

<b>Konu:</b>	28 Ekim Yarım Gün, 29 Ekim Günü İşyerlerinin Kapatılması ve 30 Ekim Gününün Tatil Sayılması
<b>Sayı:</b>	<b>2021/141</b>
<b>Tarih:</b>	<b>20.10.2021</b>
<b>Özet:</b>	Bu bültenimizde Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunun Ekim ayına denk gelen uygulamaları aktarılmaktadır.

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunun 2. Maddesinde “*Ulusal Bayram ve genel tatil günleri; Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır.*” hükmü bulunmaktadır.

Kanuna göre, “*30 Ekim tarihi Cumartesi gününe denk geldiği ve 29 Ekim Ulusal Bayram günü Cuma günü olduğundan, Kanuna göre 30 Ekim Cumartesi günü de tatil günüdür.*” Ek olarak yine aynı Kanunun 2. Maddesinde “*29 Ekim günü özel işyerlerinin kapanması zorunludur.*” hükmü yer almaktadır.

Bu bültenimiz 29 Ekim gününde işyerlerinin kapatılıp kapatılmayacağı ve 30 Ekim günü için ulusal bayram ve genel tatil günü ücreti gerekip gerekmediği konularını açıklamaya yöneliktir.

- 1923 yılında Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim günü Ulusal Bayramdır. Türkiye'nin içinde ve dışında Devlet adına yalnız bugün tören yapılır. Bayram 28 Ekim günü saat 13.00'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder.
- **28 Ekim günü** saat 13.00'ten sonrası için, çalışma süreleri ulusal bayram ve genel tatil günü kapsamında olup, İş Kanununun 47. Maddesinde yer alan “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.” hükmü uyarınca çalışılmadığı durumda ücretin tam olarak ödenmesi, çalışılması halinde ise ulusal bayram ve genel tatil çalışması olarak ücretlendirilmesi gerekmektedir.
- **29 Ekim günü** tam gün olarak, ulusal bayram ve genel tatil günü olup, Kanun gereği çalışmak yasak olsa da **çalışma yapılmasının herhangi bir müeyyidesi/cezası bulunmamaktadır.** (Yargıtay 2. Ceza Dairesinin 17.09.1985 tarih ve E.985/6678 ve K.985/6909 sayılı kararı) *Ulusal Bayram ve genel tatiller hakkındaki 2429 sayılı Kanun'un 2. maddesinin son fıkrası, 29 Ekim günü özel işyerlerinin kapatılması zorunluluğunu getirmekte ise de, bu zorunluluğa uymayanlar hakkında bir müeyyide koymadığı gibi, takibat yapılacağına dair bir hüküm de ihtiva etmediği cihetle, kanunsuz suç ve ceza olmaz prensibinden hareket edilerek sanığın beraatına karar verilmesini istemiştir.)*  
29 Ekim günü çalışılması durumunda yukarıda sözünü ettiğimiz İş Kanununun 47. Maddesi kapsamında çalışılmadığı durumda ücretin tam olarak ödenmesi, çalışılması halinde ise ulusal bayram ve genel tatil günü ücreti olarak ücretlendirilmesi gerekmektedir.
- **30 Ekim günü** ise, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun uyarınca bir istisna tanımlamasına sahiptir. Buna göre, söz konusu gün Cumartesi gününe denk geldiğinden tatil günü sayılmaktadır. Ancak, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2003/16543 K., 2003/17269 E., ve 09.10.2003 tarihli Kararında “*Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunun 2/D maddesinde: "Bu Kanunda belirtilen ulusal bayram ve genel tatil günleri cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip cumartesi gününün tamamı tatil yapılır." hükmü yer almaktadır.*

Consulta İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Danışmanlık Hizmetleri A.Ş.

Esentepe Mahallesi Kore Şehitleri Cad, Üsteğmen Mehmet Gönenç Sk. No:3, 34394 Şişli

(0212) 347 34 00

infososyalguvenlik@consulta.com.tr

*Kanunun bu maddesinin düzenleniş amacı, Kanunun yayınlandığı tarihte cumartesi günleri saat 13'e kadar çalışma yapılmasıdır. Yasa belirtilen maddesiyle bu süreyi de tatil gününün kapsamı içine almış olup, cumartesi gününün genel tatil günü olarak kabulü mümkün değildir. Bugünün de normal cumartesi günü olarak değerlendirilmesi gerekir." Kararına hükmedilmiştir.*

**Başka bir ifade ile söz konusu düzenlemenin amacı Kanunun yayım tarihinde Cumartesi günleri kamu kurumlarının çalışma yapması olup, İş Kanunu uygulamaları bakımında Cumartesi gününün bu Kanun sebebiyle genel tatil günü olarak kabul edilerek ücretlendirilmesi mümkün olmamaktadır.**

- Yukarıdaki açıklamalarımız uygulamaları, bireysel iş sözleşmesi ya da işyeri uygulaması ile ya da farklı bir belge ile ve özellikle toplu sözleşme uygulamalarıyla değiştirilebilmekte olup, aktarılan hususlar özel bir düzenleme ve uygulamaya sahip olunmaması durumunda geçerlidir.

Saygılarımızla

CONSULTA İş ve Sosyal Güvenlik

(\*) Sirkülerlerimizde yapılan açıklamalar yalnızca bilgilendirme amaçlı olup, kesin işlem tesis etmeden önce uzmanlarımızdan görüş ve yönlendirme alınmasını önemle tavsiye ederiz. Bu sirkülerlerin amacı tek başına uygulamalara yön vermek olmayıp; mükelleflerimizin risk, fırsat ve değişiklikler hakkında güncel bilgi sahibi olmalarını sağlamaktır. Yegâne kaynak olarak sirkülerlerimizdeki açıklamaların kullanılması halinde doğabilecek olası zararlardan CONSULTA sorumlu olmayacaktır.

# CONSULTA