

## HAFTA TATİLİ VE GENEL TATİL GÜNÜ ÜCRETLERİNİN HESAPLANMASI

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, çalışılmayan hafta tatili günü için işçiye bir iş karşılığı olmaksızın ücreti tam olarak ödenir. Hafta tatilinde çalışma halinde işçinin ücretinin nasıl hesaplanıp ödeneceği yasalarda yer almamasına karşın; yapılan bu çalışma fazla çalışma kabul edilerek, çalışma karşılığı olmaksızın ödenmesi gereken bir günlük ücret ve hafta tatili günü yapılan çalışma karşılığında 1,5 günlük ücret olmak üzere toplam 2,5 günlük ücret olarak hesaplanıp ödenmektedir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 47. maddesinde, kanun kapsamına giren işyerlerinde ulusal bayram ve genel tatil günü kabul edilen günlerde çalışma karşılığı olmaksızın o günün ücreti ödenecek olup, işçinin tatil yapmayarak çalışması durumunda ise, ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücret daha ödenmesi gerektiği hükme bağlanmıştır.

Hafta tatili ve genel tatil günlerinde çalışılması durumunda, işçiye bugünlere ilişkin ücret alacaklarının çalışılan saat üzerinden hesaplanıp ödenmesi gerekmektedir.

### II. Hafta Tatili Çalışması Ücretinin Hesaplanması Şekli

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesi uyarınca fazla çalışma, haftalık toplam 45 saatlik çalışma süresinin üzerinde olan çalışma süresi olup, normal çalışma saat ücretinin %50 fazlası olarak hesaplanmaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca çalışılmayan hafta tatili günü ücreti, işçiye bir çalışma karşılığı olmaksızın tam olarak ödenir. Hafta tatili gününde işçinin çalışması halinde ücretinin nasıl hesaplanacağı yasalarda düzenlenmemiştir. Buna karşın, Yargıtay'ın istikrar kazanmış kararlarına göre, hafta tatilinde yapılan çalışma fazla çalışma sayılmakta olup buna göre ücretin %50 zamlı ödenmesi gerektiği kabul edilmiştir.

Buna göre, işçi hafta tatili gününde çalışmış ise çalışma karşılığı olmaksızın ödenmesi gereken bir günlük ücret yanında, çalışmanın karşılığında bir buçuk günlük ücret daha ödenmesi gerekmektedir. Bu hükme aykırı olarak saat ücreti üzerinden yapılan ödemeler hatalıdır.

İşçinin, fazla çalışma ücretinin 6 gün üzerinden hesaplanması gerekmektedir. Ara dinlenmesi süreleri düşüldükten sonra haftalık toplam 45 saatlik haftalık çalışma süresi, işyerinde 6 gün çalışma yapılarak dolduruldu ise üzerinde çalışılan sürenin fazla çalışma olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Ancak hesaplanan haftada, hafta tatili çalışması olması durumunda hafta tatilindeki çalışmanın 7,5 saati aşan kısımlarının o haftaya ait fazla çalışmaya eklenmesi gerekmektedir.

Hafta tatili çalışması ücreti konusunu iki örnekle somutlaştıralım.

**Örnek 1-** İşçi Mehmet işyerinde günde 7,5 saat haftada 6 gün toplam 45 saat çalışmakta ve haftada bir gün hafta tatili izni kullanmaktadır. Günlük ücreti brüt 100 TL'dir. 2019/ Temmuz ayı 1-7 tarihleri arasındaki haftada 6 iş günü (ara dinlenmesi süreleri düşüldükten sonra) her gün 8 saat toplam 6x 8: 48 saat çalışmıştır. Bu durumda 6 işgünü içerisinde toplam 3 saat fazla çalışma yapmıştır. Hafta tatili olan pazar günü de işyerinde 8 saat çalışmıştır. Bu durumda işçi Mehmet o hafta toplam 3,5 saat (0,5+3 Saat) fazla çalışma yapmıştır. Pazar günü çalışması karşılığında, çalışmadan alacağı 1 günlük ücret ve hafta tatili günü çalışması karşılığı 1,5 günlük ücret olmak üzere (100+150=250 TL.) işçi Mehmet toplam 250 TL brüt ücret alacaktır. Ayrıca işveren, işçi Mehmet'e o hafta için saat ücretini %50 artırarak toplam 3,5 saat fazla çalışma ücreti ödeyecektir.

**Örnek 2-** İşçi Mehmet'in hafta içi fazla çalışma yapmamış olması durumunda, yani günlük 7,5 saat, 6 işgünü ve haftada toplam 45 saat çalışma yaptığını farz edelim. İşçi Mehmet hafta tatili olan pazar gününde 3 saat çalışmış olması durumunda, yine hafta tatilinde çalışması karşılığında ilave 1,5 günlük ücret (Çalışmadan hak kazanacağı 1 yevmiye aylık ödenen ücretinin içindedir.) alacaktır.



### III. Genel Tatil Çalışması Ücretinin Hesaplanması Şekli

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 47. maddesinde, İş Kanunu kapsamındaki işyerleri bakımından, ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışma karşılığı olmaksızın o günlerin ücretinin tam olarak ödeneceği, tatil yapmayarak çalışıldığında ise, ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücretin ödenmesi gerektiği düzenlenmiştir.

Buna göre, işçi tatil yapmayarak genel tatil gününde çalışması halinde, bugünlerde yaptığı çalışma kaç saat olursa olsun 4857 Sayılı İş Kanununun 47. maddesi uyarınca bir günlük ücrete hak kazanacaktır.

**Örnek 3-** İşçi Mehmet işyerinde haftanın 6 işgünü ara dinlenmesi süresi düşüldükten sonra günde 7,5 saat haftada toplam 45 saat çalışmaktadır. İşçi Mehmet tatil günü olan 19 Mayıs 2019 tarihinde işyerinde 3 saat çalışmıştır. Bu durumda işçi Mehmet bir günlük yani 7,5 saat çalışmanın karşılığı olan ücrete hak kazanacaktır. İşçinin genel tatil günü çalışması ücreti saat ücreti üzerinden hesaplanmayacaktır.

İşçi Mehmet'in günde 11 saat haftada 44 saat esasına göre (Ara dinlenmesi süresi düşüldükten sonra bir gün 11 saat çalışma izleyen gün 24 saat dinlenme şeklinde) çalıştığını farz edelim. Günlük en fazla çalışma saati 11 saattir. Bu durumda, işçi Mehmet 19 Mayıs 2019 tarihinde denk düşen genel tatil gününde çalışması halinde yine bir günlük ücrete hak kazanacaktır. Bu ücret, aylık brüt ücretin 225'e bölünüp 7,5 saat ile çarpılması suretiyle hesaplanacaktır.

**Örnek4-** İşçi Mehmet işyerinde haftanın 6 işgünü ara dinlenmesi süresi düşüldükten sonra günde 7,5 saat haftada toplam 45 saat çalışmaktadır. İşçi Mehmet 19 Mayıs 2019 genel tatil günü de işyerinde 11 saat çalışmıştır. Bu durumda işçi Mehmet yine bir günlük ücrete hak kazanacaktır. Ancak, genel tatil günündeki çalışma süresi 7,5 saatin üzerinde olduğundan ve haftalık toplam çalışma süresi 45 saati geçtiğinden, toplam 3,5 saatlik süre için 4857 Sayılı İş Kanununun 41. maddesi uyarınca işveren tarafından kendisine fazla çalışma ücreti hesaplanarak ödenecektir.

**BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ**

