

RAMAZAN BAYRAMI TATİLİNDE ÇALIŞMA - ÜCRET-HAKLI FESİH

Av. Erdoğan KAYA - www.gurselavukatlik.com

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da ; resmi-dini bayramlar, yılbaşı günü ve 1 Mayıs günü genel tatil günü olarak sayılmıştır. Ramazan Bayramı, bu sınıflandırmada dini bayramlar içerisinde yer alan genel tatil günü sayılmıştır.

Ramazan Bayramı, arefe günü saat 13:00'ten itibaren toplam 3,5 gündür(2429 s. Kanun md. 2). Yani Ramazan Bayramında 3,5 günlük bir genel tatil günü söz konusudur.

Burada çalışanların ilk aklına gelen soru genel tatil dönemi olan Ramazan Bayramında işverenlerinin kendilerini çalıştırıp çalıştıramayacağıdır.

İŞVEREN, RAMAZAN BAYRAMINDA İŞÇİYİ ÇALIŞTIRABİLİR Mİ?

Yukarıda bahsetmiş olduğumuz üzere Ramazan Bayramı, genel tatil günlerinden sayılmaktadır. İşçinin bu dönemde çalıştırılabilmesi için belli şartlar aranmaktadır.

İş Kanununa göre işçinin genel tatil günlerinde(Ramazan 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, GENEL TATİL OLDUĞU İDDİASI İLE İŞE GİTMEZSE NE GİBİ BİR DURUMLA KARŞILAŞABİLİR?

İş akdinde, genel tatil gününde(Ramazan Bayramı gibi) çalışma yaptırılabilmesine ilişkin hüküm olmasına rağmen işçinin, **Ramazan Bayramı'nın genel tatil günü olduğu iddiası ile işe gelmemesi halinde işveren iş akdini belli şartların varlığı halinde haklı sebeple feshedebilir.**

İş Kanununda, "İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlıklı 25. maddesinde konuya ilişkin düzenleme söz konusudur. Maddenin ilgili kısmında; "*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 sebeple sona erdirebileceği düzenlenmiştir. **Bu halde işçi kıdem ve ihbar tazminatına da hak kazanamayacaktır.**

Konuya ilişkin bir kararda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; "*Taraflar arasındaki iş sözleşmesinin 6. maddesinde davacı talep halinde genel tatil günlerinde çalışmayı kabul etmiştir. Davacının bu kabulü nazara alındığında genel tatil günlerine denk gelen bu günlerde mazeretsiz olarak işe gelmemesi davalı işveren yönünden İş Kanununun 25/2-g maddesi uyarınca haklı fesih nedeni oluşturmaktadır. Davacı devamsızlığını makul gösterecek mazeretini ispat edememiştir. Mahkemece davacının iş sözleşmesinin işveren tarafından devamsızlık nedeniyle haklı olarak feshedildiğinden davanın reddine karar*

verilmesi gerekirken yapılan feshin geçersiz olduğu gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmesi isabetsizdir.” şeklinde değerlendirme yapmıştır(Yargıtay 9.H.D.`nin 2013/11894 E. , 2014/7022 K. sayılı ve 04.03.2014 tarihli kararı).

İŞ AKDİNDE GENEL TATİL GÜNLERİNDE ÇALIŞMAYA İLİŞKİN HÜKÜM YOKSA?

İş akdinde, genel tatil günlerinde çalışmaya ilişkin hüküm yoksa bu takdirde işverenin, ilgili tatil gününde çalışma yaptırabilmek için işçinin onayını alması gereklidir.

İş akdinde genel tatilde çalışma yaptırılabilceğine ilişkin hüküm bulunmaması ve işçinin de çalışma teklifini kabul etmemesi durumu söz konusu olabilir. Bu durum işverene iş akdini feshetme hakkı vermez; çünkü Kanunda açıkça genel tatilde çalışma yaptırabilmek için sözleşmenin kuruluşunda ya da çalışma öncesinde işçinin çalışmaya ilişkin onayı aranmıştır.

İŞÇİNİN RAMAZAN BAYRAMI TATİLİNDE ÇALIŞMASI HALİNDE ÜCRETİ NASIL ÖDENİR?

İşçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak ödenir. **İşçinin, genel tatil günlerinden sayılan Ramazan Bayramı tatilinde çalıştırılması halinde her gün için günlük ücretinin iki katı tutarında ücret ödemesi yapılır.**

İDARİ İZİNDE ÇALIŞAN İŞÇİYE EK ÖDEME YAPILIR MI?

Başbakanlık tarafından yapılan resmi açıklama ile 4 Temmuz yarım gün, 8 Temmuz tam gün idari izin kabul edilmiştir.

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. Görüldüğü üzere **Ramazan Bayramı dönemindeki idari izinden yararlanabilecekler kamu kurum ve kuruluşlarındaki çalışanlardır. Bu nedenle de özel sektör çalışanları ilgili idari izinden kural olarak faydalanamayacaktır.**

Başbakanlık tarafından yapılan duyuruda zorunlu hizmetlerin asgari seviyede sağlanması için asgari seviyede kamu çalışanının idari izin günlerinde çalıştırılacağı; ancak bu idari izin günlerinde çalışan kamu çalışanlarına ek bir ödeme yapılmayacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla özel sektörde çalışmakta olup idari izin günlerinde çalıştırılacak işçilere idari izin günleri genel tatil günlerinden sayılmadığı için ek bir ödeme yapılmayacaktır.

Ramazan Bayramınızı tebrik eder, sağlıklı, mutlu ve huzurlu bayramlar dilerim..