

# İŞÇİLERİN KULLANMADIKLARI HAKLAR: HAFTA TATİLİNDE ÇALIŞMAMA

17 Şubat 2025

Yıldırım Koç

Epeyce bir süre önce bir işyerinden bir işçi aradı. Fabrikada bakımcıymış. İkişer kişilik üç grup bakımcı varmış. Hafta tatillerinde sırayla işe gelip, iki saat çalışıyorlarmış. İşveren bu iki saat çalışma karşılığında dört saatlik ücret ödüyormüş. Bu uygulamanın doğru olup olmadığını sordu.

İlk defa o soru nedeniyle İş Kanununda hafta tatilinde çalışmaya ilişkin düzenlemeye bakmam gerekti. Haftalık çalışma süresi tamamlandıktan sonra yapılan fazla çalışmayla ilgilenmiştim. Genel tatillerdeki çalışmayı da biliyordum. Hafta tatilinde çalışma ilk kez karşıma çıkmıştı.

İş Kanununu belki 30-40 kez okumuşumdur. Ancak bir soru çıktığında ona odaklanıyorsunuz. İlk defa fark ettim ki, İş Kanununda hafta tatilinde çalışma diye bir madde yok.

İş Kanununun 41, 42 ve 43. maddeleri, çeşitli durumlarda fazla çalışmayla ilgili. Normal olarak beklediğiniz, 44. maddenin hafta tatilinde çalışma, 45. maddenin de genel tatillerde çalışma olması. Ancak 44. maddede hafta tatilinde çalışmaya ilişkin bir düzenleme yok. Fazla çalışmaya ilişkin maddenin arkasından 44. madde olarak "Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma" geliyor. 46. maddenin başlığı "hafta tatili ücreti." Ancak burada ele alınan, haftalık çalışma süresini tamamlayan kişiye çalışma karşılığı olmaksızın yapılacak ödemeye ilişkin.

Böyle bir soruyla karşılaştığınızda konuyu öğrenmeye çalışıyorsunuz. Ben de öyle yaptım.

Prof.Dr.Cem Kılıç'ın 28 Kasım 2018 günlü Milliyet Gazetesi'nde yayımlanmış "Hafta Tatilinde Çalışmak Yasak" başlıklı yazısını buldum. Cem Kılıç, hafta tatilinde çalışmanın yasak olduğunu belirtiyor ve şunları yazıyordu:

"İşçilerin hafta tatilinde çalışmayı kabul ettiklerine dair onaylar gerek iş sözleşmeleriyle gerekse diğer iç hukuk kaynaklarıyla zaman zaman işverenlerce alınmaktadır. İşverenin bu yönde aldığı onaylar geçerlilik taşımamaktadır. Fakat dinlenme hakkı işçinin onayıyla dahi vazgeçemeyeceği bir hak olup, dolayısıyla, işçinin onay vermiş olması hafta tatilinin kullandırılmaması için bir gerekçe olmayacaktır. (...)

"Hafta tatilinde yapılan çalışmanın ücretini doğrudan fazla çalışma olarak kabul etmekte, işçi hafta tatilinde bir saat dahi çalışmış olsa da tam gün çalışmış gibi hesaba katılmaktadır."

Diğer bir deyişle, işçinin hafta tatilinde çalışmayı kabullendiğine ilişkin herhangi bir belge, hukuken bağlayıcı değildir. Böyle bir taahhüt ister işe girerken imzalanan iş sözleşmesinde, ister toplu iş sözleşmesinde, ister işverenin başka bir zaman imzalattığı bir taahhütnamede olsun, bu metin işçiyi bağlamaz. Kişinin kendi kararıyla bile vazgeçemeyeceği haklar vardır. Hafta tatili hakkı da bunlardan biridir.

Ancak diğer önemli konu, hafta tatilinde bir saat bile çalışsa tam gün gibi ücret ödenmesi zorunluluğudur.

Bu konuda iki Yargıtay kararı buldum.

“22. Hukuk Dairesi 2014/23997 E., 2015/34572 K.

“4857 sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesi uyarınca, hafta tatili izni, yedi günlük zaman dilimi içinde kullanılması gerekli yirmidört saatlik kesintisiz izindir. Yirmidört saatin altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullanılmadığından söz edilemez. Hafta tatili bölünerek kullanılamaz. Buna göre hafta tatilinin yirmidört saatten az olarak kullanılması halinde hafta tatili hiç kullanılmamış sayılır. Açıklanan bu hususlar nazara alındığında, davacının hafta tatili gününde her ne kadar bir saat çalışmış ise de, bu çalışması karşılığında, bir günlük yevmiyesinin yüzde elli zamlı hesaplanarak ödenmesi gereklidir. Yazılı şekilde kabulü sonuca gidilmesi hatalıdır.”

“9. Hukuk Dairesi 2011/47981 E., 2013/34807 K.

“Somut olayda; davacının apartman görevlisi olarak hafta tatili günlerinde çalıştığı dosya kapsamında anlaşılmaktadır. Hafta tatili kesintisiz kullanılmak zorundadır. Hafta tatilindeki 1 saatlik çalışma dahi hafta tatilinin kesintiye uğraması olup, 1 saatlik çalışmada dahi işçi hafta tatili ücretine tam olarak hak kazanır.”

Yargıtay'ın bu kararları da Prof.Dr.Cem Kılıç'ın görüşünü doğrulamaktadır.

Ancak birçok toplu iş sözleşmesinde hafta tatilinde çalışma konusunda düzenleme bulunmaktadır. İşçilerin önemli bir bölümü de, zorlaşan hayat şartları karşısında, hafta tatilinde çalışıp zamlı ücret almayı tercih edebilmektedir. Hafta tatilinde çalışma konusunda incelediğim toplu iş sözleşmelerinde işçiler açısından en uygun olanı, Tekgıda-İş Sendikası'nın Bunge işyerinde bağtladığı ve 2024-2025 döneminde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesi.

Bu toplu iş sözleşmesinin “Hafta Tatili ve Ücreti” başlıklı 20. maddesinin “e” fıkrası, başka hiçbir toplu iş sözleşmesinde karşılaşmadığım çok önemli bir hakkı düzenliyor. Madde metni şöyle:

“Hafta tatilinde çalışan işçilerin ücretleri tatil ücretlerine ek olarak %150 zamlı (Yani hafta tatilinde çalışan işçilere o gün için çalışılmadan hak kazanılan hafta tatili ücreti de içinde olmak üzere, toplam 3,5 yevmiye) ödenir. **Şu kadar ki, hafta tatili ücreti hesabında işçinin çalıştığı süreye bakılmaksızın toplam 3,5 yevmiye ödenir.**”

İşyerinde çalışan arkadaşlara bu hükmün uygulanıp uygulanmadığını sordum. Uygulandığını, hiçbir sorunun yaşanmadığını söylediler.

“Hafta tatili ücreti hesabında işçinin çalıştığı süreye bakılmaksızın toplam 3,5 yevmiye ödenir” ifadesi, benim bu konuyu öğrenmeme yol açan soruya verilen ve Yargıtay kararlarına uygun bir düzenlemedir. İşçi hafta tatilinde bir saat bile çalışsa, 3,5 yevmiyeye hak kazanmaktadır.

Bu konuyu epeyce bir süre önce Hizmet-İş Sendikası toplu sözleşme uzmanlarıyla da görüştüm. Onlar, toplu iş sözleşmelerinde bu kadar açık bir ifade olmamasına rağmen, eksik ödeme durumunda iş müfettişlerine başvurarak benzer bir ödemeyi uygulattıklarını anlattılar.

Özetle; işçinin hafta tatilinde çalışması yasaktır. İşçi, bu yasak ihlal edilerek çalışırsa, bir saatlik çalışma karşılığında bile tam günlük ücretini fazla çalışma zamlı olarak (toplular iş sözleşmesinde ayrı ve özel bir düzenleme yoksa, 2,5 yevmiye olarak) alması gerekmektedir.