

Duyuru Tarihi : 31.03.2007
Duyuru No : DUYURU/2007-062
Yayımlandığı Yer : LEBİB YALKIN MEVZUAT DERGİSİ / NİSAN 2007 / SAYI : 40

Mehmet MAÇ
Yeminli Mali Müşavir
mehmet.mac@bdodenet.com.tr

HAFTA TATİLİNDE, GENEL TATİLDE ÇALIŞMA VE FAZLA MESAI

1. GENEL AÇIKLAMA :

Normalde personelin çalışarak geçirmesi gereken süreler hafta tatili, genel tatil günleri dışındaki çalışma saatleridir.

İş Kanunumuzda,

- İş günlerinde normal çalışma süresine ilave olarak çalışma yapılması,
- Genel tatil olan günlerde çalışma yapılması ve
- Hafta tatilinde çalışılması

hallerinde yasal sınırlar ve bu çalışmalar karşılığında ne kadar ücret ödeneceğine ilişkin hükümler mevcuttur.

İhtisasımızın dışında kalmakla beraber, şahit olduğumuz çelişkili uygulamalar nedeniyle bu konu hakkında kısaca bilgi vermekte yarar görmüş bulunuyoruz

2. BORDRO PROGRAMLARINA DİKKAT EDİLMELİDİR:

Bu yazıyı hazırlamamıza vesile olan olay, birkaç bordro programında genel tatil günlerinde ve hafta tatilinde çalışmanın gerektirdiği ücretin, yasaya aykırı olarak yanlış şekilde hesaplandığına şahit olmamızdır.

Bilindiği üzere ücret bordroları, ekseriyeti bilgisayar yardımıyla ve hazır olarak satın alınmış yahut sipariş verilerek yaptırılmış bordro programları ile yapılmaktadır. Bu programlardaki kurgu yasaya aykırı olabilmektedir. Bordro programları güvenle kullanıldığı için adeta Kanunun önüne geçmekte ve bu programların işleyişinin yasaya uygun olup olmadığını kontrol etmek akla gelmemektedir.

Bu nedenle bordro programlarının, İş hukukunu bilen kişiler yardımıyla, İş kanunu, o işyerindeki İş sözleşmeleri ve işverenin tercihleri dikkate alınarak, doğru kurgulanmış olup olmadığı yönünden test edilmelidir.

Bizim karşılaştığımız olay, bir bordro programının, aylık ücret alan işçinin resmi tatil günü çalıştırılması halinde bu işçiye 1 günlük ücreti kadar değil, yasaya aykırı şekilde 2 günlük ücreti kadar ek ücret tahakkuk ettiriyor olmasıdır.

3. İŞ KANUNUMUZ AÇISINDAN GENEL TATİLDE, HAFTA TATİLİNDE ÇALIŞMA VE FAZLA MESAI :

3.1.Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücreti (Md:41)

Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde yapılan haftalık 45 saati aşan çalışmalardır.

Fazla çalışmalarda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal günlük çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Fazla sürelerle çalışma ise, haftalık çalışma süresinin, sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda, sözleşme ile belirlenen haftalık çalışma süresini aşan 45 saate kadar yapılan çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %25 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

İşçi isterse, zamlı ücret yerine fazla çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 30 dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında ise 1 saat 15 dakikayı serbest zaman olarak, 6 ay zarfında çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmaksızın kullanabilir.

Sağlık nedenlerine dayanan kısa ve sınırlı süreli işlerle (Md:63), gece çalışmalarında (Md:69) fazla çalışma yapılamaz.

Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayı gerekli olup, fazla çalışma süresinin toplamı, yılda 270 saati aşamaz.

3.2.Hafta Tatilinde Çalışma Ücreti (Md:46) :

394 sayılı Hafta Tatili Kanunu (R.G. 21.01.1924 -54), hafta içindeki çalışma süresini 6 gün olarak belirlemiş ve her 6 günlük çalışma sonucunda işçinin 24 saatten az olmamak üzere dinlendirilmesini hükme bağlamıştır. Buna göre haftanın 6 günü çalışan işçiye 1 gün hafta tatili verilmesi gerekmektedir.

Yeni İş Kanunu'nun 46 ncı maddesinde de, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları şartı ile 7 günlük zaman dilimi içinde, kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verileceği belirtildikten sonra, *"çalışılmayan hafta tatili günü için, işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın, o günün ücreti tam olarak ödenir"* denilmiştir

Yukarıda açıklandığı üzere hafta tatilinde çalışan işçiye, haftalık çalışmayı 45 saati tamamlayan süre için, çalışmaksızın hak ettiği normal ücretine ilaveten *"fazla sürelerle çalışma ücreti"* olarak %25 zamlı ücret ve bunu aşan *"çalışma süreleri"* için ise *"fazla çalışma ücreti"* olarak %50 zamlı ücret ödenir. Yani hafta tatilinde çalışan işçi, normal maaşına ilaveten, bir günlük normal ücretinin 1,25 veya 1,5 katı kadar ücrete hak kazanır. (Md:41)(¹)

(¹) M. Çemberci, *İş Kanunu Şerhi – 1976, Sahife:627*
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi : 16.06.1969 tarih ve E:2279 – K:6878 sayılı Karar
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi : 25.12.1969 tarih ve E:9449 – K:13036 sayılı Karar
(Mehaz: M. Çemberci, *İş Hukuku, Sh. 628*)

Yani hafta tatilinde çalışan işçiye, o gün hiç çalışmasa dahi ödenecek (çalışma karşılığı olmayan) bir günlük normal ücretine (Md:46) ilaveten, azamî çalışma süresini aşan, ancak haftalık kanunî çalışma süresini (45 gün) aşmayan çalışması karşılığında, saat başına normal çalışma ücretinin % 25 yükseltilmesi suretiyle hesaplanan tutarda *"fazla süreli çalışma ücreti"* ödenir.

Haftalık kanunî çalışma süresi olan 45 saati aşan fazla çalışmalar için işçiye ödenecek ücret ise, normal çalışma ücretinin %50 yükseltilmesi suretiyle hesaplanacak olan *"fazla çalışma ücreti"* tir.⁽²⁾

Bir örnek ile açıklamak gerekirse, hafta içinde 6 gün süre ile akdî çalışma süresi kadar (6x7=42 saat) çalışma yapan ve normal günlük ücreti 84,- YTL yani saat ücreti 12,- YTL olan bir işçi, hafta tatilinde yapacağı kanunî çalışma süresine (45 saat) kadar olan (45-42=) 3 saatlik çalışması karşılığında, çalışma karşılığı olan 84,-YTL'lık normal ücretine ilâveten, saat başına, %25 fazlası ile (12x3=) 15,-YTL üzerinden toplam (3x15=) 45 YTL *"fazla sürelerle çalışma ücreti"* ve ilâveten çalışacağı her fazla saat için, normal ücretin %50 fazlası ile toplam (12+6=) 18,- YTL tutarında *"fazla çalışma ücreti"* alacaktır.

Buna göre, haftalık çalışma süresi 42 saat olan ve hafta tatilinde de bu süreye ilaveten çalışma süresi 10 saat olan işçiye 3 saatlik kısmı *"fazla sürelerle çalışma ücreti"* olarak (15x3=) 45,00 YTL ve 7 saatlik kısmı da *"fazla çalışma ücreti"* olarak (18 x 7=) 126,00 YTL yani toplam (45+126=) 171,00 YTL ilâve ücret ödenecek ve böylece, işçinin o güne ait toplam ücreti, çalışılmayan hafta tatili günü ücreti olan 84,00 YTL ile birlikte (45+126+84=) 255,00 YTL olarak tezahür edecektir.

Görüldüğü üzere, hafta tatilinde yapılan haftalık 45 saati aşan her çalışmanın fazla çalışma sayılarak bu sürelerle ait çalışma ücretinin %50 zamlı olarak ödenmesi gerekmektedir.

İşçinin hafta tatilinden önceki 6 iş gününde çalışmaması nedeniyle hafta tatiline hak kazanamadığı hallerde, kendisine çalışma karşılığı olmayan ücret ödenmeyip, sadece hafta tatilinde çalışmış olmasından dolayı, normal günlük ücreti ödenebilir. Bu sebeple yaptığı çalışma, fazla çalışma sayılmaz ve dolayısıyla kendisine ayrıca %25 veya %50 zamlı çalışma ücret ödenmez.⁽³⁾

Bu vesileyle şunu da belirtmek gerekir ki, Yargıtay'a göre, genel tatil günlerine denk gelen hafta tatili günlerinde çalışan işçiye genel tatil gününde değil hafta tatili gününde çalıştığı kabul edilerek zamlı ücret ödenmesi gerekir.

3.3.Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma Ücreti (Md:47) :

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanuna (19/3/1981 tarih ve 17284 sayılı RG) göre ulusal bayramlar ve genel tatil günleri;

Yılbaşı günü (1 gün), 29 ekim Cumhuriyet Bayramı (28 ekim günü 13.00'da başlar-1,5 gün), 23 Nisan Ulusal Egemenlik Ve Çocuk Bayramı (1 gün), 19 Mayıs Atatürk'ü Anma Ve Gençlik Ve Spor Bayramı (1 gün), 30 Ağustos Zafer Bayramı (1 Gün), Ramazan

⁽²⁾ *İş Kanunu'nun 41'inci maddesince, ister çalışma günlerinde ve isterse hafta tatilinde yapılmış olsun, 1 hafta içinde yapılan 45 saati aşan çalışmalar " fazla çalışma" sayılmıştır.*

⁽³⁾ *Yargıtay 9. Hukuk Dairesi : 18.11.1998, E:10814 – K:10313
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi : 15.12.1978, E:9069 – K:16006
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi : 11.04.2000, E:2000/5278 – K:2000/5024
(Mehaz : Adnan Avcı – İş Mevzuatı, Sh:168-170)*

Bayramı (arefe günü 13.00'da başlar-3,5 gün), Kurban Bayramı (arefe günü 13.00'da başlar-4,5 gün) günlerini kapsamaktadır.⁴

Yeni İş Kanunu'nun "*Genel Tatil Ücreti*" başlıklı 47 nci maddesi de, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmayan işçilere, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretlerinin tam olarak ödeneceği, ancak tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücret ödeneceği açıklanmıştır.

Kanunun 49 uncu maddesine göre, burada geçen günlük ücret, işçinin çalıştığı günlere göre, bir güne düşen ücretidir. Saat başına çalışanlarda tatil günü ücreti, saat ücretinin 7,5 katıdır. Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışanlarda tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazanılan ücretin, aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Buna göre, genel tatil günlerinde çalışan işçilere çalışmasa da alacağı o güne ait normal ücretine ilâveten, sadece o günkü çalışmasının karşılığı olarak aynı tutarda çalışma ücreti ödenecek, ayrıca fazla çalışma karşılığı %50 ücret zammı ödenmeyecektir.

Dolayısıyla da günlük çalışma ücreti, bilfarz 100,- YTL olan işçi tatil gününde çalıştığı için ayrıca 100,-YTL daha ücret alacak ve o güne ait toplam ücreti 200,-YTL olacaktır.

Kendisine, hafta tatili çalışmasında olduğu gibi, fazla çalışma ücreti olarak ayrıca 50,-YTL (%50) tutarında ücret ödenmesi ve böylece genel tatil ücreti tutarının 250,-YTL ye yükseltilmesi söz konusu değildir.

Uygulamada bazı işyerlerinde Kanunun yanlış yorumlanmasından dolayı, ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışılması halinde ücretin % 100 zamlı ödendiği görülmektedir. Oysa ki, ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışılması halinde, normal ücretinin dışında ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenecektir.⁵

Genel tatil ile hafta tatilinin çakıştığı bir günde işçi çalıştırılırsa bu gün için alması gereken ek ücret, günlük ücretinin 1 katı değil 1,5 katı olacaktır. Buna göre aylık brüt maaşı 3.000 YTL (günlük 100 YTL) olan bir işçi belli bir ayda tüm normal çalışma saatlerinde çalışmış sadece pazar gününe rastlayan 30 Ağustos Zafer Bayramında çalıştırılırsa maaşına 150 YTL eklenmesi gerekecektir.

İşçinin genel tatil gününde normal mesai saatinin üstünde çalışması halinde, sadece o süreler için, normal iş günlerinde fazla mesai yapmış gibi fazla çalışma ücretine hak kazanacağı tabiidir.

İşçinin hafta içinde 48 saat çalıştıktan sonra, hafta tatili gününde çalışması halinde, fazla çalışma yapmış sayılarak çalışmasa dahi alacağı normal tatil ücretine ilaveten %50 zamlı fazla çalışma ücreti almasına ve böylece toplam hafta tatili ücretinin 2,5 gündelik tutarına yükselmesine rağmen, genel tatil günlerinde yaptığı çalışmanın fazla çalışma sayılmayarak o güne ait çalışma ücretini zamsız olarak alması ve sonuçta 2 günlük (2 kat) ücret almasının gerekçesi, genel tatil günlerinin hafta tatili gününden farklı olarak kanunî iş günlerinden sayılmasıdır. Yargıtay'a göre, genel tatil günlerindeki normal çalışma süresini aşmayan çalışmaların fazla çalışma olarak kabulü söz konusu değildir.⁽⁶⁾

⁴ Kurt, Resul, *İş Hukuku Mevzuatında Usul ve Esaslar, İSMMMO Yayını, İstanbul, 2006 sh. 358*

⁵ Kurt, Resul, *age, sh. 359*

⁽⁶⁾ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi : 07.07.1964 tarih ve E:4652 – K:4544 sayılı Karar
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi : 27/1976 tarih ve E:6361 – K:12713
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi : 17.01.2002 tarih ve E:2001/20302 – K:2002/90
(Mehaz: Adnan Avcı – İş Mevzuatı , Sh:171-172)

4. SOSYAL SİGORTA PRİMİ AÇISINDAN :

Fazla çalışma ve fazla süreli çalışma ücretleri ile hafta tatilinde çalışma ücretleri ve genel tatil günlerinde çalışma ücretlerinin, asıl ücretin ekleri niteliğinde olmaları sebebiyle, aynen asıl ücretler gibi 506 sayılı S.S.K. nun 77/1-a maddesindeki anlamda ücret sayılarak, ödenen ücret toplamına eklenmesi ve toplamın (tavanı aşmamak şartı ile), S.S.K. primine tâbi tutulması zorunluluğu vardır.

5. GELİR ve DAMGA VERGİSİ STOPAJI AÇISINDAN :

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 1 inci maddesinde, gerçek kişilerin gelirlerinin G.V. ne tâbi olduğu belirtilmiş ve 2 nci maddesinin 3 üncü fıkrasında da, ücretlerin gelire dâhil olduğu açıklanmıştır.

Diğer taraftan Kanun'un 61 inci maddesinde ücret, işverene tâbi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatler şeklinde tarif edildikten sonra, farklı isimler altında ödenmesinin ücretin mahiyetini değiştirmeyeceği hükme bağlanmıştır.

Böyle olunca, fazla mesaî ücreti ile hafta tatili ve genel tatil günlerindeki çalışma ücretleri, aynen asıl ücretler gibi gelir vergisine tâbi bulunmakta, dolayısıyla de bunların, G.V.K. nun 94/1 inci maddesine göre stopaj yoluyla ve istisnaen de G.V.K. nun 85 inci maddesine göre yıllık beyan esasında G.V. ne tâbi tutulması gerekmektedir.

Damga Vergisi Kanunu'na ekli (1) Sayılı Tablo'nun IV/1-h pozisyonunda

*“Maaş, ücret, gündelik, huzur hakkı, aidat, ihtisas zammı, ikramiye, yemek ve mesken bedeli, **HARCIRAH**, tazminat vesaire gibi her ne ad ile olursa olsun HİZMET KARŞILIĞI alınan paralar için verilen makbuzlar ile bu paralar nakden ödenmeyerek kişiler adına açılmış veya açılacak cari hesaplara nakledildiği veya emir ve havalelerine tediye olunduğu takdirde nakli veya tediye temin eden kağıtlar”*

binde 6 nisbetinde damga vergisine tabi tutulmuştur. Yukarıda belirtilen işgünlerinde fazla çalışma, hafta tatilinde çalışma ve genel tatilde çalışma karşılığı alınan ek ücretler de brüt tutarları itibariyle bu kapsamda damga vergisi kesintisine tabidir.