

## HAKEMLİ MAKALE

### YOĞUNLAŞTIRILMIŞ İŞ HAFTASI, DENKLEŞTİRME SÜRESİ VE BUNDAN DOĞAN HUKUKİ SORUNLAR \*

Arş.Gör.Dr.Mehtap YÜCEL BODUR \*\*

#### ÖZET

Çalışma sürelerinde esneklik tiplerinden biri de çalışmamızın konusunu oluşturan yoğunlaştırılmış iş haftasıdır. Yoğunlaştırılmış iş haftasının hukukumuzdaki örneği ise denkleştirme süresidir. Denkleştirme süresi, işverenlere, fazla çalışma ücreti ödemek zorunda kalmaksızın bazı haftalarda normal çalışma süresinin üzerinde çalışma yaptırma imkânı sağlar. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işçileri işten çıkarmadan maliyetleri azaltmanın bir yolu da bu düzenlemedir. Çalışmada yoğunlaştırılmış iş haftası kavramı derinlemesine incelenmektedir. Avantaj ve dezavantajları belirtilmektedir. Bazı ülke hukuklarında denkleştirme süresinin nasıl uygulandığı örneklendirilmektedir. Türk iş hukukunda denkleştirme uygulamasının özellikleri ve şartları konusu ayrıntılı olarak açıklanmaktadır. İş Kanununun 63. maddesine göre, “Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.” Denkleştirme uygulamasına ilişkin düzenlemeden kaynaklanan

---

\* Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih: 13.04.2019

Kabul Edildiği Tarih: 20.05.2019

\*\* Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.

E-Mail: [mehtap.yucel@hbv.edu.tr](mailto:mehtap.yucel@hbv.edu.tr)

ORCID ID: 0000-0002-9761-7765

birtakım hukuki sorunlar bulunmaktadır. Çalışma kapsamında bu sorunlar izah edilmekte ve çözüm yolları önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** *Yoğunlaştırılmış iş haftası, denkleştirme süresi, iş hukuku, 4857 sayılı İş Kanunu madde 63.*

**PEER-REVIEWED ARTICLE**

**COMPRESSED WORKING WEEK, EQUALIZATION PERIOD AND ITS  
LEGAL PROBLEMS**

**ABSTRACT**

One of the types of flexibility in working hours is the compressed working week which is the subject of our study. The example of the compressed working week in our law is the equalization period. The equalization period allows employers to work on normal working hours in some weeks without having to pay overwork. This is a way of reducing costs, especially in times of economic crisis, without laying off workers. The concept of compressed working week is examined in depth. Advantages and disadvantages are indicated. In some country law, how the equalization period is applied is exemplified. In the Turkish labor law, the subject and conditions of the equalization practice are explained in detail. According to Labour Code no. 4857 article 63 "The normal weekly working period may be differently assigned to working days of the week, on the condition that it does not exceed eleven hours a day, upon agreement of the parties. In this case, the average weekly working period of the worker shall not exceed normal weekly working period within a period of two months. The equalization period may be increased by up to four months through collective labour contracts." There are a number of legal problems arising from the regulation on equalization practice. In this work these problems are explained and solutions are suggested.

**Keywords:** *Compressed working week, equalization period, labour law, Labour Code no. 4857 article 63.*

## GİRİŞ

Çalışma süreleri, iş hukukunun gelişim süreci boyunca, devletin çalışma yaşamına en çok müdahale ettiği konulardan biri olmuştur. Bunun nedeni iş sağlığı ve güvenliğinin korunması, işçinin kişisel gelişiminin sağlanması ve sosyal yaşamının düzenlenmesi açısından çalışma sürelerinin sınırlandırılmasının elzem olmasıdır<sup>1</sup>. Çalışma süresinin sınırlandırılması iş sağlığı ve güvenliği ile bağlantılı olduğu kadar istihdam politikasıyla da ilintilidir. Bu sınırın belirlenmesi bir sosyal politika aracı olduğundan sadece mevcut işçiler için değil tüm toplum için önemlidir<sup>2</sup>.

Çalışma sürelerinin sınırlandırılması yönündeki müdahalelerle, haftalık çalışma süresi Batı hukuklarında 35 saate kadar inmiştir. Ancak özellikle son yıllarda teknolojik gelişmeler ve küreselleşmeye bağlı rekabet ortamı süreci tersine çevirmiştir. İşletmenin rekabet gücünü korumak ve artırmak, teknolojideki gelişmeler, işçiyi zamanını kullanmada söz sahibi haline getirmek ve istihdamın teşvik edilip işsizliğin azaltılması iş sürelerinde

---

<sup>1</sup>CANİKLIÖĞLU, Nurşen, 4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi, Toprak İşveren, s.1-15.(Çalışma Süresi) <http://dosya.toprakisveren.org.tr/makale/2005-66-nursencaniklioglu.pdf> (Erişim Tarihi: 10.03.2019), s.1; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 16.Baskı, İstanbul 2018, s.778; EYRENCİ Öner: 4857 Sayılı İş Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Türleri ve İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, İstanbul 2014, 150-186, (Forum), s.156; ARICI, Kadir, Çalışma Sürelerinin Hukukî Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri, Ankara 1992, s.70 vd.; EYRENCİ Öner/ TAŞKENT Savaş/ ULUCAN Devrim, Bireysel İş Hukuku, 7.Baskı, İstanbul 2016, s.253; ODAMAN, Serkan: Liberal İş Hukuku Mantığı Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Denkleştirme Uygulamasına Yönelik Bazı Tespitler, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Yıl 2014, Cilt 20, Sayı 1, Özel Sayı, 67-90, s.68; HAFIZOĞLU, Ece Sıla, Çalışma Süreleri, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Cilt 2, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı, Cilt 15, Sayı 1, Ocak 2016, 123-164, s.124.

<sup>2</sup> CANİKLIÖĞLU, Çalışma Süresi, s.4.

esneklik arayışına gidilmesinin başlıca nedenleridir<sup>3</sup>. İşgücünün verimli şekilde kullanılmasına olanak sağlayan esnekleşme talepleri öncelikle çalışma süreleri hakkındadır. 1475 sayılı İş Kanununun çalışma süreleri konusunda oldukça katı hükümler içerdiği yönündeki eleştirilerden sonra, 4857 sayılı Kanunda bu gelişmelerden uzak kalınmamış ve esnek hükümlere yer verilmiştir<sup>4</sup>. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'ne göre çalışma süresi, işçinin işinin başında geçirdiği süredir (m.3/1).

Çalışma sürelerinde esneklik tiplerinden biri de çalışmamızın konusunu oluşturan yoğunlaştırılmış iş haftasıdır. Yoğunlaştırılmış iş haftasının hukukumuzdaki örneği ise denkleştirme süresidir. Özellikle, 1475 sayılı Kanunda yer alan çalışma sürelerinin haftanın günlerine eşit şekilde paylaşılması zorunluluğu ve buna bağlı olarak günlük çalışma sürelerinin üzerinde yapılan çalışmaların fazla çalışma olarak kabul edilmesi, işverenlerin işgücüne ihtiyaçlarının yoğun ya da az olduğu dönemleri belirleyerek, işçileri bu ihtiyaç doğrultusunda farklı bir şekilde çalıştırma olanağı tanımamaktaydı. Bu nedenle 4857 sayılı Kanunda, iş sürelerinin haftanın günlerine farklı şekilde bölünmesi yanında, denkleştirme süresi öngörülerek, işverenlere, fazla çalışma ücreti ödemek zorunda kalmaksızın

<sup>3</sup> EYRENCİ, Öner, Türkiye'de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi, Çalışma Hayatında Esneklik Flexibilitaet Im Arbeitsleben, İzmir 1994, 159-173, (1994), s.163-164; ASTARLI, Muhittin, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008, s.275; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.254; HAFIZOĞLU, s.124.

<sup>4</sup> CANIKLIOĞLU, Çalışma Süresi, s.1; SÜZEK, s.778; YILDIZ, Gaye Burcu, Güvenceli Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu, Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan, Cilt 1, İstanbul 2011, 203-231, s.218 vd; BAYCIK, Gaye, Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Yıl 2014, Cilt 20, Sayı 1, Özel Sayı,223-262, s.234; EYRENCİ, Forum, s.157; ÇELİK, Nuri/ CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, 31. Bası, İstanbul 2018, s.672; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.257; ODAMAN, s.68; CENTEL, Tankut, Çalışma Sürelerinde Esneklik Öngören Hükümlerin Uygulanması, 10. Yılında İş Kanunu Semineri, İstanbul 2013, 59-67, s.59. HAFIZOĞLU, s.125. ALPAGUT, Gülsevil, Ücret ve İşin Düzenlenmesi, İş Hukuku Uygulama Sorunları ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, İstanbul 2006, 15-69, s.15.

bazı haftalarda normal çalışma süresinin üzerinde çalışma yaptırımlarına imkân sağlanmıştır<sup>5</sup>.

Belirtilmelidir ki küreselleşme ve teknolojik gelişme ile ortaya çıkan yeni piyasa koşullarında rekabet etme zorluğu iş sürelerinde esnekleşme arayışlarını da beraberinde getirmiştir. Ancak üretim yöntemleri ve iş organizasyonunun günün koşullarına uydurulması çabaları işçi bakımından kabul edilemez derecede kuralsızlaştırma anlamına da gelmemektedir. Ulusal düzenlemelerde getirilen sınırlamalar bu doğrultuda yorumlanmalıdır<sup>6</sup>.

Yoğunlaştırılmış iş haftası (compressed working week) ifadesi İş Kanunumuzun denkleştirmeyi düzenleyen 63. maddesinin gerekçesinde kullanılan bir ifadedir. Ayrıca Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 5. maddesinde de bu ifade kullanılmaktadır. Çalışmada yoğunlaştırılmış iş haftası kavramı derinlemesine incelenmiş ve buna yönelik olumlu ve olumsuz eleştiriler belirtilmiş, Türk iş hukukunda yoğunlaştırılmış iş haftasının örneklerinden birini teşkil eden denkleştirme süresi konusu ayrıntılı olarak irdelenmiştir.

## I. SIKIŞTIRILMIŞ/YOĞUNLAŞTIRILMIŞ İŞ HAFTASI KAVRAMI

Küreselleşme ve teknolojideki gelişmeler rekabetçi baskının da yoğunlaşmasına neden olmaktadır. Bu durum iş hukukunda etkisini en çok hukuken geçerli olan “normal” veya “standart” çalışma sürelerinin değişmesinde göstermektedir. Günümüzde günde 24 saat haftada 7 gün

---

<sup>5</sup>CANİKLİOĞLU, Çalışma Süresi, s.1; SÜZEK, s.779; ASTARLI, s.283; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.672; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.254; GÜVEN Ercan/AYDIN Ufuk, Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, Eskişehir 2017, s.257.

<sup>6</sup>ULUCAN, Devrim, Günümüzdeki Mal ve Hizmet Üretim Modellerinin İş Süreleri Üzerindeki Etkisi, Esnek Çalışma Süreleri ile İlgili Bazı Düşünceler, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 7, Eylül 2007, 5-10, s.5; Aynı yönde bkz. YILDIZ, s. 205; SUBAŞI, İbrahim, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, A.Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, 301-360, s.302 ve 312; SÜZEK, s.18.

çalışılan bir modele doğru gidilmektedir<sup>7</sup>. Bu çalışma modelini besleyen uygulamalardan biri, vardiya sistemi yani postalar halinde çalışma, diğeri ise yoğunlaştırılmış iş haftasıdır.

Hukukumuz bakımından sıkıştırılmış iş haftası ile yoğunlaştırılmış iş haftasının farklı hususları ifade ettiği; yoğunlaştırılmış iş haftası ile denkleştirme döneminde yoğun çalışılan haftaların anlatılmak istendiği, oysa sıkıştırılmış iş haftasının haftalık çalışma süresinin çalışma süreleri azaltılmaksızın daha az iş gününe dağıtılması olduğu yönünde ayrıntılı kavramsal incelemeler yapılmıştır<sup>8</sup>. Kanaatimizce yoğunlaştırılmış iş haftası sıkıştırılmış iş haftasını da, denkleştirme dönemi de içeren bir üst başlık olarak değerlendirilebilir<sup>9</sup>. Bir diğeri ifade ile bunlar yoğunlaştırılmış iş haftasının türleri olarak incelenebilir. Çalışma sürelerinde benzer yönde yeni gelişmeler oldukça bu başlık altında alt başlıklar oluşturulması kolaylaşır. Böylece kavram kargaşasının da önüne geçilmiş olur. Çalışmada yoğunlaştırılmış iş haftası çalışma süresinin hem haftalık hem de aylık olarak sıkıştırıldığı bütün modeller için ortak olarak kullanılmış ve örneklendirilmiştir. Yani kavram; hem sıkıştırılmış iş haftası için hem de denkleştirme dönemi için kullanılmıştır. Zira ikisinde de

<sup>7</sup> TUCKER, Philip, Compressed working weeks, Conditions of Work and Employment Series No. 12, International Labour Office, Geneva, 2006, 1-56, s.v.

<sup>8</sup> ÖKTEM SONGU, Sezgi, Türk İş Hukukunda Çalışma Süresinin Düzenlenmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir 2007 (Tez), s.181.

<sup>9</sup> Esasında aynı sonuca varan yönde bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku, 6. Bası, Ankara 2014, s.457. Yazarlar "Sıkıştırılmış iş haftası olarak da isimlendirilen yoğunlaştırılmış iş haftası, haftalık toplam iş süresinin, haftalık iş günleri sayısı azaltılarak daha az iş gününe dağıtılması ve bu nedenle de sıkıştırılması suretiyle yapılan bir çalışmayı ifade etmektedir ... Kanununun 63. Maddesi gerekçesinde ifade edildiği gibi günlük en fazla on bir saatlik çalışma süresi üzerinden alt iş günü çalışıldığı takdirde 66 saat, beş iş günü çalışıldığı takdirde 55 saat haftalık çalışma şeklinde yoğunlaştırılmış iş haftası Kanun hükümlerine göre olanaklıdır." ifadeleri ile görüşümüzle paralel yönde bir görüş belirtmektedir. Yine ARICI, s.86-87; GÜNAY, Cevdet İlhan, Çalışma Sürelerinde Esneklik, Kamu-İş, Cilt 7, Sayı 3, 2004, 1-17, (Esneklik), s.10; EYRENCİ, (1994), s.168 görüşümüzle aynı sonuca varmaktadır.



birinde haftalık, birinde ortalama haftalık çalışma süresi kanuni sınırlar içinde kalmaktadır. Yalnızca çalışma bazı gün ya da haftalarda yoğun bir biçimde yapılmaktadır.

Geleceğin çalışma biçimlerinden biri olarak değerlendirilen<sup>10</sup> sıkıştırılmış iş haftası toplam iş süresinin klasik 5 veya 6 iş gününe değil, daha az sayıda 3 veya 4 iş gününe sıkıştırılarak dağıtılmasıdır. Sıkıştırılmış iş haftası çalışmanın sıkıştırılan iş günlerine eşit olarak bölünmesi yanında 2 haftalık ya da aylık toplam iş süresinin, örneğin 2 haftalık çalışmanın 10 güne veya 1 aylık çalışmanın 20 güne toplanması şeklinde çeşitlendirilmektedir<sup>11</sup>. Bu anlamıyla denkleştirmede de sıkıştırılmış iş haftaları söz konusu olabilmektedir. Bu konuda öğretilerde bir görüş, sıkıştırılmış iş haftasını, “günlük 8 saatten fazla çalışma ile haftalık çalışma süresinin 5 tam günden az olması” şeklinde tanımlamaktadır<sup>12</sup>. Ancak bu tanım öğretilerde, haftalık 26-42 saat arasında yapılan tam süreli çalışmada günde 9-10-12 saat yapılacak çalışmalarını ifade ettiği, ancak kısmi süreli çalışmada da sıkıştırılmış iş haftasının mümkün olabileceği, kısmi süreli çalışmalar için günlük çalışma süresinin genişletilmesinin örneğin günde 8 saate kadar olan çalışmalar için de söz konusu olabileceği yönünde eleştirilmiştir<sup>13</sup>. Bu konuda bir başka görüş de

<sup>10</sup> BOLAT, Tamer/SEYMEYEN, Oya Aytemiz/BOLAT, Oya İnci, Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanununda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi, Gazi Üniversitesi İİBFD, Cilt 8, Sayı 1, 2006, 1-30, s.11.

<sup>11</sup>ARICI, s.86-87; GÜNAY, Cevdet İlhan, Çalışma Sürelerinde Esneklik, Kamu-İş, Cilt 7, Sayı 3, 2004, 1-17, (Esneklik), s.10; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/BAYSAL, s.457; EYRENCİ, (1994), s.168.

<sup>12</sup> WEDDERBURN, Alexander (Edited by), Compressed Working Time, Bulletin of European Studies on Time, Number 10, Ireland 1996, s.8; PARLAK, Zeki/ ÖZDEMİR, Süleyman: Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik, Sosyal Siyaset Konferansları, Sayı 60, 2011/1, 1-60,

<http://www.iudergi.com/tr/index.php/sosyalsiyaset> (Erişim Tarihi: 02.04.2019), s.34.

<sup>13</sup> WEDDERBURN, s.8.

sıkıştırılmış iş haftasını, haftalık toplam çalışma sürelerinin bir haftalık iş gününden daha az sayıda işgününde tamamlanması olarak tanımlamaktadır<sup>14</sup>.

Sıkıştırılmış iş haftasında, günlük çalışma saatleri artırmakta ve böylece haftalık çalışılan gün sayısı azaltılmaktadır. Bu çalışma düzeninde haftalık çalışma saatlerinde bir azalma olmamaktadır. O halde sıkıştırılmış iş haftasında esas olan çalışma sürelerinin azaltılmaksızın daha az iş gününe dağıtılmasıdır<sup>15</sup>. Bu çalışma düzeninin en yaygın kullanım biçimleri,

günde 10 saat haftada 4 gün;

günde 12 saat haftada 3 gün; (günde en fazla 11 saat çalışmayı kabul eden bizim hukuk sistemimizde olanaklı değildir)

günde 9 saat, haftada 4 gün ve 1 gün 4 saatlik çalışma;

günde 9 saatlik çalışmanın 4 ve 5 günlük çalışmalarda dönüşümlü olarak uygulanması,

hafta sonu 2 gün 12'şer saat çalışma,

8 gün 9 saat ve 1 gün 8 saatlik çalışma ile 2 haftada 80 saatlik çalışma,

5 gün günde 8 saat ve 6. gün ek 4 saat yani 44 saat yerine 4 gün günde 11 saat çalışma<sup>16</sup> olarak sıralanmaktadır.

<sup>14</sup> PARLAK/ÖZDEMİR, s.34; EYRENCİ, (1994), s.168.

<sup>15</sup> ARICI, s.86; PARLAK/ÖZDEMİR, s.34; International Labour Office: Compressed workweeks, Conditions of Work and Employment Programme Social Protection Sector, Information Sheet No. WT-13, August 2004

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_170701.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170701.pdf) (Erişim Tarihi: 05.08.2013) (Compressed workweeks), s.1.

<sup>16</sup> ARICI, s.86; BOLAT/SEYMEYEN/BOLAT, s.10-11; PARLAK/ÖZDEMİR, s.35; Compressed workweeks, s.1; Compressed work week Arrangements and Common Questions, March 2011, employment.alberta.ca/esfactsheets (Erişim Tarihi: 05.08.2013) (Alberta), s.2;

Compressed work week, A Guide To Job Flexibility At MIT: Tools for Employees and Supervisors Considering Flexible Work Arrangements, Massachusetts Institute of Technology, June 2004.

Diğer bir ifade ile bu şekilde günde 8 saat ve 5 gün çalışılan 40 saatlik bir çalışma haftası yerine günde 10 saat, 4 gün çalışmak ve 1 gün daha fazla tatil yapmak mümkün olmaktadır. En yaygın uygulama haftalık çalışma sürelerinin 4 işgününde tamamlanmasıdır. Sağlık sektöründe genellikle haftada 3 gün 12 saat çalışılıp 4 gün tatil yapılmasının oldukça sık olduğu belirtilmektedir<sup>17</sup>.

Sıkıştırılmış iş haftası, sağlık işletmeleri, polis ve itfaiye teşkilatı, imalat endüstrisi ve sürekli akım endüstrilerinde, iletişim ve ormancılık sektörlerinde yaygındır<sup>18</sup>. Genellikle işçinin evi ile işyeri arasında uzak mesafeler olan işlerde görülür. Örneğin petrol sanayinde, ticari gemilerde ve havayolu sektöründe sıklıkla görülmektedir<sup>19</sup>. Sıkıştırılmış iş haftası 250 ve daha fazla işçinin çalıştığı büyük işletmelerde, 25-99 işçinin çalıştığı orta ölçekli işletmelerden daha yaygındır<sup>20</sup>. Ayrıca erkek işçiler arasında daha fazla kabul görmektedir. Kadınlar günlük ev işleri ve çocuk bakımına daha fazla zaman ayırabilmek için sıkıştırılmış/yoğunlaştırılmış çalışmayı pek tercih etmemektedirler. Yine yaşlı işçiler arasında genel sağlık durumlarının elvermemesi itibarıyla sıkıştırılmış çalışma çok yaygın değildir<sup>21</sup>.

---

[http://hrweb.mit.edu/system/files/all/worklife/flexible\\_work\\_arrangements.pdf](http://hrweb.mit.edu/system/files/all/worklife/flexible_work_arrangements.pdf) (Erişim Tarihi: 05.06.2013), s.15;

Is time on your side? An overview of flexible working time options <http://www.flexibility.co.uk/flexwork/time/time-options.htm> (Erişim Tarihi: 01.02.2019).

<sup>17</sup> PARLAK/ÖZDEMİR, s.35; Aynı görüşte WEDDERBURN, s.50.

<sup>18</sup> PARLAK/ÖZDEMİR, s.35; Compressed workweeks, s.1.

<sup>19</sup> Compressed workweeks, s.1.

<sup>20</sup> TUCKER, s.2; Compressed workweeks, s.1.

<sup>21</sup> TUCKER, s.29; WEDDERBURN, s.50.

## II. YOĞUNLAŞTIRILMIŞ İŞ HAFTASI UYGULAMASININ ORTAYA ÇIKIŞI

Sıkıştırılmış/Yoğunlaştırılmış iş haftası yeni ortaya çıkmış bir hukuki kavram değildir<sup>22</sup>. İlk olarak 19. yüzyılın ortalarında, İngiltere’de, tekstil sektöründe ortaya çıkmıştır ve bu yolla haftalık çalışma süresi 5,5 günden 5 güne indirilerek, işçilere iki gün tatil hakkı sağlanmıştır. II. Dünya Savaşı yıllarından itibaren endüstri ülkelerinde 3, 4 veya 4,5 günlük yoğunlaştırılmış çalışma biçimlerine rastlanılmıştır. 1940’larda ABD’de ve Avustralya’da görülen sıkıştırılmış/yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamasında 1970’li yıllara kadar pek artış olmamış, bu tarihten sonra artış kaydedilmiştir. Bu tarihlere kadar Kara Avrupası’nda pek ilgi görmeyen sıkıştırılmış/yoğunlaştırılmış iş haftası ABD’de daha fazla uygulanmıştır<sup>23</sup>. Sıkıştırılmış/Yoğunlaştırılmış iş haftası hala en fazla Kuzey Amerika’da uygulanmaktadır<sup>24</sup>. 1970’te İngiltere’de motorlu araç üretiminde çalışan mühendisler 4 gün 40 saat çalışma talebinde bulunmuşlar ve bu tarihten itibaren her geçen yıl sıkıştırılmış/yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamaları artmıştır<sup>25</sup>. Sendikaların günde 8 saat, 5 gün çalışma için verdikleri mücadele bazı sendikaların anlarında 15 yıl öncesine kadar hala çok güçlü idi. Örneğin İtalya’da günde 8 saatten fazla çalışmaya izin verecek sistem hoş görülmemekteydi. Ancak Hollanda da ise sendikalar daha esnek bir bakış açısına sahipti ve yoğunlaştırılmış iş haftasına sıcak bakmakta idiler<sup>26</sup>. Günümüzde ise 2003 tarihli 88 sayılı AB Yönergesi ile yoğunlaştırılmış iş haftası düzenlemeye

<sup>22</sup> WEDDERBURN, s.7.

<sup>23</sup> ARICI, s.86-87; ÖKTEM SONGU, Tez, s.87.

<sup>24</sup> PARLAK/ÖZDEMİR, s.35.

<sup>25</sup> WEDDERBURN, s.12.

<sup>26</sup> WEDDERBURN, s.7.

kavuşturulmuş ve aşağıda ayrıntılı bir biçimde belirtilecek olan belli sınırlar dâhilinde uygulanmasına müsaade edilmiştir.

### III.YOĞUNLAŞTIRILMIŞ İŞ HAFTASINA YÖNELİK ELEŞTİRİLER

#### A. AVANTAJLARI

Sıkıştırılmış/Yoğunlaştırılmış iş haftasında haftalık ortalama çalışma süresi değişmezken çalışılan gün sayısı azalmaktadır. Böylece işçi açısından birincil fayda boş gün kazanmasıdır<sup>27</sup>. İnşaat sektöründe çalışan işçiler arasında yapılan bir araştırmada işçilerin çoğu daha fazla boş zaman edinmelerine rağmen ücretlerinin düşmemesi nedeniyle yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamasından çok memnun olduklarını belirtmişlerdir<sup>28</sup>. İşçilerin boş günü arttığından bu sayede işçiler hem kendilerini geliştirmeye hem de ailelerine daha fazla zaman ayırabilmektedir<sup>29</sup>. İşçinin çocuk bakımı veya yaşlı bakımı için olan maliyetlerini azaltabilir<sup>30</sup>. Bu anlamda yoğunlaştırılmış iş haftası iş yaşam dengesi kurmaya yardımcı bir enstrümandır<sup>31</sup>.

Yoğunlaştırılmış iş haftası işe daha az gidip gelme anlamına geldiğinden de işe gidip-gelme harcamalarından tasarruf imkânı vermektedir<sup>32</sup>. Böylece işçinin hem ulaşım giderleri hem de işe geliş gidiş için

<sup>27</sup> ARICI, s.86-87; PARLAK/ÖZDEMİR, s.35; BOLAT/SEYMEN/BOLAT, s.11; Compressed work week, s.15; Compressed workweeks, s.2; WEDDERBURN, s.10; TOWNSEND, Keith J./BROWN, Kerry A./ BRADLEY, Lisa M./LINGARD, Helen,C., When Working Five Days a Week Seems Radical: Compressed Working Weeks in the Australian Construction Industry, Proceedings 22nd Conference of the Association of Industrial Relations Academics of Australia and New Zealand - Workers, Corporations and Community: Facing Choices for a Sustainable Future, 429-437(Çalışmada s.1-11), Melbourne 2008, s.5.

<sup>28</sup> TOWNSEND,/BROWN/ BRADLEY/LINGARD, s 5-6; Ücret kaybı olmaksızın daha az işgünü çalışma hakkında bkz. WEDDERBURN, s.10; Compressed work week, s.15.

<sup>29</sup> PARLAK/ÖZDEMİR, s.35.

<sup>30</sup> Compressed work week, s.15; WEDDERBURN, s.10.

<sup>31</sup> TUCKER, s.vii.

<sup>32</sup> ARICI, s.86-87; PARLAK/ÖZDEMİR, s.35.

trafikte geçirdiği vakit azalmaktadır<sup>33</sup>. Ayrıca yoğunlaştırılmış iş haftası işçinin nöbet ve vardiya değişimlerine ilişkin sorunlarını azaltır<sup>34</sup>. Uzun çalışma saatleri ve daha az sayıda vardiyanın olması kurum içi iletişimi de, diğer kurumlarla iletişimi de artırma fırsatı sunar<sup>35</sup>. Yoğunlaştırılmış iş haftasının işçi açısından bir diğer faydası ise mesleki eğitim imkânı için daha fazla zaman ayrılabilmesidir<sup>36</sup>. Ekonomik kriz dönemlerinde işçi sayısında azalmaya gitmek yerine denkleştirme uygulamasının tercih edilmesi<sup>37</sup> de son çare ilkesine uygun bir güvenceli esneklik yöntemi olacaktır.

Denkleştirme uygulaması, işin başlangıç ve bitim saatlerinin dışında, günlük çalışma süresinin uzunluğunun da işçi tarafından belirlendiği, günlük çalışmanın fazlası ve eksiğinin belirli bir zaman diliminde daha az veya fazla çalışmak suretiyle denkleştirilebildiği esnek bir çalışma türü olan kayan iş süresinin hukukumuzda uygulamasına da imkân vermektedir<sup>38</sup>.

İşveren bakımından ise yoğunlaştırılmış iş haftasının olumlu özelliklerinin başında işlerin yoğun olduğu dönemlerde, fazla çalışma ücreti ya da vardiya zammı ödenmeksizin işyerinin daha uzun süre üretimde bulunmasına olanak sağlaması gelmektedir<sup>39</sup>. Ayrıca bu çalışma biçimi işyeri

<sup>33</sup> ARICI, s.86-87; Compressed work week, s.15; Compressed workweeks, s.2; WEDDERBURN, s.10; TOWNSEND/BROWN/BRADLEY/LINGARD, s.5; BOLAT/SEYEMEN/BOLAT, s.11.

<sup>34</sup>TOWNSEND/BROWN/BRADLEY/LINGARD, s.5; BOLAT/SEYEMEN/BOLAT, s.11.

<sup>35</sup> TUCKER, s.4; TOWNSEND/BROWN/BRADLEY/LINGARD, s.5.

<sup>36</sup> ARICI, s.86-87; ÖKTEM SONGU, Tez, s.87; WEDDERBURN, s.10.

<sup>37</sup> CENTEL, s.121.

<sup>38</sup> SOYER, Polat, İş Kanunu Tasarısının Çalışma Süresinde Esneklik Sağlayan Düzeltmeler, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2003 Yılı Toplantısı:2, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul 2003, 185-198, (Esneklik Sağlayan), s.190; SOYER, Polat, 4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler, Türk-İş 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Bolu 2003, 12-36 (İşin Düzenlenmesi), s.27; GÜNAY, Cevdet İlhan, Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti, Ankara 2007, (Fazla Saatler), s. 31 ve 83; ASTARLI, s.288; EYRENCİ, (1994), s.165; BAYCIK, s.239.

<sup>39</sup> ŞEN, Sabahattin, Esnek Üretim ve Esnek Çalışma, TÜHİS, Kasım 1999-Şubat 2000, 24-55, s.48; TOWNSEND/BROWN/BRADLEY/LINGARD, s.5.

ve donanımdan daha fazla faydalanılmasını sağlamaktadır<sup>40</sup>. İşletme cari giderlerinin azaltılması, bakım-onarım işlerinin işin durmasına sebep olmadan yapılması gibi kolaylıklar sağlamaktadır. Ayrıca bir kısım işgücünün çalışma hayatına girmesini de teşvik edicidir<sup>41</sup>. Yoğunlaştırılmış iş haftası atipik çalışma saatleri içinde daha az kesinti ile verimliliği artırabilir<sup>42</sup>. Düzenli ve istikrarlı bir iş haftası sağlar. Daha az sayıda denetim personelini yeterli kılar. Sıkı işgücü piyasalarında vasıflı işçilerin geçici olarak çalıştırılabilmeleri için iyi bir fırsattır<sup>43</sup>. İşe geç kalma ve devamsızlığı azaltır. Ayrıca işyerinin açık olduğu gün sayısı azaldığı için enerji masraflarını da aza indirgeyecektir<sup>44</sup>.

## B. DEZAVANTAJLARI

Yoğunlaştırılmış iş haftasının hem işçiler için hem işverenler için bazı olumsuz yönleri de mevcuttur. Yoğunlaştırılmış iş haftası modelinde, çalışma süresinin kısa bir zaman dilimine sığdırılmasıyla günlük iş süresinin uzaması, işçinin daha fazla yorulmasına ve buna bağlı olarak işçi sağlığı açısından işçilerin olumsuz etkilenmesine yol açabilecektir<sup>45</sup>. Yoğunlaştırılmış iş haftasında işçilerin yorgunluğu nedeniyle hem iş kazalarının arttığı hem de iş veriminin düştüğü görülmektedir<sup>46</sup>. Özellikle çalışan anneler ile yaşlı işçiler

<sup>40</sup>Compressed work week, s.15; TOWNSEND/BROWN/BRADLEY/LINGARD, s.5; BOLAT/SEYMEN/BOLAT, s.11.

<sup>41</sup> ARICI, s.86-87. ÖKTEM SONGU, Tez, s.87.

<sup>42</sup> Compressed work week, s.15; TOWNSEND/BROWN/BRADLEY/LINGARD, s.5; WEDDERBURN, s.10.

<sup>43</sup> WEDDERBURN, s.10.

<sup>44</sup> TOWNSEND/BROWN/BRADLEY/LINGARD, s.5; WEDDERBURN, s.10.

<sup>45</sup> TOPCUK, Yılmaz, Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2006, s.43; ARICI, s.87; ŞEN, s.48; PARLAK/ÖZDEMİR, s.35; WEDDERBURN, s.50.

<sup>46</sup> BOLAT/SEYMEN/BOLAT, s.11; PARLAK/ÖZDEMİR, s.35; WEDDERBURN, s.50; GÜNAY, Esneklik, s.11; TOZLU, Emine: Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının

için uzun vardiyalar son derece yorucu olabilmektedir<sup>47</sup>. Bu yorgunluğun kronik sağlık sorunlarına da yol açabileceği belirtilmektedir. Kronik yorgunluk, genel bir yorgun olma hali ve yeterli uyunsa da geçmeyen bir enerji eksikliğidir. Akut yorgunluk ise yeterli dinlenme ve uyumakla geçen bir yorgunluk türüdür. Yoğunlaştırılmış çalışanlarda akut yorgunluk şikâyetine de sıkça rastlanmaktadır<sup>48</sup>. Yoğunlaştırılmış çalışanlar hakkında tartışılan hususlardan biri de uyku düzeni bozukluklarıdır. Ancak araştırmalar yoğun konsantrasyon gerektiren bir iş olmadığı müddetçe iyi planlanmış bir yoğunlaştırılmış çalışmanın kronik uyku düzeni bozukluğuna yol açmaması gerektiğini göstermektedir. Bu nedenle yoğunlaştırılmış çalışma çizelgeleri uyku düzeni bozulmalarını en aza indireyecek biçimde hazırlanmalıdır<sup>49</sup>.

Ayrıca bazı sendikalar, yasal fazla çalışmayı ortadan kaldıracağı endişesiyle, geleneksel hedeflerinin aksine işlediği gerekçesiyle yoğunlaştırılmış çalışmaya karşı çıkmaktadırlar<sup>50</sup>. Uzun işgünü nedeniyle işçiler stresten mustarip olabilir ve iş haftası içinde aile sorumluluklarını yerine getirmede zorluklarla karşılaşabilirler<sup>51</sup>. Yoğunlaştırılmış çalışan hemşireler arasında yapılan istatistikî çalışmalarda yoğunlaştırılmış çalışmanın boş geçen zamanın verimli kullanılmasını da olumsuz etkilediği gözlenmiştir<sup>52</sup>.

---

Karşılaştırılması, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Cilt 3, Sayı 4, 2011, 99-116, s.113; Compressed workweeks, s.2; ASTARLI, s.295.

<sup>47</sup> PARLAK/ÖZDEMİR, s.35; WEDDERBURN, s.50.

<sup>48</sup> TUCKER, s.3.

<sup>49</sup> TUCKER, s.vii.

<sup>50</sup> PARLAK/ÖZDEMİR, s.36; WEDDERBURN, s.11.

<sup>51</sup> Compressed workweeks, s.2; PARLAK/ÖZDEMİR, s.35; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.254; WEDDERBURN, s.50.

<sup>52</sup> TUCKER, s.29; WEDDERBURN, s.50.



Yoğunlaştırılmış iş haftasının bir diğer olumsuz özelliği bu şekilde çalışanların ikinci bir iş arayışına girebileceği ihtimalidir<sup>53</sup>. Buna ek olarak, uzun çalışma saatleri genel olarak güvenlik, ısıtma ve aydınlatma gibi giderleri karşılamak için işverenlere ek maliyetler yüklemektedir<sup>54</sup>. Yine çalışanların bireysel farklılıklarının daha az tanınması, işe gecikme ve devamsızlık oranlarında artışlar, üretim oranlarında azalmalar, toksik maddeler ve/veya fiziksel tehlikelere daha fazla maruz kalma, kurumsal işlemlerin çalışma haftasından daha uzun olması durumunda zamanlama problemleri<sup>55</sup>, toplantıların zamanlaması ve projelerin koordinasyonunda zorluklar<sup>56</sup>, yöneticilerin planlama ve denetim yükünün artması, birkaç gün eksik çalışma nedeniyle, haftanın tüm iş günlerinde çalışan işletmelerle rekabette yeterince başarılı olunamayabileceği riski yoğunlaştırılmış iş haftasının dezavantajları olarak sıralanmaktadır<sup>57</sup>.

#### IV. YOĞUNLAŞTIRILMIŞ İŞ HAFTASI TÜRÜ OLARAK DENKLEŞTİRME

İşçinin çalışma süresinin iş gününe, haftanın çalışılan günlerine, ayın her bir haftasına veya yılın aylarına dağıtılması anlamına gelen çalışma süresinin konumunda çağdaş düzenlemelerle esnekleştirme yoluna gidilmektedir<sup>58</sup>. Kimi haftalarda yoğun kimi haftalarda daha az çalışarak çalışma süresinin konumunda esnekleşmeyi sağlayan mekanizmalardan biri

<sup>53</sup> TOPCUK, s.43; ARICI, s.87; ŞEN, s.48. WEDDERBURN, s.11.

<sup>54</sup> Compressed workweeks, s.2; WEDDERBURN, s.11.

<sup>55</sup> WEDDERBURN, s.11.

<sup>56</sup> Compressed work week, s.15.

<sup>57</sup> TOZLU, s.113.

<sup>58</sup> ASTARLI, s.281; BAYCIK, s.234.

de denkleştirme esasıdır<sup>59</sup>. Denkleştirme, bir veya birden çok haftadan oluşan bir zaman dilimi içerisinde işçinin “ortalama haftalık çalışma süresi”nin normal haftalık çalışma süresini aşamayacağı bir esnek çalışma yöntemi olarak tanımlanabilir<sup>60</sup>. İşletmelerde bazı dönemlerde işlerin yoğunlaşması, bazı dönemlerde ise durgun olması mümkündür. İşlerin yoğun olduğu dönemlerde işveren işçilere fazla çalışma yaptırarak talebi karşılamak zorundadır. İşveren açısından bu durum fazla çalışma ücreti de ödemediği ekstra maliyet anlamına gelir. İşte bu gibi durumlara özgü olarak işverenlere işçinin de onayını almak suretiyle “denkleştirme süresi kararlaştırmak” şeklinde yeni bir olanak tanınmaktadır<sup>61</sup>. Denkleştirme modeliyle bir ölçüde fazla çalışma uygulaması gereksiz hale gelmektedir. İşçi fazla çalışma yaparak ek gelir elde etmek isteyecektir. Ancak işsizliğin boyutunun artması nedeniyle bazı işçilerin fazla çalışma yaparak ek gelir elde etmeleri yerine, o işi başka işçilerin görmesi suretiyle onun işsiz kalmasının engellenmesinin daha sosyal bir çözüm olacağı belirtilmektedir<sup>62</sup>.

### A. BAZI ÜLKE HUKUKLARINDA DENKLEŞTİRME UYGULAMASI

Çoklu çalışma haftaları olarak da tanımlanan denkleştirme süresi uygulamasına çağdaş düzenlemelerde de yer verilmektedir. Denkleştirme süresi konusunda AB Hukukundaki düzenleme 93/104 ve 2000/34 sayılı Yönergeleri yürürlükten kaldıran 2003/88 sayılı Çalışma Sürelerinin

<sup>59</sup>SÜZEK, s.780; CANIKLIOĞLU, Çalışma Süresi, s.1; ASTARLI, s.283; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.674-675; BAYCIK, s.236; ODAMAN, s.75; CENTEL, s.60; ALPAGUT, s.19.

<sup>60</sup> ÖKTEM SONGU, Sezgi, Çalışma Süresinin Örtülü Olarak Denkleştirilmesi Mümkün Müdür? Yargıtay'ın Bir Kararı Üzerine Bazı Düşünceler, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 8, Sayı 2, 2006, 169-188, (Örtülü) s.179; ODAMAN, s.75.

<sup>61</sup>CANIKLIOĞLU, Nurşen, Çalışma Sürelerinde Esneklik, (Esneklik) [http://www.tusiad.org/\\_rsc/shared/file/CANIKLIOGLU-TUSIAD-ISKANUNUNUNESNEKLIGEILISKINHUKUMLERI.pdf](http://www.tusiad.org/_rsc/shared/file/CANIKLIOGLU-TUSIAD-ISKANUNUNUNESNEKLIGEILISKINHUKUMLERI.pdf) (Erişim Tarihi: 04.03.2013), s.6; SÜZEK, s.795.

<sup>62</sup> ULUCAN, s.7.

Düzenlenmesine İlişkin AB Yönergesi'dir. Yönergenin "Haftalık Azami Çalışma Süresi" başlıklı 6. maddesine göre;

*"Üye Devletler, işçilerin sağlık ve güvenliğini koruma ihtiyacını göz önünde bulundurarak aşağıdakileri temin edecek gerekli önlemleri alır:*

- (a) Haftalık çalışma süresi, kanunlar, yönetmelikler, idari düzenlemeler veya endüstrinin iki tarafı arasındaki sözleşmeler yahut toplu sözleşmeler ile sınırlandırılır;*
- (b) Fazla mesai de dâhil olmak üzere her bir 7 günlük ortalama çalışma süresi; 48 saati aşamaz."*

O halde Yönerge ile AB hukukunda haftalık çalışma süresi azami 48 saat ile sınırlandırılmıştır. Ancak burada önemli olan fazla çalışma süresi dâhil 48 saatin aşlamayacağıdır. Yönergenin "Denkleştirme Süreleri" başlıklı 16. maddesine göre ise;

*"Üye Devletler aşağıdaki denkleştirme sürelerini belirleyebilirler:*

- (a) 5. Maddenin (haftalık dinlenme süresi) uygulanmasında, 14 günü geçmeyen bir denkleştirme süresi;*
- (b) 6. Maddenin (haftalık azami çalışma süresi) uygulamasında, 4 ayı geçmeyen bir denkleştirme süresi,*
- 7. Maddede belirtilen yıllık ücretli iznin süreleri ve hastalık izinlerinin süreleri ortalama hesaplamasında dikkate alınmayacaktır;*
- (c) 8. Maddenin (gece çalışma süresi) uygulaması hususunda, endüstrinin iki tarafına danışıldıktan sonra yahut toplu sözleşmeler veya ulusal ya da bölgesel seviyede endüstrinin iki tarafı arasında*

*sonuçlandırılan sözleşmeler aracılığıyla belirlenen bir denkleştirme süresi.*

*5. maddede belirtilen 24 saatlik haftalık asgari dinlenme süresi referans süresinin içinde kaldığı takdirde, ortalamanın hesaplanmasında dikkate alınmaz.”*

Bu maddeye göre haftalık çalışma süresi 4 ayı geçmeyen bir denkleştirme dönemi içinde bazı haftalar 48 saatin üzerinde, bazı haftalar 48 saatin altında çalışılacak şekilde ortalama 48 saat çalışma öngörülmüştür. Ayrıca burada önemli bir belirleme de yıllık ücretli izin ve hastalık izinlerinin süresinin denkleştirme süresinin ortalaması hesaplanırken dikkate alınmayacak olmasıdır. “Denkleştirme sürelerine ilişkin istisnalarla ilgili sınırlar” başlıklı 19. maddeye göre ise;

*“17. Maddenin 3. fıkrasında ve 18. Maddede belirtilen, 16. maddenin b fıkrasında derogasyon kullanma seçeneği altı ayı aşan bir denkleştirme süresinin oluşumuyla sonuçlanmayabilir.*

*Bununla birlikte, Üye Devletler, işçilerin sağlığı ve güvenliğinin korunmasına ilişkin genel ilkeye bağlı kalmak koşuluyla, objektif ya da teknik sebepler veya işin düzenlenmesi ile ilgili sebeplerden ötürü, toplu sözleşmeler veya endüstrinin iki tarafı arasında akdedilen sözleşmelere, hiçbir durumda 12 ayı geçmeyen denkleştirme süresinin belirlenmesine izin verme seçeneğine sahiptir.”*

O halde Yönergeye göre, haftalık çalışma süreleri hesaplanırken, bir denkleştirme dönemi üzerinden ortalama olarak haftalık çalışma süresi belirlenebilmektedir. Normal şartlarda söz konusu denkleştirme döneminin 4 ayı aşmaması gerekir. Yine de belirli faaliyetlerde bu dönem, kanunlarla 6 aya kadar uzatılabilmekte ve toplu sözleşmeler ile 12 ayı geçmeyecek şekilde genişletilebilmektedir.

Genel olarak denkleştirme dönemi, Üye Devletlerce başarılı bir şekilde uygulanmaktadır ve son dönemde bazı Üye Devletlerde uyumun artırılması için yasal değişiklikler yapıldığı görülmektedir. Ancak Komisyon tarafından hazırlanan Aralık 2010 tarihli analize göre bazı AB Üye Devletleri halen Yönergenin ilgili hükümleri ile uyum göstermemektedir. Bulgaristan ve Almanya mevzuatları tüm faaliyetler için denkleştirme döneminin 6 ay olarak alınmasına izin vermektedir. Almanya, Macaristan, Polonya ve İspanya toplu iş sözleşmesi olmaksızın 12 aylık bir denkleştirme dönemi tespit edilmesine izin vermektedir<sup>63</sup>.

Alman hukukunda Çalışma Süreleri Yasası md.3'e göre günlük azami çalışma miktarı 8 saattir, bu süre 6 takvim ayı veya 24 haftalık bir dönem içinde günlük çalışma süresi ortalaması 8 saati aşmamak kaydıyla 10 saate kadar artırılabılır<sup>64</sup>. 6 ay 26 hafta ettiğinden 24 hafta daha kısa süreli bir denkleştirme dönemidir<sup>65</sup>. 60 saatlik (altı iş gününde on saat) haftalık çalışma süresi sağlandığına göre 24 haftalık bir denkleştirme süresi için, işçiye izin verilen toplam çalışma süresi 1152 saattir<sup>66</sup>. Burada cumartesi günleri de denkleştirme süresine dâhildir<sup>67</sup>. Tatil günleri, hastalık izinleri vb. günlerin

---

<sup>63</sup> Çalışma Süresine ilişkin 2003/88/EC sayılı Yönergenin AB Üye Devletleri Tarafından Uygulanması Hakkında Avrupa Komisyonu Raporu Özet Bilgi Notu, <http://www.mess.org.tr/content/Calisma%20Surelerine%20iliskin%20AB%20Yonergesinin%20Uygulama%20iliskin%20Komisyon%20Raporu%20Ozet%20Bilgi%20Notu.pdf> (Erişim Tarihi: 8.3.2013), s.3.

<sup>64</sup> KOBERSKI, Wolfgang, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 2: Individualarbeitsrecht II, 4. Auflage 2018, § 182 Begriffe, Dauer der Arbeitszeit, Rn.65; KOCK, Martin, BeckOK Arbeitsrecht, Rols/Giesen/Kreikebohm/Udsching, 51. Edition, 01.03.2019, ArbZG § 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer, Rn.4; NEUMANN, Dirk, Landmann/Rohmer, Gewerbeordnung 79. EL Juni 2018, ArbZG § 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer, Rn.8.

<sup>65</sup> NEUMANN, Rn.8.

<sup>66</sup> KOCK, Rn 5.

<sup>67</sup> KOBERSKI, Rn.68; NEUMANN, Rn.10.

denkleştirme hesaplamasına dâhil edilip edilemeyeceği konusunda kanunda boşluk vardır. Çoğunluk görüşü hesaba dâhil edilmemesi yönündedir<sup>68</sup>. Esasında Alman Çalışma Süreleri Yasasında 1.9.2018 tarihi itibarıyla birtakım değişiklikler de yapılmıştır. Örneğin artan iş ihtiyacı durumunda haftalık 20 saat fazla çalışma yapılabileceği, günlük 12 saatin geçilemeyeceği ve bu durumda 17 haftalık bir süre içinde ortalama haftalık 48 saatlik sürenin aşılmaması gerektiği yönünde yeni bir denkleştirme düzenlemesi daha getirilmiştir<sup>69</sup>.

Ancak Yönerge hükümlerini çekincesiz bir şekilde mevzuatına alan ülkeler de vardır. Örneğin Şubat 2009'da Portekiz'de çalışma sürelerinde esneklik sağlama amacıyla yeni bir kanun yürürlüğe konmuştur. Burada yoğunlaştırılmış iş haftası günlük 12 saate kadar varan ve haftada 4 gün çalışma anlamına gelen bir çalışma süresi olarak tanımlanmıştır. Ayrıca 4 ya da 6 aylık, toplu iş sözleşmesi ile 12 aya kadar uzatılabilen haftalık ortalama 48 saat çalışmanın aşılmadığı bir denkleştirme dönemi tanınmaktadır<sup>70</sup>.

ABD'de ise Adil Çalışma Standartları Kanunu'na göre haftalık 40 saatlik çalışmanın üstünde fazla çalışma ücretine hak kazanılır<sup>71</sup>. ABD'de bazı şirketlerin sabit giderleri azaltmak amacıyla 4 gün çalışmayı zorunlu hale getirdiği ve 5. gün kapalı kalmayı tercih ettiği rapor edilmektedir. ABD'de en yaygın uygulamanın 9/80 veya 9/8 çalışma programı olduğu ifade edilmektedir. Buna göre işçiler her hafta 4 gün 9 saat çalışmakta, cuma günü

<sup>68</sup> KOBERSKI, Rn. 69; KOCK, Rn.7; NEUMANN, Rn.10.

<sup>69</sup> Gesetzliche Änderungen hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsruhe per 1.9.2018, [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/Tax/Legal\\_News\\_aenderungen-arbeitszeit\\_19072018\\_DE.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/Tax/Legal_News_aenderungen-arbeitszeit_19072018_DE.pdf) (Erişim Tarihi: 02.05.2019)

<sup>70</sup> PLANTENGA, Janneke/ REMERY, Chantal, Flexible Working Time Arrangements And Gender Equality A Comparative Review Of Thirty European Countries, Belgium 2010, s.21.

<sup>71</sup> Compressed work week, s.15.

ise iki haftada bir 8 saat çalışmaktadır. Böylece iki hafta da bir cuma günü tatil olmaktadır<sup>72</sup>.

Kanada'da (Alberta eyaletinde) Çalışma Standartları Kanunu'nun 20. maddesindeki koşulların sağlanması halinde işçinin ücreti aynı kalmak koşuluyla günlük çalışma süresinin artırılıp haftalık çalışma gününün azaltılması halinde yoğunlaştırılmış iş haftası söz konusu olmaktadır. Burada aranan şartların başında, yoğunlaştırılmış iş haftası bir dönem için kabul ediliyorsa (bir döngünün parçası ise), dönem içinde çalışılacak haftaların tümünün gösterilmesi zorunluluğu gelmektedir. İşçi günde en çok 12 saat, haftada ise 44 saat çalıştırılabilir. Ancak eğer bir dönem içinde yoğunlaştırılmış iş haftası uygulanacak ise bu 44 saatlik çalışma uygulanmaz. Bazı haftalarda 44 saati aşan bir çalışma söz konusu olabilir, ancak diğer haftalarda daha az çalışma yaparak dönem içinde ortalama 44 saati aşmayacak bir düzenleme söz konusu olmalıdır<sup>73</sup>. Yani denkleştirme dönemi haftalık ortalama 44 saat çalışma yapılan bir dönemdir.

## B. TÜRK HUKUKUNDA DENKLEŞTİRME UYGULAMASI

1475 sayılı Kanunun "İş Süresi" başlıklı 61. maddesinde genel bakımdan iş süresinin haftada en çok 45 saat olduğu ve bu sürenin, haftada 6 iş günü çalışılan işlerde günde 7,5 saati geçmemek üzere ve cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil edilen işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağı emredici bir biçimde yer almaktaydı. Doktrinde çalışma yaşamının ihtiyaçlarına uygun bulunmadığı gerekçesiyle eleştirilen bu hüküm 4857 sayılı İş Kanununda yerini "Çalışma Süresi" başlıklı

<sup>72</sup> WEDDERBURN, s.50.

<sup>73</sup> Alberta, s.1.

63. maddeye bırakmıştır<sup>74</sup>. Bu hüküm uyarınca “Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir 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.” Ayrıca fazla çalışmayı düzenleyen 41. maddede 63. madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin, normal haftalık iş süresini aşmamak koşuluyla bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmaların fazla çalışma sayılmayacağı belirtilmiştir. Yine 76. madde ile nitelikleri gereği günlük ve haftalık çalışma sürelerinin 63. maddede öngörüldüğü şekilde uygulanması mümkün olmayan iş ve işyerlerinde çalışma sürelerinin günlük yasal çalışma süresini aşmayacak şekilde ve en çok altı aya kadar denkleştirme süresi tanınarak uygulanmasını sağlayacak usullerin Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca hazırlanacak yönetmeliklerle düzenleneceği hükme bağlanmıştır.

Yoğunlaştırılmış iş haftası yukarıda izah edildiği üzere, sıkıştırılmış iş haftalarını ve denkleştirmede yoğun çalışılan dönemleri ortak bir biçimde ifade etmektedir. Zira haftalık ya da denkleştirmede olduğu gibi aylık toplam çalışma süresinin, haftalık iş günleri sayısı azaltılarak bazı günler ya da haftalarda daha yoğun bazı gün ya da haftalarda çalışmama ya da az çalışma şeklinde daha az iş gününe dağıtılması yoluyla yapılan çalışmadır. Bu halde beş ya da altı işgünlük çalışma üç ya da dört işgününe düşebilmektedir. Ancak Türk iş hukukunda çalışma süreleri ile ilgili kuralların nispi emredici olması

<sup>74</sup> SÜZEK, s.778; CANIKLIOĞLU, Çalışma Süresi, s.1; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.257.



nedeniyle yoğunlaştırılmış iş haftasının bu şekilde uygulanması kural olarak mümkün değildir<sup>75</sup>. Çünkü 4857 sayılı İş Kanununda çalışma süresi iş günlerine farklı dağıtılabilmekle birlikte günlük onbir saati geçemez. Haftalık 45 saat çalışmanın esas olduğu işyerlerinde günde en fazla on bir saat çalışma mümkün olacağından dört işgünü içinde haftalık çalışmanın tamamlanması söz konusu olmayacaktır<sup>76</sup>. Ancak haftalık 66 saat yahut 55 saatlik bir yoğunlaştırılmış çalışma metodu “denkleştirme” müessesesiyle olanaklı hale gelmiştir<sup>77</sup>. O halde 4857 sayılı Kanunun 2003/88 sayılı Yönerge ile de uyum içinde olan 63. maddesinin getirdiği yenilik; çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi anlamına gelen, haftalık çalışma süresinin günlere eşit bölünmesi zorunluluğunu kaldırması ve yoğunlaştırılmış iş haftasının uygulanabilmesini sağlamasıdır. Buna göre taraflar, 2 aylık bir sürede ortalama olarak haftalık çalışma süresinin (45 saat) aşılmaması kaydıyla bazı haftalarda 45 saatin üzerinde çalışılması ve bu çalışılan sürenin fazla çalışma sayılmaması konusunda anlaşabileceklerdir. Örneğin haftanın 5 günü çalışılan bir işyerinde taraflar anlaşarak, işçinin ilk 3 hafta 55 saat, sonraki 3 hafta 35 saat çalışmasını kararlaştırdıklarında ortalama haftalık çalışma süresi 45 saat aşılmamış olacağından bir denkleştirme uygulaması söz konusu olacaktır.

<sup>75</sup> Ayrıca günde 7,5 saat veya daha az çalışması gereken işler ile günde 7,5 saatten fazla çalıştırmayacak 15 yaşını doldurmamış çocuklar bakımından yoğunlaştırılmış iş haftası uygulanma imkânı bulunmamaktadır. (ARICI, s.88) MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.457.

<sup>76</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.457.

<sup>77</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.457 ve 1068; ASTARLI, s.292; SOYER, Esneklik Sağlayan, s.189; SOYER, İşin Düzenlenmesi, s.26. ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.677.

## 1. DENKLEŞTİRME UYGULAMASININ ÇEŞİTLERİ VE ÇEŞİTLERİNE GÖRE ŞARTLARI

Denkleştirme uygulaması haftalık işgünlerine bölünebilen işlerde İş Kanununun 63. maddesi ve İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 5. maddesinde düzenleme bulmuştur. Haftalık işgünlerine bölünemeyen işlerde denkleştirme uygulaması ise İş Kanununun 76. maddesine dayanılarak çıkarılan Haftalık İşgünlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiştir.

### a. HAFTALIK İŞGÜNLERİNE BÖLÜNEBİLEN İŞLERDE DENKLEŞTİRME

İş Kanununun m.63/1'in ilk cümlesinde ifadesini bulduğu üzere genel bakımdan kural, haftada en çok kırk beş saat olan çalışma süresinin işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanmasıdır. Ancak bu kuralın aksi kararlaştırılabilir. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Tarafların denkleştirme uygulamasına gidebilmesi için iki aylık süre içinde ya da toplu iş sözleşmeleri ile dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin, normal haftalık çalışma süresini aşmaması gerekir.

Denkleştirme işyerinin bütününde/ bir kısmında/ bir kısmındaki bir grup işçiye yahut tek bir işçiye dahi uygulanabilir<sup>78</sup>. Ayrıca her bir işçi bakımından farklı denkleştirme süreleri ve biçimleri de belirlenebilir<sup>79</sup>.

<sup>78</sup> SÜZEK, s. 782; CANIKLIOĞLU, Çalışma Süresi, s.7; EKONOMİ, Münir, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma, Kamu-İş, Cilt 7, Sayı 3, 2004, 1-14, s.8; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1219; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 17, Mart 2010, 27-44, s.35; SUBAŞI, s.332; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.676; ASTARLI, s.292-293; SOYER, Esneklik Sağlayan, s.188; SOYER, İşin Düzenlenmesi, s.25; GÜNAY, Fazla Saatler, s.92; SENYEN KAPLAN, E.Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, Ankara 2018, s.359; GÜVEN/AYDIN, s.258;

Denkleştirme süresi için getirilen koşul ve sınırlamalar şu şekilde listelenebilir:

- 1.Haftalık çalışma süresinin haftanın işgünlerine eşit olmayan bir biçimde dağıtılması,
2. İşveren ile işçinin anlaşarak kararlaştırdıkları bir dönem içinde olması,
- 3.Haftalık ortalama çalışma süresinin 45 saati, günlük çalışma süresinin 11 saati aşmaması,
- 4.Bu sürenin 2 ay olması, toplu iş sözleşmesi ile 4 aya kadar uzatılabilmesi.

#### aa. Çalışma Süresinin Belirlenmesi

Denkleştirme uygulamasının ilk şartı olan haftalık çalışma süresinin haftanın işgünlerine eşit olmayan bir biçimde dağıtılması konusu doktrinde bazı tartışmaları da beraberinde getirmiştir. İş Kanunu md. 63/2'de *“Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz.”* hükmü yer almaktadır. İkinci cümlenin başında geçen **“bu halde”** ibaresinin düzenlemeyi sadece yoğunlaştırılmış iş haftası ve denkleştirme kuralının uygulanabildiği hallerle sınırlı tuttuğu, bu nedenle denkleştirme kuralı uygulanmadığı takdirde, haftalık çalışma süresinin hiçbir zaman eşit olmayan şekilde iş günlerine dağıtılamayacağı doktrinde bir görüş tarafından savunulmaktadır. *“Bu halde”* ifadesini iki esasın birlikte uygulanacağı şeklinde değerlendiren bu görüş

---

EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.262; ODAMAN, s.77; HAFIZOĞLU, s.138; ÖKTEM SONGU, Tez, s.199; EYRENCİ, Forum, s.162.

<sup>79</sup> ASTARLI, s.293.

göre denkleştirme süresi uygulamaya konulmadan, haftalık çalışma süresi eşit olmayan biçimde bölünemez ve bazı haftalar eşit, bazı haftalar eşit olmayan şekilde dağıtılamaz<sup>80</sup>.

Doktrindeki bizim de katıldığımız bir diğer görüşe göre ise haftalık çalışma süresinin iş günlerine farklı dağıtılması sadece denkleştirme söz konusu olduğunda kullanılabilir bir yöntem değildir. Bu hem denkleştirme ile mümkündür hem de denkleştirme dışında taraflar anlaşarak süreyi farklı dağıtabilirler<sup>81</sup>. Bu konuda Anayasa Mahkemesi denkleştirme uygulamasının Anayasa'ya aykırılığı ile ilgili açılan iptal davasında verdiği iptal kararının gerekçesinde *“Kurallar esnek çalışma konusunda, iki ayrı olanak tanınmaktadır. Birincisinde, haftalık normal çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine dağıtılabilir. İkincisinde ise, haftalık ortalama çalışma süresi içinde kalınarak, bazı haftalarda normal çalışma süresi aşılabilecektir.”*<sup>82</sup> ifadelerine yer vermiştir. Bu açıdan bakıldığında Anayasa Mahkemesinin kuralı algılayışının da aynı doğrultuda olduğu anlaşılmaktadır. Ancak toplu iş sözleşmesinde açıkça haftalık çalışma süresinin çalışma günlerine eşit olarak dağıtılacağı ve bunun aksinin kararlaştırılmayacağı belirtilirse daha farklı bir düzenleme yapılması artık mümkün olmayacaktır<sup>83</sup>.

## bb. Tarafların Anlaşması

Denkleştirme uygulamasının ikinci şartı işveren ile işçinin anlaşarak kararlaştırdıkları bir dönem içinde olmasıdır. Bunun için tarafların anlaşması

<sup>80</sup> EKONOMİ, s.8; NARMANLIOĞLU, s.35; ÖZVERİ, Murat, 4857 Sayılı Yasa Döneminde Fazla Çalışma Kavramı Üzerine, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, Legal, 2006/2, s.204-205.

<sup>81</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.675; SÜZEK, s.780; ASTARLI, s.288; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1223-1224; CANIKLIOĞLU, Çalışma Süresi s. 6-7; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.257; ODAMAN, s.78; HAFIZOĞLU, s.134.

<sup>82</sup> AYM Kararı, E. 2003/66, K.2005/72, T.19.10.2005 (26710 sayı, 24.11.2007 T. Resmi Gazete).

<sup>83</sup> SOYER, Esneklik Sağlayan, s.188; SOYER, İşin Düzenlenmesi, s.25; GÜNAY, Fazla Saatler, s.93.

yeterli görülmekte, işin niteliği, gereği yahut benzeri bir koşul aranmamaktadır<sup>84</sup>. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin "Denkleştirme Esasına Göre Çalışma" başlıklı 5. maddesine göre "*tarafaların yazılı anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine günde onbir saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışılması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir. Denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenir.*" Burada açıklanması gereken iki husus bulunmaktadır. Bunların birincisi denkleştirme talebinin hangi taraftan gelebileceği, ikincisi ise tarafların anlaşmasının şekli şartı hususudur.

Çalışma Süreleri Yönetmeliği md.5'ten çıkan ilk sonuç, tarafların denkleştirme yapmaya karar vermesi, ancak bu dönemin uzunluğunu kararlaştırmamış olması durumunda bunu belirleme yetkisinin işverende olduğudur<sup>85</sup>. Denkleştirme talebinin sadece işverenden gelebileceği kanısı ise hatalıdır. İşçiye de denkleştirme yapabilme yetkisi tarafların anlaşmasıyla devredilmiş olabilir. Kanunda öngörülen sınırlamalar işçi tarafından denkleştirme hallerinde de uygulama alanı bulacaktır<sup>86</sup>.

Tarafların anlaşması hususunda ise öncelikle belirtmek gerekir ki işveren tek taraflı olarak denkleştirme uygulayamaz. Denkleştirme uygulamasının mümkün olabilmesi için işçinin onayı gerekmektedir. Bu onay

<sup>84</sup> EYRENCİ, Forum, s.159; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.258; Tarafların anlaşmasının aranmasının denkleştirme uygulamasının uygulama alanını azalttığı yönünde bkz. CENTEL, s.61.

<sup>85</sup> ASTARLI, s.296; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.677; GÜVEN/AYDIN, s.257.

<sup>86</sup> ASTARLI, s.289.

iş sözleşmesinin yapılması sırasında verilebileceği gibi iş sözleşmesinin devamında da her an verilebilir<sup>87</sup>. O halde, sözleşme kurulurken denkleştirmeye ilişkin bir hüküm koymak suretiyle değişiklik kaydı öngörülebilir<sup>88</sup>.

Öğretide işverene toplu iş sözleşmesiyle de bu yönde bir yetki verilebileceği kabul edilmektedir. Bu durumda doktrinde, toplu iş sözleşmesinin bu hükmü işyerinde çalışma düzenine ilişkin hüküm niteliğinde ve parasal nitelik taşımayan hükümlerden olacağından, o işyerinde çalışan ancak toplu iş sözleşmesiyle bağlı olmayan işçilerin de işverence uygulanacak denkleştirme süresine tabi olacağı belirtilmektedir<sup>89</sup>. Ancak doktrindeki bir başka görüşe göre toplu iş sözleşmesi ile rızanın alınabilmesi kabul edilmekte, fakat toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı dışındaki işçiler için bir “rıza”nın var olduğunu söylemek mümkün görülmemektedir. Kanunca aranan rızanın işçinin iradesi dışında işverene verilmesinin uygun olmayacağı belirtilmektedir<sup>90</sup>. Ayrıca konunun işyeri düzenine dahil olma ile ilgili olmadığı bu nedenle bütün işçiler bakımından bağlayıcı olamayacağı ve parasal nitelik taşıdığı gerekçeleri de ileri sürülmektedir<sup>91</sup>. Bizim de katıldığımız başka bir görüşe göre toplu iş sözleşmelerinin, yasadaki düzenlemeleri ancak işçi lehine değiştirebileceği

<sup>87</sup> SÜZEK, s.780; CANIKLIOĞLU, Esneklik, s.12; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1218; SUBAŞI, s.326; ÖKTEM SONGU, Örtülü, s.180; ASTARLI, s.300; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.676; BAYCIK, s.238; HAFIZOĞLU, s.135; EYRENCİ, Forum, s.160; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.260-261; ODAMAN, s.80; ENGİN, Murat: Denkleştirme Esası Uygulamasında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Emredici Hükümler, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 5, Mart 2007, 69-75, s.72.

<sup>88</sup> ALP, Mustafa, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005, s.370-371.

<sup>89</sup> SÜZEK, s.780; CANIKLIOĞLU, Çalışma Süresi s. 9; NARMANLIOĞLU, s.35; SUBAŞI, s.328; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.676; ÖZVERİ, s.202; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.261; ODAMAN, s.84; EYRENCİ, Forum, s.161; SENYEN KAPLAN, s.358; AKYİĞİT, Ercan, İş Kanunu Şerhi, Cilt 2, 3. Baskı, Ankara 2008, s.1911.

<sup>90</sup> ASTARLI, s.301; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1218; ALPAGUT, s.19-20; ODAMAN, s.80; ÖKTEM SONGU, Tez, s.189; HAFIZOĞLU, s.159.

<sup>91</sup> ALPAGUT, s.20.

gerçeği ile bağdaşmadığından toplu iş sözleşmesi ile rızanın alınamayacağı belirtilmelidir<sup>92</sup>. Burada her ne kadar sendikanın üyeleri için yükümlülük getiren bir kural getirebilmesi mümkün olsa da bu ancak kanunda düzenlenmeyen hususlara ilişkin olabilir. İş Kanununda düzenlenen bir hükme ilişkin toplu iş sözleşmesi ile ancak işçinin lehine düzenleme yapılabilir. Kanun koyucu denkleştirmeye ilişkin toplu iş sözleşmesi ile yalnızca denkleştirmenin süresinin 2 aydan 4 aya çıkarılabileceğini açıkça hüküm altına almıştır. Ancak işçinin toplu iş sözleşmesi ile onayının alındığının varsayılması, fazla çalışma ücreti alamaması anlamında aleyhe bir düzenleme olduğundan toplu iş sözleşmesi ile onayının alınması mümkün olmamalıdır. İşçilerin açık yazılı rızaları aranmalıdır. Aksi halde toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sınırları aşılmış olur.

Tarafların anlaşması konusunda İş Kanununun 63. maddesinde denkleştirme uygulaması için herhangi bir şekil şartı öngörülmemiş olması ancak Yönetmelikte yazılı şekil şartının aranması, Yargıtay'ın ise bazı kararlarında örtülü anlaşma ile denkleştirmenin mümkün olabileceği yönündeki kararları<sup>93</sup> konuyu tartışmalı hale getirmektedir.

Öğretide yazılı şekil şartının aranmaması gerektiğini belirten bir görüş olduğu gibi, yazılı şekil şartının muhakkak olması gerektiği yönünde karşı bir görüş de bulunmaktadır. Yazılı şekil şartının aranmaması gerektiği yönündeki bir görüşe göre, İş Kanununda şekil şartı öngörülmediğinden ve Kanunun bu

<sup>92</sup> BAŞBUĞ, Aydın, İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik, Ankara 2008, s.23.

<sup>93</sup> YHGK, T.18.7.2007, 9-582/557. YHGK, T.21.3.2007, 9-150/160. YHGK, T.14.6.2006, 9-374/382. YgHD E..2006/7802, K.2006/29417, T.8.11.2006; YgHD, E.2010/9024, K.2010/7984, T.25.3.2010; YHGK, E.2007/9-797, K.2007/809, T.31.10.2007; YgHD, E.2005/30404, K.2005/33340, T.13.10.2005. [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) Kararların eleştirisi için bkz. ÖZVERİ, s.193-205. Özveri ile aynı yönde, EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.261, dn.27.

hükmü getirmekteki amacı esnekleştirme olduğundan, yazılı şekil şartı arayan Yönetmelik Kanun hükmüne aykırı bulunmaktadır. Bu nedenle denkleştirmede yazılı şekil şartı aranmaması daha uygun görülmektedir<sup>94</sup>. Aynı yönde başka bir görüş ise yazılılık şartının Kanunda yer almadığından dikkate alınmaması gerektiğini, Yönetmelikle böyle bir şartın getirilemeyeceğini, bu nedenle sözlü hatta örtülü denkleştirmenin kabul edilebileceğini savunmaktadır<sup>95</sup>. Yine bu yönde bir başka görüşe göre ise yazılılık koşulu, sözleşme yapma özgürlüğünü sözleşmenin biçimi bakımından sınırlayan bir koşuldur ve bunun kanunda düzenlenmesi gerekir. Dolayısıyla, Kanunda olmayan bir sınırlamanın Yönetmelikle öngörülmesi mümkün olmamalıdır. Öte yandan, denkleştirme döneminin yaratabileceği sakıncalar ve işçi üzerindeki olası olumsuz etkileri nedeniyle, Kanunda bu yönde bir hükmün yer almasının isabetli olacağı ifade edilmektedir<sup>96</sup>.

Yönetmelikle getirilen yazılı şekil şartının muhakkak uygulanması gerektiği yönünde de öğretide görüşler bulunmaktadır. Bu yönde bir görüşe göre Yönetmelikle de yazılı şekil şartı getirilebilir ve bu hükmün uygulanmasından kaçınılmamalıdır<sup>97</sup>. Ayrıca işyeri iç yönetmeliği, personel yönetmeliği vb. eklerin işçiye usulünce bildirilmiş olması halinde denkleştirmenin bu yolla da kabul edileceği belirtilmektedir<sup>98</sup>. Kanaatimizce Yönetmelikte böyle bir düzenleme olmasaydı dahi, iş sözleşmesi devam ederken geçilen denkleştirme uygulaması çalışma sürelerine ilişkin bir esaslı

<sup>94</sup> SÜZEK, s.780; AKYİĞİT, s.1911; BAYCIK, s.237-238.

<sup>95</sup> GÜNAY, Fazla Saatler, s.93.

<sup>96</sup> CANIKLIOĞLU, Çalışma Süresi s. 9.

<sup>97</sup> ÖKTEM SONGU, Örtülü, s.183; ASTARLI, s.300; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.260; EYRENCİ, Forum, s.160.

<sup>98</sup> ASTARLI, s.300; ÖKTEM SONGU, Örtülü, s.182; SENYEN KAPLAN, s.358.



değişiklik olduğundan<sup>99</sup> İK md.22 uyarınca yazılı olarak işçinin rızasının alınması gerekecekti.

Nöbet usulü çalışmaların denkleştirme kapsamına alınması ve bunun örtülü denkleştirme olduğunu karara bağlamanın yerinde olmadığı, bir gece çalışıp bir gece dinlenmek şeklindeki nöbet usulü çalışmaların denklistirmeye konu olmayacağı da doktrinde belirtilmektedir. Buna gerekçe olarak denklistirmenin çalışma düzeninde geçici bir durumu ifade ettiği, oysa nöbet usulünde çalışmanın normal düzeninin bu şekilde olduğu gösterilmektedir<sup>100</sup>.

Yargıtay ise kararlarında<sup>101</sup> *“Her ay 10 gün çalıştığından kalan 20 gün için 4857 sayılı Kanununun 63.maddesi gereğince denklistirmenin varlığı kabul edilir.” “Davacı işçinin 4857 sayılı Kanun dönemindeki çalışması için örtülü bir denklistirme söz konusu olur.”* gibi ifadelerle tarafların denklistirme

<sup>99</sup> Aynı yönde; ENGİN, s.73; ÖKTEM SONGU, Örtülü, s.184; BAŞBUÇ, s.49; ALP, s.198; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1219; ASTARLI, s.303; GÜVEN/AYDIN, s.258; BAYCIK, s.238; ODAMAN, s.82; HAFIZOĞLU, s.135; EYRENCİ, Forum, s.161.

<sup>100</sup> ASTARLI, s.45.

<sup>101</sup> YHGK E.2006/9-374, K. 2006/382, T.14.06.2006: Hukuk Genel Kurulu tarafından incelenen uyumsuzluk konusu olayda, *“davacı işçi, İzmit Hereke ve Babatepe radyolink istasyonunda güvenlik görevlisi olarak bir hafta 3 gün ve 24 saat, diğer hafta 4 gün ve 24 saat aralıksız olarak çalıştığını, nöbetten sonra diğer haftadaki nöbeti gelene kadar dinlendiğini ileri sürerek fazla çalışma ve vardiya primi alacağı talep etmektedir. Buna karşılık, davalı şirket davacının bu istasyonda 24 saatin tamamında görev başında bulunmadığını, dinlenme ve uyku sürelerini kullandığını iddia etmektedir. Özel daire kararına göre: Davacı işçi yanında diğer bir işçi ile nöbet tutmaktadır. Normal olarak günlük 24 saat çalışmanın 12 saatinde bir işçi, kalan sürede diğer işçinin çalıştığı varsayılır. Çalışılan bu süre içerisinde bir saatin zorunlu yemek ve diğer ihtiyaçlar için harcandığı göz önüne alındığında davacı işçinin günlük çalışma süresi n saati aşmaz. Haftada çalışılan süre 77 saat eder. İkinci haftaya sarkan üç günde de 33 saat çalışmış olur...Davacı işçinin 4857 sayılı Kanun dönemindeki çalışması için örtülü bir denklistirme söz konusu olur. Çünkü anılan dönemde davacı işçi günde n saati aşan bir çalışması bulunmamaktadır. Her ay 10 gün çalıştığından kalan 20 gün için 4857 sayılı Kanununun 63.maddesi gereğince denklistirmenin varlığı kabul edilir. Mahkemenin yukarıda usul ve hesaplamalara dayanmayan kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”*(www.kazanci.com)

uygulaması hakkında örtülü olarak da anlaşabileceklerini kabul etmektedir. Ancak Yargıtay'ın yazılı onayın gerektiğine dair kararı da bulunmaktadır<sup>102</sup>.

### cc. Günlük Onbir Saat Çalışma Süresinin Aşılması

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine bölünürken günde onbir saatin aşılması yolundaki hüküm mutlak azami süre olarak anlaşılmalıdır<sup>103</sup>. Burada onbir saatin anayasal dinlenme hakkını zedelemesi, bu hakkı ölçüsüz sınırlandırması, işçilik maliyetlerini kısararak rekabet üstünlüğü sağlama çabasının sosyal devlet ilkesine aykırı olması gibi nedenlerle Anayasa'ya aykırı olduğu ileri sürülmüş ve AYM'ne iptal istemiyle dava açılmıştır. Anayasa Mahkemesi'nin kararında<sup>104</sup> md.63/2'nin incelenmesi sonucunda *“Çalışma süresinin düzenlenmesinde genel olarak iki tür yaklaşımdan söz edilebilir. Birincisi, endüstri devriminin ürünü olan çalışma süresini kısaltmak ve bununla ilgili katı kurallar getirmektir. İkinci yaklaşım ise, iş hayatındaki gelişmeler ve teknoloji alanındaki yeniliklerin bir sonucu olarak çalışma süresinin düzenlenmesinde taraflara mümkün olduğu kadar geniş bir hareket alanı sağlamaktır. İkinci yaklaşım, esnek çalışma kavramıyla yakından ilgili olup, işin ve ihtiyaçların zamanında en üst seviyede karşılanması amaçlanmaktadır. Günümüzde, iş hayatındaki olgular ve pek çok nedenle, çalışma sürelerinin düzenlenmesinde ikinci yaklaşım ön plana çıkmaktadır. 63. maddenin ikinci fıkrasında yasal dayanağını bulan denkleştirme yöntemi, çalışma süreleri konusunda esneklik sağlayan bir uygulamadır... Denkleştirmede esas alınan azami sürede, işçinin ortalama günlük ya da*

<sup>102</sup> Y9HD, 23.11.2015, 21301/33167 (www.kazanci.com)

<sup>103</sup> SÜZEK, s.781; EYRENCİ, Forum, s.159; ENGİN, s.74-75; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.261; ÇİL, Şahin, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Çalışma ve Toplum, 2007/3, 57- 79, s.61; CANIKLIOĞLU, Esneklik, s.18; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1220; GÜVEN/AYDIN, s.257; HAFIZOĞLU, s.136.

<sup>104</sup> AYM Kararı, E. 2003/66, K.2005/72, T.19.10.2005 (26710 sayı, 24.11.2007 T. Resmî Gazete).

*haftalık çalışma süresinde işçi aleyhine değişiklik söz konusu olmamaktadır. Yasa'da işçinin günlük çalışma süresi bakımından öngörülen 11 saatlik azami süre sınırlaması denkleştirme için de geçerlidir. İşçinin 11 saate ulaşabilecek çalışma süresi, denkleştirme esasının gereği olarak diğer günlerindeki çalışma sürelerinin belirlenmesinde dikkate alınacaktır. Haftanın çalışılan günleri için söz konusu olan ve tarafların anlaşması koşuluna bağlı olarak uygulanabilecek denkleştirme esaslarının düzenlendiği kuralın, çalışma şartları ve dinlenme hakkına aykırı bir yönü bulunmamaktadır. Bu nedenlerle kural, Anayasa'nın 2. ve 50. maddelerine aykırı değildir, iptal isteminin reddi gerekir..." ifadelerine yer verilmiştir.*

Yine denkleştirmenin sonucuna ilişkin m.41/1'in Anayasa'ya aykırılığı ile ilgili AYM kararında "...Anayasa'ya aykırı olmadığı görülen denkleştirme esasının bir sonucu olarak iki ya da dört aylık dönem içinde haftalık 45 saatlik çalışma sürelerinin toplamda aşulamayacağı gözetildiğinde, bu dönem içinde bazı haftalarda 45 saatin aşılmasında, aşan süre fazla çalışma süresi olarak değerlendirilemeyeceği gibi, dönemsel süreç içinde işçinin çalışma ve dinlenme hak ve süreleri de dikkate alındığında bu durumun angarya olarak kabul edilmesi olanaklı değildir. Bu nedenlerle kural Anayasa'nın 2. ve 18. maddelerine aykırı değildir, iptal isteminin reddi gerekir..." ifadelerine yer vermiştir.

Günlük çalışma süresinin onbir saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağını ve zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağını belirtmek gerekir<sup>105</sup>. Ancak Yargıtay'ın bazı kararlarına göre işçinin birinci gün 9, ikinci gün 15 saat çalışıp 24 saat dinlendiği bir

<sup>105</sup> ÇİL, s.61; CANİKLİOĞLU, Esneklik, s.18; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1220.

olayda örtülü denkleştirme kabul edilmiştir<sup>106</sup>. Ancak bu karar günlük onbir saati aşan çalışmalar denkleştirmeye tabi tutulamayacağı gerekçesiyle öğretilde eleştirilmiştir<sup>107</sup>. Bu nedenle onbir saati aşan çalışmalarda fazla çalışma ücretine hükmedilmesi “yasanın gizli ifadesinde mevcuttur<sup>108</sup>”. Günlük onbir saati aşan çalışmalarda haftalık 45 saat aşılmaya bile fazla çalışma ücretine hak kazanılacaktır<sup>109</sup>. Son dönemde Yargıtay’ın kararları da aynı doğrultudadır<sup>110</sup>.

Denkleştirme döneminde haftalık azami çalışma süresine bir sınır getirilmemiş olması, böylece işçinin günde onbir saatten haftada 66 saat çalışması doktrinde bir görüş tarafından uygun görülmemektedir. Bu görüşe göre çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinin sınırı iş sağlığı ve güvenliğidir. İşçilerin haftada 66 saat çalışması iş sağlığı ve güvenliği açısından sorun doğurabileceğinden<sup>111</sup> makul bir sınırlama değildir. Bu nedenle bizce de haftalık çalışma süresine makul bir sınırlama getirilmesi gerekmektedir<sup>112</sup>.

Belirtilmelidir ki Kanunun denkleştirme dönemi için taraflara tanıdığı işçinin bir denkleştirme haftasında 66 saate kadar çalışmasına olanak veren bu hak denkleştirme dönemi içinde tüketilmezse buradan artan sürenin bir sonraki denkleştirme dönemine devredilmesi mümkün değildir<sup>113</sup>.

<sup>106</sup> Y9HD, E.2006/9766, K.2007/98, T.22.01.2007 (www.kazanci.com)

<sup>107</sup> ULUCAN, s.9; ASTARLI, s.306; GÜNAY, Fazla Saatler, s.106; SOYER, Esneklik Sağlayan, s.189; SOYER, İşin Düzenlenmesi, s.26.

<sup>108</sup> ULUCAN, s.10; ÖKTEM SONGU, Örtülü, s.186.

<sup>109</sup> ENGİN, s.75; YILDIZ, s.219; ULUCAN, s.10; ÖKTEM SONGU, Örtülü, s.186; GÜNAY, Fazla Saatler, s.106; BAŞBUĞ, Aydın/YÜCEL BODUR, Mehtap, İş Hukuku, 5. Baskı, İstanbul 2018, s.164.

<sup>110</sup> 4857 Sayılı Kanun döneminde günlük onbir saati aşan çalışmalar haftalık çalışma süresine bakılmaksızın fazla çalışma kabul edilir yönünde: Y9HD, E.2006/7802, K.2006/29417, T.8.11.2006; Y9HD, E.2010/9024, K.2010/7984, T.25.3.2010; Y9HD, E.2009/40748, K.2010/18856, T.15.6.2010; YHGK: E.2006/9-374, K.2006/382, T.14.6.2006; YHGK, E.2007/9-797, K.2007/809, T.31.10.2007( [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com))

<sup>111</sup> ARICI, s.87; BAYCIK, s.236; HAFIZOĞLU, s.136; EYRENCİ, Forum, s.164.

<sup>112</sup> SÜZEK, s.782; HAFIZOĞLU, s.136; BAYCIK, s.236; EYRENCİ, Forum, 164; YILDIZ, s.219.

<sup>113</sup> ASTARLI, s.308.

#### dd. Denkleştirme Süresi

İş Kanunu md.63/2'ye göre Denkleştirme süresi, bu uygulamanın başladığı günden itibaren iki aylık süredir, ancak toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Denkleştirmeye bir süre sınırı getirilmesinin nedeni iş sağlığı ve güvenliğidir. Çünkü yoğunlaştırılmış çalışma döneminin uzunluğu yorgunluk ve dikkat eksikliği, buna bağlı olarak da iş kazalarına sebebiyet vermektedir<sup>114</sup>. Hüküm nispi emredici nitelikte olduğundan bu süreler azamidir; uzatılamaz, ancak kısaltılabilir<sup>115</sup>. Uzatılması ancak toplu iş sözleşmesi yoluyla mümkündür. İş sözleşmesi ya da işverenin tek yanlı iradesiyle uzatmak mümkün değildir<sup>116</sup>. Doktrinde bir görüşe göre hüküm mutlak emredicidir ve tek taraflı olarak kısaltılması da söz konusu değildir<sup>117</sup>. Denkleştirme süresinin aynı takvim yılına denk gelmesi gerekmemektedir, örneğin kasım- şubat denkleştirme dönemi olarak belirlenebilir<sup>118</sup>. Ancak bu dönemin birbirini izleyen aylar olması gerekmektedir. Bir diğer ifade ile denkleştirmede sürenin aralıksız uygulanması, iki aylık süre içinde blok bir

---

<sup>114</sup> BOLAT/SEYMEN/BOLAT, s.11; PARLAK/ÖZDEMİR, s.35; WEDDERBURN, s.50; GÜNAY, Esneklik, s.11; TOZLU, s.113; Compressed workweeks, s.2; ASTARLI, s.295; EYRENCİ, Forum, s.162.

<sup>115</sup> SÜZEK, s.781; CANIKLIOĞLU, Esneklik, s.11; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.676; SOYER, Esneklik Sağlayan, s.187; SOYER, İşin Düzenlenmesi, s.25; ASTARLI, s.296; BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s.162; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.262; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1219; HAFIZOĞLU, s.138; SENYEN KAPLAN, s.359.

<sup>116</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1219; SUBAŞI, s.329; ASTARLI, s.295; SOYER, Esneklik Sağlayan, s.187; SOYER, İşin Düzenlenmesi, s.25; NARMANLIOĞLU, s.35.

<sup>117</sup> GÜNAY, Fazla Saatler, s.89.

<sup>118</sup> SOYER, Esneklik Sağlayan, s.187; SOYER, İşin Düzenlenmesi, s.25; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI//BAYSAL, s.1220; SUBAŞI, s.327; ASTARLI, s.297; ODAMAN, s.77; EYRENCİ, Forum, s.162.

çalışma şeklindedir. İki farklı ay dönemi denkleştirme dönemi olarak belirlenemez<sup>119</sup>.

İki ya da dört aylık sürenin sonu, yoğunlaştırılmış iş haftasının başladığı güne denk gelen iki ya da dört ayın son günüdür<sup>120</sup>. Denkleştirme süresi en fazla iki ya da dört aylık dönemde tamamlanmış olmalıdır. Emredici bu düzenlemeye aykırı olarak, taraflar anlaşarak daha uzun bir denkleştirme süresi kararlaştırırsalar dahi, bu konudaki anlaşma geçersiz sayılacaktır<sup>121</sup>. İki aylık sürenin kısa bir süre olduğu, hem 2003/88 sayılı AB yönergesine uyum sağlamak açısından hem de hükmün uygulanabilirliğini sağlamak açısından bu sürenin yasal olarak 4 aya çıkarılmasının daha isabetli olacağı yönünde doktrinde görüşler bulunmaktadır<sup>122</sup>. Bu konuda bir başka görüş ise sendikalaşma oranının düşüklüğü ve istihdamda arz talep dengesizliği gerekçeleriyle denkleştirmenin üç aya toplu iş sözleşmesi ile altı aya çıkarılmasının daha uygun olacağını ifade etmektedir<sup>123</sup>. Turizmde denkleştirme süresi İK md.63'te 6715 sayılı Kanunla 6.5.2016 tarihinde yapılan bir değişiklikle artırılmıştır. Buna göre turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir. Öğretide bu yönde bir esnekliğin uygun olduğunu belirten bir görüş bulunmaktadır<sup>124</sup>. Ancak kanaatimizce günde onbir saat haftalık 66 saat

<sup>119</sup> SOYER, Esneklik Sağlayan, s.188; SOYER, İşin Düzenlenmesi, s.25; ASTARLI, s.297; EYRENCİ, Forum, s.162.

<sup>120</sup> SÜZEK, s.781; CANIKLIOĞLU, Çalışma Süresi, s.7; SUBAŞI, s.329; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.676; SENYEN KAPLAN, s.360.

<sup>121</sup> CANIKLIOĞLU, Çalışma Süresi, s.7.

<sup>122</sup> SÜZEK, s.781-782; CANIKLIOĞLU, Çalışma Süresi, s.9; BAYCIK, s.236-237; ODAMAN, s.76; YILDIZ, s.219. Ancak bu konuda Yıldız, görüşe katılmakla birlikte mevcut düzenlemeyi de giivenceli esneklik kavramı çerçevesinde uygun bulduğunu belirtmektedir. Aksi yönde; HAFIZOĞLU, s.137-138.

<sup>123</sup> EYRENCİ, Forum, s.164.

<sup>124</sup> SÜZEK, s.782.

çalışmanın mümkün olduğu ve yoğun dönemin çoğunluğunda bu şekilde bir çalışmanın gerçekleşeceği açıktır. AB Yönergesinde fazla çalışmalar da dâhil haftalık ortalama 48 saatin aşılması gerektiği yönünde bir üst sınır bulunmaktadır. Oysa bizim hukuk sistemimizde böyle bir üst sınırlama getiren düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle denkleştirme süresinin uzatılması gerektiği yönündeki görüşlere işçi sağlığı ve iş güvenliği gerekçesi ile katılmadığımızı belirtmek isteriz.

Ayrıca yoğunlaştırılmış iş haftasının denkleştirme dönemi içinde hangi zamanda yer alması gerektiğine ilişkin de Kanunda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak Yönetmelik hükmünde denkleştirmenin işyerinde yaratabileceği belirsizliği ortadan kaldırmak için bu sürenin başlangıç ve bitişinin işverence belirleneceği düzenlenmiştir. Öğretide Yönetmelikte, bu belirlemenin işyerinde ilan edilmesine ilişkin bir hükmün de yer almasının daha yararlı olacağı belirtilmektedir<sup>125</sup>. Bu halde yoğunlaştırılmış iş haftaları denkleştirme süresinin başında ya da sonunda yahut herhangi bir döneminde yer alabilir<sup>126</sup>. Yani denkleştirme uygulamasının önce yoğunlaştırılmış, ardından azaltılmış çalışma haftası olarak düzenlenmesi zorunluluğu bulunmamaktadır. Ayrıca bu konudaki yetki de işverendedir. Gerçekten, işveren, denkleştirme uygulamak için işçinin onayını almak zorundadır. Ancak bu onayı aldıktan sonra, çalışma düzenini, Kanunun belirlediği sınırlar içinde istediği gibi kurma olanağına sahiptir. Dolayısıyla, hangi dönemde yoğunlaştırılmış iş haftası, hangi dönemde azaltılmış iş haftası olacağı

<sup>125</sup> CANİKLİOĞLU, Çalışma Süresi, s.7; EYRENCİ, Forum, s.161.

<sup>126</sup> SÜZEK, s.782; ASTARLI, s.312; SOYER, Esneklik Sağlayan, s.188; SOYER, İşin Düzenlenmesi, s.25; GÜNAY, Fazla Saatler, s.85; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1221; CANİKLİOĞLU, Çalışma Süresi, s.8; ODAMAN, s.85; HAFIZOĞLU, s.139; ÖKTEM SONGU, Tez, s.201; ALPAGUT, s.22.

konusunda ayrıca işçinin onayına gerek yoktur<sup>127</sup>. İhtiyaca göre bu süre istenildiği gibi planlanabilir<sup>128</sup>.

Denkleştirme dönemi bakımından kanun koyucu yılda bir ya da birkaç defa yapılabilir şeklinde bir sınırlama getirmediğine göre, denkleştirme uygulanan bir işyerinde işveren bu dönemin bitmesinin hemen ardından, işçilerle anlaşarak yeni bir denkleştirme dönemi de uygulayabilir<sup>129</sup>. Hatta ilk dönemin başına azaltılmış çalışma haftasını, sonra yoğunlaştırılmış çalışma haftasını, hemen başlattığı ikinci denkleştirme döneminin başına bu defa önce yoğunlaştırılmış çalışma haftasını ardından da azaltılmış çalışma haftasını koyabilir. Böylece daha uzun bir dönemde işçilere yoğunlaştırılmış çalışma haftası uygulayabilir<sup>130</sup>. Kanunda bu konuda bir sınırlama bulunmamaktadır<sup>131</sup>. Böylece iki aylık denkleştirme süresi öngörülmesi ile güdülen amaç dolaylı olarak bertaraf edilebilir<sup>132</sup>. Ancak bu konuda doktrinde bizim de katıldığımız bir görüş Kanunun ruhundan yola çıkmakta ve işçi sağlığının korunması için Kanunda bu yönde açık bir sınır yer almasa da işçide iş sağlığı ve güvenliği açısından bir tehlikeye yol açmayacak şekilde denkleştirmenin esas alınması gerektiğini belirtmektedir<sup>133</sup>. Kanun koyucunun iş sağlığı güvenliği bakımından amacının iş ilişkisinin herhangi bir 4 aylık döneminde 65,4 gün aralıksız fazla çalışmanın aşılammaması olduğu ifade edilmektedir<sup>134</sup>. Kanaatimizce bu hak sınırsız olarak görülmemeli,

<sup>127</sup> CANIKLIOĞLU, Çalışma Süresi, s.8.

<sup>128</sup> CANIKLIOĞLU, Esneklik, s.15.

<sup>129</sup> CANIKLIOĞLU, Çalışma Süresi, s.8; TOPCUK, s.45; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1220; NARMANLIOĞLU, s.35; SUBAŞI, s.327; ALPAGUT, s.22.

<sup>130</sup> CANIKLIOĞLU, Esneklik, s.16; ALPAGUT, s.22.

<sup>131</sup> CANIKLIOĞLU, Esneklik, s.11; ALPAGUT, s.22.

<sup>132</sup> CANIKLIOĞLU, Nurşen, “4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri”, III. Yılında İş Yasası Semineri, Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, 21-25 Eylül 2005, Bodrum, 149-199, (III. Yıl), s.159.

<sup>133</sup> ASTARLI, s.315; CANIKLIOĞLU, III. Yıl, s.160; HAFIZOĞLU, s.139.

<sup>134</sup> ASTARLI, s.316.



denkleştirme uygulaması temel çalışma şekli haline getirilmemelidir<sup>135</sup>. Bu yöndeki eğilimler hakkın kötüye kullanılması olarak düşünülmelidir.

İşçi normalde 45 saat x 8 haftada 360 saat çalışabilecektir. Bu nedenle her gün 11 saat çalıştırılacak işçi (360/11) 33 iş günü çalıştırılıp, denkleştirme süresi olan 48 günde 15 işgünü boş gün kazanacaktır<sup>136</sup>. Burada boş gün ibaresinin serbest zaman ile karıştırılmaması gerekir. Serbest zaman, fazla saatlerle çalışmanın bedeli olarak verilmesi gereken bir süredir (md.41/4). Öğretide de belirtildiği gibi, serbest zaman artırımlı olarak verilirken, boş zaman sadece çalışılan süreyi karşılayacak kadar olmalıdır. Ayrıca, serbest zamanın altı ay içinde kullanılması gerekirken, boş zamanın denkleştirme süresi içinde verilmesi gerekir<sup>137</sup>.

Boş gün olarak ifade edilen gün esasında önceden çalışılmış olan gündür. Bu nedenle de işçinin gerek kıdemine bağlı haklarda gerek yıllık izin hakkında dikkate alınmalıdır. Ancak kıdeminde dikkate alınacak olan bu boş gün çalışma süresi kapsamında değerlendirilemeyecektir. Çünkü işçi bu boş günü tatil günü olarak istediği gibi değerlendirme olanağına sahip olmaktadır<sup>138</sup>. Bunun pratikteki önemi özellikle bu dönemde uğranılan kazaların iş kazası olarak değerlendirilmesinin mümkün olmamasıdır<sup>139</sup>.

İşçinin çalışması karşılığı edindiği boş günlerin yıllık ücretli izin, hastalık, evlenme, yakınlarının ölümü vb. sebeplerle izinli sayıldığı günlerle

<sup>135</sup> Aynı yönde ASTARLI, s.304.

<sup>136</sup> ULUCAN, s.6; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1222; ASTARLI, s.307.

<sup>137</sup> CANİKLİOĞLU, Çalışma Süresi, s.8; EYRENCİ, Forum, s.163.

<sup>138</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi: 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler, Kamu-İş, Cilt 7, Sayı 4, 2004, 1-37, s.19; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1222; ASTARLI, s.317; CANİKLİOĞLU, Çalışma Süresi, s.8.

<sup>139</sup> CANİKLİOĞLU, Çalışma Süresi, s.8; ODAMAN, s.87.

bir ilgisi bulunmadığından bu günlerle mahsubu mümkün değildir<sup>140</sup>. Ancak bu kuralın istisnası olarak işçinin haklı nedene dayanmayan devamsızlığı gösterilmektedir<sup>141</sup>.

Ayrıca denkleştirme döneminde işçiye ödenecek ücrette bir farklılık olmamalıdır. Yani yoğunlaştırılmış çalışma haftasında işçiye daha fazla ücret, azaltılmış çalışma haftasında da daha az ücret ödenmez. Denkleştirmede, denkleştirme süresi içinde haftalık normal çalışma süresi aşılmış olmayacağı için yoğunlaştırılmış iş haftasında da ücret ödeme zamanı ve miktarında bir değişiklik olmayacaktır<sup>142</sup>. Denkleştirme döneminde haftalık ortalama 45 saatin aşılması durumunda hak kazanılacak fazla çalışmaya ilişkin bilgiler ise aşağıda<sup>143</sup> incelenmiştir.

## **b. HAFTALIK İŞGÜNLERİNE BÖLÜNEMEYEN İŞLERDE DENKLEŞTİRME**

Bazı işlerin niteliği gereği, haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine bölünmesinde zorluklar bulunmaktadır. Özellikle taşımacılıkta çalışan işçilerin çalışma sürelerinin haftanın günlerine eşit olarak bölünmesi oldukça güçtür. Bu nedenle Kanunda 76. maddede bu gibi işler için özel düzenlemeler yapılması öngörülmüştür<sup>144</sup>. "Haftalık İşgünlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği" bu amaçla çıkarılmıştır. Yönetmelik m.1'deki "*Bu Yönetmeliğin amacı, karayollarında, demiryollarında ve deniz, göl ve*

<sup>140</sup> EYRENCİ, Forum, s.163; SOYER, Esneklik Sağlayan, s.189; SOYER, İşin Düzenlenmesi, s.26; ASTARLI, s.318.

<sup>141</sup> SOYER, Esneklik Sağlayan, s.189; SOYER, İşin Düzenlenmesi, s.26.

<sup>142</sup> ULUCAN, s.6; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1221; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.677; ASTARLI, s.294; EKMEKÇİ, Ömer, Yeni İş Kanununun Getirdikleri, Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor Semineri, TİSK Yayınları, İzmir, 2003, 43- 52, s. 46; CANIKLIOĞLU, Esneklik, s.18; CANIKLIOĞLU, Çalışma Süresi, s.10; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.262; ALPAGUT, s.22.

<sup>143</sup> Bkz. Başlık 2, madde 12.

<sup>144</sup> CANIKLIOĞLU, Çalışma Süresi, s.11; GÜVEN/AYDIN, s.258-259; BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s.165.

*akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve 854 sayılı Deniz İş Kanununa tabi olmayan taşıma işlerinde olduğu gibi iş süresinin bir haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından olanak bulunmayan işlerde çalışma dönemine ve iş sürelerine uygulanacak usul ve esasları düzenlemektir.”* şeklindeki hüküm ile de haftalık işgünlerine bölünmesinde zorluk bulunan işler örnek olarak sayılmıştır. Burada işin niteliği gereği haftanın çalışılan günlerine eşit bölünmesi imkânsız olmamakla birlikte oldukça zordur<sup>145</sup>. Yönetmelik md.5'in son fıkrasında belirtildiği gibi haftalık işgünlerine bölünemeyen işlerde yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışılması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir.

Yönetmeliğe göre, Yönetmelik kapsamına giren işlerin yürütüleceği çalışma dönemi, işin niteliğine göre, en çok altı ayı geçmemek üzere, işveren tarafından belirlenir (md.4). Burada md.3'e göre çalışma dönemi, işin yapılmasının gerektirdiği en az iki, en çok altı aylık bir denkleştirme süresini ifade eder. Bu Yönetmelik hükümleri iki yönüyle İş Kanunundan ayrılır. Birincisi denkleştirme süresinin altı ay olması ile bu gibi iş ya da işyerlerinde çalışanlar bakımından daha geniş bir dönem esas alacak şekilde denkleştirme yapmaya olanak tanır<sup>146</sup>. Altı aylık dönem azami bir dönemdir. İşveren dilerse daha kısa bir dönemde de denkleştirme yapabilir. Ayrıca haftalık işgünlerine bölünebilen işlerde denkleştirmeden farklı olarak burada belirtilen bu altı aylık sürenin toplu iş sözleşmesi ile daha da uzatılmasına

<sup>145</sup> SEVİMLİ, Ahmet, Karayolu Taşımacılığı Sektöründe İş Kanununa Tabi Olarak Çalışan Sürücülerin Çalışma ve Dinlenme Süreleri Konusundaki Hukuki Sorunlar, İş Dünyası ve Hukuk Prof. Dr.Tankut Centel'e Armağan, İstanbul 2011, 444-476, s.462.

<sup>146</sup> CANIKLIOĞLU, Çalışma Süresi, s.11.

imkân yoktur<sup>147</sup>. İşveren iki ilâ altı aylık denkleştirme dönemi belirlemediği hallerde yapılan taşıma işi İş Kanundaki çalışma sürelerine ilişkin genel düzenlemelere tabi olacaktır. Yönetmeliğin denkleştirmeye ilişkin hükümleri kendiliğinden uygulama alanı bulmaz<sup>148</sup>.

İş Kanunundan ayrılan ikinci nokta ise denkleştirme yapılabilmesi için işçinin onayına ihtiyaç duyulmamasıdır. Bu konudaki hüküm çok açıktır. Normal olarak denkleştirme uygulanabilmesi için, işçinin onayının alınması gerekirken, bu gibi işlerde işçinin onayının alınması gerekmemektedir<sup>149</sup>.

Günlük çalışma sürelerinin uygulanmasında, günlük iş süresi 11 saati, gece çalışma süresi 7,5 saati, profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananların günlük çalışma süresi ise 9 saati geçemez (md.6/1, a). Çalışma sürelerinin belirlenmesinde takograf kayıtlarının esas alınması elverişli bir yöntem olacaktır<sup>150</sup>. Belirtilmelidir ki uygulamada Yönetmeliğin öngördüğü şekilde bir denkleştirme örneğine rastlamak oldukça güçtür<sup>151</sup>.

## 2. DENKLEŞTİRME UYGULAMASINDAN KAYNAKLANAN BAZI SORUNLAR VE ÇÖZÜMLERİ

1. Kanunda denkleştirmenin sebebi konusunda bir düzenleme yapılmamıştır. Bu nedenle işveren işçinin onayını almak suretiyle, üst sınır objektif iyiniyet kuralları olmak kaydıyla, herhangi bir nedenle denkleştirme uygulayabilir<sup>152</sup>. Bunun tek istisnası Kanunda açık düzenleme bulan bir

<sup>147</sup> CANİKLİOĞLU, Çalışma Süresi, s.12; HAFIZOĞLU, s.142.

<sup>148</sup> SEVİMLİ, s.462.

<sup>149</sup> SEVİMLİ, s.461; BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s.165; CANİKLİOĞLU, Çalışma Süresi, s.11; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.263; HAFIZOĞLU, s.142.

<sup>150</sup> SEVİMLİ, s.464.

<sup>151</sup> SEVİMLİ, s.462.

<sup>152</sup> ASTARLI, s.293.

denkleştirme örneği olan telafi çalışmasıdır. İş Kanunu m.64/1'de denkleştirme yapılabilecek sebepler öngörülmüştür<sup>153</sup>.

2. Haftalık iş süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlenmesi mümkündür. Bu halde haftalık çalışma süresini aşan 45 saate kadar çalışmalar *"fazla sürelerle çalışma"* olarak adlandırılmaktadır (İK md.41/3). Fazla sürelerle çalışma halinde denkleştirmeye gidilip gidilemeyeceği Kanunda açıkça düzenlenmemiştir. Bununla birlikte denkleştirme esasının kabul edildiği 63. maddede "haftalık normal çalışma" süresinden söz edildiğine göre, tarafların 45 saatin altında haftalık çalışma süresi belirlemeleri halinde denkleştirmenin kararlaştırılan haftalık çalışma süresine göre yapılması gerekecektir. Örneğin, sözleşme ile belirlenen azaltılmış haftalık iş süresinin 40 saat olduğu düşünüldüğünde, ilk hafta 35 saat ikinci hafta 45 saat çalışılması durumunda denkleştirme yapıldığında, işçinin fazla sürelerle çalışmadığı şeklinde sonuca gidilmelidir. Aynı örnekte işçi ilk hafta 35 saat, ikinci hafta 65 saat çalıştığında ve denkleştirme uygulandığında, 5 saat fazla sürelerle çalışmış ve 5 saat de fazla çalışmış olmaktadır<sup>154</sup>. Bu konuda Yargıtay verdiği bir kararında *"Fazla sürelerle çalışma halinde denkleştirmeye gidilip gidilemeyeceği, Kanunda açıkça düzenlenmemiştir. Bununla birlikte denkleştirme esasının kabul edildiği 63. maddede "haftalık normal çalışma" süresinden söz edildiğine göre, tarafların 45 saatin altında haftalık çalışma süresi belirlemeleri halinde denkleştirmenin kararlaştırılan haftalık çalışma süresine göre yapılması gerekecektir."* ifadelerine yer verilmiştir<sup>155</sup>.

<sup>153</sup> ASTARLI, s.293.

<sup>154</sup> ÇİL, s.60; NARMANLIOĞLU, s.35.

<sup>155</sup> Y9HD, E.2010/9024, K.2010/7984, T.25.3.2010. (www.kazanci.com)

3. İş sözleşmesi devam ederken geçilen denkleştirme uygulaması çalışma sürelerine ilişkin bir esaslı değişikliktir<sup>156</sup>. Bu halde sözleşmenin başında denkleştirmenin 1 ay olarak belirlendiği ve bu hususta tarafların anlaştığını düşünelim. Ancak daha sonra işverenin Kanunda müsaade edilen 2 aya denkleştirme süresini çıkarmak istediğini varsayalım. Kanunda öngörülen süre içinde yapılacak bu değişiklik yine de esaslı olacaktır ve işverence tek taraflı olarak uzatılamayacaktır<sup>157</sup>. Zira Kanunda öngörülen süre içinde dahi olsa bu işçinin yoğun çalışacağı dönemi belirlediği için, işçinin çalışma koşullarında bir esaslı değişiklik olacaktır.

4. İş Kanununda gece çalışmalarında denkleştirmeye yer verilmemiştir. Bu nedenle ancak gündüz yapılan çalışmalar bakımından yoğunlaştırılmış çalışma söz konusu olabilecektir<sup>158</sup>. Oysa Kanunun yapımında göz önünde bulundurulmuş 2003/88 sayılı AB Yönergesinde md.16 ile gece çalışmada denkleştirme de belli sınırlar içinde mümkün görülmektedir<sup>159</sup>. Esasında gece çalışmada denkleştirme olamaması Kanunun gece çalışmalarının 7,5 saati geçemeyeceği yönündeki açık ve nispi emredici nitelikteki hükmünden kaynaklanmaktadır. Ancak İş Kanununda 2015 yılında yapılan bir değişiklikle (Ek cümle: 4/4/2015-6645/37 md.) turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılacağı hüküm altına alınmıştır. O halde artık bu sektörler bakımından gece çalışmada denkleştirmenin de mümkün olduğunu söyleyebiliriz<sup>160</sup>.

---

<sup>156</sup> Aynı yönde; ENGİN, s.73; ÖKTEM SONGU, Örtülü, s.184; BAŞBUĞ, s.49; ALP, s.198; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1219; ASTARLI, s.303; GÜVEN/AYDIN, s.258.

<sup>157</sup> EYRENCİ, Forum, s.162.

<sup>158</sup> ASTARLI, s.290; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.677; HAFIZOĞLU, s.147.

<sup>159</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1218; ASTARLI, s.290.

<sup>160</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.677.

5. Kısmi süreli çalışmalarda denkleştirme uygulamasının mümkün olup olmadığı yönünde Kanunda bir hüküm bulunmamaktadır. Bu konuda bir yasak olmadığından kısmi süreli çalışanlar yahut job share çalışanlarda da denkleştirme uygulanabilir<sup>161</sup>. Esasında iş hukuku sistemimizde kısmi süreli çalışmada hem fazla çalışma hem fazla sürelerle çalışma İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği md.8 ile yasaklanmıştır. O halde fazla çalışmanın yasak olduğu işlerde yoğunlaştırılmış çalışmanın da mümkün olmadığı görüşü akla gelebilir. Ancak neticede denkleştirmede fazla çalışma söz konusu değildir. Denkleştirme yolu ile yoğun çalışılan haftalarda kısmi süreli çalışanların fazla çalışma yapamayacağı yönündeki hüküm dolaylı olarak aşılmış olmaktadır.

6. Mevsimlik işler bakımından denkleştirme uygulaması konusunda farklı yönde bir düzenleme olmadığından burada da denkleştirme mümkündür. Turizm sektöründe 4-6 ay; turizm dışında 2-4 aylık denkleştirme süresi içinde yoğunlaştırılmış çalışma yapılabilir. Burada sürelerle riayet etmek kaydıyla, mevsim içinde yoğun günler; mevsim dışına sarkan ve zaten işin olmadığı döneme boş günler denk gelebilir. Mevsimlik işler kural olarak belirsiz süreli sözleşmeye konu olabildiği için turizmde 4-6 aylık, diğer sektörlerde 2- 4 aylık süre içinde mevsim dışına boş günlerin denk getirilmesi vicdani olarak yaralayıcı olsa da, hukuka aykırı olmayacaktır. Türk hukukunda yalnızca turizm konusunda tartışılmış ve esnetilmiş olan mevsimlik işlerde denkleştirme konusu, Alman hukukunda özel düzenlemeye tabi tutulan bir husus olmuştur<sup>162</sup>.

<sup>161</sup> Alberta, s.5.

<sup>162</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. YÜCEL, Mehtap, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2012, s.24-26.

Arbeitszeit BAT 15. paragrafında yılın belirli bir zamanında düzenli bir şekilde mevsime bağlı olarak oldukça yoğun çalışma gerektiren işletmelerde düzenli çalışma süresinin haftalık 60 saate kadar ve günlük en çok 10 saate kadar uzatılabileceğini, burada uygun bir mevsim dengesi olması gerektiğini ve denkleştirme neticesinde ortalama haftalık çalışma süresinin 38.5 saat olması gerektiğini hükme bağlamıştır<sup>163</sup>. Çalışma Süreleri Yasasının (ArbZG) 15. maddesi ise işçinin günlük çalışma süresinin 8 saati aşamayacağını, ancak işçinin 6 aylık veya 24 haftalık bir dönem içinde haftalık ortalama 48 saati geçmemek kaydıyla bu sürenin artırılabileceğini düzenlemektedir. Ayrıca bu hükme göre denetim makamı mevsim veya kampanya işyerleri için mevsim veya kampanya dönemindeyken daha uzun günlük çalışma süresi için izin vermeye yetkilidir. Denkleştirmenin çalışma süresinin uygun kısaltılması ile diğer zamanlarda gerçekleştirilmesi şarttır. Eğer toplu sözleşme mevsim veya kampanya işyerleri için ilgili çalışma süresi düzenlemelerini içeriyorsa 15. maddeye göre bir istisna olarak denetim makamı izin veremez<sup>164</sup>. Eğer 8 saatin üzerinde günlük çalışma süresinin uzatılması bir başka gün çalışma süresinin uygun kısaltılması ile dengelenirse denetim makamı mevsim ve kampanyadayken mevsim ve kampanya işletmeleri için günlük 8 saatin üzerinde çalışılmasına izin verebilir<sup>165</sup>. Bu uzamada, bahsedilen işletme tipleri için sadece devam eden mevsim ya da kampanyada normalin dışında bir çalışmanın gerçekleşmesi yüzünden geçen zaman dikkate alınır. 15. maddenin 1. fıkrasının 2. cümlesi aynı şekilde günlük azami çalışma süresi için bir sınır içermemektedir. Burada belirleyici olan işçi sağlığının zarar

---

<sup>163</sup> KITTNER, Micheal, ZWANZIGER, Bertram, Arbeitsrecht Handbuch für die Praxis, 3. Auflage, Frankfurt 2005, s.2405; YÜCEL, s.24.

<sup>164</sup> HENSSLER, Martin/WILLEMSSEN, Heinz Josef/ KALB, Heinz Jürgen, Arbeitsrecht Kommentar, Köln 2004, s.367; YÜCEL, s.25.

<sup>165</sup> BAECK Ulrich, DEETSCH Markus, Arbeitszeitgesetz Kommentar, 2. Auflage, München 2004, 436 vd.; YÜCEL, s.25.



görmemesidir. Ancak burada esas itibariyle çalışma süresinin çalışma nöbeti başına 12 saatten fazla olmasına izin verilemez<sup>166</sup>. Kanun denkleştirme için ilgili zaman dilimini belirlememiştir. Mevsim ya da kampanyada istisnalar takvim yılına dayandığı için ilgili takvim yılında bir kısmen denkleştirmenin söz konusu olduğu düşünülmektedir. Ancak bu zorunlu değildir. Mevsimlik işyerinin türüne göre ilgili takvim yılında bir denkleştirme yapmak zor olabilir. Denkleştirmenin 15. maddenin 4. fıkrasındaki sınırlar dikkate alınarak (6 ay ya da 24 haftalık bir süre içinde haftalık ortalama 48 saatin aşılması) uygun bir zamanda yapılması da yeterlidir<sup>167</sup>. Düzenlemenin anlam ve amacına göre denkleştirme esas olarak gelecek mevsim ya da kampanyanın başlamasından önce yapılmalıdır. Denetim makamının izni burada şart olduğundan denkleştirme süresi izin kararında tespit edilmelidir. Talepte bulunan kişi makamın onayladığı bir denkleştirme süresi önerebilir. Denetim makamı eğer öneri işçi sağlığını korumaya uygunsa, orantılılık ilkesine göre öneriyle bağlıdır<sup>168</sup>.

7. İş Kanunu kapsamında zorunlu olarak fazla çalışma yapılan dönemler için denkleştirme esasının uygulanamayacağı doktrinde belirtilmektedir<sup>169</sup>. Gerçekten denkleştirme kurallarının belirlendiği 63. madde normal fazla çalışmalarla ilgili hükümler içermektedir. Aksi yönde öğretide işçinin zorunlu fazla çalışma halinde de denkleştirme esasının uygulanabileceği yönünde görüşler de bulunmaktadır<sup>170</sup>.

<sup>166</sup>BAECK/DEETSCH, 437; YÜCEL, s.25.

<sup>167</sup> BAECK/DEETSCH, s.437; YÜCEL, s.26.

<sup>168</sup> BAECK/DEETSCH, s.438; YÜCEL, s.26.

<sup>169</sup> ÇİL, s.63.

<sup>170</sup> GÜNAY, s.1520.

8. Denkleştirme uygulaması konusunda kanaatimizce bir sorun da burada denkleştirme yapılmasına yıl bazında bir sınırlama getirilmediğinden kötüye kullanımının mümkün olmasıdır. Denkleştirme uygulamasının bir çalışma tarzı biçimine bürünmesi ihtimali doğmaktadır. Yoğun çalışılan dönemler birbirine iliştilendiğinde örneğin önce boş zaman, sonra yoğun çalışmanın yer aldığı bir denkleştirme dönemini önce yoğun çalışma, sonra boş zamanın geldiği bir denkleştirme dönemi izlediğinde ardı ardına çok uzun bir süre işçi günlük onbir saat çalıştırılabilecektir. Bu durum ise işçi sağlığını tehlikeye sokacaktır<sup>171</sup>. Yıl bazında kaç defa denkleştirme uygulamasına gidilebileceği yönünde bir sınırlama getirilmesinin gerektiği kanaatindeyiz.

9. Denkleştirme süresinin bu süreye rastlayan hastalık ve izin süreleri kadar uzatılıp uzatılmayacağı konusu da tartışmalıdır. Bu konuda doktrindeki bir görüş denkleştirme süresinin bu süreye rastlayan hastalık ve izin süreleri kadar uzatılmayacağı yönündedir. Bu görüşe göre belirlenen denkleştirme süresi sabit bir süre olup, bu sürenin işçinin hastalığı ya da yıllık izin hakkının kullanılması gibi nedenlerle uzatılması söz konusu değildir<sup>172</sup>. Aksi yöndeki bir diğer görüş ise bu durumda denkleştirme tanınmasının anlamsızlaşacağından hareketle uzatılması gerektiğini ve denkleştirme süresinin çalışılmayan süreler kadar uzatılacağını belirtmektedir<sup>173</sup>. Esasında bu yorum 2003/88 sayılı Avrupa Birliği Yönergesi'nin 16. maddesinin b fıkrasına daha uygundur. İlgili hükümde yıllık ücretli iznin süreleri ve hastalık

---

<sup>171</sup> Aynı yönde, ASTARLI, s.304.

<sup>172</sup> GÜNAY, Fazla Saatler, s.86; SUBAŞI, s.329; ÖKTEM SONGU, Tez, s.195; EYRENCİ, Forum, s.163.

<sup>173</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1219-1220; ASTARLI, s.297 vd; ÇİL, s.60; Alberta, s.6; EKONOMİ, s.9; ODAMAN, s.77; HAFIZOĞLU, s.141.

izinlerinin süreleri ortalama çalışma süresinin hesaplamasında dikkate alınmayacağı öngörülmüştür<sup>174</sup>.

10. Denkleştirme süresinde işçinin hafta tatiline hak kazanması konusu da tartışmalıdır. Doktrinde bizim de katıldığımız bir görüşe göre işçiye verilmesi gereken boş zamana, işçinin sözleşmeden ya da Kanundan doğan izin ve tatillerinin de eklenmesi gerekir<sup>175</sup>. Yargıtay ise denkleştirmede daha fazla süre ve hafta tatilini kapsayacak şekilde dinlenme yapıldığından ayrıca hafta tatili çalışma ücretinin hesap edilemeyeceği yönünde haftalık 77 saat çalışmaları kabul eden ve denkleştirmeye tabi tutan kararlar vermektedir<sup>176</sup>. Ancak İş Kanunu m.46 yedi günlük süre içinde en az 24 saat hafta tatili verilmesi gerektiğini açıkça düzenlemektedir. Doktrinde bir görüşe göre 4857 sayılı İş Kanununda da 1475 sayılı Kanunda olduğu gibi hafta tatiline hak kazanmak için altı işgünü çalışmış olma koşulunun aranmamasının nedeni 63. maddede düzenlenen denkleştirme döneminde yoğunlaştırılmış iş haftasından sonra gelen ve eksik gün çalışılan haftalarda eksik çalışmaya rağmen ücretli hafta tatiline hak kazanmanın güvence altına alınmasıdır. Denkleştirme esasının uygulandığı hallerde işçilere hafta tatili verilmesi yasal zorunluluktur<sup>177</sup>. O halde Yargıtay'ın bahse konu kararlarında 77 saat çalışmada 1 gün hafta tatili kabul edilmeli ve 66 saat üzerinden denkleştirme yoluna gidilmelidir<sup>178</sup>. Belirtilmelidir ki hem yoğun çalışılan

<sup>174</sup> Alman hukukundaki durum için bkz. başlık A. Bazı Ülke Hukuklarında Denkleştirme Uygulaması.

<sup>175</sup> CANIKLIOĞLU, Çalışma Süresi, s.8; HAFIZOĞLU, s.139; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1220; EYRENCİ, Forum, s.162-163.

<sup>176</sup> Y9HD E.2005/651, K.2005/30272, T.9.09.2005; YHGK E.2006/9-374, K. 2006/382, T.14.06.2006. (www.kazanci.com)

<sup>177</sup> ENGİN, s.74; EYRENCİ, Forum, s.162.

<sup>178</sup> ENGİN, s.74; Aynı yönde, bkz. SUBAŞI, s.330 dn.67; ASTARLI, s.306; ÖKTEM SONGU, Örtülü, s.183.

haftada hem az çalışılan haftada işçilere hafta tatili verilmesi gerekmektedir<sup>179</sup>.

11. İşçilere denkleştirme döneminde hak kazandıkları boş zamanlarında fazla çalışma yaptırılıp yaptırılamayacağı konusu da öğretilerde tartışmalıdır. Bu konuda fazla çalışmalar da dâhil haftalık çalışma süresinin bir üst sınır ile belirlenmemiş olması denkleştirme döneminde işçi bakımından oldukça sıkıntılı görülmektedir. Bunu çözmek açısından doktrindeki bir görüşe göre, işçinin yoğunlaştırılmış çalışma sonrası kazandığı boş zamanında işçi esasında o günlerdeki çalışmasını peşinen yaptığı için o günlerde işçi çalışıyor sayılmaktadır. Çalışıyor sayılacağı günlerde işçiye ikinci bir çalışma yaptırılamaz. Bu nedenle boş günlerinde fazla çalışma yaptırılması mümkün değildir<sup>180</sup>. Aynı yönde bir başka görüşe göre İş Kanununun 104. maddesine göre “*Bu Kanunun 63. maddesinde ve bu maddede belirtilen yönetmelikte belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran işveren hakkında idari para cezasına hükmolunur.*” O halde işçiye denkleştirme döneminde boş zamanında fazla çalışma yaptırılması uygun değildir<sup>181</sup>. Ancak öğretilerde aksi yöndeki bir başka görüşe göre işçiye boş zamanında fazla çalışma yaptırılabilir<sup>182</sup>. Keza, yoğunlaştırılmış iş haftası uygulaması nedeniyle denkleştirme haftasında çalışılmayan günlerde de telafi çalışması yapılabileceği düşünülmektedir. Zira, denkleştirme süresinde çalışılmayan günler izin süresi olarak değerlendirilmemektedir<sup>183</sup>.

12. Denkleştirmede haftalık ortalama 45 saat aşırsa, bu durumda işverene verilecek idari para cezasının yanı sıra fazla çalışma söz konusu

<sup>179</sup>MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1220; GÜNAY, Fazla Saatler, s.89.

<sup>180</sup> ULUCAN, s.8; EKONOMİ, s.9.

<sup>181</sup> ASTARLI, s.319-320.

<sup>182</sup> SOYER, Esneklik Sağlayan, s.208.

<sup>183</sup> TOPCUK, s.47.

olacaktır. Bu fazla çalışmanın hesaplamasının nasıl yapılacağı bir sorun olarak akla gelebilir. Öncelikle belirtilmelidir ki fazla çalışmaya karşılık işçi dinlenme de talep edebilir. Ancak dinlenme talebi varsa bu dinlenme ancak denkleştirme süresi bittikten sonra başlayacaktır. Denkleştirme içinde dinlenme olarak kullanmak isteyemeyecektir. Esasında fazla çalışmanın ortaya çıkıp çıkmayacağı denkleştirme dönemi bitmeden tam olarak anlaşılabilir. Ancak denkleştirmenin kalan süresinde tamamen boş geçirilecek olsa dahi haftalık ortalama 45 saat aşılmış ve böylece fazla çalışmanın doğduğu aşikâr olabilir. İşte böyle durumlarda denkleştirmenin kalan süresi içinde fazla çalışmaya karşılık dinlenme talebi denkleştirme dönemi sonrasına bırakılmalıdır. Bir diğer sorun ise fazla çalışmanın hangi aya mâl edileceği ve ödemenin hangi aya ilişkin olacağıdır. Burada haftalık ortalama 45 saatin aşılp aşılmadığını belirlemek için denkleştirme döneminin bitmesi gerekmektedir. Bu yüzden fazla çalışma ücreti denkleştirme dönemi sona erdiği tarihte ve bu tarihteki ücret üzerinden ödenmelidir. Zira aradaki dönemde ücret artmış olabilir<sup>184</sup>.

Bu konuya ilişkin son bir sorun da denkleştirme süresi içindeki fazla çalışmanın nasıl hesap edileceğine ilişkindir. Örneğin tarafların 2 aylık denkleştirme süresi içinde yoğunlaştırılmış iş haftalarıyla çalışma konusunda anlaşmışlarını, işçinin ilk iki hafta 66 saat, sonraki dört hafta 50 saat, son iki hafta da 15 saat çalıştırıldığını varsayalım. Bu örnekte işçi, iki aylık denkleştirme süresinde toplam 362 saat (66 + 66 + 50 + 50 + 50 + 50 + 15 + 15) çalışmıştır. Haftalık ortalama çalışma süresi de  $362/8=45,25$  saattir. Buna göre iki aylık dönemde her hafta 15 dakika fazla çalışma olmak üzere toplam 2 saat

<sup>184</sup> Aynı yönde, EKMEKÇİ, s. 46.

(15x8=120 dakika) fazla çalışma yapmıştır<sup>185</sup>. Bu durum iki ay içerisindeki sekiz haftada her bir hafta 45 saatin üzerinde çalışma yapıldığı anlamına gelmektedir. Yani örneğin, altı haftalık denkleştirme süresi çalışılan bir işyerinde, ortalama haftalık çalışma süresi 46 saat olarak hesaplandığında; fazla çalışma ücretinin hesabı 1 saat üzerinden değil, 6x1=6 saat olarak yapılacaktır<sup>186</sup>.

13. Denkleştirme süresi sona ermeden iş sözleşmesinin feshi durumunda, fesih tarihi denkleştirmenin sonu olarak düşünülüp fazla çalışılan süre bu tarihe göre hesaplanmalıdır<sup>187</sup>. Esasında böylece denkleştirme süresi içinde çalışılan süre kendi içinde denkleştirmeye tabi tutulup hesap yapılmaktadır<sup>188</sup>. Şayet iş sözleşmesini işçi feshediyorsa yahut işveren haklı nedenle feshediyorsa geride kalan haftalardaki 45 saatin üzerindeki çalışmaları için fazla çalışma ücreti isteyemeyeceği yönünde de öğretide bir görüş bulunmaktadır<sup>189</sup>. Ancak kanaatimizce işçinin denkleştirme tamamlanmadan her ne sebeple olursa olsun iş sözleşmesinin sona ermesi onun bir ücret alacağı kaldığı anlamına gelmektedir. Ücret alacağının ise iş sözleşmesinin sona erme sebeplerine bağlı olarak talep edilebileceği savunulamaz. Belirtilen durumun tersi gerçekleşirse, yani önce boş zaman tanımı ardından yoğunlaştırılmış çalışmaya geçmeden fesih söz konusu olursa doktrinde bir görüşe göre denkleştirmeye tabi tutulamamış ve çalışma süreleri içinde de değerlendirilemeyen boş zaman için işçi ücrete hak kazanamayacaktır. Şayet bu döneme dair ücret ödendiyse sebepsiz

<sup>185</sup> BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s.162.

<sup>186</sup> BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s.171.

<sup>187</sup> SÜZEK, s.783; TOZLU, s.108; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1222; ASTARLI, s.318; SENYEN KAPLAN, s.359-360; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.262; GÜVEN/AYDIN, s.258; CANIKLIOĞLU, Çalışma Süresi, s.11; EYRENCİ, Forum, s.163; HAFIZOĞLU, s.140; ÖKTEM SONGU, Tez, s.204; ALPAGUT, s.23.

<sup>188</sup> CANIKLIOĞLU, Çalışma Süresi, s.11.

<sup>189</sup> ODAMAN, s.86.

zenginleşme kapsamında işverene iadesi gerekecektir<sup>190</sup>. Ancak bizim de katıldığımız bir başka görüşe göre bu durumda da yine fesih tarihi denkleştirmenin sona erdiği tarih olacak ve denkleştirme süresi içinde çalışılan süre kendi içinde denkleştirmeye tabi tutulup hesap yapılacaktır<sup>191</sup>.

14. Denkleştirme dönemine ilişkin sosyal güvenlik hukuku yönünden primlerin nasıl ödeneceği meselesi de akla gelen sorunlardan biridir. Burada bazı haftalarda haftalık 45 saatten daha az, bazı haftalarda daha fazla çalışma söz konusudur. Sosyal güvende aylık prim ve hizmet belgeleri bulunmaktadır. Dolayısı ile bildirimler 30 gün üzerinden yapılır. Ancak denkleştirme dönemi 30 günü aşan bir dönem olabilir. Böyle bir durumda bildirelerin ne şekilde verileceği sorunu doğacaktır. Her ay 30 gün üzerinden ve o ay daha az çalışılan dönemlerde eksik, ya da fazla çalışılan dönemlerde fazla çalışma bildirilen şekilde bildirge verilmeyecek; o ay ne kadar çalıştığına bakılmaksızın haftalık 45 saat aylık 30 gün üzerinden tam bir biçimde bildirim yapılması en makul çözüm olacaktır<sup>192</sup>. Zira esasında denkleştirme döneminde aylık ücreti de miktar olarak değişmeyeceğinden ve hak ettiği ücret üzerinden sigorta primi kesileceğinden bu çözüm hukuken tutarlı da olacaktır. Ancak denkleştirme dönemi sonunda fazla çalışma yapılmış olduğu anlaşılırsa, fazla çalışmanın hangi aya mâl edileceğine ilişkin kanunlarda bir hüküm yer almadığı için sorun doğabilecektir. Bu konuda bir görüşe göre denkleştirme süresinin blok halinde uygulanması nedeniyle aylara eşit olarak bölünmesi ve her aya eşit olarak mâl edilmesi uygulama kolaylığı

<sup>190</sup> ASTARLI, s.319; Bu durumda da yine iş sözleşmesinin sona erme sebebine göre bir sonuç bağlanması gerektiği yönünde bkz. ODAMAN, s.86.

<sup>191</sup> CANİKLİOĞLU, Çalışma Süresi, s.11; HAFIZOĞLU, s.140; EYRENCİ, Forum, s.164; Bu durumu hukuki ancak hakkaniyete aykırı bulan bir görüş için bkz. ALPAGUT, s.23 dn. 16.

<sup>192</sup> SÜRAL, Nurhan, Esnekliğin Sosyal Güvenlik Boyutu, İşveren Dergisi, Cilt 43, Sayı 4-5-6, Ocak-Şubat-Mart 2005, s.78.

sağlayacaktır. Bu durumda ise denkleştirme dönemi sonunda fazla çalışılan aylara ilişkin geriye dönük ek aylık prim ve hizmet belgesi vermek gerekecektir. Bu halde zorunlu olarak da ek prim belgesinin verilmesi ve priminin geç yatırılması ve idari para cezası ile karşılaşılması söz konusu olacaktır. Bu konuda bir düzenlemeye gidilerek ek belge verenlere prim belgesinin geç verildiği gerekçesiyle idari para cezası uygulanmaması ve primler için gecikme zammı uygulanmamasına yönelik yasal düzenlemenin yapılması gerektiği belirtilmektedir<sup>193</sup>. Ancak kanaatimizce işin niteliği itibarıyla fazla çalışma denkleştirme dönemi bittiğinde ortaya çıkacağından geriye dönük ek bildirme verilmesine gerek olmayacaktır. Zira hukuken fazla çalışma ücretine hak kazanılan an denkleştirme süresinin sonu olacaktır. Bu nedenle denkleştirme süresinin sonundaki ayda verilecek aylık prim ve hizmet belgesinde fazla çalışmanın da beyan edilmesi gerekecektir. Böylece bu çözüm 11. maddede belirtilen sorunun çözümü ile de paralel olacaktır.

## SONUÇ

Çalışma sürelerinde esneklik tiplerinden biri de çalışmamızın konusunu oluşturan yoğunlaştırılmış iş haftasıdır. Yoğunlaştırılmış iş haftasının hukukumuzdaki örneği ise denkleştirme süresidir. Yoğunlaştırılmış iş haftası çalışmanın sıkıştırılan iş günlerine eşit olarak bölünmesi yanında haftalık ya da aylık toplam iş süresinin sıkıştırılması şeklinde çeşitlendirilmektedir. Yoğunlaştırılmış iş haftasının hem işçi açısından hem işveren açısından avantajları olduğu gibi dezavantajları da bulunmaktadır.

Denkleştirme, bir veya birden çok haftadan oluşan bir zaman dilimi içerisinde işçinin “ortalama haftalık çalışma süresi”nin normal haftalık çalışma süresini aşamayacağı bir esnek çalışma yöntemi olarak

---

<sup>193</sup> TOPCUK, Yılmaz, Yoğunlaştırılmış - Denkleştirilmiş Haftalarda Çalışan İşçilerin Sosyal Güvenliği, <https://www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=800> (Erişim Tarihi: 10.04.2019)



tanımlanabilir. İş Kanununun 63. maddesine göre, *Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir 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.* Ayrıca fazla çalışmayı düzenleyen 41. maddede 63. madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin, normal haftalık iş süresini aşmamak koşuluyla bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşırsa dahi bu çalışmaların fazla çalışma sayılmayacağı belirtilmiştir. Haftalık işgünlerine bölünmeyen işlerde denkleştirmede ise çalışma dönemi, işin niteliğine göre, en çok altı ayı geçmemek üzere, işveren tarafından belirlenir.

Denkleştirme uygulamasında gerek düzenlemelerden gerek uygulamadan kaynaklanan birtakım sorunlar bulunmaktadır. Bu sorunlara öngörülen çözüm yolları kısaca şu şekilde sıralanabilir:

Tarafların anlaşması konusunda İş Kanununun 63. maddesinde denkleştirme uygulaması için herhangi bir şekil şartı öngörülmemiş olması ancak Yönetmelikte yazılı şekil şartının aranması, Yargıtay'ın ise örtülü anlaşma ile denkleştirmenin mümkün olabileceği yönündeki kararları konuyu tartışmalı hale getirmektedir. Kanaatimizce uygulamada olanın ve Yargıtay'ın da kabul ettiğinin aksine toplu iş sözleşmesi ile işçinin rızası alınmamalıdır. Bu toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sınırlarını aşmaktadır. Rızanın yazılı olması, denkleştirme çalışma şartlarında bir esaslı değişiklik

olduğundan yönetmelik hükmünde yer alması idi dahi aranması gereken bir şarttır diye düşünmekteyiz.

AB Yönergesinde fazla çalışmalar da dâhil haftalık ortalama 48 saatin aşılması gerektiği yönünde bir üst sınır bulunmaktadır. Oysa bizim hukuk sistemimizde böyle bir üst sınırlama getiren düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle denkleştirme süresinin uzatılması gerektiği yönündeki görüşlere işçi sağlığı ve iş güvenliği gerekçesi ile katılmadığımızı belirtmek isteriz. İşçi ve işveren kararlaştırılan dönem bittikten sonra yeni bir denkleştirme dönemi daha öngörebilirler. Kanunda bu konuda bir sınırlama bulunmamaktadır. Ancak kanaatimizce bu hak da sınırsız olarak görülmemeli, denkleştirme uygulaması temel çalışma şekli haline getirilmemelidir. Bu yöndeki eğilimler hakkın kötüye kullanılması olarak düşünülmelidir. Yıl bazında kaç defa denkleştirme uygulamasına gidilebileceği yönünde bir sınırlama getirilmesinin gerektiği kanaatindeyiz.

Telafi çalışması hariç, işveren işçinin onayını almak suretiyle, üst sınır objektif iyiniyet kuralları olmak kaydıyla, herhangi bir nedenle denkleştirme uygulayabilir. Fazla sürelerle çalışma halinde de denkleştirmeye gidilebilir. İş sözleşmesi devam ederken geçilen denkleştirme uygulaması çalışma sürelerine ilişkin bir esaslı değişikliktir, Kanunda öngörülen süre içinde dahi olsa işveren tek taraflı olarak kararlaştırılan süreyi uzatamayacaktır. Turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde gece çalışmasında denkleştirme de mümkündür. Neticede denkleştirmede fazla çalışma söz konusu olmadığından denkleştirme yolu ile yoğun çalışılan haftalarda kısmi süreli çalışanların fazla çalışma yapamayacağı yönündeki hüküm dolaylı olarak aşılabılır. İş Kanunu kapsamında zorunlu olarak fazla çalışma yapılan dönemler için denkleştirme esasının uygulanamaz. Yıllık ücretli iznin süreleri ve hastalık izinlerinin süreleri ortalama çalışma süresinin hesaplamasında

dikkate alınmamalıdır. Hem yoğun çalışılan haftada hem az çalışılan haftada işçilere hafta tatili verilmesi gerekmektedir.

Turizm sektöründe 4-6 ay; turizm dışındaki mevsimlik işlerde 2-4 aylık denkleştirme süresi içinde yoğunlaştırılmış çalışma yapılabilir. Burada sürelere riayet etmek kaydıyla, mevsim içinde yoğun günler; mevsim dışına sarkan ve zaten işin olmadığı döneme boş günler denk gelebilir. Mevsimlik işler kural olarak belirsiz süreli sözleşmeye konu olabildiği için turizmde 4-6 aylık, diğer sektörlerde 2- 4 aylık süre içinde mevsim dışına boş günlerin denk getirilmesi vicdani olarak yaralayıcı olsa da, hukuka aykırı olmayacaktır.

Denkleştirmede haftalık ortalama 45 saat aşılırsa, bu durumda işverene verilecek idari para cezasının yanı sıra fazla çalışma söz konusu olacaktır. Fazla çalışmaya karşılık işçi dinlenme de talep edebilir. Ancak dinlenme talebi varsa bu dinlenme ancak denkleştirme süresi bittikten sonra başlayacaktır. Haftalık ortalama 45 saatin aşıp aşılmadığını belirlemek için denkleştirme döneminin bitmesi gerekmektedir. Bu yüzden fazla çalışma ücreti denkleştirme dönemi sona erdiği tarihte ve bu tarihteki ücret üzerinden ödenmelidir. Zira aradaki dönemde ücret artmış olabilir.

Denkleştirme süresi sona ermeden iş sözleşmesinin feshi durumunda, fesih tarihi denkleştirmenin sonu olarak düşünülüp fazla çalışılan süre bu tarihe göre hesaplanmalıdır. Esasında böylece yoğun çalışılan dönem fesihden önce olsa da olmasa da denkleştirme süresi içinde çalışılan süre kendi içinde denkleştirmeye tabi tutulup hesap yapılmaktadır.

SGK yönünden aylık prim ve hizmet bildireleri her ay 30 gün üzerinden ve o ay daha az çalışılan dönemlerde eksik, ya da fazla çalışılan dönemlerde fazla çalışma bildirilen şekilde bildirge verilmeyecek; o ay ne kadar çalıştığına bakılmaksızın haftalık 45 saat aylık 30 gün üzerinden tam bir

biçimde bildirim yapılması en makul çözüm olacaktır. kanaatimizce işin niteliği itibariyle fazla çalışma denkleştirme dönemi bittiğinde ortaya çıkacağından geriye dönük ek bildirge verilmesine gerek olmayacaktır. Zira hukuken fazla çalışma ücretine hak kazanılan an denkleştirme süresinin sonu olacaktır. Bu nedenle denkleştirme süresinin sonundaki ayda verilecek aylık prim ve hizmet belgesinde fazla çalışmanın da beyan edilmesi gerekecektir.

## KAYNAKÇA

- AKYİĞİT, Ercan:** İş Kanunu Şerhi, Cilt 2, 3. Baskı, Ankara 2008.
- ALP, Mustafa:** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005.
- ALPAGUT, Gülsevil:** “Ücret ve İşin Düzenlenmesi”, İş Hukuku Uygulama Sorunları ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, İstanbul 2006, 15-69.
- ARICI, Kadir:** Çalışma Sürelerinin Hukukî Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu’nda Çalışma Süreleri, Ankara 1992.
- ASTARLI, Muhittin:** İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008.
- BAECK, Ulrich/DEETSCH, Markus:** Arbeitszeitgesetz Kommentar, 2. Auflage, München 2004.
- BAŞBUĞ, Aydın/YÜCEL BODUR, Mehtap:** İş Hukuku, 5. Baskı, İstanbul 2018.
- BAŞBUĞ, Aydın:** İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik, Ankara 2008.
- BAYCIK, Gaye:** “Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Yıl 2014, Cilt 20, Sayı 1, Özel Sayı, 223-262.
- BOLAT, Tamer/SEYMEN, Oya Aytemiz/BOLAT, Oya İnci:** “Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanununda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi”, Gazi Üniversitesi İİBFD, Cilt 8, Sayı 1, 2006, 1-30.

**CANİKLİOĞLU, Nurşen:** Çalışma Sürelerinde Esneklik, (Esneklik) [http://www.tusiad.org/\\_rsc/shared/file/CANIKLIOGLU-TUSIAD-ISKANUNUNUNESNEKLIGEILISKINHUKUMLERI.pdf](http://www.tusiad.org/_rsc/shared/file/CANIKLIOGLU-TUSIAD-ISKANUNUNUNESNEKLIGEILISKINHUKUMLERI.pdf) (Erişim Tarihi: 04.03.2013)

**CANİKLİOĞLU, Nurşen:** “4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi”, Toprak İşveren, 1-15.(Çalışma Süresi) <http://dosya.toprakisveren.org.tr/makale/2005-66-nursencaniklioglu.pdf> (Erişim Tarihi: 10.03.2019)

**CANİKLİOĞLU, Nurşen:** “4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri”, III. Yılında İş Yasası Semineri, Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, 21-25 Eylül 2005, Bodrum, 149-199. (III. Yıl)

**CENTEL, Tankut:** “Çalışma Sürelerinde Esneklik Öngören Hükümlerin Uygulanması”, 10. Yılında İş Kanunu Semineri, İstanbul 2013, 59-67.

**ÇELİK, Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat:** İş Hukuku Dersleri, 31. Bası, İstanbul 2018.

**ÇİL, Şahin:** “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma”, Çalışma ve Toplum, 2007/3, 57- 79.

**EKMEKÇİ, Ömer:** “Yeni İş Kanununun Getirdikleri”, Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor Semineri, TİSK Yayınları, İzmir 2003, 43- 52.

**EKONOMİ, Münir:** “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma”, Kamu-İş, Cilt 7, Sayı 3, 2004, 1-14.

**ENGİN, Murat:** “Denkleştirme Esası Uygulamasında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Emredici Hükümler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 5, Mart 2007, 69-75.

**EYRENCİ, Öner:** “Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi”, Çalışma Hayatında Esneklik Flexibilitaet Im Arbeitsleben, İzmir 1994, 159-173. (1994)

**EYRENCİ, Öner:** “4857 Sayılı İş Kanunu’nun İş Sözleşmesinin Türleri ve İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, İstanbul 2014, 150-186. (Forum)

**EYRENCİ, Öner/ TAŞKENT, Savaş/ ULUCAN, Devrim:** Bireysel İş Hukuku, 7.Baskı, İstanbul 2016.

**GÜNAY, Cevdet İlhan:** “Çalışma Sürelerinde Esneklik”, Kamu-İş, Cilt 7, Sayı 3, 2004, 1-17. (Esneklik)

**GÜNAY, Cevdet İlhan:** Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti, Ankara 2007.(Fazla Saatler)

**GÜVEN, Ercan/AYDIN, Ufuk:** Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, Eskişehir 2017.

**HAFIZOĞLU, Ece Sıla:** “Çalışma Süreleri”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Cilt 2, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı, Cilt 15, Sayı 1, Ocak 2016, 123-164.

**HENSSLER, Martin/WILLEMSSEN, Heinz Josef/KALB, Heinz Jürgen:** Arbeitsrecht Kommentar, Köln 2004.

**KITTNER, Micheal/ZWANZIGER, Bertram:** Arbeitsrecht Handbuch für die Praxis, 3. Auflage, Frankfurt 2005.

**KOBERSKI, Wolfgang:** Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 2: Individualarbeitsrecht II, 4 . Auflage 2018.

**KOCK, Martin:** BeckOK Arbeitsrecht, Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching, 51. Edition, 01.03.2019.

**MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi:** “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu’nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler”, Kamu-İş, Cilt 7, Sayı 4, 2004, 1-37.

**MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş:** İş Hukuku, 6. Bası, Ankara 2014.

**NARMANLIOĞLU, Ünal:** “İş Kanunu’na Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 17, Mart 2010, 27-44.

**NEUMANN, Dirk:** Landmann/Rohmer, Gewerbeordnung 79. EL Juni 2018.

**ODAMAN, Serkan:** “Liberal İş Hukuku Mantığı Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Denkleştirme Uygulamasına Yönelik Bazı Tespitler”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Yıl 2014, Cilt 20, Sayı 1, Özel Sayı, 67-90.

**ÖKTEM SONGU, Sezgi:** Türk İş Hukukunda Çalışma Süresinin Düzenlenmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir 2007. (Tez)

**ÖKTEM SONGU, Sezgi:** “Çalışma Süresinin Örtülü Olarak Denkleştirilmesi Mümkün Müdür? Yargıtay’ın Bir Kararı Üzerine Bazı Düşünceler”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 8, Sayı 2, 2006, 169-188. (Örtülü)

**ÖZVERİ, Murat:** “4857 Sayılı Yasa Döneminde Fazla Çalışma Kavramı Üzerine”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, Legal, 2006/2, 193-203.

**PARLAK, Zeki/ ÖZDEMİR, Süleyman:** “Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik”, Sosyal Siyaset Konferansları, Sayı 60, 2011/1, 1-60.



<http://www.iudergi.com/tr/index.php/sosyalsiyaset> (Erişim Tarihi: 02.04.2019)

**PLANTENGA, Janneke/REMERY, Chantal:** Flexible Working Time Arrangements And Gender Equality A Comparative Review Of Thirty European Countries, Belgium 2010.

**SENYEN KAPLAN, E.Tuncay:** Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, Ankara 2018.

**SEVİMLİ, Ahmet:** “Karayolu Taşımacılığı Sektöründe İş Kanununa Tabi Olarak Çalışan Sürücülerin Çalışma ve Dinlenme Süreleri Konusundaki Hukuki Sorunlar”, İş Dünyası ve Hukuk Prof. Dr.Tankut Centel’e Armağan, İstanbul 2011, 444-476.

**SOYER, Polat:** “İş Kanunu Tasarısının Çalışma Süresinde Esneklik Sağlayan Düzeltmeler”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku’na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2003 Yılı Toplantısı:2, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul 2003, 185-198. (Esneklik Sağlayan)

**SOYER, Polat:** “4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler”, Türk-İş 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Bolu 2003, 12-36.(İşin Düzenlenmesi)

**SUBAŞI, İbrahim:** “İş Hukukunda Çalışma Süreleri”, A.Can Tuncay’a Armağan, İstanbul 2005, 301-360.

**SÜRAL, Nurhan:** “Esnekliğin Sosyal Güvenlik Boyutu”, İşveren Dergisi, Cilt 43, Sayı 4-5-6, Ocak-Şubat-Mart 2005,76-79.

**SÜZEK, Sarper:** İş Hukuku, 16.Baskı, İstanbul 2018.

**ŞEN, Sabahattin:** “Esnek Üretim ve Esnek Çalışma”, TÜHİS, Kasım 1999-Şubat 2000, 24-55.

**TOPCUK, Yılmaz:** Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2006.

**TOPCUK, Yılmaz:** Yoğunlaştırılmış - Denkleştirilmiş Haftalarda Çalışan İşçilerin Sosyal Güvenliği, <https://www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=800> (Erişim Tarihi: 10.04.2019)

**TOWNSEND, Keith J./BROWN, Kerry A./ BRADLEY, Lisa M./LINGARD, Helen C.:** When Working Five Days a Week Seems Radical: Compressed Working Weeks in the Australian Construction Industry, Proceedings 22nd Conference of the Association of Industrial Relations Academics of Australia and New Zealand - Workers, Corporations and Community: Facing Choices for a Sustainable Future, 429-437(Çalışmada 1-11), Melbourne 2008.

**TOZLU, Emine:** “Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması”, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Cilt 3, Sayı 4, 2011, 99-116.

**TUCKER, Philip:** “Compressed working weeks”, Conditions of Work and Employment Series No. 12, International Labour Office, Geneva 2006, 1-56.

**ULUCAN, Devrim:** “Günümüzdeki Mal ve Hizmet Üretim Modellerinin İş Süreleri Üzerindeki Etkisi, Esnek Çalışma Süreleri ile İlgili Bazı Düşünceler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 7, Eylül 2007, 5-10.

**WEDDERBURN, Alexander** (Edited by): “Compressed Working Time”, Bulletin of European Studies on Time, Number 10, Ireland 1996.

**YILDIZ, Gaye Burcu:** “Güvenceli Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu”, Prof.Dr.Sarper Süzek’e Armağan, Cilt 1, İstanbul 2011, 203-231.

**YÜCEL, Mehtap:** Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2012.

**Compressed work week Arrangements and Common Questions,** March 2011, [employment.alberta.ca/esfactsheets](http://employment.alberta.ca/esfactsheets) (Erişim Tarihi: 05.08.2013) (Alberta)

**Compressed work week, A Guide To Job Flexibility At MIT: Tools for Employees and Supervisors Considering Flexible Work Arrangements,** Massachusetts Institute of Technology, June 2004. [http://hrweb.mit.edu/system/files/all/worklife/flexible\\_work\\_arrangements.pdf](http://hrweb.mit.edu/system/files/all/worklife/flexible_work_arrangements.pdf) (Erişim Tarihi: 05.06.2013)

International Labour Office: **Compressed workweeks,** Conditions of Work and Employment Programme Social Protection Sector, Information Sheet No. WT-13, August 2004 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_170701.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170701.pdf) (Erişim Tarihi: 05.08.2013) (Compressed workweeks)

**Is time on your side? An overview of flexible working time options** <http://www.flexibility.co.uk/flexwork/time/time-options.htm> (Erişim Tarihi: 01.02.2019)

**Çalışma Süresine İlişkin 2003/88/EC Sayılı Yönergenin AB Üye Devletleri Tarafından Uygulanması Hakkında Avrupa Komisyonu Raporu**  
**Özet** **Bilgi** **Notu**  
<http://www.mess.org.tr/content/Calisma%20Surelerine%20iliskin%20AB%20>

oYonergesinin%20Uygulamasina%20iliskin%20Komisyon%20Raporu%20Ozet%20Bilgi%20Notu.pdf (Erişim Tarihi: 8.3.2013)

**Gesetzliche Änderungen hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsruhe**  
**per** **1.9.2018,**

[https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/Tax/Legal\\_News\\_aenderungen-arbeitszeit\\_19072018\\_DE.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/Tax/Legal_News_aenderungen-arbeitszeit_19072018_DE.pdf) (Erişim Tarihi: 02.05.2019)

Yargıtay kararları için; [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com)