

İşyerinde Haftalık Çalışma Gününün 5 Günden 6 Güne Çıkarılmasının Sözleşmeye Etkisi

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Sirküler No: 565

Tarih: 20.05.2022

Kısa Cevap

Haftalık çalışma gününün 5'ten 6'ya çıkarılması, işçi açısından **çalışma koşullarında ağırlaşma** sayılır. İşçinin bu değişikliği kabul ettiğine dair **yazılı beyanı yoksa** — duyuruyu “okudum, anladım” diye imzalamış olması yeterli değildir — işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir ve kıdem tazminatına hak kazanır.

Yargıtay Kararı

Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesinin (Esas: 2015/1037, Karar: 2016/10753, Tarih: 28.04.2016) kararında; “Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalının tüm, davacının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir. Her ne kadar yerel mahkemece davacının kıdem tazminatı istemi reddedilmişse de, davalı işyerinde çalışma süresi 19.06.2007 başlangıç tarihli sözleşmeye göre, haftalık 45 saat olup işyerindeki çalışma düzeni de başlangıçtan itibaren haftada 5 gün olarak kabul edilmiştir. Davalı işverence Cumartesi günleri de çalışma yapılacağına dair 24.12.2012 tarihli duyuru ile işyerinde çalışma süresi 6 güne çıkarılmış olup bu durum, davacı işçi için iş şartlarında ağırlaşma teşkil etmektedir. Bu duyuruda sadece davacının ismi ve “okudum anladım” şeklinde beyanı yer almaktadır. Ancak, haftada 5 gün çalışmanın 6 güne çıkarılmasının işçi tarafından kabul edildiğine dair bir beyan yoktur. Bu durumda iş şartlarında ağırlaşma nedeni ile iş akdinin davacı işçi tarafından haklı nedenle feshedildiği anlaşılmakla, kıdem tazminatının kabulü yerine yerinde olmayan gerekçeyle reddi hatalıdır. Kıdem tazminatı dışındaki alacaklarda faiz başlangıç tarihinin temerrüt tarihi olması gerekirken dava tarihi ve ıslah tarihi ayrımı yapılarak faize hükmedilmesi de hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.” şeklinde hüküm

kurulmuştur.

Sonuç

Bu karar çerçevesinde, haftada 5 gün çalışmanın 6 güne çıkarılması yönünde işçinin bu durumu kabul ettiğine dair yazılı beyanı olmadıkça, iş şartlarında ağırlaşma sayılarak iş akdini haklı nedenle feshi mümkündür.

Sık Sorulan Sorular

“Okudum, anladım” imzası yeterli mi?

Hayır. Karara göre bu, değişikliğin kabul edildiğine dair bir beyan sayılmaz; ayrıca açık bir kabul beyanı gerekir.

İşçi ne yapabilir?

Çalışma koşullarında ağırlaşma nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir ve kıdem tazminatına hak kazanır.

Haftalık 45 saat aşılmassa da ağırlaşma olur mu?

Karara konu olayda haftalık süre 45 saatti; çalışma gününün 5’ten 6’ya çıkarılması tek başına iş şartlarında ağırlaşma kabul edilmiştir.

Faiz başlangıcı ne olmalı?

Kıdem tazminatı dışındaki alacaklarda faiz başlangıcı temerrüt tarihidir; dava ve ıslah tarihi ayrımı yapılması hatalı bulunmuştur.

Resmî Kaynaklar

- 4857 sayılı İş Kanunu (22’nci madde – çalışma koşullarında değişiklik; 24’üncü madde – işçinin haklı fesih hakkı)
 - 1475 sayılı İş Kanunu (yürürlükteki 14’üncü madde – kıdem tazminatı)
 - Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 28.04.2016, E. 2015/1037, K. 2016/10753
-

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

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 Sirküleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/isyerinde-haftalik-calisma-gununun-5-gunden-6-gune-cikartilmasinin-sozlesmeye-etkisi/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 11:00 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