

# Denkleştirme Esasına Göre Çalışma

**Av. A. Buğra AYDIN**

**Av. Nurhak ÖZER**

**Stj. Av. Elif AYAR**

Öncel, Aydın, Duman, Uygun Avukatlık Ortaklığı

Günümüzdeki ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler sonucu ortaya çıkan ihtiyaçların bir sonucu olarak 1475 sayılı mülga İş Kanunu'ndaki katı anlayış terk edilmiş ve yürürlükteki 4857 sayılı İş Kanunu ile beraber çalışma sürelerinin işletmenin ve işletmede yürütülen faaliyetlerin ihtiyaçlarına göre taraflarca serbestçe belirlenebileceği belirli süreli çalışma, kısmi süreli çalışma, uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi esnek çalışma modelleri kullanılmaya başlanmıştır. Bu sayıdaki yazımızda, işverenlerin işgücü ihtiyaçlarının zaman zaman değişiklik gösterebilmesi ve bu nedenle çalışma sürelerinin bazı dönemlerde farklılık göstermesi zarureti nedeniyle uygulamada çok sık karşılaşılan esnek çalışma modelleri kapsamında denkleştirme esasına göre çalışmayı ele alacağız.

## **1) Denkleştirme esasına göre çalışma nedir?**

4857 sayılı İş Kanunu uyarınca tarafların anlaşması ve günlük çalışma süresinin 11 saati aşmaması koşuluyla, haftalık normal çalışma süresi, çalışma günlerine farklı şekillerde dağıtılabilmektedir. İşveren, işyerindeki işgücü ihtiyacına göre denkleştirme dönemi öngörerek bu süre içinde işçileri azami süre çalıştırıp ardından tüm sürecin haftalık ortalama çalışma süresi kırk beş saat olacak şekilde işçileri daha az sürelerle çalıştırmak veya işçiye boş zaman vermek ya da işyerini tatil etmek suretiyle çalışma sürelerini denkleştirebilecektir. Böyle bir durumda çalışanlara fazla çalışma ücreti ödenmesi de söz konusu olmayacaktır.

## **2) Denkleştirme esasına göre çalışma yapılabilmesi için aranan şartlar nelerdir?**

Denkleştirme döneminde işçinin işgücünden olabildiğince yararlanılmakta ve haftalık çalışma süresi bazı dönemlerde kırk beş saatin üzerine çıkabilmektedir. Bu durum da işçinin sağlığını ve sosyal yaşamını etkileyebilmektedir. Bu sebeplerle, kanun koyucu, denkleştirme uygulamasına ilişkin bazı sınırlamalar öngörmüştür. Bu şartları aşağıda tek tek inceleyeceğiz.

### **a) İşçi denkleştirme esasına göre çalışmaya onay vermelidir.**

Öncelikle belirtmek gerekir ki denkleştirme esasının uygulanabilmesi için tarafların bu hususta karşılıklı olarak anlaşması şarttır. Bir başka ifadeyle, işveren tarafından tek taraflı olarak denkleştirme uygulamasına karar verilemeyecektir.

Bu onayın herhangi bir şekil şartına tabi olup olmadığı ise öğretide tartışmalı bir husustur. Her ne kadar, İş Kanunu'nda denkleştirme esasının onaylanmasına ilişkin herhangi bir şekil şartı belirtilmemiş olsa da İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde tarafların anlaşmasının yazılı olması gerektiği belirtilmiştir. Bu noktada öğretide bazı yazarlar, Yönetmelik ile kanuna aykırı bir düzenleme getirilemeyeceği gerekçesiyle Yönetmelik'te öngörülen bu şeklin onayın alınması hususunda zorunlu bir unsur

olmadığını savunsa da açık Yönetmelik hükmü, bu durumun aynı zamanda çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik olduğu şeklinde bir değerlendirme yapılabileceği ve ispat konusunda daha sonra yaşanabilecek uyuşmazlıklar beraberce göz önünde bulundurulduğunda, her halükârda işçinin onayının yazılı olarak alınmasının faydalı olacağı kanaatindeyiz.

Ancak, bu noktada belirtmek gerekir ki Yargıtay, işçinin denkleştirme esasına göre çalışmaya örtülü bir şekilde onay verebileceğini de kabul etmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında<sup>1</sup> "*Davacının nöbet çizelgelerine 24 saat nöbet esasına göre çalıştığı, günde fiili çalışmasının 14 saat olduğunun kabulü doğrudur. Ancak 4857 Sayılı İş Kanunu döneminde Yasanın 41 ve 63.maddeleri gereğince örtülü denkleştirme kabul edilerek...*" demek suretiyle denkleştirme esasının taraflar arasında örtülü bir şekilde kabul edildiğini belirtmiş ve yalnızca günlük azami çalışma süresi olan 11 saati aşan kısım hakkında fazla çalışma alacağına hükmedilmesi gerektiği yönünde karar vermiştir.

#### **b) Günlük çalışma süresi 11 saati aşmamalıdır.**

İş Kanunu'nun 63. maddesi kapsamında tarafların anlaşmasıyla haftalık çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılabilecek ancak günlük çalışma süresi hiçbir şekilde 11 saati aşamayacaktır.

Yargıtay içtihatları uyarınca günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı emredici şekilde düzenlendiğinden bu süreyi aşan çalışmalar denkleştirmeye tabi tutulamayacak, fazla çalışma kapsamında zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanılması söz konusu olacaktır.

Yine aynı şekilde, gece çalışmalarında hiçbir şekilde 7.5 saatlik sınır aşılamayacağından, gece çalışmaları bakımından 7.5 saatlik çalışma süresini aşan çalışmalar da denkleştirmeye tabi tutulmayacak ve bu çalışmalar fazla çalışma kapsamında değerlendirilecektir.

#### **c) Kanunda öngörülen veya toplu iş sözleşmesi ile uzatılan denkleştirme süreleri aşılmamalıdır.**

İş Kanunu'nun 63. maddesinin 2. fıkrası uyarınca denkleştirme süresi iki ayı geçemeyecek olup, bu süre toplu iş sözleşmesi ile dört aya kadar uzatılabilecektir. Kanunda turizm sektörü bakımından bir istisnaya yer verilmiştir. Bu sektörde denkleştirme süresinin dört aya kadar olabileceği ve bu sürenin toplu iş sözleşmesi ile altı aya kadar uzatılabileceği düzenlenmiştir. İş hukuku mevzuatımızda denkleştirme süresinin başlaması için özel bir süre öngörülmemiş olup, işyerinde ayın herhangi bir günü denkleştirme süresi başlatılabilecektir.

Denkleştirme süresinin aralıksız olarak uygulanması gerekmektedir. Bir başka ifadeyle, denkleştirme süresi bölünemez niteliktedir. Bunun bir sonucu olarak işveren, birbirini takip etmeyecek şekilde seçeceği iki farklı ayı denkleştirme süresi olarak belirleyemeyecektir. Denkleştirme dönemi bakımından kanunda yılda bir veya birkaç kez yapılabileceğine ilişkin bir sınırlama getirilmediğinden denkleştirme esasına göre çalışmanın art arda yapılmasına bir engel bulunmamaktadır. Denkleştirme süresi, tarafların anlaşmasıyla dahi yasada belirtilen süreyi aşamayacaktır. Buna karşın taraflar bu sürenin altında bir denkleştirme süresi belirlemede özgürdür.

---

<sup>1</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2010/9024 K. 2010/7984 T. 25.3.2010

Yukarıda belirtilen denkleştirme süreleri hiçbir şekilde aşılamayacağından, denkleştirme süresi içinde işçinin hastalık, izin gibi nedenlerle iş görme borcunu ifa edememesi halinde dahi denkleştirme süresinin bu çalışılmayan süreler kadar uzaması söz konusu olmayacaktır.

Denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenecektir. Ancak kanunda belirtilen sınırlamalara uymayan işveren veya işveren vekiline, İş Kanunu'nun 104. maddesi uyarınca 1200 TL idari para cezası verilecektir.

**d) Ortalama çalışma süresi haftalık normal çalışma süresini aşmamalıdır.**

Denkleştirme süresi boyunca, ortalama haftalık çalışma süresinin haftalık 45 saatlik çalışma süresini aşıp aşmadığının tespitinde; işçinin denkleştirme dönemi içindeki toplam çalıştığı süre, bu dönemdeki hafta sayısına bölünür. Bu şekilde bulunan haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşmıyorsa, işçi bu dönemde normal süreyle çalışmış kabul edilecektir. Buna karşın, hesaplanan haftalık ortalama çalışma süresinin, haftalık normal çalışma süresini aşması durumunda fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma söz konusu olacaktır.

Önemle belirtmek gerekir ki, denkleştirme esasına göre çalışmada, fazla çalışmanın varlığı haftalık çalışma süresi değil; haftalık ortalama çalışma süresi esas alınarak tespit edilecektir. Bir başka ifadeyle, her halükârda günlük çalışma süresinin 11 saati aşmaması koşuluyla, denkleştirme süresi boyunca bazı haftalarda işyerinde uygulanan haftalık normal çalışma süresi aşılsa dahi denkleştirme usulü sayesinde fazla çalışma yapılmadığı kabul edilecektir.

Taraflarca haftalık çalışma süresinin kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda da (fazla sürelerle çalışma) tarafların yazılı anlaşmasıyla denkleştirme uygulamasına gidilebilir. Bu durumda haftalık ortalama çalışma süresi olarak, sözleşme ile belirlenen haftalık çalışma süresi esas alınır.

Bu noktada dikkat edilmesi gereken bir diğer husus, iş hukuku mevzuatımızda işçiye yedi günlük bir zaman dilimi içinde en az yirmi dört saat hafta tatili verilmesinin emredici şekilde düzenlenmiş olması ve bu emredici kurala istisna tanınmamasından dolayı denkleştirme esasının uygulandığı hallerde de hafta tatilinin verilmesi gerekliliğidir.

**3) Denkleştirme esasına göre çalışma hangi işlerde uygulanamaz?**

Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik kapsamında bulunan işlerde, denkleştirme esasına göre çalışma yapılamamaktadır. Ancak, bahsi geçen yönetmelikte belirtilen sürenin altında bir çalışma süresinin belirlenmiş olması halinde, yönetmelikle belirlenen sürelerle ulaşıncaya kadar denkleştirme uygulaması yapılması mümkündür.

Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği uyarınca karayollarında, demiryollarında ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na tabi olmayan göl ve akarsularda yapılan taşıma işlerinden hareket halindeki araçlarda yürütülen işlerde, haftalık çalışma süresinin, haftanın çalışma günlerine eşit olarak bölünememesi sebebiyle, işlerin niteliğine göre,

günlük 11 saatlik çalışma süresini aşmayacak şekilde ve en çok altı aya kadar denkleştirme uygulanabilir. Kanun ve ilgili mevzuat hükümleri uyarınca denkleştirme uygulanabilmesi için, işçinin onayının alınması gerekirken, bu gibi işlerde işçinin rızasının alınması gerekmemektedir.

#### **4) Denkleştirme esasına göre çalışma hangi işçilere uygulanamaz?**

İş Kanununa ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 8. maddesi uyarınca aşağıda sayılan işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağından, bu işçilerin denkleştirme esasına göre çalıştırılması da mümkün değildir. Buna göre;

- 18 yaşını tamamlamamış işçiler,
- İşyeri hekimi başta olmak üzere, sağlıklarının elvermediği hekim raporu ile belgelenen işçiler,
- Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçiler,
- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin, denkleştirme usulüne göre çalıştırılması mümkün değildir.

#### **5) Denkleştirme esasına göre çalışma ile telafi çalışması arasındaki benzerlikler ve farklar nelerdir?**

Denkleştirme esasına göre çalışma ve telafi çalışması uygulamada işverenler tarafından sıkça karıştırılabilmektedir. Telafi çalışması kısaca, işçilerin çeşitli nedenlerle çalışmadığı veya çalıştırılmadığı çalışma sürelerinin, bu işçilere belirli bir zaman dilimi içerisinde ve belirli bir sınırı aşmamak koşuluyla fazla çalışma söz konusu olmaksızın normal günlük çalışma süreleri üzerinde çalışma yaptırılarak telafi edilmesidir. Bir başka ifadeyle telafi çalışması, işçinin önce izinli sayıldığı ancak ücreti ödenen bir sürenin, sonradan çalışılması suretiyle ifa edilmesini ifade etmektedir.<sup>2</sup>

Denkleştirme esasına göre çalışmadan farklı olarak, tarafların anlaşması yeterli değildir; telafi çalışması yapılabilecek bir olgunun varlığı gerekmektedir. İş Kanunu'nun 64. maddesi uyarınca telafi çalışması ancak zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi gibi nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi veya işçinin talebi ile kendisine yasal izinleri dışında izin verilmesi hallerinde mümkün olabilmektedir. Bu durumlara örnek olarak; kışın kar yağışı veya sel nedeniyle ulaşımın durması, makinelerin veya işyeri elektrik tesisatının arızalanması, işyeri donanımında meydana gelen arızalar, işyerini de etkileyen elektrik kesintisi gibi durumlar verilebilir.

Telafi çalışması yaptıracak olan işveren, bu çalışmanın sayılan nedenlerden hangisine dayandığını açıkça belirtmek, hangi tarihte çalışmaya başlanacağını ilgili işçilere bildirmek zorundadır. Denkleştirme esasına göre çalışma ise tarafların anlaşması suretiyle yapılabildiği için böyle bir bildirim aranmamaktadır.

Denkleştirme süresine benzer şekilde telafi çalışması, zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışmaya başlamasını takip eden iki ay içerisinde yaptırılacaktır. Telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak koşuluyla, günde 3 saatten fazla olamaz ve aynı zamanda tatil günlerinde

---

<sup>2</sup> Ekmekçi, Ömer, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri, Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2005, s. 31.

yaptırılamaz. Son olarak belirtmek gerekir ki, telafi çalışmasına ilişkin düzenlemelere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, düzenlemelere aykırı olarak çalıştırılan her işçi için 220 TL idari para cezası verilecektir.

## **SONUÇ**

Günümüzdeki ekonomik ve teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak işverenlerin işgücü ihtiyaçları zaman zaman değişiklik gösterebilmekte ve bu nedenle işçilerin çalışma sürelerinin esnek olarak düzenlenmesi gerekebilmektedir. Nitekim, yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu'nda esnek çalışmaya ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Ancak kanun koyucu, işçilerin sosyal hayatını ve sağlığını etkileyebileceği düşüncesiyle esnek çalışma modellerinin uygulanabilmesi için belirli şartlar öngörmüştür. Bu kapsamda, denkleştirme esasına göre çalışmaya ilişkin de belirli sınırlamalar getirilmiştir. Bu şartlara uyulmaması halinde denkleştirme esasına göre çalışma yapıldığı kabul edilmeyecek ve çalışanlara yüksek miktarlarda fazla mesai ücreti ödenmesi ve idari para cezalarıyla karşılaşılması söz konusu olabilecektir. Bu olumsuz sonuçlara maruz kalmamak adına, esnek çalışma modellerini uygularken Kanun ve Yönetmelikler ile getirilen sınırlamalara uyma noktasında azami özen gösterilmesi işverenlerin yararına olacaktır.