

KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMADA HAFTA TATİLİ İZİNİ HAKKI VE HAFTA TATİLİ ÜCRETİ

1. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ VE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

4857 sayılı İş Kanunu'nun 13 üncü maddesine göre, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.

İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin "kısmi süreli çalışma" başlığını taşıyan 6 ncı maddesinde ise, "işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır." hükmü yer almaktadır.

İş Kanunu'nun 13 üncü maddesinin gerekçesinde de, "...Hiç olmazsa tam sürenin üçte ikisinden daha az olan otuz saatin altındaki haftalık çalışma süresine göre istihdam edilen işçi kısmi süreli sözleşmeye göre istihdam edilen kimse olarak kabul edilecektir." ifadesine yer verilmiştir.

Dolayısı ile işçi ve işveren arasında haftalık çalışma süresinin 30 saat ve daha az çalışma saati olarak kararlaştırıldığı hallerde kısmi süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilebilecektir.

2. İŞ KANUNUNDA HAFTA TATİLİ İZİNİ HAKKI VE HAFTA TATİLİ ÜCRETİ

4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre işyerinde tam süreli çalışan işçi hafta tatili izni hakkını kesintisiz 24 saat olarak kullanır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 46 ncı maddesinde; işçilerin hafta tatili ve ücretine ilişkin hükümlerine yer verilmiş olup, anılan madde de işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verileceği, çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödeneceği hükme bağlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63 üncü maddesi uyarınca ise, genel bakımdan çalışma süresinin haftada en çok 45 saattir. Aksi, kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Belirtilen kanun hükmünden anlaşılacağı üzere, işçinin yedi günlük bir zaman dilimi içinde 24 saatlik hafta tatiline hak kazanabilmesi için sözleşmeler ile farklı bir çalışma süresi kararlaştırılmamışsa, hafta tatili gününden önceki iş günlerinde çalışarak haftalık çalışma süresini tamamlamış olması gerekmektedir.

3. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMADA HAFTA TATİLİ İZİNİ HAKKI VE HAFTA TATİLİ ÜCRETİ

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 63 üncü maddesinde, genel olarak haftalık çalışma süresi düzenlenmekle ve bunun en fazla 45 saat olacağını belirtilmekle tarafların bunun altında bir çalışma süresi kabul edebilecekleri öngörülmüştür.



4857 sayılı İş Kanunu'nun 13 üncü maddesine göre, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.

İş Kanunu'nun 13 üncü maddesinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi için haftalık çalışma süresinin, tam süreli çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde az olacağı belirtilmiş ancak tam olarak bir çalışma süresi işaret edilmemiştir.

Bu konuda söz konusu maddenin gerekçesinde; "...Hiç olmazsa tam sürenin üçte ikisinden daha az olan otuz saatin altındaki haftalık çalışma süresine göre istihdam edilen işçi kısmi süreli sözleşmeye göre istihdam edilen kimse olarak kabul edilecektir." ifadesi yer almıştır.

Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6 ncı maddesinde ise "İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır" hükmü yer almıştır.

Buna göre, işçi ile işveren arasında haftalık olarak 30 saat ve daha az çalışma saati kararlaştırılması halinde, kısmi süreli iş sözleşmesinin varlığı mevcuttur.

4857 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre; kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçinin, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağı, kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödeneceği hükme bağlanmıştır.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.

Yine 4857 sayılı İş Kanununun 5 inci maddesinde işverenin, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamayacağı hükme bağlanmıştır.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye ayrımcılık yasağına ilişkin mevzuat hükümleri birlikte değerlendirildiğinde; kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin bölünebilir menfaatlardan çalışma süresiyle orantılı olarak, bölünemeyen menfaatlardan da eşitlik ilkesi çerçevesinde yararlandırılması gerekmektedir.¹

Yukarıdaki yasal düzenlemeler çerçevesinde; işyerinde önceki 6 iş gününün tamamında kısmi sürelerle de olsa çalışmış olması halinde, işçiye haftanın yedinci günü en az 24 saat kesintisiz dinlenme hakkı/hafta tatili izni tanınması gerekmektedir. Yedinci gün işçinin hiç çalıştırılmaması esas olup, hafta tatili olan bugün için çalışma karşılığı olmaksızın hafta tatili ücreti ödenecektir.



¹ 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13 üncü maddesinin gerekçesinde; "Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçi, işyerinde haftanın iki işgünü iş görmeyi üstlendiğinde bu çalışma düzeni itibarıyla hafta tatili ücretini hak kazanamayacağı gibi, öğleden sonra çalışmaya başlayan işçinin, işverenin sabahları işe başlamak üzere tahsis ettiği servis aracından veya öğle yemeğinden yararlanması da mümkün değildir, bu durumun ayrım yapıldığı anlamı taşımayacağı" belirtilmiştir.

Örneğin, tarafların haftanın 6 işgünü her gün beş saatten toplam 30 saatlik bir çalışma süresi kararlaştırdıkları bir kısmi süreli iş sözleşmesi uyarınca yapılan çalışmada, işçi hafta tatiline ve hafta tatili ücretine hak kazanacaktır.²

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin "çalışmadığı hafta tatili ücreti" ise sözleşme ile belirlenen haftalık çalışma süresinin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle bulunacak saatlik ücret üzerinden hesap edilerek ödenecek ve buna göre de çalışılmayan hafta tatili günü için 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümleri uyarınca sigorta primi tahakkuk ettirilecektir.

Aynı işçinin işyerinde yedinci gün içinde kısmen dahi olsa çalıştırılması halinde ise haftalık en az 24 saat dinlenme hakkı ihlal edildiğinden işveren tarafından yapılan bu çalışma karşılığı zamlı ücretle hafta tatili ücreti ödenecektir. Kısmi süreli çalışma ilişkisinde hafta tatili ücreti 7,5 saat değil, kısmi çalışma süresinin tam süreli çalışmaya oranı şeklinde belirlenecektir.³

Örneğin, kısmi süreli iş ilişkisinde haftada 6 gün ve her gün 5 saat çalışmış işçinin bu çalışma şeklinde tam süreli çalışmaya oranı 2/3 olmaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi hafta tatili gününde bir saat bile çalışsa haftalık dinlenme hakkı sağlanmamış olur ve hafta tatili ücreti bir saat değil, tam süreliye oranı olan 2/3, yani 5 saat olarak zamlı ücret hesaplanır.

İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Çalışma Süreleriyle Çalışma Yönetmeliğinin 8 inci maddesi uyarınca kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma da yaptırılamaz.

Buna karşın, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye haftalık çalışma süresinin üzerinde çalışma yaptırılması, yukarıda belirttiğimiz örnekte olduğu gibi haftanın yedinci gününde de çalışma yaptırılması halinde, haftalık 30 saatlik çalışmanın 45 saate kadar (haftalık yasal çalışma süresi) olan çalışma süresi fazla süreli çalışma kabul edilerek zamlı ücret alacağı hesaplanacaktır.

Konuyla ilgili Yargıtay uygulaması da aynı yöndedir.

Yargıtay konuyla ilgili bir uyuşmazlıkta, "Dava vekili ise işyerine giriş çıkışların kartla yapıldığını, davacının fazla çalışma yapmadığını savunmuştur. Mahkemece karara esas alınan hesap raporunda davacının 19.01.2009 tarihli kısmi süreli iş sözleşmesinde haftalık 22,5 saat çalışma süresi kararlaştırıldığı, bu şekilde iş sözleşmesinde kararlaştırılan süreden fazla olarak yapılan çalışmalar fazla çalışma kabul edilerek davacının kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı dönem için günlük üç saat için fazla çalışma ücreti hesaplanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 41/3. maddesi gereğince işçinin normal çalışma ücretinin sözleşmelerle haftalık 45 saatin altında belirlenmesi halinde, işçinin bu süreden fazla, ancak 45 saate kadar olan çalışmalarını "fazla sürelerle çalışma" olarak adlandırılır. Bu şekilde fazla saatlerde çalışma halinde ücret, normal çalışma saat ücretinin %25 fazlasıdır.. Hal böyle olunca davacının iş sözleşmesi ile kararlaştırılan haftalık 22,5 saatten fazla çalışmasının haftalık çalışma süresi 45 saate kadar olan çalışma süresi fazla süreli çalışma kabul edilerek fazla çalışma ücret alacağı hesaplanması gerekirken iş sözleşmesi ile kararlaştırılan haftalık 22,5 saat çalışmanın üstündeki çalışmaların fazla çalışma olarak kabul edilerek yapılan hesaplama hatalıdır." şeklinde hüküm kurmuştur.⁴



² N. Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 35. Baskı, Beta Yayınları, sayfa 206

³ Şahin Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021), Yetkin Yayınları, Tıpkı 9.Baskı, Sayfa 1306

⁴ Y.22.HD.09.03.2014, E.2013/3027, K.2014/7495

4. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMADA HAFTA TATİLİ İZİNİ VE HAFTA TATİLİ ÜCRETİYLE İLGİLİ YARGITAY UYGULAMASI

Yargıtay bugüne kadar işçinin hafta tatiline hak kazanması için haftalık 45 saatlik çalışma süresini doldurması gerektiği, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin hafta tatili izninden yararlanamayacağı görüşündeydi.

Yargıtay konuyla ilgili olarak, “1475 sayılı İş Kanunu’nun 41 inci maddesinde, hafta tatiline hak kazanabilmek için önceki 6 günde günlük iş sürelerine göre çalışmış olmak şartı bulunmaktaydı. 4857 sayılı İş Kanunu’nda ise, haftalık iş süreleri çalışılan günlere farklı şekilde dağıtılabileceğinden, hafta tatili tanımı değişmiş, işçinin 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışılmış olması kaydıyla, yedi günlük zaman dilimi içinde kesintisiz 24 saat dinlenme hakkı öngörülmüştür. 63 üncü maddede genel bakımdan iş süresinin haftalık en çok 45 saat olduğu belirlenmiştir. Bu sebeple 4857 sayılı Kanunun uygulandığı dönemde haftalık çalışma süresi 45 saati bulamayacağından kısmi, süreli iş ilişkisinde işçinin hafta tatiline hak kazanması mümkün olmaz.”⁵ şeklinde hüküm kurmaktaydı.

Ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2020 yılında verdiği bir kararla kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin de 24 saatlik dinlenme hakkına sahip olduğuna ve bu şekilde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma esasına göre değerlendirme yapılması gerektiğine hükmetmiştir.

“İşçinin kısmi süreli iş sözleşmesi ile günde 3 saat çalışma esasına göre çalıştığı kabul edilerek bu döneme ilişkin hafta tatili ücret alacağı talebinde bulunmasının mümkün olmadığı belirtilmiş ise de 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca hafta tatili 7 günlük bir zaman dilimi içindeki 24 saatlik dinlenme hakkını ifade etmektedir. Hükme esas bilirkişi raporunda, tanık beyanlarına göre davacının Pazar günleri temizlik yaptığı ve çöp topladığı kabul edilmiştir. Dosya kapsamından davacının haftanın yedi günü çalışmasına rağmen hafta tatili ücreti alacağının ödenmediği sabit olup, söz konusu alacağın kısmi süreli çalışma esasına göre yapılacak hesaplama ile hüküm altına alınması gerekmektedir.”⁶

Yine Yargıtay’ın konuyla ilgili bir başka kararında, “...Mahkemece, toplanan delillere dayanılarak, yazılı gerekçeyle davacının tam zamanlı çalıştığı kabulü ile davanın kabulüne karar verilmiştir. Hükümün davalı tarafça temyizi üzerine Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 03.12.2019 tarih ... karar sayılı ilamıyla davacının tam/kısmi süreli çalışıp çalışmadığının dosya kapsamı dikkate alınarak ve gerekirse keşif yapılarak tespiti ve buna göre hesaplama yapılması gerekçesiyle bozulmuş, mahkemece bozma ilamına uyulmasına karar verilerek yapılan keşif sonucu davacının yaptığı işlerin haftada 14 ayda 60 saatini aldığı, kısmi süreli çalıştığı belirlenmiş, kısmi süreli çalışmada hafta tatiline hak kazanılamayacağı gerekçesiyle hafta tatili alacağının reddine, diğer taleplerin kısmen kabulüne karar verilmiştir...Dosya kapsamından, davacının haftanın yedi günü çalışmasına rağmen hafta tatili ücret alacağının ödenmediği sabit olup, söz konusu alacağın kısmi süreli çalışma esasına göre hesaplama yapılan 15.03.2021 tarihli bilirkişi raporuna göre hüküm altına alınması gerekmektedir.” şeklinde hüküm kurmuştur.⁷



⁵ Y.9.HD.15.01.2013, E.2010/35184, K.2013/596, Y.9.HD.08.12.2009, E.2009/44744, K.2009/33940, Y.22 HD.,23.05.2017,21146/11941

⁶ Y.9HD.,23.12.2020, E.2020/3437, K.2020/19928

⁷ Y.9HD.,15.09.2021, E.2021/7386, K.2021/11845

5. SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 13 üncü maddesine göre, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.

İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin "kısmi süreli çalışma" başlığını taşıyan 6 ncı maddesinde ise, "işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır." hükmü yer almıştır.

Belirtilen yasal düzenlemeler uyarınca, iş sözleşmesinin tarafları arasında haftalık çalışma süresinin 30 saat ve daha az çalışma saati olarak kararlaştırıldığı hallerde kısmi süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilebilecektir.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin hafta tatili iznine ve çalışmayan hafta tatili ücretine hak kazanması için o hafta içinde işyerinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63 üncü maddesine göre belirlenen işgünlerinde işyerinde çalışmış olması gerekmektedir.

Yargıtay bugüne kadar işçinin hafta tatiline hak kazanması için haftalık 45 saatlik çalışma süresini doldurması gerektiği, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin hafta tatili izninden yararlanamayacağı görüşündeydi.

Ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ilk kez 2020 yılında verdiği bir kararla, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin de haftanın diğer günlerinde tam olarak çalışması halinde 24 saatlik dinlenme hakkına sahip olduğuna ve bu şekilde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma esasına göre değerlendirme yapılması gerektiğine hükmetmiş, daha sonra önüne aynı konuda gelen benzer başka uyuşmazlıklarda da kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin hafta tatili izni kullanma hakkı bulunduğu yönünde hüküm kurduğu görülmüştür.

Yukarıda belirtilen yasal düzenlemeler ve yargı kararları çerçevesinde; Anayasal ve yasal dinlenme hakkı kapsamında kısmi süreli iş sözleşmesiyle her işgünü işyerinde çalışan işçiye de yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat hafta tatili izni kullandırılması gerekmektedir. Buna karşılık haftanın her günü değil de kimi günlerinde belirli saatlerde çalışan işçinin hafta tatili iznine hak kazanması mümkün değildir. Zira, Kanunun hafta tatili öngörmekteki amacı, haftanın tüm iş günlerinde çalışarak yorulan işçiyi bir tam gün dinlendirmektir.⁸

4857 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre; kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçinin, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağı, kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödeneceği hükme bağlamıştır.

Yine 4857 sayılı İş Kanununun 5 inci maddesinde işverenin, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamayacağı hükme bağlanmıştır.



⁸ H. Mollamahmutoglu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Lykeion Yayınları, sayfa 1370

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye ayrımcılık yasağına ilişkin mevzuat hükümleri birlikte değerlendirildiğinde; kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin bölünebilir menfaatlerden çalışma süresiyle orantılı olarak, bölünemeyen menfaatlerden de eşitlik ilkesi çerçevesinde yararlandırılması gerekmektedir.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin çalışmadığı hafta tatili ücreti ise sözleşme ile belirlenen haftalık çalışma süresinin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle bulunacak saatlik ücret üzerinden hesap edilerek ödenecek ve buna göre de çalışılmayan hafta tatili günü için 5510 sayılı Kanun hükümleri uyarınca sigorta primi tahakkuk ettirilecektir.

Buna karşın, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye haftalık çalışma süresinin üzerinde çalışma yaptırılması, hafta tatili gününde çalıştırılması halinde, haftalık 30 saatlik çalışmanın 45 saate kadar (haftalık yasal çalışma süresi) olan çalışma süresi fazla süreli çalışma kabul edilerek zamlı ücret alacağı hesaplanacaktır.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

