

RAMAZAN BAYRAMI TATİLİ-İDARİ İZİN(İDARİ TATİL)-HAKLI FESİH

Av. Erdoğan KAYA - www.gurselavukatlik.com

Ramazan Bayramına yaklaştığımız şu günlerde pek çok kişinin en çok merak ettiği konu Ramazan Bayramı tatilinin uzamasından kimlerin faydalanabileceği ve tatilin toplamda kaç gün olacağı konuları teşkil etmektedir. İşçinin bu konuda bilinçli olması gerekir aksi takdirde açıklarımızdan da görülebileceği gibi tatili düşünürken işinden olma gibi olumsuz bir durumla karşılaşması söz konusu olabilir.

Başbakanlık tarafından yapılan resmi açıklama ile 4 Temmuz yarım gün, 8 Temmuz tam gün idari izin kabul edilmiştir. Burada akla gelen ilk soru idari izinden kimlerin faydalanabileceği konusu olmaktadır.

Kimler bu idari izinden faydalanabilecektir?

Başbakan'ın onayı ile yapılan duyuruda; Ramazan Bayramı tatilinin 4 Temmuz Pazartesi günü saat 13:00'te başlayacağı, zorunlu hizmetlerin sağlanması için asgari seviyede eleman bulundurulması kaydıyla; kamu kurum ve kuruluşlarındaki bütün çalışanların 4 Temmuz yarım gün, 8 Temmuz tam gün idari izinli olmalarına karar verilmiştir. Ayrıca idari izin süresince görevli bulunanlara herhangi bir fazla ödemedeki bulunulmayacağı belirtilmiştir.

Görüldüğü üzere Ramazan Bayramı dönemindeki idari izinden yararlanabilecekler kamu kurum ve kuruluşlarındaki çalışanlardır. **Bu nedenle de özel sektör çalışanları ilgili idari izinden faydalanamayacaktır.** Söz konusu idari izin, Ramazan Bayramı gibi genel tatil günü niteliği taşımadığı için tüm çalışanlar maalesef bundan yararlanamamaktadır.

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

Peki Ramazan Bayramı tatili kaç gün olacaktır?

Konuya ilişkin düzenleme içeren “Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ”da dini bayramlar içerisinde sayılan Ramazan Bayramının kaç gün tatil olacağı sayılmıştır. Buna göre; “*Ramazan Bayramı; Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 3,5 gündür*” denilmiştir. Buna göre **arefe günü yarım gün tatil olmakla birlikte toplam üç buçuk günlük Ramazan Bayramı tatili söz konusudur.**

Bahsi geçen Kanunda yürütme organı tarafından verilen idari izinlerin ulusal bayram ve genel tatil günü olduğu yönünde bir düzenleme yoktur. Bu nedenle idari izinlerin ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabulü mümkün değildir.

Çalışan, idari izin olduğu iddiasıyla işe gitmemesi halinde ne gibi bir durumla karşılaşabilir?

Görüldüğü üzere Ramazan Bayramı dönemindeki idari izinden özel sektör çalışanları kural olarak(İşverenlerinin insiyatifidahilinde 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 ardi 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 uyarılmış 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 tazminatı isteğinin reddine karar vermek gerekirken kabulü bozmayı gerektirmiştir.*” şeklinde değerlendirmede bulunmuştur.

Ramazan Bayramınızı şimdiden kutlar, sağlık ve mutluluklar dilerim..