

<b>Konu:</b>	<b>Telafi Çalışması</b>
<b>Sayı:</b>	<b>2021/22</b>
<b>Tarih:</b>	<b>14.02.2021</b>
<b>Özet:</b>	Bu bültenimizde ülkemiz genelinde yaşanan yoğun kar yağışı sebebiyle, işyerinde zorunlu hallerle çalışmaya devam edemeyecek ya da tatil ilan etmek isteyen işverenler için “telafi çalışması” koşulları açıklanacaktır.

## Telafi Çalışması

### 1- GİRİŞ

Telafi çalışması, çeşitli sebeplerden dolayı işin durması, işyerinin tatil edilmesi veya işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işçinin çalışmadığı sürelerin daha sonra çalışılarak telafi edilmesidir. Özellikle ulusal bayram genel tatil günlerinden önce (arife günü gibi) veya sonra ya da **yoğun kar**, sel **gibi nedenlerle** işyerinde çalışılmaması durumlarında işyerinin tatil edilmesi halinde daha sonraki günlerde telafi çalışması yaptırılabilir.

Hatırlanacak olursa, pandeminin ülkemizde ilk tespit edildiği Mart/2020 döneminde; 26.03.2020 tarih ve 7226 sayılı Kanun ile telafi çalışması ile ilgili yasal düzenleme yapılmış ve iki aylık telafi çalışması yapılabilme süresi dört aya çıkarılmıştır. Ancak pandeminin bu süreden çok daha uzun olacak şekilde etkisinin devamıyla telafi çalışması yapma imkanı doğal yoldan büyük ölçüde mümkün olmamıştır.

### 2- TELAFİ ÇALIŞMASININ UNSURLARI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 64.maddesinde telafi çalışması tanımlanarak, unsurları belirlenmiştir. Söz konusu düzenlemeye 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 (**7226 sayılı Kanun ile dört aya çıkarılmıştır**) içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmamakta ve bu süreler fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmamaktadır.

İş Kanununa ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğine göre de 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.

***Dolayısıyla, telafi çalışması yapılabilmesi için aşağıdaki durumlardan birinin oluşması gerekmektedir:***

- 1- Zorunlu nedenlerle işin durması: şiddetli kar, deprem, kısıtlamalar gibi.
- 2- Tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi.
- 3- Benzer nedenlerle işyerinde çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi: işyerinde çalışma süresinin önemli ölçüde ispatlanabilir bir gerekçe ile azalması.
- 4- İşçinin izin talebi: izin talebi ile işverenin izin vermesi halinde bu süreyi telafi etmek mümkündür.

#### ***Bunlara Dikkat:***

- 1- Telafi çalışması dört aylık süre içerisinde gerçekleştirilmelidir,

- 2- Telafi çalışması günde 3 saat ve her durumda günlük 11 saati (daha az çalışması zorunlu olan gruplar için ilgili saat dikkate alınır) aşamamaktadır,
- 3- Tatil günlerinde telafi çalışması yapılamamaktadır,
- 4- Telafi çalışması yapılan günlerde, çalışılmayan süreler normal ücretlendirilir; daha sonra telafi çalışması ile telafi edildiğinde ayrıca ücretlendirilmez.
- 5- Telafi çalışması yaptıracak işveren; bu çalışmanın Kanunda sayılan nedenlerden hangisine dayandığını açık olarak belirtmek, hangi tarihte çalışmaya başlanacağını, ilgili işçilere bildirmek zorundadır.
- 6- İşyerinde beş gün çalışılması durumunda akdi tatil günleri (Cumartesi) telafi çalışması yaptırılmayacaktır.

### 3- SONUÇ

Ülkemizde görülen yoğun kar yağışı sebebiyle, yukarıdaki koşulların gerçekleşmesi durumunda, telafi çalışması yaptırılabilir ve bu bültende belirttiğimiz şartların dikkate alınması gerekecektir.

Saygılarımızla,  
CONSULTA İş ve Sosyal Güvenlik

(\*) Sirkülerlerimizde yapılan açıklamalar yalnızca bilgilendirme amaçlı olup, kesin işlem tesis etmeden önce uzmanlarımızdan görüş ve yönlendirme alınmasını önemle tavsiye ederiz. Bu sirkülerlerin amacı tek başına uygulamalara yön vermek olmayıp; mükelleflerimizin risk, fırsat ve değişiklikler hakkında güncel bilgi sahibi olmalarını sağlamaktır. Yegâne kaynak olarak sirkülerlerimizdeki açıklamaların kullanılması halinde doğabilecek olası zararlardan CONSULTA sorumlu olmayacaktır.