

DERLEME MAKALE

**İŞ SÜRELERİNDEKİ ESNEKLİĞİN BİR YÖNÜ OLARAK
TELAFİ ÇALIŞMASI**
**COMPENSATORY WORK AS A SIDE OF FLEXIBILITY IN
WORKING TIME**

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet TERZİOĞLU*

ÖZ

Günümüz piyasa koşulları ve teknolojik gelişmeler, çalışma hayatında sabit çalışma sürelerinin yerine esnek çalışma sürelerinin gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle 1475 sayılı kanundaki katı çalışma süreleri 4857 sayılı kanun ile daha fazla esneklik kazanmış bulunmaktadır. Bu kanun ile getirilen çalışma şekillerinden biri de telafi çalışmasıdır. Zorunlu nedenlerle işin durması ya da işçinin talebi ile yasal izin süreleri dışında kendisine izin verilmesi hallerinde, çalışılmayan bu sürelerin telafi edilmesi ihtiyacını karşılamak üzere getirilen bu çalışma şekli gerek işçi gerekse işveren bakımından memnun edici bir düzenleme olmuştur. Telafi çalışması ile hem işveren hem de işçi, piyasa koşulları ya da izin ihtiyacından gelen durumları zarar görmeden karşılama yoluna gidebileceklerdir. Bu bağlamda covid-19 salgını nedeniyle işverenlerin çalışılmayan süreleri telafi etmeleri bu kavram dahilinde mümkün olabilecektir. Bilindiği gibi covid-19 salgını hem ülkemizde hem de tüm dünyada ekonomik sorunlara yol açmış ve bunun yansımaları da hem işçi hem de işverenler açısından sıkıntılı olmuştur. Bu çalışmamızda telafi çalışmasının yasal düzenleme kapsamında şartları, hükümleri ve çalışma hayatına olan katkıları yasalar ve yargı kararları çerçevesinde ele alınmış öğretilerdeki görüşlere yer verilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Esnek Çalışma, Telafi, İş Kanunu, Zorunlu Neden, Çalışma Süreleri.

* Harran Üniversitesi İİBF Kamu Yönetimi Hukuk Bilimleri, aterzioglu@harran.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1916-0421>

ABSTRACT

Today's market conditions and technological developments have revealed the necessity of flexible working times instead of fixed working times in working life. For this reason, the strict working hours in the law no 1475 have gained more flexibility with the law no 4857. One of the forms of work introduced by this law is compensatory work. This method of work, which was introduced to meet the need to compensate these unworked periods in cases where the work is stopped due to compulsory reasons or when the worker is given permission outside the legal leave periods, has been a satisfactory arrangement for both the employee and the employer. With compensatory work, both the employer and the employee will be able to meet the conditions arising from market conditions or the need for leave without harming them. In this context, it will be possible for employers to compensate for unworked periods due to the covid-19 pandemic within this concept. As is known, the covid-19 pandemic has caused economic problems both in our country and all over the world, and the reflection of this has been troublesome for both workers and employers. In this study, the conditions, provisions and contributions of compensatory work within the scope of legal regulation and their contribution to the working life were discussed within the framework of laws and judicial decisions.

Keywords: Flexible Work, Compensation, Labor Law, Compulsory Reason, Working Times.

1.GİRİŞ

Çalışma hayatındaki teknolojik gelişmeler ve piyasalardaki rekabet şartları, çalışma sürelerinin esnek hale getirilmesi ihtiyacını doğurmuştur. Böylece işverenler, çalışma sürelerinin katılığında kurtularak işçiyi de mağdur etmeden daha kolay bir şekilde piyasanın rekabet şartlarına ayak uydurabilmek imkanına sahip olmuşlardır. 1475 sayılı Kanunun (1475 sayılı iş kanunu, 1971) mülga 61.maddesi “çalışma sürelerinin haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağını” öngörmüştü. Ancak 4857 sayılı Kanunun (4857 sayılı İş kanunu, 2003) 63/2.maddesi, “Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabileceğini” hüküm altına almak suretiyle esnek çalışmanın önünü açmış bulunmaktadır. Yine aynı kanunda düzenlenen kısmi süreli iş sözleşmesi, kısa çalışma, çağrı üzerine çalışma ve geçici iş ilişkisi kavramları esnek çalışma bakımından önemli kavramlardır. Bu

bağlamda telafi çalışması da çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi çerçevesinde 4857 sayılı Kanun ile getirilen bir düzenlemedir. Telafi çalışmasının, esnek çalışmanın mümkün olması neticesinde ortaya çıkabilen bir kavram olması nedeniyle, öncelikle esnek çalışma konusuna kısaca değinmek doğru olacaktır.

2. ESNEK ÇALIŞMA KAVRAMI

Dünyada büyük bir hızla artış gösteren küreselleşme ve uluslararası rekabet, çeşitli ürün talepleri ve ekonomik dalgalanmalar, hatta bugün yaşanan küresel salgın bile çalışma hayatında esneklik zorunluluğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle artık geleneksel olan sabit sürelerle çalışma yöntemi yerine esnek çalışma tercih edilmektedir. Esnekleşme kavramından çalışma ilişkisi taraflarının beklentileri farklıdır. İşverenler, ekonomik anlamda işletmesini geliştirmeyi amaçlarken, işçiler de serbest zaman kullanmayı amaçlamaktadırlar. İş hukukunun esnekleştirilmesi, iş hukuku araçları ile çalışma biçimlerini düzenleme imkânı veren bir sistemin ortaya çıkmasını hedeflemektedir (Günay, 2004, s.4).

Çalışma hayatında esneklik, işletmelerin üretim kapasitesine, piyasa ve rekabet şartlarına uyum sağlamak, ayrıca işçilerin çeşitli ihtiyaçlarına katkıda bulunmak amacıyla tarafların serbest hareket etmesi sonucunu doğuran bir çeşit çalışma şeklidir. Esnek çalışma; sayısal esneklik, ücret esnekliği, çalışma süreleri esnekliği gibi sonuçları ortaya çıkarmaktadır. Ancak bu esneklik hiçbir zaman işçiye zarar verici bir sonucu doğurmamalıdır (Demir ve Gerşil, 2008, s.69-70). İş hukukunun esnek hale getirilmesi, işçi ve işveren taraflarının bireysel ve toplu iş sözleşmesi araçlarıyla, çalışma şartlarını ihtiyaçlara göre çeşitli biçimlerde düzenleme imkânı veren bir sistemin kurulmasını ifade etmektedir. Ayrıca iş hukukunda oluşan esnekliğin, tarafların karşılıklı çıkarlarını gözetmesi gerektiği, bu esnekliğin tarafların serbestliği anlamında katkıda bulunacağı ve işçi ve işveren ilişkilerinde devletin rolünü de azaltacağı kabul edilmektedir (Günay, 2004, s.4-5). Dolayısıyla esneklik, ekonomik ve sosyal koşullara uyum sağlamayı hedefleyen, sözleşme taraflarına farklı seçenekler sunma amacı güden bir kavram olarak kabul edilmelidir. Ancak esnekliği, ekonomik krizlerin bir çözümü olarak kabul etmenin de yanlıgı olacağı muhakkaktır. (Eyrenci, 2004, s.17).

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 1475 sayılı Kanuna göre önemli farklı yanlarından biri çalışma hayatına daha fazla esneklik getiren hükümlere sahip olmasıdır. Belirli mazeret durumları dışında ücretli veya ücretsiz izin

verme zorunluluğu bulunmayan 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde haftalık çalışma sürelerinin işgünlerine eşit şekilde dağıtılarak uygulanıyor olması nedeniyle, günlük normal çalışma süresinin üzerinde olan çalışmalar, fazla çalışma sayılmakta ve telafi çalışmalarının yapılması mümkün olmamaktaydı (Süzek, 2020, s.810). Yine 1475 sayılı Kanun döneminde, uygulamada tarafların kendi aralarında anlaşarak, ulusal bayram ve genel tatil günlerinden önce işçilere izin verilmesi ve yasaya aykırı olsa da bunu fazla çalışma saymadan bu sürenin daha sonra telafi edilmesi yoluna gidilmekteydi (Eyrenci, 2007, s.31). Sendikalaşmanın söz konusu olduğu işyerlerinde tarafların anlaşmasıyla zaman zaman uygulanabilen bu durum, bazı işverenler tarafından daha sonra fazla çalışma ücreti ödeme endişesiyle kabul edilmemekteydi (Baycık, 2014, s.246). Belirtilen nedenler telafi çalışmasına ilişkin yasal bir düzenlemeye olan ihtiyacı ortaya koymaktadır.

Bu durumdan yola çıkarak esnek çalışma hükümleri kapsamında telafi çalışmasının önemli bir yere sahip olduğu kabul edilebilir. Esneklik çerçevesinde, telafi çalışması ile, işletmelerin üretim ihtiyaçları kapsamında işgücünü daha verimli kullanabilmeleri, işçinin de ihtiyaç duyduğu dinlenme zamanını kullandıktan sonra, sözleşmeyle yükümlü olduğu çalışma süresini farklı bir zamanda yerine getirmesi sağlanmaktadır (Ekonomi, 2004, s.1249). Böylelikle çeşitli nedenlerle normal çalışma süresini yerine getiremeyen işçinin ücretinde kesintiye gidilmeksizin çalışma süresini tamamlayabilmesi sağlanmakta ve hem işçinin hem de işverenin çalışma ilişkisi bağlamında sıkıntıya girmesi engellenmiş olmaktadır. Tüm bunların yanında işverenin fazla çalışma ücreti ödemedi ve işçinin onayı da gerekmeden, tek taraflı telafi çalışması yaptırabilmesinin, işletmeler için önemli bir imkan sağladığı kabul edilmektedir (Alp, 2020, s.111).

3.TELAFİ ÇALIŞMASI KAVRAMI

Telafi çalışması kavramının ilk ortaya çıkması; ekonomik krizde toplu işçi çıkarmayı önleme amacıyla, çalışma süresinin kısaltılması ile birlikte uygulanması sonucu olmuştur (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2020, s.751). Telafi çalışmasının tanımı, “işçinin çeşitli nedenlerle çalışmaması durumunda, eksik kalan bu sürelerin yasada öngörülen farklı bir zaman diliminde normal çalışma süresine ek olarak ve fazla çalışma ücreti olmaksızın çalışılması ve bu sürenin telafi edilmesi” olarak yapılabilir (Süzek, 2020, s.810). Telafi çalışması, 4857 sayılı Kanununun 64.maddesinde düzenlenmektedir. Madde hükmüne göre;

“Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Cumhurbaşkanı bu süreyi iki katına kadar artırmaya yetkilidir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmaz”. 4857 sayılı Kanun’un 64.maddesinde, hangi hallerde telafi çalışmasını gerektiren durumların söz konusu olacağı ve telafi çalışmasının hangi zamanlarda ne kadar süre ile yapılabileceği hüküm altına alınmış bulunmaktadır.

4.TELAFİ ÇALIŞMASININ KOŞULLARI

Telafi çalışmasının hangi koşullarda söz konusu olabileceği 4857 sayılı Kanun’un 64.maddesinde belirtilmiş bulunmaktadır. Kanuna göre; işin belirtilen nedenlerle bir süre durmuş veya tatil edilmiş olması ya da isteği üzerine işçiye izin verilmiş olması hallerinde telafi çalışması mümkün olabilecektir. Çalışılmayan sürenin telafisinin işveren tarafından ne kadar sürede talep edilmesinin gerektiği, günde en fazla ne kadar süre telafi çalışması yapılabileceği ve bu çalışmanın hangi günlerde yapılamayacağı yasa koyucu tarafından belirlenmiştir. Ayrıca hangi durumlarda oluşan çalışmama halinin telafi çalışması ile giderilebileceği yasada açıkça ortaya konmuştur. Bu durumlar ve sonuçlarına kısaca değinmeye çalışacağız.

4.1.4857 Sayılı Kanun’a Tabi Bir İş Bulunmalıdır

Telafi çalışması, ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu’nda düzenlenmiş bir kavramdır. Bu nedenle, ancak bu kanun kapsamında düzenlenmiş bulunan iş sözleşmelerine telafi çalışmasının uygulanabileceği sonucuna ulaşılabilir. Hatta yine İş Kanunları olan Deniz İş Kanunu (Deniz İş kanunu, 1967) ve Basın İş Kanunu’na (Basın İş Kanunu, 1952) tabi bir çalışmada bile telafi çalışması kavramı söz konusu olamayacaktır. Bunun yanında, 4857 sayılı Kanun kapsamındaki işin belirli ya da belirsiz süreli, kısmi ya da tam süreli olması, hatta sürekli ya da süreksiz olmasının telafi çalışmasının uygulanmasında bir etkisi olmayacak, tüm bu çalışma türlerine telafi çalışması uygulanabilecektir (Akyiğit, 2008, s.1929).

4.2.Telafi Çalışması Gerektiren Bir Durumun Ortaya Çıkması

Hangi durumlarda telafi çalışmasının yapılabileceği 4857 sayılı Kanunun 64.maddesinde kanun koyucu tarafından belirlenmiştir. Kanuna göre, “Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatil günlerinden 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” telafi çalışması söz konusu olabilecektir. 4857 sayılı Kanun’da, telafi çalışması yapılabilecek haller, üç grupta toplanmış bulunmaktadır. Bunlar; 1-Zorunlu nedenlerle işin durması sonucu çalışılmayan süreler, 2-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 sonucu çalışılmayan süreler, 3-İşçinin talebi üzerine kendisine verilen izin süreleridir.

4.2.1. Zorunlu Nedenlerle İşin Durması

Zorunlu neden kavramının içeriği 4857 sayılı Kanunun 64.maddesinde açıkça belirtilmemiştir. Ancak bu kavram, aynı yasanın zorunlu nedenlerle fazla çalışma başlıklı 42.maddesinde ifade edilmiş ve hangi anlama geldiği içeriğinde belirtilmiştir. 42.maddenin ifadesine göre, zorunlu nedenlerle fazla çalışma, “...- Gerek bir arıza sırasında gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında...” şeklinde anlatılmıştır. Kanunun ifadesi zorunlu neden kavramının içeriği hususunda bize bir fikir vermektedir. Bu ifadeden aynı zamanda zorunlu neden ile zorlayıcı sebep kavramının yasa koyucu tarafından farklı algılandığı da kolaylıkla anlaşılmaktadır (Ekonomi, 2004, s.1251).

Zorunlu neden kavramı ile zorlayıcı neden kavramı aynı doğrultuda olmayıp zorunlu nedenler, zorlayıcı nedenleri de kapsayan ancak ondan daha geniş bir kavramdır (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2020, s.397). Doktrindeki bir görüşe göre, İş K.64 bağlamındaki zorunlu sebepler; işin ya da işyerinin işleyişi sırasında genellikle ansızın ortaya çıkan ve işyerindeki faaliyeti bir bölümde veya işyerinin tamamında durduran ya da çalışma sürelerinin büyük ölçüde azalmasına neden olan acil ve olağanüstü bir hal olarak ifade edilmiştir. Böylece zorunlu nedenlerin, zorlayıcı nedenler düzeyine ulaşmasının zorunlu olmayan olgular olduğu görüşü ileri sürülmüştür (Akyiğit, 2008, s.1931).

Zorlayıcı neden, önceden tahmin edilemeyen, kaçınılması mümkün olmayan ve dıştan gelen olaylar şeklinde tanımlanmaktadır (Alper ve Kılıkış, 2015, s.98). Zorlayıcı nedenler, daha ağır olduğundan dolayı öncelikli olarak zorunlu neden sayılabilir. Dolayısıyla zorlayıcı nedenlerin, öncelikli olarak telafi çalışmasına imkan verdiği kabul edilebilir (Astarlı, 2008, s.9). Böylece, ülke veya dünya çapındaki bir ekonomik kriz dahi zorunlu neden sayılarak telafi çalışmasına geçerli bir sebep olabilecektir (Akyiğit, 2008, s.1931). Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2008/9-349 Esas, 2008/348 Karar ve 30.04.2008 Tarihli bir kararında “zorlayıcı sebep; işyerine, işletmeye ilişkin, kaçınılmayan ve önceden öngörülemeyen bir olay ...” şeklinde bir nitelendirmeye gitmiş bulunmaktadır (Legalbank.net, s.e.t. 20.01.2021). Ayrıca Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkındaki Yönetmeliğin 3/h maddesinde Zorlayıcı sebep: “İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları” ifade ettiği yönünde bir tanımlamaya gitmiştir. Zorlayıcı nedenlerin ne kadar süre devam ettiği de mühim değildir. Aynı zamanda telafi çalışmasına işyerinin tümünde ya da bir bölümünde gidilmesi de telafi çalışmasının varlığının kabulü açısından herhangi bir fark oluşturmamaktadır (Akyiğit, 2005, s.4). Benzer şekilde deprem, sel gibi doğal afetler sonucunda iş, tamamen ya da kısmen durmuşsa işçinin çalışmadığı süreler için telafi çalışması yaptırılması yine söz konusu olabilecektir. Bunun yanında zorlayıcı sebep sayılmayan mesela işyerindeki makinaların bakım veya tamir ya da arızaları nedeniyle işyerinin kapatılması veya önemli ölçüde az çalışılması halinde de telafi çalışmasının yaptırılması söz konusu olabilecektir (Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, 2020, s.312). Ancak zorlayıcı nedenler dolayısıyla işçinin işe gelmemesi, işçiye izin verilmesi hariç işçiden kaynaklanan sebeplerle olması halinde telafi çalışması kavramının ortaya çıkmayacağı kabul edilmektedir (Songu ve Birben, 2007, s.279).

Öğretide zorlayıcı neden kavramı ile mücbir sebep kavramının benzer anlamda kullanılmakta olduğu görülmektedir (Yorulmaz, 2020, s.1347). Zorlayıcı nedeni kişinin iradesi dışında oluşan, önceden öngörülemeyen ve karşı konulamayan ve kaçınılmaz olarak zararlı bir sonucun ortaya çıkmasına sebep olan olay şeklinde tanımlamak mümkündür (Akıncı, 2020, s.65). Bu

nedenle zorlayıcı nedenlerin, işyeri ve işletmeler açısından olağanüstü bir durum olduğu kabul edilebilir (Yiğit, 2020, s.268).

Çalışma hayatını etkileyen ve uzaktan çalışma, esnek çalışma, daha kısa süreli çalışma gibi sonuçlar doğuran Covid-19 salgınının zorlayıcı sebep (Yüreklı, 2020, s.35) kapsamında değerlendirilmesi ve eksik çalışılan sürenin daha sonradan telafi edilmesi mümkün olabilecektir. Bunun gibi hafta sonlarında sokağa çıkma yasağı olması ve işyerinin cumartesi günlerinde çalışılan bir işyeri olması ya da işyerinde karantina uygulanması nedeniyle çalışılmayan sürenin bu yol ile telafi edilmesi de mümkün olabilecektir. Ancak bunun için cumartesi günleri çalışılan bir işyerinin söz konusu olması ve işverenin de bu günlere ilişkin ücreti işçilere ödemeye devam etmesi gerekir (Alp, 2020, s.112).

4.2.2. Ulusal Bayram Ve Genel Tatil Günlerinden Önce Veya Sonra İşyerinin Tatil Edilmesi Veya Önemli Ölçüde Az Çalışılması

İş Kanunu 64.madde, tatil günlerinden önce veya sonra işyerinde işin tamamen durması ya da önemli ölçüde az çalışılması hali ile işçinin bu günlerde izin talep etmesi halinde çalışılması gereken sürenin daha sonradan telafi edilmesine imkan tanımış, böylelikle hem işverenin çalışılmayan süre açısından mağdur olmasını önleme hem de işçinin izin almasına zemin hazırlama yoluna gitmiştir. Bu durumun uygulamada önemli bir ihtiyacı karşılamaya hizmet ettiği kabul edilmektedir. Henüz bu konuda yasal bir düzenleme bulunmadığı zamanlarda bile işçi ve işveren tarafları karşılıklı uzlaşarak bayram ve tatil günlerinden önceki ve sonraki günleri de tatile ekleyerek işçinin daha fazla tatil yapabilmesine imkan sağlama hususunda anlaşma yoluna gitmekteydiler (Ekmekçi, 2005, s.33). Yürürlükte bulunan İş Kanunu hükümlerinin düzenlemesiyle, işveren için, tatil günlerinden önceki ve sonraki günleri birbirine ekleyerek bu zaman zarfında çalışılmayan sürenin telafisi imkanının sağlanmış olduğu kabul edilebilecektir. Ayrıca işyerinin bu günlerde tatil edilirken mutlaka tamamının tatil edilmesine gerek olmayıp sadece bir kısmının ya da belirli işçileri ilgilendiren bir bölümünün tatil edilmesine de yasal bir engel olmadığı kabul edilmelidir (Ekmekçi, 2005:33).

Yasada “ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra” şeklinde bir ifade kullanılmıştır. Bu ifadenin sadece önce veya sadece sonra şeklinde değil, gerek görülürse hem önce hem de sonra bu imkanın kullanılmasına olanak sağladığını belirtmek daha doğru olacaktır (Ekonomi, 2004, s.1252). “Ulusal

bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi” işçinin talebi ile olabileceği gibi, işverenin bu yöndeki tek taraflı irade beyanı ile olması da mümkündür (Eyrenci, 2004, s.47).

İş Kanunu madde 64 uyarınca, işverenin telafi çalışması yapabilmesi için işyerindeki çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya işyerinin tamamen tatil edilmesi gerekir. İşyerindeki bazı arıza durumları veya makinaların bozulması dolayısıyla işyerinin tamamı ya da sadece bir bölümün tamamının faaliyetlerinin durdurulması söz konusu olabilir. Bu durumda telafi çalışmasının yaptırılması mümkündür. İşyerindeki çalışmanın önemli şekilde az çalışma olarak kabul edilebilmesi ve telafi çalışması yapılabilmesi için az çalışma ya da çalışılmayan sürenin miktarı öne çıkmaktadır. Öğretide haklı olarak önemli ölçüde az çalıştırılma miktarının ne olması gerektiğinin açıklığa kavuşturulması gerekliliği üzerinde durulmuştur (Akyiğit, 2004, s.9). Burada önemli ölçüde az çalışmanın ölçütü olarak, kısmi süreli çalışmaya ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu’nun 13’üncü maddesi ile İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği 6.maddeden yola çıkabilmemiz mümkündür. Buna göre sürenin normal çalışma süresinin en az üçte biri kadar kısaltılmış olması halinin anlaşılması gerektiği kabul edilebilir (Ekonomi, 2004, s.1253; Süzek, 2020, s.811). Ancak işçinin çalışma süresinin önemli ölçüde altında olmayan bir süre için dahi olsa izin istemesi halinde dahi bu izin süresinin telafi çalışmasına konu edilebileceği kabul edilmektedir (Ekmekçi ve Yiğit, 2020, s.430).

4.2.3. Benzer Nedenlerle Telafi Çalışması

İş Kanunu’nun 64.maddesinde “benzer nedenlerle” de telafi çalışması yapılabileceği hükmü yer almıştır. Böylece yasa koyucu, zorunlu nedenler ve tatil günlerine benzeyen durumlar için bu imkanın kullanılabilmesinin yolunu açmıştır. Ancak benzer nedenlerin yasada sayılan durumlar niteliğinde olması gerekir. Örneğin öğretide işyerindeki ekonomik sorunların zorunlu nedenlere benzer bir durum olmadığı genel ekonomik sıkıntıların işveren için zorunlu bir neden olarak ileri sürülemeyeceği kabul edilmektedir (Akın, 2016, s.302). Bunun gibi hammadde temininde yaşanan güçlükler ile mala olan talebin azalması ve stok fazlalığı gibi birtakım işletme ve ekonomik güçlüklerin telafi çalışmasına imkan vermediği görüşü ileri sürülmüştür (Mollamahmutoglu vd., 2020, s.397; Astarlı, 2008, s.9).

Günümüzde yaşanan covid-19 salgını nedeniyle işverenler, piyasa daralması, ekonomik durgunluk, sipariş azlığı, hammadde temininde yaşanan ülkesel ve küresel sorunlarla karşılaşabilmektedirler. Bu durum, işverenlerin bireysel olarak ekonomik durumlarından kaynaklı olmayıp küresel ölçekte meydana gelen salgın gibi doğal bir krizden doğmaktadır. Küresel salgın dolayısıyla çok sayıda işçinin işini kaybetmesi söz konusu iken bu durumda işyerinde işin durmasının zorunlu nedenle olduğu kabul edilmelidir. Bu nedenlerle işverenlerin, krizlere çare olarak fesih yoluna gitmek yerine telafi çalışması gibi esnek çalışma modelleriyle çözüm bulmaya çalışmaları fesihleri önleme açısından daha yerinde olacaktır. Dolayısıyla işverenlerin covid-19 nedeni çalışılmayan süreleri telafi çalışması ile gidermeleri 4857 sayılı Kanunun getirdiği bir imkan olacaktır.

Yasal grev veya lokavtta geçen süre için telafi çalışmasının yaptırılmayacağı kabul edilebilir (Akyiğit, 2005, s.6). Ancak topluca yapılacak bir eğlence organizasyonu ya da yöresel bir etkinlik veya kutlamaya katılma faaliyetinin “benzer nedenlere” örnek olarak kabul edildiği görülmektedir (Ekonomi, 2004, s.1252). Bunun yanında öğretide, izinsiz ve mazeretsiz bir şekilde işe gelmeyen işçinin ücretinin kesilmesi yerine telafi çalışması yaptırılarak “benzer nedenler” kavramının bu şekilde yorumlanabileceği yönünde görüşler de bulunmaktadır (Ekmekçi, 2005, s.33).

4.2.4. İşçinin Talebi Üzerine İşveren Tarafından İzin Verilmesi

Telafi çalışmasını gerektiren bir diğer neden de işçinin talebi üzerine kendisine izin verilmiş olmasıdır. Ancak, yasalar ve sözleşmelerle işçiye verilmesi gerekli olan izinlerin karşılığı olarak telafi çalışması yaptırılması mümkün değildir. Dolayısıyla telafi çalışmasına konu olacak çalışmalar, işverenin yasal veya akdi sorumluluğu olmadığı halde işçiye vermiş olduğu izin sürelerine ilişkin olacaktır (Süzek, 2020, s.811). Buna karşılık, işçinin talebi olmaksızın izne çıkarılmış olması ve hatta işçinin bunu onaylamış bulunması halinde bile bu sürenin telafi çalışmasına konu edilemeyeceği çünkü yasanın açıkça işçinin izin talebini aradığını beyan eden görüşler de mevcuttur (Astarlı, 2008, s.9). Bu bağlamda yasadaki ifadede işçinin açıkça izin talebini aradığı kabul edilmelidir. Ayrıca izin talebinde bulunan işçinin bu izne karşılık telafi çalışması yapacağını açıkça kabul etmesi ya da bunun işveren tarafından telafi çalışması karşılığında verildiğinin işçiye bildirilmiş olması gerekir. Bu yöndeki ispat yükü işverene düşmektedir (Ekonomi,

2004, s.1254). Bu nedenle iznin telafi çalışması karşılığı olarak verildiğinin işveren tarafından kayıt altına alınmasının ispat açısından işverene kolaylık sağlayacağı muhakkaktır (Ekmekçi, 2005, s.35).

Yasal ve akdi durumlar haricinde işverenin işçiye izin verme zorunluluğu bulunmamaktadır. İş Kanunu md.64'teki izin verilmesine ilişkin ifade, işverene bu yönde bir zorunluluk getirmemektedir. Aslında telafi çalışmasına konu olan ve izin verilen süre, işçinin normalde çalışması gerektiği halde izin alarak çalışmadan geçirdiği süredir. Telafi çalışmasına konu olan izin süresinin mutlaka uzun bir süre olmasına gerek bulunmamaktadır. Telafi çalışması kapsamında talep edilen ve bu kapsamda işveren tarafından verilen birkaç saatlik bir iznin bile telafi çalışması ile karşılanmasının mümkün olduğu kabul edilmelidir (Akyiğit, 2004, s.6). Ancak, bireysel ya da toplu iş sözleşmelerinde hangi hallerde işçiye izin verileceğine ilişkin bir düzenleme yapılmışsa, bu gibi hallerde telafi çalışmasının yapılamayacağı kabul edilmelidir. Yine bunun gibi İş Kanunu 41.madde uyarınca yapılan fazla çalışma karşılığı kullanılan iznin de telafi çalışmasıyla bir ilgisi bulunmamaktadır (Ekmekçi, 2005, s.34).

5.TELAFİ ÇALIŞMASININ UYGULANMASI

5.1. Telafi Çalışmasının 4 Ay İçinde Yapılması

Telafi çalışmasına karar verme ve uygulama yetkisi işverene ait bulunmaktadır. 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren; İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 7/2 maddesine göre, “Telafi çalışması yaptıracak işveren; bu çalışmanın 4857 sayılı İş Kanunu'nun 64'üncü maddesinde sayılan nedenlerden hangisine dayandığını açık olarak belirtmek, hangi tarihte çalışmaya başlanacağını, ilgili işçilere bildirmek zorundadır”. Yönetmeliğin açık hükmü gereği olarak işverenin işçilere hangi nedenle, hangi tarihlerde ve hangi işçiler için geçerli olmak üzere telafi çalışması yaptırılacağını bildirim yükümü bulunmakta ve işçinin yükümlülüğü de bu bildirimden itibaren ortaya çıkmaktadır. İşverenin usulüne uygun bir şekilde telafi çalışması bildirim üzerine işçinin bu çalışmadan kaçınma hakkı bulunmamaktadır (Ekmekçi, 2005, s.36). Hatta işçinin telafi çalışmasından sebep olmadığı halde kaçınması, bu çalışmaya katılmamasının sözleşmesinin derhal feshine yol açabileceği kabul edilmektedir (Akyiğit, 2004, s.13).

İşçinin talebi nedeniyle yapılacak olan telafi çalışmasının izinden önce yapılıp yapılamayacağı konusunda öğretilerde farklı görüşler bulunmaktadır.

Telafi çalışması kavramı niteliği itibariyle yerine getirilmeyen bir hususun sonradan giderilmesi anlamına gelmektedir. Henüz bir sorun veya eksiklik yokken bir eksikliği telafi etmenin anlamsız olacağından yola çıkarak telafi çalışmasının izin kullanıldıktan sonra yaptırılmasının amaçlandığı kabul edilmelidir. Öğretide haklı bir şekilde ifade edildiği üzere, önceden çalışma yaptırılıp daha sonra izin verilmesinin telafi çalışması olmayacağı kabul edilmelidir. Doğal olarak haftalık normal çalışma sürelerinde çalışılması gereken bir sürenin çalışılmadığı için telafi edilmesi söz konusu olmaktadır. Aksi durumda işçinin çalışıp izin istemesi halinde normal çalışma sürelerinin üzerindeki süreye fazla çalışma hükümlerinin uygulanması gerekecektir (Ekmekçi, 2005, s.32). Ancak telafi çalışmasının, bu uygulamayı gerektiren nedenlerin ortaya çıkmasından önce ya da sonra yapılabileceği hususunda görüşler de mevcuttur (Ekonomi, 2004, s.1256).

İş Kanunu 64.maddeye göre, telafi çalışmasının işveren tarafından dört ay içinde yapılması gerekir. Bu süre, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 7/3. maddesine göre “zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden” süredir. Görüldüğü gibi yönetmelik maddesi sadece zorunlu neden halinin sona ermesi ve işyerinin çalışma açısından normale dönmesini düzenlemiş bulunmakta, işverenden talep üzerine verilen izin hakkında herhangi bir açıklamada bulunmamaktadır. Ancak buna rağmen aynen zorunlu nedenin ortadan kalkması halinde olduğu gibi, izin durumunda da iznin sona ermesinden itibaren bu sürenin işlemeye başlayacağı kabul edilmelidir. Dört aylık süre, çalışmayı gerektiren durumun sona ermesinden itibaren başlayacaktır (Ekmekçi ve Yiğit, 2020, s.432). Bu itibarla sokağa çıkma yasağı nedeniyle işin aksaması durumlarında yapılacak olan telafi çalışması da yasakların kalktığı ve işyerinin normal çalışma haline döndüğü tarihten itibaren yaptırılabilir (Alp, 2020, s.115).

Telafi çalışmasının yapılması gereken dört aylık sürenin taraflarca sözleşmeye konulacak bir hükümlerle uzatılması mümkün değildir. Telafi çalışmasına ilişkin ilk düzenlemede iki ay olan bu sürenin kısa olduğu ve bu sürenin altı ay olmasının taraflar açısından daha isabetli olacağı görüşü ileri sürülmüştür. (Ekmekçi, 2005, s.36). İlk düzenlemedeki iki aylık sürenin kısa olduğu ve 25/3/2020 tarihli ve 7226 sayılı Kanununun 43’üncü maddesiyle getirilen şimdiki düzenlemede yer alan dört aylık sürenin daha makul olduğu kabul edilebilir. Kanunun belirlemiş olduğu bu dört aylık süre içinde işverenin

telafi çalışması yaptırmaması halinde, çalışılmayan süreye ilişkin olarak artık bir telafi çalışmasının yaptırılması mümkün olmayacaktır.

5.2. Telafi Çalışmasının En Fazla Günde 3 Saat Olması Ve Tatil Günlerinde Telafi Çalışması Yaptırılmaması

İş Kanunu 64/2 hükmü açıkça şu ifadeye yer vermiştir: “Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmaz”. Görüldüğü üzere yasa metni oldukça açık bir şekilde günlük telafi süresinin en fazla 3 saat olabileceği hususunda emredici bir hüküm ortaya koymuştur. Telafi çalışması için üst limit olan 3 saatlik sürenin ancak günlük çalışma süresinin en üst sınırını aşmamak kaydıyla mümkün olabileceğini unutmamak gerekir. Bilindiği gibi bir işçinin günlük azami çalışabileceği süre, İş Kanunu 63/2 hükmü gereğince, en fazla günde on bir saattir. Bu çerçevede telafi çalışması yaptırılacak işçinin çalışma süresinin on bir saati aşmamasına dikkat ederek bu çalışmanın uygulanması gerekir. Yine İş Kanunu 63/2 hükmüne göre, haftalık normal çalışma süreleri farklı çalışma günlerine günlük on bir saat sınırını aşmamak kaydıyla dağıtılabılır. Haftanın bazı günlerinde sadece üç ya da beş saat çalışılıyor olması mümkün olabilir. Durumun böyle olması, üç saat çalışılan bir iş gününde günlük on bir saat sınırına kadar telafi çalışması yaptırılabilceğini göstermez. Bu halde bile en fazla günde üç saat telafi çalışması yapılabilecektir. Gerek üç saatin üzerindeki bir telafi çalışma süresini gerekse yasal nedenlere dayanmayan bir telafi çalışmasını işçinin kabul etme zorunluluğu yoktur. Bu tür bir zorlamaya maruz kalması halinde işçinin çalışmaktan kaçınmasının hukuki bir yaptırımı olmayacağı kabul edilmelidir (Ekmeççi, 2005, s.37).

Kanunlar tarafından tatil olarak belirlenmiş olan bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatili günlerinde telafi çalışması yaptırılmaz. Buradaki tatil günleri kapsamına yıllık ücretli izin günlerini de katmak gerekir (Akyiğit, 2008, s.1940). Kanunlarca belirlenmiş tatil günlerinin yanında, sözleşmelerle belirlenmiş olan tatil günlerinde de telafi çalışmasının yaptırılmayacağını belirtmek gerekir. Bireysel ya da toplu iş sözleşmeleriyle tarafların cumartesi gününü tatil olarak belirlemeleri halinde cumartesi taraflar için akdi bir tatil günüdür ve bu günlerde işçi kabul etmediği müddetçe telafi çalışması yaptırılmaz. Bir başka görüşe göre ise, cumartesi günleri çalışılmayan bir işyerinde, çalışma saatleri haftanın diğer günlerine dağıtılmış olacağından

cumartesi günü tatil olarak kabul edilmelidir. Bu bakımdan cumartesi günleri işçiler açısından dinlenme günü niteliğini kazanmış olmaktadır. Kanun hükmünün de “günlük çalışma süresini aşmamak koşulu ile” ifadesinden yola çıkarak cumartesi gününün izin günü olduğu kabul edilmiştir (Songu ve Birben, 2007, s.285). Bu doğrultuda Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 17.03.2008 tarih, 2007/27667 esas ve 2008/5298 sayılı bir kararında; haftanın beş günü çalışma yapılan işyerinde cumartesi gününün taraflarca akdi tatil olarak belirlendiği, daha önceden cumartesi telafi çalışmasını kabul eden ve günde on saat telafi çalışması yaptırılan işçinin daha sonra bunu kabul etmemesi üzerine sözleşmesinin feshedilmesinin haklı ve geçerli bir nedene dayanmadığı, telafi çalışmasının hem tatil gününde hem de üç saatten fazla olmasının hukuka uygun olmadığı vurgulanmıştır. (Legalbank.net, s.e.t. 24.01.2021). Ancak işçi bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde; genel tatil günlerinde çalışmaya rıza göstermişse, tatil hakkından vazgeçmiş olacağından, bu günlerde telafi çalışması yapılmasının işveren tarafından talep edilebileceği kabul edilmektedir (Ekonomi, 2004, s.1257).

5.3. Telafi Çalışmasında Ücret

Telafi çalışması, normal çalışma günlerinde çalışması gereken sürenin çalışılmamış olması nedeniyle daha sonraki bir zaman diliminde normal bir çalışma şeklinde yerine getirilmesidir. Bu nedenle telafi çalışmasının mesai sonrası ya da (akdi tatil değilse) cumartesi günü yapılması işçiye fazla ücrete hak kazandırmaz. Nitekim İş Kanunu 64/1 son cümlesi “Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz” hükmü ile telafi çalışması yapılan süreler için işçiye fazla çalışma ücretinin verilmeyeceği kabul edilmiştir. Ancak, taraflar, sözleşmeye koyacakları bir hükümlerle telafi çalışması için zamlı ücret ödeneceğini kararlaştırabilirler. Burada tartışılan bir diğer nokta ise, işçinin hem çalışmadığı sürede hem de telafi çalışması yaptığı dönemde ücretlendirilmesinin nasıl olacağı yönündedir. İzinli olduğu veya çalışmadığı sürede işçinin ücretini almış olduğu göz önüne alınacak olursa telafi çalışması yapılan dönemde işçiye yeniden bir ücret ödenmesinin söz konusu olmayacağı kabul edilmelidir (Ekmekçi, 2005, s.36; Ekonomi, 2004, s.1258). İşçiye günlük üç saatlik yasal telafi çalışmasının üstünde bir süreyle iş yaptırılması halinde işverenin, üç saatin üzerindeki süreye zamlı ücret ödeyeceği muhakkaktır.

5.4. İdari Yaptırım

Telif çalışmasının yerine getirileceği zaman dilimi ve telif çalışmasının yaptırılacağı süre açısından işverenin İş Kanunu'nun 64.maddesine aykırı hareket etmesi halinde idari para cezası söz konusu olacaktır. Bu konuda İş Kanunu'nun 104/2.maddesi "64'üncü maddede öngörülen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için...idari para cezası verilir" hükmünü içermektedir. Hüküm gereği olarak işverenin, telif çalışması hükümlerine aykırı davrandığı her işçi için bu cezayı ödemesi gerekir. İşçinin üç saatten fazla çalışması ya da kabul etmediği halde tatil günlerinde çalışması halinde fazla çalışma ücretine hak kazanmasının yanında işverenin de ayrıca idari para cezası ödemesi söz konusu olacaktır. Öğretide haklı olarak, işin düzenlenmesine aykırılık hali için öngörülen idari para cezası miktarının telif çalışmasına aykırılık haline oranla altı kat fazla olması göz önüne alındığında telif çalışması için öngörülen idari para cezası miktarının düşük olduğu öne sürülmüştür. Sonuçta işin düzenlenmesine ilişkin 63, 68, 69, 71, 72 ,73, 74, 75, 76.maddelere aykırılık hali için işverene daha fazla bir idari para cezası öngörülürken telif çalışmasına aykırılık hali için altıda biri oranında bir miktar belirlenmesine anlam verilememiştir (Ekmekçi, 2005, s.37).

6. SONUÇ

Ekonomik ve teknolojik bakımdan gelişen ve değişen dünyamızda, işverenlerin piyasa şartlarına, rekabet dünyasına ayak uydurabilmeleri ve çalışanların da çalışma hayatlarının daha kolay ve huzurlu olması açısından 4857 sayılı yasa ile getirilmiş bulunan telif çalışması kavramı, çalışma hayatına artı değer katacağı muhakkaktır. Zaman zaman işverenin, bazen de işçinin yararına olacak olan bu çalışma şekli her iki tarafı da memnun edecek bir düzenlemedir. 25/3/2020 tarihinde 4857 sayılı Yasanın 64.maddesinde yapılan değişiklikle telif çalışmasının yapılma süresinin 4 aya çıkarılmış olması; izin verilen veya yasadaki durumlara uygun nedenlerle çalışılmayan sürelerin telifisi açısından isabetli bir düzenleme olmuştur.

Günümüzde yaşanan covid-19 salgını nedeniyle işverenler, piyasa daralması, ekonomik durgunluk, sipariş azlığı, hammadde temininde yaşanan ülkesel sorunlar gibi durumlarla karşılaşabilmektedirler. Bu nedenlerle işverenlerin, krizlere çare olarak fesih yoluna gitmek yerine telif çalışması gibi esnek çalışma modelleriyle çözüm bulmaya çalışmaları daha yerinde olacaktır. Dolayısıyla işverenlerin yukarıda saydığımız benzer covid-19

nedenli çalışılmayan süreleri telafi çalışması ile gidermeleri 4857 sayılı Kanunu getirdiği bir imkan olacaktır. Bu bağlamda telafi çalışmasının gerek işçi gerekse işveren ve çalışma hayatı açısından çok isabetli bir düzenleme olduğunu vurgulamak gerekir.

KAYNAKÇA

Akın, L. (2016). *Ücret ve İşin Düzenlenmesi, 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri Sempozyumu bildiriler kitabı* (s.298-307) Erişim Adresi: https://aybu.edu.tr/hukuk/contents/files/10_%20Y%C4%B11%C4%B1nda%204857%20Say%C4%B11%C4%B1%20I%CC%87s%CC%A7%20Kanunu.pdf Erişim Tarihi: 25.01.2021

Akıncı, Ş. (2020). Covid 19' un Borç İlişkilerine ve Bazı Borçlar Hukuku Sözleşmelerine Etkisi, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Hukuk Özel Sayısı**, 62-103.

Akyiğit, E. (2005). Telafi Çalışması, *TÜHİS*, 1-16.

Akyiğit, E. (2008). **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**. Ankara: Seçkin Yayınları.

Alp, M. (2020). *Pandemi Sürecinde İş Hukuku. Corona Günlerinde Uzaktan Çalışma, Telafi Çalışması ve Ücret İndirimi*. İstanbul: Onikilevha Yayınları

Alper, Y., Kılıkış, İ. (2015). **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**. Bursa: Dora Yayınları.

Astarlı, M. (2008). Telafi Çalışması, *Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi*, 7, 9-34.

Baycık, G. (2014). Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20 (1), 223-262.

Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T., (2020). **İş Hukuku Dersleri**. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Demir, F., Gerşil, G. (2008). Çalışma Hayatında Esneklik Ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 68-89.

Ekmekçi, Ö. (2005). 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri, **Çimento İşveren Dergisi**, 30-39.

Ekmekçi, Ö., Yiğit, E., (2020). *Bireysel İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Onikilevha Yayıncılık.

Ekonomi, M. (2004). Telif Çalışması. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 4, 1248-1260.

Eyrenci, Ö. (2004). 4857 Sayılı İş Kanunu'nu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 4, 15-56.

Eyrenci, Ö., Taşkent S., Ulucan, D., Baskan, E., (2020). *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Eyrenci, Ö. (2007). 4857 Sayılı Kanun'da Telif Çalışmaları, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 9 (Özel Sayı), 31-42.

Günay, C.İ. (2004). Çalışma Sürelerinde Esneklik. *Kamu-İş Dergisi*. 3, 1-17.

Mollamahmutoğlu, H.M., Astarlı, M., Ulaş, B. (2020). **İş Hukuku Ders Kitabı**. Ankara: LYKEION Yayınları.

Songu, S. Ö., Birben, E., (2007). Çalışılmayan Cumartesi Günü Telif Çalışması Yaptırılması Mümkün müdür?, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9 (Özel Sayı), 273-288.

Süzek, S. (2020). **İş Hukuku**. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Yiğit, Y. (2020). Bireysel İş Hukuku Açısından Zorlayıcı ve Zorunlu Sebeplere Bağlı Olarak Ortaya Çıkan Çalışma Koşullarının Yeni Koronavirüs (COVID-19) Nedeniyle Gerçekleştirilen Son Yasal Değişiklikler Bağlamında Değerlendirilmesi, **İstanbul Hukuk Mecmuası**.78, 265-297

Yorulmaz, Ç. (2020). Türk İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Kapsamında Yeni Koronavirüs Salgınının Değerlendirilmesi, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 28 (3), 1343-1382.

Yürekli, S. (2020). Çalışma Hayatında Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Etkileri. **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Hukuk Özel Sayısı**, 19 (38), 34-61.