

Dr. Fatma BAŞTERZİ

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Müşavir Avukatı

Telafi Çalışması Yapılabilecek Haller ve “Tatil” Günlerinde Telafi Çalışması Üzerine Bir Karar İncelemesi

**T.C. YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No : 2007/27667
Karar No : 2008/5298
Tarihi : 17.03.2008

ÖZET

Telafi çalışması tatil günlerinde yaptırılamaz ve günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz.

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:

KARAR

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 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. Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmaz”. Dosya içeriğine göre dava konusu işyerinde haftanın 5 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 alınamaması nedeniyle 2006 Haziran 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 nedenle feshedilmiştir. Ancak Cumartesi günü dava konusu işyeri bakımından tatil günü olduğu gibi, telafi çalışması olduğu belirtilen çalışmanın da günde 3 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 kaldırılmasına,
2. İşverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine,
3. Davacının yasal sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının feshin 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 alaktan 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

Hızlanan küreselleşme, ivmesi sürekli yükselen teknolojik gelişme, hem iç, hem de dış pazarlarda her geçen gün keskinleşen rekabet şartları, işletmeleri değişen koşullara hızla uyum sağlamaya mecbur tutmaktadır. Bu uyum zorunluluğu, işletmelerin rekabet gücünün, dolayısıyla ulusal kalkınmanın temel faktörü haline gelmiştir.

Anılan nedenlerle çalışma yaşamında üretim ve

istihdam yapıları, üretimin biçimi, süresi ve yeri de kaçınılmaz olarak değişime uğramıştır. Bu durum işletmeleri ve çalışanları geçmişe göre farklı hukuki ilişkiler kurmaya ve yeni istihdam türlerini uygulamaya yöneltmiş, çalışma mevzuatını da değişime zorlamıştır. Artık dünyada, klasik çalışma ve iş sözleşmesi türleri yanında çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, geçici iş ilişkisi, evde çalışma, tele çalışma gibi atipik iş sözleşmesi türle-

Maddede yer alan zorunlu nedenler ve benzeri hallerin katı yorumlanarak esneklik yaklaşımından uzaklaşılması için, bu nedenlere yakın ağırlıktaki ekonomik nedenlerin de değerlendirmeye alınması yerinde olur.

ri yaygınlaşmakta, kayan iş süresi, telafi edici çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası, kısa çalışma gibi esnek çalışma süreleri artarak uygulanmaktadır.¹

Bu süreçte 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile bazı esnek çalışma biçimleri işçileri koruyucu hükümlerle birlikte çalışma yaşamına kazandırılmıştır. Söz konusu düzenlemeler yapılırken, işçilerle birlikte, rekabet koşullarına uyum sağlamayı hedefleyen işlemlerin korunması da gözetilmiştir.²

4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenen temel esnek çalışma biçimlerinden biri de telafi çalışmasıdır. Yasanın 64. maddesinin 1. fıkrasında, 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 işin tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işverenin iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabileceği, bu çalışmaların fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmayacağı; maddenin ikinci fıkrasında ise telafi çalışmalarının, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamayacağı, tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmayacağı öngörülmüştür.³

Görüldüğü gibi, maddede belirtilen koşulların varlığı halinde telafi çalışması yaptırılması işçinin rızasından bağımsız olarak işverene tanınmış bir hak ve yetki olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yetkiyi kullanıp kullanmamak işverenin takdirindedir. İşveren isterse, istisnai bir çalışma şekli olan telafi çalışmasına başvurmaksızın işyerini normal çalışma düzenine döndürebilir. İşverene yasanın belirtilen koşullarda tanınan telafi çalışma yaptırma yetkisi, yasanın belirlenen iki aylık azami süre içinde

bu çalışmanın ne zaman yapılacağına karar verme yetkisini de içerir.⁴ Ancak koşulları oluştuğunda telafi çalışması yaptırma yetkisinin işverence kullanılabilmesi için, sadece yasanın sayılan nedenlerin varlığı yeterli olmayıp, telafi çalışması yapılacağına dair dürüstlük kuralına uygun olarak işçiye zamanında bildirilmesi gerekir.⁵

İncelemeye çalışacağımız Yargıtay kararına konu olayda işveren, işlerin azalması nedeniyle işyerinde çalışma faaliyetini 2006 yılının Haziran ayının sonu ve Temmuz ayının ilk günlerinde tatil ettikten sonra, iki aylık süre içinde telafi çalışması talep etmiş ve telafi çalışmasının cumartesi günü yapılmasını istemiştir. İşçiler bir süre cumartesi günleri işyerine gelip telafi çalışması yapmış, telafi çalışması yaptırılması planlanan son cumartesi günü bir işçinin çalışmaya gelmemesi nedeniyle iş sözleşmesi feshedilmiştir. İncelemeye çalışığımız Yargıtay kararına konu uyuşmazlık, söz konusu işçinin iş sözleşmesinin feshinin geçersizliği ve işe iadesi talebi ile açtığı dava ile ortaya çıkmıştır.

Yüksek Mahkeme'nin kararı anılan kapsamda incelendiğinde değerlendirilmesi gereken hususlar; 1) İşverenin işlerinin azalması nedeniyle telafi çalışması yaptırıp yaptıramayacağı, 2) Çalışılmayan cumartesi günü telafi çalışması yapıp yapılamayacağı, 3) Üst üste birkaç cumartesi 08.00-19.00 saatleri arasında telafi çalışması yaptırılan işçinin son cumartesi günü işe gelmemesi durumunda iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilip feshedilemeyeceği şeklinde sıralanabilir.

1. Ekonomik Nedenlerin Telafi Çalışmasına Dayanak Oluşturup Oluşturmayacağı

İşçilere telafi çalışması yaptırılacak haller İK'nın 64. maddesinin 1. fıkrasında, zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzeri nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya çalışmanın geçici olarak tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi şeklinde belirlenmiştir. Yapacağımız incelemede öncelikle işverence işçilere telafi çalışması yaptırılacak durumların yasanın sayılanlarla sınırlı olup olmadığının ve bu bağlamda karara konu olayda belirtilen nedenin anılan kapsamda değerlendirilip de-

ğerlendirilemeyeceğinin açıklığa kavuşturulması gerekir.

Normun amacından hareket edildiğinde, İK'nın 64. maddesinin 1. fıkrasında sayılanlara "benzer nedenlerle" işyerinin tatil edilmesi veya normal çalışma süresinin altında çalışmasını gerektiren diğer nedenlerin de telafi çalışmasının yaptırılması bakımından dikkate alınması gerektiği yönünde baskın bir görüşün ortaya çıktığını belirtmek gerekir.⁶ Bu kapsamda savunulan görüşlerden birine göre, İK'nın 42. maddesinde belirtilen zorunlu neden kapsamında değerlendirilmese dahi, işverenin işyerinin tamamında veya bir kısmında çalışmayı tatil etmesi veya işçilerini normal iş süresinden önemli ölçüde az çalıştırması kararının alınmasına neden olan, yüklenme boşaltma işlerinin azalması üzerine bu bölümde çalışanların işlerinin tatil edilmesi, toplumsal bir olay endişesi ile işyerinin birkaç gün tatil edilmesi, yasal grev sürerken

bazı bölümler itibariyle durduran veya çalışma sürelerinin önemli ölçüde azalmasını gerektiren acil ve bazen istenmeyen olağanüstü durumlar olarak algılanması gerektiği, bu nedenle zorunlu nedenlerin zorlayıcı neden ağırlığına ulaşmayan olguları da kapsadığı, bu bağlamda "uluslararası veya ulusal ekonomide ortaya çıkıp işyerini etkileyen "genel bir ekonomik kriz" ya da işyerini olumsuz etkileyen "sektörel bir krizin", hatta sırf işyerine özgü olarak gerçekleşen bir ekonomik krizin de "zorunlu neden" veya "zorunlu neden benzeri hal" sayılarak telafi çalışmasına imkân vereceği"nin kabul edilebileceği ileri sürülmüştür.⁹ Buna karşı diğer bir görüş ise mevsimsel nedenlerle işyerinin tatil edilmesinin veya işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması hallerinin telafi çalıştırması yaptırılmasına gerekçe oluşturmayacağı yönündedir.¹⁰

Sadece işyerine ilişkin olarak ortaya çıkan ağır ekonomik krizlerin de işverene telafi çalışması yaptırma yetkisi vereceğinin kabulü yasal düzenlemenin amacına aykırı olmaz.

greve katılmayıp çalışmak isteyen işçilerin telafi çalışması yaptırılmak üzere izinli sayılması, ekonomik ve mevsimsel nedenlerle işyerinin tatil edilmesi, makine ve araçlar ile işyerindeki herhangi bir periyodik bakım için işçilere iş verilememesi hallerinde işverene telafi çalışması yaptırma olanağı tanınmalıdır.⁷ Bunun gibi, zorlayıcı neden kapsamına girmeyen, işyeriyle ilgili, engellenemez nitelikte olmamakla birlikte beklenmedik şekilde işin durması sonucunu doğuracak durumların da zorunlu neden olarak kabul edilmesinin normun amacını aşmayacağı haklı olarak ileri sürülmektedir. Bu görüşe göre, işverenden kaynaklanmayan nedenlerle ve işverenin hemen müdahalesinin olanaklı bulunmadığı bir şekilde hammaddenin gelmemesi de bu kapsamda değerlendirilebilir.⁸

Öğretide benzer bir yaklaşımdan hareket edilerek ekonomik nedenlerle de telafi çalışması yapılabileceği ileri sürülmüştür. Söz konusu görüş kapsamında, İş Kanunu'nun 64. maddesi bağlamındaki zorunlu nedenlerin genellikle birdenbire ortaya çıkarak işyerindeki faaliyeti tümüyle yahut

Karara konu olay bağlamında, davalı işverenin piyasada döviz kurlarının ani dalgalanması ve buna bağlı olarak fiyat oluşmaması nedeniyle sipariş alamaması ve işlerin azalmasının zorunlu ya da benzeri nedenler kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceğinin açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Bu noktadan hareketle bir değerlendirme yapmak gerekirse, ilk olarak İş Kanunu'nun 64. maddesinde telafi çalışmasının yapılabileceği haller, zorunlu nedenlerle¹¹ 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 şeklinde sıralanırken "veya benzeri nedenler" ifadesinin sayılan iki halden sonra yer alması nedeniyle söz konusu nedenlerin bunlara benzer nedenler olması gerektiği ileri sürülebilir. Nitekim bu düşünceyle öğretide, belirli kutlama günlerinde çalışılmaması, işverence piknik yapılması gibi nedenlerle işyerinin tatil edilmesi hallerinde de telafi çalışması yapılabileceği belirtilmektedir.¹²

İşverenin yaşadığı ekonomik sıkıntı zorunlu nedenlere benzer bir ağırlığa ulaşmışsa, bu nedenle işyerinde çalışmanın tatil edilmesinin işverene takip eden iki aylık süre içinde telafi çalışması yaptırma yetkisi verir.

Kanımızca, maddede yer alan zorunlu nedenler ve benzeri hallerin katı yorumlanarak esneklik yaklaşımından uzaklaşılması için, bu nedenlere yakın ağırlıktaki ekonomik nedenlerin de değerlendirilmeye alınması yerinde olur. İşyerinde ulusal bayram ve genel tatil günleri öncesi ve sonrası çalışılmaması halinde bunu telafi etmeyi işverene bir hak olarak tanıyan düzenleme de ekonomik nedenlerin telafi çalışması yapılabilecek haller arasında değerlendirilmesine haklılık kazandırmaktadır. Ancak bu yapılırken, işverene bir yetki tanındığı ve bu yetkinin kullanımı işçilerin hakları üzerinde etkili olduğu için çok geniş bir yoruma da gidilmesi uygun olur.¹³ Zorunlu nedenler İK'nın zorunlu nedenle fazla çalışmayı düzenleyen 42. maddesinde belirtilmiştir. Söz konusu maddede, *"Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yabut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde yabut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir. Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur."* hükmüne yer verilmiştir. Görüldüğü gibi maddede sayılan nedenler işyerinin normal çalışma düzenini bozan nedenlerdir. O nedenle İK'nın 42. maddesinde sayılan nedenler yanında, onlara benzer ağırlıktaki ekonomik nedenlerle işyerinde çalışma düzeni bozulmuşsa işverenin işçilere telafi çalışması yaptırabileceğinin kabulü uygun olur. Bu ağırlıktaki ekonomik nedenlere örnek olarak, işyerinin çalışma düzenini bozan genel ya da ekonomik kriz veya durgunluk halleri gösterilebilir. Bunun yanında sadece işyerine ilişkin olarak ortaya çıkan ağır ekonomik krizlerin de işverene

telafi çalışması yaptırma yetkisi vereceğinin kabulü yasal düzenlemenin amacına aykırı olmaz.¹⁴ Ancak, benzeri nedenler kavramının geniş yorumlanması ile her türlü ekonomik nedenin telafi çalışmasına dayanak kabul edilmesi de normun amacını aşar. Zira o takdirde işverenlerin bu yönetime sürekli başvurmasının yolu açılarak telafi çalışması kurumunun düzenlenmesiyle amaçlanmayan bir sonuca ulaşılmış olur. O nedenle, ekonomik nedenlerin işverene telafi çalışması yaptırma yetkisi verecek nitelikte olup olmadığının belirlenmesinde işletme riskinin her durumda işçinin üzerine yüklenmesi anlamına gelecek geniş bir yorum tarzı benimsenmemelidir.¹⁵

Karardan anlaşıldığı üzere dava konusu olayda işveren, piyasadaki döviz kurlarının ani dalgalanması ve buna bağlı olarak fiyat oluşmaması, sipariş alınamaması nedeniyle telafi çalışması talep etmiş, dolayısıyla telafi çalışmasını ekonomik nedenlere dayandırmıştır. Söz konusu nedenlerle işin durdurulması üzerine işçilere telafi çalışması için çalışılmayan cumartesi günleri işbaşı yaptırıldığı görülmektedir. Karar incelendiğinde, Yargıtayın piyasadaki döviz kurlarının ani dalgalanması ve buna bağlı olarak fiyat oluşmaması, sipariş alınamaması durumunun işverence telafi çalışması yaptırılmasına dayanak oluşturabileceğini kabul ettiği, dolayısıyla ekonomik nedenlerle telafi çalışması yaptırılmasını yasaya aykırı görmediği, belki de biraz geniş bir yoruma gittiği sonucuna varılmaktadır. Zira Yargıtay ilk derece mahkemesi kararını sadece, akdi tatil günü olarak nitelendirdiği çalışılmayan Cumartesi günleri işçilere telafi çalışması yaptırılmayacağını, o nedenle işçinin Cumartesi günü telafi çalışması yapmaktan kaçınmasının sözleşmeye aykırılık yaratmadığını ve haklı ya da geçerli fesih nedeni oluşturmayacağını belirterek bozmuştur. Yukarıda açıkladığımız çerçevede Yargıtayın ekonomik nedenlerle telafi çalışması yaptırılabilmesi görüşünü benimsemesi isabetli olmakla birlikte, piyasadaki döviz kurlarının ani dalgalanması ve buna bağlı olarak fiyat oluşmaması, sipariş alınamaması durumunu yeterince irdelememesi ve zorunlu neden ağırlığına ulaşmış olmadığını tartışmaması eleştiriye açıktır. Kararda bu irdelemeyi yapacak ölçüde veri bulunmamaktadır.

2. İşverenin Çalışılmayan Cumartesi Günü Telifi Çalışması Yaptırıp Yaptıramayacağı

Bir an için söz konusu nedenlerle İK'nın 64. maddesi kapsamında telifi çalışması yaptırılabilirliği kabul edilirse, karara konu olay bakımından incelenmesi gereken ikinci husus "tatil günü" kavramıdır. Genel kabul gören yaklaşıma göre, tatil günü kavramının içine "yasal tatil günleri" yanında "akdi tatil günleri" de girer ve bu günlerde de yasal tatil günleri gibi işçilere telifi çalışması yaptırılmaz.¹⁶ Ancak tarafların anlaşmasıyla, diğer bir ifadeyle sözleşme değişikliğine gidilerek bireysel iş sözleşmesiyle kararlaştırılan tatil günlerinde telifi çalışması yaptırılmasına bir engel yoktur.¹⁷ Buna karşılık toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılan tatil günlerinde her durumda aynı sonuca varılması olanaklı değildir. Çünkü TİSGLK'nın 6. maddesinin 1. fıkrasına göre, kural olarak işçi ve işveren anlaşarak bireysel iş sözleşmesinde toplu iş sözleşmesine aykırı bir değişikliğe gidemezler. Ancak aynı maddenin 2. fıkrası uyarınca, işçinin yararına yapılan değişiklikler bu kuralın istisnasını oluşturur. Buna göre, işçi ve işveren işçinin yararına olmak koşuluyla aralarında anlaşarak bireysel iş sözleşmesinde toplu iş sözleşmesine aykırı bir değişikliğe gidebilirler. İncelemeye çalıştığımız konu bu kapsamda değerlendirilecek olursa, eğer işçinin yararına ise, işçi ve işverenin anlaşmasıyla toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılan akdi tatil günlerinde dahi işçiye telifi çalışması yaptırılabilirliğinin kabulü gerekir. Örneğin, normal günlük çalışma süresinin üzerine telifi çalışması yapmak yerine, toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılan bir tatil gününde telifi çalışması yapılması, her gün belirli saatte çocuğunu okuldan alan kadın işçi için daha yararlı olabilir. Bu kadın işçi bakımından işvereniyle anlaşığı takdirde toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılan bir tatil gününde telifi çalışması yapılabilirliğinin kabulü TİSGLK'nın 6. maddesinin 2. fıkrasına uygun olur. Ancak belirtilen durum gibi işçinin yararına olan ve işçinin rızasının olduğu istisnai durumlar dışında toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılan tatil günlerinde telifi çalışması yaptırılması olanaklı görünmemektedir. Bununla birlikte, telifi çalışması yapılması noktasında günlük iş süresinin ardından mı, yoksa akdi tatil gününde mi telifi çalışması yapılmasının işçinin daha yararına olduğunun belirlenmesinde işçinin

tercihi önemli bir ölçüttür. O nedenle işçinin rızası varsa akdi tatil günlerinde telifi çalışması yapılmasının işçinin daha yararına olacağı, tatil gününün toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılmış olmasının da sonucunu değiştirmeyeceği kabul edilebilir.

İncelemeye çalıştığımız yargı kararında "Dosya içeriğine göre dava konusu işyerinde beş iş günü çalışma yapıldığı cumartesi günü(nün) akdi tatil, pazar gününün ise hafta tatili olarak kullanıldığı anlaşılmaktadır." ifadelerine yer verilerek, çalışılmayan cumartesi günlerinin akdi tatil olduğu kabul edilmiştir. Ancak Yüksek Mahkeme bu sonuca varırken çalışılmayan cumartesi gününün, nasıl tatil günü olarak belirlendiğine açıklık getirmemiş, bunun bireysel iş sözleşmesiyle mi, toplu iş sözleşmesiyle mi kararlaştırıldığı üzerinde durmamıştır.

İş Kanunu'nun 64. maddesinde geçen ve Yargıtayın incelediğimiz kararına konu uyuşmazlığın yoğunlaştığı "tatil günlerinde çalışma yapılamayacağı" ifadesinin ne şekilde yorumlanacağı hususunda çeşitli görüşler ortaya atılmıştır. Bu görüşler özellikle çalışılmayan cumartesi günlerinin akdi tatil günü sayılıp sayılmayacağı noktasında toplanmaktadır. Yargıtayın kararını haklı bulan bir görüşe göre, cumartesi günlerinin iş günü olduğu konusunda bir tereddüt bulunmamakla birlikte, İK'nın 63. maddesi uyarınca haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine farklı dağıtılarak beş iş gününde tüketilmesi ve buna göre cumartesi gününde çalışma yapılmaması durumunda çalışılmayan cumartesi günü akdi tatil günü niteliğini kazanır.¹⁸ Bu durumda, işveren yasada belirtilen koşullar bulursa da çalışılmayan cumartesi günleri işçilerine telifi çalışması yaptırma yetkisine sahip değildir.¹⁹ İK'nın 64. maddesinin 2. fıkrasında telifi çalışmalarının günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşuluyla günde üç saatten fazla olamayacağına öngörülmesinin bu görüşü desteklediği ileri sürülmektedir.²⁰ Zira anılan görüşe göre yasa iş gününü esas almış ve buna ek olarak yaptırılabilir olan telifi çalışmasının üç saati ve her halde günlük toplam çalışma süresinin onbir saati geçmeyeceğini öngörmüştür. Çalışılmayan Cumartesi günlerinde işverenin işçiye telifi çalışması yaptırabilmesi işçinin rızasına bağlıdır.²¹ İşçinin rızası alındığında ise, sözleşmede geçerli bir değişiklik yapılmış ve çalışılmayan cumartesi günü iş günü kabul edilmiş olur.²²

Diğer bir görüşe göre ise, İK'nın 64. maddesinin 2. fıkrasındaki düzenlemeden telafi çalışmasının mutlaka çalışılan günlerde günlük çalışma süresini takiben üç saati geçmemek üzere yapılacağı sonucunun çıkarılmaması gerekir. Cumartesi günlerini serbest zaman olarak kullanan işçi yönünden bu günler toplam çalışma süresi 11 saati aşmamak koşuluyla tam gün telafi çalışması yapılabilecek gün olarak belirlenebilir. Bu görüş uyarınca, işyerinde haftalık çalışma süresinin beşe bölünerek uygulandığı durumlarda çalışılmayan cumartesi günü akdi tatil günü olmayıp, iş günü olma özelliğini korur.²³ Yargıtay'ın yıllık izin sürelerinin hesabında çalışılmayan cumartesi gününü iş günü kabul etmesi de varılan bu sonucu desteklemektedir. Bu şekilde akdi tatil sayılmayan cumartesi günleri işçiye işverence hafta tatili günü dışında tanınan bir serbest zaman olarak değerlendirilebilir. Ancak aynı görüşe göre sözleşmeyle de tatil günü kararlaştırılabilir. Toplu iş sözleşmesi ile 1 Mayıs gününün tatil günü olarak kararlaştırılması buna örnek verilebilir. Toplu iş sözleşmesinde bu şekilde bir düzenleme varsa, söz konusu günde telafi çalışması yaptırılamaz. Aynı yaklaşımla bir adım daha gidilerek, genel tatil günlerinde (resmi ve dini bayram günleri ve yılbaşı günü) işçinin çalışmayı kabul etmesi durumunda, bu günlerin işçi yönünden "iş günü niteliği taşıdığı ve tatil hakkını kullanmadan çalışmasını sürdürdüğü için" söz konusu günlerde telafi çalışması yaptırılacağı de ileri sürülmüştür.²⁴ Anılan bakış açısıyla, ulusal bayram ve genel tatil günlerinin cuma akşamı sona ermesi durumunda onu izleyen cumartesi gününün tamamını da tatil sayan Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunun 2/D, 2 maddesine göre, belirtilen şekilde genel tatil günü olan cumartesi günleri de her halde aynı kapsamda değerlendirilebilir ve işçinin rızası ile iş günü haline gelmişse bu günlerde de telafi çalışması yaptırılacağı kabul edilebilir.²⁵ Yine, iş sözleşmesi veya eki niteliğindeki personel yönetmeliği veya iç yönetmelik gibi kaynaklarda başka akdi tatil veya mazeret izinleri düzenlenmişse, akdi tatil sayılan bu gibi günlerde de işverenin telafi çalışması yaptıramayacağı belirtilmektedir.²⁶

Genel olarak benimsediğimiz ikinci görüş ile ilk görüşün birbirinden ayrılmasında önem taşıyan nokta, çalışılmayan cumartesi günleri de dahil iş günlerinin sözleşmeyle "tatil günü" kabul edilebileceği,

ancak bir iş gününün bireysel ya da toplu iş sözleşmesiyle veya bunların eki iç yönetmelikle açıkça tatil günü olduğu kararlaştırılmamışsa, çoğu kez çalışılmayan cumartesi günlerinde olduğu gibi, bu günlerde işçiye serbest zaman tanınmasının tek başına o günün tatil günü olarak nitelendirilmesi için yeterli olmayacağıdır. Bir toplu iş sözleşmesinden örnek vermek gerekirse, sözleşmede yer verilen "Haftalık iş süresi haftada iki gün tatil edilerek günde en çok (8,5) saat, haftada 42,5 saattir. ... İşveren iki tam gün hafta tatili yaptırmak kaydıyla günlük çalışma saatlerini işyerinin özelliğine göre tanzim eder." hükmü ile yasal hafta tatili dışında bir günün akdi tatil günü olarak kararlaştırıldığı görülmektedir. Bunun yerine sözleşmede sadece haftalık çalışma süresinin 42,5 saat olduğu, işverenin günlük çalışma saatlerini işyerinin özelliğine göre tanzim edeceği öngörülseydi ve işçiler cumartesi günleri çalıştırılmazaydı, işçiye serbest zaman tanınan cumartesi günlerinin akdi tatil günü olduğu sonucuna varılamazdı. Kanımızca bu şekilde çalışılmayan cumartesi günleri bir tatil günü olarak değil, sadece haftalık çalışma süresinin, iş günlerine belirli bir şekilde dağıtılması sonucunda ortaya çıkan, çalışılmayan, serbest bir gün olarak kabul edilmelidir.

Önemle belirtmek gerekir ki işçiye anılan şekilde serbest zaman tanınması da sözleşme kapsamında yer alır ve bir iş koşuludur. İşçi açısından esaslı nitelik taşıyorsa, söz konusu serbest zamanda değişiklik yapılması İK'nın 22. maddesindeki usule tabidir. Ancak işçiye serbest zaman tanınmasının iş koşulu olması, işçiye serbest zaman tanınan iş gününün akdi tatil günü niteliği kazanması için yeterli değildir. İşçiye tanınan serbest zamanın iş sözleşmesi kapsamında yer alıp iş koşulu olması, sözleşmeyle kararlaştırılan günlük iş süresi dışındaki sürelerin işçi bakımından sözleşmesel olarak serbest zaman niteliği taşımasından farklı değildir. Yasal sınırlar içinde kalınarak iş sürelerinde esaslı değişiklik yapılması da İK'nın 22. maddesinde belirtilen usule tabidir. Ancak, İK'nın 64. maddesindeki koşullarla günlük iş sürelerinin dışında kalan serbest zamanda işverene işçilerine telafi çalışması yaptırma olanağı tanınmıştır. Aynı şekilde cumartesi günleri işçiye hafta tatiline ek olarak sadece serbest zaman tanınmışsa, işveren nasıl ki bir iş gününün bitiminde İK'nın 64. maddesinde belirtilen koşullarda işçilerine telafi çalışması yaptırabi-

liyorsa, çalışılmayan cumartesi günlerinde de günlük azami çalışma süresini aşmamak koşuluyla işçilerine telafi çalışması yaptırabilir.

Buna karşılık, cumartesi günleri de dahil bir iş günü sözleşmeyle tatil günü olarak kararlaştırılmışsa, yaygın deyimle akdi tatil günü kabul edilmişse, artık bu günlerde işveren İK'nın 64. maddesindeki koşullar oluşsa da tek taraflı olarak işçilerine telafi çalışması yaptıramaz. Bu durumda söz konusu günlerin yıllık ücretli izin süresi kapsamında da iş günü sayılmayıp izin süresinden düşülmesi uygun olur. Yukarıda belirttiğimiz gibi söz konusu akdi tatiller bireysel iş sözleşmesiyle ya da eki iç yönetmelikle kararlaştırılmışsa, ancak rızasının bulunması koşuluyla işçiye telafi çalışması yaptırılabilir. Tatil günü toplu iş sözleşmesiyle ya da eki iç yönetmelikle kararlaştırılmışsa, rızasının varlığı telafi çalışmasının akdi tatil gününde yapılmasının işçinin daha yararına olduğu şeklinde değerlendirilerek yine aynı sonuca varılabilir. Öte yandan belirtelim ki işçinin rızasının varlığı akdi tatil gününde telafi çalışması yapılmasının işçinin yararına olduğunun bir ölçütü olarak kabul edilince, bu durum iş koşullarındaki değişikliğin işçinin aleyhine olmaması nedeniyle esaslı nitelik taşımadığı sonucunu da doğuracağı için, bireysel iş sözleşmesiyle kararlaştırılan tatil günlerinde telafi çalışması yapılabilmesi için söz konusu rızanın İK'nın 22. maddesindeki usul izlenerek alınması da zorunlu görülmeyebilir.

Yargıtayın incelemeye çalıştığımız kararı bu açıklamalar çerçevesinde değerlendirilecek olursa, dava konusu işyerinde çalışılmayan Cumartesi günlerinin gerçekten akdi tatil günü olarak belirlenip belirlenmediğinin yeterince irdelenmediği görülmektedir. Bir an için bu şekilde bir kararlaştırmanın yapıldığı ve çalışılmayan Cumartesi günlerinin akdi tatil olduğu kabul edilse bile, davacı işçinin de arasında bulunduğu işçilerin işverenin Cumartesi telafi çalışması yapılması isteğine uyararak birkaç hafta Cumartesi günleri çalıştıkları ve zımnen bu çalışmaya rıza gösterdikleri anlaşılmaktadır. Akdi tatil günlerinde işçinin rızası ile telafi çalışması yapılabileceği konusunda ise öğretide görüş ayrılığı bulunmamaktadır. Bu durumda telafi çalışması yapılması planlanan son Cumartesi günü işbaşı yapmayan davacı işçi işverene iş görme edimini sunmayarak sözleşmeye aykırı davranmış olmaktadır.

Karardan ilk derece mahkemesinin, davalı işve-

renin, davacının bir kısım arkadaşı ile telafi çalışmasına katılmadığı, dolayısıyla feshin geçerli nedene dayandığı yönündeki iddiasını haklı bularak davanın reddine karar verdiği anlaşılmaktadır. Davacı tanıkları, davacının birkaç cumartesi günü 08.00-19.00 saatleri arasında çalıştıktan sonra 26.08.2006 cumartesi gününde çalışmak istemediğini belirtmişlerdir. Yine karardan işyerinin 2006 Haziran ayı sonu ile Temmuz ayının ilk günlerinde tatil edildiği anlaşılmakta, ancak bu sürenin kaç gün ya da hafta olduğu belirlenememektedir. Bu noktada işverenin işçilere telafi ettireceği süreyi, yapılan duyuruda bildirmemiş olması ihtimali akla gelmektedir.²⁷ Eğer durum böyle ise ve işçiler kaç cumartesi günü telafi çalışması yapacakları konusunda önceden bilgilendirilmemişlerse, davacının kendisinden çalışması istenen son cumartesi günü çalışmaktan kaçınmasının sözleşmeye aykırılık oluşturmadığı sonucuna da varılabilir.²⁸

3. Davacının İş Sözleşmesinin Feshinin Haklı ya da Geçerli Nedene Dayanıp Dayanmadığı

Bu tartışmalar bir yana bırakılıp davacının söz konusu cumartesi günü işe gelmemesinin sözleşmeye aykırılık oluşturduğu kabul edilse dahi, bu durum haklı fesih nedeni oluşturmaz. Çünkü İK'nın 25. maddesinin II. bendinin (h) alt bendine göre, iş görmekten kaçınma nedeniyle haklı fesih nedeninin doğumu için, "İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi" gerekir.²⁹ Dava konusu olayda ise işverenin görevini hatırlatmasına rağmen davacının çalışmamakta ısrar etmesi durumu söz konusu değildir. Zira davacı işçi sadece kendisinden telafi çalışması yapılması istenen bir cumartesi günü çalışmaktan kaçınmıştır. Kendisine hatırlatılmasına rağmen çalışmaktan kaçınmanın tekerrürü, çalışmamakta ısrar edilmesi durumu ortaya çıkmamıştır. Bu nedenle yapılan feshin haksız olduğu sonucuna varılabilir. Yargıtay ise aynı sonuca, davacının kendisinden çalışması istenen günde çalışmak zorunluluğunun bulunmadığı, zira söz konusu günün akdi tatil günü olduğundan yola çıkarak varmıştır. Davacının, cumartesi günü telafi çalışması yapma yükümlülüğünün bulunup bulunmadığı ise, yukarıda açıkladığımız çerçevede tartışılabilir bir durumdur.

Bu bağlamda değerlendirilmesi gereken ikinci husus, davacının iş görmekten kaçınmasının haklı fesih nedeni ağırlığına ulaşmasa da geçerli bir fesih nedeni oluşturup oluşturmayacağı ve haksız feshin geçerli feshine dönüştürülmesi olanağının bulunup bulunmadığıdır. Geçerli bir fesih nedeninin doğabilmesi için de, haklı fesih nedeni ağırlığına ulaşmayan, diğer bir ifadeyle taraflar arasındaki güven ilişkisini çöktürmeyen sözleşmeye aykırılığın, bu ilişkiyi sarsması ve işverenin iş ilişkisini sürdürmesini beklenilmez kılması gerekir.³⁰ Kanımızca davacının telafi çalışması yapması gereken günlerden birinde işe gelmemesi bu ağırlıkta da sayılamaz. Bunun için de devamsızlığın tekerrürünün aranması uygun olur.³¹ Öte yandan feshin geçerliliği için aranan feshin son çare olması ilkesi gereğince de³² akde aykırı davranan işçinin uyarılması, buna rağmen haklı fesih ağırlığına ulaşmayan akde aykırılık durumunun devamı halinde geçerli fesih nedeninin doğduğunun kabulü gerekir. Dava konusu olayda bu koşulun da oluşmadığı, zira davacının sadece telafi çalışması yapması istenen son cumartesi günü çalışmadığı görülmektedir. Bu nedenlerle davalı işverenin yaptığı fesih haksız ve aynı zamanda geçersizdir.

Açıklanan nedenlerle dayandığı gerekçe uygun olmasa da Yargıtayın yapılan feshin geçersizliği sonucuna varması isabetlidir.

SONUÇ

Yukarıda yapılan açıklamalar çerçevesinde vardığımız sonuçlar şu şekilde özetlenebilir:

1) Karardan tam olarak anlaşılammakla birlikte, işverenin yaşadığı ekonomik sıkıntı zorunlu nedenlere benzer bir ağırlığa ulaşmışsa, bu nedenle işyerinde çalışmanın tatil edilmesinin işverene takip eden iki aylık süre içinde telafi çalışması yaptırma yetkisi vereceğinin kabulü gerekir.

2) Sözleşmeyle hafta tatili dışında bir gün de akdi tatil günü olarak belirlenebilir. Ancak bunun sözleşmede açıkça belirtilmesi gerekir. O nedenle işçilere cumartesi günü serbest zaman verilerek çalışma yaptırılmaması tek başına çalışılmayan cumartesi gününün akdi tatil günü olması sonucunu doğurmaz. Karardan, davacıdan telafi çalışması yapması istenen cumartesi gününün işçilere serbest zaman tanınan bir iş günü olup, akdi tatil günü olmadığı izlenimi doğduğundan, davacıya söz

konusu günde telafi çalışması yaptırmanın davalı işverenin yetkisinde olduğu ve bu nedenle davacının iş görmekten kaçınmasının sözleşmeye aykırılık oluşturduğu sonucuna varılabilir. Yargıtayın çalışılmayan cumartesi gününü akdi tatil günü olarak kabul eden kararı bu yönüyle isabetli değildir. Kaldı ki, çalışılmayan cumartesi günü akdi tatil günü kabul edilse de davacı ve arkadaşlarının birkaç cumartesi günü çalışmak suretiyle bu günlerde telafi çalışması yapmayı zımnen kabul ettikleri ve bu nedenle de son cumartesi günü çalışmaktan kaçınmalarının sözleşmeye aykırı olduğu sonucuna varılması gerekir.

3) Dava konusu olayda, davacı işçi sözleşmeye aykırı davranmış olsa da, bu şekilde davranmaması gerektiği işverence davacıya hatırlatılmadığı ve davacının kendisine hatırlatılmasına rağmen sözleşmeye aykırı davranmayı sürdürmesi söz konusu olmadığından, yapılan sözleşmeye aykırı davranış İK 25/II, h hükmüne göre haklı fesih nedeni ağırlığına ulaşmamıştır. O nedenle davacı işverenin yaptığı fesih haksızdır. Aynı şekilde geçerli bir fesih nedeninden söz edilebilmesi için de haklı fesih nedeni ağırlığına ulaşmayan sözleşmeye aykırılığın, feshin son çare olması ilkesine uygun olarak işçiye hatırlatıldığı halde tekrarlanması gerekir. Bu koşullar oluşmadığından yapılan feshin geçerli nedene de dayanmadığı düşünülmektedir. Bu nedenlerle gerekçesi yerinde olmasa da Yargıtayın dava konusu feshin geçersiz olduğu sonucuna varması isabetlidir.

DİPNOTLAR

- 1 Bkz. Süzek, 17 vd. ve orada anılan yazarlar.
- 2 Her ne kadar 4857 sayılı Yasa ile yeni düzenlemeler getirilmişse de, uygulamada bu olanaklardan yeterince yararlanılmadığı görülmektedir (bkz. Astarlı, Telafi Çalışması, 13). Konu, ABD'de başlayan ve küresel boyuta ulaşan ekonomik kriz bağlamında da önem kazanmaktadır.
- 3 Maddede sayılan kavramlara ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Ekonomi, 1251 vd.; Çelik, İş Hukuku, 329; Süzek, 740-741; Mollamahmutoğlu, 709 vd.; Demir, 157; Eyrenci, 33 vd.; Akyiğit, 3 vd.; Caniklioğlu, 187 vd.; Subaşı, 332 vd.; Ekmekçi, 33 vd.; Astarlı, 323 vd.
- 4 Ekonomi, 1254; Süzek, 741; Caniklioğlu, 194; Astarlı, 336.
- 5 Akyiğit, 6; Caniklioğlu, 194; Ekmekçi, 35.
- 6 Telafi çalışmasına yol açacak nedenlerin Yasa ve İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde sayılanlarla sınırlı olmadığı, fıkrada sayılan benzer nedenlerin varlığında da telafi çalışmasının gündeme gelebileceği görüşü için bkz. Demir, 157; Süzek, 741; Mollamahmutoğlu, 710; Ekmekçi, 33; Akyiğit, 6;

- Caniklioğlu, 188, Subaşı, 337; dn.86; karş. Astarlı, 15-16, 21; Diğer bir görüşün ise, benzeri nedenleri ulusal bayram ve genel tatil günlerinden önce veya sonra tatil edilen günlere "benzer" günler olarak benimsediği görülmektedir (Ekonomi, 1252).
- 7 Ekmekçi, 33. Makine ve araçlar ile işyerindeki herhangi bir periyodik bakım için işçilere iş verilememesi hallerinde de telafi çalışması yapılabileceğine ilişkin diğer görüşler için bkz. Eyrenci, 47; Eyrenci-Taşkent-Ulucan, 235; karş. Ekonomi, 1252; Astarlı, 324-325; Telafi Çalışması, 20.
- 8 Caniklioğlu, 189; karş. Astarlı, Telafi Çalışması, 20.
- 9 Akyiğit, 3-4.
- 10 Eyrenci, 47; Eyrenci-Taşkent-Ulucan, 235, Caniklioğlu, 188; Subaşı, 332, dn.74; ayrıca bkz. Astarlı, Telafi Çalışması, 15 vd.
- 11 Zorunlu nedenlerin kapsamı ve farklı yaklaşımlar için bkz. Ekonomi, 1251-1252; Ekmekçi, 32-33; Eyrenci, 47; Akyiğit, 3-4; Caniklioğlu, 189-190; Astarlı, 323-327.
- 12 Ekonomi, 1252, Süzek, 740.
- 13 Daraltıcı ve genişletici yorum için bkz. Süzek, 25.
- 14 Akyiğit, 3-4; 4857 sayılı Yasa öncesi dönemde, ekonomik krizlerde toplu işçi çıkarmayı önleme yollarından biri olarak telafi çalışmasını öneren bir görüş için bkz. Çelik, 431.
- 15 Bkz. Caniklioğlu, 188; Astarlı'ya göre, işyerinde hammadde ve ekipman teminindeki güçlükler, üretilen mala olan talebin azlığı, stok fazlalığı gibi işletme riski içerisinde değerlendirilen birtakım işletme güçlüklerinin zorunlu neden kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir. İşletme riskinin işçiler üzerine bırakılabilmesi veya işçi veya işveren arasında paylaştırılabilmesi kanuni veya akdi bir düzenleme ile söz konusu olabilir (Astarlı, Telafi Çalışması, 22-23, döviz dalgalanmaları ile ilgili olarak ayrıca bkz. Telafi Çalışması, 24).
- 16 Ekonomi, 1257; Demir, 157; Süzek, 742; Eyrenci, 180; Eyrenci-Taşkent-Ulucan, 236; Mollamahmutoğlu, 709; Akyiğit, 14; Ekmekçi, 36; Caniklioğlu, 196; Astarlı, Telafi Çalışması, 30.
- 17 Akyiğit, 14.
- 18 Astarlı, Telafi Çalışması, 31-32.
- 19 Mollamahmutoğlu, 709-710; Caniklioğlu, 197; Astarlı, Telafi Çalışması, 32.
- 20 Caniklioğlu, 197; Astarlı, 344; Telafi Çalışması, 32.
- 21 Caniklioğlu, 197.
- 22 Akyiğit, 14; İşverenin tek taraflı serbest zaman vermesine işçilerin itiraz etmeksizin uymalarının zımnı onay olarak yorumlanması gerektiği görüşü için bkz. Eyrenci-Taşkent-Ulucan, 237.
- 23 Demir, 156-157; Ekonomi, 1257; Ekmekçi, 36-37; Subaşı, 337, dn.85, 91.
- 24 Ekonomi, 1257; Ekmekçi, 36. Ayrıca bkz. Demir, 157.
- 25 Ancak, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanununun 2/D, 2 maddesi uyarınca genel tatil günü olan Cumartesi günleri, işçinin böyle bir günde çalışmayı kabul etmesiyle iş günü haline gelmemişse, işveren genel tatil günü haline gelen Cumartesi gününde işçilerine telafi çalıştırması yaptırılmaz (bkz. Akyiğit, 5).
- 26 Ekmekçi, 36.
- 27 Söz konusu bildirimle ilgili ayrıntılı bilgi ve çeşitli olasılıkların değerlendirilmesi için bkz. Akyiğit, 9 vd.
- 28 Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 7. maddesinin 2. fıkrasına göre, telafi çalışması yaptıracak işveren, bu çalışmanın hangi nedene

dayandığını açıkça belirtmek, hangi tarihte çalışmaya başlanacağını ilgili işçilere bildirmek zorundadır.

- 29 Bkz. Süzek, 643; Telafi çalışmasına katılmayan işçinin iş sözleşmesinin, işi ifa borcuna aykırı davranması nedeniyle İK'nın 25. maddesinin II. bendinin h fıkrasındaki koşullar oluşmuşsa, işverence haklı nedenle feshedilebileceği hususunda bkz. Mollamahmutoğlu, 710.
- 30 Geçerli fesih nedenleri ve işçinin geçerli feshe neden olan davranışları ile haklı fesih nedenleri ayrımı için bkz. Süzek, 505 vd. İşveren bakımından haklı fesih nedenleri için ayrıca bkz., Çelik, İş Hukuku, 255 vd.; Süzek, 632 vd.; Mollamahmutoğlu, 492 vd.
- 31 İşçinin devamsızlığının geçerli fesih nedeni oluşturmasının koşulları için bkz. Süzek, 522-523.
- 32 Ayrıntılı bilgi ve tartışmalar için bkz. Güzel, 57 vd.; Süzek, 538 vd.

KAYNAKÇA

- Akyiğit, Ercan; Telafi Çalışması, TÜHİS, Şubat 2005, 1-16.
- Astarlı, Muhittin; İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008.
- Astarlı, Muhittin; Telafi Çalışması, LEGAL Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, S. 7, 2008, 9-34 (Telafi Çalışması).
- Caniklioğlu, Nurşen; 4857 Sayılı Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası tarafından düzenlenen III. Yılında İş Yasası Seminer Notları, 2005, 149-199.
- Çelik, Nuri; Ekonomik Krizde Toplu İşçi Çıkarmayı Önleyici Çözüm Arayışları, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, 427-436.
- Çelik, Nuri; İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21. Baskı, İstanbul 2008 (İş Hukuku).
- Demir, Fevzi; En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 4. Baskı, İzmir 2005.
- Ekmekçi, Ömer; 4857 sayılı İş Kanunu'nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri, Çimento İşveren, Kasım 2005, 29-39.
- Ekonomi, Münir; Telafi Çalışması, LEGAL İHSGHD, 2004, Ekim-Aralık, S.4, 1248-1260.
- Eyrenci, Öner; 4857 sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme, LEGAL İHSGHD, 2004, Ocak-Mart, S.1, 15-56.
- Eyrenci, Öner-Taşkent, Savaş-Ulucan, Devrim; Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 3. Baskı, İstanbul 2006.
- Güzel, Ali; İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio (Son Çare) İlkesi ve Uygulama Esasları, A. Can Tuncay'a Armağan, LEGAL Hukuk Kitapları Serisi: 49; 2005; 57-90.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi; İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 2. Baskı, Ankara 2005.
- Subaşı, İbrahim; İş Hukukunda Çalışma Süreleri, A. Can Tuncay'a Armağan, LEGAL Hukuk Kitapları Serisi: 49; 2005; 301-360.
- Süzek, Sarper; İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Baskı, İstanbul 2008.