

PANDEMİ'DE * TELAFİ ÇALIŞMASI YAPILABİLİR Mİ ?

Telafi Çalışması, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 64. maddesinde : “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 4 ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Cumhurbaşkanı bu süreyi iki katına kadar artırmaya yetkilidir. Bu süreler fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Telafi çalışmaları günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşuluyla günde 3 saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmaz.” şeklinde düzenlenmiştir.

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 7. maddesinde ise telafi çalışması ve uygulanması : “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 veya toplu iş sözleşmeleri ile öngörülen yasal izinleri dışında izin verilmesi hallerinde, işçinin çalışmadığı bu sürelerin telafi, için işçiye yaptırılacak çalışma ,telafi çalışmasıdır.

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

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Hakkındaki Yönetmeliğin 3. maddesinde “zorlayıcı neden”: “İşverenin sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkan bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını ,heyelan, salgın hastalık , seferberlik gibi durumlar” olarak tanımlanmıştır.

Öğretide çoğunluk görüşü zorunlu nedeninin zorlayıcı nedeni de içeren daha üst bir kavram olduğu yönündedir.

TELAFİ ÇALIŞMASININ KOŞULLARI

Telafi çalışması, zorunlu nedenlerle işin durması, bayram ve tatillerden önce işyerinin tatil edilmesi veya işçinin talebi üzerine kendisine izin verilmesidir.

Burada kastedilen izin kanuni olarak verilen veya akdi olarak verilen izinlerin dışında kalan ek izinlerdir.

Telafi çalışması, işçiye çalışmadığı halde ücret ödenen bir sürenin sonradan çalıştırılarak telafi ettirilmesidir. İşçiye önce telafi çalışması yaptırıp sonradan izin verilmesine de bir engel bulunmamaktadır. Burada önemli olan izin süresi için işçinin ücretinde bir kesinti yapılmamasıdır.¹



*Pandemi, Bir kıta hatta tüm dünya yüzeyi gibi çok geniş bir alanda yayılan ve etkisini gösteren salgın hastalıklara (epidemilere) verilen genel addır.

¹ Pandemi Sürecinde İş Hukuku (Ortak yayın) Onikilevha Yayınları S.113

Telafi çalışmasında çalışmamaya karşın işçiye ücret ödenir ve bu çalışılmayan ancak ücreti ödenen süre işçi tarafından telafi edilir. Telafi çalışması, çalışılmadığı halde ücret ödenen sürenin karşılığıdır. **Ücretsiz geçen bir sürenin telafisi olmaz.**²

Telafi çalışması ancak ücret ödenen günlerde çalışılmaması halinde bu günlerin yerine yapılan çalışmayı ifade etmektedir. Zorlayıcı sebeplerin etkisiyle işçinin ücretinin ödendiği ancak çalışmadığı sürelerin telafi çalışmasına konu edilmesi mümkündür.³

Telafi çalışması yaptırılması işçinin onayına tabi değildir. Ayrıca işçiye çalışmadığı süreyi telefisi için sonradan ilave çalışma yaptırılması halinde fazla çalışma ücreti ödenmez.

İşveren, salgın hastalık nedeniyle idari tasarrufla sokağa çıkma yasağı ilan edilen günlerde (hafta sonu çalışma yasağı vb.), işyeri karantina nedeniyle kapatıldığında ya da zorlayıcı nedenlerle çalışılmaması halinde işçiden telafi çalışması yapmasını talep edebilir. Buna karşın, işçinin daha sonra telafi çalışması yapması için temel koşul yukarıda belirtilen durumlarda ücretinin bir kesintiye uğratılmadan tam olarak ödenmesidir.

Telafi çalışmasının zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışmaya dönmüşten başlamak üzere 4 ay içinde yaptırılması gerekmektedir.

Salgın hastalık nedeniyle alınan idari kararlar sokağa çıkma yasaklarının uygulandığı hallerde işin durmasının karşılığı olan telafi çalışması bu yasakların sona erdiği veya karantinanın son bulunduğu tarihten itibaren 4 ay içinde yapılabilecektir.

Telafi çalışması günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak üzere, günde azami 3 saat olarak yapılabilir.

Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz. Buna akdi tatil günleri de dahil bulunmaktadır.

KISA ÇALIŞMA UYGULAMASINDA TELAFİ ÇALIŞMASI YAPTIRILAMAZ

Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu aldığı kararlar; Korona Virüs salgın hastalığını, mevcut ve olası etkileri nedeniyle "dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep" olarak değerlendirmiştir. Buna göre işyerlerinde kısa çalışma uygulaması başlamıştır ve çalışanlar kısa çalışma ödeneğinden yararlandırılmışlardır ve halen yapılan süre uzatımlarıyla yararlanmaktadırlar.

İşyerinde yaptırılan kısa çalışma uygulamasında geçen süre telafi çalışmasına konu olamaz.

Kısa çalışma uygulamasında, zorlayıcı sebeple işin tamamen durması veya önemli ölçüde azalması halinde eksik sürenin karşılığı olarak işçilere İŞKUR'dan ödenek bağlanmaktadır. İşverenin işçiye ücret ödemediği bir süre için sonradan telafi çalışması talep etmesi, fazla çalışma ücreti de ödemediği bu ek çalışmayı beklemesi yasanın amacı ve menfaat dengesine aykırıdır.⁴



² Pandemi Sürecinde İş Hukuku (Ortak yayın) Onikilevha Yayınları A.g.e.S.113

³ Şahin Çil, Korona Virüs Salgınının İş Hukuka Etkileri, Yetkin Yayınları Ankara 2020,S. 141

⁴ Pandemi Sürecinde İş Hukuku (Ortak yayın) Onikilevha Yayınları A.g.e.S.115

Telafi çalışması dönemi için kural olarak işçiye tek bir ücret ödenmesi gerektiğinden, aynı süre için işçinin hem ücret hem de kısa çalışma ödeneği alması sonucunu doğuran bir telafi çalışması mümkün değildir. Böyle bir durum kanunun sistemi ile bağdaşmamaktadır.⁵

DİĞER TELAFİ ÇALIŞMASI YAPTIRILAMAYACAK HALLER

Karşılıklı anlaşmak suretiyle veya kanuni askı hali gereği işçinin ücretsiz izinde olduğu sürelerle 7244 Sayılı yasa kapsamında işverenin tek taraflı ücretsiz izne çıkardığı süreler için telafi çalışması yapılması mümkün değildir.

Zorlayıcı sebeplerin olduğu dönemde işçiye kullandırılan yıllık ücretli izin süresinin de zorlayıcı sebep ortadan kalktıktan sonra telafi çalışmasına konu edilmesi mümkün değildir. ⁶

Gece çalışmasında telafi çalışması yaptırılamaz.⁷

Akdi tatil günü olan Cumartesi günü de telafi çalışması yaptırılamaz.⁸

TELAFİ ÇALIŞMASINA AYKIRILIĞIN HUKUKİ SONUÇLARI

Telafi çalışmasının koşulları ve hangi sürede yapılacağı 4857 Sayılı İş Kanunu ve ilgili yönetmelikte gösterilmiş, bu çalışmaya karar verme hakkı işverene bırakılmıştır. İşveren yasal düzenleme çerçevesinde ve yönetim hakkı kapsamında telafi çalışması yaptırabilir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 64. maddesinde yer alan telafi çalışması ile ilgili düzenlemeye aykırı davranan işveren veya işveren vekili hakkında aynı kanunun 104/2.maddesi uyarınca idari para cezası uygulanır.

Yasal düzenlemeye aykırı bir şekilde telafi çalışması yaptırıldığında bu çalışmanın karşılığı olan ücretin işçiye, haftalık toplam çalışma süresi göz önüne alınarak fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma ücreti olarak ödenmesi gerekir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ



⁵ Mustafa Alp ,Covid 19 Pandemi Döneminde Telafi Çalışması, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi

⁶ Şahin Çil, Korana Virüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri, Yetkin Yayınları Ankara 2020,S. 141

⁷ Y.7.HD.15.04.2013 gün, 2013/2675 E.2013/6646 K.

⁸ Y.9.HD.17.03.2008 gün, 2007/27667 E.2008/5298 K.