

TARİH : 09.09.2022

SAYI : 2022/13

KONU : İşçinin Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti

İşçinin, ulusal bayram ve genel tatil (UBGT) günleri ve bu kapsamda ödenmesi gereken ücreti Anayasa ve kanunlar çerçevesinde sosyal bir hak olarak kabul edilmiştir. Toplum nezdinde büyük bir önemi olan bu günlerde çalışanların, aileleri ile birlikte vakit geçirebilmeleri, sosyal ve dini görevlerini maddi kaygılar yaşamadan gerçekleştirebilmeleri amaçlanmıştır.

Hangi günlerin UBGT kapsamında sayılacağı hususu Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ile belirlenmiş olup aşağıda yer almaktadır:

- 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı (28 Ekim günü saat 13:00'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder)
- 1 Ocak Yılbaşı Günü
- 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü
- 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü
- 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı Günü
- 30 Ağustos Zafer Bayramı Günü
- Ramazan Bayramı (Arefe günü saat 13:00'ten itibaren 3.5 gün)
- Kurban Bayramı (Arefe günü saat 13:00'ten itibaren 4.5 gün)

4857 sayılı İş Kanunu'nun 44 ila 47 nci maddeleri arasında ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma ve genel tatil ücretlerine değinilmiştir. Kanunun 44 ncü maddesinde; *"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"* denilerek toplu iş sözleşmesi yahut iş sözleşmeleri ile kararlaştırılmadığı takdirde, işçinin onayı olmadan UBGT günlerinde çalıştırılmayacağına değinilmiştir.

Yine Kanunun 47.maddesinde; *"Bu 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"* hükmü yer alarak işçinin UBGT günlerinde çalışması durumunda yasa gereği kazandığı bir günlük ücretine ek olarak, o güne ait çalışmasının karşılığı olan ücrete yani toplamda iki günlük ücrete hak kazanacağı ifade edilmiştir. Kanunda çalışmanın ne kadar süreyle olup olmadığına ilişkin bir sınırlama getirilmemiştir. Dolayısıyla bu günlerde 1 saat de çalışılsa, 7.5 saat de çalışılsa karşılığı bir günlük ücret olacaktır. UBGT günlerindeki çalışmalar kural olarak fazla çalışma değildir. Ancak bu çalışma neticesinde haftalık çalışma süresi aşılmışsa, aşılın süre için fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekecektir. Bu tip durumlarda fazla çalışma ücreti %50 artırımlı hesaplandığı için daha fazla olacaktır. Burada karşılaştırma yapılarak işçi için hangi tutar fazla ise onun ödenmesi gerekecektir (Yarg. 22. H.D. 15.12.2015 tarih ve E.2014/23997 K.2015/34572). Örneğin, UBGT gününde 1 saat çalışan işçiye bu çalışma haftalık 45 saat çalışma süresi aşılarak yapılmış olsa dahi o günün ücreti yani 7.5 saat karşılığı ücret ödenecek, 1 saatlik fazla çalışma ücreti ödenmeyecektir. Diğer bir önemli konu ise UBGT günü ile hafta tatili gününün aynı güne denk gelmesi halinde ve işçinin bu gün çalışması halinde

TARİH : 09.09.2022

SAYI : 2022/13

KONU : İşçinin Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti

ücretlendirilmenin nasıl yapılacağıdır. Yargıtay burada işçinin lehine olacak şekilde karar alarak ilave 1 günlük ücretin %50 zamlı ödenmesi gerektiğini belirtmiştir (Yarg. 9.H.D. 10.12.2015 tarih ve 2014/21706 E. 2015/35058 K.).

Örneğin; Aylık ücreti 6.000 TL olan bir işçinin 30 Ağustos günü çalışmaması halinde ağustos ayı ücretinin 6.000 TL olması gerekirken; 30 Ağustos günü çalışması halinde ise $6.000/30 = 200$ TL ilave bir ücretle ücretinin $6.000 + 200 = 6.200$ TL olarak ödenmesi, bu örnekte UBGT günü ile hafta tatilinin aynı güne denk gelmesi ve işçinin de çalışması durumunda da günlük ücret %50 artırılarak $6.000 + 300 = 6.300$ TL olarak ödenmesi gerekmektedir.

Bununla birlikte işçinin, iş sözleşmesi askıda olmamak şartıyla kanunda belirtilen UBGT günlerinde çalışmamış olsa dahi o güne ait ücrete hak kazanacağı hususu da oldukça açıktır. Bu ücrete hak kazanabilmek için hafta tatilinde olduğu gibi önceden belirli bir süre çalışmış olma şartı olmamakla birlikte, bu günlerin işçinin grev yaptığı günlere denk gelmesi durumunda, işçi bu ücrete hak kazanamamaktadır.

İş Kanununa göre UBGT ücretleri geniş anlamda ücrete dahil olduğundan, bu ücretlerin en geç 21 gün içerisinde ödenmesi gerekmektedir. Ücretinin ödenmemesi durumunda işçiye iş akdini haklı nedenlerle fesih etme hakkı doğacak ve işçi kıdem tazminatı ve diğer tüm hak ve alacaklarını talep edebilecektir.

UBGT günlerinde çalışma yapıldığının ispatı işçiye ait olmakla birlikte ödemenin yapıldığı hususunda ispat yükü işverendedir. Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 2016/5688 E., 2019/14533 K.01.07.2019 tarihli ilamı ile UBGT günlerinde çalıştığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlü tutularak, işçinin imzasını taşıyan bordronun sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğinde olduğu ve işyeri kayıtları, işyerine giriş çıkışı gösterir belgeler ve işyeri iç yazışmalarının da yazılı delil niteliğinde sayılacağı hususu belirtilmiştir.