

4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi

Doç.Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU

Marmara Üniversitesi

Hukuk Fakültesi

İşçinin güvenliğinin ve sağlığının korunması, kişisel gelişiminin sağlanması ve sosyal yaşamını düzenleyebilmesi için çalışma sürelerinin sınırlanması bir zorunluluktur. Bu nedenle, çalışma süreleri, kamu hukuksal düzenlemelerle en fazla müdahale edilen alanlardan biridir .Bu müdahalelerle, başlangıçta dayanma sınırlarını zorlayacak kadar uzun olan çalışma süreleri gittikçe kısalarak, Batı Hukuklarında haftalık 35 saat seviyelerine kadar inmiştir .Ancak, özellikle son yirmi yıl içinde küreselleşmeye bağlı olarak rekabet kaygılarıyla bu sefer tersine bir süreç içine girilmiş, hatta Almanya'da ekonomik büyümeyi sağlama araçlarından biri olarak çalışma sürelerinin tekrar uzatılması dahi siyasi çevrelerde tartışılmaya başlanmıştır.

Öte yandan, son yılların iş Hukuku açısından en zorlu konulardan birini küreselleşme ve esnekleşme oluşturmaktadır. İşgücünün verimli şekilde kullanılmasına olanak sağlayan esnekleşme, öncelikli olarak çalışma süreleri bakımından taleplerde bulunmaktadır. Bu bağlamda, endüstri devriminin çalışma sürelerini kısaltarak katı kurallara bağlama gayreti, artık yerini, küreselleşmenin taraflara mümkün olduğunca geniş bir hareket serbestisi bırakılmasına yönelik girişimlerine bırakmıştır¹.

4857 sayılı Kanun da bu gelişimden uzak kalamamıştır. Nitekim, esnekleşme 4857 sayılı Kanunun çıkarılış dinamikleri arasında özel bir yere sahip olmuştur. Gerçekten, 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmeden önce yapılan tartışmaların odak, noktalarından birini de, 1475 sayılı İş Kanununun oldukça katı hükümler içerdiği², küreselleşme karşısında iş dünyasının rekabet edebilmesi ve işverenlerin yeni durumlara kendilerini kolayca uyumlu hale getirebilmeleri için, iş Kanununda esnek hükümlere yer verilmesinin gerekliliği oluşturmaktaydı. Özellikle, çalışma sürelerinin haftanın günlerine eşit şekilde paylaşılması zorunluluğu ve bu hükümle bağlantılı olarak günlük çalışma sürelerinin üzerinde yapılan çalışmaların fazla çalışma olarak kabul edilmesi, işverenlerin işgücüne ihtiyaçlarının yoğun ya da az olduğu dönemleri belirleyerek, işçileri bu ihtiyaç doğrultusunda farklı bir şekilde çalıştırma olanağı tanımamaktaydı.

Yoğun tartışmalardan sonra, 4857 sayılı Kanunda, çalışma sürelerinin esnek bir şekilde kullanılmasına olanak sağlayan bir çok hükme yer verilmiştir. Bu bağlamda, iş sürelerinin haftanın günlerine farklı şekilde bölünmesi yanında, denkleştirme süresi öngörülerek, işverenlere, fazla saatlerle çalışma³ ücreti ödemek zorunda kalmaksızın bazı haftalarda normal çalışma süresinin üzerinde çalışma yapmalarına olanak tanınmıştır. Bunun gibi, Kanunda, işverenin zorunlu nedenlerle ya da işçilerin talepleriyle çalışılmayan sürenin, sonradan normal (alışma süresinin üzerinde çalışılarak telafi edilmesi esasına yer verilmiş, ayrıca yeni bir kurum olarak kısa çalışma düzenlenmiştir. Çalışma sürelerine ilişkin olarak 4857 sayılı kanununun öngördüğü bir başka yenilik de, fazla saatlerle çalışma ve onun bedelinin serbest zaman olarak karşılanabilmesi olanağı olmuştur.

Biz bu çalışmada 4857 sayılı İş Kanununa göre, azami çalışma süresi ve bunun günlere bölünmesi konusundaki düzenlemelere yer vereceğiz. Özellikle, Hukukumuz için bir yenilik olan denkleştirme süresinin uygulanma koşulları ve bu konudaki düzenlemelerin bir değerlendirilmesini! yapmaya çalışacağız.

Belirtmek gerekir ki, denkleştirme döneminin işletmelere çok büyük yararlar sağlayacağı yönünde yoğun taleplere rağmen, bu olanak uygulamada işletilememektedir. Bunun nedenleri arasında, büyük işyerlerinde yaygın bir şekilde uygulanmakta olan vardiya sisteminde denkleştirmenin söz konusu olamaması, vardiya sisteminin söz konusu olmadığı işyerlerinde de genel olarak işçilerin ve sendikaların bu çalışma biçimine sıcak bakmamaları yatmaktadır. Büyük şehirlerde işçiler açısından oldukça önemli bir olanak olan işverence toplu olarak işe götürülüp getirilme, denkleştirme süresi yönünde yapılacak uygulamayı engelleyen bir başka sorun kaynağı olarak ortaya çıkabilmektedir.

II. ÇALIŞMA SÜRESİ KAVRAMI VE ÇALIŞMA SÜRELERİNİN GÜNLERE PAYLAŞTIRILMASI

1.Çalışma Süresi Kavramı

a) Genel Olarak

Çalışma süresi kavramı Kanunda tanımlanmamıştır. Buna karşılık, iş kanununa ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde⁴ çalışma süresinin tanımına yer verilmiştir. Buna göre, çalışma süresi, işçinin işinin başında geçirdiği süredir (m.3/1). Ancak, bu tanımın yeterli olduğundan söz etmek mümkün değildir. Zira, çalışma süresini sadece işçinin işinin başında geçirdiği süre olarak tanımlamak, işçinin çalışmamasına rağmen işverenin otoritesi altında bulunduğu ürelerin çalışma süresinden sayılmaması sonucunu doğurur. Nitekim, Kanunun 66. maddesinde, işçinin çalışmamasına rağmen çalışmaya hazır halde beklediği sürelerle, sosyal düşüncelerle işçiye tanınan emzirme izni sırasında geçen sürelerin çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiş, böylece çalışma süresinin sadece fiilen çalışılan süreden oluşmadığı ortaya konulmuş olmaktadır. Aynı düzenleme biçimi Yönetmelikte de yer almakta ve 66 maddenin birinci fıkrasında yazılan sürelerin de çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiş bulunmaktadır.

Görüldüğü gibi, çalışma süresi, fiilen çalışmak suretiyle iş başında geçen sürelerin yanında, çalışılmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan süreleri de kapsamakta, başka bir anlatımla çalışma süresi, fiilen çalışılan süreler (fiili çalışma süresi) ile çalışma süresinden sayılan (farazi çalışma süresi) sürelerin toplamından oluşmaktadır.

Tüm bu düzenlemeler dikkate alındığında, çalışma süresini, genel olarak bir işçinin çalışsın ya da çalışmasın, işgücünü işverenin emrine sunduğu zaman aralığı⁵ ile Kanunda ayrıca çalışma süresinden sayılacağına açıklığa kavuşturulduğu süreler olarak tanımlamak mümkündür.

b) Çalışma Süresi Sayılan Haller

4857 sayılı Kanun, 1475 sayılı Kanunda olduğu gibi, fiilen çalışılmamasına rağmen çalışma süresinden sayılan hallerin neler olduğunu açıkça saymak suretiyle düzenlemiştir. Buna göre, Kanunda düzenlenmiş olan çalışma süresi sayılan haller şunlardır:

- 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.

- İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler⁶.

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

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.

- Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

- 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.

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. Bu anlamda, maddede özgünlük taşıyan bir başka durum ise, analığın korunmasını amacıyla emziren kadın işçiye tanınan emzirme izninde geçen sürenin çalışma süresinden sayılmasıdır.

Kanundaki 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, işçilere 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 yapılmaktadır⁷.

Yukarıda sayılan hallerden işçilerin işe getirilip götürülmeleri sırasında yolda geçen sürelerin çalışma süresinden sayılması konusunda öğretisi ve uygulamada bazı tartışmalar yaşanmıştır. Zira, ilgili bent, işçilerin işverenlerce işe götürülüp getirildiği tüm halleri değil, belirli kayıtlar altındaki taşımaları çalışma süresinden saymaktadır. Gerçekten, işçilerin işveren tarafından işyerine getirilip götürülmeleri sırasında geçen sürelerin çalışma süresinden sayılması için, bu taşımaların işin niteliğinden doğması gerekir. Ancak, işçilerin taşınmasının hangi hallerde işin niteliğinden kaynaklandığının saptanması ise özünde belirsizlik taşımaktadır. Yargıtay, işin ya da daha doğru bir deyişle işin görüldüğü yerin durağan ve sabit olmaması, yani iş görüldükçe başka alanlara kayması halinde işin niteliğinden doğan bir taşımaların söz konusu olduğu sonucuna ulaşmıştır⁸. Ayrıca, madde metninde açıkça ifade edildiği gibi, işyerine gidip ve gelişler sırasında yolda geçen sürelerin çalışma sürelerinden sayılabilmesi için, işyerinin yerleşim yerlerinden uzak olması gerekmektedir. Son olarak, bu hükmün uygulanabilmesi için, işçiler, işin görülmesi yere toplu ve düzenli olarak götürülüp getirilmelidirler.

c) Çalışma Süresinden Sayılmayan Haller

4857 sayılı Kanunda sadece çalışma süresinden sayılan hallere değil, çalışma süresi sayılmayacak hallere de yer verilmiştir. Buna göre, işin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz

(m.66/son). Böylece, işverence sosyal yardım amaçlı taşımalarda, yolda geçen süreler çalışma süresi olarak kabul edilmemektedir. Bu bakımdan taşımaların toplu ya da bireysel olmasının bir önemi de bulunmamaktadır. Ancak kanımızca taraflar, iş sözleşmesine ya da toplu iş sözleşmesine koyacakları bir hükümlerle bu sürelerin çalışma süresinden sayılacağını kararlaştırabilirler⁹. Buna karşılık, Yargıtay bu sürelerin çalışma süresinden sayılmasına ilişkin anlaşmaları geçersiz kabul etmektedir¹⁰.

Kanunda çalışma süresinden sayılmayacağı yönünde açık bir hükme yer verilen bir başka durum da, ara dinlenmesidir. Kanuna göre, ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz (m.68/son). Ancak, kanımızca bu hükmün de aksini kararlaştırma olanağı vardır.

Kanunun 74. maddesinde, çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağı konusunda tereddüt uyandırabilecek bir hükme yer verilmiştir. Gerçekten, anılan maddeye göre, kadın işçiye hamilelik süresince periyodik kontroller için ücretli izin verilmesi gerekmektedir (m.74/111). Yine aynı maddede düzenlenen ve kadın işçiye verilmesi gereken emzirme izni, yukarıda da belirtildiği gibi, Kanunun 66. maddesinde çalışma süresinden sayılmıştır. Aynı esasın periyodik kontroller sırasında kullanılan izinler için de geçerli olup olmadığı sorusu akla gelebilir. Belirtelim ki, bu sürenin çalışma süresinden sayılması, bu sırada meydana gelen bir kazanın iş kazası olarak değerlendirilmesi sonucunu da doğurabilecektir. Bu nedenle, bu sorunun cevaplanması bazı durumlarda önem taşıyacaktır. Bizce, Kanunda açıkça bu sürenin çalışma süresinden sayılacağını belirtmemesi, kadın işçinin bu sırada ücretli izinli sayılacağı esasına yer verilmesi, anılan düzenlemeyle, işçinin sadece ücret bakımından korunmasının amaçlandığını ortaya koymaktadır. Bu nedenle, anılan sürenin çalışma süresinden sayılmayacağı kanaatindeyiz.

Öte yandan, Kanunun 46. maddesinde, hafta tatili ücretine hak kazanma bakımından bazı sürelerin çalışılmış gibi değerlendirileceği hükmüne yer verilmiştir. Gerçekten Kanunun 46. maddesinde, hafta tatili ücretine hak kazanmak için, işçinin çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen, kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri, evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri ile, bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinlerinin, çalışılmış günler gibi hesaba katılacağı belirtilmektedir. Görüldüğü gibi, bu düzenlemeyle, 66. madde dışında başka bazı sürelerin de çalışılmış gibi kabul edileceği ifade edilmektedir.

Vurgulayalım ki, bu hüküm, 66. madde anlamında çalışma süresinden sayılan bir hal öngörmemekte, sadece, hafta tatili ücretine hak kazanma bakımından işçinin izinli sayıldığı bazı sürelerin çalışılmış gibi sayılması suretiyle hafta tatili ücretinden mahrum kalmasını engellemek istemektedir. Bu nedenle, 46. maddede sayılan süreler gerçek anlamda bir farazi çalışma süresini düzenlememektedir.

2. Yasal Azami Çalışma Süresi

Çalışma süresinin azami sınırının belirlenmesi, iş Hukukunun doğuşundan beri en öncelikle sorunlarından biri olmuştur. Çalışma süresinin gerek günlük gerek haftalık üst sınırının belirlenmesi, işçinin sağlığını tehdit eden tehlikelerin ortadan kaldırılması ve kişiliğinin gelişimi için gerekli olan sürenin ona sağlanması amacı taşır¹¹. Belirtmek gerekir ki, iş süresinin azami sınırının belirlenmesi, bireysel olarak işçinin sağlığının ve kişiliğinin korunması ile bağlantılı olduğu kadar, genel olarak istihdam politikasıyla da ilgilidir. Gerçekten, çalışma süresinin sınırının belirlenmesi, aynı zamanda bir sosyal politika aracıdır. Bu nedenle bu konudaki yasal düzenlemeler sadece mevcut işçiler için değil tüm toplum için de önem taşır.

4857 sayılı Kanuna göre, genel olarak, haftalık çalışma süresi 45 saattir (m.63/1). Böylece, kanun koyucu bir hafta için işçilerin azami çalıştırılabilecekleri süreyi belirlemiş olmaktadır. Bu düzenleme nispi

emredici niteliktedir. Dolayısıyla, işçi ve işverenlerin anlaşarak daha uzun bir süre kararlaştırmaları mümkün değildir¹². Kararlaşdırılması halinde, bu geçersiz olur¹³. Ancak, anılan geçersizlik iş sözleşmesinin değil, çalışma süresinin geçersiz sayılması sonucunu doğurur ve yasal sınır üzerinden iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. Öte yandan, çalışma süresine ilişkin düzenleme nispi emredici olduğu için, taraflar anlaşarak işçi lehine daha kısa haftalık çalışma süresi belirleyebilirler. Nitekim, uygulamada, özellikle toplu iş sözleşmesiyle daha kısa haftalık çalışma süresi belirlenmektedir .

Kanununun 63. maddesi, sadece haftalık en fazla çalışma süresini değil, ünlük en fazla çalışma süresini de belirlemiştir. Buna göre, işçi bir günde n fazla 11 saat çalıştırılabilir. Bu süreye fazla çalışmaların da dahil olduğunu kabul etmek gerekir¹⁴.

Hemen belirtelim, günlük azami çalışma süresine, ara dinlenmesi dahil değildir. Buna karşılık, 11 saatlik çalışma süresine, işçinin sadece fiilen çalıştırılması suretiyle geçirilen süre değil, yukarıda üzerinde durduğumuz, çalışma süresinden sayılan süreler de dahildir.

Çalışma sürelerine ilişkin bu kurallar, tüm işçi ve tüm işler için aynı şekilde tespit edilmemiş, özellik taşıyan bazı iş ve işyerleri için farklı çalışma sürelerine yer verilmiştir. Özellikle, sağlık kuralları nedeniyle, genel olarak belirlenen bu çalışma sürelerine bazı sınırlamalar getirilmiştir. Bu tür işlerin kanunda sayılmasının zorluğu nedeniyle, hangi işlerde yasal olarak daha az süreyle çalışılması gerektiğinin belirlenmesi yönetmeliğe bırakılmıştır. Gerçekten, Kanuna göre, sağlık kuralları bakımından günde ancak yedibuçuk saat ve daha az çalışması gereken işler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı tarafından müştereken hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir (m.63/son). Nitekim, bu hüküm gereğince, Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak yedibuçuk Saat veya Daha Az çalışması Gereken işler Hakkında Yönetmelik¹⁵ çıkarılmış bulunmaktadır.

İş Kanununda çalışma süreleri bakımından korunan ve azami çalışma süresi Kanunla sınırlanan bir diğer grup ise çocuk ve genç işçilerdir¹⁶. Temel eğitimini tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma süresi günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamaz. Ancak, onbeş yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate i :adar al11rılabilir (m.71/IV). Okula t devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda birinci fıkrada öngörülen süreleri aşamaz (m.71/son)¹⁷.

3. Çalışma Süresinin Günlere Bölünmesi

a) Genel Olarak

4857 sayılı Kanuna göre, taraflarca aksi kararlaşdırılmamışsa haftalık çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmelidir (m.63/1). Görüldüğü gibi, bu konuda 1475 sayılı Kanundaki genel esas korunmuş, ancak 1475 sayılı Kanundan farklı olarak taraflarca bunun aksinin kararlaşdırılabilmesi olanağı sağlanmıştır. Dolayısıyla, bu hükme dayanarak, taraflar, haftalık çalışma süresini, haftanın günlerine istedikleri gibi paylaşırma olanağına sahiptirler. Bu durumda, işçi ve işveren anlaşarak, bazı günler daha uzun, bazı günler daha kısa çalışma süreleri belirleyebileceklerdir. Hatta, 11 saati aşmamak koşuluyla ¹⁸, haftalık 45 saatten az çalışma süresi uygulanan işyerlerinde, günlük çalışma süresini uzun belirleyerek, haftada iki gün yerine üç gün tatil yapılması mümkün olabilecektir. Bu durumda, günlük 11 saatten daha uzun çalışılmayacağına ilişkin sınırlama, yasal haftalık çalışma süresinin uygulandığı işyerleri için haftada üç günlük tatil düzenlemesini, diğer bir deyişle sıkıştırılmış çalışma haftası¹⁹. uygulanmasını engellemektedir. Günde 11 saat üzerinden dört gün çalışma halinde ancak 44 saatlik çalışma süresi tamamlanabilmekte, beşinci güne bir saatlik çalışma süresi kalmaktadır. Buna karşılık, örneğin, haftalık çalışma süresi 40 saat olan bir işyerinde günlük 10 saatlik bir çalışma düzeniyle, Cuma gününün de tatil

olarak belirlenmesi söz konusu olabilecek, işçiler kendilerine ve sosyal yaşamlarına daha fazla zaman ayırabilecekleri gibi, işverenler de bazı işyeri giderlerinden tasarruf edebileceklerdir.

Öte yandan, iş Hukukunda cumartesi çalışma günü olarak kabul edilmektedir. Ancak cumartesi günü . çalışma sürelerinin iş günlerine paylaştırılması bakımından özellik taşımaktadır. Gerçekten, bir çok işyerinde cumartesi kısmen çalışılmaktadır. Nitekim bu nedenle, 1475 sayılı Kanunda, Cumartesi günü için özel bir düzenleme öngörülmüş ve cumartesi kısmen çalışılması halinde, kısmen çalışılan sürenin haftalık çalışma süresinden çıkarıldıktan sonra, geri kalan sürenin haftanın diğer günlerine paylaştırılarak hesaplanması esası kabul edilmişti. Oysa, 4857 sayılı Kanunda, haftalık çalışma süresinin

günlere paylaştırılmasında, cumartesi gününe ilişkin herhangi bir özel düzenleme yapılmamış, aksi kararlaştırılmadıkça haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit olarak bölünmesi esasına yer verilmiştir.

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, Kanunda, artık yerleşik hale gelen cumartesi kısmi çalışma uygulamasını öngören bir düzenlemeye yer verilmesi daha isabetli olurdu. Nitekim, Kanundaki bu eksiklik, isabetli olarak Yönetmelikle giderilmiş ve "haftanın iş günlerinden birinde kısmen çalışılan işyerlerinde, bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra, çalışılan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma sürelerinin belirleneceğini" hükmüne yer verilmiştir m.4/11).

Çalışma süresinin, Kanundaki genel ilkenin dışında haftanın günlerine paylaştırılması konusunda bir uygulamanın olabilmesi için, tarafların bu konuda anlaşmış olmaları gerekmektedir. Anlaşmanın biçimi konusunda ise, Kanunda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle, tarafların anlaşmaları yazılı ya da sözlü olabilecektir. Ancak, bazı durumlarda, taraflar çalışma süresinin işgünlerine paylaştırılması konusunda açık bir düzenleme yapmamış olabilirler. Bu durumda, tarafların hangi konuda anlaşmalarının tespiti sorunu ortaya çıkabilir. Bu konuda, açık bir kararlaştırma olmaması halinde, tarafların Kanundaki süre ve düzenleme üzerinden anlaşmaları sonucu çıkabileceği gibi, işçinin çalışmaya başlaması ile o işyerindeki yerleşik düzeni kabul ettiği, tarafların bu konuda anlaşmaları sonucuna da varılabilir²⁰. Bizce, bu durumda işçi ile işverenin o işyerindeki çalışma düzeni konusunda anlaşmış sayılmaları daha isabetli olacaktır.

b) Denkleştirme Dönemi Uygulanmasında

aa) Genel Olarak

4857 sayılı Kanunun çalışma süreleri bakımından getirdiği en önemli yeniliklerden biri denkleştirme döneminin öngörülmesidir. Kanuna göre, tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz (m.63/11). Böylece, Kanunda çalışma süresi bakımından ölçüt alınan haftalık çalışma süresi genişletilmiş ve haftalardan oluşan bir dönem ölçüt olarak belirlenmiş olmaktadır.

Denkleştirme süresi bakımından öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, denkleştirme ancak haftalık çalışma süresinin eşit olmayan biçimde dağıtıldığı işyerlerinde söz konusu olabilir²¹. Hemen belirtelim, madde metni bu tür bir yoruma olanak tanıyabilecek niteliktedir. Gerçekten, maddede açıkça

"bu halde" haftalık ortalama çalışma süresinin dikkate alınacağı belirtilmektedir. Ancak, bizce maddedeki "bu halde" ifadesi bir sınırlama yapmak ve denkleştirme yapma olanağını sadece bu duruma hasretmek amacı taşımamakta, sadece farklı bir şekilde dağıtma halinde de, ortalamada haftalık çalışma süresinin aşlamayacağını açıklığa kavuşturmayı amaçlamaktadır²².

Denkleştirme dönemi, işyerinin tümünde ya da bir bölümünde uygulanabileceği gibi, sadece tek bir işçi için de uygulanabilir²³. Zira, denkleştirme süresi ile güdülen amaç, işverenin ihtiyaç duyduğu işgücünün, kanunun çizdiği sınırlar çerçevesinde daha esnek bir şekilde kullanılabilmesidir. Bu ihtiyacın, aynı anda tüm işçiler için ortaya çıkması ise her zaman gerekli değildir.

Öte yandan, Yönetmeliğe göre, denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenmelidir (m.5). Denkleştirmenin işyerinde yaratabileceği belirsizliği ortadan kaldırmak için, bize göre de isabetli olarak, bu sürenin başlangıç ve bitişinin belirlenmesi esası öngörülmüştür. Bizce, Yönetmelikte, bu belirlemenin işyerinde ilan edilmesine ilişkin bir hükmün de yer alması yararlı olurdu.

bb) Denkleştirme Döneminin Süresi

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 düzenlenebilmesi açısından önem taşımaktadır. Oysa, denkleştirme esası, bu konuda büyük bir esneklik getirmektedir. Denkleştirme döneminde, işçinin işgücünden azami derecede istifade edilmekte, yani çalışma süresi bazı dönemlerde normal çalışma sürelerinin üzerine çıkarılmaktadır. Ayrıca, bu dönem, işyerinin normal çalışma düzeninin dışında yeni bir düzeni gerekli kıldığı için, işçi bakımından yeniden adapte olunması gereken, sosyal yaşamının düzenini değiştiren bir dönem olmaktadır. Bu nedenle, denkleştirme süresine ilişkin olarak her hukuk sisteminde sınırlamalar öngörülmektedir. Nitekim, 4857 sayılı Kanunda da bu konuda çeşitli sınırlamalara yer verilmiştir.

Öncelikle, Kanuna göre, tarafların esas alabileceği denkleştirme dönemi iki ayı geçemez^{24,25}. Ancak, bu süre toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir (m.63/11). Dolayısıyla, 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 ayın son günüdür²⁶. Belirlenen denkleştirme süresi sabit bir süre olup, bu sürenin işçinin hastalığı ya da yıllık izin hakkının kullanılması gibi nedenlerle uzatılması söz konusu değildir²⁷. Denkleştirme süresi en fazla iki ya da dört aylık dönemde tamamlanmış olmalıdır. Emredici bu düzenlemeye aykırı olarak, taraflar anlaşarak daha uzun bir denkleştirme süresi kararlaştırsalar dahi, bu konudaki 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 edilmeyecektir²⁸. İşverenin bu olasılıkta fazla saatlerle çalışma esaslarına göre ücret ödemesi söz konusu olabilecektir.

Belirtmek gerekir ki, Kanun denkleştirme döneminin azami sınırını belirlemiş olup, alt sınır bakımından bir süre getirmemiştir. Bunun sonucu olarak, taraflar iki aylık sürenin altında bir denkleştirme dönemi de öngörebilirler²⁹. Bu dönemin uzunluğu ya da kısalığı, yasal sınırın aşılması ve işçilerin de kabul etmesi koşuluyla tamamen işverenin ihtiyacına göre belirlenecektir. İşveren, işçileri çok kısa bir süre azami olarak çalıştırıp, yoğun işgücü ihtiyacını giderip, ardından haftalık ortalama 45 saat koşulunu sağlayacak kadar boş zaman vererek tekrar işyerinin olağan çalışma dönemine geçmeyi isteyebilir. Örneğin, işveren bir hafta içinde yetiştirmesi gereken bir siparişi tamamlayabilmek için işçileri birinci haftada 66 saat, ikinci haftada 24 saat yani, 7,5 saat çalışma düzeninde üç günden biraz fazla çalıştırıp,

kalan süreyi de boş zaman vererek iki haftalık bir denkleştirme dönemi öngörebilir. Bizce Kanunda bunu engelleyen bir düzenleme bulunmamaktadır³⁰.

Bunun yanında, denkleştirme dönemi bakımından kanun koyucu yılda bir ya da birkaç defa yapılabilir şeklinde bir sınırlama getirmediğine göre, denkleştirme uygulanan bir işyerinde işveren bu dönemin bitmesinin hemen ardından, işçilerle anlaşarak yeni bir denkleştirme dönemi uygulayabilir³¹. Kanun koyucu, denkleştirme döneminin uzun belirlenmesi sonucu işçilerin uzunca bir süre yasal haftalık çalışma süresinin üzerinde çalışmalarını engellemek istemiştir. Dolayısıyla, işçilerin yoğunlaştırılmış hafta uygulamasının ardından azaltılmış haftalarda dinlenme olanağına kavuşması onun yıpranmasını engelleyebilecektir. Bu nedenle, denkleştirme döneminin hemen veya daha sonra tekrarlanması bakımından bir engel bulunmadığı gibi, yıl içinde sadece birkaç defa denkleştirme dönemi uygulanabilir şeklinde bir sınırlama da bulunmamaktadır.

cc) Denkleştirme Döneminde Haftalık Çalışma Süresinin Hesaplanması

İşveren, yoğun çalışma haftasının ardından geri kalan süreyi denkleştirebilmek için, işçileri ya haftalık normal çalışma süresinden daha az çalıştırmak ya da denkleştirme süresinde işçilerin çalıştırılabileceği azami süreyi, örneğin sekiz haftalık bir denkleştirme döneminde 360 saatlik çalışmayı tamamladıktan sonra geri kalan süreyi işçilere boş zaman olarak vermek zorundadır. Haftada altı gün çalışılan bir işyerinde, haftalık 66 saatlik azami çalışma süresi ile, 360 saatlik çalışmanın yaklaşık 5 hafta 3 günde tamamlanması, geri kalan 2,5 haftanın da işçilere boş zaman olarak verilmesi gerekir.

Hemen belirtelim, esnek çalışma süreleri ile İş Hukuku terminolojisine giren boş zaman ibaresinin serbest zaman ile karıştırılmaması gerekir. Serbest zaman, fazla saatlerle çalışmanın bedeli olarak verilmesi gereken bir süredir (m.41/IV). Öğretide de belirtildiği gibi, serbest zaman artırımı olarak verilirken, boş zaman sadece çalışılan süreyi karşılayacak adar olmalıdır. Ayrıca, serbest zamanın altı ay içinde kullanılması gerekirken, boş zamanın denkleştirme üresi içinde verilmesi gerekir³². Öte andan, işçiye verilmesi gereken boş zamana, işçinin sözleşmeden ya da Kanundan doğan izin ve tatillerinin de eklenmesi gerekir³³.

Denkleştirme esası gereğince işçiye tanınan boş zaman, daha önce alışılmış sürenin karşılığı olduğu için, bu sürenin işçinin kıdeminden sayılacağı açıktır³⁴. İşçinin çalışmadığı boş zamanlar gerek yıllık izin hakkı, gerek diğer kıdeme bağlı haklar bakımından çalışma süresi olarak değerlendirilecektir. Ancak işçi, bu süreyi istediği gibi değerlendirme olanağına sahip olduğu için, bu dönem işçi açısından çalışma süresi sayılmaz³⁵. Bunun sonucunda, bu dönemde uğranılan kazaların iş kazası olarak değerlendirilmesi mümkün değildir.

Yoğunlaştırılmış iş haftası ile azaltılmış iş haftalarının ya da işçilere tanınacak boş zamanın denkleştirme dönemine dağıtılması konusunda Kanunda 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 görünmektense de, böyle bir zorunluluk bulunmamaktadır. İşyerinin özelliklerine göre önce boş zamanın verilmesi, ardından da yoğunlaştırılmış iş haftalarının uygulanması mümkündür³⁶. Bizce, bu konudaki yetki de işverendedir. Gerçekten, işveren, denkleştirme uygulamak için işçinin onayını almak zorundadır. Ancak bu onayı aldıktan sonra, çalışma düzenini, Kanunun belirlediği sınırlar içinde istediği gibi kurma olanağına sahiptir. Dolayısıyla, hangi dönemde yoğunlaştırılmış iş haftası, hangi dönemde azaltılmış iş haftası olacağı konusunda ayrıca işçinin onayına gerek yoktur.

Alman Hukukunda, en fazla çalışma süresi olan günlük sekiz saatlik çalışma süresi³⁷, belirli koşullar altında günlük 10 saate çıkarılabilmektedir. Buna göre, altı takvim ayı içinde veya 24 haftada, bazı günlerde 10 saatlik günlük çalışma süresi uygulanabilir, ancak bu durumda ortalama olarak günlük sekiz saatlik çalışma süresinin aşılmaması gerekir³⁸. Dolayısıyla Alman Hukukunda, kural olarak, altı aya yaygınlaştırılabilecek bir denkleştirme döneminde, zorunlu olarak tatil yapılması gereken hafta sonu çıkarıldığında, haftalık 60 saatlik çalışma süresi esas kabul edilmiştir. Toplu iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmelerine istinaden yapılan işletme anlaşmaları ile, başka bir denkleştirme süresi öngörülmesi ya da denkleştirme olmaksızın yılda 60 gün için günlük çalışma süresini 10 saate çıkarılması mümkündür³⁹.

Bizim Hukukumuz bakımından da, daha uzun bir denkleştirme süresi öngörülmesi daha isabetli olabilirdi. Bu konuda, Avrupa Birliğinin Çalışma Sürelerine ilişkin 1993/1 04 sayılı Yönergesinde de düzenlenen dört aylık bir denkleştirme dönemi önerilebilir kanaatindeyiz,

dd) Denkleştirme Dönemi Uygulanmasına İlişkin Anlaşmanın Biçimi

Kanuna göre, denkleştirme uygulanması için işçi ve işverenin bu konuda anlaşmış olması gerekmektedir. Dolayısıyla, işveren yönetim hakkına dayanarak işyerinde denkleştirme uygulayamaz⁴⁰. Kanunda, denkleştirme dönemi uygulanabilmesi için tarafların anlaşmasından söz edilmekte, bu anlaşmanın yazılı ya da sözlü olmasına ilişkin olarak herhangi bir hükme yer verilmemektedir. Buna karşılık, Yönetmelikte denkleştirme konusunda yapılacak anlaşmanın yazılı olması gerektiği ifade edilmiştir. Bilindiği gibi, Yönetmelik yasal esasların uygulanmasını göstermek üzere çıkarılırlar ve Kanuna aykırı olamazlar. Kanunda öngörülmeyen böyle bir esasın Yönetmelikte düzenlenip düzenlenemeyeceğinin ayrıca üzerinde durulması gerekir.

Yazılılık koşulu, sözleşme yapma özgürlüğünü sözleşmenin biçimi bakımından sınırlayan bir koşuldur ve bunun kanunda düzenlenmesi gerekir. Dolayısıyla, Kanunda olmayan bir sınırlamanın Yönetmelikle öngörülmesi mümkün olmamalıdır⁴¹. Oysa, bu düzenleme karşısında, işverenin sözlü olarak anlaşması üzerine uygulanan bir denkleştirme döneminin sonucunda, yazılılık koşuluna aykırılık nedeniyle, genel ilke, yani haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit bölünmesi gerekecektir. Bunun sonucunda da, işveren toplam süre olarak haftalık ortalama aşmamasına rağmen, bazı haftalarda normal haftalık çalışma süresi aşılabacağından, bu haftalar için fazla çalışma ücreti ödemek zorunda kalabilecektir. Bu nedenle, bizce Yönetmelikteki bu sınırlamanın kaldırılması gerekir.

Öte yandan, Yönetmelikle böyle bir sınırlama getirilemeyeceği kanaatinde olmakla birlikte, denkleştirme döneminin yaratabileceği sakıncalar ve işçi üzerindeki olası olumsuz etkileri nedeniyle, Kanunda bu yönde bir hükmün yer almasının isabetli olacağı düşüncesinde olduğumuzu da ifade etmeliyiz.

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 alınabilir⁴². Toplu iş sözleşmesine hüküm konulması halinde, bu hüküm sadece sendika üyesi işçiler için değil, Sendikalar Kanununun 31. maddesi gereğince, paraya ilişkin bir hüküm olmaması nedeniyle o işyerinde çalışan tüm işçiler için bağlayıcı olacaktır⁴³.

İşverenin denkleştirme dönemi uygulayabilmesi için bu hususu Bölge Çalışma Müdürlüğüne ya da sendikaya bildirmesi konusunda herhangi bir yükümlülüğü bulunmamaktadır.

cc) Denkleştirme Döneminin Ödenmesi Gereken Ücrete Etkisi

Denkleştirme dönemi ile ilgili olarak açıklığa kavuşturulması gereken en önemli konulardan biri denkleştirme döneminde işçilere ödenecek ücretin, çalışılan sürenin uzunluğuna ya da kısalığına göre değişip değişmeyeceğidir. Bu soruya verilecek cevap öncelikle İş Hukuku bakımından etki yapacaktır. Zira, ücretin fiilen çalışılan süreye göre hesaplanması kabul edildiğinde, işveren her ay farklı bir ücret ödemek orunda kalabilecektir. Öte yandan, bu soruya verilecek cevap Sosyal Sigortalar Hukuku bakımından da önem taşıyacaktır. Zira, bilindiği gibi, primler, Sosyal Sigortalar Kanununun 77. maddesi gereğince işçiye ödenen prime esas kazançları üzerinden, 73. madde gereğince belirlenen oranda kesinti yapılmak suretiyle ödenmektedir. Dolayısıyla, işverenin prim borcu, esas itibarıyla işçinin ücreti üzerinden ödenmektedir. Bunun sonucu olarak, işçiye çalıştığı süreye göre ücret ödenmesi halinde, yoğunlaştırılmış çalışma haftasına göre daha fazla ücret, azaltılmış çalışma haftasında da daha az ücret ödenmesi halinde Kuruma ödenmesi gereken primler sürekli değişkenlik gösterecektir. Bu konuda, Kurum, bir ay daha yüksek, diğer ay daha düşük ücret üzerinden, ama sonuçta işçinin normal koşullarda elde edeceği ücret üzerinden prim tahsil edeceği için, bu durumun Kurum bakımından önemli olmadığı söylenebilir. Buna karşılık, işçinin bir aydaki ücretinin, prime esas azami kazanç sınırını aşması halinde, sınırı aşan kısım prim ödeme bakımından dikkate alınmayacaktır. oysa, işçinin ücreti denkleştirme dönemi göz önünde tutulmaksızın karşılaştırılan normal çalışma süresine göre ödendiğinde, işçinin tüm ücreti prime esas kazanç bakımından dikkate alınabilecektir. Dolayısıyla denkleştirme dönemine göre ücret ödenmesinin kabul edilmesi, bazı durumlarda Sosyal Sigortalar Kurumu bakımından bir zarara sebebiyet verebilecektir

Bize göre, denkleştirme döneminde işçinin ücreti çalışılan sürenin uzunluğuna göre değişmemelidir⁴⁴. Bu sonuç, denkleştirme dönemi ile güdülen amaca da uygundur. Gerçekten, denkleştirme döneminde, çalışılan sürenin ihtiyaca göre değişkenlik göstermesine rağmen, haftalık çalışma süresinin değişmemesi amaçlanmaktadır. Bu esasın ücret bakımından da geçerli olması gerekir. Dolayısıyla, işveren, fiilen çalışılan süreye göre hesaplanan ücreti değil, çalışılan sürenin ortalamasının, işçinin normalde çalışması gereken süreye eşit olması halinde, normalde karşılaştırılan ücreti ödemelidir.

Belirtelim ki, bu ücretin maktu ücret olması halinde herhangi bir sorun bulunmamaktadır. Maktu ücret işçiye, haftalık çalışma süresinin üzerinde çalışılan dönemde olduğu gibi, haftalık çalışma süresinin altında çalışılan dönemde de aynı şekilde ödenecektir. Buna karşılık, ücretin belirli bir meblağ olarak değil de, saat ücreti üzerinden karşılaştırılması halinde işçiye ödenmesi gereken ücretin tespiti zor olabilecektir. Bizce bu durumda, işçinin o hafta fiilen ne kadar çalıştığı dikkate alınmaksızın, normal haftalık çalışma süresinin, karşılaştırılan 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. Bu yaklaşımın, yukarıda izah edilen nedenlerle Sosyal Sigortalar Hukuku bakımından da isabetli olacağını belirtmek gerekir.

İşçinin iş sözleşmesinin denkleştirme dönemi sona ermeden feshedilmesi ya da belirli süreli iş sözleşmesinin bu süre içinde sona ermesi halinde, yoğunlaştırılmış çalışma haftalarında yaptığı çalışmaların ücretinin işçiye hangi esasa göre ödeneceği sorunu ortaya çıkabilecektir. Gerçekten, bu konuda akla gelebilecek iki olasılık bulunmaktadır. Birinci olasılığa göre, bu durumda işçinin daha önceki haftalardaki çalışması fazla çalışma ya da daha genel bir ifade ile fazla saatlerle çalışma esaslarına göre ödenmelidir. Yani, işçi haftalık 45 saatlik süreyi aşan çalışması karşılığında fazla çalışma ücretine hak kazanacaktır⁴⁵. Bu konuda akla gelebilecek bir diğer olasılık ise, işçinin denkleştirme döneminde yaptığı çalışmaların, çalışılan süreyle sınırlı olarak denkleştirmeye tabi tutulması ve haftalık ortalama çalışma süresini aşan kısmın fazla saatlerle çalışma olarak değerlendirilmesidir. Böylece, işçinin haftalık normal

çalışmayı aşan çalışması bulunması, buna karşılık yine denkleştirme döneminde kendisine tanınan boş zamanla bu sürelerin denkleştirilmesi söz konusu olabilecektir. Örneğin, dört hafta haftalık 66 saat üzerinden çalışan ve geri kalan sürede de haftalık üç günlük çalışma düzeninden iki hafta çalıştıktan sonra, denkleştirme döneminin tamamlanmasına iki hafta kala iş sözleşmesini fesheden işçiye, daha önceki dört hafta için $66-45=21 \times 4= 84$ saatlik fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekecektir.

Bizce, denkleştirme dönemi içinde çalışılan süre kendi içinde denkleştirilmeye tabi tutulmalıdır. Örneğin, işçinin, ilk dört yoğunlaştırılmış iş haftası için 66 saatten 264 saat, son iki azaltılmış iş haftası için haftada üç gün günlük 7,5 5aatlik çalışma süresi üzerinden 45 saat çalıştığı varsayımında, yani tüm altı haftalık süre için toplam 309 saat çalışmış iken iş sözleşmesini feshederek işten ayrılması halinde, toplam 309 saatlik çalışma süresi, çalışılan altı haftaya bölünerek ($309/6=51,5$) haftalık ortalama çalışma süresi bulunmalıdır. Bu durumda, işçi haftalık ortalamayı 6,5 5aat aştığı için, işçiye altı hafta karşılığında toplam 39 saatlik fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Buna karşılık, işçinin dört haftalık yoğunlaştırılmış iş haftasının hemen ardından işten ayrılması halinde, bu dört haftalık çalışma süresinin kendi içinde bir denkleştirmeye tabi tutulması bir önem taşımayacak, işçi bakımından hiç azaltılmış çalışma haftası uygulaması söz konusu olmadığı için, $66 \times 4=264/4= 66$ saat üzerinden, yani haftalık 21 saat üzerinden fazla çalışma ücretine hak kazanacaktır.

Belirtelim ki, bu bakımdan işçinin sözleşmesinin işçi ya da işveren tarafından feshedilmiş olması ya da feshin haklı nedenle olup olmaması önem taşımamalıdır. Aynı şekilde, iş sözleşmesinin belirli süreli olması ve ürenin dolmasıyla sözleşmenin kendiliğinden sona ermesinin de bir önemi yoktur.

c) Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen İşlerde Denkleştirme Yapılması

Bazı işlerin niteliği gereği, haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine bölünmesinde zorluklar bulunmaktadır. Özellikle taşımacılıkta çalışan işçilerin çalışma sürelerinin haftanın günlerine eşit olarak paylaşılması oldukça güçtür. Bu nedenle Kanunda bu gibi işler için özel düzenlemeler yapılması öngörülmüştür. Buna göre, "nitelikleri gereği günlük ve haftalık çalışma sürelerinin 63 üncü maddede öngörüldüğü şekilde uygulanması mümkün olmayan iş ve işyerlerinde çalışma sürelerinin günlük yasal çalışma süresini aşmayacak şekilde ve en çok altı aya kadar denkleştirme süresi tanınarak uygulanmasını sağlayacak usuller Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak yönetmeliklerle düzenlenir" (m. 76/1).) Görüldüğü gibi, anılan hükümde bu gibi iş ya da işyerlerinde çalışanlar bakımından daha geniş bir dönem esas alacak şekilde denkleştirme yapmaya olanak tanınmıştır. Maddede öngörülen Yönetmelik, "Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği" adı ile çıkarılmış bulunmaktadır⁴⁶.

Haftalık iş günlerine bölünemeyen işler, Yönetmelikte, "Bu Yönetmeliğin amacı, karayollarında, demiryollarında ve deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve 854 sayılı Deniz İş Kanununa tabi olmayan taşıma işlerinde olduğu gibi iş süresinin bir haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından olanak bulunmayan işlerde çalışma dönemine ve iş sürelerine uygulanacak usul ve esasları düzenlemektir" denilerek örnekleme suretiyle açıklığa kavuşturulmuştur. Ancak hemen belirtelim ki, Kanunda sadece taşıma işleri için değil, işin niteliğine bağlı olarak çalışma süresinin haftalık iş günlerine bölünmesinde zorluk bulunan diğer bazı işlerde de Yönetmelik hükümlerinin uygulanması mümkün olabilecektir⁴⁷.

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 dönemi uygulaması için niteliğinden kaynaklandığı için, bu konudaki yetki işverende bulunmaktadır. Ayrıca, iki aylık denkleştirme dönemi bu işlerde altı aylık bir dönem kapsayacak şekilde genişletilmiş bulunmaktadır. Altı aylık dönem azami bir dönem 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 olanağı bulunmamaktadır.

Bu Yönetmelik kapsamına giren işlerde bir çalışma dönemi içindeki haftalık çalışma süresi 45 saatten az ya da çok olarak belirlenebilir. Ancak karşılaştırılan çalışma dönemindeki çalışma süresinin bir iş haftasına düşen ortalaması 45 saati geçemez. Yoğunlaştırılmış iş haftasından veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir. Öte yandan, bu gibi işlerde, çalışma süresi haftalara tam olarak bölünemiyorsa, bu durumda çalışma süresi iş günü üzerinden ve her iş günü 7,5 saatlik iş süresi kabul olunmak suretiyle hesaplanır.

Günlük çalışma sürelerinin uygulanmasında, günlük iş süresi 11 saati, gece çalışma süresi 7,5 saati, profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananların günlük çalışma süresi ise 9 saati geçemez (m.6/1, a)⁴⁸. Bu durumdaki işçilere de 4857 sayılı İş Kanununun 68 inci maddesindeki esaslara uygun olarak ara dinlenmesi verilmesi zorunludur (m. 7 /1)49.

-
- 1) Soyer, Polat: İş Kanunu Tasarısının Çalışma Süresinde Esneklik Sağlayan Düzenlemeleri, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı: 2, 185.
 - 2) Eyrenci, Öner: İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku, Münir Ekonomi 60. Yaş Armağanı, Ankara 1993, 227-242; aynı yazar, Türkiye'de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi, Çalışma Hayatında Esneklik, Çeşme, 27-31 Ekim 1993, 169 vd; Güzel, Ali: İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesinde Esneklik, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, 203-221; Tuncay, A. Can: İşin Düzenlenmesi Bakımından Esnekleşme Türk Mevzuatının Durumu ve Uygulama Sorunları, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri, İstanbul 2002, 169 vd.
 3.) Biz, fazla saatlerle çalışma kavramım, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma kavramım da kapsayan bir üst kavram olarak kabul etmekteyiz, Canıklıoğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: 4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri, Yargıç Resul Aslanköylüye Armağan, Kamu-İş, C. 7, S.3, 2004, 244; ayrıca bkz. Soyer; Polat: Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler; LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.3, Temmuz-Ağustos-Eylül 2004, 797. 4.) RG, 6.4.2004, 25425.
 5.) Schaub, GI Koch, UI Linck, R.: Arbeitsrechts-Handbuch, 10. neu bearbeitete Auflage, München 2002, § 45, VI, 3, Rdnm.53; Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, 3. Bası, İzmir 1998, 418.
 6.) Yolda geçen sürelerin çalışma süresinden sayılmasına ilişkin geniş bilgi için bkz. Çelik, Nuri: İş Hukuku I, Genel Bilgiler, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1971, 288; Ekonomi, Münir: İş Hukuku Cilt 1, Ferdi İş Hukuku, Yenilenmiş 3. Bası, İstanbul 1987, 280-281; ayrıca bkz.l. Narmanlıoğlu, 470-471; Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 3. Bası, İstanbul 2003, 146.
 - 7) Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, Ankara 2003, 656- 657.
 - 8) YHGK, 21.10.1970, E.1970/9-501, K.600, Çelik, 294, dn.7; konu hakkında bilgi için ayrıca bkz. Ekonomi, 283-287; Narmanlıoğlu, 474-476; Tunçomağ/Centel, 146-147.
 - 9) Tunçomağ/Centel, 147. -.
 - 10) Y9HD, 27.11.1980, E.1980114117, K.1980112267, TUTİ5, Mart 1981, 12-13.
 - 11) Zöllner/Loritz, Arbeitsrech 5. Auflage, München 1998, § 29, III, 1, b; (Eyrenci) Eyrenci, O/Taşkent, S/Ulucan, D: Bireysel İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2005, 196.
 - 12) Demir, Fevzi: Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku Uygulaması, İzmir 2003, 97; Gümüş, Mahir: Çalışma Yaşamımızda Yeni Bir

- Dönem: Esnek Çalışma Sürelerine Geçişte Yoğunlaştırılmış (Sıkıştırılmış) Çalışma, MERCEK: Nisan 2005, 54
- 13) Schaub/KocMinck, § 155, 1, 3, Rdnm. 3; Brox, H /Rüthers,B /Hensslet; M: Arbeitsrecht, 16. neu bearbeitete Auflage, Stuttgart 2004, 72, Rdnm.216.
- 14) Eyrenci, 4857 Sayılı Kanun, 41; Eyrenci (Eyrenci/Taşkent/Ulucan), 199.
- 15) RG, 15.4.2004, 25434.
- 16) Bu konuda geniş bilgi için bkz. Bakırcı, Kadriye: Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması (Uluslararası, Bölgesel ve Türk Hukuku Açısından) , İstanbul 2004, 288 vd.
- 17) Bu hükme aykırılık halinde uygulanması gereken idari para cezaları hakkında bkz. Caniklioğlu/Canbolat, 254.
- 18) Buna karşılık, öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, her bir gün 15 saat çalışılmak suretiyle haftada üç günlük bir çalışma biçimi söz konusu olabilir; Tunçomağ/Centel, 144.
- 19) Bu çalışma biçimi hakkında bilgi ve tarihçesi için bkz. Yavuz, Adem: Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkinde Etkisi, Ankara 1995, 70 vd. Yazar, bazı olumsuzlukları yanında, sıkıştırılmış çalışma haftasında, işçilerin işe devamsızlıklarının düştüğü, bu nedenle verimliliğin arttığı, ayrıca işletmenin kullanım, enerji ve ulaşım masraflarının azaldığını, işçi temininin daha kolay olduğunu ifade etmektedir, 73.
- 20) Alman Hukukunda, yasal düzenlemenin esas alınması gerektiğine ilişkin daha önceki baskın görüş terk edilmiş ve bu durumda, tarafların, işyerindeki olağan çalışma biçimi konusunda anlaşmış sayılmaları gerektiği ifade edilmektedir; Schaub/KochLinck, § 45, VII, 1.
- 21) Ekonomi, Münir:4857Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma, Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan, Kamu-İş 2004, C. 7, 5.3, 165-166. Yazara göre, "denkleştirme dönemi uygulamaya konulmadan, haftalık çalışma süresi eşit olmayan surette bölünemez ve bazı haftalar eşit, bazı haftalar eşit olmayan şekilde dağıtılamaz'.. 66; aynı yönde, Demir; İş Hukuku, 115.
- 22) Öğretide Çelik, söz konusu ibarenin 45 saatlik haftalık çalışma süresinin aşılması durumunda yapılması gereken denkleştirme uygulaması ile ilgili sayılması gerektiğini, haftalık 45 saatlik çalışma süresini aşmamak üzere, bu sürelerin iş günlerine eşit olmayan şekilde bölünmesi durumunda artık denkleştirme kuralının uygulanmasına gerek olmadığını belirtmektedir; 291.
- 23) Ekonomi, Fazla Çalışma, 166; Soyer, Esneklik Sağlayan Düzenlemeler; 187; Eyrenci, 4857 Sayılı Kanun, 42; Süzek, 607.
- 24) Denkleştirme süresine ilişkin olarak ileri sürülen eleştirilerden bir tanesi. iki aylık sürenin işverenlerin işgücünü esnek bir şekilde kullanabilmeleri bakımından yeterli olmamasıdır (Ertör. Salih: Esnek Çalışmanın Sanayi için Önemi ve Almanya'dan Örnek Modeller, MERCEK, Nisan 2005. 76-77).
- 25) Avrupa 8irliğinin Çalışma Sürelerine İlişkin 1993/104 Sayılı önergesinde, 4 aylık bir denkleştirme dönemi öngörülmektedir (Bu konuda bkz. Schick, Dagmar: Europaisches Arbeitsrecht, 2. uflage, 8aden-8aden 2005. 251 vd; Ulucan, Devrim: AB Ülkelerinde Esnek Çalışma ve İş Kanunu Taslağında Yer Alan Esnek Çalışma Düzenlemeleri, Çalışma Hayatımızda Yeni Dönem Seminer Notları), 25-29 Eylül 2002, 100. Hatta, yazarın da belirttiği gibi, istisnai nitelikte olarak toplu iş sözleşmeleri ile bu sürenin altı aya ya da bir yıla çıkarılması da mümkündür; aynı yer; ayrıca bkz. Aktekin, Şeyda; Çalışma Süreleri Yönergesi'nde Son Gelişmeler. MERCEK, Temmuz 2004, 85 vd).
- 26) Çelik, 291; Soyer; Esneklik Sağlayan Düzenlemeler; 187; Erenci. Yeni Düzenlemeler; 156; aynı yazar; 4857 Sayılı Kanun. 42; Uçum, Seminer Notları, 77; Süzek, 606.
- 27) Schaub/Koch/Link, § 156, IV: 1. c. Rdnm.23; Soyer, Esneklik Sağlayan Düzenlemeler; 187.
- 28) Demir, İş Hukuku, 106.
- 29) Eyrenci, 4857 Sayılı Kanun, 42; Eyrenci (Eyrenci/Taşkent/Ulucan). 200; Soyer, Esneklik Sağlayan Düzenlemeler, 187; Süzek, 606; Akyiğit, Ercan: İş Hukuku, 4. Basım, Ankara 2005. 272; Uzun, 8ekir Yeni İş Yasası Semineri, İstanbul2004, 137.
- 30) Öğretide Ulucan, iki haftalık denkleştirme uygulanamayacağını ifade etmektedir, Ulucan, A8 Ülkelerinde Esnek Çalışma, 101 ; aynı yazar; A8 Ülkelerinde Esnek Çalışma ve 4857 Sayılı İş Kanununda Yer Alan Esnek Çalışma Düzenlemeleri, MERCEK, Temmuz 2003, 63.
- 31) Demir, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri, MERCEK, Temmuz 2003. 115; Mollamahmutoğlu, 654; Gümüş, 60. .
- 32) Eyrenci, Öner: 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler; LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Ocak-Şubat-Mart 2004, S.I , 42.
- 33) Süzek. 607.

34) Mollamahmutoğlu, 654

35) Mollamahmutoğlu, 654.

36) Süzek, 606-607.

37) Alman Hukukunda yasal çalışma süresi, altı günlük çalışma esası üzerine kurulmuş olup kural olarak haftalık 48 saattir. Ancak, uygulamada 2002 yılı itibariyle ortalama çalışma süresinin, üretim sektöründe 37,8, el işleri ilgili sektörde 38,8 saat olduğu belirtilmektedir, Löwisch, Manfred: Arbeitsrecht, 7. Auflage, Darmstadt 2004. § 15, I. Rdnm.890. Metal endüstri işkolunda çalışma süresi ise 1995 yılından beri toplu iş sözleşmeleri ile 35 saat olarak uygulanmaktadır; aynı yazar, Rdnm.893.

38) Schaub/Koch/Linck, § 156.IV: 1, Rdnm. 20-22; Zöllner/Loritz, §.31, III; Löwisch. § 15, 11, 1, Rdnm. 897; Gamillscheg, Franz: Arbeitsrecht, Band 1: Arbeitsvertrag- und Arbeitsschutzrecht, 8. Auflage, München 2000, 465; Preis. Ulrich' Arbeitsrecht, Praxis-ehrbuch zum Individualarbeitsrecht, Köln 1999, 271; Hanau, P/Adomeit. K: Arbeitsrecht, 12. Neubearb Auflage. Neuwied und Kriftel 2000. 190, Rdnm.665.

39) Schaub/Koch/Linck, § 156, V, 1. Rdnm.30; Zöllner/Loritz. § 31, /11.

40) Eyrenci, 4857 Sayılı Kanun, 41; Eyrenci . Eyrenci/Taşkent/Ulucan), 199; Süzek, 606; Uzun, 136.

41) Aksi yolda. Eyrenci (Eyrenci/Taşken/Ulucan). 199.

42) Çelik, 291; Eyrenci, Yeni Düzenlemeler. 156; aynı yazar, 857 Sayılı Kanun. 41; Eyrenci (Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 199; kyiğit, 272; Gümüş, 58.

43) Çelik, 291, dn.3; Eyrenci, Yeni Düzenlemeler. 156; aynı yazar; 4857 Sayılı Kanun, 41; Süzek, 606.

44) Eyrenci. 4857 Sayılı Kanun, 43; Çelik. 292; Uzun, 138.

45) Eyrenci, Yeni Düzenlemeler, 43; Süzek, 607.

46) RG. 6.4.2004. 25425.

47) Akyiğit, 274.

48) Yönetmeliğin 16. maddesine göre, işverenler düzenleyecekleri tablo ve cetvellerde; her çalışma döneminde hareket halindeki taşıtlarda, işin yürütüm ve düzeninden sorumlu olan ile işveren veya işveren vekilini; çalışma dönemini; işin günlük başlayış ve bitiş saatlerini; ara dinlenmesini ve günlük dinlenme zamanlarını; hafta tatili günlerini; göstermek, bunları idare büroları ile taşıtlarda bulundurmamak, varsa 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 34 üncü maddesi anlamında atanmış işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdürler.

49) Hareket halindeki taşıtlarda çalışan işçilerin ara dinlenmeleri. genel olarak duraklama yerlerinde verilir. Kalkış-varış yerleri arasında duraklama yeri bulunmayan veya duraklama yerleri bulunmakla birlikte işin niteliğinin gereği olarak bu yerlerde ara dinlenmesi verilemeyen durumlarda ara dinlenmesi taşıt içerisinde verilir(Yön. m.7111).

