MYDANIŞMANLIK
BİLGİ ELİNİZİN ALTINDA

Sirküler Numarası	**:**	**2026/ 26**
Sirküler Tarihi	**:**	**27/10/2026**
Kanun Adı	**:**	**4857 VE 2429 SAYILI KANUNLAR**
Konusu	**:**	**CUMHURİYET BAYRAMI TATİLİ ÇALIŞMASI (28 EKİM SAAT 13.00 VE 29 EKİM)**

2429 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Kanununa göre

- 29 Ekim ve 28 Ekim saat 13.00'ten sonra Ulusal Bayramdır.

4857 sayılı İş Kanunun 47. Maddesinde "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 yer almaktadır.

Yukarıdaki mevzuat hükümleri dikkate alındığında 29 Ekim günü çalışan işçilere bu çalışmaları karşılığı çalıştığı o gün için ayrıca 1 günlük ücret tutarında ödeme tahakkuk ettirilmesi gerekmektedir. Örneğin 30.000 TL aylık net ücretle çalışan işçinin 29 Ekim günü çalıştığı varsayılırsa 30000/30x1=1000 TL UBGT ücreti tahakkuk ettirilmesi gerekmektedir. Bu itibarla işçiye ay sonunda 30000 (Aylık ücret) +1000 (Ubgt Çalışma Ücreti) =31.000 TL ücret tahakkuku yapılması gerekmektedir.

Kanun gereği 29 Ekim öncesi 28 Ekim saat 13.00'ten sonrasında tatil olduğundan 28 Ekim günü saat 13.00 dan sonra çalışan işçilere de ayrıca yarım günlük ücret tahakkuku gerekmektedir. Bu doğrultuda yukarıdaki örneğe göre 28 Ekim öğleden sonra ve 29 Ekim tarihlerinde çalışan işçiye 30.000/30x1,5=1500 ek ödeme yapmak gerekmektedir. Bu durumda da işçiye ay sonunda 31.500 TL ödeme yapılacaktır. Bununla birlikte bu kural sabah 8-9 gibi çalışması başlayarak akşam sona eren işçiler için söz konusudur. Ancak işçinin çalışma saati 28 Ekim saat 13.00 dan sonra başlıyorsa (Örneğin işçi 14.00-22.00 veya 16.00-24.00 vardiyasında çalışıyorsa vb.) bu durumdaki işçilerin 28 Ekim çalışma saatlerinin tamamı ulusal bayram genel tatil çalışması kapsamına girdiğinden bu işçilere 28 Ekim tarihi çalışması içinde tam gün (ayrıca 1 günlük) ödeme yapılması gerekmektedir.

Yukarıdaki örnekte 30.000 TL aylık net ücretle çalışan işçinin çalışma saatlerinin 16.00-24.00 olduğu ve işçinin hem 28 Ekim de hem de 29 Ekim de çalıştığını farz edersek, hem 28 Ekim günü için hem de 29 Ekim Günü için tam gün ödemesi yapmak gerekmektedir. Bu itibarla 30000/30x2=2000 TL UBGT ücreti tahakkuk ettirilmesi gerekmekte ve işçiye ay sonunda 30000 (Aylık ücret) + 2000 (Ubgt Çalışma Ücreti) =32.000 TL ücret tahakkuku yapılması gerekmektedir.

UBGT (Ulusal Bayram Genel Tatil) teknik olarak fazla çalışma olmayıp hesabı da fazla çalışmadan farklıdır. Fazla çalışma ücretinin hesabında işçinin birim saat ücreti üzerinden her bir saat fazla çalışmasının 1,5 katı ile ücret tahakkuk ettirilmesi gerekir iken 4857 sayılı kanunun 47. Maddesinde UBGT çalışmalarında saat hesabı yapılmayıp ayrıca 1 günlük ücret tahakkuk ettirilmesi gerektiği belirtilmektedir

Peki UBGT günlerindeki çalışmanın normal çalışma süresinden eksik veya fazla olması halinde tahakkuk nasıl yapılacaktır? Yani diyelim ki normalde işyerinde çalışma süresi günlük 7,5 saat ve haftada 6 gün olsun. Bu durumda işçinin 29 Ekim tarihinde 3 saat çalışması halinde işçiye yine ayrıca 1 günlük ödeme yapılması gerekmektedir. Yani yukarıdaki örnekte olduğu gibi yine aylık 30.000 TL ücretle çalışan işçiye bu 3 saatlik çalışması karşılığı (30000/30=1000) 1000 TL ödeme yapılacaktır. İş kanunun 47 maddesine göre UBGT günlerinde saat hesabı yapılmayıp ayrıca 1 günlük ödeme yapılacağı belirtilmektedir. Bu yüzden işçi normal çalışma süresinden az çalışsa bile 1 günlük ödeme yapılması gerekmektedir. Aynı şekilde 28 Ekim günü saat 13.00 dan sonra çalışan işçiye 30000/30x0.5=500 TL tahakkuk yapılması gerekmektedir. (28 Ekimde Çalışma saatleri 13.00 dan sonra başlayan işçiye çalışırsa ayrıca yarım gün değil 1 günlük ödeme yapılması gerekecektir.)

Aynı örnekte işçinin bir 29 Ekim gününde 10 saat çalıştığını farz edersek UBGT günündeki çalışması karşılığı işçiye yine 1 günlük ücreti tahakkuk ettirilecek, bunun yanında ilaveten işçinin 2,5 saatlik fazla çalışması olduğundan ayrıca 2,5 saatlik fazla çalışma ücreti de tahakkuk ettirilmesi gerekecektir. Yukarıdaki örnekteki gibi işçinin aylık 30.000 TL net ücretle çalıştığını farz edersek (30000/30=1000) 1000 TL UBGT ücreti yanında, (30000/225x1,5x2,5=500) 500 TL fazla çalışma ücreti tahakkuk ettirilmesi gerekecektir. Bu halde işçiye 30000 TL (Aylık Ücret) +1000 TL (UBGT Çalışma ücreti) ve 500 TL (fazla çalışma ücreti) olmak üzere toplam 31500 TL ücret tahakkuk ettirilmesi gerekmektedir. Bu örnekte işçinin haftanın diğer çalışma günlerinde de tam çalıştığı 2,5 saatlik fazlalık ile haftalık 45 saati aşarak 47,5 saat çalıştığı ve 2,5 saatlik fazla çalışmasının olduğu farz edilmiştir. Bununla birlikte işçinin haftalık çalışması çeşitli sebepler ile 45 saati geçmiyorsa (Örneğin geç gelme ya da erken çıkma puantaj gibi) bu durumda 2,5 saatlik çalışması fazla çalışma niteliğinde olmayacağından sırf UBGT gününde 2,5 saat aşkın çalıştı diye fazla çalışma ödemesi yapılması gerekmemektedir. Bu durumda sadece 1 günlük UBGT ücret tahakkuku yeterlidir.

Yukarıdaki örnekler 5 gün 9 saat çalışılan işyerlerine de uyarlanabilir. Bu durumda işçinin 9 saatin altında çalışması halinde yine sadece 1 Günlük UBGT ücreti tahakkuku gerekir iken, 10 saat çalışması halinde 1 günlük UBGT ücreti yanında 1 saatlik Fazla Çalışma ücreti tahakkuku gerekecektir.

Bilgilerinize sunar, iyi çalışmalar dileriz.