

HAFTA TATİLİ İZİNİN TOPLU OLARAK KULLANDIRILMASI VE DOĞURDUĞU HUKUKİ SONUÇLAR

1. HAFTA TATİLİ İZİNİ

İşçilerin dinlenme hakkı Anayasa ile güvence altına alınmıştır. Anayasanın 50 nci maddesi uyarınca dinlenmek çalışanların hakkıdır.

İşçinin sağlığının korunması ve işgücünün yenilenmesi amacıyla tatil verilmesi, ilkin Anayasanın 50 nci maddesinden kaynaklanan bir zorunluluktur.

Türk Borçlar Kanunu'nun 421 inci maddesine göre işveren, işçiye her hafta, kural olarak Pazar günü veya durum ve koşullar buna imkan vermezse tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür.

5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 19 uncu maddesi uyarınca, Her altı günlük fiili çalışmayı müteakip gazeteciye bir günlük ücretli dinlenme izni verilmesi mecburidir. Gazetecinin vazifesi devamlı gece çalışmasını gerektirdiği hallerde hafta tatili iki gündür.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 41 inci maddesi uyarınca, liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde gemi adamının haftada altı günden fazla çalıştırılması yasaktır. Bunlardan hafta tatili günü çalıştırılanlara, haftanın diğer bir gününde nöbetleşe izin verilir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 46 ncı maddesinde ise işçinin tatil gününden önce aynı Kanun'un 63 üncü maddesine göre belirlenmiş olan iş günlerinde çalışmış olması koşuluyla, yedi günlük zaman dilimi içinde yirmi dört saat dinlenme hakkının bulunduğu belirtilmiştir.

İşçinin hafta tatili gününde çalışma karşılığı olmaksızın bir günlük ücrete hak kazanacağı da Kanunun 46 ncı maddesinin ikinci fıkrasında hüküm altına alınmıştır.

Bazı işyerlerinde İş Kanunu'na göre haftalık 45 saatlik çalışma süresi haftanın 5 iş gününde tamamlanmakta ve cumartesi ile pazar günleri tatil edilmekte; hafta tatili iki gün olarak uygulanmaktadır.

Asıl olan cumartesi gününün işgünü olarak sayılmasıdır. Buna karşın, cumartesi gününün tatil olduğu yönünde iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa ancak o durumda cumartesi günü işgünü olmaktan çıkacak ve hafta tatilinin iki gün olduğu kabul edilecektir.¹

Yüksek Mahkeme konuyla ilgili bir kararında "İşyerinde normalde cumartesi günleri çalışılması veya çalışılmaması işverenin yönetim hakkından kaynaklanmakta olup eğer bireysel veya toplu iş sözleşmesinde cumartesi gününün açıkça hafta tatili (akdi tatil) olduğu düzenlenmemişse o gün işgünü sayılır." şeklinde hüküm kurmuştur.²

Hafta tatili izni kesintisiz en az yirmi dört saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez. Hafta tatili bölünerek kullanılamaz.



¹ Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, On iki levha yayınları,3.Baskı, İstanbul, sayfa 460

² Y.22.HD., T.09.09.2019, E.2017/23337, K.2019/15616

Buna göre hafta tatilinin yirmi dört saatten az olarak kullandırılması halinde hafta tatili hiç kullandırılmamış sayılır.

Yukarıda açıklanan yasal düzenlemeler dikkate alındığında, hafta tatili izinlerinin işçinin dinlenme hakkına ilişkin olduğu açıktır. Hal böyle iken, hafta tatili izninin toplu olarak kullandırılabilceğinin kabulü yasal düzenlemenin amacına aykırılık taşımaktadır.

2. HAFTA TATİLİ İZİNİNİ TOPLU OLARAK KULLANDIRILMASI

Hafta tatili izinlerinin işçinin dinlenme hakkına ilişkin olması sebebiyle, hafta tatili izni yasal düzenlemenin amacına aykırı şekilde işçiye toplu olarak kullandırılmaz.

Hafta tatilinin 7 günlük bir zaman dilimi içerisinde kullandırılması zorunludur. Hafta tatilinin toplu olarak, başka bir anlatımla birleştirilerek kullandırılması, örneğin iki haftalık hafta tatili izninin toplamda 48 saat olarak kullandırılması Kanuna aykırıdır. Çünkü hafta tatilinin amacı işçinin 7 günlük bir zaman dilimi içerisinde dinlenmesinin sağlanmasıdır.³

Yüksek Mahkemeye göre, "Uygulamada genellikle işçinin yerleşim yerinin uzağında bir işyerinde çalışması halinde hafta tatilinin ay içinde toplu olarak kullandırıldığı bilinmektedir. Bu tür bir uygulama için işçinin rızası alınmış olsa bile hafta tatilinin usulüne uygun kullandırıldığından söz edilemez.

Başka bir anlatımla hafta tatilinin toplu olarak kullandırılması haftalık dinlenme hakkının özüne aykırı olup, işçinin rızası sonucu değiştirmez. Hafta tatilinin ay içinde toplu olarak kullandırılması halinde sadece bir hafta tatilinin usulüne uygun kullandırıldığı kabul edilebilir.

Örneğin, yerleşim yeri uzağında olan bir şantiyede çalışan işçiye hafta tatili ayda dört gün toplu olarak kullandırıldığında ilk izin günü, çalışılan son haftanın dinlenme hakkı yerine geçecek, diğer üç gün hafta tatili kullanma anlamında değerlendirilmeyecektir. Usulüne uygun kullandırılmadığı kabul edilen hafta tatillerinde yapılan çalışma karşılığı ücretin %50 zamlı olarak hesaplanması gerekir. Bununla birlikte, işyerinin konumu ve işçinin isteğiyle gerçekleşen böyle bir uygulamada, **hafta tatili olarak değerlendirilmeyen süreler için ödenen ücretin mahsup edilmesi hakkaniyete uygun düşer.**"⁴

3. İDARİ MERCİLER TARAFINDAN YAPILAN TEFTİŞLERDE TOPLU İZİN UYGULAMASININ İNCELENMESİ

İdari merciler tarafından işyerlerinde konuyla ilgili olarak gerçekleştirilen teftişlerde de işçilere hafta tatilinin topluca kullandırılması İş Kanunu hükümlerine açıkça aykırılık olarak değerlendirilmekte ve işçilerin haftanın yedi günü çalıştırılıp hafta tatillerinin belirli bir tarihte topluca kullandırılması uygulaması ile karşılaşılması halinde öncelikle bu nitelikteki uygulamalar durdurulmaktadır.

Geçmişte yapılan çalışmalar karşılığı toplu olarak kullandırılan hafta tatili izinleri işverence işçilere verilen ücretli izin olarak kabul edilmekte ve geçmişteki hafta tatili çalışmalarına karşılık ise ilave hafta tatili ücreti ödenmesi istenilmektedir.

Hafta tatili çalışmalarının karşılığı olan ücretlerin ise; işçilere, bir çalışma karşılığı olmaksızın ödenen hafta tatili ücretlerine ek olarak, çalıştıkları günün ücreti (bir günlük ücreti) ile o güne ait çalışmanın yüzde elli zamlı karşılığı (ilave toplam bir buçuk yevmiye olacak şekilde) olacak şekilde hesaplanarak ödenmesi istenilmektedir.



³ Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, On iki levha yayınları,3.Baskı, İstanbul, sayfa 460

⁴ Yargıtay 9.Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi 2020

4. SONUÇ

Hafta tatili izinlerinin işçinin dinlenme hakkına ilişkin olması sebebiyle, hafta tatili izni yasal düzenlemenin amacına aykırı şekilde işçiye toplu olarak kullanılamaz.

Anayasanın 50 inci maddesi uyarınca dinlenmek çalışanların hakkıdır.

İşçinin sağlığının korunması ve işgücünün yenilenmesi amacıyla tatil verilmesi, ilkin Anayasanın 50 nci maddesinden kaynaklanan bir zorunluluktur.

Hafta tatili izni; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda açıkça düzenlemeye tabi tutulmuştur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 46 ncı maddesinde, işçinin tatil gününden önce aynı Kanun'un 63 üncü maddesine göre belirlenmiş olan iş günlerinde çalışmış olması koşuluyla, yedi günlük zaman dilimi içinde yirmi dört 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 tatilinin 7 günlük bir zaman dilimi içerisinde kullanılması zorunludur.

Hafta tatilinin toplu olarak yani birleştirilerek kullanılması, Kanuna aykırıdır. Çünkü hafta tatilinin amacı işçinin 7 günlük bir zaman dilimi içerisinde dinlenmesinin sağlanmasıdır.

Yüksek Mahkeme tarafından, hafta tatilinin ay içinde toplu olarak kullanılması halinde sadece bir hafta tatilinin (son hafta tatili izni günü) usulüne uygun kullanıldığı kabul edilmekte, diğer günler hafta tatili izni kullanma anlamında değerlendirilmemektedir.

Usulüne uygun kullanılmadığı kabul edilen hafta tatillerinde yapılan çalışma karşılığı ücretin %50 zamlı olarak hesaplanıp, hafta tatili olarak değerlendirilmeyen süreler için ödenen ücretin bundan mahsup edilmesi gerekmektedir.

Konuyla ilgili olarak işyerlerinde idari merciler tarafından gerçekleştirilen teftişlerde, geçmişte yapılan çalışmalar karşılığı toplu olarak kullanılan hafta tatili izinleri işverence işçilere verilen ücretli izin olarak kabul edilmekte ve geçmişteki hafta tatili çalışmalarına karşılık ise ilave hafta tatili ücreti ödenmesi istenilmektedir.

Hafta tatili çalışmalarının karşılığı olan ücretlerin ise işçilere, bir çalışma karşılığı olmaksızın ödenen hafta tatili ücretlerine ek olarak, çalıştıkları günün ücreti (bir günlük ücreti) ile o güne ait çalışmanın yüzde elli zamlı karşılığı (ilave toplam bir buçuk yevmiye olacak şekilde) olacak şekilde hesaplanarak ödenmesi istenilmektedir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

