

1 OCAK(YILBAŞI) İŞÇİLERE TATİL Mİ?

Av. Erdoğan KAYA - www.gurselavukatlik.com

Bir yılın daha sonuna geliyoruz. 31 Aralığı 1 Ocağa bağlayan gece yeni bir yılın daha başlangıcı olacak. Pek çok işçinin aklına gelen soru ise 1 Ocak tarihinin tatil olup olmayacağı konusu oluşturmaktadır.

1 Ocak tatil günü müdür?

Hangi günlerin tatil günü olduğuna ilişkin düzenleme 2429 s. “Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun”da mevcuttur. Kanuna göre, **1 Ocak günü yılbaşı günü olup, genel tatil günleri içerisinde sayılmıştır.** Yani 1 günlük tatil söz konusudur.

Ancak şunu önemle belirtmek gerekir ki işçi, 1 Ocak`ta bazı hallerde çalışmak zorunda kalabilir.

1 Ocak`ta çalışma yapılıp yapılmayacağı neye göre belirlenir?

Konuya ilişkin düzenleme 4857 s. İş Kanunu`nun 44 üncü maddesinde getirilmiştir. Buna göre, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde **çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.**

1 Ocak`ta çalışmayan işçiyi, işveren çıkarabilir mi?

Yukarıda açıkladığımız üzere işveren, iş sözleşmesinin kurulması sırasında işçiden alacağı muvafakat ile işçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde dolayısıyla 1 Ocak`ta çalışmasını isteyebilir.

İşveren işçinin ulusal bayramlar ve genel tatil günlerinde çalışmaya ilişkin muvafakati olmasına rağmen işe gelmemesi halinde belli şartların varlığı dahilinde iş akdini feshedebilir. İşverenin iş akdini haklı sebeple feshine dair düzenleme içeren 4857 s. Kanununun 25 inci 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 sona erdirebileceği düzenlenmiştir. Bu halde işçi kıdem ve ihbar tazminatına da hak kazanamayacaktır.

Konuya ilişkin emsal nitelikteki Yargıtay 9. H.D.`nin kararında; **“ 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(2013/11894 E. , 2014/7022 K. sayılı ve 04.03.2014 tarihli kararı).

1 Ocak tarihinde çalışan işçinin ücreti nasıl hesaplanır?

İşçilere, kanunlarda **ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak ödenir.** İşçinin,

ulusal bayram sayılan **1 Ocak tarihinde çalıştırılması halinde günlük ücretinin iki katı tutarında ücret ödemesi yapılır.**

İşçinin çalışması karşılığı usulüne uygun olarak ödenmezse fesih hakkı var mıdır?

Görüldüğü üzere **1 Ocak tarihinde işçinin çalışması halinde, bu çalışması karşılığı günlük ücret ödemesi % 100 zamlı olarak ödenmelidir. Eğer buna uygun olarak ödeme yapılmazsa işçinin haklı fesih hakkı doğar.**

Konuya ilişkin olarak Yargıtay 9. H.D.'nin vermiş olduğu bir kararda; “*Ücretin ödenmediğinden söz edebilmek için işçinin yasa ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödenme döneminin gelmiş olması ve işçinin bu ücrete hak kazanmış olması gerekir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-e bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir. ... genel tatil gibi alacakların da ödenmemesi işçiye haklı fesih imkanı verir. İşçinin ücretinin işverenin içine düştüğü ödeme güçlüğü nedeniyle ödenememiş olmasının sonuca bir etkisi yoktur.*” şeklinde değerlendirme yapmıştır(2007/22062 E. , 2008/16398 K. sayılı ve 17.06.2008 tarihli karar). Konuya ilişkin benzer yakın tarihli pek çok Yargıtay kararında da dile getirilmiştir.

Yeni yılın tüm okurlarımıza sağlık, mutluluk, huzur ve bol kazanç getirmesi dileklerle...