

ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİNDE ÇALIŞMA

I- GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanununun 44 üncü maddesinde "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." hükmü yer almaktadır. Düzenlemeye göre işveren işçiyi kural olarak, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştıramaz. Çalıştırabilmesi için toplu iş sözleşmesinde ya da iş sözleşmesinde ya da çalışma öncesinde işçinin açık bir kabulü aranmaktadır.

Önceki İş Kanunundaki düzenlemeye sadık kalınmış, yalnızca toplu iş sözleşmesinde ya da iş sözleşmesinde bu konuda hüküm bulunmaması halinde ne olacağına ilişkin boşluk doldurulmuştur.

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanuna^[1] göre,

Ulusal Bayram Günü

29 Ekim Cumhuriyet Bayramı (Bayram 28 Ekim günü saat 13.00'de başlar ve 1,5 gün devam eder)

Genel Tatil Günleri

23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı (1 gün)

19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı (1 gün)

30 Ağustos günü Zafer Bayramı (1 gün)

Ramazan Bayramı (arefe günü saat 13'den itibaren 3,5 gün)

Kurban Bayramı (arefe günü saat 13'den itibaren 4,5 gün)

1 Ocak günü Yılbaşı Tatili (1 gün),

1 Mayıs günü Emek ve Dayanışma Günüdür. (1 gün)

Dolayısıyla bir yıldaki ulusal bayram ve genel tatil günleri toplamı 14,5 gündür.

Aynı Kanunda hafta tatili ayrıca düzenlendiğinden hafta tatili, genel tatil günleri kavramına dahil değildir.

Kanunun 2 nci maddesinde 29 Ekim günü özel işyerlerinin kapanması zorunludur. Ancak bu zorunluluk niteliğinden ötürü sürekli faaliyette bulunması gereken işyerlerini kapsamaz.

II- ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNÜ KONUSUNDAKİ ÖZEL DURUMLAR

Tatil Ücretinde Belirlenmesinde Esas Alınacak Kriterler

Ulusal bayram ve genel tatil günü ücretinin ne olduğu konusunda 49 uncu maddenin esas alınması gerekmektedir. 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, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz.

Ödenecek Ücretin Hesaplanması

Ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde işçi çalışmaz ise, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretini tam olarak alır. Çalışır ise ayrıca bir günlük ücret daha kendisine ödenmesi gerekir. Örneğin asgari ücretle çalışan bir işçi 19 Mayıs 2010 tarihindeki Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramında çalışmış ise (brüt asgari ücret 729.00-TL/30) 24,30TL brüt ücrete daha hak kazanacaktır.

Fazla çalışma yapan bir işçiye ücretinin %150'si, fazla süreli çalışma yapan işçiye ücretinin %125'i ödenmektedir. İşçi haklı olarak normal çalışma gününde fazla çalışma yapması halinde ücretini %150 arttırılarak alırken, ulusal bayram veya resmi tatil günlerinde çalışması halinde söz konusu oranlardan daha fazla bir ücret alacağını düşünmektedir. Ancak 4857 sayılı Kanunda fazla çalışma ile ulusal bayram ve resmi tatil günlerinin ücretleri ayrı maddelerde düzenlenmiştir. Bu doğrultuda işverenler ulusal bayram ve resmi tatil günlerinde toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde aksine bir hüküm yoksa bir günlük çalışma ücretinin %100 arttırılarak ödemesi kanunen yeterli olacaktır^[2].

Zamanaşımı

Yargıtay, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretlerinin dava tarihinden geriye doğru 5 yıllık süre için hesaplanması gerekir, tüm çalışma süresi yönünden hesaplanması hatalıdır^[3], kararıyla bu ücretlerin 5 yıllık zamanaşımı süresine tabi olduğunu belirtmiştir. Zamanaşımının başlangıç tarihi iş akdinin sonlanmasından itibaren değil, tatil ücretine hak kazanıldığı tarihten itibaren başlamaktadır.

Sonradan Talep Edilen Tatil Ücretinde Esas Alınacak Ücretin Zamanı

Yargıtay, zamanında ödenmeyen ulusal bayram ve genel tatil ücretinin sonradan talep edilmesi halinde bu ücretlerin fesih tarihindeki ücretin esas alınarak hesaplanamayacağına karar vermiştir. Bu alacakların ait oldukları devrelerdeki ücretler göz önünde tutularak hesaplanması gerekmektedir^[4].

Çalışılmasına Rağmen Haklı Ödememe Durumu

İş sözleşmesinde, bayram ve genel tatillerde yapılacak olan çalışmaların aylık ücretin içinde olduğu kuralına yer verilmiştir. Böyle olunca, davacının milli bayram ve genel tatil günlerinde çalışması sebebiyle ayrıca ücrete hak kazanması söz konusu olmaz^[5].

Ödemenin İspatı

Genel tatil ve ulusal bayram günlerinde çalışmaların karşılığında imza alındığı anlaşılmaktadır. Bilirkişi raporunda ise bu belgeler dikkate alınmadan hesaplama yapılmış ve mahkemece de bu rapora göre hüküm kurulmuştur. İhtirazi kayıt dermeyeran edilmeden imzalanan bu bordrolar dikkate alınarak hesaplamanın buna göre yapılması gerekir^[6].

Çalışan İşçiye Ücret Ödeneceği İzin Kullandırılmayacağı

4857 sayılı İş Kanununun 47 nci maddesinde işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretlerinin tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücret "...ödenir" ifadesi kullanılarak mutlak emredici bir kurala yer verilmiştir. Ayrıca, çalışılan ulusal bayram ve genel tatil günlerinin yerine bir başka günde izin kullandırılması veya yıllık ücretli izinlerine gün eklenmesi mevzuatta istisna olarak da yer almamıştır. Bu nedenle ulusal bayram ve genel tatil günü çalışan işçiye ücret ödeme yerine başka bir gün izin kullandırılması mevzuata uygun değildir. Bu konuda bir uyuşmazlık olması ve konunun yargıya intikal etmesi halinde, ulusal bayram ve genel tatil günü

çalışan işçiye ücret ödeme yerine başka bir gün izin kullandıran işveren, çalışılan ulusal bayram ve genel tatil günü ücretlerini ödemek zorunda kalır^[7].

Genel Tatil Günü Cuma Akşamı Sona Erdiğinde Cumartesi Gününün Konumu

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanununun 2 nci maddesi (d) fıkrası, ikinci pragrafına göre, "bu Kanunda belirtilen Ulusal Bayram ve genel tatil günleri; Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır." Şimdi uygulanma olanağı kalmayan bu düzenleme konusunda Yargıtay'ın verdiği karar son derece yerindedir: Davacı genel tatil günü olan Cuma gününden sonraki Cumartesi gününün de genel tatil günü olarak değerlendirilmesini talep etmektedir. Ulusal bayram ve genel tatiller hakkında kanununun 2/D maddesinde; "Bu kanunda belirtilen ulusal bayram ve genel tatil günleri Cuma aksamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır..." hükmü yer almaktadır. Kanunun bu maddesinin düzenleniş amacı, kanunun yayımlandığı tarihte Cumartesi günleri saat 13.00'e kadar çalışma yapılmasıdır. Yasa belirtilen maddesiyle bu süreyi de tatil gününün kapsamı içine almış olup, Cumartesi gününün genel tatil günü olarak kabulü mümkün değildir. Bugünün de normal Cumartesi günü olarak değerlendirilmesi gerekir. Son günü Cumaya gelen tatil gününü takip eden Cumartesi gününün de genel tatil günü olarak kabul edilmesi mümkün değildir^[8].

Bu konudaki başka bir kararında da Yargıtay görüşünü değiştirmemiş, son günü Cuma gününe gelen genel tatil gününü izleyen cumartesi gününün de genel tatil günü olarak kabul edilmesi hukuken mümkün değildir^[9], şeklinde hükümde bulunmuştur.

Genel Tatil Gününde Fazla Mesai Yapılırsa Ödenecek Ücret

Şayet işçi ulusal bayram ve resmi tatil günlerinde fazla çalışma yapması halinde, konuyla ilgili İş Kanununda herhangi bir hüküm olmaması nedeniyle kimi yazarlar bu çalışmanın normal çalışma gibi değerlendirilmesi gerektiği görüşündedirler.

Fakat Yargıtay "genel tatil günlerindeki üç saatlik fazla çalışmanın ayrıca hesap edilmesi zorunludur^[10]" kararıyla ulusal bayram ve genel tatil günlerinde fazla çalışılırsa fazla çalışma ücreti ödenmesi gerektiğini belirtmiştir.

Hafta tatilinde çalışılması halinde alınacak ücret ile resmi bayram tatilinde çalışılması halinde alınacak ücret farklı olacaktır. İşçinin tatil günü için eline geçecek ücret tatilde çalışıp çalışmamasına göre değişmektedir. Ancak hukuken tatil ücreti, çalışma olmadığı halde tatil nedeniyle, kanundan dolayı işçiye verilen ücrettir. Bu nedenle tatil yapmayı çalışması halinde, hak ettiği ikinci ücret, hukuken tatil ücreti değil çalışmasının karşılığı olan ücrettir^[11].

Genel Tatil Gününün Hafta Tatili İle Çakışması Durumunda Ödenecek Ücret

Ulusal tatil veya genel tatil gününün hafta tatili gününe veya çalışılmayan cumartesi gününe rastlaması halinde tatil kabul edilen bu günlerde işçinin ücret kaybına uğramaksızın dinlenmesini sağlamak amaç edinildiği için işçiye iki günlük değil bir günlük ücreti ödenmelidir^[12]. Öte taraftan Yargıtay, 1971 yılında verdiği bir kararında ulusal bayram veya genel tatil gününün, çalışılmayan cumartesi gününe denk gelmesi halinde, işçiye iki günlük değil, sadece bir günlük ücret ödenmesi gerektiğini de belirtmiştir^[13].

III- SONUÇ

İş Kanunundaki bu düzenlemede aslolan, işçinin tatil günü çalışmamasıdır ve işçinin tatil günü çalışması, toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesinde böyle bir hüküm bulunmuş olmasına bağlıdır^[14]

İş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılacağına dair bir hüküm var ise işçinin bu günlerde çalışması bir zorunluluktur. Eğer ki iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde bu husus belirtilmemiş ise işçinin yazılı veya sözlü onayı alınması gerekmektedir. Sözleşmedeki açık hükme ya da sonradan işçinin verdiği onaya rağmen çalışılmamış ise bu işçi açısından devamsızlık olarak değerlendirilir, öte taraftan davranışına uygun bir disiplin cezası verilebilir.

Aksi durumda yani iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde ya da sonradan işçinin yazılı veya sözlü onayı olmaksızın ulusal bayram veya genel tatil günlerinde işçi çalışmaya zorlanamaz. Zorlanır ise işçinin iş sözleşmesini tek tarafı derhal fesih hakkı doğar.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçi çalışmayıp tatil yaparsa bu güne ait ücreti normal çalışma günü ücreti ile aynı olacaktır. Eğer işçi bu nitelikteki günlerde çalışırsa tatil günü ücreti yanında bir günlük ücrete de hak kazanacaktır. Tatil gününde çalışan işçi ayrıca mesaiye de kalırsa fazla mesai ücretini de ayrıca alacaktır.

[1] 2429 sayılı Kanun 17.03.1981 yılında kabul edilmiş ve 19.03.1981 tarihli ve 17284 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

[2] Mehmet KARA, "Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Fazla Çalışma Ücreti", <http://www.bilgilidenetim.com/makale/goster/472>

[3] Yrg 9 HD'nin 27.11.2006 tarihli ve E. 2006/12190, K. 2006/31035 sayılı kararı.

[4] Yrg 9 HD'Nin 27.11.2006 tarihli ve E. 2006/12190, K. 2006/31035 sayılı kararı.

[5] Yrg 9 HD'nin 25.09.2007 tarihli ve E. 2007/14667 , K. 2007/28096 sayılı kararı.

[6] Yrg 9 HD'nin 14.02.2001 tarihli ve E. 2000/19345, K. 2001/2663 sayılı kararı.

[7] İlyas BULDUK, " Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışan İşçiye, Ücret Ödeme Yerine Başka Bir Gün İzin Kullanılabilir Mi?", E- Yaklaşım Dergisi, Aralık 2008, Sayı:192,

[8] Yrg 9 HD'nin 09.10.2003 tarihli ve E. 2003/15690, K. 2003/16489 sayılı kararı.

[9] Yrg 9 HD'nin 09.10.2003 tarihli ve E. 2003/17269, K. 2003/16543 sayılı kararı.

[10] Yrg 9 HD'nin 31.10.1967 tarihli ve E.8211, K. 11547 sayılı kararı, Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 848.

[11] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 938.

[12] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 940.

[13] Yrg 9 HD'nin 30.03.1971 tarihli ve E. 1760, K. 5753 sayılı kararı, Müjdat Şakar, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2009, dipnot 2, s. 521.

[14] Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 842.