

ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNÜ ÇALIŞMALARINDA YARGITAY UYGULAMASI

1. 2429 SAYILI ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER HAKKINDA KANUN HÜKÜMLERİ

Ülkemizde ulusal bayram ve genel tatil günleri 2429 sayılı Ulusal Bayramlar ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da düzenlenmiştir.

2429 Sayılı Ulusal Bayramlar ve Genel Tatiller Hakkında Kanunu'nun 2 nci maddesi uyarınca; resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü, 1 Mayıs günü ve 15 Temmuz günü genel tatil günleridir.

Buna göre genel tatil günleri; 1 Ocak, 23 Nisan, 1 Mayıs, 19 Mayıs, 15 Temmuz ve 30 Ağustos günleri ile Arife günü saat 13:00'ten itibaren başlanan 3,5 günlük Ramazan Bayramı ve Arife günü saat 13:00'ten itibaren başlanan 4,5 günlük Kurban Bayramıdır.

Ulusal Bayram günü ise 28 Ekim saat 13:00'ten itibaren başlayan ve 29 Ekim günü de devam eden 1,5 gündür.

2429 Sayılı Kanunu'nda belirtilen Ulusal Bayram ve genel tatil günleri; Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır. Mahiyetleri itibariyle sürekli görev yapması gereken kuruluşların özel kanunlarındaki hükümler saklıdır.

2429 sayılı Kanuna göre, 29 Ekim ulusal bayram günü resmi özel bütün işyerlerinin kapatılması zorunludur. Öteki günler de ise sadece resmi daire ve kuruluşlar tatil edilirler.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 44 üncü maddesinde yer alan, "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." düzenlemesi gereğince iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesinde (TİS) öngörüldüğü veya işçinin onayı alındığı takdirde **işyerinde 29 Ekim günü de çalışma yapılabilecektir.** Ulusal Bayram ve genel tatil (UBGT) günü çalışmasına önceden onay vermiş olan işçi bakımından işverenin talebi halinde bu çalışmaya katılmak zorunludur, aksi halde sözleşmeye aykırılık gündeme gelir.¹

Yine, 2429 Sayılı Kanunu'nun 2 nci maddesinde yer alan, "UBGT günleri; Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır." düzenlemesi cumartesi gününün genel tatil gününün genel tatil günü olduğu sonucunu doğurmaz.²

Yargıtay konuyla ilgili bir uyuşmazlıkta, son günü Cuma'ya gelen tatil gününü takip eden Cumartesi gününün genel tatil günü olarak kabul edilmesinin mümkün olmadığına hükmetmiştir.³

¹ H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7. Bası, sayfa 1377,

² A. g. e. sayfa 1376

³ 2429 sayılı Kanun'un 2/D maddesinde; bu kanunda belirtilen UBGT günleri Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır" hükmü yer almaktadır. Kanununun 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 kabul edilmesi mümkün değildir. Bugünün de normal Cumartesi günü olarak değerlendirilmesi gerekir. Ayrıca yukarıda belirtilen yasada genel tatil günlerinin kaç gün olduğu da belirtilmiştir. Yine (mülga) 1475 sayılı İş Kanunu'nun 38.maddesinde de Cumartesi günü ücreti düzenlendiği gibi yasanın 42. Maddesinde de genel tatil günü ücretinin hangi günler için ödeneceği belirtilmektedir. Bütün bu yasal düzenlemeler karşısında son günü Cumaya gelen tatil gününü takip eden Cumartesi

Yine Yüksek mahkeme, 2429 sayılı Kanununun 2/D maddesindeki düzenlemeye dayanan ve cumartesi günü tatili ile TİS'in imzalanmasından sonra genel tatil yapılacak günlerde çalışılması halinde zamlı ücret ödenmesini öngören TİS hükmü uyarınca genel tatil ücreti talebini, sözleşme hükmünün Cumartesi gününü akdi tatil olarak kabul ettiği, bunun 2429 sayılı Kanun kapsamında düşünülmesinin mümkün olmadığı ve genel tatil olarak kabul edilemeyeceği gerekçesiyle reddetmiştir. ⁴

2. İŞ KANUNU HÜKÜMLERİ UYARINCA UBGT ÜCRETİNİN HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ

İş Kanunu'nun 47 nci maddesi uyarınca, Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir.

Söz konusu düzenleme uyarınca, UBGT günlerinde işyerinde çalışılması halinde yapılan bu çalışma karşılığında işçilere ilave bir günlük ücret daha ödenir.

İş Kanunu'nun 45 inci maddesi uyarınca, UBGT günlerinde çalışma karşılığında işçilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar geçerlidir.

İş Kanunu'nun 49 uncu maddesi uyarınca, işçinin tatil ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir. 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 7,5 katıdır.

İş Kanunu'nun 49 uncu maddesinin son fıkrası uyarınca, hasta, izinli veya mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam ödenen, yani maktu aylıklı işçilere İş Kanunu'nun 47 nci maddesi hükmü uygulanmaz. Ancak yine bu fıkra göre maktu aylıklı işçilerin UBGT günlerinde çalışmaları halinde ayrıca çalıştıkları her gün için bir günlük ücret ödenir. Maktu aylık işçilerin UBGT çalışması karşılığın ödenecek bir günlük ücretleri aylıklarının otuzda biridir.⁵

Yargıtay uygulamasına göre, UBGT günlerinde yaptığı çalışma 7,5 saatin çok altında da kalsa, işçiye ücretinin içinde olan ve çalışmadan hak ettiği genel tatil ücretine ilaveten bir günlük tam ücret daha ödenmesi gerekmektedir.⁶

Yüksek Mahkeme işçinin çalıştığı 9 saat üzerinden UBGT çalışması ücreti talep ettiği bir uyuşmazlıkta, genel tatil günü çalışmasının 9 saat üzerinden değil, bir günlük ücret, yani 7,5 saat üzerinden hesaplaması gerektiğine hükmetmiştir.⁷

İşyerinde kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi çalışma gününe denk gelen UBGT günü çalışmaması halinde ücretli tatil günü iznini kullanacaktır. Bununla birlikte, UBGT günü işçinin kısmı

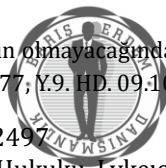
gününün de genel tatil günü kabul edilmesi mümkün olmayacağından usul ve yasaya aykırı verilmiş olan mahkeme kararının bozulması gerekmiştir." A.g.e. sayfa 1377; Y.9. HD. 09.10.2003, E.2003/15690, K.2003/16489,

⁴ 22.HD.10.06.2019, E.2017/16602, K.2019/12497

⁵ H. Mollamahmutoglu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7. Bası, sayfa 1379,

⁶ Y.9.HD. 10.02.2015, HD.E.2013/8919, K.2015/5460

⁷ 9.HD.E.2016/12888, K.2016/9700,18.04.2016



sürelî iş sözleşmesine göre çalışması gereken bir gün değilse işçi bakımından ücretli tatil hakkı söz konusu olmayacaktır.⁸

Kısmî sürelî iş sözleşmesiyle çalışan işçinin çalışma günü UBGT' ye denk gelmesi halinde işçi o gün çalışırsa tatil günü ücretine hak kazanacak, işçinin UBGT ücreti o gün çalışması gereken sürenin ücreti olarak hesaplanıp işçiye ödenecektir.⁹

Üst yöneticiler de UBGT günlerinde işyerinde çalışması halinde ilave bir günlük ücrete hak kazanır.¹⁰

Yargıtay'a göre, yurt dışında Türk firmasına ait işyerinde çalışan Türk işçi ile işvereni arasındaki uyuşmazlıklarda 5178 sayılı Milletlerarası Özel Usul ve Hukuk Hakkında Kanunu'nun 27 nci maddesi uyarınca milli hukukun uygulanması söz konusu olduğunda yabancı ülke mevzuatına göre milli ve dini tatil günleri için çalışma karşılığı olmaksızın ücret ödenen işçiye ayrıca Türk mevzuatı uyarınca UBGT ücretinin ödenmesi mükerrer yararlanmaya yol açar. Bu nedenle, yabancı ülke mevzuatı uyarınca işçiye ödenmiş olan tatil ücretleri, Türk mevzuatının öngördüğü UBGT günlerindeki çalışma karşılığı olarak hesaplanan ücretten mahsup edilmelidir.¹¹

4857 sayılı İş Kanunu'nun 50 nci maddesi uyarınca, UBGT günü çalışması ücretlerinin hesabında 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 hesaba katılmaz. UBGT çalışması ücreti çıplak ücret üzerinden hesaplanarak işçiye ödenir.¹²

3. İŞ SÖZLEŞMELERİNE UBGT ÜCRETLERİNİN DAHİL EDİLEMESİ

Yargıtay'ın yerleşik uygulaması gereği 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olan işçilerin iş sözleşmelerinde aylık ücrete UBGT ve hafta tatil çalışmalarının dahil olduğu yönünde kayıt konulması durumunda bu kayıtlar genel tatil çalışması ve hafta tatili çalışması yönünden geçersiz kabul edilmektedir.¹³

İş Kanunu'nda yer almadığından UBGT çalışması karşılığında serbest zaman kullanılamaz. UBGT günü çalışması karşılığında izin verilmişse bu ancak mazeret izni olarak kabul edilebilir.¹⁴

4. UBGT GÜNÜNDEKİ ÇALIŞMANIN HAFTA TATİLİ GÜNÜNE RASTLAMASI

UBGT günü ve hafta tatilinin aynı güne denk gelmesi ve işçinin bu tatil gününde çalışmaması halinde bir gündelik ücrete hak kazanılır.

Yüksek Mahkeme konuyla ilgili uyuşmazlıklarda, haftada 6 gün çalışan işçinin hafta tatiline denk gelen ve çalışılmayan UBGT tatil günlerinin hesaplama sırasında dışlanması gerektiğine karar vermektedir.¹⁵

⁸ H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7. Bası, sayfa 1378,

⁹ A. g. e. sayfa 1380

¹⁰ Y.9.Hd.14.04.2017, E.2017/4304, K.2017/6497

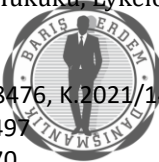
¹¹ A. g. e. sayfa 1378, Y.9.HD.12.10.2021, E.2021/8476, K.2021/14141

¹² Y.22.HD.10.06.2019, E.2017/16602, K.2019/12497

¹³ Y.9.HD.28.09.2014, E.2012/25448, K.2014/15170

¹⁴ Y.9.HD.21.12.2017, E.2017/27553, K.2017/22015

¹⁵ Y.9.HD.13.09.2018, E.2015/21125, K.2018/15711



İşçi haftanın 6 günü çalışması halinde hafta tatili ücretine hak kazandığı için hafta tatili gününe denk gelen ve çalışılmayan UBGT günü için ayrıca ücrete hak kazanamaz.

İşyerinde işçinin 45 saatlik haftalık çalışma süresini doldurduğu ve hafta tatili günü ile çıkan UBGT günü de işyerinde çalışması halinde ise hafta tatili çalışması ücreti %50 zamlı ücretle ödendiğinden ve işçinin lehine olduğundan işçiye hafta tatili ücreti hesaplanarak ödenecektir.¹⁶

5. UBGT GÜNÜNÜN ÇALIŞILMAYAN CUMARTESİ GÜNÜNE RASTLAMASI

Yüksek Mahkeme, Cumartesi günleri çalışılmayan ve bu sürenin haftanın çalışılan öteki günlerine bölünerek haftalık çalışmanın yapıldığı bir işyerinde cumartesi gününün UBGT gününe rastlaması nedeniyle ortaya çıkan bir uyuşmazlıkta bunun tamamen bir takvim rastlantısı olduğunu belirterek bu durumda ayrıca ücret ödemesi gerektirmeyeceğini kabul etmiştir.¹⁷

Yüksek Mahkemenin sonraki bir kararına göre de haftada beş gün çalıştırılan ve ücretini tam alan işçi, bir genel tatil gününün çalışmadığı cumartesi gününe rastlaması halinde o gün için ayrıca genel tatil ücreti isteyemez.¹⁸

Akdi tatil olan cumartesi günü fiilen bir çalışma olmadığı gibi, cumartesi günü çalışmasının haftanın diğer iş günlerinde yapılması karşılığı olarak işçi esasen tatil imkanı bulmakta; yani bu çalışmanın karşılığını almaktadır; UBGT gününe rastlayan cumartesi günü için tatil ücreti aldığı için işçi ayrıca bir gündeliğe hak kazanamaz.¹⁹

Eğer bu gibi durumlarda Cumartesi günü çalışılırsa, işçi haftalık 45 saatlik çalışmasını haftanın ilk beş gününde tamamladığı için UBGT gününe rastlayan Cumartesi günü yaptığı çalışma fazla çalışma kabul edilir ve o gün için %50 zamlı ücrete hak kazanır.²⁰

6. POSTALAR HALİNDE ÇALIŞMADA UBGT ÜCRETİ

Postalar halinde çalışmanın yürütüldüğü bir işyerinde, UBGT ücreti işçinin çalıştığı postanın çalışma saatlerinin girdiği günün UBGT günü olması halinde söz konusu olur. Örneğin, işçi 22 Nisan gününü 23 Nisan gününe bağlayan gecede 24.00-08.00 postasında çalışması halinde ilave bir günlük genel tatil günü çalışması ücretine hak kazanacaktır.

Konuyla ilgili bir kararında Yüksek Mahkeme, "...Davacının gece vardiyasında çalıştığı, 28 Ekimi 29 Ekime bağlayan gece 24.00-08.00 arası çalışması bulunan davacının UBGT günü çalışması olduğundan ilave yevmiyeye hak kazandığı açıktır."²¹ şeklinde hüküm kurmuştur.

¹⁶ Y.9.HD.19.04.2017, e.2017/4354, K.2017/6921

¹⁷ N.Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 35.Bası, Sayfa 775, Y.9.HD.30.03.1971, E.1760, K.5753

¹⁸ A.g.e. sayfa 775, Y.9.HD.2006.1974, E.1973/30174, K.1974/12817

¹⁹ H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7. Bası, sayfa 1382

²⁰ Murat Şen, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma Haziran 2010, Sicil Dergisi, H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7. Bası, sayfa 1382

²¹ 22.HD.18.02.2019, E.2017/19993, K.2019/3612

7. BASIN İŞ KANUNU VE DENİZ İŞ KANUNU KAPSAMINDA ÇALIŞANLARIN UBGT ÜCRETİ

5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun Ek madde 1/2 'ye göre, "Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışmalar fazla çalışma sayılır ve her bir fazla çalışma saati için gazeteciye verilecek ücret normal çalışma saati ücretinin %50 fazlası olarak hesaplanır."

Yargıtay konuyla ilgili bir kararında, "5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un Ek 1. Maddesinde, günlük çalışma süresi gece ve gündüz devrelerinde 8 saat olarak açıklamıştır. Günlük 8 saati aşan çalışmalarla, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatillerde yapılan çalışmaların fazla saatlerde çalışma olduğu aynı maddenin ikinci fıkrasında açıklanmıştır.

Değinen maddenin 4 üncü fıkrasında ise, "Her bir fazla çalışma saati için verilecek ücret, normal çalışma saati ücretinin %50 fazlasıdır." şeklinde hükme yer verilerek, fazla saatlerde çalışmanın karşılığının ne şekilde ödeneceği belirlenmiştir. Gazetecinin hafta tatili ve UBGT çalışması yapması halinde ücretinin nasıl hesap edilerek ödenmesi gerektiğini ortaya koymuştur.²²

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 43 üncü maddesi uyarınca, Deniz İş Kanunu kapsamına giren gemilerde çalışan gemi adamlarına ulusal bayram ve genel tatil günlerinde, bir iş karşılığı olmaksızın bir günlük ücreti tutarında tatil ücreti, ücret ödeme şekline bakılmaksızın ayrıca ödenir.

8. UBGT GÜNÜ ÇALIŞMALARINDA İSPAT

UBGT günlerinde çalışıldığının ispatı işçi üzerindedir. Bu çalışmalar karşılığı olan ücretlerin ödendiğini ise işveren ispatlamak zorundadır.

İmzalı bordrolarda veya ücret hesap pusulalarında UBGT çalışması tahakkuk ettirilmiş ve ihtirazi kayıt yoksa aksi ancak yazılı belge ile ispatlanabilir. Ancak işçi bordroyu ya da ücret hesap pusulasını imzalarken herhangi bir ihtirazi kayıt koyarak bordroda ya da ücret hesap pusulasında yazandan daha fazla UBGT günlerinde çalıştığı şerhi düşmüşse o zaman yazılı belgeyle ispat zorunluluğundan kurtularak tanık dahil her türlü delille ispat yoluna gidebilir.

Ücret bordroları veya ücret hesap pusulalarında imza olmasa da UBGT ücreti tahakkuk ettirildiyse bordro ve ücret hesap pusulası kayıtlarının banka ödemeleriyle uyumlu olması durumunda bu ödemeler kabul edilmektedir.

İspat konusunda en önemli deliller yazılı belgelerdir. Puantajlar, doğruluğu ispatlanmış giriş çıkış kayıtları, GPS kayıtları, nöbet defteri, tutanaklardaki savunma yazılarındaki günler, takograf, bilgisayar şifresi ile işlem yapılan yerlerdeki bilgisayar açılıp kapanış kayıtları (log kayıtları), işveren kayıtları yazılı kayıt niteliğindedir.²³

UBGT günlerinde çalışma olgusunun yazılı belge ile ispatlanamadığı hallerde tanıkla ispat yoluna başvurulmaktadır.



²² Ahmet Seçkin, İş Hukuku ve Uygulaması, On iki levha Yayınları, 2.Baskı, sayfa 355, Y.22. HD. 18.04.2018, E.2017/12205

²³ Uğur Ocak, Selma Betin, Fazla Çalışma, Ankara 2020, sayfa 845

9. UBGT ÜCRETLERİNİN ÖDENMEMESİ HALİNDE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

UBGT alacaklarının ödenmemesi işçiye 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24 üncü maddesinin ikinci fıkrasının e bendi uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı vermektedir.²⁴

Buna karşın, Yüksek Mahkeme UBGT alacağının çok az miktarda olması halinde işçinin iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 24/2-e fıkrası uyarınca feshini haksız fesih olarak kabul etmektedir.²⁵

10. UBGT ALACAKLARINDA ZAMANAŞIMI SÜRESİ VE FAİZ

UBGT alacakları 5 yıllık zamanaşımına tabidir ve zamanaşımı hakkın doğduğu tarihte başlar. Uyuşmazlık halinde ve zamanaşımı def'inde bulunulması şartıyla Mahkeme tarafından dava tarihinden itibaren 5 yıl geriye gidilerek UBGT günü alacakları hesaplanmaktadır.²⁶

UBGT ücreti geniş anlamda ücret niteliğinde olup, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34 üncü maddesi gereğince, gününde ödenmemesi halinde bankalarca uygulanan en yüksek faize tabidir.²⁷

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

isVerenim.com

²⁴ Y.9.HD.21.03.2018, E.2015/9398, K.2018/5909

²⁵ 7.HD.20.10.2014, E.2014/6860, K.2014/19152

²⁶ Y.9.HD.04.07.2012, E.2012/3938, K.2012/25669

²⁷ Y.22.HD.11.03.2013, E.2012/21855, K.2013/4970

Ahmet Seçkin, İş Hukuku ve Uygulaması, On iki levha Yayınları, 2.Baskı, sayfa 355, Y.22. HD. 18.04.2018, E.2017/12205

