



Global İnsan Kaynakları

info@global-ik.com

Bağdat Cad. Kumbaracılar Sk. Feneryolu-Kadıköy / İSTANBUL

Tel: (0216) 345 10 66

S İ R K Ü L E R	
TARİH	9.1.2017
KONU	Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ve Uygulamaları
İLGİLİ MEVZUAT	2429 Sayılı Kanun
İLGİ	Tüm Özel Sektör İşverenleri

YÖNETİCİ ÖZETİ:

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanununun 1. ve 2. maddelerinde Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri belirtilmiştir. **Bir takvim yılında Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinin toplamı 15,5 gündür.**

4857 sayılı İş Kanununun 44. maddesine göre, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılabilecektir. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir. Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin bu Kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz.

Bu hususlarda işçilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya işyeri uygulamalarından doğan kazanılmış haklar saklıdır.

29 Ekim günü özel işyerlerinin kapanması zorunludur. Ancak, 29 Ekim günü kapatılmayan özel işyerine uygulanacak yaptırım yasada yer almadığından, bu zorunluluğa uymayanlar hakkında bir müeyyide/yaptırım uygulanmamaktadır.

Yargıtay 2. Ceza Dairesi 17.09.1985 tarih ve E.985/6678 ve K.985/6909 sayılı kararında, 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.

4857 sayılı 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 ödenecektir. İşçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde tatil



Global İnsan Kaynakları

info@global-ik.com

Bağdat Cad. Kumbaracılar Sk. Feneryolu-Kadıköy / İSTANBUL

Tel: (0216) 345 10 66

yapmayarak çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücreti, saat ücreti ile çalışan işçilerde ise saat ücretinin 7,5 katıdır.

ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER HAKKINDA KANUN VE UYGULAMALARI

ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL HAKKINDA HÜKÜMLER

Ulusal Bayram ve genel tatil günleri, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunu'nda ayrıntılı olarak gösterilmiştir. Bir takvim yılı içinde Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinin toplamı 15,5 gündür.

I) GENEL TATİL GÜNLERİ

2017 yılı Ulusal Bayram ve genel tatil günleri ile süreleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

TATİL GÜNÜNÜN İSMİ	SÜRE	AY	GÜN
YILBAŞI	1 GÜN	01 OCAK	PAZAR
ULUSAL EGEMENLİK VE ÇOCUK BAYRAMI	1 GÜN	23 NİSAN	PAZAR
EMEK VE DAYANIŞMA GÜNÜ	1 GÜN	01 MAYIS	PAZARTESİ
ATATÜRK'Ü ANMA GENÇLİK VE SPOR BAYRAMI	1 GÜN	19 MAYIS	CUMA
RAMAZAN BAYRAMI AREFESİ	1/2 GÜN	24 HAZİRAN	CUMARTESİ
RAMAZAN BAYRAMI	1. GÜN	25 HAZİRAN	PAZAR
RAMAZAN BAYRAMI	2. GÜN	26 HAZİRAN	PAZARTESİ
RAMAZAN BAYRAMI	3. GÜN	27 HAZİRAN	SALI
DEMOKRASİ VE MİLLİ BİRLİK GÜNÜ	1 GÜN	15 TEMMUZ	CUMARTESİ
ZAFER BAYRAMI	1 GÜN	30 AĞUSTOS	ÇARŞAMBA
KURBAN BAYRAMI AREFESİ	1/2 GÜN	31 AĞUSTOS	PERŞEMBE
KURBAN BAYRAMI	1. GÜN	1 EYLÜL	CUMA
KURBAN BAYRAMI	2. GÜN	2 EYLÜL	CUMARTESİ
KURBAN BAYRAMI	3. GÜN	3 EYLÜL	PAZAR
KURBAN BAYRAMI	4. GÜN	4 EYLÜL	PAZARTESİ
CUMHURİYET BAYRAMI	1,5 GÜN	28 EKİM 29 EKİM	CUMARTESİ PAZAR

A. Ulusal Bayram Günü

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunu'nun 1. maddesine göre, 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.



Global İnsan Kaynakları

info@global-ik.com

Bağdat Cad. Kumbaracılar Sk. Feneryolu-Kadıköy / İSTANBUL

Tel: (0216) 345 10 66

2429 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunu'nun 2. maddesine göre, ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü ve 1 Mayıs günü resmi daire ve kuruluşlar tatil edilir.

29 Ekim günü özel işyerlerinin kapanması zorunludur. Ancak, 29 Ekim günü kapatılmayan özel işyerine uygulanacak yaptırım yasada yer almadığından, Yargıtay 2. Dairesi bir kararında (Yargıtay 2. Ceza Dairesi'nin 17.09.1985 tarih ve E.985/6678 ve K.985/6909 sayılı kararı) Ulusal Bayram ve genel tatiller hakkındaki 2429 sayılı Kanunun 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.

B. Genel Tatil Günleri

Resmi ve dini bayram günleri, yılbaşı günü ve 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü, genel tatil günleri olarak kabul edilmektedir. Genel tatil süreleri aşağıdaki gibidir:

1. Resmi Bayram Günleri

23 Nisan günü; Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı; 1 gün' dür.

19 Mayıs günü; Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramı; 1 gün' dür.

30 Ağustos günü; Zafer Bayramı; 1 gün' dür.

2. Dini Bayram Günleri

Ramazan bayramı; arefe günü saat 13.00'ten başlar ve 3,5 gün' dür.

Kurban bayramı; arefe günü saat 13.00'ten başlar ve 4,5 gün' dür.

3. Yılbaşı Günü

1 Ocak günü; yılbaşı tatili; 1 gün' dür.

4. 1 Mayıs Günü

22.4.2009 Tarih ve 5892 Kanunu'nun 1. Maddesiyle 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü, tatil olarak kabul edilmiştir.

Ulusal bayram ve genel tatil gününün ne zaman başladığı konusunda, özellikle postalar halinde çalışmada tereddütler ortaya çıkabilmektedir. Postalar (vardiya) halinde çalışma düzeninde saat esas dikkate alınarak çözüme gidilmesi gerekir. Kurban Bayramında Arefe günü 08.00-16.00 vardiyasında çalışan işçilerin saat 13.00 den sonra çalışmaları genel tatile rastladığından 13.00-16.00 arası süreler için genel tatil ücretinin ödenmesi gerekmektedir.



Global İnsan Kaynakları

info@global-ik.com

Bağdat Cad. Kumbaracılar Sk. Feneryolu-Kadıköy / İSTANBUL

Tel: (0216) 345 10 66

5) 15 Temmuz Günü

29.10.2016 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan 6752 Sayılı Kanunla 15 Temmuz tarihi "15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü" adı ile genel tatil olarak kabul edilmiştir. Buna göre bir takvim yılında ulusal Bayram ve genel tatil günlerinin toplamı 15,5 gün olmuştur. 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü, 2017 yılında ilk kez genel tatil olarak uygulanacaktır.

II) GENEL TATİL ÜCRETİ

A) Genel Olarak

İş Kanunu'nun 47 maddesine göre, İş Kanunu'nun 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.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin Ulusal Bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir.

İşçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde tatil yapmayarak çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücreti, saat ücreti ile çalışan işçilerde ise **saat ücretinin 7,5 katıdır**.

B) Saklı Haklar

İş Kanunu'nun 45. maddesi, "*toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine... Ulusal Bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara aykırı hükümler konulamaz...*" demek suretiyle kanunda belirtilen düzenlemelere aykırı hükümlerin iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde yer alamayacağını çok açık bir şekilde ortaya koymuştur. İş Kanunu'nun 45. maddesinde ayrıca, söz konusu hususlarda işçilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya gelenekten doğan kazanılmış hakların saklı olduğu hüküm altına alınmıştır.

Başka bir ifadeyle, yasada yer alan hükümler kamu düzeniyle ilgilidir ve emredici niteliktedir. Ancak, söz konusu emredicilik mutlak olmayıp nispi bir emrediciliktir; yani, işçilerin lehinde olan düzenlemeler söz konusu ise onlar uygulanacaktır.

C) Ücretin Hesaplanması

İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, genel tatil günlerinde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenecektir. Tatil ücreti, hukuki olarak iş karşılığı olmaksızın kanundan dolayı yapılan bir ödemedir. Ancak, tatil yapmayarak çalışmasıyla hak ettiği ikinci ücret hukuken tatil ücreti olmayıp, çalışmasının karşılığı olan ücrettir. Diğer bir deyişle, işçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde tatil yapmayarak çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücreti, saat ücreti ile çalışan işçilerde ise saat ücretinin 7,5 katıdır.



Global İnsan Kaynakları

info@global-ik.com

Bağdat Cad. Kumbaracılar Sk. Feneryolu-Kadıköy / İSTANBUL

Tel: (0216) 345 10 66

Genel tatil ücretine örnek vermek gerekirse, Ali isimli işçinin 1.500 TL ücret alması varsayımıyla, işçi 23 Nisan günü çalışmazsa, 2017/Nisan ayı için 1.500 TL ücret alacaktır. Ancak, işçi 23 Nisan günü çalışırsa, 1.500 TL'ye ilave olarak 1 günlük ücret daha alacaktır. Başka bir ifadeyle, 23 Nisan'da işçinin çalışması halinde, Nisan 2017 ayı için $1500+50=1.550$ TL ücret alacaktır.

1) Geçici İş Göremezlik

İş Kanunu'nun 48. maddesine göre, işçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan Ulusal Bayram ve genel tatil, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenecektir.

2) Ücret Şekillerine Göre Tatil Ücreti

İş Kanunu'nun 49. maddesine göre, işçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir. Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin yedi buçuk katıdır. Örnek vermek gerekirse, saat ücreti 8 TL ve haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenen işçinin 23 Nisan günü çalışmaması halinde kendisine Nisan 2017 ayında $(8 \text{ TL} * 7,5 \text{ saat} * 30 \text{ gün} =)$ 1800 TL ücret ödenecektir. Ancak işçinin 23 Nisan'da çalışması halinde, 1.800 TL'ye ilave olarak resmi tatil çalışması karşılığında $(8 \text{ TL} * 7,5 \text{ saat} =)$ 60 TL daha ücret ödenecektir. Başka bir ifadeyle, 23 Nisan'da işçinin **çalışması** halinde kendisine 1.860 TL ücret ödenecektir.

Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere, Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışmalarını halinde çalıştığı her gün için bir günlük ücreti ödenecektir. Örneklendirmek gerekirse, aylık maktu ücreti 1.800 TL olan bir işçinin 23 Nisanda çalışmaması halinde alacağı ücret, maktu ücreti olan 1.800 TL'dir. Ancak işçinin 23 Nisan'da çalışması halinde alacağı ücret 1.800 TL'ye ilave olarak 1 günlük yevmiyesi, yani 60 TL, daha eklenerek 1.860 TL olacaktır.

Aylık maktu ücrete ilişkin olarak Yargıtay bir kararında (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 27.09.1984 tarih ve E. 1984/7250, K. 1984/8414 sayılı kararı) "*aylık maktu ücrete, çalışılmayan genel ve hafta tatili ücretleri de dâhildir. Genel tatilde çalışması halinde bir kat fazlası ile ödeme yapılır.*" şeklinde belirtmiştir.

3) Tatil Ücretine Girmeyen Kısımlar

İş Kanunu'nun 50. maddesinde Ulusal Bayram ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmayacak ilaveler/unsurlar ortaya konulmuştur. Buna göre, fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, Ulusal Bayram ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz.

Konuya ilişkin bir Yargıtay bir kararında (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 01.04.1985 tarih ve E.985/810 K.985/3317 sayılı kararı) "*...bayram ve genel tatil ücreti çıplak ücret*



Global İnsan Kaynakları

info@global-ik.com

Bağdat Cad. Kumbaracılar Sk. Feneryolu-Kadıköy / İSTANBUL

Tel: (0216) 345 10 66

üzerinden hesaplanır... ” demek suretiyle genel tatil ücretin hesaplanmasında çıplak ücretin esas alınacağını vurgulamaktadır.

D) Ödeme

İş Kanunu'nun 32. maddesine göre, genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir.

İş Kanunu'nun 37. maddesine göre, işveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir. Başka bir ifade ile işçinin yaptığı genel tatillere ilişkin ücretlerin ödendiğinin işveren tarafından kayıt altına alınması gereklidir.

Konuya ilişkin olarak Yargıtay'ın bir kararında (Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin 26.04.1993 tarih ve E.992/5786 K.993/6779 sayılı kararı) *“fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil çalışmalarının ödendiği savunması tanıkla kanıtlanamaz.”* demek suretiyle genel tatil ücretinin ödendiğinin işveren tarafından yazılı belge ile kanıtlanması gerektiğini, bu tür ödeme savunmasının tanıkla kanıtlanamayacağını belirtmiştir.

E) İdari Para Cezası

Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçilere ilave bir yevmiye ücreti ödemeyen işverenlere idari para cezası uygulanacağına yönelik İş Kanunu'nda açık bir hüküm yoktur. Ancak bu konuda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri ücret ile bu kanundan doğan veya TİS'den yada iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödeme gerekçesi ile **İş Kanununun 32.maddesine muhalefetten aynı kanunun 102/a maddesi gereğince 2017 yılı için bu durumdaki HER İŞÇİ ve HER AY için 167 TL idari para cezası verilmektedir.**

F) Yıllık Ücretli İzin Genel Tatile Rastlaması

İş Kanunu'nun 56. maddesine göre, yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan Ulusal Bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. İş Kanunu'nun 57. maddesine göre ise, yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.

Uygulamada sıklıkla karşılaşılan sorunlardan birisi de işçilerin Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılıp müteakip gün izin kullandırılarak genel tatil ücretlerinin ödenmemesi halidir. Söz konusu uygulama Yasa'ya aykırıdır. Yasada Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçilere ek bir ödeme öngörülmüştür.



Global İnsan Kaynakları

info@global-ik.com

Bağdat Cad. Kumbaracılar Sk. Feneryolu-Kadıköy / İSTANBUL

Tel: (0216) 345 10 66

G) Mazeret İzinlerin Hafta Tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlaması

4857 sayılı İş Kanunu'nun Ek 2. Maddesine göre işçilere kullanılması gereken mazeret izinlerinin iş günü olarak hesap edilmemesi gerekmektedir. Verilen izin (mazeret izninin) hafta tatiline, ulusal bayramlara denk gelmesi halinde de bu günler izin günlerinden sayılmaktadır.

H) Cuma Akşamı Son Eren Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerini Takip Eden Cumartesi Gününün Tatil Olarak Sayılıp Sayılmayacağı

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun 2.maddesinde "Bu Kanunda belirtilen Ulusal Bayram ve genel tatil günleri; Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır." hükmü yer almaktadır. Bu kanun hükmüne istinaden Cuma günü akşamı sona eren Cumartesi gününde tatil olacağı ve Cumartesi günü çalışan işçilere bu gün tatil olduğundan bir günlük ücret daha ödeneceği yönünde birtakım farklı görüşler bulunmaktadır.

Aksine görüşler bulunmakla birlikte Yargıtay'ın görüşünde;

- Kanunun bu maddesinin düzenleniş amacı, kanunun yayınlandığı tarihte cumartesi günleri saat 13'e kadar çalışma yapılmasından dolayı bu sürenin de tatil günü olarak sayıldığı,
- Cumartesi gününün genel tatil günü olarak kabulü mümkün olmayacağı ve bugününde normal cumartesi günü olarak değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. (Y9HD, 09.10.2003, E.2003/17269, K.2003/16543)

Yargıtay bir başka kararında (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 09.10.2003 tarih ve E. 2003/17269, K. 2003/16543 sayılı kararı.) "*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. Ayrıca, yukarıda belirtilen yasa da genel tatil günlerinin kaç gün olduğu da belirtilmiştir. İlgili toplu iş sözleşmesinde cumartesi günleri çalışma yapılması halinde ödenecek ücrette açıkça belirtilmiştir. Yine 1475 sayılı İş Kanunu'nun 38. maddesinde de cumartesi günü ücreti düzenlendiği gibi aynı yasanın 42. maddesinde de genel tatil günü ücretinin hangi günler için ödeneceği belirtilmektedir. Bütün bu yasal düzenlemeler karşısında son günü cumaya gelen genel tatil gününü takip eden cumartesi gününün de genel tatil günü olarak kabul edilmesi mümkün olamayacağından, usul ve yasaya aykırı olarak verilmiş olan mahkeme kararının bozulması gerekmiştir*" hükmüne yer vermiştir.

Özellikle uygulamada iş müfettişlerinin farklı değerlendirmeleri de söz konusu olabilmektedir. Ancak işverenler, Yargıtay görüşü çerçevesinde Cumartesi gününü, normal Cumartesi günü şeklinde değerlendirilebileceklerdir.



Global İnsan Kaynakları

info@global-ik.com

Bağdat Cad. Kumbaracılar Sk. Feneryolu-Kadıköy / İSTANBUL

Tel: (0216) 345 10 66

1) Genel Tatillerde Çalışma ve İşçinin Onayı

Yukarıda da belirtildiği gibi, Ulusal Bayram, resmi ve dini bayram günleri, yılbaşı günü ve 1 Mayıs günü resmi daire ve kuruluşların tatil edilerek kapatılması gereklidir. Mahiyetleri itibariyle sürekli görev yapması gereken kuruluşların özel kanunlarındaki hükümleri saklıdır.

İş Kanunu'nun 44. maddesine göre, 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. İşçi, Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışmaya onay vermemesi halinde, söz konusu günlerde çalıştırılmayacaktır.

Saygılarımızla