

KURBAN BAYRAMI TATİLİ-İDARİ İZİN-ÇALIŞMA-HAKLI FESİH

Av. Erdoğan KAYA - www.gurselavukatlik.com

Kurban bayramına yaklaştığımız şu günlerde pek çok kişinin merak ettiği konu tatilin kaç gün olacağı ve tatilin uzamasından kimlerin faydalanabileceği, tatilde işverenlerce çalışma yaptırılıp-yaptırılmayacağı vb. oluşturmaktadır. Biz de bu yazımızda Kurban Bayramı tatiline ilişkin merak edilen bir takım konulara açıklık getireceğiz.

Kurban Bayramı tatiline ilişkin yasal düzenleme “*Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun* ” ile getirilmiştir. Kanuna göre Kurban Bayramı “genel tatil günü” sayılmaktadır.

KURBAN BAYRAMI TATİLİ KAÇ GÜN?

İlgili kanuni düzenlemeye göre **Kurban bayramı, Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gündür.** Bu doğrultuda bu yıl Kurban Bayramı tatili 11 Eylül Pazar günü Arefe günü olmak üzere 15 Eylül Perşembe gününe kadar devam edecektir.

İDARİ İZİNDEN KİMLER FAYDALANABİLECEK?

Başbakanlık tarafından yapılan yazılı açıklamaya göre 16 Temmuzun idari izin günü sayılacağı belirtilmiştir. Ancak bu **idari izinden kural olarak kamu kurum ve kuruluşlarındaki çalışanlar yararlanabilecektir. Bu nedenle söz konusu idari izinden özel sektör çalışanları kural olarak faydalanamayacaktır.**

Belirtmek gerekir ki idari izinler, resmi tatil günlerinden sayılmasa da uygulamada işverenler bazen ilgili resmi tatil günlerinden önceki ya da sonraki günlerde kendi inisiyatifleri dahilinde çalışanlara izin verebilmekte, ilgili izin dönemi boyunca da çalışanlara ücretlerini ödemektedir. Bu şekilde Kurban Bayramındaki idari izinden özel sektör çalışanlarının da yararlanma imkanı olabilir. Ancak bu durumda **işveren, İş Kanunu'nun 64. maddesine göre telafi çalışması çalışması yaptırabilir. Bu telafi çalışmaları fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma niteliğinde sayılmaz.**

İŞVEREN, KURBAN BAYRAMINDA İŞÇİYİ ÇALIŞTIRABİLİR Mİ?

Yukarıda bahsetmiş olduğumuz üzere Kurban Bayramı, genel tatil günlerinden sayılmaktadır ve işçinin bu dönemde çalıştırılabilmesi için belli koşullar aranmaktadır.

İş Kanununa göre işçinin genel tatil günlerinde(Kurban Bayramı dahil), çalıştırılabilmesi için toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinde hüküm bulunması gerekir(md. 44). Görüldüğü üzere genel tatil günlerindeki çalışmalara ilişkin muvafakat, iş

akdinin(sözleşme) kurulması sırasında işçiden alınabilmektedir. **Sözleşmede genel tatil günlerinde çalışmaya ilişkin muvafakati alınan işçiyi, işvereni bu günlerde çalıştırabilir.**

İŞÇİ, İDARİ İZİN OLDUĞU İDDİASI İLE İŞE GİTMEYEBİLİR Mİ?

Görüldüğü üzere Kurban Bayramı dönemindeki idari izinden özel sektör çalışanları kural olarak(İşverenlerinin insiyatifi dahilinde ilgili günlerin tatil sayılması hali hariç) yararlanamayacaktır. Ancak buna rağmen özel sektör çalışanı bir kişinin, işvereni tarafından ayrıca izinli sayılmadığı halde idari izin olması gerekçesiyle işe gitmemesi halinde işvereni açısından iş akdini haklı fesih imkanı doğabilir. 4857 s. İş Kanununun “İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı”nı düzenleyen 25. maddesine göre; **“İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.”** halinde işverenin iş akdini haklı nedenle fesih hakkı söz konusudur.

Konuya ilişkin olarak Yargıtay 7. H.D.’nin vermiş olduğu 2013/4569 E. , 2013/12140 K. sayılı ve 28.06.2013 tarihli kararında; *“ Davalı işveren davacının iş sözleşmesinin devamsızlık nedeniyle haklı sebeple feshettiğini savunmuştur. Gerçekten davacı iddiası ile de sabit olduğu üzere davacı 30 Eylül 2008 Salı, 1 Ekim 2008 Çarşamba ve 2 Ekim 2008 Perşembe tarihlerinde olan Ramazan Bayramı sonrası 3 Ekim 2008 Cuma günü normal çalışma olmasına rağmen memurlara idari izin verildiği, kendisinin de idari izinli olduğunu zannettiği için işe gelmediğini kabul etmektedir. Yine davacının da kabulünde olduğu gibi davalı işveren davacıyı ertesi gün olan cumartesi günü işe gelmesi konusunda uyarmış ancak davacı şehir dışında olduğu için işe gelemeyeceğini beyan etmiştir. Devletin almış olduğu idari izin memur çalışanlara yönelik olup özel işyerlerinde çalışan işçileri kapsamaz. Davacı, işverenin cuma günü için idari izin verdiğini de kanıtlamış değildir. Bütün bu olgularla davacının izinsiz ve mazeretsiz iki gün üst üste devamsızlık yaptığı sabittir. Böyle olunca devamsızlığa dayanan işveren feshi haklı olup davacının kıdem ve ihbar tazminat isteğinin reddine karar vermek gerekirken kabulü bozmayı gerektirmiştir. ”* şeklinde değerlendirmede bulunmuştur.

Kurban Bayramınızı kutlar, Ülkemize huzur ve barış getirmesini dilerim.