

## 23 NİSANDA İŞÇİLER ÇALIŞTIRILABİLİR Mİ?

Av. Erdoğan KAYA - [www.gurselavukatlik.com](http://www.gurselavukatlik.com)

Bilindiği üzere 23 Nisan, Ülkemizde “Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı” olarak kutlanmaktadır. Yazımızın konusu gereği günün genel anlam ve önemi konusuna burada değinmeyeceğiz. İşçiler için, günün genel anlam ve önemi yanında, 23 Nisanın tatil günü olarak sayılıp sayılmadığı da ayrı bir önem arz etmektedir. İşçilerin önemli bir kesimi söz konusu günün kendileri için tatil günü olarak sayılıp sayılmadığı konusunda hatalı bilgiye sahiptir.

Bu yıl 23 Nisan, cumartesi gününe gelmektedir. Bu nedenle bir kısım çalışan zaten bu gün hafta tatili nedeniyle çalışmayacaktır. Ancak pek çok işçi hafta tatilinin farklı bir güne denk gelmesi ya da iş yerinde hafta tatillerinin kullandırılmaması vb. nedeniyle cumartesi günleri de çalışmaktadır.

### **Peki 23 Nisan tatil günü müdür?**

Hangi günlerin tatil günü olduğuna ilişkin düzenleme 2429 s. “Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun”da mevcuttur. İlgili Kanunda 23 Nisan resmi bayram günleri içerisinde sayılmıştır. Yine Kanunda resmi bayram günlerinin genel tatil günü olduğu kabul edilmiştir. **Buna göre 23 Nisan “Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı” dolayısıyla çalışanların 1 günlük tatili söz konusudur.**

**Ancak şunu önemle belirtmek gerekir ki işçi, 23 Nisan`da bazı hallerde çalışmak zorunda kalabilir.**

### **23 Nisan`da 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.**

### **23 Nisan`da 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 23 Nisan`da çalışmasını isteyebilir.

İşveren, işçinin ulusal bayramlar ve genel tatil günlerinde çalışmaya ilişkin muvafakati olmasına rağmen işe gelmemesi halinde belli şartların varlığı dâhilinde iş akdini feshedebilir. İşverenin iş akdini haklı sebeple feshine dair düzenleme içeren 4857 s. Kanunun 25 inci maddesine göre; *“İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı 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).

### **23 Nisan 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, resmi bayram sayılan **23 Nisan tarihinde çalıştırılması halinde günlük ücretinin iki katı tutarında ücret ödemesi yapılır.**

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

4857 s. İş Kanununun, işçinin haklı fesih haklarının düzenlendiği 24 üncü maddede belirtilmiştir. Buna göre; “**İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,** ” haklı fesih sebebi sayılacağı açıkça belirtilmiştir. Yukarıda belirtmiş olduğumuz üzere 23 Nisan tarihinde işçinin çalışması halinde, bu çalışması karşılığı günlük ücret ödemesi % 100 zamlı olarak yapılmalıdır. 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). Görüldüğü üzere işverenin ödeme güçlüğüne düşmüş olması dahi ücretin usulüne uygun ödenmemesine dayalı feshe engel değildir.