

DENKLEŞTİRME SÜRESİ UYGULAMASININ ETKİSİ VE SONUÇLARI

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 63 üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre, "Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir 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."

Denkleştirme, belirli bir zaman dilimi içerisinde, işçinin ortalama haftalık çalışma süresi normal haftalık çalışma süresini aşmayacak şekilde uygulanan esnek çalışma yöntemidir.¹

Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 5 inci maddesinin üçüncü ve dördüncü fıkrasına göre, bir çalışma dönemi içindeki haftalık iş süresi 45 saatten az ya da çok olarak belirlenebilir. Ancak kararlaştırılan çalışma dönemindeki çalışma süresinin bir iş haftasına düşen ortalaması 45 saati geçemez. Yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir.

Yani, denkleştirme süresi, işverenin işçiye bazı haftalarda 45 saatin üzerinde, bazı haftalarda ise bu sürenin altında çalışma yaptırarak ortalama haftalık çalışma süresini dengelemesi anlamına gelir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63 üncü maddesine göre; denkleştirme süresi iki ayı geçmemek üzere uygulanabilir. Ancak toplu iş sözleşmesiyle bu süre en fazla dört aya kadar uzatılabilir. Bu süre içerisinde işçiye ortalama olarak haftalık 45 saatten fazla çalıştırılmaması kaydıyla, fazla çalışma ücreti ödenmesine gerek kalmaz.

Denkleştirme süresi, işverenin tek taraflı düzenlemesiyle yürürlüğe girebilir gibi görünse de uygulamada işçi onayı, işin niteliği ve çalışma koşullarının işçiye bildirilmesi gibi unsurlar önem taşır. Hukuki açıdan değerlendirildiğinde bu sistem, işverenin organizasyon serbestisi kapsamında değerlendirilmekle birlikte işçilerin fazla çalışma karşılığı olan ücret ve dinlenme haklarını etkileme potansiyeli taşıdığı için işçi lehine yorum ilkesinin dikkate alınmasını zorunlu kılar.

Bu nedenle, denkleştirme süresi uygulamasının hukuka uygunluk denetimi hem mevzuat hükümlerine hem de yargı kararlarına göre titizlikle yapılmalıdır.

1. İŞÇİ AÇISINDAN DENKLEŞTİRME SÜRESİ UYGULAMASININ ETKİLERİ VE SONUÇLARI

Denkleştirme süresi uygulaması, işçinin haklarını zedelemekten esnek çalışma saatlerinin yönetilmesine olanak tanır. Ancak, uygulama sırasında işçi haklarının korunması kritik öneme sahiptir. Özellikle fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi, işçinin dinlenme hakkının ihlali veya çalışma sürelerinin aşılması gibi durumlar, hukuki sorunlar yaratabilir. Bu nedenle, denkleştirme süresinin uygulanması sırasında işçilerin onayı alınmalı ve çalışma süreleri kanuni çerçevede denetlenmelidir.

Ayrıca, denkleştirme süresi uygulamasında işçinin çalışma sürelerinin dengeli bir şekilde düzenlenmesi, uzun vadede işçilerin sağlığını ve verimliliğini olumlu yönde etkileyebilir. İşverenin,

¹ AKYİĞİT, s.1911.



Çalışanların sağlıklı bir iş-yaşam dengesi kurmalarını sağlaması, motivasyonlarını artırabilir ve işyerinde huzurlu bir çalışma ortamı yaratabilir.

4857 sayılı İş Kanunun 63 üncü maddesindeki “tarafaların anlaşması” koşulu, tarafların, yapılan haftalık ortalama çalışma süresi üzerindeki çalışmaların, fazla çalışma sayılmaksızın yapılacak daha az çalışmalarla ya da verilecek boş günlerle denkleştirileceği hususunda anlaşmaları anlamındadır.²

Denkleştirme süresi, işçilerin hakları açısından önemli bir düzenlemedir. İşçinin alışma süresindeki değişiklikler, dinlenme hakkı ve fazla mesai ücreti gibi temel haklar üzerinde doğrudan etkiler yaratabilir. Bu sebeple, tarafların anlaşması ile yazılı olarak yapılması ve işçinin onayının alınması önem arz etmektedir. İşçiden onayı alınmadan, denkleştirme uygulamasına geçilmesi, İş Kanunu’nun 22 nci maddesi uyarınca çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak değerlendirilecektir.

Kural olarak işçinin onayı/rızasının alınmasını içeren tarafların denkleştirme hususundaki yazılı anlaşmasının her denkleştirme uygulaması öncesinde alınması zorunluluğunun olmadığı, anlaşmanın ya da bu anlama gelen onayın/rızanın bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle veya usulüne uygun olarak yürürlük kazanmış iç yönetmelikle ya da işyeri uygulamaları ile de alınabileceği öğretilerle savunulmuştur.³

Toplu iş sözleşmesi ile işverene denkleştirme hususunda yetki verilmesi halinde ise söz konusu toplu iş sözleşmesi hükmünün hangi işçileri kapsayıp kapsamayacağı öğretilerle tartişılmıştır. Söz konusu toplu iş sözleşmesi hükmünün parasal bir nitelik taşıması dolayısıyla işyerinde çalışan ancak toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı içine girmeyen işçileri de kapsayacağını ve denkleştirme uygulaması için bu işçilerden ayrıca bir onay alınmasına gerek olmadığını savunan görüş karşısında, rızanın kişisel bir tercih olması dolayısıyla toplu iş sözleşmesi uygulama alanı dışındaki işçinin bu şekilde onayının alınmış olmayacağı savunulmuştur.⁴

Eğer denkleştirme süresi uygulaması işçinin haklarını ihlal ediyorsa, işçi bu durumu ihbarla işverene bildirme hakkına sahiptir. Eğer işçi, sürekli fazla mesaiye zorlanıyorsa veya dinlenme süresi ihlal ediliyorsa, işçi sözleşmesini haklı nedenle feshederek işten ayrılabilir. Bu durumda işçi, tazminat ve diğer alacaklarına da hak kazanacaktır.

2. İşVEREN AÇISINDAN DENKLEşTİRME SÜRESİ UYGULAMASININ ETKİ VE SONUÇLARI

İş Kanunu’na İlişkin alışma Süreleri Yönetmeliğinin 5 inci maddesinin dördüncü fıkrasına göre, denkleştirme süresinin başlangıç ve bitiş tarihleri, günlük ve haftalık çalışma süreleri işverence belirlenecektir.

Denkleştirme döneminin belirlenmesinde yetki kural olarak işverende olup söz konusu yetkinin tek taraflı bir belirlemeden ziyade karşılıklı anlaşma zemininde kullanılacağı söylenebilir.⁵

Denkleştirme süresi uygulaması, işveren işçi üzerinde belirli bir takdir yetkisi kullanmasını gerektirir. İşveren, alışma sürelerinin arttığı dönemde işçiyi daha fazla çalıştırarak ve diğer dönemde

² ÖKTEM SONGU, “alışma Süresinin Örtülü Olarak Denkleştirilmesi Mümkün Müdür? Yargıtay’ın Bir Kararı Üzerine Düşünceler”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2006, C. 8, S. 2, s.169-188.

³ SÜZEK, s.807, ASTARLI, s.300, EYRENCİ /TAşKENT /ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, 8.Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2017, s.277

⁴ şAHİN, alışma Sürelerinde Esneklik ve Denkleştirme Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2020

⁵ ASTARLI, s.296



bu süreyi azaltarak ortalama haftalık çalışma süresini dengeleyebilir. Bu esneklik, işverenin organizasyonel ihtiyaçlarına göre düzenlemeler yapabilmesine olanak sağlar.

Ancak, işverenin bu takdir yetkisi, belirli yasal sınırlarla kısıtlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda, denkleştirme süresi düzenlemeleri, işçinin çalışma sürelerinin belirli bir süreyi aşmaması ve fazla mesai ücretinden mahrum kalmaması gerektiğini ifade eder. Dolayısıyla, işverenin denkleştirme süresi uygulaması sırasında, işçilerin haklarını ihlal etmeyen bir dengeleme yapması önemlidir. İşveren, denkleştirme süresi uygulamasını planlarken, işçi haklarına saygı göstermekle yükümlüdür ve işçinin çalışma koşulları net bir şekilde belirlenmelidir.

Aynı zamanda işvereni de çeşitli hukuki sorumluluklar yükleyen bu uygulama, işyerindeki düzenin sağlanması ve işçi haklarının korunması için dikkatlice uygulanmalıdır. İşveren, denkleştirme süresi uygulamasının doğru şekilde yapıldığından emin olmalıdır. Eğer işveren, çalışma saatlerini yasal sınırlar içerisinde düzenlemezse ve denetim eksiklikleri nedeniyle işçilerin fazla mesai ücreti alması gereken durumlarda ödeme yapmazsa, işverene yasal sorumluluk yüklenir. Bu durumda, işçi haklı sebeple iş sözleşmesini feshedebilir veya fazla mesai ücreti talep edebilir.

İşveren, bu tür uygulamalarda çalışma saatlerinin düzenli olarak izlenmesini sağlamalı ve işçileri sürekli olarak bilgilendirmelidir. İşçinin fazla mesai yapmaya zorlanmaması ve çalışma saatlerinin hukuki sınırlar içinde olması işverenin sorumluluğundadır.

Ayrıca, işverenin bu uygulamaları yazılı olarak belirtmesi ve işçiye bildirmesi gerekir. Eğer işveren, denkleştirme süresi ile ilgili gerekli bilgilendirmeleri yapmazsa, işçi haklarını talep etme hakkına sahiptir.

3. FAZLA MESAI ÜCRETİNDEN MUAFİYETİN HUKUKİ SONUÇLARI

İşveren, denkleştirme süresi uygulayarak, fazla mesai ücreti ödeme yükümlülüğünden muaf tutulmak isteyebilir. Ancak, bu durumun hukuki sınırları vardır. İş Kanunu'nun 41 inci maddesi doğrultusunda, işçinin haftalık 45 saatten fazla çalışması durumunda, işveren hala fazla mesai ücreti ödemek zorundadır. Denkleştirme süresi, işverene fazla mesai ödemelerinden kaçınma imkânı tanısa da bu uygulamanın yasal sınırları dikkate alınmalıdır.

İşverenin fazla mesai yükümlülüğünden kaçınabilmesi için, denkleştirme süresi uygulaması sırasında işçinin haftalık 45 saatlik çalışma süresinin aşılmaması gerekir. Eğer işveren, denkleştirme süresi sonrasında işçiye fazla mesai ücreti ödeme yükümlülüğünü yerine getirmezse, işçi fazla mesai talep edebilir ve işvereni mahkemeye verebilir.

Denkleştirme, yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamasının bitiminden sonraki dönemde işçinin haftalık çalışma süresinin altında süreler ile çalıştırılması suretiyle yapılabileceği gibi işçiye boş zaman verilmesi veya işyerinin tatil edilmesi suretiyle de yapılabilir.⁶ Önemli olan husus, denkleştirme dönemindeki ortalama çalışma süresinin haftalık kırk beş saatlik çalışma süresini aşmamasıdır.⁷

Aynı şekilde, İş Kanunu'nun 63 üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre günlük çalışma süresi hiçbir şekilde on bir saati aşamayacağından bu sürenin aşılması halinde de aşan süreler için işçinin fazla mesai ücreti talep hakkı doğacaktır. Ayrıca, gece döneminde kural olarak, 7,5 saatten fazla çalışma yasak olduğu için bazı haftalar 45 saatten fazla bazı haftalar da daha az çalışılmak suretiyle çalışma sürelerinin

⁶ DEMİR, s.251; SÜZEK, s.806 ncı

⁷ SÜZEK, s. 806 ncı



denkleştirilmesi söz konusu olmaz.⁸ Duruma göre, turizm, sağlık, güvenlik ile Petrol araştırma, arama ve sondaj işlerinde de işçinin yazılı onayının alınması kaydıyla, gece 7,5 saatten daha fazla çalışma yapılabileceği için bu işler için gece döneminde denkleştirme çalışması yapılması mümkündür.⁹

4. İŞÇİNİN DİNLENME HAKKI VE İŞVERENİN SORUMLULUĞU

İşçinin fazla mesai ücreti talep etme hakkı, yalnızca belirli bir süre içerisinde geçerli olmayıp, işçinin dinlenme hakkı ve sağlık hakları açısından da önemlidir. Eğer işçi, uzun çalışma sürelerinin sağlıksız bir etki yarattığını düşünüyorsa, dinlenme süreleri ihlal edilirse sağlık problemleri ile karşılaşabilir ve işvereni hukuki yoldan sorumlu tutabilir. Eğer işçi, işverenin ihmali nedeniyle ciddi sağlık sorunları yaşarsa, işçi tazminat hakkını talep edebilir. Ayrıca, bu durum olası bir iş kazası veya meslek hastalığı halinde işverenin kusur oranını ve yükümlülüklerini arttırabilir.

İşveren, işçinin dinlenme hakkını ihlal etmemelidir. İş Kanunu, işçilerin günlük ve haftalık dinlenme sürelerine dair açık hükümler içerir. Denkleştirme süresi uygulamasında, işçinin çalışma süreleri uzasa da işverenin işçiye yeterli dinlenme süresi sağlamak zorunluluğu vardır. Denkleştirme süresi uygulaması, işçinin psikolojik ve fiziksel sağlığını tehdit etmeyecek şekilde düzenlenmelidir.

5. SONUÇ

Tüm bu veriler ışığında, denkleştirme süresinin iş hukukunun temel ilkeleri olan işçinin korunması, eşitlik ve dürüstlük kuralı çerçevesinde ele alınması gerekmektedir. Bu doğrultuda, öncelikle denkleştirme uygulaması işçinin de bilgisi ve onayı dahilinde uygulanmalı ve denkleştirme uygulamasında ortalama haftalık çalışma süresinin normal haftalık çalışma süresini (maksimum kırk beş saat) aşmaması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Haftalık çalışma süresinin kırk beş saati, günlük çalışma süresinin 11 saati veya gece çalışma süresinin 7,5 saati aşması halinde fazla çalışma ücreti ödenmelidir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

⁸ MÜLAYİM, İş Hukukunda Gece Çalışması, Ankara 2016, 169.

⁹ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 36 ncı Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2023, S.756

