

ÇALIŞILMAYAN CUMARTESİ GÜNLERİ/ GREV VEYA LOKAVTLA ÇAKIŞAN GÜNLER, YILLIK ÜCRETLİ İZİN GÜNLERİNDEN DÜŞÜLÜR MÜ?

I-GİRİŞ

Sosyal devlet anlayışı içinde tüm çalışanların ve bu arada işçilerin sağlığının korunması ve işgücünün yenilenmesi düşüncesiyle dinlenme hakkı ülkemizde de anayasal güvence altına alınmıştır[1]. İşçinin izin kullanırken ücret gelirinden yoksun kalmadan dinlendirilmesi konusunda İş Kanununda düzenlemeler bulunmaktadır.

İş Kanununun 53. maddesinde *işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden, beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden, onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden, az olamayacağı hüküm altına alınmıştır.*

Yıllık ücretli izin kullanımında tereddüt yaratabilecek bazı hususlar İş Kanununda giderilmiş, bu kapsamda; yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmayacağı, hastalık izinlerinin yıllık izne mahsup edilemeyeceği (m.56/5), belirtilmiştir. Yasa koyucunun bu düzenlemedeki amacı, işçiyi işgünleri olarak dinlendirmektir[2]. Öte taraftan İş Kanununun, 53. maddesinde işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi "gün" olarak belirtilmişken 3, 10, 21, 22, 25, 26, 46. vs. maddelerinde ise "iş günü" kavramına yer verilmiştir.

Bazı işyerlerinde işçiler, haftanın 6 günü çalışırken bazı işyerlerinde haftanın 5 günü çalışmakta ve haftanın 2 günü dinlenmektedir. Yıllık ücretli izin kullanımlarında iş günü kabul edilen cumartesi günlerinde o işyerinde çalışılmıyorsa, cumartesi günlerinin de yıllık izinden sayılıp sayılmayacağı tereddüt yaratmaktadır.

Yıllık izin kullanırken grev ya da lokavt uygulanmaya başladığında, ne olacağı hususu da düzenlemelerde açık bir şekilde belirtilmemiştir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 67. maddesine göre, kanuni greve katılan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalacağından kural olarak yıllık ücretli izin kullanımı söz konusu olmayacaktır.

II- ÇALIŞILMAYAN CUMARTESİ GÜNLERİNİN, GREV/LOKAVTTA GEÇEN GÜNLERİN YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRESİNDEN SAYILIP SAYILMAMASI

İş Kanununun 46. maddesine göre, *işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir. Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.* Maddenin atıf yaptığı 63. maddeye göre de *genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.*

Görüldüğü gibi İş Kanununda hafta tatilinin hangi gün olduğu belirtilmemiştir. Kanun, haftalık çalışma süresinin en çok 45 saat olduğunu ve haftada en az kesintisiz 24 saat dinlenme verilmesi gerektiğini, vurgulamıştır. Diğer bir ifade ile hafta tatilinin mutlaka olması gerektiği belirtilmiş ancak bunun hangi gün olacağını belirleme yetkisi işyerlerine bırakılmıştır. Genel olarak hafta tatili günü Pazar olarak uygulanmaktadır. Fakat bazı işyerleri örneğin dershaneler, sinemalar özellikle cumartesi-pazar günleri çalışılmaktadır. Dolayısıyla cumartesi günlerine tatil günü diyemeyiz.

Çalışılmayan cumartesi günleri tatil sayılmayacağından izin süresinde dahildir[3]. Cumartesi günü, 24 saatlik dinlenme günü olarak belirlenmemişse, hafta tatili günü değildir. Cumartesi gününde işçinin çalışmıyor olması bu durumu değiştirmez. Nitekim cumartesi günü çalışılmaması, o güne ilişkin çalışma süresinin hafta içindeki çalışma sürelerine bölünmek suretiyle çalışılması sonucunda ortaya çıkmaktadır. İşçiye haftalık çalışma süresinde bir eksiltme yapılmaksızın, ikinci bir tatil verme amacı söz konusu olduğu için, cumartesi günü gerçekte çalışılmış bir gündür. Dolayısıyla,

haftalık çalışma süresini tamamlamışsa, işçi cumartesi günü çalıştırılmaz; ancak bunun dışında işçi 24 saatlik dinlenme hakkına sahiptir[4].

Madde hükmünde yıllık izin süresine çalışılmayan cumartesinin ekleneceğine dair bir husus belirtilmemiş olup, Hafta Tatili Kanunu ile hafta tatili gününü belirleyen Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda da, hafta tatili olarak kabul edilen Pazar gününe çalışılmayan cumartesi gününün ek tatil günü olarak getirilmediği, bu nedenle de cumartesi günleri iş günü olarak kabul edilerek, bunların yıllık ücretli izinle çakışması durumunda yıllık iznin bu günler kadar uzatılmasını gerektirmeyecektir. Ayrıca çalışılmayan cumartesi günlerinin yıllık izinden sayılmaması durumunda, bu işyerindeki işçilere daha çok dinlenme hakkına sahip olacaklarından, cumartesi çalışılan işyerlerindeki işçilere göre bir üstünlüğe sahip olacaklardır. Bunun gerekçesi olarak da haftanın diğer 5 gününde daha uzun çalıştırılmaları gösterilemez[5].

Yargıtay da bir kararında[6] İş Kanununun yıllık ücretli izin uygulaması ve izin ücretine ilişkin hükümlerinin, 934 sayılı Hafta Tatili Kanunu ile kabul edilen haftada bir günlük tatille ilgili olduğunu, işyerinde cumartesi günleri çalışılmaması esasının kabul edilmesinin, bunun hafta tatili sayılarak izin süresi içindeki cumartesi günleri için ayrıca ücret istemine olanak vermeyeceğini belirtmektedir[7].

Bazı işyerlerinde cumartesi günü hafta tatili günü, Yasa'nın tabiriyle 24 saatlik dinlenme günü olarak belirlenmiş ise bu durumda, yıllık ücretli izine denk gelen cumartesi günleri yıllık izin günü olarak hesaplanıp, yıllık izinden düşülmeyecektir. Diğer bir ifadeyle, hafta tatili hangi gün yapılıyorsa o gün yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınmaz, o gün hafta tatili olarak değerlendirilir, ondan önceki ve sonraki günler ise yıllık ücretli izin günleri olarak hesaplanır.

Cumartesi çalışılmayan ve bu güne ait sürenin diğer işgünlerine bölünerek haftalık çalışma süresinin tamamlandığı işyerlerindeki işçilerin izin sürelerine, bir günlük hafta tatili dışında, ayrıca çalışılmayan cumartesi günleri eklenemez[8].

Yıllık izin süresine rastlayan grev ve lokavtta geçen süreler, izin süresine eklenmez. İşçi greve katılmazsa ve işveren işçiyi çalıştıracak olursa, işçi hak kazandığı yıllık ücretli izin hakkını kullanabilir. Bu durumda grevin, izin kullanılmasına veya izin sürelerine bir etkisi yoktur; grev sonrasına ertelenmesi veya grev süresi kadar iznin uzatılması söz konusu değildir. İşçi, hak kazandığı yıllık iznini kullandığı sırada grev başlamışsa ve işçi greve katılacak olursa, kalan izin süresini grev sona erdikten sonra kullanabilir, ancak greve katılmamışsa, izin süresini kullanmaya devam eder. Ayrıca, yıllık iznini kullanırken grevin başlamasına ilişkin olarak, işçinin iznini tamamladıktan sonra greve katılması da mümkündür. İşçi, zorunluluk gereği çalıştırılıyorsa (kanuni grev ve lokavta katılmayacak işçiler Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65. maddesinde belirtilmiştir) işçinin dinlenme hakkı çerçevesinde hak kazanması koşuluyla yıllık ücretli izin hakkını kullanabilmesi gerekir. Kanuni lokavta uğramış olan işçilerin iş sözleşmelerinden doğan hak ve borçları da lokavttan sona ermesine kadar askıdadır. İşçi, lokavttan önce iznini kullanmaya başlamışsa, lokavttan etkilenerek, izin kaldığı yerden kesilir, kalan kısmını sona erdikten sonra kullanmaya devam eder. İşçinin burada grevde olduğu gibi, izni kullanmaya başlamışsa, tamamlayıp greve katılmak veya ara verip grevden sonra kalan kısmı kullanmak konusunda seçimlik bir hakkı yoktur[9].

III- SONUÇ

Yıllık ücretli izin kullanımıyla ilgili düzenlemelerde, çalışılmayan cumartesi günlerinin, kanuni grev ve lokavta çakışan günlerin yıllık ücretli izin günlerinden düşülüp düşülmeyeceğine hususuna açık bir şekilde yer verilememiştir.

İşçilerin hafta arasında 7,5 saat yerine 9 saat çalışmaları ve cumartesi günü dinlenmeleri, cumartesi gününün işgünü niteliğini ortadan kaldırmaz. İş Kanununun m. 56/5'de yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günlerinin izin süresinden sayılmayacağı belirtilmiştir. Hükmün kapsamı dışında kalan çalışılmayan cumartesi günü normal iş günü gibi değerlendirilir ve yıllık izin süresinden sayılır. İşçinin hafta tatilinin yanı sıra, cumartesi günü de çalışmamasının nedeni, bu güne ilişkin çalışma süresinin haftanın diğer 5 gününe dağıtılması suretiyle tamamlamasıdır. Bunun işçiye daha uzun yıllık izin hakkı tanınması ile bağlantısı yoktur. Ancak tarafların sözleşme ile yıllık izin sürelerini artırmaları mümkün olduğu için,

izin süresine rastlayan çalışılmayan cumartesi günlerinin ilave edilerek uzatılacağı kararlaştırılabilir[10].

İşçinin yıllık iznini kullanma tarihi grev dönemine rastlar ve işçi greve katılmazsa iznini normal şekilde ve zamanda, greve katılırsa grevin bitiminden sonra kullanabilir. Grev ve lokavt başladığı sırada yıllık iznini kullanmakta olan işçi buna devam edebilir. Ancak, grev durumunda işçi, iznini bırakıp greve katılmak isterse bunu engelleyici bir durum yoktur[11]. Bu durumda işçi, greve katıldığı için kullanamadığı yıllık izinlerini, grev sonrasındaki herhangi bir zamanda kullanabilir.

[1] Sarper SÜZEK, İş Hukuku, İstanbul 2011, s. 762.

[2] Mustafa KILIÇOĞLU, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2005, s.451.

[3] Ercan AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s.1812.

[4] Binnur TULUKÇU, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara 2012, s. 327.

[5] Tankut CENTEL, İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1998, s.234.

[6] Yrg. 9. HD'nin 27.06.1977 tarihli ve E: 1977/7522, K: 1977/9644 sayılı kararı.

[7] Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008, s.950.

[8] Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2011, s. 376.

[9] TULUKÇU, s.329.

[10] TULUKÇU, s. 328.

[11] SÜZEK, s. 644.