**Dr. Süleyman Ruhi AYDEMİR**

**Ticaret Başmüfettişi/Bağımsız Denetçi**

## Ulusal, Resmî, Dinî Bayramlar ve Genel Tatil Günlerinde İşçinin Ücreti Nasıl Ödenir?

Ulusal, resmî, dinî bayram ve genel tatillerde çalışılmaz ve işçiye ücreti tam olarak ödenir. Belirtilen bu günlerde çalışma yapılması için sözleşmede tarafların karşılıklı anlaşmasıyla kararlaştırılmış olması ya da bu yapılmamışsa işçinin onayının alınması gerekir. İşçiler tatil günlerinde çalışmaya zorlanamaz. Çalışılmadan ücrete hak kazanılan bu günlerde işçi çalıştırılırsa ücreti bir kat fazla olarak ödenir. Yani bu günler için işçiye iki yevmiye ödenir. Tarafların karşılıklı anlaşmasıyla, daha yüksek ücret ödenmesi de kararlaştırılabilir.

## Genel Tatil (Bayram) Günü Çalışan İşçiye Ücret Ödemek Yerine İzin Kullandırılabilir mi?

Genel tatil çalışması karşılığında izin verileceği hususunda 4857 sayılı İş Kanunu’nda bir hüküm yoktur. Ancak genel tatil, genel tatil günü kullanıldığında bir anlam taşır. Genel tatil günü çalışması karşılığında bir gün ücretli izin verilmesi, ulusal bayram ve genel tatilin verilme amacına ve gerekçesine uygun düşmeyecektir. Doğmuş olan genel tatil günü çalışma ücretinin, ücretli izin verilerek giderilme imkânı bulunmamaktadır. Kanun koyucu, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçileri ödüllendirmek için ek bir ödeme öngörmüştür. Yargı kararları da bu yöndedir.

## Ulusal Bayram, Hafta Tatili ve Genel Tatil Günleri İzin Süresine Dahil midir?

İzin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz, bu günler izin süresine eklenmelidir.

Ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri:

* 1 Ocak Yılbaşı Tatili: 1 Ocak’ta 1 gün olarak uygulanır.
* 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı: 23 Nisan’da 1 gün olarak uygulanır.
* 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü: 1 Mayıs’ta 1 gün olarak uygulanır.
* 19 Mayıs Atatürk’ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı: 19 Mayıs’ta 1 gün olarak uygulanır.
* 15 Temmuz Demokrasi ve Millî Birlik Günü: 15 Temmuz’da 1 gün olarak uygulanır.
* 30 Ağustos Zafer Bayramı: 30 Ağustos’ta 1 gün olarak uygulanır.
* 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı: 28 Ekim’de saat 13.00’te başlayan tatil 29 Ekim’de son bulur. 1,5 gün olarak uygulanır.
* Ramazan Bayramı: Bayramın bir gün öncesinde arife günü saat 13.00’te başlar ve bayramı da içerir. 3,5 gün olarak uygulanır.
* Kurban Bayramı: Bayramın bir gün öncesinde arife günü saat 13.00’te başlar ve bayramı da içerir. 4,5 gün olarak uygulanır.
* Hafta Tatili: 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu’na göre haftanın bir günüdür.

Görüldüğü üzere ulusal bayram ve genel tatil günleri toplam 15,5 gün ve hafta tatili de haftanın yedi gününden birisidir.

Hafta tatilinde işçinin çalıştırılması hâlinde bu çalışma “fazla çalışma” olarak nitelendirilecektir ve bu çalışma karşılığında işçiye gündeliğinin iki buçuk katı ücret ödenmesi gerekir.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçinin çalıştırılması hâlinde ise işçiye gündelik ücretinin bir buçuk katı ücret ödenmesi gerekmektedir.

Ulusal bayram ve genel tatil günü hafta tatili gününe denk gelirse ve işçi bu günlerde çalıştırılırsa işçiye iki buçuk kat ücret ödenmesi gerekmektedir.

Hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil çalışmalarının aylık ücrete dâhil olduğu sözleşme hükümleri geçersizdir.

Hafta tatilinde çalıştığının ispat külfeti işçiye, ücretinin ödendiğinin ispat külfeti işverene aittir.

## İdari İzinli Günlerde Çalışan İşçi, Bayram Tatili Ücretine Hak Kazanır mı?

Hükümet tarafından bayramlardan önce ilan edilen idari izinler, işçiler için izin niteliği taşımamaktadır. Bu günlerde çalışan işçilerin herhangi bir bayram tatili ücreti alması mümkün değildir.