

HAFTA TATİLİ GÜNÜNDE ÇALIŞAN TAŞERON İŞÇİYE FAZLA MESAI ÜCRETİ ÖDENEBİLİR Mİ? YA DA NASIL ÖDENEBİLİR?

Ali Hikmet UĞURLU
Kamu İhale Mevzuatı Uzmanı



1. ÖZETİ

Bilindiği üzere personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalesine çıkan kurumların, ihalenin asgari işçilik maliyetini hesaplamak üzere ihale.gov.tr adresindeki “İşçilik Hesaplama Modülünü” kullanması Kamu İhale Genel Tebliği uyarınca bir zorunluluk.

KİK İşçilik Hesaplama modülünü incelediğimizde ise modül üzerinden aşağıdaki birim fiyatların hesaplandığını görüyoruz:

- a) İşçilik Hesabında Esas Alınacak Aylık Birim Fiyat
- b) Artık Gün Hesabında Esas Alınacak Günlük Birim Fiyat
- c) **Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günü** Birim Fiyatı
- d) **Fazla Çalışma Saati** Birim Fiyatı
- e) Engelli İşçi İçin Esas Alınacak Aylık Birim Fiyat
- f) Engelli İşçi İçin Artık Gün Hesabında Esas Alınacak Günlük Birim Fiyat

Çok sayıda İdare (Belediyeler, Hastaneler...) iş yoğunluğu veya personel eksikliği gibi sebeplerle taşeron işçilerini dönem dönem haftanın 7 günü yani hafta tatili günleri dahil olmak üzere çalıştırabiliyorlar.

Bu durumda İdareler, taşeron işçilerine hafta tatili çalışması karşılığı mesai ücretlerini ödemek istediğinde mecburen sözleşme birim fiyatlarını kullanıyor. Buna göre bazı İdareler sözleşmeye esas birim fiyat teklif cetvelindeki “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günü Birim Fiyatını” kullanırken bazı İdareler ise “Fazla Çalışma Saati Birim Fiyatını” kullanmaktalar.

Sizce bunlardan hangisi doğrudur? Bize göre her ikisi de yanlıştır. Detaylarını makalemizde bulabilirsiniz.

2. HAFTA TATİLİ NEDİR?

Öncelikle hafta tatilinin ne olduğunu inceleyelim. İş hayatında işçilerin hiç dinlenmeden haftada 7 gün sürekli olarak çalışması hem sağlık açısından hem de sosyal ve kültürel açıdan çok uygun değildir. Bu nedenle İş Kanununda işçilere haftada 1 gün hafta tatili verilmesi gerekli görülmüştür.

Bu husus, 4857 sayılı İş Kanununun 46'ncı maddesinde;

"Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

Şu kadar ki;

a) Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,

b) (Değişik: 4/4/2015-6645/35 md.) Ek 2 nci maddede sayılan izin süreleri,

c) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri,

Çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır.

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir"

şeklinde açıklanmıştır.

3. İŞÇİ, HAFTA TATİLİNE NASIL HAK KAZANIR?

Kanunda da ifade edildiği üzere hafta tatili, işçiye 7 günlük zaman dilimi içinde, 1 gün (kesintisiz olarak en az 24 saat) verilen dinlenme süresidir.

Hafta tatili ücreti ise işveren tarafından, o gün bir iş karşılığı olmaksızın tam olarak ödenir.

İşçinin hafta tatilini hak etmesi için hafta tatili gününden önceki 6 iş gününde çalışmış olması gerekir. Ancak şu durumlarda da işçi yine çalışmış gibi sayılır;

a) Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri, örneğin hafta tatilinden önceki çalışma günlerine ulusal bayram veya genel tatil günleri denk gelmesi gibi

- b) *Ek 2 nci maddede sayılan izin süreleri*, yani işçinin babalık izni, ölüm izni, evlilik izni... yine kanundan doğan izin günlerinin denk gelmiş olması,
- c) *Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri*, örneğin Pazartesi-Cumartesi günlerinde 6 gün sağlık raporu alan bir işçi de Pazar günü hafta tatiline hak kazanacaktır.

4. HAFTA TATİLİ PAZAR GÜNÜ MÜDÜR?

4857 sayılı Kanunda, hafta tatilinin hangi gün olduğu konusunda bir belirleme yapılmamıştır.

Aksi belirlenmediği takdirde hafta tatili günü kural olarak Pazar günü kabul edilmektedir. Ancak hafta tatili günü, işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmeleri ile değiştirilebilmektedir.

Bununla birlikte hizmetin 7x24 aksatılmadan verildiği bazı hizmet alımı ihalelerinde ise (özel güvenlik hizmeti alımı, sağlık hizmetleri... gibi) vardiyalar halinde çalışıldığı için işçiler için sabit bir hafta tatili günü belirlenmesi de mümkün olmamaktadır.

Bu işçilerin 7 günlük zaman dilimi içinde, herhangi bir gün 24 saat izinli olması, hafta tatili haklarını kullanmış oldukları anlamına gelmektedir. Hatta Yargıtay bir kararında 12 saat çalışma 24 saat dinlenme düzeni için *“Somut olayda davacının davalı işyerinde 01.01.2005 tarihine kadar 12 saat çalışma 24 saat dinlenme şeklinde çalışılmıştır. Bu çalışma şeklinde hafta tatili çalışması olmaz (Yargıtay 9. H.D. 27.05.2010, E. 2009/37347, K. 2010/14869)”* denmektedir.

Bir diğer açıklanması gereken husus da işçilerin Cumartesi günleri çalışmadığı işyerlerinde Cumartesi günlerinin hafta tatili günü sayılıp sayılmayacağı hususudur. Eğer iş sözleşmesinde aksi belirtilmediyse Cumartesi günleri iş günüdür.

Bazı işyerlerinde Cumartesi günlerinin tatil olması, İşveren tarafından işçilerin haftalık mesai saatlerinin haftanın 6 iş günü yerine haftanın 5 iş gününe dağıtılmış olmasından kaynaklanmaktadır. Örneğin haftalık 45 saat mesai “7,5 saat x 6 gün” üzerinden sağlanabileceği gibi “9 saat x 5 gün” çalışarak da sağlanabilir.

Her durumda işçinin Cumartesi günü izinli olması Cumartesi gününün hafta tatili olmasından kaynaklı değil, işçinin haftalık 45 saat mesaisini, Cumartesi gününden önce doldurmuş olmasından kaynaklanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 46’ncı maddesinde hafta tatili tanımının *“yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme”* şeklinde ifade edilmiş olması da haftanın 1 gününün hafta tatil günü olduğuna işaret etmektedir.

5. HAFTA TATİLİ GÜNÜNDE ÇALIŞAN İŞÇİ NE KADAR ÜCRET ALIR?

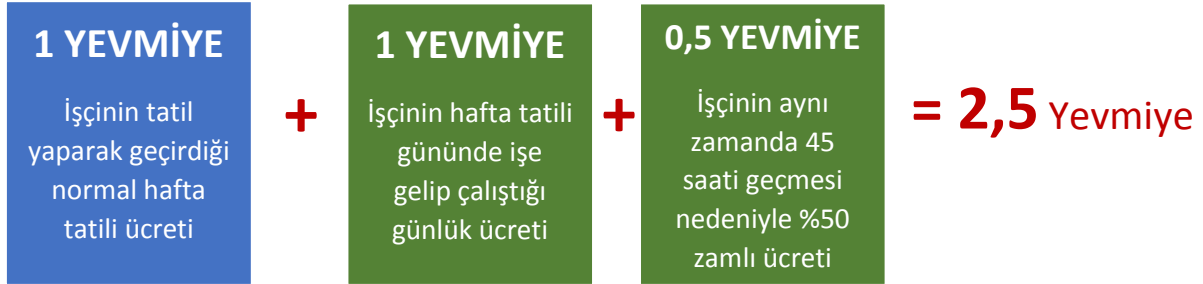
Öncelikle şunu belirtmek gerekir ki işçilerin hafta tatili gününü, dinlenerek çalışmadan geçirmesi esastır. İşçilerin hafta tatili günlerinde çalıştırılacağı yönünde iş sözleşmelerinde herhangi bir düzenleme yapılması, İş Kanunu'nun ilgili maddelerine aykırılık teşkil edecektir.

Ancak çeşitli sebeplerle işyerinde hafta tatilinde çalışma yapılması zorunluluğu doğmuşsa ve işçi de ücretini almak kaydıyla bu çalışmayı yapmayı kabul etmişse bu durumda hafta tatili günlerinde çalışma yapılabilmekte ve bunun karşılığında bir ücret hesaplanmaktadır.

Hafta tatili gününde çalışan bir işçiye ne kadar ücret ödeneceği, İş Kanununda düzenlenmediği için bu konuda Yargıtay kararlarına göre¹ hareket edilmelidir.

Yargıtay kararlarında hafta tatili gününde yapılan çalışmaların “fazla çalışma” sayılması gerektiği ve buna göre ücretin %50 zamlı ödenmesi gerektiği belirtilmektedir.

Öyleyse hafta tatilinde çalışan bir işçiye ilave 1,5 yevmiye (toplam 2,5 yevmiye) ücret ödenir. Çünkü işçi çalışmadan 1 günlük yevmiyesini hak eder. Üstüne gelip çalıştığı zaman 1 günlük yevmiye daha hak eder. Yargıtay kararları gereğince bu çalışma aynı zamanda haftalık 45 saati aşan bir çalışma olduğu için %50 zamlı ödenmesi gerekir, buradan da 0,5 yevmiye daha eklenir ve toplamda 2,5 yevmiyeye hak kazanılmış olur.



¹ Yargıtay 22. HD. 2012/23369 E. 2013/22792 K. 30.10.2013, Yargıtay 7. H.D. 04.03.2013, E. 2013/1856, K. 2013/2022; Yargıtay 9. H.D. 26.04.2012, E. 2010/6605, K. 2012/14546... ve benzer kararlar

6. HAFTA TATİLİ ÇALIŞMASI İÇİN SÖZLEŞMEYE ESAS HANGİ BİRİM FİYAT KULLANILIR?

Makalemizin en başında KİK İşçilik Hesaplama modülünde hesaplanan birim fiyatları sıralamıştık.

6.1. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günü Birim Fiyatı Kullanılabilir Mi?

İşçilerin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılması halinde ödenecek ücreti göstermektedir. 2429 sayılı “Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun” uyarınca aşağıdaki günler ulusal bayram ve genel tatil günleri şunlardır:

ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ		
Adı ve Açıklaması	Tarihleri	Süresi
Cumhuriyet Bayramı (Ulusal Bayram)	28 Ekim 13:00 + 29 Ekim	1,5 Gün
Yılbaşı Günü (Genel Tatil Günü)	01 Ocak 1 Gün	1 Gün
Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı (Resmi Bayram-Genel Tatil Günü)	23 Nisan 1 Gün	1 Gün
Emek ve Dayanışma Günü (Genel Tatil Günü)	01 Mayıs 1 Gün	1 Gün
Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı (Resmi Bayram-Genel Tatil Günü)	19 Mayıs 1 Gün	1 Gün
Demokrasi Bayramı ² (Genel Tatil Günü)	15 Temmuz 1 Gün	1 Gün
Zafer Bayramı (Resmi Bayram-Genel Tatil Günü)	30 Ağustos 1 Gün	1 Gün
Ramazan Bayramı (Dini Bayram-Genel Tatil Günü)	Arife Günü + 3 gün	3,5 Gün
Kurban Bayramı (Dini Bayram-Genel Tatil Günü)	Arife Günü + 4 gün	4,5 Gün
Toplam		15,5 Gün

“Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günü Birim Fiyatı” işçinin haftalık 45 saatlik mesaisini aşmadan yaptığı bir çalışma olduğu kabul edilerek ilave 1 yevmiye **yani 1+1=2** toplam iki yevmiye ödenecek şekilde hesaplanmaktadır.

² 29.10.2016 tarih ve 29872 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Bu durumda işçilere ulusal bayram veya genel tatil gününde haftalık 45 saatlik mesai sürelerini aşmadıkları için, %50 zamlı ücret almayacaklardır.

Sonuç olarak hafta tatilinde çalışan işçilere sözleşmedeki “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günü” birim fiyatı üzerinden ücret ödenmesi halinde, işçilere toplamda 2,5 yevmiye yerine 2 yevmiye ödenmiş olacak **yani 0,5 (yarım) yevmiye eksik ödeme yapılmış** olacaktır.

6.2. Fazla Çalışma Saati Birim Fiyatı Kullanılabilir Mi?

“**Fazla Çalışma Saati Birim Fiyatı**” işçilerin fazla çalışmaları karşılığında “saat” üzerinden ödenen mesai ücretidir. Fazla çalışma tanımı, 4857 sayılı İş Kanunu 41’nci maddesinde “*Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 (kırkbeş) saati aşan çalışmalardır*” şeklinde açıklanmıştır.

Fazla çalışma ücreti için ise aynı maddede “*Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde 50 (elli) yükseltilmesi suretiyle ödenir*” denmiştir.

O halde haftalık çalışma süresinin 45 saat olarak belirlendiği işyerlerinde, işçinin haftalık 45 saati aşan çalışmaları için, her bir fazla çalışılan saat başına %50 yükseltilmiş ücret yani 1,5 saatlik ücret üzerinden ödeme yapılacaktır.

Yargıtay kararlarında hafta tatili gününde yapılan çalışmaların “fazla çalışma” sayılması gerektiği ve buna göre ücretin %50 zamlı ödenmesi gerektiğini ifade etmiştik. Bu açıdan bakıldığında hafta tatilinde çalışan bir işçiye çalıştığı saat üzerinden %50 zamlı ödeme yapılması durumunda hafta tatili ücretinin aslında tam olarak ödenmiş olacağını yani ihalede teklif edilen Fazla Çalışma Saati Birim Fiyatının kullanılmasının doğru olabileceğini kabul edebiliriz.

Ancak bu konuda dikkat edilmesi gereken husus, hafta tatili çalışma ücretinin “SAAT” üzerinden değil “GÜN” üzerinden ödenmesi gerektiğidir. 4857 sayılı İş Kanununun 46’ncı maddesinde hafta tatili tanımının “*yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme*” şeklinde ifade edildiğini belirtmiştik.

Eğer işçi hafta tatili gününde çalışmak üzere işyerine gelmişse, artık hafta tatili gününde kesintisiz en az 24 saat dinlenmemiş olacaktır. Bu durumda işçinin hafta tatilinde 1 saat çalışmış olması ile 7,5 saat çalışmış olması arasında bir fark yoktur. Her durumda işçi hafta tatili gününde işyerine gelmiş ve kesintisiz en az 24 saat dinlenme hakkını kullanmamış varsayılacak yani başka bir ifadeyle “hafta tatili” yapmamış olacaktır.

Nitekim bu konuda verilmiş Yargıtay kararlarına baktığımızda da;

“... Hafta tatili izni kesintisiz en az yirmidört saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez.

Hafta tatili bölünerek kullandırılmaz. Buna göre hafta tatilinin yirmidört saatten az olarak kullandırılması halinde hafta tatili hiç kullandırılmamış sayılır³

“... Diğer yandan, yukarıda yazılı yasal düzenleme ve ilke kararına göre hafta tatili kesintisiz 24 saat olarak kullandırılmak zorundadır. Hafta tatilinde işçinin 1 saatlik çalıştırılması halinde dahi hafta tatilini kesintiye uğratacağından, ister tam gün çalışılsın ister 1 saat çalışılsın hafta tatili ücretine tam olarak hükmedilmelidir⁴”

Yargıtay kararlarında da hafta tatili gününde yapılan çalışmanın, 1 saatlik bir çalışma dahi olsa işçinin hafta tatili hakkını kullanmamış sayılacağı ve hafta tatili çalışma ücretinin tam olarak ödenmesi gerektiği ifade edilmektedir.

7. SONUÇ

İş Kanununda yapılan düzenlemelere göre işçilerin hafta tatili gününde çalıştırılmaması esas olmakla birlikte, bazı istisnai durumlarda işçiler hafta tatili gününde çalıştırılabilmektedir. Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalelerinde çalışan taşeron işçiler de İdarelerin ihtiyaç duymaları halinde hafta tatili günlerinde çalışabilmektedir.

İdarelerce hafta tatilinde yapılan çalışmaların ücretleri ödenirken, KİK İşçilik Hesaplama Modülü üzerinden hesaplanan birim fiyatlar arasında varsa “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günü Birim Fiyatı” ya da “Fazla Çalışma Saati Birim Fiyatı” kullanılıyor.

Hafta tatili çalışmasının 1+1,5 toplam 2,5 yevmiye olduğunu yukarıda açıklamıştık. “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günü Birim Fiyatının” ilave 1 yevmiye ile toplam 2 yevmiye üzerinden ödenmesi sebebiyle bu birim fiyatın kullanılmasının hatalı olduğunu ifade ettik.

“Fazla Çalışma Saati Birim Fiyatı” üzerinden yapılan hesaplamanın ise her fazla çalışılan saat başına 1,5 saatlik ücret ödenmesi nedeniyle biraz daha doğru bir hesaplama şekli olduğunu söylemiştik. Ancak “Fazla Çalışma Saati Birim Fiyatı” üzerinden hesaplanacak hafta tatili çalışması ödemelerinde, hafta tatilinde yapılan çalışma süresinin, ilgili Yargıtay kararları uyarınca “SAAT” üzerinden değil “TAM GÜN” üzerinden hesaplanmasına dikkat çektik.

Örneğin Pazar günü hafta tatili olan bir işçi, Pazar günü 08:00-12:00 saatleri arasında 4 saat çalıştıysa, bu işçinin 4 saat fazla mesai yapmış olduğu kabul edilip $4 \times 1,5 = 6$ saatlik bir ücret ödenmesi hatalı olacaktır. Çünkü işçi hafta tatili gününde çalışmıştır. Buna göre işçi 4 saat çalışmış olsa dahi hafta tatilinde tam gün çalışmış gibi kabul edilecek ve tam günlük (7,5 saat) ücretine ilave %50 zam eklenecektir. Bu ücreti saate çevirdiğimizde ise $7,5 \times 1,5 = 11,25$ saat karşılığı bir ücret ortaya çıkacaktır.

³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Esas No:2014/37482, Karar No:2016/9246, Karar Tarihi: 13.04.2016
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Esas No: 2014/37749, Karar No: 2016/6139, Karar Tarihi: 15.03.2016
Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Esas No: 2014/18915, Karar No: 2015/34016, Karar Tarihi: 08.12.2015

⁴ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Esas No: 2014/13573, Karar No: 2014/22216, Karar Tarihi: 08.12.2014

Hafta tatilinde yapılan çalışmaların, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalelerine uyarlanmasında bazı sorunlar olduğu açıkça gözüküyor. En iyi çözüm işçileri hafta tatili günlerinde hiç çalıştırmamak. Ancak zorunlu hallerde İdarelere önerimiz; hafta tatilinde çalışan taşeron işçilerin TAM gün çalıştırılması (yani fiilen 7,5 saat) ve ücret olarak da ihaledeki “Fazla Çalışma Saati Birim Fiyatı” üzerinden ödeme yapılmasıdır. Bu şekilde yapılacak hesaplama her ne kadar yöntem olarak pek doğru olmasa da ödenen ücretler açısından doğru bir sonuç verecektir.

Kamu **E-Taşeron.net** Kullanıyor!

Kamu Kurumları için Web Tabanlı
Hakediş, Fiyat Farkı, Taşeron İşçi Özlük ve
Toplu İş Sözleşmesi Uygulama Yazılımı



Detaylı Bilgi: (312) 484 31 18