

## TELAFİ ÇALIŞMASI

### I- GİRİŞ

Telafi çalışmasına ilişkin hükümler 1475 sayılı İş Kanununda yer almamasına karşın iş yaşamının dinamikleri gereği fiilen uygulanıyordu. Özellikle genel tatil günlerinden önce veya sonra çalışılmayan günler için sonradan telafi çalışması yapılmaktaydı. Yeni İş Kanunundaki 64 üncü maddeyle bu fiili uygulama yasallaşmış ve "**zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma sürelerini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmaz**"düzenlemesi mevzuattaki yerini almıştır.

Madde çalışmayı esnekletiren bir içeriğe sahiptir. Zaman ve ücretle ilgili olarak işverenlere esneklik getirmektedir. Maddede sayılan nedenlerle çalışma sürelerinde azalma söz konusu olursa iki ay içinde telafi edilecek şekilde çalışılacaktır. Bu düzenlemenin amacı, işletme ve işyerlerinin üretim ve verimliliklerine göre, işgücünün en iyi şekilde kullanılmasına ve değerlendirilmesine imkan tanımaktır[1].

Kanunda telafi çalışmasının kimlere uygulanacağına ilişkin bir ayırım yer almamaktadır. Dolayısıyla belirli/belirsiz, sürekli/süresiz, kısmi/tam süreli çalışan tüm işçiler için bu hükümler uygulanabilir.

Madde gerekçesine baktığımızda "yürürlükteki çalışma sürelerine ilişkin yasal düzenlemelere aykırı olmakla birlikte, uygulamada işverence işçiler ve/veya sendika ile anlaşmak suretiyle ya da bizzat işçilerin talebi üzerine, özellikle ulusal bayram genel tatil günlerinden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi halinde daha sonraki günlerde yaptırılan telafi çalışmalarının hangi hallerde yaptırılacağı belirtildikten sonra, bu telafi çalışmasının ne kadar süre içinde ve bir günde en fazla kaç saat olabileceği hüküm altına alınarak telafi çalışmalarına bir düzen getirilmesi amaçlanmıştır.Maddede ayrıca, telafi çalışmalarının fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmayacağı açıkça belirtilmek suretiyle, uygulamada ortaya çıkabilecek tereddütler giderilmek istenmiştir" ifadelerine yer verilmiştir[2]. Dolayısıyla zamanında yapılmayan/yapılamayan çalışmanın sonradan yaptırılması, bu fazladan çalışmanın fazla mesai olarak değerlendirilememesi, önce izin verilmesi, sonradan izin süresi kadar çalışılması vurgusu gerekçede de belirtilmiştir.

### II- ŞARTLARI

Kanuna göre, işveren yasal çalışma sürelerinin üstünde işçileri fazla çalıştırsa bile bu fazla çalışma olarak değerlendirilmeyecektir. Burada yapılan fazla çalışma, daha önceden yapılan eksik çalışmanın getirdiği boşluğu doldurmaya dönüktür. Ancak Kanun hangi hallerdeki çalışılmayan sürelerin telafi edileceğini belirtmiştir. **Bu haller, zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hali ile sınırlanmıştır.**

İşçinin çalışmadığı sürenin, haftalık normal çalışma süresi içinde olması gerekir.

Örneğin bayram haftasındaki işgünlerinin işverence tatil edilmesi ve daha sonraki iki aylık dönemde telafi çalışmasının kararlaştırılması mümkündür. Diyelim ki bayram öncesindeki pazartesi ve salı günü çalışma olmamışsa[3], çalışılmayan bu 16 saat bayram sonrasındaki iki aylık dönemde çalışma günlerinde dağıtılarak fazla çalışma yaptırabilecektir ve bu fazla çalışmalar fazla çalışma hükümlerine tabi olmayacaktır.

Önceden telafi çalışmasının yapılması mümkün değildir[4]. Önce çalışılmayan gün veya saatlerin olması gerekir ki bu çalışılmayan zamanların telafi edilmesi mümkün olsun.

Telafi çalışması, normal çalışmaya geçildikten sonraki iki ay içinde yapılmalıdır. Burada yapılacak normal ve telafi çalışmasından oluşan toplam çalışma süresi günlük en çok çalışma süresini (11 saat) aşmamalı, yine tatil günlerinde telafi çalışması olmamalı ve günde de 3 saatten fazla yaptırılmamalıdır. Bu çalışma eksiği kapatma amacıyla yapılacağı için daha fazla yapılamaz[5].

## A- Zorunlu Nedenlerle İşin Durması

Madde ilk "zorunlu nedenler" kavramı ile başlamaktadır. Zorunlu nedenler kavramının çok geniş bir çerçevede kabul edilmesi uygun olacaktır. Zorunlu nedenler kavramı, 24 üncü 25 inci ve 42 inci maddede belirtilen "zorlayıcı neden"leri de içeriğinde barındırmaktadır.

Metindeki zorunlu sebeplerin, zorlayıcı sebepleri de kapsadığı ayrıca, yasama veya yürütme organının kararları veya işlemleri ile iç savaş gibi sosyal olaylar yanında işyerinde faaliyetin durması hallerini de kapsadığı; yine, örneğin, makinelerin veya fırınların bakımı ve/veya tamiri nedeniyle işyerinin tatil edilmesi veya işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışması durumunda da telafi çalışması yaptırılabilir[6]. Öte yandan, Kanununun 64 üncü maddesinin lafzından **zorlayıcı nedenlerin işyerinde çalışmayı engelleyen nedenler olarak anlaşılması gerektiği**; işçiden kaynaklanan, örneğin, yoğun kar yağışı nedeniyle işçinin işe gelememesi gibi, durumlarda telafi çalışması yapılmasının ise, işçiye izin verilmesi olarak[7] değerlendirilmesi, gerekmektedir.

Maddede ekonomik kriz ifadesine yer verilmediği için, genel ya da sektörel bir kriz nedeniyle işyerinin tatil edilmesi ya da işçilerin daha az çalıştırılması nedeniyle çalışılmayan sürelerin ileride telafi çalışmasıyla tamamlanması söz konusu olmayacaktır[8].

### B- Ulusal Bayram ve Genel Tatil Öncesi Ya da Sonrasındaki Çalışılmayan Gün ve Saatler

Kanunda telafi çalışmasının yapılmasının diğer bir nedeni de "ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi"dir.

Düzenlemede belirtilen nedenlerle ya işyerinin tamamen tatil edilmesi ya da işyerindeki normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması, vurgusu yapılmış ancak çalışma süresinin azalması konusunda bir ölçü belirtilmemiş, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde (bundan sonra Yönetmelik olarak belirtilecektir) de bu konuda açıklama yapılmamıştır. Pek çok yazar kısa süreli çalışma için getirilen "normal çalışma süresinin üçte biri" kadar olan süre ve fazlasının Kanundaki "**normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışması**" şartı için gerekli ve yeterli olduğunu belirtmektedir.

Bayram ya da tatil nedeniyle işyerinin ya da işçilerin tümüyle tatil edilmesi şart değildir. İşyerindeki bazı bölümlerin kapatılması ya da bir kısım işçilerin izinli sayılması telafi çalışması için engel teşkil etmeyecektir.

### C- İşçinin Talebi Nedeniyle Çalışılmayan Gün ve Saatler

Yönetmeliğinin 7 nci maddesine göre, işçinin talebi ile kendisine 4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleriyle öngörülen **yasal izinleri dışında izin verilmesi halinde telafi çalışması söz konusu olacaktır**.

İşçinin ileride telafi çalışması karşılığında izin istemesi durumunda işverenin bunu kabul etme gibi bir zorunluluğu bulunmamaktadır. Telafi çalışması karşılığında izin istemi kabul edilemeyen işçi buna rağmen izne çıkar ise, işverenin devamsızlıktan dolayı (25/II-g) haklı fesih hakkı doğabilecektir.

İşçinin ücretli ve ücretsiz izin hakkı vardır. Bu ücretli veya ücretsiz mazeret izinleri nedeniyle telafi çalışması yapması işçiden istenemez.

İşçiye verilen iznin telafi çalışması karşılığı olup olmadığı, dolayısıyla işçinin telafi çalışması yapma yükününün bulunup bulunmadığı ve yaptığı çalışmanın bir fazla çalışma sayılıp sayılmayacağı

konusunda bir uyuşmazlık çıktığı takdirde, tüm ispat yükü işverenin üzerinde olacaktır. Bu bakımdan, telafi çalışması yaptırılması işçinin rızasına bağlı değilse de, öncelikle verilen izin telafi çalışması karşılığı olduğunun işverence işçiye bildirilmesi ve olası bir uyuşmazlıkta da bu bildirim yapıldığının işverence ispatlanabilecek durumda olması gerekir. Keza işçinin talebiyle kendisine izin verildiğinde, bu iznin telafi çalışması karşılığı olarak verildiğinin de işverence kayıt altına alınması gerekir[9].

### III- TELAFİ ÇALIŞMASI ve SÜRELER

Kanunda yer alan iki aylık süre, günde üç saatten fazla ve 11 saati geçecek şekilde telafi çalışması yapılmaması ile ilgili süreler azami sürelerdir. Telafi çalışması için belirtilen süreler azaltılabilir ama arttırılmaz.

Telafi çalışması, çalışılmayan hallerin sona ermesinden itibaren iki ay içinde yapılması gerekmektedir. İki aylık süre, Kanunda emredici olarak düzenlendiğinden tarafların anlaşmayla bunu uzatması mümkün değildir.

Telafi çalışmasıyla ilgili Kanunda belirtilen sınırlar içinde kalmak şartıyla işveren bu çalışmanın nasıl ve ne zaman yapılacağına karar verecektir. Yönetmeliğin 7 inci maddesine göre, telafi çalışması yaptıracak işveren, bu çalışmanın 4857 sayılı İş Kanununun 64 üncü maddesinde sayılan nedenlerden hangisine dayandığını açık olarak belirtmek, hangi tarihte çalışmaya başlanacağını, ilgili işçilere bildirmek zorundadır.

İşçi telafi çalışması yapması nedeniyle ayrıca ücret almayacaktır. Zira ona bu ücreti daha önceden ödenmiştir.

**İki aylık sürenin başlangıcı, telafi çalışmasını gerektiren nedenin sona erdiği tarihtir. Ancak, bu nedenin sona erdiği tarihte işbaşı yapılmıyorsa, iki aylık sürenin işçinin işbaşı yaptığı tarihten itibaren başlatılması uygun olur[10].**

Kanunda telafi çalışmasının tatil günlerinde yaptırılmayacağı belirtilmiştir. **Tatil günleri kavramı içine yalnızca yasal tatil günleri değil akdi tatil günleri de girer[11].** Genel tatil günlerinde işçinin çalışmayı kabul etmesi durumunda, artık bu tatil günü işçi için işgünü niteliği kazandığından, bu günlerde de telafi çalışması uygulanabilecektir[12].

Haftalık çalışma süresi, çalışılan beş güne dağıtılarak günlük çalışma süresi dokuz saat olan bir işyerinde cumartesi günlerinde de kanuni sınırlara uymak şartıyla telafi çalışması yaptırılabilir, şeklinde yaygın bir görüş vardı. Ancak Yargıtay, haftanın beş günü çalışılan ve cumartesi günleri akdi tatil olan ve pazar günleri de hafta tatili olan bir **işyerinde telafi çalışmasının cumartesi günü yaptırılmak istenmesini haklı bulmamıştır[13].**

### IV- AKSİNE DAVRANIŞLARIN YAPTIRIMI

Tatil günlerinde veya günde üç saatin üzerinde veyahut iki aylık süre geçtikten sonra telafi çalıştırılması yaptırılması söz konusu ise, fazla çalışma sayılır. Bilindiği gibi, haftalık 45 saati geçen çalışmalar %50 zamlı ödenen fazla çalışma olarak kabul edilir, işçi ya bu zamlı ücreti alır ya da serbest zaman talep hakkını kullanır.

Öte taraftan telafi çalışması ile ilgili kurallara aykırılıktan dolayı İş Kanununun 104 üncü maddesine göre, ayrıca işveren ya da vekiline her işçi için 200 TL idari para cezası uygulanır.

Haklı bir mazereti olmadan telafi çalışmasından kaçınan işçi hakkında işvereni, "işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi" maddesi gereği tazminatsız ve bildirimsiz fesih yetkisini kullanabilir.

## V- SONUÇ

Telafi çalışması, gerek işlerin tamamlanması gerek uzun vadeli iş barışı yönünden işlevi büyüktür[14]

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinin öncesinde veya sonrasında işyerinin tatil edilmesi dışında, diğer nedenlere dayanan telafi çalışması uygulamasının yaygın bir nitelik kazandığı söylenemez[15].

Fazla çalışma ücreti ödenmeksizin, zorunlu nedenlerin ortaya çıkması ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi, ulusal bayram ve genel tatillerin öncesinde ya da sonrasında işyerinin tatil edilmesi hallerinde telafi çalışması yaptırılmaktadır. Telafi çalışması günlük en çok çalışma süresi olan 11 saattir aşmamak koşuluyla günde üç saatten fazla olamayacak ve tatil günlerinde yaptırılmayacaktır.

Telafi çalışması yapılması konusunda işçinin onayına gerek yoktur.

Telafi çalışmalarının söz konusu çalışmayı gerektirecek nedenin öncesinde de yaptırılabilmesini sağlayacak düzenlemelerin yapılabilmesi, tatil günlerinde de telafi çalışması yapılabilmesine olanak sağlanması talep edilmektedir[16].

---

[1] Münir Ekonomi, Telafi Çalışması, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı 4, 2004, s.1249.

[2] <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm>

[3] Yeri gelmişken belirtelim ki uzatılan tatil günleri yıllık izinden sayılmaz. İş Kanununun 64 üncü maddesinde izin verilmesi halinde nasıl bir yol izleneceği açıklanmıştır. Yine aynı Kanunun 56 ncı maddesine göre, *işveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez. Bu nedenle uzatılan tatil günleri yıllık izinden düşülemez.*

[4] Aksi görüş için Öner EYRENCİ, 4857 Sayılı İş Kanununda Telafi Çalışmaları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:9, Özel Sayı, 2007, s.39, Mustafa Kılıçoğlu, İş Kanunu ve Yorumu, 2005, s. 481.

[5] Mustafa Kılıçoğlu, İş Kanunu ve Yorumu, 2005, s. 481.

[6] Bireysel İş Hukuku, Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, 3. Bası, İstanbul, 2006, s. 235.

[7] Öktem Songu, Erhan Birben, Çalışılmayan Cumartesi Günü Telafi Çalışması Yaptırılması Mümkün Müdür, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:9, Özel Sayı, 2007, s.279.

[8] Aksi görüş için Öktem Songu, Erhan Birben, Çalışılmayan Cumartesi Günü Telafi Çalışması Yaptırılması Mümkün Müdür, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:9, Özel Sayı, 2007, s.279.

[9] Ömer Ekmekçi, 4857 Sayılı İş Kanununda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri, Çimento İşverenleri Dergisi, Kasım 2005, Sayı:6, s.35.

[10] Ömer Ekmekçi, 4857 Sayılı İş Kanununda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri, Çimento İşverenleri Dergisi, Kasım 2005, Sayı:6, s.36.

[11] Bireysel İş Hukuku, Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, 3. Bası, İstanbul, 2006, s. 226.

[12] Ömer Ekmekçi, 4857 Sayılı İş Kanununda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri, Çimento İşverenleri Dergisi, Kasım 2005, Sayı:6, s.37.

[13] Yrg. 9. HD'nin 17.03.2008 tarih ve E. 2007/27667, K. 2008/5298 sayılı Kararı.

[14] Mustafa Kılıçoğlu, İş Kanunu ve Yorumu, 2005, s. 479.

[15] Ömer Ekmekçi, 4857 Sayılı İş Kanununda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri, Çimento İşverenleri Dergisi, Kasım 2005, Sayı:6, s.31.

[16] TİSK, TOBB ve TÜSİAD'ın kısmi süreli çalışma biçiminin uygulanmasını kısıtlayan engeller konusunda oluşturulan Alt Komisyona Sundukları ortak Görüş ve Önerileri.

<http://www.tusiad.org.tr/FileArchive/2008.04.30->

[KismiSureliCalismaBicimleriTISKTOBBTUSIADORTakGorus.pdf](#)