

## ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİNDEN BİRİ: DENKLEŞTİRME

### I- GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu, haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine bölünmesi konusunda, haftalık çalışma süresinin de haftalara dağıtımında esneklik getirmiştir[1]. Esnek çalışma yöntemlerinden biri de denkleştirme.

Denkleştirme, bir veya birçok haftadan oluşan bir zaman dilimi içerisinde işçinin "ortalama haftalık çalışma süresi"nin normal haftalık çalışma süresini aşamayacağı bir esnek çalışma yöntemi olarak tanımlanabilir[2].

Kanununun 63 üncü maddesine göre, taraflar aksini kararlaştırmamışsa, haftalık çalışma süresi, haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmelidir. Dolayısıyla aksinin kararlaştırılabilmesi belli sınırlar içinde olanaklıdır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir 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.

Aynı Kanununun 41 inci maddesine göre ise, "63. madde hükümlerine göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma" sayılmayacaktır.

### II- UYGULAMA

Denkleştirme dönemi içinde işyerinde haftada beş gün çalışılıyorsa (5 gün x 11 saat[3] ) 55 saatlik, haftada altı gün çalışılıyorsa (6 gün x 11 saat) 66 saatlik çalışma süresi belirlenebilecektir. İşçiye yedi günlük bir zaman dilimi içerisinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme verilmesi gerektiğinden haftanın yedi günü çalışma günü olarak belirlenemeyecektir.

#### A- YAZILI ANLAŞMA

İşçi ve işverenin anlaşması olmaksızın denkleştirme esasına göre çalışma söz konusu olamaz. İş Kanununun 63 üncü maddesinin 2 inci fıkrasına, Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 5 inci maddesine göre, yoğunlaştırılmış iş haftasını işveren tek taraflı olarak belirleyemez. Tarafların anlaşması, işçinin onayının alınması şarttır. Ancak, Yargıtay, işçinin örtülü onayının olmasını geçerli kabul etmiştir[4].

4857 sayılı İş Kanununda anlaşmanın şekli konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 5 inci maddesine göre, ortada yazılı bir anlaşmanın olması gerekmektedir.

Kanununun 63 üncü maddesi anlamında "tarafların anlaşması" şartı tarafların, yapılan haftalık ortalama çalışma süresi üzerindeki çalışmaların, fazla saatlerle çalışma sayılmaksızın yapılacak daha az çalışmalarla ya da verilecek boş günlerle denkleştirileceği hususunda anlaşmaları anlamındadır[5].

İşçinin onayını almadan, yapılacak tek taraflı bir değişiklikle denkleştirme uygulamasına geçilmesi "çalışma koşullarında esaslı değişiklik" olacaktır.

#### B- DENKLEŞTİRME DÖNEMİ

Haftalık 45 saati geçecek şekilde çalışma yapılan haftalara yoğunlaştırılmış iş haftası, denkleştirmek için 45 saatten daha az çalışılmış haftalara ise azaltılmış iş haftası, yoğunlaştırılmış ve azaltılmış iş haftalarından oluşan döneme de denkleştirme dönemi denmektedir.

İşçinin normal çalışma süresi, kanuni azami süre olan haftalık 45 saatin altında bir süre olarak belirlenmesi mümkündür. Denkleştirme usulüne göre çalışmanın uygulanması halinde, iki aylık süre

içinde işçinin haftalık çalışma süresi normal haftalık çalışma süresini (tarafarca 45 saatin altında belirlenmiş ise bu saati) aşmayacak ve günde 11 saatten fazla olmamak koşuluyla ayarlanabilir. Böylece işçi günde en fazla 11 saat çalışarak haftalık çalışma süresinden daha fazla çalışma bile aşılacak saatler izleyen haftalarda daha az çalışarak ya da boş zaman verilerek denkleştirilecektir.

Denkleştirme döneminde bazı haftalarda 45 saatten fazla (haftada altı gün ve günde de en fazla 11 saat çalışılabileceğinden en fazla 66 saat), bazı haftalarda 45 saatten az çalışılmakta, böylece haftalık ortalama 45 saat olmaktadır. Bir işyerinde toplu iş sözleşmesi yok ise ya da toplu iş sözleşmesinde denkleştirme konusunda bir hüküm bulunmuyor ise, iki aylık denkleştirme döneminde 8 hafta x 45 saat = 360 saatlik çalışma süresi aşılmıyor ise işçiye fazla çalışma ücreti ödenmeyecektir. İki aylık denkleştirme döneminde 360 saatlik çalışma süresi tamamlandıktan sonra kalan çalışma günleri için ya işçiye boş zaman olarak verilecek ya da çalıştırılıyorsa fazla mesai ücreti ödenecektir. Boş zamanın[6] denkleştirme dönemi içinde verilmesi gerektiği ve çalışılan süre kadar olması hususu unutulmamalıdır.

İş Kanununda denkleştirme dönemi için iki aylık süre tanınmıştır. Bu süre, toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir[7].

**İki ya da dört aylık sürenin sonu, yoğunlaştırılmış iş haftasının başladığı güne denk gelen iki ya da dört ayın son günüdür[8].** Bu süre sabittir ve tarafların anlaşmasıyla uzatılamaz. İşçinin hastalığı ya da yıllık izin hakkının kullanılması gibi nedenlerle uzatılması söz konusu değildir[9]. Denkleştirme dönemi içinde azaltılmış iş haftaları ve boş zaman kullanımı ile denkleştirilemeyen fazla çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenecektir.

İşçinin günlük çalışma süresi bakımından öngörülen 11 saatlik azami süre sınırlaması denkleştirme döneminde de geçerlidir.

Yoğunlaştırılmış ve azaltılmış çalışma sürelerinin uygulamasında, ücret ödeme zamanında ve miktarında bir değişiklik olmayacaktır[10]. İşveren, fiilen çalışılan süreye göre değil, çalışılan sürenin ortalamasına göre işçiye ücretini ödeyecektir.

Kanun, yıl içinde kaç kere denkleştirme yapılacağı konusunda bir sınırlama getirmemiştir. Bir denkleştirme dönemi bittikten sonra, taraflar anlaşarak yeni bir denkleştirmeye gidebilirler.

Düzenlemelerde denkleştirme döneminin nasıl uygulanacağına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle, önce boş zaman verilmesinden ya da azaltılmış iş haftası uygulamasından sonra yoğunlaştırılmış iş haftasına geçiş yapılabilir.

## **C- DENKLEŞTİRMENİN KAPSAMI**

Denkleştirme, işyerinin tümünde ya da bir bölümünde uygulanabileceği gibi, sadece tek bir işçi için de uygulanabilir. Zira, denkleştirme süresi ile güdülen amaç, işyerinin ihtiyaç duyduğu işgücünün kanunun çizdiği sınırlar çerçevesinde daha esnek şekilde kullanılabilmesidir[11].

## **D- DENKLEŞTİRME YAPILAMAYACAK İŞ VE İŞÇİLER**

Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin[12] 7 nci maddesinde belirtilen işlerde ve 8 inci maddesinde belirtilen işçilerin denkleştirme esasına göre çalışmaları söz konusu olamayacaktır.

Sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde, gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde, maden ocakları, kablo döşenmesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işler yer ve su altında gerçekleştiriliyorsa denkleştirme yapılamayacaktır.

Yukarıda belirtilen işleri hangi işçiler yaparsa yapsın bu işlerde denkleştirme yapılamayacağı gibi Yönetmeliğin 8 inci maddesi de sayma yoluyla işçiler bakımından sınırlama getirmiştir.

18 yaşını doldurmamış işçiler, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar dahi sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal

Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belirlenen işçiler, gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler, denkleştirme esasına göre çalıştırılmaz[13]

### III- SONUÇ

İş Kanununun getirdiği yeni düzenlemelerden biri olan denkleştirme yöntemine[14] göre, işyerinde belirlenmiş olan haftalık çalışma süresinin, bazı haftalarda aşılması, bazı haftalarda ise altında olması sonrasında ortalamanın aynı kalması şartıyla bir dönem fazla çalışılan saatler için fazla çalışma ücreti ödenmemektedir.

Denkleştirme esasına göre çalışmada işçi, fazla çalışma ücretine veya serbest zamana hak kazanamamaktadır. Haftalık çalışma süresinin aşıldığı dönemlerin denkleştirilmesi esnasında işçiye, gerektiğinde "boş zaman" da verilebilir.

Denkleştirme dönemi, bir işyerinde toplu iş sözleşmesi yok ise ya da toplu iş sözleşmesinde denkleştirme konusunda bir hüküm bulunmuyor ise iki aydır. Denkleştirme uygulamasına işveren tek başına karar verememekte, işçinin onayını alması gerekmektedir. Denkleştirmenin işyerindeki tüm işçiler için uygulanması mecburiyeti yoktur. Yönetmelikte denkleştirme yapılamayacak iş ve işçilerle ilgili sınırlamalar getirilmiştir.

---

[1] Günlük ve haftalık çalışma sürelerinin bölünemediği iş ve işyerlerinde çalışma sürelerinin günlük yasal çalışma süresini aşmayacak şekilde ve en çok altı aya kadar denkleştirme süresi tanınmasıyla ilgili İş Kanununun 76 ncı maddesindeki istek dışı denkleştirmeye ilgili düzenleme konumuz dışıdır. İşin niteliğinden kaynaklanan ve işveren tarafından belirlenen çalışma dönemi için işçinin kabulü şartı aranmamaktadır.

[2] Sarper Süzek, İş Hukuku, 2. Baskı, İstanbul, 2005, s.605.

[3] 11 saatten fazla çalıştırma olursa İş Kanununun 104 üncü maddesi gereği idari para cezası uygulanmakta, ayrıca fazla çalışma olarak değerlendirilmektedir.

[4] Yrg. Hukuk Genel Kurulunun 14.06.2006 tarihli ve E.2006/9-374, K.2006/382 sayılı Kararı.

[5] Sezgi Songu, Erhan Birben Çalışma Süresinin Örtülü Olarak Denkleştirilmesi Mümkün Müdür? Yargıtay'ın Bir Kararı Üzerine Bazı Düşünceler, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayı, Cilt:9 s.286.

[6] Denkleştirme uygulaması gereği işçiye verilen boş zaman, daha önce çalışılan sürenin karşılığı olduğu için işçinin kıdemine bağlı hakları bakımından çalışma süresi olarak değerlendirilmelidir.

[7] Toplu iş sözleşmesine hüküm konulması halinde, bu hüküm sadece sendika üyesi işçiler değil, o işyerinde çalışan sendika üyesi olmayan diğer işçiler için de bağlayıcı olacaktır.

[8] Sarper Süzek, İş Hukuku, 2. Baskı, İstanbul, 2005, s.606.

[9] Polat Soyer, İş Kanunu Tasarısının Çalışma Süresinde Esneklik Sağlayan Düzenlemeleri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı: 2, s.187.

[10] Nuri Çelik, İş Hukuku, 18. basım, İstanbul, 2005, s.300.

[11] Nurşen CANIKLIOĞLU, 4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi, Toprak İşveren Dergisi, 2005 Sayı:66 s. 7.

[12] 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

[13] Bu işler ve işçiler için iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile yasal sınırların altında bir çalışma süresi belirlenmiş ise, günlük ve haftalık olarak belirlenen çalışma sürelerinin üst sınırı aşılmamak kaydıyla denkleştirme yöntemiyle çalıştırılmaları mümkündür. Ayrıntılı bilgi için Tevfik BAYHAN, Denkleştirme Yapılamayacak İş ve İşçiler, Yaklaşım Dergisi, Nisan 2007, Sayı:45.

[14] İş Kanununda yer alan denkleştirme ile ilgili hükümlerin Anayasaya aykırı olduğuna dair açılan davada Anayasa Mahkemesi, 2003/66 Esas, 2005/72 Karar sayılı 24.11.2007 tarih ve 26710 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan kararında düzenlemeleri anayasaya aykırı görmeyerek iptal istemini red etmiştir.