

## HAFTA TATİLİ UYGULAMASI

### I- GİRİŞ

Çalışanların izin hakkı ulusal ve uluslar arası pek çok kaynakta düzenlenmiştir. Anayasamızın Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı başlıklı 50 nci maddesindeki " dinlenmek çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir" hükmüyle dinlenme hakkı, anayasal bir güvence kazanmıştır.

4857 sayılı İş Kanununda Hafta Tatili başlıklı 46 ncı 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.

Şu kadar ki;

- Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile 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 verilmesi gereken izin süreleri,
- Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri,

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.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir."

Eski İş Kanununun 41 inci maddesini karşılayan bu madde Hükümet gerekçesinde ifade edildiği gibi bu Kanunun 63 üncü maddesinde yer alan iş sürelerinin sözleşmelerde esnekleştirilmesine paralel olarak haftanın altı günü çalışılmış olmasına bağlı olmaksızın yedi günlük bir periyotta/ zaman diliminde en az 24 saat dinlenme/ hafta tatili verilmesi esas kabul edilmiştir[1]. Kısaca bir haftalık dönem içinde bir tam gün dinlenmek esastır.

Hafta tatili ücreti, basit ve yalın deyiimiyle, işçiye, hiçbir çalışma karşılığı olmaksızın hafta tatili günü ödenmesi gereken ve kural olarak bir gündelik tutarında olan ücrete denir[2].

Hafta tatili hakkında İş Kanununda da hükümler bulunmakla birlikte bu konu asıl itibarıyla özel bir Kanunda, Hafta Tatili Hakkında Kanunda[3] düzenlenmiş bulunmaktadır[4].

### II- HAFTA TATİLİ HAKKINDA KANUNUN GENEL ESASLARI

Hafta Tatili Hakkında Kanun, nüfusu onbin veya daha fazla olan şehirlerdeki[5] işyerlerinde haftada bir gün faaliyetin tatilini öngörmüş, önceleri Cuma günü olan hafta tatili 1935'de Pazar günü olarak

değiştirilmiştir. 2 nci maddesine göre de, resmi, özel, genel, sınai ve ticari bir işyerinde işçiyi haftada altı günden fazla çalıştırmak yasaktır. Kanun, haftada altı gün çalışmayı ve Pazar günleri 24 saat çalışmaksızın dinlenmeyi esas almaktadır.

4857 sayılı İş Kanununda hafta tatili öngörülmesine rağmen tatilin hangi gün olduğu belirtmemiştir. Dolayısıyla, pazar günü de çalışılan işyerinde haftanın bir başka gününde hafta tatili kullanılacaktır. Pazar günü çalışmasını sürdüren işyerlerinde çalışanlar, dönüşümlü olarak haftanın bir başka günü hafta tatili haklarını kullanırlar. İş Kanunu 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[6].

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2005 Yılında verdiği kararında, imzalı 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 tutulmalıdır[7].

Tanık beyanı ile, davacının bekçilik görevinin Pazar günleri de devam ettiği, ancak Pazar çalışmasına karşılık hafta içinde izin verilip verilmediğinin bilinmediği durumda hafta tatili ücretine hükmedilmemesi yerindedir[8].

2429 sayılı Kanuna göre, ücretli hafta tatili Pazar günü olmalıdır. Fakat bu, İş Kanunu bakımından zorunlu değildir. Yargıtay'a göre de Pazar gününün çalışılan günlere rastlaması, işçiyi hafta tatili verilmediği anlamı taşımaz[9].

Ücretli hafta tatili kesintisiz en az yirmi dört saattir. Yasanın bu açık hükmü karşısında hafta sonu tatilinin bölünerek kullandırılması olmaz.

İş Kanununa göre, çalışılmayan hafta tatili günü için işçiyi, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. Çalışmaksızın ücret alınacak şekilde hafta sonu tatilini hak edebilmek için haftanın tatilden önceki altı iş gününde (cumartesi gününün de tatil olduğu işyerlerinde beş iş günü) çalışmak yeterlidir.

Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu da hafta tatili ücretini ve buna hak kazanma şartlarını benzer şekilde düzenlemiştir. Geminin seferde bulunduğu süreye rastlayan hafta tatili günleri için başka şart aranmaksızın bir gündelik tutarında tatil ücreti ödenir. (Deniz İş K.md. 42/son). Gazetecinin görevi sürekli gece çalışmasını gerektiriyorsa hafta tatili iki gündür (Basın İş K.md. 19/1)[10].

### **III- HAFTA TATİLİNE HAK KAZANMA ŞARTLARI:**

Çalışan bir kimsenin İş Kanunundaki hafta tatiline hak kazanabilmesi için öncelikle işçi olması ve bu Kanun kapsamındaki bir işyerinde çalışması gerekmektedir.

Bir işçinin ücretli hafta tatilini hak edebilmesi için, tatilden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olması gerekmektedir. Bu duruma göre de, haftalık normal çalışma süresi, iş günlerine eşit dağıtılsın ya da dağıtılmasın işçi, haftanın iş günlerinde kırk beş saat çalışmış olmalı veya çalışmış sayılmalıdır. Yargıtay'a göre[11], aksi sözleşilmemişse, ücretli hafta tatiline hak kazanmak için haftanın en az beş işgünü kırk beş saatlik haftalık çalışma yapılmalıdır[12].

Böyle bir durum olmaz ise hafta tatiline hak kazanılmaz. Yargıtay, haftanın üç veya dört iş günü çalışan işçi hafta tatili ücretine hak kazanamaz. Pazar günü çalışması halinde sadece normal çalışma karşılığı ücreti alır, kararını vermiştir.

### **IV- HAFTA TATİLİ ÜCRETİNİN HESAPLANMASI**

İşçinin hafta tatili ücreti, İş Kanununun 49 uncu maddesindeki esaslara uygun olmalıdır. Maddeye göre, *işçinin tatil günü ücreti, çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir. Eğer işçi, parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışıyorsa tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. Eğer işçi saat ücreti ile çalışıyorsa, tatil günü ücreti, saat ücretinin yedibuçuk katıdır.*

*Hasta, izinli veya diğer nedenlerle mazeretli olup bu günlerde çalışmamasına rağmen aylığını tam alan işçilere ayrıca tatil ücreti ödenmez. Ancak bu şekilde aylık standart ücretle çalışan işçiler ulusal bayram veya genel tatil günlerinde çalışırlarsa ayrıca çalıştığı hergün için bir günlük ücreti ödenir.*

*İş Kanununun 50 nci maddesine 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, hafta tatili günü için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz.*

## **V- DİĞER ÖZEL DURUMLAR**

### **İşçinin Kabulü Olmaksızın Hafta Sonu Çalıştırılmayacağı**

Yargıtay işçinin hafta tatilinde çalıştırılabilmesi için açık bir onayının alınmasını gerekli görmektedir[13]. Dolayısıyla işçinin rızası alınmaksızın hafta sonunda çalıştırılması Kanun'a aykırılık teşkil edecektir.

### **Hafta Tatilinde Çalışan İşçiye Ödenecek Ücret**

İşçi hafta tatilinde çalışmaz ise de yine o günün ücretini tam alacaktır. Eğer çalışır ise o günün ücretine ilaveten ayrıca fazla çalışmasının karşılığı olan ücreti de alır. Örneğin o haftaki çalışması 45 saat ise hafta tatilinde de çalışınca o gün için alacağı ücret, ücretinin %250'si kadar olacaktır. Normal olarak alacağı hafta tatili ücreti (%100), hafta tatilinde çalıştığı için alacağı çalışma ücreti (%100) ve hafta tatilindeki çalışması fazla çalışma ise ücreti (%50), tatil günündeki çalışmadan önce işçinin 45 saatten daha az çalışması var ise diğer bir ifadeyle ortada fazla süreli çalışma söz konusu ise saatlik ücretinin %25 fazlasını alacaktır.

### **Ücretli Hafta Tatili İçin Fiili Çalışmanın İstisnaları**

İşçi, fiilen çalışmamış olsa bile aşağıdaki hallerde ücretli hafta tatili bakımından çalışmış gibi kabul edilecektir.

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

*b) Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,*

*c) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri, 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.*

### **Aykırı Davranışlar**

Hafta tatili izni kullandırılmazsa ya da hafta tatili ücreti ödenmezse ya da hafta tatilinde çalıştırılmasına rağmen fazla mesai ücreti ödenmezse İş Kanununun 102 maddesinin a ve c bentlerindeki idari para cezaları uygulanır.

## **SONUÇ**

Kanunun 63 üncü maddesinde yer alan işçinin haftanın altı günü çalışmış olmasına bağlı olmaksızın yedi günlük bir periyoda /zaman diliminde en az 24 saat dinlenme/ hafta tatili verilmesi esası kabul edilmiştir. Bu bağlamda eski İş Kanununun 41 inci maddesindeki cumartesi günlerine ilişkin düzenleme kaldırılmıştır. Çünkü artık cumartesi iş günüdür[14].

İş Kanununun 46 ncı maddesinde hafta tatili ve ücreti düzenlenmiş olup maddede haftanın hangi gününün hafta tatili olacağına ilişkin bir ifadeye yer verilmemiştir. Maddeye göre, bir işçinin iş karşılığı olmaksızın hafta tatili ücreti alabilmesi için, aynı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen sürede çalışmış olması gerekmektedir. Yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme hakkı olacaktır.

Yedi günlük bir zaman diliminde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme verilir. Yasa koyucunun yedi günlük zaman dilimi ile kastettiği pazartesi başlayan pazar akşamı sona erecek bir zaman dilimi değildir. Haftanın herhangi bir gününden başlayarak da yedi günlük süre belirlenebilir. Çünkü maddede aksine bir düzenleme bulunmamaktadır[15].

Çalışılmayan ve hafta tatili olarak kullanılan günde işveren bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretini işçiye herhangi bir eksiltme yapmaksızın ödemelidir. Tatil olan günde işçi çalışır ise tatil ücretine ilaveten bu çalışmasının karşılığı olan ücreti de alacaktır.

Hafta tatili kesinti olmaksızın en az 24 saat olarak uygulanmalıdır. Hafta tatili ile ilgili düzenlemeler kamu düzeni ile ilgili kılınıp aksine davranışlar idari para cezasına konu edilmiştir.

---

[1] Mustafa Kılıçoğlu, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2005, s.416.

[2] Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.852.

[3] 02.01.1924 tarihli ve 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun 54 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

[4] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 931.

[5] Nüfusu on binden az olan kent ve kasabalarda Kanunun uygulanması aynı Kanunun 12 nci maddesine göre, belediye meclisinin kararı ve ilanıyla olur.

[6] Müjdat Şakar, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2009, s. 527.

[7] Yrg HGK'un 09.03.2005 tarihli, E.2005/9-117, K. 2005/151 sayılı kararı.

[8] Yrg. HGK'nun 26.05.2004 tarihli ve E. 2004/9-273, K. 2004/297 sayılı kararı.

[9] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 934.

[10] Müjdat Şakar, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2009, s. 528.

[11] Yrg 9 HD'nin 19.09.1985 tarihli ve E. 1985/5563, K.1985/8316 sayılı kararı.

[12] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 933.

[13] Yrg 9 HD'nin 14.10.1996 tarihli ve E. 1996/7891, K. 1996/19480 sayılı kararı.

[14] Mustafa Kılıçoğlu, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2005, s. 416.

[15] Mustafa Kılıçoğlu, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2005, s. 417.