

ÇALIŞILMAYAN CUMARTESİ GÜNÜ İŞÇİLERE TELAFİ ÇALIŞMASI YAPTIRILABİLİR Mİ?

1. TELAFİ ÇALIŞMASI KAVRAMI VE TELAFİ ÇALIŞMASI YAPILACAK HALLER

4857 sayılı İş Kanunu'nun 64 üncü maddesinde "Telafi çalışması", "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 dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Cumhurbaşkanı bu süreyi iki katına kadar artırmaya yetkilidir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz." şeklinde düzenlenmiştir.

Telafi çalışması, işçinin önce izinli sayıldığı ve ücreti ödenen bir sürenin sonradan çalışılması suretiyle "ifa edilmesini" ifade etmektedir.

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 7 nci maddesinde, Telafi Çalışmasını gerektiren nedenler, "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 4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile öngörülen yasal izinleri dışında izin verilmesi" halleri olarak sayılmıştır.

Telafi çalışması, kaynağını oluşturan zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden 4 ay içerisinde yaptırılır. Telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz. Telafi çalışması, tatil günlerinde yaptırılamaz.

Telafi çalışması yaptıracak işveren; bu çalışmanın 4857 sayılı İş Kanunu'nun 64 üncü maddesinde sayılan nedenlerden hangisine dayandığını açık olarak belirtmek, hangi tarihte çalışmaya başlanacağını, ilgili işçilere bildirmek zorundadır.

Telafi çalışması yaptırılacak hallerden birisi de zorunlu nedenlerle işin durmasıdır. Buradaki zorunlu nedenlerin kapsamına ilkin İş Kanunu'nun 24/III. fıkrasındaki zorlayıcı nedenler girmektedir.

Yine aynı kanunun 42 nci maddesinde işverene fazla çalışma yaptırma olanağı sağlayan zorunlu nedenler, işyerinde işin durmasına veya normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalışılması sonucunu doğurduğu takdirde, telafi çalışmasının konusunu oluşturur. İşyerinde telafi çalışması yapılması gereğini zorunlu nedenler oluşturmaktadır. Makinelerde bir arıza meydana gelmesi, hammadde ya da enerji sağlamakla karşılaşılan güçlükler de zorunlu nedenlere örnek teşkil etmektedir.

İşverenin telafi çalışması yaptırabilmesi için işçinin rızasına gerek bulunmamaktadır. Bununla birlikte işçiye verilen izin telafi çalışması karşılığı olduğunun işverence işçiye bildirilmesi ve olası bir uyuşmazlıkta bildirim yapıldığının işveren tarafından ispatlanması gerekmektedir.



Ayrıca yukarıda yönetmelik hükmünde de yer aldığı üzere, telafi çalışması yaptırılacak sürenin işverence işçiye iyi niyet kuralları çerçevesinde uygun bir süre önceden bildirilmesi gerekmektedir.

2. TATİL GÜNLERİNDE İŞÇİLERE İŞYERİNDE TELAFİ ÇALIŞMASI YAPTIRILIP YAPTIRILAMAYACAĞI

İş Kanunu'nun 64 uncu maddesinde tatil günlerinde işyerinde telafi çalışmasının yaptırılmayacağı öngörülmüştür.

Buradaki tatil günlerinin kapsamına; yasal tatil günleri ve akdi tatil günleri de girmektedir. Hafta tatili günü, UBG'T günleri ya da belirli nedenlerle işçiye verilmesi gereken mazeret izinlerinde de telafi çalışması yaptırılmaz.

İş sözleşmesi ve TİS'de akdi tatil günleri ve mazeret izin günleri düzenlenmişse bu günlerde de işçiye telafi çalışması yaptırılmaz.

Buna karşın, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020 toplantısında alınan kararla; "4857 sayılı İş Kanunu'nun 46 ve 63. maddelerine göre hafta tatili haftalık 45 saatlik çalışmadan sonraki 24 saatlik bir gündür. Bu nedenle kural olarak Cumartesi işgünüdür." denilmiştir.

"Cumartesi günü akdi tatil günü olarak toplu iş sözleşmelerinde belirlenmedikçe hafta tatili günü olarak kabul edilemez."¹ Y.9.HD. Esas No. 2021/897 Karar No. 2021/5272 Tarihi: 02/03/2021)

Her ne kadar telafi çalışmasıyla ilgili bir uyuşmazlıkta, Yargıtay tarafından "Dava konusu işyerinde haftanın beş günü çalışma yapıldığı cumartesi günü akdi tatil, Pazar gününün ise hafta tatili olarak kullanıldığı anlaşılmaktadır. Davalı işveren, piyasadaki döviz kurlarının ani dalgalanması ve buna bağlı olarak fiyat oluşmaması, sipariş alınmaması nedeniyle Haziran 2006 sonu ve Temmuz ayının ilk günlerinde işin tatil edilmesi zorunluluğunu doğurduğunu ve bu nedenle müteakip aylarda Cumartesi günlerinde çalışma yapılacağını işçilere önceden duyurmuştur. Tanık anlatımlarına göre davacının birkaç Cumartesi günü 08.00-19.00 saatleri arasında çalıştıktan sonra 26.08.2006 Cumartesi gününde çalışmak istememiş ve iş sözleşmesi bu nedenlerle feshedilmiştir. Ancak Cumartesi günü dava konusu işyeri bakımından tatil günü olduğu gibi, telafi çalışması olduğu belirtilen çalışmanın da günde üç saatten fazla yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının çalışmak istememesi yukarıda belirtilen hükümlere uygun düşmektedir. Mevcut olgulara göre feshin haklı veya geçerli nedene dayandığını kabul etmek mümkün görülmediğinden mahkemece davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalı olmuştur."² şeklinde hüküm kurulmuş olsa da yukarıda belirtilen yeni tarihli kararlar uyarınca aksi yönde iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde bir kararlaştırma olmadıkça cumartesi günü kural olarak işgünüdür.

Nitekim, Öğretide, "...İşçiye hiç çalışması bulunmayan bir günde örneğin haftanın çalışmadığı altıncı günü telafi çalışması yaptırılacaksa, günde 3 saatlik sınırlama olmaksızın bu çalışmanın yaptırılması mümkündür."³



¹ Y.9.HD. Esas No. 2021/897 Karar No. 2021/5272 Tarihi: 02/03/2021)

² (Y.9.HD. Esas No.: 2007/27667 Karar No.: 2008/5298 Tarihi: 17.03.2008)

³ Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku On İki Levha Yayınları, Bireysel İş Hukuku, s.521)

Öğretide aynı yönde bir görüş “...Haftalık 45 saatlik çalışma süresinin 5 işgününde tamamlandığı hallerde, çalışılmayan cumartesi günü “tatil günü” değil işgünü sayıldığından telafi çalışması yaptırılabilir. Üstelik 2 aylık (Kanunda yapılan değişiklikle birlikte 4 aylık) süre içinde telafi çalışması yaptırılacak günleri ve saatleri tercih hakkı da işverene ait olduğundan, bu çalışma işletme için en uygun zamanda yaptırılabilir. Ancak, işveren de yaptıracığı telafi çalışmasında günlük en çok 3 saatle sınırlı olarak bu tercih hakkını kullanmak zorundadır. Bir başka deyişle, haftanın 5 işgünü günde 9 saat çalışan işyerlerinde bu çalışma günde en çok 2 saat, haftanın 6 işgünü çalışan işyerlerinde bu çalışma en çok 3 saat olarak gerçekleştirilebilecek, çalışılmayan cumartesi gününde de bu süre 11 saati geçemeyecektir. Artık yeni Kanun hükümleri çerçevesinde bu çalışmalar da fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmayacaktır.” şeklindedir.⁴

Yine öğretilerde aynı yönde bir başka görüş, “...İşyerinde çalışılmayan cumartesi günü de telafi çalışması yaptırılması mümkündür. Çünkü çalışılmayan cumartesi günü, esas itibarıyla bir tatil günü değil; işgünüdür. Bu gibi işyerlerinde cumartesi gününün boş olması, sadece haftalık çalışma süresi olan 45 saatin çalışılan 5 güne dağıtılmasıyla ilgili bir meseledir. 45 saatlik haftalık iş süresini 5 güne dağıttığınız zaman günlük çalışma süresi 9 saattir. Cumartesi günü de tatil değil; boş gündür. Kanun ise, telafi çalışmasının boş günlerde değil; tatil günlerinde yapılamayacağını öngörmektedir. Bu itibarla da, cumartesi günü kanuni sınırlar içinde telafi çalışması yaptırılabilir. Bunu işveren açısından rasyonel bir uygulama olup olmadığı ise ayrı bir meseledir. Yani, çalışılmayan cumartesi günü, akdi tatil günü niteliğini kazanmamaktadır. Dolayısıyla, telafi çalışması yapılmasının söz konusu olduğu hallerde, işveren normal çalışma süresini tamamlayarak yorgun düşen işçiyi bir süre daha çalıştırmak yerine zaten iş günü olan cumartesi günü çalıştırmayı tercih edebilecektir. Kaldı ki, çalışılmayan Cumartesi gününün akdi bir nitelik taşıdığı kabul edilse dahi, karara konu olayda tanık anlatımlarına göre davacı işçi başlangıçta birkaç Cumartesi günü işyerine gelerek çalıştıktan sonra çalışmak istememiştir. Bu durumda, davacı işçi işverenin çalışma koşullarında yaptığı değişikliği kabul etmiş ve cumartesi günü artık kendisi bakımından tekrar iş günü haline gelmiştir. Bu nedenle, artık akdi tatil günü söz konusu olmayacağından, davacı işçinin telafi çalışması yapmasına da bir engel kalmamaktadır. Son olarak, Cumartesi günü telafi çalışması yapılabileceğinin kabulü hâlinde, bu günde yapılacak telafi çalışmasının süresinin ne olacağı, günde üç saatten fazla telafi çalışması yaptırılmayacağına ilişkin kuralın, sadece normal günlük çalışmanın devamında yapılan telafi çalışması için mi geçerli olduğu sorunları üzerinde durmak gerekmektedir. Bir görüşe göre, çalışılmayan cumartesi günü gerçekleştirilecek telafi çalışması 11 saati geçemeyecektir. İş Kanunu’nun 64.maddesinde ve İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği md.7/III’de telafi çalışmasının, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşuluyla günde üç saatten fazla olamayacağı düzenlenmiştir. Madde metninin, sadece günlük çalışma süresinden sonra yapılan telafi çalışmaları için üç saatten fazla telafi çalışması yapılamayacağı şeklinde anlaşılması mümkünse de, kanaatimizce, bu hükmü, her durumda, yapılacak telafi çalışmasının, günde üç saatten fazla süremeyeceği şeklinde anlamak gerekmektedir. Bu nedenle, haftanın beş günü çalışılan bir işyerinde, işveren cumartesi günü telafi çalışması yapılacağı yönünde bir karar alırsa, bu yapılacak telafi çalışması üç saatten fazla olamayacaktır. Nitekim Yüksek Mahkeme’nin verdiği karardan davacı işçinin 08.00-19.00 saatleri arasında ara dinlenmesi hariç günde on saat telafi çalışması yaptığı anlaşılmaktadır. Kararda da isabetli bir şekilde telafi çalışmasının günde 3 saatten fazla yapıldığı; bu durumda davacının çalışmak istememesinin 64.madde hükmüne uygun düştüğü belirtilmiştir.” şeklindedir.⁵

⁴ Fevzi Demir, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, s.107)

⁵ Sezgi Oktem Songu, Erhan Birden, “Çalışılmayan Cumartesi Günü Telafi Çalışması Yaptırılması Mümkün müdür? “Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, s. 273-288)

3. SONUÇ

Yukarıda belirtilen yargı kararları ve öğreti görüşleri çerçevesinde iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde bir düzenleme yapılmadığı sürece cumartesi günleri iş günüdür.

Bu durumda işyerinde çalışılmayan cumartesi günü de işçilere telafi çalışması yaptırılması mümkündür.

İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile cumartesi gününün tatil günü olarak açıkça kararlaştırılması halinde ise cumartesi günleri işyerinde çalışan işçilere telafi çalışması yaptırılamaz.

Telafi çalışması yaptırılacak günleri ve saatleri tercih hakkı da işverene ait olduğundan, bu çalışma işyeri/işletme için en uygun zamanda işçilere yaptırılabilir.

Çalışılmayan cumartesi gününde telafi çalışmasının 11 saat olarak mı yoksa 3 saat olarak mı uygulanması gerektiği hususunda öğreti de görüş farklılığı bulunmaktadır.

Öğretide akademisyenlerin bir kısmı tarafından günlük 11 saatlik en çok çalışma süresi sınırlamasına tabi olarak cumartesi günü de telafi çalışması yapılmasının mümkün olduğu ileri sürülmektedir.

İş Kanunu'nu 64 üncü maddesinde yer alan düzenlemede, "Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz" hükmü günlük çalışma süresi üzerine günlük en çok çalışma süresine kadar yapılabilecek telafi çalışmasının süresini belirtmektedir.

Söz konusu düzenlemede tatil günü olmayan aynı zamanda da çalışılmayan iş günü olan bir günde işyerinde yapılabilecek telafi çalışmasına ilişkin açık bir sınırlama yer almamaktadır.

Dolayısıyla, işyerinde çalışılmayan ve iş günü olan cumartesi gününde günlük en çok çalışma süresi olan 11 saate kadar işçilere telafi çalışması yaptırılmasının söz konusu maddenin lafzına ve ruhuna uygun olduğunu değerlendirmekteyiz.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

