

## HAFTA TATİLİ İZİNİNE HAK KAZANMA, KULLANIMI VE ÜCRETİ

### I.HAFTA TATİLİ İZİNİNE HAK KAZANMA VE KULLANIMI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesinde işçinin tatil gününden önce aynı yasanın 63. maddesine göre belirlenmiş olan iş günlerinde çalışmış olması koşuluyla yedi günlük zaman dilimi içinde 24 saat dinlenme hakkının bulunduğu belirtilmiştir. İşçinin hafta tatili gününde çalışma karşılığı olmaksızın bir günlük ücrete hak kazanacağı da 46. maddenin 2. fıkrasında ifade edilmiştir.

Haftalık izin gazeteciler yönünden 5953 sayılı Kanun'un 19. maddesinde ve gemi adamları yönünden ise Deniz İş Kanunu'nun 42. maddesinde düzenlenmiştir.

İşçinin hafta tatili izni kesintisiz en az 24 saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez. Buna göre, Yüksek Mahkeme kararlarına göre hafta tatilinin 24 saatten az olarak kullandırılması halinde hafta tatili hiç kullandırılmamış sayılır. Örneğin, işçinin hafta tatili gününde birkaç saat işe çağırılması 24 saatlik kesintisiz dinlenme hakkının ihlal edilmesi sonucunu doğurur.

Ayrıca, hafta tatili bölünerek kullandırılmaz.

Hafta tatili izinleri işçinin dinlenme hakkına ilişkindir. Yargıtay'a göre, hafta tatili izninin toplu olarak kullandırılabilmesinin kabulü yasal düzenlemenin amacına aykırılık taşır. Hafta tatili izni haftalık bazda geçerlidir. Yasal düzenlemenin amacı, tatil gününden önceki 6 gün çalışan işçinin kesintisiz 24 saat dinlenmesini sağlamaktır.

"...Hafta tatili izninin toplu olarak kullandırılması halinde, hafta tatili ücreti alacağının 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 gerekir...Somut uyuşmazlıkta; hükme dayanak bilirkişi raporunda davacının toplu olarak kullandırıldığı anlaşılan hafta tatili süreleri tenzil edilerek hafta tatili ücret alacağı hesaplanmıştır. Hafta tatilinin toplu olarak kullandırılması yasaya aykırı olup, serbest zaman sadece fazla mesai için geçerlidir. Bu nedenle toplu kullandırılan hafta tatili süreleri bu alacağın hesabında mahsup edilemez".<sup>1</sup>

Yargıtay, ayda dört gün olarak toplu hafta tatili izni kullanımından son hafta için haftalık dinlenme hakkının kullanıldığını, diğer üç günün ise işverence verilen diğer izinler olarak işlem görmesi gerektiğini kabul etmiştir.

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanununun 3. maddesine göre hafta tatili pazar günüdür kural bu şekilde olmakla birlikte, işçiye pazar günü dışında hafta tatili izni kullandırılması mümkündür.

İşçinin hangi gün hafta tatili izni kullanacağı işverenin yönetim hakkı kapsamındadır. İşçinin hangi gün hafta tatili kullanacağı işveren tarafından belirlenir.



<sup>1</sup> Y.22.HD.E.2017/23017,K.2019/14055,T.25.06.2019

Bağıtlanan toplu iş sözleşmesinde pazar günü çalışmalarının zamlı olarak ödeneceğinin öngörülmesi, sözü edilen ödemenin salt pazar günü çalışmanın karşılığı olarak değerlendirilmesi doğru olmaz. İşçinin hafta içi bir gün izin kullanması halinde yasa gereği hafta tatili kullandırılmış olmaktadır.

Yargıtay, yine konuyla ilgili bir kararında, hafta tatili gününde yapılan çalışmaların serbest zamanla karşılanmasının mümkün olmadığını kabul etmiştir.

## II. HAFTA TATİLİNE HAK KAZANMADA ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN HALLER

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından işçiye bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

Şu kadar ki;

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

b) (Değişik: 4/4/2015-6645/35 md.) Ek 2 nci maddede sayılan 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.

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.

## III. HAFTA TATİLİNDE ÇALIŞILDIĞININ İSPATI

Hafta tatili gününde çalıştığını iddia eden işçi norm-kuramı uyarınca bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Ücret bordrosunun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda yer alan hafta tatili ücreti ödemesinin yapıldığı kabul edilmektedir.

Bordroda ilgili bölümün boş olması ya da bordronun imza taşıyamaması halinde işçi, hafta tatilinde çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir.



Hafta tatillerinde çalışıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, yazılı delil niteliğindedir. Ancak, sözü edilen çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmektedir.

İmzalı ücret bordrolarında hafta tatili ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından daha fazla çalışıldığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin hafta tatili alacağına bordroda görünenden daha fazla olduğu yönünde bir ihtirazi kaydının bulunması halinde, hafta tatili çalışmalarının ispatı her türlü delille yapılabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olanın dışında hafta tatillerinde çalışmalarını yazılı delille kanıtlanması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, hafta tatili ücretlerinin tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda da ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde hafta tatili çalışması yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.

Hafta tatili çalışmalarının uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yüksek mahkeme son yıllarda bu miktarlardan indirim yapılması gerektiğini istikrarlı bir uygulama halini getirmiştir. Ancak, hafta tatili çalışmasının taktiri delil niteliğindeki tanık anlatımları yerine, yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirimle gidilmemektedir.

#### **IV. HAFTA TATİLİ ÜCRETİNİN HESAPLANMASI**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 46. 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 düzenlenmemiş ise de Yargıtay tarafından hafta tatilinde yapılan çalışmanın fazla çalışma sayılacağı, buna göre ücretin yüzde elli zamlı ödenmesi gerektiği görüşü benimsenmiştir<sup>2</sup>. Buna göre hafta tatilinde çalışılmışsa, çalışma karşılığı olmaksızın ödenmesi gereken bir yevmiye yanında, çalışmanın karşılığı da bir buçuk yevmiye olarak ödenmelidir.

Hafta tatili gününde çalışma yapılması halinde; hafta tatili ücreti alacaklarının saat ücreti üzerinden hesaplanması hatalıdır. Hafta tatilindeki çalışmanın o günün yevmiyesinin 1,5 katı olarak hesaplanması gerekmektedir.

#### **V.KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMADA HAFTA TATİLİ İZİNİ VE ÜCRETİ**

4857 sayılı İş Kanunu uyarınca hafta tatili, yedi günlük zaman dilimi içindeki 24 saatlik dinlenme hakkını ifade etmektedir. Kısmi süreli çalışmada da haftanın 6 işgünü çalışan işçiye kesintisiz 24 saat hafta tatili izni kullandırılması gerekmektedir.

Yargıtay bir uyuşmazlıkta işyerinde haftanın 7 günü günde 3 saat çalışan işçinin hafta tatili çalışması ücretine hak kazandığını ve bu işçiye kesintisiz 24 saat hafta tatili izni de kullandırılması gerektiğine hükmetmiştir.



<sup>2</sup> Y.9 HD.23.05.1996 gün, K.1996/11745

Yüksek Mahkeme söz konusu kararında “Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, tanık beyanlarına göre davacının pazar günleri temizlik yaptığı ve çöp topladığı kabul edilmiştir. Dosya kapsamından, davacının haftanın yedi günü çalışmasına rağmen hafta tatili ücret alacağıının ödenmediği sabit olup, söz konusu alacağın emeklilik sonrası dönem için de kısmi süreli çalışma esasına göre yapılacak hesaplama ile hüküm altına alınması gerekmektedir...” demiştir<sup>3</sup>.

Kısmi süreli çalışmada belirlenen haftalık çalışma süresinin üzerindeki çalışmaların 45 saate kadar fazla süreli çalışma olarak hesaplanması gerekmektedir.

“... 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41/3. maddesi gereğince işçinin normal çalışma ücretinin sözleşmelerle haftalık 45 saatin altında belirlenmesi halinde, işçinin bu süreden fazla, ancak 45 saate kadar çalışmaları fazla sürelerle çalışma olarak adlandırılır. Bu şekilde fazla sürelerle çalışma halinde ücret normal çalışma ücretinin %25 fazlasıdır”<sup>4</sup>

## VI. HAFTA TATİLİ İZİNİ TOPLU KULLANILDIĞINDA ÜCRET

Hafta tatili izinlerinin işçinin dinlenme hakkına ilişkin olması sebebiyle, hafta tatili izni yasal düzenlemenin amacına aykırı şekilde toplu olarak kullanılamayacaktır. İşçiye her altı günlük çalışmaya müteakiben bir gün hafta tatili kullanılması gerekmektedir. Aksi halde işçinin ardı ardına 7 gün çalışması halinde hafta tatili günündeki çalışması karşılığı zamlı ücret ödenmesi gerekmektedir.

Hafta tatili izninin toplu olarak kullanılması halinde, işçi hak ettiği hafta tatili günlerini sonra da toplu olarak kullanmakta ve dinlenmektedir. İşçinin toplu olarak izin kullandığı dönemde çalışması karşılığı olmayan 1 yevmiye tutarındaki ücretin de ödendiği dikkate alındığında işçiye sadece 0,5 yevmiyesi kadar ödeme yapılmalıdır.

Sonuç olarak, Yüksek Mahkemeye göre, işçinin toplu olarak kullandığı izinlerin hafta tatilinden sayılmayan ve fiilen çalışılmayan her bir günü için, 0,5 yevmiye üzerinden hesaplama yapılmalı ve bu suretle hafta tatili ücreti alacağının ödenmesi gerekmektedir.

Saygılarımızla,

**BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ**

<sup>3</sup> Y.9.HD. E.2020/3437, K.2020/3437, T.23.12.2020

<sup>4</sup> Y.22. HD.E.2013/3027,K.2014/7495,T.09.02.2014

