

RAMAZAN BAYRAMINDA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN EKSİK ÖDENMESİ- HAKLI FESİH

Av. Erdoğan KAYA - www.gurselavukatlik.com

Uzun bir bayram tatili arasından sonra pek çok çalışan günlük rutin mesaisine geri döndü. Ancak Ramazan Bayramını geçirdiğimiz günlerde pek çok işçi –özellikle hizmet sektörü ve sanayi işletmelerinde çalışan kesimde – bu genel tatil günlerinde çalışmaya devam etti/ettirildi. Bu kişilerden en çok gelen soru Ramazan Bayramında geçen çalışmalarına ilişkin ücret ödemelerinin nasıl yapılacağı konusu oluşturmaktadır.

RAMAZAN BAYRAMINDA ÇALIŞAN İŞÇİLERİN ÜCRETLERİ NASIL HESAPLANIR?

2429 s. “Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun”a göre Ramazan 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 Ramazan Bayramı tatilindeki çalışma nedeniyle işçiye günlük ücretinin iki katı tutarda ödeme yapılır.

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 açıklamakta fayda vardır. **Başbakanlık tarafından yapılan resmi açıklama ile 4 Temmuz yarım gün, 8 Temmuz 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.** Ancak 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 insiyatifi dâhilinde idari izin günlerinde çalışan işçilerine ek bir ödeme yapacağını duyurmuşsa ek bir ödeme yapılmasına engel bir durum söz konusu değildir.

İŞÇİNİN RAMAZAN BAYRAMINDA GEÇEN ÇALIŞMALARINI NEDENİYLE USULÜNE UYGUN ÜCRET ÖDEMESİ YAPILMAZSA İŞÇİ HAKLI FESİH YAPABİLİR Mİ?

Genel tatil dönemlerinde geçen çalışmalar nedeniyle hak edilen genel tatil ücreti de geniş anlamda ücret olarak 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, Ramazan Bayramı tatilinde geçen çalışmalarını 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 yapılmaması ya da eksik ödeme yapıldığından söz edebilmek için ilgili ücret ödememe 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 ödenmemiş 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 bu duruma engel olma gibi bir niteliği yoktur.