

DENKLEŞTİRME UYGULAMASI

Cumhur Sinan ÖZDEMİR*

ÖZ

İş Kanunu'nda günlük çalışma sürelerine veya denkleştirme uygulamasına getirilen genel veya özel nitelikteki üst sınırlar denkleştirme uygulamasının da üst sınırını oluşturduğundan, bu süreleri aşan çalışmalar denkleştirme kapsamında değerlendirilmemektedir. Buna göre, günde 11 saatin üzerinde yapılan çalışmalar, gece çalışmalarının 7,5 saati aşan kısımları, çocuk ve genç işçiler için belirlenen özel çalışma sürelerini aşan çalışmalar, sağlık kuralları bakımından günde en çok 7,5 saat veya daha az çalışması gereken işlerde belirlenen bu günlük sürelerin üzerinde yapılan çalışmalar ve denkleştirme döneminde haftalık ortalama 45 saati aşan çalışmalar ile 2 aydan (toplu iş sözleşmelerinde hüküm varsa 4 aydan) uzun süren denkleştirmelerde bu süreden sonraki dönemde haftalık 45 saati aşan tüm çalışmalar fazla çalışma olarak değerlendirilecektir.

Anahtar Sözcükler: Çalışma Süresi – İşverenin Yönetim Hakkı – Yoğunlaştırılmış İş Haftası – Fazla Çalışma – Denkleştirme Uygulaması

1. GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu'nda çalışma süresine ilişkin düzenlemeler, işçinin korunması ilkesinin bir sonucu olarak kanun koyucu tarafından emredici nitelikteki hükümlerle düzenlenmiştir. Kanun'da tanımlanmayan “çalışma süresi” kavramı, İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde tanımlanmış “işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir” şeklinde ifadesini bulmuştur. İş Kanunu'nda kural olarak haftalık çalışma esası benimsenmiş; genel bakımdan çalışma süresinin haftada en çok kırkbeş saat olacağı, aksi kararlaştırılmadıkça bu sürenin, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağı belirtilmiştir. Günümüzde çalışma hayatında meydana gelen ekonomik, teknolojik ve sosyal gelişmeler, çalışma sürelerinde de esneklik anlayışını zorunlu kılmaktadır. Bu anlayış çerçevesinde 4857 sayılı İş Kanunu ile çalışma sürelerinin denkleştirilmesi olgusu iş mevzuatımıza girmiş, çalışma sürelerinin belli şartlar ve sınırlara uyularak tarafların anlaşması ile farklı şekilde düzenlenebilmesinin yolu açılmıştır(Özdemir, 2011).

* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Başmüfettişi

2. DENKLEŞTİRME UYGULAMASI

Avrupa Birliği'nin 23.11.1993 tarih ve 93/104 sayılı direktifine uygun olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 63'üncü maddesi "Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır" hükmüne aynı maddenin ikinci fıkrasında bir istisna getirilerek çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi sağlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63'üncü ve devamındaki maddelerde işçilerin çalışma sürelerinin nasıl uygulanacağı ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. İş Kanunu'nda tanımlanmayan çalışma süresi kavramı, 63'üncü maddeye dayanılarak çıkarılan İş Kanun'una İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği 3'üncü maddesinde "işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir" şeklinde tanımlanmıştır.

2.1. Yoğunlaştırılmış İş Haftası

Yoğunlaştırılmış iş haftası, toplam haftalık iş süresinin, 5 veya 6 işgününe değil, daha az sayıda 3 veya 4 işgününe sıkıştırılmak suretiyle dağıtılmasını ifade etmektedir. Yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarında haftalık çalışma süresi 45 saati aşacak ancak daha sonraki haftalarda işçiler daha az çalıştırılarak haftalık ortalama çalışma süresi 45 saati aşmayacak şekilde denkleştirilecektir. Ayrıca yoğunlaştırılmış iş haftası ve haftalarında haftalık 45 saati aşan çalışmalar, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41'inci maddesi hükmü doğrultusunda fazla çalışma sayılmayacaktır (Akyiğit, 2018).

2.2. Denkleştirme ve Fazla Çalışma

İş Kanunu'nun 41'inci maddesinde fazla çalışma, Kanun'da yazılı şartlar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalar şeklinde tanımlanmış, 63'üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak şartı ile bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmayacağı belirtilmiştir. Denkleştirme dönemi boyunca haftalık 45 saatlik çalışma süresi bazı haftalarda aşılsa da yapılan bu çalışmalar için işçilere fazla çalışma ücreti ödenmeyecektir (Yargıtay 9.HD-E:2017/12074-K:2019/12717-T:30.05.2019). Ancak, günde 11 saatin üzerinde yapılan çalışmalar, gece çalışmalarının 7,5 saati aşan kısımları, çocuk ve genç işçiler için belirlenen özel çalışma sürelerini aşan çalışmalar, sağlık kuralları bakımından günde en çok 7,5

saat veya daha az çalışılması gereken işlerde belirlenen bu günlük sürelerin üzerinde yapılan çalışmalar ve denkleştirme döneminde haftalık ortalama 45 saati aşan çalışmalar ile 2 aydan (toplu iş sözleşmelerinde hüküm varsa 4 aydan) uzun süren denkleştirmelerde bu süreden sonraki dönemde haftalık 45 saati aşan tüm çalışmalar fazla çalışma olarak değerlendirilecektir.

2.3. Denkleştirme Süresi

İş Kanunu'nun, 63'üncü maddesine göre; tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak şartı ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 5'inci maddesinin birinci fıkrasına göre de ; yoğunlaştırılmış ***iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi çalışılması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir.*** Denkleştirme uygulaması, işyerinin bütünü de uygulanabileceği gibi bir bölümünde ya da bir veya bir kısım işçiye de uygulanabilecektir. Denkleştirme uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri ile günlük ve haftalık çalışma süresi işverence belirlenecektir. Yoğunlaştırılmış çalışma, denkleştirme döneminin başında ya da sonunda yapılabilecektir(Yargıtay 22.HD-E:2016/2297-K:2019/75-T:07.01.2019).

2.4. Denkleştirme Çalışmasının Uygulanması

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Buna göre işveren tek yanlı kararıyla denkleştirme uygulayamaz. Mutlaka işçinin onayını alması gerekir. İşçi iş sözleşmesi ile bu onayı verebilir(Centel, 2018). İşverene denkleştirme yetkisi toplu iş sözleşmesi ile tanınabilir. Denkleştirme uygulaması ile haftalık çalışma süresi 66 saate kadar çıkarılabilecektir. Örneğin; 8 haftalık denkleştirme döneminde işçi toplam $45 \times 8 = 360$ saat , 11 saat uygulaması ile $360:11= 32,5$ gün çalıştırılabilecektir. 8 haftada $8 \times 6 = 48$ işgünü

olduğundan $48-32,5 = 15,5$ günlük boş gün hakkı doğacaktır(Yargıtay 9.HD-E:2016/27182-K:2020/2617-T:19.02.2020).

2.5. Covid-19 Sürecinde Denkleştirme

Covid-19 sürecinde çalışma süreleri günde 7,5 saat, 8 saat, 9 saat hatta 11 saate kadar çalışma şekilleriyle farklı olarak belirlenebilir. Bu yapılamıyorsa denkleştirme uygulaması ile haftalık ve aylık çalışmalar ortalama 45 saate denk getirilerek bazı haftalar 45 saatin altında bazı haftalar da 45 saatin üstünde çalışılarak 2 aylık süreli denkleştirmeler yapılabilir. Bu seçenek ile haftalık ve aylık/2 aylık toplam çalışma süreleri çalışılan günlere bölünerek ortalama haftalık çalışma süresi 45 saati aşmıyorsa bu şekilde de çalışma yapmak mümkündür. Bazı haftalar 30 saat bazı haftalar 60 saat çalışılarak bunu 2 aylık süre içinde ortalama 45 saate denk getirile bilirse eksik çalışılan hafta ve aylar için ücret kesintisi, fazla çalışılan hafta ve aylar için de fazla mesai ücreti ödenmesi söz konusu olmayacaktır.

2.6. Denkleştirmeye Tabi Olmayan Çalışmalar

4857 sayılı İş Kanunu'nda kural olarak haftalık çalışma esası benimsenmiştir. Kanun'un 41'inci maddesine göre fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. İş Kanunu'nun, 63'üncü maddesi hükmüne göre de denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir(Demir, 2013). Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir, şeklinde kurala yer verilmiştir. Ancak, İş Kanun'una İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmelik 7'nci maddesinde fazla çalışma yapılmayacak işler sayılarak, haftalık çalışma esasının istisnalarına da yer verilmiştir. Yasal düzenleme gereği aşağıdaki çalışmalar denkleştirme konusu yapılamaz(Yargıtay 9.HD-E:2016/14849-K:2020/3055-T:26.02.2020).

- Günlük çalışma süresinin 11 saatten fazla olamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğinden, 11 saati aşan çalışma süreleri denkleştirme konusu yapılamaz.
- Sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışılması gereken işlerde, bu süreyi aşan çalışma süreleri denkleştirme konusu yapılamaz.
- Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında, günlük çalışma esası vardır. Günlük 7,5 saatlik süreyi aşan çalışma süreleri denkleştirme konusu yapılamaz.
- İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez. (Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.) İş Kanunu'nun, 69'uncu maddesinde belirtilen bu süre günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın bir sınırını oluşturur. Turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işler hariç olmak üzere günlük 7,5 saatlik süreyi aşan çalışma süreleri denkleştirme konusu yapılamaz.

3. SONUÇ

Denkleştirme çalışması, yoğunlaştırılmış iş haftası olarak da bilinen bir esnek çalışma türüdür. 4857 sayılı İş Kanununa göre denkleştirme uygulanabilmesi için; tarafların anlaşması, çalışma süresinin günde 11 saati ve iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin aşmaması gerekir. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz. Haftalık ortalama çalışma süresi 45 saati, günlük çalışma süresi de 11 saati geçmemek şartıyla işçilere yoğun çalıştıkları dönemler için fazla çalışma ücreti ödenmeyecektir. İş Kanunu'nda yer alan 2 aylık ve toplu iş sözleşmesi ile en çok 4 aya kadar çıkarılabilecek süreye ilişkin sınırlama kanaatimce aynı yıl içerisinde denkleştirme yapılabilecek en fazla süre olarak değerlendirilmelidir. Bu nedenle aynı yıl içerisinde devamlı denkleştirme uygulaması yapılamaz. İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmelik

7'nci maddesinde fazla çalışma yapılmayacak işler sayılarak, haftalık çalışma esasının istisnalarına da yer verilmiştir.

KAYNAKÇA

- 4857 sayılı *İş Kanunu* (2003, 10 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 25134)
- Akyiğit, Ercan(2018). *İş Hukuku*. [y.y.]:[yayly.]
- Avrupa Birliği (23.11.1993). 93/104 sayılı direktif
- Centel, Tankut(2018) *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar*. [y.y.]:[yayly.]
- Demir,Fevzi(2013). *İş Hukuk Uygulaması*. [y.y.]:[yayly.]
- İş Kanun'una İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği*(2004, 06 Nisan) Resmi Gazete (Sayı:25425)
- İş Kanun'una İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği*(2004, 06 Nisan). Resmi Gazete (Sayı: 25425)
- Özdemir, Cumhur Sinan(2011). *Açıklamalı, İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi*, Ankara : Maliye Hesap Uzmanları Derneği
- Yargıtay 22.HD-E:2016/2297-K:2019/75-T:07.01.2019*
- Yargıtay 9.HD-E:2016/12118-K:2019/21871-T:09.12.2019*
- Yargıtay 9.HD-E:2016/14849-K:2020/3055-T:26.02.2020*
- Yargıtay 9.HD-E:2016/27182-K:2020/2617-T:19.02.2020*
- Yargıtay 9.HD-E:2017/12074-K:2019/12717-T:30.05.2019*