

# HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ 31 – 45 SAAT ARASINDAKİ İŞÇİLER HAFTA TATİLİ ÜCRETİNE HAK KAZANIR MI ?

● Erol GÜNER\*

## I. GİRİŞ:

Hafta tatili Türkiye’ de 1924 yılında çıkarılan Hafta Tatili Kanunu ile düzenlenmiştir. Bu kanuna göre, **“On bin veya on binden fazla nüfusu bulunan şehirlerdeki fabrika, imalathane, tezgah, dükkan, mağaza, yazıhane, ticarethane, sınai ve ticari bilumum müesseselerin ..... haftada bir gün tatil edilmeleri mecburidir “ (394 sayılı Hafta Tatili Kanunu 1. Md.).** Resmi daireler ile genel, özel, ticari ve sınai müesseselerde işçilerin haftada altı günden çok süreyle çalıştırılması yasaklanmıştır (394/2. Md. ). Kanun sadece sanayi dışında kalan işçilerden tarım, avcılık, balıkçılık, ormancılık ve benzeri işlerdeki çalışmaları kapsam dışında bırakmıştır(394/3. Md. ).

Hafta Tatili Kanununa göre, işyerlerinin Pazar günü açık olabileceği düzenlenmiştir. Pazar günü açık olan bir işyerinde, haftanın başka bir gününde işçiye izin verilmesi kanunda düzenlenmiştir. Postalar halinde çalışma yapılması halinde Pazar günü çalışan işçiye hafta içinde ve 24 saatten az olmamak üzere hafta tatili verilmelidir. Bunlar dışında, dinsel ve toplumsal gerekler göz önüne alınarak, Ramazan ve Kurban bayramı arifesine rastlayan Pazar günlerinde işyerinin kapalı tutulmasına istisna getirileceği de kanunda düzenlenmiştir(394/5. Md. ).

Makalemizde doktrinde ve yargı kararlarında tam bir görüş birliğinin olmadığı, haftalık çalışma süresi 31 - 45 saat arasında olan işçilerin hafta tatili

\* İş Müfettişi İş Teftiş Ankara Grup Başkan Yrd.

ücretine hak kazanıp-hak kazanmadıkları konusunu Kısmi ve Tam süreli İş Sözleşmesi ışığında incelemeye ve irdelemeye çalışacağız.

## II. KISMİ SÜRELİ VE TAM SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ:

Çalışma yaşamımızda Part Time, İş Yasasında ise Kısmi süreli çalışma olarak isimlendirilen çalışma biçimi, 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı yeni İş Yasası ile iş mevzuatımıza girmiş' nın önemli ve yeni bir düzenlemedir.

4857 sayılı İş Yasası' nın “ **Türü ve Çalışma Biçimlerini Belirleme Serbestisi**” başlıklı 9. maddesine göre; “ Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılıdır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından **tam süreli** veya **kısmî süreli** yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir.

Aynı yasanın “**Kısmi Süreli ve Tam Süreli İş Sözleşmesi**” başlıklı 13. Maddesine göre ise; “ **İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda** sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir. Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye oranlı olarak ödenir.....” hükümleri düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Yasası' nın 63. maddesine istinaden çıkarılan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği' nin (06.04.2004 tarihli Resmi Gazetede yayımlanmıştır) Kısmi Süreli Çalışma başlıklı 6. maddesine göre; “ **İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır.** “4857 sayılı İş Yasası' nın 63. maddesi ve söz konusu yönetmeliğin 4. maddesinden hareketle,

haftalık çalışma süresinin de 45 saat olduğu göz önünde tutulduğunda, kısmi süreli çalışmadan söz edebilmek için haftalık çalışma süresinin 30 saat (45 x 2 / 3 : 30 saat) ve altında düzenlenmiş olması gerekmektedir.

**\*\*Bu yasal düzenlemeler dikkate alındığında; kısmi süreli çalışmadan söz edebilmek için haftalık çalışma süresinin 30 saat veya altında olması, tam süreli çalışmadan söz edebilmek için ise çalışma süresinin 30 saatin üzerinde bulunması açıktır.**

### III. HAFTA TATİLİ ÜCRETİNE HAK KAZANMA;

4857 sayılı İş Yasası' nın 46. Maddesine göre, “**Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce yasanın 63. Maddesine göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme verilir**” hükmü bulunmaktadır. Buna göre, hafta tatili ücretinden yararlanabilmek için, İş Yasası' nın uygulama alanı içinde olmak ve haftanın tatilden önceki iş günlerinde çalışmış olmak şartları bulunmaktadır.

**A- İş Yasası Kapsamı İçinde Olmak:** Hafta tatili ücretinden yararlanabilmenin ilk şartı, İş Yasası kapsamı içinde olmaktır. Borçlar Yasası uygulama alanı içinde olanlar ve İş Yasası' nın 4. Maddesinde belirtilen istisnalar içinde yer alan işler ve yerlerde çalışanlar hafta tatili hakkından yararlanamayacaklardır.

**B- Haftanın Tatilden Önceki İş Günlerinde Çalışmış Olmak:** Hafta tatili hakkından yararlanmanın ikinci şartı, haftanın tatilden önceki iş günlerinde İş Yasası' nın 63. Maddesinde belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaktadır. Kanun, koruyucu yapısı içinde fiilen çalışılmayan bazı halleri çalışılmış gibi kabul etmektedir.

İş Yasası' nın 46. Maddesine göre, hafta tatiline hak kazanmak için aşağıdaki süreler çalışmış gibi kabul edilmektedir;

1- Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlarla günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan ve sözleşmeden doğan tatil günleri,

2- Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,

3- 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 halinde haftanın çalışılmayan günleri hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış gibi sayılacaktır.

4857 sayılı İş Yasası' nın 46. madde hükümleri dikkate alındığında, çalışmış gibi sayılan günler ve işverenden izin alınarak çalışılmayan günler dışında işçinin hafta içinde herhangi bir işgününde işine devam etmemesi durumunda hafta tatiline hak kazanmadığı gibi, hafta tatili ücreti de söz konusu olmayacaktır. Bu durumdaki işçinin aylık toplam çalışılan gün sayısı, bir gün işe devam etmediği düşünüldüğünde 2 gün eksik olacaktır. Çalışılan gün sayısı 30 değil, 28 gün olarak gösterilecek, 28 gün ücret tahakkuk ve tediyesi yapılacaktır. İşçilerin bu durum ile karşılaşmamaları için haklı bir mazeretleri dışında işlerine devam etmeleri yerinde olacaktır.

#### **IV. HAFTA TATİLİ ÜCRETİ:**

Kanunda düzenlenmiş şartları yerine getiren işçiye, işveren tarafından çalışılmayan hafta tatili günü için bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ücret ödenecektir(4857/46-II. Md. ). İşçinin tatil günü ücreti, çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir(4857/49-I. Md. ). İşçiye ödenecek olan hafta tatili ücretinde, sadece çalışmanın karşılığı olan çıplak ücret esas alınacak fazla çalışma ücreti, primler, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde çalışan işçilere bu işler için verilen ücret ve sosyal yardımlar dikkate alınmayacaktır(4857/50. Md. ) İşyerinde; işin bir haftadan fazla süre ile tatil

edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığında, 4857/24 ve 25. Maddelerinin III. Bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden dolayı çalışılmayan günler için işçilere bir hafta süreyle ödenen yarım ücret, hafta tatili günü için de ödenecektir(4857 / 46-V. Md. ).

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde, hafta tatili ücreti işçiye işveren tarafından ödenecektir(4857/ 46-VI. Md. ). Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü ücret sistemleriyle çalışan işçiler için tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır(4857 / 49-II. Md. ). Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin yedi buçuk katıdır(4857/ 49-III. Md. ). Aylık ücretle çalışanların aldıkları ücret, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerini de içerdiği için ayrıca bir ödeme yapılmayacaktır(4857 / 49-IV. Md. ).

Geçici iş göremezlik ödeneği alan işçilere hafta tatili ücreti, kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenecektir(4857/48-I. Md. ). Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir(4857/48-II. Md. ).

## **V. SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATINDAKİ PRİME ESAS KAZANÇLAR DÜZENLEMESİ:**

**5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun “ Prime esas kazançlar “ başlıklı 80. maddesine göre (Değişik: 17/4/2008-5754/47 md.) .....**

g) Primlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç, sigortalının, bir ay için prime esas tutulan kazancının otuzda biridir. Ancak günlük kazancın hesabına esas tutulan ay içindeki bazı günlerde çalışmamış ve çalışmadığı günler için ücret almamış sigortalının günlük kazancı, o ay için prime esas tutulan kazancının ücret aldığı gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır.

*h) Sigortalıların günlük kazançlarının hesabında esas tutulan gün sayıları, aynı zamanda, bunların prim ödeme gün sayılarını gösterir. Ancak, işveren ve sigortalı arasında **kısmî süreli hizmet akdinin yazılı olarak yapılmış olması** kaydıyla, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışan ve çalıştığı saat karşılığında ücret alan sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saati süresinin 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunur.*

*Bu şekildeki hesaplamada gün kesirleri bir gün kabul edilir.*

Yukarıda belirtilen madde hükümleri dikkate alındığında; kimsi süreli çalışma ile ilgili olarak sigorta primlerinin nasıl tahakkuk ettirileceği açıkça belirtilmiştir. Ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışan ve çalıştığı saat karşılığında ücret alan sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısının, ay içindeki toplam çalışma saati süresinin 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunacağı ve bu şekildeki hesaplamada gün kesirlerinin bir gün olarak kabul edileceği hüküm altına alınmıştır.

Kısmi Süreli Çalışmanın söz konusu olmaması durumunda yani haftalık çalışma süresinin 31- 45 saat arasında bulunması ve söz konusu çalışma süresinin hafta içinde değişik çalışma gün sayısında tamamlanması durumunda prim tahakkukunun 30 tam gün üzerinden yapılacağı aşıkardır. Prim gün sayısı ve prim tahakkuku 30 gün üzerinden yapılacağından doğal olarak ücret tahakkuku ve tediyesi de 30 gün üzerinden yapılması gerekecektir. Bu tespit bağlamında, doktrinde farklı görüşlerin bulunması ve aksine yargı kararlarının olmasına karşın, tam süreli iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçilerin haftalık 31 – 45 saat arasındaki çalışma süresini kaç günde (3, 4, 5 gün gibi) tamamladıkları önemli olmayıp hafta tatili ücretine hak kazanacakları açıktır.

Sosyal Güvenlik Mevzuatındaki düzenleme bağlamında ulaştığımız kanaate, 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri bağlamında da ulaşılmaktadır. Günlük ve haftalık çalışma süresini belirleme yetkisi “ işverenin yönetim hakkı “

bağlamında işverenindir. İşveren günlük ve haftalık çalışma süresini yasal sınırları aşmayacak şekilde belirlemiş ve işçi de bu tespite itiraz etmeyip çalışma edimini yerine getirmiş ise bu düzenleme artık iş sözleşmesi hükmü haline gelmiştir. İşverenin belirlediği çalışma süresi 4857 İş Yasası' nın 63. maddesi ve bu maddeye istinaden çıkarılan İş Süreleri Yönetmeliğinde belirtilen günlük ve haftalık iş sürelerinin altında olabilir. Hafta tatili ücretine hak kazanma açısından önemli olan haftalık çalışma süresi değil, haftanın tatilden önceki günlerinde işçinin çalışmış olmasıdır. Haftalık çalışma süresi kısmi süreli iş sözleşmesinin söz konusu olamayacağı 31 – 45 saat arasında bulunması durumunda işçi haftanın tatilden önceki günlerinde çalışmış olması karşılığında hafta tatili ücretine hak kazanmış olacaktır. Kısmi süreli iş sözleşmesinin söz konusu olmaması nedeni ile işçinin başka bir iş sözleşmesi ile farklı bir işverenin yanında çalışması ve ilave bir ücrete hak kazanması da mümkün olmayacaktır.

## VI. SONUÇ:

Anayasamızın çalışma şartları ve dinlenme hakkı başlıklı 50. Maddesine göre, dinlenmek çalışanların hakkıdır. Bu bağlamda, hafta tatilinin işçinin Anayasal ve Yasal bir hakkı olduğu, hafta tatili yapmayan işçiden yeterli verim alınamayacağı ve işyeri disiplinine zararının olacağı açıktır.

Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli izin hakları ve şartları kanunla düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Yasası' nın 46-50. Maddelerinde hafta tatili izni ile ücreti konusunda düzenlemeler yapılmıştır. Ayrıca 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu ile de hafta tatilinin usul ve esasları belirlenmiştir. Bu yasal mevzuat doğrultusunda işçilere haftada 24 saatten az olmamak üzere, ücret kesintisi yapmaksızın( bir iş karşılığı olmaksızın) hafta tatili izni verilmesi ve hafta tatili ücretinin tahakkuk ve tediye usulleri de 49 ve 50. Madde hükümlerine göre yapılması gerekmektedir.

Makalemizde haftalık çalışma süresi 31 – 45 saat arasında olan işçilerin hafta tatili ücretine hak kazanıp- hak kazanamayacaklarını irdelemeye çalıştık. Sonuçta bu durumda olan işçilerin hafta tatili ücretine hak kazanacakları yönünde kanaate ulaştık.

### **KAYNAKÇA**

T.C. Yasalar (10.06.2003). **4857 iş kanunu**. Ankara: Resmi Gazete (25134 sayılı)