

NOT: Yıllık 270 saat fazla çalışma sürelerine dahil olan günler hakkında

T.C.
ÇEVRE, ŞEHİRCİLİK VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ BAKANLIĞI
Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü

Sayı: E-53773008-622.02-7928544

13/11/2023

Konu: Görüş (270 Saat Fazla Çalışma Sürelerine Dahil Olan Günler)

..... BELEDİYE BAŞKANLIĞINA

İlgi: Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği İl Müdürlüğünün tarihli ve sayılı yazısı.

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 20 nci maddesi çerçevesinde kurulan şirketlerde istihdam edilen personelin haftalık 45 saat çalışma süresini tamamladıktan sonra hafta sonu pazar günleri tam gün ve cumartesi günü öğleden sonra yapılan çalışmalar ile resmi tatiller ve bayram tatillerinde yapılan çalışmaların yıllık olarak 270 saatlik fazla çalışma hesabında değerlendirilip değerlendirilmeyeceğine ilişkin ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 4857 sayılı İş Kanununun 41 inci maddesinde, "*Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşırsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.*

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

63 üncü maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69 uncu maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz.

..." hükmü yer almaktadır.

Mezkûr Kanunun 44 üncü maddesinde ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma, 46 ncı maddesinde hafta tatili ücreti ve 47 nci maddesinde genel tatil ücreti düzenlenmektedir.

Anılan Kanunun 63 üncü maddesinde ise, "Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe dört aylık süre içinde

işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.

Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir." hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıda yer verilen hükümlerinin birlikte değerlendirilmesi neticesinde;

1) Ulusal bayram ve genel tatil gününün iş gününe denk gelmesi durumunda, bugünlerde yapılan çalışma haftalık çalışma süresine dâhil olacağından, fazla çalışma olarak değerlendirilmeyecek olup yıllık 270 saatlik fazla çalışmaya dâhil edilmeyecektir. Bu durumda, işçiye 4857 sayılı Kanunun 47 nci maddesinde belirtilen ücret de ek olarak ödenmelidir. İşçinin çalışma haftasında kendi iş günlerini dolayısıyla haftalık 45 saat olan çalışma süresini de tamamladıktan sonra ulusal bayram ve genel tatil gününde veya hafta tatili gününde çalıştırılması durumunda, fazladan çalıştığı süre 270 saatin hesabına dahil edilecektir.

2) 4857 sayılı Kanunun 46 ncı maddesine göre, işçilere 7 günlük bir dönem içinde en az 24 saatlik dinlenme süresinin verilmesi gerekmektedir. Buna göre, zorunlu olarak hafta tatilinde çalıştırılan işçilere izleyen hafta içinde hafta tatilinin kullanılması gerekmektedir Bu durumda yapılan çalışmanın fazla çalışma olarak değerlendirilmesi gerektiği ve ödenecek ücret ile ilgili yargı kararları aşağıda yer almaktadır.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 4/3/2013 tarihli ve E:2013/1856, K:2013/2022 sayılı kararında, "*Yukarıda yazılı yasal düzenleme ve ilke kararına göre hafta tatili kesintisiz 24 saat olarak kullanılmak zorundadır. Hafta tatilinde işçinin 1 saatlik çalıştırılması hafta tatilini kesintiye uğratacağından, 1 saatlik çalışmada dahi hafta tatili ücretine tam olarak hükmedilmelidir.*" denilmiştir.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 5/2/2019 tarihli ve E:2015/28639, K:2019/2690 sayılı kararında, "*4857 sayılı İş Kanunu'nun 46 ncı maddesinin ikinci fıkrası gereğince, çalışılmayan hafta tatili günü için bir iş karşılığı olmaksızın işçinin ücreti tam olarak ödenir. Hafta tatilinde çalışan işçinin ücretinin nasıl hesaplanacağı yasalarda düzenlenmemiş ise de, Dairemizce hafta tatilinde yapılan çalışmanın fazla çalışma sayılacağı, buna göre ücretin yüzde elli zamlı ödenmesi gerektiği görüşü benimsenmiştir (Yargıtay 9.H.D. 23.5.1996 gün... E, 1996/11745 K.). Buna göre hafta tatilinde çalışılmışsa, çalışma karşılığı olmaksızın ödenmesi gereken bir yevmiye yanında, çalışmanın karşılığı da bir buçuk yevmiye olarak ödenmelidir.*" denilmektedir.

Yargı kararları doğrultusunda fazla çalışma olarak değerlendirilen hafta tatilinde yapılan çalışmaların, yıllık 270 saatlik fazla çalışmaya dahil edilmesi gerekmektedir.

3) Ulusal bayram ve genel tatil gününün hafta tatiline denk gelmesi durumunda da, yukarıda belirtilen hususlara göre işlem yapılması gerekmektedir.

Bununla birlikte; iş sözleşmesinde, toplu iş sözleşmesinde ya da işyeri personel yönetmeliğinde hafta tatili veya akdi tatil günlerinde yapılan fazla çalışmaya ilişkin işçi lehine açık bir hüküm bulunması halinde buna uyulması gerekmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 10/11/2023 tarihli ve E-41515602-000-307634 sayılı görüş yazısı da bu minvaldedir.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununa göre, işçilerle işverenler arasında hizmet akdinden, toplu iş sözleşmesinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının kesin olarak çözüme bağlanması görev ve yetkisi iş mahkemelerine ait bulunmaktadır.

Bilgilerini rica ederim.

.....

Bakan a.

Yerel Yönetimler Genel Müdürü