

ÇALIŞMA SÜRELERİNDE ESNEKLEŞME: KAYAN İŞ SÜRELERİ VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİNE UYUM ÜZERİNE DEĞERLENDİRMELER

Flexibility in Working Hours: Evaluations on Shifting Working Hours and Adaptation to Climate Change

Salih YILDIZ*

Öz

Günümüzde artan rekabet gücü, teknolojik gelişmeler ve iklim değişikliği çalışma hayatında işletmelerin değişiklikler yapmasını zaruri kılmaktadır. İşverenler, işçilerin geleneksel hafta içi 08.00-17.00 veya 9.00-18.00 çalışmalarından fazlasına ihtiyaç duymaktalar. Bu gelişmelerin yansımaları olarak hukukumuzda 4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılan düzenlemelerle esnek çalışmaya ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Kanunun esnekleşme prensibinde, çalışma sürelerinde esnekleşme kuşkusuz önemli bir yere sahip olmuştur. Kayan iş süreleri taraflara çalışma sürelerini kendi ihtiyaçlarına göre esnekleştirme ve belirleme imkânı tanımaktadır. İklim değişikliği ile mücadele hakkında uluslararası örgütler ve devletler bazı kararlar almakta ve bu kararların uygulanmasında işletmelere önemli görev düşmektedir. Kayan iş süreleri iklim değişikliğine uyum sağlama uygulaması olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmamızda esnekleşme kavramı ve

* Arş. Gör. Çankırı Karatekin Üniversitesi Hukuk Fakültesi, salihyildiz@karatekin.edu.tr , ORCID: 0000-0003-0709-8664

Makale Gönderim Tarihi/Received: 29.09.2024.

Makale Kabul Tarihi/Accepted: 31.10.2024.

Atıf/Citation: Yıldız, Salih. "Çalışma Sürelerinde Esnekleşme: Kayan İş Süreleri ve İklim Değişikliğine Uyum Üzerine Değerlendirmeler." *ASBÜ Hukuk Fakültesi Dergisi* 6, no. 2 (2024): 2508-2555.

"Bu eser, Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License ile lisanslanmıştır. / This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License." 

türlerine yer verdikten sonra kayan iş sürelerinin tanımı ve türlerinden bahsedilmiştir. Sonrasında kayan iş sürelerinin diğer çalışma türleri ile ilişkisi incelenmiş ve iklim değişikliğinin çalışma sürelerine etkisi ele alınmıştır. Son olarak yargı kararları ve esnek çalışma süreleri hakkında yapılan sosyal araştırmalar göz önünde bulundurularak değerlendirme yapılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Esnekleşme, Kayan İş Süreleri, Çalışma Süreleri, İklim Değişikliği, Fazla Çalışma, Denkleştirme.

Abstract

Today, increasing competitiveness, technological developments and climate change are forcing companies to change the way they work. Employers need more than the traditional 08.00-17.00 or 09.00-18.00 working day. In response to these developments, flexible working arrangements have been introduced into our law through the provisions of Labour Law No. 4857. In the principle of flexibility of the law, the flexibility of working hours undoubtedly has an important place. Flexible working hours allow the parties to be flexible and to determine working hours according to their own needs. International organisations and states are taking some decisions to combat climate change, and companies have an important role to play in implementing these decisions. Shifting working hours appears to be a practice of adaptation to climate change. In our study, after giving space to the concept and types of flexibilisation, the definition and types of shifting working hours are mentioned. It then examines the relationship between flexitime and other forms of work and discusses the impact of climate change on working time. Finally, case law and social research on flexible working are considered and evaluated.

Keywords: Flexibility, Shifting Working Hours, Working Hours, Climate Change, Overtime, Equalization.

GİRİŞ

Çalışma sürelerinin düzenlenmesi, çalışma ilişkilerinde merkezi konumda yer alan bir husustur. Gelişen teknoloji, değişen ekonomik koşullar ve yaşanan iklim değişikliği işletmelerin rekabet etme yöntemini değiştirmesini gerekli kılmaktadır. Dijitalleşmenin hayatın her alanına hâkim olduğu günümüzde, işletmeleri

varlıklarını devam ettirmek için yeni arayışlara yönelmektedir. Ekonomik sınırların değişmesi, mal ve hizmete ulaşımdaki kolaylık işletmeler arası rekabeti artırması sonucunda klasik çalışma modelleri yerini esnek çalışma modeline bırakmaktadır. Esnek çalışma modelleri işletme ve işçi menfaatlerini bir arada barındıran ve birbirlerini tamamlayan niteliktedir.

Esneklik, işçi ve işverenin karşılıklı ihtiyaçlara göre çalışma koşullarını düzenlemelerine imkân sağlayan, günümüz dünyasına uyumlu çalışma modelini ifade etmektedir. Esnek çalışma modellerinin taraflara sağladığı kazanımların korunması için iş hukukumuzda esnek çalışmaya ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Esnek çalışma modellerinden birisi de çalışma sürelerindeki esneklik türü olan kayan iş süreleridir. Kayan iş süreleri taraflara çalışma sürelerini kendi ihtiyaçlarına göre esnekleştirme ve belirleme imkânı tanımaktadır.

Kayan iş süreleri, iklim değişikliğine uyum sürecinde önemli bir yere sahiptir. Küresel olarak yaşanan iklim değişikliği insan sağlığını etkilemekte ve çalışma modellerinde yeniliğe gidilmesini zorunlu kılmaktadır. Artan sıcaklık dönemlerinde çalışma sürelerinde esneklik uygulaması benimsenerek iklim değişikliğine uyum sürecinin yürütülmesi, yalnızca işçi sağlığı ve memnuniyeti için değil daha yeşil bir dünya için önemli bir yere sahiptir.

Bu çalışma kapsamında genel olarak kayan iş süreleri; kayan iş sürelerinin türleri olan basit kayan iş süreleri, nitelikli (vasıflı) kayan iş süreleri; yargı kararları ışığında kayan iş sürelerinin fazla çalışma ve denkleştirme çalışması ile ilişkisi; iklim değişikliğinin çalışma sürelerine etkisi ve son olarak konu açısından önem arz eden sosyal araştırmalar açıklanmaya çalışılacaktır.

I. İŞ HUKUKUNDA ESNEKLİK KAVRAMI

A. Genel Olarak

Teknolojinin hızla gelişmesi ve işletmelerin günümüz dünyasına uyum sağlama istekleri çalışma hayatında esnekleşmenin ortaya çıkması ihtiyacını meydana getirmiştir. İş hukukunda esnekleşme, bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile tarafların geleneksel çalışma sürelerinden farklı olarak işin yapılması sırasında teknolojinin gereklerinden faydalanarak katı düzenlemeleri yumuşatılmaları veya değişik koşullarda belirleyebilmeleri ve işverenlerin gelişen teknolojiye ayak uydurabilmek adına ürettiği alternatif yol veya açık sistem olarak

karşımıza çıkar.¹ Aynı zamanda işgücünün gelişmesine katkı sunan ve onu korumakla birlikte gelişen teknoloji ile üretim sistemleri karşısında rekabet etme imkânı tanıyan sistem olarak görülmektedir.² Bir başka ifadeyle esnek çalışma, geleneksel çalışma modelinde yapılan tüm değişiklikleri ve yenilikleri kapsamaktadır. Esnekleşme, yenilikleri kapsamakla birlikte bir “kuralsızlaştırma” olarak görülmemelidir.³ Zira kuralsızlaştırma sözleşme özgürlüğüne geniş imkân tanırken, esnekleşme emredici kurallara getirilen istisnalardan meydana gelmektedir.⁴

Geleneksel veya eski çalışma biçimlerinin istenilen sonuçları vermemesi yeniliği zorunlu kılmaktadır.⁵ Küreselleşmenin ve esnekleşmenin getirdiği yeniliklerden biri de iş sürecinde dış kaynak kullanımında meydana gelen artıştır.

¹¹ Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, (Ankara: Seçkin, 2022) 404; Muhittin Astarlı, *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, (Ankara: Turhan, 2008) 275; Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, *İş Hukuku*, (İstanbul: Beta, 2024) 21-22; A. Can Tuncay, “Brief History and Flexibilisation Efforts of Turkish Labour Law,” *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (Temmuz 2013): 346; Banu Sarıbay, “Uzaktan Çalışma Üzerine Sosyolojik Bir Değerlendirme,” *Sosyoloji Dergisi*, no.46, (2023): 224; Burak Karakoç, “Çalışma Hayatında Esnekleşmenin Geldiği Son Nokta: Sıfır Saat Sözleşmeleri,” *Karatekin Hukuk Dergisi*, no. 2023/1, (2023): 2; Candan Albayrak Zincirlioğlu, “İş Hukukunda Esneklik ve Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi,” *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 40, (2021): 274; Çağlar Doğru, “İnsan Kaynakları Açısından Esnek Çalışmanın İstihdama Etkilerinin İncelenmesi: Türkiye Örneği,” *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 4, no. 7 (Ocak 2015): 110; Duygu Çelebi Demir, “Uzaktan Çalışma İlişkisinin Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi,” *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 29, no.1, (2023): 597; Elif Şen, “Evde Hizmet Sözleşmesi,” *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, no.10, (2017): 477; Fevzi Demir ve Gülşen Gerşil, “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma,” *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, no.16, (2008): 68; Münir Ekonomi. “4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal Esneklik,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no.12, (2008): 5.

² Erişim Tarihi: Mayıs, 10, 2024, <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/07/st16/st16201.en07.pdf>

³ Albayrak Zincirlioğlu, “İş Hukukunda Esneklik ve Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi,” 274.

⁴ Ekonomi, “4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal Esneklik,” 5.

⁵ Alpay Hekimler, *Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya’da Esnek Çalışma Modelleri*, (Ankara: Yorum Matbaacılık, 2006) 11; Serkan Odaman. *Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri*, (İstanbul: Legal, 2013) 9.

Günümüzde işverenler donanımlı ve enerjisi yüksek insan kaynağını kendi bünyesinde barındırmak için işçilerine daha fazla esneklik tanıyarak istedikleri mekânda istedikleri zamanda çalışma imkânı tanımaktadır.⁶ Zira küreselleşme ve teknolojik gelişmelerin katkısıyla nitelikli işçiler buldukları konumdan farklı şehirler ve ülkelerden işverenlerin yanında iş görme imkânı edinmişlerdir.⁷ Bu sayede işçiler hayatlarının diğer yönlerini düzenleyebilir ve sorumluluklarına göre çalışma sürelerini düzenleyebilirler.⁸ Uygulama ile işçilerin, iş ve genel yaşam memnuniyet düzeyleri artacaktır.

Esnekliğin piyasaya sağlayacağı faydalardan bahsedilen 1986 tarihli OECD tarafından hazırlatılan Dahrendorf Raporu'nda yapılan tanıma göre esneklik, "sistemlerin, organizasyonların ve bireylerin yeni yapılanmalar ve davranış biçimleri geliştirerek değişen koşullara başarılı bir şekilde uyum gösterme becerisi" olarak yer almaktadır.⁹

İlerleyen teknoloji ile değişen koşullara uyum sağlama ancak işçi ve işverenlerin karşılıklı anlaşmaları ve güvenceli esneklik uygulaması ile mümkün olacaktır. Güvenceli esneklik uygulamasında temel uygulama, işçinin korunma ilkesi gözetilerek işletmelerin esneklik ihtiyaçlarının giderilmesidir.¹⁰ Güvenceli

⁶ Sajjad Ahmad, Numan Ahmad ve Najeeb UK Sherwani, "Impact of Flexible Working Hours on Organizational Commitment and the Mediating Role of Work-Life Balance," *IUP Journal of Organizational Behavior* 23 no.2: (2024): 5; E. Jeffrey Hill ve diğerleri, "Defining and conceptualizing workplace flexibility Community," *Work and Family*, 11 no.12: (2008): 149.

⁷ Orhan Ersun Civan ve Çiğdem Yatağan Özkan, "İşçilere Yönelik Hisse Senedi Opsiyon Planlarının İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Değerlendirilmesi," *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no.50 (2023/II): 110-111.

⁸ Fionna Buick ve diğerleri, "Flexible Working in the Australian Capital Territory (ACTPS)," *Australia&New Zealand School of Government*, (Melbourne: ANZSOG), (2022): 8.

⁹ Gerhard Bosch, "Social Europe Flexibility and Work Organization Report," Supplement 1, *Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities*. No.95, (1995): 2; Detaylı bilgi için bkz. Canan Erdoğan, "İş Hukukunda Esneklik ile İlgili Yeni Bir Sorun: Sıfır Saat Sözleşmesinin Türk İş Hukuku Açısından Kabul Edilebilirliği," *Terazi Hukuk Dergisi*, 15, no. 170, (Ekim 2020): 2021.

¹⁰ Gaye Baycık, "Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları," *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20 no.1, (2014): 224; Albayrak Zincirlioğlu, "İş

esneklik işletmesel özgürlüğü de koruması yönüyle işçinin yanı sıra işverenin de korunması sağlanmaktadır.¹¹ Hukukumuzda günlük ve haftalık azami çalışma sürelerinin bulunması güvenceli esnekliğe kaynak oluşturmaktadır.

İş Hukukunda esnekleşmede tek taraflı bir menfaat söz konusu olmayıp işçi ve işverenlerin çıkarları birbirlerini tamamlayıcı nitelik taşımaktadır¹². Bu yönüyle kanunumuzda çalışma sürelerine yönelik yapılan düzenlemeler esnekleşmeyi geliştirmeye yönelik değil tarafları korumaya yöneliktir.¹³

Esasında esneklik, sayısal, fonksiyonel, ücret ve çalışma sürelerine ilişkin olarak farklı formüllerde karşımıza çıkmaktadır.¹⁴

B. Esneklik Türleri

1. Sayısal Esneklik

Sayısal esneklik, işletmelerin kısa dönemdeki değişimlere göre ihtiyaç duyulan işçi sayısını ve niteliklerini serbestçe belirleyebilme özgürlüğünü ifade eder.¹⁵ Başka bir ifadeyle işletmelerin değişen koşullara hızlı uyum sağlamak amacıyla kurallara bağlı olmaksızın işçi alım ve işten çıkarmalardaki esnekliğidir.¹⁶ Bu bağlamda, işletmeler belirli işçi gruplarını resmi iş bulma kurumları yerine özel istihdam büroları aracılığıyla ve niteliksiz veya yarı nitelikli işçileri de alt işverenlik veya ödünç iş ilişkisi gibi yöntemlerle temin edebilme

Hukukunda Esneklik ve Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi," 275; Ekonomi, "4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal Esneklik," 6.

¹¹ Erdoğan, "İş Hukukunda Esneklik ile İlgili Yeni Bir Sorun: Sıfır Saat Sözleşmesinin Türk İş Hukuku Açısından Kabul Edilebilirliği," 2022.

¹² Cevdet İlhan Günay, *İş Kanunu Şerhi*, (Ankara: Yetkin, 2023): 1321.

¹³ Günay, *İş Kanunu Şerhi*, 1321.

¹⁴ Gülten Kutal, "Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları," *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55, no. 1, (2011): 24.

¹⁵ Ekonomi, "4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal Esneklik," 12.

¹⁶ Canan Aydoğdu, "Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecinde Türkiye'de Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamına Yönelik Olarak Yapılan Çalışmalar, Sorunlar ve Çözüm Önerileri," *Uzmanlık Tezi, (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, 2012): 13.*

esnekliğine sahip olur.¹⁷ Bununla beraber, temin edilen işçiler ile yapılacak sözleşmelerin türünü belirleme özgürlüğü de sayısal esneklik kapsamında değerlendirilecektir.¹⁸ Özetle, sayısal esneklik, işgücü ihtiyacına göre işçi sayısının belirlenmesidir ve istihdamdaki esnekliği ifade eder.¹⁹

2. Fonksiyonel Esneklik

İşçilerin iş tanımlarının iş yüküne göre esneklik gösterdiği esneklik hali, fonksiyonel esneklik olarak karşımıza çıkmaktadır.²⁰ Fonksiyonel esneklik, iç esneklik²¹ ve iş organizasyonunda esneklik²² olarak da ifade edilmektedir. Fonksiyonel esneklikte, işgücünün zamana ve teknolojiye uygun hale getirilmesi ile esnekliğin amaca uygun olarak kullanılması hedeflenir.²³ Bu esneklik türü işçilerin farklı alanlarda görev alabilmesine imkân tanır. Zira fonksiyonel esneklik işçilerin sayısı ile değil iş tanımı ile ilgilidir.²⁴ İşyerinde çalışan işçilerin farklı

¹⁷ Nurgün Kul Parlak, "İş-Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi," *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5, no.2, (2016): 112; Baycık, "Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları," 230; Geçici iş ilişkisinde esneklik için bkz. Canan Erdoğan, "Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü," *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, 2, (2017): 130 vd; Ekonomi, "4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal Esneklik," 8.

¹⁸ Ekonomi, "4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal Esneklik," 8.

¹⁹ Demir ve Gerşil, "Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma," 70; Erdoğan, "İş Hukukunda Esneklik ile İlgili Yeni Bir Sorun: Sıfır Saat Sözleşmesinin Türk İş Hukuku Açısından Kabul Edilebilirliği," 2023.

²⁰ Demir ve Gerşil, "Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma," 70-71.

²¹ Mehmet Ali Noyan, "Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi," Yayımlanmamış Doktora Tezi, (İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, 2007): 106.

²² Aydoğdu, "Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecinde Türkiye'de Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamına Yönelik Olarak Yapılan Çalışmalar, Sorunlar ve Çözüm Önerileri," 14.

²³ Ayşe Oya Özçelik, "Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türk Çalışma Hayatındaki Yeri", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, (İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010): 12; Karakoç, "Çalışma Hayatında Esnekleşmenin Geldiği Son Nokta: Sıfır Saat Sözleşmeleri," 4.

²⁴ Baycık, "Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları," 230.

işlerde çalıştırılabilmesi fonksiyonel esnekliktir.²⁵ Fonksiyonel esneklikte, mevcut işçilerin gelişen teknolojiye uyumu sağlanması yoluyla işgücünün verimli kullanılması amaçlanır.²⁶

İşin düzenlenmesine ve çalışma sürelerine ilişkin düzenlenen esneklik türleri de fonksiyonel esneklik başlığı altında ele alınmaktadır.²⁷ Ancak çalışmamızın konusunu oluşturması sebebiyle çalışma sürelerine ilişkin esneklik ek başlık altında ele alınacaktır.

3. Ücret Esnekliği

Ücret, esas olarak işçinin yaptığı işin ve emeğinin karşılığıdır.²⁸ Aynı zamanda yapılan hizmetin, görülen işin veya fikir çalışmalarının karşılığı olan parayı da ifade eder.²⁹ Ücret sisteminin en yaygın ve eski olan uygulanma şekli zamana göre ücret ödenmesidir.³⁰ İşçi ne kadar çalışırsa o kadar ücrete hak kazanacaktır. Zamana göre ücretin yanı sıra, verime göre ücret, yüzde usulü ücret ve karma ücret sistemleri de uygulanan diğer ücret ödeme şekilleridir.³¹ Ücret esnekliği ile bu uygulamalara çeşitlendirilmiş ve esneklik getirilmiştir.

Ücret esnekliği, piyasa koşullarının ve işletmelerin ihtiyaçlarının değişimine göre çeşitlendirilmiş ve değişken ücret politikalarının uygulanabilmesidir.³²

²⁵ Ekonomi, "4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal Esneklik," 8.

²⁶ Başak Balkır Gülen, "Esnek Çalışma Biçimleri Açısından İş Kazası Kavramı", Yayımlanmamış Doktora Tezi, (İstanbul, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2023): 19.

²⁷ Begüm Şermet, "İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri," *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9, no. 123, (Kasım 2014): 142; Erdoğan, "İş Hukukunda Esneklik ile İlgili Yeni Bir Sorun: Sıfır Saat Sözleşmesinin Türk İş Hukuku Açısından Kabul Edilebilirliği," 2022.

²⁸ Hamdi Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, (Ankara: Turhan, 2008): 462; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, (İstanbul: On İki Levha, 2020): 259; Muhammed Fatih Uşan, *Parça Başına Ücret*, (Ankara: Seçkin, 2003): 19.

²⁹ Mehmet Zahid Yener, *İş Sözleşmesinde İş Görme ve Ücret Ödeme Borçlarında Temerrüt*, (Ankara: Yetkin, 2020): 28.

³⁰ Uşan, *Parça Başına Ücret*, 29.

³¹ Detaylı bilgi için bkz. Uşan, *Parça Başına Ücret*, 29 vd.

³² Murat İkişler, *Türk Hukukunda Esnek Çalışma*, (Ankara: Adalet, 2012): 30.

İşçilerin kıdemi, performansı ve yeteneğine göre ücret ödenmesi de ücret esnekliğinin bir unsurudur. Kısaca işletmeler, ücret düzeyini değişen koşullara göre ayarlayabilme özgürlüğüne sahiptir ve bu sayede kişi bazlı ücret uygulamaları mümkün hale gelir.³³ Burada asgari ücret uygulaması, işçinin korunmasını ve menfaat dengesini en az düzeyde sağlayan uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır.³⁴

Diğer görüşe göre performansa dayalı ücretin esas ücret esnekliği olduğu söylenmektedir.³⁵ Yani "eşit işe eşit ücret" değil "eşit değerde işe eşit ücret" savunulmaktadır.³⁶ İşverenler genel olarak işçilerin performansını üretkenliğe göre değil işyerinde bulunulan süreye göre değerlendirmektedir. Oysa işin niteliğine ve alınan sorumluluğa göre ücretin değişiklik göstermesi işçilerin üretkenliğini artıracak bir gerçektir. Şüphesiz ücret esnekliği, işletmelerin verimliliğine ve karlılığına da olumlu etki etmektedir.

4. Çalışma Sürelerinde Esneklik

Esneklik uygulamasına, işgücünden daha fazla faydalanılması için öncelikle çalışma sürelerine yönelik düzenlemeler ile yer verilmiştir.³⁷ İşçinin işi ne zaman göreceğinin sınırları çalışma süreleri ile belirlenir.³⁸ Çalışma süresi, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği (ÇSY)³⁹ m.3/1'de "Çalışma süresi, işçinin

³³ Tolga Alkan, "Esnek Çalışma Biçimleri ve Çağrı Merkezi Örneği," Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, (İstanbul, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007): 38; Baycık, "Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları," 230; Demir ve Gerşil, "Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma," 71.

³⁴ Ekonomi, "4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal Esneklik," 8.

³⁵ Aydoğdu, "Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecinde Türkiye'de Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamına Yönelik Olarak Yapılan Çalışmalar, Sorunlar ve Çözüm Önerileri," 14.

³⁶ Noyan, "Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi," 168.

³⁷ Mehtap Yücel Bodur, "Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi Ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar," *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 9, no.1 (Temmuz 2019): 290.

³⁸ Astarlı, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, 53.

³⁹ RG. 06.04.2004, S. 25425.

çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanunu'nun 66 ncı maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır. Aynı Kanunun 68 inci maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri ise, çalışma süresinden sayılmaz." hükmünde açıklanmıştır. Hükümden anlaşılacağı üzere, işçinin yalnızca fiili çalıştığı süreler değil işverenin emir ve talimatları altında çalışmaya hazır bulunduğu farazi çalışma süreleri de çalışma süresinden sayılmaktadır.⁴⁰

Esnek çalışma ile işçilere belirli sınırlar dahilinde mesai başlangıç ve bitiş saatlerini belirlerken süre esnekliği verilmektedir.⁴¹ İşçinin çalışma süresinde azalma olmadan çalışma saatlerini belirme imkânı tanınır.⁴² Özellikle kovid19 pandemisi sonrasında artan esneklik ile işçiler, işyerine geliş ve işyerinden ayrılış saatlerini kendileri belirlemektedirler.⁴³ Çalışma sürelerindeki esneklik, işçi açısından işe başlangıç ve bitiş sürelerini kendisinin belirlemesi olarak uygulanırken işveren açısından işin ihtiyaç olan süreler içerisinde yapılmasıdır.⁴⁴ İş hukukunda esneklik ihtiyacının doğma sebebi esasen ekonomik krizler, küreselleşme, rekabet ortamı, bilgisayar ve otomasyon sisteminin kullanımının arttığı bilgi çağına geçiştir.⁴⁵ 1475 sayılı İş Kanunu'nda⁴⁶ yer alan hükümler ekonomik ve teknolojik gelişmelere uyum sağlamaması nedeniyle 4857 sayılı İş Kanunu⁴⁷ (İşK.) ile esnek çalışma modelleri ve çalışma sürelerine ilişkin

⁴⁰ Nuri Çelik ve diğerleri, *İş Hukuku Dersleri*, (İstanbul: Beta, 2023): 757 vd.; Öner Eyrenci ve diğerleri, *İş Hukuku*, (İstanbul: Beta, 2020): 269; Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 379 vd.; Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 830.

⁴¹ Johannes Gärtner ve diğerleri, "Mehr Gleitzeit in die Schichtarbeit!," *Z. Arb. Wiss.* 70, (2016): 9.

⁴² Sajjad, Ahmad ve Sherwani, "Impact of Flexible Working Hours on Organizational Commitment and the Mediating Role of Work-Life Balance," 7.

⁴³ Zhiyi Gan ve diğerleri, "Organizational Benefits of Commuting Support: The Impact of Flexible Working Hours on Employees' OCB through Commuting Control," *Soc Indic Res*, (2024): 2.

⁴⁴ Filiz Çalışkan ve Banu Sungur, "Vasıflı Kayan Esnek Çalışma Saati Sistemi İçin Bir Karma Tamsayılı Hedef Programlama Modeli Önerisi," *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* no.33, (2009): .2.

⁴⁵ Detaylı bilgi için: Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 21.

⁴⁶ RG. 1.9.1971, S. 13943.

⁴⁷ RG. 10.06.2003, S. 25134.

düzenlemelere yer verilmiştir.⁴⁸ Nitekim esneklik uygulaması, İşK. m.63/2'de yer alan *"Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir."* hükmüne dayanmaktadır. Bu hükümde, sözleşme ile çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit dağıtılma zorunluluğu ortadan kaldırılmıştır.⁴⁹ Kanun koyucu çalışma süresine bir üst sınır belirleyerek işçiyi koruma amacıyla işverenin yönetim hakkını sınırlamıştır.⁵⁰ Emredici nitelikteki bu hükümlerle esnekliğin de sınırları belirlenmiştir. Bu durumda işçinin haftalık çalışma süresi 66 saate kadar çıkabilmektedir. Öğretide haftalık 45 saat üzeri çalışmalar yoğunlaştırılmış iş haftası olarak değerlendirilmektedir.⁵¹ İşçiye yoğun çalıştığı haftaları iki aylık sürede denkleştirme imkânı verilmiştir. Bu süre toplu iş sözleşmeleri ile dört aya çıkabilmektedir. İşK. m.41/1 uyarınca denkleştirme süreleri dahil edildiğinde işçinin bu süre içerisinde haftalık ortalama çalışma süresi 45 saati aşamaz. Haftalık ortalama 45 saati aşan süreler ise fazla çalışma olarak değerlendirilecektir.

II. KAYAN İŞ SÜRELERİ VE TÜRLERİ

A. Genel Olarak

Çalışma sürelerinde esnekleşmenin en yaygın uygulanan modellerinden biri olan kayan iş süreleri, 1960'larda Almanya'da ortaya çıkmış ve diğer ülkelerde de benimsenmiştir.⁵² Esnek çalışma modellerinden biri olan kayan iş sürelerinin tanımı şu şekilde yapılmıştır: *"Normal çalışma zamanının belirli kısımlarında, belirli bir zaman bütçesi dahilinde çalışanın zaman kullanımını özgürce yapabildiği bir esnek*

⁴⁸ Emine Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, (Ankara: Yetkin, 2023): 11; Çelik ve diğerleri, *İş Hukuku Dersleri*, 750-751; Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 24.

⁴⁹ Cevdet İlhan Günay, "Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları," *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no.6, (Haziran 2007): 5-6.

⁵⁰ Volkan Güneş, "Güvene Dayalı Çalışma Süresi (Vertrauensarbeitszeit)," *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 23, no.4, (2019): 252.

⁵¹ Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, (Ankara: Seçkin, 2020) 141; Çelik ve diğerleri, *İş Hukuku Dersleri*, 753.

⁵² Astarlı, *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, 396.

çalışma modelidir".⁵³ Kayan iş sürelerinden söz edebilmek için işçinin, belirli bir iş gününde, iş başlangıç ve bitiş zamanının belli bir saate bağlı olmaksızın, daha esnek bir sürede, kendisi tarafından belirlenen bir saatte işe başlaması ve günlük veya haftalık olarak belirlenen süre içerisinde işi bitirmesi gerekir.⁵⁴ Kayan iş sürelerinin en ayırt edici özelliği, çalışma saatlerinin düzenlenmesi konusunda birtakım yetkin işçiye verilmesidir.⁵⁵ Esasında temel olarak basit ve nitelikli kayan iş süreleri olmak üzere iki farklı kayan iş süreli çalışma modeli bulunmaktadır.⁵⁶

Kayan iş süreleriyle bir iş ilişkisi kurulmadan önce tarafların, her ne kadar kriterler her işyeri için tamamen aynı anda olmasa da bazı hususların önceden belirlemesinde fayda olacaktır. Bunlar:

- İşçinin günlük ortalama çalışma süresi,
- Basit kayan iş sürelerinde işçinin temel olarak işe başlayabileceği ve sona erdirebileceği iş süresi aralığı,
- Basit kayan iş sürelerinde işçinin işyerinde bulunması gereken çekirdek zaman dilimi,
- Trafik lambası sistemine göre işçinin fazla veya eksik çalışma durumlarında denkleştirme yapması gereken zaman aralığı belirlenmesi gerekir.

Bu kriterlerle belirlenirken hukukumuzda yer alan azami süreler dikkate alınmalı ve günlük azami çalışma süresine riayet edilmelidir.⁵⁷

⁵³ *Ekonomi ve Çalışma Hayatı Terimleri Sözlüğü*, Ankara: Memur-Sen Yayınları, 2016, 125.

⁵⁴ Devrim Ulucan, "Yargıtay'ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma ile İlgili Yaklaşımı," *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 9, no. Özel Sayı, (2007): 177; Astarlı, *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, 396-397.

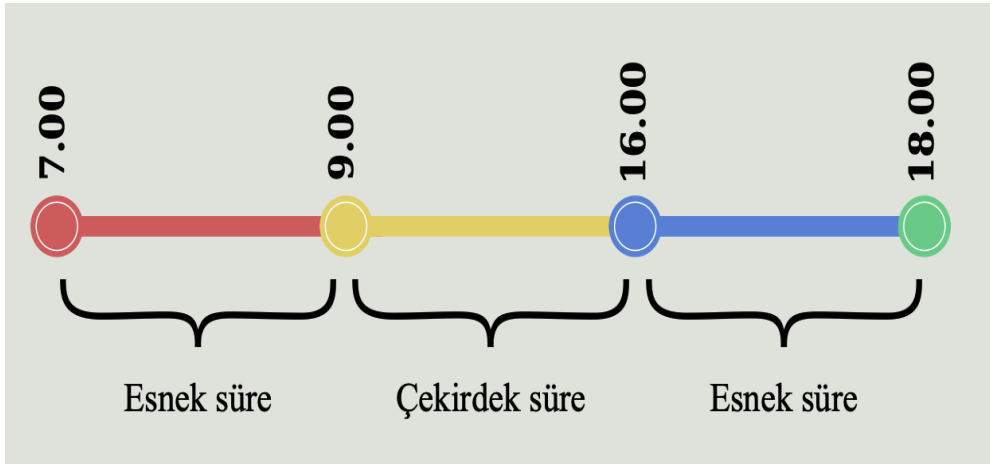
⁵⁵ Astarlı, *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, 397.

⁵⁶ Çalışkan ve Sungur, "Vasıflı Kayan Esnek Çalışma Saati Sistemi İçin Bir Karma Tamsayılı Hedef Programlama Modeli Önerisi," 4; Astarlı, *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, 398.

⁵⁷ Ulucan, "Yargıtay'ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma ile İlgili Yaklaşımı," 180.

B. Basit Kayan İş Süreleri

İşçinin işyerinde günlük geçirmesi gereken çekirdek sürenin belirlendiği ancak başlangıç ve bitişini kendisinin belirlediği çalışma sürelerine basit kayan iş süreli çalışma modeli adı verilmektedir⁵⁸(Bkz. Şekil 1). Çekirdek süre dışında kalan ara dinlenme, işe başlangıç ve bitiş saatleri işçi tarafından belirlenir.⁵⁹ Aşağıdaki şekilde yer alan çalışma modelinde, işçilerin işe başlayabilecekleri en erken saat ile işi bırakmaları gereken en geç saat öncelikle belirlenir. Örnekte bu saatler sabah yedi ile akşam on sekiz olarak kabul edilmiştir. İşçiler, çekirdek çalışma saatleri içinde iş yerinde bulunmak zorundadır; ancak bunun dışında kalan çalışma zamanlarını istedikleri gibi belirleme özgürlüğüne sahiptirler. İşK. m.63'te haftalık çalışma süresi en fazla 45 saat olarak belirlenmiştir ve aksine bir hüküm bulunmadıkça haftanın günlerine eşit olarak bölünmektedir. Basit kayan iş sürelerinde altı gün çalışan bir işçi her gün yedi buçuk saat çalışmak zorunda olup, çalışacağı aralığı kendisi belirler.⁶⁰



⁵⁸ Noyan, "Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi," 188; Ulucan, "Yargıtay'ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma ile İlgili Yaklaşımı," 178.

⁵⁹ Astarlı, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, 399.

⁶⁰ Ulucan, "Yargıtay'ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma ile İlgili Yaklaşımı," 180.

Şekil 1: Çekirdek Süre Belirlenen Basit Kayan Süreli Çalışma Modeli, **Kaynak:** Yazar tarafından hazırlanmıştır.

C. Nitelikli Kayan İş Süreleri

İşçinin işe başlangıç ve bitiş süresinin yanı sıra bazı günler kısa, bazı günler uzun çalışarak kendisine boş zaman bırakabildiği çalışma sürelerine nitelikli kayan iş süresi adı verilir.⁶¹ Nitelikli kayan iş sürelerinde işçi, işe normal zamandan önce veya sonra başlayabileceği gibi günlük iş süresini kısaltabilmekte ve daha sonra bunu denkleştirme olanağına sahiptir.⁶² Öğretide bazı yazarlar nitelikli kayan iş sürelerinde de çekirdek süre olacağını savunmaktadır.⁶³ Nitelikli kayan iş sürelerinde işçi, kendi belirlediği günler günlük azami çalışma süresi olan 11 saati aşmamak kaydıyla fazla çalışarak kendisine boş gün oluşturma imkanına sahiptir. İşçi burada iki aylık denkleştirme sürelerine uymak kaydıyla haftalık 45 saat ortalama çalışma süresine riayet etmelidir.

Sözleşme ile haftalık çalışma süresi 45 saatin altında belirlendiği durumlarda da taraflar kayan iş sürelerini benimseyebilir. Bu durumlarda sözleşme ile belirlenen çalışma süresi, haftalık çalışma süresi olarak kabul edilir.⁶⁴ Denkleştirme döneminde yer alan haftaların ortalama çalışma süresi sözleşmede belirlenen süreyi aştığı takdirde 45 saate kadar olan çalışmalar fazla sürelerle çalışma sayılır.⁶⁵

⁶¹ Ulucan, "Yargıtay'ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma ile İlgili Yaklaşımı," 178.

⁶² Noyan, "Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi," 189; Yücel Bodur, "Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi Ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar," 298.

⁶³ Akyiğit, *İş Hukuku*, 405.

⁶⁴ Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 870.

⁶⁵ Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 870.

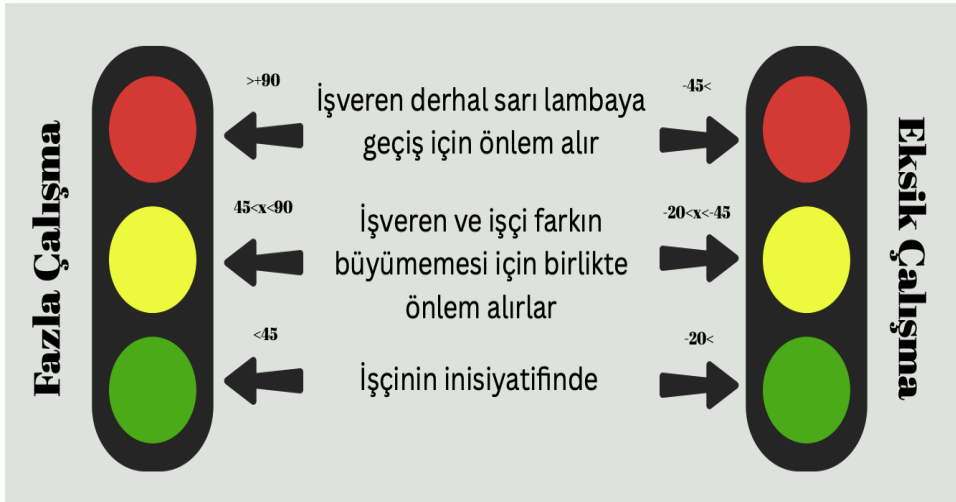
D. Trafik Lambası Sistemi

Trafik lambası sistemi kayan iş sürelerinin diğer bir esnek çalışma türü olan güvene dayalı çalışma sürelerinden⁶⁶ farklılaştıran bir sistemdir. Nitekim kayan iş sürelerinde işçinin çalışma süreleri kayıt altına alınırken güvene dayalı çalışma süresinde esneklik sınırları genişletilerek daha serbest bir çalışma süresi tanınmıştır.⁶⁷ Trafik lambası sistemi kayan iş süreli iş sözleşmelerinin uygulandığı işyerlerinde işçinin çalışma süresinin tespiti için kullanılır. Bu sistem hem eksik hem de fazla çalışma sürelerinin olmasında devreye girer. Burada kullanılan renkler trafik lambalarında kullanılan yeşil, sarı ve kırmızıdır. Renklerin durumuna göre işçi ve işverenler sorumluluk alırlar. Aktif çalışılan süre çalışılması gereken süreden az ise eksik çalışma olarak işçi tarafına çalışılması gereken süre olarak kırmızı bölgeye not düşülürken; aktif çalışılan süre çalışılması gereken süreden fazla ise (*fazla çalışılan sürenin miktarına göre*) işçi adına yeşil bölgeye kaydedilir. İşçinin alacaklı olduğu süreler fazla çalışma olarak değerlendirilmemekte ve işçiye fazla çalışma ücreti yerine boş zaman hakkı tanımlanarak çalışma süresinde esneklik sağlanmaktadır. Yeşil renk sorun teşkil etmezken, sarı renkte sorumluluk her iki tarafa da ait olur ve renk kırmızı ise sorumluluk işverene aittir.⁶⁸

⁶⁶ Güvene dayalı çalışma süresi hakkında detaylı bilgi için bkz. Güneş, "Güvene Dayalı Çalışma Süresi (Vertrauensarbeitszeit)," 254 vd.

⁶⁷ Güneş, "Güvene Dayalı Çalışma Süresi (Vertrauensarbeitszeit)," 256.

⁶⁸ Çalışkan ve Sungur, "Vasıflı Kayan Esnek Çalışma Saati Sistemi İçin Bir Karma Tamsayılı Hedef Programlama Modeli Önerisi," 5.



Şekil 2: Trafik Lambası Sistemi, Kaynak: Uyarlanmıştır. Örnek için bkz. Filiz Çalışkan ve Banu Sungur. "Vasıflı Kayan Esnek Çalışma Saati Sistemi İçin Bir Karma Tamsayılı Hedef Programlama Modeli Önerisi" Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi S.33, (2009): 1-18.

Burada trafik lambasının yeşilden sarıya ve sarıdan kırmızıya geçişte bazı kurallar öngörülmüştür. Örneğimizde fazla çalışmada 90 saat üzeri fazla çalışma kırmızı alan olarak belirlenirken, 45 saat üzeri eksik çalışma kırmızı alan olarak belirlenmiştir. Bu süreler örnek olup işveren ve işçilerinin kendi kararlarına bırakılmıştır.

Trafik lambası sistemi ile işçilerin çalışma süresi otomasyon sistemine işlenmekte olup işverenlerin yönetimine kolaylık getirmektedir. İşçilerini çalışma sürelerini takibi kolaylaşmakta ve işgücü farkındalığı artmaktadır.

III. FAZLA ÇALIŞMA İLE KAYAN İŞ SÜRELERİ İLİŞKİSİ

Fazla çalışma, İş Kanunu'nda belirlenen hükümler çerçevesinde haftalık 45 saat çalışma süresinden fazla olan çalışmalardır.⁶⁹ İşçinin kanunda belirlenen

⁶⁹ Şahin Çil, *Koronavirüs Salgının İş Hukukuna Etkileri*, (Ankara: Yetkin, 2020): 146; Muhammed Fatih Uşan ve Canan Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, (Ankara: Seçkin, 2023): 396; Çelik ve diğerleri, *İş Hukuku Dersleri*, 776; Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 391; Eyrenci ve

çalışma süresinin üzerinde çalıştırılmaması esastır.⁷⁰ Ancak tarafların anlaşarak haftalık çalışma süresini 45 saatten daha bir az süre olarak kararlaştırmaları mümkündür.⁷¹

Esnek çalışmada da amaçlanan işçinin fazla çalışma yapması değil zaman ayarlamasını kendisi yaparak çalışması gereken süre kadar çalışmasıdır. Ancak üretimin artması, işyerindeki aksamaların önlenmesi, toplumun acil ihtiyaçlarının karşılanması ve nitelikli kayan iş süreleri modeli benimsenen işyerlerinde ihtiyaca binaen fazla çalışma yapılabilir. Yalnızca bu sebeplerle değil bu sebeplere benzerlik gösteren sebeplerle de fazla çalışma yapılabilir.⁷² Bu çalışmalar İşK. m.41 ile m.43 arasında düzenlenmiştir. Kanun düzenlemesine göre fazla çalışma türleri; normal fazla çalışma, zorunlu fazla çalışma ve olağanüstü fazla çalışma olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte her ne olursa olsun kanunda (İşK. m.63/3) belirlenen günlük 11 saat üzerinde çalışma yapmaması gerekir.⁷³

Eğer işçi işyerinde esnek çalışma yöntemiyle çalışıyorsa, haftalık normal çalışma süresi, iş günlerine ve günlük 11 saati aşmamak şartıyla farklı şekillerde dağıtılabilir. İki aylık denkleştirme süresi içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık 45 saati geçmeyecektir (İşK. m.41/1).⁷⁴ Haftalık ortalama çalışma süresinin 45 saati aştığı hallerde fazla çalışma doğacaktır (İşK. m.41/3). İşçi haftanın beş günü dokuz saat çalışan işçi ek bir gün daha işe çağırılırsa, ek olarak çalıştığı gün fazla çalışma olarak değerlendirilecektir.⁷⁵ Bu durumda işçi, bazı günler 11 saate kadar çalışabilirken, diğer günlerde daha az çalışarak veya çalışmayarak haftalık ortalama 45 saat sınırını aşmadan dengeleyebilir. Bu şekilde fazla çalışma ile nitelikli kayan iş süresi modelinin uygulaması gerçekleştirilebilir.

diğerleri, *İş Hukuku*, 225; Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, 886; Odaman, *Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri*, 28; Sümer, *İş Hukuku*, 143; Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 870.

⁷⁰ Uşan ve Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 196.

⁷¹ Ali Cengiz Köseoğlu ve Sibel Kabul, "4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma," *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 72, no.2, (2014): 237.

⁷² Günay, "Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları," 10; Odaman, *Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri*, 36-39.

⁷³ Günay, "Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları," 1324.

⁷⁴ Ulucan, "Yargıtay'ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma ile İlgili Yaklaşımı," 180.

⁷⁵ Sümer, *İş Hukuku*, 144.

Uygulamada, nitelikli kayan iş süreleri ile çalışan işçi fazla çalışmanın karşılığını ücret olarak almaz ancak denkleştirme yoluyla tatil ve dinlenme süresi olarak kullanır (İşK. m.41/4-5).⁷⁶ Bir başka deyişle işçiler dinlenme süresi olarak kullanacakları boş zaman ile çalışma sürelerini denkleştirebileceklerdir.

Günlük azami sınır olan 11 saati aşmadan haftalık 45 saat üzerinde çalışma yapıldığı takdirde, örneğin haftalık elli saatlik çalışma ile sekiz haftada 400 saat çalışma yapılmış olacaktır. 400 saatlik çalışmadan sekiz haftalık normal çalışma süresi olan 360 saat çıkarılarak bulunan 40 saatlik fazla çalışma ücreti doğacaktır.⁷⁷ Yargıtayın vermiş olduğu kararda, haftalık çalışma süresi 45 saate ulaşmasa da günlük azami çalışma süresi olan 11 saati aşan çalışmalar yine fazla çalışma olarak değerlendirilecektir.⁷⁸

Ayrıca İşK. m.41 uyarınca “ 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.” denilerek denkleştirmeye tâbi olan sürelerin fazla çalışma sayılmayacağı hüküm altına alınmıştır. Aynı şekilde, işçinin iki aylık denkleştirme çalışması süresi içerisinde bazı haftalarda 45 saati aşan çalışmaları, denkleştirme süresi kapsamında değerlendirileceğinden, iki aylık süre içindeki haftalık ortalama çalışma süresinin dikkate alınması gerekir. Denkleştirme süresi içerisinde 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak değerlendirilirken; çalışma süresi 45 saati aşmıyorsa fazla çalışma olarak değerlendirilemeyecektir.

Yargıtay kararında, tıbbi satış mümessili olarak çalışan kişilerin yapmış oldukları çalışmaların uzaktan ve esnek çalışma kapsamında değerlendirilmesi gerekliliği neticesinde çalışma sürelerini kendisi belirleyen işveren vekillerinin⁷⁹

⁷⁶ Demir ve Gerşil, “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma,” 82.

⁷⁷ Günay, “Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları,” 1325.

⁷⁸ Bkz. Yar. HGK. E.2007/9-150, K.2007/160, 21.3.2007. ve aynı yönde bkz. Yar. 9.HD. E.2016/20709, K. 2020/8341, 17.09.2020: “günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağı...” (Günay, (Şerh), 1324-1327).

⁷⁹ Bkz. Yar. 9.HD E.19804, K.8199, 14.3.2005, Erişim Tarihi: Haziran 8, 2024, kazanci.com.tr.

yapacakları çalışmalar da fazla çalışma kapsamında kabul edilmemiştir.⁸⁰ Bir başka kararında ise *“Esasen davalı bazı zamanlarda fazla mesainin yapıldığını ancak, aylık ücretle birlikte fazla mesai parasının ödendiğini savunmuştur. Bu savunmaya değer verebilmek için taraflar arasında bir sözleşmenin veya yazılı bir belgenin olması gerekir. Böyle bir yazılı belge bulunmadığı sürece fazla mesainin ücretin içinde olduğu kabul edilemez.”* Denilerek fazla mesai ücretinin yazılı belge olmadığı sürece ücretin içinde olamayacağı belirtilmiştir.⁸¹

Yargıtay kararlarında *“kayan iş süreleri”* ifadesi geçen kararda ise, *“... davacı taraf, dosyaya sunduğu e-maillerden de görüleceği gibi, işveren tarafından belirlenen hedeflere ulaşmalarının zorunlu olduğunu, hedefe ulaşılması yönünde talimat verilmesi halinde kayan iş süresinin söz konusu olmayacağını, belirlenen hedeflerin ise fazla çalışmayı gerektirdiğini ve bu hedeflerin gerçekleştirilmesi için normal çalışma saatlerini aşan çalışmalar yapıldığını, böyle bir durumda çalışma süresini kendisinin belirlemesinin söz konusu olmadığını iddia etmiş olup; mahkemece bu iddia ile ilgili olarak herhangi bir araştırma yapılmadığı anlaşılmaktadır. Bu itibarla, dosyada bulunan e-mailler, işyeri kayıtları ve diğer tüm deliller birlikte değerlendirilmek suretiyle, davacının günlük ve haftalık çalışma planının fazla çalışma yapmayı gerektirip gerektirmediği yönünde inceleme yapılarak, bu incelemenin sonucuna göre davacının fazla çalışma ücreti talebi konusunda bir karar verilmelidir”* diyerek tıbbi mümessillerin belirlenen hedefe ulaşması için yapılan fazla çalışmaların kayan iş süresi olarak kabul edilemeyeceği ve fazla çalışma ücreti ödenmesi yönünde karar vermiştir.⁸²

Taraflar, kanuni ara dinlenmeleri ve haftalık en fazla çalışma süresi kurallarına uyarken trafik lambası sistemini kullanırlar. Bu sistemde işveren ve işçinin birlikte sorumluluğu söz konusudur. Bu durumda tarafların işin niteliğine göre iş koşullarını ayrıntılı olarak düzenlemeleri beklenir.⁸³ Yukarıda belirtildiği şekilde yazılı olarak sözleşme ile detayları belirlemeleri gerekmektedir.

⁸⁰ Bkz. Yar. 9.HD E.2005/ 23905, K.2006/5769, 8.3.2006, Erişim Tarihi: Haziran 8, 2024, kazanci.com.tr.

⁸¹ Bkz. Yar. 9.HD E.16225, K.731, 24.1.2002, Erişim Tarihi: Haziran 8, 2024, kazanci.com.tr.

⁸² Yar. 22.HD E.2017/22513, K.2019/11475, 23.05.2019, Erişim Tarihi: Haziran 8, 2024, kazanci.com.tr.

⁸³ Ulucan, “Yargıtay’ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma ile İlgili Yaklaşımı,” 181.

IV. DENKLEŞTİRME ÇALIŞMASI İLE KAYAN İŞ SÜRELERİ İLİŞKİSİ

Esnek çalışma ile çalışma sürelerinin farklı günlere bölünmesinin sonuçlarından biri de denkleştirme çalışmasıdır.⁸⁴ İş Kanunu m. 63/2 hükmünde *“Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 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”* yer verilen düzenleme ile esneklik ihtiyacına bağlı olarak denkleştirme uygulamasına yer verilmiştir.⁸⁵ Denkleştirme, işçinin bazı haftalar yoğun bazı haftalar az çalışarak çalışma süresini tamamlamasını sağlayan uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır.⁸⁶ Öncelikle belirtmek gerekir ki bir işyerinde denkleştirme çalışması uygulanabilmesi için İşK. m.63/2 uyarınca tarafların üzerinde anlaşmış olmaları gerekir.⁸⁷ Bu anlaşma işyerindeki tüm işçilerle veya tek bir işçiyle de yapılabilir.⁸⁸

Denkleştirme çalışmasında her ne kadar esas olan fazla çalışma yapılmadan işin yürütülmesi olsa da işin yoğunluğu ve zorunlu nedenlerle fazla çalışma yapılabilmektedir (İşK. m.42).⁸⁹ Fazla çalışmanın yapıldığı haftalar tek başına değerlendirilmeyecek ve denkleştirme dönemi içerisinde ortalama çalışma süresine bakılacaktır. Ortalama çalışma süresinin aşılmadığı durumlarda fazla çalışmadan söz edilmeyecektir. Denkleştirme uygulamasıyla fazla çalışma kısmen

⁸⁴ Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 389.

⁸⁵ Çil, Koronavirüs Salgının İş Hukukuna Etkileri, 147 dn: *“Denkleştirme süresi turizm sektöründe dört ay olup toplu iş sözleşmesi ile altı aya kadar arttırılabilir.”*; Aynı yönde bkz. Yücel Bodur, *“Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi Ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar,”* 322.

⁸⁶ Bkz. Yücel Bodur, *“Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi Ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar,”* 301-302.

⁸⁷ Çelik ve diğerleri, *İş Hukuku Dersleri*, 754.

⁸⁸ Çelik ve diğerleri, *İş Hukuku Dersleri*, 755.

⁸⁹ Köseoğlu ve Kabul, *“4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma,”* 236.

ortadan kalkacak ve işçi fazla çalışma ile elde edeceği ek gelirden mahrum kalacaktır.⁹⁰

Denkleştirme için belirlenen süre uygulamanın kendine has özelliği olup önceden belirlenmiş olup değiştirilemez.⁹¹ Tarafların anlaşarak bu süreyi kısaltmaları veya uzatmaları mümkün değildir.⁹² Haftalık 45 saati aşan yoğunlaştırılmış iş haftasının akabinde işverenin işçiyi daha az süre çalıştırması durumunda, işçiye fazla mesai ücreti ödemek durumunda kalmayacaktır.⁹³ *Örneğin, haftanın beş günü çalışma yapılan işyerinde işçi üç hafta süresince elli beş saat çalıştığında, daha sonraki üç hafta süresince otuz beş saat çalışarak haftalık 45 saat olan ortalama çalışma süresini aşmamış olacaktır.*⁹⁴

Denkleştirmeye esas olacak olan esnek çalışma süreleri hakkında işçilere önceden bilgi verilmesi İşK m.67 ile hüküm altına alınmıştır. Hükme göre, *"Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur. İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir."* Bu uygulama esasında hem işvereni hem de işçiyi güvence altına almaktadır.⁹⁵ İşçinin günlük 11 saat çalıştırılarak haftalık 66 saat çalışmasını iki aylık denkleştirme süresine tabii tutularak iş sağlığı ve güvenliği açısından meydana gelecek riskler göz önünde bulundurulmuştur.⁹⁶ Denkleştirme de işçi denkleştirme süresi boyunca normalde uygulanan günlük ve haftalık çalışma

⁹⁰ Devrim Ulucan, "Günümüzdeki Mal ve Hizmet Üretim Modellerinin İş Süreleri Üzerindeki Etkisi, Esnek Çalışma Süreleri ile İlgili Bazı Düşünceler," *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no.7, (Eylül 2007): 6-7; Yücel Bodur, "Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi Ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar," 302.

⁹¹ Odaman, *Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri*, 101.

⁹² Yücel Bodur, "Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi Ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar," 321.

⁹³ Günay, "Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları," 1323.

⁹⁴ 4857 sayılı İş Kanunu 63. maddesi gerekçesi.

⁹⁵ Baycık, "Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları," 236.

⁹⁶ Baycık, "Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları," 236-237; Yücel Bodur, "Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi Ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar," 299.

süresi ile bağlı kalmadan bazı haftalar 66 saate kadar çalışarak diğer haftalarda işçi normalin altında iş yapabilmekte ya da hiç çalışmamaktadır.⁹⁷

İşçinin korunması ilkesi gereği⁹⁸ denkleştirme çalışmasının uygulanmasında da ÇSY m.5 hükmünde işçinin günlük çalışma süresi olan 11 saati aşamayacağı düzenlenmiştir. Bu süre emredici olarak düzenlendiği için denkleştirmeye tabi tutulamayacaktır(ÇSY m.5). Günlük çalışma 11 saati aştığı takdirde aşan süreler fazla çalışma olarak değerlendirilmelidir.⁹⁹ Nitekim Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir¹⁰⁰.

Yukarıda açıkladığımız nedenlerle basit süreli kayan iş sürelerinde denkleştirme yapılması mümkün değildir zira denkleştirmeye tabi olacak bir çalışma mevcut değildir. Bununla birlikte nitelikli kayan iş sürelerinde işçi, çalışma zamanını kendisinin belirlemesi sonucunda meydana gelecek fazla ve eksik çalışmalar sebebiyle denkleştirmeye tâbi olacaktır.

Bununla birlikte öğretilerde denkleştirme süresine eleştiriler mevcuttur. Bu eleştiriler haftalık azami yoğunlaştırılmış bir çalışma süresinin belirlenmemesinden kaynaklanmaktadır. Zira işçi dört hafta boyunca haftalık 66 saat çalışarak kalan dört haftaya ortalama 24 saat kalacağı için işverenler işçinin yoğunlaştırılmış sürelerle çalışmasını tercih etmeyecektir ve esnek çalışma uygulanamaz hale gelecektir.¹⁰¹ Bu sebeple ya haftalık çalışma süresine bir sınırlandırma getirilmeli¹⁰² ya da denkleştirme süresi artırılmalıdır.¹⁰³

⁹⁷ Akyiğit, *İş Hukuku*, 410.

⁹⁸ Ekonomi, "4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal Esneklik," 6; Yücel Bodur, "Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi Ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar," 318.

⁹⁹ Köseoğlu ve Kabul, "4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma," 236.

¹⁰⁰ Bkz. Yar. 22.HD E.3049, K.744, 14.1.2019, Erişim Tarihi: Haziran 15, 2024, kazanci.com.tr; Yar. 9.HD E.10355, K.4649, 1.3.2019, Erişim Tarihi: Haziran 15, 2024, kazanci.com.tr.

¹⁰¹ Aziz Can Tuncay, "Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği İş Hukukuna Uyumu," *AB-Türkiye Endüstri İlişkileri*, (2004): 76; Baycık, "Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları," 237.

¹⁰² Yücel Bodur, "Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi Ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar," 320.

¹⁰³ Tuncay, "Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği İş Hukukuna Uyumu," 76.

İş, çalışma yeri, çalışma zamanı ve ücret gibi unsurlar iş sözleşmesinin esasını oluşturur.¹⁰⁴ Buna göre, işçinin çalışma zamanını belirlediği esnek çalışma veya denkleştirme uygulaması gibi değişiklikler esaslı değişiklik sayılır. Esnek çalışmanın ve denkleştirmenin uygulanması için iş sözleşmesinde esaslı değişiklik olması sebebiyle işçinin yazılı onayının alınması şarttır.¹⁰⁵ Nitekim İşK. m.22/2 hükmünde “*Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir.*” İşçiye bu değişiklik yazılı olarak bildirilmeli ve işçi tarafından altı iş günü içinde kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır (İşK. m.22).¹⁰⁶ Bununla birlikte bu süre hak düşürücü nitelikte olmadığı için, işçinin sonradan vereceği rıza ile değişiklik yapılması mümkün olacaktır.¹⁰⁷ Öğretideki diğer bir görüşe göre kanunda öngörülme bir kuralın yönetmelikle düzenlenmesi mümkün olmayacağından, tarafların yazılı olmaksızın denkleştirme esasına ve kayan iş sürelerine geçişi mümkün olmalıdır.¹⁰⁸ Kanaatimizce esneklik veya denkleştirme uygulaması sözleşmede yapılan esaslı bir değişiklik olması sebebiyle İşK. m.22 uyarınca yazılı olarak işçinin rızası alınmalıdır.

Denkleştirme çalışmasının yapıldığı dönemlerde işçiye ödenecek olan ücrette bir değişiklik yoktur. İşçiye yoğunlaştırılmış iş haftasında fazla çalışma nedeniyle fazla ücret ödenemeyeceği gibi az çalıştığı haftalarda da az ücret ödenmemelidir.¹⁰⁹ Fazla çalışmaya dahil edilecek çalışmalar haricinde işçinin hak kazanacağı ücret normal dönemde kazandığı ücret olacaktır.

¹⁰⁴ Muhammed Fatih Uşan, “4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik Ve Uygulama Sorunları,” *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9, no. Özel Sayı, (2007): 220.

¹⁰⁵ Eyrenci ve diğerleri, *İş Hukuku*, 224-225.

¹⁰⁶ Eyrenci ve diğerleri, *İş Hukuku*, 224-225; Uşan, “4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik Ve Uygulama Sorunları,” 256.

¹⁰⁷ Uşan, “4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik Ve Uygulama Sorunları,” 255.

¹⁰⁸ Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 832; Aynı yönde karar bkz. Yar. 9.HD, E.11167 K.2008/11017, 2.5.2008, Erişim Tarihi: Haziran 20, 2024, kazanci.com.tr.

¹⁰⁹ Yücel Bodur, “Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi Ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar,” 326.

V. İKLİM DEĞİŞİKLİĞİNE UYUM: KAYAN İŞ SÜRELERİ

A. İklim ve İklim Değişikliği

İklim, “Yeryüzünün herhangi bir yerinde hava olaylarına bağlı olarak gerçekleşen etkilerin uzun yılların ortalamasına dayanan durumu” olarak tanımlanmaktadır.¹¹⁰ İklim değişikliği ise, Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi’ne¹¹¹ göre, “karşılaştırılabilir zaman dilimlerinde gözlenen doğal iklim değişikliğine ek olarak, doğrudan veya dolaylı olarak küresel atmosferin bileşimini bozan insan faaliyetleri sonucunda iklimde oluşan değişiklik” olarak tanımlanır. Tanımdan anlaşılacağı üzere iklim değişikliği doğal süreçler içerisinde gerçekleşmekle birlikte insanın da sebep olduğu sonuçlarla önlem alınması gereken ciddi bir husus olmuştur.¹¹² İklim krizi, kamu menfaatlerinin korunması itibariyle kamu hukuku karakterini taşıyor olsa da çözümünde hukukun tüm disiplinlerine ihtiyaç duyulmaktadır.¹¹³ Kamu hukuku ile özel hukuku keskin çizgilerle ayırmak mümkün değildir zira kamu hukuku toplumun menfaatlerini korumayı amaçlarken özel hukuk bireylerin menfaatlerini korumayı amaçlar.¹¹⁴ Özel hukuk ve kamu hukuku arasında hukuk uygulanmasında bir öncelik bulunmamalıdır.¹¹⁵ Hakkaniyete uygun olan ise hukukun bir bütün olarak ele alınarak sorunlara çözüm bulunmasıdır.

Günümüzde küresel iklim değişikliği uluslararası örgütler ve devletler tarafından mücadele edilmesi gereken ve tüm insanlığı ilgilendiren bir konu

¹¹⁰ İklim sözcüğünün kelime anlamı için bkz. Türk Dil Kurumu Sözlükleri, <https://sozluk.gov.tr/>.

¹¹¹ İklim Değişikliği Başkanlığı, “BM İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi,” <https://iklim.gov.tr/bm-iklim-degisikligi-cerceve-sozlesmesi-i-33>

¹¹² Christian Roschmann, “İklim Değişikliği Ve İnsan Hakları,” çev. Engin Fırat, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 70, no.4, (2022): 1157.

¹¹³ Başak Baysal, “Kamu Hukuku – Özel Hukuk Ayrımı Perspektifinden İklim Krizi,” *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12, no.1, (Haziran 2024): 258-259.

¹¹⁴ Baysal, “Kamu Hukuku – Özel Hukuk Ayrımı Perspektifinden İklim Krizi,” 258-259.

¹¹⁵ Baysal, “Kamu Hukuku – Özel Hukuk Ayrımı Perspektifinden İklim Krizi,” 261-262.

olarak karşımıza çıkmaktadır.¹¹⁶ İklim krizi tüm insanlığı ilgilendiren bir sorun olması sebebiyle bu sorunun çözümünde görev yalnızca uluslararası örgütlere ve devletlere düşmemelidir. İklim krizinin çözümünde işletmelerin, toplumun ve bireylerin de katkısına ve desteğine ihtiyaç duyulmaktadır.

Olumsuz ve beklenmeyen hava olaylarının kendini sıklıkla gösterdiği bugünlerde iklim değişikliğinin çalışma hayatını da etkilemesi kaçınılmazdır.¹¹⁷ Sıcaklıkların artması, deniz seviyesinin yükselmesi, su kaynaklarının azalması, aşırı yağışlar ve seller gibi aşırı hava olaylarına bağlı olarak tarımsal üretim olumsuz etkilenmekte, su kaynaklarının azalması, artan sıcaklıklar ve hava kirliliği gibi nedenler ise insan sağlığını doğrudan tehdit etmektedir.¹¹⁸ Başka bir deyişle iklim değişikliği; eğitim, ekonomi, sağlık, tarım, göç, güvenlik ve insan haklarını etkilemektedir.¹¹⁹

Küresel olarak yaşanan iklim değişikliği de ekonomik değişikliklere benzer olarak yaşama ve çalışma biçimlerimizi etkilemekte ve yenilik yapılmasını zorunlu kılmaktadır. İklim değişikliğine yönelik temel çözümlerden birisi olarak esnek çalışma modelleri karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada esnek çalışma modelinin, karbon kirliliğinin ve işçilerin sıcak havaya maruz kalma sürelerinin azaltılmasına çözüm olduğu görülmektedir.

¹¹⁶ Yeter Tabur ve Erdi Şafak, "Küresel İklim Krizi İle Mücadelede Uluslararası Hukukun Rölü ve Ekokırım Suçu," *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 13 no.1, (2023): 83.

¹¹⁷ Didem Yardımcıoğlu, "İklim Değişikliğinin Çalışma Hayatına Etkileriyle Mücadele: Adil Bir Geçiş İçin Toplu İş Hukuku Düzenlemelerinden Yararlanılması," *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 26, no. 1 (Mayıs 2024): 467.

¹¹⁸ Mehmet Levent Kurnaz, "İklim Değişikliği ve Uyum Süreçlerinde Türkiye," *Dirençlilik Dergisi*, 7, no. 1, (2023): 200.

¹¹⁹ Neslihan Özkerim Güner, "İklim Değişikliği ve Dünya Mirasının Korunması," *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11, no. 2, (2021): 265.

B. Karbon Kirliliği

İklim değişikliği başkanlığının tanımına göre, “*karbon kirliliği, fosil yakıtların yakılmasından kaynaklanan fazla karbondioksittir*¹²⁰.” Her ne kadar bitkiler fotosentez için karbondioksite ihtiyaç duysa da fazlasının insan sağlığı için zararlı olduğu şüphesizdir. Günümüzde karbon kirliliğinin önemli sebeplerinden biri de binek araçlarda kullanılan fosil yakıt tüketimidir. Enerjiye hızlı bir şekilde dönüşmesi sebebiyle kullanılan fosil yakıtlar uzun vadede küresel ısınma, karbon kirliliği ve asit yağmurları vb. olumsuzluklara neden olmaktadır¹²¹. Karbon kirliliğinin ve çevresel sorunların azaltılması için karbon vergisi ve karbon vergisinin¹²² rolü üzerine çalışmalar yapılmıştır.¹²³ Türkiye 2021 yılında onaylamış olduğu Paris İklim Anlaşması¹²⁴ doğrultusunda 2053 yılını net sıfır karbon hedefi olarak

¹²⁰ Bkz. İklim Değişikliği Başkanlığı, <https://iklim.gov.tr/sss/temel-kavramlar#:~:text=Birle%C5%9Fmi%C5%9F%20Milletler%20%C4%B0klim%20De%C4%9Fi%C5%9Fikli%C4%9Fi%20%C3%87er%C3%A7eve,iklimde%20olu%C5%9Fan%20de%C4%9Fi%C5%9Fiklik%20olarak%20tan%C4%B1mlan%C4%B1r>.

¹²¹ Gökhan Bulut ve Mehmet Akif Özer, “Ekolojik Modernleşmeye İklim Değişikliği ve ‘Çevresel Ayak İzleri’ Üzerinden Bakmak,” *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14, no. 3 (Eylül 2024): 760.

¹²² İklim Değişikliği Başkanlığı tanımına göre, “Karbon vergisi kömür, petrol ve doğal gaz gibi enerji ürünü birimi başına, farklı miktarlarda karbon yayan çeşitli fosil yakıt türlerine, farklılaştırılmış marjinal vergi oranlarının uygulanmasını kabul eden etkinliği yüksek bir fiyatlandırma tedbiridir.” Erişim Tarihi: Ağustos 7, 2024, <https://iklim.gov.tr>.

¹²³ Bkz. Sibel Balı ve Gizem Yaylı, “Karbon Vergisinin Türkiye’de Uygulanabilirliği,” *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54, no.1, (2019):.306 vd.; Nur Sena Oğuz ve Seyfi Yıldız, “Bir Çevre Vergisi Olarak Karbon Vergisi”, *Anadolu University Journal of Faculty of Economics*, 6, no.1, (2024): 24 vd.; Derya Şencan, “Çevresel Sorunların Önlenmesinde Karbon Vergisi Üzerine Genel Bir Bakış,” *Journal of Vocational and Social Sciences of Turkey*, no.6, (Yıl.3, Ağustos 2021): 50-58; Karbon vergisinin çevrenin korunmasında yeterince etkin olmadığı ancak devletler için bir gelir kaynağı oluşturduğuna dair görüş için bkz. Birgül Alıcı ve Habib Yıldız, “Küresel Kamusal Bir Mal Olan Çevrenin Korunmasında Karbon Vergisi ve Etkinliği,” *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi* 4, no.1 (Haziran 2012): 55-64.

¹²⁴ Bkz. “Paris Anlaşması,” Erişim Tarihi: Ağustos 7, 2024, <https://iklim.gov.tr/paris-anlasmasi-i-34>.

belirlemiştir.¹²⁵ Bu hedefin gerçekleşmesi enerji, ulaşım, sanayi, kentsel dönüşüm ve sıfır atık gibi politikaların başarılı bir şekilde yürütülmesine bağlıdır.¹²⁶ Bu hedefler doğrultusunda 24 ülke ve bazı yerel bölgelerde de karbon vergisi uygulaması bulunmaktadır.¹²⁷ Ciddi anlamda hayvansal gıda ihraç eden ülke konumunda bulunan Danimarka 2030 yılından itibaren hayvancılık sektöründe karbon vergisi uygulayacağını açıkladı ve böylece çiftliklerde bunu gerçekleştiren ilk ülke konumunu alacaktır.¹²⁸ Karbon vergisinin haricen bir çalışma konusu olması ve çalışmamızın konusunun dışında kalması sebebiyle burada detaya girilmeyecektir.

Geleneksel çalışma modelleri insanların sürekli olarak yer değiştirmesini gerekli kılmaktadır ve bu da fosil yakıt tüketimini artırmaktadır. Esnek çalışma modellerinden uzaktan çalışma veya kayan iş süreleri ile çalışmanın benimsenmesi ile fosil yakıt tüketimi azaltılabilir ve çevre kirliliğine ve iklim değişikliğine karşı olumlu katkıda bulunulabilir. Zira yapılan araştırmalar küresel covid19 salgını sürecinde benimsenen esnek çalışma modelinin fosil yakıt tüketimini önemli ölçüde azalttığını göstermektedir.¹²⁹ Kayan iş sürelerinde işçilerin işe gidiş geliş saatlerinin değişken olması trafik yoğunluğunu azaltması sebebiyle yakıt tüketimini de azaltacağı bir gerçektir. Fosil yakıt tüketiminin azalması ülke ekonomisinin üzerinde yük olan enerji açığının azalmasına da katkı

¹²⁵ "Türkiye Net Sıfır Emisyon Hedefini 2053'te gerçekleştirmeyi öngörüyor," Erişim Tarihi: Ağustos 7, 2024, https://www.iletisim.gov.tr/turkce/dis_basinda_turkiye/detay/turkiye-net-sifir-emisyon-hedefini-2053te-gerceklestirmeyi-ongoruyor.

¹²⁶ Bulut ve Özer, "Ekolojik Modernleşmeye İklim Değişikliği ve 'Çevresel Ayak İzleri' Üzerinden Bakmak," 764.

¹²⁷ Balı ve Yaylı: "Karbon vergisi; Birleşik Krallık, Finlandiya, İzlanda, Norveç, İsveç, Danimarka, Estonya, Letonya, İrlanda, Slovenya, İsviçre, Polonya, Portekiz, Meksika, Kolombiya, Şili, Hindistan, Japonya ülkelerinde ve Kanada'da bulunan British Columbia ve Alberta eyaletlerinde yerel olarak uygulanmaktadır."

¹²⁸ T.C. Ticaret Bakanlığı, Ticaret Araştırmaları ve Risk Değerlendirme Genel Müdürlüğü, Erişim Tarihi: Ağustos 7, 2024, <https://ticaret.gov.tr/blog/sector-haberleri/danimarka-ciftliklere-karbon-vergisi-uygulayan-ilk-ulke-olacak>.

¹²⁹ İzzet Arı ve Mustafa Kaya, "The impact of remote working on Türkiye's energy consumption and greenhouse gas emissions: Learning from the experiences of Covid-19 era," *International Journal Energy Studies* 8, no.4 (2023): 714.

sağlamaktadır.¹³⁰ Aynı çalışmada esnek çalışmanın elektrik tüketimini azalttığı ve elektriğin üretiminden kaynaklanacak olan karbon kirliliğinin azalacağı öngörülmüştür.¹³¹ Uzaktan veya evden çalışmalarda, işçilerin maliyetlerini kendileri karşıladıklarında elektrik tüketimini azaltmaları bir faktör olarak görülmektedir.

C. Küresel Isınma ve Artan Sıcaklıklar

İklim değişikliği ve küresel ısınma, ülkelerin iş birliği içerisinde ortak çözüm aradıkları konulardan biri haline gelmiştir.¹³² Küresel ısınma ve artan sıcaklıklar, iklim değişikliğinin olumsuz etkilerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Fosil yakıt tüketimine bağlı olarak sera gazı salınımının artışı küresel ısınma ve iklim değişikliğinin faktörü olarak görülmektedir.¹³³ Küresel ısınmanın ve iklim değişikliğinin bir diğer temel faktörü olarak; yüksek nüfus artışı, göçler, sanayileşme gibi insani faktörler belirtilmektedir.¹³⁴ Türkiye'nin de taraf olduğu Paris İklim Anlaşması küresel sıcaklık artışını 2°C'nin olabildiğince altında (mümkünse 1,5 derece seviyesinde) tutmayı amaçlamaktadır.¹³⁵ Dünyanın ısınması tehlikesine karşı alınan önlemler ve hedefler sıcaklığı belirli ölçüde tutmak olup soğutmaya yönelik değildir.¹³⁶ İklim değişikliğinin zararlı etkilerine uyum sağlamak amacıyla öngörülen diğer bir uygulama ise işçilerin sıcak havaya olan maruziyetlerinin azaltılmasına yönelik yapılan çalışmalardır. Yapılan uyum çalışmaları ile iklim değişikliğinin meydana getireceği olumsuz etkilerin önceden tahmin edilerek meydana gelecek zararları önlemek veya en aza indirmek

¹³⁰ Arı ve Kaya, "The impact of remote working on Türkiye's energy consumption and greenhouse gas emissions: Learning from the experiences of Covid-19 era," 718.

¹³¹ Arı ve Kaya, "The impact of remote working on Türkiye's energy consumption and greenhouse gas emissions: Learning from the experiences of Covid-19 era," 712-722.

¹³² Şerif Öner, "İklim Değişikliği Sorununun Uluslararası Gelişmeler Eşliğinde Türkiye'nin Politika ve Kurumlarına Yansımaları," *Ombudsman Akademik*, no.18 (Temmuz 2023): 37.

¹³³ Bulut ve Özer, "Ekolojik Modernleşmeye İklim Değişikliği ve 'Çevresel Ayak İzleri' Üzerinden Bakmak," 766.

¹³⁴ Oğuz ve Yıldız, "Bir Çevre Vergisi Olarak Karbon Vergisi," 21.

¹³⁵ Bkz. "Paris Anlaşması," Erişim Tarihi: Ağustos 7, 2024, <https://iklim.gov.tr/paris-anlasmasi-i-34>.

¹³⁶ Fırat, "İklim Değişikliği Ve İnsan Hakları," 1160.

için alınan tedbirleri kapsamaktadır.¹³⁷ Araştırmalar küresel ortalama sıcaklık artışının iki dereceyi bulması halinde acil tedbirlerin alınmasının gerekliliğini göstermektedir.¹³⁸ Aynı araştırmada yazarlar, sıcaklık artışından en fazla etkilenecek olan ülkelerin sıcaklığa en hazırlıksız olan İsviçre, Birleşik Krallık ve Norveç gibi ülkelerin olacağı görüşündedir.¹³⁹ Ancak iklim değişikliğinin olumsuz etkisini bu ülkelerden ziyade fakir ve gelişmemiş olan ülkelerin hazırlıksız ve yapılandırılmamış olmaları nedeniyle daha fazla hissedeceği bilinen bir gerçektir.¹⁴⁰ Bir başka araştırmada ise yaklaşık 50 yıl sonra açık havada çalışmalarda artan sıcaklıklar nedeniyle işgücü kapasitesinin yüzde 25 ile 50 arasında azalacağı öngörülmektedir.¹⁴¹

İklim değişikliği ile ortaya çıkacak olan sıcaklık stresi¹⁴² işçilerin çalışma sürelerini ve verimliliğini etkileyecektir.¹⁴³ İklim değişikliği, açık havada ve yeraltında çalışanları diğer çalışanlara göre daha fazla sıcaklık stresine maruz bırakacaktır. Bu sebeple; tarım işçileri, maden işçileri, çiftlik işçileri, posta dağıtım görevlileri, kuryeler ve inşaat işçileri vb. işlerde çalışanlar daha fazla etkilenecektir.¹⁴⁴

¹³⁷ İklim Değişikliği Başkanlığı, Erişim Tarihi: Ağustos 7, 2024, <https://iklim.gov.tr>.

¹³⁸ Nicole D. Miranda ve diğerleri, "Change in cooling degree days with global mean temperature rise increasing from 1.5 °C to 2.0 °C," *Nature Sustainability* 6, no.1716. (2023).

¹³⁹ Nicole D. Miranda ve diğerleri, "Change in cooling degree days with global mean temperature rise increasing from 1.5 °C to 2.0 °C,".

¹⁴⁰ Fırat, "İklim Değişikliği Ve İnsan Hakları," 1159-1160.

¹⁴¹ Plinio Marcos Bernardo De Souza ve diğerleri, "Influence Of Climate Change On Working Conditions In The Late 21st Century," *Ambiente&Sociedade Sao Paulo*, .23, (2020): 1-20.

¹⁴² International Labour Organization (ILO) tanımına göre; *Isı stresi, insan vücudunun fizyolojik zayıflamaya uğramadan dayanabileceğinin ötesindeki ısıyı kastediyor.* International Labour Organization, "Working on a warmer planet - The impact of heat stress on labour productivity and decent work," (Geneva, ILO, 2019): 13.

¹⁴³ Yardımcıoğlu, "İklim Değişikliğinin Çalışma Hayatına Etkileriyle Mücadele: Adil Bir Geçiş İçin Toplu İş Hukuku Düzenlemelerinden Yararlanılması," 482.

¹⁴⁴ De Souza ve diğerleri, "Influence Of Climate Change On Working Conditions In The Late 21st Century," 4.

Belirttiğimiz artan sıcaklara karşı alınacak önlemler ile çalışma sürelerinde yapılacak olan esneklikler iklim değişikliğine uyum hususunda önem arz etmektedir. Nitekim insanların sıcaklığa karşı aldığı önlem olarak kullanılan klimaların tükettikleri enerji, döngüsel olarak iklim krizini etkilemektedir ve uzun vadede bir çözüm değildir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) yayınlamış olduğu rapora göre artan sıcaklıklar nedeniyle 2030'a kadar sadece altı yılda özellikle açık havada çalışma gerektiren tarım ve inşaat işlerinde yüzde 3.8 kayıp beklenmektedir.¹⁴⁵ Küresel ısınma 2030'dan sonra da devam edeceğinden hareketle işgücü verimliliği azalmaya devam edecektir. Bu nedenle küresel ısınmaya uyum sağlanması hususunda önlemler alınması gerekmektedir. Dünya genelinde işçi güvenliği ve işgücü kapasitesini artan sıcaklıklardan ve iklim değişikliğinden korumaya yönelik birtakım tedbirler alınmaktadır.

¹⁴⁵ ILO Report, 13.

D. Örnek Uygulamalar

Avrupa'da bazı işverenler, yaz aylarında "yaz cumaları" olarak adlandırdıkları cuma günlerini tatil günü olarak belirlemekte ve haftada beş gün çalışma yerine dört gün çalışma modelini benimsemektedir.¹⁴⁶ Aynı haberde yer alan bilgilere göre, işverenlerin esnek çalışma modeli ile cuma günleri işçilere iş çıkış saatleri belirleme özgürlüğü de tanınmaktadır.¹⁴⁷ Bu uygulama ile işçilerin çalışma saati yaklaşık yüzde 20 oranında kısalmasına rağmen verimliliklerinin arttığı vurgulanmaktadır.¹⁴⁸ Yakın tarihli (Temmuz 2024) açıklamada Birleşik Krallık'ta sendikalar, işverenleri artan sıcaklıklar nedeniyle; esnek çalışma süreleri, esnek giyim kuralları, içme suyu erişimi ve klima gibi olanakların işçilere sunulması ve bu yönde düzenlemeler yapılmasını talep etmektedir.¹⁴⁹

Körfez ülkelerinde aşırı sıcaklıkların görülmesi nedeniyle çalışma sürelerinde yaz aylarına göre kısmen düzenlemeler yapılmıştır. Suudi Arabistan İnsan Kaynakları ve Sosyal Kalkınma Bakanlığı yaptığı duyuruda, sıcaklıklarla mücadele ve işçilerin sağlığının korunmasına yönelik olarak 15 Haziran ve 15 Eylül tarihleri arasında saat 12.00 ile 15.00 arasında güneşte çalışılmasını yasaklama kararı almıştır.¹⁵⁰ Birleşik Arap Emirlikleri İnsan Kaynakları bakanlığı da aynı tarihlerde, saat 12.30 ile 15.00 arasında çalışma yasağı uygulamaktadır.¹⁵¹ Bahreyn Krallığı Çalışma Bakanlığı ise 1 Temmuz ve 31 Ağustos tarihleri arasında

¹⁴⁶ Orianna Rosa Royle, "4-day work week— are 'summer hours' an attractive alternative?," Erişim Tarihi: Temmuz 11, 2024, <https://fortune.com/europe/2023/05/11/4-day-work-week-summer-hours-alternative/>.

¹⁴⁷ Orianna Rosa Royle, "4-day work week— are 'summer hours' an attractive alternative?,".

¹⁴⁸ Orianna Rosa Royle, "4-day work week— are 'summer hours' an attractive alternative?,".

¹⁴⁹ "Workers need protection in hot weather," Erişim Tarihi: Ağustos 1, 2024, <https://www.gmb.org.uk/news/workers-need-protection-in-hot-weather>

¹⁵⁰ "Saudi Arabia introduces midday work ban," Erişim Tarihi: Temmuz 11, 2024, <https://www.planetattractions.com/news/Saudi-Arabia-introduces-midday-work-ban/2439>.

¹⁵¹ "UAE to implement midday work break from 15 June to 15 September for 19th consecutive year," Erişim Tarihi: Temmuz 11, 2024, <https://www.mohre.gov.ae/en/media-centre/news/1/6/2023/uae-to-implement-midday-work-break-from-15-june-to-15-september-for-19th-consecutive-year.aspx>.

saat 12.00 ile 16.00 arasında çalışma yasağı uygulamaktadır.¹⁵² Diğer bir körfez ülkesi Kuveyt'te ise çalışma yasağı 1 Haziran ve 31 Ağustos arasında saat 11.00 ile 16.00 arasında yürürlüktedir.¹⁵³ En geniş süreleri kapsayan düzenlemeyi yapan konumunda olan Katar'da 1 Haziran ve 15 Eylül tarihleri arasında saat 10.00 ile 15.30 arasında çalışma yasağı bulunmaktadır.¹⁵⁴ Bu yasak kamu ve özel sektörün tamamını kapsar niteliktedir. Bu kararlarla, ulusal ekonomi açısından; üretkenliğin artması, iş kazalarından kaynaklanan sağlık giderlerinin azalması, işveren açısından; iş kazalarının azalması, işçi verimliliğinin artması, işveren açısından; sıcaklıklardan korunma ve çalışma koşullarının insan onuruna yakışır olması hedeflenmektedir.

Filipinler Çalışma ve İstihdam Bakanlığı açıklamış olduğu çalışma bildirisi ile işyerinde alınacak sağlık ve çalışma koşullarının düzenlenmesi talimatı vermiştir.¹⁵⁵ Bildiriye göre işverenler, işçilerin sıcak havaya maruziyetlerini azaltmak için tedbir almalı, kıyafet esnekliği tanımalı, dinlenme sürelerinde serin ortamlar sağlamalı ve günlük yeterli içme suyu temin edilmelidir.¹⁵⁶ Bildirinin üçüncü maddesinde esnek çalışma düzenlemelerine yer verilmiştir ve bu düzenleme ile işçilere haftalık çalışma saatinin korunarak kayan süreli bir çalışma düzenlenmesi mümkün kılınmıştır.¹⁵⁷

¹⁵² "Bahrain to Implement Midday Work Ban from July to August to Protect Workers From Summer Heat," Erişim Tarihi: Temmuz 11, 2024, https://www.newsofbahrain.com/bahrain/100526.html#google_vignette.

¹⁵³ "Kuwait sets heat record as outdoor work ban begins" Erişim Tarihi: Temmuz 11, 2024, <https://kuwaittimes.com/article/15065/kuwait/other-news/kuwait-sets-heat-record-as-outdoor-work-ban-begins/>

¹⁵⁴ "Midday Work Ban Fails to Adequately Protect Workers," Erişim Tarihi: Temmuz 11, 2024, <https://www.migrant-rights.org/2021/06/summer-midday-work-ban-fails-to-adequately-protect-workers/> ; Detaylı karar metni için: Erişim Tarihi: Temmuz 11, 2024, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@arabstates/@ro-beirut/documents/legaldocument/wcms_794551.pdf.

¹⁵⁵ "Safety and Health Measures to Prevent and Control Heat Stress at the Workplace," Erişim Tarihi: Temmuz 11, 2024, https://www.dole.gov.ph/php_assets/uploads/2023/04/LA-08-23-Safety-and-Health-Measures-to-Prevent-and-Control-Heat-Stress-at-the-Workplace.pdf.

¹⁵⁶ "Safety and Health Measures to Prevent and Control Heat Stress at the Workplace," m.2.

¹⁵⁷ "Safety and Health Measures to Prevent and Control Heat Stress at the Workplace," m.3.

Ülkemizle benzer iklim koşullarına sahip olan İspanya'nın güney kıyılarında iklim değişikliği ve yüksek sıcaklıklara uyum kapsamında çalışma saatleri daha erken saatlere kaydırılarak gün içinde 39° üzerine çıktığında çalışma yasağı uygulama kararı aldı ve şirketler ayrıca açık alanda çalışanlara güneş kremi, şapka kapalı alanlarda çalışanlara ise klima sağlama üzerine karar aldılar.¹⁵⁸ Sıcak hava çarpması sonucunda hayatını kaybeden sokak temizleyicisi bu kararın alınmasında etkili olmuştur.¹⁵⁹

E. Türkiye'deki Mevcut Durum

Louvain Üniversitesi tarafından kurulan "The Centre for Research on the Epidemiology of Disasters (CRED)" tarafından derlenen afet araştırmaları verilerine göre 35°'den yüksek sıcaklık görülen günlerin baz alındığı araştırmada ülkemizde belirgin bir sıcak gün artışı görüldüğü kaydedildi.¹⁶⁰ Son yıllarda orman yangınlarında belirgin derecede görülen artış ve yazların kurak ve sıcak geçişi de iklim krizinin ciddi boyutunu göstermektedir.¹⁶¹ İklim krizi açısından ülkemiz de riskli bölgeler arasında yer almaktadır.¹⁶² Dört mevsimi gördüğümüz ülkemizde sıcaklık bölgelere göre değişkenlik göstermektedir. Bu nedenle ülkemizin güneyinde ve güneydoğusunda yaz aylarında aşırı olarak nitelendirebileceğimiz sıcaklıklar görülürken kuzeyinde aşırı olarak nitelendiremeyeceğimiz, soğutma ihtiyacı duyulmayan sıcaklıklar görülmektedir. Nitekim "Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından hazırlanan İklim Değişikliği Uyum Stratejisi ve Eylem Planı" nda (İDUSEP) da artan sıcaklıkların soğutma ve enerjiye

¹⁵⁸ "Spain drought: Working outdoors during extreme heat will soon be made illegal," Erişim Tarihi: Temmuz 11, 2024, <https://www.euronews.com/green/2023/05/12/spain-drought-working-outdoors-during-extreme-heat-will-soon-be-made-illegal>.

¹⁵⁹ "Madrid street-sweeper's death prompts curbs on heatwave working hours," Erişim Tarihi: Temmuz 11, 2024, <https://www.euronews.com/2022/07/21/uk-europe-weather-spain-workers>.

¹⁶⁰ Kurnaz, "İklim Değişikliği ve Uyum Süreçlerinde Türkiye," 203; EM-DAT (The International Disaster Database) verileri için bkz. Erişim Tarihi: Temmuz 11, 2024, <https://www.emdat.be/>.

¹⁶¹ Kurnaz, "İklim Değişikliği ve Uyum Süreçlerinde Türkiye," 203.

¹⁶² Kurnaz, "İklim Değişikliği ve Uyum Süreçlerinde Türkiye," 204.

talepleri artırmasının beklenebileceği yönündedir.¹⁶³ Diğer yandan ülkemizin en büyük riski kendi coğrafyasından değil çevre coğrafyasından kaynaklanmaktadır.¹⁶⁴ Güney Asya’da artan nüfus ve sıcaklıklar bir iklim göçüne sebep vermesi halinde göç yolu üzerinde bulunan ülkemizin “iklim mültecileri” krizi ile karşılaşması muhtemeldir.¹⁶⁵

İDUSEP verilerine göre ülkemizde önümüzdeki 50-75 yıllık süreçte sıcaklığın 3 ile 6 derece artacağı tahmin edilmektedir.¹⁶⁶ Yıllık toplam yağış miktarının ise kuzeyde artış beklenirken güneyde azalma öngörülmektedir.¹⁶⁷ Aynı raporda yer alan verilere göre ülkemizde gelecek projeksiyonunda sıcak hava dalgalarında ve buna bağlı olarak kuraklık ve orman yangınlarında ciddi artış öngörülmektedir.¹⁶⁸

Yukarıda farklı ülkelerden verilen örnekler ve veriler ışığında ülkemizde de sıcaklığın arttığı ve ısı stresinin hissedildiği dönemlerde çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin iklim değişikliğine uyum kapsamında yapılması gerekmektedir. Sağlık bakanlığı tarafından yapılan çalışmalarda iklim değişikliği nedeniyle tropikal hastalıklarda artış olabileceği öngörüsü ile çeşitli illerde klinikler kurulmuştur.¹⁶⁹ İklim değişikliği ve artan sıcaklıklar, özellikle tarım ve inşaat işçileri, posta taşıyıcıları ve sahil kenarında yaşayanlar için deri kanseri ve beyin kanaması riski oluşturmaktadır.¹⁷⁰ Bu riskler açık havada çalışan işçiler için ölümcül olabilmektedir. ABD Çalışma Bürosunun yayınladığı verilerde sıcak havaya maruziyetin sonucunun ne kadar ciddi olduğunu göstermektedir(Şekil 3).

¹⁶³ “İklim Değişikliğine Uyum Stratejisi ve Eylem Planı,” Erişim Tarihi: Ağustos 8, 2024, https://iklim.gov.tr/db/turkce/icerikler/files/%C4%B0klim%20De%C4%9Fi%C5%9Fikli%C4%9Fi ne%20Uyum%20Stratejisi%20ve%20Eylem%20Plan_%202024-2030.pdf , (İDUSEP) s.139.

¹⁶⁴ Kurnaz, “İklim Değişikliği ve Uyum Süreçlerinde Türkiye,” 204.

¹⁶⁵ Kurnaz, “İklim Değişikliği ve Uyum Süreçlerinde Türkiye,” 204.

¹⁶⁶ İDUSEP, 297.

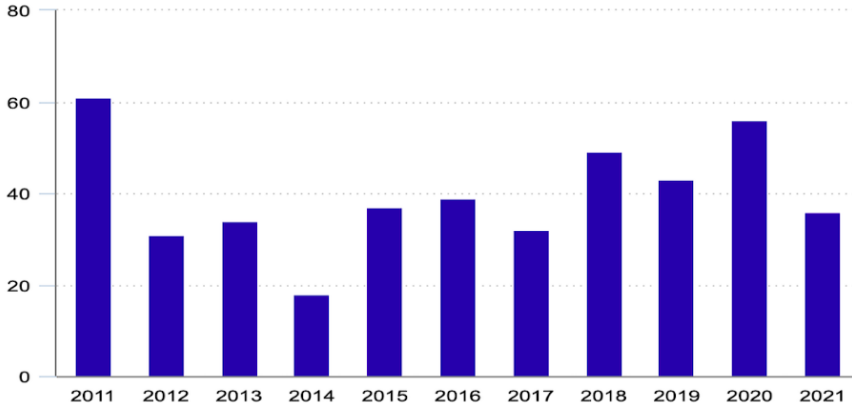
¹⁶⁷ İDUSEP, 297-298.

¹⁶⁸ İDUSEP, 299-300.

¹⁶⁹ Sağlık Bakanlığı tarafından 11 ilde (Antalya, Samsun, Diyarbakır, Erzurum, Adana, Mersin, Ankara, Trabzon, Gaziantep, İstanbul, İzmir) devlet hastanelerinde tropikal hastalıklar için klinikler açılmıştır. Erişim Tarihi: Ağustos 8, 2024, https://webdosya.csb.gov.tr/db/iklim/editedosya/file/eylem%20planlari/uyum_stratejisi_eylem_plani_TR.pdf (USEP), 53.

¹⁷⁰ USEP, 51.

Sağlık bakanlığı tarafından risk gruplarına yönelik çalışmalar ve bilgilendirme programları yürütülmektedir.



Şekil 3: Çevresel Isıya Maruziyetten Kaynaklanan İşçi Ölüm Sayısı, **Kaynak:** U.S. Bureau of Labor Statistics, <https://www.bls.gov/opub/ted/2023/36-work-related-deaths-due-to-environmental-heat-exposure-in-2021.htm> (Erişim Tarihi: Ağustos 9, 2024).

Sağlıklı bir çalışma hayatının vazgeçilmez unsuru çalışma sürelerinin düzenlenmesidir.¹⁷¹ Bu sebeple sağlık ve iklim değişikliğine uyum çerçevesinde bu risk gruplarına yönelik yapılması gereken ülke örneklerinde olduğu gibi esnek çalışma modeline geçilmesidir. Ülkemizde de yaz aylarının aşırı sıcaklıkların yaşandığı dönemlerde çalışma sürelerinin azaltılması veya başlangıç saatinin erken saate alınarak öğle aralarının uzatılması yönünde düzenleme yapılması gerekmektedir.

Türkiye'nin iklim değişikliğine uyum vizyonu, "Türkiye'de yaşayanların, kamu ve özel sektör kurumlarının iklim değişikliğinin etkilerine karşı hazırlıklı olmasını ve uyumunu sağlamak için ekonomik, sosyal ve ekolojik açıdan daha dirençli, daha sürdürülebilir, daha yeşil bir Türkiye" olarak açıklanmıştır.¹⁷² İklim değişikliği çalışmaları kapsamında 29 Ekim 2021 tarihli 85 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'nın ismi "Çevre, Şehircilik ve İklim

¹⁷¹ Gökçe Uğurlu ve Ali Naci Yıldız, "Günlük Çalışma Süresi ve Sağlık Sonuçları," *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 15, no.2, (2024): s.1.

¹⁷² Uğurlu ve Yıldız, "Günlük Çalışma Süresi ve Sağlık Sonuçları," 9.

Değişikliği Bakanlığı” olarak değiştirilmiştir.¹⁷³ Bu değişim Türkiye’nin iklim değişikliği farkındalığına yönelik sembol niteliğindedir.¹⁷⁴ Bakanlığa bağlı olarak “Çölleşme ve Erozyonla Mücadele Genel Müdürlüğü” ve “İklim Değişikliği Başkanlığı” kurulmuş ve “İklim Değişikliği Uyum ve Koordinasyon Kurulu” oluşturulmuştur.¹⁷⁵ Bakanlığa bağlı olarak “Türkiye Çevre Ajansı Başkanlığı” iklim politikaların önemli bir unsur olarak görevini yerine getirmektedir. Bu doğrultuda risklere karşı sosyal ve ekonomik sistemlerin göreceği zararları azaltma yönünde çalışmalar yapılırken çalışma ilişkilerinin göz ardı edilmemesi ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca da iklim değişikliği üzerine faaliyetlerde bulunması gerekir. Nitekim İSUDEP verilerinde ve hedeflerinde bu yönde kapsayıcı bir çalışma olmaması eksiklik olarak göze çarpmaktadır.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Esneklik, işçi ve işverenin karşılıklı ihtiyaçlara göre çalışma koşullarını düzenlemelerine imkân sağlayan, günümüz dünyasına uyumlu çalışma modelini ifade etmektedir. Ayrıca esnekleşme, çalışma hayatında ortaya çıkan ve değişen koşullara başarılı bir şekilde uyum sağlama yeteneğidir. Günümüz çalışma hayatında esnekleşme ihtiyacının kaçınılmaz olduğu bir gerçektir.

Esnekleşme uygulamaları karşımıza fonksiyonel, sayısal, ücret ve çalışma sürelerinde esneklik olarak çıkmaktadır. Kanun koyucu, dünya genelinde yaşanan teknolojik ve hukuki gelişmeleri ve esnekleşme ihtiyaçlarını dikkate alarak 4857 sayılı İş Kanunu'nda çeşitli düzenlemeler yapma yoluna gitmiştir ve esnek çalışma modellerinin taraflara sağladığı kazanımların korunması için iş hukukumuzda esnek çalışmaya ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.

Esnek çalışma modellerinden birisi de çalışma sürelerindeki esneklik türü olan kayan iş süreleridir. Kayan iş sürelerinin uygulanması özellikle kovid19 salgını sonrasında işyerinde eş zamanlı olarak çalışan işçi sayısını azaltmak amacıyla ülkemizde de artmıştır. İklim değişikliğinin insan sağlığını tehdit etmesi

¹⁷³ RG. 29.10.2021, S. 31643, 85 sayılı CBK.

¹⁷⁴ Öner, “İklim Değişikliği Sorununun Uluslararası Gelişmeler Eşliğinde Türkiye’nin Politika ve Kurumlarına Yansımaları,” 15.

¹⁷⁵ Öner, “İklim Değişikliği Sorununun Uluslararası Gelişmeler Eşliğinde Türkiye’nin Politika ve Kurumlarına Yansımaları,” 32-33.

sebebiyle esnek çalışma modellerinin ve özellikle çalışmamızda ele aldığımız kayan iş sürelerinin bu hususta bir uyum aracı olacağı düşüncesindeyiz. Çalışmamızda diğer ülkelerden vermiş olduğumuz örnekler de bunun bir göstergesidir. Kayan iş süreleri ile işçi ve işveren kendi ihtiyaç ve istekleri doğrultusunda çalışma saatlerini ve günlerini belirleyebilmeli ve esnekleşmenin getirdiği olanaklardan faydalanmalıdırlar. Bu uygulamanın taraflara avantajlar ve dezavantajları birlikte getirdiğini söylemek mümkündür.

Kayan iş sürelerinin işçi açısından avantajı, işçilerin trafik saatinin yoğun olduğu saatlerde yola çıkmak yerine kendileri için daha az yoğunluk olan saatleri tercih ederek işyerine varış için geçirdikleri süreleri azaltabilmeleridir.¹⁷⁶ Ayrıca yoğunlaştırılmış iş haftası ile haftada üç veya dört gün işe giden işçi, işe daha az gittiği için harcamalarından tasarruf etmektedir.¹⁷⁷ Bunlar da işçi açısından önemli bir avantaj olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira büyükşehirlerde çalışan işçiler için gün içerisinde trafikte geçirilen süre önemli bir yere sahiptir. İşe gelirken yolda geçirilen sürenin azalması veya artması işçinin işyerinde mutluluğunu etkileyen bir faktördür. Yolda harcanan ek süre, işçinin stresini artırmakla birlikte sağlıklarını da olumsuz etkiler.¹⁷⁸ İşçinin bireysel ve biyolojik olarak verimli olduğu saatlerde çalışması kendisinin ve çevresinin motivasyonunu artırmaktadır.¹⁷⁹ İşçi belirlediği günlerde yoğun çalışarak kendisine boş gün oluşturma imkânı ile ailesine ve arkadaşlarına daha fazla zaman ayırabilmekte ve işine olan bağlılığı artmaktadır. Ayrıca işçinin kendi kararı ile belirlediği çalışma süreleri, işçinin sorumluluk bilincini ve özgüvenin yanı sıra kişisel becerilerini artırmaktadır.

Kayan iş sürelerinin işveren açısından avantajları, işçilerin motivasyonlarının artışı üretimi ve çalışma ortamındaki birlikteliği artırmaktadır. Aynı zamanda

¹⁷⁶ Yücel Bodur, "Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi Ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar," 298.

¹⁷⁷ Yücel Bodur, "Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi Ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar," 297.

¹⁷⁸ Gan ve diğerleri, "Organizational Benefits of Commuting Support: The Impact of Flexible Working Hours on Employees' OCB through Commuting Control," 3.

¹⁷⁹ Uğurlu ve Yıldız, "Günlük Çalışma Süresi ve Sağlık Sonuçları," 4.

yapılan araştırmada esnek çalışmanın işçilerin motivasyonunu artırıcı özelliğinin işyeri örgütlenmesine bağlılığını artırdığı da düşünülmektedir.¹⁸⁰ Fazla mesai ücretinin ortadan kalkması ile işverenler açısından maliyet avantajı da sağlanmaktadır.¹⁸¹ Bunun yanı sıra işyerinde aynı zaman diliminde bulunan işçi sayısının azalması işveren giderlerini ve maliyetini azaltması da esnek çalışmanın olumlu yönleri arasında değerlendirilir. Ayrıca işyerinde işçi sayısının azalması ile işveren tarafından işçilerin işe gidip gelme kontrolü kolaylaşır ve kontrol sistemi ne kadar iyi olursa kaynak tüketimi ve maliyet o kadar az olur.¹⁸² Bunun yanı sıra esnek çalışma ile işyerinde aynı zaman diliminde bulunan işçi sayısının azalması işyerlerinin de yeniden tasarlanması gerekliliği sonucunu da doğurabilecektir. İşyerlerinin işçilerinin ihtiyaçlarına göre yeniden tasarlanarak işçiye cazip hale getirilmesi gerekecektir. Aksi takdirde işçilerin, iş arkadaşlarının olmadığı bir işyerine gitmenin de anlamsız olduğunu düşünmeleri sonuçlarıyla da karşılaşılabilir.¹⁸³

Kayan iş süreleri ile çalışma, işçilere kendi çalışma günlerini ayarlama imkanını vermesiyle ücretli izin kullanımını da azaltacaktır. Yapılan araştırmalarda, işçilere esnek zaman imkânı tanınmasının ücretli ve ücretsiz devamsızlık kullanımını azalttığı¹⁸⁴ ve özellikle evli kadınların ve annelerin devamsızlığının azaldığı gözlemlenmiştir.¹⁸⁵

¹⁸⁰ Kazım Yasin Özbey ve Yavuz Demirel, "Teknokentlerde Uzaktan Çalışmanın Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi," *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14, no. 2, (2024): 358.

¹⁸¹ Hekimler, Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya'da Esnek Çalışma Modelleri, 137.

¹⁸² Gan ve diğerleri, "Organizational Benefits of Commuting Support: The Impact of Flexible Working Hours on Employees' OCB through Commuting Control," 2.

¹⁸³ Buick ve diğerleri, "Flexible Working in the Australian Capital Territory," 10.

¹⁸⁴ Detaylı bilgi için bkz. David A. Ralston ve Michael, F. Flanagan. "The effect of flextime on absenteeism and turnover for male and female employees". *Journal of Vocational Behavior*, 26, no. 2, (April 1985): 206 vd.

¹⁸⁵ Detaylı bilgi için bkz. Moshe Krausz ve Nechama Freibach, "Effects of flexible working time for employed women upon satisfaction, strains, and absenteeism," *Journal of Occupational Psychology*, 56, no.2, (1983): 155 vd.

Esnek çalışma uygulamaları hem işverenler hem de işçiler için olumlu etkilerinin yanı sıra yapılan bir araştırmaya göre bazı olumsuz etkilere de sahip olabilir. Esnekliğin, yoğunlaştırılmış iş haftası uygulaması ile işçi sağlığını olumsuz etkileme riski¹⁸⁶ bulunmakla birlikte takım çalışmalarında aksaklıklara yol açtığı, işçilerin dikkat ve ciddiyet sağlama konusunda zorluk yaşamasının yanı sıra işverenler açısından, işçileri denetlemenin, kontrol etmenin, birliktelik kültürünü aktarmanın ve sosyalliği sağlamanın zorluğu ortaya çıkmaktadır.¹⁸⁷ Takım çalışmalarının esnek çalışma uygulamasından olumsuz etkilenmemesi için haftanın belirli gün ve saatleri “çekirdek süre” olarak belirlenebilir ve işçilerin iletişim kurmaları sağlanabilir. Diğer bir araştırma ise esnek çalışmanın işçilerin örgütsel bağlılıklarını anlamlı ve olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.¹⁸⁸ İşveren açısından avantaj olan fazla mesai ücretinin ortadan kalkması işçi için gelir kaybı olarak olumsuz etki olacaktır.¹⁸⁹ Esnek çalışma neticesinde meydana gelecek eksik çalışma saatlerinin giderilemeyecek düzeye ulaşması ve işçi tarafından kötüye kullanılması işveren açısından dezavantaj olarak görülmektedir.

Kayan iş süreleri, iklim değişikliğine uyum sürecinde önemli bir yere sahiptir. Ekonomik ve teknolojik değişiklikler yaşama ve çalışma biçimlerimizi etkilemekte ve yenilik yapılmasını zorunlu kılmaktadır. Aynı şekilde küresel olarak yaşanan iklim değişikliği insan sağlığını etkilemekte ve çalışma modellerinde yeniliğe gidilmesini zorunlu kılmaktadır. Özellikle açık havada çalışan inşaat işçileri, tarım işçileri, kuryeler, temizlik personelleri gibi gruplar artan sıcaklıklardan etkilenmektedirler. Sadece etkilemekle kalmamakta sıcak havaya aşırı maruziyet ölüme de sebebiyet vermektedir. Yukarıda belirttiğimiz gibi artan sıcaklık dönemlerinde çalışma günleri erken saatlere kaydırılarak ısı stresinin yoğun olduğu saatlerde ülkemizde de çalışanları bu koşullardan korumak için gerekli

¹⁸⁶ Yücel Bodur, “Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi Ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar,” 299.

¹⁸⁷ Metin Işık ve Nursaç Uygun, “Esnek Çalışma Uygulamalarının Öznel İyi Oluş ve İş Tatminine Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma,” *Aksaray Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 15, no. 3 (Eylül 2023): 231.

¹⁸⁸ Bkz. Sajjad Ahmad ve Sherwani, “Impact of Flexible Working Hours on Organizational Commitment and the Mediating Role of Work-Life Balance,” 15 vd.

¹⁸⁹ Hekimler, Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya’da Esnek Çalışma Modelleri, 138.

kanuni düzenlemeler yapılarak çalışma yasağı benimsenmesi insan sağlığı ve güvenliği için önemli olacaktır.

İklim değişikliğine uyum kapsamında çalışma sürelerinde esneklik yapılması, yalnızca işçi sağlığı için değil daha yeşil bir dünya için önemli bir yere sahiptir. Kayan iş süreleri ile işçilerin sıcak havaya maruz kalma sürelerinin azaltılması hedeflenirken karbon kirliliğinin de azalacağı düşüncesindeyiz. Yukarıda belirttiğimiz gibi kayan iş süreleri işçilerin işe gidiş geliş sayısını azaltacağı için işçinin zaman kazanmasının ve harcamalarından tasarruf etmesinin yanı sıra tüketilen enerji (fosil yakıt veya elektrik) azalacak ve karbon kirliliğinin de önüne geçilecektir. Çalışma süresinin iklim değişikliğine uyum sağlamasının yanı sıra iklim değişikliğini azalttığı da görülmektedir. Nitekim işe gidiş gelişlerin en aza indiği covid19 salgını sürecinde fosil yakıt tüketiminin ve karbon kirliliğinin azaldığı gözlemlenmiştir. Enerji tüketiminin azaltılması Türkiye gibi enerji ithalatına bağımlı bir ülke için sürdürülebilir kalkınma kapsamında ayrı bir önem taşımaktadır.

Özellikle covid19 sonrası benimsenen ve bir süre yaygın olarak uygulanan esnek çalışma modelleri ülkemizde kalıcı bir hale getirilememiştir. Esnek çalışmanın uygulanabilir ve kalıcı olması yalnızca teknolojik altyapıya bağlı değildir. İşin düzenlenmesine ilişkin yapılacak hukuki düzenlemeler ve çalışma kültüründe değişikliklere ihtiyaç olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak, esnek çalışma üzerine yapılan araştırmalar, kayan iş sürelerinin işçiler ve işverenler üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkiler oluşturmasının yanı sıra iklim değişikliğine uyum sürecinde önemli bir yere sahip olduğunu göstermektedir. İklim değişikliğine uyum sürecinde çalışma sürelerinin düzenlenmesinde görev ve sorumluluk yalnızca işçi ve işverene değil aynı zamanda devletlere, hükümetlere, kanun koyuculara, sendikalara ve topluma düşmektedir. Bu doğrultuda iklim değişikliğinin zararlı etkileriyle mücadele kapsamında yapılacak düzenlemeler ve esnek çalışma uygulamaları hükümetler tarafından teşvik edilmelidir. Sendikaların toplu sözleşmeler aracılığıyla işçi haklarını desteklenmesi ve çalışma koşullarını iyileştirilmesi yönünde girişimlerde bulunması önemlidir. Kayan iş sürelerinin uygulanmasında karşılaşılabilecek sorunlar temel insani durumlardan meydana gelmektedir. Teknolojik otomasyon sistemleri ile işçilerin denetimi kolaylaştırılabilir, haberleşme internet tabanlı sistemlerle çözülebilir. İşverenlerin ve hükümetlerin

esnek çalışmanın avantajlarından en iyi şekilde yararlanabilmesi ve olumsuz etkileri azaltabilmesi için uygun stratejiler geliştirmeleri gerekmektedir. Bu stratejiler neticesinde esnek çalışma düzenlemeleri benimsenerek sürdürülebilir kalkınmaya katkı sunularak insan onuruna yakışır adil çalışma koşulları düzenlenmelidir.

Hakem Değerlendirmesi: Çift kör hakem.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek alıp almadığını belirtmemiştir.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması olmadığını belirtmiştir.

Etik Kurul Onayı: Yazar etik kurul onayının gerekip gerekmediğini belirtmemiştir.

Peer Review: Double peer-reviewed.

Financial Support: The author has not specified whether financial support was received for this study

Conflict of Interest: The author declares that there is no conflict of interest

Ethics Committee Approval: The author has not specified whether ethics committee approval was required.

KAYNAKÇA

- Akyiğit, Ercan. *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin, 2022.
- Alıcı, Birgül ve Habib Yıldız. "Küresel Kamusal Bir Mal Olan Çevrenin Korunmasında Karbon Vergisi Ve Etkinliği." *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi* 4, no.1 (Haziran 2012): 55-64.
- Alkan, Tolga. "Esnek Çalışma Biçimleri ve Çağrı Merkezi Örneği", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, (İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007).
- Albayrak Zincirlioğlu, Candan. "İş Hukukunda Esneklik ve Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi." *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 40, (2021): 272-305.
- Arı, İzzet ve Mustafa Kaya. "The impact of remote working on Türkiye's energy consumption and greenhouse gas emissions: Learning from the experiences of Covid-19 era." *International Journal Energy Studies* 8, no.4 (2023): 701-729.
- Astarlı, Muhittin. *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*. Ankara: Turhan, 2008.
- Aydoğdu, Canan. "Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecinde Türkiye'de Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamına Yönelik Olarak Yapılan Çalışmalar, Sorunlar ve Çözüm Önerileri." Uzmanlık Tezi, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü*, 2012.
- Balı, Sibel ve Gizem Yaylı. "Karbon vergisinin Türkiye'de uygulanabilirliği." *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi* 54, no.1, (2019): 302-319.
- Balkır Gülen, Başak. "Esnek Çalışma Biçimleri Açısından İş Kazası Kavramı." Yayınlanmamış Doktora Tezi. (İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2023).
- Baysal, Başak. "Kamu Hukuku – Özel Hukuk Ayrımı Perspektifinden İklim Krizi." *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 12, no.1, (Haziran 2024): 257-268.
- Baycık, Gaye. "Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları." *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 20 no. 1, (2014): 223-262.
- Bosch, Gerhard. "Social Europe Flexibility and Work Organization Report", *Supplement 1 no.95, Luxembourg: Office for Official Publications of the European*

- Communities*. 1995. Erişim Tarihi: Eylül 11, 2024, <https://ketlib.lib.unipi.gr/xmlui/bitstream/handle/ket/968/Flexibility%20and%20work%20organization.pdf?sequence=2>
- Buick, Fiona, Miriam Glennie, Helen Dickinson, Deborah Blackman, Sue Williamson, Vindhya Weeratunga ve Tani Massimiliano. "Flexible Working in the Australian Capital Territory (ACTPS)." *Australia&New Zealand School of Government*. (Melbourne: ANZSOG), 2022. Erişim Tarihi: Eylül 11, 2024, <https://anzsog.edu.au/app/uploads/2022/10/Flexible-working-in-the-ACTPS-RI-CoverFINAL.pdf>
- Bulut, Gökhan ve Mehmet Akif Özer. "Ekolojik Modernleşmeye İklim Değişikliği ve 'Çevresel Ayak İzleri' Üzerinden Bakmak." *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 14, no. 3 (Eylül 2024): 752-778.
- Civan, Orhan Ersun ve Çiğdem Yatağan Özkan. "İşçilere Yönelik Hisse Senedi Opsiyon Planlarının İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Değerlendirilmesi." *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no.50 (2023/II): 89-115.
- Çalışkan, Filiz ve Banu Sungur. "Vasıflı Kayan Esnek Çalışma Saati Sistemi İçin Bir Karma Tamsayılı Hedef Programlama Modeli Önerisi." *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* no.33, (2009): 1-18.
- Çelebi Demir, Duygu. "Uzaktan Çalışma İlişkisinin Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi." *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 29, no. 1, (2023): 596-625.
- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca. *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta, 2023.
- Çil, Şahin. *Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri*. Ankara: Yetkin, 2020.
- De Souza, Plinio Marcos Bernardo, Marcelo De Paula Correa, Roger Rodrigues Torres ve Luiz Felipe Silva. "Influence Of Climate Change On Working Conditions In The Late 21st Century." *Ambiente&Sociedade* Sao Paulo 23, (2020): 1-20.
- Demir, Fevzi ve Gülşen Gerşil. "Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma." *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, no.16, (2008): 68-89.
- Doğru, Çağlar. "İnsan Kaynakları Açısından Esnek Çalışmanın İstihdama Etkilerinin İncelenmesi: Türkiye Örneği." *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 4, no. 7 (Ocak 2015): 109-130.

- Ekmekçi, Ömer ve Esra Yiğit. *Bireysel İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: On İki Levha, 2020.
- Ekonomi, Münir. "4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal Esneklik." *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no.12, (2008): 5-23.
- Ekonomi ve Çalışma Hayatı Terimleri Sözlüğü*, Ankara: Memur-Sen Yayınları, 2016.
- Erdoğan, Canan. "Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü." *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, no.2, (2017): 127-158.
- Erdoğan, Canan. "İş Hukukunda Esneklik ile İlgili Yeni Bir Sorun: Sıfır Saat Sözleşmesinin Türk İş Hukuku Açısından Kabul Edilebilirliği." *Terazi Hukuk Dergisi* 15, no. 170, (Ekim 2020): 2020-2031.
- Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Başkan. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta, 2020.
- Gan, Zhiyi, Jinhua Gan, Zhiqing. E. Zhou ve Hanying Tang. "Organizational Benefits of Commuting Support: The Impact of Flexible Working Hours on Employees' OCB through Commuting Control." *Soc Indic Res*, 2024.
- Gärtner, Johannes, Werner Marschitz, Peter Baumgartner ve Karin Boonstra-Hörwein. "Mehr Gleitzeit in die Schichtarbeit!" *Z. Arb. Wiss.* 70, (2016): 9-11.
- Günay, Cevdet İlhan. "Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları." *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no.6, Ankara, (Haziran 2007): 5-21.
- Günay, Cevdet İlhan. *İş Kanunu Şerhi*. Ankara: Yetkin, 2023.
- Güneş, Volkan. "Güvene Dayalı Çalışma Süresi (Vertrauensarbeitszeit)." *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 23, no.4, (2019): 249-275.
- Hekimler, Alpay. *Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya'da Esnek Çalışma Modelleri*. Ankara: Yorum Matbaacılık, 2006.
- Hill, E. Jeffrey, J.G. Grzywacz, S. Allen, V.L. Blanchard, C. Matz-Costa, S. Shulkin ve Pitt-Catsoupes, M. "Defining and conceptualizing workplace flexibility Community." *Work and Family* 11 no.2, (2008): 149-163, Erişim Tarihi: Eylül 11, 2024,
<https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/13668800802024678?src=getft>
r.
- International Labour Organization Report. "Working on a warmer planet - The impact of heat stress on labour productivity and decent work." Geneva, 2019. Erişim Tarihi:

- Eylül 11, 2024,
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_711919.pdf
- Işık, Metin ve Nursaç Uygun. "Esnek Çalışma Uygulamalarının Öznel İyi Oluş ve İş Tatminine Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma." *Aksaray Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 15, no. 3 (Eylül 2023): 229-242.
- İkizler, Murat. *Türk Hukukunda Esnek Çalışma*. Ankara: Adalet, 2012.
- Karakoç, Burak. "Çalışma Hayatında Esnekleşmenin Geldiği Son Nokta: Sıfır Saat Sözleşmeleri." *Karatekin Hukuk Dergisi* 1, no.1, (2023): 1-17.
- Köseoğlu, Ali Cengiz ve Sibel Kabul. "4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma." *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 72, no.2, (2014): 233-268.
- Krausz, Moshe ve Nechama Freibach. "Effects of flexible working time for employed women upon satisfaction, strains, and absenteeism." *Journal of Occupational Psychology* 56, no.2, (1983): 155-159.
- Kul Parlak, Nurgün. "İş-Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi." *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 5, no. 2, (2016): 109-137.
- Kutal, Gülten. "Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları", *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası* 55, no. 1, (2011): 23-43.
- Kurnaz, Mehmet Levent. "İklim Değişikliği ve Uyum Süreçlerinde Türkiye", *Dirençlilik Dergisi*, C. 7, S. 1, (2023): 199-208.
- Miranda, Nicole D, Jesus Lizana ve Sarah N. Sparrow, "Change in cooling degree days with global mean temperature rise increasing from 1.5 °C to 2.0 °C." *Nature Sustainability* 6, no.1716, 2023.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi. *İş Hukuku*. Ankara: Turhan, 2008.
- Noyan, Mehmet Ali. "Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi." Yayımlanmamış Doktora Tezi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı*. İzmir, 2007.
- Odaman, Serkan. *Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri*. İstanbul: Legal, 2013.

- Oğuz, Nur Sena ve Seyfi Yıldız. "Bir Çevre Vergisi Olarak Karbon Vergisi." *Anadolu University Journal of Faculty of Economics* 6, no.1, (2024): 19-35.
- Öner, Şerif. "İklim Değişikliği Sorununun Uluslararası Gelişmeler Eşliğinde Türkiye'nin Politika ve Kurumlarına Yansımaları." *Ombudsman Akademik*, no.18 (Temmuz 2023): 13-47.
- Özbey, Kazım Yasin ve Yavuz Demirel. "Teknokentlerde Uzaktan Çalışmanın Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi." *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 14, no.2, (2024): 356-383.
- Özçelik, Ayşe Oya. "Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türk Çalışma Hayatındaki Yeri." Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul, 2010.
- Özkerim Güner, Neslihan. "İklim Değişikliği ve Dünya Mirasının Korunması." *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 11, no. 2, (2021): 263-288.
- Ralston, David A. ve Michael, F. Flanagan. "The effect of flextime on absenteeism and turnover for male and female employees." *Journal of Vocational Behavior* 26, no. 2, (April 1985): 206-217.
- Roschmann, Christian. "İklim Değişikliği Ve İnsan Hakları." Çev. Engin Fırat. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 70, no.4, (2022): 1155-1198.
- Sajjad, Ahmad, Numan Ahmad ve Najeeb Uzzamman Khan Sherwani. "Impact of Flexible Working Hours on Organizational Commitment and the Mediating Role of Work-Life Balance." *IUP Journal of Organizational Behavior* 23 no.2, (2024): 5-25, Erişim Tarihi: Eylül 11, 2024, <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=c03c1273-1eae-41de-bb9a-0fc602358d63%40redis>
- Sarıbay, Banu. "Uzaktan Çalışma Üzerine Sosyolojik Bir Değerlendirme." *Sosyoloji Dergisi*, no.46, (2023): 221-241.
- Senyen Kaplan, Emine Tuncay. *Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Yetkin, 2023.
- Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin, 2020.
- Süzek, Sarper ve Süleyman Başterzi. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta, 2024.
- Şen, Elif. "Evde Hizmet Sözleşmesi." *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, no.10, (2017): 475-505.

- Şencan, Derya. "Çevresel Sorunların Önlenmesinde Karbon Vergisi Üzerine Genel Bir Bakış." *Journal of Vocational and Social Sciences of Turkey*, no.6, (Yıl.3, Ağustos 2021): 50-58.
- Şermet, Begüm. "İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri." *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 9, no. 123, (Kasım 2014): 139-169.
- Tabur, Yeter ve Erdi Şafak. "Küresel İklim Krizi İle Mücadelede Uluslararası Hukukun Rölü ve Ekokırım Suçu." *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 13, no.1, (2023): 83-114.
- Tuncay, Aziz Can. "Brief History and Flexibilisation Efforts of Turkish Labour Law." *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, no.15, (Temmuz 2013): 341-368.
- Tuncay, Aziz Can. "Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği İş Hukukuna Uyumunu." *AB-Türkiye Endüstri İlişkileri Ed. Alpay Hekimler*, (İstanbul: Vedat, 2004).
- Uğurlu, Gökçe ve Ali Naci Yıldız. "Günlük Çalışma Süresi ve Sağlık Sonuçları." *Çalışma İlişkileri Dergisi* 15, no.2, (2024): 1-19.
- Ulucan, Devrim. "Yargıtay'ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma ile İlgili Yaklaşımı." *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 9, no. Özel Sayı, (2007): 177-188.
- Ulucan, Devrim. "Günümüzdeki Mal ve Hizmet Üretim Modellerinin İş Süreleri Üzerindeki Etkisi, Esnek Çalışma Süreleri ile İlgili Bazı Düşünceler." *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no.7, (Eylül 2007): 5-10.
- Uşan, Muhammed Fatih. *Parça Başına Ücret*. Ankara: Seçkin, 2003.
- Uşan, Muhammed Fatih. "4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik Ve Uygulama Sorunları." *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 9, no. Özel Sayı, (2007): 211-271.
- Uşan, Muhammed Fatih ve Canan Erdoğan. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. 4. Baskı, Ankara: Seçkin, 2023.
- Yardımcıoğlu, Didem. "İklim Değişikliğinin Çalışma Hayatına Etkileriyle Mücadele: Adil Bir Geçiş İçin Toplu İş Hukuku Düzenlemelerinden Yararlanılması." *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 26, no. 1 (Mayıs 2024): 467-511.

Yener, Mehmet Zahid. *İş Sözleşmesinde İş Görme ve Ücret Ödeme Borçlarında Temerrüt*. Ankara: Yetkin, 2020.

Yücel Bodur, Mehtap. "Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi Ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar." *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 9, no.1 (Temmuz 2019): 285-352.