

Doç. Dr. Murat ŞEN

Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma

1. GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu “Fazla çalışma ücreti” kenar başlığı altındaki 41. maddesinde fazla çalışma kavramını tanımlamış, şartlarını, sınırlarını ve yasaklarını belirlemiş ve 1475 sayılı İş Kanunu’nda yer almayan fazla sürelerle çalışma kavramı ile serbest zaman kullanılmasını da düzenlemiştir. “Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar”ı fazla çalışma olarak kabul eden 41. madde hükmü karşısında, hafta günlerinden bir veya birkaç günün ulusal bayram veya genel tatil gününe rastlaması halinde fazla çalışma süresinin nasıl hesaplanacağı uygulamada bir sorun olarak ortaya çıkmıştır.

Bilindiği üzere, Anayasanın “Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı” kenar başlıklı 50. maddesinde, dinlenmenin çalışanların hakkı olduğu belirtildikten sonra, ücretli hafta ve bayram tatili ile yıllık ücretli izin hakları ve şartlarının Kanunla düzenleneceği öngörülmüştür. 2429 sayılı “Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında

Kanun”¹ ile ulusal bayram ve genel tatil günleri tespit edilmiş, İş Kanunu’nun “Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma” kenar başlıklı 44. maddesinde de ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılması halinde ortaya çıkabilecek sorunlara yönelik hükümler getirilmiştir. Diğer taraftan bir diğer dinlenme zamanı olan hafta tatiline yönelik olarak da gerek İş Kanunu’nun “Hafta tatili ücreti” kenar başlıklı 46. maddesi ve gerekse 394 sayılı “Hafta Tatili Hakkında Kanun”² ile hafta tatili ve hafta tatili ücreti konuları düzenlenmiştir.

Geçtiğimiz son iki üç aylık dönemde, genel tatil günleri olan 23 Nisan 2010 tarihinin Cuma gününe, 1 Mayıs 2010 tarihinin Cumartesi gününe ve 19 Mayıs 2010 tarihinin de Çarşamba gününe rastlaması nedeniyle işverenlerin, işçilerini bu günlerde çalıştırmaları veya çalıştırmayıp sair günlerde çalıştırmaları halinde fazla çalışma yapıp yapılmadığı ve ödenecek ücretler konusunda bir takım sorunlarla karşı karşıya kaldığı görülmüştür.

Bu çalışmada, sırasıyla, ulusal bayram, genel

tatil ve hafta tatili günlerinde çalışılması halinde nasıl bir ücret ödenmesi gerektiği ile o haftalarda fazla çalışmanın nasıl belirleneceği ve ücretin nasıl hesaplanacağı gibi hususlar değişik ihtimaller dikkate alınarak açıklığa kavuşturulacaktır.

II. ULUSAL BAYRAM, GENEL TATİL VE HAFTA TATİLİ GÜNLERİNDE ÇALIŞMA

A. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un 1. maddesine göre, 29 Ekim günü Ulusal Bayramdır ve bayram 28 Ekim günü saat 13.00'ten itibaren başlar. Her ne kadar Kanun'da "29 Ekim günü özel işyerlerinin kapanması zorunludur." (2/D-son) denilmiş ise de bu durum ulusal bayram tatilinin sadece 29 Ekim'e özgülediğini ortaya koyan bir hüküm değildir ve bayram tatili süresini bir güne indirmez; bu hüküm sadece çalışma yasağına yönelik bir hükümdür ve 28 Ekim gününde bir çalışma yasağının bulunmadığını ortaya koymaktadır³. Şu halde, ulusal bayram tatili süresi her halükarda 28 Ekim saat 13.00'den itibaren başlayan ve 29 Ekim gününü de kapsayan bir buçuk günlük süredir.

Diğer taraftan söz konusu Kanunla 29 Ekim günü özel işyerlerinin kapatılması zorunluluğu getirilmiş, ancak bu zorunluluğa uymayanlara bir ceza yaptırımını öngörülmemiştir. Bu nedenle, çalışma yaptıran işverene yönelik açılan bir davada, Yargıtay tarafından kanunsuz suç ve ceza olmaz ilkesinden hareketle, sanık işverenlerin beraatine karar verilmiştir: "Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki 2429 sayılı Kanun'un 2. maddesinin son fıkrası, 29 Ekim günü özel işyerlerinin kapatılması zorunluluğunu getirmekte ise de, bu zorunluğa uymayanlar hakkında bir müeyyide koymadığı gibi, takibat yapılacağına dair bir hüküm de ihtiva etmediği cihetle, kanunsuz suç ve ceza olmaz prensibinden hareket edilerek sanığın beraatine karar verilmesi gerekirken, olayda uygulama yeri olmayan yazılı madde ile mahkumiyetine karar verilmesi, bozmayı gerektirmiştir."⁴

2429 sayılı Kanun'un 2. maddesine göre, res-

mi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü ve 1 Mayıs günü genel tatil günleridir. Resmi bayram günleri 23 Nisan, 19 Mayıs, 30 Ağustos günleridir. Dini bayramlar ise Ramazan Bayramı; arefe günü saat 13.00'ten itibaren 3,5 gün, Kurban Bayramı da arefe günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gündür. 1 Ocak günü yılbaşı tatili, 1 Mayıs günü Emek ve Dayanışma Günü tatilidir⁵. Ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü ve 1 Mayıs günü resmi daire ve kuruluşlar tatil edilir. Burada belirtilmesi gereken bir husus da, sözü edilen bu genel tatil günlerindeki çalışılan yarım günlerin, işçinin işe devamsızlığında tam gün olarak kabul edilmeyeceğidir. Yargıtay da "...arife günü yarım gün tatildir. Böyle olunca davacının üst üste iki iş günü devamsızlık şartı gerçekleşmemiştir."⁶ demek suretiyle aynı kanaatte olduğunu açıklamaktadır.

2429 sayılı Kanunda belirtilen ulusal bayram ve genel tatil günleri; Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır (2429 sayılı Kanun m. 2/D, 2)⁷. Örneğin resmi bayram günü olan 23 Nisan 2010 tarihi Cuma gününe rastlamış bir genel tatil günü olduğundan yasa gereği 24 Nisan 2010 Cumartesi günü de genel tatil günü olarak kabul edilmiş olmaktadır. Ancak Yargıtay, bu gibi durumlarda Cumartesi gününün genel tatil günü değil, normal bir gün olarak kabul edilmesi gerektiği kanaatindedir⁸. Yargıtay'a göre, "Davacı dava dilekçesinde Genel Tatil gününün son gününün Cuma gününe rastladığını, ertesi gün olan Cumartesi gününde de çalıştırılması nedeniyle kendisine Toplu İş Sözleşmesinin 36/11. maddesine göre tatil günü ücreti ödenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme genel tatil gününü takip eden cumartesi gününün de Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanun uyarınca genel tatil günü olarak kabul edilmesi gerektiği görüşüyle davacı isteklerini kabul etmiş olup karar davalı tarafca temyiz edilmiştir.

Davacının dayanak yaptığı 1.3.2001-28.2.2003 dönemini kapsayan toplu iş sözleşmesinin 36. maddesinin "Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Ücretleri" başlıklı II. bendinde; "...ulusal bayram ve genel tatil günleri ilgili kanunlarda belli edilen günler olup bu güne ait ücretleri çalıştırılmadıkları takdirde bir iş karşılığı olmaksız-

zın tam yevmiye, tatil yapmayarak çalıştırıldıkları takdirde ise bir misli fazlası ödenir. Ayrıca, bu iki misli ücretin % 50'si tutan tazminat olarak ödenir..." hükmü yer almaktadır.

Yine aynı sözleşmenin 36. maddesinde... "haftalık iş süresi 5 gün ve kırk beş saat olarak uygulanan işçilerden haftalık iş süresine uygun olarak çalışmış olup cumartesi günü dinlenmesi gereken işçilerin bu gün çalıştırılmaları halinde çalıştıkları süreye ait ücretleri % 75 zamlı ödenir.." denilmektedir.

Davacı genel tatil günü olan cuma gününden sonraki cumartesi gününün de genel tatil günü olarak değerlendirilmesini talep etmektedir. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un 2/D maddesinde; "Bu Kanunda belirtilen Ulusal Bayram ve genel tatil günleri cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip cumartesi gününün tamamı tatil yapılır.." hükmü yer almaktadır. Kanunun bu maddesinin düzenleniş amacı, Kanunun yayımlandığı tarihte Cumartesi günleri saat 13'e kadar çalışma yapılmasıdır. Yasa belirtilen maddesiyle bu süreyi de tatil gününün kapsamı içine almış olup cumartesi gününün genel tatil günü olarak kabulü mümkün değildir. Bugünün de normal cumartesi günü olarak değerlendirilmesi gerekir.

Ayrıca yukarıda belirtilen yasada genel tatil günlerinin kaç gün olduğu da belirtilmiştir. İlgili toplu iş sözleşmesinde cumartesi günleri çalışma yapılması halinde ödenecek ücrette açıkça belirtilmiştir. Yine 1475 sayılı İş Kanunu'nun 38. maddesinde de cumartesi günü ücreti düzenlendiği gibi aynı Yasanın 42. maddesinde de genel tatil günü ücretinin hangi günler için ödeneceği belirtilmektedir. Bütün bu yasal düzenlemeler karşısında son günü cumaya gelen genel tatil gününü takip eden cumartesi gününün de genel tatil günü olarak kabul edilmesi mümkün olamayacağından, usul ve yasaya aykırı olarak verilmiş olan Mahkeme kararının bozulması gerekmiştir."⁹

B. Hafta Tatili Günü

2429 sayılı Kanun'un 3/A maddesine göre, Hafta tatili Pazar günüdür¹⁰ ve bu tatil 35 saatten az olmamak üzere Cumartesi günü en geç saat 13.00'ten itibaren başlar. 394 sayılı Hafta

Tatili Kanunu¹¹, 4857 sayılı İş Kanunu ve diğer kanunlardaki hafta tatili ile ilgili hükümler saklıdır (2429 sayılı K. m. 3/B).

İş Kanunu'nun "Hafta tatili ücreti" kenar başlığını taşıyan 46. maddesine göre "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."¹² Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesindeki "Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde haftanın tatilden önceki 6 işgününde bu Kanunun günlük iş sürelerine uygun olarak çalışmış olan işçilere çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın bir gündelik tutarında ücret ödenir..." şeklindeki hüküm gereği aranan hafta tatili ücretine hak kazanmak için zorunlu olan 6 işgünü çalışma şartı, 4857 sayılı İş Kanunu ile kaldırılmış bulunmaktadır.

Hafta Tatili Kanunu'na göre, Pazar günü tatil yapmama imkanı tanınan hastane, eczane, vapur, elektrik, gaz, telefon şirketleri, matbaa, tiyatro, sinema, eğlence yerleri, otel, lokanta gibi işyerlerinde Pazar günü çalışan işçilere hafta içinde bir gün tatil verilmesi zorunludur (394 sayılı HTK m. 4). Bunun gibi, Pazar günü tatil edilen işyerlerinde bekçilik ve kapıcılık gibi zorunlu hizmetleri yapan işçilere de haftanın diğer bir gününde tatil verilir (HTK. m. 6). Aynı şekilde, Pazar günü vardiyasında çalışan işçilere "Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik"¹³ m. 11 hükmü gereğince "Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere, haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere ve nöbetleşme yolu ile hafta tatili verilmesi zorunludur."

Bu gibi durumlarda Pazar günü çalışan işçinin hafta arasında tatil yapması gereken gün, o işçi açısından "hafta tatili" niteliğindedir ve bu husustaki hükümlere tabidir¹⁴. Yargıtay'a göre de, "...nöbet esasına göre çalışan davacı haftanın her hangi bir günü 24 saat çalışması halinde hafta tatilini kullanmış olacaktır. Nöbet çizelgeleri ve takip fişleri ile kendi ibraz ettiği mahkeme kararından iki gün çalıştıktan sonra 24 saat dinlenerek hafta tatilinde çalış-

madığı anlaşıldığından anılan isteğin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır.”¹⁵ Yine Yargıtay’a göre, hafta tatilini hafta içindeki bir günde kullanan işçilerin fazla çalışma hesabında hafta tatilinde çalışmadığı dikkate alınarak hesaplamanın yapılması gerekir¹⁶.

Şu halde 4857 sayılı İş Kanunu’nun 46. maddesine göre işçinin, tatil gününden önce aynı yasanın 63. maddesine göre belirlenmiş olan iş günlerinde çalışmış olması koşuluyla yedi günlük zaman dilimi içinde 24 saat dinlenme hakkı bulunmakta olup bu sürenin kesintisiz kullanılması gerekir. Şayet bu sürenin altında bir süre verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez. Ayrıca, hafta tatili bölünerek kullanılamaz ve hafta tatili 24 saatten az olarak kullanılmamış ise hafta tatili hiç kullanılmamış sayılır¹⁷.

C. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Gününde Çalışma

4857 sayılı İş Kanunu’nun “Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma” kenar başlığını taşıyan 44. maddesine göre “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.

Bu günlere ait ücretler 47 nci maddeye göre ödenir.”

Şu halde ulusal bayram ve genel tatil günlerinde aslanan işçilerin çalışmaması olup işçinin çalışması her halükarda onayla mümkündür. Bu onay, sözleşmeye konulan bir hükümle alınabileceği gibi sonradan da gerçekleştirilebilir¹⁸.

İşçinin onay vermemesi halinde söz konusu günlerde çalıştırılması mümkün değildir¹⁹. Yargıtay konu ile ilgili bir uyuşmazlıkta, “Davalı savunmasında davacının dini bayramın birinci günü hariç diğer günlerinde ardarda iki gün işine devam etmediğini, TİS hükmü uyarınca anılan günlerde işyerinde çalışma yapılacağına bir hafta öncesi işyerinde ilan yapılarak duyuruda bulunulduğunu, buna rağmen davacının işbaşı yapmaması nedeniyle iş akdinin 1475 sayılı İş Kanunu’nun 17. maddesinin 2. bendinin (f) fıkrası gereğince feshedildiğini ileri sürmüştür.

TİS’nin 22. maddesinde ulusal bayram ve genel tatillerin yasada gösterilen gün ve zamanlar olduğu belirtildikten sonra, ulusal bayram ve genel tatillerinde çalışmanın işçilere 48 saat önceden duyurulacağı, ancak dini bayramların birinci günü işyerinde çalışılmayacağı öngörülmüştür.

Gerçekten davacının duyuruya rağmen sözü edilen günlerde işe gelmediği ve çalışmadığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Genel tatillerde çalışılmayacağı, TİS’de öngörülmemesine göre, davacının sözleşme hükmüne uyararak davet üzerine çalışmaya gelmesi gerekirdi. Buna riayet etmediğine göre, işverenin İş Kanunu’nun 17. maddesinin 2. bendinin (f) fıkrası hükmüne göre fesih hakkı doğmuştur. Böyle olunca davacı ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamayacağından bu isteklerin reddine karar vermek gerekirken yazılı şekilde ve olaya yanlış anlam verilerek davacının çalışmış olduğundan bahisle isteklerin kabulü usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.”²⁰ diyerek işçilerin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde kural olarak çalışmayacaklarını, ama sözleşme ile çalışacaklarının kararlaştırılabileceğini, bu takdirde de işçilerin buna uygun hareket etmeleri gerektiğini karara bağlamıştır.

Bu husus İş Kanunu’nun “Saklı haklar” kenar başlıklı 45. maddesinde “Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin bu Kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz.

Bu hususlarda işçilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır.” denilerek bu hükmün nisbi emredici bir hüküm olduğu ve işçiye daha elverişli haklar sağlayan hükümlerin sözleşmelerle veya işyeri uygulamaları ve gelenekler ile getirilebileceği belirtilmiştir²¹.

İş Kanunu’nun “Genel tatil ücreti” kenar başlığı ile düzenlenen 47. maddesine göre “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.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir.”

Şu halde, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçi, çalışmaksızın o günün ücretine kanun gereği hak kazanmaktadır²². Burada sözü edilen bir günlük ücret, ulusal bayram veya genel tatil gününün gerçekleştiği dönemdeki temel (çıplak) ücrettir (İş K. m. 50)²³. Şayet işçi, ulusal bayram ve genel tatil gününde çalışırsa, o gün çalışmadan yasa gereği hak kazandığı ücretine ek olarak ayrıca o günkü çalışmasının karşılığı olan ücrete de hak kazanır²⁴. Maktu aylıklı işçilere ayrıca tatil ücreti adı altında bir ödeme yapılmaz. Zira bunların belirlenen aylığının otuzda biri işçilerin bir günlük ücreti olup maktu aylığın içinde o güne ait ücreti zaten vardır²⁵. Ancak ulusal bayram ve genel tatil gününde çalışmışlarsa, ayrıca çalıştıkları her bir gün için bir günlük ücret ayrıca ödenir²⁶.

Önemle belirtelim ki, ulusal bayram ve genel tatil günlerindeki çalışma kuralı olarak fazla çalışma sayılmaz²⁷. Bugün için işçiye ödenen ücret fazla çalışma ücreti değildir, işçinin normal çalışmasının karşılığı olarak ödenen ücrettir. Örneğin, 23 Nisan 2010 Cuma günü, 1 Mayıs 2010 Cumartesi günü veya 19 Mayıs 2010 Çarşamba günü gibi genel tatillerde çalışmayan bir işçiye, günlük ücreti 50 TL ise, 50 TL ödeme yapılacaktır; şayet çalışırlarsa çalışılan gün için ayrıca o günün ücreti de ödenecektir. Dolayısıyla, 50 TL çalışmadan alacağı ücrete ilave olarak 50 TL de çalışması karşılığı olmak üzere toplamda 100 TL ücret ödenmiş olacaktır.

Kanunda çalışılan günün ücretinin ayrıca ödeneceği ve bunun üstünde haklar sağlayan hükümlerin de saklı olduğu belirtildiğine göre, nisbi emredici nitelikli bu hüküm gereği, işçiye ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışması halinde yüzde elli, yüzde yüz veya daha farklı oranlarda artırılmış zamlı ücretin ödenmesi mümkündür²⁸. Bu gibi durumlarda sözü edilen düzenleme gereği ödeme yapılır. Bu bağlamda örneğin, bir işyerinde ulusal bayram ve genel tatillerde çalışacak işçilere yüzde yüz zamlı ücret ödeneceği kararlaştırılmış ise, 23 Nisan 2010 Cuma günü, 1 Mayıs 2010 Cumartesi günü veya

19 Mayıs 2010 Çarşamba günlerinden birinde çalışan işçiye, günlük ücreti 50 TL ise, çalışmadan hak kazanacağı 50 TL yanında ayrıca çalışması nedeniyle sahip olacağı yüzde yüz zamlı ücret yani 100 TL de ödenecektir. Dolayısıyla işçi, sözü edilen her bir genel tatil günü için çalışmazsa 50 TL'ye, çalışırsa 150 TL'ye hak kazanmış olacaktır.

Tekrara girmeden belirtelim ki, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılma halinde o günün ücretinin ödeneceğine ilişkin hüküm nisbi emredici bir hüküm olup taraflarca işçi yararına olarak aksi kararlaştırılabilir (artırılabilir).

D. Hafta Tatilinde Çalışma

İş Kanunu'nun “Hafta tatili ücreti” kenar başlığını taşıyan 46. maddesinin ikinci fıkrasına göre “Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.” Aynı şekilde “Ücret şekillerine göre tatil ücreti” başlıklı 49. maddeye göre de, “İşçinin tatil günü 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 yedi buçuk katıdır.

Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere 46, 47 ve 48 inci maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara ayrıca çalıştığı her gün için bir günlük ücreti ödenir”. Yargıtay'a göre de “... haftanın tatilden önceki kanuni iş süresinde çalışma olmamışsa, işçi sadece hafta tatili gününde çalışmış olmasından dolayı çalışma parası isteyemeyecektir. İsteyebileceği ücret ancak normal yevmiyesidir...”²⁹

Hafta tatili ücreti işçinin temel (çıplak) ücreti olup ek ödemeler hesaba katılmaz³⁰. Zira İş Kanunu'nun “Tatil ücretine girmeyen kısımlar” başlıklı 50. maddesine göre, “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, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz.”

İşçinin hafta tatilinde çalıştırılmayıp dinlenmesinin sağlanması Anayasanın 50. maddesinden kaynaklanan bir zorunluluk olmakla birlikte işçilerin hafta tatilinde de çalıştırıldıkları görülmekte, pek çok toplu iş sözleşmesine de hafta tatilinde çalışma halinde işçilere iki ile dört yevmiye (günderlik) tutarına varan zamlı ücret ödeneceğine ilişkin hükümler konulmaktadır³¹. Bu bağlamda Yargıtay, hafta tatilinde çalışan işçilere yüzde 150 zamlı ödeme yapılması kararlaştırılmış ise, hafta içinde bir gün izin yapılırsa bile yüzde 150 zamlı ücretin ödenmesi gerekeceğine de vurgu yapmış bulunmaktadır³².

Hafta tatilinde çalışma halinde alınacak ücretin sözleşmelerle belirlenmediği durumlarda işçinin alacağı ücretin nasıl belirleneceği önem taşımaktadır. Yargıtay “Davacı aylık ücretle çalışmaktadır. Aylık maktu ücrete, çalışılmayan genel ve hafta tatili ücretleri de dahildir. Hafta ve genel tatilde çalışma sabit görüldüğü takdirde İş Yasasının 42. maddesi uyarınca hafta ve genel tatil ücretinin bir kat fazlasıyla ancak tatilden önceki 6 işgününde Kanunda öngörülen sürelerle çalışan kimsenin hafta tatilinde çalışması fazla çalışma niteliğine bürüneceğinden bu günlere has olmak üzere 1 kat fazlanın % 50 zammıyla ödetilmesi gerekir. Mahkemenin bu oranları aşarak hüküm vermesi de hatalıdır.”³³ demek suretiyle, tatilden önceki günlerde yasada öngörülen süre kadar çalışmış olan işçinin hafta tatilinde çalıştırılması halinde, bunun fazla çalışma olarak değerlendirilmesi gerekeceğine hükmetmektedir.

Bu durumda, işçinin hafta tatilinden önceki çalışmalarının toplamı kırk beş saati buluyorsa, hafta tatili günü için çalışmadan yasa gereği almaya hak kazandığı bir gündelik tutarındaki ücretine, hafta tatilinde fiilen çalışması nedeniyle fazla çalışmaya giren yüzde elli zamlı ücret yani işçinin 1,5 gündeliği daha eklenecek ve hafta tatilinde çalışan işçiye o gün için toplam 2,5 gündelik ücret ödenmesi gerekecektir³⁴. Buna karşılık işçinin haftalık çalışma süresi sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlenmişse, çalışmadan hak ettiği bir günlük ücrete ek olarak, hafta tatili günündeki çalışmasının kırk beş saate kadar olan bölümü fazla sürelerle çalışma sayılarak %25, kırk beş saati aşan bölümü için ise %50 zamlı ücrete hak kazanacaktır³⁵. İşçinin fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma niteliğindeki bu çalışmalarını karşılığı olarak ücret yerine serbest zaman da kullanabilmesi mümkündür (İş K. m. 41/IV)³⁶.

Ayrıca belirtelim ki hafta tatili gününde çalıştığını iddia eden işçi norm kuramı uyarınca bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda yer alan hafta tatili ücreti ödemesinin yapıldığı varsayılır. Bordroda ilgili bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşıması halinde işçi, hafta tatilinde çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir³⁷.

E. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Gününün Hafta Tatiline (Pazar Gününe) Rastlaması

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinden birinin hafta tatili gününe rastlaması halinde, işçiye, bir günlük ücretin mi yoksa hem hafta tatili ücretinin hem de genel tatil günü ücretinin mi ödemesi gerekeceği konusunda Kanunumuzda açık bir düzenleme yer almamaktadır. Bu gibi durumlarda kanun koyucunun amacının tatil kabul edilen günlerde işçinin ücret kaybına uğramaksızın dinlenmesini sağlamak olduğu bilindiğine göre o günün ücreti de kendisine ödendiğine göre ayrıca bir ücret ödenmesine gerek bulunmadığı kabul edilir³⁸. Öğreti ve Yargıtay uygulamasına göre, bu durum bir rastlantıdan ibaret olup her ikisinde de çalışılmama ortak yönü bulunduğundan ve işçi de bir kayba uğramadığından işçiye sadece bir günlük ücret ödenir³⁹.

F. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Gününün Çalışılmayan Cumartesi Gününe Rastlaması

Haftalık çalışma süresi olan kırk beş saatin haftanın beş gününe bölündüğü ve Cumartesi günü de çalışılmayan işyerlerinde, Cumartesi gününün Ulusal Bayram veya bir genel tatil gününe rastlaması halinde, Cumartesi çalışılmaz ise (örneğin sözü edilen tarzda bir çalışma disiplini geliştiren işyerinde 1 Mayıs 2010 Cumartesi günü

çalışılmazsa), Cumartesi gününün genel tatil gününe rastlamasının tamamen bir takvim rastlantısı olduğu kabul edilerek (işçinin kazancında da bir azalma olmadığı için) bugün için işçiye ayrıca bir tatil ücreti ödenmez⁴⁰. Yargıtay da, bu yönde verilen ve Cumartesi gününün bayrama rastlamasının tamamen bir takvim rastlantısı olduğunu ve bunun için ayrıca ücret ödenmesine gerek bulunmadığını karara bağlayan bir yerel mahkeme kararını onamış olup⁴¹, bu yöndeki içtihadını da sürdürmektedir⁴². Dolayısıyla, haftalık kırk beş saatlik çalışma süresini haftanın ilk beş gününde tamamlayan bir işçinin genel tatil gününe rastlayan Cumartesi günü için ayrıca bir genel tatil günü ücreti alabilmesi mümkün değildir. Yine, Cumartesi günü yapması gereken çalışmaya ilişkin sürenin diğer günlere paylaşılması nedeniyle paylaşılacak saatler için de genel tatil ücreti ödenmesine gerek yoktur.

Eğer bu gibi durumlarda Cumartesi günü çalışılırsa, işçi haftalık kırk beş saatlik çalışmasını haftanın ilk beş gününde tamamladığı için ulusal bayram ve genel tatil gününe rastlayan Cumartesi günü yaptığı çalışma fazla çalışma kabul edilir ve bunun hükümlerine tabi olur⁴³. Eğer bu gibi zamanlara özgü özel bir düzenleme getirilmiş ise o düzenlemeye göre hareket edilir. Şayet özel bir düzenleme yapılmamışsa, o gün yaptığı çalışmalar için, fazla çalışma ücreti olarak kararlaştırılan ücrete hak kazanır. Örneğin, bir saat için 10 TL ücretin kararlaştırılması halinde, fazla çalışma ücreti olarak her bir saat için (Kanun gereği en az %50 zamlı ödeneceğine göre), 15 TL ücret ödenmesi gerekecektir. Belirtelim ki, sözleşmelerle fazla çalışma ücreti oranının %50'nin üzerinde tespit edilebilmesi mümkündür. Bu gibi durumlarda hem Cumartesi çalışılması ve hem de fazla çalışma hükümlerine tabi olması nedeniyle genellikle özel düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. Özel düzenlemelerin bulunması halinde ona göre hareket edilmesi gerekir.

G. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Gününün Cuma Gününe Rastlaması

2429 sayılı Kanun'da belirtilen ulusal bayram ve genel tatil günleri, Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı

tatil yapılır (m. 2/D, II). Örneğin resmi bayram günü olan 23 Nisan 2010 tarihi Cuma gününe rastlamış bir genel tatil günü olduğundan yasa gereği 24 Nisan 2010 Cumartesi günü de genel tatil günü olarak kabul edilmiş olmaktadır.

Haftalık çalışma süresi olan kırk beş saatin haftanın beş gününe bölünerek çalışma yapılmasının kararlaştırıldığı ve Cumartesi günü de çalışılmayan işyerlerinde, Cuma gününün ulusal bayram veya bir genel tatil gününe rastlaması halinde Kanun gereği Cumartesi gününün de tatil sayılması nedeniyle, Cuma ve Cumartesi veya bunlardan herhangi birinde yapılan çalışmanın ve ücretinin nasıl tespit edileceği de bir sorun olarak görülebilmekte ve çalışmanın bir genel tatil günü çalışması mı yoksa bir Cumartesi günü çalışması mı veya bir fazla çalışma mı olduğu konusunda uyuşmazlıklar çıkabilmektedir.

Haftalık çalışma süresi olan kırk beş saatin haftanın beş gününe bölündüğü ve Cumartesi günü de çalışılmayan işyerlerinde, 23 Nisan 2010 Cuma gününün resmi tatil (genel tatil günü) olması nedeniyle o gün çalışılmazsa dinlenerek bir günlük ücrete, çalışılır ise dinlenerek alması gereken ücrete ilave olarak çalıştığı sürenin ücretinin de ödenmesi gerekir. Bu gibi durumlarda genellikle farklı özel düzenlemeler kabul edilmekte ve "... çalışma halinde sözleşmeler ile %100 zamlı ücret ödenecektir." şeklinde hükümler getirilmektedir. Bu tür hükümler kararlaştırılmış ise bu hükümlere göre hareket edilir.

Bu gibi bir durumda Cumartesinin akdi tatil iken genel tatil günü olup olmadığı ve ücretin genel tatil günü kabul edilerek ödenip ödenmeyeceği tartışma konusu oluşturabilmektedir. Somut örnekteki işyeri açısından Cumartesi günü yani 24 Nisan 2010 tarihi akdi tatil günü niteliği taşıırken Kanunen genel tatil günü kabul edilmesine rağmen ayrı bir ücret ödenmesine gerek yoktur. Zira bu durum tamamen bir rastlantıdan ibaret olup işçinin de bir kaybı söz konusu değildir.

Şayet sözü edilen tarzdaki bir işyerinde Cuma çalışılmayıp Cumartesi çalışılır ise, Cumartesi gününün ücretinin nasıl ödeneceği tartışma konusu olabilmektedir. Yargıtay, bu gibi bir çalışma sistemine sahip işyerleri açısından

önüne gelen uyuşmazlıklarda, çalışılmayan ve genel tatil gününü takip eden Cumartesi gününün genel tatil günü kabul edilmeyip normal bir Cumartesi günü olarak değerlendirilmesini ve Cumartesi günlerinde çalışma yapılması halinde de sözleşme ile kararlaştırılan Cumartesi günü ücretinin ödenmesi gerektiğini karara bağlamaktadır. Yargıtay'a göre, "Davacı dava dilekçesinde Genel Tatil gününün son gününün Cuma gününe rastladığını, ertesi gün olan cumartesi gününde de çalıştırılması nedeniyle kendisine Toplu İş Sözleşmesinin 36/II. maddesine göre tatil günü ücreti ödenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Genel Tatil gününü takip eden cumartesi gününün de Ulusal Bayram ve Genel Tatiller hakkındaki kanun uyarınca genel tatil günü olarak kabul edilmesi gerektiği görüşüyle davacı isteklerini kabul etmiş olup, karar davalı tarafça temyiz edilmiştir.

Davacının dayanak yaptığı 1.3.2001-28.2.2003 dönemini kapsayan toplu iş sözleşmesinin 36. maddesinin "Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Ücretleri" başlıklı II. bendinde; "...ulusal bayram ve genel tatil günleri ilgili kanunlarda belli edilen günler olup, bu güne ait ücretleri çalıştırılmadıkları takdirde bir iş karşılığı olmaksızın tam yevmiye, tatil yapmayarak çalıştırılmadıkları takdirde ise bir misli fazlası ödenir. Ayrıca, bu iki misli ücretin % 50'si tutarı tazminat olarak ödenir..." hükmü yer almaktadır.

Yine aynı sözleşmenin 36. maddesinde "...haftalık iş süresi 5 gün ve kırk beş saat olarak uygulanan işçilerden haftalık iş süresine uygun olarak çalışmış olup, cumartesi günü dinlenmesi gereken işçilerin bu gün çalıştırılmaları halinde çalıştıkları süreye ait ücretleri % 75 zamlı ödenir..." denilmektedir.

Davacı genel tatil günü olan Cuma gününden sonraki cumartesi gününün de genel tatil günü olarak değerlendirilmesini talep etmektedir. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunu'nun 2/D maddesinde; "Bu kanunda belirtilen Ulusal Bayram ve genel tatil günleri Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır..." hükmü yer almaktadır. Kanunun bu maddesinin düzenleniş amacı, Kanunun yayımlandığı tarihte cumartesi

günleri saat 13'e kadar çalışma yapılmasıdır. Yasa belirtilen maddesiyle bu süreyi de tatil gününün kapsamı içine almış olup, cumartesi gününün genel tatil günü olarak kabulü mümkün değildir. Bugünün de normal cumartesi günü olarak değerlendirilmesi gerekir. Ayrıca yukarıda belirtilen yasada genel tatil günlerinin kaç gün olduğu da belirtilmiştir. İlgili toplu iş sözleşmesinde cumartesi günleri çalışma yapılması halinde ödenecek ücrette açıkça belirtilmiştir. Yine 1475 sayılı İş Kanunu'nun 38. maddesinde de cumartesi günü ücreti düzenlendiği gibi aynı yasanın 42. maddesinde de genel tatil günü ücretinin hangi günler için ödeneceği belirtilmektedir. Bütün bu yasal düzenlemeler karşısında son günü cumaya gelen genel tatil gününü takip eden Cumartesi gününün de genel tatil günü olarak kabul edilmesi mümkün olamayacağından, usul ve yasaya aykırı olarak verilmiş olan mahkeme kararının bozulması gerekmiştir."⁴⁴

Şu halde, haftanın 5 gününde kırk beş saatlik çalışma sisteminde çalışan işçiler, örneğin 23 Nisan 2010 Cuma günü çalışır ise, o günün ücreti dışında bir de ulusal bayram ve genel tatil günü ücretine yani aksi kararlaştırılmadıkça Cuma günü için 2 gündelik ücrete hak kazanırlar; 24 Nisan 2010 tarihinde çalışmazsa, kanun gereği 24 Nisan 2010 Cumartesi gününün genel tatil günü sayılmasına rağmen, bu gün için ayrı bir genel tatil ücretine sahip olamaz. 24 Nisan 2010 tarihinde çalışır ise, Yargıtay'a göre sözleşmeyle kararlaştırılan ücretin ödenmesi gerekir. Dolayısıyla günlük ücreti 50 TL olan bir işçi, 23 Nisan 2010 Cuma günü çalışmaz ise, sadece 50 TL, çalışır ise 100 TL'ye (veya kararlaştırılmış zamlı ücrete) hak kazanacak; 24 Nisan 2010 Cumartesi günü çalışmaz ise ayrıca herhangi bir ücrete hak kazanamayacak; çalışır ise, kendisine ödenecek ücret 23 Nisan 2010 tarihinde çalışıp çalışmamasına göre tespit edilecektir. 23 Nisan 2010 tarihinde çalışmamış ise sözleşmeyle kararlaştırılan Cumartesi çalışma ücretinin ödenmesi; şayet 23 Nisan 2010 tarihinde de çalışmış ise, 24 Nisan 2010 tarihi için fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekecektir. Dolayısıyla, günlük ücreti 50 TL olan bir işçi, sözü edilen Cuma ve Cumartesi günleri çalışır ise, Cuma günü için 100 TL, Cumartesi günü

için ise en az 75 TL ve eğer zamlı ücret tespit edilmiş ise örneğin % 60 oranında bir fazla çalışma ücreti belirlenmiş ise bu durumda da 80 TL ücret alacaktır.

H. Cumartesi Gününün Akdi Tatil Yapıldığı Durumlarda Çalışma

Burada ulusal bayram ve genel tatil günlerinden ayrı olarak Cumartesi gününün akdi tatil yapıldığı durumlarda, Cumartesi günü çalışılması halinde nasıl bir ücret tespiti gerekeceğine de değinmek gerekir.

Haftanın 5 gününde kırk beş saatlik çalışmanın yapıldığı ve Cumartesi gününün akdi tatil kabul edildiği durumlarda, Cumartesi günleri çalışılması halinde işçinin ücreti, yapılan çalışma fazla çalışma kabul edilerek en az yüzde elli zamlı ücret hesaplanacaktır. Ancak bu çalışma için özel bir düzenleme getirilmişse, söz konusu düzenlemeye göre hareket edilmesi gerekir. Örneğin, Cumartesi çalışılması halinde işçiye yüzde altmış zamlı ücret ödeneceği kararlaştırılmış ise bu miktar üzerinden ödemenin yapılması gerekir.

Yargıtay da, somut olaydaki gibi durumlarda Cumartesi günleri çalışma halinde ödenecek ücretin, Cumartesi günündeki çalışmaya özel düzenlemeye göre hesaplanması gerektiği kanaatinde: "...Toplu iş sözleşmesinin 56'ncı maddesinin atıfta bulunduğu 55'inci maddesinde ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilinden söz edilmektedir. Cumartesi tatilleri bu maddede sayılan tatillerden değildir. Sözleşme ile tanınmış akdi tatildir. Bu itibarla Cumartesi günlerinde çalışılması halinde 56'ncı maddenin uygulanması düşünülemez. Cumartesi günleri için 57'nci maddenin sondan bir önceki fıkrasının uygulanması gerekir. Bu fıkra hükmüne göre, ise, Cumartesi günündeki çalışma için ücretin saat başına %60 zamlı olarak ödenmesi söz konusudur. Bu çalışmaları için 56'ncı maddede uyarınca iki yevmiye daha hesabı isabetli olamaz."⁴⁵

III. FAZLA ÇALIŞMA

A. Fazla Çalışma Kavramı

İş Kanunu'nun 41. maddesinde, ülkenin ge-

nel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabileceği belirtildikten sonra, "Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar" fazla çalışma olarak tanımlanmıştır.

Bu tanımın devamında, "63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz." denilerek hem denkleştirme süresi uygulamasına yer verilmiş hem de "haftalık iş süresi" kavramına değinilmiştir.

B. Haftalık İş (Çalışma) Süresi Kavramı

İş Kanunu'nun "çalışma süresi" kenar başlığını taşıyan 63. maddesinde bir tanım verilmemekle birlikte çalışma (iş) süresi kavramının unsurlarını tespit etmeye yarayan esaslara yer verilmiş ve haftalık çalışma süresinin miktarı "Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir." denilerek tespit edilmiştir. Kanunda öngörülen çalışma süresi esas itibarıyla fiili çalışma süresi olarak anlaşılmalıdır⁴⁶. 63. madde uyarınca çıkarılan "İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği"nin⁴⁷ 3. maddesinde çalışma süresi, "İşçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre" olarak tanımlanmış ve maddenin devamında "İş Kanunu'nun 66 ncı maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır." denilmiştir. Buna göre, çalışma süresi işçinin işinin başında geçirdiği süre ile sınırlı olmayıp işverenin otoritesi altında geçirilen süreler de çalışma süresi kavramına dahildir.

C. Fiili ve Farazi Çalışma Süreleri

Çalışma süresi kavramı, biri işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süreler (fiili çalışma süreleri) ve diğeri fiilen çalışılmayan ancak çalışılmış gibi kabul edilen (farazi çalışma süreleri) olmak üzere iki kavramı bünyesinde bulundurmaktadır⁴⁸. Günlük çalışma süresinin fiili çalışma yapılmayan kısmını ifade eden farazi çalışma sürelerinin de bazıları İş Kanunu'nun 66. maddesinde belirtilmiş (yasal farazi çalışma süreleri), bazıların da taraflarca kararlaştırılabilmesine imkan tanınmıştır (akdi farazi çalışma süreleri)⁴⁹.

Yasal farazi çalışma süreleri İş Kanunu'nun 66. maddesinde altı bent halinde sayılmıştır. Buna göre, işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılan haller şunlardır:

“a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.

b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler⁵⁰.

f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.”

Taraflarca kararlaştırılan akdi farazi çalışma süreleri ise, sözleşme özgürlüğü çerçevesinde tarafların çalışma süresinden sayılmasını istediği sürelerdir. Örneğin sigara molası veya çay arası gibi süreler sözleşmeyle farazi çalışma süresi olarak kabul edilmiş ise, işçinin bu süreyi çalışarak geçirmesi durumunda çalıştığı bu sürenin karşılığı ayrıca ödenir. Başka bir anlatımla, işçinin çalışma süresi hesaplanırken çalışma süresinden sayılacağı kararlaştırılmış olan sigara molasına ait süre, sigara molasının çalışarak geçirilmesi halinde, bir farazi bir de fiili çalışma süresi olarak iki kez hesaba katılır⁵¹.

Çalışma süresi kural olarak fiili çalışmayı esas alan bir süre olup⁵², fazla çalışmanın tespitinde işçinin çalıştığı süreler hesaplanırken, fiilen çalıştığı süreler ile çalışmamış olmakla birlikte, kanun veya sözleşme ile çalışma süresinden sayılan süreler de birlikte değerlendirilir.

D. Çalışma Süresinden Sayılmayan Haller

İş Kanunu bir taraftan çalışma sürelerinden sayılan halleri belirtmiş (m. 66), diğer taraftan çalışma sürelerinden sayılmayan halleri açıklığa kavuşturmuştur (m. 68). Kural olarak çalışma süresinden sayılmayan haller, ara dinlenmesi, sosyal yardım amaçlı olarak sağlanan araçta geçen süreler, hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için verilen ücretli izinler ile hafta tatili ücretine hak kazanma açısından çalışılmış gibi sayılan sürelerdir.

1. Ara Dinlenmesi

Çalışma sürelerinden sayılmayan hallerin ilki “ara dinlenmesi”dir. Ara dinlenmesi, işçinin yemek, içmek gibi tabii ihtiyaçlarını karşılayabilmesi ve sağlığını koruyabilmesi için günlük çalışma süresi içinde verilmesi zorunlu olan dinlenme süreleridir. İş K.m. 68’de işin gerekleri ve işyerinin gelenekleri göz önünde bulundurularak çalışma sürelerinin uzunluğuna göre işçiye verilmesi gereken ara dinlenmelerinin asgari miktarı belirtilmiş ve ara dinlenmelerinin çalışma süresinden sayılmayacağı hükme bağlanmıştır. Kanunda belirtilen asgari sınırlarda ara dinlenmesi vermek zorunlu olduğundan işçinin bu sürelerde çalışmaya zorlanması mümkün değildir⁵³.

Ara dinlenmelerine ilişkin bu hüküm nisbi emredici olduğu için işçinin aleyhine olarak değiştirilemez ama yararına olarak değiştirilmesi mümkündür. Dolayısıyla söz konusu süreler artırılabilir gibi bu sürelerin işçinin yararına olarak çalışma sürelerinden sayılabileceği de kararlaştırılabilir⁵⁴. Ancak ara dinlenmesi süresi içinde işyerinin terk edilip edilmemesi ayrı bir konudur. Yargıtay’a göre, ara dinlenmelerinde işçilerin işyerini terk edemeyeceklerine dair kayıtlar, ara dinlenmesinin çalışma süresinden sayılmasını gerektirmez⁵⁵.

Ara dinlenmesi çalışma süresinden sayılmadığı için, çalışma yoksa ücret de yoktur prensibi çerçevesinde işçiye bu süre için bir ücret ödenmesi gerekmez. Ancak ara dinlenmesi süresinde işçi çalıştırılırsa yaptığı çalışmaların karşılığı, normal ücret üzerinden ödenir. Şayet yaptığı bu çalışmalar, yasal çalışma süresi sınır-

ları olan günde on bir saati ve gece çalışmalarında 7,5 saati aşarsa haftalık kırk beş saati aşmasa bile fazla çalışmadır⁵⁶. Diğer taraftan ara dinlenme süreleri ile çalışma süresi haftalık kırk beş saati aşarsa fazla çalışma söz konusu olur ve aşan kısım için zamlı ücretin ödenmesi gerekir⁵⁷. Nitekim İş Kanunu'nun 63. maddesi ile İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin⁵⁸ 4. maddesi hükmü bu sonucu ortaya çıkarmaktadır. Zira söz konusu yönetmeliğin 4. maddesine göre, "Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. ...Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz. Bir işçinin bu sınırları aşan sürelerle çalıştırılmasında; a) 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41, 42 ve 43 üncü maddeleri, ... hükümleri uygulanır."

2. Sosyal Yardım Amaçlı Olarak Sağlanan Araçta Geçen Süreler

İş Kanunu'nun 66. maddesinin son fıkrasına göre "İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz." Dolayısıyla sosyal yardım amaçlı olan ve işin niteliğinden doğmayan işe getirilip götürülmeler esnasında yolda (araçta) geçen süreler çalışma süresinden sayılmaz⁵⁹. Bu hüküm de nisbi emredici nitelikte bir hüküm olduğu için, araçta geçen bu sürelerin de tarafların anlaşmasıyla çalışma sürelerinden sayılması mümkündür⁶⁰.

3. Hamilelik Süresince Kadın İşçiye Periyodik Kontroller İçin Verilen Ücretli İzinler

İş Kanunu "Analık halinde çalışma ve süt izni" kenar başlıklı 74. maddesinin 3. fıkrasında "Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir." denilmekte ise de, düzenlemenin amacı işçinin ücret açısından korunması olup çalışma süresinden sayılması değildir. Başka bir anlatımla, bu sürelerin fiili çalışmayı içermemesi ve kanunla özel olarak çalışma süresinden sayılacağına belirtilmemesi nedenleriyle çalışma sürelerinden sayılmaması daha isabetli görünmektedir. Böylelikle bu sürelerde meydana gelebilecek bir kazanın iş

kazası sayılıp sayılmaması tartışması da önlenmiş olacaktır⁶¹. Kaldı ki, maddenin gerekçesinde de Avrupa Birliği'nin 19 Ekim 1992 tarih ve 92/85 sayılı Direktifi'ne uygun olarak, hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için izin verileceği; ayrıca, hekim raporu ile kanıtlandığı takdirde hamile kadın işçinin hamilelik süresince, ücretinden bir indirim yapılmaksızın, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılması yükümlülüğünün getirildiği ifade edilmiş, maddenin kadın işçiyi ücret açısından koruyan düzenleme getirdiğini vurgulamıştır.

4. Hafta Tatili Ücretine Hak Kazanma Açısından Çalışılmış Gibi Sayılan Süreler

Hafta tatili ücretine hak kazanma açısından İş Kanunu'nun 46. maddesindeki bazı sürelerin çalışılmış gibi sayılacağı hüküm altına alınmıştır. Kenar başlığı "Hafta tatili ücreti" olan 46. maddeye göre,

"a) Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,

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

c) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri, çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır.

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir."

Görüldüğü üzere bu düzenlemede, hafta tatili ücretine hak kazanma açısından çalışılmış sayılan süreler belirtilmiştir. Başka bir anlatım-

la, 46. maddede sayılan bu haller işçinin sadece hafta tatili ücretine hak kazanması için hesaba katılması gereken süreler olup 66. madde anlamında farazi çalışma süresi sayılmazlar. Şu halde bu düzenlemenin amacı, hafta tatili ücretine hak kazanma açısından işçinin izinli sayıldığı bazı sürelerin çalışılmış gibi sayılarak onun hafta tatilinden mahrum kalmasını engellemektir⁶². Sözü edilen süreler, işçinin fazla çalışmalarının hesaplanmasında göz önüne alınmaz.

E. Günde On Bir, Gece Yedibuçuk ve Haftada Kırk Beş Saatlik Çalışma Sürelerinin Aşılması

İşçi tarafından yapılan çalışmalar, yasal çalışma süresi sınırları olan günde on bir saati ve gece çalışmalarında 7,5 saati aşarsa haftalık kırk beş saati aşmasa bile yapılan çalışma fazla çalışmadır⁶³. Diğer taraftan yapılan çalışmalar, denkleştirme süresi uygulaması yok iken haftalık kırk beş saati aşarsa fazla çalışma kabul edilir ve zamlı ücretin ödenmesi gerekir⁶⁴. Başka bir anlatımla, bir haftalık süre içerisinde, bir gün hafta tatili verilmek kaydıyla, toplamda yapılan çalışmalar kırk beş saati aştığı takdirde, aşan kısım fazla çalışmadır. Bir haftalık sürenin belirlenmesinde haftanın başlangıcı önemli değildir. Önemli olan, çalışmaya başlanan günden itibaren yedi günlük zaman dilimidir⁶⁵.

Haftalık kırk beş saatlik sürenin hesabında göz önünde bulundurulması gereken süreler, fiili çalışma süreleri ile kanuni ve akdi farazi çalışma süreleridir. Bu sürelerin haftanın çalışılan günlerine eşit ya da farklı dağıtılmasının bir önemi yoktur. Bunların dışındaki, çalışılmadan geçirilen veya kanundan veya taraflar arasındaki sözleşmeden dolayı iş süresinden sayılmayan süreler kırk beş saatlik süreye dahil edilemez. Dolayısıyla İş Kanunu m. 66/son gereği, sosyal yardım amaçlı olarak sağlanan servis aracında geçen süreler haftalık kırk beş saatlik sürenin hesabında dikkate alınamayacağı⁶⁶ gibi İş K. m. 64/I gereği, telafi çalışmalarını da kırk beş saatlik sürenin hesabında göz önünde bulundurulamaz⁶⁷.

IV. SONUÇ

Görüldüğü üzere, Kanunla belirlenmiş olan

ulusal bayram ve genel tatil günlerine rastlayan haftalarda yapılan çalışmalar bir takım özelliklere sahiptir.

Her şeyden önce, işçinin, ulusal bayram ve genel tatil gününde çalışmaması esastır ve işçiye çalışmadan (dinlenerek) geçirdiği bu bayram veya genel tatil gününde bir günlük ücreti ödenir. Şayet işçi bu günde çalışır ise çalışmasının karşılığı ücrete de ayrıca hak kazanır. Kural olarak bu tür bir çalışmanın karşılığı normal ücret iken, taraflar anlaşarak bunun daha yüksek zamlı oranlarda ödenmesini kararlaştırabilirler.

Öngörülen çalışma süresinin aşılmasını anlatan fazla çalışma ise, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır. Fazla çalışma halinde işçi fazla çalıştığı her saat için en az yüzde elli oranında artırılmış ücrete sahip olur. Çalışma süresinin kırk beş saatin altında belirlendiği hallerde ise belirlenen süreden kırk beş saate kadar olan çalışmalar fazla sürelerle çalışma kabul edilir ve işçiye fazla çalıştığı her saat için en az yüzde yirmi beş oranında artırılmış ücret ödenir. İşçinin istemesi halinde fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücretleri yerine altı ay içinde kullanmak üzere serbest zaman söz konusudur.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinin bulunduğu haftalarda, çalışmadan o günün ücretine sahip olan işçiler, o haftaya ait hafta tatilinde çalışırlarsa veya kırk beş saatlik çalışmanın haftanın beş gününde tamamlandığı ve Cumartesi çalışılmayan işyerlerinde ise Cumartesi gününde çalışmış olurlarsa, bu çalışmaların niteliği ile ücretin nasıl tespit edileceği önem taşımaktadır.

Burada sorunun çözümü açısından dikkate alınacak ilk husus, bir haftalık dönem içerisinde yasal ve farazi çalışma süreleri toplamı ile kırk beş saatlik çalışmanın tamamlanıp tamamlanmamasında kendini göstermektedir. Kırk beş saatlik çalışma tamamlandıktan sonra işçi çalışıyor ise bu çalışma fazla çalışmadır. Aynen bunun gibi çalışma süresinin sözleşmeyle kırk beş saatin altında belirlenmesi halinde, belirlenen süreden itibaren kırk beş saate kadar yapılan çalışma da fazla sürelerle çalışmadır. Şayet yasal ve farazi çalışma süresi toplamda kırk beş saati bulmuyorsa, yapılan çalışmaların fazla çalışma kabul edilmesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçilerin ulusal bayram ve genel tatil günlerine rastlayan hafta-

larda yasal ve farazi çalışma süresinin toplamının kırk beş saati bulup bulmadığı dikkate alınmalı; ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma halinde işçinin hem bu çalışmaya ilişkin (zamlı) ücrete hem de kırk beş saatlik çalışma süresini doldurması halinde de fazla çalışma ücretine hak kazandığı kabul edilmelidir.

Örneğin, 19 Mayıs 2010 Çarşamba günü genel tatil günü olduğu için çalışmayan işçi dinlenerek o günün ücretini alacak; şayet o gün çalışırsa ayrıca çalışması karşılığı o günün ücretine de (veya zamlı ücrete de) hak kazanacaktır. Eğer işçi, 19 Mayıs'ta çalışmayıp da hafta tatili olan Pazar günü dinlenmesi gerekirken yine çalışırsa (aksine bir düzenleme olmadıkça) henüz kırk beş saatlik süreyi doldurmadığı için fazla çalışma ücretine hak kazanamayacak, sadece çalıştığı sürenin ücretini normal çalışma ücreti üzerinden alacaktır.

Aynı durum, kırk beş saatlik çalışma süresinin haftanın beş gününe dağıldığı ve Cumartesi günü akdi tatil yapılan işyerleri açısından da geçerlidir. Dolayısıyla, hafta içindeki çalışılan beş günden birine rastlayan genel tatil günü çalışılmaz ise o günün ücreti, çalışılır ise ayrıca çalışma ücretine hak kazanılır. Cumartesi günü çalışmaması gerekirken çalışılır ise, alınacak ücret, genel tatil gününde çalışıp çalışmamaya bağlı olarak farklılık gösterecektir. Eğer genel tatil gününde de çalışmış ise kırk beş saatlik çalışma tamamlanmış olacağı için, Cumartesi günü yapılan çalışma fazla çalışma olup işçi fazla çalışma ücretine hak kazanacak; şayet genel tatil gününde çalışmamış ise, kırk beş saatlik süre dolmadığı için Cumartesi günü yapılan çalışma fazla çalışma olarak nitelendirilmeyecektir. Ancak Cumartesi günü çalışmaya yönelik özel bir düzenleme var ise ona göre hareket edilecektir.

DİPNOTLAR

- 1 RG., 19.03.1981, S. 17284.
- 2 RG., 21.01.1924, S. 54.
- 3 Sarper Süzek, İş Hukuku, 5. Baskı (Tıpkı Basım), İstanbul 2009, s. 770.
- 4 Y2CD., 17.09.1985, E. 1985/6678, K. 1985/6909, Sinerji (Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programları).
- 5 "...4857 sayılı İş Kanunu'nun 47. maddesinde, Kanunun

kapsamındaki işyerleri bakımından, ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışma karşılığı olmaksızın o günün ücretinin ödeneceği, tatil yapılmayarak çalışıldığında ise, ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödeneceği hükme bağlanmıştır. 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunun 2. maddesinde resmi ve dini bayram günleriyle yılbaşı gününün genel tatil günleri olduğu açıklanmıştır. Buna göre genel tatil günleri, 1 Ocak, 23 Nisan, 19 Mayıs, 30 Ağustos günleri ile Arife günü saat 13.00'da başlanan 3.5 günlük Ramazan Bayramı ve Arife günü saat 13.00'de başlayan 4.5 günlük Kurban Bayramı günlerinden oluşur. Ulusal bayram günü ise, 28 Ekim saat 13.00 ten itibaren başlayan 29 Ekim günü de devam eden 1.5 gündür. İşçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışıp çalışmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesiyle kararlaştırılabilir." Y9HD., 06.10.2009, E. 2009/6938, K. 2009/25861, Sinerji.

- 6 "Davacının iş sözleşmesi 08.02.2003 cumartesi ve 10.02.2003 pazartesi arife günleri mazeretsiz olarak işe gelmediği gerekçesi ile 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/2-f maddesi gereğince feshedilmiştir. Mahkemece feshin haklı olduğu gerekçesi ile ret kararı verilmiştir. 2429 sayılı ulusal bayram ve genel tatiller hakkındaki Kanunun 2. maddesinin B bendi gereğince arife günü yarım gün tatildir. Böyle olunca davacının üst üste iki iş günü devamsızlık şartı gerçekleşmemiştir. Ayrıca aynı eylem nedeniyle 18.02.2003 tarihli ihtardan sonra aynı sebeple iş sözleşmesinin feshi de haklı görülemez. Bu nedenlerle davanın reddi kararı usul ve yasaya aykırıdır.", Y9HD., 21.12.2005, E. 2005/9245, K. 2005/40377, Sinerji.
- 7 Bu duruma Fransız hukukçuları tarafından kullanılan "köprü günler" ifadesi kullanılmakta ve bu gün tatil günleri hakkındaki hükümlere tabi olmaktadır (Bkz. Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 3. B., İzmir 1998, s. 519).
- 8 Yargıtay kararının değerlendirilmesi ve eleştirisi için bkz. Cüneyt Danar, "Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun Gereği Tatil Edilen Cumartesi Günü Genel Tatil Günü müdür?", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 3, Eylül 2006, s. 110-117. Ayrıca bkz. Ercan Akyigit, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 3. B., C. 2, Ankara 2008, s. 1734.
- 9 Y9HD., 23.10.2003, E. 2003/17723, K. 2003/17653, Sinerji; Aynı yöndeki bir diğer karar için bkz. Y9HD., 09.10.2003, E. 2003/17269, K. 2003/16543, Sinerji.
- 10 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanununun 3. maddesine göre hafta tatili Pazar günüdür. Kural bu şekilde olmakla birlikte, işçiye Pazar günü dışında hafta tatili izni kullanılması mümkündür (Y9HD., 15.09.2009, E. 2009/6809, K. 2009/22897, Sinerji).
- 11 RG., 21.01.1924, S. 54.
- 12 Maddenin gerekçesine göre de, "Bu Kanununun 63 üncü maddesi ile iş sürelerinde sözleşmelerle esnekleşme yapılması yolu açıldığından, hafta tatilinin mutlaka 6 iş günü çalışılmış olmasına bağlı olmaksızın 7 günlük bir zaman dilimi içinde en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilmesi esası kabul edilmiştir. Madde metninden, çalışılmadığı halde iş sürelerinden sayılan hallerle ilgili üçüncü fıkranın (a) bendinde yeni getirilen iş süreleri sistemine göre cumartesi günleri çalışılıp çalışılmadığına bakılmaksızın iş günü sayıldığından ve cumartesi günü yarım gün çalışılmasının da artık bir anlamı olmadığından, cumartesi gününe ilişkin

- cümle çıkarılmıştır.”
- 13 RG., 07.04.2004, S. 25426.
- 14 Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, 3. B., Konya 2009, s. 310; Tunçomağ/Centel, s. 164-165; Öner Eyrenci (Eyrenci/Taşkent/Ulucan), Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 3. B., İstanbul 2006, s. 245; Süzek, s. 765.
- 15 Y9HD., 20.09.2007, E. 2006/16795, K. 2007/27508, Sinerji.
- 16 “Davacının işyerinde pazar günü de çalıştığı, ancak hafta içinde bir gün tatil kullandığı dinlenen tanık beyanlarından anlaşılmaktadır. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda bu husus tespit edilmesine rağmen bilirkişi çelişkiye düşerek fazla mesai ücretini haftada yedi gün üzerinden hesap etmesi hatalıdır. 4857 Sayılı Yasanın 41. maddesi uyarınca haftada kırk beş saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmiştir. Mahkemece yapılacak iş davacı işçinin fiili çalışma süresini belirlemek anılan çalışma haftalık kırk beş saati aşması halinde, fazla çalışma ücretine hükmetmelidir. Yazılı şekilde hüküm tespiti hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y9HD., 05.12.2005, E. 2005/11611, K. 2005/37874, Sinerji.
- 17 Sümer, Uygulamalar, s. 310-311; Y9HD., 15.09.2009, E. 2009/6809, K. 2009/22897, Sinerji.
- 18 Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. B., Ankara 2008, s. 937-938; Süzek, s. 770.
- 19 Süzek, s. 771.
- 20 Y9HD., 31.01.1992, E. 1991/12798, K. 1992/815, Sinerji.
- 21 Mustafa Kılıçoğlu, 4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ankara 2005, s. 414.
- 22 “...4857 sayılı İş Kanunu'nun 47. maddesinde, Kanunun kapsamındaki işyerleri bakımından, ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışma karşılığı olmaksızın o günün ücretinin ödeneceği, tatil yapılmayarak çalışıldığında ise, ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödeneceği hükme bağlanmıştır. 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanununun 2. maddesinde resmi ve dini bayram günleriyle yılbaşı gününün genel tatil günleri olduğu açıklanmıştır. Buna göre genel tatil günleri, 1 Ocak, 23 Nisan, 19 Mayıs, 30 Ağustos günleri ile Arife günü saat 13.00'da başlanan 3.5 günlük Ramazan Bayramı ve Arife günü saat 13.00'de başlayan 4.5 günlük Kurban Bayramı günlerinden oluşur. Ulusal bayram günü ise, 28 Ekim saat 13.00 ten itibaren başlayan 29 Ekim günü de devam eden 1.5 gündür. İşçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışıp çalışmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesiyle kararlaştırılabilir.” Y9HD., 06.10.2009, E. 2009/6938, K. 2009/25861, Sinerji.
- 23 Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 22. B., İstanbul 2009, s. 357, 359; Mollamahmutoğlu, s. 939; Kılıçoğlu, s. 423. Yargıtay da yıllık izin ücreti ve genel tatil ücretinin çıplak ücret üzerinden hükmedilmesi gerektiği kanaatinde. Y9HD., 30.11.1998, E. 1998/15053, K. 1998/16953, Sinerji.
- 24 Akyiğit, s. 1736; Kılıçoğlu, s. 422; Mollamahmutoğlu, s. 938-939; Süzek, s. 771.
- 25 Kılıçoğlu, s. 420.
- 26 Mollamahmutoğlu, s. 939.
- 27 Tunçomağ/Centel, s. 167; Akyiğit, s. 1736; Tankut Centel, İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1988, s. 270; Mollamahmutoğlu, s. 940.
- 28 Süzek, s. 772.
- 29 Y9HD., 18.11.1988, E. 1988/11542, K. 1988/10951, Sinerji.
- 30 Kılıçoğlu, s. 419-420; Süzek, s. 766; Mollamahmutoğlu, s. 936.
- 31 Çelik, s. 355. Ayrıca bkz. Şahin Çil, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. I, Ankara 2004, s. 960.
- 32 “01.06.1980 - 31.05.1983 tarihleri arasında kapsayan TİS'nin 50. maddesinde, hafta tatili günlerinde “Pazar günü” çalışan işçilere o günün ücretinin % 150 zamlı olarak ödeneceği yazılıdır. Buna göre vardiya sistemi gereği pazar günü çalışan işçilere bu çalışmasından dolayı o güne ait ücretinin % 150 zamlı olarak ödenmesi gerekecektir. Hafta içinde bir gün izin verilmiş olması bu esası değiştirmez. Bu itibarla davacının vardiya gereği pazar günü çalışmaları için % 150 ücret zammına karar verilmesi icap ederken, bu istemin reddi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.” Y9HD., 13.2.1986, E. 1985/11819, K. 1986/1609, Kazancı İçtihat Bilgisayar Programı.
- 33 Y9HD., 27.09.1984, E. 1984/7250, K. 1984/8414, Sinerji.
- 34 Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku, 14. B., Konya 2008, s. 145; Sümer, Uygulamalar, s. 311-312; Akyiğit, s. 1737; Mollamahmutoğlu, s. 935; Süzek, s. 767-768; Turhan Esener, İş Hukuku, 3. B., Ankara 1978, s. 207-208; Çelik, s. 355; Eyrenci, s. 247; Ercan Güven/Ufuk Aydın, Bireysel İş Hukuku, Eskişehir 2007, s. 242; Kılıçoğlu, s. 420; Çil, s. 964, 985.
- 35 Çelik, s. 356; Süzek, s. 768; Çil, s. 964. Öğretideki bir görüşe göre, hafta tatilinde fazla çalışılan sürenin ücretinin fazla sürelerle çalışma ve fazla çalışma gibi bir kademeleşmeye gitmeden (45 saatin aşıp aşılmadığıyla ilgilenilmeden) doğrudan fazla çalışma gibi değerlendirilerek çözülmesi gerekir (Kılıçoğlu, s. 421; Akyiğit, s. 1740).
- 36 Öğretideki bir görüşe göre, hafta tatili ücreti yerine serbest zaman hakkı zaten yasa dışı olan bir çalışmaya meşruluk kazandıracağı gibi hafta tatilini işgünü ile özdeş kılar (Kılıçoğlu, s. 420-421); Fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma ve buna ilişkin ücretlerle serbest zaman hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, s. 747-748, 755-759; Mollamahmutoğlu, s. 893-897; Akyiğit, s. 1667-1690.
- 37 Y9HD., 15.09.2009, E. 2009/6809, K. 2009/22897, Sinerji.
- 38 Akyiğit, s. 1744; Centel, s. 223-224; Mollamahmutoğlu, s. 939-940.
- 39 Münir Ekonomi, İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1984, s. 328; Narmanlıoğlu, s. 539; Akyiğit, s. 1744; Sümer, Uygulamalar, s. 318; Süzek, s. 771; Mollamahmutoğlu, s. 940; Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, 5. B., İstanbul 2008, s. 164; Centel, Ücret, s. 223, 270; Çelik, s. 357; Halid Kemal Elbir, “Hafta Tatili veya Çalışılmayan Cumartesi Gününün Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günü ile Çatışması”, İş Hukuku Dergisi, C. I, S. 2, 1969, s. 172-173; Ergun İnce, Her Yönüyle Ücret, İstanbul 1990, s. 197-198; Mustafa Kılıçoğlu, 4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ankara 2005, s. 423; Y9HD., 18.02.1970, 10027/11680, Çelik, s. 357. Yargıtay'a göre, “Pazar günüyle 30 Ağustos Bayramı tedahül ettiği halde mükerrer ücret hesap edilmiş olması bozmayı gerektirir (Y9HD., 18.12.1969, 10027/11686, Akyiğit, s. 1744).

- 40 Narmanlıoğlu, s. 539; Elbir, s. 175; Tunçomağ/Centel, s. 167; Centel, s. 228-229; Akyiğit, s. 1744; Çelik, s. 315; Mollamahmutoğlu, s. 940; Esener, s. 209; Ekonomi, s. 329; Oğuz Kurucu, İş Süreleri, Dinlenmeler, Fazla Çalışmalar, Ankara 1987, s. 182; Y9HD., 20.06.1974, E. 1973/30174, K. 1974/12817, Mollamahmutoğlu, s. 940; Öğretideki bir görüşe göre, genel tatil ücreti ile birlikte iki gündelik tutarında ücret ödenmesi gerekir (Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 6. B., Ankara 1986, s. 838; E. Tuncay Kaplan-Senyen, (Aktas/Arıcı/Kaplan-Senyen), İş Hukuku, Ankara 2006, s. 254. Ancak Kaplan-Senyen'in bu görüşünün bir yazım yanlışlığı sonucu ileri sürüldüğü düşünülmekte olup söz konusu eserin genişletilmiş üçüncü basısının 262. sayfasında bu görüşten hiçbir gerekçe gösterilmeden dönülmüştür.)
- 41 Y9HD., 30.03.1971, E. 1760, K. 5753, Çelik, s. 358.
- 42 Y9HD., 20.06.1974, E. 1973/30174, K. 1974/12817, Çelik, s. 358; Mollamahmutoğlu, s. 940.
- 43 Mollamahmutoğlu, s. 940.
- 44 Y9HD., 09.10.2003, E. 2003/17269, K. 2003/16543, Sinerji.
- 45 Y9HD., 26.01.1988, E. 1987/11558, K. 1988/455, Sinerji.
- 46 Mollamahmutoğlu, s. 855; Muhittin Astarlı, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008, s. 36.
- 47 RG., 06.04.2004, S. 25425.
- 48 Mollamahmutoğlu, s. 855; Süzek, s. 726; Hatice Karacan, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma, Ankara 2007, s. 23.
- 49 Karacan, s. 31-32.
- 50 İş Kanunu'nun 74/son hükmüne göre, "Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır." Dolayısıyla süt izni süresi çalışma süresinden sayılır.
- 51 Karacan, s. 31.
- 52 Mollamahmutoğlu, s. 860.
- 53 Karacan, s. 32-33.
- 54 Narmanlıoğlu, s. 513; Akyiğit, s. 1842; Nursen Caniklioğlu, "4857 sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi", Toprak İşveren, S. 66, Haziran 2005, s. 7-8; Öğretideki bir görüşe göre ise, sigara molası veya çay aralığı gibi ara dinlenmelerinin çalışma süresinden sayılması gerekir (Tunçomağ/Centel, s. 159).
- 55 "...Uyuşmazlık 1.1.1982 tarihinden itibaren yürürlüğe giren Toplu İş Sözleşmesi'nin 22. maddesinde günlük ve haftalık çalışma süreleri aynen yasa ve tüzüklerdeki belirlemelere uygun olarak düzenlendikten ve ara dinlenmelerinin iş sürelerinden sayılmayacağına işaret edildikten sonra, işçilerin bu dinlenmeler sırasında işyerini terk edemeyecekleri hükmünden çıkmaktadır. Ara dinlenmesi Yasa'da belirlenen günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin adet, örf, iklim, mevsim, gelenekler ve gereğine göre düzenlenen belirli bir süre çalıştıktan sonra işçinin yeme, içme, dinlenme gibi beşeri ihtiyaçlarını giderme amacına yönelik bir müessese olarak iş hukuku düzenlemelerinde yer almıştır. Ve bu kısa sürenin iş sürelerinden sayılmayacağı açık ve seçik olarak bu düzenlemelerde belirtilmiştir. Toplu İş Sözleşmesi'nden dinlenme sırasında işçilerin işyerlerini terkedemeyecekleri yolundaki kayıt ara dinlenmesi kavramının anlam ve amaçlarını sınırlayıcı ve bu hakkın özünü zedeleyici bir kayıt olarak düşünülemez. Olsa olsa çok kısa süre içerisinde işçilerin dinlenmeden sonra işe zamanında devamını sağlamaya yönelik bir tedbir olarak düşünmek icap eder. Bu nedenle yasa ve tüzüklerde ve işyerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesi'nde açıkça iş süresinden sayılmayacağı belirtilen ve işçilere ara dinlenmesi olarak verildiği tartışmasız olan bu sürenin yasa ve sözleşmeler hıfına sadece işyerini terkedemeyeceklerine dair kayda dayanılarak iş süresinden sayılıp fazla mesai şeklinde değerlendirilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 06.06.1986, E. 1986/4931, K. 1986/5981, Sinerji.
- 56 İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği m.4; Y9HD., 23.6.2009, E.2007/40862, K.2009/17766; Y9HD., 15.09.2009, 40386/22958, Sinerji.
- 57 Sümer, s. 143; Karacan, s. 33.
- 58 RG., 06.04.2004, S. 25425.
- 59 "...Davacı işçinin çalıştığı işyeri Gölbaşı İlçesi Oğulbey Köyünde bulunmaktadır. Davalı işveren sosyal yardım olarak Ankara'dan servis aracı kaldırarak davacıyı işyerine taşımaktadır. Bu durumun 1475 sayılı İş Kanunu'nun 62. maddesinde öngörülen <İş süresinden sayılan haller> kapsamına girdiği düşünülemez. Bu bakımdan servis aracında geçen sürenin iş süresinden sayılarak fazla mesai hesabında dikkate alınması hatalıdır.", Y9HD., 02.04.2002, E. 2001/19721, K. 2002/5740, Sinerji.
- 60 Tunçomağ/Centel, s. 150; Caniklioğlu, s. 7; İbrahim Subaşı, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, s. 301-345; Karacan, s. 34;
- 61 Caniklioğlu, s. 8.
- 62 Caniklioğlu, s. 8; Karacan, s. 35.
- 63 İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği m.4; Y9HD., 23.6.2009, E.2007/40862, K.2009/17766; Y9HD., 15.09.2009, 40386/22958, Sinerji.
- 64 Süzek, s. 747.
- 65 Karacan, s. 53.
- 66 Bkz. dipnot 59.
- 67 İş K.m.64/Te göre, "Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz."