

**ÇALIŞILMAYAN CUMARTESİ GÜNÜ
TELAFİ ÇALIŞMASI YAPTIRILMASI MÜMKÜN MÜDÜR?**

*Yrd. Doç. Dr. Sezgi ÖKTEM SONGU**

*Yrd. Doç. Dr. Erhan BİRBEN**

- KARAR İNCELEMESİ -

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. : 2007/27667

Karar No. : 2008/5298

Tarihi : 17.03.2008

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı işçi, iş sözleşmesinin işverence geçerli neden olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşta geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren, davacının verilen görevi yerine getirmemesi nedeni ile iş sözleşmesinin haklı olarak feshedildiğini belirterek davanın reddine karar

* Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

verilmesi gerektiğini savunmuştur. Mahkemece işlerin azalması nedeniyle işlerin tatil edildiği, davalı işverenin iki aylık süre içinde telafi çalışması talep ettiği ve telafi çalışmasının Cumartesi yapılmasını istediği, dolayısıyla günlük çalışma süresi olan 11 saati aşmadığı, davacı da bir kısım arkadaşı ile telafi çalışmasına katılmak istemediği ve katılmadığı, dolayısıyla feshin geçerli nedene dayandığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 64.maddesine göre "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. Telef çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz." Dosya içeriğine göre 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, 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.

Belirtilen nedenlerle, 4857 sayılı İş Kanununun 20.maddesinin 3.fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

HÜKÜM: Yukarıda belirtilen nedenlerle;

1- ...4.İş Mahkemesinin 18.5.2007 gün ve ... Sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**

2- İşverence yapılan feshin geçersizliğine ve **DAVACININ İŞE İADESİNE,**

3- Davacının yasal sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının fesih nedeni ve kıdemi dikkate alınarak 4 aylık ücreti olarak belirlenmesine,

4- Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine, davacının işe başlatılması halinde varsa ödenen ihbar ve kıdem tazminatının bu alacaktan mahsubuna,

5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6- Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarifeye göre ...YTL. vekalet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

7- Davacı tarafından yapılan ...YTL. yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

8- Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak, oybirliğiyle 17.3.2008 tarihinde karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

1. Telif Çalışma Kavramı

4857 sayılı İş Kanununun 64.maddesine göre, “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 telif çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.” Hüküm, 1475 sayılı Kanunda yer almayan¹,

¹ 1475 sayılı eski İş Kanunu dönemindeki uygulamada, ekonomik krizde toplu işçi çıkarılmayı önlemek amacıyla çalışma süresinin kısaltılması ile birlikte düşünülen önlemlerden

4857 sayılı Kanun tarafından getirilen yeni bir düzenlemedir. 64.madde, 4857 sayılı İş Kanununun esneklik getiren düzenlemelerinden biridir. Bu düzenlemenin amacı, işletme ve işyerlerinin üretim ve verimliliklerine göre, işgücünün en iyi şekilde kullanılmasına ve değerlendirilmesine imkân tanımaktır². Yine, telafi çalışmasının işgücü kaybının azaltılması ve işçinin izin ihtiyacının belirli ölçülerde karşılanması açısından da önemli bir ihtiyacı karşıladığını söylemek mümkündür. Şöyle ki, 1475 sayılı İş Kanunu'nda, işçilere belirli mazeretleri dışında ücretli veya ücretsiz izin verilmesi zorunluluğu bulunmaktaydı ve işveren bu nedenlerin dışında kalan bir nedenle izin talep eden işçiye ücretli izin verdiğinde kendisi açısından, ücretsiz izin verdiğindeyse işçi açısından istenmeyen bir durum oluşmaktaydı. Oysa, telafi olanağının getirilmesiyle işçinin çalışmadığı bu sürelerin telafi edileceğini bilen işverenlerin, kanunda belirtilen nedenler haricinde de izin vermesi kolaylaşacaktır³. Nitekim, madde gerekçesinde de, 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

biri de telafi çalışmasıydı. Ancak fazla çalışmanın söz konusu olmayacağı bir telafi çalışması uygulamasının gerçekleştirilmesi için yasal dayanak bulunmamaktaydı. Aynı sorun, takvim rastlantısı nedeniyle bazen iki tatil günü arasında yarım, bir veya birbuçuk günün girmesi üzerine bu günlerin tatile eklenmesi fakat daha sonra çalışılarak telafi edilmesi uygulamasında da ortaya çıkmaktaydı. Her iki durumda da söz konusu İş Kanununun katı kuralları ile karşılaşılmaktaydı. Yasal açıdan bakıldığında haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanması gerektiğinden (İşK.md.61/a, II) ve Kanunda yazılı günlük çalışma süresinin üzerindeki çalışma fazla çalışma sayılıp bu süreye ait ücretin zamlı olarak ödenmesi gerektiğinden, günlük çalışma süresi dışında yapılacak telafi çalışmasının bu esaslar dışına oturtulması güçtü. Buna rağmen, az sayıda da olsa, bazı işverenlerin iyiniyetli bir yaklaşımla ileride karşılaşılabilecekleri fazla çalışma ücreti talebi riskini göze alarak, gerek tatillerle gerek ekonomik krizle ilgili telafi çalışmasını uyguladıkları görülmüştü. Ancak toplu işçi çıkarmanın bütün işverenlerce son çare olarak başvurulacak bir yol olarak kabulü için İş Kanunundaki kuralların esnekleştirilmesi gerekmekteydi ki, 4857 sayılı İş Kanunu da bunu sağlamıştır. (Çelik, N.: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21.Baskı, İstanbul, 2008, s.329).

² **Ekonomi**, M.: Telafi Çalışması, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:4, 2004, s.1249.

³ **Ekmekçi**, Ö.: 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri, ÇİMENTO İŞVEREN, C:19, S:6, Kasım 2005, s.30-31.

içinde ve bir günde en fazla kaç saat olabileceğinin hüküm altına alındığı ve telifi çalışmalarına bir düzen getirilmesinin amaçlandığı belirtilmiştir.

Kanunda hangi işçilerin telifi çalışmasına tabi tutulabileceklerine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Dolayısıyla işçinin belirli-belirsiz, sürekli-sürekli veya kısmî süreli bir iş sözleşmesi ile çalışması önem taşımamaktadır. Önemli olan işin veya işçinin 4857 sayılı İş Kanununun kapsamında olmasıdır.

2. Telifi Çalışmasının Koşulları

Telifi çalışması, esas itibarı ile bazı hâllerde, işverene, yasal çalışma sürelerinin üzerinde, fazla çalışma niteliği kazanmayan çalışma süreleri gerçekleştirme imkânı verir. Bu süreler, kaybedilen süreleri yakalamak için kaydırılan zamanlardır ve sadece kanunda sayılan hâller ve benzerlerinde telifi çalışması söz konusu olabilir⁴. 4857 sayılı Kanuna göre bu hâller, **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 verilmesidir**. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 7.maddesinde de aynı hâller sayılmış; yalnız işçinin izin aldığı durumlara ilişkin olarak bir açıklama getirilerek, **“işçinin talebi ile kendisine 4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleriyle öngörülen yasal izinleri dışında”** izin verilmesi hallerinde telifi çalışmasının söz konusu olabileceği belirtilmiştir.

İnceleme konusu yapılan kararda davalı işveren “piyasadaki döviz kurlarının ani dalgalanması ve buna bağlı olarak fiyat oluşmaması, sipariş alınmaması” gerekçesiyle telifi çalışması yapma yoluna gittiğinden 64. maddede sayılan diğer telifi çalışması yapmaya imkân veren hâller üzerinde durulmadan sadece **“zorunlu nedenlerle işin durması”** haline ilişkin açıklama yapılamakla yetinilecektir.

a. Zorunlu Nedenlerle İşin Durması

4857 sayılı İş Kanununun 64.maddesine göre, telifi çalışması ancak bazı hâllerde gerçekleştirilebilecektir. Bunların başında da **zorunlu nedenlerle işin durması** gelmektedir. Madde metninden “zorunlu neden” ile hangi nedenlerin

⁴ Miné, M.: Droit du Temps de Travail, Paris, 2004, s.55.

kastedildiği açıkça anlaşılmamaktadır. Doktrinde, bu ifadenin sadece önceden öngörülemeyen, kaçınılmayan, kusurdan uzak, dıştan gelen olaylar için kullanıldığı; ancak, aynı Kanunun 24. ve 25.maddelerinde sözü edilen “zorlayıcı nedenler” karşılığında olmadığı dile getirilmektedir⁵. Metindeki zorunlu sebeplerin, zorlayıcı sebeplerin yanı sıra, yasama veya yürütme organının kararları veya işlemleri ile iç savaş gibi sosyal olaylar yanında işyerinde faaliyetin durması hâllerini de kapsadığı; yine, örneğin, makinelerin veya fırınların bakımı ve/veya tamiri nedeniyle işyerinin tatil edilmesi veya işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması durumunda da telafi çalışması yaptırılacağı belirtilmektedir⁶. Aynı şekilde, **Soyer** de maddede zorlayıcı nedenlerin değil; zorunlu nedenlerden söz edildiğinin gözden kaçırılmaması gerektiğini; makinelerde bir arıza meydana gelmesi, hammadde ya da enerji sağlamakta karşılaşılan güçlüklerin zorunlu nedenlere örnek olarak gösterilebileceğini dile getirmiştir⁷.

Buna karşılık doktrinde, 4857 sayılı İş Kanununun zorunlu nedenlerle fazla çalışmayı düzenleyen 42.madde hükmünde, zorunlu neden kavramının açıklandığı ve yukarıda verilen örneklerin bu madde doğrultusunda yerindeliğinin tartışılabilir nitelikte olduğu ileri sürülmektedir⁸. Yine, doktrinde bir görüş, ekonomik veya evrensel nedenlerle işyerinin tatil edilmesi veya işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması hâllerinde telafi çalışması yapılamayacağını belirtmektedir⁹. Buna karşılık, bir diğer görüşe göre, uluslararası veya ulusal ekonomide ortaya çıkarak işyerini etkileyen genel bir ekonomik kriz yahut da, yine bu işyerini olumsuz etkileyen sektörel bir kriz ve hatta sadece bu işyerine özgü olarak gerçekleşen bir

⁵ **Ekonomi**, s.1251; **Caniklioglu**, N.: 4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri, III. Yılında İş Yasası Semineri, Bodrum, 21-25 Eylül 2005, s.189; **Eyrenci, Ö./Taşkent, S./Ulucan, D.:** Bireysel İş Hukuku, 3.Bası, İstanbul, 2006, s.235; **Süzek, S.:** İş Hukuku, Yenilenmiş 4.Bası, İstanbul, 2008, s.740; **Akyigit, E.:** Telafi Çalışması, TÜHİS, Şubat 2005, C:19, S:3, s.3.

⁶ **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.235.

⁷ **Soyer, M. P.:** İş Kanunu Tasarısının Çalışma Süresinde Esneklik Sağlayan Düzenlemeleri, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul, 2003, s.194.

⁸ **Ekonomi**, s.1251.

⁹ **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.235.

ekonomik kriz dahi, zorunlu neden veya zorunlu neden benzeri hâl sayılarak telifi çalışmasına imkân verecektir¹⁰.

Gerçekten de, madde metnindeki zorunlu neden kavramı, zorlayıcı neden kavramı ile eşanlamli olarak kullanılmamıştır. Zorunlu nedenler, zorlayıcı nedenlerin düzeyine çıkmayan olguları ifade etmektedir. Zorlayıcı sebepler, önceden öngörülemeyen, kaçınılamayan, uzaktan gelen olaylardır¹¹. Kaçınılmazlık kavramı, mücbir sebep yönünden karşı konulmazlık ve önlenmezlik kavramlarını da kapsamaktadır¹². Zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması durumunda telifi çalışması yapılabilecektir. Zira, 4857 sayılı İş Kanununun 42.maddesinde de zorlayıcı nedenler, zorunlu sebeplerin arasında sayılmıştır. Zorlayıcı sebeple işyerinde faaliyetin yürütülmediği zamanın kısa veya uzun oluşunun da bir önemi yoktur. Aşağıda da değineceğimiz diğer koşul olan, bu sebepten ötürü hiç çalışılmamış ya da normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalışılmış olma koşulunun gerçekleşmesi yeterlidir. O hâlde, deprem, sağanak yağmur, sel baskını gibi doğal afetler sonucunda işyerinde işin tamamen veya kısmen durması söz konusuysa, çalışılmayan süreler için, telifi çalışması yaptırılabilir¹³. Öte yandan, Kanunun 64.maddesinin lafzından zorlayıcı nedenlerin işyerinde çalışmayı engelleyen nedenler olarak anlaşılması gerektiği; işçiden kaynaklanan, örneğin, yoğun kar yağışı nedeniyle işçinin işe gelememesi gibi, durumlarda telifi çalışmasının yapılmasının ise, işçiye izin verilmesi olarak değerlendirilen durumlar haricinde, mümkün olmayacağı kanaatindeyiz¹⁴.

Bunun dışında, madde metninden de açıkça anlaşılacağı üzere, sadece zorlayıcı nedenlerin değil; zorunlu nedenlerin varlığı hâlinde de telifi çalışması söz konusu olabilecektir. 4857 sayılı İş Kanununun 42.maddesinde zorunlu nedenlerin neler olabileceği sayılmıştır. 42.maddeye göre, zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması durumlarından başka, bir arızanın mümkün görülmesi yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acil işlerin ortaya çıkması durumlarında da zorunlu nedenlerle fazla çalışma söz

¹⁰ **Akyiğit**, s.4.

¹¹ **Eren**, F.: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 8.Bası, İstanbul, 2003, s.518; **Tekinay**, S. S./ **Akman**, S./**Burcuoğlu**, H./**Altop**, A.: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 7.Baskı, İstanbul, 1993, s.1003.

¹² **Eren**, s.521.

¹³ **Ekonomi**, s.1251.

¹⁴ Karşı görüş için bkz. **Ekmekçi**, s.33.

konusu olabilecektir. Bu maddeden yola çıkarak, 64.madde anlamında zorunlu nedenlerin zorlayıcı nedenleri de kapsayacak şekilde, makinelerin veya işyeri elektrik tesisatının arızalanması, işyerini etkileyen elektrik kesilmesi gibi¹⁵ durumları içerdiğini söylemek mümkündür. Bu nedenlerle, diğer şartların da bulunması koşuluyla, telafi çalışması yapılabilecektir.

Öte yandan 4857 sayılı Kanunun 64.maddesinde, “benzer nedenlerle” de telafi çalışması yapılabileceğinin öngörülmüş olması, ekonomik nedenlerle de telafi çalışması yapılabileceği ihtimalini akla getirmektedir. Kanaatimizce, madde metninde yer verilen “benzer nedenler” ifadesi yalnız, daha önce sayılan hâllere benzer nedenler anlamında kullanılmıştır. Gerçekten de, 64. maddede belirtilen “benzer nedenler” ifadesini değerlendirirken, kanaatimizce, zorunlu nedenlere veya ulusal bayram ve genel tatil günlerine benzer bir durumun ortaya çıkıp çıkmadığına bakmak gerekecek ve somut olayın özelliğine göre bir inceleme yapılması yerinde olacaktır. Kanun koyucunun, “sair nedenler veya muhtelif nedenler” gibi bir ifade yerine “benzer nedenler” ifadesini kullanmış olması da, sadece 64.maddede sayılan nedenlerin benzeri durumları kastetmek istediği şeklinde bir yorumu haklı kılacak niteliktedir. Örneğin, hammadde sıkıntısı nedeniyle işyerinde çalışılmayan süre için, bu durum bir zorlayıcı neden olarak değerlendirilebileceğinden, telafi çalışması yapılabilecektir. Ancak, her zaman hammadde temin edilememesini zorlayıcı neden olarak kabul etmek de mümkün değildir. İşverenin piyasada hammadde bulunmasına rağmen, fiyatını yüksek bulduğu için almak istememesi ya da işverenin ekonomik durumunun hammadde alımına elverişli olmaması veyahut da satışların düşük olması nedeniyle işverenin hammadde almak suretiyle ekonomik risk altına girmek istememesi sebepleriyle işyerinde faaliyetin durması söz konusu ise, artık burada faaliyetin zorlayıcı nedenlerden dolayı durduğu söylenemeyecektir. Bu belirtilen hususlar, basiretli bir tacirin önceden öngörebileceği durumlardır ve işverenin bunları öngörememiş olması, kendi hatasıdır¹⁶ ve bir zorlayıcı neden olarak kabul edilemez. Ancak, bunları telafi çalışmasının gerçekleştirilmesi için bir zorunlu neden veya zorunlu neden benzeri olarak da kabul etmemek gerekir. Zira burada işverenin aldığı bir işletmesel karar vardır. Dıştan gelen ve önlenmesi mümkün olmayan ya da bir hayli güç olan bir durumla da karşı karşıya kalınması söz konusu değildir ve telafi çalışması yapılması için gereken koşullardan biri de gerçek-

¹⁵ **Ekonomi**, s.1251.

¹⁶ **Sümer**, H. H.: Karar İncelemesi, ÇİMENTO İŞVEREN, C:8, S:2, Mart 1994, s.27.

leşmemektedir. Öte yandan, hammaddenin ithalatının yasaklanmış olması, üretiminin durdurulması gibi önceden öngörülemeyen ve kaçınılmayan nedenler yüzünden işverenin hammadde temin edememesi söz konusuysa, artık bu durumları zorlayıcı neden olarak kabul etmek gerekmektedir¹⁷. Yargıtay'ın da, hammadde temin edilmemesini zorlayıcı bir neden olarak kabul ettiği kararları bulunmaktadır¹⁸.

Kanaatimizce, ekonomik kriz dolayısıyla, işin tatil edilmesi ya da işçilerin işyerindeki normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalışması da, telif çalışması yapılmasına yol açabilecektir. Ekonomik krizi veya sektörel krizi, zorunlu neden benzeri bir durum olarak değerlendirmek mümkündür. Zira, ekonomik kriz önceden öngörülemeyen ve kaçınılması mümkün olmayan dıştan kaynaklanan bir olaydır. Ayrıca, daha önce de değindiğimiz üzere, telif çalışmasının amaçlarından birisi de, ekonomik krizde toplu işçi çıkarmayı önlemektir. İşveren, ekonomik kriz nedeniyle içine düştüğü sıkıntıyı, işçileri daha az çalıştırmak, ücretsiz izin uygulamasına başvurmak yoluyla gidermeye çalışabilir. Bu bakımdan kanun koyucunun genel ekonomik krizi ve hatta sektörel krizi Kanununun 65.maddesinde kısa çalışmaya imkân tanıyan bir hal olarak düzenlediğini; sektörel krizi gibi genel ekonomik krizin de bir zorlayıcı neden ya da Kanunun aradığı anlamda bir zorunlu neden olmadığı yönündeki görüşe katılmamaktayız. Bu görüşe göre, kanun koyucu zorlayıcı nedenler yanında genel ekonomik krizi de kısa çalışmaya imkân veren bir hal olarak düzenlemesine rağmen, benzer bir açılımı telif çalışması bakımından öngörmemiş; zorlayıcı nedenleri telif çalışmasını olanaklı kılan bir hal olarak kabul etmekle birlikte, ekonomik krizi bu bağlamda bir neden olarak görmemiştir. Dolayısıyla, kanun koyucunun kısa çalışma bakımından öngördüğü bir nedeni kıyas yoluyla telif çalışması bakımından kabul etmek mümkün değildir. **Astarlı**'ya göre, eğer kanun koyucu bunu istemiş olsaydı, kısa çalışmada olduğu telif çalışması bakımından da genel ekonomik krize nedenler arasında yer verirdi¹⁹. Kanaatimizce, İş Kanununun 42.maddesinde sayılan "bir arızanın mümkün görülmesi", "makinelere veya araç (gereç) için hemen yapılması gerekli acil işler" için telif

¹⁷ **Sümer**, s.27.

¹⁸ Y.9.HD. 7.7.1978, 1778/1905, YARGITAY KARARLARI DERGİSİ, Haziran 1978, s.937-938; Y.9.HD. 15.12.1992 T., 11203/13640, ÇİMENTO İŞVEREN DERGİSİ, Mart 1994, s.24-27.

¹⁹ **Astarlı**, M.: Telif Çalışması, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna ilişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, EKONOMİ-EKMEKÇİ-UÇUM, 2008/7, s.25.

çalışması yapılmasını kabul ederken “genel veya sektörel krizin” söz konusu olduğu durumlarda telafi çalışmasının yapılamayacağını kabul etmek bu çalışma modelinin amacı ile bağdaşmayacaktır. İş Kanununun 65.maddesinde, ki söz konusu madde ilga edilmiş²⁰ ve paralel bir düzenleme 4447 sayılı Kanuna eklenmiştir²¹, kısa çalışmanın ancak genel ekonomik krizin söz konusu olması halinde yapılabileceği düzenlenmiş; sektörel kriz kısa çalışma yapılabilecek hallerden biri olarak sayılmamıştır. İşte, hem genel ekonomik krizde hem de sektörel kriz durumunda, işyerinin tatil edilmesi veya işçilerin daha az çalıştırılması, daha sonra da bu süreler için telafi çalışması yaptırılması şeklinde bir yol izlenmesi, toplu işçi çıkarılmasına engel olabilecek ve telafi çalışmasının esas amacına da ulaşılmış olunacaktır. Üstelik telafi çalışması, kısa çalışmadan daha çok işçi lehinedir. Kısa çalışmada, işçilere işsizlik ödeneğinin miktarı oranında bir kısa çalışma ödeneği ödenirken, telafi çalışmasında işçiler normal ücretlerini almaya devam edeceklerdir. Ancak çalışmadıkları süreleri daha sonra çalışmak suretiyle telafi edeceklerdir. Öte yandan kanun koyucu kısa çalışma yapılabilecek halleri daha sınırlı bir şekilde kabul etmişken, telafi çalışmasına başvurulabilecek durumlar daha geniş kapsamlı olarak düzenlenmiş; “zorunlu nedenler” ve “benzer nedenler” ifadelerini kullanmıştır. Bu bakımdan da kanun koyucunun isteseydi genel ekonomik krizi de maddede ayrıca belirtirdi şeklindeki görüşe katılmayı mümkün görmemekteyiz. Zira zaten İş Kanununun 64.maddesinin genel ekonomik krizi ayrıca zikretmeyi gerektirmeyecek kadar genel bir düzenleme getirdiği söylenebilecektir.

Bununla birlikte Yüksek Mahkeme’nin kararından, davalı işveren piyasadaki döviz kurlarının ani dalgalanması ve buna bağlı olarak fiyat oluşması, sipariş alınmamasını gerekçe göstererek telafi çalışması yaptırma kararı aldığı tespit edilebilmektedir. Kararda telafi çalışması yapılması için gerekli koşulların bulunup bulunmadığı tartışılmadığı gibi, telafi çalışması yapılmasının söz konusu olduğu dönemde davalı işvereni etkileyen bir genel ya da sektörel krizin bulunup bulunmadığı da anlaşılammaktadır. Bununla birlikte, işverenin ileri sürdüğü nedenler işyerinin bir ekonomik krizden etkilenmiş olabileceği izlenimini uyandırmaktadır. Bu anlamda, eğer işveren döviz kurlarının genel veya sektörel bir kriz neticesinde gerçekten ani olarak

²⁰ 15.05.2008 T. ve 5763 S. Kanununun 37.maddesi ile mülga.

²¹ 15.05.2008 T. ve 5763 S. Kanununun 18.maddesi ile 4447 sayılı Kanununa ek 2.madde eklenmiş ve bu maddede kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine ilişkin eski 65.madde paralelinde bir düzenleme getirilmiştir.

dalgalandığını; buna bağlı olarak fiyat oluşmadığını ve siparişlerinde de azaldığını ispatlayabiliyorsa kanaatimizce, öngörülemezlik ve kaçınılmazlık kıstaslarının varlığı ve dolayısıyla da telifi çalışması yapılması için bir zorunlu nedenin oluştuğu kabul edilebilecektir.

b. Zorunlu Nedenlerle İşin Durması ve Ulusal Bayram ve Genel Tatillerden Önce veya Sonra İşyerinin Tamamen Tatil Edilmiş ya da İşyerinde Normal Çalışma Süresinin Önemli Ölçüde Altında Çalışma Yapılmış Olması.

4857 sayılı İş Kanununun 64.maddesine göre, telifi çalışmasının yapılabilmesinin bir diğer koşulu, işçinin talebi üzerine verilen izinler haricindeki durumlarda, işin durması ya da işyerinin tatil edilmesi yahut da işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılmasıdır. **İşyerinin tatil edilmesi**, işyerinin bir kısmında ya da tamamında işçilerin belirli bir süre için, ki günün tamamında olabileceği gibi, yalnız bir kısmında da olabilir, çalıştırılmamasıdır²². **İşin durması**, işyerinde yürütülen işin tümünün veya bir bölümünün normal çalışma süresi sırasında tamamen durması olarak anlamak ve her iki durum bakımından da işyerinde yürütülen tüm faaliyetin tamamen durmuş olmasını aramamak yerinde olacaktır²³. İnceleme konusu olayda işyerinin tatil edilmesinden söz edildiğinden sadece bu konuya ilişkin açıklama yapılmakla yetinilecektir.

Zorunlu nedenle telifi çalışması yapılabilmesi için işyerinde işin belirli bir süre, 4857 sayılı İş Kanunu md.24/III ve md.25/III'te olduğu gibi bir hafta, durması şartı aranmamalıdır. Zira, böyle bir şart kanunda veya yönetmelikte de bulunmamaktadır. Hukukumuzda, en çok iki aylık sürede çalışılarak telifi edilebilecek bir sürenin telifiye bırakılabilmesinin olanak dâhilinde olduğu söylenebilecektir. Normal çalışma süresinin üzerine üç saat eklemek suretiyle, iki aylık süreden hafta tatilleri de çıkarıldıktan sonra kalan dönem kaç güne karşılık geliyorsa, o süre için telifi çalışması söz konusu olabilecektir²⁴. Yani, haftada altı gün çalışılan bir işyerinde haftada en fazla (3 saatx6 gün) 18 ve iki aylık dönemde de (18 saatx8 hafta) 144 saatlik telifi çalışması söz konusu olabilecektir²⁵. Öte yandan, bir başka görüşe göre, zorlayıcı sebep ile işyerinde faaliyetin yürütülmediği zamanın nispeten kısa veya uzun olması, örneğin, yarım, bir veya iki gün yahut da onbeş yirmi gün ya da otuz gün ve

²² Akyigit, s.7.

²³ Ekonomi, s.1253.

²⁴ Akyigit, s.10.

²⁵ Eyrenci/Taşkent, Ulucan, s.235, dn.47.

daha uzun olmasının bir önemi bulunmamaktadır. Yeter ki, zorlayıcı nedenden ötürü hiç çalışılmasın ya da normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalışılmış olsun²⁶. Karara konu olan uyuşmazlıkta 2006 Haziran sonu ve Temmuz ayının ilk günlerinde işin tatil edilmesinden söz edilmekle söz konusu şartın gerçekleştiği anlaşılmaktadır.

3. Telif Çalışmasının Süresi

Telif çalışması kaynağını oluşturan nedenin ortadan kalkmasını ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden iki ay içerisinde yaptırılır. İki aylık süre, bu çalışmayı gerektiren hâlin ortadan kalkmasından itibaren başlayacaktır²⁷. Buna karşılık, eğer, işçi, iki aylık süre içerisinde, örneğin raporlu olduğu için, telif çalışması yapamazsa, bu durumda artık telif çalışması yapılması için öngörülen iki aylık süre, işçinin işe başladığı tarihten itibaren işlemelidir²⁸.

İş Kanununa göre, telif çalışmasının süresi günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşuluyla günde üç saatten fazla olamayacaktır (md.64/II). İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 7.maddesinde de aynı şekilde, telif çalışmasının günlük en çok çalışma süresi olan onbir saati aşmamak koşuluyla günde üç saatten fazla olamayacağı öngörülmektedir. Bu anlamda, günde onbir saat çalışmış bir işçinin artık telif çalışması yapması mümkün olamayacaktır. Buna rağmen çalışan işçinin, artık telif çalışması değil; fazla çalışma yaptığı kabul edilmelidir. Zira, telif çalışmasının fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaması, ancak bu çalışmanın Kanununa uygun olması durumunda söz konusu olabilecektir²⁹.

Telif çalışması için öngörülen süreler (telif çalışmasının iki ay içinde gerçekleştirilmesi, günde üç saatten fazla ve onbir saati geçecek şekilde telif çalışması yapılamaması) azamî sürelerdir. Dolayısıyla, bu süreler azaltılabilir; ama arttırılamaz. Sözleşmelerle bu süreleri aşacak şekilde bir telif çalışması yapılmasının öngörülmüş olması durumunda, aşan kısımların telif çalışması değil; fazla çalışma olduğu söylenebilecektir³⁰.

²⁶ **Ekonomi**, s.1251.

²⁷ **Ekonomi**, s.1255; **Ekmekçi**, s.36.

²⁸ **Ekmekçi**, s.36.

²⁹ **Ekmekçi**, s.39.

³⁰ **Akyiğit**, s.15; **Ekmekçi**, s.36.

İş Kanununun 64.maddesinde açıkça, tatil günlerinde telafi çalışması yapılamayacağı öngörülmüştür (md.64/II). Yani, yasal ve akdî tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmayacaktır³¹. O hâlde, yalnız kanundan doğan tatil günlerinde değil; 1 Mayıs gibi sözleşmelerden kaynaklanan tatil günlerinde de telafi çalışması yapılamayacaktır³². Genel tatil günlerinde işçinin çalışmayı kabul etmesi durumundaysa, artık bu tatil günü işçi için işgünü niteliği kazandığından, bu günlerde de telafi çalışması uygulanabilecektir³³.

Bununla birlikte, haftanın beş günü çalışılan işyerlerinde, çalışılmayan cumartesi günü telafi çalışması yapıp yapılamayacağı hususu tartışmalıdır. Bir görüşe göre, haftanın 5 işgünü çalışma yaptırılarak işçilerin dinlenmesine bırakılan Cumartesi günü her ne kadar İş Hukukunda iş günü ise de işçi haftalık çalışmasını 5 iş gününde yapmak suretiyle cumartesi günü için dinlenme hakkına sahip olduğundan çalışılmayan cumartesi günü de telafi çalışması yaptırılmayacaktır³⁴. Zira, bir görüşe göre çalışılmayan Cumartesi günü akdî bir tatil günüdür³⁵. Diğer bir görüşe göre ise cumartesi gününün iş günü olduğunda şüphe yoktur; ancak taraflar yaptıkları anlaşma ile bu güne ilişkin çalışma süresini diğer günlere paylaştırarak haftalık çalışma süresini tamamladıklarından, cumartesi günü işçiler bakımından dinlenme günü niteliği kazanır. Böyle bir durumda tarafların iradesi cumartesi çalışılmaması yönünde birleşmiş olacaktır. Öte yandan telafi çalışmasına ilişkin hüküm de bu yorumu desteklemektedir. Anılan maddede, “günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile” ifadesi yer almaktadır. Bu ifade, telafi çalışmasının esas itibariyle işyerinde çalışılan günde olacağını belirtmektedir. Kaldı ki, telafi çalışmasının günlük üç saat ile sınırlanmasının genel mantığı da bu çalışmanın işyerinde çalışılan günün üzerine yapılması nedenine dayanmaktadır. Dolayısıyla rızası alınmadan işçiye cumartesi günü telafi çalışması yaptırılmaz³⁶.

³¹ **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.236; **Demir**, F.: 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri, MERCEK, Temmuz 2003, Özel Sayı, s.117.

³² **Demir**, Muhtemel Etkiler, s.117; **Demir**, F.: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 4.Baskı, İzmir, 2005, s.157; **Ekonomi**, s.1257.

³³ **Ekonomi**, s.1257; **Ekmekçi**, Telafi Çalışması, s.37.

³⁴ **Mollamahmutoğlu**, H.: İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 2.Baskı, Ankara, 2005 s.709-710; **Caniklioğlu**, s.197.

³⁵ **Astarlı**, s.31-33.

³⁶ **Caniklioğlu**, s.197; aynı gerekçelerle ve işçinin sağlığı ve güvenliği de dikkate alındığında cumartesi günü telafi çalışmasının yapılmayacağı yönündeki görüş için ayrıca bkz.

Bununla birlikte bizim de katıldığımız başka bir görüşe göre, işyerinde çalışılmayan cumartesi günü de telafi çalışması yaptırılması mümkündür. Çünkü çalışılmayan cumartesi günü, esas itibarıyla bir tatil günü değil; işgünüdür³⁷. 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 dağıttığımız 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 meseledir³⁸. Yani, çalışılmayan cumartesi günü, akdi tatil günü niteliğini kazanmamaktadır³⁹. 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 yapılabilmesinin 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 onbir saati geçemeyecektir⁴⁰. İş Kanununun 64.maddesinde ve İş Kanununa İlişkin Çalışma

Güzel, A.: 4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri, III. Yılında İş Yasası Semineri, Genel Görüşmeler, Bodrum, 21-25 Eylül 2005, s.268.

³⁷ **Demir, Muhtemel Etkiler, s.117; Soyer, M. P.:** 4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri, III. Yılında İş Yasası Semineri, Genel Görüşmeler, Bodrum, 21-25 Eylül 2005, s.265.

³⁸ **Soyer, Genel Görüşmeler, s.265.**

³⁹ **Ekonomi, s.1257.**

⁴⁰ **Demir, Muhtemel Etkiler, s.117; Demir, s.158; Ekmekçi, s.37.**

Süreleri Yönetmeliği md.7/III'te telifi çalışmasının, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşuluyla günde üç saatten fazla olamayacağı düzenlenmiştir. Madde metninin, sadece günlük çalışma süresinden sonra yapılan telifi çalışmaları için üç saatten fazla telifi çalışması yapılamayacağı şeklinde anlaşılması mümkünse de, kanaatimizce, bu hükmü, her durumda, yapılacak telifi çalışmasının, günde üç saatten fazla süremeyeceği şeklinde anlamak gerekmektedir. Bu nedenle, haftanın beş günü çalışılan bir işyerinde, işveren cumartesi günü telifi çalışması yapılacağı yönünde bir karar alırsa, bu yapılacak telifi 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 telifi çalışması yaptığı anlaşılmaktadır. Kararda da isabetli bir şekilde telifi çalışmasının günde 3 saatten fazla yapıldığı; bu durumda davacının çalışmak istememesinin 64.madde hükmüne uygun düştüğü belirtilmiştir.

4. Sonuç ve Değerlendirme

4857 sayılı İş Kanununun çalışma sürelerine esneklik getiren düzenlemelerinden biri olan telifi çalışması Kanununun 64.maddesinde sayılan şartların bulunması halinde uygulama alanı bulmaktadır. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin inceleme konusu yapılan kararında bu hallerden biri olan "*zorunlu nedenlerle işin durması*" söz konusu olmuş ve davalı işveren işin tatil edildiği günleri haftanın beş günü çalışılan işyerinde çalışılmayan cumartesi günü telifi etmek yoluna gitmiş; davacı işçiye 10 saat telifi çalışması yaptırmıştır. Yüksek Mahkeme kararında telifi çalışması yapılmasının koşullarının bulunup bulunmadığını değerlendirmeden, çalışılmayan Cumartesi günü ile günde üç saati aşan telifi çalışmasının yapılamayacağına hükmetmiştir. Yukarıda ayrıntılı olarak açıkladığımız üzere, davalı işverenin telifi çalışması yapmak için ileri sürdüğü nedenlerin zorunlu neden kapsamında değerlendirilebilmesi halinde cumartesi günü günde üç saati aşmamak koşuluyla telifi çalışması yapılabileceği kanaatine vardığımızdan, karara sadece günlük telifi çalışması süresi bakımından katılmaktayız.

K a y n a k ç a

- Akyiğit, E.:** Telafi Çalışması, TÜHİS, Şubat 2005, C:19, S:3.
- Astarlı, M.:** Telafi Çalışması, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna ilişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, EKONOMİ-EKMEKÇİ-UÇUM, 2008/7.
- Caniklioğlu, N.:** 4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri, III.Yılında İş Yasası Semineri, Bodrum, 21-25 Eylül 2005.
- Çelik, N.:** İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21.Baskı, İstanbul, 2008.
- Demir, F.:** 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri, MERCEK, Temmuz 2003, Özel Sayı, s.117.
- Demir, F.:** En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 4.Baskı, İzmir, 2005.
- Ekmekçi, Ö.:** 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri, ÇİMENTO İŞVEREN, C:19, S:6, Kasım 2005.
- Ekonomi, M.:** Telafi Çalışması, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:4, 2004.
- Eren, F.:** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 8.Baskı, İstanbul, 2003.
- Eyrenci, Ö./Taşkent, S./Ulucan, D.:** Bireysel İş Hukuku, 3.Baskı, İstanbul, 2006.
- Güzel, A.:** 4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri, III.Yılında İş Yasası Semineri, Genel Görüşmeler, Bodrum, 21-25 Eylül 2005,
- Miné, M.:** Droit du Temps de Travail, Paris, 2004.
- Mollamahmutoğlu, H.:** İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 2.Baskı, Ankara, 2005.
- Soyer, M. P.:** 4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri, III.Yılında İş Yasası Semineri, Genel Görüşmeler, Bodrum, 21-25 Eylül 2005.
- Soyer, M. P.:** İş Kanunu Tasarısının Çalışma Süresinde Esneklik Sağlayan Düzenlemeleri, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul, 2003.
- Sümer, H. H.:** Karar İncelemesi, ÇİMENTO İŞVEREN, C:8, S:2, Mart 1994.
- Süzek, S.:** İş Hukuku, Yenilenmiş 4.Baskı, İstanbul, 2008.
- Tekinay, S.S./Akman, S./Burcuoğlu, H./Altop, A.:** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 7.Baskı, İstanbul, 1993.