

Cumartesi Günü İş Gününden Kabul Edilir mi?

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Tarih: 21.04.2021

Kısa Cevap

Kural olarak evet. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'ne göre (02.03.2021, E. 2021/897, K. 2021/5272) hafta tatili, haftalık 45 saatlik çalışmadan sonraki 24 saatlik gündür; bu nedenle cumartesi kural olarak iş günüdür ve akdi tatil olarak kararlaştırılmışsa yıllık izin süresine eklenmez. Cumartesi sözleşmeyle hafta tatili olarak belirlenmişse iş günü sayılmaz ve pazarla birlikte yıllık izinden düşülür; ancak sözleşmede bu günün izin hesabında iş günü sayılacağı açıkça yazılıysa yalnız pazar günleri düşülür.

Yargıtay Kararı

Cumartesi Günü İş Gününden Sayılır mı? sorusunun cevabını Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 02 Mart 2021 tarihli 2021/897 esas 2021/5272 karar sayılı kararı ile verelim.

Taraflar arasında toplu iş sözleşmesinde dinlendirilme günü olarak kararlaştırılan cumartesi gününün, yıllık izin süresi hesabında nasıl değerlendirilmesi gerektiği uyuşmazlık konusudur.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kapatılması sonrasında Başkan ve Üyelerinin Yargıtay 9. Hukuk Dairesinde görevlendirilmesi üzerine her iki Daire kararlarında uyuşmazlık konusu hususlar görüşülmüş ve böylelikle birçok konuda uygulamanın birleştirilmesine karar verilmiştir. Bu konular arasında, hafta tatili günü olarak kararlaştırılan cumartesi gününün yıllık izin hesabında nasıl değerlendirileceği sorunu da ele alınmış ve burada, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 46 ve 63. maddelerine göre hafta tatili haftalık 45 saatlik çalışmadan sonraki 24 saatlik bir gündür. Bu nedenle kural olarak cumartesi işgünüdür. Akdi tatil günü olarak cumartesi günleri yıllık izin süresine eklenmez. Başka bir anlatımla, cumartesi günleri akdi tatil günü olarak işçi çalışmadığı takdirde yıllık ücretli izin süresine ilişkin hesapta hafta tatili olarak değerlendirilemez.

Cumartesi günü hafta tatili olarak da kararlaştırılabilir. Bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle cumartesi ve pazar günleri hafta tatili günü olarak belirlenmişse, İş Kanunu'nun 56/5. maddesi

gereği her iki gün yıllık izin sürelerinden sayılmaz. Başka bir anlatımla yıllık izin kullanma dönemi içindeki cumartesi ve pazar günleri kullanılan izin süresinden düşülür. Ancak bireysel veya toplu iş sözleşmesinde hafta tatiline eklenen bu cumartesi gününün yıllık izin hesabında iş günü olarak sayılacağı veya izin süresinden düşülmeyeceği şeklinde açık bir kural mevcutsa, bu hüküm geçerli sayılmalı ve İş Kanunu'nun 56/5. maddesi gereği sadece yıllık izne rastlayan pazar günleri izin süresinden düşülmelidir. yönünde Dairemiz uygulaması belirlenmiştir.

Somut Uyuşmazlık

Bu kapsamda yukarıda değinilen halihazırdaki Dairemiz uygulamasına göre somut uyuşmazlık ele alınacak olur ise;

Davalı işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin “Haftalık Çalışma Süresi” başlıklı 12 nci maddesinde, “Haftalık çalışma süresi 45 saattir. Diğer hususlarda ve vardiyalı çalışmalarda yasa hükümleri uygulanır. Vardiyalı çalışma sistemi dışında; Pazartesi, Salı, Çarşamba, Perşembe ve Cuma günleri 9 saat çalışılır. Cumartesi günü işçiler dinlendirilir. Pazar Günü Hafta Tatilidir.” düzenlemesi, aynı toplu iş sözleşmesinin “Yıllık Ücretli İzin” başlıklı 25 inci maddesinde ise “... Yıllık Ücretli İzin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri izin süresinden sayılmaz” düzenlemesi mevcuttur.

Görüldüğü üzere mezkûr toplu iş sözleşmesi düzenlemelerinden, tarafların hafta tatili olarak kabul ettiği pazar günü haricinde Cumartesi günü de dinlendirilme günü olarak belirlenmiş ve burada cumartesi günü “hafta tatili” olarak adlandırılmadığı gibi yıllık ücretli izin hesabında da izin süresine ekleneceğine ilişkin açık bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

Yapılan bu tespit bağlamında İlk Derece Mahkemesince verilen kabul kararının yukarıda değinilen Dairemiz uygulamasına göre yerinde olmadığı açıktır.

Sonuç

Bu karardan çıkan sonuç şudur: Bireysel iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde Cumartesi günü ile ilgili olarak herhangi bir düzenlemenin olup olmadığına bakılır.

Yapılan düzenlemede Cumartesi günü akdi tatil ise; Cumartesi günleri iş günü olarak kabul edilir ve akdi tatil günü olarak Cumartesi günleri yıllık izin süresine eklenmez.

Yapılan düzenlemede Cumartesi günü hafta tatili ise; Cumartesi günleri iş günü olarak kabul edilmez ve Cumartesi günleri yıllık izin sürelerinden sayılmaz, kullanılan izin süresinden düşülür. Bunun yanında bireysel veya toplu iş sözleşmesinde hafta tatiline eklenen bu cumartesi gününün yıllık izin hesabında iş günü olarak sayılacağı veya izin süresinden düşülmeyeceği şeklinde açık bir kural mevcutsa sadece yıllık izne rastlayan pazar günleri izin süresinden düşülür.

Sık Sorulan Sorular

Cumartesi “akdi tatil” ise yıllık izinden düşölür mü?

Hayır. Akdi tatil olan cumartesi iş günü sayılır ve yıllık izin süresine eklenmez; izin hesabında hafta tatili olarak değeriendirilemez.

Cumartesi sözleşmeyle “hafta tatili” yapılmışsa ne olur?

Cumartesi ve pazar hafta tatili olarak belirlenmişse İş Kanunu’nun 56/5 maddesi gereğı her iki gün yıllık izin süresinden sayılmaz, yani kullanılan izinden düşölür.

Sözleşmede cumartesinin izin hesabında iş günü sayılacağı yazıyorsa?

Bu açık hüküm geçerli sayılır ve yalnız yıllık izne rastlayan pazar günleri izin süresinden düşölür.

Karara konu olayda sonuç ne oldu?

Toplu iş sözleşmesinde cumartesi “dinlendirilme günü” olarak belirlenmiş ancak hafta tatili olarak adlandırılmamış ve izne ekleneceğı düzenlenmemiştir; Yargıtay, ilk derece mahkemesinin kabul kararını Daire uygulamasına göre yerinde bulmadı.

Resmî Kaynaklar

- 4857 sayılı İş Kanunu (46, 56 ve 63’üncü maddeler)
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 02.03.2021, E. 2021/897, K. 2021/5272

Bu sirküler genel bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Somut uygulama öncesinde ilgili resmî kaynakların güncel hâli ve şirketin özel koşulları ayrıca değeriendirilmelidir.

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı

Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın.

prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/

Bordro Outsource

Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.

prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/

Ar-Ge, Teknopark, TEKMER

Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.

prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri

Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.

prozon.net/hesap-makineleri/

Analiz Merkezi

Teknopark ve teşvik analizleri.

analiz.prozon.net

Yıllık Parametreler

SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.

prozon.net/yillik-parametreler/

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi

Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.

prozon.net/mevzuat-takvimi/

Mevzuat Sirkülerleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/cumartesi-gunu-is-gununden-kabul-edilir-mi/> adresindeki sirkülerden 20.09.2026 19:39 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net