

AREFE GÜNLERİNDEKİ ÇALIŞMANIN ÜCRETİ VE YARIM GÜNLÜK İZİN

I- GİRİŞ

Arife sözcüğü, Arapça "arafa"t (irfan, bilme) sözcüğünden Türkçeye geçmiştir. Muhtemelen, "geleceği haber verme" anlamındaki irifa(t) sözcüğünden gelir. Arapça orijinalinin etkisiyle Türkçede arefe şeklinde kullanımına da rastlanır. Herhangi bir dini bayramdan önceki gün. Bunun yanı sıra, herhangi bir şeyden önceki gün anlamında da kullanılır[1]. Bu kapsamda arefe günü ertesinde, bayram günü olup çalışma hayatı açısından önemi, yarım gün çalışılıp yarım gün tatil olmasından kaynaklanır.

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanununun 1 nci maddesinde ulusal bayramın 28 Ekim günü saat 13.00'ten, 2 nci maddesinde ise Ramazan ve Kurban Bayramının arefe günü saat 13:00'ten itibaren başlayacağı, belirtilmiştir. İşte bu üç ayrı yarım gün, arefe günüdür. İş Kanununda arefe günleri ile ilgili özel bir düzenleme bulunmamakta, genel düzenleme çerçevesinde değerlendirme yapılmaktadır.

II- AREFE GÜNLERİNDE ÇALIŞMANIN KARŞILIĞI ve ÖZEL DURUMLAR

İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, Kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretlerini tam olarak, tatil yapılmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir (md.47). Yürürlükten kalkan 1475 sayılı İş Kanununda da aynı madde vardı. Ancak, tatil ücreti olarak eski Kanunda çalışılan günler için "bir kat fazlası" sözcüğü yerine "her gün için bir günlük ücret" ödenir kavramı getirilmiştir[2]. Eski Kanundaki "bir kat fazlası" kavramının ne olduğu konusunda tereddüt yaşanmakta ve tatil gününde dinlenilmeyip çalışılırsa çalışma karşılığı olmayan bir yevmiyeye ilaveten iki yevmiyenin daha ödenmesi gerektiğini düşünenler vardı. Yargıtay verdiği kararlarında "bir kat fazlasıyla, sözcükleri bir iş karşılığı olmaksızın anılan günlerde çalışanlara ilave bir yevmiye şeklinde yorumlanarak sonuca gidilmesi doğru olur"[3], değerlendirmesini yaparak öğretideki baskın görüşle paralellik göstermektedir.

Yargıtay bir başka kararında arefe gününü, "yarım gün tatil" olarak kabul etmektedir: "İş sözleşmesi 08.02.2003 cumartesi ve 10.02.2003 pazartesi arefe günleri mazeretsiz olarak işe gelmediği gerekçesi ile 1475 sayılı İş Kanununun 17/2-f maddesi gereğince feshedilmiştir. Mahkemece feshin haklı olduğu gerekçesi ile ret kararı verilmiştir. 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanununun 2. maddesinin B bendi gereğince arife günü yarım gün tatildir. Böyle olunca davacının üst üste iki iş günü devamsızlık şartı gerçekleşmemiştir"[4].

Bu çerçevede değerlendirme yapacak olursak; Kanun, genel bir kavram kullanarak "ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günler" in, tam gün yarım gün ayrımı yapmamıştır. Diğer bir ifadeyle düzenleme her ulusal bayram ve genel tatil gününü kapsamaktadır. İşçinin, arefe gününde saat 13:00'den sonra çalışmaması durumunda ücretini tam alacağı konusunda tereddüt yoktur. İşçi, arefe günü saat 13:00'den sonra çalıştığında kanundaki ifadeye göre "çalışılan her gün için bir günlük ücret" mi ödenecektir? Burada değerlendirmeyi şöyle yapmakta yarar vardır: Çalışılan her **gün** için **bir günlük ücret**, ödeniyorsa, yarım gün için de yarım günlük ücret ödenmelidir. Yargıtay, arefe gününü yarım gün olarak kabul etmektedir. İşyerinde vardiyalı çalışma düzeni uygulanıyorsa örneğin 28 Ekim'de 16:00-24:00 vardiyasında çalışan işçinin tüm mesaisi ulusal bayram gününde geçtiği için bir günlük (tam) ücret alacaktır.

İşçilerin ulusal bayram ve genel tatil günlerindeki çalışmalarının karşılığı bir günlük ücret olarak Kanunda belirtildiğinden, bu süreler fazla çalışma olarak kabul edilmemektedir. Ancak, ulusal bayram ve genel tatil günündeki çalışma süresi, haftalık çalışma süresini aştığında, aşan süre için fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekmektedir. Yargıtay kararı da bu yöndedir: Davacının genel tatil günlerindeki üç saatlik fazla çalışmasının ayrıca hesap edilmesi zorunludur. Mahkemenin genel tatil günlerinde yaptığı 11 saatlik çalışmasının tamamının fazla çalışma kabul edilip ödenen bir gündeliğin nazara alınmayarak genel tatil günleri için davacı yararına gündeliğin ikibuçuk misli üzerinden ücrete müstahak olduğunu kabul ve miktar alacağına karar vermesi kanuna aykırıdır[5].

Ulusal Bayramda Özel İşyerlerinin Kapanması Zorunluluğu

1981 yılında kabul edilen 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanununun 2 nci maddesinin son fıkrasına göre "29 Ekim günü özel işyerlerinin kapanması zorunludur".

Gerek bu Kanunda gerekse de diğer düzenlemelerde 29 Ekim'de özel işyerlerinin kapanmaması durumu ile ilgili bir yaptırım yer almamaktadır. Nitekim bu hususta Yargı, "buna uyulmamasının cezai sonuçlarına Kanun'da yer verilmemiştir. Kanunsuz suç ve ceza olmaz ilkesinden hareketle, sanığın beraatına"[\[6\]](#), şeklinde karar vermiştir.

Yeni İş Kanununun ulusal bayram ve genel tatillerde çalışmayı düzenleyen 44. Maddesi, 1475 sayılı eski İş Kanununun 39. Maddesindeki "...28 ve 30 Ekim günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu sözleşme veya hizmet akitlerinde gösterilir", ifadesinden farklı olarak 29 Ekim gününü tefrik etmeksizin "Ulusal bayram ...günlerinde işyerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir" dediğinden, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleriyle öngörüldüğü veya işçinin onayı alındığı takdirde 29 Ekim günü de çalışma yapılabileceğini ve bu durumda 2429 sayılı Kanunun madde 2/son fıkrası hükmünün, İş Kanunu kapsamı dışındaki işyerleri bakımından zorunluluk getirdiğini kabul etmek gerekir[\[7\]](#).

Tatil Ücretinin Miktarı

İşçinin tatil günü ücretinin çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücreti olduğu Kanunda belirtilmiştir (md.49). Genel tatil ücretinin nasıl hesaplanacağı ise İş Kanununun 50 nci maddesinde düzenlenmiştir. 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, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz.

Hukuken tatil ücreti, çalışma olmadığı halde tatil nedeniyle, kanundan dolayı işçiye verilen ücrettir. Bu nedenle, tatil yapmayıp çalışması halinde, hak ettiği ikinci ücret, hukuken tatil ücreti değil çalışmasının karşılığı olan ücrettir[\[8\]](#). Genelde, bu ayrıma dikkat edilmeden hep tatil ücreti olarak ifade edilmektedir.

28 Ekim günü de 13:00'den sonra çalışılması halinde normal ücretine ilave olarak yarım günlük daha ücret ödenecektir[\[9\]](#). Tabii ki bu çalışmanın 08:00 ya da 09:00 gibi başlaması durumunda söz konusu olacaktır. Yoksa postalar halinde çalışan bir işçi, 28 Ekim günü 16:00-24:00 saatleri arasında çalıştığında tatil gününün tümünde çalıştığı için yarım günlük değil tam günlük alacaktır.

İş Kanununun 41 inci maddesine göre, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. Ancak, ulusal bayram ve genel tatil günleri için serbest zaman uygulaması öngörülmemiştir. Bu nedenle ulusal bayram ve genel tatil günlerindeki çalışmaların karşılığında, mutlaka ilave ücret ödenmesi gerekmektedir.

Kanunda yalnızca bu çalışmalar için ücret ödenmesi öngörüldüğünden, arefe günlerindeki çalışmaların karşılığı olarak işçiye izin kullanılarak karşılığın verilmesi olanaklı değildir. Tek yöntem ücret ödemesidir.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günüyle Diğer Bir Tatil Gününün Çakışması

Öyle zamanlar olur ki, işçinin hem hafta tatili, hem de genel tatil günü üst üste gelebilir. Böyle durumda ne olacaktır. İşçiye, hafta tatilinde çalışmadığı için bir, genel tatilde de çalışmadığı için bir, toplamda iki tatil günü ücreti mi ödenmesi gerekir?

Dinlenme hakkının amacı çerçevesinde değerlendirildiğinde, hafta tatilinde, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçinin maddi kaygı taşımadan, çalıştırılmadan dinlenmesinin sağlanması gerekir. Tatil günlerinde çalışmayarak, iş karşılığı olmaksızın bir günlük ücrete hak kazanması kanun ile

düzenlenmişken, tatil günlerinin çakışması halinde çakışan aynı gün için her ikisinden dolayı ayrı ayrı ücretlendirme yapılması hakkaniyete ve dinlenme hakkının amacına uygun düşmez[10].

Cumartesi gününün ulusal bayram veya genel tatil gününe rastlaması sadece bir takvim rastlantısıdır ve işçi cumartesi günü çalışmayarak o gün tatil yapmakta ve kazancında azalma olmamaktadır[11]. Çakışan bu günlerde de çalışılması halinde iki günlük ek ücret değil, bir günlük ücret ödenecektir.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma halinde, Kanun, çalışılan gün için ayrıca bir günlük ücret ödeneğini belirtmiştir. Bu itibarla, salt ulusal bayram veya genel tatil günü yapılan çalışma, fazla çalışma olarak değerlendirilerek işçiye zamlı ücret ödenmez; fazla çalışma, normal günlük çalışma süresinin aşılması halinde aşan kısım için söze konu olur[12].

Çalışılan Yarım Gün İçin Yıllık Ücretli İzin Verilebilmesi

İşverence işçilere verilecek yıllık ücretli iznin kural olarak bölünmemesi gerekmektedir. 4857 sayılı İş Kanununun 56 ncı maddesine göre, yıllık ücretli izin süresinin işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Bu izin süresi ancak, işçi ve işverenin anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği de aynı hükümleri tekrar etmiş, Kanundan farklı bir uygulama getirmemiştir.

Görüldüğü gibi, düzenlemelerde sınırlama tarafların anlaşması ile iznin bir bölümü 10 günden az olmamak üzere üçe bölünerek kullanımı konusunda getirilmiş, başkaca bir aksi duruma yer verilmemiştir. Bu nedenle tarafların anlaşması ile arefe günlerindeki yarım gün için de yıllık ücretli izin kullanılabilir.

Aksine Davranışların İdari Yaptırımı

4857 sayılı İş Kanununun 102 ve 103 üncü maddelerinde işçinin normal çalışmasının karşılığı olan ücretin ödenmemesi, işçiye asgari ücretin altında ücret ödenmesi, fazla çalışmalarının karşılığı olan ücretin ödenmemesi ve yıllık izinde olduğu dönemde ücret ödenmemesi hallerinde idari para cezası uygulanacağı belirtilmiştir. Ulusal bayram ve genel tatil ücretinin ödenmemesi durumu düzenlemelerde açıkça yer almamaktadır. Kabahatler Kanununa göre de (md.4) kanunilik ilkesi gereğince hangi fiillerin kabahat oluşturduğunun açıkça tanımlanması gerekmektedir. Bu nedenlerle ulusal bayram ve genel tatil günlerinde, çalışmayan işçilere bu günlere ilişkin ücretlerinin tam ödenmemesi, çalışan işçilere ise hak ettikleri fazladan yarım ya da tam günlük ücretlerin ödenmemesi durumunda işverenlere idari yaptırım uygulanamayacağı değerlendirilmektedir.

III-SONUÇ

Çalışma hayatımızda yarım çalışma günü olarak kabul edilen 3 ayrı zaman bulunmaktadır. 28 Ekim'de saat 13:00 sonrası, ramazan ve kurban bayramı öncesindeki günün saat:13.00 sonrası ulusal bayram ve genel tatil günü olarak belirlenmiştir.

Bu yarım günler nedeniyle işyerinde çalışılmadığında işçilere, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. Saat 13:00 sonrasında çalışıldığında, çalışma yarım gün için yapılmışsa yarım gün, tam gün için yapılmışsa tam günlük ücrete hak kazanılır. Bu arefe günlerindeki çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmemektedir. Ancak, bu çalışmalar yapıldığı için haftalık çalışma süresi aşılmışsa aşılın süre için fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekmektedir.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerindeki çalışmaların karşılığının ücret olarak ödenmesi zorunlu olup, serbest zaman verilmesini Kanun öngörmemiştir. Arefe günlerindeki çalışılan yarım gün için işçiye yarım günlük ücretli yıllık izin verilmesi mümkündür. Kanunilik ilkesi gereğince, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ödenmesi durumunda idari yaptırım uygulanamayacağı değerlendirilmektedir.

[1] <http://tr.wikipedia.org/wiki/Arife>.

[2] Mustafa Kılıçoğlu, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2005, s. 422.

[3] Yrg. 9. HD'nin 17.01.2002 tarihli ve E:2002/20301, K.2002/299 sayılı kararı.

[4] Yrg. 9. HD'nin 21.12.2005 tarihli ve E. 2005/9245 K. 2005/40377 sayılı kararı.

[5] Yrg. 9. HD'nin, 31.10.1967 tarihli ve E. 1967/8211, K. 1967/11547 sayılı Kararı

[6] Yrg. 2. CD'nin 17.09.1985 tarihli ve E.1985/6678, K.1985/6909 sayılı kararı.

[7] Hamdi MOLLAMAHMUTOđLU, İş Hukuku, Ankara 2008, s.937.

[8] MOLLAMAHMUTOđLU, age, s.938.

[9] Binnur TULUKÇU, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara 2012, s.224.

[10] TULUKÇU, age, s. 229.

[11] Sarper SÜZEK, İş Hukuku, İstanbul 2011, s.771.

[12] Yrg. 9. HD'nin 22.10.1967 tarihli ve E. 1967/8211, K. 1967/1154 sayılı kararı.