

Sirküler Tarihi : 01/07/2022

Sirküler No : 2022/90

HAFTA TATİLİ ÜCRETİ VE MAZERETSİZ İŞE GELİNMEMESİ

I- GİRİŞ

Hafta Tatili Kanununa göre, işyerlerinin pazar günü açık olabileceği düzenlenmiştir.

II- HAFTA TATİLİ ÜCRETİNE HAK KAZANMA;

4857 sayılı İş Yasası'nın 46. Maddesine göre, “ **Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce yasanın 63. Maddesine göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme verilir** “ hükmü bulunmaktadır. Buna göre, hafta tatili ücretinden yararlanabilmek için, İş Yasası'nın uygulama alanı içinde olmak ve haftanın tatilden önceki iş günlerinde çalışmış olmak şartları bulunmaktadır.

A- İŞ YASASI KAPSAMI İÇİNDE OLMAK

B- HAFTANIN TATİLDEN ÖNCEKİ İŞ GÜNLERİNDE ÇALIŞMIŞ OLMAK

Kanun, koruyucu yapısı içinde fiilen çalışılmayan bazı halleri çalışmış gibi kabul etmektedir.

İş Yasası'nın 46. Maddesine göre, hafta tatiline hak kazanmak için aşağıdaki süreler çalışmış gibi kabul edilmektedir;

- 1- Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlarla günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan ve sözleşmeden doğan tatil günleri,
- 2- İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü halinde üç gün, eşinin doğum yapması halinde ise beş gün olarak verilen ücretli izin süreleri,
- 3- Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri.

İşyerinde çalışmanın, zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmaksızın haftanın bir veya birkaç gününde tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri hafta tatiline hak kazanmak için çalışmış gibi sayılacaktır.

4857 sayılı İş Yasası'nın 46. madde hükümleri dikkate alındığında, çalışmış gibi sayılan günler ve işverenden izin alınarak çalışılmayan günler dışında işçinin hafta içinde herhangi bir işgününde işine devam etmemesi durumunda hafta tatiline hak kazanmadığı gibi, hafta tatili ücreti de söz konusu olmayacaktır. Bu durumdaki işçinin aylık toplam çalışılan gün sayısı, bir gün işe devam etmediği düşünüldüğünde 2 gün eksik olacaktır. Çalışılan gün sayısı 30 değil, 28 gün olarak gösterilebilir, 28 gün ücret tahakkuk ve ödemesi yapılabilir.

III- HAFTA TATİLİ ÜCRETİ

İş Yasasına göre haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmektedir.

İşçi hafta içinde 7,5 saat fazla çalışma yapmış ise, %50 artırımlı olarak fazla çalışma ücreti tahakkuk ve tediye edilecek, hafta tatilinde çalışarak 7,5 saat fazla çalışma yapmış ise yine %50 artırımlı olarak fazla çalışma ücreti tahakkuk ve tediye edilecektir.

IV- SONUÇ

4857 sayılı İş Yasası'nın 46-50. Maddelerinde hafta tatili izni ile ücreti konusunda düzenlemeler yapılmıştır. Ayrıca 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu ile de hafta tatilinin usul ve esasları belirlenmiştir.

İşçilerin hafta tatili ücretine hak kazanabilmek için haftanın tatilden önceki günlerde çalışmış olmaları veya çalışmış gibi sayılan günlerin söz konusu olması gerektiğinden, haklı bir mazereti olmaksızın işe devam etmeyen işçilerin hafta tatiline ve hafta tatili ücretine hak kazanamadıklarının bilinmesi, ücret tahakkuk ve tediyelelerin bu durum göz önünde bulundurularak yapılması yerinde olacaktır.

