

GAZETEVATAN
4 Haziran 2020

Dr. Cahit EVCİL
E. SGK Başmüfettişi

TELAFİ ÇALIŞMASI

İşverenler pandemi sürecini en az zararla atlatabilmek için çalışma mevzuatının tanıdığı tüm argümanları kullandılar. İşçilere yıllık izinlerini kullandırdılar, kısa çalışma ödeneğine başvurdular, işçilerini ücretsiz izne çıkardılar. Bu argümanlardan bir tanesi de telafi çalışmasıydı. Bazı işverenler işçilerini çalıştırmadıkları süreler için telafi çalışması yönetimini seçti. Yeni normale dönüş denemelerinin yapıldığı bu günlerde telafi çalışmalarının yaptırılarak sürecin tamamlanması yerinde olacaktır. Bu nedenle bu günkü yazımızı telafi çalışmasına ayırdık.

Telafi çalışması, 4857 sayılı İş Kanunu'nun esneklik getiren düzenlemelerinden biridir. Mezkûr kanunun 64'üncü maddesinde düzenlenmiştir. Buna 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 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.

Yazılarımızı takip eden okurlarımız hatırlayacaktır. İşverenlerin iki ay içinde telafi çalışması yapmaları yöndeki düzenleme korona virüs önlemleri kapsamında 7226 sayılı Kanunla 25.03.2020 tarihinden itibaren dört aya çıkarılmıştı. Yine bu düzenleme kapsamında, Cumhurbaşkanı yetkisini kullanırsa, sekiz aya kadar sureyle telafi çalışması yaptırılabilir.

Telafi çalışması yapacak işçinin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olması gerekmektedir. Kanun kapsamında olan işçinin belirli ya da belirsiz, kısmi ya da tam süreli sözleşmeyle çalışıyor olması telafi çalışması yapmasına engel değildir.

Kanunda günlük telafi çalışması süresine sınırlama getirilmiştir. Buna göre günde üç saatten fazla telafi çalışması yaptırılamaz. Yine günlük çalışma sınırı olan 11 saati aşan sürelerde de telafi çalışması yaptırılamaz.

Pazar gününün dışında Cumartesi günü çalışılmayan işyerlerinde Cumartesi günü işveren tarafından tek taraflı olarak telafi çalışması yaptırılamaz. Ancak işçinin onayının alınması halinde çalışılmayan Cumartesi günlerinde telafi çalışması yaptırılabilir. Ancak, işçinin onayıyla Cumartesi günü telafi çalışması yapılsa bile kanundaki sınırlama nedeniyle yapılacak telafi çalışmasının süresi üç saati aşamayacaktır.

Pandemi nedeniyle çalışılmayan sürenin ileride telafi çalışmasıyla telafi edileceği işçiye bildirilmelidir. Bu süre ileride telafi edileceğinden çalışılmayan süre için işveren tarafından bir ücret kesintisine gidilmeyecektir.

Kanuna uygun olmak kaydıyla işverenin telafi çalışmasının zamanını belirlemede işçinin onayını almasına gerek yoktur. Sadece telafi çalışmasından önce işçiye hangi tarihte, ne

kadar süreyle telafi çalışması yapılacağı ve yapılacak telafi çalışmasının hangi çalışılmayan süreye ilişkin olduğunun bildirilmesi gerekir. Bildirimin yapılmasında bir şekil şartının olmadığı kanısındayız. Bildirim yazılı olarak işçinin adresine yapılabileceği gibi elektronik posta ya da mesaj yoluyla da yapılabilir. Önemli olan durumun işçiye bildirilmesidir.

Telafi çalışması fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma sayılmayacağı gibi telafi çalışması süresi için işçiye herhangi bir ücret de ödenmez. Zira bu sürenin ücreti önceden ödenmiştir.

Sonuç olarak, telafi çalışması, işgücünün en iyi şekilde kullanılmasına ve değerlendirilmesine imkân tanınması yönüyle işverene; gerekli durumlarda izin ihtiyaçlarının belirli ölçülerde karşılanması amacıyla da işçiye avantaj ve esneklik sağlayan bir uygulamadır.

4857 sayılı Kanuna göre, usulüne uygun olmayan telafi çalışması yaptıran işverene, her bir işçi için, 509._ TL idari para cezası uygulanabilecektir. Bu nedenle, telafi çalışması yaptıracak olan işverenlerin, yeni normale geçilen bu günlerde, dört aylık süreyi aşmadan ve kanuni düzenlemelere uygun olarak telafi çalışmalarını yaptırmaları uygun olacaktır