



4857 SAYILI İŞ KANUNU HÜKÜMLERİ ÇERÇEVESİNDE DENKLEŞTİRME UYGULAMASI

1. Genel Olarak

4857 sayılı İş Kanunu'nun ("Kanun") 63'üncü maddesi uyarınca denkleştirme, tarafların anlaşması suretiyle, en fazla kırk beş saat olabilen haftalık normal çalışma süresinin, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günlük on bir saatlik çalışma süresini aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılmasıdır ve bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, en fazla kırk beş saat olabilen normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi, toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Söz edilen iki veya dört aylık denkleştirme süreleri, denkleştirme uygulamasının başladığı ilk günden itibaren aynı güne rastlayan iki ay ya da dört ay sonraki süre olarak anlaşılmalıdır. Taraflar, emredici düzenlemeye aykırı olarak, daha uzun bir denkleştirme süresi kararlaştırsalar dahi, bu konudaki anlaşmaları geçersiz sayılacaktır.

Denkleştirme uygulanan işyerlerinde, en fazla kırk beş saat olabilen haftalık normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılması durumunda, örneğin, o işyerinde bir haftada altı gün çalışılıyorsa, bir işçi bir haftada en çok altmış altı ($11 \times 6 = 66$) saat, o işyerinde bir haftada beş gün çalışılıyorsa bir işçi bir haftada en çok elli beş ($11 \times 5 = 55$) saat çalıştırılabilecektir. Buna göre bir işyerinde, bir haftada toplam elli beş saat çalışılmış ise, işçinin daha sonraki üç hafta boyunca haftada otuz beş saat çalıştırılması suretiyle, haftalık ortalama çalışma süresi ($55 + 35 + 35 + 35 = 160$, $160/4 = 40$), en fazla kırk beş saat olabilen haftalık normal çalışma süresini aşmayarak, denkleştirme uygulaması gerçekleştirilmiş olacaktır.

Bununla birlikte, Kanun'un 41'inci maddesi uyarınca, denkleştirme uygulanan işyerlerinde, bazı haftalarda en fazla kırk beş saat olabilen haftalık normal çalışma süresinin üzerinde yapılan çalışmalar, fazla çalışma olarak değerlendirilemez ve denkleştirmeye katılan işçiler, söz konusu aşan çalışmaları için fazla çalışma ücreti veya serbest zaman kullanılmasını talep edemez.

Her ne kadar Kanun'da, denkleştirme döneminin sonunda, haftalık ortalama çalışma süresinin, en fazla kırk beş saat olabilen haftalık normal çalışma süresini aşmaması öngörülmüşse de haftalık ortalama çalışma süresinin, en fazla kırk beş saat olabilen haftalık normal çalışma süresini aşması halinde, en fazla kırk beş saat olabilen haftalık normal çalışma süresini aşan süreler, fazla çalışma olarak değerlendirilecek ve denkleştirmeye katılan işçiler, söz konusu aşan çalışmaları için fazla çalışma ücreti veya serbest zaman kullanılmasını talep edebilecektir.

Belirtmek gerekir ki denkleştirme, tarafların bu hususta karşılıklı olarak anlaşması ile uygulanır. İşveren tarafından tek taraflı olarak denkleştirme uygulamasına karar verilemez. Tarafların karşılıklı olarak anlaşması hususunda Kanun'da herhangi bir şekil şartından söz edilmemişse de İş Kanunu'na ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 5'inci maddesinde, denkleştirmenin ancak yazılı anlaşma ile uygulanabileceği öngörülmüştür. Ancak bu konuda, öğretide farklı görüşler ileri sürülmüş olsa dahi Yargıtay'ın denkleştirmenin örtülü (zımni) bir anlaşma ile gerçekleştirilebileceği yönünde kararları bulunmaktadır. Tarafların karşılıklı olarak belirlediği denkleştirme süresinin işverence tek taraflı olarak uzatılması mümkün değilken, tarafların karşılıklı anlaşması ile kısaltılabilmesi mümkündür.

Tarafların karşılıklı olarak belirlediği denkleştirme süresi sabit bir süre olup, bu sürenin işçinin hastalığı veya yıllık izin hakkının kullanılması gibi nedenlerle uzatılması da söz konusu değildir.

Bununla birlikte, denkleştirme uygulaması bakımından yılda bir veya birkaç defa yapılabilir şeklinde bir sınırlama bulunmaması sebebiyle denkleştirme uygulanan bir işyerinde bu sürenin bitmesinin hemen ardından, tarafların karşılıklı anlaşması anlaşılması suretiyle yeni bir denkleştirme uygulaması öngörülebilir.



Denkleştirme, bütün işyerinde veya işyerinin bazı bölümlerinde çalışan işçiler için uygulanabileceği gibi tek işçi için dahi uygulanabilir.

2. Denkleştirme Uygulanmayacak İşler

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

Ayrıca, bazı işlerin nitelikleri gereği, haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine bölünmesinde zorluklar yaşanmaktadır. Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği uyarınca karayollarında, demiryollarında ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na tabi olmayan göl ve akarsularda yapılan taşıma işlerinden hareket halindeki araçlarda yürütülen işlerde, haftalık çalışma süresinin, haftanın çalışma günlerine eşit olarak bölünememesi sebebiyle, işlerin niteliğine göre, günlük on bir saatlik çalışma süresini aşmayacak şekilde ve en çok altı aya kadar denkleştirme uygulanabilir. Kanun ve ilgili mevzuat hükümleri uyarınca denkleştirme uygulanabilmesi için, işçinin onayının alınması gerekirken, bu gibi işlerde işçinin rızasının alınması gerekmez.

3. Denkleştirme Uygulanmayacak İşçiler

Denkleştirmenin (i) on sekiz yaşını tamamlamamış işçiler, (ii) işyeri hekimi başta olmak üzere sağlıklarının elvermediği hekim raporu ile belgelenen işçiler, (iii) gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçiler ve (iv) kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler hakkında uygulanması mümkün değildir.

Konuyla ilgili her türlü soru ve yorumunuz için bizimle iletişime geçebilirsiniz.