

ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNÜNÜ TAKİP EDEN CUMARTESİ GÜNÜNÜN HUKUKİ NİTELİĞİ

Giriş

Çalışma hayatında ulusal bayram ve genel tatil günlerinin hangi günleri kapsadığı, özellikle bordro, puantaj, fazla çalışma ve genel tatil ücretlerinin hesaplanması bakımından önem taşımaktadır. Bu konuda 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da yer alan düzenlemeler, uygulamada zaman zaman farklı yorumlara konu olabilmektedir.

Kanun Hükmü

Kanun'da, ulusal bayram ve genel tatil günlerinin cuma günü akşamı sona ermesi halinde, takip eden cumartesi gününün tamamının tatil yapılacağına ilişkin hüküm bulunmaktadır. Ancak bu düzenleme, cumartesi gününün her durumda genel tatil günü olarak kabul edilmesi gerektiği anlamına gelmemektedir.

Yargıtay Yaklaşımı

Nitekim Yargıtay'ın konuya ilişkin kararlarında, cumartesi gününün işyerindeki çalışma düzeni ve taraflar arasındaki sözleşme kapsamında akdi tatil niteliğinde olması halinde, yalnızca 2429 sayılı Kanun'daki söz konusu düzenlemeye dayanılarak genel tatil günü olarak kabul edilemeyeceği belirtilmiştir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 10.06.2019 tarihli, 2017/16602 Esas ve 2019/12497 karar sayılı kararında da bu husus açıkça değerlendirilmiştir. Kararda, cumartesi gününün akdi tatil olduğunun anlaşılması karşısında, 2429 sayılı Kanun kapsamında genel tatil olarak kabul edilemeyeceği ve bu güne ilişkin genel tatil ücreti talebinin reddedilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Bordro ve Ücret Hesaplamalarına Etkisi

Bu yaklaşım, özellikle bordro ve ücret hesaplamaları açısından önemli bir ayırım ortaya koymaktadır. Bir günün tatil olması ile hukuken genel tatil günü niteliğinde olması aynı sonucu doğurmayabilir. Dolayısıyla işyerindeki çalışma düzeni, iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ve ilgili mevzuat birlikte değerlendirilmelidir.

Özellikle genel tatil ücretlerinin hesaplanması sırasında yalnızca takvimdeki günün tatil olup olmadığına bakılması yeterli değildir. Cumartesi gününün işyerinde haftalık çalışma düzeni içerisindeki niteliği de dikkate alınmalı; puantaj kayıtları, bordrolar ve çalışma süreleri buna göre değerlendirilmelidir.

Sonuç

Sonuç olarak, genel tatili takip eden cumartesi gününün otomatik olarak genel tatil günü kabul edilmesi, her somut olay bakımından doğru bir yaklaşım değildir. Yargıtay'ın ilgili içtihadı doğrultusunda, cumartesi gününün akdi tatil mi yoksa kanuni genel tatil mi olduğunun somut çalışma düzeni ve hukuki dayanaklar çerçevesinde belirlenmesi gerekir.

Bu ayırımın gözden kaçırılması; genel tatil ücretinin, fazla çalışma hesaplamalarının, bordro kayıtlarının ve puantajların hatalı düzenlenmesine neden olabilir. Bu nedenle İnsan Kaynakları ve bordro profesyonellerinin, tatil günü hesaplamalarında yalnızca takvim bilgisine değil, günün hukuki niteliğine ve güncel yargı içtihatlarına da dikkat etmesi önem taşımaktadır.