

Ulusal Bayramın Son Günü Cuma Olursa, Cumartesi Günü “Genel Tatil” Sayılır mı?

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Tarih: 02.05.2026

Kaynak: 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun md. 2 ve 3, 4857 sayılı İş Kanunu md. 44 ve 47

Kısa Cevap

2429 sayılı Kanun, genel tatil günlerini **sınırlı olarak sayar**; cumartesi bu sayımda yer almaz. “Cuma günü akşamı sona eren bayramı izleyen cumartesinin tamamının tatil yapılacağı” kuralı, maddenin **resmî daire ve kuruluşların tatil edilmesini** düzenleyen fıkrasında yer alır. Bu nedenle söz konusu cumartesi, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 47’nci maddesi anlamında bir **genel tatil günü sayılmaz**; o gün yapılan çalışma için ilave bir genel tatil yevmiyesi ödenmesi kanunen zorunlu değildir. İşyerinde bu yönde yerleşmiş bir uygulama veya toplu iş sözleşmesi hükmü varsa, bu haklar korunur.

Kanun Metni Ne Diyor?

2429 sayılı Kanun’un 2’nci maddesi şöyle kurulmuştur:

“Aşağıda sayılan resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü, 1 Mayıs günü ve 15 Temmuz günü genel tatil günleridir.

A) Resmi bayram günleri şunlardır: 1. 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramıdır. 2. 19 Mayıs günü Atatürk’ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı günüdür. 3. 30 Ağustos günü Zafer Bayramıdır.

B) Dini bayramlar şunlardır: 1. Ramazan Bayramı; Arefe günü saat 13.00’ten itibaren 3,5 gündür. 2. Kurban Bayramı; Arefe günü saat 13.00’ten itibaren 4,5 gündür.

C) 1 Ocak günü yılbaşı tatili, 1 Mayıs günü Emek ve Dayanışma Günü ve 15 Temmuz günü Demokrasi ve Milli Birlik Günü tatilidir.

D) Ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü, 1 Mayıs günü ve 15 Temmuz günü **resmi daire ve kuruluşlar tatil edilir**. Bu Kanunda belirtilen Ulusal Bayram ve genel tatil günleri; Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır. Mahiyetleri itibariyle sürekli görev yapması gereken kuruluşların özel kanunlarındaki hükümler saklıdır. 29 Ekim günü özel işyerlerinin kapanması zorunludur.”

Ayrıca aynı Kanun’un 3’üncü maddesinin (A) fıkrası, “Hafta tatili Pazar günüdür. Bu tatil 35 saatten az olmamak üzere Cumartesi günü en geç saat 13.00’ten itibaren başlar.” hükmünü taşır. Kanun’un yazıldığı dönemde cumartesi, saat 13.00’e kadar çalışılan yarım iş günüydü; 2/D’deki cumartesi kuralı bu yarım günü kapsamak üzere kurulmuştur.

Metnin Kuruluşundan Çıkan İki Sonuç

- **Genel tatil günleri sınırlı sayıdadır.** Hangi günlerin genel tatil olduğu maddenin (A), (B) ve (C) bentlerinde tek tek sayılmıştır. Cumartesi bu listede yoktur; dolayısıyla “genel tatil günü” vasfını kazanmaz.
- **Cumartesi kuralı, tatil edilecek yerlerle ilgilidir.** Kural, genel tatil günlerini sayan bentlerde değil, **resmî daire ve kuruluşların tatil edilmesini** düzenleyen (D) bendinde yer alır. Özel işyerleri bakımından maddenin getirdiği tek zorunluluk, aynı bendin son cümlesindeki 29 Ekim düzenlemesidir.

İş Kanunu Bakımından Ücretlendirme

4857 sayılı İş Kanunu’nun 47’nci maddesi şöyledir: “Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, **kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde** çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.”

Madde, çift yevmiyeyi “kanunlarda genel tatil günü olarak kabul edilen günler” şartına bağlamıştır. Cumartesi 2429 sayılı Kanun’da genel tatil günü olarak sayılmadığı için, bu gün yapılan çalışma md. 47 kapsamında değerlendirilmez. O gün için ödeme, işyerindeki çalışma düzenine göre normal günlük ücret esasına tabidir; haftalık 45 saatin aşılması hâlinde **fazla çalışma** hükümleri ayrıca uygulanır.

Çalıştırma yönünden ise 4857 md. 44 uygulanır: “Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.”

İşverenler İçin Uygulama

- **Kanunî asgari uygulama.** Cuma biten bayramı izleyen cumartesi genel tatil sayılmaz; çalışma yapılırsa normal ücret (koşulları oluşmuşsa fazla çalışma ücreti) ödenir.
- **İşçi lehine uygulama serbesttir.** 4857 md. 45 uyarınca sözleşmelerle işçilere tanınan daha iyi haklar saklıdır. İşveren cumartesiye tatil ilan edip çalışma hâlinde genel tatil ücreti ödemeyi tercih edebilir.
- **Yerleşmiş uygulama bağlayıcıdır.** İşyerinde bu yönde bir işyeri uygulaması (teamül) oluşmuşsa ya da toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa, kazanılmış hakların korunması gerekir.
- **Belirsizliği metne bağlayın.** Uyuşmazlığı önlemek için işyeri iç yönetmeliğinde veya iş sözleşmelerinde bu günün nasıl değerlendirileceğinin açıkça yazılması yerinde olur.

Doğrulama notu: Konuya ilişkin Yargıtay 9. ve 22. Hukuk Dairesi kararlarına uygulamada sıkça atıf yapılmaktadır. Bu sirkülerde yer alan değerlendirme, karar künyesi doğrulanabilen bir içtihadı değil, doğrudan 2429 sayılı Kanun'un 2 ve 3'üncü maddeleri ile 4857 sayılı Kanun'un 44, 45 ve 47'nci maddelerinin metnine dayandırılmıştır. Somut bir uyuşmazlıkta güncel içtihadın ayrıca kontrol edilmesi gerekir.

Sık Sorulan Sorular

Cuma biten bayramı izleyen cumartesi genel tatil midir?

2429 sayılı Kanun'un genel tatil günlerini sayan bentlerinde cumartesi yer almaz; bu gün genel tatil günü değildir.

O gün çalışan işçiye çift yevmiye ödenir mi?

4857 md. 47 yalnızca kanunlarda genel tatil günü olarak kabul edilen günler için çift ücret öngörür. Cumartesi bu kapsamda olmadığından ilave yevmiye kanunen zorunlu değildir.

Peki kanundaki “cumartesinin tamamı tatil yapılır” hükmü ne anlama geliyor?

Bu cümle, maddenin resmî daire ve kuruluşların tatil edilmesini düzenleyen (D) bendinde yer alır ve o kuruluşların tatilini ifade eder.

İşveren isterse genel tatil ücreti ödeyebilir mi?

Ödeyebilir. 4857 md. 45 uyarınca sözleşmelerle işçilere tanınan daha lehe haklar saklıdır.

İşyerinde yıllardır bu gün için çift ücret ödeniyorsa ne olur?

Yerleşmiş işyeri uygulaması ve toplu iş sözleşmesi hükümleri bağlayıcıdır; tek taraflı olarak geri alınamaz.

O gün çalışma için işçinin onayı gerekir mi?

4857 md. 44'teki onay şartı genel tatil günleri içindir. Cumartesi genel tatil sayılmadığından, o günkü çalışma işyerinin normal çalışma düzenine ve haftalık çalışma süresi sınırlarına göre değerlendirilir.

Resmî Kaynaklar

- 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun (2'nci ve 3'üncü maddeler)
- 4857 sayılı İş Kanunu (44, 45 ve 47'nci maddeler)

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

PROZON'DAN

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/ulusal-bayramin-son-gunu-cuma-olursa-cumartesi-gunu-genel-tatil-sayilir-mi/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 07:37 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