

İŞYERİNDE DENKLEŞTİRME ESASINA GÖRE ÇALIŞMA YAPILMASI VE KOŞULLARI

1. YASAL DÜZENLEMELERDE DENKLEŞTİRME ÇALIŞMASI

İşyerinde denkleştirme esasına göre çalışma, ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler sonucu ortaya çıkan çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ihtiyacının giderilmesi amacıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılan yeni düzenlemelerden birisini oluşturmaktadır.¹

Reel sektörde talepteki artışa bağlı olarak siparişlerin yetiştirilmesi amacıyla kısa süre içinde üretimin artırılması gereken dönemlerde ya da hizmet sektöründe yurda gelen turist sayısının arttığı ya da mevsime bağlı organizasyonların sayısının yükseldiği dönemlerde veya bir inşaat projesinin daha önce belirlenmiş tarihe yetiştirilmesi amacıyla vb. nedenlerle işyerlerinde denkleştirme esasına göre çalışma yapılabilmektedir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 63 uncu maddesi uyarınca, "Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, 2 aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe 4 aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile 6 aya kadar artırılabilir."

İş Kanunu'na ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin "denkleştirme esasına göre çalışma" başlığını taşıyan 5 inci maddesinde; "Tarafların yazılı anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine günde 11 saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, 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 2 aylık süre içinde tamamlanacak, bu süre toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar artırılacaktır.

Parça başına, akort veya götürü gibi yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde de bu Yönetmeliğin denkleştirmeye ilişkin hükümleri uygulanır.

Denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenir." düzenlemesi yer almaktadır.

İşyerinde yapılacak denkleştirme çalışmasının esaslarını yukarıda yer alan yasal düzenlemeler oluşturmaktadır.



¹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, İstanbul, Yenilenmiş 33.Bası, Sayfa 738

2. DENKLEŞTİRME UYGULAMASININ KOŞULLARI

Yukarıda belirtilen yasal düzenlemeler çerçevesinde işyerinde denkleştirme çalışması yapılmasının koşulları şunlardır;

2.1. Denkleştirme İçin Tarafların Anlaşması/İşçinin Rızasının Alınması Zorunludur.

İşyerinde denkleştirme uygulaması yapılabilmesi için öncelikle tarafların anlaşmış olmaları gerekmektedir.

Tarafların anlaşması, iş sözleşmeleriyle işçilerin onaylarının alınması suretiyle, işverence hazırlanan iç yönetmelik veya personel yönetmeliği gibi düzenlemelerin işçiler tarafından kabul edilmesi şeklinde yahut toplu iş sözleşmesine konulan hükümlerle de gerçekleştirilebilir. Böyle bir rıza yoksa işveren tek taraflı olarak denkleştirme yapamaz.²

İşçinin denkleştirme uygulaması için rızasının her denkleştirme uygulaması öncesinde alınması zorunlu değildir.

2.2. Denkleştirme Döneminin İlanı

Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 5 inci maddesi uyarınca, denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlama ve bitiş tarihlerinin işveren tarafından belirlenerek, işçiye bildirilmeli ve işyeri ilan tahtasında ilan edilmelidir.

2.3. Denkleştirme Uygulamasında Haftalık Çalışma Süresinin Dağılımı

İşyerinde tarafların anlaşması ile denkleştirme esasına göre çalışma yapılmasının kararlaştırılması halinde haftalık yasal çalışma süresi olan 45 saat haftanın çalışılan günlerine değişik şekilde dağıtılabilir.

İşyerinde haftalık çalışma süresi örneğin 40 saat ise haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine dağıtımı bu haftalık çalışma süresine göre yapılacaktır.

Denkleştirme süresi içinde haftalık çalışma süresini aşmadan, bazı haftalar haftalık çalışma süresi normalin üstüne çıkarılabilecek, bir başka deyişle yoğunlaştırılmış iş haftası uygulanabilecektir.

Haftalık çalışma süresinin çalışılan günlere farklı şekilde dağıtılması durumunda, işyerinde haftada 6 gün çalışılıyorsa işçinin haftalık çalışma süresi en çok 66 saat ,5 gün çalışılıyorsa en çok 55 saat olabilecektir. Böylece işyerinde yoğunlaştırılmış iş haftası uygulaması söz konusu olacaktır.

Denkleştirme süresi içinde günlük çalışma süresi azami 11 saati aşamaz.



² Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, İstanbul, Yenilenmiş 33.Bası, Sayfa 741

Gece döneminde, kural olarak 7,5 saatten fazla çalışma yasak olduğu için bazı haftalar 45 saatten fazla bazı haftalar da daha az çalışmak suretiyle çalışma sürelerinin denkleştirilmesi söz konusu olmaz. Buna karşılık işçinin haftalık çalışma süresi 45 saatten az ise gece döneminde çalışma süresi 7,5 saati geçmemek üzere denkleştirme yapılması mümkün olabilecektir. Turizm, sağlık ve güvenlik işlerinde de işçinin yazılı onayının alınması kaydıyla, gece 7,5 saatten daha fazla çalışma yapılabileceği için gece döneminde de denkleştirme çalışması yapılması mümkündür.³

Yargıtaya göre, günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağı, zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir.⁴

Denkleştirme uygulamasında; denkleştirme döneminde ortalama haftalık çalışma süresinin 45 saat olmasına da **mutlak surette dikkat edilmesi** gerekmektedir. Aksi durumda, kanunun lafzına uygun bir denkleştirme yapılmamış olduğundan, haftalık 45 saatin üzerindeki haftalık çalışma süreleri için işverenler işçilere fazla çalışma ücreti ödenmesi zorunluluğuyla karşı karşıya kalabilecektir.

Bu şekilde yapılacak uygulamada fazla çalışma ücreti ödeme zorunluluğu olmayacaktır. Bu uygulama nedeniyle ücret ödeme zamanında ve miktarında bir değişiklik olmayacaktır.

Denkleştirme uygulamasına ve işçiye yoğunlaştırılmış çalışma yaptırılmasına rağmen, çalışma süreleri denkleştirilmeden iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda, bu tarih denkleştirme döneminin de sonu olarak kabul edilmeli ve bu döneme ilişkin ortalama çalışma süresi miktarına göre iş sözleşmesi sona eren işçiye fazla çalışma ücreti hesaplanarak ödenmelidir.

2.4. Denkleştirme Süresi

Denkleştirme süresi 2 ay olarak belirlenmiş olup bu süre bir bütün halinde 2 aylık süre olarak anlaşılmalıdır.

Denkleştirme uygulaması aynı takvim yılına denk düşmeyebilir.

Kanun denkleştirme konusunda bir sınırlama getirmediğinden 2 ay veya azami 4 aylık denkleştirme dönemlerinin bitiminde taraflar anlaşmalarıyla **yeni denkleştirme dönemleri** tespit ederek uygulayabilirler.

Kanun koyucunun 2 ayla sınırlandırdığı (toplu iş sözleşmeleriyle 4 aya kadar) denkleştirme süresinde asıl olanın, 2 ay içerisindeki toplam çalışma süresinin, ortalama haftalık 45 saatlik yasal çalışma süresini aşmaması olduğu söylenebilir.

Bu durumu haftanın 6 günü çalışılan bir işyerinde, günlük 11 saatlik yasal çalışma süresi aşılmayacak şekilde, ilk dört hafta için, yoğunlaştırılmış iş haftası biçiminde 66'şar saat, izleyen dört hafta için ise 24'er saat üzerinden yürütülecek çalışmalar biçiminde örneklendirmek mümkündür.



³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, İstanbul, Yenilenmiş 33.Bası, Sayfa 741

⁴ Y.7HD.T.16.01.2014,E.2013/14932,K.2014/519

Bu süreler doğrultusunda işyerinde 2 ay süresince yürütülecek denkleştirme çalışmasında haftalık çalışma süreleri ortalaması 45 saattir ve kanun koyucunun belirlediği yasal sınıra uyulmaktadır.

Denkleştirme esasına göre çalışmanın uygulanacağı bir işyerinde, ilk dört hafta haftalık 66'şar saat olarak yürütülecek çalışmaların ardından, izleyen son 4 hafta içinde örneğin haftanın Pazartesi, Çarşamba ve Cuma günü 8'er saatlik çalışmalar olacak şekilde haftalık 24'er saatlik çalışma yapılabilecektir. Bu uygulamada işçiler işyerinde Salı, Perşembe ve Cumartesi günlerinde çalışmamaktadırlar.

Yukarıdaki örnek doğrultusunda, denkleştirmenin ilk 4 haftası için 66'şar saat, son dört haftası için ise 24'er saat olarak yürütülecek olan çalışmalara ait haftalık çalışma sürelerinin ortalaması alınmak suretiyle belirlenecek olan haftalık çalışma süresinin, kanun koyucu tarafından belirlenen 45 saatlik yasal iş süresi sınırına uygun $(66+66+66+66+24+24+24+24= 360, 360/8=45 \text{ saat})$ olacaktır.

İşyerinde denkleştirme esasına göre çalışmada önemli olan haftalık çalışma süresi ortalamasının denkleştirme dönemi için haftalık 45 saate karşılık gelmesidir.

Denkleştirme halinde boş gün olarak belirlenen günler tatil günleriyle çakışmamalıdır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 46 ncı maddesi uyarınca denkleştirme dönemi içinde hafta tatilinin bir tam gün olarak işçiye kullanılması gerekmektedir.

2.5. Denkleştirme Döneminde Ücret

İş Kanunu'nun 63 üncü maddesinde denkleştirme uygulamasının işverenin bu dönem içerisindeki ücret ödeme borcuna etkisine ilişkin bir düzenleme mevcut olmamakla birlikte, Kanun'un ücrete ilişkin hükümleri denkleştirme döneminde de aynen uygulanacak; çalışma süresinin denkleştirilmiş olması ücretin ödenme zamanı ve miktarında bir değişikliğe neden olmayacaktır.

İşyerinde denkleştirme esasına göre yapılacak çalışmada, işçiye fazla çalışma ücreti ödeme zorunluluğu olmayacaktır. Bu uygulama nedeniyle işçinin ücret ödeme zamanında ve miktarında bir değişiklik olmayacaktır.

İşçi denkleştirme döneminde ne fazla çalışma ücreti alır ne de çalışmadığı dönemde ya da haftalık olarak daha az çalıştığı dönemde ücretinde bir azalma olur.



3. SONUÇ

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 63 üncü maddesi ve İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin "Denkleştirme Esasına Göre Çalışma" başlığını taşıyan 5 inci maddesine göre; tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir.

Bu halde 2 aylık süre içinde uygulanacak yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir.

Denkleştirme uygulamasında, günlük çalışma süresi 11 saatin üzerinde olamaz, 2 aylık eğer TİS ile bir kararlaştırma varsa 4 aylık dönem içerisinde ortalama çalışma süresi 45 saati aşamaz ve denkleştirme halinde boş gün olarak belirlenen günler tatil günleriyle çakışmamalıdır.

Turizm sektöründe 4 aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile 6 aya kadar artırılabilir.

Haftalık çalışma süresinin çalışılan günlere farklı şekilde dağıtılması durumunda, işyerinde haftada 6 gün çalışılıyorsa işçinin haftalık çalışma süresi en çok 66 saat, 5 gün çalışılıyorsa en çok 55 saat olabilecektir. Böylece işyerinde yoğunlaştırılmış iş haftası uygulaması söz konusu olacaktır.

İşyerinde denkleştirme uygulaması yapılabilmesi için öncelikle tarafların anlaşmış olmaları gerekir. Tarafların anlaşması, iş sözleşmeleriyle işçilerin onaylarının alınması suretiyle, işverence hazırlanan iç yönetmelik veya personel yönetmeliği gibi düzenlemelerin işçiler tarafından kabul edilmesi şeklinde yahut toplu iş sözleşmesine konulan hükümlerle de gerçekleştirilebilir. Böyle bir rıza yoksa işveren tek taraflı olarak denkleştirme yapamaz.

İş Kanunu'nun ücrete ilişkin hükümleri denkleştirme döneminde de aynen uygulanacak, çalışma süresinin denkleştirilmiş olması işçinin ücretinin ödenme zamanı ve miktarında bir değişikliğe neden olmayacaktır.

Bu şekilde yapılacak uygulamada fazla çalışma ücreti ödeme zorunluluğu olmayacaktır.

İşçi denkleştirme döneminde ne fazla çalışma ücreti alır ne de çalışmadığı dönemde ya da haftalık olarak daha az çalıştığı dönemde ücretinde bir azalma olur.

Önemli olan haftalık çalışma süresi ortalamasının denkleştirme dönemi için haftalık 45 saate karşılık gelmesidir.

Denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlama ve bitiş tarihlerinin işveren tarafından belirlenerek, işçiye bildirilmeli ve işyeri ilan tahtasında ilan edilmelidir.



Gece döneminde, kural olarak 7,5 saatten fazla çalışma yasak olduğu için denkleştirilme yapılamaz. Buna karşılık işçinin haftalık çalışma süresi 45 saatten az ise gece döneminde çalışma süresi 7,5 saati geçmemek üzere denkleştirme yapılması mümkün olabilecektir.

Turizm, sağlık ve güvenlik işlerinde de işçinin yazılı onayının alınması kaydıyla gece 7,5 saatten daha fazla çalışma yapılabileceği için gece döneminde de denkleştirme çalışması yapılması mümkündür.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 46 ncı maddesi uyarınca denkleştirme dönemi içinde hafta tatilinin bir tam gün olarak işçiye kullandırılması gerekmektedir.

İş Kanunu denkleştirme konusunda bir sınırlama getirmediğinden 2 ay veya azami 4 aylık denkleştirme dönemlerinin bitiminde taraflar anlaşmalarıyla **yeni denkleştirme dönemleri** tespit ederek işyerinde uygulayabilirler.

isVerenim.com

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

