

HAFTA TATİLİ VE ULUSAL BAYRAM GENEL TATİL ÇALIŞMALARININ AYLIK ÜCRETE DAHİL OLDUĞU HAKKINDAKİ SÖZLEŞME HÜKMÜ GEÇERLİ MİDİR?

Hafta tatili ücreti; 4857 sayılı İş Kanunu 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 yirmi dört saat verilen dinlenmedir. Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.

Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin bu Kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz. Bu hususlarda işçilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır.

Yargıtay 9. HD.sinin 2018 / 2411 esas, 2018 / 6965 karar sayılı ilamında belirtildiği üzere; anayasal dinlenme hakkı kapsamında olan ve bu nedenle yasak çalışma kapsamına giren hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil çalışmalarının aylık ücrete dahil olduğu hakkındaki sözleşme hükmü geçersizdir.

Ekim 2018 – Çorlu
Av. Yüce DURMUŞ