

TARİH : 30.09.2022

SAYI : 2022/14

KONU : Kısmi Süreli Çalışanların Hafta Tatili Hakkında

İşveren ve işçilerin yeni ihtiyaçları, sosyal yaşantıdaki gelişmeler ve değişimler hukuk alanında da birtakım yeniliklere sebebiyet vermiş ve klasik çalışma biçimleri yerini daha esnek çalışma biçimlerine bırakmaya başlamıştır. Esnek çalışma modellerinin en yaygın ve en bilineni şüphesiz ki kısmi süreli çalışma olmuştur. Her ne kadar mevzuatımızda bu alanda uzun bir süre düzenlemeye yer verilmediyse de 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile bu boşluk nispeten de olsa doldurulmuştur.

4857 sayılı İş Kanunu'nda kısmi süreli iş sözleşmelerine değinilmiş ve Kanunun 9.maddesinin 2.fikrasında; *“İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir.”* ifadesine yer verilerek kısmi süreli iş sözleşmelerine açıkça cevaz verilmiştir. Yine aynı Kanunun 13.maddesinde kısmi süreli iş sözleşmesinin tanımına yer verilerek; *“İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.”* denilmiştir. Burada Kanun maddesinde geçen *“önemli ölçüde daha az”* ifadesi 06.04.2004 tarihli ve 25425 sayılı İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6.maddesinde açıklığa kavuşturulmuş olup o iş yerinde tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçinin haftalık normal çalışma süresinin üçte ikisi (2/3) oranına kadar yapılacak çalışmanın, kısmi süreli çalışma olduğu kabul edilmiştir. Buna göre bir işyerinde tam süreli çalışan bir işçinin normal haftalık çalışma süresi 45 saat ise, kısmi süreli çalıştırılacak işçinin haftalık çalışma süresi en fazla 30 saat olacaktır.

Hafta tatili, temeli Anayasada düzenlenmiş olan dinlenme hakkına dayanan ve bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığı için oldukça önemli olan bir haktır. Buna karşın kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin hafta tatiline hak kazanıp kazanamayacağı hususu ise mevzuatta açık bir hüküm bulunmaması nedeniyle iş hukuku camiasında yıllardır tartışılan bir konudur. Bu noktada öğretide bir fikir birliğine varılamadığından ve farklı görüşler mevcut olduğundan konuya ilişkin birden çok yaklaşımla karşılaşılmaktadır.

Hafta tatili ve ücreti, 4857 sayılı İş Kanunu'nda 46.maddede düzenlenmiş olup ilgili maddenin 1.fikrasında; *“Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.”* denilmektedir. Kanunun atıfta bulunduğu 63 üncü maddeye bakıldığında *“Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.”* şeklinde bir hükmün yer aldığı görülmektedir. İlgili maddeler değerlendirildiğinde kısmi süreli iş ilişkisinde çalışanların haftalık çalışma süresi kırk beş saati bulamayacağından dolayı, bu şekilde çalışan işçilerin hafta tatiline hak kazanmaları mümkün olmamaktadır. Nitekim Yargıtay eski kararlarında bu görüşü desteklemiş, işçinin çalışma süresi veya günleri bakımından herhangi bir ayırım yapmadan kısmi süreli çalışan işçilerin hafta tatiline hak kazanamayacağına hükmetmiştir. Burada kısmi süreli çalışanların birden fazla işyerinde çalışmaları ihtimali göz ardı edilmektedir. Bu görüşe göre örneğin üç işyerinde 15'er saat çalışan işçi haftada 45 saat çalıştığı halde hafta tatiline hak kazanamayacaktır. Dolayısıyla

TARİH : 30.09.2022

SAYI : 2022/14

KONU : Kısmi Süreli Çalışanların Hafta Tatili Hakkında

hafta tatiline hak kazanma noktasında haftalık 45 saat çalışmanın esas alınması kanımızca isabetli değildir. Zira burada kısmi süreli çalışan işçiler yalnızca hafta tatilini kullanamamaktan değil, tam süreli çalışanlarla aralarındaki prim ödeme gün sayısı makasının açılmasından da muzdariptir. Buna göre, tam süreli bir çalışan ayda 26 gün çalışmasına rağmen hafta tatili hakkı nedeniyle 30 gün üzerinden sigortalı bildirilecektir. Oysaki günlük 5, haftalık 30, aylık 120 saatlik çalışması bulunan kısmi süreli bir çalışanın hafta tatiline hak kazanamayacağı kabul edildiğinde ancak (120 saat / 7.5 saat) 16 gün için sigortalı olabilecektir. Bu durumda tam süreli çalışan günde sadece iki buçuk saat fazla çalışarak kısmi süreli çalışandan ayda on dört gün daha fazla hizmet kazanacaktır. Bu farkın ortaya çıkma nedenlerinden birinin de hafta tatili hakkı olduğu düşünülürse, bu uygulamanın taraflar arasında ayrımcılığa yol açtığı açıkça görülecektir.

Öğretideki diğer bir görüş ise hafta tatiline hak kazanma noktasında haftalık çalışma süresine değil, Kanun'un 63.maddesinde belirlenen iş günlerinde çalışmış olma halini esas almaktadır. Bu görüşe göre kısmi süreli çalışanlar, haftanın tüm çalışma günlerinde belirli saatlerde çalışmaları halinde hafta tatiline hak kazanabilecekken; haftanın bazı günlerinde tam çalışıp diğer günlerinde çalışmayanların bu haktan yararlanmalarını mümkün olmamaktadır. Örneğin; günde 2 saat ve haftanın 6 günü toplam 12 saat çalışan kısmi süreli işçi hafta tatiline hak kazanabilecek, ancak haftada 3 gün 10'ar saat olmak üzere toplam 30 saat çalışan işçi hafta tatilinden faydalanamayacaktır. Yargıtay, yakın tarihte vermiş olduğu bir kararda haftalık 45 saat çalışma esasını dikkate almaksızın kısmi süreli iş sözleşmesi ile günde 3 saat çalışan işçinin hafta tatiline hak kazandığını belirtmiştir. (Yarg. 9.H.D. 2020/3437 E., 2020/19928 K., 23.12.2020 T.) Yargıtay'ın bu kararıyla birlikte artık kısmi süreli çalışan işçilerin çalışma düzenleri bakımından bir ayrıma gittiği görülmektedir. Ancak salt bu kararın, Yargıtay'ın mevcut içtihadını değiştirdiği anlamına gelmeyeceğini, haftanın tüm günlerinde çalışan kısmi süreli işçilerin hafta tatiline hak kazanacağı görüşüne ağırlık verdiğini belirtmek isteriz.

Kısmi süreli çalışan işçilerin hafta tatiline hak kazandığının kabul edilmesi halinde, bu işçilerin hafta tatili ücretinin nasıl hesaplanacağını da belirlenmesi gerekmektedir. Tam süreli işçinin saatlik ücreti hesaplanırken aylık ücreti 225 saate bölünür. Zira işçinin çalışmadığı hafta tatili dahil 30 günlük sürede 7.5 saatlik çalışma yaptığı ve aylık (30 gün x 7.5 saat) 225 saatlik ücrete hak kazandığı kabul edilir. Dolayısıyla tam süreli işçinin aylık ücretinin içerisinde çalışmadan geçirdiği hafta tatili günlerinin ücreti de bulunmaktadır. Bir örnekle açıklamak gerekirse asgari ücretle çalışan işçinin 2022 yılı Eylül ayı için aylık brüt ücreti 6.471,30 TL ve saatlik ücreti (6.471,00 / 225) 28,76 TL olacaktır. Bu durumda çalışmadığı hafta tatili için (28,76 x 7.5) 215,70 TL ücrete hak kazanacaktır. Diğer taraftan saatlik asgari ücret (28,76 TL) alarak çalışan kısmi süreli işçinin hafta tatili ücreti hesaplaması şu şekilde olmalıdır: Haftada toplam 30 saat çalışması bulunan kısmi süreli işçinin hafta tatili ücreti 30 saat / 6 gün = 5 saatlik ücret tutarında olacaktır. Bu durumda hafta tatili ücreti 28,76 TL X 5 saat = 143,80 TL olacaktır.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin hafta tatiline hak kazanıp kazanmayacakları hususunda öğretide görüş birliğinin olmaması bu konuya ilişkin kanuni bir düzenlemeye ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Yargıtay'ın dönem dönem verdiği farklı kararlar da süregelen

TARİH : 30.09.2022

SAYI : 2022/14

KONU : Kısmi Süreli Çalışanların Hafta Tatili Hakkında

İçtihadın değişme ihtimali olduğunu göstermektedir. Her ne kadar konu ile ilgili ortak bir görüş benimsenememiş olsa da, işverenlerin kısmi süreli çalışan işçilere hak kazanamamasalar bile hafta tatili kullandırmalarının önünde bir engel yoktur. Ancak işverenlerin inisiyatif alarak tanıdıkları bu hak, bir süre devam etmesi durumunda işçilerde haklı bir beklentiye sebep olarak işyeri uygulaması haline gelebilecektir.