

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS
PROGRAMI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA DENKLEŞTİRME
UYGULAMASI**

B. İPEK RODOPMAN

8712016

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU

İSTANBUL

2011

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS
PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DENKLEŞTİRME UYGULAMASI

B. İPEK RODOPMAN
8712016

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih:15 /09/2011
Tezin Savunulduğu Tarih :05/10/2011

Unvan Ad Soyad İmza

Tez Danışmanı: Prof. Dr.A.Murat Demircioğlu

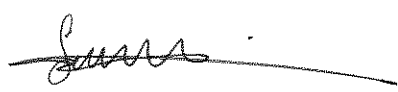
Jüri Üyeleri:

Dr. Sadiye Oktay

Dr. Kerem Sarıoğlu



İSTANBUL
EYLÜL 2011



ÖZ

DENKLEŞTİRME UYGULAMASI

İPEK RODOPMAN

Eylül, 2011

Çalışma süresi, işçinin iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunu yerine getirdiği veya yerine getirmiş sayıldığı süreyi belirten bir kavramdır. İşveren çalışma süresini düzenlenme hakkına sahiptir. Ancak kanun koyucular, işverenlerin çalışma süresini tespit ederken uyması gereken kuralları belirlemekte, onları tamamen serbest bırakmamaktadır. Çalışma süresi işçinin yaşamından işverene ayırdığı bir zamandır. Bu nedenle bu süre tespit edilirken hassas bir dengenin kurulması gerekir. İşletmenin işgücü gereksinimi yeterince karşılanırken, işçinin de maddi kayba uğrama kaygısı taşımadan ruhsal ve bedensel sağlığı korunmalı ve başta ailesi olmak üzere sosyal çevresiyle ilişkileri bozulmamalıdır. Çalışma süreleri bu özelliği gereği ulusal hukukta olduğu gibi, uluslararası hukuk alanında da iş hukukunun öncelikli temel düzenleme konusu olmuştur. Zira Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kabul ettiği ilk sözleşme 13 Haziran 1921 tarihinde yürürlüğe giren "Sanayi İşyerlerinde Çalışma Sürelerini Düzenleyen Sözleşme"dir. Avrupa Birliği de bu konuyu ihmal etmemiş ve çalışma sürelerini düzenleyen yönergeler çıkarmıştır. Bu yönergeler çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin esnek uygulamalara imkan tanımış olup bu doğrultuda Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üye devletler de denkleştirme sürelerini belirlemişlerdir. Bu açıdan Türkiye'de 10 Haziran 2003 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan ve aynı gün yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu fazla çalışma kavramı ve bazı uygulanma şartlarını, 1475 sayılı İş Kanunu'ndan farklı ölçüt ve düzenlemelere tabi tutmuştur. Bunun başlıca nedeninin yeni İş Kanunu'nda, ülkemiz çalışma hayatı için gerekli esnek çalışma sürelerinin getirilmesi ve esnek bir çalışma düzeninin kurulması olduğu bilinmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş, İşveren, İş Sözleşmesi, İş Kanunu, Çalışma Süresi, Denkleştirme

ABSTRACT

EQUILIBRIUM PRACTICE İPEK RODOPMAN 2011

The employment period is a concept that specifies the amount of time counted that the employee's employment contract has fulfilled his debt or fulfill the business vision. The employer has the right to regulate the extent of employment period. However, regulatory institutions do not let employers completely free though setting the laws and regulations for them when determining the employment period. The employment period is a part of time of the employee's life that dedicated for employer. Therefore, there need to set up equilibrium in the process of determining the employment period. While the labor force of the employers to be met, employee's mental and physical health should be protected without the fear of being in the material loss and especially the social environment, including family relationships. Because of this aspect employment durations was the subject of basic editing in the field of labor law as a priority in national law and international law. Because the International Labor Organization adopted the first contract which came into force on 13 June 1921 "Regulating the Convention Industry in the workplace Working Times". Also The European Union did not neglect this subject and issued directives on regulation of the employment periods. These directives allow flexible applications on work and rest period, as the member states of International Labor Organization determine the equilibrium period. In this respect the Labor Law No. 4857 that published in the Official Gazette dated 10 June 2003 and came into force on the same day differs from Law No. 1475 as the concept of more work and some of the terms of the application, different criteria and regulations. The main reason for this is the new Labor Law of Turkey which comprise of more flexible working hours necessary for the introduction of the employment life of our country and the establishment of a flexible employment scheme that is known.

Keywords: Business, Employer, Employment Contract, Labor Law, Employment Duration, Equilibrium

ÖNSÖZ

Bu çalışma, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Tezi olarak yapılmıştır.

Araştırmanın her aşamasında, değerli bilgi ve tecrübesiyle beni aydınlatan, yönlendiren değerli danışmanım Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU'na, bu yoğun dönem içerisinde bana her konuda yardımcı olan Arş. Gör. Hasan Ali KAPLAN'a ve bu süreç içerisinde desteklerini hep yanımda hissettiğim aileme ve çalışma arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

İstanbul; Eylül, 2011

B. İpek RODOPMAN

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
ÖZ.....	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	vii
1. GİRİŞ	1
2. DENKLEŞTİRME NEDİR?	3
2.1. Genel Olarak Denkleştirme.....	3
2.1.1. Denkleştirmenin Ortaya Çıkışı.....	9
2.1.1.1. Dünyada Ortaya Çıkışı.....	9
2.1.1.2. Türkiye’de Ortaya Çıkışı.....	13
2.1.2. Denkleştirmenin Hukuki Yapısı.....	14
2.2. Türkiye’de Denkleştirme Uygulamaları	23
2.2.1. Toplu İş Sözleşmeleri ve Denkleştirme	23
2.2.2. Sendikalar ve Denkleştirme	28
2.2.3. MESS’in Denkleştirme Uygulaması Araştırması	32
2.3. Denkleştirme Dönemi Kapsamındaki Ücret Hesaplamaları	35
3. ÇALIŞMA SÜRELERİ VE DENKLEŞTİRME	39
3.1. Çalışma Süresinin Sınırlandırılmasının Sebepleri	39
3.2. Çalışma Süresi ve Esnek Çalışma	40
3.3. Çalışma Sürelerinin İş Günlerine Bölünmesi ve Denkleştirme	42
3.3.1. Çalışma Sürelerinin İş Günlerine Bölünmesi.....	42
3.3.2. Denkleştirme Döneminde Haftalık Çalışma Süresinin Hesaplanması..	45
3.3.3. Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen İşlerde Denkleştirme Yapılması..	48
4. AVRUPA BİRLİĞİ’NDE DENKLEŞTİRME UYGULAMASI.....	50
4.1. Avrupa Birliği’nde Denkleştirme Uygulamaları.....	51
4.2. Denkleştirme Uygulaması Kapsamında Ülke Örnekleri.....	57
4.2.1. Almanya	57
4.2.2. Fransa	59
4.2.3. İngiltere	60
4.2.4. İtalya.....	61
4.3. AB Ülkeleri Arasında Denkleştirme Uygulamaları Karşılaştırması.....	63
5. SONUÇ.....	65
KAYNAKÇA	68
ÖZGEÇMİŞ.....	76

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AET	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
ATS	: Avrupa Tek Senedi
AY	: Anayasa
BK	: Borçlar Kanunu
BM	: Birleşmiş Milletler
ÇSY	: Çalışma Süresi Yönetmeliği
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
HİGBÇSY	: Haftalık İş Günlerine Bölünmeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İK	: İş Kanunu
KÇKÇHY	: Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Hakkında Yönetmelik
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TDK	: Türk Dil Kurumu
TMŞ	: Temel Haklar Şartı
TİSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
SK	: Sendikalar Kanunu

1. GİRİŞ

Toplumsal hayatın tüm birimlerinde olduğu gibi çalışma hayatı açısından da zaman kavramının önemi bilinen bir gerçektir. Bu sebeple çalışma süreleri, diğer pek çok konu gibi ekonomik ve sosyal hayatın değişimi, dönüşümü ve gelişimine paralel olarak, çalışma yaşamında, işçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkilerinde hemen her dönem temel tartışma alanlarından birisi olmuştur. Çalışma ve sosyal güvenlik alanında son dönemlerde yaşanan hızlı ve radikal değişiklikler ile birlikte çalışma hayatına çeşitli adlar altında yeni çalışma şekilleri ortaya konmuş ve yasal zemin kazandırılmıştır.

Bu bakımdan İş Hukuku Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkardığı sosyal sorunlara yanıt verebilmek için ortaya çıkmış bir hukuk dalıdır. Yaşamak için işgücünü satmaktan başka hiçbir şeyi olmayan işçilerin akit serbestisi adı altında işverenlerin emrine girmeleriyle, kendilerine dayatılan her türlü koşulu kabul etmek zorunda kalmaları beraberinde, uzun çalışma sürelerini, düşük ücretleri, kadın ve çocukların hiçbir koruyucu önlem alınmaksızın çalıştırılmalarını da beraberinde getirmiştir.

Söz konusu gelişmelerle birlikte çağdaş İş Hukuku'nda uzlaşma gereksinimi daha fazla konuşulmaya başlanmıştır. Bu uzlaşma gereksinimi İş Hukuku'nun katı kurallarının esnekleştirilmesini gündeme getirmektedir. Nitekim çalışma yaşamının iyileştirilmesi yönündeki uygulama ve düzenlemelerin toplumsal açıdan anlamı işçinin korunması ise, ekonomik açıdan anlamı, teknolojik gelişmelere bağlı olarak ilerleyen ekonomilerin insan kaynağına, onun bilgi ve becerisine olan ihtiyacın ortaya çıkmasıdır. Zamanla, çıkarılan yasalarla ve imzalanan toplu iş sözleşmeleri ile haftalık çalışma sürelerini düzenleyen kurallar getirilmiştir. Farklı çalışma süresi modellerini ve bu konudaki gelişmeleri açıklamak için esnek süreli çalışma kavramı kullanılmaktadır.

Buna göre kelime anlamı olarak karşılaştırmalı çözümlemelerde bir etkenin payını ayırabilmek üzere karşılaştırılan durum ya da birimleri adı geçen etken dışındaki

önemli bakımlardan benzer duruma getirme “denkleştirme” olarak tanımlanmaktadır.¹ İş Hukuku alanında ise belli şartlara ve sınırlara uyulmak suretiyle tarafların anlaşmasıyla çalışma sürelerinde bir denkleştirme söz konusu olabilmektedir. Çalışma ve sosyal güvenlik alanında son dönemlerde yaşanan hızlı ve radikal değişiklikler ile birlikte çalışma hayatına tam zamanlı çalışmanın yanında çeşitli adlar altında yeni esnek çalışma şekilleri ortaya konmuş ve bunlara yasal zemin kazandırılmıştır.

Özellikle “küreselleşme” denilen etken, bilgisayar teknolojisi; yani iletişim olanaklarının artması bağlamında kendine özgü koşullar ortamında çalışma yaşamında değişiklikleri gündeme taşımıştır. Bu nedenledir ki yeni çalışma türleri, yeni uygulamalar ortaya atılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu’nu 21.yüzyıl’ın çalışma gerçeklerine uygun olarak esnek çalışma modellerine yer vermiştir. Kısmi süreli çalışmalar, ödünç iş ilişkisi, iş paylaşımı modelleri, belirli süreli iş sözleşmelerinin ve alt işveren uygulamalarının yaygınlaşması ve denkleştirme süresi bu değişime verilecek tipik örneklerdir.²

Yeni yasa, 1475 sayılı eski yasada olduğu gibi haftalık 45 saatlik çalışma süresini benimsemekte ve kural olarak bu sürenin haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmesini öngörmektedir. Ancak 1475 sayılı yasada mutlak uyulması gereken bu kurala aykırı olarak taraflar artık yeni yasa bağlamında “ aksini kararlaştırarak” haftalık iş sürelerini eşit olmayan bir şekilde dağıtabileceklerdir.³ 4857 sayılı Kanun ILO’nun bu alandaki sistemini benimseyerek esnek çalışmayı ve bununla bağlantılı olarak denkleştirmeyi bir kanun hükmü olarak bünyesine dahil etmiştir. 1475 sayılı Kanun’daki bu anlamsız yasağın kalkması, iş dünyasının sonunu getirmemiş, hatta çok olumlu sonuçlar doğurmuş; işçiler dinamiklerini kullanarak işin yoğun olduğu zamanlarda emeklerini ortaya koymuşlar, yoğunluğun nispeten azaldığı zamanlarda da fazla çalıştıkları süre miktarınca az çalışmışlar veya bu süreyi çalışmadan, dinlenerek geçirmişler, yani kanunun ifadesiyle çalışmalarını denkleştirmişlerdir. Bu sebeple bu tezin amacı, denkleştirme uygulamasının tutarlılığını örneklerle ve Yargıtay kararları eşliğinde ayrıntılı olarak irdelemeye çalışmaktır.

¹ TDK, “Denkleştirme” İngilizce; “equating”, Büyük Türkçe Sözlük, <http://tdkterim.gov.tr/bts/> [15.03.20119].

² A. Murat Demircioğlu, *Sorularla Yeni İş Yasası*, 1.bs. (İstanbul:İstanbul Ticaret Odası, 2003), 5.

³ Demircioğlu, *Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası*, 2.bs. (İstanbul: İstanbul Ticaret Odası, 2008), 228.

2. DENKLEŞTİRME NEDİR?

2.1. Genel Olarak Denkleştirme

Denkleştirme uygulaması, birçok haftadan oluşan bir zaman diliminde işçinin ortalama haftalık çalışma süresinin normal haftalık çalışma süresini aşmayacak şekilde uygulanması ile gerçekleştirilen esnek bir çalışma yöntemidir.⁴ Çalışma süresi, işçinin iş sözleşmesi uyarınca yükümlü bulunduğu işi görmek için işverenin emrine girdiği andan çıktığı ana kadar geçen süredir.⁵ Denkleştirme süresi, işçinin sağlığı ve sosyal yaşamı üzerinde olumsuz etkileri olabilecek bir dönemdir. Gerçekten, çalışma süresinin sınırlanması, işçinin güvenliği ve sağlığı bakımından önemli olduğu gibi, işe başlama ve işin bitiş saatlerinin önceden belirlenmesi, işçinin sosyal yaşamının düzenlenmesi açısından önemlidir. Bu tür çalışma ile işyerinde verimliliğin artması, işçinin de daha fazla serbest zamana sahip olması mümkündür. Ancak, günlük iş süresinin uzaması işçi sağlığı ve güvenliği bakımından belirli sakıncaların ortaya çıkmasına yol açar.⁶

İş sürelerinde esneklik, faaliyetlerin mevsimlik ve konjektürel değişimlere göre düzenlenmesine ve fazla çalışma ücretleri yükünün azaltılmasına imkan vermektedir. Ayrıca, esnek çalışma modelleri müşterilerin değişen talepleri karşısında üretim ve işe başlama saatlerinin uzatılmasını sağlamaktadır.⁷

Denkleştirme uygulaması 4857 sayılı İş Kanunu'nun radikal sayılabilecek değişikliklerinden birisidir. Böylece işveren işlerin yoğun olduğu dönemde Kanun'da belirtilen sınırlara bağlı kalmak kaydıyla işçilerini haftalık 45 saatin üzerinde çalıştırabilecek ve bu fazla çalışmanın karşılığında zamlı ücret ödemeyecektir. Bu düzenleme ile esneklik uygulamaları çerçevesinde önemli bir yenilik getirilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda denkleştirme uygulaması *tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresinin, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir*

⁴ Ercan Akyiğit, **İş Hukuku, Temel Kavramlar-Bireysel İş Hukuku-Sendikalar Hukuku-Toplu Sözleşme Hukuku-İş Mücadelesi Hukuku**, (Ankara: Seçkin Yayınları, 2007), 276.

⁵ Demircioğlu, age, 228.

⁶ Demircioğlu, Engin, age, 54.

⁷ A. Murat Demircioğlu, Murat Engin, **Dünyada ve Türkiye'de Esnek Çalışma**, (İstanbul, 2002):52.

saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtabileceği ve bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz şeklinde tanımlanmış ve toplu iş sözleşmeleri ile de dört aya kadar uzatılabileceği şeklinde düzenlenmiştir (md. 63/II).

İş Kanunu'nda sözü edilen 2 ya da 4 aylık denkleştirme süresi yoğunlaştırılmış iş haftasının uygulandığı ilk günden başlayarak aynı güne rastlayan 2 ya da 4 ay sonraki süre olarak anlaşılmalıdır.⁸ Denkleştirme ve sağladığı esneklik, işçinin işgücünden azami yararlanmayı sağlamakta, bazı dönemlerde normal çalışma süresinin üzerine çıkma olanağı getirmektedir.⁹ Denkleştirme döneminin uygulandığı durumlarda da fazla çalışmanın tespiti açısından esas alınan ölçüt, yine haftalık 45 saatin aşıp aşılmadığıdır. Ancak denkleştirme dönemi içerisinde bazı haftalar kırkbeş saatin üzerinde bazı haftalar kırkbeş saatin altında çalışılabilecektir. Önemli olan haftalık ortalama çalışma süresinin aşılmamasıdır. Bu sürenin aşıp aşılmadığı, dönem sonunda denkleştirme yapılarak tespit edilmektedir.¹⁰ Bulunan saat 45 saatin altında veya 45 saate eşitse artık fazla çalışma ücreti ödenmeyecektir. Ancak bu durumda da bulunan rakam 45 saatin üzerinde ise, aradaki fark dönem içindeki her hafta için fazla çalışma sayılacaktır.¹¹ Örneğin, iki ayda, haftalık 45 saatten toplam 360 saatlik bir çalışma süresi var. İşçi bazı haftalarda fazla çalıştırılabilir, yani 45 saatin üzerinde çalıştırılabilir, ama iki ayın sonundaki çalışma süresi toplamda 360 saati geçmiyorsa fazla çalışma oluşmaz. Bu açıdan, çalışma süresi günde 11 saat olan ve altı işgünü çalışılan bir yerde, altı işgünü boyunca 66 saat çalıştırılabilir. Takip eden haftada da 66 saat çalıştırılabilir. Denkleştirme esası uygulanmazsa bu çalışmaların her biri 21'er saatlik fazla çalışma sonucunu ortaya çıkarır. Oysa ikinci aya geçildiğinde orada fazla çalıştırılan süre diğer ayda telafi edilebilirse, yani 45 eksi 21 eşittir 24'er saatlik iş haftaları yapılırsa veya 48 saatlik iki iş haftası, iki tane de boş hafta verilirse, iki aylık zaman diliminin sonunda fazla mesai oluşmuş olmaz. Elbetteki uygulamaya ilişkin yönetmeliğin çıkmasını da beklemek gerekir (m.63/3).¹²

⁸ Eyrenci, 4857 Sayılı İş Kanununda Ücret ve İşin Düzenlenmesi İle İlgili Yeni Düzenlemeler, 157.

⁹ İsmail Sinan Gökçek, 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Türk İş Hukuku'nda Fazla Çalışma, (İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 2008), 35.

¹⁰ Hatice Karacan, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma, 1. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayınları, 2007), 240.

¹¹ Akyiğit, İş Hukuku, Temel Kavramlar-Bireysel İş Hukuku-Sendikalar Hukuku-Toplu Sözleşme Hukuku-İş Mücadelesi Hukuku, 281.

¹² Murat Şen, "Çalışma Yaşamında 4857 Sayılı İş Kanunu ve Getirdiği Yeniliklere Genel Bir Bakış", e-Akde mi Dergisi, s.26, (2004):<http://www.e-akademi.org/makaleler/msen-5.htm> [15.03.2011]

Haftalık normal çalışma süresi; işyerlerinde – işletmede haftanın çalışma günlerine (çalışılmayan gün bu süreye katılmamaktadır) günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Yasa koyucu çalışılan günler için en fazla çalışma süresi konusunda bir sınırlamada bulunmuştur ve bu süreyi onbir saat belirleyerek emredici olarak düzenlemiştir. Bu onbir saatlik çalışmaya fazla mesai süresi de dahil edilmiştir.¹³ İşveren bu sınırlamaya rağmen onbir saati aşan bir sürede işçiyi çalıştırması durumunda iki türlü yaptırımla karşılaşır. Bunlardan ilki sözkonusu belirlemenin kamu düzeninde oluşu nedeniyle yine bu Kanunun 104. Maddesindeki para cezasıdır. İkincisi de Çalışma Süreleri Yönetmeliği(ÇSY)’nin dördüncü maddesinin (a) alt bendinde belirtilen yine bu Kanunun 41,42 ve 43.maddeleridir. Yönetmelikte ise ayrıca bu çalışmanın karşılığının “ fazla çalışma ücreti” (m.41) “zorunlu nedenlerle fazla çalışma” (m.42) “olağanüstü hallerde fazla çalışma” (m.43) düzenlemeleri altında değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmıştır.¹⁴

Denkleştirme süresini daha iyi anlamak açısından örnek vermek gerekirse; haftanın 6 işgünü çalışılan işyerlerinde işçinin dört hafta boyunca haftalık toplam 66 saat çalıştığını varsayarsak bu işçiye haftada 45 saate denk gelen bir denkleştirme çalışması yaptırılabilmesi için, takip eden dört hafta boyunca haftada yirmidört saat çalıştırılması gerekmektedir. ($66+24=90:2=45$) Bu durumda işçi ya dört hafta boyunca günde 4 saat çalıştırılmak ya da iki hafta boyunca haftada 48 saat (günde sekiz saat) çalıştırılıp, iki hafta boyunca da tam gün tatil yaptırılmak suretiyle haftalık ortalama çalışma süresi kırkbeş saat denkleştirilmiş olacaktır.¹⁵

Yine haftanın beş işgünü çalışılan bir işyerinde işçi günde onbir saat üzerinden haftada ellibeş saat ($11 \times 5=55$) çalışarak dört hafta boyunca haftalık toplam ($55 \times 4=220$) 220 saat çalıştırılmış olabilir. İki aylık süre içerisinde işçinin toplam çalışması gereken (45×8) 360 saatin 220 saati daha önce yoğunlaştırılmış iş haftasında çalışıldığından; geriye kalan 140 saatlik çalışılması gereken iş süresi, müteakip dört hafta boyunca denkleştirilmek suretiyle ($140:4$) 35 saatlik (günde

¹³ Münir Ekonomi, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Fazla Çalışma Kavramı” (2004:Mart) <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/739.pdf> [05.07.2011], 5.

¹⁴ age, 12.

¹⁵ Fevzi Demir, *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulamaları*, (İstanbul: Birleşik Matbacılık, 2005), 155.

yedi saat çalışılan) iş haftalarına yayılabilir. Böylece haftalık ortalama çalışma süresi olan (55+35=90:2) kırkbeş saat denkleştirilmiş olacaktır.¹⁶

Bir işyeri/işletme de çalışılan gün beş ise işçi 55 saat; çalışılan gün altı ise işçi 66 saat çalıştırılabilecektir. İşçi yedi gün çalıştırılmaz çünkü haftanın yedi günü çalışma günü kabul edilemez. İşçiye yedi günlük bir zaman dilimi içerisinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme verilmesi gerekir.(İş K. M46/1)

Denkleştirme döneminde, toplamdaki normal haftalık çalışma süresinin aşılmasının engellenmesinin ve böylece işçiye fazla çalışma ücreti ödenmemesinin bir başka yolu da denkleştirme dönemi içerisinde işçiye boş zaman tanınmasıdır.¹⁷

Yoğunlaştırılmış bir iş haftasında işçi en fazla altmışaltı saat çalıştırılabilecektir. Haftada 66 saat çalışmış olan işçiye bundan dolayı fazla mesai ücreti verilmez. Buna göre bir işçi sekiz haftalık bir denkleştirme süresi içerisinde, azami toplam 360 saat (45 x 8) çalıştırılabilecektir. Yoğunlaştırılmış iş haftasında işçi günde onbir saat çalıştırılırsa 32,5 gün (360: 11) çalıştırılabilecektir. Haftada altı iş günü çalışılan bir işyerinde sekiz haftada 48 işgünü (6 x 8) olacağından, işçinin sekiz haftalık denkleştirme süresi içerisinde, tatiller dışında toplam 15,5 günlük (48 – 32,5) boş gün hakkı olacaktır.¹⁸ Denkleştirme halinde boş gün olarak belirlenen günlerin tatiller ile çakışması halinde o gün tatil günü olarak kabul edilmeli ayrıca işçinin yıllık izin ve hastalık izni¹⁹ veya evlenme veya yakınlarından birinin ölümü nedeniyle izinli sayılması gereken günlerin²⁰ işçiye tanınması gereken toplam boş zamandan mahsup edilmemesi gerekmektedir.²¹ Kuşkusuz denkleştirme uygulaması sonunda işçiye tanınması gereken bu sürelerle, bu süre içinde doğan yasal tatil ve izin günlerinin de eklenmesi gerekmektedir.²² Ayrıca işçiye boş gün tanınması nedeniyle ücretinden herhangi bir indirim yapılmayacaktır.²³

Konuya ilişkin verilen Yargıtay kararlarında da, denkleştirmenin uygulandığı durumlarda, işçinin haftalık çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak şartıyla bazı haftalarda toplam 45 saati aşırsa da bu çalışmaların fazla çalışma

¹⁶ age, 155.

¹⁷ Hamdi Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, (Ankara: Turhan Kitapevi, 2005), 676-677.

¹⁸ Öner Eyrenci, ve diğ., *Bireysel İş Hukuku*, (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2004), 1642.

¹⁹ Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, (Konya: Mimoza Yayıncılık, 2008), 127.

²⁰ Mustafa Kılıçoğlu, Kemal Şenocak, *İş Kanunu Şerhi*, (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008), 669.

²¹ Cevdet İlhan Günay, *Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma*, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2007), 908.

²² Sarper Süzek, *İş Hukuku*, (İstanbul: Beta Yayınları, 2006), 607.

²³ Kılıçoğlu, Şenocak, age, 669.

sayılamayacağı görüşüne yer vermiştir. (Y. 9. HD, 16.06.2005 T., 2004/24384 E., 2005/26172 K.;Y.9. HD, 13.10.2005 T., 30404 E., 33340 K.)²⁴

İşçinin kazanmış olacağı izinler, 4857 s. İK. md. 41/IV. fıkrasında düzenlenen fazla çalışma ve fazla saatlerle çalışma yapan işçiye verilen serbest zamanla karıştırılmamalıdır. Zira buradaki boş zaman artırımlı olmadığı gibi; 41/V. fıkarda düzenlendiği şekilde altı ay zarfında değil, denkleştirme süresi içinde kullanılması gerekmektedir.²⁵ Boş olarak değerlendirilen gün, gerçekte çalışması önceden yapılmış iş günüdür. Bu nedenle işçinin kıdeminde çalışmış gibi dikkate alınması gerekirken, işçi verilen bu boş günü bir tatil günü olarak kullanma olanağına sahip olduğundan bu sürenin çalışma süresi kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir.²⁶ Dolayısıyla bu dönemde uğranılan kazalar iş kazası olarak değerlendirilemeyecektir.²⁷

Çalışma süresi denkleştirilirken daha kısa çalışılması gereken günlerin, denkleştirme döneminin hangi bölümüne rastlatılması gerektiği yolunda İş Kanunu'nda bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durumda, işçiye tanınması gereken boş zamanın denkleştirme dönemine istenildiği gibi dağıtılması mümkündür. Böylece işçinin önce uzun sonra kısa ya da tam tersi çalışmaları denkleştirme dönemine farklı şekillerde dağıtılabilecektir.²⁸ Yeter ki iki veya dört ay süren yoğunlaştırılmış ve denkleştirilmiş iş haftalarının ortalama çalışma süresi normal haftalık çalışma süresini aşmamış olsun. Aksi halde aşan süreler fazla çalışma sayılacak ve normal ücretin yüzde elli arttırılması suretiyle ödenmesi gerekecektir.²⁹

4857 Sayılı İş Kanunu Madde 66'ya göre aşağıdaki bazı hallerde işçinin işte geçirmediği sürelerde çalışma sürelerinden sayılmıştır.

a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.

b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

²⁴ Demircioğlu, age, 223.

²⁵ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, 163-164.

²⁶ Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, 677.

²⁷ Karacan, age, 44.

²⁸ Günay, **Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma**, 908.

²⁹ Demir, age, 155-156.

c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler. (İşK. md. 74/VI)

f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.

İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.

Denkleştirme süreleri de, diğer çalışma sürelerinde olduğu gibi işçinin şahsına ilişkindir. Denkleştirme dönemi bütün işyerinde, işyerinin bazı bölümlerinde ya da bir bölümünde çalışan bir grup işçi için uygulanabileceği gibi, tek bir işçi için de uygulanabilmektedir. Çünkü denkleştirme dönemi uygulamasının amacı, işverenin, ihtiyaç duyduğu işgücünü, İş Kanunu'nda belirlenen sınırlar çerçevesinde, daha esnek bir şekilde kullanabilmesini sağlamaktır,³⁰ bu ihtiyacın aynı anda tüm işçiler için ortaya çıkması her zaman gerekli değildir.³¹ Denkleştirmenin işyerinde yaratabileceği belirsizliği ortadan kaldırmak için bu sürenin başlangıç ve bitişinin belirlenmesi esası öngörülmüştür. Yönetmelikte, bu belirlemenin işyerinde ilan edilmesine ilişkin bir hükmün de yer alması yararlı olacaktır. Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 5. maddesinin son fıkrasına göre, denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenmelidir. Yoğunlaştırılmış iş haftaları denkleştirme süresinin herhangi bir döneminde mesela başında veya sonunda yer alabilir.³²

³⁰ Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, (İstanbul: Beta Basım Dağıtım, 2006), 308.

³¹ Nurşen Caniklioglu, "4857 Sayılı İş Kanunu'nun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri", Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, (Bodrum: III. Yılında İş Yasası, 2005), 156.

³² Sütçek, *age*, 607.

Denkleştirme uygulamasının, özellikle büyük işyerlerinde yaygın bir uygulama olanağı olan vardiyalı çalışma sistemi³³ ya da bu sistemin işleyebilmesinin işçinin rızasına bağlanmasının prosedür gerektirdiği bunun da işletmelerin iç ve dış rekabet koşullarına uyum sağlamalarında zorluk yaratması nedeniyle³⁴ gerçekleştirilemediği tespit edilmiştir. Kaldı ki vardiya sisteminin olmadığı yerlerde de genel olarak işçiler ve sendikalar denkleştirme uygulamasına sıcak bakmamaktadırlar. Yine büyükşehirlerde işçilerin toplu halde işyerine getirilip götürülmeleri de iş saatlerinin esnekleştirilmesine ilişkin hükümlerin uygulanmasını zorlaştırmaktadır.³⁵

Denkleştirme dönemi uygulaması işçi aleyhine sonuçlar da yaratmaktadır. Örneğin bir işverene yurt dışından bir sipariş geldiğinde normal olarak haftalık 45 saatlik çalışma süresinde iş sonuçlanmazsa işçilerin işi yetiştirme amacıyla çalışacakları fazla sürede fazla çalışma ücreti almaları gerekirken işverenin yeni sisteme göre işçinin çalışmasını denkleştirmeye tabi tutması halinde işçiye fazla çalışma ücreti ödenmeyebilecektir.³⁶ 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen denkleştirme, işçinin bazı haftalarda haftalık çalışma süresinin altında çalıştırılması ya da hiç çalıştırılmaması ile anlam kazanmaktadır.³⁷ Çalışma sürelerine esneklik getiren 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen söz konusu düzenleme AB'nin 2003/88 sayılı direktifiyle de örtüşmektedir. Nitekim söz konusu direktif 24 saatlik bir periyot içerisinde çalışanların en az 11 saat dinlendirilmeleri gerektiğini ifade etmektedir ki, mevzuat da bu yöndedir. Bu itibarla, düzenlemenin bu konuda işçileri koruma açısından yeterli olduğu düşünülebilir.³⁸

2.1.1. Denkleştirmenin Ortaya Çıkışı

2.1.1.1. Dünyada Ortaya Çıkışı

İlkel topluluktan uygar topluma geçiş aşaması, insanların toplayıcı ekonomiden üretici ekonomiye geçişleriyle, bir toplumsal artı üretme gizli işgücüne sahip olmalarından başlayıp, bu toplumsal artıyı ellerine geçiren sınıfların oluşmasına ve

³³ age, 150.

³⁴ Emin Zeytinoğlu, "İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanununa Çeşitli Yansımaları", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, y. 5. s. 10, (2006):197.

³⁵ Caniklioğlu, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri, 150.

³⁶ Zeytinoğlu, age, 197.

³⁷ Şahin Çil, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma", *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, s.3, (2007):70.

³⁸ Ertuğrul Yuvalı, "Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma ve AB Ülkelerindeki Fazla Çalışma Hükümlerine Genel Bir Bakış", *Kamu-İş Dergisi*, c.10, s. 4, (2009):57.

toplumsal artının kararlı bir biçimde sağlanmasını gerçekleştiren bir toplumsal düzeni sürdüren devletin ortaya çıkmasına dek uzanan dönemi kapsamaktadır.³⁹

Nitekim yerleşik hayata geçiş ile birlikte ortak paylaşma terk edilmiştir. Toprağın işlenmeye başlanması üretimin de başladığı anlamına gelir. Bu da artı ürün elde etme olanağı vermiştir. Üretici ekonomiye geçiş ile üretici güçler değişmiştir. Artık toprağı işleyen, topraktan ürün elde eden insanlar vardır. Çalışma ilişkileri bu boyutuyla yön değiştirmiştir. Kölelik düzeni olarak nitelendirilen bu dönem ise kölelerin aşırı derecede sömürülmesi sonucu köle emeği verimsizleşmeye başlamıştır. Böylece, köleciliğe dayanan ekonominin verimsizleşmesi sonucu, köle sahipleri, kölelerini serbest bırakmaya başlamışlardır. Bu serbest bırakma anlayışı koloni sistemini geliştirmiştir. Bu sistemde eskiden köle olanlar, belirli bir hak ve ekonomik bağımsızlığa kavuşmuşlardır. Büyük toprak sahipleri topraklarının küçük parçalara bölerek kolonilere (toprağına bağlı ve toprakla beraber satılabilen yeni köylüler) vermişlerdir. Belli bağımlılık temelinde kendilerine şartlı verilen topraklarda çalışan koloniler, yeni konumlarından dolayı üretime ilgi duymuşlardır. Feodalizmde serflerin öncüleri olan bu koloniler, köleyle hürler arasında küçük üreticilerin yeni sosyal tabakasını oluşturmuşlardır.⁴⁰

Nasıl ki köleci ilişkiler, ilkel topluluğun bağrında ortaya çıkmışsa ilk feodal ilişkiler de kölelik düzeninin bağrında doğmuştur. Kolonileşmenin gelişmesi, köleci üretim biçiminin bunalımını haber veren bir belirtidir.⁴¹ Feodalizmin çözülme aşamasında siyasi planda küçük feodal beylikler büyük krallıklar biçiminde merkezileşmiş ve şehir hayatını canlandıran küçük imalatçı ve tüccarlar da daha sonraki yıllarda burjuva sınıfını oluşturmuştur.

Nitekim denkleştirme, Roma hukukunda “compensatio lucri cum damno” veya “compensatio damni cum lucro” olarak deyimlendirilmektedir. Mukayeseli hukukta “compensatio lucri cum damno” deyimine bu ve benzeri kalıplar altında Corpus Iuris Civilis’de de rastlanmakta ise de, Roma hukukunda genel bir teoriye bağlanmadığı görülmektedir. Anılan terim Pandekt hukukçular tarafından aynen benimsenmiş ve geliştirilerek XIX. yüzyılın hukuk literatüründe denkleştirme kavramı yaygın bir

³⁹ Alâeddin Şenel, *İlkel Topluluktan Uygur Topluma*, (Ankara: Bilim Sanat Yayınları, 1995), 28.

⁴⁰ İbrahim Okçuoğlu, *Türkiye’de Kapitalizmin Gelişmesi-İç, Pazarın Oluşma Süreci*, (İstanbul: Varsoy Yayınları, 1996), 64.

⁴¹ Zubritski Mitropolski Kerov, *İlkel Topluluk, Köleci Toplum, Feodal Toplum*, Çev: Sevim Belli, (Ankara: Sol Yayınları, 2002), 139.

biçimde kullanılmaya başlanmıştır.⁴² Aristoteles'e göre denkleştirici veya düzeltici adalet; hukukî ilişkide taraf olanların eşit muamele görmesini gerektirir. Bu uygulamada kişisel ve sübjektif durumların nazara alınmaması lüzumludur.⁴³

Döneminde sorumluluk hukukunun en önemli eseri sayılan 1885 tarihli “Zur Lehre von dem Interesse” isimli monografide Mommsen zararı, “zarar verici olayın meydana gelmemesindeki menfaat (Interesse)” olarak tanımlamaktaydı. Yazara göre bir malvarlığının belirli bir andaki durumu ile zarar verici olay meydana gelmese idi bulunacağı durum arasındaki fark göz önünde tutulmalıdır. Böyle olunca malvarlığında meydana gelen eksilmenin (=damnum) yanında, zarar verici fiil sonunda ortaya çıkan yararların (=lucrum) da hesaba katılması doğaldır.⁴⁴

Daha ileriki dönemlerde yani endüstri devrimi ile ortaya çıkan ve günümüze kadar gelen kapitalist sistem küçük bir azınlık için söz konusu olanı, çoğunluğun gündemiymiş gibi sunmak, azınlığa çoğunluk muamelesi yapmaktır. Bu bağlamda teknolojik gelişmeyle birlikte ortaya çıkan ve çalışanları olumlu anlamda sarıp sarmalayan değişiklikler, aslında işçi sınıfının ancak küçük bir azınlığı için geçerli olmaktadır.⁴⁵ Özellikle 19'uncu yüzyılın ortalarında ilk olarak İngiltere'de tekstil sektöründe ortaya çıkmış, haftalık çalışma süresi 5,5 günden 5 güne indirilerek, iki gün tatil hakkı sağlanmıştır. İlerleyen süreçte, İkinci Dünya Savaşı yıllarından itibaren endüstri ülkelerinde 3, 4 veya 4,5 günlük sıkıştırılmış çalışma şekillerine rastlanılmıştır. 1940'larda ABD'de, 1947'lerde Avusturalya'da görülen sıkıştırılmış çalışma haftasında 1970'li yıllara kadar pek artış olmamış, ancak 1970'li yıllardan sonra artış kaydedilmiştir. Kara Avrupa'sında pek ilgi görmeyen sıkıştırılmış hafta çalışması ABD'de daha fazla uygulanmıştır.⁴⁶

1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), uluslararası çalışma standartlarının belirlenmesinde önemli bir role sahiptir. ILO'nun esas olarak; sosyal adalet ve evrensel barışın sağlanması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, uluslararası rekabet eşitliğinin sağlanması olmak üzere üç adet amacı vardır. ILO Anayasası'na göre “Herhangi bir ülkenin, emeğin insani koşullarını benimsememesi, kendi ülkelerindeki durumu iyileştirme isteğinde olan diğer ülkeler için bir engel

⁴² Teoman Akünel, “Haksız Fiil Zararlarından Doğan Denkleştirme Sorunu”, İstanbul, (1997): 9'dan aktaran Selim Altınay, “Maddi Zararın Tespitinde Denkleştirme”, *Adalet Dergisi*, s. 37. (2010):165.

⁴³ Adnan Güriz, “Adalet Kavramı”, Edit: Adnan Güriz, (Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu, 1994), 14.

⁴⁴ Akünel, (1997): 9'dan Aktaran Altınay, *age*, 165.

⁴⁵ İlker Belek, *Esnek Üretim Derin Sömürü*, (İstanbul: NK Yayınları, 2004), 9-10.

⁴⁶ Arif Yavuz, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, (İstanbul: Filiz Kitapevi, 1995), 70.

teşkil edecektir.” ILO Anayasası çalışma koşullarıyla ilgili olarak; çalışma sürelerinin düzenlenmesi, günlük ve haftalık azami çalışma sürelerinin belirlenmesi; işçilerin işe alım süreci, işsizlikle mücadele; asgari bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret ve şartların güvence altına alınması; iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğabilecek zararların etkilerinin azaltılması; kadınların, gençlerin ve çocukların korunması; sosyal güvenliğin yaygınlaştırılması; sendikal özgürlüklerin güvence altına alınması; mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesi; göçmen işçilerin haklarının korunması; eşit işe eşit ücret ilkesinin sağlanması konularına hassasiyet göstermiştir. 1919 yılında Washington'da gerçekleştirilen Uluslararası Çalışma Örgütü'nün genel konferansında Örgüt ilk sözleşmesini kabul etmiştir. Türkiye tarafından onaylanmayan 1 sayılı bu ilk sözleşme çalışma süreleriyle ilgilidir ve Sanayi Kuruluşlarında Çalışma Sürelerinin Haftalık Kırk Sekiz, Günlük Sekiz Saatle Sınırlanması hakkında düzenlenmiştir.⁴⁷

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra devletin işçi lehine taraf olmasıyla sosyal ve ekonomik alanda müdahaleci bir süreç başlamıştır. ‘Kapitalizmin altın çağı’ olarak adlandırılan bu dönemde, çalışma süreleri standartlaşmış, üretim şekli ayrıntılı iş bölümüne dayandırılmıştır. İşçi sendikalarının güç kazandığı, kamu yatırımlarının arttığı, standart çalışma ilişkilerinin bulunduğu sosyal güvenlik kurumlarının gerek mevzuat alt yapısında ve gerekse toplumun geniş kesimlerini kapsama alma noktasında ivme kazandığı görülmektedir. İşçi, işveren ve devlet arasında ‘barış ve dengeyi’ simgeleyen bu dönem 1973 yılında petrol fiyatlarının dört misli artmasıyla birlikte sona ermiştir. Krizden çıkmak için yeni bir arayışa girilmiştir. Bilgisayar ile yeni mikro işlemcilerin kullanılmasının yaygınlaşması, teknolojik ilerlemeler, üretim şeklini ve yerini değiştirmiş, standart üretim/ standart süreli çalışma yerine esnek üretim / esnek süreli çalışma başlamıştır. Dünyayı etkileyen 1970’li yıllardaki ekonomik krizle birlikte başlayan esneklik tartışmaları, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasına neden olmuştur.⁴⁸

Nitekim AB ülkeleri 10 yılı aşkın bir süredir gittikçe kronikleşen bir istihdam sorunu yaşamakta ve nüfusları artmadığı halde işsizliğin artmasını önleyememektedirler. Çalışma mevzuatındaki katı düzenlemelerin istihdam üzerindeki yıkıcı etkisini gören

⁴⁷ Kenan Yıldırım, “Uluslararası Düzenlemelerde Fazla Çalışma Ve Ülke Uygulamaları”, **TUİİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, c.23, s.4, (2011):35-36

⁴⁸ Yılmaz Topcuk, “Yoğunlaştırılmış - Denkleştirilmiş Haftalarda Çalışan İşçilerin Sosyal Güvenliği”, http://www.turkhukuksitesi.com/makale_378.htm [15.01.2011].

AB ülkeleri, çözümü, çalışma hayatında esneklikle sağlanan dengede bulmaktadırlar.⁴⁹

Son yıllarda sanayileşmiş ülkelerin çalışma hayatında görülen üretim sürecindeki değişimlerin en önemlisi çalışma sürelerinin esnekleşmesidir. Çalışma sürelerindeki esnekliğin pek çok nedeni vardır. Özellikle, teknolojik gelişmeler ve organizasyon yapısındaki değişikliklere paralel olarak hizmet sektörünün hızla gelişmesi çalışma sürelerinin standarttan uzak esnek bir biçim almasında etkili olmuştur. Küreselleşme ile birlikte ise ABD ve AB esnek çalışma türlerini benimsemişlerdir.⁵⁰

Dünyada farklı ülkelerde farklı türlerde uygulanan esnek çalışma denkleştirmede büyük öneme sahip olmuştur. Aşağıda da görüleceği gibi Türkiye’de bu çalışmalara uyum sağlamak için yeni yasal düzenlemelere gitmiştir.

2.1.1.2. Türkiye’de Ortaya Çıkışı

Batı ülkelerinde olduğu gibi ülkemizde de çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmelerin gerektirdiği böyle bir yaklaşım, özellikle dışa açılmanın yarattığı rekabet şartlarının da zorunlu kıldığı bir olgudur.⁵¹ İş süreleri bakımından İş Hukuku’nun hedefi, uzun olan günlük ve haftalık sürelerinin kısaltılması ve iş süresine bir üst sınır getirilmesi olmuştur. İş sürelerinin kısaltılması düşüncesi her şeyden önce, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması ve iş süreleri bakımından işçinin korunmasına dayanmaktadır.

Çalışma hayatını düzenleyen taraflara yön kazandıran işçi ve işveren ilişkilerini düzenleyen temel yasa İş Kanunu’dur. Çalışma hayatının düzenlenmesi ilk olarak ülkemizde 1936 tarihinde çıkarılan 3008 sayılı Kanun’dur. Bu Kanun değişikliklere uğrasa da, 1967 yılına kadar yürürlüğünü sürdürmüştür. 1961 Anayasası’nın ilk kez sosyal devlet ilkesini benimseyerek çalışanlara grevli, toplu iş sözleşmeli sendikal hakları tanınması ve sosyal içerikli yeni hakların açıkça belirtilmesi ile birçok çoğulcu demokratik kurum ülkemize taşınmıştır. 3008 sayılı İş Kanunu’nun yerine yeni bir İş Kanunu düzenlenmesi ihtiyacı da ortaya çıktığından ikinci İş Kanunu olarak 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu düzenlenmiştir. Bu Kanun’un Anayasa Mahkemesi

⁴⁹ Tuğrul Kudatgobilik, “4857 Sayılı İş Kanunu’nun Çalışma Hayatımıza ve Ekonomimize Muhtemel Etkileri ve İş Kanunu’na Bağlı Olarak Yapılması Gereken Düzenlemeler”, *İşveren Dergisi*, Haziran, (2003) http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=738&id=44 [15.01.2011]

⁵⁰ Pelin Sönmez, “Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm”, *Avrupa Çalışmaları Dergisi*, c.5, n. 3, Ankara, (2006):193

⁵¹ Münir Ekonomi, “Telafi Çalışması”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, c.1, s. 4 (2004):1248

tarafından şekil yönünden iptal edilmesi üzerine, meydana gelen hukuki boşluğu gidermek amacıyla 1971 yılında 931 sayılı Kanun'da ufak tefek değişiklikler yapılarak 25.08.1971'de 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir.⁵²

1475 sayılı Kanun döneminde haftalık çalışma süresinin işgünlerine eşit dağıtılmasının emredici bir biçimde hükme bağlanmış olması, çalışma hayatının ihtiyaçlarına uygun bulunmaması nedeniyle iş hukuku öğretisinde eleştiriliyordu. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesinin 2. fıkrasında, 1. fıkra da yer alan kuralın bir istisnası olarak çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi konusunda Avrupa Birliği'nin 93 / 104 sayılı yönergesine uygun bir hüküm getirilmiştir. Adı geçen fıkra uyarınca "Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak şartı 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". Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 5. maddesinin 1.fıkrasına göre de "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".⁵³

Yeni İş Yasası olarak TBMM'de görüşmelerine 13 Mart 2003'te başlanan ve görüşmeleri 23 Mayıs 2003 tarihinde gece yarısı tamamlanan 4857 sayılı İş Kanunu⁵⁴ yayımlandığı tarihte yürürlüğe girmiş ve çalışma hayatında mevzuat yönünde çok büyük ve köklü değişiklikler getirmiştir.

2.1.2. Denkleştirmenin Hukuki Yapısı

İşçi ve işveren çalışma koşullarını belirlerlerken çalışma süresini hizmet sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde yasal çalışma süresi altında belirleme imkânına sahiptirler.

⁵² Cüneyt Olgaç, "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri ve Denkleştirme Çalışmasındaki Aksaklıklar", E-Yaklaşım, Sayı: 46, 2007, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2007059281.htm> [15.01.2011].

⁵³ Sützek, age, 605.

⁵⁴ "4857 Sayılı İş Kanunu", Resmi Gazete, Sayı: 25134, Tarih: 10.06.2003, <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4857.html> [15.01.2011].

İş Kanunu'na göre denkleştirme uygulamasının esasları şu şekilde sıralanabilir:

- Tarafların anlaşması gerekir,
- Çalışma süresi günde 11 saati aşamaz,
- İki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, 45 saati aşamaz.
- Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

Denkleştirme uygulamasının yapılabilmesi için işçi ve işverenin bu konuda anlaşması önemli bir noktadır. İşveren, yönetim hakkına dayanarak tek yanlı olarak denkleştirme uygulaması yapamaz, çalışanın da denkleştirme uygulaması yapılması için onay vermesi gerekir. İşletme yönetiminden işverenin sorumlu olmasına karşılık, yönetim hakkı iş sözleşmesi ile sınırlıdır. Bu durum, işverenin girişim özgürlüğü ile sözleşmeye bağlılık ilkesi arasında çatışma ortaya çıkarır. Örneğin, işletme gerekleri nedeniyle işveren, çalışma yeri ve çalışma saatleri gibi sözleşmeyle belirlenen çalışma koşullarını değiştirmek isteyebilir ya da ekonomik kriz nedeniyle ücretleri düşürmek isteyebilir. Ancak, iş sözleşmesinde değişiklik anlamına gelen bu önlemler için işçinin onayını almak zorundadır. Buna karşılık işçi, işverenin önerdiği değişikliği kabul etmek zorunda değildir.⁵⁵

Denkleştirme uygulaması için yapılacak bu anlaşmanın şekli konusunda Kanunda herhangi bir hüküm yer almamaktadır. Yönetmeliğe göre bu anlaşmanın yazılı olarak yapılması gerekir (ÇSY m. 5/ I).⁵⁶ Anlaşmanın yazılı yapılması gerektiğine ilişkin bu düzenleme, öğretide farklı şekilde değerlendirilmektedir. Bir görüşe göre, söz konusu düzenleme nedeniyle, denkleştirme dönemi uygulamak isteyen işverenin, işçilerin onayını sözlü olarak alması yeterli değildir. Bu nedenle, bu konuda herhangi bir uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin onayının alındığını ileri süren işveren, bunu ancak yazılı bir belge ile ispatlayabilmelidir.⁵⁷ Başka bir görüşe göre, anlaşmanın

⁵⁵ Murat Demircioğlu, Tankut Centel, **İş Hukuku**, 11. bs. (İstanbul: Beta Yayınları, 2006), 172.

⁵⁶ Öner Eyrenci, **4857 Sayılı İş Yasasında Ücret ve İşin Düzenlenmesi İle İlgili Yeni Düzenlemeler**. Yeni İş Yasası Semineri, (İstanbul: Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını, 2003), 156-157.

⁵⁷ Öner Eyrenci, **Bireysel İş Hukuku**, (İstanbul: Legal Yayınevi, 2005), 199.

yazılı olarak yapılması, şekil bakımından sözleşme özgürlüğünü sınırlandıran bir koşul olduğundan, böyle bir sınırlama Kanunda yer almalıdır.⁵⁸

Uygulamada işe girerken imzalatılan iş sözleşmelerine konulan bir hükümle işçinin onayı alınmaktadır. Çoğu zaman neye imza attığını dahi bilmeyen işçi bu şekilde ağır koşullarda çalıştırılmaya rıza göstermiş olmaktadır. Eğer başlangıçta imzalanan iş sözleşmesinde denkleştirme uygulamasına yönelik bir madde yoksa ve işveren yoğunlaştırılmış çalışma yapılmasını isterse, bu teklifin yapılmasının hemen ardından yazılı olarak verilecek bir cevapla bu çalışmayı kabul etmediği işçi tarafından bildirilebilir. İşveren çalışanın bu nedenle çalışmayı kabul etmemesini sebep göstererek sözleşmeyi haklı nedenle feshedemez. Sözleşmeyi feshetmesi durumunda haksız fesih yapmış olduğu için çalışanın her türlü yasal tazminatı isteme hakkı doğar.⁵⁹ Denkleştirme uygulaması için tarafların anlaşmalarının şekli konusunda varılacak sonuç, denkleştirme dönemi uygulamasının geçerliliğini ve bu dönem içerisinde yapılan çalışmaların hukuki niteliğini etkileyecektir. Yönetmelikte yer alan yazıllık koşulunu geçerlilik koşulu olarak kabul edersek, işçinin yazılı onayı alınmadan uygulanan bir denkleştirme dönemi geçersiz bir uygulama sayılacaktır. İşçinin denkleştirme uygulamasına ilişkin onayı, her denkleştirme dönemi başında ayrıca alınabileceği gibi, iş sözleşmesine veya toplu iş sözleşmesine konulacak bir hükümle de bu koşul sağlanabilir.⁶⁰ Bir görüşe göre, işçi onay vermek koşuluyla, iş yönetmeliğe konulacak bir hükümle de işçinin bu konudaki onayı alınabilir.⁶¹ Toplu iş sözleşmesinin olmadığı işyerlerinde ya da toplu iş sözleşmesinde denkleştirme dönemine ilişkin bir hüküm bulunmadığı durumlarda en fazla iki aylık dönemler itibarıyla denkleştirme süresi kararlaştırılabilir. İki ya da dört aylık sürenin sonu, yoğunlaştırılmış iş haftasının başladığı güne denk gelen iki ya da dört aylık sürenin son günüdür.⁶²

İşçinin onayı sadece denkleştirme dönemi uygulamasının yapılıp yapılmayacağını kararlaştırmak için aranır. İşçinin onayı alındıktan sonra, denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihlerini belirleme yetkisi tek başına işverene aittir (ÇSY m. 5/ son).

⁵⁸ Nurşen Caniklioğlu, “4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi”, **Toprak İşveren**, s. 66, (2005):11.

⁵⁹ Olguç, age, 1.

⁶⁰ Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, 299.

⁶¹ Eyrenci, **Bireysel İş Hukuku**, 199.

⁶² Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, 291.

Denkleştirme dönemi uygulamasının işyerinde meydana getireceği belirsizliği ortadan kaldırması açısından, Yönetmelik ile bu yetkinin işverene tanınması isabetli kabul edilmektedir.⁶³

Denkleştirme uygulamasına ilişkin anlaşmanın biçimi konusunda İş Kanunu'nda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır bu nedenle de tarafların anlaşmaları yazılı ya da sözlü olarak yapılabilmektedir. Bazı durumlarda, taraflar çalışma süresinin işgünlerine paylaştırılması konusunda açık bir düzenleme yapmamış olabilirler. Bu durumda, tarafların hangi konuda anlaşmalarının tespiti problemi ortaya çıkabilir. Bu konuda, açık bir kararlaştırma olmaması halinde, tarafların İş Kanunu'ndaki süre ve düzenleme üzerinden anlaşmaları sonucu çıkabileceği gibi, işçinin çalışmaya başlaması ile o işyerindeki yerleşik düzeni kabul ettiği, tarafların bu konuda anlaşmaları sonucuna da varılabilir. Bu durumda, işçi ile işveren o işyerindeki çalışma düzeni konusunda anlaşmış sayılmaları daha isabetli olacaktır.⁶⁴

Denkleştirme uygulaması konusunda 01.03.2011 yürürlük tarihli Torba Yasa ile bazı değişiklikler yapılmıştır. Yürürlüğe giren torba yasa ile turizm işletme belgeli işyerlerinde dört ay süreyle, yani sezonun tamamı için denkleştirme uygulaması yapılabilecektir. Bilindiği üzere denkleştirme uygulaması en fazla 2 ay süre ile toplu iş sözleşmeleri ile de en fazla 4 ay süre ile yapılabilmektedir. Yürürlüğe giren Torba Yasa ile 4857 sayılı İş Kanunu'nda 2 ay olarak belirlenen denkleştirme süresi sadece turizm sektörü alanında toplu iş sözleşmesi ile belirlenmeden de 4 ay süre ile yapılabilmektedir. Uygulamada 11 saatlik günlük çalışma süresinin genellikle aşıldığı turizm sektöründe fazla çalışma ücreti de çoğu zaman ödenmemektedir. Getirilen yeni hüküm ile turizm alanındaki işverenler için bir anlamda yaptıkları uygulamaya yasal dayanak oluşmuştur. Fakat 4857 sayılı İş Kanunu'nda turizm sezonunda fazla mesaiye ilişkin hiçbir ödeme yapılmadan çalıştırılan işçinin kış sezonunda işten çıkartılması durumunda işvereni yükümlülük altına sokacak herhangi bir yaptırım bulunmamaktadır. Bu nedenle kötü niyetli turizm işletmeleri sezon başında çalıştırmaya başladıkları işçileri sezon sonunda çıkartarak işçileri fazla mesaiye ilişkin hiçbir ödeme yapılmadan çalıştırma yoluna gidecektir. Bu yol ile de turizm sektöründe fazla mesai ücreti tamamen kalkacaktır.

⁶³ Caniklioğlu, 4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi, 9-10.

⁶⁴ Caniklioğlu, 4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi, 9.

4857 sayılı İş Kanunu 1475 sayılı kanundan tamamen farklı olarak işgücü maliyetlerinin düşürülmesine olanak tanıyan çeşitli mekanizmalar getirmiş bulunmaktadır ve bu durum kanun koyucunun açık bir tercihi olarak karşımızda durmaktadır. 4857 sayılı kanun, işgücü maliyetinden tasarruf edilmesini teşvik eden pek çok düzenlemeye yer vermiş bulunmaktadır. Denkleştirme uygulaması ve telafi çalışması buna örnek olarak gösterilebilir.

Denkleştirme süresi yasada yer alan bazı boşluklar nedeniyle kimi durumlarda çalışanların aleyhine olacak şekilde uygulanmaktadır. Konu ile ilgili olarak aşağıda yer alan örnek, denkleştirme esası ile çalıştırılan sigortalıların denkleştirme şartlarının oluşturulmasında nasıl sosyal güvenlikten yoksun kaldıklarını göstermektedir.

Zeya Plastik Ürünleri İmalat Ticaret A.Ş.'de çalışan sigortalıların sipariş yoğunluğu ve siparişlerin sözleşmede belirlenen tarihe yetiştirilmesi için 19.03.2007-24.03.2007 döneminde günlük 11 saat çalıştırılarak toplam 66 saat çalışmanın yapıldığını kabul edelim. Sigortalıların haftalık normal çalışma süresinin 45 saat olduğunu normal günlük çalışma süresinin 7,5 saat olduğunu biliyoruz. Aradaki 21 saatlik fazla çalışmanın iki aylık süre içerisinde denkleştirilmesi gerektiği esastan hareketle işveren sigortalılara siparişin az olduğu ve stoklarla karşılanabilecek seviyede olduğu 16, 17, 18 Nisan 2007 tarihinde izin (serbest zaman) vermiş ve denkleştirme işlemini yapmıştır.

Sigortalılara fazla çalışma döneminde ücretleri 2007 Mart ayındaki ücret bordrolarına yansıtılmıştır. Nisan ayındaki üç günlük denkleştirme süresinde sigortalılar çalışmamışlardır. Dolayısıyla sigortalılar işverence 2007 yılı Mayıs sonunda Sosyal Güvenlik Kurumu'na (devredilen SSK'ya) vereceği prim ve hizmet belgesinde sigortalıların 3 gün eksik bildirilmesi halinde herhangi bir müeyyide veya bu hususa dair ne 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda nede 4857 sayılı İş Kanunu'nda bir düzenleme bulunmamaktadır.⁶⁵

Belirtilen örnekte de görüleceği üzere denkleştirme esastaki çalışmada sigortalılar belli dönemlerde sosyal güvenlik şemsiyesi dışında kalma riski ile karşı karşıyadırlar.

⁶⁵ Cüneyt Olgaç, "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri ve Denkleştirme Çalışmasındaki Aksaklıklar", (2007), <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2007059281.htm> [04.07.2011].

Konu ile ilgili olarak Yargıtay'ın da almış olduğu kararda denkleştirme esasının uygulandığı işyerlerinde hesaplama bu esasa göre yapılmalıdır diye de belirtilmiştir. İşyerinde uygulanan genel çalışma şartlarına göre denkleştirme esasının uygulandığı davacının bu esasa göre çalıştığı dosya içerisinde mevcut işyeri kayıtları ve izin belgelerinden anlaşılmaktadır, karara esas alınan bilirkişi raporunda bu kayıtların ve izin belgelerinin değerlendirilmeden eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm kurulması yerinde görülmemiştir denilerek hesaplamanın denkleştirme esasının uygulanması dikkate alınarak yapılması vurgulanmıştır.(Yargıtay 9.HD. 24.4.2006 gün 2005/31382 E, 2006/10790 K.)⁶⁶

4857 sayılı İş Kanunu'nun daha önce hiç yasal zemini olmayan çalışma şekillerine yasal zemin hazırladığı görülmektedir. Çalışma hayatına “esnek çalışma” olarak giren kavram ile birlikte işverenler işyerinde istihdam ettikleri işçileri işin yoğunluğuna bağlı olarak farklı şekillerde çalıştırabilmektedirler. Bu durumun makro ekonomi piyasalarından emek piyasasında görünürde emek talebini arttırdığını ancak gerçekte gizli görünmeyen işsizliğin ortaya çıkmasına sebep olduğunu ifade edebiliriz.

Çalışma hayatında her ne kadar dual yapıdan bahsedilse de üçlü bir yapının var olduğunu dual yapı olarak belirtilen işçi ve işverenin yanında kamu gücünü kullanan ve uygulamaya yön veren yasal düzenlemelerin uygulanabilirliğini denetleyen bakanlığın da yapı içerisinde yer aldığını söylemeliyiz. Üçlü yapının taraflarından olan işi sağlayan ve işveren olarak bilinen iş sağlayıcıların çalışma mevzuatında işverenlerin yükümlülüklerini tam ve eksiksiz olarak yerine getirebilmeleri için çeşitli enstrümanlarla bilgilendirilmesi önemli bir ihtiyaçtır.

Çalışma hayatında çok eski olmayan denkleştirme esaslı çalışmada verilen örnekte belirtilen ve sigortalıların sosyal güvenlik şemsiyesinin dışında kalabilme riskini ortadan kaldıracak düzenlemelere gidilmesi gerektiği açıktır.⁶⁷

Denkleştirme süresinde işçi, bazı haftalarda günlük en çok çalışma süresi aşılmamak üzere 66 saat çalıştırılacağı için, aynı dönemde işçinin tabi tutulacağı fazla çalışmaların da çok sınırlı tutulması hedef alınmalıdır. Gerçi işçi, denkleştirme süresi içinde bazı haftalar yoğun şekilde çalıştırılırken, diğer bazı haftalarda daha az süreyle çalıştırılacaktır ve bu serbest zamanın da işçi yararına olacağı esnek çalışma

⁶⁶ Cevdet İlhan Günay, *İş Kanunu Şerhi*, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2009),2943.

⁶⁷ Olgaç, age,2.

sürelerinin dayanaklarından biridir. Eğer işveren, işçinin serbest zaman beklentisini de fazla çalışma uygulamasıyla yoğunlaştıracak olursa, esnek çalışma düzeninde denge işçi aleyhine bozulurken, işçinin sağlığı yönünde tehlikenin derecesi artmış olur. Bu nedenle, 4857 sayılı İş Kanunu tasarısına, Avrupa Birliği'nin 93/104 sayılı yönergesi madde 6/2 hükmü dikkate alınarak denkleştirme süresindeki çalışmalara ilişkin olarak "ortalama çalışma süresi, fazla çalışmalar da dahil olmak üzere, haftada 48 saati aşamaz" hükmü getirilmişti. Bu sürele bir denkleştirme süresinde 8x3: 24 saat fazla çalışma yapılabilecek, bu çalışma düzeni ikişer aylık süreler (veya toplu iş sözleşmeleri 3 ay, 4 ay gibi) ile bütün yıl uygulandığında bir yılda 3x52: 156 saat ile sınırlı olarak fazla çalışma uygulanacaktı ve Avrupa Birliği üyelerindeki gelişmelere de olumlu bir yaklaşımdan söz edilebilecekti. Ne var ki, tasarının Türkiye Büyük Millet Meclisi'ndeki görüşmeleri sırasında yukarıda aynen verilen hüküm 63. maddeden çıkarılmış; denkleştirme esasının uygulandığı haller dahil fazla çalışma süresine genel bir sınırlama getirilmek üzere 41. maddenin 8. fıkrasına fazla çalışmanın toplamının bir yılda 270 saatten fazla olamayacağı hükmü getirilmiştir. Bu sınırlama şeklinin, denkleştirme esasına benzer olan "Haftalık İş Günlerine ölinemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü" m.10/3'den aynen alındığı bir gerçektir. Ancak bu düzenlemenin ne genel fazla çalışmalar ve ne de denkleştirme esasının uygulandığı hallere uygun düştüğü söylenebilir. Bu açıdan İş Kanunu madde 41/9 uyarınca çıkarılacak yönetmelikte, fazla çalışma yönünden, yukarıda açıklandığı üzere, yıllık süre sınırlamasıyla yetinilmeyip, esasen en çok çalışma süresiyle bağlılık gösteren sınırlama getirilmesinden başka denkleştirme esasının özelliklerine uygun olarak da sürenin sınırlaması yoluna gidilmesi, tasarının ilk şeklinde olduğu üzere ortalama haftalık çalışma süresine eklenecek 3 saat veya 4 saat gibi bir süre ile sınırlanması ya da denkleştirme süresinde belirli günlerle sınırlanmak üzere en çok 2 veya 3 saat süreyle fazla çalışma uygulanacağına ilişkin hükümler getirilmesi çok isabetli olacaktır.⁶⁸

İşyerinde günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz. Günlük 11 saati aşan çalışmalar denkleştirmede esas alınamaz. Fazla çalışma olarak karşılığı ödenmelidir. Yargıtay da aldığı kararlar ile bu hükmü desteklemiştir.(Yargıtay 9.H.D. 17.10.2005 gün 2005/28735 E, 2005/33738 K.)⁶⁹

⁶⁸ Ekonomi, *age*,9.

⁶⁹ Günay, *age*, 2946.

İş yasasındaki iş sürelerinin düzenlenmesi ile ilgili hükümlerinin 23.11.1993 tarihinde yürürlüğe giren AB'nin 93/104/EG sayılı Direktifine uygun olduğu söylenebilir. Direktife uygun olarak, 24 saat içinde işçiye kesintisiz 12 saatlik bir dinlenme olanağı sağlayacak şekilde günlük çalışma süresinin bir işçi için en fazla ara dinlenmeleri hariç 11 saat olarak belirlenmesi işçilerin sağlıklarının korunması amacını taşımaktadır.⁷⁰ Ancak, AB Direktifinde belirtilen haftalık 48 saatlik çalışma saatinin 4 aylık denkleştirme süresinde oluşabileceği belirtilmiştir. Hatta isteyen üye ülkelerin denkleştirme süresini 12 aya kadar uzatılmasını da öngörmektedir. Böylelikle Tüzüğe göre, denkleştirme süresi 4 ay ile 12 ay arasında değişebilmektedir. 4857 sayılı İş Yasası'nda denkleştirme süresinin 2 ay olması (İş Y. md.63/2) ve her bir işçinin rızasının aranmış olması esneklik uygulamasında zorluk oluşturduğu gerekçesiyle öğretilde eleştirilmektedir.⁷¹

İş Yasası'nda denkleştirme sayısı hususunda bir sınırlamaya gidilmediğinden tarafların anlaşması halinde, her defasında denkleştirmeye gidilebilecektir.

Yoğunlaştırılmış ve denkleştirilmiş çalışma sürelerinin uygulanmasında, ücret ödeme zamanında ve miktarında bir değişiklik olmayacaktır.⁷² Yoğunlaştırılmış çalışma sonrasında 2 ve 4 aylık süreler içinde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması olanağı getirilerek, işverenin “fazla çalışma ücreti” ödemekten kurtulması sağlanmıştır. Bu çalışılmayan günlerin ücretli izin hakkı ile bir bağlantısı söz konusu değildir.

Yargıtay kararlarında da haftalık 45 saatin üzerindeki çalışmaların fazla çalışma olarak kabul edildiğinden bahisle, hesaplamanın aylık fazla çalışma süresi veya günlük çalışma saati üzerinden yapılamayacağı görüşüne yer verilmiştir. Hesaplamanın mutlaka haftalık çalışma saati esas alınarak yapılması gerekmektedir. (Y. 9. HD, 24.5.2004 T,1404 E,12423 K; Y. 9. HD, 6.6.2005 T., 2004/29701 E, 2005/20415 K.)

Ancak denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, kimi haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

⁷⁰ Fevzi Demir, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri, Mercek Dergisi, Yıl:8, Sa:31, Temmuz 2003, s. 115.

⁷¹ Yılmaz Topcuk, “Yoğunlaştırılmış – Denkleştirilmiş Haftalarda Çalışan İşçilerin İş Güvenliği”, http://www.turkhukusitesi.com/makale_378.htm [15.07.2011]

⁷² Çelik, age, 300.

Yargıtay'ın denkleştirme esasına göre çalışmaya dair vermiş olduğu diğer bir karar; işçinin fazla çalışma ve vardiya primi alacağına ilişkin açmış olduğu davada, alacak talebine ilişkin sürenin bir kısmının 1475 sayılı İş Yasası, diğer kısmının ise 4857 sayılı İş Yasası dönemine rastlaması haline ilişkindir. Somut olay değerlendirilerek, 1475 sayılı Yasa dönemi için bu kanun hükümlerinin uygulanması, dolayısıyla 61. madde uyarınca 45 saatlik haftalık çalışma süresinin üst sınır olması nedeniyle 45 saatin üzerinde yapılan çalışmaların fazla çalışma sayılması gerektiği, 4857 sayılı Yasa dönemi için ise, çalışma süresinin ilke olarak haftada en çok 45 saat olduğu ancak 63. madde kapsamında denkleştirme esasının uygulanabileceği göz önüne alınarak, ilk yasa döneminden farklı şekilde, davacının 4857 sayılı dönemindeki çalışması için örtülü bir denkleştirme olduğu sonucuna varılmıştır. (Y. 9. HD, 16.6.2005 T., 10088 E., 22571 K.)⁷³

Sosyal Sigortalar Yasası'nda denkleştirme sürelerine paralel düzenlemeler bulunmamaktadır. SSK çerçevesinde bir ay 30, bir yıl 360 gün olarak hesaplanmaktadır. Denkleştirme süreleri ile iki aylık veya en fazla dört aylık sürede prime esas 30 günlük sürenin aşılması ve daha sonra haftada 45 saatlik sürenin sağlanması açısından bu sürenin altına inilmesi söz konusu olacaktır. SSK'da 30 günlük sürenin aşılması imkânı olmadığı için burada işverenlerin denkleştirme süresince aylık prim ve hizmet belgesini her bir ay için 30 gün üzerinden doldurmaları en makul çözüm olarak görülmektedir.⁷⁴

Yoğunlaştırılmış - denkleştirilmiş çalışma haftalarının uygulanması sonucu; önceki aylara yönelik fazla çalışma yapıldığının ancak denkleştirme süresinin sonunda anlaşılması halinde, önceki aylara ilişkin fazla çalışma ücreti ile ilgili ek aylık prim ve hizmet belgesinin verilmesi ile ilgili, toplu iş sözleşmesi sonucu geriye yönelik ödenen ücretlerde olduğu gibi, bir çözümlemeye gidilmesi gereklidir. Bunun için denkleştirme süresinin bittiği ayı takip eden ayın sonuna kadar önceki aya / aylara yönelik fazla çalışma ücreti ile ilgili ek prim belgesinin Kuruma verilmesi halinde, prim belgesinin geç verildiği gerekçesiyle işverene idari para cezası uygulanmaması ve primler için gecikme zammı uygulanmamasına yönelik yasal düzenlemenin

⁷³ Demircioğlu, age, 232.

⁷⁴ A.Nurhan Süral, **Esnekliğin Sosyal Güvenlik Boyutu**, TİSK İşveren Dergisi, C.43, Sa:4/5/6, Ocak/Şubat/Mart 2005, s.78.

yapılması gereği vardır. Bu aşamada, en azından yönetmelikle – geçici olarak – düzenleme yapılması kaçınılmazdır.⁷⁵

2.2. Türkiye’de Denkleştirme Uygulamaları

2.2.1. Toplu İş Sözleşmeleri ve Denkleştirme

1961 Anayasası’nın kabulünden sonra, çalışma yaşamındaki gelişmeler gözden geçirilerek, 3008 sayılı İş Kanunu’nun kapsamının genişletilmesi ve toplu sözleşme düzenine uyum sağlaması amacıyla yeni bir İş Kanunu hazırlanmış ve 931 sayılı İş Kanunu 1967 yılında yürürlüğe girmiş, ancak Anayasa Mahkemesi’nce bu Kanun’un şekil yönünden iptali üzerine 1475 sayılı İş Kanunu 1971 yılında çıkarılmıştır.⁷⁶ 1961 Anayasası’ndan sonra kabul edilen 1982 Anayasası, 1961 Anayasası gibi sosyal haklara yer vermiş, sendika, toplu sözleşme ve grev haklarını anayasal düzeyde güvence altına almıştır. 1982 Anayasası, 1961 Anayasası’na göre çok daha geniş ama, aynı zamanda kısıtlayıcı etkisi bulunan düzenlemeler getirmiş, toplu iş uyuşmazlıkları sisteminin temel ilkelerini bir Anayasa’da olması gerekenden daha ayrıntılı şekilde belirlemiştir. Anayasaya uygun olarak sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkına ilişkin hükümlere işlerlik kazandıran düzenlemeler, 274 sayılı Sendikalar Kanun’un yerini alan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanun’un yerini alan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu⁷⁷ ile gerçekleştirilmiştir.⁷⁸

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanun’un 3299 sayılı Kanunla değişikliğe uğramadan önceki şekline göre İşletme Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun ilk metninin 3. maddesinde: “*Bir tüzel kişiye veya kamu kurum ve kuruluşuna ait olan aynı iş kolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede işçilerin bir işyerinden diğerine naklinin işletmenin niteliği icabı olduğu hallerde bu işyerinin tümü için ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir*” denilmektedir.⁷⁹ Her iki hüküm birlikte değerlendirildiği takdirde, toplu iş sözleşmesi: işçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren sendikası üyesi olmayan işveren arasında, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hususların düzenlendiği ve tarafların karşılıklı hak ve

⁷⁵ Topcuk, age, 2.

⁷⁶ Çelik, *Sendikalar Açısından Elli Yıllık Gelişme*, 12.

⁷⁷ R.G. 07.05.1983, 18040.

⁷⁸ Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, 321.

⁷⁹ Mehmet Güven, “Mevzuatımızda Sendika, Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Hakları Açısından Memur ve İşçinin Durumu”, (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007), 33.

borçlarının, sözleşmenin uygulanması ve denetimi ile uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yollara ilişkin hükümlerin de yer alabildiği yazılı bir sözleşmedir, şeklinde tanımlanabilir.⁸⁰

Toplu İş Sözleşmesi'nde yer alan hükümler, ferdi bir hizmet akdine de konu olabilecek nitelikte ise, bu hükümler doğrudan doğruya hizmet akdinin muhtevasına ilişkindir. Dolayısıyla bu tür hükümler, TİSGLK'nın 6. maddesi çerçevesinde hizmet akdini normatif bir şekilde etkiler ve işçiye talep hakkı verir. Uygulamada toplu iş sözleşmelerinde rastlanan ve işçiye bireysel olarak talep hakkı veren hükümlere örnek olarak, işyerinde asgari ücret, ücret zamları, fazla çalışma ücreti, prim, ikramiye gibi ödemeler, sosyal yardımlar, izinler ve çalışma sürelerine ilişkin hükümler gösterilebilir.⁸¹

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 7. maddesinde "Toplu iş sözleşmeleri, bir yıldan az ve üç yıldan uzun süreli olamaz. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez." şeklinde katı bir düzenleme söz konusudur. Bu düzenleme taraflara bir serbestiyet tanımamaktadır. Taraflar, ağır ekonomik krizler gibi olumsuz veya işletmenin karında ciddi bir artış gibi olumlu durumlarda, toplu iş sözleşmesini gözden geçirebilmeli, süresini uzatabilmeli veya kısaltabilmelidirler.⁸²

Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. ÇSY'nin 5. maddesinin 1.fıkrasına göre de "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".⁸³ Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir. Sağlık kuralları bakımından günde ancak yedi buçuk saat ve daha az çalışması gereken işler, ÇSGB ile Sağlık Bakanlığı tarafından müştereken hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir denilmektedir.⁸⁴

⁸⁰ Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, (Konya: Seçkin Yayıncılık, 2005), 212.

⁸¹ Fevzi Şahlanan, *Toplu İş Sözleşmesi*, (İstanbul: Acar Matbaacılık, 1992), 14.

⁸² Mehmet Engin Noyan, "Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi", (Doktora Tezi, İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007), 172.

⁸³ Süzek, *age*, 605.

⁸⁴ Noyan, *age*, 189.

1475 sayılı İş Kanunu'na bağlı çıkarılan Fazla Çalışma Tüzüğü'nün 5'inci maddesinde onayın bireysel iş sözleşmeleri ile ya da toplu iş sözleşmeleri ile önceden alınmasına açık hüküm ile izin verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'na bağlı olarak" çıkarılan Fazla Çalışma Yönetmeliği ise, bu açıklıkta bir hüküm getirmemiştir. Ancak onayın her yılbaşında alınması yönündeki hükmü fazla çalışma yapılabilmesinin geçerlilik koşulu olarak görmemek gerekmektedir.⁸⁵

Daha önce de belirtildiği gibi 4857 sayılı İş Kanunu'nda denkleştirme uygulaması *tarafaların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresinin, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtabileceği ve bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz şeklinde tanımlanmış ve toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilceği şeklinde düzenlenmiştir (md. 63/II).*

Kanuna göre, tarafların esas alabileceği denkleştirme dönemi iki ayı geçemez. Günlük 11 saatlik sınır ise işçiyi korumak için getirilmiştir. Günlük 11 saati aşan çalışmalar denkleştirmeye tabi tutulamaz.⁸⁶ 11 saatlik günlük çalışmaya fazla mesai süresi dahil edilmiştir.

Denkleştirme uygulamasının işlerlik kazanması için işçi ve işverenin bu konuda anlaşması gerektiği hususu bu uygulama için kilit noktalardan biridir. Tarafların anlaşmasının şekli konusunda birbirinden farklı görüşler söz konusudur. İşçinin onayı alınmadan yapılan denkleştirme uygulaması geçersiz sayılmaktadır. Toplu iş sözleşmesine bu yönde hüküm konulması halinde, bu düzenlemenin, sadece sendika üyesi işçiler için değil, Sendikalar Kanunu m. 31/ f. III, IV uyarınca "işyerinin çalışma düzenine ilişkin hüküm" olduğundan o işyerinde çalışan ancak toplu iş sözleşmesi ile bağlı olmayan işçiler için de bağlayıcı olduğu öğretide çoğunluk tarafından savunulmaktadır.⁸⁷ Aynı şekilde, Kanun yürürlüğe girmeden önce veya sonra, toplu iş sözleşmesinde, haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit dağıtılmasına ilişkin bir düzenleme yer alıyorsa artık bireysel iş sözleşmeleri ile bunun aksinin kararlaştırılması imkanı yoktur.⁸⁸ Eğer toplu iş sözleşmesinde çıkacak olan yeni İş Kanunu'na atıf yapılmışsa, bu durumda, Kanundaki hükümler toplu iş

⁸⁵ Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, (Ankara: Seçkin Kitabevi, 2008), 282.

⁸⁶ Eyrenci, *Bireysel İş Hukuku*, 199.

⁸⁷ Caniklioglu, *4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi*, 10.

⁸⁸ Polat Soyer, "İş Kanunu Tasarısının Çalışma Süresinde Esneklik Sağlayan Düzenlemeleri", *Yeni İş Yasası Sempozyumu*, (İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 2003), 210.

sözleşmesinin nötr hükümleri olacağından, Kanundaki şekliyle denkleştirme dönemi uygulaması yapılabilecektir.⁸⁹

İşçinin denkleştirme uygulamasına ilişkin onayı, iş sözleşmesine konulacak bir hükümle alınabileceği gibi, işçinin de kabulüyle iç yönetmeliğe ya da toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümle de alınabilir. Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde, işverene, yoğunlaştırılmış iş haftası uygulama yetkisi toplu iş sözleşmesi ile de tanınabilir. Toplu iş sözleşmesinin normatif nitelikteki bu hükmü o sözleşme kapsamındaki işçileri bağlayacağı gibi, bu hüküm aynı zamanda “işyerinin çalışma düzenine ilişkin hüküm” niteliğinde de olduğundan, Sendikalar Kanunu’nun 31. maddesinin 3 ve 4. fıkraları uyarınca, o işyerinde çalışan ancak toplu iş sözleşmesi ile bağlı olmayan işçiler de işverenin toplu iş sözleşmesi hükmüne dayanarak yoğunlaştırılmış iş haftası uygulanması yönündeki talimatına uymakla yükümlüdürler.⁹⁰

Yoğunlaştırılmış iş haftası, toplam haftalık iş süresinin, klasik 5 veya 6 işgününe değil, daha az sayıda (3 veya 4) işgününe sıkıştırılmak suretiyle dağıtılmasını ifade etmektedir. Bu çalışma düzeninde mevcut haftalık çalışma süresi azalmamakta daha az güne yoğunlaştırılmaktadır. Günlük çalışma süreleri eşit olabileceği gibi farklı da olabilmektedir. Yoğunlaştırılmış iş haftasının sıkıştırılan iş günlerine eşit olarak bölünmesinin yanında, günlük iş sürelerinin farklı bir şekilde veya 15 günlük ya da aylık toplam iş süresinin örneğin 10 veya 20 güne toplanması şeklinde çeşitlendirilmektedir. Böylelikle işçi, işlerin yoğun olduğu günlerde/haftalarda fazla çalışma yapmakta, işlerin az olduğu günlerde/haftalarda da daha önceki haftalarda/günlerde fazla çalışması karşısında çalışmamaktadır.⁹¹

Yoğunlaştırılmış ve denkleştirilmiş çalışmanın belirtilen süre içinde yapılması gerektiği gibi sürenin bitiminden öncede daha kısa süreli denkleştirme yapılabilir. Nitekim kanunda tarafların anlaşması ile kararlaştırılan yoğunlaştırılmış ve denkleştirilmiş çalışma haftalarının iki veya dört aylık süre içinde tamamlanması zorunlu kılındığı için bu süre taraf iradeleri ile bile uzatılsa yine de geçersiz sayılır.

⁸⁹ age, 210.

⁹⁰ Eyrenci, 4857 Sayılı İş Kanununda Ücret ve İşin Düzenlenmesi İle İlgili Yeni Düzenlemeler, 152-167.

⁹¹ Yılmaz Topçuk, “Yoğunlaştırılmış ve Denkleştirilmiş Haftalarda Çalışan İşçilerin Sosyal Güvenliği”, <http://www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=800> [15.01.2011].

Denkleştirme süresinin kısaltılması mümkün olmakla beraber, toplu iş sözleşmesi dışında (4 aya kadar) iş sözleşmeleri veya işveren tarafından uzatılması mümkün değildir.⁹²

Hizmet veya toplu iş sözleşmeleri ile onayın alınabileceğinin kabul edilmesi ise, onayın her yıl alınması konusunda bir diğer tartışmayı başlatmıştır. Bu konuda Yargıtay kararları ile de desteklenen ilk görüş, bireysel veya toplu iş sözleşmelerine konulacak hüküm ile onayın önceden alınması halinde dahi bu onayın her yıl yazılı olarak yenilenmesi gerektiği görüşüdür.⁹³ İkinci görüş ise, toplu sözleşme ya da hizmet sözleşmesi ile onayın alınması halinde, Fazla Çalışma Yönetmeliği'nin 9'uncu maddesinin 2'nci fıkrasında yazılı olan onayın her yılbaşında yenilenmesi gerektiği yönündeki düzenlemenin, uygulama alanı bulamayacağını kabul etmektedir. Bu görüşe göre, onayın her yıl yazılı olarak alınacağı hükmü, hizmet sözleşmesinde veya toplu sözleşmeler ile önceden onay alınmaması halleri için geçerli olacaktır.⁹⁴

Denkleştirme uygulaması Türkiye'deki işverenler tarafında da çoğunlukla tercih edilmemektedir. Kuşkusuz bunda uygulamanın Türk çalışma hayatı için henüz yeni olmasının etkisi söz konusudur.

İş kanununun, çalışma saatlerini iki veya dört aya yayılarak "denkleştirmeye" izin veren hükmü, hazır giyim şirketlerinde yaygın olarak kullanılmamaktadır. Kanun, diğer Avrupa ülkelerindeki benzer kanunları izlemesine ve Türkiye'deki işgücüne daha fazla esneklik sağlamaya çalışmasına rağmen, bunun hazır giyim ve tekstil sektöründe uygulanışının, genelde işçilere büyük bir yük getirdiği düşünülmektedir.⁹⁵

İşverenin denkleştirme dönemi uygulayabilmesi için bu hususu Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildirmesi konusunda herhangi bir yükümlülüğü bulunmamaktadır.

⁹² Soyer, "4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler", **4857 Sayılı İş Kanununu Değerlendirme Konferans Notları**, (Ankara:Türk- İş Yayınları, 2004), 189.

⁹³ İlhan Cevdet Günay, "Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, s.6, Haziran, (2007): 13.

⁹⁴ Polat M. Soyer, "Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, s.3, (2004):800.

⁹⁵ Sjef Stoop, "Fazla Mesai ve Aşırı Fazla Mesai", (2005), <http://www.jo.in.org/pub/docs/Bilgilendirme%20yazisi%20no%203%20Fazla%20mesai%20ve%20Asiri%20Fazla%20Mesai-%20OT-briefing%20paper-turkish.pdf> , [16.07.2011].

Avrupa Birliği ülkelerinde çalışanların sağlıklarını ve güvenliklerini tehlikeye düşürmeyecek biçimde haftalık çalışma süresinin kanunlar, idari düzenlemeler, toplu iş sözleşmeleri veya sosyal taraflarca yapılacak antlaşmalar ile belirleneceği öngörülmüştür. Söz konusu durum Avrupa Birliği Çalışma Süreleri Yönerge'sinin 19/1. maddesi ile denkleştirme süresinin toplu iş sözleşmeleri ile 6 aya çıkarılabileceği imkânı tanırken, 19/2. maddesi ile ise objektif sebeplerin varlığıyla, iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri veya sosyal tarafların yapacakları sözleşmelerle 12 aya kadar uzatılabilecektir.⁹⁶

Türkiye'de ise 4857 sayılı yasa ile birlikte çalışma süreleri, eski katı sistemden ayrılarak esnek sisteme doğru kaymıştır. Bu halde, yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir. Ayrıca çalışma süreleri toplu iş sözleşmelerinde hüküm varsa dört aylık denkleştirme süresi içerisinde, günde 11 saat sınırına uyulması kaydıyla haftalara ya da günlere farklı şekillerde dağıtılarak uygulanabilecektir.⁹⁷

Toplu iş sözleşmesine hüküm konulması halinde, bu hüküm sadece sendika üyesi işçiler için değil, Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesi gereğince, paraya ilişkin bir hüküm olmaması nedeniyle o işyerinde çalışan tüm işçiler için bağlayıcı olacaktır.

2.2.2. Sendikalar ve Denkleştirme

30.01.1950 tarih ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu öngörülmek suretiyle iş yargılaması özel mahkemelere bırakılmıştır.⁹⁸ Bu dönemde çıkarılan en önemli yasalar arasında, ülkemizde Sendika Hukuku'nu düzenleyen ilk yasa niteliğinde olan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanunu⁹⁹, 1952 tarih ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu, 1954 yılında çıkartılan 6379 sayılı Deniz İş Kanunu gösterilebilir.¹⁰⁰

Sosyal Devlet ilkesini esas alan 1961 Anayasası, çalışma ilişkileri bakımından yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur.¹⁰¹ Bu dönemde, 15 Temmuz 1963 tarihli 274 sayılı

⁹⁶ Yıldırım, *agm* 42

⁹⁷ Can Şafak, "Üç Vardiya Organizasyonu", http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/3_Vardiya_Organizasyonu.pdf, [15.03.2011]

⁹⁸ Süzek, *age*, 11.

⁹⁹ Öner Eyrenci, *Sendikalar Hukuku*, (İstanbul: Banksis Yayınları, 1984), 26.

¹⁰⁰ Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, 37.

¹⁰¹ Murat Kandemir, "Cumhuriyetin 80.Yılında İş Hukukunun Gelişimi", Diyarbakır, A.Gaffar Okkan Polis Meslek Yüksek Okulu, *Akademik ve Bilimsel Araştırma Dergisi*, s.4, (2004), 51.

“Sendikalar Kanunu”¹⁰² ve 3008 sayılı İş Kanunu’nun birçok hükmünü ve özellikle grev ve lokavt yasağına ilişkin hükümlerini kaldıran 275 sayılı “Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu” çıkarılmış ve daha önce işçilerin sosyal güvenlik haklarının güvence altına alınması amacıyla değişik tarihlerde çıkarılan sigorta kanunları, 17.07.1964 gün ve 506 sayılı “Sosyal Sigortalar Kanunu” ile yeniden düzenlenmiş ve 8 Haziran 1965 tarih ve 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu çıkarılmıştır.¹⁰³

Öte yandan, 1961 Anayasası’nın kabulünden sonra, çalışma yaşamındaki gelişmeler gözden geçirilerek, 3008 sayılı İş Kanunu’nun kapsamının genişletilmesi ve toplu sözleşme düzenine uyum sağlaması amacıyla yeni bir İş Kanunu hazırlanmış ve 931 sayılı İş Kanunu 1967 yılında yürürlüğe girmiş, ancak Anayasa Mahkemesi’nce bu Kanun’un şekil yönünden iptali üzerine 1475 sayılı İş Kanunu 1971 yılında çıkarılmıştır. Ayrıca, Deniz-İş Kanunu yenilenerek 1967 yılında yeni 854 sayılı Deniz-İş Kanunu çıkarılmış, ayrıca 1952 tarihli Basın-İş Kanunu’nda önemli değişiklikler yapılmıştır.¹⁰⁴

İşçilerin sendika kurabileceklerine dair anayasal hüküm 1982 Anayasası’nın 51. maddesinde yer almıştır. Bu anayasa hükmünden başka işçilerin sendikal haklarıyla ilgili olarak 2821 sayılı Sendikalar Kanunu yürürlükte bulunmaktadır. Bu kanun 68 maddeden ibaret olup, altı kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda “Amaç ve Tanımlar”, ikinci kısımda “Üyelik”, üçüncü kısımda “Faaliyetler”, dördüncü kısımda “Gelir ve Giderler”, beşinci kısımda “Denetim ve Müeyyideler” ve altıncı kısımda da “Geçici ve Son Hükümler” alt bölümler ve maddeler halinde açıklanmıştır.

Sendikanın esneklik ile ilgili görüşlerine bakıldığında, esnekliğin işçiler ve işçi sendikaları için zararlı sonuçları olduğu şeklinde bir kanı oluşabilir. Oysa esneklik uygulamasının işverenler için olduğu kadar işçiler için de pek çok faydalı yanlarının olduğunu söylemek mümkündür.

İşçi sendikaları esnekliğe pek sıcak bakmamaktadırlar. Nitekim esneklik ile ilgili bir sendikanın görüşleri şu şekildedir:¹⁰⁵

¹⁰² Nuri Çelik, “Sendikalar Açısından Elli Yıllık Gelişme”, *Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Elli Yılı*, (İstanbul: BASİSEN Yayını, 1988), 91-92.

¹⁰³ Kandemir, age, 55.

¹⁰⁴ Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, 12.

¹⁰⁵ Hacer Ansa, “Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar (Post-Fordizm’de Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?)”, (1999):5, http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_99/1999-3.pdf [15.01.2011]

- Esnekleşme sendikasızlık- örgütsüzlük demektir, aksi yönde hiçbir ipucu tespit edilememektedir.
- Esneklik ile toplu sözleşme düzeni ortadan kaldırılmak istenmektedir.
- Esneklik nedeniyle, mevcut yasa ve toplu sözleşme güvencesi altındaki hakların güvencesi kalmayacaktır.
- Esneklik, çalışanların yüzlerce yıllık çabalarının sonucu olan ILO sözleşmeleri ve diğer uluslararası belgeleri “engel” olarak görmekte ve ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır.
- Sistem çalışanları sosyal güvenceden yoksun bırakacaktır.
- Esneklik, endüstri ilişkilerini yok saymaktadır.
- Yukarıdaki genel özellikleri dikkate alındığında esnekliğin “demokrasi” fikrini de içermediğini söylemek mümkündür.

Esnek çalışma uygulaması ile ilgili olarak sendika görüşleri bu şekilde olsa da bu çalışma tipinin işçilerin ve işverenlerin asla ve asla vazgeçemeyecekleri ve karşısında duramayacakları bir olgu olduğunu belirtmek gerekir. Dolayısıyla, burada gerek işçilere ve gerekse işçi sendikalarına düşen görev, çağımızın bir gerçeği haline gelmiş olan esnekliğe karşı olumlu yaklaşmak, kendilerini eğitmek ve gelecekteki hedeflerini de buna göre çizmek olmalıdır.

Sendikalar denkleştirme uygulamasına istisnai durumlar dışında gidilmemesi gerektiğini düşünmekte aksi takdirde son derece düzensiz çalışma saatlerinin normal uygulama haline gelebileceği kaygısını taşıdıklarını belirtmektedirler.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nın Ankara’da 2005 yılında Jo – In oluşumu ile birlikte düzenlediği seminerde Türk hazır giyim sanayisi için yasal gerekler, uyum durumları ve fırsatları görüşülerek 4857 sayılı İş Kanunu’nun Türk çalışma hayatına getirdiği yeniliklerin altı çizilmiş ve yeni maddelerin işçi ve işveren temsilcilerince nasıl algılandığı üzerinde durulmuştur. İş Kanunu’nun çalışma saatlerini iki veya dört aya yayılması suretiyle “denkleştirmeye” izin veren hükmü, hazır giyim şirketlerinde yaygın olarak kullanılmamaktadır. Kanun, diğer Avrupa ülkelerindeki benzer kanunları izlemesine ve Türkiye’deki işgücüne daha fazla esneklik sağlamaya çalışmasına rağmen, bunun hazır giyim ve tekstil sektöründe uygulanışının, genelde

işçilere büyük bir yük getirdiği düşünülmektedir.¹⁰⁶ İki veya dört aylık denkleştirme süresi sonunda azami çalışma saatlerine ulaşıldığı ve çalışılacak tüm saatlerin bundan sonra fazla mesai kabul edildiği durumlar yaşanması mümkündür. Ayrıca fazla mesai olarak görünen bu saatler daha sonra serbest zamanla telafi edildiğinde, fazla mesai olmaktan çıkabilir. İki aylık dönemin başlangıcında çok sayıda ilave saat çalışmış bir işçi, dönemin sonunda hastalanırsa, hastalık ödemesinin hangi temelde ödeneceği pek açık olmayacaktır. ILO'nun düzenlediği bu seminerde denkleştirme uygulaması ile ilgili sorun olarak dile getirilen diğer bir konu da, çalışılan tüm saatlerin takip edilmesi, kaydedilmesi ve iş müfettişlerinin bunları nasıl kontrol edeceği konusudur.¹⁰⁷ Çalışılan saatlerin doğru şekilde kaydedilmesi denkleştirme dönemi içerisinde fazla çalışma yapılıp yapılmadığını anlamak açısından da dikkat edilmesi gerekli bir unsurdur.

Sendikaların yanı sıra Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun da çalışma sürelerinin düzenlenmesi konusunda dünya çapında yapmış olduğu birçok çalışma bulunmaktadır. ILO bu konuya oldukça önem vermektedir hatta ILO'nun kabul ettiği ilk sözleşme, çalışma sürelerine ilişkindir. 1 sayılı, "Sanayi Kuruluşlarında Çalışma Sürelerinin Günde 8 Saat, Haftada 48 saatle Sınırlandırılması Hakkında Sözleşme", ILO tarafından 13 Haziran 1921 günü yürürlüğe konulmuştur. Bu sözleşme Türkiye tarafından onaylanmamıştır. ILO'nun çeşitli işlerde uygulanmak üzere kabul ettiği sözleşmelerde de çalışma süreleri sınırlandırılmakta ve vardiya çalışmalarına ilişkin özel hükümler yer almaktadır ki bu sözleşmeler de Türkiye tarafından onaylanmamıştır.¹⁰⁸

18 Ekim 1961 tarihinde imzalanan Avrupa Sosyal Şartı, "çalışma süresinin verimlilik artışı ile ilgili etkenlerin izin verdiği ölçüde" tedricen azaltılmasını bir hedef olarak öngörmekte, çocuk, genç ve kadın işçilerin korunmasına ilişkin düzenlemeler de içermektedir.

1980'li yıllardan itibaren Avrupa ülkeleri iş hukuklarında yeni istihdam türleri ile ilgili düzenlemeler yoğunluk kazanırken, aynı eğilim Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Birliği düzenlemelerinde de gözlenmektedir.¹⁰⁹

¹⁰⁶ Stoop, age, 3.

¹⁰⁷ age, 6.

¹⁰⁸ Şafak, age, 2.

¹⁰⁹ Demircioğlu, Engin, age, 14.

Türkiye’de de AB uyum sürecinin bir parçası olarak 2003 yılında yürürlüğe konulan 4857 sayılı İş Kanunu, yürürlükten kaldırdığı 1475 sayılı İş Kanunuyla düzenlenen ve yaklaşık otuz yıllık bir döneme damgasını vuran endüstri ilişkileri sisteminde esaslı bir dönüşüm gerçekleştirdi. 4857 sayılı İş Kanunu, küresel ölçekte giderek yaygınlaşan atipik istihdam biçimlerinin hemen tamamını düzenledi; esnek çalışma uygulamalarının önündeki engelleri kaldırdı. ILO ve AB normları, 4857 sayılı Kanunla düzenlenen esnekliğin sınırlarını belirledi. Bu çerçevede 4857 sayılı İş Kanunu ile çalışma süreleri, iki ve toplu iş sözleşmelerinde hüküm varsa dört aylık denkleştirme süresi içerisinde, günde 11 saat sınırına uyulması kaydıyla haftalara ya da günlere farklı şekillerde dağıtılarak uygulanabilecektir. Bunun yanında, giderek yaygınlaşan kısmi süreli (part-time) çalışma, ödünç işçilik ve diğer esnek istihdam biçimlerinin vardiya düzenine aktarılmasıyla, ikili ve hatta üçlü vardiya düzeninde birbirinden farklı uzunlukta ve çok sayıda vardiya grupları oluşturulabilmektedir. Bu çerçevede üçlü vardiya düzeni, kural olarak esnek çalışma (ve yoğunlaştırılmış iş haftası) uygulamalarına kapalı bir proses olarak kabul edilemez.¹¹⁰ Ancak, Türkiye’de üçlü vardiya düzeni hala çok yaygın biçimde, esas olarak haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan altı işgününe eşit olarak bölünerek uygulandığı bir çalışma düzeni oluşturmaktadır. Bu çalışmada ele alınan modeller de haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölündüğü “klasik” modellerdir. Bu nedenle de denkleştirme uygulaması henüz çok sıklıkla tercih edilmemektedir. MESS’in yaptığı ve aşağıda da sonuçlarının bulunduğu çalışma da bizlere bu yönde veriler sunmaktadır.

2.2.3. MESS’in Denkleştirme Uygulaması Araştırması

Sendikaların esnek çalışma uygulamasına yönelik olarak görüşleri incelendiğinde genel olarak esnek çalışmaya karşı olumsuz bir bakış açısına sahip oldukları sonucu çıkarılabilir. Ancak sendikaların ve Türkiye’de yer alan çalışma hayatı taraflarının esnek çalışma şekilleri ve denkleştirme uygulamasına yönelik görüşlerini yansıtması açısından MESS ‘in 2008 yılında yapmış olduğu araştırma iyi bir kaynak oluşturmaktadır. Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS)’nın Türkiye’de 2008 yılında yapmış olduğu 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alan esneklik hükümlerinin etkin bir biçimde uygulanıp uygulanmadığını ortaya koymak amacıyla hazırlanan “MESS Üyelerinde Çalışma Süreleri” adlı araştırmayla çalışma sürelerinde esneklik

¹¹⁰ age,7.

hükümlerinin uygulanma durumu incelenmiştir. Günümüzde çalışma sürelerinde esneklik düzenlemeleri işletmelerin ve ulusal ekonomilerin rekabet edilebilirliğini artırmak için kullanılmakta ve işsizlikle mücadelenin en önemli aracı olarak değerlendirilmektedir. Çalışma sürelerinde esneklik düzenlemelerinin rekabet edilebilirliğin artırılması ve işsizlikle mücadele konularında olumlu etkiler doğurabilmesi için söz konusu hükümlerin uygulanabilirliği gerekmektedir. Araştırma sonuçları, mevzuatımızdaki esneklik hükümlerinin AB normlarının altında kaldığını, sanayinin ihtiyacını gidermediğini ve gerekli esnekliği sağlamakta yetersiz olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre, MESS üyesi işyerlerinin yüzde 97,8’inde haftalık normal çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine eşit dağıtılmaktadır. Denkleştirme uygulaması yapılan MESS üyesi işyerlerinin oranı ise sadece yüzde 20,1’dir. Araştırmaya göre, Türkiye’de çalışma sürelerinde esnekliğin uygulanmamasının en önemli nedeni, esneklik kavramı konusunda farkındalık düzeyinin düşük olmasıdır.¹¹¹

Tablo 1: MESS Üyesi İşyerlerinde Denkleştirme Uygulaması

DENKLEŞTİRME	İŞYERİ SAYISI	%
Yapılıyor	28	20,1
Yapılmıyor	111	79,9
Toplam	139	100

Kaynak: MESS, **MESS Üyelerinde Çalışma Süreleri**, (İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, 2008), 9.

“MESS Üyelerinde Çalışma Süreleri” araştırması ile Ocak 2008 itibarıyla MESS üyesi işyerlerinde çalışanların iş sözleşmesi türünü, işçi grupları ve eğitim durumlarına göre dağılımlarını, atipik çalışma biçimlerini ve bu çalışma biçimini tercih etme nedenlerini, çalışma sürelerinde esneklik hükümlerinin uygulanma durumunu ve uygulanma nedenlerini, çalışma sürelerini, denkleştirme, telafi ve kısa çalışma yöntemlerinin uygulanma durumunu, Türkiye’de çalışma sürelerinde esnekliğin uygulanmama nedenlerini ve uygulanabilmesi için alınması gereken tedbirleri içeren bilgiler elde edilmiştir.

Araştırmanın ana sonuçları aşağıda sunulmuştur:

¹¹¹ MESS, **MESS Üyelerinde Çalışma Süreleri**, (İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, 2008), 1.

- Ankete cevap veren 139 MESS üyesi işyerinde Ocak 2008 tarihi itibariyle 108.035 kişi çalışmaktadır. Ankete cevap veren MESS üyesi işyerlerinin yüzde 52,5'i İstanbul bölgesindedir.
- Ankete cevap veren MESS üyesi işyerlerinin yüzde 77'si büyük ölçeklidir.
- Ocak 2008 tarihi itibariyle MESS üyesi işyerlerinde çalışanların yüzde 92,7'si belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılmaktadır. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun yayımlandığı 2003 yılından bu yana belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların sayısında artış olmuş, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların, çağrı üzerine çalışanların ve geçici iş sözleşmesi ile çalışanların sayısı aynı kalmıştır.
- Ocak 2008 tarihi itibariyle MESS üyesi işyerlerinde çalışanların yüzde 54,9'u genel lise ya da meslek lisesi mezunudur.
- MESS üyesi işyerlerinde kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, geçici iş sözleşmesi ile çalışma gibi atipik çalışma biçimlerinin en önemli tercih edilme nedeni yüzde 52 oranıyla "belli bir işin ya da projenin tamamlanmasıdır.
- MESS üyesi işyerlerinin yüzde 54'ünde çalışma sürelerinde esneklik hükümleri uygulanmaktadır. Esneklik hükümlerinin uygulandığı MESS üyesi işyerlerinde yüzde 90,7 oranıyla gerçekleştirilen en önemli uygulama ise şartları oluştuğunda telafi çalışması yapılmasıdır.
- MESS üyesi işyerlerinde esnek çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin en önemli uygulanma nedeni maliyetlerin azaltılmasıdır.
- Ankete cevap veren MESS üyesi işyerlerinin yüzde 98,6'sında haftalık normal çalışma süresi 45 saattir ve yüzde 97,8'inde haftanın çalışılan günlerine eşit olarak dağıtılmaktadır.
- Denkleştirme uygulaması MESS üyesi işyerlerinin yalnızca yüzde 20,1'inde uygulanmaktadır. Denkleştirme uygulaması yapılan MESS üyesi işyerlerinin yüzde 60,7'sinde iki aylık denkleştirme süresi uygulanmaktadır.
- MESS üyesi işyerlerinin yüzde 51,4'üne göre çalışma sürelerinde esneklik uygulamalarının en olumlu etkileri önümüzdeki yıllarda verimlilik üzerinde görülecektir.
- Telafi çalışması MESS üyesi işyerlerinin yüzde 48,9'unda yapılmaktadır.

- MESS üyesi işyerlerinin yüzde 97,1'inde kısa çalışma uygulaması yapılmamaktadır.
- Ankete cevap veren MESS üyesi işyerlerine göre, Türkiye'de çalışma sürelerinde esneklik hükümlerinin uygulanmamasının en önemli nedeni "esneklik kavramının anlamı, avantaj ve dezavantajları konusunda bilgi ve farkındalık düzeyinin düşük olmasıdır.
- MESS üyesi işyerlerinin yüzde 52,1'i Türkiye'de esneklik hükümlerinin uygulanması için alınması gereken en önemli tedbirin "esneklik kavramıyla ilgili bilgi ve farkındalık düzeyinin artırılması" olduğu görüşündedir.

2.3. Denkleştirme Dönemi Kapsamındaki Ücret Hesaplamaları

Çalışma süresi, işçinin çalıştığı işte geçirdiği süre olarak tanımlanan zaman dilimini ve işverenin işçinin emeğinden yararlandığı, işçinin de hizmet sözleşmesiyle üstlendiği görevi yerine getirdiği süreyi ifade eder.¹¹² Çalışılacak iş saatlerinin haftanın belli bir veya birkaç işgünü üzerinde yoğunlaşmasına ya da çalışma açığının zaman içinde denkleştirilmesine ilişkin bir esnekliği gerçekleştirecek esnek çalışma süresi düzenlemelerinin kabulü zorunludur.¹¹³

4857 sayılı Kanun çalışma sürelerine ilişkin esnekliği içeren düzenlemeler getirmiştir. Haftalık çalışma sürelerinin iş günlerine dağıtılması, fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma, telafi çalışması ve kısa çalışma esneklik içeren düzenlemelerdir. Yoğunlaştırılmış ve denkleştirilmiş iş haftaları ise İş Kanunu'nda esnekliğe ilişkin köklü değişiklikler olarak görülmektedir.

İş Kanunu'nun 32. maddesinde ücret, "genel anlamda bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır" şeklinde tanımlanmıştır (f.1). Fazla çalışma ücreti de İş Kanunu'nda ücret başlığı altında üçüncü bölümde düzenlenmiştir. Öğretide ücret, kapsamına göre, dar ve geniş anlamda ele alınmaktadır. İş Kanunu'nda, görülen işin karşılığı olarak genel anlamda tanımlanan ücret, dar anlamda ücret olup, uygulamada bu ücret için, "çıplak ücret", "temel ücret", "giydirilmemiş ücret", "asıl ücret" de kullanılmaktadır.¹¹⁴ Doğrudan bir işin karşılığı olmamakla birlikte, sosyal devlet ilkesinin gereği olarak

¹¹² Metin Kutsal, *Ekonomi Ansiklopedisi*, c. 1, İstanbul, (1984):250.

¹¹³ Tankut Centel, "İş Güvencesi ve Dünya Uygulamaları Çerçevesinde Türk Çalışma Yaşamında Esneklik Gereksinimi", *İşveren Dergisi*, c. 40, s. 6, Mart, (2002):28.

¹¹⁴ Münir Ekonomi, *İş Hukuku C. I, Ferdi İş Hukuku*, (İstanbul, 1987):130.

ödenen, ücret niteliğinde ödemeler de vardır. “Sosyal Ücret” olarak nitelendirilen bu ödemeler¹¹⁵, hafta tatili ücreti gibi, çalışılmadığı halde ödenen ücretler ve çocuk ve aile paraları ile ikramiye, prim, yemek, yakacak ve giyim gibi yardımlarla birlikte ücret eklerini oluşturur. Dar anlamda ücretin ücret ekleri ile oluşturduğu bütün, “geniş anlamda (giydirilmiş) ücret”tir.¹¹⁶ Fazla çalışma ücreti hukuki nitelik itibariyle, temel ücret gibi, görülen bir işin karşılığı olmakla birlikte, İş Kanunu’nda ücret esas alınarak yapılan hesaplamalarda ücret eki olarak değerlendirilir. Ücret ile ilgili olarak yapılan diğer bir ayırım, net ücret, brüt ücret ayırımıdır. Ücretin, vergi, sigorta primi gibi yasal kesintiler yapılmadan hesaplanan tutarına “brüt ücret”; bu kesintiler yapıldıktan sonra işçinin eline geçen tutara “net ücret” denir.

İş Kanunu’nda, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe işçilik haklarının hesaplanmasında kural olarak çıplak ücret esas alınır.¹¹⁷ Nitekim İş Kanunu’nda, hesaplanmasında giydirilmiş ücretin esas alınacağı durumlar farklı maddelerde sayma suretiyle belirtilmiştir. Bunlar, ihbar, kıdem ve kötüniet tazminatı ile fesih bildirim süresine ait ücretin peşin olarak ödenmesi gereken durumlardır (İşK m. 17/ son, 1475 sayılı Kanun m. 14/ XI). Bu durumlar hariç, ücret veya ücret zammı olarak veya ücret ölçüt alınarak yapılacak bir ödemenin hesabında çıplak ücret esas alınır.

Fazla çalışma ücretinin hesabında esas alınacak ücret konusunda İş Kanunu’nda açıklık yoktur. Yukarıdaki açıklamalar dikkate alınırsa, İş Kanunu’nda belirtilen, hesaplanmasında giydirilmiş ücretin kullanıldığı durumlar arasında yer almadığından, fazla çalışma ücretinin çıplak ücret üzerinden hesaplanması gerektiği sonucuna ulaşılır. Bununla birlikte, İş Kanunu’nun çıplak ücrete göre ödeme yapılmasını öngördüğü hallerde (hafta tatili, genel tatil, yıllık izin ücretleri) olduğu gibi, fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında da, sözleşme ile ücret eklerinin tümü veya bir bölümünün eklenmesi, işçi yararına sonuç doğuracağı için mümkündür. Yargıtay da fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında çıplak ücretin esas alınması gerektiği görüşündedir.¹¹⁸

¹¹⁵ Hamdi Mollamahmutoğlu, “4857 Sayılı İş Kanunu’nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler”, **Kamu-İş**, c.7, s. 4, (2004):370.

¹¹⁶ **age**, 371.

¹¹⁷ Süzek, **age**, 28.

¹¹⁸ Mustafa Çenberci, **İş Kanunu Şerhi**, (Ankara:1986), 668.

Maktu ücret, haftalık çalışma süresinin üzerinde çalışılan dönemde olduğu gibi, haftalık çalışma süresinin altında çalışılan dönemde de aynı şekilde ödenmeye devam edecektir. Buna karşılık, ücretin belirli bir meblağ olarak değil de, saat ücreti üzerinden kararlaştırılması halinde işçiye ödenmesi gereken ücretin tespitinde zorluklarla karşılaşmak mümkündür. Böyle bir durumda, işçinin o hafta fiilen ne kadar çalıştığı dikkate alınmaksızın, normal haftalık çalışma süresinin, kararlaştırılan saat ücreti ile çarpımı sonucu bulunacak miktarın işçiye ödenmesi, aynı şekilde, azaltılmış çalışma haftası için de aynı işlemin yapılması gerekir. Ancak, denkleştirme döneminde işçinin çalışma süresinin normal çalışma süresini aşması halinde, artık fazla saatlerle çalışmaya ilişkin esaslar da dikkate alınarak hesap yapılmalı ve işçiye buna göre ücret ödenmelidir.¹¹⁹

İşçinin iş sözleşmesinin denkleştirme dönemi sona ermeden feshedilmesi ya da belirli süreli iş sözleşmesinin bu süre içinde sona ermesi halinde, yoğunlaştırılmış çalışma haftalarında yaptığı çalışmalarının ücretinin işçiye hangi esasa göre ödeneceği meselesi ortaya çıkabilecektir. Buna benzer örnekler ile karşılaşıldığında işçinin daha önceki haftalardaki çalışması fazla çalışma ya da fazla saatlerle çalışma esaslarına göre ödenmelidir. Yani, işçi haftalık 45 saatlik süreyi aşan çalışması karşılığında fazla çalışma ücretine hak kazanacaktır.¹²⁰

Fazla çalışma ücretinin fazla çalışmanın yapıldığı tarihteki ücret üzerinden hesaplanması gerekir. Denkleştirme döneminin uygulandığı durumlarda, işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı, yapmışsa ne kadar fazla çalıştığının tespiti ancak dönem sonunda mümkün olduğundan, dönem içerisinde ücrette değişiklik meydana gelse bile, bu fazla çalışmaların karşılığı dönem sonundaki ücret üzerinden ödenmelidir.¹²¹

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçinin isteği üzerine, bu çalışmalar karşılığını işçinin zamlı ücret olarak almak yerine serbest zaman olarak da kullanabileceği İş Kanunu'nda açıkça belirtilmiştir. Buna göre, işçi, fazla çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 30 dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 15 dakikayı serbest zaman olarak kullanabilecektir. İşçi hak ettiği serbest zamanı, 6 ay zarfında ve çalışma süreleri içerisinde ve ücretinde herhangi bir kesinti olmadan kullanabilir. Serbest zaman tamamen işçinin isteğine bağlıdır. İşveren tek

¹¹⁹ Caniklioğlu, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri, 162.

¹²⁰ Eyrenci, 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, 43.

¹²¹ Ömer Ekmekçi, Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor Semineri, (İzmir: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 3 Temmuz 2003), 46.

başına buna karar veremez, işçiye serbest zaman teklifinde bulunamaz çünkü genel kabul iş hayatında işçiye fazla çalışmaları karşılığında zamlı ücret ödemektir. İşçi de serbest zaman isteğini yazılı olarak yapmalıdır.¹²²

Fazla çalışma ile ilgili Yargıtay'ın 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinin ardından verdiği iki örnek karar aşağıda aktarılmaktadır:

Haftanın ilk 5 günü 8.00–17.30 saatleri arasında, cumartesi günü ise 13.30'a kadar çalışıldığına göre, haftanın ilk beş günü günde bir saat ara dinlenmesi çıkarıldıktan sonra hesaplanan tüm süreden yasal 45 saatlik çalışma süresi çıkarıldığında kalan süre haftalık fazla çalışma süresi olarak kabul edilmelidir. (Yargıtay 9. HD. 04/07/2005, E.2004/33935, K.2005/23521)

Taraflar arasında (...) haftada 5 gün ve 45 saat üzerinden mesai yapılması kararlaştırılmıştır. Dairemizin uygulaması ve düzenlenen hükme rağmen günlük 9 saatin üzerinden hesaplama yapılarak aşan kısmın fazla mesai kabul edilmesi hatalıdır. Mahkemece davacının haftalık mesaisi esas alınarak bu çalışma süresini geçen çalışma fazla çalışma kabul edilmelidir. (Yargıtay 9. HD. 19.01.2004, E.2003/23908, K.2004/7)¹²³

¹²² Cüneyt Olgaç, "4857 sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri ve Denkleştirme Çalışmasındaki Aksaklıklar" (2007: Mayıs) <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2007059281.htm> [01.07.2011]

¹²³ Can Şafak, **Çalışma Süreleri Kılavuzu Ara Dinlenmeleri, Fazla Çalışma, Hafta Tatili, Genel Tatiller ve Yıllık Ücretli İzin Uygulamaları**, (İstanbul: Birleşik Metal İşleri Sendikası, 2008), 14.

3. ÇALIŞMA SÜRELERİ VE DENKLEŞTİRME

3.1. Çalışma Süresinin Sınırlandırılmasının Sebepleri

Günümüzde yaşanan hızlı teknolojik gelişmelerin doğal sonucu olarak çalışma sürelerinin düzenlenmesini, salt çalışma sürelerinin sınırlandırılması sorununa indirgemek mümkün görünmemektedir. Çalışma yaşamındaki ilişkilerin giderek karmaşıklaşması, çalışma sürelerinin her zaman algılandığından daha farklı yorumlanmasını zorunlu kılmaktadır.¹²⁴ Nitekim çalışan kişilerin dinlenmeye ihtiyaçları vardır. Bu dinlenmeler günlük çalışma içinde yemek, içmek, uyumak vb. gibi bir takım fizyolojik ihtiyaçları gidermek için kuşkusuz gereklidir. Böylece çalışanların, çalışacakları sürelerinin sınırlandırılmasını gerektiren ve işçileri de kapsayan sebepler, her şeyden önce fizyolojiktir.¹²⁵

Çalışma sürelerinin belirli saatlerle sınırlanması yanında işçilerin çalışma esnasında yemek, içmek gibi doğal ihtiyaçlarını giderebilmesi ve uzun süre çalışmadan kaynaklanan yorgunluğun, dikkat dağılmasının engellenebilmesi amacına yönelik olarak ara dinlenmesi verilmesi zorunlu bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmıştır.¹²⁶ Öte yandan çalışan kişinin, bu arada emeği ile geçinen işçinin dinlendirilmeden çalıştırılması kendi sağlığı yönünden sakıncalar doğurduğu gibi, giderek toplum için de zararlı sonuçları beraberinde getirecektir. Bu bakımdan da çalışma süresinin sınırlandırılması ya da azaltılmasına ihtiyaç bulunduğu gibi, aynı şekilde işçinin ailevi, dini ve kültürel vecibelerini sağlaması için de kendisine boş zamanların verilmesi zorunludur.¹²⁷

¹²⁴ Kemal Özcan, “4857 Sayılı İş Kanununda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi”, (Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006), 1.

¹²⁵ Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, (İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, 1998), 465.

¹²⁶ Yasin Ulusoy, “4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Ara Dinlenmesi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 7, Özel Sayı, (2005): 384.

¹²⁷ Narmanlıoğlu, *age*, 466.

İşçi iş sözleşmesindeki iş görme borcunu yerine getirecek, aynı zamanda iş gücünü yitirmemek için günlük çalışma süresinin sonunda ve hafta tatilinde uyuyacak, dinlenecek, yaşamsal ihtiyaçlarını giderecek, sosyal yaşamlarını devam ettirecek, ailesi ve sosyal çevresi ile ilgilenecektir. Bu sürelerin her ferde olduğu gibi işçiye de tanınması, sadece kişiler değil toplumların sağlıklı gelişebilmesi için de hayati önem taşımaktadır. Çalışma süreleri, üretim ile millî gelire yapılan katkı nedeniyle makro ekonomi politikaları ile de doğrudan ilgilidir. Çünkü işveren; üretimde ortaya çıkacak işgücü ihtiyacını ya mevcut yetişmiş nitelikli işgücüne fazla çalışma yaptırarak ya da yeni iş gücü istihdam ederek kapatacaktır. Yasa koyucu, elindeki mevcut kaynaklara göre en uygun hareket tarzını uygulayacaktır. Bu sebeplerden dolayı çalışma sürelerinin sınırlanması işçinin sağlığının korunması ile yakından ilgilidir.¹²⁸

3.2. Çalışma Süresi ve Esnek Çalışma

Çalışma süresi, işçinin çalışsın ya da çalışmasın işgücünü işverenin emrine sunduğu sürelerin, kanunda çalışma süresinden sayılan sürelerin, toplamından oluşur. Yani işçi işbaşında çalışarak geçirdiği süreler yanında, çalışmadığı, işbaşında ve hatta işyerinde bulunmadığı kimi sürelerde de çalışmış kabul edilir ve bu sürelerde de ücrete hak kazanır.¹²⁹ Çalışma süresinden bahsedildiğinde, iş amacıyla işyerinde geçirilen bütün süreler ve/veya karşılığı ödenen bütün süreler anlaşılmaktadır. Bu bakımdan çalışma süresine, çalışılmış gibi kabul edilen farazi çalışma süreleri de dâhildir. Nitekim çalışma süresi, fiilen çalışılan sürenin yanısıra emzirme süresini, işçinin işveren tarafından işyerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmesi halinde yolda geçen süreleri, işçinin işyerinde çalıştırılmaksızın her an iş görmeye hazır halde çıkacak işi beklemede geçirdiği süreleri de kapsamaktadır.¹³⁰

Çalışma sürelerinin İş Kanunu madde 63'deki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir. Buna karşılık, İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 3. maddesine göre çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanunu'nun 66.maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma

¹²⁸ İlyas Topçuoğlu, **4857 Sayılı İş Kanunu İşığında Türk Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma**, (Ankara: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, 2009), 5.

¹²⁹ Can Şafak, **Çalışma Süreleri Kılavuzu**, (Ankara: Birleşik Metal - İş Sendikası, 2007), 7.

¹³⁰ Ebru Yeşim Sargıcı, "Avrupa Birliği Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi", (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006), 52-53.

süresinden sayılır.¹³¹ Fakat İş Kanunu'nun 66.maddesi ve adı geçen Yönetmeliğin 3. maddesi gereğince işçinin işinde fiilen çalışarak geçirdiği sürelerin dışında kalan "çalışma süresinden sayılan haller" diğer deyişle farazi çalışma süreleri de iş süresinden sayılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesinde de haftalık çalışma süresi kırkbeş saat olarak belirlenmiştir. İş Kanunu'nda haftalık çalışma süresinin 45 saat olarak belirlenmesi ve bu süreyi aşan çalışmaların fazla çalışma olarak adlandırılması nedeniyle sözleşmelerle çalışma sürelerinin haftalık 45 saatin altında belirlenmemesinin dayatıldığı yönünde eleştiriler bulunmaktadır.¹³² Kanun, günlük veya haftalık çalışma sürelerinin daha aşağıya indirilmesi halinde, işçinin ücretinden eksiltme yapılamayacağını hükme bağlamaktadır (İş K. 62). Uygulamada bazı iş yerlerinde 43, hatta 40 saat gibi daha az haftalık çalışma süresinin düzenlendiği görülmektedir. İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 11. maddesi uyarınca "*Çalışma süreleri ile ilgili olarak öngörülen sınırlamalar, işyerleri ya da yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir*". Gerçekten, iş mevzuatında çalışma sürelerine getirilen sınırlamalar şahsi olarak işçileri korumak içindir. Buna karşılık, işyerleri için böyle bir sınırlama söz konusu olmayıp, postalar halinde işçilerin çalıştırılması yoluyla işyerinde haftanın her günü 24 saat çalışmak mümkündür.¹³³ Ancak, aynı işverenin farklı işyerlerinde veya işlerinde veya farklı işverenlerin yanında çalışma halinde işçinin toplam çalışma süresi kanuni azami çalışma süresinin üzerinde olamaz.¹³⁴

Diğer taraftan iş sürelerinin esnekleştirilmesi konusu son yıllarda giderek artan bir önem kazanmıştır. Esnek iş süreleri zamanımızın bir buluşu değildir. Esnek çalışmanın en eski ve yaygın biçimde uygulanan şekli olan vardiyalı çalışma yüzyıldan fazla bir süredir bilinmektedir. İşçinin kişisel çalışma süresi her ne kadar işyeri süresi içinde ise de, bunlar birbiriyle aynı değildir. Esnek çalışma, işçilerin değişik çalışma süresinin eşit olmasını ifade etmektedir. İş sürelerinin kısaltılması da, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi demek değildir. Örneğin, çalışma sürelerinin veya genel tatil günlerinin artırılması iş süresinin esnek olmayan bir şekilde kısaltılması olayıdır. İşyeri çalışma süresi ile kişisel çalışma süresinin ayrılması

¹³¹ Erol Güner, "İşçinin Günlük Çalışmasının 11 Saati, Gece Çalışma Süresinin 7,5 Saati Aşması Fazla Çalışma Mıdır?", *Mali Çözüm Dergisi*, Kasım-Aralık Sayısı, (2010):280.

¹³² Topçuoğlu, age, 7.

¹³³ Sarper Süzek, *İş Hukuku*, (İstanbul: Beta Yayınları, 2006), 604.

¹³⁴ Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, 674.

devamlı veya en azından uzun bir süre için geçerli olmalıdır.¹³⁵ Batı’da teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmeler sonucu çalışma sürelerinin uygulanmasında esneklik sağlanması ihtiyacı doğmuştur. Bu amaca uygun olarak Batı ülkelerinde bu konuda yoğunlaştırılmış iş haftası, çalışılmayan zamanın telafisi, kısa süreli çalışma, fazla çalışma karşılığının zamlı ücret yerine serbest zaman olarak verilmesi gibi uygulama biçimleri ortaya çıkmıştır.¹³⁶

Türk İş Hukuku 1475 Sayılı İş Kanunu’nun değiştirilmesi ile esnek çalışmaya ilişkin düzenlemelerin çoğunu kabul etmiştir. 1475 sayılı eski İş Kanunu’nun sistematığına bağlı kalınarak yeni İş Kanunu’nun esasını; temel kavramların yer aldığı genel hükümler: iş sözleşmesi, türleri ve feshi, ücret ile ilgili düzenlemeler: işin düzenlenmesi: iş sağlığı ve güvenliği: iş ve işçi bulma; çalışma hayatının denetimi ve teftişi ile idari ceza hükümleri oluşturmaktadır. Belirtilen sistematik içinde eski İş Kanunu’nun birçok hükmü muhafaza edilse de yeni kanunu biçimlendiren dinamiklere bağlı olarak daha önce mevzuatımızda yer almayan birçok düzenleme getirilmiştir.¹³⁷

1475 sayılı İş Kanunu’nun çalışma sürelerine ilişkin hükümleri sıkı ve katı düzenlemeler şeklindeydi. Her geçen gün ihtiyacı karşılayamaz hale gelen bu düzenlemelerde köklü değişikliklere gidilmesinin ve esneklik sağlanmasının yararlı olacağı görüşü yaygınlık kazanmıştı. 4857 sayılı İş Kanunu esneklik ihtiyacını büyük ölçüde karşılamıştır.¹³⁸

3.3. Çalışma Sürelerinin İş Günlerine Bölünmesi ve Denkleştirme

3.3.1. Çalışma Sürelerinin İş Günlerine Bölünmesi

Bilindiği gibi 4857 sayılı Kânun’a göre, taraflarca aksi kararlaştırılmamışsa haftalık çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmelidir (m.63/1). Görüldüğü gibi, bu konuda 1475 sayılı Kanun’daki genel esas korunmuş, ancak 1475 sayılı Kanun’dan farklı olarak taraflarca bunun aksinin kararlaştırılabilmesi olanağı sağlanmıştır. Dolayısıyla, bu hükme dayanarak, taraflar, haftalık çalışma süresini,

¹³⁵ Güler Yılmaz, “Küreselleşme ve Küreselleşmenin Kadınların Çalışma Yaşamına Etkisi”, (İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006), 36.

¹³⁶ Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, 307.

¹³⁷ Sümeyra Çelik, “Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller”, (Ankara: Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2007), 87.

¹³⁸ Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, 307.

haftanın günlerine istedikleri gibi paylaşırma olanağına sahiptirler.¹³⁹ İş Kanunu'na ilişkin ÇSY'nin 4. maddesinin 2. fıkrasına göre de "Haftanın iş günlerinden birinde kısmen çalışılan işyerlerinde, bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra, çalışılan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma süreleri belirlenir". Misal, haftanın 6 günü 45 saat çalışılan bir işyerinde cumartesi günü 5 saat çalışılıyorsa, haftanın çalışılan diğer iş günleri, günlük çalışma süresi $45-5 = 40:5 = 8$ saat olacaktır.¹⁴⁰

İşin başlama ve bitiş saatinin belirlenmesi işverene ait olmakla beraber, kanundaki gece gündüz ayırımına uygun bir düzenlemeye özen gösterilmesi daha doğrusu riayet edilmesi gerekir. Mesela, işçilerin sabah saat 5'te işbaşı yapmalarına ilişkin bir işveren buyruğunun – normal şartlar içinde – uygun bulunduğu söylenemez. Mevzuattaki hükümlere ters düşmeyecek bir düzenleme ile çeşitli işçi grupları (kadın işçiler, genç-çocuk işçiler, yaşlı işçiler) için farklı mesai kaideleri konulması da mümkün olsa gerekir.¹⁴¹ İş Kanunu'nun 67. maddesine göre günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur. İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir. Batı ülkelerinde 39-40 saatlik çalışma haftası uygulamaları ve 35 saat çalışma haftası mücadelesi varken, ülkemizdeki haftalık çalışma süresi uzun görülebilir.¹⁴²

Hemen belirtelim, yukarıda da ifade edildiği gibi, Kanun zaten haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine paylaştırılması konusunda oldukça esnek hükümler getirmiştir. Dolayısıyla taraflar, cumartesi kısmen diğer günlerde tam gün çalışılacağını kararlaştırabilme olanağına sahiptirler. Ancak, Kanundaki ifade dikkate alındığında, işveren kendiliğinden cumartesi günü için kısmen çalışma düzeni öngöremeyecek, bunun için öncelikle işçilerin rızasının alınması gerekecektir. Bu nedenle, İş Kanunu'nda, artık yerleşik hale gelen cumartesi kısmi çalışma uygulamasını öngören bir düzenlemeye yer verilmesi daha isabetli olurdu. Nitekim İş Kanunu'ndaki bu eksiklik, isabetli olarak Yönetmelikle giderilmiş ve "*haftanın iş günlerinden birinde kısmen çalışılan işyerlerinde, bu süre haftalık çalışma*

¹³⁹ Nurşen Canıklıoğlu, "4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi", **III. Yılında Yeni İş Yasası**, (Bodrum: Türkiye Seramik, Çimento ve Cam İşverenleri Sendikası, 21-25 Eylül, 2005), 1.

¹⁴⁰ "Denkleştirme Uygulaması", 2008,

http://www.ishukuku.org/index.php?option=com_content&task=view&id=115&Itemid=25 [15.03.2011].

¹⁴¹ Narmanlıoğlu, *age*, 468.

¹⁴² Müjdat Şakar, **İş Kanunu Yorumu**, (Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2006), 484.

*süresinden düşüldükten sonra, çalışılan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma sürelerinin belirleneceğini” hükmüne yer verilmiştir m.4/11).*¹⁴³

1475 sayılı Kanun döneminde haftalık çalışma süresinin işgünlerine eşit dağıtılmasının emredici bir biçimde hükme bağlanmış olması, çalışma hayatının ihtiyaçlarına uygun bulunmaması nedeniyle iş hukuku öğretisinde eleştiriliyordu. İş Kanunu’nun 63. maddesinin 2. fıkrasında, 1. fıkra da yer alan kuralın bir istisnası olarak çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi konusunda Avrupa Birliği’nin 93 / 104 sayılı yönergesine uygun bir hüküm getirilmiştir. Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nin 5. maddesinin 1.fıkrasına göre de “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”.¹⁴⁴

İş Kanunu’nda öngörülen ve 1475 sayılı yasada olmayan denkleştirme imkânı getiren bu düzenleme ile çalışma sürelerinin değişik yönlerden esnekleştirilmesi yoluna gidilmiştir. Böylece haftanın iş günlerinde farklı çalışma sürelerinin öngörülmesi mümkün hale gelmiştir.

İş Kanunu’ndaki bu süreler sınırlı sayı esasına göre saptanmıştır. Dolayısıyla, taraflar, bu yasal belirleme dışında işçinin fiilen çalışmadığı herhangi bir sürenin iş süresinden sayılmasını istiyorlarsa, bu konuda açıkça anlaşmalıdırlar. Nitekim uygulamada bu yönde düzenlemelere de rastlanmaktadır. Örneğin, İşçilere sigara ya da çay molası olarak verilen nispeten kısa süreli molalar, kural olarak çalışma süresinden sayılmazken, toplu iş sözleşmelerine konulan hükümlerle bu sürelerin çalışma süresinden sayılması yönünde düzenlemeler yapılmaktadır.¹⁴⁵

Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin yeni sayılabilecek bir kararında 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 63. maddesince ilke olarak çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak belirtilmiş, devamında tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak şartı ile farklı şekilde dağıtılabileceği ifade edilmiştir. Davacı işçi, yanında diğer bir işçi ile nöbet tutmaktadır. Normal olarak günlük 24 saat çalışmanın 12 saatinde bir işçi, kalan

¹⁴³ Caniklioglu, 4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi, 6.

¹⁴⁴ Sözek, age, 605.

¹⁴⁵ Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 656- 657.

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 11 saati aşmaz. Haftada üç gün çalışması nedeniyle çalışılan süre 33 saat eder. Gerek 1475 sayılı gerek 4857 sayılı Kanun döneminde haftalık çalışma süresi 45 saat kabul edildiğinden davacı işçiye 1475 sayılı Kanun döneminde fazla çalışma ücreti ödenmez. Davacı işçinin, 4857 sayılı Kanun dönemindeki çalışması için örtülü bir denkleştirme söz konusu olur. Çünkü anılan dönemde davacı işçinin günde 11 saati aşan çalışması bulunmamaktadır. İşçi haftada 3 gün çalıştığından kalan 4 gün için 4857 sayılı Kanunun 63. maddesi gereğince denkleştirmenin varlığı kabul edilir. Mahkemece yukarıda belirtilen usul ve hesaplamalara dayanmayan karar hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. (Y 9. HD, 3.10.2005, E. 2005 / 27057, K.)

Görüldüğü gibi, çalışma süresinden sayılan haller, kural olarak işçinin işverenin emrine amade olmakla birlikte, yani iş yapmaya hazır halde bulunmasına rağmen işverence çalıştırılmadığı durumları kapsamaktadır. Ancak maddede, sadece, işverenin temerrüdü olarak değerlendirilebilecek haller değil, işçinin iş görme amacıyla işine gelmesine rağmen işini yapacağı yere ulaşmasının zaman aldığı bazı işlerde, işin görüldüğü yere ulaşılması için geçen süreler de çalışma süresinden sayılmıştır.¹⁴⁶

3.3.2. Denkleştirme Döneminde Haftalık Çalışma Süresinin Hesaplanması

Haftalık normal çalışma süresi olan 45 saat, aksi kararlaştırılmadıkça, işyerlerinde haftanın çalışılan gün sayısına eşit ölçüde bölünmesi suretiyle uygulanır (İK Md. 63/II). Kanun tarafından 45 saat olarak belirlenen haftalık çalışma süresinin tarafların anlaşmasıyla düşürülmesi mümkündür.¹⁴⁷ Haftalık çalışma süresini kırkbeş saat olarak belirleyen bu düzenleme nispi emredici niteliktedir; dolayısıyla işçi yararında değiştirilebilir. Bu sürenin üzerinde haftalık çalışma süresi kararlaştırılmaz; kararlaştırılmış ise, bütün iş sözleşmesi değil, sadece bu şart geçersiz sayılır ve iş sözleşmesi yasal sınır olan kırkbeş saatlik süre üzerinden kurulmuş sayılır.¹⁴⁸

Kanun, denkleştirme döneminin azami sınırını belirlemiş olup, alt sınır bakımından bir süre getirmemiştir. Bunun sonucu olarak, taraflar 2 aylık sürenin altında bir

¹⁴⁶ Caniklioğlu, 4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi, 6.

¹⁴⁷ Özcan, age, 16.

¹⁴⁸ Karacan, age, 27.

denkleştirme dönemi öngörebilirler. Mesela, haftalık normal çalışma süresi 45 saat olan bir işyerinde, 2 hafta 50 saatlik yoğunlaştırılmış iş haftası uygulanmış ise, normal çalışma süresini aşan 10 saatlik süre için, daha sonraki 2 hafta içinde işçiler haftada 40 saat çalıştırılmak veya daha sonraki 6 hafta içinde işçilere ücretlerinde bir kesinti yapılmaksızın 10 saat izin verilmek suretiyle haftalık ortalama çalışma süresi 45 saati aşmamış olur. Belirtelim ki, burada işçilere verilen 10 saatlik izin, İş Kanunu'nun 41. maddesinin 4. fıkrasında hüküm altına alınan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yapan işçiye her fazla çalışma saati için verilen artırımlı serbest zaman değildir. Bu nedenle, buradaki izin süreleri artırımlı olmadığı gibi, 41.maddenin 5.fıkrasında düzenlendiği şekilde 6 ay zarfında değil, denkleştirme süresi içinde kullanılması gerekir.¹⁴⁹

1475 sayılı İş Kanunu'nda yer alan haftalık çalışma süresinin, haftanın 5 veya 6 işgününe bölünmesini arayan yasal düzenlemenin, günümüz çalışma hayatının ihtiyaçlarına uygun olmadığı işveren temsilcilerince birçok kez ileri sürülmüştür. Zira haftalık iş süresinin kırk beşten kırk saate indirilerek haftada dört gün çalışılmasının kararlaştırılamayacağı da vurgulanmıştır.¹⁵⁰

Denkleştirme esası gereğince işçiye tanınan boş zaman, daha önce çalışılmış sürenin karşılığı olduğu için, bu süre işçinin kıdeminden sayılacaktır.¹⁵¹

Yoğunlaştırılmış iş haftası ile azaltılmış iş haftalarının ya da işçilere tanınacak boş zamanın denkleştirme dönemine dağıtılması konusunda İş Kanunu'nda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla, bu durum tamamen ihtiyaca göre belirlenecektir. Denkleştirme döneminin başlangıcında yoğunlaştırılmış iş haftalarının, ardından da azaltılmış iş haftası ya da haftalarının gelmesi ilk bakışta daha ihtiyaca uygun görünmekteyse de, böyle bir zorunluluk bulunmamaktadır. İşyerinin özelliklerine göre önce boş zaman verilmesi, ardından da yoğunlaştırılmış iş haftalarının uygulanması mümkündür.¹⁵² Bu konuda ki yetkinin de işverende olduğunu kabul etmek gerekir. Gerçekten işveren, denkleştirme uygulamak için işçinin onayını almak zorundadır, ancak bu onayı aldıktan sonra, çalışma düzenini, İş Kanunu'nun belirlediği sınırlar içinde istediği gibi kurma imkanına sahiptir. Varılan

¹⁴⁹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, 212.

¹⁵⁰ Kadir Arıcı, **Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanununda Çalışma Süreleri**, (Ankara: Kamu-İş Sendikası Yayını, 1992), 87.

¹⁵¹ Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, 677.

¹⁵² Süzek, **age**, 606-607.

bu sonucun işçi bakımından olumsuzluk taşıyacağından da söz edilemez. Zira boş zamanın denkleştirme döneminin başında veya sonunda verilmiş olması işçinin sağlığının korunması bakımından da herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Ancak bu konuda dikkat edilmesi gereken husus, işverenin bu dönem için yoğunlaştırılmış haftaları dönemin sonuna, diğer dönemde ise başına koyarak, dolaylı olarak 2 aylık denkleştirme dönemini 4 aya çıkarmasının kabul edilemeyeceğidir. Böyle bir uygulama İş Kanunu'nun düzenlenmesini yanlış kullanmaktır.¹⁵³

Bir kez daha belirtmek gerekir ise haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.¹⁵⁴

Yargıtay bir kararında; ücret bordrolarında fazla mesai tahakkukunun mevcut olmadığı, ibranamenin de fazla mesai alacaklarını kapsamadığı halde dahi, tanıkların fazla çalışma yapıldığını doğruladığı, dolayısıyla bilirkişi raporunun bir değerlendirmeye tabi tutularak fazla çalışma ücreti alacağının hüküm altına alınmamasının hatalı olduğu görüşüne varmıştır.(Y.9.HD, 15.06.2005 T.,2004/29588 E., 2005/21441 K.)

Yönetmelik uyarınca, işveren işçilerin fazla çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek ve imzalı nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır. Ödemelerin ise ücret bordrolarında ve ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilmesi gerekmektedir.

İşçinin ücret bordrosundaki fazla çalışma sütununun boş olması, işçinin fazla çalışma yapmadığının kanıtı olmaz. Böyle bir bordronun işçi tarafından herhangi bir ön koşul olmaksızın imzalanması, işçinin bu haktan vazgeçtiğini göstermez. Fazla mesai ve hafta tatili sütunları bulunan ancak sütunlarda miktar yazılı olmayan bordroları imzalamış olan işçi hafta tatil ücreti ve fazla mesai isteyebilir.(Y.9. HD, 31.01.2005 T., 2004/12507 e., 2005/2707 K.) Ancak, işçiye imzasını içeren bir kısım ücret bordrolarında fazla çalışma ücretinin ödendiği hallerde, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre ihtirazi kayıt konulmadan

¹⁵³ Caniklioğlu, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri, 159.

¹⁵⁴ Zerrin Özer, "Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Çalışma Hayatında Esnekleştirme Politikaları", (İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006), 101.

alınan ödemeler karşısında aynı dönemler için fazla çalışma ücreti hesaplanmaz. (Y. 9. HD, 10.05.2005 T., 2004/22842 E., 2005/16133 K.; Y.9.HD, 4.11.2004 T., 8422 E., 24958 K.)¹⁵⁵

Denkleştirme dönemi olan 2 aylık süre (toplu sözleşmeler ile 4 aya kadar uzatılabilir) içerisinde, çalışılan haftalardaki süreler toplanmakta ve bu süre, çalışılan hafta sayısına bölünerek ortalama çalışma süresi hesap edilmektedir. Böylece bazı haftalarda haftalık çalışma süresi 45 saati aşıya bile, daha sonraki haftalarda bu fazla çalışma daha az çalışılarak ya da hiç çalışılmayarak dengelenmekte, ortalama haftalık çalışma süresi aşılmadığı için işveren fazla çalışma ücreti ödememektedir.

3.3.3. Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen İşlerde Denkleştirme Yapılması

Bilindiği gibi çalışma süresinin haftanın işgünlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri yönünden olanak bulunmayan hatta imkânsız olan işler vardır. Nitekim karayolları ile demiryollarında ve deniz, göl ve akarsularda yapılan (ve Deniz İş Kanunu'na tâbi olmayan) taşıma işlerinde görülen budur, özellikle belirtilen taşımacılık sektöründe İş K.m.63'deki günlük haftalık iş sürelerinin tatbiki belki de süre doldu diye tam yol ortasında işin bırakılması gibi garip sonuçlar doğurabilir. Bunu gözden kaçırmayan yasa koyucu, bu tür iş ve işyerlerinde çalışma sürelerinin günlük yasal çalışma süresini aşmayacak şekilde en çok altı aylık denkleştirme süresi tanınarak uygulanacağını belirtmektedir.¹⁵⁶

Fakat nitelikleri gereği günlük ve haftalık çalışma sürelerinin 63. maddede öngörüldüğü şekilde uygulanması mümkün olmayan iş ve işyerlerinde çalışma sürelerinin günlük kanuni çalışma süresini aşmayacak şekilde ve en çok altı aya kadar denkleştirme süresi tanınarak uygulanmasını sağlayacak usuller Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanan "Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği"nde düzenlenmiştir (İş K. 76 / 1). Yönetmelik md.1 amaç bakımından *"karayollarında, demiryollarında ve deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na 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"* düzenlemektedir.

¹⁵⁵ Demircioğlu, age, 236.

¹⁵⁶ Akyiğit, İş Hukuku, 273.

Ayrıca söz konusu yönetmeliğe göre, Yönetmelik kapsamına giren işlerin yürütüleceği çalışma dönemi, işin niteliğine göre, en çok altı ayı geçmemek üzere, işveren tarafından belirlenir (m. 4). Normal olarak denkleştirme uygulanabilmesi için, işçinin onayının alınması gerekirken, bu gibi işlerde işçinin rızasının alınması gerekmemektedir. Denkleştirme uygulaması işin niteliğinden kaynaklandığı için, bu konudaki yetki işverende bulunmaktadır. Ayrıca, iki aylık denkleştirme dönemi bu işlerde altı aylık bir dönemi kapsayacak şekilde genişletilmiş bulunmaktadır. Altı aylık dönem azami bir dönemi ifade etmekte olup, işveren isterse daha kısa dönemleri esas alarak da denkleştirme uygulayabilir. Ayrıca, normal denkleştirme dönemine ilişkin düzenlemeden farklı olarak, bu sürenin belirtilen işlerde toplu iş sözleşmesi ile daha da uzatılması imkânı bulunmamaktadır.¹⁵⁷

Sonuç olarak 4857 sayılı İş Kanun’da da çalışma sürelerini düzenleyen 63. maddede öngörülen tarafların anlaşması durumunda denkleştirme uygulanacağı kuralına HİGBÇSY ile bir istisna getirilmiş bulunmaktadır. İşletme toplu iş sözleşmeleri ile denkleştirme çalışmasına olanak tanınmamış olsa bile, yönetmelik kapsamına giren haftalık iş günlerine bölünemeyen işler ile ilgili düzenlemeye ilişkin hükümler uygulama imkânı bulacaktır.¹⁵⁸

¹⁵⁷ Caniklioğlu, 4857 Sayılı İş Kanunu’nun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri, 164.

¹⁵⁸ Topçuoğlu, age, 69.

4. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE DENKLEŞTİRME UYGULAMASI

Avrupa Birliği'nde sosyal politika kavramı ilk olarak 19. yüzyılda Almanya'da, endüstrileşme ve kentleşme nedeniyle ortaya çıkan tehlikelere ve sefaletle karşı işçileri korumak ve onlar için bazı önlemleri hayata geçirmek amacıyla kullanılmıştır. Sosyal politika, büyük ölçüde devlete ait bir politikadır, fakat gelişmesini insan haklarının ve demokrasinin gelişmesine borçludur.¹⁵⁹

Avrupa Toplulukları'nın kuruluş aşamasından Avrupa Tek Senedi'ne kadar geçen sürede bir sosyal politikanın varlığından söz etmek mümkün değildir. Sosyal politika kapsamında olan konular, ortak pazarla doğrudan bağlantılı oldukları ölçüde Avrupa Toplulukları'nın tasarruf konusunu oluşturmuşlardır. ATS'ni takip eden yıllarda ise, sosyal politika alanını belirleyen konular, daha çok iş hukuku ve çalışma hayatına ilişkin konular olup Avrupa Birliği vatandaşlığı ile birlikte sosyal politikanın içeriği zenginleştirilmiş başta insan hakları olmak üzere çevre, tüketici hakları gibi konular da sosyal politika alanına dâhil edilmiştir. Avrupa Toplulukları'nın kuruluş aşamasında üye devletlerin en karakteristik sosyal özellikleri, ölçülü nüfus artışı, artan yaşam süresi ve daha kısa çalışma yaşamı, zorunlu eğitimin büyük ölçüde yaygınlaşması ve kadınların ekonomik faaliyetlere kitlesel katılımı olmuştur.¹⁶⁰

Avrupa Topluluğu Antlaşması'nın 136. maddesinde, 18 Ekim 1961 tarihinde Torino'da imzalanan Avrupa Sosyal Şartı ile 1989 yılında kabul edilen İşçilerin Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı'nda düzenlenen temel sosyal hakların da göz önünde bulundurulması gerektiği belirtilerek sosyal politikanın hedefleri belirlenmiştir. Bu hedefler; istihdamı geliştirme, yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirme, yeterli sosyal koruma, sosyal diyalog, sürekli ve yüksek bir istihdam düzeyine erişme olanağı veren insan kaynaklarını geliştirme ve ayrımcılığa karşı savaşımdır.¹⁶¹

¹⁵⁹ Meryem Koray, *Sosyal Politika*, (Bursa: Ezgi Kitabevi, 2000), 8-10.

¹⁶⁰ Nicholas Moussis, *Avrupa Birliği Politikalarına Giriş Rehberi*, (İstanbul: Mega Yayıncılık, 2004), 250.

¹⁶¹ Mesut Gülmez, *Avrupa Birliğinde Sosyal Politika*, (Ankara: Türkiye – AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu, 2003), 16.

Diğer taraftan Haziran 2004 Brüksel zirvesinde AB liderleri tarafından kabul edilen AB Anayasası, sosyal politika açısından önem taşıyan bir diğer belgedir. Anayasa, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin (İHAS) AB hukukunun genel ilkelerini oluşturacağını belirtmektedir. Anayasa'nın sosyal politika açısından en önemli yönlerinden biri; Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın, Anayasa'nın ikinci bölümüne olduğu gibi aktarılmış olmasıdır. Böylece Aralık 2000 Nice zirvesinde kabul edilen Temel Haklar Şartı'nın hukuksal statüsüne ilişkin tartışma sona ermiştir. Anayasa'nın bir parçası olan THŞ, klasik hak ve özgürlükler yanında örgütlenme, grev, toplu sözleşme, yönetime katılma ve iş güvencesi gibi sosyal haklara da ayrıntılı bir biçimde yer vermektedir.¹⁶²

Uluslararası Yönetim Geliştirme Enstitüsü (IMD) tarafından 2006 yılında yapılan Ülkeler Arasında Yeni Koşullar Karşısındaki Esneklik ve Uyum Yeteneği araştırmasında Avrupa ülkeleri ve ABD'nin çalışma hayatında esneklik uygulamalarına bakış açısı ve uyum yeteneğine yer verilmiştir. Bu araştırma sonuçlarına göre İzlanda esneklik ve uyum yeteneği konusunda araştırmanın yapıldığı 60 ülke içinde ilk sırada, ABD 10. sırada, Türkiye 12. sırada, Polonya 55 ve Slovenya ise 60. Sırada yer almaktadır.

4.1. Avrupa Birliği'nde Denkleştirme Uygulamaları

Çalışma sürelerinin kısaltılması yıllardan beri işçi ve işveren arasında toplu pazarlığın önemli tartışma alanlarından birini oluşturmuştur. İşçi sendikaları işçi sağlığı, çalışma hayatının insanileştirilmesi, işçinin kendisine ve ailesine zaman ayırması gibi düşüncelerle devamlı olarak günlük ve haftalık iş sürelerinin kısaltılmasına çalışmışlardır. Çalışma süreleri, birçok Avrupa ülkesinde iş hukukunda kurala bağlanan ilk konulardan biri olmuştur. 1802 yılında İngiltere'de çırakların, 1839 yılında Prusya'da genç işçilerin, 1841 yılında Fransa'da genç işçi ve kadınların, 1873 yılında İspanya'da çocuk işçilerin çalışma süreleri hukuki tasarrufların konusunu oluşturmuştur.¹⁶³ Bununla birlikte, daha kapsayıcı düzenlemeler daha sonraki dönemlerde gerçekleşmiştir. Düzenleme yöntemleri ise ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir.

¹⁶² Aziz Çelik, " AB Sürecinin En Uyumsuz Alanı: Sosyal Haklar ", **Birikim Dergisi**, s. 184-185, (2004):5.

¹⁶³ Sargıcı, age, 72.

Gittikçe değişken hale gelen ihtiyaçlara, hizmet ve üretim taleplerine, değişen hayat tarzlarına ayak uydurmak, işletme giderlerini düşürmek için iş süresinde esneklik gerekli hale gelmiştir. İş sürelerinde esnekliği sağlamak için bu konudaki yasal kısıtlamaların bazıları kaldırılmış, bazıları yumuşatılmıştır. Kısa süreli çalışma hakkındaki sınırlamaların kaldırılması, günlük ve haftalık azami çalışma sürelerinin yumuşatılması ve daha uzun bir zaman dilimi içine yayılması, işçilere işe başlama ve paydos saatlerini kendilerine göre belirleyebilme serbestisi tanınması bu alandaki esnekleşmelere örnek gösterilebilir.

1987'de Belçika'da yapılan yasal bir değişiklikle iş süreleri daha esnek bir yapıya kavuşmuştur. İşletmenin rekabet gücünü korumak ve arttırmak, teknolojik gelişmeler ve bunların endüstriye uygulanması, işçiye zamanı dilediği şekilde düzenleme olanağını tanımak ile istihdamın teşvik edilmesi ve işsizliğin azaltılması için zaman itibarıyla esneklik ortaya çıkmıştır.¹⁶⁴

Avrupa Birliği'nin 23 Kasım 1993 tarihinde yürürlüğe giren İş Süresinin Bazı Yönlerinin Düzenlenmesine İlişkin Yönergesi'nde (93/104/EC) azami haftalık çalışma süresi, asgari günlük ve haftalık dinlenme süreleri, yıllık ücretli izin, ara dinlenmesi, gece çalışması ve vardiyalı çalışmanın bazı yönleri düzenlenirken esneklik hükümlerine yer verilmektedir.¹⁶⁵

Esnek süreli çalışmada işin başlangıç ve bitiş saatleri belirli bir saat olarak değil, belirli saatler arasında istenilen bir zaman olarak tespit edilir. Çalışma süresi, yönetimin tespit ettiği işin başlama ve bitiş saatleri arasındaki zaman değil, işçinin işyerinde harcadığı zamanın devam süresidir. Esnek süreli çalışmada fazla çalışma günlük veya haftalık çalışma süresini aşan süre olmaktan ziyade, aylık olarak tespit edilen çalışma süresinin aşılmasıdır. Esnek süreli çalışmada dinlenme süreleri işyerinin durumuna göre işçi tarafından belirlenir. Esnek süreli çalışma süreleri yalnızca gün bazında ve çalışma sürelerinin düzenlenmesi yönünden değişken hale gelmemektedir. Bunun yanında, çeşidine göre haftalık çalışma sürelerinin haftanın günlerine dağılımı ile ilgili sınırlamaların kaldırılması, tarafların ihtiyaçlarına ve durumlarına göre çalışma süreleri gün - hafta, hatta yıl bazında serbestçe dağıtabilme ve düzenleyebilmeleri de kabul edilmektedir. Esnek süreli çalışma şekillerinin

¹⁶⁴ MESS, **Çalışma Hayatında Esneklik**, (İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları, 1995), 16.

¹⁶⁵ Demircioğlu, Engin, *age*, 59.

bütününde temel özellik çalışma süreleri ile ilgili yerleşmiş kanuni veya örfe dayalı uygulamaların dışında; bütünüyle tarafların ihtiyaç ve durumu ile iradelerine bağlı çalışma süreleri düzenlemeleri olmasıdır.¹⁶⁶

Birlik kapsamında işçi sağlığının ve iş güvenliğinin korunmasının, diğerleri yanında çalışma süresinin sınırlandırılması ve işçiye asgari dinlenme sürelerinin sağlanması yoluyla gerçekleşeceğine inanan Avrupa Birliği yasa koyucusu, Birlik sözleşmesinin 118a maddesinden hareketle ve çalışma süreleri düzeninin genel ilkelerini tespit etmek amacıyla 1993 tarihinde 93/104 sayılı Çalışma Süreleri Yönergesini kabul etmiştir. Başlangıç kısmında da açıkça belirtildiği üzere Yönergenin temel amacı işçinin sağlığının ve iş güvenliğinin korunmasıdır.¹⁶⁷

Yönergenin konusu, çalışma sürelerinin düzenlenmesinde işçi sağlığı ve güvenliğinin korunmasına yönelik önlemler, günlük ve haftalık asgari dinlenme süreleri, ara dinlenmeleri, asgari yıllık izin, haftalık azami çalışma süresi, gece çalışmaları ve postalar halinde çalışmaya ilişkin hükümlerdir. Avrupa Komisyonu, 22.09.2003 tarihinde “Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Yönerge” konusunda bir değişiklik tasarısı oluşturmuş ve Avrupa Parlamentosu ile Konseyine sunulmuştur.¹⁶⁸ Nitekim 1993 tarihinde kabul edilen 93/104 sayılı Çalışma Süreleri Yönergesi’nin yetersiz kalması üzerine, sosyal taraflardan gelen yeni talepler doğrultusunda, bu yönerge 4 Kasım 2003 tarih ve 2003/88 sayılı Yönerge tarafından yürürlükten kaldırılmıştır.

Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin 2003/88 sayılı Konsey Yönergesi çerçevesinde, “*çalışma süresi*” ulusal yasalara/uygulamalara uygun olarak, işçinin, işverenin yönetimi altında, görev ve sorumluluklarını yerine getirdiği süre anlamına gelmektedir. “*Dinlenme Süresi*” ise çalışma süresi içine girmeyen süre olarak tanımlanmaktadır.¹⁶⁹

Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin 2003/88 sayılı Konsey Yönergesi’nde yer alan düzenlemelerin bazıları şu şekildedir:

¹⁶⁶ TİSK, *Avrupa’da Esneklik Uygulamaları*, (İstanbul: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, 2001), 18.

¹⁶⁷ Muhittin Astarlı, “Avrupa Birliği Adalet Divanının Doktorların Nöbet Hizmetinde (Berentschaftsdienst) Geçen Çalışma Sürelerine İlişkin “Vorel” Kararının İncelenmesi”, *Kamu-İş*, c.9, s.3, (2007): 19.

¹⁶⁸ “European Communities (Organisation of Working Time) (Activities of Doctors in Training) Regulations”, 2004, <http://www.irishstatutebook.ie/2004/en/si/0494.html> [15.03.2011].

¹⁶⁹ CPS, *İstihdam ve Sosyal Politikaya İlişkin AB Müktesebat Rehberi*, (İstanbul-Brüksel, 2010), 32.

“- Her işçi 24 saatlik bir zaman dilimi içerisinde arka arkaya 11 saat asgari dinlenme süresine sahiptir.

- Çalışma gününün 6 saatten uzun olduğu durumlarda, her işçi, süresi ve verilme koşulları gibi detayları toplu sözleşmeler veya endüstrinin/sanayinin iki tarafının belirleyeceği anlaşmalar ya da ulusal mevzuat uyarınca belirlenecek bir ara dinlenme süresi hakkına sahiptir.

- Her 7 günlük dönemde, her işçi aralıksız 24 saat asgari dinlenme süresinin yanı sıra, 11 saatlik günlük dinlenme süresine sahip olmalıdır.

- Her 7 günlük dönem için ortalama çalışma süresi, fazla mesai dahil 48 saati aşmamalıdır.

- Her işçi, verilme ve hak etme koşulları ilgili Üye Devlet'in ulusal mevzuatı veya uygulamalarıyla belirlenen, en az 4 hafta süreli ücretli izin hakkına sahiptir.

- Gece süresi tanımı, gece yarısından başlayıp sabah 5.00'e kadar olan süreyi içeren, asgari 7 saat süren herhangi bir zaman dilimini kapsamaktadır. Bir gece işçisinin günlük çalışma süresinin en az 3 saatini gece çalışması oluşturur veya yıllık çalışma süresinin belirli bir bölümünü (bu oran ulusal seviyede belirlenmektedir) gece çalışması teşkil eder.

- 24 saatlik zaman dilimi içerisindeki normal gece çalışması süresi, ortalama 8 saati aşmamalıdır.

- Yönerge, gece işçilerinin düzenli aralıklarla ücretsiz sağlık denetiminden geçirilmeleri koşulunu getirmektedir. Gece çalışması sebebiyle sağlık problemleri yaşayan işçiler ivedilikle gündüz işlerine yerleştirilmelidir.”¹⁷⁰

Yönergenin 16. maddesi çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin esnek uygulamalara imkan tanımaktadır. Bu madde gereği üye devletler aşağıdaki denkleştirme sürelerini belirleyebileceklerdir;¹⁷¹

- 5. maddenin (haftalık dinlenme süresinin) uygulanmasında, 14 günü geçmeyen bir denkleştirme süresi öngörebilirler (md.16/a).

¹⁷⁰ CPS, age, 33.

¹⁷¹ Ertan İren, “Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu”, (Ankara:Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008), 242.

- 6. maddenin (haftalık azami çalışma süresinin) uygulamasında, 4 ayı geçmeyen bir denkleştirme süresi öngörebilir. Bu düzenlemeye göre işçi bazı haftalar 48 saatten çok, bazı haftalar daha az süreli çalıştırılabilecektir. Önemli olan dört aylık ortalama sürenin haftada 48 saati aşmamasıdır. Yönergenin 7. maddesinde belirtilen yıllık ücretli izin ve hastalık izinlerinin süreleri, denkleştirme süresinin ortalaması hesaplanırken dikkate alınmayacaktır (md.16/b).

- 8. maddenin (gece çalışma süresinin) uygulanması hususunda, çalışma hayatının işçi ve işveren taraflarına danışıldıktan sonra hazırlanan yasalar yahut toplu sözleşmeler veya ulusal ya da bölgesel seviyede çalışma hayatının iki tarafı arasında imzalanan sözleşmeler aracılığıyla belirlenen bir denkleştirme süresi uygulanabilecektir. Yönergenin 5. maddesinde belirtilen 24 saatlik haftalık asgari dinlenme süresi, denkleştirme süresinin ortalaması hesaplanırken dikkate alınmayacaktır (md.16/c).”

Avrupa Birliği’nin 2003/88 sayılı Yönergesi’nin 22. maddesinde, üye Devletlerin haftalık 48 saatlik sürenin uygulanmasından muaf tutulması koşulları düzenlenmiştir. İşçinin onayının alınması, onay veren işçilerin yetkili makamlara bildirilmesi ve işverenin bu şekilde çalışan işçilerin günlük listelerini tutmaları gerekmektedir.¹⁷²

Avrupa Birliği ülkelerinde sıklıkla rastlanan bir uygulama olan yoğunlaştırılmış iş haftası ya da denkleştirme çalışmaları kimi AB ülkelerinde 8 aylık, 1 yıllık zaman dilimlerine kadar yayılabilmektedir.¹⁷³

Son dönemde, AB’nin gündemini oluşturan bir diğer önemli konu da güvenceli esneklik (flexicurity) kavramıdır. AB’ye göre ekonomide, iş organizasyonunda ve toplumda meydana gelen hızlı değişimler sonucu ortaya çıkan rekabet gücünün artırılması ihtiyacı ile çalışanların korunması amacını gerçekleştirebilmek için aranan çözüm, bu kavramda yatmaktadır.

Güvenceli esneklik yaklaşımı, bir yandan iş piyasalarında esnekliği geliştirecek önlemler alırken, diğer yandan da iş güvencesi ve sosyal korumayı, özellikle dezavantajlı grupları göz önüne almak suretiyle artırmak anlamına gelmektedir.

Avrupa Birliği ülkelerinin güvenceli esneklik tanımı esnek iş sözleşmeleri ve organizasyonları, aktif işgücü piyasası politikalarını, güvenilir ve ihtiyaçlara cevap

¹⁷² age, 1555.

¹⁷³ Ekonomi, age, 11.

verebilecek nitelikte yaşam boyu eğitim sistemini ve modern sosyal güvenlik sistemini kapsamaktadır.

Avrupa Birliği ülkelerinde kamuoyu araştırmalarını yürüten kurum olan Eurobarometre'nin 2007 yılında çalışma hayatı konusunda yaptığı araştırma sonuçlarına göre Avrupa Birliği vatandaşı çalışanların %76'sı "hayat boyu iş" kavramının geçmişte kaldığına, %72'sinin iş sözleşmelerinin yeni iş olanakları yaratmak adına çok daha esnek olması gerektiğine inandıklarını ortaya koymaktadır. Bu araştırma sonucu da dünyanın değişen yüzünün yenilikçiliği ve esnekliği zorunluluk haline getirdiğini göstermektedir. Bu nedenle çalışma hayatını şekillendiren iş hukuku anlayışı da günümüz ihtiyaçlarına paralel olarak gerek AB gerek ise Türkiye'de çalışma hayatının aktörleri olan işçi ve işveren haklarını gözetenek esneklik anlayışı doğrultusunda yeniliklere açık olmalıdır.

Türkiye'de çalışma mevzuatı da en az Avrupalı rakip işletmelerin sahip olduğu güvenceli esneklik olanaklarını içerecek şekilde yeniden düzenlenmeli ve istihdam yaratma hedefi doğrultusunda İş Kanunu'nun, uygulamada zorluklarla karşılaşılan maddeleri amaca uygun ve uygulanabilir hale getirilmelidir.¹⁷⁴

Avrupa Birliği çalışma hayatında yaşanan gelişmeler, ülkemizde esneklikle ilgili düzenlemelerin uygulanması konusunda karşılaşılan güçlüklerin aşılmasına ilişkin olarak gerekli çalışmaların acilen yapılmasının önemini bir kere daha gözler önüne sermektedir.

Uluslararası Yönetim Geliştirme Enstitüsü (IMD) tarafından her yıl yayımlanan "Dünya Rekabet Gücü Sıralaması"nın son verileri, Türkiye'nin rekabet gücü açısından 55 ülke içinde ancak 48. sırada yer alabildiğini göstermektedir. Aynı şekilde Dünya Ekonomik Forumu tarafından her yıl yayımlanan "Küresel Rekabetçilik Endeksi"nin son verileri de, Türkiye'nin rekabet gücü açısından 131 ülke içinde 53. sırada yer alabildiğini ortaya koymaktadır. Söz konusu endekse göre çalışma mevzuatımızın esneklikten yoksun oluşu, ülkemizin uluslararası rekabet gücünün zayıflığına yol açan en önemli ikinci faktör durumundadır.

¹⁷⁴ Mess, age, 4.

AB düzeyinde yapılan araştırmalar, çalışma sürelerinde esneklik uygulamalarından hem işçilerin, hem de işverenlerin yarar sağlayabileceklerini göstermektedir. Nitekim 2004 yılında Avrupa Yaşam ve çalışma şartlarını Geliştirme Vakfı tarafından 21 AB yesi ülkede gerçekleştirilen “Avrupa şirketlerinde alışma Süresi ve İş-Yaşam Dengesi” konulu araştırmaya göre işveren ve işçi tarafları, çalışma sürelerinde esneklik uygulamalarının, çalışma saatlerinin iş yüküne daha iyi entegre edilmesine neden olduğu görüşünü taşımaktadır. Bunun da daha yüksek bir iş tatminine neden olduğu da araştırma sonuçlarında ortaya konulmuştur.

Bu çerçevede çalışma süreleri düzenlemeleri ile iş ve yaşam dengesi AB’nin siyasi gündeminde önemli yer tutmaktadır. Özellikle esnek çalışma düzenlemeleri işletmelerin ve ulusal ekonomilerin rekabet edebilirliğini artıran bir araç olarak değerlendirilmektedir.

Avrupa şirketlerinde alışma Süresi ve İş – Yaşam Dengesi Anketi sonuçlarında esnek çalışma sürelerinin etkileri çalışanlar ve yöneticiler açısından değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre esnek çalışma ile iş yükünün uyumunda iyileşme yaşandığını, devamsızlığın azaldığını, iş tatminin yükseldiğini yöneticiler ve çalışanlar birbirine oldukça yakın oranlarda kabul etmektedir.

4.2. Denkleştirme Uygulaması Kapsamında lke rnekleri

4.2.1. Almanya

Ekonomideki gelişmeye dayalı olarak, Almanya haftalık çalışma süresini sözleşmelerle, 40 saat veya daha az tespit etmiş, belirtilen sürelerin 4 güne bölünerek uygulanmasına imkn vermiştir. Nitekim esneklik sendikaların isteklerinde sınırlı davranması, göçmenlerle yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri ve kadınların esnek süreleri tercih etmeleriyle yaygınlaşmaya başlamıştır.¹⁷⁵

Almanya’da günlük normal çalışma süresi 8 saattir. Ancak bu çalışma bazı günler 10 saate çıkabilir. Böyle bir durumda, işyerinde altı ay ya da 24 haftalık çalışma süresinin bir güne düşen ortalaması 8 saati aşamaz. Almanya uygulamasında her 6 saati aşan çalışmada en az 30 dakika, her 9 saati aşan çalışmada en az 45 dakika ara

¹⁷⁵ Ali Rıza Okur, “Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye’de Kısmi alışma ve Geleceği”, **Hukuki Esasları ve Sosyo Ekonomik Yönleriyle Kısmi alışma**, (Ankara:TC Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, 1991), 122.

dinlenmesi verilmesi zorunludur. Öte yandan vardiya değişiminde işçilere iki vardiya arasında en az 11 saat dinlenme olanağı tanınmaktadır.¹⁷⁶

Avrupa Topluluğu Mahkemesi 5 Ekim 2004 tarihli kararında, o dönemde yürürlükte olan 93/104 sayılı Yönergeyle ilgili olarak, Almanya'da kamu kurumunda çalışan bir işçinin sözleşmesinde yer alan ortalama çalışma süresinin 39,5 saat ile 49 saat arasında uygulanabileceğine ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili koşulun, Yönergede yer alan çalışma sürelerinin 48 saatle sınırlanmasına ilişkin hükme uygun olmadığını belirtmiştir. Kararda, yönergede yer alan 48 saatlik azami sürenin aşılmasının işçi tarafından verilen açık ve özgür iradeye dayalı ve istediği zaman bundan olumsuz etkilenmeden geri alabileceği bir onayla mümkün olacağı belirtilmiş; 48 saatin aşılabileceğine ilişkin toplu iş sözleşmesine iş sözleşmesiyle yapılan atfı yeterli görmemiştir. Yani, Yönergedeki opt-out (48 saati uygulamama) kuralı çerçevesinde, haftalık çalışma süresinin aşılabilmesi için, toplu iş sözleşmesinin yeterli olmadığı, her durumda işçinin yazılı onayının gerektiği karara bağlanmıştır.¹⁷⁷

Bununla birlikte fazla saatlerle çalışmanın yasal olarak tanımlanmadığı Alman Hukuku'nda, bu çalışmaların karşılığına ilişkin herhangi bir yasal düzenleme de mevcut değildir. Eski Çalışma Süreleri Tüzüğü'nün (Arbeitszeitordnung) 15. maddesinde fazla çalışma ücretine (Mehrarbeitvergütung) ilişkin bir düzenleme yer almakla birlikte yeni Çalışma Süreleri Yasası'nda fazla saatlerle çalışma ücretine, bununda ötesinde genel anlamda ücrete ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır.

2003/88 sayılı Direktif'in 3. maddesinde, her bir işçiye her 24 saatlik dönemde kesintisiz 11 saatlik minimum günlük dinlenme süresi verilmesi kurala bağlanmıştır. Düzenlemeden, bir işçinin, 24 saatlik dilimde maksimum çalışma süresinin, fazla çalışma süresi de dahil, 13 saatten fazla olamayacağı anlaşılmaktadır. 6 saatten fazla çalışılan yerlerde ara dinlenme hakkı da güvence altına alınmış olduğundan üye ülkelerin mevzuatları esas alınarak 13 saatlik süreden ara dinlenme süresinin de çıkartılması suretiyle maksimum çalışma süresinin tespiti gerekmektedir. Almanya Çalışma Süresi Kanunu'na göre çalışma süresinin 6 - 9 saat arası sürdüğü işyerinde

¹⁷⁶ Erkan Aydoğanoglu, "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri ve Esneklik Tartışmaları", 2007, <http://www.emekdunyasi.net> [15.03.2011].

¹⁷⁷ Güngör, age, 1555-1556.

asgari dinlenme süresi 30 dakikadır. Bu durumda bu işyerinde maksimum çalışma süresi, fazla mesai de dahil 12,5 saat olacaktır.¹⁷⁸

Alman Hukukunda, normal günlük çalışma sürelerinin, daha uzun süreyle uygulanabilmesi ancak denkleştirme süresine bağlı olarak düzenlendiği gibi, Avrupa Birliğinin çalışma sürelerinin düzenlenmesine ilişkin 93/104 sayılı yönergenin 16/2 maddesi de aynı esası doğrulamaktadır.¹⁷⁹

MESS'in "Yenilikçi Organizasyonlarda Esnek Çalışma" derlemesinde yer alan ve Almanya'da denkleştirme uygulamasını şirket bünyelerinde gerçekleştiren firma isimleri şu şekildedir: 3M Deutschland GmbH, Amedeus Data Processing GmbH, Andreas Stihl AG&CO KG, Apollinains &Schweppes GmbH, Aspecta Lebensversicherung AG, August Brötje GmbH.

4.2.2. Fransa

Fransa'da, 1813 yılında kararname ile 10 yaşından küçük çocukların maden ve inşaatlarda çalıştırılması yasaklanmıştır. 1841 tarihli kanun ile 8 yaşından küçük çocukların tüm işyerlerinde çalışması yasaklanırken, 13 yaşından küçüklerin gece çalışması yasaklanmıştır. 1892 tarihinde ise, yetişkinlerin çalışma süresi 12 saate indirilmiştir. 16 Ocak 1936 tarihinde İş Kanunu ile haftalık çalışma süresi 40 saat olarak belirlenmiştir. Haftalık çalışma süresinin 40 saat olarak kabul edilmesi ile fazla çalışmaya zamlı ücret ödenmesi anlayışı getirilmiştir.¹⁸⁰ Toplu sözleşme yoluyla, zaman dilimi açıkça belirtilmek şartıyla, kanunla belirlenmiş ortalama çalışma süresi esas alınarak günlük çalışma süresi artırılmaktadır. Fransa'da da 1982 sayılı Kanunla getirilen istisna hükümleriyle belirli konularda ve çok sıkı şartlarda toplu sözleşme yoluyla çalışma süresinin düzenlenmesinin yolu açılmıştır.¹⁸¹

Fransa'da üst düzeyli vasıflar ve sermaye yatırımı yüksek verimlilik getirmiştir. Ancak sosyal harcamalar ve işgücü piyasasındaki bazı katılıklar Fransız ekonomisinin sermaye yoğun işgücünü göz ardı eden bir şekilde büyümesine yol açmıştır. Yüksek asgari ücret ve yüksek ücret dışı maliyetler istihdam artışında özellikle de gençlerin istihdamında engel teşkil etmeye devam etmektedir. Ücret esnekliği iyileştirilmiş ancak istihdam oluşturulmasına ilişkin engeller tümüyle

¹⁷⁸ Sargıcı, age, 58.

¹⁷⁹ Astarlı, Avrupa Birliği Adalet Divanının Doktorların Nöbet Hizmetinde (Bereitschaftsdienst) Geçen Çalışma Sürelerine İlişkin "Vorel" Kararının İncelenmesi, 23.

¹⁸⁰ Özcan, age, 8.

¹⁸¹ Sargıcı, age, 73.

kaldırılmamıştır. Sayısal esneklik sınırlandırılmıştır. Alternatif olarak belirli süreli hizmet akitlerinin sayısı sürekli artmaktadır. Etkili temel öğrenme sistemi ve artan sürekli eğitim nedeniyle vasıf düzeyleri ve fonksiyonel esneklik yüksektir. 1985'ten bu yana kısmi süreli çalışma biçiminde artış görülmektedir. Ancak bu çalışma biçiminin Fransa'daki etki alanı karşılaştırmalı olarak dardır.¹⁸²

Fransa'da 2000 yılında işveren kuruluşları, sendikalar ve hükümet arasında yapılan tartışmalar sonucunda hükümet haftalık çalışma saatini 35 saate indiren bir yasa çıkarmıştır. Nitekim OECD dünyasında işsizliği azaltmak ve istihdamı artırmak için haftalık çalışma saatlerini azaltmak şeklindeki bir silahı yasalaştıran tek ülke Fransa olmuştur. Fakat düzenlemenin faydalı olup olmadığı tartışılmış olsa bile ve düzenlemeden beklenenler tam olarak gerçekleşmemiş olsa da belirli oranda esneklik getirilmeye çalışılmıştır.¹⁸³ Diğer taraftan Avrupa Birliği Temel Sosyal Haklar Şartı'nın yürürlüğe girmesinden sonra, 1993 yılında 93/104/EC sayılı Çalışma Süreleri Direktifi'ni çıkarmıştır. Direktife göre Fransa'da, 1 Şubat 2000 tarihinden itibaren 20 ya da daha fazla işçi çalıştıran işyerleri bakımından haftalık çalışma süresi 35 saat olarak belirlenmiş; bu sürenin altında yapılan çalışmalar part-time çalışma olarak nitelenmiştir. Fransa'da bir işyeri yılda en çok 130 saat fazla çalışma uygulamasına gidebilmekte; fazla çalışma yapılan bir işyeri bakımından haftalık çalışma süresi (35+9=) 44 saati aşamamaktadır.¹⁸⁴

4.2.3. İngiltere

İngiltere'deki işgücü piyasası 1980'li yıllarda yer alan değişikliklerin etkileri de abartılmamak koşuluyla diğer Avrupa Birliği ülkelerine göre biraz daha esnek olarak düzenlenmiştir. İşten çıkarma, kıdem tazminatı ve asgari ihbar süresi ile ilgili konsültasyon koşulları diğer bir çok Avrupa Birliği ülkesine göre daha sınırlıdır. İngiltere'de işveren tarafından sağlanan eğitim oldukça yüksek düzeydedir.

1980'lerde, özellikle İngiltere'nin de Avrupa Birliği'ne üye olması, yaşanan ekonomik ve sosyal krizler, ekonomik büyümedeki durgunluk karşısında üye devletlerin sergilediği farklı tutumlar nedeniyle birçok tasarı hakkında oybirliğiyle mutabakata varılamamıştır. Bilgilenme ve danışılma hakkına dair Vredeling tasarıları

¹⁸² Özer, age, 54.

¹⁸³ Korkmaz İlkorur, "Fransa'ya Bak Dersini Çıkar", **Radikal Gazetesi**, 13.04.2006, <http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=184238>

¹⁸⁴ Erkan Aydoğanoglu, "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri ve Esneklik Tartışmaları", 2007, <http://www.emekdunyasi.net> [15.03.2011].

(1980 - 1983), kısmi süreli çalışmaya dair tasarı (1982), geçici çalışmaya dair tasarı (1982 - 1984) ve aynı zamanda çalışma sürelerinin yeniden organizasyonu ve kısaltılmasına dair tavsiye tasarısı uzlaşa sağlanamaması nedeniyle yürürlüğe konulamamıştır. Avrupa Tek Senedi ile AT Kurucu Antlaşmasına eklenen 118a maddesiyle, özellikle iş sağlığı ve güvenliği bakımından çalışma ortamında yapılacak iyileştirmeler amacıyla Konseye nitelikli oy çokluğu ile tasarrufta bulunma yetkisi tanınması, yürürlüğe konulamayan birçok tasarının yeniden gündeme gelmesinin ve yürürlüğünün önünü açmıştır.¹⁸⁵ Avrupa Birliği'nin 2003/88 sayılı Yönergesi dolayısıyla yapılan değişikliklerle çalışma süreleri düzenlenmeye çalışılmıştır. Nitekim İngiltere'de çalışma süreleri ile ilgili açık bir düzenleme bulunmamakla beraber, İngiltere uygulaması 48 saatlik haftalık çalışma süresi, izinler ve gece çalışmaları gibi hususlarda Avrupa Birliği'nin yukarıda değindiğimiz direktifini esas almaktadır.¹⁸⁶

İngiltere'de hizmet sektöründe çalışanların yarısından fazlası kısa süreli çalışmaktadır. 10 kadından 4'ü part-time çalışmaktadır. Part-time çalışanların toplam istihdama oranı 2000 verilerine göre %24,9'dur. Bu ülkede kısmi süreli çalışma "yemek araları ve fazla mesai süreleri hariç haftada 30 saat veya daha az olan çalışma" olarak tanımlanmaktadır. İş gücünün dörtte biri part-time esasına göre istihdam edilmektedir.¹⁸⁷

4.2.4. İtalya

İşsizliğin giderek artması ve uzun süreli işsizliğin kronikleşmesi, kayıt dışı ekonominin %50'lere ulaşması, AB normlarına uyum sağlama zorunluluğu ve AB'nin, özellikle 1998 yılından itibaren, Lüksemburg süreci doğrultusunda İtalya'ya emek piyasasının iyileştirilmesi için yapılan müdahalelerin ve uygulanan politikaların yetersizliği hususunda yönelttiği eleştiriler, İtalyan Hükümeti'nin esneklik hususunda daha kalıcı tedbirler almasını zorunlu kılmıştır. Nitekim iş ve işçi bulma hizmetlerinde kamu tekelinin kaldırılması ve iş ilişkilerinin esnekleştirilmesi çabaları, 1996 yılında sosyal taraflar ile hükümetin bir araya gelerek imzaladıkları

¹⁸⁵ Sargıcı, *age*, 21-22.

¹⁸⁶ Erkan Aydoğanoglu, "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri ve Esneklik Tartışmaları", 2007, <http://www.emekdunyasi.net> [15.03.2011].

¹⁸⁷ Özer, *age*, 57.

“Çalışma Paktı” olarak adlandırılan üçlü anlaşmada varılan ortak görüşler doğrultusunda hazırlanan 196/1997 sayılı yasa ile desteklenmiştir.¹⁸⁸

İtalya’nın işgücü piyasası birçok bakımdan esnek olmamakla birlikte eğitim anlaşmaları ile işgücü piyasasına yönelik olumsuz esneklik uygulamaları getirilmeye çalışılmaktadır. Ekonomik verimlilik artmıştır ancak işsizlik hala yüksek düzeylerde. İtalya’daki işsizlik sorununun önemli bir bölümü coğrafi mobilite olmamasından kaynaklanmaktadır. Belirli süreli hizmet akitlerinin uygulamasında ve fazla çalışma yapması mümkün olmayan kısmi süreli çalışanların çalışma şekillerinde çok az esneklik vardır. Yüksek seviyede sosyal güvenlik katkıları ve katı işten çıkarma kuralları istihdamın büyümesini engellemiştir. İşsizlik oranı %12’dir. Bölgesel farklılıklar fazladır.¹⁸⁹

1997 yılındaki reform, emek piyasasının modernleştirilmesinde atılan ilk önemli adım olmakla birlikte 196/ 1997 sayılı yasa ile yapılan değişiklikler ve getirilen yeni düzenlemeler özellikle kadınların ve gençlerin emek piyasasına girişini kolaylaştırmış, ancak emek piyasasının esnekleştirilmesi açısından yetersiz kalmıştır. İşgücü piyasasında esnekliğin sağlanması ve Avrupa İstihdam Stratejisi’nde yer alan temel hedeflere ulaşmak amacıyla 2001 yılında ikinci bir reform başlatılmıştır. Yasal değişikliklerle gerçekleştirilen bu reform sonrasında İtalya, işçiyi katı bir şekilde koruma altına alan iş hukuku anlayışı yerine istihdamın desteklenmesi anlayışını kabul etmiştir.¹⁹⁰

Son değişikliklerle İtalya’da çalışma süreleri günlük en çok 8 saat ve haftalık en çok 48 saattir. Ancak, teknolojik gelişmeler ve işyeri organizasyonundaki gereksinimler sonucu çalışma sürelerinin genellikle toplu iş sözleşmeleri ile düzenlendiği görülür. Yaygın uygulama haftanın 5 günü çalışılması ve toplam çalışma süresinin 38-40 saat olarak belirlenmesi şeklindedir.¹⁹¹

24 Ekim 2003 tarihinde yürürlüğü giren Biagi Reformu, İtalya’nın artık, işçiyi statik koruma altına alan iş hukuku anlayışı yerine istihdamın desteklenmesi yönünde dinamik bir perspektife yöneldiğinin en açık göstergesidir. Hükümet tarafından hazırlanan Beyaz Rapor’da belirtilen ve daha sonra sosyal diyalog ile desteklenen

¹⁸⁸ Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, 56.

¹⁸⁹ Özer, *age*, 64.

¹⁹⁰ Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, 56.

¹⁹¹ Erkan Aydoğanoglu, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Çalışma Süreleri ve Esneklik Tartışmaları”, 2007, <http://www.emekdunyasi.net> [15.03.2011].

Biagi Reformu'nun temel hedefi esasen Avrupa İstihdam Stratejisi'nin dört temel ilkesi (istihdam edilebilirlik, girişimcilik, gelişim ve değişim sürecine uyum sağlayabilme ve işgücü piyasasında herkese eşit fırsatlar sağlama) doğrultusunda tespit edilmiştir. Reformun başlıca hedefleri arasında daha şeffaf ve etkin bir emek piyasası oluşturmak, işsizlikle mücadele ve özellikle genç ve uzun süreli işsizliğin azaltılması, işgücüne katılımın artırılması, istihdam politikalarında doğrudan gelir transferi sağlayan politikalar yerine aktif emek piyasası politikalarının hayata geçirilmesi ön plana çıkmaktadır.¹⁹²

4.3. AB Ülkeleri Arasında Denkleştirme Uygulamaları Karşılaştırması

AB ülkelerinde de çalışma standartları ve sosyal haklar, yasal düzenlemeler ve fiili uygulamalar ile önemli ölçüde geriye götürülmüştür. Bu yöndeki düzenlemeleri gerek, AB normlarında gerekse, üye ülkelerin iç uygulamalarında görmek mümkündür. Günlük 8 saat olan çalışma süresini denkleştirme uygulaması ile 12 saate kadar çıkarılabilmesini sağlayan 93/104 sayılı direktif, AB normlarının bu yöndeki düzenlemelerine en açık örnektir.¹⁹³

Avrupa'da özellikle son otuz yılda Belçika başta olmak üzere, Danimarka, Almanya, Fransa, Hollanda gibi ülkelerde çalışma süreleri yasalarla veya toplu sözleşmelerle sürekli olarak kısaltılmış, bu yolla işsizlikle mücadele edilmek istenilmiştir. Bu alandaki en güçlü politika girişimi Fransa tarafından atılmış, 2000 yılı itibariyle küçük firmalar için de 2002 yılından sonra, standart haftalık çalışma süresi yasalarla 35 saat ile sınırlandırılmıştır.¹⁹⁴

Diğer taraftan Belçika, İsviçre, Fransa ve Almanya gibi AB ülkelerinde kısa çalışma yapılabilecek haller arasında teknik arızalar, ekonomik sebepler, zorunlu nedenler, kötü hava koşulları, toplu yıllık ücretli izin kullandırılması, hammadde ve enerji sağlanmasında zorlukların ortaya çıkması sebebiyle işyerinin kapatılması halleri de bulunmaktadır.¹⁹⁵

Avrupa ülkelerinde tam süreli çalışma ile denkleştirilmiş istihdam oranlarına bakıldığında Hollanda işgücü piyasasındaki istihdam başarılarının söylenenin aksine

¹⁹² Şelale Üşen, "İtalyan Emek Piyasasında Bilgi Reformu ve Yeni Esnek İstihdam Türleri", *İ.Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası*, c. 55, s.1, (2006):535.

¹⁹³ Özgür Müftüoğlu, "Avrupa Birliği'nde Çalışma Standartları ve Sosyal Haklar", *İktisat Dergisi*, s.454, (2004): 1

¹⁹⁴ Yıldırım, *agm*, 48

¹⁹⁵ <http://www.tusiad.org> [15.03.2011].

daha düşük düzeyde kaldığı görülmektedir. 2009 yılında yüzde 77 olan toplam istihdam oranı, kısmi süreli istihdam, tam süreli istihdama denkleştirildiği zaman, yüzde 59,2'ye gerilemektedir. Hollanda denkleştirilmiş istihdam ortalaması AB 15 ve AB 27 ortalamasına eşittir. Ayrıca bu oran Almanya, Fransa ve İngiltere gibi ülkelerin denkleştirilmiş istihdam oranının gerisindedir.¹⁹⁶

Türkiye ve AB denkleştirme karşılaştırmasında ise İş Kanununa göre normal ekonomik koşullarda uygulanması mümkün olan denkleştirme sürelerine, AB'de ekonomik nedenli sıkıntılarla karşı karşıya kalınması durumunda öncelikle başvurulabilecektir. 4857 sayılı Kanun'da iki ve dört ay olarak belirlenmiş olan denkleştirme sürelerinin kısıtlığı uygulamada sorun oluşturabilecektir. AB Direktifinde bu süreler altı ay ve bir yıl olarak düzenlenmiştir. 4857 sayılı Kanun'da en azından toplu iş sözleşmeleri ile belirlenecek denkleştirme sürelerinin daha uzun süreler için öngörülebilmesi denkleştirme uygulamasına daha çok gidilmesini sağlayabilir. Öğretide bir görüşe göre ise bu konuda herhangi bir sorun yaşanmayacaktır. Zira Kanunda denkleştirme sayısı ile alakalı bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla dört aylık denkleştirme süresi bittikten sonra taraflar tekrar denkleştirme yoluna gidebilecektir.¹⁹⁷

¹⁹⁶ Recep Kapar, "Hollanda'da Kadınların Kısmi Süreli İstihdamı ve Etkileri", *Çalışma ve Toplum*, s.2, (2011):132

¹⁹⁷ Hüztme Karaman, *Toplu İşçi Çıkarma*, (Ankara: Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010),189-190

5. SONUÇ

Her alanda olduğu gibi, hukukta da katı kurallar, fertlerin dinamiklerini tam anlamıyla kullanmalarına engel teşkil etmektedir. Bu alan, İş Hukuku gibi neredeyse her aileden bir ferdin ilişkili olduğu bir alansa bu engelin hacmi daha da büyük olmaktadır. Bu nedenle, denkleştirme süresine ilişkin olarak her hukuk sisteminde sınırlamalar öngörülmektedir. Denkleştirme dönemi işyerinin normal çalışma düzeninin dışında yeni bir düzeni gerekli kıldığı için, işçi bakımından yeniden adapte olunması gereken, sosyal yaşamının düzenini değiştiren bir dönem olmaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin olmadığı işyerlerinde ya da toplu iş sözleşmesinde denkleştirme dönemine ilişkin bir hüküm bulunmadığı durumlarda en fazla iki aylık dönemler itibariyle denkleştirme süresi kararlaştırılabilir. İki ya da dört aylık sürenin sonu, yoğunlaştırılmış iş haftasının başladığı güne denk gelen iki ya da dört aylık sürenin son günüdür. Denkleştirme süresi, emredici bir düzenleme olduğundan, iki ya da dört aylık dönemde tamamlanmış olmalıdır, taraflar anlaşarak daha uzun bir süre kararlaşırsalar dahi, bu anlaşma geçersiz sayılacaktır. Dolayısıyla, iki ya da dört aylık dönem aşıldıktan sonra yapılan çalışmalarla daha önceki yoğunlaştırılmış çalışma haftalarının, yasal süreden sonraki kısmı denkleştirmeye dahil edilmeyecektir. İşverenin bu olasılıkta fazla saatlerle çalışma esaslarına göre ücret ödemesi söz konusu olabilecektir. Belirtilecek başka bir nokta da, Kanun denkleştirme döneminin azami sınırını belirlemiştir.

1475 sayılı Kanun döneminde, haftalık normal çalışma süresinin çalışılan günlere eşit olarak bölünmesi, mutlak bir kural olarak adlandırıldığı için işverenler zor durumda kalmaktaydılar. Ancak, zaman zaman işverenler kanuna karşı hile yoluna başvurarak işçileri haftalık 45 saatin üstünde çalıştırıyorlar, sonraki haftalarda ise işçilerini fazla çalışılan süreler oranında dinlendiriyorlardı. 4857 sayılı Kanun, bu defacto durumu bir anlamda bir hukuk kuralı haline getirmiş ve İş Hukuku literatürüne “denkleştirme” kurumunu dahil etmiştir. Ayrıntılı olarak sunmaya çalıştığım gibi, denkleştirme kurumu, uygulamadaki bir takım aksaklıklarına rağmen işçi ile işveren arasında ortak bir menfaat alanı oluşturmuştur.

Avrupa Birliği ÷lkelerinde uygulanmasıyla birlikte özellikle istihdam artışında büyük etkilere sahip esnek çalışma olanaklarını içeren bir uygulama olan denkleştirme uygulaması 4857 sayılı İş Kanunu'nun Türk çalışma hayatına özellikle uzun vadede önemli değişiklikler getirecek başlıklarından biridir. Böylece işveren işlerin yoğun olduğu dönemde Kanun'da belirtilen sınırlara bağlı kalmak kaydıyla işçilerini haftalık 45 saatin üzerinde çalıştırabilecek ve bu fazla çalışmanın karşılığında zamlı ücret ödemeyecektir. Bu düzenleme ile esneklik uygulamaları çerçevesinde önemli bir yenilik getirilmiştir.

Globalleşmenin her geçen gün daha çok etkilerinin iş yaşamında gözlemlendiği 21. yy dünyasında Türkiye'nin öncelikle Avrupa Birliği ve sonrasında gelişmiş diğer ÷lke ekonomileri ile rekabet edebilirliği işgücü potansiyelini verimli kullanması ile de oldukça sıkı bir ilişki içerisindedir.

Esnek çalışma başlığı altında yer alan kısmi çalışma, kısa süreli çalışma, geçici iş ilişkisi, denkleştirme uygulaması konuları pek çok Avrupa ÷lkesinin en az 50 – 60 yıldır kullana geldiği çalışma türleridir. Bu ÷lkelerin ekonomilerinin kalkınma başarılarında, bu uygulamaları kendi hukuk kuralları içerisine güçlü bir şekilde entegre etmelerinin payı oldukça büyüktür. Gelişmiş ÷lkeler bu tip çalışma biçimlerini kendi hukuk sistemlerine entegre ederken çalışan haklarını da hep gözeterek, hiçbir zaman emek gücünün hakkını yemeyerek, insani şartlar çerçevesinde hareket etmişlerdir.

Türk çalışma hayatı aktörlerinin de dünya ÷lkeleri ile rekabetini sürdürürken esnek çalışma biçimleri doğrultusunda hareket ederek ancak hiçbir zaman insani çalışma şartlarından uzaklaşmayarak ilerlemesi gerekmektedir. Avrupa Birliği standartlarının yaşamın her alanına nüfus etmesi ile birlikte kuşkusuz çalışma hayatı da bu standartlardan kendi payına düşeni alacaktır. 4857 sayılı İş Kanunu çağdaş ÷lkelerin ve özellikle Avrupa Birliği ÷lkelerinin çalışma hayatlarından ve İş Hukuku düzenlerinden esinlenerek ve Türkiye'nin imzaladığı uluslararası niteliği olan sözleşmeler doğrultusunda Türk çalışma hayatı gerçekleri göz önüne alınarak hazırlanmıştır. Çağdaş sorunlara geçmiş yasalara oranla çok daha iyi çözümler getirebilen 4857 sayılı İş Kanunu ile işçi ve işveren hakları korunarak, işgücünden en yüksek oranda verim elde etmek hedeflenmiştir. Esnek çalışma şekilleri 21.yy dünyasında giderek artan hızda büyüyen ve tercih edilen çalışma türleri olup denkleştirme uygulaması da bu ana başlık altında yer alan konulardan biridir. 4857

sayılı İş Kanunu'nda denkleştirme uygulamasına yer verilerek iş yaşamında illegal olarakta olsa kullanılagelen bir uygulamaya yasal zemin sağlamıştır. 2003 yılından itibaren Türkiye'de var olan denkleştirme, kuşkusuz zaman içerisinde uygulandıkça işletmeler tarafından daha da çok tercih edilecektir. Bu yol ile de denkleştirme uygulamasına en çok yöneltilen eleştirilerden biri olan denkleştirme süresinin iki ay toplu iş sözleşmeleri ile en fazla 4 ay olarak belirlenmesi hususu tartışmalara konu olacak ve varılan konsensus neticesinde denkleştirme süresinin uzatımı yolluna da gidilebilecektir.

KAYNAKÇA

Akyiğit, Ercan. **İş Hukuku**. Ankara: Seçkin Kitabevi, 2008.

_____. **İş Hukuku, Temel Kavramlar-Bireysel İş Hukuku-Sendikalar Hukuku-Toplu Sözleşme Hukuku-İş Mücadelesi Hukuku**. Ankara: Seçkin Yayınları, 2007.

Ansa, Hacer. “Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar (Post-Fordizm’de Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?)”, 1999, http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_99/1999-3.pdf [15.01.2011].

Arıcı, Kadir. **Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanununda Çalışma Süreleri**. Ankara: Kamu-İş Sendikası Yayını, 1992.

Astarlı, Muhittin. “Avrupa Birliği Adalet Divanının Doktorların Nöbet Hizmetinde (Bereitschaftsdienst) Geçen Çalışma Sürelerine İlişkin “Vorel” Kararının İncelenmesi”. **Kamu-İş**, c.9, s. 3, (2007): 19.

Aydoğanoglu, Erkan. “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Çalışma Süreleri ve Esneklik Tartışmaları”. 2007, <http://www.emekdunyasi.net> [15.03.2011].

Belek, İlker. **Esnek Üretim Derin Sömürü**. İstanbul: NK Yayınları, 2004

Caniklioğlu, Nurşen. **4857 Sayılı İş Kanunu’nun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri**. Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, III. Yılında İş Yasası, Bodrum, 2005.

_____. “4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi”. **Toprak İşveren**, s. 66, (2005): 11.

Centel, Tankut. “İş Güvencesi ve Dünya Uygulamaları Çerçevesinde Türk Çalışma Yaşamında Esneklik Gereksinimi”. **İşveren Dergisi**, c.40, s.6, Mart, (2002):28

CPS, **İstihdam ve Sosyal Politikaya İlişkin AB Müktesebat Rehberi**. İstanbul-Brüksel, 2010

Çelik, Aziz. “ AB Sürecinin En Uyumsuz Alanı: Sosyal Haklar ”. **Birikim Dergisi**, s. 184 - 185, (2004): 5.

Çelik, Nuri. “Sendikalar Açısından Elli Yıllık Gelişme”, **Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Elli Yılı**. İstanbul: BASİSEN Yayını, 1988.

_____. **İş Hukuku Dersleri**. İstanbul: Beta Basım Dağıtım, 2006.

Çelik, Sümeyra. “Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller”. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara, 2007.

Çenberci, Mustafa. **İş Kanunu Şerhi**. Ankara, 1986.

Çil, Şahin. “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma”. **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, s.3, (2007): 70.

Demir, Fevzi. **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulamaları**. İstanbul: Birleşik Matbacılık, 2005.

_____. **4857 Sayılı İş Kanunu’nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri**, Mercek Dergisi, Yıl:8, Sa:31, 2003,.

Demircioğlu, A. Murat. **Sorularla Yeni İş Yasası**. 1.bs. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası, 2003.

_____. **Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası**. 5. bs. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası, 2008.

Demircioğlu, A. Murat, Tankut Centel. **İş Hukuku**. 11. bs. İstanbul: Beta Yayınları, 2006.

Demircioğlu, A. Murat, Engin Murat, **Dünyada ve Türkiye’de Esnek Çalışma**. 1.bs. İstanbul:İstanbul Ticaret Odası, 2002.

“Denkleştirme Uygulaması”, 2008,
http://www.ishukuku.org/index.php?option=com_content&task=view&id=115&Itemid=25 [15.03.2011].

Ekmekçi, Ömer. **Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor Semineri**. İzmir:Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu,3 Temmuz 2003.

Ekonomi, Münir. “Telafi Çalışması”. **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, c.1. s.4 (2004): 1248.

_____. **İş Hukuku C. I, Ferdi İş Hukuku**. İstanbul, 1987.

“European Communities (Organisation of Working Time) (Activities of Doctors in Training) Regulations”, 2004,
<http://www.irishstatutebook.ie/2004/en/si/0494.html> [15.03.2011].

Eyrenci, Öner. Savaş, Taşkent. Devrim, Ulucan. **Bireysel İş Hukuku**. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2006.

Eyrenci, Öner. “4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, Genel Bir Değerlendirme”. **İHSGHD**, 2004.

_____. “4857 Sayılı İş Kanununda Ücret ve İşin Düzenlenmesi İle İlgili Yeni Düzenlemeler”. **Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası**, 25-29 Haziran, 2003.

_____. **Bireysel İş Hukuku**. İstanbul: Legal Yayınevi, 2005.

_____. **Sendikalar Hukuku**. İstanbul, 1984.

Gökçek, İsmail Sinan. “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Türk İş Hukuku’nda Fazla Çalışma”. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.

Gülmez, Mesut. **Avrupa Birliği’nde Sosyal Politika**. Ankara: Türkiye – AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu, 2003.

Günay, Cevdet İlhan. **Türk İş Hukuku’nda Fazla Saatlerle Çalışma**. Ankara: Yetkin Yayınları, 2007.

_____. **İş Kanunu Şerhi**. Ankara: Yetkin Yayınları, 2009.

_____. “Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, s.6 Haziran, 2007.

Güner, Erol. “İşçinin Günlük Çalışmasının 11 Saati, Gece Çalışma Süresinin 7,5 Saati Aşması Fazla Çalışma Mıdır?”. **Mali Çözüm Dergisi**, Kasım-Aralık Sayısı, 2010.

Güngör, Esin Gürbüz. “İş Hukukunda Çalışma Surelerinin Düzenlenmesi ve Fazla Çalışma İçin İşçinin Onayı”. **Ege Akademik Bakış**, c.9. s.4 (2009): 1578.

- Güriz, Adnan. "Adalet Kavramı". Edit: Adnan Güriz, **Türkiye Felsefe Kurumu**, Ankara, 1994.
- Güven, Mehmet, "Mevzuatımızda Sendika, Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Hakları Açısından Memur ve İşçinin Durumu". Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
- http://www.ishukuku.org/index.php?option=com_content&task=view&id=144&Itemid=25 [15.03.2011].
- İlkorur, Korkmaz. "Fransa'ya Bak Dersini Çıkar". **Radikal Gazetesi**, 13.04.2006, <http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=184238>.
- İren, Ertan. "Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu". Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.
- Kandemir, Murat. "Cumhuriyetin 80.Yılında İş Hukukunun Gelişimi". Diyarbakır, A.Gaffar Okkan Polis Meslek Yüksek Okulu, **Akademik ve Bilimsel Araştırma Dergisi**, Sayı:4, 2004.
- Karacan, Hatice. **4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma**. 1. Baskı, Ankara:Seçkin Yayınları, 2007.
- Karaman, Hüztüme. **Toplu İşçi Çıkarma**. Ankara: Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.
- Kapar, Recep. "Hollanda'da Kadınların Kısmi Süreli İstihdamı ve Etkileri", **Çalışma ve Toplum**, s.2, 2011.
- Kerov, Zubritski Mitropolskî. **İlkel Topluluk, Köleci Toplum, Feodal Toplum**. Çev: Sevim Belli, Ankara: Sol Yayınları, 2002.
- Kılıçoğlu, Mustafa. Kemal, Şenocak. **İş Kanunu Şerhi**. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008.
- Koray, Meryem. **Sosyal Politika**. Bursa: Ezgi Kitabevi, 2000.
- Kudatgobilik, Tuğrul. "4857 Sayılı İş Kanunu'nun Çalışma Hayatımıza ve Ekonomimize Muhtemel Etkileri ve İş Kanunu'na Bağlı Olarak Yapılması Gereken Düzenlemeler". **İşveren Dergisi**, Haziran, 2003, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=738&id=44 (Erişim: 15.01.2011).
- Kutal, Metin. **Ekonomi Ansiklopedisi**. c. 1 İstanbul, 1984.

MESS. **Çalışma Hayatında Esneklik**. İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları, 1995.

_____. **MESS Üyelerinde Çalışma Süreleri**. İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, 2008.

Mollamahmutoğlu, Hamdi. **İş Hukuku**. Ankara: Turhan Kitapevi, 2005.

Moussis Nicholas, **Avrupa Birliği Politikalarına Giriş Rehberi**. Mega Yayıncılık, İstanbul, 2004.

Müftüoğlu, Özgür “Avrupa Birliği’nde Çalışma Standartları ve Sosyal Haklar”, **İktisat Dergisi**, s.454, .2004.

Narmanlıoğlu, Ünal. **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, 1998.

Noyan, Mehmet Engin. “Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi”. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

Okçuoğlu, İbrahim. **Türkiye’de Kapitalizmin Gelişmesi-İç, Pazarın Oluşma Süreci**. İstanbul: Varsoy Yayınları, 1996.

Okur, Ali Rıza. “Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye’de Kısmi Çalışma ve Geleceği”. **Hukuki Esasları ve Sosyo Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma**, Ankara: TC Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, 1991.

Olguç, Cüneyt. “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Çalışma Süreleri ve Denkleştirme Çalışmasındaki Aksaklıklar”. **E-Yaklaşım**, Sayı: 46, 2007, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2007059281.htm> [15.01.2011].

Özcan, Esra. “Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Ücreti”. Yüksek Lisans Tezi. Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.

Özcan, Kemal. “4857 Sayılı İş Kanununda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi”. Diyarbakır: Yüksek Lisans Tezi. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır, 2006.

Özer, Zerrin. “Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Çalışma Hayatında Esnekleştirme Politikaları”. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

Sargıcı, Ebru Yeşim. “Avrupa Birliği Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi”. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

Songu, Sezgi Öktem. “Çalışma Süresinin Örtülü Olarak Denkleştirilmesi Mümkün Müdür?”. **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, c. 8, s. 2, (2006): 186-187.

Soyer, M. Polat. “Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler”. **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı:3, 2004.

_____. “İş Kanunu Tasarısının Çalışma Süresinde Esneklik Sağlayan Düzenlemeleri”. **Yeni İş Yasası Sempozyumu**, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 2003.

_____. “4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler”. **4857 Sayılı İş Kanununu Değerlendirme Konferans Notları**, Ankara: Türk- İş Yayınları, 2004.

Sönmez, Pelin. “Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm”. **Avrupa Çalışmaları Dergisi**, Ankara, c.5. n.3, 2006.

Sümer, Haluk Hadi. **İş Hukuku**. Konya: Mimoza Yayıncılık, 2008.

A.Nurhan Sürat, **Esnekliğin Sosyal Güvenlik Boyutu**, TİSK İşveren Dergisi, C.43, Sa:4/5/6, 2005.

Süzek, Sarper. **İş Hukuku**. İstanbul: Beta Yayınları, 2006.

Şafak, Can. **Çalışma Süreleri Kılavuzu**. Ankara: Birleşik Metal - İş Sendikası, 2007.

Şafak, Can. “Üç Vardiya Organizasyonu”, http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/3_Vardiya_Organizasyonu.pdf, [15.03.2011]

Şahlanan Fevzi, **Toplu İş Sözleşmesi**. İstanbul: Acar Matbaacılık, 1992.

Şakar, Müjdat. **İş Kanunu Yorumu**. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2006.

- Şen, Murat. "Çalışma Yaşamında 4857 Sayılı İş Kanunu ve Getirdiği Yeniliklere Genel Bir Bakış". **e-Akдеми Dergisi**, Sayı:26, 2004, <http://www.e-akademi.org/makaleler/msen-5.htm> (Erişim: 15.03.2011).
- Şenel, Alâeddin. **İlkel Topluluktan Uygar Topluma**. Ankara: Bilim Sanal Yayınları, 1995.
- Teoman, Akünal. "Haksız Fiil Zararlarından Doğan Denkleştirme Sorunu", İstanbul, (1997): 9 (Aktaran: Selim, Altınay. "Maddi Zararın Tespitinde Denkleştirme", **Adalet Dergisi**, s. 37, 2010: 165).
- Temir, Arif. "Esnek Çalışmanın İşverene Faydaları", 2010, <http://www.ozdogrular.com/content/view/10167/178/> [15.03.2011]
- TDK. "Denkleştirme" İngilizce; "equating". Büyük Türkçe Sözlük, <http://tdkterim.gov.tr/bts/> [15.03.2011].
- TİSK. **Avrupa'da Esneklik Uygulamaları**. İstanbul: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, 2001.
- Topcuk, Yılmaz. "Yoğunlaştırılmış - Denkleştirilmiş Haftalarda Çalışan İşçilerin Sosyal Güvenliği". http://www.turkhukuksitesi.com/makale_378.htm [15.01.2011].
- Topçuoğlu, İlyas. **4857 Sayılı İş Kanunu Işığında Türk Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma**. Ankara: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, 2009.
- Ulusoy, Yasin. "4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Ara Dinlenmesi". **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, c.7, Özel Sayı, 2005.
- Ünal, Ayşe. "Avrupa'da Kısmi Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri". **Kamu-İş**, c. 8, s. 1, (2005): 1-9.
- . "İtalyan Emek Piyasasında Bilgi Reformu ve Yeni Esnek İstihdam Türleri". **İ.Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası**, c.55, s.1, (2006): 535.
- Yavuz, Arif. **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**. İstanbul: Filiz Kitapevi, 1995.
- Yılmaz, Güler. "Küreselleşme ve Küreselleşmenin Kadınların Çalışma Yaşamına Etkisi". Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- Yıldırım, Kenan. "Uluslararası Düzenlemelerde Fazla Çalışma Ve Ülke Uygulamaları", **TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, c.23, s.4, 2011.

Yuvalı, Ertuğrul. “Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma ve AB Ülkelerindeki Fazla Çalışma Hükümlerine Genel Bir Bakış”. **Kamu-İş Dergisi**, c. 10, s. 4, 2009.

Zeytinoğlu, Emin. “İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanununa Çeşitli Yansımaları”. **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Yıl 5, Sayı 10, İstanbul, 2006.

“4857 Sayılı İş Kanunu”, **Resmi Gazete**, Sayı: 25134, Tarih: 10.06.2003, <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4857.html> [15.01.2011]

“6111 Sayılı Kanunla Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneği Konusunda Meydana Gelen Değişiklikler” <http://www.huseyinust.com/printthread.php?tid=37738> [15.03.2011].

ÖZGEÇMİŞ

B. İPEK RODOPMAN

e – mail: irodopman@gmail.com

KİŞİSEL BİLGİLER

UYRUĞU: T.C.
DOĞUM YERİ: İstanbul
DOĞUM TARİHİ: 27.08.1985
MEDENİ DURUM: Bekar

EĞİTİM DURUMU

2008 – 2011 Yıldız Teknik Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Ana Bilim Dalı
İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans

2003 – 2008 İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

1996 – 2003 Terakki Vakfı Özel Şişli Terakki Lisesi

İŞ DENEYİMİ

01/08/2010 - KPMG (Akis Bağımsız Denetim ve SMMM A.Ş.)
İnsan Kaynakları Asistanı

01/04/2008 – 01/11/2009 European Tobacco
İnsan Kaynakları Asistanı

YABANCI DİL

İNGİLİZCE İyi Seviyede

BİLGİSAYAR

Microsoft Office; Excell, Word, Powerpoint.

EĞİTİMLER / SERTİFİKALAR

Mülakat Teknikleri Eğitimi – Peryön 2010
Marketing Zone – MCT 2010
İnsan Kaynakları Zirvesi – MCT 2010

İLGİ ALANLARI

Kitap Okumak, Fotoğraf Çekmek, Yüzmek.