

ÇALIŞMA HAYATINDAKİ SERBEST ZAMAN VE BOŞ ZAMAN KAVRAMLARI

I- GİRİŞ

İşçilerin normal izinleri yanında fazladan çalışarak dinlenebilecekleri zaman yaratabilmelerine 4857 sayılı İş Kanunu olanak sağlamıştır. 1475 sayılı önceki İş Kanununda fazla çalışmaların karşılığı olarak ücret ödenmesi zorunluluğuna yer verildiği halde, serbest zaman uygulamasına dönük hükümler yoktu. 1475 sayılı Yasa zamanında açık bir düzenleme bulunmamakla beraber tarafların anlaşmayla bu şekilde izin kullanabileceklerine ilişkin değerlendirmeler yapılmaktaydı. Nitekim Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesinin 19.12.1985, 118/1225 ve 04.12.1995, 3626/3524 sayılı kararlarında, yapılacak bir sözleşme ile fazla çalışılan süreye karşılık, fazla çalışma ücreti yerine serbest zaman verilebileceği belirtilmişti[1].

İş Kanununda normalden fazla çalışmalar için yapılan düzenlemelere baktığımızda ilk olarak 41 inci madde karşımıza çıkar. İşçi haftalık normal çalışma sürelerinin üstünde bir çalışma yaptığı durumda bu ya fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma olarak adlandırılır.

Kanun "Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre 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.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır", ifadeleriyle usul ve esası belirtmiştir.

Görüldüğü gibi, fazla çalışan ya da fazla sürelerle çalışma yapan işçi zamlı ücret yerine serbest zaman isteyebilir ve serbest zamanı altı aylık dönem içinde çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmaksızın kullanabilecektir.

I- SERBEST ZAMAN

A- UYGULAMA

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin (bundan böyle Yönetmelik olarak ifade edilecektir) 4 üncü maddesine göre,

Fazla çalışmanın her saati için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının yüzde elli, fazla sürelerle çalışmalarda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.

Yönetmelikte, **fazla çalışma iş kanununda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalar, fazla sürelerle çalışma ise, haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda bu çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar**, olarak tanımlanmıştır.

Yönetmeliğin 6 ncı maddesine göre fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse işverene başvurmak koşuluyla, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

Görüldüğü gibi, fazladan çalışan işçi ya bu zamanın ücretini ya da serbest zamanını tercih edebilecektir. Eğer işçinin bu konuda bir tercihi yok ise kural işletilerek, fazla yapılan çalışmanın karşılığı olarak fazla çalışma ücreti ödenecektir.

Serbest zaman, Yönetmeliğin 6 ncı maddesine göre, aralıksız kullanılacaktır. Diğer bir ifadeyle hak edilen serbest zaman bölüm bölüm kullanılamayacaktır.

Serbest zaman çalışma süreleri içinde kullanılacaktır. Yönetmeliğe göre, işçinin kanundan ve sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullandırılmayacaktır. Yani, işçi tatil ve izin günlerinde zaten çalışmayacağı için serbest zaman bu günlerde kullandırılırsa işçiye bu serbest zamanın bir faydası olmayacaktır.

B- İŞÇİNİN İSTEĞİ

Fazladan yaptığı çalışmanın ücretini istemeyen işçi, serbest zaman talep edebilir. Fazla saatlerle yapılan çalışmanın karşılığı olarak işverenin seçimlik hakkı bulunmamaktadır. Düzenlemeler bu seçim hakkını işçiye vermiştir. Bu amaçla işçi işverene yazılı olarak başvurup serbest zaman isteğini iletacaktır.

Yazılı başvuru geçerlilik şartı değildir. İşçi serbest zaman isteğini sözlü olarak da ifade edebilir, ancak işverenin ileride yaşayabileceği sorunlarda kanıtlayıcı belge olması açısından yazılı şeklin tercih edilmesi uygun olur. (Ücret ödeme, ödenen ücreti ispat işverene ait bir sorumluluktur, ücret yerine işçiye serbest zaman kullandırıldığı konusundaki ispat da işverene ait olacaktır.)

Her ne kadar düzenlemelerde açık bir hüküm olmasa da işçi, **fazla saatlerle çalışma karşılığının bir kısmını serbest zaman bir kısmını ise fazla mesai ücreti olarak isteyebilir.**

İşçinin serbest zaman yönündeki isteğini, en geç o çalışmanın karşılığı ödenmeden yapması beklenir[2].

C- İŞVERENİN ZORUNLULUĞU

İşveren tek taraflı aldığı bir kararla zamlı ücret yerine serbest zaman kullandıramaz. Zira fazla çalışma karşılığında ücret mi ödeneceğine serbest zaman mı kullanılacağına işçi karar verecektir.

İşveren işçinin bu serbest zaman talebini kabul etmek zorundadır. Diğer bir ifadeyle fazla saatlerle çalışma karşılığında işveren işçiye fazla mesai ücreti ödeyerek sorumluluğunu yerine getirmiş olmayacaktır.

Serbest zamanın kullanılacağı altı aylık dönemdeki günleri belirleme yetkisi işverenedir. Yönetmeliğin 6 ncı maddesine göre, işveren işçinin talep ettiği bu serbest zamanı işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren iş günleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti yapmaksızın kullandıracaktır. Hangi çalışma saatinde serbest zamanı kullanma tercihi ise işçidedir.

İşveren bu serbest zamanı altı ay içinde kullandırmalıdır. Altı aylık sürenin ne zamandan itibaren başlayacağına dair Kanunda ve Yönetmelikte bir açıklık yoktur. Bu sürenin başlangıcı serbest zamana hak kazandıran çalışmayı da içeren döneme ücretin ödeneceği tarihten itibaren hesaplanması daha doğru olacaktır[3].

İşçinin önceden işverenle yaptığı iş sözleşmesi ile ya da toplu iş sözleşmelerinde fazla çalışma karşılığında serbest zaman verileceğine dönük hükümler bağlayıcı olmayacaktır. Fazla çalışmasının serbest zamanla değil zamlı ücretle ödenmesi kuraldır. İşçinin bireysel ve toplu iş sözleşmesiyle bu tercihinden önceden vazgeçebileceği kabul edilmemektedir. Her bir fazla çalışma sonrasında işçinin bu isteği dikkate alınacaktır.

III- BOŞ ZAMAN

Boş zaman kavramı İş Kanununda yer alan bir ifade değildir. **Boş zaman kavramı, esnek çalışma süreleri ile İş Hukuku terminolojisine girmiştir[4].**

Pek çok kaynakta, boş zaman, serbest zaman ifadesinin karşılığı olarak kullanılmış olsa da serbest zamandan farkını belirtmek için "boş zaman" kavramını bir çok yazar tercih etmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesine göre, çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Bu esastan hareketle haftalık 45 saatlik sınır bazen belli bir dönem ortalaması olarak kararlaştırıldığında karşımıza denkleştirme kavramı çıkar.

Denkleştirme esasına göre çalışma, belirli bir zaman dilimi içerisinde haftalık

çalışma sürelerinin üzerinde ve altında yapılan çalışmaların ortalamasının haftalık 45 saati geçmeyecek şekilde taraflarca yazılı olarak kararlaştırılmasıdır[5].

Boş zaman, denkleştirme döneminde, yapılan fazla çalışmaların azaltılmış haftalarla denkleştirilmesi esnasında işverenin işçiye çalıştığı süre kadar verdiği bir zamandır ve boş zamanda çalışılmaz.

Boş zaman işçiye altı aylık bir dönemde değil, denkleştirme döneminde verilecektir. Bilindiği gibi denkleştirme dönemi kural olarak iki aydır.

Boş zaman daha önce çalışılan sürenin aynısı kadardır. Çalışılan süre kadar boş zaman tanınması nedeniyle bu dönem, işçinin kıdeme bağlı haklarında dikkate alınacaktır.

IV- SONUÇ

4857 sayılı İş Kanununun en büyük özelliklerinden biri de esnek çalışma modellerine önceki İş Kanununa göre fazlasıyla yer vermiş olmasıdır. Esnek çalışma ilişkilerinin bir sonucu olarak serbest zaman, boş zaman kavramları çalışma hayatımıza girmiştir.

1475 sayılı İş Kanununda olmayan bir düzenlemeye yeni İş Kanununun 41 inci maddesinde yer verilerek fazla çalışan ya da fazla sürelerle çalışan bir işçiye kural olarak zamlı ücret ödenecektir ancak işçi isterse gerçekleştirdiği fazla saatlerle çalışmanın karşılığını serbest zaman olarak kullanabileceğine ilişkin hüküm yer almıştır.

Serbest zaman, fazla çalışmanın her saati için yüzde elli, fazla süreli çalışmanın yüzde yirmibeş artırımlı haliyle kullanılacaktır.

Fazla çalışmanın karşılığı olarak işçiye serbest zaman verilmesi yalnızca işçinin talebiyle mümkündür. İşverenin böylesi bir isteği gerçekleştirme, diğer bir ifadeyle işçiye altı aylık dönem içinde istediği serbest zamanı verme zorunluluğu bulunmaktadır.

Boş zaman ise, **denkleştirme dönemi içinde kullanılan ve yapılan fazla çalışma kadar olan bir süredir, artırımlı değildir.** Fazla saatlerle yapılan çalışmalar eğer denkleştirme dönemindeki azaltılmış haftalardaki az çalışmalarla dengelenemiyorsa, işveren işçiye boş zaman vererek bu denkleştirmeyi yapacaktır.

[1] Yrg. 9. HD'nin 15.03.2006 tarihli ve E.2005/24836, K. 2006/6669 sayılı kararı.

[2] Ercan AKYİĞİT, Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar, Tühis Dergisi, Mayıs 2005, Sayı:4, s.22.

[3] Ercan AKYİĞİT, Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku, 4. Bası, Ankara 2005, s.286.

[4] Nurşen CANIKLIOĞLU, 4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi, Toprak İşveren Dergisi Yıl 2005, Sayı: 66, s.8.

[5] Arif TEMİR, Denkleştirme Esasına Göre Çalışma Uygulaması, Yaklaşım Dergisi, Haziran 2005, Sayı: 150.