



HAFTA TATİLİNDE ve RESMİ TATİLDE ÇALIŞILDIĞINDA ÜCRETİ

Hamit TİRYAKİ

Avukat, Em. İş Başmüfettişi

tiryakidanismanlik@gmail.com

ÖZET

İşçinin tatil günlerinde dinlendirilmesi asıldır. Ancak bazen işçi hafta tatilinde, resmi tatillerde de çalıştırılmaktadır. Kanunumuzda resmi tatillerdeki çalışmanın karşılığı düzenlenmişken, hafta tatilindeki çalışmanın ücreti nasıl hesaplanacağı hüküm altına alınmamıştır. Kural olarak hafta tatillerindeki çalışmaların karşılığı fazla çalışma, resmi tatil çalışmalarının karşılığı bir günlük ücret olarak ödenmelidir.

Anahtar kelimeler: Resmi tatil, hafta tatili, ücret.

1. GİRİŞ

Sanayi devrimi ile birlikte yoğun çalışma temposu içindeki işçilerin düzenli ve periyodik bir şekilde haftada bir gün dinlenmeleri, sağlıklarının korunması yanında, işçinin bir tam gününü ailesi ile birlikte geçirmesine ve işi dışında kendisini sosyal ve kültürel açıdan geliştirmesine olanak vermesi gibi sosyal düşüncelere de dayanır¹. Aynı şekilde Ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen zamanlarda da işçinin çalıştırılmayarak sosyal hayata katılması, dinlenmesi, varlığının sadece çalışmak olmadığının hatırlatılması, amaçlanır.

Hafta tatili ve resmi tatil günlerinde çalışılırsa karşılığının nasıl hesaplanacağına ilişkin değerlendirmemiz aşağıda uygun başlıklar altında anlatılmaya çalışılacaktır.

¹ Öner EYRENCİ, Savaş TAŞKENT, Devrim ULUCAN, İş Hukuku, İstanbul 2010, s. 256.

2. HAFTA TATİLİNDE ÇALIŞMA

Kaynağı dine dayanan ve haftanın bir gününün ibadet günü olarak kabul edilmesi ile doğan “hafta tatili”, sanayi devrimi ile birlikte yoğun çalışma temposu içindeki işçilerin düzenli ve periyodik bir şekilde haftada bir gün dinlenmeleri, sağlıklarının korunması yanında, işçinin bir tam gününü ailesi ile birlikte geçirmesine ve işi dışında kendisini sosyal ve kültürel açıdan geliştirmesine olanak vermesi gibi sosyal düşüncelere de dayanır². Kural olarak işçinin hafta tatilinde çalıştırılması değil dinlendirilmesi gerekir.

2.1. Yasal Düzenleme

Anayasa ile teminat altına alınan ve iş mevzuatı ile de ayrıca düzenlenen dinlenme hakkı içinde önemli bir yere sahip olan hafta tatilinin yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz yirmi dört saat olarak ce o günün ücreti tam ödenmek suretiyle işçiye verilmesi zorunludur³.

4857 sayılı İş Kanununun 46 ncı maddesine 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)” verileceği hüküm altına alınmıştır. Gerek bu kanunda gerekse de benzeri önceki kanunlarda hafta tatilinin hangi gün olacağını belirtmesi anlayışından vaz geçilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 46 ncı maddesinin ikinci fıkrası gereğince, çalışılmayan hafta tatili günü için bir iş karşılığı olmaksızın işçinin ücreti tam olarak ödenir. Hafta tatilinde çalışan işçinin ücretinin nasıl hesaplanacağı yasalarda düzenlenmemiştir.

2.2. Hafta Tatilinde Çalıştırmak İçin İşçinin Onayı

İşçilerin hafta tatillerinde dinlendirilmesi asıl olmakla beraber, sezonluk çalışılan işlerde, inşaat işlerinde, yeterli personelin olmadığı zamanlarda... işçiler hafta tatillerinde de çalıştırılırlar/çalışmak isterler. İşçilerin hafta tatilinde çalıştırılabilmesi için onayın olması şarttır.

2.3. Eski Kanun Dönemi

İşçinin hafta tatilinde yaptığı çalışmanın fazla çalışma olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği hususu, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde tartışmalıydı. Bunun sebebi de fazla çalışmanın günlük çalışma esas alınmak suretiyle belirlenmesine dayanmaktaydı. Bir görüşe göre, fazla çalışma esaslarının uygulanması açısından çalışmanın günlük çalışmanın

² Öner EYRENCİ, Savaş TAŞKENT, Devrim ULUCAN, İş Hukuku, İstanbul 2010, s. 256.

³ Binnur TULUKÇU, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara 2012, s. 212.

dışında olup olmadığına bakılmalıdır. Bu durumda 45 saatlik haftalık çalışmanın değil, günlük normal çalışmanın üstündeki çalışmaların fazla çalışma kabul edilip, hafta tatilinde çalışan işçiye sadece bu güne ait ücreti ile tatil ücreti alması gerekir. Baskın olan görüşe göre ise, işçinin korunmasına ilişkin esaslar gereğince, bu çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmelidir⁴.

2.4. Hafta Tatilinde Çalışmanın Ücreti

İşçi hafta tatili günü çalıştırılmışsa, hafta tatili ücreti yanında, çalışmasının karşılığı olan ücrete, yani bir günlük ücrete hak kazanacağı gibi, hafta tatili çalışması, haftalık 45 saatin üzerinde ise fazla çalışma sayılır; bu durumda çalıştırıldığı hafta tatili ücretinin %50 zamlı olarak ödenmesi gerekir. Yani işçi, tatilden önce haftalık 45 saatlik çalışma süresini tamamlamışsa hafta tatilinde çalışması durumunda, çalışılan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesiyle 1,5 gündeliği daha eklenerek zamlı olarak toplam 2,5 gündelik olarak ödenecektir. Ancak, haftalık çalışma süresine göre fazla çalışmadan söz edebilmek için, işçinin tatilden önceki işgünlerinde ve bu günlere ait süreler içinde tamamen çalışmış olması gerekir. Haftalık çalışma süresi tamamlanmamışsa, hafta tatilinde çalışması fazla çalışma sayılmaz ve işçiye bu çalışmalarından dolayı zamlı ücret ödenmez⁵.

2.5. Yargıtay'ın Hafta Tatilindeki Çalışmanın Ücreti Konusundaki Kararları

Yargıtay da tatilden önceki günlerde çalışılmış olması koşuluyla işçinin hafta tatilinde de çalıştırılması halinde, bunun fazla çalışma olarak değerlendirilmesi gerekir⁶.

Yüksek mahkeme hafta tatili çalışmalarının ücretlendirilmesine ilişkin çeşitli kararlarında: “Hafta tatilinde çalışan işçinin ücretinin nasıl hesaplanacağı yasalarda düzenlenmemiş ise de dairemizce hafta tatilinde yapılan çalışmanın fazla çalışma sayılacağı, buna göre ücretin yüzde elli zamlı ödenmesi gerektiği görüşü benimsenmiştir. Buna göre hafta tatilinde çalışılmışsa, çalışma karşılığı olmaksızın ödenmesi gereken bir yevmiye yanında, çalışmanın karşılığı da bir buçuk yevmiye olarak ödenmelidir. Şu hale göre çalışılan hafta tatilinin ücreti iki buçuk yevmiye olmalıdır⁷. Dikkat edilirse bu kararlarda haftalık 45 saatin doldurulup doldurulmaması hususuna bakılmamakta, salt hafta tatilinde çalışılmış olması, ücretinin %50 artırımlı uygulanması için yeterli kabul edilmiştir.

⁴ Hadi SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, Konya 2010, s.311.

⁵ Binnur TULUKÇU, age, s. 214.

⁶ Yrg. 9. HD'nin 11.06.2011 tarihli ve E. 2011/21788, K.2011/16552 sayılı kararı.

⁷ Yrg 7. HD'nin 04.03.2013 tarihli ve E. 2013/1856, K. 2013/2022, Yrg 9. HD'nin 26.04.2012 tarihli ve E. 2010/6605, K. 2012/14546, Yrg. 9. HD'nin 07.05.2018 tarihli ve E. 2015/20269, K. 2018/10069, Yrg. 22. HD'nin 29.05.2018 tarihli ve E. 2015/33116, K. 2018/13377, Yrg. 9. HD'nin 18.10.2018 tarihli ve E. 2015/22489, K. 2018/18737 sayılı kararları.

2.6. Serbest Zaman Kullanılabileceđi

İşçi, hafta tatilinde çalışmasının karşılığını mutlaka ücret olarak almak durumunda değildir. 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.

3. RESMİ TATİLLERDE (ULUSAL BAYRAM ve GENEL TATİL GÜNLERİNDE) ÇALIŞMA

4857 sayılı İş Kanununun 44 üncü maddesinin başlığı, “Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma” şeklindedir. Diğer bir ifadeyle İş Kanunu hafta tatilinde çalışma konusunda özel bir hüküm getirmemişken resmi tatiller için ayrı ve özel bir hüküm vardır. Düzenlemeye 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. Bu günlere ait ücretler 47 nci maddeye göre ödenir*”. Atıf yapılan 47 inci madde ise şöyledir: “*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*”.

İşçinin, resmi tatillerde çalıştırılabilmesi için ya iş sözleşmesinde bu durumun kararlaştırılması gerekir ya da işçinin onayının olması gerekir. Böyle bir sözleşme hükmü ya da onay yoksa işçi, resmi tatillerde çalışmaya zorlanamaz. Böyle bir sözleşme hükmüne ya da işçinin onayına rağmen işçi resmi tatilde çalışmayacak olursa, işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

3.1. Resmi Tatildeki Çalışmanın Ücreti

İşçi, resmi tatilde çalışmazsa o günün ücretini tam olarak alacaktır. Resmi tatilde işçi, çalışırsa ayrıca bir günlük ücreti daha ödenecektir. Yasada çalışmanın ne kadar süreyle olup olmadığına ilişkin bir sınırlama getirilmemiştir. Dolayısıyla resmi tatilde bir saat de çalışılsa 7,5 saat de çalışılsa karşılığı bir günlük ücret olacaktır. Resmi tatil günlerindeki çalışmalar, kural olarak fazla çalışma değildir. Ancak, resmi tatilde çalışıldığı için haftalık çalışma süresi aşılmışsa aşılın süre için fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekecektir. Fazla çalışma ücreti %50 artırımlı olarak hesaplandığı için, daha fazla olacaktır. Fakat burada bir karşılaştırma yapmak, işçi açısından hangisi fazla ise onun ödenmesi gerekecektir. Örneğin, resmi tatilde 1 saat çalışan işçiye –bu çalışma haftalık 45 saatlik aşılarak yapılmış olsa dahi- o günün ücreti

yani 7,5 saat karşılığı ücret ödenir, 1 saatlik fazla çalışma ücreti ödenmez. Çünkü 7,5 saatlik ücret, 1,5 saatlik ücretten daha fazladır.

3.2. Karlığının Serbest Zaman Kullandırılarak Ödenemeyeceği

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 öngörülmüştür. Tek yöntem ücret ödemesidir.

3.3. Arife Günlerinde Çalışma

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. Bu kapsamda arife 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 arife günü saat 13:00’ten itibaren başlayacağı, belirtilmiştir. İşte bu üç ayrı yarım gün, arife günüdür. İş Kanununda arife günleri ile ilgili özel bir düzenleme bulunmamakta, genel düzenleme çerçevesinde değerlendirme yapılmaktadır.

Saat 13:00 sonrasında çalışıldığında, çalışma yarım gün için yapılmışsa yarım gün, tam gün için yapılmışsa tam günlük ücrete hak kazanılır. Bu arife günlerindeki çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmemektedir. Ancak, bu çalışmalar yapıldığı için haftalık çalışma süresi aşılmışsa aşılın süre için fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekmektedir.

4. SONUÇ

Hafta tatillerinde işçi çalıştırılırsa, çalıştığı süreye karşılık fazla çalışma ücretini hak edecektir. Bu konuda Yargıtay’ın 7, 9 ve 22 nci hukuk daireleri istikrarlı biçimde aynı yönde karar vermekte, fazla çalışma ücretinin ödenebilmesi için haftalık 45 saatlik çalışma süresinin aşılp aşılmadığına bakılmamaktadır. Ancak öğretilerde kimi yazarlar, 45 saatlik haftalık çalışma süresi dolunca fazla çalışma ücreti ödeneceğini, dolmamışsa fazla çalışma olarak kabul edilemeyeceğini kabul etmektedirler.

Resmi tatillerdeki çalışmaların karşılığı her halükarda bir günlük ücret olacaktır. Resmi tatildeki çalışma, haftalık 45 saatlik çalışma sınırı aşılırsa karşılığı fazla çalışma ücreti –bir günlük ücretten fazla olması şartıyla- olarak ödenecektir.

KAYNAKÇA

- 4857 sayılı İş Kanunu.
- Öner EYRENCİ, Savaş TAŞKENT, Devrim ULUCAN, İş Hukuku, İstanbul 2010.
- Binnur TULUKÇU, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara 2012.
- Hadi SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, Konya 2010.
- Yargıtay 7, 9 ve 22 nci Hukuk Dairelerine ait kararlar.