

HAFTA TATİLİ ÜCRETİNİN, KISMİ ÇALIŞANLARA, SAAT ÜCRETİYLE ÇALIŞANLARA ÖDENMESİ

1-GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanununun 49 uncu maddesinin ilk fıkrasında tatil günü ücretinin ne olduğu belirtilmiştir: "*İşçinin tatil günü ücreti, çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir.*" Buradaki genel tatil ücreti, hem hafta tatili ücretini hem de genel tatil ücretini kapsamaktadır.

Hafta tatili, 4857 sayılı İş Kanununun 46 ncı maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre, "*bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, 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.*"

Hafta tatili ile ilgili düzenlemede geçen, 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmak ifadesini anlayabilmek için söz konusu maddeye bakmak gerekir. Maddede, "*genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır...Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir...*"düzenlemesi yer almaktadır.

2- GENEL OLARAK SAAT ÜCRETİ

Zamana göre ücret, belli zaman birimi için bir miktar paranın saptanmasıyla ortaya çıkmakta ve zaman ölçüsünün ay, hafta, gün veya saat oluşuna göre de aylık ücret, haftalık ücret, günlük ücret veya saat ücreti adını almaktadır. Görüldüğü gibi ücrete adını veren ücretin hesaplanmasında kriter olarak alınan zaman ölçütüdür. Zamana göre ücrette, belirlenen zaman dilimi içinde çalışma halinde ücret hakkı doğar. Yapılan işin az ya da çok olması ücret miktarını etkilemez[1]. Akort/götürü ücrette ise, parça sayısı, büyüklük, uzunluk veya ağırlık gibi birimlere göre saptanır ve belirli bir çalışma dilimine düşen ücret, her birim için saptanan ücretin birim sayısı toplamı ile çarpılarak bulunur.

Ücretin ödenme zamanı ile zamana göre ücreti birbirinden ayırmak gerekir. Zamana göre ücrette dikkate alınan zaman, ücretin hesaplanmasında kullanılan birimdir. Oysa ücretin ödeneceği zamanda dikkate alınan zaman birimi ise ödeme dönemlerini belirlemektedir[2]. İşçinin ücret hakkının saat karşılığı hesaplanmasına karşın ücretin ödenme zamanı ayda bir olarak öngörülebilir. Hesaplanma yöntemi ne olursa olsun ücret, en geç ayda bir ödenmelidir. Saat ücreti ile çalışanlara çalışmalarının karşılığı olan ücrete ilaveten aşağıda açıklandığı şekilde de ayrıca hafta tatili ücreti ödenmelidir.

3- HAFTA TATİLİ

İş Kanunu, ücretli hafta tatilinin, haftanın hangi günü kullanılacağını öngörmüş değildir. Genel hükümlere bakıldığında (2429 sayılı K. md. 3) ücretli hafta tatili de Pazar günü olmalıdır. Fakat bu iş hukuku bakımından zorunlu değildir.

Yargıtay'a göre de Pazar gününün çalışılan günlere rastlaması, işçiye hafta tatili verilmediği anlamı taşımaz. Fakat Pazar günü faaliyetini tatil eden işyerlerinde işçiler de hafta tatillerini Pazar günü kullanmış olurlar. Pazar günü tatil yapmayarak faaliyetini sürdüren işyerlerinde Pazar günü çalıştırılan işçilerin ücretli hafta tatili, hafta içinde bir günde kullandırılır.

3.1- Hafta Tatili Ücretinin Hesaplanması

4857 sayılı İş Kanununun 49 uncu maddesine göre, "işçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir. Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin yedibuçuk katıdır." İşçinin tatil ücreti, çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücrettir. Gün, hafta, ay, saat olarak hesabı mümkün ise de hükümde günlük ücret esas alınmıştır. Belli bir iş değil belli bir zaman karşılığıdır[3].

Yasa koyucu tatil günü ücretinin miktarının işçinin aldığı/çalıştığı ücret şekline göre bulunacağını belirtmektedir. Öyle ki işçinin tatil günü ücreti, çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir. Günlük ücretle çalışmada veya günlük ücrete kolaylıkla ulaşılan hallerde bu noktada sorun yoktur. Fakat işçinin sabit ücretle değil de değişkenlik arzeden ücretle veya saat ücretiyle çalıştığı hallerde durum bu kadar netlik arz etmez. Bu yüzdendir ki yasa koyucu anılan işçiler bakımından özel düzenlemeye gitmiştir. Buna göre, "parça başına, akort, götürü veya yüzde usulüyle çalışan işçilerin (tatil günü ücretlerinin), işçinin bir ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi" yoluyla bulunacağını emretmektedir. Bunun gerçekçi ve işin özüne uyan bir hal tarzı olduğunu belirtmeliyiz. Dolayısıyla saat ücretiyle çalışan işçinin, bir haftada ya da bir ayda çalışarak aldığı ücretin o dönemde çalışılan günlere bölünerek bulunacak ücreti, günlük ücreti olacak ve hafta tatilinde de kendisine hesaplanan bu bir günlük ücreti ödenecektir. İşçinin saat başına ücretle (saat ücretiyle) çalıştığı hallerde saat başına aldığı ücretin 7,5 katı onun bir günlük tatil ücreti olarak kabul edilir (İş K. 49/3). Daha önce 8 kat olarak benimsenen bu ücret, günlük çalışma süresinin 7,5 saat olacağından (ve tabii ki haftanın 6 günü eşit biçimde çalışıldığından) hareketle eskiden 2869 sayılı Kanunla 7,5 kata düşürülmüştü. Zira, anılan yasa 1475 sayılı İş K.61'de değişiklik yaparak günlük çalışma süresini 8'den 7,5 saate düşürmüş olup, onunla uyum sağlayacak şekilde 1475 sayılı İş K.45/3'te de değişikliğe gidilmişti. Yeni 4857 sayılı İş K. açısından günlük iş süresinin 7,5 saat olması zorunluluğu bulunmadığı halde eskiden kalma bir alışkanlık olsa gerek, saat ücretiyle çalışan işçinin bir tatil günü ücreti, saat ücretinin 7,5 katı olacağı muhafaza edilmiştir[4]. Bu esaslara göre tatil günü ücreti hesaplanmalı ve saat ücretiyle/kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlara tatil günü ücreti ödenmelidir.

İşçinin hafta tatili ücreti hesaplanırken temel ücret esas alınır, kanundan ve sözleşmeden doğan ücret ekleri göz önünde tutulmaz. Hafta tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmayacak unsurlar İş Kanununun 50 nci maddesinde belirtilmiştir. 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. Yargıtay da verdiği bir kararda "fazla mesai, Pazar, bayram ve genel tatil ücreti çıplak ücret üzerinden hesaplanır... " demek suretiyle genel tatil ücretin hesaplanmasında çıplak ücretin esas alınacağını vurgulamıştır.

Yine Yargıtay başka bir kararında da "geniş anlamda ücret (giydirilmiş ücret) sadece ihbar ve kıdem tazminatı hesabında uygulanır. Bunların dışında kalan haklar, çıplak ücret brüt ücret üzerinden hesaplanır" hükmünü vererek bu hususu vurgulamıştır.

3.2- Hafta Tatilini Hak Edebilme ve Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde Hafta Tatili Kullanımı

1475 sayılı İş Kanununda işçinin hafta tatili ücretine hak kazanabilmesi için, tatilden önceki altı iş gününde, günlük çalışma sürelerine uygun olarak çalışmış olma şartı aranmaktaydı. 4857 sayılı yeni İş K. isabetli olarak, bu koşulu aramamıştır. Gerçekten, madde gerekçesinde de belirtildiği gibi, yeni yasada esnek çalışma süreleri kabul edildiğinden, "tatilden önceki altı iş gününde, kanuni günlük çalışma sürelerine uygun olarak çalışmış olmak" koşulunun muhafazası halinde, yoğunlaştırılmış iş haftasından sonraki haftalarda, normal haftalık çalışma sürelerine göre "eksik çalışma" halinde işçiler hafta tatili ücretine hak kazanmama durumu ile karşı karşıya kalabileceklerdi. Ücretli hafta tatilinden yararlanabilmek için İş K. m. 46 f.1'de, işçinin "tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olması" koşulu öngörülmüştür. Bu şekilde, eski İş Kanunundaki katı düzenleme yumuşatılarak, kısmi süreli bir sözleşmeyle haftanın bütün iş günlerinde yarım gün çalışan bir işçi de çalışmadığı hafta tatili günü için bir iş karşılığı olmaksızın bir günlük ücrete hak kazanacaktır. Buna karşılık, haftanın örneğin üç iş gününde tam gün çalışan bir işçiye ise hafta tatili ücreti ödenmeyecektir[5].

İş Kanunu'nun "türü ve çalışma biçimlerini belirleme serbestisi" başlığını taşıyan 9 uncu maddesine göre "tarafklar iş sözleşmesini, kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türden düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir". "Kısmi Süreli ve Tam Süreli İş Sözleşmesi" başlığını taşıyan 13 üncü maddeye göre ise, "işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı bir işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir..." şeklinde düzenleme bulunmaktadır.

Kısmi süreli çalışanların hafta tatili konusu eskiden olduğu gibi, yeni dönemde de tartışmalı gözükmemektedir. Şöyle ki, bir anlayışa göre, hafta tatili bir haftada 45 saat çalışan işçiye tanındığından, kısmi süreli işçi de bir haftada 45 saat çalıştığında hafta tatiline hak kazanır, aksi halde onun hafta tatilinden yararlanması düşünülemez. Buna karşın bir başka düşüncede (bir örnek bağlamında) haftada 2 gün çalışan işçinin hafta tatili ücretine hak kazanamayacağı belirtilmekte ve fakat 2 günden fazla çalıştığında anılan tatil ücretinin ödenip ödenmeyeceğine değinilmemektedir[6]. Kısmi süreli çalışma yapan işçinin hafta tatili ücretine hak kazanıp kazanmayacağı konusunda Kanun'da, açık bir hüküm yoktur. Ancak, haftanın her günü yarım gün çalışan bir işçinin "hafta tatiline" ve "hafta tatili ücretine" hak kazanacağı yönünde bir görüş vardır. Aksi görüşe göre ise, kısmi süreli çalışma yapan işçi haftalık 45 saatlik

çalışma süresini tamamlamadığı için hafta tatiline ve hafta tatili ücretine hak kazanamaz[7]. Atıfta bulunulan 63 üncü maddede de, haftalık çalışma süresi konusunda sadece üst sınır belirtilmiştir. Dolayısıyla, yapılacak bir sözleşme ile haftalık en çok çalışma süresi olan kırkbeş saatin altında bir çalışma süresinin, örneğin kırk saatlik veya otuzbeş saatlik bir çalışma süresinin, tespit edilebilmesi mümkün olacaktır. Bu durumda da, hafta tatilinden önceki iş günlerinde çalışılması koşuluyla hafta tatiline hak kazanılabilecektir[8].

Kural olarak işçi azami 45 saatlik haftalık çalışma süresini tamamlamışsa, hafta tatiline hak kazanır. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi de, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az olan haftalık çalışma süresini tamamlamışsa, bu işçiye de ücretli hafta tatili verilir. Ancak, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye verilecek hafta tatili ücreti, haftalık çalışma süresinin normal haftalık çalışma süresine olan oranı karşılığında olacaktır. Kısmi süreli işçilerin hafta tatili hakları, tam süreli işçilerde olduğu gibi 24 saat kesintisiz olacak, ancak hafta tatili ücretleri, haftalık çalışma sürelerinin normal haftalık çalışma süresine olan oranı üzerinden ödenecektir. Ancak kısmi süreli çalışma, haftanın bir veya iki gününe ilişkin ise, ayrımı haklı kılan bir sebepten bahsedilebilir ve hafta tatilinden yararlanması beklenemez[9]. Öğretide istisnai olarak hafta tatiline hak kazanabilmek için haftalık 45 saatlik çalışmanın zorunlu olduğu, kısmi çalışmalarda ise bu 45 saatin doldurulamadığı, bu nedenle hafta tatili hakkı doğmayacağı görüşlerini savunan yazarlar da vardır[10]. Fakat iş hukukunun genel ilkeleri dikkate alındığında bu görüşün geçerli olmayacağını değerlendirmekteyiz. Gerçekten kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçilerden bir kısmı kalan zamanlarında da başka işlerde çalışmakta, birden fazla kısmi süreli iş sözleşmesiyle haftada 45 saati aşan çalışmalar da yapabilmektedir. Bu şekilde çalışan işçilerin her bir çalışmaları ayrı ayrı değerlendirilirse, tam süreliyelerden daha fazla çalışmalarına karşın hafta tatilinden yararlanamayacakları sonucu ortaya çıkar ki bu da kabul edilebilecek bir durum değildir.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir işçinin, hafta tatilinde çalışması nedeniyle haftalık kırkbeş saatlik çalışma süresinin üzerine çıkması mümkün olamayacaktır. Dolayısıyla da, bu durumda, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi açısından fazla çalışma değil, fazla sürelerle çalışma gerçekleşmiş olacak ve kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye, çalıştığı hafta tatili günü için 2.25 gündelik ücret ödemesi yapılacaktır[11].

Öğreti, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların hafta tatilinden yararlanması gerektiği görüşünde iken yargı aksini düşünmektedir. Yargıtay 2009 Yılında verdiği bir kararında, "1475 sayılı Yasa'nın 41. maddesinde, hafta tatiline hak kazanabilmek için önceki 6 günde günlük iş sürelerine göre çalışmış olmak şartı bulunmaktaydı. 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise, haftalık iş süreleri çalışılan günlere farklı şekilde dağıtılabileceğinden, hafta tatili tanımı değişmiş, işçinin 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olması kaydıyla 7 günlük zaman dilimi içinde kesintisiz 24 saat dinlenme hakkı öngörülmüştür. 63. maddede ise, genel bakımdan iş süresinin haftalık en çok 45 saat olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulandığı dönemde, haftalık çalışma süresinin 45 saati bulamayacağından, işçi, hafta tatiline hak kazanamayacaktır", şeklinde bir değerlendirme yapmıştır[12]. Görüldüğü gibi çok tartışma götürecek bu kararda Yargıtay, haftalık 45 saatlik çalışmanın bulunmaması durumunda hafta tatilinin hak edilmeyeceğini belirtmektedir.

3.3- Vardiyalı Çalışmalarda Hafta Tatili Kullanımının Kriteri

Yargıtay, 4857 sayılı İş Kanununun 46 ncı maddesinde belirtildiği gibi, yedi günlük bir zaman dilimi içinde en az 24 saatlik dinlenmenin olup olmadığına bakarak, çalışanların hafta tatilinden yararlanıp yararlanmadığına karar vermektedir:

Davacı iki gün çalışıp izleyen gün 24 saat dinlendiğinden İş Yasası'nın 46. maddesi gereğince hafta tatilini kullanmış olmaktadır. Dairemizin bu tip çalışmalarda yerleşmiş uygulaması ve 2007/2456 E, 2007/31585 sayılı kararı da aynı şekildedir. Bu nedenle hafta tatili alacağına esastan reddine karar verilmelidir[13].

Bir başka kararında da Yargıtay hafta tatilinin varlığına aynı kriterle bakmaktadır: Somut olayda davalı işyerinde 01.01.2006 tarihine kadar 12 saat çalışma 24 saat dinlenme şeklinde çalışılmıştır. Bu çalışma şeklinde hafta tatili çalışması olmaz. 01.01.2006 tarihinden sonra ise 8 saat çalışma 16 saat dinlenme ile çalışıldığı sabittir. Dinlenen taraf tanıkları 01.01.2006 tarihinden sonra çalışma şekli değiştikten sonra haftada 1 gün izin kullanıldığını beyan etmiştir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda hafta ve genel tatil ücreti başlığı altında hesaplama yapılmış ise de yapılan sadece hafta tatili hesaplamasıdır. Tanık beyanları nazara alındığında davalı işyerinde hafta tatili çalışması yapılmamaktadır. Eksik inceleme ile hafta tatili alacağına hükmedilmesi hatalıdır[14].

Davacı işçi 24 saat çalışıp 24 saat dinlenmekte böylece haftada 3 veya 4 gün çalışmamaktadır. Böylece 7 günlük zaman dilimi içinde 24 saat dinlenme koşulu gerçekleştiğinden ayrıca hafta tatili isteğinde bulunamaz[15] (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2010/4012).

3.4- Hafta Tatili Ücretinin Bordroda/Ücret Hesap Pusulasında Gösterilmesinin Önemi

Yargıtay'a göre, ihtirazi kayıtsız imzalanmış bordroların hafta tatili yönünden işçiyi bağlaması ancak o bordroda hafta tatili ücretine ilişkin tahakkuka yer verilmiş olması halinde mümkündür. Dosyada mevcut ücret bordrolarında anılan şekilde bir tahakkuka yer verilmiş değildir. Bu nedenle tanık anlatımları bir değerlendirmeye tabi tutularak davacının hafta tatili çalışma süresi belirlenmeli ve sonucuna göre alacak hakkında hüküm kurulmalıdır[16].

3.5- Hafta Tatili Kıdeminde Fiilen Çalışma Yapılmayan Zamanların Çalışılmış Gibi Dikkate Alınması

Ulusal bayram ve genel tatil ücretine hak kazanabilmek için belli bir süre çalışmış olmak gibi şartlar aranmazken, hafta tatili ücretini hak edebilmek için (İş Kanunu 63 üncü maddeye göre) belirlenen iş günlerinde çalışmış olmak gerekmektedir. Eğer bu çalışma yoksa ya da eksikse, işçi hafta tatili ücretine hak kazanamayacaktır.

4857 sayılı İş Kanununun 46 ncı maddesinde fiili çalışma olmasa da, çalışılmış gibi kabul edilen istisnai bu durumları belirtilmiştir:

- *Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,*

Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar İş Kanununun 66 ncı maddesinde belirtilmiştir. Bunlar:

a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.

b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.

Günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri, evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilen izinler de hafta tatili hesaplamasında çalışılmış gibi dikkate alınır.

Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri, de çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır.

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir.

3.6- Hafta Tatilinin Geçici İşgörmezlikle Çakışması

Çalışma hayatında çeşitli nedenlerle işçinin rahatsızlanması ve bu rahatsızlığı karşılığında istirahat kullanması mümkündür. İşçinin kullandığı istirahat hafta tatilinin kullanıldığı gün ile çakışırsa; yani işçinin kullandığı istirahat için sosyal

güvenlik kurumundan geçici iş göremezlik ödeneği alması durumunda, işçinin iş göremezlik ödeneği aldığı süreye denk gelen hafta tatili için geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işçiye hafta tatili ödemesi yapılmaktadır. Şayet işçi hafta tatiline denk gelen istirahat, izin ve benzeri durumlar olduğu halde istirahat, izin ve benzeri durumların olduğu günlere ait ücretini işverenden tam alması halinde, ayrıca hafta tatili ücretinden yararlanamamaktadır.

3.7- Saatlik Çalışmaların Sigortaya Bildirimi

Saatlik ücretle çalışanların prim günleri çalıştıkları saatlerin güne çevrilmesi yolu ile belirlenir. Bu amaçla; sigortalının ay içinde çalıştığı toplam saat, günlük çalışma süresi olarak esas alınan 7,5'a bölünür, böylece SGK'ya bildirilecek prim günü sayısına ulaşılır. Bu işlem sırasında kesirli çıkan sayılar yukarı yuvarlanır. Örneğin, ay içindeki 100 saatlik çalışma $100/7,5=13,33$ gün olarak hesaplanan miktar 14 gün üzerinden bildirilir.

4- SONUÇ

Saat ücreti karşılığı çalışan işçilerin bir kısmı da kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışabilirler. Öyle ki bu tarz çalışanların haftalık çalışma süreleri 30 saatin altında olduğu da dikkate alındığında bu işçilere ne kadar ücretli hafta tatili verileceği sorunu önem kazanmaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye verilecek hafta tatili ücreti, bu işçinin 7 günlük zaman dilimindeki çalışma saat süresi toplamının, normal haftalık çalışma süresine olan oranı karşılığı kadar olacaktır. Haftada 45 saat çalışan işçiye 90 lira hafta tatili ücreti veriliyorsa, aynı dönem içinde kısmi süreli iş sözleşmesiyle 15 saat çalışan işçiye de 30 lira hafta tatili ücreti verilecektir. Kısmi süreli işçi haftada kaç saat çalışırsa çalışsın hafta tatili gününde kesintisiz 24 saat dinlendirilecektir.

Öğretide ve Yargıtay kararlarında kabul gördüğü üzere kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi, bu çalışmasını haftanın bir ya da iki gününde tamamlaması durumunda hafta tatili ücretine hak kazanmadığı, kabul edilmektedir.

Yasal düzenlemeler içinde hafta tatiline hak kazanabilmek için mutlaka haftada 45 saat süre çalışma şartı bulunmamaktadır. Hafta tatili için önemli olanı "tatil gününden önce 63'üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışma olmak"tır. Bu süre ise aradaki anlaşmaya göre değişir. İstenirse 45 saat veya daha az bir sürenin haftalık çalışma süresi olarak kararlaştırılması mümkündür (İş K. md.63). İşte her bir haftada bu süre çalışmak veya çalışmış sayılmak (İş K. md.46/3) hafta tatiline hak kazanabilmek için gerekli ve yeterlidir. İşte bundan hareketle diyebiliriz ki, her bir haftada belli bir süre çalışmayı öngören kısmi süreli iş ilişkisinde süreyi çalışma (veya çalışmış sayılmak) koşuluyla tam süreli emsal işçiye oranla hafta tatili ücreti ödenmelidir. Ancak, işçinin çalışma süresinin bir haftada daha uzun bir döneme yerleştirildiği (örneğin ayda bir gün yahut 15 günde bir gün gibi) hallerde, hafta içinde çalışmayan işçinin hafta tatiline ve ücretine hak kazanmadığı kanısındayız[17].

- [1] Tankut CENTEL, İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1986, s.97.
- [2] Öner EYRENCİ, Savaş TAŞKENT, Devrim ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2010, s. 124.
- [3] Mustafa KILIÇOĞLU, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2005, s.427.
- [4] Ercan AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 1738.
- [5] Öner EYRENCİ, Savaş TAŞKENT, Devrim ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2010, s.258.
- [6] Ercan AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 561.
- [7] Tankut CENTEL, "Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006 s. 20.
- [8] Mehmet Halis KAHRAMAN, "Kısmi Süreli Çalışma" Çalışma Toplum Dergisi, Sayı: 25, Yıl:2010, s. 289.
- [9] Binnur TULUKÇU, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara 2012, s. 212.
- [10] A.Can TUNCAY, İş Sözleşmesi Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri, İstanbul 2003, s. 136.
- [11] Mehmet Halis KAHRAMAN, "Kısmi Süreli Çalışma" Çalışma Toplum Dergisi, Sayı: 25, Yıl:2010, s. 289.
- [12] Yrg 9. HD'nin 08.12.2009 tarih ve E. 2009/44744, K. 2009/33940 sayılı kararı.
- [13] Yrg 9. HD'nin 06.07.2009 tarih ve E. 2008/37063, K. 2009/19394 sayılı kararı
- [14] Yrg 9. HD'nin 27.05.2010 tarih ve E. 2009/37352, K. 2010/14874 sayılı kararı
- [15] Yrg 9. HD'nin 22.02.2010 tarih ve E. 2008/17653, K. 2010/4012 sayılı kararı
- [16] Yrg HGK'nın 09.03.2005 tarih ve E.2005/9-117, K. 2005/151 sayılı kararı
- [17] Ercan AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 561.