

KURBAN BAYRAMI ÇALIŞMA ÜCRETİ-BAYRAM ÇALIŞMASININ SABİT ÜCRETE DÂHİL OLMASI-HAKLI FESİH

Av. Erdoğan KAYA - www.gurselavukatlik.com

Kurban Bayramı, genel tatil günleri içerisinde sayılmaktadır. Bu nedenle Kurban Bayramında birçok işçi tatil yapabilmektedir. Ancak bu genel tatil günlerinde birçok işçi de çalışmak zorunda kalmaktadır. İşte bu dönemde çalışma yapan işçilerin ücretleri zamlı olarak ödenmek zorundadır. Aksi takdirde işçi bu sebeple iş akdini haklı sebeple feshetme imkânı kazanabileceği gibi açacağı dava yoluyla söz konusu eksik ödemeleri tahsil etme hakkı da söz konusudur.

KURBAN BAYRAMINDA ÇALIŞAN İŞÇİLERİN ÜCRETLERİ NASIL HESAPLANIR?

2429 s. “Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun”a göre Kurban Bayramı genel tatil günüdür. 4857 s. İş Kanununun 47 inci maddesine göre işçilere, 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. Yani Kurban Bayramı tatilindeki çalışma nedeniyle işçiye günlük ücretinin iki katı tutarda ödeme yapılır.

KURBAN BAYRAMINDA GEÇEN ÇALIŞMA KARŞILIĞI OLAN ÜCRETİN, SABİT ÜCRET İÇİNDE SAYILACAĞI ŞEKLİNDE DÜZENLEME GEÇERLİ OLUR MU?

Bazı işverenler, iş sözleşmesine genel tatil ücretlerinin sabit ödenen ücretin içinde olacağı şeklinde düzenleme koymaktadır. Ancak bu düzenlemeler geçersizdir. Çünkü yukarıda belirtmiş olduğumuz üzere İş Kanununun 47 inci maddesinde bu konuda nisbi emredici nitelikte düzenleme yapılmış olup, işçi aleyhine olan bu şekildeki düzenlemenin geçerliliği yoktur(ancak işçi lehine olmak üzere bu ücretin işverence arttırılması söz konusu olabilir.).

Yargıtay 9. H.D.’nin konuya ilişkin vermiş olduğu kararda; “*Bayram ve genel tatil ücretlerinin aylık sabit ücret içinde ödendiğinin kabulü mümkün olmamakla birlikte, iş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yönünde kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir.*” şeklinde değerlendirme yapmıştır. Görüldüğü üzere Yargıtay da vermiş olduğu kararda genel tatil ücretlerinin sabit ücret içinde sayılacağı şeklindeki düzenlemelerin geçersiz olacağını açıkça belirtmiştir. (2011/42279 E. , 2012/25869 K. sayılı ve 03.07.2012 tarihli kararı).

İDARİ İZİNDE ÇALIŞAN İŞÇİYE EK BİR ÖDEME YAPILIR MI?

İşçilerin en çok sordukları ve birçoğunun genel tatil günü ile karıştırdığı idari izin günlerini de konunun daha iyi anlaşılabilmesi için kısaca açıklamakta fayda vardır. Başbakanlık tarafından yapılan resmi açıklama ile 16 Eylül tam gün idari izin kabul edilmişti. Ancak idari izinli sayılan günler, genel tatil günleri içerisinde yer almamakta olup, bu nedenle de idari izin günlerinde geçen çalışmalar nedeniyle ek bir ücret ödemesi kural olarak yapılmaz. Başbakanlık tarafından yapılan duyuruda zorunlu

hizmetlerin asgari seviyede sağlanması için asgari seviyede kamu çalışanın idari izin günlerinde çalıştırılacağı; ancak bu idari izin günlerinde çalışan kamu çalışanlarına ek bir ödeme yapılmayacağı belirtilmiştir.

Şunu hususu belirtmek gerekir ki İş Kanunundaki hükümler genel olarak nisbi emredici nitelik taşımaktadır. Yani işçi lehine olmak üzere farklı düzenleme yapılabilir. Bu doğrultuda çalışma hayatında pek karşılaşılmamakla birlikte iş sözleşmesinde idari izin günlerinde çalışma halinde de ek bir ödeme yapılacağı düzenlenmişse ya da işveren kendi inisiyatifi dâhilinde idari izin günlerinde çalışan işçilerine ek bir ödeme yapacağını duyurmuşsa ek bir ödeme yapılmasına engel bir durum söz konusu değildir.

İŞÇİNİN KURBAN BAYRAMINDA GEÇEN ÇALIŞMALARI KARŞILIĞI USULÜNE UYGUN ÜCRET ÖDEMESİ YAPILMAZSA İŞÇİ HAKLI FESİH YAPABİLİR Mİ?

Genel tatil ücreti de geniş anlamda ücretin içerisinde sayılmaktadır. 4857 s. İş Kanununun işçinin haklı fesih hakkını düzenleyen 24 üncü maddesine göre; “*İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,*” işçinin iş akdini haklı sebeple derhal feshedebileceği açıkça düzenlenmiştir. Görüldüğü üzere işçi, **Kurban Bayramı tatilinde geçen çalışmaları karşılığı ücreti usulüne uygun olarak ödenmezse iş akdini haklı sebeple feshedebilir.** Bu husus yerleşik Yargıtay uygulaması ile de açıkça ortaya konulmuştur.

Şu hususu da belirtmek gerekir ki söz konusu ödemenin yapılmadığından ya da eksik yapıldığından söz edebilmek için ilgili ücret ödeme döneminin gelmiş olması gerekir. Yargıtay 9. H.D.’nin konuya ilişkin vermiş olduğu kararda; “*Ücretin ödenmediğinden söz edebilmek için işçinin yasa ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödenme döneminin gelmiş olması ve işçinin bu ücrete hak kazanması gerekir.*” (2008/14546 E, 2010/193 K. ve 18.1.2010 tarihli kararı).

Yargıtay 7. H.D.’nin konuya ilişkin olarak vermiş olduğu kararda; “*4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir. İkramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacakların ödenmemesi durumunda da işçinin haklı fesih imkanı bulunmaktadır.*”

İşçinin ücretinin işverenin içine düştüğü ödeme güçlüğü nedeniyle ödenememiş olmasının sonuca bir etkisi yoktur. İşçinin, ücretinin bir kısmını Yasanın 33 üncü maddesinde öngörülen ücret garanti fonundan alabilecek olması da işçinin [fesih](#) hakkını ortadan kaldırmaz.

...

Somut olayda; davacıların ulusal bayram genel tatil ücreti alacaklarının ödenmemiş olduğu mahkemenin de kabulündedir. Ulusal bayram genel tatil ücreti alacağı geniş anlamda ücret alacağı mahiyetinde olup, davacıların feshi bu nedenle haklı fesihtir. Davacıların kıdem tazminatı taleplerinin kabulü gerekirken reddi hatalı olmuştur.” denilmiştir(2014/4011 E. , 2014/16242 K. sayılı ve 17.07.2014 tarihli kararı). Görüldüğü üzere genel tatil ücretinin ödenmemesi Yargıtay tarafından açıkça haklı fesih sebebi sayılmıştır ve işverenin ödeme güçlüğüne bulunmasının da bu duruma engel olma gibi bir niteliği yoktur.