

Av. Mesut ULUSOY

MESS Hukuk Müşaviri

Telafi Çalışması Üzerine Bir Düşünce

GİRİŞ

10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu, kendisinden önceki dönemde ekonomik gelişmelere paralel olarak, istikrarlı bir büyüme trendi içerisinde ve sosyal ilerlemeleri destekler mahiyette gelişen ve fakat giderek rekabetçi piyasa kurallarına uyum sağlanamaması üzerine, gerek ekonomik krizlere uyum gösterebilecek ve gerekse istikrarsız, dengesiz, yakıcı piyasa kurallarına karşı, rekabetçi bir iş hukuku arayışlarına yanıt verebilmek amacıyla da kurgulanmıştı. İşçilerce dile getirilen “güvence” kavramının yanına, işverenlerin “esneklik” paradigmasını da esas alarak, “güven içinde esneklik” tartışmalarına bir ölçüde yanıt bulabilmek amacıyla, sosyal tarafların muatabakatı ile yasalaştığını da söylemek yanlış olmayacaktır.

Biz bu değerlendirme yazımızla varsayım-sal bir değerlendirme yaparak, muhtemel bir tasarımı, düşünülen bir işyeri uygulamasını

tartışmaya açarak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun lafzi ve özü itibarıyla uygulamada bugün ya da yarın önümüze çıkabilecek sorunlara nasıl bir çözüm getirdiği yönünde görüşlerimizi ifade etmeye çalışacağız.

4857 sayılı İş Kanunu'nun esnek çalışma modellerinden birisi olan “Telafi Çalışması” ve kanunda yer alan diğer esnek çalışma modelleri, ekonomide ve endüstriyel ilişkilerde ortaya çıkan bazı gelişmeler üzerine, gelişmiş sanayi ülkelerine paralel olarak pozitif hukukumuzda gecikmeli olarak yer almış bulunmaktadır. Gerçekten esneklik kavramı, özellikle 1980'ler sonrası sıkça yaşanan küresel krizler ve durgunluklar sonrası giderek artan ölçüde tartışılmaya başlanmış bulunmaktadır. Gelişmiş ülkelerin, pek çoğunda, işgücü ve istihdam modellerindeki katılıkların değiştirilmesi girişimlerine bağlı olarak esneklik tartışması, endüstriyel politikaların ve endüstri ilişkilerinin oluşturulmasında, önemli bir faktör olmuştur. Yeni çalışma biçim ve istihdam ilişkileri, yeniçağın yol

ayrımındaki gerçek ve belirgin gelişmelerin habercisi olarak değerlendirilmiştir. Piyasalar giderek çok daha belirsizleştikçe esnek üretim, değişime uyum gösterebilme yeteneğine bağlı hale gelmiştir.¹

ESNEKLİĞİN GELİŞİM SÜRECİ

Çalışma hukukunun geçmişine baktığımızda 1. Dünya Savaşı'ndan sonra 1970'lere kadar dünyada nispeten istikrarlı ekonomik büyüme dönemi yaşandığı görülmektedir. Sanayileşmiş ülkelerin iş hukuku düzenlemeleri, bu istikrarlı dönemin, ilke ve özlemlerini yansıtmaktadır. Sistem özünde, sosyal kamu düzeni ağırlıktadır. İşçiyi korumak, işvereni zorlamak için katı kurallar öngörülmüştür. Çalışma süreleri, standart katı kurallar ile düzenlenmiştir. Bunun özünde, "işin ve işyerinin korunması" yoktur. İşyerlerinin her halükarda var olacağı varsayımı esas alınmıştır. Ancak, yaşadığımız bugünün dünyası rekabet dünyasıdır. Teknolojik gelişmeler ile çalışma düzeni, işçi profili ve iş anlayışını kökten değiştirmiş bulunmaktadır. Değişimlere uyum göstermek, işletme için olmazsa olmaz koşul haline gelmiştir. Değişime kapalı ve katı bir endüstri ilişkileri sistemi ile ekonomik kriz ortamında, akılcı, yapıcı, sosyal çözümlerin bulunmasını beklemek hayalciliktir. Avrupa Birliği ülkeleri, katı hükümlerle dünyada rekabet edilemeyeceğini ve esnekliğin uygulanmasını bir zorunluluk olarak görmüş ve hayata geçirmişlerdir. Avrupa Birliği 1993 yılında yayınladığı 104 nolu "Avrupa Birliği Direktifi" ile çalışma saatlerinin esnekleştirilmesine imkân tanımıştır.²

Piyasalar giderek daha çok belirsizleştikçe esnek üretim, değişime uyum gösterebilme yeteneğine bağlı olmuştur. Bugünkü yenden yapılanma sürecinde temel hedef, işletmenin hızlı sosyo – ekonomik değişikliklere ayak uydurabilmesi için, emek ve yönetim arasında değişen koşullara yanıt verebilen, son derece esnek bir ilişki geliştirebilmek, tasarımdan pazarlama aşamasına kadar bütünleşmiş bir üretim süreci yaratabilmektir.³

İşletmelerin rekabet gücünün korunması

ve işçiyi zamanını kullanmada söz sahibi kılma düşüncesi de buna eklenmiş ve iş hukukunda son yıllarda tüm Avrupa'da esneklik tartışmaları çoğunluk kazanmıştır. Başta çalışma süreleri ile başlayan esneklik anlayışı giderek çalışma ilişkisini biçimlendiren diğer normlar da yansımıştır.⁴

Esnekliğin nedenleri arasında; ekonomik koşulların değişmesi, pahalı teknolojik yatırımlar, mal ve ürün piyasasının değişmesi, emek sürecinin değişmesi, piyasa sistemine müdahale edilmesi, emeğin niteliğinin değişmesi, fordizmin içsel kısıtları sayılmakla birlikte inceleme konumuz açısından "emek sürecinin değişmesi" ve "emeğin niteliğinin değişmesi" önem arz etmektedir.⁵

Emek Sürecinin Değişmesi

Yeni teknolojiler, çalışanlara uzmanlaşma ve buna dayalı olarak işin yürütümünde daha çok serbestlik ve esneklik sağlamakta, böylece çalışma süreleri azalmakta, çalışanların boş zamanları artmakta ve yaratıcı olmalarına olanak sağlanılmaktadır. Uzmanlaşma, yeni bilgi ve iletişim teknolojisi; iş bölümünün daha çok yoğunlaşmasına ve işin yürütümünün merkezileşmeyle uzaklaştırılmasına (adem-i merkezileştirilmesine) yol açarken, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesini, farklılaştırılmasını ve bireyselleştirilmesini de beraberinde getirmektedir. Bu anlamda esneklik, işveren gibi işçiye de çalışma koşullarını (daha çok) bizzat belirleme olanağı sağlamaktadır. Ancak bu durum işçinin çalışma koşullarını tamamıyla belirlemesi anlamına gelmemektedir. Bireysel olarak işçiye sağlanan çalışma süresini belirleme hakkı, toplumsal yaşantıyı da olumlu etkilemektedir. Çalışma sürelerindeki farklılaşma, özellikle büyük kentlerde önemli bir sorun haline gelen iş trafiğini azaltmakta, enerji tasarrufu sağlamakta, çevre kirliliğinin azalmasına da olumlu katkıda bulunmaktadır.⁶

Emeğin Niteliğinin Değişmesi

Teknolojik gelişmelerle birlikte bu teknolojileri kullanan işçilerin niteliğinde de bir yükselme olmuştur. Bilgi işçisi ya da benzer

kavramlarla anılan bu yeni işgücünün gereksinimlerine, klasik endüstriyel ilişkiler ya da toplu iş sözleşmesi sistemi yanıt veremekte; seyyanen ücret, iş güvencesi, kamusal sosyal koruma, sendikaya üye olma gibi kavramlar, uzmanlaşmış bu işgücü açısından yeterli olmamaktadır. Bireysel pazarlık, bireysel hizmet akdi, esnek süreli çalışma, bu işgücü açısından yeterli görülmektedir. Ancak işgücünün bu kesiminin, toplam işgücünün çok küçük bir bölümünü oluşturduğu da dikkatten kaçırılmamalıdır.⁷

Hızla değişen ve dönüşen bir çağda esnek süreli çalışma kavramı, bireylere kendi yaşamlarını daha fazla düzenleme olanağı sağlayan, arzu edilen ve gerekli olan bir tercih gibi gelişmektedir.

Çalışma haftası ve çalışma yaşamının uzunluğu gelişmiş ülkelerin tümünde azaltılmış, çalışma süresinin günlük ve haftalık dağılımı değiştirilmiş, işçilerin işe başlaması ve işi bitirmesi kendi tercihlerine göre esnekleştirilmiştir. Pek çok ülkede çalışma süresinin yönetimi, çalışma saatlerinin talepteki ve üretim sistemlerindeki gerekliliklere daha uyumlu hale getirilmesi için rasyonelleştirilmiştir. İşçiler de, kendilerini sabit işe başlama ve işi bitirme saatlerine, belirli tatil günlerine ve uzun çalışma yaşamlarına bağlayan katı rejimleri, sorgulama gereğini duymaya başlamıştır.⁸

Genel anlamda esnek süreli çalışma, standart iş süreleri düzenlemelerinin karşıtı olarak yönetimin belirlediği sınırlar içerisinde iş süresinin gerek uzunluğu ve gerekse düzenlenmesi bakımından işveren ve/veya işçilere serbest bir hareket alanı bırakılması şeklinde tanımlanabilir. Çalışma süresi esnekleştirilirken, talepteki niceliksel değişikliklere uyum sağlayabilmek için bireysel iş süresi ile işyerini kullanma süresi birbirinden ayrılmakta, böylece üretim, ekonomik bakımdan gerekli ve yararlı olduğu zaman yapılabilir. Bir başka ifadeyle, işçinin kişisel çalışma süresi her ne kadar işyerinin faaliyet süresi içinde ise de, bunlar birbiriyle aynı değildir; bütün işçilerin karşılıklı olarak kaydırılmış çalışma süreleri ile işyerini kullanma süresi

aynı olmaktadır. Böylece taraflar için, geniş bir işyeri faaliyet süresi içinde kişisel çalışma süresini düzenleme serbestisi yolu açılmaktadır.⁹

Ekonominin küreselleşmesi beraberinde “rekabetin de küreselleşmesi” olgusunu getirmiştir. “Küresel rekabet”, tüm işletmeleri yakından ilgilendirmektedir. GATT (bugün Dünya Ticaret Örgütü) ve Avrupa Tek Pazarı çerçevesinde sermayenin serbest dolaşımı ve ticaretin serbestleştirilmesi, global rekabeti daha da hızlandırmıştır. Teknolojinin standardizasyonu ve ürünlerin kalitesi, işletmeleri, güç dengisini kendi lehlerine çevirmek için rekabetin koşullarını değiştirmeye zorlamaktadır. Böylece rekabet koşulları işçi lehine oluşturulmuş iş hukuku kurallarını “etkisiz” kılmaktadır. Bir anlamda iş hukuku rekabet hukukuna uyum sağlamak durumundadır. Örneğin Avrupa Birliği çerçevesinde Roma Antlaşması'nın 85. v.d. maddeleri, işletmeler arasındaki rekabete üstün bir yer tanımakta ve buna aykırı iş hukuku düzenlemelerini etkisiz kılmaktadır. İşletmeler, verimliliklerini arttırıp artan rekabet koşullarına ayak uydurabilmek için, işgücü maliyetini düşürmek zorundadırlar. Bu ise esnekliği zorunlu kılan önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁰

Pozitif iç hukuk düzenlemelerimize baktığımızda, esneklik ile ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun genel gerekçesinde şu ifadelerle yer verilmiştir:

“... Ülkemizde 1475 sayılı İş Kanunu döneminin başladığı yıllarda tarihsel bir rastlantı olarak dünyada yeni bir teknolojik devrim çalışma hayatını yakından etkilemeye başlamıştır. Bu devrimin simgesi, mikro elektronik teknolojisidir. Üretim alanlarının tümüne yaygın bir biçimde giren bu teknoloji, bilgileri toplama, bunları stok etme ve istenildiği zaman hemen kullanılabilir hale getirme olanağını vermektedir. Üretimde bilginin öneminin, sermayenin önüne geçmesi, çalışanların vasıf derecelerinin beden işçiliğinden fikir işçiliğine kayması, küresel rekabetin esnekleşme olgusunu zorunlu olarak gündeme getirmesi, çalışma hayatını yakından etkilemektedir.

... Yeni teknoloji nedeniyle yeni çalışma türleri hızla yaygınlaşmış, işin düzenlenmesinde yepyeni model ve uygulamalar ortaya çıkmıştır: Kısmi süreli, çağrı üzerine çalışmalar, ödünç iş ilişkileri, iş paylaşımı modelleri, belirli süreli hizmet sözleşmelerinin ve alt işveren uygulamalarının yaygınlaşması, bu değişimin sadece bazı örnekleridir.

... Bu yeni çalışma biçim ve koşullarının, çeşitli ülkelerde yasalara yansımaları gecikmiştir. Türk İş Hukuku mevzuatı, bu değişimi zamanında saptayıp, gerekli uyumu yakalayamamıştır.

... Öte yandan ekonomik kriz dönemlerinde işçi ve işverenlerin esnek bazı kuralardan yararlanmalarına İş Kanununun katı hükümleri olanak vermemiş, bu yüzden mevcut yasa hükümlerine aykırı uygulamaların yaygınlaştığı gözlemlenmiştir.

... İşsizlik, bugün Avrupa Birliğine üye ülkelerde dahil olmak üzere, hemen her ülkenin karşı karşıya bulunduğu önemli sorunların başında gelmektedir. Tüm dünyada yeteri kadar yeni ve yüksek gelirli iş yaratılmamaktadır. İşsizliğin önlenmesinin en temel çözüm yolu, hiç kuşkusuz istihdam kapasitesini arttıracak yatırımların çoğalması, yeni iş alanlarının yaratılması, iş piyasasının esnekleştirilmesi ve aktif istihdam politikalarının uygulanmasıdır...”

Gerek işletmelerin rekabetin gereği olarak ve gerekse işletmelerde beyaz yakalı olarak nitelendirilen personelin, günlük medeni ihtiyaçlarını karşılamak üzere, çalışma saatlerinde esnekliğe gitmeyi arzulamaları ve kimi zaman bu dahi ihtiyacı karşılayamadığı takdirde, (mevcut pozitif hukuk düzenlemeleri maalesef ihtiyaçlara yanıt verememekte olup, bu da hayatın dinamizmi karşısında normal ve olağan bir durumdur) işveren ve çalışanın karşılıklı mutabakata dayalı olarak çalışma sürelerini kurgulamaları, bugün, bugün olmazsa dahi yarın için, karşı konulmaz bir ihtiyaç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle uygulamada, çağın ve çalışma ilişkilerinin doğal bir sonucu olarak gündeme gelen ve fakat, gerek 4857 sayılı İş Kanunu'nun kurgusu ile akademik tartışmaların bu yö-

nüyle yetersizliği ve gerekse yargı mekanizmasına yansımış fazla bir ihtilafın olmaması, bu makale ile gündeme getirmiş olduğumuz esneklik odaklı konunun tartışılmasını zorlaştırmaktadır.

PROBLEM VE ÖNERİ

Aşağıda ayrıntıları açıklanan mutabakatı, esnek çalışma düzeni içerisinde nereye oturacağız? Bilindiği üzere “kayan iş süresi” olarak ifade edilebilecek çalışma, esnek çalışma türlerinin en eskilerinden biri olarak uygulanmaktadır. Kayan iş süresi, işçilerin blok olarak saptanmış bir sürede zorunlu olarak çalışmaları koşuluyla günlük işe başlama ve bitiş saatlerini tespit edebildikleri veya belirli zaman dilimi içinde ortalama günlük iş süresini aşmadan günlük çalışma süresinin uzunluğunu da belirleyebildikleri bir çalışma türü olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir anlatımla, kayan iş süresi işçilerin günlük iş süresi aynı kalmak kaydıyla işe başlama ve bitiş saatlerini veya hafta, ay gibi belli bir zaman dilimi içerisinde ortalama günlük iş süresini aşmamak kaydıyla günlük iş süresini dahi belirleyebilmelerine imkân veren çalışma yöntemidir. Basit kayan iş süresi uygulamasında, önceden tespit edilen günlük iş süresi içinde, işçi blok süre dışındaki esnek sürede işin başlama, ara dinlenmesi ve bitiş zamanını kendisi belirlemektedir. Şu halde bu uygulama, işçinin çalışacağı önceden belirlenmiş çekirdek bir iş süresi içinde ise ne zaman başlayacağını ve bitireceğini kendisinin tayin ettiği bir çalışmayı ifade eder. Bu uygulama işçiye, işe erken veya geç başlayıp, erken veya geç bitirme imkânı vermektedir. Kural olarak işverende olan günlük çalışma süresinin başlangıç ve bitim saatlerini belirleme yetkisinin esnekleşme kapsamında işçilere devredilmesinde 4857 sayılı Kanun'un çalışma süresine ilişkin hükümlerine aykırı bir durum söz konusu değildir.¹¹

Zira tartışılmasını istediğimiz husus tek başına esneklik tartışmalarının kapsamına girmemekte ve fakat bu tartışmalarla birlikte daha farklı bir konuyu beraberinde getirmektedir. Gündeme getirilen çalışma modeli

ihtiyacı, 4857 sayılı Kanun içinde düzenlenmiş bulunan esnek çalışma modellerinden “Telafi Çalışması”, “Denkleştirme” gibi kurumlara yaklaşmakla birlikte, ayrıldığı bazı temel hususları bünyesinde barındırmakta, fakat kanunun geneli göz önüne alındığında ise, bize göre bu modeli yasaklayan, engelleyen bir hükmün bulunmadığı ve adeta bu hususta yasal bir boşluk olduğu tarafımızdan düşünülmektedir.

Tartışılmasını istediğimiz modelin temel ayrıntıları şu şekildedir;

1. Bu çalışma modeli, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı bir işyerinde, kapsam dışı statüde aylık maktu ücretle çalışmakta olan ve uygulamada beyaz yakalı olarak nitelendirilen personel için söz konusudur.
2. Söz konusu personel, normal çalışma süresi olarak, haftada 5 gün, günde 9 saat esası üzerinden, haftada 45 saat çalışmaktadır. İşyerinde normal çalışma saatleri 08.00-18.00 saatleri arası olup, 1 saatlik ara dinlenmesi bulunmaktadır.
3. İşveren, esnek çalışma modelini seçmiş olan personelin, esnekliği bulunmayan “çekirdek/kor” olarak adlandırılan 10.00–16.00 saatleri arasında mutlak suretle işyerinde bulunmasını istemekte ve bu saatleri esnekliğin dışında tutmaktadır.
4. Esnek çalışma düzenini kabul etmiş çalışanlar, işyerinde “çekirdek/kor” çalışma saatleri olarak kabul edilen, 10.00-16.00 saatleri dışında, 08.00-10.00 ve 16.00-18.00 saatleri arasında, işe geç gelme ve/veya erken çıkma şeklindeki esnek çalışabilme haklarını kullanacaklardır. Bu hakkın kullanımını tamamen çalışanın inisiyatifinde olup, işveren tarafından yasa ve iş sözleşmesi nedeniyle ya da kendi inisiyatifiyle kullandırılan izinler, bu uygulama kapsamında değerlendirilmeyecektir.
5. Cari hafta içinde 08.00-10.00 ve 16.00-18.00 saatleri arasında esnek çalışma hakkını kullanan çalışanlar, ilgili cari haftadan başlamak üzere iki ay içerisinde, 07.00-08.00 yada 18.00-21.00 saatleri arasında çalışarak, eksik çalışmalarını telafi edebileceklerdir.
6. Günlük çalışma süresi, en çok çalışma süresi olan 11 saati hiçbir şekilde aşamayacak ve akdi tatil günü olan Cumartesi gününde, eksik olan çalışmaların telafisine yönelik olarak çalışma yapılmayacaktır.
7. Esnek çalışma saati haftalık 4 saat ile sınırlandırılmıştır. Bu çerçevede, esnek çalışma düzeni içerisinde çalışmayı kabul etmiş personel, haftalık en fazla 4 saat olarak kullanabildiği esnek çalışma saatlerini, takip eden iki ay içerisinde telafi edebilecektir.
8. Esnek çalışma sistemine dahil olup olmamakta personel tamamen serbest bırakılmıştır. Sisteme başlangıçta dahil olan personel daha sonra sistemden çıkabileceği gibi, başlangıçta sisteme dahil olmayan personel de, daha sonra sisteme dahil olabilecektir. Dolayısıyla söz konusu uygulamada bir işveren dayatması kesinlikle söz konusu değildir.
9. Söz konusu uygulamayı seçmiş olan personel esnek çalışma saatlerini kullanırken;
 - 9.1. İş akışını engellememeye dikkat edecektir.
 - 9.2. Rutin toplantılara katılacaklardır.
 - 9.3. Yöneticilerine, iş akışını aksatmama ya yönelik olarak, esnek çalışma öncesi bildirimde bulunacaklardır.
10. Esneklik uygulamasını seçip, esnek çalışma saatlerini kullanarak, takip eden iki ay içerisinde eksik saatlerini kendisinden kaynaklanan sebeplerle telafi edemeyen personel, 3. ayın sonunda yapılacak bordro tahakkukunda, telafi edemediği saat kadar ücretinden kesinti yapılmasına onay verecektir.
11. Yasadan ya da iş sözleşmesinden kaynaklanabilecek, doğum, ölüm, evlilik, hastalık vb. izinler esneklik kapsamında değerlendirilmeyecektir.

GENEL KURALLAR	
Kapsama alınan personel	Kapsam dışı maktu aylıklı personel
Esnek çalışma kapsamı dışında kalan koşullar	Çalışanlar iş akışını engellememelidir. Çalışanlar rutin toplantılara katılmak zorundadır. Çalışanlar yöneticilerine bildirimde bulunmalıdır.
Normal çalışma saatleri	08:00-18:00 (günde 9 saat) (Bir saat ara dinlenmesi var)
Çekirdek zaman	10:00-16:00
Eksik saatlerle çalışılabilen saatler	08:00-10:00 ve 16:00-18:00
Eksik saatlerin telafi edilebileceği saatler	07:00-08:00 ve 18:00-21:00
Esnek çalışma kuralları	*Eksik saat bakiyesi bir haftada 4 saati aşamaz. 4 saati aşan süreler ile ilgili haftanın bulunduğu ayı takip eden 3. ayın sonunda ücret kesintisi yapılır. *Eksik saatler takip eden 2. ayın sonuna kadar tamamlanmalıdır. Bu süre sonuna kadar telafi edilmeyen saatler eksik çalışmanın yapıldığı ayı takip eden 3. ayın sonunda personelin maaşından kesilir. *Personel eksik saatlerle çalıştıktan sonra bu süreleri telafi edebilir. Bu yüzden personel öncelikle eksik saatlerle çalışmalıdır.
Sistemin takibinin yapılması	Personel giriş-çıkış kartıyla sistemin takibi yapılır. Personelin yapmış olduğu eksik saatler kendisine ve yöneticisine mail yoluyla bildirilir.

Maddesel olarak sıraladığımız bu hususları yukarıda yer alan Tablo ile de gösterebiliriz.

Peki niçin böylesi bir uygulamaya/modele ihtiyaç duyulmuştur ve söz konusu uygulama ile taraflara ne gibi kazanımlar ya da kayıplar getirilmektedir?

Günümüzde teknolojinin gelmiş olduğu seviye, işin programlanabilmesi/planlanabilmesi ve çalışanların hayatın olağan akışı içerisinde sonsuz sayıda özel, ailesel ve sosyal ihtiyaçları, bu ihtiyaçları karşılarken, işletmenin küresel rekabete karşı ihtiyaç duyduğu sonsuz verimlilik paradigması, böyle bir model gereksinimini ortaya çıkarmıştır, çıkarmaktadır ve de çıkaracaktır.

İşletme ve çalışanlar için, aylık maktu ücret sözleşmesi imzalanırken amaç, haftalık çalışma süresi her ne ise, çalışanın o kadar saat iş gücünü işverenin emrine amade tutması ve bunun sonucunda da başlangıçta kararlaştırılmış bulunan aylık maktu ücretini çalışanın almaya hak kazanmasıdır. Verimli çalışan bir işletmede, çalışanlar bu iş saatlerine uyum konusunda herhangi bir sıkıntı yaşamazlar ise, muhtemelen verimlilikle ilgili önemli bir merhale aşılmış

olacaktır. Başka bir ifadeyle çalışanlar, haftalık çalışma saatlerine gösterecekleri devam ile işletmenin verimli çalışmasına da katkıda bulunmuş olacaktırlar. Ancak yukarıda da ifade etmiş olduğumuz üzere, çalışanlar gerek kendi özel, gerek aile ve gerekse sosyal ihtiyaçları nedeniyle, haftalık çalışma süreleri içinde sık sık izin kullanımına ihtiyaç duyabilmektedirler. Özellikle bu gereksinim, günümüzde her geçen gün artmaktadır. Günümüz kentli, modern yaşama uyum sağlamaya çalışan insanları için son derece doğaldır da bu durum. Dolayısıyla bu ihtiyaçlar ile, hukuki gerekliliği karşıladığımızda tablo şu şekilde ortaya çıkmaktadır.

Bir tarafta örnek olarak haftada 5 gün, günde 9 saat ve toplamda 45 saat üzerinden aylık maktu ücretli olarak çalışan ve zaman içinde, İş Kanunu'nda hükme bağlanmış "doğum-ölüm-hastalık vb." izinleri dışında değişik gereksinimler için izin istemek durumunda olan (örnek olarak baldızının düğünü, kayınbiraderin asker uğurlaması, sergi açılışı, çocuğun doğum günü, hasta ziyareti, arkadaşının nikahı, katılmak zorunda olduğu davetler, üyesi olunan kuruluşların toplantılarına iştirak v.b.) bir personel, diğer tarafta ise, işletmenin haftalık 45 saatlik

işgücüne duyduğu ihtiyaç ve fakat personelin kimi zaman haklı, meşru, masum kabul edilebilecek izin gereksinimi nedeniyle 45 saatin altında çalışma realitesi. Eğer bir işletme söz konusu izinleri herhangi bir tereddüt yaşamadan, işçi için bir kısıtlama düşünmeden verebiliyorsa zaten ortada hukuki bir sorun yok demektir. Ancak bir işletme kanuni mazeret sayılabilecek izin süreleri dışında, özel, ailevi, sosyal gerekçelere dayalı izin taleplerini kabul etmek zorunda değilse, ki bize göre, aylık ücretli personel için işverenin böyle bir izin verme zorunluluğu bulunmamaktadır, bu durumda hukuken zorunlu bulunmadığı ve fakat çalışanın böylesi medeni ve sosyal ihtiyaçlarını da karşılayarak, motivasyon ve verim kaybına yol açmaksızın, karşılıklı olarak yapacakları bir protokol ile işveren ve çalışan bir çözüm geliştirebilirler mi? Başka bir ifadeyle, aylık maktu ücretle çalışan birisi, kanuni mazeret halleri dışında, haftanın, kendisinin belirleyeceği saatlerinde bir izne ihtiyaç duyuyor ve fakat belli bir sürede, çalışmadığı bu süreyi telafi edebileceğini öngörüyor, kendisinden kaynaklanan nedenlerle telafi edemediği takdirde, çalışmadığı süreler için ücret kesintisine muvafakat ediyorsa, bu durumda, işveren haftalık 45 saat çalışma esasına dayalı olarak aylık maktu ücret ödediği çalışan için bir çalışma süresi kaybı yaşamıyor ise, işverenin ve çalışanın bu mutabakatı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun pozitif düzenlemeleri karşısında mümkün olabilecek midir ve olursa bu husus ne şekilde kurgulanabilecektir? Tartışmak istediğimiz hukuki problem budur.

Sonuç olarak aylık maktu ücretle çalışan kapsam dışı beyaz yakalı bir personel, işverenle yapacağı bir protokol kapsamında, hafta içinde kullanacağı doğum, ölüm, hastalık gibi yasadan kaynaklanan meşru mazeret izinleri dışında, ücretli izin kullanmak istediğinde, protokol ile çerçevesi çizilmiş bir sınırdahilinde kullandığı bu ücretli izni telafi edebilir mi? Çalışan kendisinden kaynaklanan nedenlerle bu süreleri telafi edemediği durumda, protokole öngörüldüğü takdirde işveren çalışanın ücretinde bir kesintiye gidebilir mi?

Burada anahtar kavramlar, “maktu aylık

ücretli çalışma”, “telafi çalışması”, “ücretten indirim yapılamaması”, “ücretsiz izin”, “denkleştirme”, “meşru mazeret izinleri” ve “eski köye yeni adet çıkarma”, “işçi haklarında geriye gidiş” vs. olacaktır.

İZİN İHTİYAÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Niçin böyle bir uygulamaya gidilme ihtiyacının ortaya çıktığı, meselenin analizi bakımından son derece önemlidir. 600 kadar maktu/aylık ücretlinin çalışmakta olduğu bir işletmede, yasadan veya iş sözleşmesinden kaynaklanan mazeret izinleri dışında, yukarıda sıraladığımız ve her çalışanın kendisine göre meşru gördüğü mazeretleri nedeniyle, bölümler arası farklı uygulamalar ve de toplamda ay bazında verilen izinlerin değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan muazzam iş gücü kaybı söz konusudur. Haftalık 45 saat çalışma esasına dayalı olarak, kendisiyle maktu aylıklı iş sözleşmesi imzalanmış bir çalışan ile, işletme arasında esas ve doğru olan, çalışanın haftada 45 saat işgücünü işverenin emrine amade tutmasıdır. Ancak hayatın olağan akışı içerisinde iş sözleşmesinden ya da kanundan kaynaklanan doğum, ölüm vb. meşru mazerete dayalı izin gereksinimi söz konusu olabilir. Geçilmesi düşünülen uygulama ile çalışanın bu hakkına yönelik herhangi bir eksiklik, kısıtlama söz konusu değildir. Ancak 600 çalışanın her birisinin yine hayatın olağan akışı içerisinde sonu gelmez izin ihtiyacı ortaya çıkabilir ki, bu da son derece normaldir ve uygulamada da yaşanmaktadır. Önemli olan bunun bedeline kimin katlanacağı meselesidir.

Bir işletme çalışan ile aylık maktu ücretli olarak bir sözleşme imzalamış ve bu sözleşmede haftalık çalışma süresi belirtilmiş ise, çalışan haftada bu kadar süre işgücünü işverenin emrine amade tutacağını, işveren de bunun karşılığında aylık maktu ücret ödemeyi kabul ve taahhüt etmiş demektir. Çalışanların kendilerine göre meşru gördüğü mazeret izinleri (yakın arkadaşının, komşunun ölümü, doğumu, evlenmesi, çocuğun doğum günü kutlaması, yeğenin askere gönderilmesi, üye-

si olunan kuruluşun kongresine katılma vb.) işveren açısından kabul edilebilir ya da kabul edilemez olabilir. İşveren her durumda, çalışana ücretli ya da ücretsiz izin vermeye de zorlanamaz. İşverenin söz konusu mazerete dayalı izin taleplerinde ücretli ya da ücretsiz izin vermediği durumlarda ne olacağı tartışma konumuz dışındadır. Ancak aylık maktu ücretli bir personelin, kendi meşru mazeretine dayalı olarak işverenden saatlik – günlük ücretsiz izin talep etmesine ve de bunu işverence uygun görülerek çalışana ücretsiz izin verilmesine engel hiçbir hal bulunmamaktadır.

Ancak bu durum işveren açısından işgücü, çalışan açısından ise gelir kaybı sonucunu doğurmaktadır. Tartışmak istediğimiz husus, uygulamada işveren ve çalışanın, herhangi bir dayatma olmadan sisteme girip, çıkmanın serbest olduğu bir ortamda, 4857 sayılı Kanun'un esnekliğe ilişkin düzenlemelerinin ve yargı mekanizmasının, esneklikle ilgili içtihatlarının dikkate alındığı bir protokol yaparak, çalışma sürelerinde bir esneklik yapıp yapamayacaklarıdır. Bu protokolün temel amacı, çalışanların kendi talepleri üzerine, kendi belirleyecekleri saatlerde kullandıkları yasal ve iş sözleşmesi dışındaki ücretli izin kullanımlarının, iki aylık süre içinde yine işçinin belirleyeceği çerçevesi çizilmiş sınırlar dahilinde telafi edilmesi ve yine işçiden kaynaklanan nedenlerle bu telafi yapılamadığı takdirde sonuca kimin katlanacağına açıklığa kavuşturulmasıdır.

Denilebilir ki, bu tartışmalar yersizdir ve işveren izin vermek zorunda değilken izin vermişse eğer, bu ancak ücretli izin olabilir ve işveren de bunun sonucuna katlanmak zorundadır. Bu görüşe katılabilmek ve savunabilmek, pozitif hukuk düzeni bakımından her zaman mümkün olmayabilir. Zira kanundan ve iş sözleşmesinden kaynaklanan çok istisnai sebepler dışında, işvereni çalışana ücretli izin vermeye zorunlu kılan bir düzenleme söz konusu değildir. Olsa olsa işveren makul ve haklı bulduğu bu izin taleplerine ücretsiz olmak koşulu ile izin verebilir. Ancak işverenin çalışanların her türlü mazeretlerine ücretli

izin vermesine de bir engel bulunmamaktadır. Kaba bir ifadeyle, alan ve satan memnun ise, bu husus bizim tartışma alanımızın dışındadır. Bizim tartışmak istediğimiz, işveren ve çalışanın, yukarıda tartıştığımız gerekçelere dayalı olarak birlikte kurgu yapıp yapamayacağıdır.

POZİTİF HUKUK DÜZENLEMELERİ

Doğru bir değerlendirme yapabilmek ve de böylesi bir anlayışı, mutabakatı, hukuken anlamlı bir analize tabi tutabilmek için, konuyu ilgilendiren pozitif hukuk düzenlemelerini öncelikle ele almak gerekmektedir. Konuyla doğrudan ve dolaylı ilintili olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesinde "Hafta Tatili Ücreti", 48. maddesinde "Geçici İş Göremezlik" 49. maddesinde "Ücret Şekillerine Göre Tatil Ücreti" 55. maddesinde "Yıllık İzin Bakımından Çalışılmış Gibi Sayılan Haller", 62. maddesinde "Ücrette İndirim Yapılmayacak Haller", 63. maddesinde "Çalışma Süreleri", 64. maddesinde "Telafi Çalışması" ve Çalışma Süreleri Yönetmeliği madde 7 "Telafi Çalışması" hükümleri bahse konu olabilecektir. Söz konusu maddelerin konumuzla doğrudan ilgili hükümlerini ele aldığımızda;

Hafta tatili ücreti

Madde 46 - "Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

Şu kadar ki;

a) Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,

b) Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,

c) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere iş-

veren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri,

Çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır.

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir.”

hükmü,

Geçici İş Göremezlik

Madde 48 - “..... Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir.”

hükmü,

Ücret Şekillerine Göre Tatil Ücreti

Madde 49 - “..... Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere 46, 47 ve 48 inci maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara ayrıca çalıştığı her gün için bir günlük ücreti ödenir.”

hükmü,

Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller

Madde 55 - “Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır:

a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.).

b) Kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince

doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.

c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz).

d) Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla).

e) 66 ncı maddede sözü geçen zamanlar.

f) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.

g) 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.

h) İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.

ı) İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde üç güne kadar verilecek izinler.

j) İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri.

k) Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.”

hükmü,

Ücretten indirim yapılamayacak haller

Madde 62 - “Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna da-

yanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz.”

hükmü,

Çalışma süresi

Madde 63 - “Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşmaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

.....”

hükmü,

Telafi çalışması

Madde 64 - “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.”

hükmü,

Çalışma Süreleri Yönetmeliği

Telafi çalışması

Madde 7- “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 yada işçinin talebi ile kendisine 4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile öngörülen yasal izinleri di-

şında izin verilmesi hallerinde, işçinin çalışmadığı bu sürelerin telafisi için işçiye yaptırılacak çalışma telafi çalışmasıdır.

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

Telafi çalışması, kaynağını oluşturan zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden 2 ay içerisinde yaptırılır. Telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz. Telafi çalışması, tatil günlerinde yaptırılmaz.”

hükmü, karşımıza çıkmaktadır.

İşletmede yüksek sayılara ulaşan (Örneğin 600 kişi) kapsam dışı, beyaz yakalı ve aylık maktu ücretli çalışmakta olan personelin, gün içinde saatlik ya da günlük ücretle izin taleplerinin yoğunlaşması ve de bu izin talepleri değerlendirilirken, farklı bölümlerde farklı uygulamalara sebebiyet verilmesi sonucu, artan eşitsiz uygulamaları sonlandırmak, işletme açısından verimsizliği (kaybedilen çalışma saatleri) giderebilmek ve son tahlilde özellikle “Y” kuşağı olarak adlandırılmakta olan genç personelin böylesi bir çalışma düzenini istediklerini işletme bünyesinde yapılan anketlerde ortaya koymaları nedeniyle, söz konusu çalışma-proje işletme bünyesinde tartışmaya açılmış bulunmaktadır.

İşletme içinde uygulama yalnızca aylık maktu ücretle çalışmakta olan kapsam dışı personel için düşünülmekte olup, sisteme geçip geçmemekte personel özgür bırakılacaktır. Ancak bu sisteme geçmeyen personel, işyerinin normal çalışma saatleri içinde izin istediğinde (yasadan, iş sözleşmesinden kaynaklanabilecek doğum, ölüm, hastalık v.b izinler dışında) ve izin talebi yöneticisi tarafından uygun görüldüğünde, sistem otomatik olarak ücretsiz izin uygulaması yapacaktır. Bu personel, istediği zaman sisteme dahil olma imkânına her zaman için sahiptir.

Ancak, proje kapsamında esnekliği seçmiş olan personel için haftada 4, ayda 16 saatlik

Maktu aylıkla çalışıyor olmak, işe dilediği zaman gidip çalışmak, kendi keyfine göre bir özür belirtip, işe gelmemek özgürlüğü vermez.

ve tamamen işçinin kendi talebine bağlı olarak verilen izinler, yine işçi tarafından iki ay içinde kendisinden kaynaklanan nedenlere bağlı olarak tamamlanamadığı takdirde, sistem bu alınmış izinleri, üçüncü ayın sonundaki aylık ücretinden, telafi edilmemiş olan saatler kadar ücret kesintisi yaparak değerlendirmeye tabi tutacaktır.

TASARIMIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Görebildiğimiz kadarıyla öngörülen sistem, İş Kanunu'nda "telafi çalışması", "denkleştirme uygulaması" ile benzerlik arz etmekle birlikte, telafi çalışmasına yakın durmakta ve fakat kendine özgü bir hüviyet taşımaktadır. Zira, mevcut yasal sistem telafi dönemi içinde telafi çalışması yapılamazsa ücret kesintisi yapılamayacağını öngörürken, işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, yine işçiden kaynaklanan sebeplerle telafinin yapılamaması durumunda ne olacağı hususu bize göre yasal boşluk olarak orta yerde durmaktadır. Aylık maktu ücretle çalışan personelden nasıl indirim yapılabileceği ve saat bazında bu indirimin ne şekilde belirlenebileceği ve İş Kanunu madde 62 gereğince de ücretten indirim yapılamayacağı gibi ayrıca tartışılması gereken hususlar da bulunmaktadır.

Konuyu değerlendirirken bazı kavramların açıklanmaya çalışılması hiç şüphesiz isabetli olacaktır. Maktu aylık ücret bilindiği üzere 4857 sayılı İş Kanunumuzda doğrudan tanımlanmış olmayıp, yasanın 49. maddesinde, dolaylı olarak tanımlanmış bulunmaktadır. Maktu aylık, Yargıtay kararlarında da yerleşik olarak belirtildiği gibi 30 günlük ücrettir. Ayın 28 veya 31 olması sonucu değiştirmemektedir.¹²

Buna göre maktu aylık her ay için belirlenmiş standart bir ücret olup, çalışılmayan hafta tatili, genel tatil ücreti, söz konusu bu maktu ücrete dahil bulunmaktadır. Maktu aylık ücretle

çalışanların, hasta, izinli veya mazeretli olması durumlarında ücretlerinde, kesinti yapılamayacaktır. Bu konuda farklı görüşlerde bulunmaktadır. Söz konusu görüşe göre; "... maddenin 2. fıkrası hükmünde işçinin hastalık nedeniyle çalışmadığı günlerde ücrete hak kazanacağı şeklinde kesin bir sonuca ulaşılması mümkün değildir. Bireysel ya da toplu iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar, hatta işyeri uygulamasıyla olursa çalışma koşulları arasında işçiye istirahat raporlu olunan ve çalışılmayan bu dönem için ücret ödeneceği sonucu çıkarılabiliyorsa, kurumdan aldığı geçici iş göremezlik ödeneğinin mahsubu ve mükerrer yararlanmanın önüne geçilmesi hedeflenmiştir. Yoksa anılan 2. fıkra sebebiyle hastalık nedeniyle çalışılmayan süre için işverenin mutlak ücret ödeme mecburiyeti getirilmiş değildir."¹³

İşçinin işe gelmemek için yasadan ya da iş sözleşmesinden kaynaklanan uygun bir özrünün bulunduğu durumlarda ücreti kesilmeyecektir. Ancak bu uygunluğun iyi niyet ve hakkaniyet kurallarına uygun biçimde saptanması gerekmektedir. Medeni Yasa'nın iyi niyet ve dürüstlük kurallarına uygun biçimde bu haklar kullanılmalıdır. Yasada yer alan özür durumu sınırsız bir özgürlük olmayıp, iyi niyet ve hakkaniyet kurallarına aykırı olarak ileri sürülen özürleri, işveren kabul etmeyebilir ve o günün ücretini kesebilir. Maktu aylıkla çalışıyor olmak, işe dilediği zaman gidip çalışmak, kendi keyfine göre bir özür belirtip, işe gelmemek özgürlüğü vermez.¹⁴

Maktu ücretin sözlük anlamı pazarlık edilemez, değişmeyen tek tip ücret şeklinde açıklanmaktadır. Maktu aylık ücretli kavramı, ücretin ayda bir ödenmesinden öte, belirlenmiş ücretin her durum ve şartta ödenmesinin gerektiği anlamını taşımaktadır. Gerek eski 1475 sayılı İş Kanunu, gerekse 4857 sayılı İş Kanunu'nda maktu aylıklı ifadesi kanun koyucu tarafından kullanılmamıştır. Maktu aylık ücretli kavramı, öğretide ve yargı kararlarında aylık ücretli yerine benimsenerek kullanılmaktadır.¹⁵

İşveren ve maktu aylıkla çalışan personel, gerek iş sözleşmeleri ve gerekse iş sözleşmesinin eki protokoller ile, uygulamaya yönelik olarak personelin bir takım mazeretleri halinde

bunun ücretli ya da ücretsiz izin şeklinde olmasını düzenleyebilirler. İş Kanunumuzda açık bir şekilde mazeret izni düzenlenmiş değildir. Ancak gerek hafta tatili ücretini düzenleyen 46. maddenin (b) fıkrasında ve gerekse 55. maddenin (i) fıkrasında yer alan, “evlenmelerde üç güne” kadar, “ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne” kadar verilmesi gereken izin süreleri, hafta tatili ücretine hak kazanmak ve de yıllık ücretli izin hakkının hesabı bakımından çalışılmış gibi kabul edilen sürelerden sayılırken, 55. maddenin (a) fıkrasında yer alan “işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler” ile (b) fıkrasında yer alan “kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler” yıllık ücretli izin ücretine hak kazanabilmek bakımından çalışılmış gibi kabul edilmektedir.

Bu çerçeveden baktığımızda hukukumuzda yeterince tartışılmamış bulunan mazeret izni meselesini tartışmak kaçınılmaz hale gelmektedir. Örnek olarak işçilerin evlenmeleri halinde, verilmesi gereken izin söz konusuysen, işçinin kardeşinin, yeğeninin, baldızının vb. evlenmesi halinde işveren mazeret izni vermek zorunda mıdır? Bu mazeret izni ücretli mi yoksa ücretsiz olarak mı verilecektir? İşveren ücretsiz dahi olsa her mazeret beyanında izin vermek zorunda mıdır? Aynı husus çok yakın bir komşunun ölümü, kanunda zikrolunmamış bir akrabanın ölümü v.b. haller için de geçerlidir. Öncelikli olarak, böylesi mazeret durumlarında izin vermek yetkisinin işverenin inisiyatifinde olduğunu ve fakat işverenin bu yetkisini kullanırken objektif iyi niyet kurallarına uygun hareket etmesi gerektiğini düşünüyoruz. Bu durumda işveren işçiye ister ücretli, isterse ücretsiz izin verebilecektir. Yani işçinin böylesi durumlarda kendisine göre belirlediği mazeret izin talepleri, işverence iyi niyet kurallarına göre değerlendirilerek karşılanacak ve fakat işveren, sırf işçi maktu aylık ücretle çalışmakta olduğu gerekçesiyle, söz konusu mazeret izinlerini ücretli olarak vermeye zorlanamayacaktır. Bu hususta farklı değerlendirmeler de bulunmaktadır. Şöyle ki; “... 4857 sayılı İş Kanunu'nun 49/son maddesinde yer alan “hasta, izinli veya

sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere 46,47 ve 48 inci maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara ayrıca çalıştığı her gün için bir günlük ücret ödenir hükmü, aylık ücretli maktu aylıklı işçilerin hasta, izinli veya mazeretli oldukları durumda kural olarak ücretlerinden fiilen çalışmadıkları günlerin karşılığı ücretin mahsup edilemeyeceği sonucuna götürmektedir. Bununla birlikte İş Kanunu'nun 48/2. Maddesinde “hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir” şeklinde ifade edilen hükme göre, işçiye sigortadan ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin maktu aylıktan mahsup edilmesi gerekir.

İş Kanunu'ndaki düzenlemeler dikkate alındığında, maktu aylıklı işçiler için mazeret izinleri ücretlidir. Bu durumda, mazeret izninin tatil gününe rastlaması sonucu değiştirmez. İşçinin aylık ücretli olmadığı durumlarda ise, yasada belirtilen mazeret izinlerinin bir kısmı (ölüm ve evlenme izinleri gibi) konusunda İş Kanununda bir boşluk olduğu söylenebilir. Bu durumda, boşluğun Borçlar Kanunu'nun 328. maddesi ile doldurulması gerekir....”¹⁶

Bu durumda işçi mazereti işverence uygun görülürse ücretli ya da ücretsiz olarak mazeret iznini kullanabilecektir. Aylık maktu ücretle çalışan birisi için günlük ücret, aylık ücretin otuza bölünmesi, saat ücreti ise 225'e bölünmesi suretiyle hesap edilebilecektir.

Bu açıklamalar çerçevesinde işveren ve işçinin gerek iş sözleşmesi ve gerekse iş sözleşmesinin eki protokollerle ya da fiili uygulamalar ile, aylık maktu ücretle çalışan personel için, cari ay içinde pekala ücretsiz izin düzenleyebilmeleri ve ay sonu yapılacak tahakkukta da, günlük ya da saatlik olarak, kullanılmış olan ücretsiz iznin mahsup edilmesi suretiyle, o aylık istihkakı belirleyebilmeleri mümkün olabilecektir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 64. maddesinde düzenlenmiş bulunan “Telafi Çalışması”nın gerek lafzından ve gerekse özünden uygulamada

anlaşılan, gerek zorunlu nedenlerle işin durması, gerek 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 halleri, işveren inisiyatifinden kaynaklanan nedenlerle işçiye önce izin verilmesi ve sonrasında da bunun telafi edilmesi durumunu düzenlerken, işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi halinde ise, adıyla müsemma olarak, işçiyle doğrudan ilintili bir çalışmama halini ve sonrasında telafi etme halini düzenlenmektedir. Dolayısıyla ilk durumda yani işverenden kaynaklanan inisiyatif hallerinde, işçiye kanuna uygun olarak iki ay içinde telafi çalışması yaptırılmaması durumunda, işveren hiç şüphesiz bunun sonuçlarına katlanacak ve işçi ücretinden herhangi bir kesinti yapamayacaktır. Ancak ikinci halde, yani işçiden kaynaklanan nedenlerle, işçiye izin verilmiş ve fakat yine “işçiden kaynaklanan nedenlerle telafi edici çalışma yapılamamışsa” bu durumda ne yapılacağı konusunda bize göre yasal bir boşluk söz konusudur. Bir görüşe göre; “... İşçi, kanundaki koşullara göre uygulanmasına karar verilen bir telafi çalışmasını yapmakla yükümlüdür. Bu husus Kanununun madde 64/f(1) de; ‘...işveren... çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir’ şeklindeki telafi çalışması uygulamasını işverenin takdirine bırakan ifadesinden anlaşılmaktadır. Esasen telafi çalışması bir fazla çalışma olmadığından işçinin onayı da gerekmez. Telafi çalışmasına katılmayan, çalışmayan işçi, işi ifa borcuna aykırı davrandığından, İş Kanunu madde 25/II(h) fıkrasına göre, iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenlerle fesh edilebilir.”¹⁷

“Az, çoğun içindedir”, ilkesinden hareketle, işçi eğer kendisinden kaynaklanan nedenlerle telafi çalışmasını yapamadığı, yapmadığı takdirde, genel hükümler çerçevesinde haklı nedenle fesih imkânı varken, haklı nedenle feshe gidilmeden önce düşünülmesi gereken önlemler olabilir ve bizim de gündeme getirip tartışılmasını istediğimiz temel husus budur. Eğer işveren ve işçi daha ağır bir yaptırım ihtimali yerine daha hafif bir yaptırımı tercih edebiliyorsa, bu durum desteklenmeli ve kabul görebilmelidir.

Bu çerçevede konunun, iş mevzuatının yorumlanması ve boşluk olması halinin değerlendirilmesi yönünde de tartışılmasının uygun olacağı görüşünderiz.

İş hukuku öğretisinde ve uygulamasında açık olmayan iş mevzuatı kurallarının yorumlanmasında işçi lehine yorum yöntemine başvurulması gerektiği genellikle kabul edilmektedir. İşçi lehine yorum, iş hukukuna özgü bir yorum yöntemi olmakla birlikte, bunun her durumda geçerli ve mutlak bir yöntem olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Medeni Kanun’un 1. maddesine göre “Kanun, sözüyle ve özüyle değindiği bütün konularda uygulanır.” Bu hüküm uyarınca yasanın sözünden çıkan anlam, ruhundan (özünden) çıkan anlamla bağdaşmıyorsa kabul edilemez. Böyle bir durumda, yasa metnine verilecek anlamların içinde yasanın ruhuna uygun olanın araştırılması gerekir. Yasa hükmünün ruhunun araştırılması ise, onun amacının belirlenmesini zorunlu kılar. Medeni Kanun’un 1. maddesi de yasanın ruhunun araştırılmasını zorunlu tutmak suretiyle amaçsal yorum yöntemine yer vermiştir. Bu nedenle, iş yasalarının yorumu gereği ortaya çıktığında esas itibarıyla amaçsal yorum yöntemi uygulanmalıdır. Hukukçunun görevi hukuk kurallarını toplumsal amaçlarına en uygun biçimde yorumlamak ve uygulamaktır. İş Yasası hükmünün amacına (özüne) bakarak, hükmün lafzını (sözünü) genişleten veya lafzını daraltan, onu sınırlayan bir yorum yapılabilir.¹⁸

Amaçsal yorum yöntemi, yargı kararlarını menfaatler çatışmasını çözen bir araç (menfaat içtihatçılığı) olarak görür. Başka bir ifadeyle, hukuku, menfaatleri ölçmenin ve dengelemenin bir aracı olarak niteler. Gerçekten hukuk kurallarının amacı toplumdaki her türlü menfaat çelişmesini adalete uygun bir biçimde çözmek ve bu yolla toplumsal yararı ve düzeni korumaktır. İş mevzuatı hükümlerinin yorumlanması gerektiğinde her şeyden önce amaca uygun yorum yöntemine başvurulmalıdır. Ancak, iş mevzuatı kurallarının bir çoğunun, iş ilişkisinin güçsüz tarafı olan işçinin korunması amacını izlediği bilinmektedir. Bu tür kuralların yorumu söz konusu olduğunda, genel bir yorum yöntemi olan amaçsal yorum ile iş hukukuna

özgü işçi lehine yorum yöntemi örtüşmektedir. İş Yasaları hükümleri yorumlanırken, iş hukununun genel amacı değil (işçiyi koruma), her normun somut anlamı göz önünde bulundurulmalıdır. Bu açıdan bakıldığında, yasa hükümlerinde toplumsal yararlar çalışanların çıkarına üstün tutulmuş veya daha önce belirtilen hassas dengeleri gözetken düzenlemeler öngörülmüş ya da bazı esnekliklerin getirilmesi amaçlanmış olabilir. Anılan hükümler söz konusu olduğunda işçi lehine yorum yönteminde ısrar etmek, yorumlanacak normun amacına ters düşer.¹⁹

Yukarıda düşünülen ve tartışmaya açtığımız çalışma şeklinin, 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiş bulunan "Telif Çalışması" ile ağırlıklı olarak benzerlik arz ettiği, ancak bire bir örtüşmediği ortadadır.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre telif çalışması, zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde çalışılmayan süreler için yaptırabilir. Kanunun telif çalışması için öngördüğü haller arasında inceleme konumuzla ilgili olan husus; işçinin talebi üzerine kendisine verilen izin süreleridir.

Kanunda belirtilen ve telifisi mümkün olmayan izin, işçinin talebi üzerine, zorunluluk olmadığı halde işveren tarafından verilmiş olmalıdır. Yönetmelik, bu izinleri, "İş Kanunu, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile öngörülen yasal izinler dışında" verilen izinler olarak tanımlamaktadır. Çalışılmayan sürenin telif çalışmasına konu olabilmesi için izni işçinin talep etmesi gereklidir; yoksa işverenin işçiyi talebi olmaksızın ücretli veya ücretsiz izne çıkarması ve çalışılmayan bu süreler için işçiye telif çalışması yaptırması mümkün değildir; çünkü, Kanun işçinin onayından değil talebinden bahsetmektedir. İşçi ve işverenin ücretsiz izin konusunda anlaşmaları halinde de ücretsiz izinde geçen sürenin telif edilmesi mümkün görünmemektedir. Kanuna dayanan tatiller ve izin süreleri (genel tatiller, hafta tatili, yıllık ücretli izinler, evlenme, doğum, ölüm için üç

güne kadar verilmesi gereken izinler) için telif çalışması yaptırılmaz. Sözleşmelere göre işçiye verilmesi gereken izin süreleri için de telif çalışması yaptırılmaz.²⁰

İşveren telif çalışmasını sürenin bitimi tarihinden itibaren iki ay içinde yaptıracaktır. Çalışma Süreleri Yönetmeliği hükümlerine göre, telif çalışması yaptırmak isteyen işveren, telif çalışmasının hangi nedene dayalı olarak yapıldığını ve hangi tarihte telifinin yapılması gerektiğini açık olarak bildirecektir.

Tatil günlerinde telif çalışması yaptırılması kanunen mümkün değildir. Telif çalışması, günlük çalışma süresini aşmamak (11 saat) koşuluyla günde üç saatte kadar yaptırılacaktır.

Peki iş hukukunda sözleşme özgürlüğünün sınırları nelerdir ya da bir sınırlama söz konusu mudur?

Yargıtay bir kararında bu hususta şu değerlendirmeyi yapmıştır. "İş Kanununa ait hükümlerin kural olarak nispi nitelikte emredici hükümler olduğu şüphe dışıdır. Şu anlamda ki, iş kanununda öngörülen haklar işçi için asgari olup bir taban teşkil eder; bu tabanın üstüne çıkılabilir, lakin altına inilemez. Bir başka söyleyişle, kamu düzeninin sınırlayıcı etkisi kural olarak sadece işveren için söz konusudur"²¹

İş hukuku öğretisi ve uygulamasında mutlak ve nispi emredici hükümlerden bahsedilmekte ve nispi emredici hükümlere göre daha az sayıda da olsa mutlak emredici hükümlere tarafların kesinlikle uymak zorunda olup, işçi lehine de olsa bunların aksini kararlaştırmayacakları kabul edilmektedir. Oysa iş mevzuatında getirilen nispi emredici hükümlerle işçi hakları açısından bir alt sınır çizilmekte, iş ve toplu iş sözleşmeleriyle bu sınırın üstüne çıkılabilmektedir.

İş mevzuatında boşluk olduğu ortaya çıktığında ne olacağı hususu ise tartışmalıdır. Kuşkusuz iş hukuku sorunlarını her şeyden önce bu hukukun ilke ve kurallarıyla çözümlenmelidir. Toplu iş yasalarımızda boşluk bulunması durumunda genel hükümlere başvurulacağı bu yasalarda açıkça belirtilmiştir. İş Kanunu'nda bu yönde açık bir düzenleme yer almamasına karşın, toplu iş yasaları bakımın-

dan geçerli olan bu esasın İş Kanunu açısından da, genel kanun-özel kanun ilişkisi nedeniyle kabul edilmesi gerekmektedir. İş yasalarında boşluk bulunan hallerde genel hükümlerin uygulanması mutlak bir anlam taşımaz. Öğretide, medeni hukuk ve borçlar hukuku ilke ve kurallarının iş hukukunun “özel karakterine aykırı düşmediği ölçüde” ve “işçi işveren ilişkilerinin ağır basan toplumsal yanının elverdiği oranda” uygulanabileceği haklı olarak ileri sürülmektedir.²²

İş mevzuatında boşluk olan hallerde genel hükümler uygulanırken varılacak sonuç iş hukukunun temel ilkelerine uygun bulunursa ortada bir sorun yoktur, bu hükümler aynen uygulanır. Buna karşılık medeni hukuk ilke ve kurallarının sorunu, iş hukukunun ruhuna ve niteliğine uygun bir biçimde çözümlenmekte yetersiz kaldığı durumlarda bir uyarılma zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda medeni hukuk ilke ve kuralları, iş hukuku ile temasa geçince, bu hukukun özelliklerine uygun dönüşüm ve değişime uğrarlar, yeniden biçimlenirler. Gerçekten, İş Yasası'nda olaya uygulanacak bir kuralın bulunmaması, buna karşılık medeni hukuk veya borçlar hukukuna ilişkin ilke ya da kuralın yukarıda açıkladığımız nedenlerle iş ilişkisine uygulanmasının mümkün olmaması halinde bir örtülü veya gerçek olmayan yasa boşluğu ortaya çıkmış olacaktır. Genel hükümlerin dönüştürülerek iş ilişkilerine uygulanmasından, başka bir söyleyişle boşluk doldurmak suretiyle hukuk yaratılmasında hükmün toplumsal amaç ve sonuçlarını nazara alan sosyolojik ve ekonomik koşullar dikkate alınmalıdır. Bunun gibi, boşluk doldururken, yargıca Anayasa ilke ve kuralları hukukun genel prensipleri, adalet ve hukuki güvenlik gerekleri, karşılaştırmalı hukuktaki durum, iş hukukunda yerleşmiş yargısal ve bilimsel içtihatlar yardımcı ve yol gösterici olacaktır. Aynı şekilde sosyal mevzuatın tümüne hakim olan işçinin korunması, çalışma hakkı, ücretin güvencesi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, iş güvencesi, sendika özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi özerkliği, çalışma barışının korunması vb. temel esaslar yargı organı

tarafından örtülü boşluk doldurulurken göz önünde tutulmalıdır.²³

SONUÇ

Öncelikle belirtmek gerekir ki, telafi çalışmasını düzenleyen 64. maddede örtülü bir boşluk hali söz konusudur. Zira yukarıda açıklamaya çalıştığımız gibi, ileride telafi etmek üzere kendi inisiyatifiyle izin kullanan ve fakat yine kendisinden kaynaklanan sebeplere bağlı olarak, söz konusu eksik çalışmalarını telafi edemeyen işçiler için Kanunda bir açıklık bulunmamaktadır. Bu durumda, doktrinde de ifade edildiği üzere, telafi çalışmasına katılmayan, çalışmayan işçi, işi ifa borcuna aykırı davranmıştır ve bu nedenle İş Kanunu'nun madde 25/II (b) fıkrasına göre iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi gibi ağır bir yaptırım yoluna gitmektense, tarafların üzerinde mutabık kaldıkları şekliyle, çalışılmayan, telafi edilmeyen, gün, saat her ne ise onun ücretinin kesilmesi ve bunun karşılıklı rızaya dayalı bir format içinde yapılması taraf menfaatlerine daha uygun bir yaklaşım olacaktır.

Konunun İş Kanunu madde 62'de düzenlenmiş bulunan “ücretten indirim yapılamayacak haller” hükmüyle de uzaktan yakından bir ilgisi bulunmaması sebebiyle açıklamalarda bu bahse hiç girilmemiştir.

Mazeret izinleri konusu ise, İş Kanunumuzda doğrudan düzenlenmemiş, yalnızca gerek hafta tatiline ve gerekse yıllık ücretli izine hak kazanabilmek bakımından çalışılmış sayılan süreler bahsinde dolaylı olarak geçmiş bulunmaktadır. Hiç şüphesiz iş sözleşmelerinde ve toplu iş sözleşmelerinde ve de işyeri uygulamalarında doğrudan ya da dolaylı olarak taraflar ücretli ya da ücretsiz mazeret izinleri konusunu düzenleyebilirler. Biz açıklamalarımızda kanundan dolaylı olarak kaynaklanan mazeret izinleri üzerinde, herhangi bir tartışmaya girmeksizin bu hususları telafi çalışması dışında tutarak, ilaveten yine iş ya da toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan varsa mazeret izinlerini de dikkate alan bir kurgu üzerinden tartışmaya çalışmaktayız. Bunlar dışında işçiden günün ihtiyaçlarına uygun olarak kaynaklanabilecek mazeret izni talepleri ile, küresel rekabet ortamında artık kaçınılmaz hale

gelmiş bulunan mutlak verimlilik paradigmasını da refere ederek, karşılıklı mutabakata dayalı bir sistem kurgusunun olup olamayacağını incelemeye çalıştık.

Maktu aylık ücretle çalışma, genel anlamda hasta, izinli vb. hallerde dahi sabit ücretle çalışma olarak anlaşılabilir. Birlikte, her ne olursa olsun, her türlü mazeret hallerinde ve buna dayalı olarak çalışmama halinde, çalışanın standart bir ücret alacağı şekilde hiçbir zaman anlaşılabilir.

Zira her türlü mazeret izni taleplerinin ki, bunun ücretli yada ücretsiz olması fark etmemektedir, işverence kabul edilmesi gerektiği gibi bir sonuç çıkaramayız. İşverenin böyle bir kabul yükümlülüğü bulunmamaktadır. Ancak işveren, kendisinden talep edilen mazeret izinlerini değerlendirirken, elbette ki objektif hüsnüniyet kaidelerine dayalı olarak talebi değerlendirecektir. Tam da bu nedenle, iş sözleşmesi taraflarının, haftalık 45 saatlik çalışma süresi içinde 4 saat gibi bir süreyi, daha sonra telafi etmek üzere işçinin inisiyatifine bırakmaları ve daha sonra telafi edilme periyot ve dönemini de, kanunun ve içtihatların gelmiş olduğu noktalar dikkate alınmak suretiyle işçinin inisiyatifinde bir formata oturtmalarının günün ihtiyaçlarına yanıt verebilen hukuki bir yaklaşım olduğunu düşünüyoruz.

Bütün bu açıklamaları göz önünde bulundurduğumuzda, tartışmaya açılan modelde mümkün mertebeye telafi çalışmasını düzenleyen kanun, yönetmelik hükümlerine ve de yargı içtihatlarına uyum sağlanmaya çalışıldığı görülmektedir.

Şöyle ki;

1. Sistem yalnızca işçi tarafından talep edilen ücretli izinlerin, iznin kullanımını takip eden iki ay içinde telafi edilmesine yöneliktir. İşçiden kaynaklanan nedenlerle bu telafi yapılamaz ise ne olacağı sorusuna yanıt aranmaktadır.
2. Günlük çalışma, telafi edici çalışma yapılırsa dahi, 11 saati aşamayacaktır.
3. İşyeri Cumartesi günü çalışmamakta olup, çalışandan Cumartesi günü telafi çalışması beklenmemektedir.

4. Kanuna dayalı mazeret izinleri için telafi çalışması söz konusu değildir.
5. Telafi çalışmasının hangi nedene dayalı olarak yapıldığı ve hangi tarihte yapılacağı bizzat işçi tarafından tayin edilmekte ve dolayısıyla bilinmektedir.
6. İşçi sisteme girip, girmemekte serbest olup, sisteme dahil olanlar daha sonra ayrılacakları gibi, başlangıçta sisteme dahil olmayanlar da daha sonra sisteme girebileceklerdir.

DİPNOTLAR

- 1 Dr. Sabahattin Şen, Esnek Üretim-Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkileri, Ankara, 2004, sy. 93.
- 2 Birlikte Tedavi ESNEKLİK-MESS yayını, sy. 6-9.
- 3 Dr. Sabahattin Şen, sy. 96.
- 4 Doç. Dr. Erdem Özdemir, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, 6. sayı, sy. 30.
- 5 Dr. Sabahattin Şen, sy. 110.
- 6 Dr. Sabahattin Şen, sy. 110.
- 7 Dr. Sabahattin Şen, sy. 111.
- 8 Dr. Sabahattin Şen, sy. 144.
- 9 Dr. Sabahattin Şen, sy. 145.
- 10 Prof. Dr. Ali Güzel, Çalışma Hayatında Esneklik Seminer Kitabı, 1995, MESS yayını, sy. 17.
- 11 Prof. Dr. Hamdi Mollamahmutoğlu-Yrd. Doç. Dr. Muhittin Astarlı, İş Hukuku, 5. Bası, sy. 404.
- 12 Av. Ergun İnce, Çalışma Hukuku, sy. 138.
- 13 Şahin Çil, İş Kanunu Şerhi, 2. Bası, 3. Cilt, sy. 2741-2742.
- 14 Av. Ergun İnce, sy. 139.
- 15 Mehmet Kara Durmuş, Baş İş Müfettişi; Maktu Aylıklı Olmanın Avantaj ve Dezavantajları İle Uygulamadaki Çelişkiler, E-Yaklaşım, Haziran 2008, sayı. 186.
- 16 Bektaş Kar-Seracettin Gökteş, MESS Sicil İş Hukuku Sergisi, 6. sayı, sy. 32.
- 17 Prof. Dr. Hamdi Mollamahmutoğlu-Yrd. Doç. Dr. Muhittin Astarlı, sy. 1132.
- 18 Prof. Dr. Sarper Süzek, İş Hukuku, 8. Baskı, sy. 22, 23.
- 19 Prof. Dr. Sarper Süzek, sy. 25, 26.
- 20 Prof. Dr. Hamdi Mollamahmutoğlu-Yrd. Doç. Dr. Muhittin Astarlı, sy. 1131.
- 21 Yargıtay 9. HD. 10.4.1970, 101/3487.
- 22 Prof. Dr. Sarper Süzek, sy. 36, 37.
- 23 Prof. Dr. Sarper Süzek, sy. 38, 39, 41.