



KAMU İŞÇİSİ HAFTA TATİLİNİ TOPLU OLARAK KULLANABİLİR Mİ?

Cumhur Sinan ÖZDEMİR / İş Başmüfettişi

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 46'ncı maddesinde bu kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63'üncü maddeye göre belirlenen işgünlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme verileceği belirtilmiştir.

1. GİRİŞ

Anayasanın "Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı" başlıklı 50'nci maddesine göre, dinlenmek çalışanların

hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir. Anayasa hükmü doğrultusunda 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 46 ve 50'nci maddelerin-

de hafta tatili ile ücreti konusunda düzenlemeler yapılmıştır. 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu, 01.07.2017 tarih, 30111 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 7033 sayılı Sanayinin

Kanun hükmüne göre hafta tatili ücretinden yararlanabilmek için, İş Kanunu'nun uygulama alanı içinde olmak ve haftanın tatilden önceki iş günlerinde çalışmış olmak şartları bulunmaktadır.

Geliştirilmesi ve Üretimin Desteklenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır. İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önceki iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilmesi yasal zorunluluktur.

2. HAFTA TATİLİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 63'üncü maddesine göre çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir. Çalışma sürelerinin uygulanmasına ilişkin esaslar 06.04.2004 tarih, 25425 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan "İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği" ile düzenlenmiştir. Aynı Kanunun, 46'ncı maddesi gereği işçilere; tatil gününden önceki iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilecektir. İşçinin hafta ta-



tiline hak kazanabilmesi için bir haftalık süre içerisinde altı gün çalışmış olması gerekir. Ancak, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile haftanın beş günü çalışma karşılığında hafta tatili verilebilir. Örneğin; bir haftalık süre içerisinde bir gün işe gelmeyen işçi hafta tatiline hak kazanamaz. Pazar günü hafta tatili kullanması gereken işçi Cuma günü işe gelmemişse, bu işçi hafta tatiline hak kazanamaz. Pazar günü de çalışılmış gibi kabul edilmez. Dolayısıyla işçi iki günlük eksik ücret alacağı gibi, sigorta prim gün sayısı da iki gün eksik olacaktır.

2.1. Hafta Tatili Ücreti

İş Kanunu'nun, 46'ncı maddesi "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" hükmündedir. Kanun hükmü "Hafta Tatili Ücreti" başlığı adı altında düzenlenmiştir. Kanun hükmüne göre hafta tatili ücretinden yararlanabilmek için, İş Kanunu'nun uygulama alanı içinde olmak ve haftanın tatilden önceki iş günlerinde çalışmış olmak şartları bulunmaktadır. Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenecektir. Hafta tatilinde çalışan işçinin ücretinin nasıl hesaplanacağı yasalarda düzenlenmemiş ise de Yargıtay, hafta tatilinde yapılan çalışmanın fazla çalışma sayılacağı, buna göre ücretin yüzde elli zamlı ödenmesi gerektiği görüşü benimsemiştir. Buna göre hafta tatilinde çalışılmışsa, çalışma karşılığı olmaksızın ödenmesi gereken bir yevmiye yanında, çalışmanın karşılığı da 1,5 yevmiye olarak ödenmelidir.



2.2. Hafta Tatili Ücretinden Yararlanma Şartı

Hafta tatili ücretinden yararlanabilmenin ilk şartı, İş Kanunu kapsamı içinde olmaktır. Borçlar Kanunu uygulama alanı içinde olanlar ve İş Kanunu'nun, 4'üncü maddesinde belirtilen istisnalar içinde yer alan işler ve yerlerde çalışanlar hafta tatili hakkından yararlanamayacaklardır. Hafta tatili hakkından yararlanmanın ikinci şartı ise haftanın tatilden önceki iş günlerinde İş Kanunu'nun, 63'üncü maddesinde belirlenen iş günlerinde çalışmış olmasıdır.

2.3. Hafta Tatili Yönünden Saklı Hak

İş Kanunu'nun, 45'inci maddesi gereği; toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile işçilerin İş Kanunu ile tanınan hafta tatili hakkına aykırı hükümler konulamaz. Bu husus-

larda işçilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır.

2.4. Hafta Tatili Ücretinin Hesabında Çalışılmış Gibi Sayılan Süreler

İş Kanunu'nun, 46'ncı hükmü gereği hafta tatiline hak kazanmak için aşağıdaki süreler çalışmış gibi kabul edilmektedir.

- Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri.
- İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir. İşçile-

rin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir.

- Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri.
- İşyerinde çalışmanın, zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmaksızın haftanın bir veya birkaç gününde tatil edilmesi.

2.5. Hafta Tatilinin Kesintisiz Kullanılması

İş Kanunu'nun, 46'ncı maddesinde, işçinin tatil gününden önce aynı Kanunun 63'üncü maddesine göre belirlenmiş olan iş günlerinde çalışmış olması koşuluyla, yedi günlük zaman dilimi içinde yirmidört saat dinlenme hakkının bulunduğu belirtilmiş, işçinin hafta tatili gününde çalışma karşılığı olmaksızın bir günlük ücrete hak kazanacağı da 46'ncı maddenin ikinci fıkrasında hüküm altına alınmıştır. Hafta tatili izni kesintisiz en az yirmidört saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uy-

İş Kanunu'nun, 45'inci maddesi gereği; toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile işçilerin İş Kanunu ile tanınan hafta tatili hakkına aykırı hükümler konulamaz.

gun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez. Hafta tatili bölünerek kullanılamaz. Buna göre hafta tatilinin yirmidört saatten az olarak kullanılması halinde hafta tatili hiç kullanılmamış sayılır¹.

2.6. Ücret Şekillerine Göre Hafta Tatili Ücreti

İş Kanunu'nun, 49'uncu maddesi gereği; işçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücrettir. Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin yedibuçuk katıdır.

2.7. Hafta Tatili Ücretine Girmeyen Kazançlar

İş Kanunu'nun, 50'inci maddesi gereği; 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 için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz.

3. HAFTA TATİLİNİN TOPLU ŞEKİLDE KULLANDIRILMASI

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 46'ncı maddesinde bu kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63'üncü maddeye göre belirlenen işgünlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verileceği belirtilmiştir. Yirmidört saat dinlenmenin haftanın pazar günü dışında başka bir gününde



kullanılması mümkündür. Ancak işçinin hafta tatillerinde çalıştırılarak 24 saatlik dinlenme süresinin (hafta tatili) toplu halde kullanılması kanaatimce yasal düzenlemeye aykırıdır. Nitekim konuya ilişkin Yargıtay² "...Davacının hafta tatili alacağına hak kazanıp kazanmadığı hususunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır. Somut olayda; davacı hafta tatillerinde çalışmasına rağmen ücretinin ödenmediğini iddia etmiş, davalı ise davacının çalışmış olduğu hafta tatili günlerinin karşılığının izin olarak kullanıldığını ya da ücretinin ödendiğini savunmuştur. Dosyaya; Pazar izinlerime mahsuben açıklamalı izin talep formları sunulmuş olup bu formlardan davalı işyerinde hafta tatili izinlerinin toplu kullanıldığı anlaşılmıştır. Hükme esas alınan bilirkişi raporu içeriği ve hesaplama şekline söz konusu izin talep formlarının dikkate alınmadığı görülmüş, mahkemece de bu hesaplama şekli esas

alınarak hafta tatili alacağı hüküm altına alınmıştır. 4857 sayılı Yasanın 46'ncı maddesinde bu kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63'üncü maddeye göre belirlenen işgünlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verileceği bildirilmiştir. Yirmidört saat dinlenmenin haftanın pazar günü dışında başka bir gününde kullanılması olanaklıdır. Ancak işçinin hafta tatillerinde çalıştırılarak 24 saatlik dinlenme süresinin (hafta tatili) toplu halde kullanılması yasa hükmünün konuluş amacına aykırı olduğundan mümkün değildir. Somut olayda mahkemece toplu olarak kullanılan hafta tatillerinin bir kısmının dikkate alınmamış olması doğru ise de sunulan izin talep formlarında belirtilen tarihler itibarıyla kullanıldığı sabit olan hafta tatili izinleri olduğu anlaşıldığından en azından ilgili tarihlere ilişkin 1 günlük hafta tatilini kullandığı gözetilerek, söz konusu tarihlere kullanılan hafta tatili izinlerinin hesaplama

1 Yargıtay 9.HD-E:2014/36973-K:2016/8527-T:06.04.2016

2 Yargıtay 7.HD-E:2015/44820-K:2016/4473-T:26.02.2016

dışı bırakılarak sonucuna göre varsa bakiye hafta tatili ücret alacağıının hesaplanması gerekirken bundan zuhul ile mevcut şekilde hesaplama yapılması hatalıdır...” kararında da belirtildiği üzere işçinin hafta tatilinde çalıştırılarak 24 saatlik dinlenme süresinin (hafta tatili) toplu halde kullandırılması İş Kanunu’nun, 46’ncı maddesi hükmüne aykırıdır.

Yargıtayın³ konuya ilişkin başka bir kararında da “...Taraflar arasında davacının hafta tatili alacağı hususunda uyuşmazlık bulunmaktadır. Somut olayda; davalı tarafından dosyaya hafta tatili izinlerinin toplu şekilde kullandırıldığına dair bir kısım belgeler sunulmuştur. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, hafta tatilinin toplu kullandırılabilmesine ilişkin hüküm bulunmadığı, bu belgelerdeki izinlerin bir kısmının 1 günden fazla olduğu, ilgili oldu-

3 Yargıtay 9.HD-E:2020/9026-K:2021/1796-T:21.01.2021

ğu dönemde 1’er hafta tatili günü şeklinde hesaplama dışı tutulduğunu belirtmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun, 46’ncı maddesinde, işçinin tatil gününden önce aynı Yasanın 63’üncü maddesine göre belirlenmiş olan iş günlerinde çalışmış olması koşuluyla, yedi günlük zaman dilimi içinde yirmidört saat dinlenme hakkının bulunduğu belirtilmiş, işçinin hafta tatili gününde çalışma karşılığı olmaksızın bir günlük ücrette hak kazanacağı da 46 ncı maddenin ikinci fıkrasında hüküm altına alınmıştır. Hafta tatili izni kesintisiz en az yirmidört saattir. Bunun altında bir süre için haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez. Hafta tatili bölünerek kullandırılmaz. Hafta tatili izinlerinin işçinin dinlenme hakkına ilişkin yasal düzenlemenin amacına aykırı şekilde toplu olarak kullandırılmayacağına ilişkin kabul ile hafta tatili izninin toplu olarak kullandi-

rılması halinde, hafta tatili ücreti alacağıının hesaplanmasında, hafta tatilinin toplu kullanılmasına ilişkin belgelerde yazılı izin günlerinden ilgili haftaya (yediser günlük zaman dilimleri nazara alınarak) denk gelen hafta tatili gününde işçinin dinlendiğinin kabulü isabetlidir. Ancak, işçinin toplu olarak izin kullandığı dönemde çalışması karşılığı olmayan 1 yevmiye tutarındaki ücretin de davacıya ödendiği dikkate alındığında davacıya sadece 0,5 yevmiyesi kadar ödeme yapılmalıdır. Buna göre de, mahkemece davacının toplu olarak kullandığı izinlerin hafta tatilinden sayılmayan ve fiilen çalışılmayan her bir günü için, 0,5 yevmiye üzerinden hesaplama yapılmalı ve bu suretle davacının hafta tatili alacağı belirlenmelidir...” belirtildiği üzere hafta tatili izninin işçinin dinlenme hakkına ilişkin olması sebebiyle, yasal düzenlemenin amacına aykırı şekilde hafta tatili izninin toplu olarak kullandırılması mümkünde değildir.

4. SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu’nun, 46’ncı maddesinde bu kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63’üncü maddeye göre belirlenen işgünlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verileceği belirtilmiştir. Yirmidört saat dinlenmenin haftanın pazar günü dışında başka bir gününde kullandırılması mümkündür. Ancak işçinin hafta tatillerinde çalıştırılarak 24 saatlik dinlenme süresinin (hafta tatili) toplu halde kullandırılması kanaatimce yasal düzenlemeye aykırıdır. İşçilere; tatil gününden önceki iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilecektir.

İşçinin hafta tatiline hak kazanabilmesi için bir haftalık süre içerisinde altı gün çalışmış olması gerekir. Ancak, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile haftanın beş günü çalışma karşılığında hafta tatili verilebilir. Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenecektir. İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir. 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 için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz. Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile işçilerin İş Kanunu ile tanınan hafta tatili hakkına aykırı hükümler konulamaz. Hafta tatili izni

kesintisiz en az yirmidört saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez.

KAYNAKÇA

- 4857 sayılı İş Kanunu
- Cevdet İlhan GÜNAY, İş Kanunu Şerhi, Ocak 2023
- Haluk Hadi SÜMER, İş Hukuku, Eylül 2022
- Ercan AKYİĞİT, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, Ekim 2021
- Tankut CENTEL, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Kasım 2020
- Polat TUNÇER, İş Hukuku, Ocak 2019
- Cumhuriyet Sinan ÖZDEMİR, Soru-Cevap ve İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi, Ankara 2018