

**T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**İŞ HUKUKUNDA ESNEKLİK BAĞLAMINDA
DENKLEŞTİRME UYGULAMALARI**

**Hazırlayan
Neşe ŞAYİN**

**Danışman
Doç. Dr. Ertuğrul YUVALI**

Yüksek Lisans Tezi

**Haziran 2019
KAYSERİ**

**T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**İŞ HUKUKUNDA ESNEKLİK BAĞLAMINDA
DENKLEŞTİRME UYGULAMALARI**

(Yüksek Lisans Tezi)

**Hazırlayan
Neşe ŞAYİN**

**Danışman
Doç. Dr. Ertuğrul YUVALI**

**Haziran 2019
KAYSERİ**

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Neşe ŞAYİN



T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Tez Başlığı: İş Hukukunda Esneklik Bağlamında Denkleştirme Uygulamaları

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Giriş, b) Ana bölümler ve c) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 183 sayfalık kısmına ilişkin 24/06/2019 tarihinde *Turnitin* intihal programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı: % 29'dur.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Giriş dahil
- 2- Ana Bölümler dahil
- 3- Sonuç dahil
- 4- Alıntılar dahil
- 5- Kapak hariç
- 6- Önsöz ve Teşekkür hariç
- 7- İçindekiler hariç
- 8- Kaynakça hariç
- 9- Özet hariç
- 10- Yedi (7) kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez İntihal Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini, aksinin tespit edileceği muhtemel durumlarda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim. 24/06/2019

Adı Soyadı : Neşe ŞAYİN
Öğrenci No : 4039130033
Anabilim Dalı: Özel Hukuk
Program Adı : Yüksek Lisans

Danışman: Adı/İmza
Doç. Dr. Ertuğrul YUVALI

Öğrenci Adı/İmza
Neşe ŞAYİN

YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI

“İş Hukukunda Esneklik Bağlamında Denkleştirme Uygulamaları” adlı Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Lisansüstü Tez Önerisi ve Tez Yazma Yönergesi’ne uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan

Neşe ŞAYİN

Danışman

Doç. Dr. Ertuğrul YUVALI

Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Başkanı

Doç. Dr. Burak ADIGÜZEL

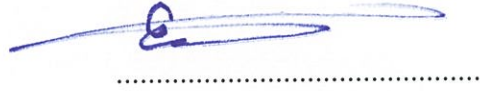
KABUL ONAY SAYFASI

Doç. Dr. Ertuğrul YUVALI danışmanlığında Neşe ŞAYİN tarafından hazırlanan “İş Hukukunda Esneklik Bağlamında Denkleştirme Uygulamaları” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalında **Yüksek Lisans** tezi olarak kabul edilmiştir.

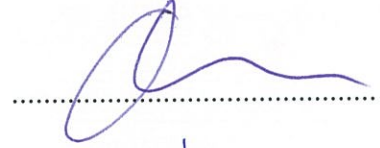
11/06 /2019

JÜRİ:

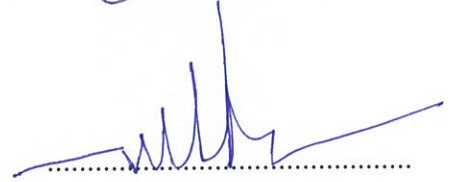
Danışman : Doç. Dr. Ertuğrul YUVALI



Üye : Dr. Öğretim Üyesi Aslı Naneci ARICI



Üye : Dr. Öğr. Üyesi Mustafa OKUR



ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 01/07/2019 tarih ve 27....sayılı kararı ile onaylanmıştır.

K. Güllü
01 / 07 / 2019

Doç. Dr. Kenan GÜLLÜ

Enstitü Müdürü



ÖNSÖZ/TEŞEKKÜR

“İş Hukukunda Esneklik Bağlamında Denkleştirme Uygulamaları” adlı Yüksek Lisans Tezimi, şirket hukuk müşavirliği görevimden ayırabildiğim kısıtlı zaman süresinde, yoğun ve zorlu bir çalışma sürecinden sonra tamamlamış oldum. Bu çalışmamın hukuk dünyasında ufak da olsa faydalı olmasını dilerim.

Tez çalışmamın tamamlanmasında, telefon da dâhil tüm iletişimin kanallarını açık tutarak bana vakit ayıran, yol gösteren, rehberlik eden, destek ve yardımlarını esirgemeyen, Tez Danışmanım sayın Doç. Dr. Ertuğrul YUVALI’ya, tüm hayatım boyunca desteklerini esirgemeyen maddi ve manevi anlamda her zaman yanımda olan, bana güç ve cesaret veren, hayat veren anneme, sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Neşe ŞAYİN

Kayseri, Haziran 2019

İŞ HUKUKUNDA ESNEKLİK BAĞLAMINDA DENKLEŞTİRME UYGULAMALARI

Neşe ŞAYIN

**Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Tezi, Haziran 2019
Danışman: Doç. Dr. Ertuğrul YUVALI**

KISA ÖZET

Kitle üretiminin, yerini zamanla uzmanlık üretimine bırakmasıyla, katı uygulamalardan vazgeçilip esnek yönetim anlayışı benimsenmeye başlanmıştır. Günümüze gelen süreçte artık, işletmenin korunması, işçiyi korumak olarak algılanmakta, çalışma ilişkilerinde esnek çalışma şekilleri ve süreleri önemli bir yer tutmaktadır. Türk İş Hukukunda da 4857 sayılı İş Kanunu ile 1475 sayılı İş Kanunu'nda yer almayan birçok yeni düzenleme getirilerek bu kanunun işveren örgütleri tarafından katı bulunan hükümleri iyice yumuşatılmıştır. Bu kapsamda yapılan en önemli yenilik, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesini sağlayan, sözleşmelerle haftalık normal çalışma süresinin, işyerinde haftanın çalışılan günlerine farklı bir şekilde dağıtılabileceği yönündeki düzenlemesi olmuştur. Esnek çalışma modellerinden, Çağrı Üzerine Çalışma, Geçici İş İlişkisi, Telafi Çalışması, Uzaktan Çalışma, Denkleştirme Süresi(Sıkıştırılmış/Yoğunlaştırılmış İş Haftası) gibi türleri de ilk kez bu kanunda yer almıştır. Bu modellerden, çalışma sürelerinin ayarlanarak yoğunlaştırılmış ve denkleştirilmiş iş haftaları şeklinde düzenlenebilmesi imkânı sağlayan Denkleştirme, kanunun radikal sayılabilecek değişikliklerinden en önemlisidir, denilebilir. Tezimizde, esneklik, esnek çalışma modelleri ve bu modeller içinde yer alan denkleştirme uygulamaları, inceleme konusu yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Esneklik, Esnek Çalışma Modelleri, Çalışma Süreleri, Denkleştirme, Denkleştirme Uygulaması.

IN THE FLEXIBILITY IN THE CONTEXT OF BUSINESS LAW PRACTICE EQUALISATION

Neşe ŞAYİN

Erciyes University, Social Sciences Institute

Master's Thesis, June 2019

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Ertuğrul YUVALI

ABSTRACT

As the mass production has given place to the expertise production in time, rigid practices has been abandoned and the flexible management mindset has been adopted. At the present time, the protection of enterprise is perceived as protecting employees, and flexible working styles and hours have an important place in labour relations. In Turkish Labor Law, many new regulations, which is not included in the Labor Law No. 1475, were made in the Labor Law No. 4857 and it softened the terms perceived as rigid by employers' organizations. In this context, the most important innovation was the arrangement that brings flexibility to working hours, in such a manner that standart weekly working hours can be differently distributed in working days of the week with contracts. The flexible working models such as On Call Work, Temporary Working Relationship, Compensatory Working, Remote Working, Equalization Time (Condensed / Intensive Working Week) were included in this law for the first time. It is possible to say that the equalization among these models is the most important one of the radical changes in this law, since it enables to make adjustment as condensed and equalized working weeks by setting working hours. In this thesis, the flexibility, flexible working models and equalization practices among these models were examined in detail.

Keywords: Flexibility, Flexible Working Models, Working Hours, Equalization, Equalization Practice.

İÇİNDEKİLER

İŞ HUKUKUNDA ESNEKLİK BAĞLAMINDA DENKLEŞTİRME UYGULAMALARI

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	i
YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI	iii
ONAY	iv
ÖNSÖZ/TEŞEKKÜR	v
KISA ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ HUKUKUNDA ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ ESNEKLİK KAVRAMI VE ESNEKLİK UYGULAMALARI

I. Çalışma İlişkilerinin Tarihsel Gelişimi	5
A. Genel Olarak	5
B. Sanayi Devrimi İle Dönüşen Çalışma İlişkileri	5
1. Serbestlik Dönemi	6
2. Müdahaleci Dönem	7
a. Taylorist Emek Örgütlenmesi	9
b. Fordist Emek Örgütlenmesi	11
3. Esneklik Dönemi	14
II. Esneklik Kavramı ve Esneklik Uygulamaları	15
A. Esnek Çalışmanın Kavramsal Çerçevesi ve Esneklik Türleri	15
1. Esneklik Kavramı	15
2. Esneklik Tanımı	17
3. Esneklik Türleri	22
a. Sayısal/Dış Esneklik	23
b. İşlevsel/Fonksiyonel/İç Esneklik	26
c. Ücret Esnekliği	28

d. Uzaklaştırma Stratejileri	30
e. Çalışma Sürelerinde Esneklik	32
B. Güvenceli Esneklik.....	34

İKİNCİ BÖLÜM

ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ

I. Çalışma Süresine Bağlı Esnek Çalışma Modelleri	40
A. Telafi Çalışması.....	40
1. Zorunlu Nedenlerle İşin Durması:	42
2. Ulusal Bayram ve Genel Tatillerden Önce ya da Sonra İşyerinin Tatil Edilmesi:	44
3. İşçinin Talebi ile Kendisine İzin Verilmesi:	45
4. Benzer Nedenlerle İşyerinde Çalışma Yapılmaması:	46
B. Kısmi Süreli Çalışma.....	47
1. İş Süresinin Kısa Olması	49
2. Gönüllü Olması.....	52
3. Düzenli ve Sürekli Olması.....	53
C. Çağrı Üzerine Çalışma	55
D. İş Paylaşımı(Job Sharing).....	59
E. Kayan(Esnek) İş Süresi.....	63
F. Sıkıştırılmış/Yoğunlaştırılmış İş Haftası ve Denkleştirme Süresi	67
II. İstihdam Şekline Bağlı Esnek Çalışma Modelleri.....	70
A. Uzaktan Çalışma	70
1. Tele Çalışma	70
2. Evden Çalışma.....	74
B. Geçici/Ödünç İş İlişkisi (İşçi Devri).....	79
1. Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi	82
2. Mesleki Amaçlı Olmayan Geçici İş İlişkisi.....	84

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA SÜRELERİ

I. Çalışma Süreleri Kavramı ve Türk İş Hukukundaki Yeri	86
A. Genel Olarak Çalışma Süreleri.....	86
B. Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri	90
1. Fiili Çalışma Süresi.....	94
2. Farazi Çalışma Süresi/Çalışma Süresinden Sayılan Haller.....	95

a. Yeraltında veya Sualtında Yapılan İşler	96
b. İşçinin Çalıştırılmak Üzere Gönderilmesinde Yolda Geçen Süreler	97
c. İşçinin İş Görmeye Hazır Durumda Beklemesi	98
d. İşçinin Asıl İş Dışında Meşgul Edildiği Süreler	99
e. Süt İzinleri	99
f. Toplu Taşımalarda Yolda Geçen Süreler.....	100
3. Çalışma Süresinden Sayılmayan Haller	103
a. Ara Dinlenmeler	103
b. İşverence Sosyal Yardım Amacıyla Yapılan Taşımalarda Geçen Süreler.....	105
II. Yasal Çalışma Süreleri	107
A. Genel Olarak	107
1. Haftalık ve Günlük Azami Çalışma Süresi	108
a. Haftalık Çalışma Süresi.....	109
b. Günlük Çalışma Süresi.....	110
III. Denkleştirme Süresi	112
IV. Fazla Saatlerle Çalışma.....	113
A. Fazla Saatlerle Çalışma Kavramı	113
B. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma	114
1. Genel Olarak	114
2. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Kavramı	114
3. Fazla Çalışmanın Türleri ve Nedenleri	115
a. Normal/Olağan Sebeplerle Yapılan Fazla Çalışma.....	115
b. Zorunlu Sebeplerle Yapılan Fazla Çalışma.....	116
c. Olağanüstü Sebeplerle Yapılan Fazla Çalışma	118
4. Fazla Çalışmanın/Çalıştırmanın Gerçekleşmesi Koşulları.....	120
a. İşverenin Talepte Bulunması.....	120
b. İşçinin Onayının Alınması	120
c. Fazla Çalışma Süresinin Aşılması.....	123
d. Fazla Çalışma Yaptırılmasını Engelleyen Kanuni Bir Yasağın Bulunmaması	125

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ESNEKLİK KAVRAMI ÇERÇEVESİNDE DENKLEŞTİRME SÜRELERİ VE DENKLEŞTİRME UYGULAMALARI

I. Esnek Çalışma Süresi ve Denkleştirme İlişkisi	127
--	-----

A. Genel Olarak	127
B. Denkleştirme Kavramı ve Denkleştirmenin Ortaya Çıkışı.....	128
1. Denkleştirme Kavramı.....	128
2. Denkleştirme Modelinin Ortaya Çıkışı.....	129
C. Denkleştirme Modelinin Avrupa Birliği ve Türk Mevzuatındaki Yeri.....	129
1. Avrupa Birliği Mevzuatındaki Yeri ve Uygulanışı	129
2. Türk Mevzuatındaki Yeri ve Uygulanışı	132
II. Denkleştirme Koşulları ve Uygulamaları.....	137
A. Denkleştirme Uygulaması Koşulları ve Sınırları	137
1. İşçiden Onay Alınması ve Tarafların Anlaşması.....	138
2. Günlük Azami 11 Saatlik Çalışma Süresinin Aşılmasında	141
3. Kanunda Düzenlenen ya da TİS ile Artırılan Denkleştirme Sürelerinin Aşılmasında.....	143
4. Denkleştirme Döneminde Haftalık Ortalama Çalışma Süresinin 45 Saati Aşmamasında.....	146
B. Niteliği Gereği Haftalık Çalışma Günlerine Bölünemeyen İşlerde Denkleştirme Uygulaması.....	148
C. Denkleştirme Yetkisi ve İşçiye Boş Zaman Verilmesi.....	152
1. Denkleştirme Uygulaması Yetkisi.....	152
2. Denkleştirme Döneminde İşçiye Boş Zaman Verilmesi	152
III. Denkleştirme Esasının Uygulanamayacağı İşler ve İşçiler.....	154
A. Denkleştirme Uygulanamayacak İşler	154
1. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak 7,5 Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler	154
2. Gece Çalışmaları.....	155
3. Maden Ocaklarında, Yeraltı ve Sualtında Yapılan Çalışmalar.....	157
B. Denkleştirme Uygulanamayacak İşçiler	158
IV. Denkleştirme Usulü Çalışma ve Fazla Çalışma İlişkisi.....	159
A. Genel Olarak	159
B. Denkleştirme Döneminde Yapılan Fazla Çalışmanın Tespiti	160
1. Günlük Azami 11 Saatlik Çalışma Süresinin Üzerinde Çalışma Yapılması	160
2. Haftalık Ortalama Çalışma Süresinin 45 Saatin Üzerinde Yapılması	164
a. Denkleştirme Uygulaması Yapılmaması Halinde	165
b. Denkleştirme Uygulaması Yapılması Halinde	166

V. Denkleştirme Usulü Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma İlişkisi.....	169
VI. Denkleştirme Dönemindeki İşçilik Hakları	171
A. Denkleştirme Döneminin İşçilik Ücreti ve Sosyal Güvenliğine Etkisi.....	171
1. Denkleştirme Dönemindeki İşçilik Ücreti	172
2. Denkleştirme Döneminde İşçilerin Sosyal Güvenliği	173
B. Denkleştirme Döneminin İşçinin Kıdemine Etkisi.....	174
C. Denkleştirme Döneminde İş Akdinin Sona Ermesi/Feshi.....	175
SONUÇ	180
KAYNAKÇA	185
ÖZ GEÇMİŞ	208

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
a.g.e.	: Adı geçen eser
AÜSBFD	Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi
AYM	: Anayasa Mahkemesi
bkz.	: Bakınız
Çev.	: Çeviren
ÇASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ÇSY	: İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
Der.	: Derleyen
E.	: Esas
EBE	: Eğitim Bilimleri Enstitüsü
EJOVOC	: Electronic Journal Of Vocational Colleges
e.t.	: Erişim tarihi (İnternetten alınma tarihi)
FÇY	: İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği
HD	: Hukuk Dairesi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İİBF	: İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
İİBE	: İktisadi ve İdari Bilimler Enstitüsü
K.	: Karar
md.	: Madde
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
pg.	: Paragraf
RG.	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa

S.	: Sayı
SBE	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
SDÜ	: Süleyman Demirel Üniversitesi
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
T.	: Tarih
TASAV	: Türk Akademisi Siyasi Sosyal Stratejik Araştırmalar Vakfı
TBB	: Türkiye Barolar Birliği
TBK	: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
TMMOB	: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
MMMO	: Metalurji ve Malzeme Mühendisleri Odası
vb.	: Ve benzerleri
vd.	: Ve devamı
Y	: Yargıtay
YHD	: Yargıtay Hukuk Dairesi
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

GİRİŞ

Sanayi Devrimi öncesinde çalışma ilişkilerini belirleyen Lonca düzeni, 1768’de buhar makinesinin sanayide kullanılmasıyla sarsılmış ve üretimde yeni bir çağ olan ve dünya tarihinin en önemli olaylarından biri olarak kabul edilen Endüstri Devrimi başlamıştır. Günümüze gelene kadar gelişen refah düzeyi ve teknolojiadaki ilerlemelerin başlangıcı da bu olayın akabinde meydana gelmiştir. Artık devletle işçi ve işverenin karşılıklı dinamik ilişkilerini inceleyen endüstri ilişkileri belirgin hale gelmiştir. Kurulan fabrikalarda, kitle üretimine geçilmiş; kırsal kesim çalışanları şehirlere gelerek fabrika sanayiinde vasıfsız işgücünü oluşturmuştur. Şehirdeki küçük sanayinin usta ve kalfaları da bir dereceye kadar vasıflı işgücünü oluşturmuş ve loncaların ortadan kalkmasıyla, usta ve kalfalar da artık bir işçi konumuna gelmişlerdir. Dolayısıyla bu dönemde görülen yeni çalışma şartları bazı problemleri de yanında getirmiştir.

Artık üretim sürecinin en önemli unsuru insan olmaktan çıkmış, diğer önemli bir unsur olan sermayeyle, üretim araçlarıyla bir bütünlük arz etmeye başlamıştır. İşlerini kaybeden zanaatkârlar ile lonca mensuplarının sanayi kentlerine akınlarıyla oluşan sosyal sefalet, şehirdeki çalışma şartlarının oldukça ağır olması, emek arzının, talebe oranla fazlalaşması, liberalizm görüşünün egemen hale gelmesi gibi sebeplerle çalışma koşulları kötüleşmiştir. Ücretlerin oldukça düşük, çalışma sürelerinin ise uzun olması, çocuklarla kadınların kötü koşullarda çalışmaya maruz bırakılmaları, iş güvenliği konusunda yasal düzenleme eksiklikleri, iş kazalarında görülen artışlar, vb. gibi durumlar, çalışma hayatında bu dönemle birlikte ortaya çıkan belli başlı sorunlar olmuştur. Liberalizmin egemen olduğu, işçilerin çalışma şartlarının kötüleştiği, iş ilişkilerine devletin müdahalesinin bulunmadığı bu *Serbestlik Dönemi*’nden sonra, devletlerin, çalışanların insanca istihdama yaraşır şekilde çalışma şartlarının asgari koşullarını düzenledikleri, bu kapsamda günlük azami çalışma saatleri ile asgari ücreti belirledikleri, çocuklar ile kadınların korunmasına, işçilere örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı getirilmesine yönelik yasal düzenlemeler yaptıkları sürece gelinmiştir. Bu süreçle

birlikte, çalışanların örgütlenme hakları ile toplu pazarlık haklarını temin eden toplu iş hukukunun açığa çıktığı, iş ilişkilerine devletin müdahalede bulunduğu *Müdahaleci Dönem* başlamıştır.

Gelinen süreçte, gelişmiş ülkelerin 2. Dünya Savaşından 1970’li yıllara kadarki zaman diliminde, imalat sanayisinin Fordist Üretim yapısı, bir kitlesel-üretim-sistemi olarak gerek kendinden ve gerekse 1970’li yıllarda baş gösteren ekonomik problemlerden dolayı, dönemin iktisadi ve sınai ihtiyaçlarına bu aşamada yetmeyen bir emek-örgütlenme modeli halini almıştır. Bu süreçte yaşanan petrol krizlerinin de etkisiyle sermaye karının sürdürülebilirliğinin sağlanması için yeni bir üretim sistemi uygulanmaya başlanmıştır. Bu doğrultuda, küreselleşmeye giden süreçte Post-Fordizm, diğer deyişle esneklik anlayışı hayata geçirilmiştir. 1980’li yıllara değin süregelen kitle üretiminin yerini zamanla uzmanlık üretimi almış, katı uygulamalar yerine esnek yönetim benimsenmeye başlanmıştır. Yine bu dönemde eski imalathanelerin yerini bilgisayarlı sistemler almış, çalışanlar arasındaki beyaz yaka çalışan sayısında yükselme yaşanmış, üretim süreci açısından da *esneklik* uygulanmasına geçilmiştir. 2. Endüstri Devrimi niteliğindeki yeni teknolojik gelişmelerle, otomasyona geçilmesi, sanayi ve hizmet sektöründe bilgisayar kullanımının yaygınlaşmaya başlaması yönünde teknolojiye ilerlemelerle, üretimin şekli, yeri ile işçi-işveren ilişkileri farklılaşmaya başlamıştır. Artık bu dönemde sadece işçinin korunmasından vazgeçilerek işçi ve işverenin birlikte korunması, işletmenin korunmasının işçiyi korumak anlamına geldiği düşüncesinin ağır bastığı, çalışma ilişkilerinde esnek çalışma şekillerinin ve sürelerinin önemli bir yer kazandığı *Esneklik Dönemi* ortaya çıkmıştır.

Kelime anlamı olarak *esnek olma durumu*, *elastikiyet* anlamına gelen esneklik, kuralızsızlık anlamı taşımamaktadır. Nitekim esneklik açısından kurallar bulunmakla birlikte bunlar, çok fazla detay taşımayan ve katı olmayan kurallardır. Dolayısıyla işçiyi güvence altına alan, cezai müeyyidelerle güçlendirilmiş bu kuralların, iş mevzuatındaki katı kuralların yumuşatılarak daha esnek hale getirilmesi, işvereni de rekabet açısından güçlü, ekonomik değişimlere, piyasadaki dalgalanmalara hızla uyumunu sağlayabilecek bir konuma getirme yaklaşımı olduğu, söylenebilir. Bu kapsamda, İş Hukukunda işverenler açısından, üretimin kapasitesi ile piyasadaki rekabet koşullarına uyumunun sağlanması, çalışanların sosyal gereksinimlerini daha fazla karşılayabilmek açısından, kanundaki katı düzenlemelerin yumuşatılması ile her iki tarafı daha fazla özgür bırakan

bir çalışma sisteminin benimsenmesi anlamına gelmektedir. Esneklik kavramının çalışma hayatı bakımından çok çeşitli tanımları bulunmakta olup bu durum, kapsamının geniş olduğunu ve duruma göre farklı şekillerde yorumlanabileceğini göstermektedir.

Çoğunlukla faydalı olduğu kabul gören esnekliğin, yapılan işe, organizasyona ve sektöre göre yaygınlığı değişen birkaç türünden söz edilmektedir. Bunları, İşlevsel Esneklik, İstihdam Esnekliği, Ücret Esnekliği, Uzaklaştırma Stratejileri, Çalışma Sürelerinde Esneklik olarak sıralamak mümkündür. İşletmenin korunmasının, işçiyi korumak olarak algılandığı günümüzde, çalışma ilişkilerinde esnek çalışma şekilleri ve sürelerinin, önemli bir yer kapladığı görülmektedir. Esnekliğe ilişkin Türk İş Hukukuna baktığımızda, 4857 sayılı yeni İş Kanunu'yla, önceki 1475 sayılı İş Kanunu'nda yer almayan birçok yeni düzenlemenin getirildiği, işveren örgütleri tarafından katı bulunan hükümlerinin iyice yumuşatıldığı dikkati çekmektedir. Bu kapsamda yapılan en önemli yeniliğin, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesini sağlayan, *"haftalık normal çalışma süresinin, tarafların anlaşmalarıyla haftanın çalışılan günlerine farklı şekillerde dağıtılabileceğine"* ilişkin düzenlemesi olduğu söylenebilir. Nitekim yeni kanunla, esnek çalışma modellerinden, Denkleştirme Süresi (Sıkıştırılmış/Yoğunlaştırılmış İş Haftası), Uzaktan Çalışma, Telafi Çalışması, Geçici/Ödünç İş İlişkisi, Çağrı Üzerine Çalışma, gibi modeller ilk kez düzenlenmiştir. Bu modellerden, çalışma sürelerinin ayarlanması suretiyle yoğunlaştırılmış ve denkleştirilmiş çalışma haftalarının uygulanabilmesi imkânı sağlayan denkleştirme uygulamasının, kanunun radikal sayılabilecek en önemli değişikliklerinden olduğu, söylenebilir.

Tez çalışmamız da esas itibarıyla esnek çalışma modelleri ile bu modellerden denkleştirme uygulaması üzerine olmuştur. Bu kapsamda çalışmamızda, esneklik, esneklik türleri, esnek çalışma modelleri ile çalışma süreleri ve esnek çalışma modellerinden biri olan denkleştirme uygulamalarını inceleme konusu yaptık. Çalışmamız dört ana bölümden oluşmaktadır.

Birinci Bölümde, 1. Sanayi Devriminden itibaren çalışma ilişkilerinin tarihsel gelişimi ile giriş yapılarak Serbestlik Dönemi, Müdahaleci Dönem ve Esneklik Dönemine geçiş, emek örgütlenme biçimleri olan Taylorist ve Fordist üretim süreçleriyle birlikte anlatılmış, akabinde ise esneklik dönemi ile birlikte esneklik kavramı, esneklik uygulamaları, esneklik türlerinden ve güvenceli esneklikten söz edilmiştir.

İkinci Bölümde, tezimizin esas inceleme konusuna temel teşkil edecek olan Esnek Çalışma Modellerine giriş yapılmış ve Çalışma Süresine Bağlı Esnek Çalışma Modelleri, Çalışma Şekline Bağlı Esnek Çalışma Modelleri ile Geçici/Ödünç İş İlişkisi (İşçi Devri) açıklanmış ve İş Hukukumuzdaki yansımalarından ve yeni yapılan düzenlemelerden bahsedilmiştir.

Üçüncü Bölümde, Çalışma Süreleri anlatılmış, fiili çalışma süreleri ve farazi çalışma süresi ile çalışma süresinden sayılmayan haller, yasal çalışma süreleri, günlük/haftalık azami çalışma süreleri açıklanmış, tezimizin ana konusu, denkleştirme sürelerine giriş yapılarak, denkleştirme uygulamasını yakından ilgilendiren fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma kavramı, nedenleri, türleri ve gerçekleşmesi koşulları açıklanmıştır.

Dördüncü Bölümde yani son bölümde ise, tezimizin asıl konusunu oluşturan, denkleştirmeye genel bir giriş yapılmış, denkleştirme kavramı, denkleştirme modelinin ortaya çıkışı ve uygulanması, sınırları, Avrupa Birliği ve Türk Mevzuatındaki yeri incelenmiş, çalışma süresinin denkleştirilmesi yetkisi, işçiye boş zaman verilmesi, fazla çalışma ve fazla süreli çalışma ve denkleştirme ilişkisi irdelenmiş, işçilik ücreti ve sosyal sigorta primi ilişkisi ile kıdeme etkisi ve fesih sonuçları irdelenmiş, denkleştirme hesaplamaları, uygulamadan örnekler ile hesaplama yöntemleri anlatılmış, gerek Doktrin ve gerekse Yargıtay Kararları ışığında uygulanma şekilleri anlatılarak, sonuç bölümünde yapılan genel bir değerlendirme ile tez çalışmamız sonlandırılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ HUKUKUNDA ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ ESNEKLİK KAVRAMI VE ESNEKLİK UYGULAMALARI

I. Çalışma İlişkilerinin Tarihsel Gelişimi

A. Genel Olarak

Tarihi gelişim sürecinde çalışma ilişkileri; *Serbestlik Dönemi*, *Müdahaleci Dönem*, *Esneklik Dönemi* olarak 3 döneme ayrılmaktadır. Serbestlik Dönemi olarak adlandırılan 1. Dönem, Sanayi Devrimi sonrasındaki, liberalizmin egemen olduğu, çalışma şartlarının kötüleştiği, müdahale edilmeyen dönemdir. 2. Dönem olan Müdahaleci Dönemde ise devlet yöneticilerinin çalışma şartları kötüleşen işçilerin korunması amacıyla yasalar çıkararak müdahalede bulundukları dönemdir. Nihayet otomasyona geçilmeye başlanması ve hem hizmet sektörü hem de sanayi sektöründe bilgisayar kullanımının yaygınlaşması ile meydana gelen yeni teknolojik gelişmelerin yaşandığı, uluslararası bütünleşmeler ve dışa açılmaların yaygınlaştığı dönem de 3. dönemdir ki, bu döneme *Esneklik Dönemi* denilmektedir¹.

B. Sanayi Devrimi İle Dönüşen Çalışma İlişkileri

Endüstri Devrimi öncesinde çalışma ilişkilerini düzenleyen Lonca düzeni, 1768’de buhar makinesinin icadı ve sanayide kullanılmasıyla sarsılmış, üretimde yeni bir çağ olan Sanayi Devrimi (Endüstri Devrimi) başlamıştır². Bu başlangıç, dünya tarihinin en önemli olaylarından biri olarak kabul edilmektedir. Ekonomi dünyası açısından A.Smith tarafından "*Milletlerin Zenginliği*" kitabının yayımlanması, siyasal

¹ Arif Yavuz, "Çalışma Hayatında Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkışı, Esnekliğin Nedenleri ve Esneklik Türleri", *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt 9, Sayı 1, Ocak 1995, "Çalışma", s. 26, http://www.ceis.org.tr/dergi/ocak1995/makale_3.pdf, e.t. 30.10.2015.

² Murat Kayalar; "*Esnek Çalışma Sisteminin Çalışma Hayatının Kalitesinin Artırılmasındaki Etkileri ve Bir Uygulama*", Süleyman Demirel Üniversitesi SBE, Isparta 1997, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), "Esnek", s. 8, <http://eprints.sdu.edu.tr/12/1/TS00048.pdf>, e.t. 09.11.2015.

tarih açısından "*Fransız İhtilali*" ne anlama geliyorsa, endüstrileşme açısından da buhar makinesinin icat edilmesi aynı anlama gelmektedir, denilebilir. Nitekim ulusların günümüzde kavuştukları refah düzeyi ile teknolojik ilerlemenin başlangıcı da bu olaydan sonra meydana gelmiştir³.

Belirtelim ki, 18. yüzyılın II. yarısında meydana gelen birinci Endüstri Devriminden sonra, devlet ile işçi-işverenin karşılıklı dinamik ilişkilerini inceleyen endüstri ilişkileri, açığa çıkmıştır⁴. Bu dönemle birlikte kurulan fabrika sanayiinde, kitle üretimine geçilmiş; kırsal kesim çalışanları şehirlere gelerek fabrika sanayiinde vasıfsız işgücünü, şehirdeki küçük sanayinin usta ve kalfaları da bir dereceye kadar vasıflı işgücünü oluşturmuştur⁵. Nitekim loncaların ortadan kalkması ile birlikte, usta ve kalfalar da artık bir işçi konumuna gelmişlerdir. Bununla birlikte Sanayi Devrimiyle ortaya çıkan yeni istihdam koşullarının bazı problemleri de beraberinde getirdiği görülmüştür⁶.

İşte Sanayi Devrimi dönemindeki bu süreç ve devamındaki çalışma ilişkilerinde görülen değişim ve gelişim, "*Serbestlik Dönemi*", "*Müdahaleci Dönem*" ve "*Esneklik Dönemi*" olarak üç açıdan incelenme gereği duymaktadır.

1. Serbestlik Dönemi

18. yüzyılda İngiltere'de başlayıp oradan bütün Avrupa'ya yayılan makinalaşma ve fabrika sanayiine geçişle meydana gelen değişiklikler, yalnızca üretim şekli ve ekonomik faaliyetlerle sınırlı kalmamış, köklü toplumsal değişikliklere de yol açarak tarihe damgasını vurmuştur⁷. Artık insan, tek başına üretim sürecinin en önemli unsuru olmaktan çıkmış; diğer önemli bir unsur olan sermayeyle, başka anlatımla üretimi gerçekleştiren üretim araçlarıyla birlikte bir bütünlük sergilemeye başlamıştır⁸.

³ Abdulkadir Şenkal, *Sendikası Endüstri İlişkileri (Genel Olarak Dünyada ve Türkiye'de)*, Kamu İş, Ankara 1999, s. 19, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/sendikasisendustriabdul.pdf>, e.t. 05.04.2019.

⁴ Arif Yavuz, "Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler" Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, TÜHİS Yayınları, No. 38, Ankara 2000, "Çalışma Hayatında Esneklik", s. 617, <http://tuhis.org.tr/resim/files/nekinarman.pdf>, e.t. 12.10.2017.

⁵ Arif Yavuz, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkileri'ne Etkisi*, Kamu-İş Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara 1995, *Endüstri İlişkileri*, s. 5.

⁶ Şenkal, s. 21 ve 30.

⁷ Nilgün Tunçcan, "AB'de Çocuk İstihdamı", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 1998, Sayı 41-42, s. 337, <http://dergipark.gov.tr/iusskd/issue/917/10354>, e.t. 06.04.2019.

⁸ Kenan Ören ve Hasan Yüksel, "Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı", *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1(2012/1), s. 40, 41, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/hakisderg/article/view/5000058141/5000054842>, e.t. 21.02.2016.

Aynı yüzyılda gerçekleşen Fransız İhtilali, ortaya çıkardığı sonuçlar bakımından ilk olarak siyasal yapıda, sonrasında ise ekonomik yapıda etkisini göstermiş; iktisadi hayata karşı her türlü müdahaleyi reddeden "iktisadî liberalizm" anlayışı, İngiliz iktisatçı Adam Smith'in "*Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler*" meşhur ifadesindeki mantıkla uzunca bir süre uygulanmaya devam etmiştir. Ekonomik hayatta yaşanan bu kapsamlı değişim, siyasal yapıdaki değişimle birlikte hiç şüphesiz çalışma ilişkileri üzerinde de etkisini göstermiştir⁹.

Ne var ki fabrika sanayiinin gelişmesiyle işini kaybeden zanaatkârlarla lonca mensuplarının büyük sanayi kentlerine akınlarıyla açığa çıkan sosyal sefalet bir yandan, şehirdeki çalışma şartlarının oldukça ağır olması ise diğer yandan problemler yaşanmasına neden olmuştur¹⁰. Nitekim emek arzının, emeğe olan talepten fazla olması ve liberalizm görüşünün egemen olması sebebiyle çalışma koşulları kötüleşmiştir¹¹. Uzun çalışma sürelerine karşın ücretin çok az oluşu, çocuklarla kadınların çok kötü şartlarda çalışmaya maruz bırakılmaları, iş güvenliği konusunda yasal düzenleme eksiklikleri, iş kazalarında görülen artışlar, vb. gibi durumlar, çalışma hayatında bu dönemle birlikte ortaya çıkan belli başlı sorunlar olmuştur¹².

İşte, Sanayi Devriminin hemen sonrasında, liberalizmin egemen olduğu, işçilerin çalışma şartlarının kötüleştiği, devletin müdahalesinin bulunmadığı bu döneme, Serbestlik Dönemi denilmektedir¹³.

2. Müdahaleci Dönem

Liberalizm ilkelerinin benimsendiği ve bireysel akit sisteminin hâkim olduğu Serbestlik Dönemde devlet, sefalet ücretleri ve insanlık onuruyla bağdaşmayan birçok istihdam şeklinin, ayrıca günde 18 saate varacak kadar çalıştırılan çocukların çalışma sürelerine karşı müdahalede bulunmamıştır¹⁴. Bu ağır şartlardan kurtulup daha insani ve daha makul şartlar altında çalışmak ve sosyal hayatlarını devam ettirebilmek için

⁹ Adnan **Mahiroğulları**, "Endüstri Devrimi Sonrasında Emeğin İstismarını Belgeleyen İki Eser Germinal ve Dokumacılar", *Sosyoloji Konferansları Dergisi*, Sayı 32, 2005, s. 43, 44. <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusoskon/article/view/1023006056/1023005580>, e.t. 21.02.2016.

¹⁰ Şenkal, s. 21.

¹¹ Yavuz, "Çalışma Hayatında Esneklik", s. 617.

¹² Şenkal, s. 21, 22.

¹³ Yavuz, "Çalışma", s. 26.

¹⁴ Tunçcan, s. 338.

işçilerin zaman zaman bir araya geldikleri ve işverenlere karşı haklarını savundukları olmuştur¹⁵.

Bu bağlamda hükümetler öncelikle, bireysel çalışma ilişkilerini düzenlemeye yönelik yasalar çıkarmışlar; çıkardıkları bu yasalarla, insanca istihdama yaraşır şekilde çalışma şartlarının asgari koşullarını düzenlemişlerdir. Bu kapsamda asgari ücretin tespiti yapılarak günlük çalışma sürelerine azami sınır konulmuş, çocuklarla kadınların korunmasına yönelik yasal düzenlemeler yapılmıştır. Hükümetler, devam eden süreçte bunlarla yetinmeyerek koalisyon yasaklarını kaldırmış, işçilerin örgütlenmeleriyle toplu pazarlık haklarını sağlamışlardır¹⁶. Dolayısıyla, çalışanların korunmasına yönelik düzenlemeler sonrasında çalışanların örgütlenme hakları ile toplu pazarlık haklarını temin eden toplu iş hukuku açığa çıkmış olup buna ilişkin yasada düzenlemeler yapılmıştır¹⁷. İşte, devletin müdahalede bulunduğu bu döneme *Müdahaleci Dönem* denilmektedir¹⁸.

Belirtelim ki, işyerlerinin büyümesi ile iş hacmi ve işçi sayısının artmasına yol açan sanayi devrimi, emeğin örgütlenmesi ve yönetimi problemlerini de beraberinde getirmiştir¹⁹. Bu konuda, 1832 yılında "İş Bölümü Hakkında (On the Division of Labor)" adlı eserinde işbölümü ile emek gücünün ucuzlatılabilmesini ilk kez formüle eden kişi, Charles Babbage olmuştur²⁰.

Nitekim Babbage'e göre; *"En yaygın emek gücü ucuzlatma tarzı, emek gücünün en basit öğelerine ayrılmasıdır"*. Şayet tek bir işçi işin tamamını yapacaksa, işin en zor kısımlarını da yapabilecek vasıfta olması zorunludur; oysa işin parçalara ayrılması bu zorunluluğu ortadan kaldıracaktır. Bu şekilde parçalara ayırmak suretiyle basitleşen işi yapmayı öğrenebilmek için yapılacak masraf (eğitim vb.) azalacak, bu da emeğin ucuzlaması sonucunu doğuracaktır²¹.

¹⁵ H. Yunus Taş, "Toplumsal Sınıfların Değişim Sürecinde, Sendikalar ve Sendikaların Geleceği", *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1(2012/1), s. 63, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/84743>, e.t. 14.08.2018.

¹⁶ Yavuz, "Çalışma Hayatında Esneklik", s. 617.

¹⁷ Şenkal, s. 36.

¹⁸ Yavuz, "Çalışma", s. 26; Yavuz, "Çalışma Hayatında Esneklik", s. 618.

¹⁹ Murat İkizler, *Türk Hukukunda Esnek Çalışma*, Birinci Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2012, s. 10.

²⁰ İlker Belek, *"Postkapitalist" Paradigmalar*, İkinci Baskı, Sorun Yayınları, İstanbul, Ocak 1999, s. 55, https://media.turuz.com/her_konu-2017/1886-Postkapitalist_Paradiqmalar-ilker_Belek-1999-269s.pdf e.t. 11.05.2019.

²¹ Emine Elif Aksu Kaya, *Emek Süreçlerinde Dönüşüm ve Mühendis Emeği*, Marmara Üniversitesi, SBE, İstanbul 2011(Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), s. 17, https://tez.yok.gov.tr/Ulusal_Tez_Merkezi/tez_SorguSonucYeni.jsp, e.t. 14.08.2018.

Benzeri çalışmalar, Andrew Ure gibi dönemin diğer ekonomistleri tarafından da yapılmış; ancak iş hacimleri işletmelerin aşırı büyümesi nedeniyle yetersiz kaldığından yeni örgütlenme biçimlerine ihtiyaç duyulmuştur. Bu aşamada 1900’lü yılların başında “Bilimsel Yönetimin İlkeleri” kitabı ile Frederick W. Taylor, emeğin örgütlenme biçimine yeni bir bakış açısı kazandırmıştır²².

a. Taylorist Emek Örgütlenmesi

Frederick W. Taylor, bir makine mühendisi olup üretim sürecini rasyonalize ederek üretkenliği artırmak maksadıyla, 1900lü yılların başında *Bilimsel Yönetim* adında iş yönetim ilkelerini geliştirmiştir²³. Bu çalışmasıyla Taylor; “*emek üretkenliğinin, her emek sürecinin ayrı ayrı hareketlere ayrıştırılması ve bu ayrıştırılmış işlerin zaman ve hareket araştırmasının katı standartlara uygun olarak düzenlenmesi yoluyla nasıl radikal biçimde artırılabilir*”, anlatmıştır²⁴.

Bu bağlamda Taylor’un görüşlerini, yönetim açısından bilimsel metot benimsenmesiyle uzmanlaşmaya yönelme, yapacağı iş için elverişli çalışan seçilerek eğitimini sağlama, bütün süreçlere yönelik standart yöntemler geliştirilerek bunları hayata geçirme, çalışanlarla yönetim arasında içten ve kişisel işbirliğini, görev yönetimini kurma olarak da özetlemek mümkündür²⁵.

Emek sürecindeki bütün kontrolün yönetime verilmesinin zorunlu olduğunu ileri süren Taylorizm’de 3 temel ilke bulunur. Bunlardan ilki, emek sürecinin basitleştirilmesi olup bu da üretime ilişkin tüm süreçlerin parçalanmasını zorunlu kılar. Diğer ilke ise, kol ve kafa emeklerinin tamamen ayrılmasıyla, kafa emeğinin üretim sürecinden alınıp planlama seviyesinde merkezileştirilmesidir. Son ilkeyse, yönetim tarafından çalışanın yapacağı işlerin tüm aşamalarının planlanması ve bu planların çalışana talimatlar şeklinde bildirilmesidir²⁶.

²² İkizler, s.10, 11.

²³ Aksu Kaya, s. 24.

²⁴ David, Harvey, *Postmodernliğin Durumu*, (Çev. Sungur Savran), Birinci Basım, Metis Yayınları, İstanbul, Kasım 1997, s. 147, https://media.turuz.com/her_konu-2017/2279-Postmodernlighin_Durumu-David_Harvey-Sunqur_Savran-1997-408s.pdf, e.t. 07.04.2019.

²⁵ Ümmühan **Kaygısız** ve Yüksel **Hatırlı**, “Bürolarda Çalışma Ortamı ve Yerleşme Düzeninin Ergonomik Tasarım Çerçevesinde Düzenlenmesinin Verimliliğe Etkisi: Taylorist Bir Bakış Açısı” *Elektronik Meslek Yüksekokulları Dergisi*, Cilt 4, , Sayı 3, Ağustos 2014 BÜROKON özel sayısı, s. 260, http://www.ejovoc.org/makaleler/august_2014/pdf/18.pdf, e.t. 06.11.2015.

²⁶ Belek, s. 56, 57.

Taylorizm, yeni bir teknoloji ya da emek/üretim araçlarında yeni bir gelişme olarak algılanmamalıdır. Bununla birlikte, emeğin fabrika içindeki örgütlenme şekli ile ilgilenecek yeni bir emek örgütlenmesi paradigması sunduğu, bu kapsamda, emeği kontrol altına almanın bir yolu olduğu, söylenebilir. Zira işçiyi tanımlarken Taylor'un temel aldığı varsayımlar, *“doğası gereği kaytarma eğiliminde olan, tembelliği yapısal durumda olan ve kendi kendine süreç geliştirebilecek yetenekten yoksun”*, şeklinde olmuştur²⁷.

Bu doğrultuda Taylor, üretimi rasyonelleştirmenin anahtarının teknik uzmanlık olduğunu; işin parçalanarak sınıflanmasının, planlanmasının ve sonrasında ise denetiminin, mühendis kimliğinde somutlaşan yöneticilerin görevi olduğunu, düşünür²⁸.

Taylorizm, emeğin makine başındaki örgütlenmesine ilişkindir. Bununla birlikte her ne kadar tüm iş, en ince ayrıntısına kadar zaman ve hareket çalışmalarıyla hesaplanıp planlanması yapılarak standart hale getirilmiş olsa da makinelerin konumları sabit olduğundan, işçilerin bu makineler arasındaki hareketliliği verimin düşmesine ve zaman kaybına neden olmuştur. Nitekim işçilerin tamamladıkları parçayı sistemdeki bir sonraki noktaya nakilleri, dolayısıyla sistem içindeki bir önceki makineden bir parça ya da yeni bir hammaddenin gelmesi belli bir zamanı gerektirmektedir²⁹.

Taylorist üretim sisteminden kaynaklanan bu sorunlar, ilk uygulaması 1920'lerde ortaya konan Fordizm'le, diğer deyişle *“üretimde montaj hattı”* yöntemi olarak adlandırılan bir yeni sistemin uygulanmasıyla asgari düzeye çekilmeye çalışılmıştır. Bu yeni yönetim biçimi, teknoloji ile emeğin örgütlenmesi bağlamında Taylorizm'den sonra gelen bir süreç olup, 1920'lerden 1970'lere kadar, endüstride hâkim bir üretim organizasyonu şekli olarak varlık göstermiştir³⁰.

²⁷ Tolga Alkan, “Esnek Çalışma Biçimleri ve “Çağrı Merkezi” Örneği”, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul 2007 (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), s. 21, 22, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, e.t. 07.04.2019.

²⁸ Aksu Kaya, s. 24.

²⁹ Belek, s. 60.

³⁰ Umut Çakmak, “Esnek Üretim Sistemi: İstihdama Etkisi ve Toyota Örneği”, *Ekonomik Yaklaşım Dergisi*, Cilt 15, Sayı 52-53. s. 237, http://ekonomikyaklasim.org/pdfs2/EYD_V15_N52_53_A11.pdf, e.t. 30.10.2015.

b. Fordist Emek Örgütlenmesi

Fordizm, gelişmiş sanayi toplumlarında üretim organizasyonlarının yöntemlerini ifade eder. Bu terim ilk kez 1930'lu yıllarda Antonio Gramsci ile Henry de Man'ın, araba üreten Henry Ford'un kapitalist uygarlıktaki köklü değişiklikleri önerdiği yazılarını yorumlamaları sonucu öne sürülmüştür.³¹ Fordist üretimin temeli kitle üretimine, diğer anlatımla çok fazla sayıda aynı çeşit ürünün üretilmesine dayanmaktadır. Bu üretim sistemi Henry Ford'un "*Herkese istediği renkte araba üretebiliriz. Yeter ki hepsi siyah olsun.*" ifadesi ile bütünleşmiştir³².

Henry Ford tarafından hareketli montaj hattıyla otomobil üretilmesine, çalışanlarına da günlük sekiz saat çalışmalarına karşılık olarak 5 doların ödenmesine başlandığı tarih olan 1914 yılı, Fordizmin sembolik başlangıç zamanı sayılmaktadır³³. Ancak bu akım, başlangıçta yaygınlık kazanamamış, hâkimiyetini ancak 1945'ten sonra kurabilmiştir³⁴.

Dar anlamda, bir emek örgütlenmesi ve fabrika düzenlemesi olarak üretim biçimini ifade eden Fordizmin, geniş ve daha çok rastlanan kullanımı ise çok daha kapsamlı bir sermaye birikimi rejimi ile ideolojik, iktisadi, politik, toplumsal bir reorganizasyonu/yeniden yapılanmayı tanımlar³⁵.

Bu sistemde, Taylorizm'in geliştirdiği ilkeler yeniden düzenlenmiş ve kendiliğinden akan bir bant (şerit) sistemi kullanılarak Taylorist sistemdeki işçilerin sabit makineler arasında bitirdikleri parçayı sistem içinde bir sonraki noktaya aktarırken oluşan zaman ve verimlilik kayıpları asgari düzeye çekilmiştir. Fordist sistemde yapılan bu düzenleme ile işçilerin aralarında koşuşturdukları makineler, hareketli bir bant

³¹ Emine **Tozlu**, "Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması" *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Cilt 3, Sayı 4, 2011, s.111, <http://edergi.sdu.edu.tr/index.php/sduvd/article/viewFile/2301/2081>, e.t. 23.09.2015.

³² Murat **Kayalar**, "Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşçi Çıkarımlarına Alternatif bir Öneri: Esnek Çalışma Sistemi", *SDÜ İİBF Dergisi*, Cilt 3, Sayı 3(Güz), 1998, "Ekonomik", s. 157, 158, <http://edergi.sdu.edu.tr/index.php/iibfd/article/viewFile/2375/2143>, e.t. 11.11.2015.

³³ Harvey, s. 147.

³⁴ Ali Rıza **Saklı**, *Kapitalist Gelişim Sürecinde Fordizm ve Post – Fordizm*, Ankara, Ocak 2007, *Kapitalist*, s. 4, <http://2015.ses.org.tr/wp-content/uploads/fordizmpostfordizm.pdf>, e.t. 02.11.2015; Hamza **Ateş** ve Mustafa **Çöpoğlu**, "Kamu Yönetimi ve Çalışma Hayatında Esneklik", *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, Cilt X, Sayı I, 2015, s. 98, <http://www.beykon.org/dergi/2015/SPRING/2015X.I.8.H.Ates.pdf>, e.t. 02.11.2015.

³⁵ Alkan, s. 23.

sistemi ile birleştirilmiştir.³⁶ Bu bant sistemi, yapılan işleri basitleştirerek üretimin sürekliliğini sağlamış, zaman kaybını asgariye indirmiş ve ürünleri standart hale getirmiştir³⁷. Bu kapsamda Fordizm, fabrikada emekle beraber makineli sistemin de yeniden düzenlenmesine ilişkin bir olgu iken Taylorizm, emeğin makine başındaki örgütlenmesine ilişkindir. Dolayısıyla Taylorizm'den daha kapsamlı şekilde, emekle beraber emek araçlarının yeniden organize edilmesinin bir biçimini ifade eder³⁸.

Dolayısıyla bu üretim şeklini ifade eden ana unsurları aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür³⁹:

- Makro ölçekteki kitle üretimi,
- Sürekli hareket eden Akan Şerit Sistemiyle, Standart ürünleri üretmeyi sağlayan genel amaçta makinalar sistemi,
- Zamana ilişkin kayıpların asgariye düşürülmesi,
- Fordist denetimle makinaların yükselmesi,
- Çalışanların üretim içindeki birbirlerine karşı bağımlılıkları ile neticeleri.

Bu aşamada kısaca denilebilir ki; Fordist üretim süreci, uyguladığı *bant sistemi* ile birim emek maliyetlerini ciddi ölçüde düşürerek, benzer ürünün belli standartlarda yüklü miktarda üretiminin yapılabilmesi imkânı veren, ayrıca ölçek ekonomilerinin önemli düzeyde yükselmesini sağlayan bir kitle üretim teknolojisidir⁴⁰.

Fordist emek örgütlenmesinin kendine has iki ana özelliği bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, nitelikli amaçlarla niteliksiz olanların tam ve kesin bir biçimde ayrılması suretiyle amaçların basitleştirilmesi; ikincisi ise kollektif emeğin yaratılması, diğer bir anlatımla emek gücünün organik bir duruma getirilmesidir. Bu özelliklerden amaçların basitleştirilmesi, işçi sınıfının, sayıca az olan vasıflı iş yapanlar ile sayıca çok olup vasıfsız iş yapanlar olmak üzere 2 temel gruba ayrılması neticesini doğurmaktadır.

³⁶ Crook, S., Pakulski, J., Waters, M., (1992), *Postmodernization, Change in Advanced Society*, Sage Pub., London, naklen Belek, s. 60.

³⁷ Sabahattin Şen, "Esnek Üretim ve Esnek Çalışma", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 15-16, Sayı 6-1, Kasım 1999, Şubat 2000, s. 26, <https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348743654.pdf>, e.t. 10.04.2019.

³⁸ Belek, s. 60.

³⁹ Erkan Aydoğanoglu, *Emek Sürecinin Dönüşümü*, Kültür Sanat-Sen Yayını, Aralık 2011 Ankara, s.21, <http://www.kultursanatsen.org/kks/index.php/yayinlar/kitaplar/item/742-emeks%C3%BCrecinind%C3%B6n%C3%BCm%C5%9F%C3%BCm%C3%BC>, e.t. 03.10.2015.

⁴⁰ Çakmak, s. 238, 239.

Kollektif emeğin yaratılması özelliği ise, bütünün içindeki bireylerden her birinin üretken katkısının, diğer bireylere katkısına bağlı olması anlamı taşımaktadır⁴¹.

Bu sistemdeki temel amaç, birim emek-maliyeti ortalamasını düşürerek bunun fiyata yansıtılması suretiyle fiyat rekabetini sağlayıp talepte bulunulan mal miktarının, dolayısıyla da toplam karla hasılatın yükseltilmesini sağlamaktır. Böylelikle de genel söylemiyle “*sürümden kazanmak*” eylemi gerçekleştirilerek. Sonuçta ise, ciro üzerinden kar-oranı değişmeyecek, üstelik kardaki toplam miktar önemli düzeyde artış gösterirken, kar-oranı düşebilecektir. Ancak tüm bunlara karşın sermayedarlar, kardaki toplamın ciddi düzeyde yükselmesi nedeniyle, Fordist teknolojiyi hep selefine tercih etmiştir. 1920’li yıllardan başlayıp hızlı bir şekilde yayılarak 1940’lı yıllarla 1970’lere kadar hâkim endüstriyel üretim şekli halini almasının arkasındaki temel etken de zaten budur⁴².

Nitekim standart kitle üretiminin Taylorcu iş organizasyonu ile gerçekleştirilmesi ve vasıflı işçilerin yerini akan bant sisteminin aldığı Fordist üretim sürecinde, verimlilikte yaşanan olağanüstü artışlarla ekonomide göreceli olarak hızlı bir büyüme yaşanmıştır. Ücret artışları da kitle tüketimini genişleterek yeni piyasalar ve yatırım olanakları yaratmıştır⁴³.

Bununla birlikte, her ne kadar 2. Dünya Savaşından 1970’lere kadarki süreçte gelişmiş ülkelerin imalat sanayisinin üretim yapısı, Fordist olsa da bir kitlesel-üretim-sistemi olarak gerek kendinden gerekse 1970’li yıllarda görülen ekonomik problemlerden dolayı dönemin iktisadi ve sınai ihtiyaçlarına bundan böyle yeterli gelmeyen bir emek-örgütlenme modeli haline gelmiştir⁴⁴.

Nitekim bu model, 1960’lı yıllarda, birçok yönden maliyetinin artmaya başlaması, sendikalar ile güç kazanan işçilerin baskıları, tekeli platformda belirmeye başlayan firmaların varlığı, üretim sürecindeki monotonlukla kalitenin düşmesi, kitlesel talepteki azalmalar, şeklindeki etkenler, verimlilikte azalmaya, başka anlatımla karlılıkta düşüşe yol açmıştır. Böylece, ücretteki artışla verimlilikteki artış arasındaki koşut bozulmaya başlamış, enflasyonla işsizlikteki oranlar yükselmeye başlamıştır.

⁴¹ Aydoğanoglu, s.21.

⁴² Çakmak, s. 238, 239.

⁴³ Gülten **Demir**, “Neo-Liberal Yeniden Yapılanma Süreci ve Ekonomik Demokrasi” *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 11, Sayı 2, Nisan 2009, “Neo-Liberal”, s.29, <http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=364&cilt=11&sayi=2&yil=2009>, e.t. 30.10.2015.

⁴⁴ Çakmak, s. 240.

Yaşanan bu süreçlere, 1970’lerde baş gösteren petrol krizlerinin de eklenmesi sonucu, sermaye açısından karlılığın sürdürülebilirliğinin sağlanmasına yönelik yeni bir üretim sistemi uygulanmaya başlanmıştır. Böylelikle küreselleşmeye giden süreçte *Post-Fordizm*⁴⁵, diğer deyişle *Esneklik* anlayışı hayata geçirilmiştir⁴⁶.

Tüm bu aşamada 1980’li yıllara değin süregelen kitlesel üretiminin zamanla yerini uzmanlık üretimi almaya başlamış, katı uygulamalar yerine esnek yönetim anlayışı benimsenmeye başlamıştır. Bu dönem, bilgisayarlı sistemlerin, önceki imalathanelerin yerini aldığı, çalışanlar arasında beyaz yaka çalışan sayısında yükselme yaşandığı, üretim sürecindeyse *esnekliğin* uygulanmaya başlandığı dönemdir⁴⁷.

3. Esneklik Dönemi

1920’li yıllardan 1970’lere değin hüküm süren Fordist sistemin iyi işlemeyen ana sorunlarına bir seçenek çözüm getirmeye yönelik olarak, en son teknolojinin üretimde kullanılmasıyla emekteki örgütlenme şeklinin farklılaşması, “*Esnek Üretim Sisteminin*” esasını oluşturmuştur⁴⁸.

Esnek üretim sistemi, ilk defa İtalya’da küçük işletmelerde ortaya çıkmıştır. Çoğunlukla önemli ve olumlu neticeler veren bu sistemi yöneten kesim, atölyeler ile yönetsel birimler arasında iletişimin güçlenmesinde başarılı olmuşlardır. Bu sistemin başarısında, bölgesel işbirliğinin öneminin farkına varılmasıyla, kültürel ve toplumsal oluşumun göz önüne alınması ile üretimin aksamadan güvende yapılmasının etkili olduğu, çoğunlukla kabul edilmektedir. Bu kapsamda, küçük atölyeler ile tüm dünya genelinde oldukça tesir yaratmış olan bu modelin, ileriki zamanların yeni endüstri olgusunu doğurduğu, söylenebilir⁴⁹.

Belirtelim ki bilhassa 2. Dünya Savaşı sonrasında, 2. Sanayi Devrimi niteliğindeki teknolojiye yenilikler ve gelişmelerle, işler otomatik işleyen araçlarla

⁴⁵ “*Esnek Üretim ve Birikim Rejimi (Post-Fordizm); tüketim taleplerini karşılayabilmek için, üretimin esnek bir modelde yerine getirildiği, işgücü ve makineleşmede esnek uzmanlaşmanın sağlandığı, bilgi ve iletişim teknolojilerinin üretimde yaygın olarak kullanıldığı bir üretim ve birikim rejimidir.*”, Ali Rıza **Saklı**, “Fordizm’den Esnek Üretim Rejimine Dönüşümün Kamu Yönetimi Üzerindeki Etkileri”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 12, Sayı 44, Kış 2013, “Fordizm”, s. 114, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/esos/der/article/view/5000068572/5000063633>, e.t. 02.11.2015.

⁴⁶ Hüseyin Mualla **Yüceol**, “Küreselleşme, Yoksulluk ve Emek Piyasası Politikaları” *Çukurova Üniversitesi SBE Dergisi*, Cilt 14, Sayı 2, 2005, s. 504, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/50251>, e.t. 13.10.2017.

⁴⁷ Tozlu, s. 111.

⁴⁸ Çakmak, s. 241.

⁴⁹ Ateş ve Çöpöğlu, s. 104.

yapılmaya başlanarak hem endüstri kesiminde hem de hizmet kesiminde bilgisayarların kullanılması hızla yaygınlaşmaya başlamıştır. Teknoloji alanındaki bu gelişmeler, gerek işçi ile işveren ilişkilerinin ve gerekse üretim yerinin ve şeklinin değişimine yol açmıştır⁵⁰.

Gerek teknolojik ve ekonomik gelişmeler ve gerekse kitle üretiminin talepteki değişime uyum gösterememesi neticesi ileri sürülen esnek üretim sistemlerinin, ülkelerin ekonomisinde olduğu gibi, ülkelerin emek kullanım şekilleri açısından da esnekleşmeyi gündeme taşımıştır⁵¹.

Bu dönem, uluslararası bütünleşme ve dışa açılımın yaygınlaştığı, sürekli olarak konjonktürel dalgalanmaların, arz talep değişikliklerinin yaşandığı, rekabet şartlarının ağırlaştığı bir dönemdir. Artık bu dönemde sadece işçinin korunmasından vazgeçilerek işçi ve işverenin birlikte korunması gerektiği, nitekim işletmenin korunmasının işçiyi korumak anlamına geldiği düşüncesi ağır basmaktadır. Tüm bu aşamada çalışma ilişkilerinde esnek çalışma şekilleri ve süreleri önemli bir yer kazanmakta ve esneklik ortaya çıkmaktadır. İşte bu döneme “*Esneklik Dönemi*”, adı verilmektedir⁵².

II. Esneklik Kavramı ve Esneklik Uygulamaları

A. Esnek Çalışmanın Kavramsal Çerçevesi ve Esneklik Türleri

1. Esneklik Kavramı

Esneklik, kapsamı olabildiğince geniş bir kavram olup yalnız üretim ile sınırlı olmayan bir alandaki değişikliklerin ifade edilmesinde kullanılır. Etki alanı da çok geniş olan bu kavrama yönelik benzer tezler, Avrupa'da sosyalist çevrelerce de dile getirilmekte; örneğin İngiliz Komünist Partisi, “*yeni teknolojilerin daha "esnek" ve entegre üretime izin verdiğini, bunun ise mavi ve beyaz yakalıları arasındaki farkı sildiğini*”, belirtmektedir⁵³. Bu açıdan da yine aynı kapsam içindeki Fordizmin karşıtı ve alternatifi olarak kullanılmakta ve önerilmektedir⁵⁴. Nitekim *esneklik* sözcüğü,

⁵⁰ Yavuz, *Endüstri İlişkileri*, s. 5.

⁵¹ Aydoğanoglu, s. 39.

⁵² Yavuz, “Çalışma Hayatında Esneklik”, s. 618; Yavuz, “Çalışma”, s. 26.

⁵³ Tomaney, J. (1990), *The Reality of Workplace Flexibility, Capital and Class*, 40: 29, naklen, Belek, s. 66.

⁵⁴ Belek, s. 66.

Fordist üretim sistemine bir alternatif olarak literatüre geçmiş ve Post Fordist üretim sistemi ile eş zamanlı olarak gelişmiştir⁵⁵.

Tüm bu açılardan esnekliğin özetle, emek süreci içerisinde, ayrıca emek sürecinin ilk seviyeden bağlantısının bulunduğu mevcuttaki bütün yapılarıdaki bir değişimi, Fordist kalıptan uzaklaşarak bilgisayar teknolojisinin sağladığı imkânlarla Fordizm'den önceki iş kalıplarını bütünleştirmeyi ifade ettiği, söylenebilir⁵⁶.

Çoğunlukla herkes tarafından sevilen bir kavram olan esneklikte, yumuşaklık ve hoşgörü bulunduğundan, bu kavramın aksi olan inat, katılık ve sertlik, çoğu insanca sevilmez. Esneklikle, farklılıklara, değişen durumlara uyumun da kolaylıkla sağlanabildiğini, belirtmek gerekir. Ancak bu olumlu yanları yanında, biraz belirsiz olmasının getirdiği sakıncalı tarafları da bulunmaktadır⁵⁷.

Esnekliğin kuralsızlık anlamı taşımadığını da bu aşamada ifade etmek gerekir. Kuralların mevcut olması, işin doğası gereği olup kanun koyucunun gereken kanuni düzenlemeyi yapmasıyla birlikte bu kurallar katı olmayacak, esneklik olacaktır⁵⁸.

Bununla birlikte işçi ve işveren kesimlerince, esneklik kavramının kuralsızlaştırma olarak algılandığı görülmektedir. Nitekim işçi kesimi, iş mevzuatının kuralsızlaştırılmasıyla, işçi hak ve güvencelerinin azalacağını; işverenler ise tüm kurallardan uzak bir şekilde, işçi çalıştırabileceklerini düşünmektedirler. Bu açıdan bilhassa kayıt dışı sektör kapsamındaki işyerlerinin, bu algıya istinaden kuralsızlık anlamında esnekliği destekledikleri görülmektedir⁵⁹. Dolayısıyla işletmeler yönünden esneklik, kuralsızlaştırma, daha az düzenlemenin olması, işçinin kolay bir işe alınması, kolay bir şekilde işten çıkarılması manası taşımaktadır⁶⁰. Dolayısıyla esnekleşmeyle işletmeler kazanç elde ederken genellikle bedeli işçiler ödemektedirler. Bu bağlamda

⁵⁵ Brewster Chris, "Flexible Working in Europe" Journal World Business, Vol. 32, No 2 (Summer 1997), s. 133, naklen, Kayalar, "Ekonomik", s.157, 158.

⁵⁶ Belek, s. 66.

⁵⁷ Yavuz, "Çalışma", s. 27.

⁵⁸ Yavuz, "Çalışma Hayatında Esneklik", s. 618.

⁵⁹ Sümeyra Çelik, "Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği Ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller" Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara 2007 (Uzmanlık Tezi), "Türkiye İşgücü", s. 81, [http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/S%C3%9CMEYRA%20%C3%87EL%C4%B0K%20\(T%C3%9CRK%C4%B0YE%20%C4%B0%C5%9EGC3%C%9C%20P%C4%B0YASASININ%20ESNEKL%C4%B0%C4%9E%C4%B0%20VE%20ESK.pdf](http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/S%C3%9CMEYRA%20%C3%87EL%C4%B0K%20(T%C3%9CRK%C4%B0YE%20%C4%B0%C5%9EGC3%C%9C%20P%C4%B0YASASININ%20ESNEKL%C4%B0%C4%9E%C4%B0%20VE%20ESK.pdf), e.t. 10.11.2015.

⁶⁰ Pollert, Anna, (1988b), "The 'Flexible Firm': Fixation or Fact?", Work, Employment and Society, Vol.: 2, Issue: 3, pp. 281-316, naklen, Zeki **Parlak** ve Süleyman **Özdemir**, "Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 60, 2011, s. 3, <https://dergipark.org.tr/download/article-file/9654>, e.t. 05.05.2019.

sendikalar açısından esneklik, iş güvencesinde azalma, ücretlerde düşme ve çalışma koşullarında kötüleşme ile aynı manayı taşımaktadır⁶¹.

Bu aşamada belirtelim ki, etki alanı her ne kadar fazlası ile geniş olsa dahi buradan esnekliğin kuralsızlık manasına geldiği sonucuna varılmamalıdır. Nitekim asla kuralsızlık manasına gelmez; esneklik açısından kurallar var olmakla birlikte, bunlar katı ve gerektiğinden fazla ayrıntılı bir yapıya sahip değildir⁶². Dolayısıyla esnekliğin kuralsızlık değil, işçiyi güvence altına almak amacıyla şekillenmiş ve cezai müeyyidelerle güçlendirilmiş İş Hukukunun katı kurallarını yumuşatarak daha esnek bir yapıya kavuşturma; işvereni de rekabete dayanıklı piyasa koşullarına daha hızlı uyum sağlayacak konuma sokmaya yönelik bir yaklaşım, olduğu söylenebilir⁶³.

İzah edildiği üzere esneklik, farklı kavramlar açısından farklı boyutları olan, değişik uygulama şekilleri ve türleri olan bir paradigmayı işaret etmektedir. Bunları, esnek üretim ya da üretim sistemlerinde esneklik; esnek teknoloji ya da teknoloji kullanımında esneklik; esnek yönetim; esnek istihdam ve emek gücündeki esneklik, şeklinde sıralamak mümkündür⁶⁴.

2. Esneklik Tanımı

TDK'nın Türkçe sözlüğüne göre esneklik, *“esnek olma durumu, elastikiyet”* olarak tanımlanmış olup, bu sözcük için atıf yapılan esnek kavramı ise, *“bir dış gücün etkisi altında uzama, kısılma, eğrilme vb. biçim değişikliklerine uğradıktan sonra, etkinin kalkmasıyla eski biçimini alabilme özelliğinde olan, elastiki; değişik yorumlara elverişli; görüş ve tutumlarında katı olmayan”*⁶⁵ biçiminde açıklanmıştır.

Tanımda da görüleceği üzere, esnekliğin karşıtı, katılık ve sertliktir. Oysaki esneklik açısından hoşgörü ve yumuşaklık vardır. Farklılık ve değişikliklere uyumun sağlanması da esneklikle kolaylaşmaktadır⁶⁶. Ancak çoğu kez herkesçe beğenilen

⁶¹ Burchell, Brendan & David Ladipo & at. al. (eds.), (2002), Job Insecurity and Work Intensification, London: Routledge Publ., naklen, Parlak ve Özdemir, s. 3.

⁶² Mehmet Ali Noyan, “Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir 2007(Yayımlanmamış Doktora Tezi), s. 22, <http://acikerisim.deu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12397/12397/205338.pdf?sequence=1&iAllowed=y>, e.t. 10.04.2019.

⁶³ Cevdet İlhan **Günay**, “Çalışma Sürelerinde Esneklik”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 7, Sayı 3, 2004, “Çalışma”, s. 6, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7310.pdf>, e.t. 10.11.2015.

⁶⁴ Alkan, s. 34, 35.

⁶⁵ Türk Dil Kurumu, *Türkçe Sözlük*, 10. Baskı, Ankara 2005, s. 653.

⁶⁶ Yavuz, “Çalışma”, s. 26, 27; Bünyamin **Bacak** ve Levent **Şahin**, “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler”, *İktisat Fakültesi Mecmuası*, C.

esnekliğin bu olumlu yanları yanında, kavramın biraz belirsiz olması sakınca doğurmaktadır⁶⁷.

Nitekim bu kavramın biraz belirsiz olması nedeniyle işçi ve işveren tarafından farklı şekillerde değerlendirmeye tabi tutulduğu görülmektedir. Örneğin; bir işveren, esneklikle işçileri daha rahat kontrol edip yönlendirmeyi sağlayacağını düşünürken, diğer işveren işçilerin üzerindeki kontrolünü kaybedebileceğini düşünebilmektedir. İşçiler açısından değerlendirdiğimizde de işçilerden biri, esnekliğin çalışma zamanını belirlemede olduğu gibi çalışma hayatıyla ilgili karar vermede daha özgür hareket edebilme serbestisi tanındığını düşünürken; diğer bir işçi, özgürlüğüne kısıtlama getirilen, belirsiz, güvencesi olmayan bir ortam olarak düşünebilmektedir⁶⁸.

Bu bağlamda İş Hukuku açısından esnekleşmenin hem işçi hem de işverenin karşılıklı çıkarlarını uzlaştırması gerekmektedir. Bir yandan işverenin işletmesinin menfaatleri dikkate alınırken, diğer yandan ise, işçinin güvenliği, emniyeti, sağlığı ile kişiliğinin göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Bu itibarla İş Hukukunda esnekliğin; gerek işverenler açısından, üretimin kapasitesi ile piyasadaki rekabet koşullarına uyumunun sağlanması, gerekse çalışanların sosyal gereksinimlerini daha fazla karşılayabilmek açısından, katı yasa hükümlerinin yumuşatılması ile her iki tarafı daha fazla özgür bırakan bir çalışma sisteminin benimsenmesi, manasına geldiği söylenebilir⁶⁹.

Gelinen aşamada, esnekliğin herkes için geçerli bir tanımını yapmak imkânsızdır. Kimi yazarlara göre, krizin temel sebebini doğuran toplumsal ilişkilerin yeni baştan düzenlenmesine yönelik yeni bir yaklaşımın kanunlaştırılmasını kapsayan bir kavramdır ve sosyal tarafların özerkliklerinin, özgürlüklerinin kısıtlanması, sosyal kazanımların yok edilmesi, ayrıca zorunluluk gerektiren uyarlamalardan doğacak maliyete ilişkin yükü en zayıf olanlara yüklemek amacındadır⁷⁰.

55, S.1, Y. 2005, s.326, <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuifm/article/view/1023007242/10230067> 56, e.t. 30.10.2015.

⁶⁷ Yavuz, “Çalışma”, s. 27; Yavuz, *Endüstri İlişkileri*, s. 7.

⁶⁸ Mueller, W.S.; *Flexible Working and Tecnology Relations*, Blackwell; 1992; s. 314, naklen, Yavuz, *Endüstri İlişkileri*, s. 7.

⁶⁹ A.Can Tuncay, İşin Düzenlenmesi Bakımından Esnekleşme Türk Mevzuatının Durumu ve Uygulama Sorunları, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2000 Yılı Ekim Toplantısı 5-6-7 Ekim 2000 Ortaköy İstanbul, s.154, naklen Günay, “Çalışma”, s. 5.

⁷⁰ Şen, s. 28.

Diğer bazı yazarlara göre ise, esneklik çok kesin bir kavram olup ekonomik durumun istikrarsız bir durum seyretmesi halinde, çalışma saatleri ile işgücünün bu duruma uyarlanması yahut ücretlerin ekonomideki talebin dikkate alınması suretiyle uyarlanması, bunu sağlamak içinse ücretlerin yeniden düzenlenmesini, ifade eden bir kavramdır⁷¹. Her ne kadar farklı şekillerde yorumlansa da esneklikte temel amaç, *“işletme kapasitesini değişikliklere göre uyarlayabilmektir”*. Bu doğrultuda en genel manasıyla esnekliği şu şekilde tanımlamak mümkündür: *“Önceden öngörülemeyen değişikliklere karşı kapasiteyi uyarlayabilmek ve bu amaca ulaşabilmek için gerekli araçları kullanmak.”*⁷².

Esnekliğin, aşağıdaki şekilde, farklı açılardan tanımlamaları yapılabilir:

- Personel düzeyindeki çalışanlar açısından esneklik; Çalışanların aile hayatı, çocuklarının bakım yükümlülüğü ve daha çok serbest zamana yer verilmesi şeklindeki hayat tarzlarının bu taraflarına uyacak şekilde düzenlenmiş çalışma biçimi,
- Profesyonel düzeydeki çalışanlar yönünden esneklik; bu çalışanların vazifeleri ve yaptıkları işle ilgili hedeflerine uyacak doğrultuda çalışmalarını yönündeki taleplerine onay verilen çalışma biçimidir⁷³.
- İşveren yönünden bakıldığında esneklik; talepteki değişimlere yahut müşterilerin değişen ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik örgütlenmiş emek kaynaklarıdır⁷⁴.

Kimi yazarlar da esnekliğin aşağıdaki manalara geldiği belirtmektedir⁷⁵:

⁷¹ Şen, s. 28.

⁷² Şen, s. 28, 29, tanımlar için bkz. Daniele Meulders - Luc Wilkin, 1987, "Labour Market Flexibility: Critical Introduction to the Analysis of a Concept", Labour and Society, Vol. 12, No. 1, January, s. 5; Belek, s. 54; naklen Şen, s. 28, 29.

⁷³ Hakan Çelenk, "Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulaması", Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, 2008(Yayımlanmış Doktora Tezi), s.11, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, e.t. 15.08.2018.

⁷⁴ Selby C. ve diğerleri; Flexible Working Handbook, Draft 1.0, 29 April 2001, s. 3, naklen, Çelenk, s.11.

⁷⁵ Jale Yalınpala, Küreselleşmenin Emek Piyasası ve İstihdam Üzerindeki Etkileri, Küreselleşme: İktisadi Yönelimler ve Sosyopolitik Karşıtlıklar İçinde(Der. Alkan Soyak), Om Yayınevi, İstanbul, 2003, s. 277, naklen, Oğul **Zengingönül**, "Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği", *Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Dergisi*, Cilt 5, Sayı 4, 2003, s. 158, 159, <http://www.sbe.deu.edu.tr/dergi/cilt5.say%C4%B14/5.4%20zengingonul.pdf>, e.t. 12.11.2015.

- Ekonomide istikrarsızlık yaşandığında, iş süreleriyle iş gücünün bunlara uyarlanması ya da ekonomideki talebin dikkate alınması suretiyle ücretin uyarlanmasıdır. Bu da ücretin yeni baştan düzenlenmesi demektir.
- Değişik problemlere yönelik, sistem veya alt sistemin uyumu sağlanabilmesi kabiliyetidir.
- Hızla değişim bağlamında bir gerekliliktir, değişebilmek yönündeki kabiliyeti belirtir.
- Değişikliğe uyumu sağlayabilme yönündeki kapasitesini devamlı artıracak uygulamalar ile kültürel-kurumsal veya diğer iktisadi ve toplumsal düzenlemelerde değişiklik yapılmasıdır.

Başka bir anlayışa göre esneklik, işçilerin ve işletmelerin değişen iş çevresine karşı en aktif şekilde entegrasyon sağlama yeteneği, şeklinde tanımlanmıştır⁷⁶.

Esnekliğe İş Hukuku açısından bakıldığında, işverenler açısından üretimin kapasitesi ile piyasadaki rekabet koşullarına uyumunun sağlanması; çalışanlar açısından ise, çalışanların toplumsal gereksinimlerine daha çok yanıt verecek şekilde kanunun katı kurallarının yumuşatılması suretiyle taraflara daha fazla serbestlik veren bir çalışma modelinin benimsenmesi, anlamına gelir⁷⁷.

İşgücü bakımından esnekliğe ilişkin Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yapılan tanıma bakıldığında, belli bir işgücü piyasasının sosyal, iktisadi ve teknolojik şartlara uyum sağlama kapasitesine ilişkin katılığını veya esnekliğini gösterir. İşgücünün şartlara entegre olma kapasitesi, kanunlar, sosyal politikalar, kurumsal düzenlemeler, hükümetin yaptığı faaliyetlerle, sendikaların faaliyetleri ve endüstri ilişkileri sistemi içinde belirlenir⁷⁸. Buradan baktığımızda, iş hayatında esnekliği, hızlı bir şekilde küreselleşen dünya üzerinde, değişim gösteren sosyal ve ekonomik koşullara, hızla değişen teknoloji ile uluslararası rekabet koşullarına işletmelerin uyum sağlayabilmeleri için sosyal taraflara çalışmanın çeşidiyle şartlarını diledikleri şekilde

⁷⁶ MESS, Çalışma Sürelerinde Esneklik, İstanbul: MESS Yayın No:378, 2002, s.10, naklen, Hakan Çelenk ve Metin Atmaca, “Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 8, Sayı 2, s. 187, http://ybd.comu.edu.tr/images/form/dosya/dosya_6364005.pdf, e.t. 12.11.2015.

⁷⁷ A. Can Tuncay: Değişim ve Esneklik İhtiyacı, Kamuoyunda Esneklik, Mess. Yay. No.311, İstanbul 1999, s. 154, naklen, Günay, “Çalışma”, s. 5.

⁷⁸ Andrés E. Marinakis, “Wage Policy in High Inflation Countries the Role of Indexation in Latin America During the 1980s” *Journal of Economic Studies*, Vol: 24 N: 6, 1997, s.357, naklen Çelenk, s. 12; naklen, Çelenk ve Atmaca, s. 187, 188.

belirleyebilmeleri serbestisi; başka anlatımla, tarafların, çalışma koşullarını değişen ihtiyaçları yanıtlayabilecek tarzda düzenleyebilmeleri yetkisine sahip olduğu bir sistemdir, şeklinde tanımlanması mümkündür⁷⁹.

Bu aşamada belirtmekte fayda vardır ki; esneklik kavramı ile farklı türden esneklik şekilleri anlatılmak istenmektedir. Nitekim iş hayatında uygulama alanı bulan esneklik türleri: İş ile İşçinin, Ücretin, İşyerinin, Çalışma Sürelerinin ve İş Kanunlarının Esnekleştirilmesi, olarak 5 şekilde sınıflandırılır⁸⁰. Bu sınıflandırmaya göre:

- İşyeri Esnekleştirilmesi: İşyeri bölünmesiyle, küçültülmesiyle, bağımsız bölümlere ayrılmasıyla, taşeron uygulamalarıyla,
- İş ile İşçi Esnekleştirilmesi: Geçici iş, kısmi çalışma, kısa süreli çalışma, mevsimlik iş şeklindeki uygulamalarla,
- Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi: Yoğun çalışma, değişken zamanlı çalışma uygulamalarıyla,
- Ücretin Esnekleştirilmesi: Ücret ödeme zamanları ve ücret miktarlarında yapılan erteleme ve kısıtlamaların uygulanmasıyla,
- İş Kanunlarının Esnekleştirilmesi: Çalışmanın esnekleştirilmesi ile ilgili İş Kanunlarında gerekli olan değişikliklerin yapılması uygulamalarıyla, kendini göstermektedir⁸¹.

Tüm bu aşamada esnek çalışmayı şu şekilde tanımlamak mümkündür: insanlarla kurum kültürünün belli bir maksadına yönelik olarak kullanıma sunulan politika, süreç ile teknolojiiden yararlanmak suretiyle, herhangi bir zaman sürecinde ve mekânda, çalışma yapılabilmesi amacıyla, insana kapasiteyle olanak sağlanması suretiyle oluşturulan çalışma biçimidir⁸².

Diğer bir görüşe göre de esneklik kavramının iş yaşamına tatbiki ile çalışma koşullarında sertlik ve katılıktan ziyade yumuşak ya da başka anlatımla “esnek” şartlara geçilmesi, manası taşıdığı belirtilmektedir. Ancak burada kavramın içinde olumlu

⁷⁹ Meryem Akoğlu Kozak, Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örnek Olaylar, Ankara: Detay Yayınları, 1999, s. 38, naklen Çelenk, s. 12.

⁸⁰ Nusret Ekin, Küreselleşme ve Gümrük Birliği, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 1999/47, İstanbul 1999, s. 316, 317 naklen, Bacak ve Şahin, s. 328.

⁸¹ Bacak ve Şahin, s. 328.

⁸² BT, “Flexible Working”, British Telecommunicators (BT), London: 2004, www.bt.com/consulting (11/10/2006), naklen, Çelenk, s. 11.

olarak hoşgörü bulunmasıyla birlikte, olumsuz anlamda belirsizlik de vardır. Dolayısıyla hem esneklik tanımında hem de esneklik adı altındaki uygulamalarda fikir birliği bulunmamaktadır. Nitekim kimisi “*kuralsızlaştırma*” olarak tanımlarken, kimileri *piyasadaki değişen şartlara uyum sağlama* ya da *yeniden sendika olmayan bir iş hayatına ilk adım* veya *iş yasalarının katılığın yumuşatılması suretiyle işverenleri de gözetten bir hale sokulması*, şeklinde, kimisinin de *tekrardan iş hukukunun sözleşmelere bırakılması*, olarak tanımladığı görülmektedir⁸³.

Esneklik kavramının yukarıda açıklandığı şekilde çalışma hayatı bakımından çok çeşitli tanımlarının olması, kapsamının geniş olduğunu ve içinde bulunulan koşullara göre değişik şekillerde yorumlanabileceği sonucunu doğurmaktadır. Esnekliğin, esnek çalışma, işgücü esnekliği, kuralsızlaştırma, işgücü piyasasında esneklik, emek esnekliği, şeklinde kavramlarla ifade edilmeye çalışıldığı dikkati çekmekte olup bu hususta getirilen farklı tanımlamalarda çeşitli yönlerde vurgular yapıldığı görülmektedir⁸⁴.

3. Esneklik Türleri

1970’lerde ekonomik durgunlukla başlayan esneklik tartışmaları, günümüze kadar yaygınlaşarak gelmiştir. Esnekliğin, çoğunlukla faydasının, sakıncasından çok olduğu kabul edilmekte ve birkaç türünden bahsedilmektedir. Bu esneklik çeşitlerinin organizasyona, ifa edilen iş ile sektöre göre de yaygınlığının değiştiği, dikkati çekmektedir. Mesela, imalat sektörü açısından fonksiyonel esnekliğin benimsendiği görülmekte iken, hizmet sektörü açısından ise sayısal esnekliğin daha fazla öne çıktığı görülmektedir⁸⁵.

Bu bağlamda istihdamın var olan yapısını dikkate aldığımızda, esnek çalışma uygulamalarının esas itibarıyla aşağıdaki şekillerde ortaya çıktığı görülmektedir⁸⁶:

⁸³ Recai Başkan, “Çalışma Barışı ve Esneklik Tartışmalarında Farklı Bir Yaklaşım”, MESS Mercek Dergisi, 1999, s. 33, 34, İstanbul, naklen, Selami **Bayrak**, “Bir İskandinav Refah Devleti Modeli Olarak İsveç’te Esnek Çalışmanın Genel Görünümü”, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1, Ocak-Nisan 2015, s. 34, 35, <http://www.calismadunyasi.gov.tr/pdf/sayi6/sayi6.pdf>, e.t. 10.11.2015.

⁸⁴ Yücel Karakoyun, “Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İş Gücüne Katılım Oranının ve İstihdamın Artırılması; İşKur’un Rolü”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, (Uzmanlık Tezi), Ankara 2007, s. 5, [http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/Y%C3%9CCEL%20KARAKOYUN%20\(ESNEK%20%C3%87ALI%C5%9EMA%20YOLU20KADINLARIN%20%C4%B0%C5%9EG%C3%9CC%C3%9CNE%20K.pdf](http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/Y%C3%9CCEL%20KARAKOYUN%20(ESNEK%20%C3%87ALI%C5%9EMA%20YOLU20KADINLARIN%20%C4%B0%C5%9EG%C3%9CC%C3%9CNE%20K.pdf), e.t. 12.11.2015.

⁸⁵ Thompson P.-Mc Hugh, D.; Work Organisations; Mc. Millan Ed. Ltd.; London; 1990; s. 197, naklen, Yavuz, *Endüstri İlişkileri*, s. 11.

⁸⁶ Aydoğanoglu, s. 39.

- Sayısal Esneklik (daha fazla işi daha az kişi ile yapabilme)
- İşlevsel Esneklik (farklı işleri aynı çalışanın yapabilmesi)
- Ücret Esnekliği (bireysel ücretin performansa göre belirlenmesi)
- Uzaklaştırma Stratejileri (hizmetin dışarıdan satın alınması)
- Çalışma Sürelerinde Esneklik (çalışma sürelerinin esnek kullanımı)

Bu kavramlar aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir.

a. Sayısal/Dış Esneklik

Bu model, işçinin işe alınması ile işten çıkarılması açısından, çalışmanın belirsiz süreli iş sözleşmesiyle yapılması yerine, alt işveren ya da başka bir atipik modelle çalışma durumunda esnekliğe sahip olunması anlamına gelmektedir⁸⁷. Daha açık bir anlatımla, teknoloji ya da talepteki dönemsel değişiklikler dikkate alınarak işletmenin işçi sayısını değiştirebilmesini, ifade etmektedir⁸⁸.

Bu kapsamda “*dış esneklik*” ya da “*istihdam esnekliği*” de denilen sayısal esneklikle işletmeler, ekonominin değişen koşulları ile talepteki değişikliklere daha süratli yanıt verebilmek için, ihtiyaca göre çalışan sayılarını kurallara bağlı olmaksızın azaltır ya da yeni işçi alır⁸⁹. Nitekim bu modelle, işgücü ilişkilerinde değişiklik yapılmakta ve çalışanların işe girmelerinin ve çıkışlarının yapılması kurallarındaki katılığın yumuşatılması suretiyle, işletmelerin ihtiyacı doğrultusunda oluşan sürece göre, işçi sayısının değiştirilmesine olanak sağlanmaktadır. Örnek vermek gerekirse, *uzaktan çalışma, ödünç iş ilişkisi, kısmi süreli çalışma* tipleri bu amaca yöneliktir⁹⁰. Böylelikle işletmeler, çalışan sayısını talebe ve iş hacmine göre ayarladıklarından, talebin bulunmadığı dönemde emek için ücret ödemekten kurtulurlar. Talepteki aniden görülen artışlarda ise çalışan sayısını hızla artırmak suretiyle emekten azami yarar sağlarlar⁹¹.

⁸⁷ Jale Taşoğlu ve S.Alp Limoncuoğlu, “4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, 2010, s. 78, 79, http://www.sobiad.org/ejournals/dergi_SBD/arsiv/2010_2/09jale_tasoglu.pdf, e.t. 16.12.2015.

⁸⁸ Şen, s. 32.

⁸⁹ Karakoyun, s. 21.

⁹⁰ Emin Zeytinoğlu, “İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu’na Çeşitli Yansımaları” *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 10(Güz), 2006/2, “İş Hukuku”, s. 193, <http://www.ticaret.edu.tr/uploads/Kutuphane/dergi/s10/M00154.pdf>, e.t. 18.11.2015.

⁹¹ İkizler, s. 28.

İşletmeler, çalışanların niteliklerini belirleyebilme, işe alma ve çıkarma hususunda yasalarla ne kadar az sınırlanır ve ne kadar az engellenirlerse, esneklik de o kadar çok uygulanabilir demektir. Bununla birlikte son yıllarda, işçiye iş güvencesi sağlayan sınırlamalar getiren çağdaş İş Hukukundaki gelişmelerin sayısal esnekliği engellediği söylenebilir. Mesela işçi çıkarmada işçiye ihbar öneli verilmesi, haklı veya geçerli sebebe dayanmayan çıkarmalarda işe iade ya da tazminata hükmedilmesi, bilhassa toplu işten çıkarmalarda olabildiğince çok sayıda birtakım yönetsel işlemlerle şekil şartlarının bulunması, esnekliği engelleyen işlemler arasında sıralanabilir⁹².

Bununla birlikte, Avrupa Birliği ülkelerine bakıldığında, 1970'lerin ortalarına kadar, geleneksel istihdam şeklinin, tam zamanlı belirsiz süreli olarak uygulandığı görülmekte iken, günümüzde artık esnek çalışma şekillerinin yoğun olarak kullanıldığı dikkate alındığında, bu durumun sayısal esneklik uygulamasını artırdığı söylenebilir⁹³.

Bu model, hem çekirdek işgücü hem de esas itibariyle çevresel işgücü açısından uygulanabilmektedir⁹⁴. Bu kapsamda, işletmeler bakımından gereklilik arz eden vasıflı işgücünün diğer anlatımla *çekirdek işgücünün*, kendilerine gerektiği zamanda gerektiği kadar başvurulabilecek geçici işgücü olan *çevre işgücüsüyle* birlikte kullanılmasının, işletmelere büyük avantajlar sağlayacağı kuşkusuzdur. Nitekim bu esneklik sayesinde, işletmeler açısından önem arz eden bir işgücünün, gerek verimlilikte artış ve gerekse memnun edilmeleri yollarının bulunması sağlanmakta; ayrıca, işletme nezdindeki ilişkilerinde bozulma durumu ya da işten çıkarılma vs. sebeplerden doğan maliyete katlanmak zorunda kalmadan değişkenlik gösteren bir işgücü kullanılması mümkün olmaktadır. Dolayısıyla değişik koşullarda çalıştırılabilecek iki grup işgücü, işletmelerin elinin altın bulunmakta, bu sayede işletmeler açısından piyasadaki değişkenlik gösteren şartlara uyumun sağlanması kolaylaştığı gibi, işletmelerin aralarındaki rekabete ilişkin hareket özgürlüğü sağlanmış olmaktadır⁹⁵.

Bununla birlikte çekirdek işgücünün, istihdam güvencesi olan daimi işgücünü oluşturması, ayrıca yasalarca korunması nedeniyle, işgücünün bireysel ya da toplu olarak işten çıkarılmasını bazı kural ve sınırlamalara bağlı kılmakta ve işten çıkarmayı

⁹² Fevzi **Demir** ve Gülşen **Gerşil** "Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma", *Kocaeli Üniversitesi SBE Dergisi*, Sayı 16, 2008/2, s. 69, 70, <http://kosbed.kocaeli.edu.tr/sayi16/demir-gersil.pdf>, e.t. 12.11.2015.

⁹³ Treu, T.; Labour Flexibility in Europe; International Labour Review, Vol. 131, No. 4-5; 1992; s. 501, 502, naklen Yavuz, "Çalışma", s. 32.

⁹⁴ Yavuz, *Endüstri İlişkileri*, s. 15; Yavuz, "Çalışma", s. 32.

⁹⁵ Noyan, s. 101.

güçleştirmektedir. Bu itibarla çekirdek işgücünde sayısal esnekliğin uygulanması kolay olmamaktadır. Özellikle Batı Avrupa'daki uygulamanın, ABD'ye göre daha korumacı ve daha sert olduğu, görülmektedir. Ancak Avrupa ülkelerindeki kanunlarda, işçi çıkarma konusundaki katılıkların, son dönemlerde esnemeye ve yumuşamaya başladığını da belirtmek gerekir⁹⁶.

Akademik literatür açısından, sayısal esneklik konusunda önemle değinilen bir husus da iş güvencesi mevzuatındaki katılığa yöneliktir. Bununla birlikte, atipik çalışma ilişkileriyle işverenlere, belirsiz süreli iş sözleşmelerinden doğan yüklerden kurtulabilme imkânı sağlanması; şirket işlerinin dışarıdan taşeron, fason iş, outsourcing vs. başka firmalara yükleme yoluyla gördürülmesi olanakları verilerek, işletmelerin işgücü maliyet yüklerini ayarlayabilmeleri; geçici istihdam büroları (ülkemizde de uygulamaya girmiştir) ve geçici iş sözleşmesi uygulamalarıyla işverene, işletmenin işgücündeki sayılarını hem şirketin hem sanayinin hem de ülkenin ekonomik durumuna uyacak şekilde ayarlayabilme olanağı sağlandığından, bu uygulamalar, sayısal esneklik oluşturan uygulamalar olarak kabul edilir. Ayrıca ülkemizde 2008'de görülen ekonomik krizde, uygulanması çoğalan *kısa çalışma* modeli de bu esneklik uygulamasını sağlamaya yönelik olup, yine ülkemizde uygulanan *mevsimlik işçi çalıştırmayı* da bu esneklik türünün bir başka uygulaması olarak gösterebiliriz⁹⁷.

Enformel istihdamın⁹⁸ güncel biçimlerini oluşturan bu esnek çalışma biçimleri, işgücü piyasalarında heterojenleşmeyi sağlayan ana unsurlardan biri olarak işletme

⁹⁶ Treu, T., a.g.e., s. 499, 500, naklen Yavuz, "Çalışma", s. 32.

⁹⁷ Taşoğlu ve Limoncuoğlu, s. 79.

⁹⁸ **"Enformel İstihdam:** AB'nin bakış açısında, enformel istihdamı belirleyen kriter olarak *"ulusal gereklere uygun kayıt"* esas alındığından, bu esasa istinaden enformel istihdam şu şekilde tanımlanabilir: *"Üye devletlerin yasal sistemleri arasında varolan farklılıkları göz önünde tutarak, yasal nitelikte, ancak yetkili makamlara bildirilmemiş/kaydettirilmemiş her tür ücretli faaliyet"*. Tanımlama, gizli ekonomiyle alakalı OECD terminolojisi içinde kendine has bir şekilde kullanılmakta olan yeraltı/gizli üretim ve hane halkı üretimi tanımlamasıyla benzeşmektedir." Zeki **Erdut**, "Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Etkileri", *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Sayı 12, 2007/1, s. 54, <http://www.calismatoplum.org/sayi12/Erdut.pdf>, e.t. 18.11.2015.
"Enformel işgücü piyasasının, göç alan şehirlerde, formel istihdam piyasası içinde daimi iş bulamamaları nedeniyle, gündelik ücretli olarak ya da geçici statüde çalışan vasıfsız işgücünü ve hizmet sektörlerinde düşük sermayelerle müstakil çalışmak suretiyle gelir elde edenlerden müteşekkil, *"marjinal sektör"* ya da *"gayri resmi"* diye de adlandırılan tali bir piyasa olduğu söylenebilir. **Formel İşgücü Piyasası** ise şehir alanlarında ticaret, sanayi ile hizmet sektörlerinde daimi çalışanlar ya da geçici işte çalışanları, ayrıca kamusal sektörde çalışanların da içine yer aldığı şekilde kavramlaştırılmış bulunmaktadır." Kuvvet LORDOĞLU, Nurcan ÖZKAPLAN; Çalışma İktisadı. Der Yayınları, No. 358, İstanbul, 2003, s. 81, naklen, Tijen **Erdut**, "İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü", *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Sayı 6, 2005/3, "İşgücü", s. 12, <http://www.calismatoplum.org/sayi6/makale%201.pdf>, e.t. 18.11.2015.

esnekliği anlayışına yönelik büyük bir potansiyel olarak değerlendirilmektedir⁹⁹. Bununla birlikte enformel işgücü çalışma koşulları, ekonomik dalgalanmalara bağlı tutulduğundan, işgücü piyasasından dışlanması riski yüksek olmaktadır. Nitekim çevre işgücü kapsamındaki bu çalışan grubu, ekonomik büyüme döneminde istihdam düzeylerinde göreceli bir iyileşme yaşasa da ekonominin durgunluğa girdiği dönem içinde düzeyi yüksek bir iş güvencesizliği ile karşılaşılması kaçınılmaz olmaktadır. Buna karşın formel ekonomi açısından, vasıflı çekirdek işgücüne baktığımızda, işsizlik riskinin düşük olduğu ve işgücü piyasasından dışlanmasının nadir bir durum olduğu görülmektedir¹⁰⁰.

Yapılan araştırmalar da etnik gruplar, göçmenler, kadınlar vb. gibi işgücü piyasalarındaki yeniden yapılanma sürecinin en riskli grupları enformel istihdama daha çok dahil ederek negatif açıdan etkilediğini gözler önüne sermektedir¹⁰¹.

Sayısal esnekliğe, işverenler tarafından önem verilmekte ve artırılmaya çalışılmaktadır. Ancak işçi sendikaları, bu esneklik türünün istihdam güvencesini zedeleyeceği düşüncesinde olduğundan, sayısal esnekliğe pek sıcak bakmamaktadır. Nitekim onlara göre, *iş paylaşımı, belirli süreli iş sözleşmeleri, part-time çalışma* gibi çalışma modelleri, güvenceden yoksun olup, işverenler bu istihdam modellerinde işçilerin yasal korunmalarını bertaraf edebilmekte ve rahatlıkla işten çıkarabilmektedirler¹⁰².

b. İşlevsel/Fonksiyonel/İç Esneklik

İşlevsel esneklik olarak da adlandırılan fonksiyonel esneklik, işletme bünyesinde işgücünün değişik görevlendirmeleri üstlenebilmeleri ve farklı işleri

⁹⁹ T. Erdut, “İşgücü”, s. 18.

¹⁰⁰ Hasan Ejder Temiz; Küreselleşmenin Sosyal Boyutları ve Türkiye Açısından Etkileri. Birleşik Metal İşçileri Sendikası, Ankara, 2004, s. 103-106; ILO.; World Employment Report 1998-99: Employability in the Global Economy How Training Matters. International Labour Office, Geneva, 1998, s. 165, naklen, T. Erdut, “İşgücü”, s. 23.

¹⁰¹ Goldsmith, W., Blakely, E.J., Separate Societies, Temple University Press, Philadelphia 1992, s.46; PORTES, Alejandro, The Economic Sociology of Immigration, The Russell Sage Foundation, New York 1995, aktaran SASSEN, Saskia, *Informalization in Advanced Market Economies*, Discussion Paper, LO, Geneva. 1997, s.12, naklen, Fatma Erdoğan **Aras**, “Etnik (Çingene) İşgücünün Enformel İşgücü Piyasasına Katılım Biçimleri ve Bu Süreçte Etkili Olan Faktörler: İstanbul (Cankurtaran) ve Edirne (Menzilahir) Örnekleri”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 11, Sayı 1, 2009, s. 78, <http://iibfdergisi.gazi.edu.tr/index.php/iibfdergisi/article/view/81/72>, e.t. 19.11.2015.

¹⁰² Gladstone, A, Labour Flexibility and the Attitudes of the Parties; Flexible Work Patterns and their Impact on Industrial Relations (edited by blain, R.); Bulletin of Comparative Labour Relations, Special Issue, Bulletin 22; 1991; s. 23, naklen, Yavuz, *Endüstri İlişkileri*, s. 16.

yapabilmeleri, şeklinde tanımlanabilir. Bu esnekliği hedefleyen şirketlerde, birden çok işi yapabilen çalışan istihdamına öncelik verilir. Bu da işe alma yöntemlerinde, çalışacak kişinin o işyerindeki birden fazla pozisyonda çalışabilecek vasıfta olup olmadığının kontrolünün yapılmasıyla veya işyerindeki mevcut işgücüne rotasyon, eğitim vb. programlara ağırlık verilip yeterliliklerinde artış sağlanması suretiyle gerçekleştirilir¹⁰³.

Genel olarak yöneticiler, teknik uzmanlar ve tasarımcılardan oluşan çekirdek işgücünün; çok yönlü olması, üründe ve süreçte yenilik yapmaya yönelik olarak işletmelerin esas faaliyetlerine ilişkin pek çok fonksiyonu yerine getirmesiyle, işletmelere fonksiyonel esneklik kazandırdığı görülmektedir¹⁰⁴.

İç esneklik diye de ifade edilen fonksiyonel esneklik, sayısal esneklikten farklı olarak işgücü miktarıyla değil, vasıf ve kabiliyetleriyle ilgili olup, işgücünün farklılaşan taleplere göre farklılaşan üretim şekli ve teknolojiye uyumunu sağlayabilmesi becerisi, denilebilir. Dolayısıyla işgücü en verimli ve en iyi şekilde kullanılarak, yeni eleman almadan mevcut çalışanlarla üretimin her platformda gerçekleştirilmesini amaçlar¹⁰⁵.

Fonksiyonel esneklik, detaylı iş tanımlarının bir kenara bırakılarak, daha kapsayıcı iş tanımlarının seçilmesini zorunlu kılar. Haddizatında günümüzün çağdaş işletmelerinde de *görev tanımının ve personel hiyerarşisinin* kaldırıldığı görülmektedir. Örneğin, otelde animatörlük yapan bir gencin, sabahları garsonluk, öğleden sonra barmenlik, geceleri ise şovmenlik yaptığı görülebilmektedir¹⁰⁶. Şirket bünyesinde muhasebe servisinde görevli bir çalışanın, yeri geldiğinde müşteri hizmetleri ya da pazarlama departmanında çalıştırılması da bu esnekliğe örnek olarak verilebilir.

Belirtildiği üzere fonksiyonel esneklik açısından asıl olan, esnek iş tanımlarıdır. Böylelikle kriz dönemlerinde işçi çıkarmak yerine, çalışanların başka işlere kaydırılması suretiyle organizasyon içinde iş değiştirmeye gidilebilir. Nitekim kriz dönemlerinden en çok etkilenen küçük ve orta ölçekli işletmeler, satışlarının önemli

¹⁰³ Taşoğlu ve Limoncuoğlu, s. 79.

¹⁰⁴ Richard Serlavos, Mireia Aparicio-Valverde; "Flexible Working Practices: The Challenges for Europe," New Challenges for European Human Resource Management. (in) Ed. by Chris BREWSTER, Michael MAYRHOFER, London. 2000, s. 40, naklen, Tijen **Erdut**, "Çalışma Yaşamında Esneklik ve Kuralsızlaştırma", *TÜHİS İş Hukuku Dergisi*, C. 18, S. 4, Kasım 2003, "Çalışma", s. 21, <http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348750625.pdf>, e.t. 16.12.2015.

¹⁰⁵ Demir ve Gerşil, s. 70, 71.

¹⁰⁶ Drucker, Peter F.; *Gelecek İçin Yönetim 1990'lar Ve Sonrası*, 3. Baskı, (Çev.: Fikret Uçan), Türkiye İş Bankası, İstanbul 1995, s.357, naklen, Karakoyun, s. 25.

ölçüde düşmesi, üretimin kısıtlanması neticesi işçi çıkarmaya ve hatta işyerlerini kapatmaya dahi gidebilmektedirler. Dolayısıyla bu dönemlerde işçilerin bir kısmının, örneğin ürünü pazarlayan bir pazarlamacı konumuna getirilmesi, hem işletme hem de çalışan açısından işten çıkarılmaya tercih edilen bir durum olmaktadır¹⁰⁷.

Yapılan araştırmalar da fonksiyonel esnekliğin işletmeler bünyesinde gün geçtikçe yaygınlaştığını ortaya koymuştur¹⁰⁸. Nitekim İngiltere’de, imalat, satış, yiyecek-içecek ve finans sektörlerinde faaliyet gösteren toplam 72 işletme arasında yapılan bir araştırmada¹⁰⁹, 72 şirketten 39’unun (%54’ü), 1980’den bu yana fonksiyonel esnekliği benimsediği ve artırmaya çalıştığı tespit edilmiştir. Bu şirketlerden fonksiyonel esnekliğe en çok önem veren sektörün, %90 oranı ile imalat sektörü olduğu, bunu %88 oranı ile yiyecek içecek sektörünün takip ettiği, en ilgisiz sektörün ise %80 oranı ile satış sektörü olduğu görülmüştür¹¹⁰. Diğer Avrupa Birliği ülkelerinde de istihdamın korunmasına yönelik katı tedbirler nedeniyle, işverenlerin esneklik arayışına girdikleri ve üretimde optimal faydayı sağlayabilmek için fonksiyonel esnekliğe önem verdikleri ve fonksiyonel esneklik anlayışının giderek yaygınlaştığı görülmektedir¹¹¹.

c. Ücret Esnekliği

Bu esneklik modelinde, işletmelerin işgücü piyasası yahut rekabet koşullarındaki değişim doğrultusunda, çalışanların ücretlerine yönelik esnekliğe sahip olmalarını ifade etmektedir¹¹². Diğer anlatımla, çalışanların ücretlerinin artması ya da azaltılması konusunda işletmelerin sahip olduğu esnek davranabilme özgürlüğüdür, denilebilir. Bu esneklik türü aslında, esnekliğin diğer uygulamalarını destekleyen ya da onlardan etkilenen bir özelliğe sahiptir. Bu uygulama ile yüksek nitelikli çalışanların ödüllendirilebilmeleri söz konusu olduğu gibi, ekonomideki darboğaz ve krizlerde de ücreti düşürebilme, işletmelere rekabette avantaj sağlayabilmektedir. Dolayısıyla bu

¹⁰⁷ Kayalar, “Ekonomik”, s. 159.

¹⁰⁸ Atkinson, J. – Meager, N.; Changing Working Patterns; A Report Prepared by the Institute of Manpower Studies; Man-chester Busines School; 1986; s. 38, naklen, Yavuz, “Çalışma”, s. 30.

¹⁰⁹ Araştırma verilerini gösteren, Atkinson, J. – Meager, N.; Changing Working Patterns; a.g.e., s. 38’e atfen kaynak gösterilen tablo için bkz. Yavuz, “Çalışma”, s. 30.

¹¹⁰ Yavuz, “Çalışma”, s. 30.

¹¹¹ Treu, T., a.g.e., s. 505, 506, naklen Yavuz, “Çalışma”, s. 32.

¹¹² Taşoğlu ve Limoncuoğlu, s. 79.

uygulamayla çalışana, ücretinin düşürülmesi karşılığında, iş güvencesi sağlandığı düşüncesi de empoze edilmektedir¹¹³.

Bu haliyle ücret esnekliği, işletmelerin işçileri hedefe yoğunlaştırarak motive etmek ve emek maliyetlerini esnekleştirmeye yönelik olarak toplu ve bireysel başarıya dayalı farklı ücret şekillerini uygulamalarına neden olmaktadır. Nitekim konjonktürel dalgalanmaların neden olduğu işletmeye yönelik sonuçların ücretlere yansıtılmasında bir araç olarak, bu esneklikten yararlanılmaktadır¹¹⁴.

Ücret esnekliğinin, ücreti oluşturan mekanizmalara ilişkin iki temel özelliği vardır. Bunlardan ilki, dışsal ve makroekonomik boyutları esas alan; ekonomideki dışsal şoklar (dış ticaret hadlerinde görülen farklılaşmalar) ile dönemsel dalgalanmaları (enflasyonda görülen değişimler) dikkate alarak ücretleri düzenleyebilmektir. Diğeri ise içsel ve mikro ekonomik yapıyı esas alan boyutu olup, işletmenin verimliliğini baz almak suretiyle ücretlerde değişiklik yapabilmektir¹¹⁵.

Bu tür esneklikte, işletmelerin ihtiyaç duydukları esnekliğin gerçekleştirilebilmesi için, bir ödemeler dengesi kurulması öngörülmektedir. Bireysel başarıların ödüllendirilmesi temeline dayandığından, işletmeler tarafından işçiler; verimlilik, liyakat, performans, yaratıcılık, yetenek vb. öznel ögeler dikkate alınarak ödüllendirilmekte, bu sayede işçilerin güdülemesi, yeteneği ve yaratıcılığı gelişmektedir¹¹⁶.

Bunun yanı sıra işgücü piyasasındaki az rastlanan kalifiye işçilere özel ücret uygulaması ile onların kazanılması imkânı sağlanmakta¹¹⁷, ayrıca talep ve üretimde meydana gelen azalmalar neticesi oluşabilecek sakıncalar ve işçi çıkarmalardan kurtulunmaktadır. Böylelikle işletme ayakta kalmaya devam edebilmekte, işsizliğin artışı da önlenmektedir¹¹⁸.

Bu esneklik modeli, sayısal esneklik kapsamındaki bir diğer uygulamayı meydana getirmekte olup liberal yaklaşım, katı kurumsal yapının neden olacağı problemlerin yalnız bu mekanizma ile önlenebileceği, görüşünü ileri sürmektedir. Bu

¹¹³ Süleyman Eryiğit, "Esnek Üretim Esnek Organizasyon Esnek Çalışma", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 5, Sayı 4, 2000, s. 11, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5411.pdf>, e.t. 18.11.2015.

¹¹⁴ T. Erdut, "Çalışma", s. 22.

¹¹⁵ Şen, s. 35.

¹¹⁶ Demir ve Gerşil, 71.

¹¹⁷ Atkinson, J. – Meager, N.; a.g.e.; s. 59, naklen, Yavuz, *Endüstri İlişkileri*, s. 17.

¹¹⁸ Gladstone, A, a.g.e.; s. 21, naklen, Yavuz, "Çalışma", s. 33.

görüş, ücretlerin aşağı doğru esnek olması gerektiği öngörüsüyle, bu sayede ekonomik darboğaz dönemlerinde istihdam hacminin daraltılmasına gitmeden de maliyetlerin kısıtlanabileceğini iddia etmektedir. Bu doğrultuda, merkezi olarak belirlenen ücret tabanları ve/veya yasal düzenlemeler kanalıyla zorlanan asgari ücret uygulamaları eleştirilmekte; yine bu uygulamaların ekonominin şoklara adapte edilebilme kapasitesini sınırladığına vurgu yapılmaktadır. Yapılan araştırmalar da ücret esnekliğinin uyarlanma hususunda en fonksiyonel sistemlerden biri olduğunu göstermekte; özellikle işsizlik artışının yol açtığı baskı, ücret esnekliği yönteminin gündeme gelmesinde etkin rol oynamaktadır¹¹⁹.

Bununla birlikte, bu esneklik türünün istihdam ile ilgisi bulunmadığını öne sürenler vardır. Bu görüşü ileri sürenler, ücretteki farklılaşmaların düşük, seviyesinin yüksek olmasının, ücrette esneklik olmamasının, işsizliğin artışına sebep olamayacağını, ifade etmektedirler¹²⁰. Buna karşın, İngiltere tarafından, 1980’lerde ekonometrik modellerin kullanılması suretiyle yapılmış olan araştırmalarda, işsizlik ve ücret esnekliğinin negatif ya da pozitif bir ilişkisi tespit edilememiştir. Yine, 1950-1982 yılları arasındaki ücretleri ile işsizlik rakamları incelenen ABD, Kanada, Japonya, Fransa, Almanya ve İngiltere açısından, her ülke için ayrı sonuçlar elde edilmiştir¹²¹.

d. Uzaklaştırma Stratejileri

Esneklik çeşitleri arasında farklı bir yapıya sahip olan uzaklaştırma stratejileri (downsourcing, outsourcing), işletmelerdeki birtakım işlerin, asıl işveren tarafından yapılmayarak, taşeron kullanılması şeklindeki yöntemlerle diğer kurum ya da kişiler tarafından yapılması, anlamına gelmektedir¹²². Başka anlatımla uzaklaştırmada, istihdam ilişkisinin yerine ticari ilişkilerin mevcut olduğu görülmektedir¹²³.

Değinildiği üzere bu model, işletme tarafından işin bir bölümünün diğer bir özel veya tüzel kişiye ihalesini ifade etmektedir. Bu şekilde yapılan işlere çoğunlukla,

¹¹⁹ Nilgün Tunçcan **Ongan**, “Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi” *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Sayı 3, 2004/3, s. 132, <http://www.calismatoplum.org/sayi3/makale4.pdf>, e.t. 18.11.2015.

¹²⁰ Standing, G.; *Labour Flexibility; Cause or Cure for Unemployment?*; International Institute for Labour Studies; Public Lectures No: 25; Geneva; 1986; s. 19-21, naklen, Arif **Yavuz**, “Esnek Çalışmanın Endüstri İlişkilerine Etkisi”, *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt 9, Sayı 4, Temmuz 1995, “Esnek Çalışma”, s. 25, http://www.ceis.org.tr/dergi/temmuz1995/makale_2.pdf, e.t. 30.10.2015.

¹²¹ Rosenberg, S. ; *The State and Labor Market*; Plenum Press; New 1989; s. 241, naklen, Yavuz, “Esnek Çalışma”, s. 25.

¹²² Kayalar, “Esnek”, s. 18.

¹²³ Yavuz, “Çalışma”, s. 34.

montaj, nakliye, güvenlik, temizlik, yemek, danışmanlık, servis gibi hizmetlerde rastlanılmaktadır¹²⁴. Yine bu sistemde, işletmenin bazı bölümlerinin üretimleri yurt dışına çıkartılarak da gerçekleştirilebilmektedir. Bu bağlamda, yurt dışında emeğin ucuz olduğu ülkelerde fason üretim yaptırılması, yardımcı işlerle bunun yanı sıra üretimin doğrudan taşeron firmalar vasıtasıyla yaptırılması, bu uygulamaların başlıca örnekleridir, denilebilir¹²⁵.

İşverenler açısından bu uygulamanın birçok nedeni vardır. Nitekim bazı işletmeler, uzmanlık alanları dışındaki, verimlilik ve rekabette güçlü olmadıkları işleri, bu alanlarda daha uzman ve güçlü işletmelere yaptırmakta, böylelikle kaynakların israfı engellendiği gibi maliyetler de azaltılmaktadır¹²⁶.

Diğer yandan, asıl işveren, işi yapmasından doğacak risklerden, piyasa belirsizlikleri ve dalgalanmalardan kurtulmuş olmaktadır. Yine işletmeler, talebin arttığı, piyasanın iyi olduğu zaman dilimlerinde, iş hacmindeki artışlara uzaklaştırma stratejileri ile yanıt verebilmekte; ekonominin durgunluk gösterdiği dönemlerdeyse uzaklaştırmadan vazgeçip piyasa belirsizlikleri ve konjektürel dalgalanmalara uyum sağlayabilmektedir¹²⁷. Bilhassa hizmet sektörü bakımından, maliyetleri azalttığı gibi çok sayıda işçi çalıştırmanın neden olduğu güçlükleri giderdiği dikkati çekmektedir¹²⁸.

Uzaklaştırma stratejilerinin uygulama şekillerinden biri olan taşeronluğun, günümüzde son derece yaygın bir model olduğu görülmektedir. Böylelikle farklı uzmanlık alanlarından faydalanmak ve maliyetlerden tasarruf etmek maksadıyla işletmeler, yaptıkları sözleşmelerle işlerin bir bölümünü 3. taraflara yaptırmaktadırlar. Bu doğrultuda gelişmiş ekonomiler veya kurumsal sektör ve işletmeler, yukarıda da ifade olunduğu üzere, üretimlerinin bir bölümünü ülke dışındaki işletmelere yaptırabilmektedirler. Böylelikle işletmeler, kendilerine geniş bir hareket serbestisi sağlayan bir esnekliğe kavuşmaktadırlar¹²⁹.

¹²⁴ Demir ve Gerşil, 72.

¹²⁵ Ülkü **Hatman**, “Esneklik Kavramı Neyi İfade Ediyor?” *TMMOB MMMO Metalurji Dergisi*, Sayı 131, Aralık 2002, s. 3, http://www.metalurji.org.tr/dergi/dergi131/d131_3537.pdf, 20.12.2015.

¹²⁶ Çelenk, s. 35.

¹²⁷ Yavuz, “Çalışma”, s. 34; Yavuz, *Endüstri İlişkileri*, s. 18.

¹²⁸ Gülçin Bayram, “Öğretmenlerin İstihdam Biçimi Farklılıkları ve Yaratdığı Sorunlar: Ankara’da Çalışan Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Görüşlerine Dayalı Bir Araştırma”, Ankara Üniversitesi EBE, Ankara 2009, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), s. 30, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, e.t.16.04.2019

¹²⁹ Çelik, “Türkiye İşgücü”, s. 10.

e. Çalışma Sürelerinde Esneklik

Bu kavram, çalışma sürelerinin taraflarca serbestçe düzenlenebilmesi imkânı veren çalışmayı ifade etmektedir. Ülkelerin özgün koşullarına bağlı olarak esnek çalışma şekilleri değişmekte, teknolojilerinin düzeyi ile iktisadi ve sosyal yapılarına bağlı olarak farklılık arz eden esnek çalışma modelleri, ülkelere göre değişen yoğunluklarda uygulanabilmektedir¹³⁰.

Tarihi sürecine bakıldığında, yıllardır hem işçiler hem de işverenler tarafından toplu pazarlığın en önemli tartışma konusunun, çalışma sürelerinin kısaltılması yönünde olduğu görülmüştür. İşçi Sendikaları, çalışma hayatının insana yakışır hale getirilmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve işçinin ailesine ve kendisine zaman ayırabilmesi vs. gibi fikirlerle devamlı olarak günlük ve haftalık çalışma sürelerinin kısaltılmasını talep etmişlerdir¹³¹. Gün geçtikçe, yürürlüğe konulan yasalar ve tarafların imzaladığı TİS ile haftalık çalışma süresinin devamlı surette kısaltıldığı görülmektedir. Nitekim imalat sanayii açısından bu süre, Avrupa'nın batısında 1960'ta kırk altı saat olarak uygulanıyorken; 1985'te kısaltılarak kırk saatin altına düşürülmüştür¹³².

Çalışma sürelerinin kısaltılması yönündeki bu eğilim, ekonomik krizlerde işverenin çalışma sürelerini esnek olarak uygulaması düşüncesini öne çıkarmış, diğer yandan ise farklılaşan üretim şekilleri ve istihdam koşulları da esnek çalışma sürelerini zorunlu hale getirmiştir¹³³. Nitekim 1970'lerde baş gösteren ekonomik kriz neticesinde, çalışma sürelerinin kısaltılmasından değil esnekleştirilmesinden söz edilmeye başlanmıştır¹³⁴. Artık çalışma sürelerinin esnekliği, çalışma sürelerinin kısaltılmasından daha az tartışılır hale gelmiştir¹³⁵.

Tüm bu aşamada, küreselleşmenin getirdiği baskıyla birlikte, işçi ve işveren tarafının konuya ilişkin eleştirileri neticesi, ülkelerin klasik çalışma süresi düzenlemelerini yumuşatarak esneklik bağlamında mevzuatlarında önemli düzenlemeler

¹³⁰ Hatman, s. 3.

¹³¹ Demir ve Gerşil, s.70.

¹³² J.E. Thurman, "Flexibility in Working Time: International Trends and Developments", Flexible Work Patterns and Their impact on Industrial Relations (Edit by Roger Blanpain), Bulletin of Comperative Labour Relations, Bulletin 22, 1991, s. 113, 114, naklen, Arif **Yavuz**, "Çalışma Sürelerinin Esnekliği ve Esnek Zaman Modeli" *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt 11, Sayı 6, Kasım 1997, "Esnek Zaman Modeli", s. 10, 11, http://www.ceis.org.tr/dergi/kasim_1997/makale_2.pdf, e.t. 09.10.2017.

¹³³ Cevdet İlhan **Günay**, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yeni İş ve Sosyal Güvenlik Yasaları*, İkinci Bası, Yetkin Yayınları, Ankara 2010, *İş Hukuku*, s. 393.

¹³⁴ Kayalar, "Ekonomik", s. 158.

¹³⁵ Yavuz, "Esnek Zaman Modeli", s. 11.

yaptıkları görülmektedir¹³⁶. Nitekim yukarıda da izah edildiği üzere, dünya genelinde yaşanan yoğun rekabet ile farklılaşan hizmet ve üretim taleplerine, teknolojiye uyumun sağlanabilmesi açısından, işletmeler için çalışma sürelerinin esnekliği uygulamaları zorunlu hale gelmiştir. Bu kapsamdaki esneklik uygulamalarına, haftalık ve günlük en yüksek çalışma sürelerinin yumuşatılarak uzunca bir zaman dilimine dağıtılması, kısmi süreli çalışmaya ilişkin sınırlamaları kaldırma, işin başlamasıyla bitiş saatlerinin kendileri tarafından belirlenebilmesine yönelik işçilere serbesti tanıma, örnek gösterilebilir¹³⁷.

Esnek çalışma modelleri, işgücündeki talebin dalgalanmaları ve esnekliğinin bir neticesi olarak açığa çıkmıştır. Bu modellerle klasik belirsiz süreli iş akitlerinden, geçici, belirli süreli yahut dönemsel iş sözleşmesine giden bir yönelim oluşmuştur. Mevsimlik iş, geçici iş ilişkisi, alt işveren işçiliği, kısmi süreli çalışma, uzaktan çalışma şeklinde, değişik formlarda kendini gösteren bu modeller, işletmelere, işgücündeki sosyal maliyetlerden arınma ve kardaki oranı yükseltme olanağı sağlamıştır¹³⁸.

Farklı ülkelerde aşağı yukarı 24 farklı türde esnek çalışma şekli olduğu bilinmektedir. Nitekim günümüzde, hem yasal düzenlemeler, hem de TİS vasıtasıyla çalışma sürelerinde esnekliğin gitgide çoğaldığı ve bu esnekliğin, vardiyalı çalışma, sıkıştırılmış/yoğunlaştırılmış iş haftası, telafi çalışması, kayan iş süreleri, çağrı üzerine çalışma, esnek zamanlı çalışma, kısmi süreli çalışma, şeklindeki modellerle uygulandığı dikkati çekmektedir¹³⁹. Bu uygulama şekilleriyle, çalışma sürelerinde esnekliğin rahatlıkla sağlandığı söylenebilir¹⁴⁰. Bununla birlikte esnek çalışma süreleri uygulamalarının; *Telaflı Çalışması*, *Denkleştirme Süresi*, *Kayan İş Süreleri* ve *Sıkıştırılmış/Yoğunlaştırılmış Çalışma Haftası* şeklinde 4 temel modeli bulunduğunu da söylemek mümkündür¹⁴¹.

Esnek çalışma modellerini, çalışma şekline bağlı olarak, *Tele Çalışma*, *Evden Çalışma*, *Kariyer Duraklamaları*; çalışma süresine bağlı olarak, *İş Paylaşımı*, *Kısmi*

¹³⁶ İkizler, s. 32.

¹³⁷ Demir ve Gerşil, s.70.

¹³⁸ Jale Yalınpala, Küreselleşmenin Emek Piyasası ve İstihdam Üzerindeki Etkileri, Küreselleşme: İktisadi Yönelimler ve Sosyopolitik Karşıtlıklar İçinde(Der. Alkan Soyak), Om Yayınevi, İstanbul, 2002, s. 280, naklen, Yücel Uyanık, “Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları”, *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 2, Sayı 10, 2008, s. 215, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/287448>, e.t. 13.10.2017.

¹³⁹ Hatman, s. 3.

¹⁴⁰ Kayalar, “Esnek”, s. 22.

¹⁴¹ İkizler, s. 32 vd.

Sürekli Çalışma, Yoğunlaştırılmış/Sıkıştırılmış İş Haftası, Çağrı Üzerine Çalışma, Kayan(Esnek) İş Süresi şeklinde ikili bir ayrıma tabi tutulabiliriz. Türk İş Hukuku'nda uygulanan modellere bakacak olursak, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda¹⁴² esnek çalışmanın; “*Belirli Sürekli Çalışma, Kısmi Sürekli Çalışma, Çağrı Üzerine Çalışma, Geçici İş İlişkisi, Deneme Sürekli İş İlişkisi, Fazla Sürelerle Çalışma, Denkleştirme(Sıkıştırılmış İş Haftası), Telif Çalışması, Kısa Çalışma*”, şeklinde düzenlendiği görülmektedir¹⁴³.

Biz esnek çalışmanın, belli başlı modelleri ile Türk İş Hukukundaki uygulama yöntemlerinden 2. Bölümde bahsedeceğiz.

B. Güvenceli Esneklik

İşletmelerin tüm esneklik yöntemlerini herhangi bir sınır tanımaksızın uygulaması, işletmelerin rekabet gücünü artırarak emekten elde edilecek verimi maksimum düzeye çıkarıp talepteki değişimlere bütünüyle uyum elde etmelerini sağlayabilecektir. Bu durum işletmeler açısından ideal olsa da kuralsız esneklik uygulanması, 18. yüzyıl klasik liberalizmine tekrar dönülmesine yol açarak işçilerin yıllarca süren çabaları sonucu kazandıkları tüm haklarını yitirmesine ve modern köleliğin doğmasına neden olacaktır¹⁴⁴.

Nitekim esneklik çoğunlukla daha güvencesiz bir iş manasına gelmekte ve bu uygulamalar, işçiler üzerinde olumsuz neticelere neden olabilmektedir. Bunlara çare olarak güvenceli esneklik(esnek-güvence) kavramı gündeme gelmiş, yeni bir uygulama şekli doğmuştur. Güvenceli esneklik kavramı, bir taraftan çalışma hayatında esnekleşmeyi benimserken, diğer taraftan çalışanlara iş güvencesi de tanınmasını kabul etmektedir. Dolayısıyla burada asıl hedef, esneklik ve iş güvencesinin bir arada yürütülmesidir¹⁴⁵.

Güvence ve esneklik kavramları, iş gücü piyasası içinde birbirine karşıt iki kavrammış gibi gözükse de güvenceli esneklik kavramı içinde, birbirini karşılıklı denge ve desteği ifade ettikleri anlaşılmaktadır. Dolayısıyla güvenceli esneklik kavramının,

¹⁴² RG, T.10.6.2003, S. 25134, Tez çalışmamızda kısaca “İş Kanunu” ya da “Kanun” olarak da anılacaktır.

¹⁴³ Lütfü **İnciroğlu**, *Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları*, Birinci Baskı, Legal Kitabevi, İstanbul Mart 2013, s. 15 ve 17.

¹⁴⁴ İkizler, s. 36.

¹⁴⁵ Ercan **Güven** ve Ufuk **Aydın**, *Bireysel İş Hukuku*, Genişletilmiş Güncellenmiş 3. Baskı, Nisan Kitabevi Yayınları, Eskişehir 2010, s. 24, ayrıntılı bilgi için bkz. Naci **Gündoğan**, “İşgücü Piyasasında Esneklik-Güvence Dengesi: Danimarka Modeli”, *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt 21, Sayı 3, Mayıs 2007, s. 22 vd, <https://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale225.pdf>, e.t. 25.04.2019.

işçilerin güvence ihtiyaçlarını, işverenlerin de esneklik arayışlarını giderme amacının bir neticesi olarak, sosyal taraflar arasında uzlaşmanın öne çıkarıldığı bir kavram olduğunu söyleyebiliriz¹⁴⁶.

Bu kavramı ilk kez kullanan olduğu ileri sürülen, Hollanda Hükümetine danışmanlık yapan Prof. Dr. Hans Adriansens, 1995'te yaptığı bir röportajında bu kavramı, iş güvencesinden istihdam güvencesine geçişi tanımlamak için kullanmış; atipik istihdamın yaygınlaşmasından dolayı iş güvencesi ve diğer sosyal haklardan yoksun kalanların, sosyal güvenlik ve istihdama yönelik olanaklarının telafi edilmesi gerekliliğinin altını çizmiştir¹⁴⁷.

İlk defa 1995'te Hollanda'da gündeme gelmiş olan güvenceli esnekliğin tanımında tam bir uzlaşma bulunmamaktadır¹⁴⁸. Nitekim her ülkenin sosyal ve ekonomik politikaları ile sosyo-ekonomik koşulları aynı değildir. Dolayısıyla güvenceli esneklik kavramı için geçerli olabilecek bir tek tanım yapmak oldukça güçtür¹⁴⁹. Bununla birlikte, atipik-esnek istihdam edilenlerin, gerek gelirleri, ödemeleri ve sosyal hakları bakımından kazandıklarının yasal güvenceye alınması ve gerekse istihdam güvencesinin sağlanması, şeklinde tanımlamak mümkündür¹⁵⁰.

Bu kavram Avrupa Birliği'nin istihdam politikası metinlerinde ilk kez, 2006 senesindeki "21. yüzyıldaki Güçlükleri Aşmak İçin İş Hukukunun Modernizasyonu" başlıklı Yeşil Kitap¹⁵¹'la beraber kullanılmaya başlanmıştır. Bu metinde güvenceli

¹⁴⁶ Özlem Çakır, "Avrupa Birliği'nde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler", *Sosyoekonomi Dergisi*, Temmuz/Aralık 2009-2, s. 80, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/sosyoekonomi/article/view/5000080553/5000074594>, e.t. 20.09.2015.

¹⁴⁷ Zeki Parlak ve Çağrı Küçükkuş, "Güney Avrupa Refah Rejiminde Güvenceli Esneklik: İspanya ve Türkiye Karşılaştırması", *Social Sciences Studies Journal*, Cilt 3, S. 12, s. 2391, http://sssjournal.com/Makaleler/544230357_52_SSS_V3_I12_ID315.%20Zeki%20PARLAK%20&%20%C3%87a%C4%9Fr%C4%B1%20K%C3%BC%C3%A7%C3%BCku%C5%9F_2389-2411.pdf, e.t. 28.04.2019.

¹⁴⁸ Duygu Demirsat Köleoğlu "Sosyal Güvenlik Sistemi Açısından Güvenceli Esneklik", *Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Dergisi*, Cilt 14, Sayı 1, 2012, s. 82, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/deusosbi/article/view/5000064105/5000059976>, e.t. 28.01.2016.

¹⁴⁹ Duygu Demirsat, "Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Güvenceli Esnekliğin İşgücü Piyasasına Etkisi ve Türkiye", Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir 2009 (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), s. 43, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, e.t. 16.08.2016

¹⁵⁰ Huriye Betül Öngen, "İşsizlikle Mücadelede Esnek Çalışma Biçimlerinin Etkinliği ve Güvenceli Esneklik" Eurefe16, International Congress on European Union Relations, Economics, Finance and, Econometrics, 14-16 July 2016, Aydın, Tam Metin Kitabı, Aydın İktisat Fakültesi, s. 308, https://www.researchgate.net/profile/Isil_Alkan/publication/315492778_Kuresel_Kriz_Sonrasi_Donemde_Turkiye'de_Kayit_Dis_Istihdam_Bolgesel_ve_Sektorel_Incelenmesi/links/58d26cea92851cf4f8f5e514/Kuresel-Kriz-Sonrasi-Doenemde-Tuerkiyede-Kayit-Dis-Istihdam-Boelgesel-veSektorel-Incelenmesi.pdf, e.t. 25.04.2019.

¹⁵¹ Ayrıntılı bilgi için bkz., Commission Of The European Communities, Green Paper Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century, Brussels, 22.11.2006, <http://www.>

esneklik anlayışı “yaşam boyu öğrenme, aktif işgücü politikaları ve daha esnek sosyal güvenlik” kapsamında irdelenmiştir. Kavramın ilk dile getirilmesiyle, bu esnekliğe yönelik tartışmalar ile Avrupa Birliği’nin buna ilişkin politikaları hız kazanmıştır¹⁵².

Akabindeki en önemli girişim, Haziran 2007’de AB Komisyonu’nun “Güvenceli-Esneklik Ortak İlkelerine Doğru: Esneklik ve Güvence ile Daha Fazla ve Daha İyi İşler” bildirisini yayımlaması ve 29 Kasım 2007’de AB Parlamentosunun “Güvenceli Esneklik Ortak İlkeleri”ni onaylaması olmuştur¹⁵³. 14 Aralık 2007 tarihinde ise “Ortak Güvenceli Esneklik İlkelerine Doğru: Esneklik ve Güvence Yoluyla Daha Çok ve Daha İyi İstihdam” adındaki bildirinin, Avrupa Konseyi’nce onaylanmasıyla, güvenceli esnekliğin uygulanmasında üye ülkelere yol gösteren 8 ortak prensibe yer verilmiştir. Bu bildiri, güvenceli esnekliğin uygulanmasına temel teşkil edecek 4 temel ilke barındırmaktadır. Metinde bu ilkeler, “*esnek ve güvenilir sözleşme düzenlemeleri; kapsamlı yaşam boyu öğrenme stratejileri; etkili aktif işgücü piyasası politikaları ve modern sosyal güvenlik sistemleri*” şeklinde ifade edilmiştir. İlkeler bakıldığında, bu esnekliğin sağlanması açısından gerek çalışanlar, gerek işverenler ve gerekse işten işsizliğe geçenlerin menfaatleri arasında denge ve uzlaşmanın gerçekleştirilmesine odaklanıldığı anlaşılmaktadır¹⁵⁴.

Belirtelim ki Danimarka, güvenceli esnekliği en başarılı uygulayan ve ihraç eden ülke olmuştur. Nitekim Danimarka, yüksek istihdam güvencesi, yüksek gelir güvencesi ve yüksek dışsal sayısal esnekliği bütünleştirmiş olup başarısını, bu üç uygulamadan elde etmiştir¹⁵⁵.

“Altın Üçgen” olarak adlandırılan Danimarka modelinin üç esas dayanağı vardır. Birincisi, sosyal taraflar arasında yapılan anlaşmalara dayanan esnek düzenlemeler; ikincisi, işini kaybedenlere eğitim olanakları sağlanması suretiyle bunların yeni vasıflar kazanmasına yardım edecek aktif işgücü piyasası

europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_en.pdf, e.t. 28.05.2019.

¹⁵² Umut **Ulukan**, “Avrupa İstihdam Stratejisinin Peri Masalı: Güvenceli Esneklik”, *DİSKAR Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü Bülteni*, S. Kış 2014, s.57, <http://yeni.disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/DiSKAR07.pdf>, e.t. 20.09.2015.

¹⁵³ Parlak ve Küçükkuş, s. 2393.

¹⁵⁴ Hicran **Atatanır**, “Türkiye’de “Sosyal” Güvenceli Esneklik Mümkün mü?”, *Sosyal Güvence Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2, s. 12, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/sosyalguvence/article/view/5000153573/5000138928>, e.t. 08.02.2016

¹⁵⁵ Demirsat, s. 43.

politikalarıdır¹⁵⁶. Sonuncusu da işsizlik durumunda cömertçe desteklerini veren sosyal güvenlik sistemi olup işsizlere cömert bir işsizlik ödeneğiyle herhangi bir süre ile sınırlı olmaksızın işsizlik yardımı verilmesidir¹⁵⁷. Atipik istihdamla ilgili endişelerden ziyade standart istihdamın esnekleştirilmesine dayanan bu model, katı iş güvencesinin karakterize ettiği Güney Avrupa modeli ile sıkça kuralsızlaştırmaya dayalı esnekliğin karakterize ettiği Anglo-Sakson modeli arasında bir üçüncü bir yol olarak kabul görmektedir¹⁵⁸.

Danimarka ve Hollanda'nın başarılı uygulamaları sonrasında güvenceli esneklik, 2000 yılında Avrupa Birliği'nin önceliği olan bir politikası halini almış; esnekliğin artmasıyla işgücü piyasasında güvencenin azalacağına yönelik varsayım karşılık, elverişli politikalar vasıtasıyla, gerek esneklik gerekse güvencenin, işçinin olduğu kadar işverenlerin de menfaatine istikrarlı şekilde artırılabilceği ileri sürülmeye başlanmıştır¹⁵⁹.

Türkiye'de ise güvenceli esneklik kavramının başta kalkınma planları olmak üzere kamusal politika kapsamında işgücü piyasasıyla alakalı olan belgelerin içinde düzenlendiği dikkati çekmektedir. Nitekim kavram yorumlanırken kalkınma planlarındaki onaylanan ilkeler yol gösterici olmaktadır. Bu kapsamda, 7. Kalkınma Planı ile birlikte devam eden süreçte, bu planlardaki onaylanan esaslar, ülkemizde kavramın geri planlarını oluşturmaktadır, denilebilir¹⁶⁰. Şöyle ki:

- Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planında (1996-2000), “*Hem güvenceli, hem de esnek bir işgücü piyasası düzenlemesi gerçekleştirilecek*” ifadesiyle kalkınma planlarında yer almaya başlamıştır¹⁶¹.

¹⁵⁶ Bruce Stokes, “Jobless, The Danish Way”, National Journal, Vol. 38, Issue 9, 2006, s. 2, 3, naklen, Gündoğan, s. 31.

¹⁵⁷ Jean-Claude, “Learning From Denmark? Reflection on the “Danish Miracle” From a French Angle”, European Policy Centre Working Paper, September, 2005, s. 95, naklen, Gündoğan, s. 31.

¹⁵⁸ Parlak ve Küçükkuş, s. 2391.

¹⁵⁹ İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması, ÇSGB Ulusal İstihdam Stratejisi 5. İzleme ve Değerlendirme Kurulu Toplantısı, Aralık 2017, (ÇSGB Rapor 2017), s. 44, <http://www.uis.gov.tr/media/1482/esneklik.pdf>, e.t. 27.04.2019.

¹⁶⁰ İnci Kayhan **Kuzgun**, “Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye’de Güvenceli Esneklik Kavramının Yorumlanması”, *Toprak İşveren Sendikası E-Dergi*, S. 94, Haziran 2012, “Güvenceli Esneklik”, s. 3, <http://www.toprakisveren.org.tr/dergi/2012-94.pdf>, e.t. 20.09.2015.

¹⁶¹ İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması Eksenli Mevcut Durum Raporu, ÇSGB Ulusal İstihdam Stratejisi, Haziran 2015, (ÇSGB Rapor 2015), s. 38, http://www.uis.gov.tr/media/1309/isgucu_piyasasinda_guvence_ve_esnekligin_saglanmasi_ikinci_idk.pdf, e.t. 27.04.2019, ayrıntılı bilgi için bkz. Yedinci 5. Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000) s. 54, <http://www3.kalkinma.gov.tr/Portal>

- Devam eden süreçte, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planıyla (2001-2005), işgücü piyasasında gereklilik duyulan güvenceli esneklik anlayışının sağlanması, Dokuzuncu Kalkınma Planıyla (2007-2013) güvence ve esneklik birlikte değerlendirilmek suretiyle işgücü piyasasında daha hareketli ve esnek bir yapıya kavuşulması, son olarak Onuncu Kalkınma Planıyla (2014-2018) işgücü piyasasında etkinliğin artırılmasına yönelik olarak, güvenceli esnek çalışma, alt işverenlik, kıdem tazminatı, sosyal diyalog, aktif-pasif işgücü politikalarının sosyal taraflar ile birlikte ele alınıp ilerlenmesi gerektiği, tespiti yapılmıştır¹⁶².

1999'da 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu¹⁶³ ile getirilen işsizlik sigortası uygulaması yönünde, iş mevzuatımıza getirilen önemli yeniliklerle güvenceli esnekliğin bir devlet politikası halinde gelişmesinin önü açılmıştır¹⁶⁴. 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı yeni İş Kanunu'ndaki değişik düzenlemelerde, Avrupa Birliği Yönergeleri esas alınmak suretiyle esnek çalışmaya yönelik usuller ile esaslar belirlenmiştir. Ayrıca, esnek çalışma modelleri, işçiyi de koruyan düzenlemeler doğrultusunda güvenceli esneklik bakış açısı, iş hayatımıza kazandırılmış bulunmaktadır. Nitekim Kanun'un "Sözleşme Türü ve Çalışma Biçimlerini Belirleme Serbestisi" başlıklı 9. maddesinde, *"Taraflar iş sözleşmesini Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler."* hükmüne yer verilmiştir¹⁶⁵. Bu hükümle, esnek çalışma biçimlerinin serbestçe düzenlenmesi, işçi ve işveren taraflara bırakılarak yasal sınırlar içinde taraflara esneklik tanınmıştır. Pazarlık gücü açısından işçinin zayıf olduğu dikkate alındığında, bu düzenleme serbestisinin işçi ve işveren

Design/PortalControls/WebIcerikGosterim.aspx?Enc=83D5A6FF03C7B4FC511D74F7DFC4C49E, e.t. 23.06.2019.

¹⁶² ÇSGB Rapor 2015, s. 38, ayrıntılı bilgi için bkz. Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci 5. Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005), <http://www3.kalkinma.gov.tr/PortalDesign/PortalControls/WebIcerikGosterim.aspx?Enc=83D5A6FF03C7B4FCD157A140EEA4FF44>, e.t. 23.06.2019; Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013), <http://www3.kalkinma.gov.tr/PortalDesign/PortalControls/WebIcerikGosterim.aspx?Enc=83D5A6FF03C7B4FCA4AC267A17F0C0F5>, e.t. 23.06.2019; Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), http://www3.kalkinma.gov.tr/DocObjects/view/15089/Onuncu_Kalk%C4%B1nma_Plan%C4%B1.pdf, e.t. 23.06.2019.

¹⁶³ RG, T. 08.09.1999, S. 23810.

¹⁶⁴ Atatanır, s. 14.

¹⁶⁵ ÇSGB Rapor 2015, s. 38.

taraflarına bırakılmış olmasının, güvenceli esnekliğin ülkemizde benimsenmesinin işçi bakımından önemini gözler önüne sermektedir¹⁶⁶.

Yine 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda¹⁶⁷, 4857 sayılı İş Kanunu'nun Kısmi Süreli Çalışma ve Çağrı Üzerine Çalışmayı düzenleyen 13. ve 14. maddelerine atfen bu çalışmaları konu edinen düzenlemeleriyle (4., 5., 41., 80., 88., maddeleri ile Ek 6. madde, Geçici 12. madde) esnek çalışanların sosyal güvenliğinin kısmen sağlandığı görülmektedir¹⁶⁸.

2016 yılında ise, işgücü piyasasında esneklik ve güvencenin sağlanmasına yönelik olarak önemli düzenleyici adımlar atıldığı dikkati çekmektedir. Nitekim 6715 sayılı Kanunla getirilen düzenlemeyle, esnek çalışma biçimlerinden *Tele Çalışma* ve *Evden Çalışmayı* kapsayan uzaktan çalışma imkânı getirilmiş, ayrıca *Özel İstihdam Büroları'na*, *Geçici İş İlişkisi* kurabilme yetkisinin verildiği yasal mevzuat hayata geçirilmiştir. Bu arada, kıdem tazminatı fonu oluşturulması ve alt işverenlik uygulamasının çalışanlar yönünden sosyal ve ekonomik hak kayıplarını önleyecek şekilde iyileştirilmesini sağlamaya yönelik çalışmalar devam etmektedir¹⁶⁹.

Ülkemizde, güvenceli esneklik kavramının uygulanmasında belirleyici olan unsurlar, ülke ekonomisi ile işgücü piyasası yapısal özellikleridir. Bu kavramının yerleşmesi açısından ayırt edici değişkenler ise, ekonomideki istikrarsızlıklar, işsizlik, mikro ve küçük ölçekli işletme toplam sayılarıyla istihdamın toplamının içinde ağırlıklı payları, taraflarda sosyal diyalog anlayışı yetersizliği, işgücünün düşük eğitim seviyesi, kayıtdışı istihdamdaki boyut, şeklinde sıralanabilir¹⁷⁰. Bununla birlikte, esnek çalışanlara ilişkin yeterli veri tabanının olmaması, esnek çalışmanın güvence zemininin eksik olması ve kayıt altına alınmasına yönelik problemler, ülkemizde güvenceli esneklik kavramının yerleşmesini olumsuz etkilemektedir, denilebilir¹⁷¹.

¹⁶⁶ İnci Kayhan **Kuzgun**, “Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye’de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri” *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt 2, Sayı. 2, 2012, “Güvenceli”, s. 40, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/sgd/article/view/5000036057/5000034987>, e.t. 21.09.2015.

¹⁶⁷ RG, T. 16.06.2006, S. 26200.

¹⁶⁸ Atatanır, s. 18.

¹⁶⁹ ÇSGB Rapor 2017, s. 44.

¹⁷⁰ Kuzgun, “Güvenceli”, s. 41.

¹⁷¹ ÇSGB Rapor 2017, s. 46.

İKİNCİ BÖLÜM

ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ

I. Çalışma Süresine Bağlı Esnek Çalışma Modelleri

A. Telif Çalışması

Kavram olarak, çalışanın önceden izinli sayıldığı, bununla birlikte ücretinin ödendiği bir sürenin, sonraki dönemde çalışması yoluyla ifa edilmesi, anlamına gelmektedir¹⁷². 1475 sayılı İş Kanunu¹⁷³ uygulandığı dönemde, ekonomik krizde toplu işçi çıkarmanın önüne geçilmesine yönelik, çalışma süresinin kısaltılması ile birlikte telif çalışması da alınacak önlemler arasında düşünülmüştür¹⁷⁴. Bununla birlikte fazla çalışma dikkate alınmadan yapılacak telif çalışmasının kanuni bir zemine oturtulması imkânı da yoktu. Benzer şekilde, bazı takvim yıllarında 2 tatil gününün arasına yarım, bir ya da bir buçuk iş gününün denk gelmesi halinde, bunun telifi bu günlerin tatile

¹⁷² Ömer **Ekmekçi**, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Telif Çalışması Kavram, Koşulları ve Hükümleri”, *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt 6, Sayı 19, Kasım 2005, s. 30, http://www.ceis.Org.tr/dergiDocs/uzman_gorusu.pdf, e.t. 29.12.2017; yazarın bu tanıma eleştiri için bkz., Öner **Eyrenci**, “4857 Sayılı İş Kanununda Telif Çalışmaları”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 9, Özel Sayı, 2007, “İş Kanunu”, s. 32, <http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz9ozel/oeyrenci.pdf>, e.t. 19.12.2017, yazara göre; “Yasanın düzenlemesinden ve “telif” sözcüğünden hareket eden Ekmekçi, “telif çalışması, kavram olarak, işçinin önce izinli sayıldığı ve fakat ücreti ödenen bir sürenin, sonradan çalışılması suretiyle ifa edilmesini ifade eder” şeklinde bir tanım vermekte ve telif çalışması yaptırılabilmesinin koşullarını ve uygulamasını bu tanım çerçevesinde açıklamaktadır. Kanımızca, Ekmekçi’nin bu tanımı dar ve yasal düzenleme ile de tam örtüşmemektedir. Gerçekten, Ekmekçi, yaptığı tanımın unsurlarını belirtirken, “telif çalışmasından söz edebilmek için, işçinin izinli sayıldığı sürenin ücretinin önceden ödenmesi gereklidir (italik O.E.). İşçi, önceden ödenmeyen bir izin süresi karşılığında sonradan çalışmakla yükümlü tutulamaz” demektedir. Hâlbuki Ekmekçi’nin de kabul ettiği gibi, telif çalışması yaptırılabilir nedenlerden biri olan “mücbir (zorlayıcı) nedenler”in varlığı halinde, iş sözleşmesi kanunen askıda kalmakta ve İş Kanunu m. 40 uyarınca sadece “... bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ...” ödenmektedir. Ekmekçi’nin tanımı ve görüşü esas alınırsa, işçiye ücretinin ödenmediği bu süre için telif çalışması yaptırılmayacaktır. Kanımızca, “telif çalışması”, “telif” sözcüğünden hareketle yapılacak kavramsal bir tanım yerine, “yasada öngörülen nedenlerle ve koşullarda yapılan çalışma” olarak tanımlamak daha doğru olacaktır.”

¹⁷³ RG, T. 01.09.1971, S. 13943.

¹⁷⁴ Nuri **Çelik**, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş Yirmibeşinci Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2012, *İş Hukuku*, s.353; Nuri **Çelik**, *Ekonomik Krizde Toplu İşçi Çıkarmayı Önleyici Çözüm Arayışları, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 5, Sayı 3, 2000, “Ekonomik”, s. 432, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5324.pdf>, e.t. 15.04.2019.

eklenerek çalışılmayan gün veya günlerin daha sonradan çalışılması suretiyle telafi edilmesi uygulamasında da yaşanmaktaydı. Bu iki halde de İş Kanununun katı kuralları ile karşılaşılmaktaydı. Gerçekten, 1475 sayılı İş Kanun'un düzenlemesine(madde 61/2) istinaden, haftalık çalışma süresinin işgünlerine eşit şekilde dağıtılması zorunluluk arz ettiğinden, kanunda yazılı günlük normal çalışma süresinin aşılması halinde, bu aşan çalışmalar fazla mesai olarak kabul edildiğinden, telafi çalışması yapılması imkânı bulunmuyordu¹⁷⁵.

Bununla birlikte, 1475 sayılı Kanun yürürlükte iken, işçiler ve/veya sendikaların işverenle anlaşmasıyla yahut işçilerin kendi talepleri ile özellikle de genel tatil veya ulusal bayramların öncesinde ya da sonrasında işyeri tatil edildiğinde, sonraki günlerde telafi çalışması yapılabilmekte idi. Kanundaki bu katı düzenlemelere istinaden yaptırılan telafi çalışmasının, fazla çalışma sayılarak ücretin zamlı ödenmesi gerekmektedir. Buna rağmen, tarafların aralarında anlaşarak gerçekleştirdikleri bu çalışma kanuna uygun olmasa da hukuki anlaşmazlık olarak, yargıya çoğunlukla yansımıyordu¹⁷⁶.

Belirtildiği gibi az sayıda bazı işverenlerin iyi niyetle, sonrasında karşılıklarına çıkabilecek fazla mesaiye ilişkin ücret talep edilmesi riskini göze alıp gerek tatiller ve gerekse ekonomide krizler yaşandığında bunlarla ilgili telafi çalışmalarını uyguladıkları görülmektedir. Bununla birlikte, tüm işverenlerce toplu işçi çıkarmalarının son çare olarak kabulü için İş Kanunundaki kuralların esnekleştirilmesi elzem halini almıştı¹⁷⁷.

Tüm bu aşamada, 4857 sayılı İş Kanunu'nun, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi bağlamında, öngördüğü yeniliklerden birinin de telafi çalışması yaptırabilme imkânının sağlanması olduğu, söylenebilir¹⁷⁸. Böylelikle 1475 sayılı İş Kanunu düzenlemeleri bağlamında uygulanma imkânı bulunmayan bu çalışma şekli, 4857 sayılı İş Kanunu'nda ayrıca ve açıkça düzenlenerek çalışma yaşamında yerini almıştır¹⁷⁹. Telafi çalışmasına ilişkin yapılan bu düzenleme, kanundaki "İşin

¹⁷⁵ Münir Ekonomi, Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Kamu ve Özel Kesim İşletmelerinde Yönetimin Beşeri Yönü ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz, ORHİM Seminer Serisi, İstanbul 1986, s. 195, 196, naklen, Çelik, *İş Hukuku*, s. 353.

¹⁷⁶ Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, Legal Yayıncılık, İstanbul 2006, s. 234.

¹⁷⁷ Çelik, *İş Hukuku*, s. 353, 354.

¹⁷⁸ Muhittin Astarlı, *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, Turhan Kitabevi, Ankara 2008, *İş Hukuku*, s. 320.

¹⁷⁹ Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, Dördüncü Baskı, Beta Basım, İstanbul 2012, *İş Hukuku*, s. 637.

Düzenlenmesi” bölümünün önemli bir maddesini oluşturmaktadır. Bu çalışma şeklinin, esnek çalışma modeline belli bir genişlik sağlayarak gerek işin tamamlanması ve gerekse vadeli iş barışı açısından işlevi büyüktür. Bir nevi ev ödevini ihmal eden öğrencinin ödevini tamamlamasına da benzetilebilir¹⁸⁰.

Telaflı çalışmasına, işçinin daha önceden değişik sebeplerle izinli sayıldığı, bununla birlikte ücretinin ödendiği bir sürenin, daha sonradan çalıştırılması yoluyla eda edilmesi de denilebilir. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği¹⁸¹ md. 7 uyarınca, telaflı çalışması yaptıracak işverenin telaflı çalışmasını gerektiren nedeni açık olarak belirterek hangi tarihte çalışmaya başlanacağını, diğer deyişle, telaflı çalışmasının ne zaman yapılacağını ilgili işçilere bildirmek zorundadır¹⁸².

Belirtelim ki, işveren 2 aylık sürede çalışılmamış olan süreler için telaflı çalışması yaptırabilir. 2 aylık sürenin başlangıcı ise her çalışılmayan süreyi içeren günden sonraki gündür. İşverenin 2 aylık süre içinde telaflı çalışması yaptırmaması halinde, işveren bu hakkından vazgeçmiş sayılır ve bir daha telaflı çalışması isteyemez¹⁸³.

4857 sayılı İş Kanunu 64/1. maddesi: “Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telaflı çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.” düzenlemesiyle, telaflı çalışması yaptırılabilir haller gösterilmiştir. Bu düzenlemeye istinaden, telaflı çalışmasının ancak aşağıdaki hallerde yapılabilirliği söylenebilir.

1. Zorunlu Nedenlerle İşin Durması:

İş Kanununda, sınırlı sayıda sayılan telaflı çalışması gerektiren hallerden ilki, zorunlu nedenlerle işin durmasıdır.

¹⁸⁰ Mustafa Kılıçoğlu ve İlayda Kılıçoğlu Ada, 4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, İkinci Baskı, Bilge Yayınevi, Ankara 2013, s. 633.

¹⁸¹ RG, T.06.04.2004, S. 25425.

¹⁸² Kurt, Resul (2004), İş Hukuku ve Sosyal Sigorta Mevzuatında Usul ve Esaslar, Uygulamalar, Sorunlar, Çözümler, Yargı Kararları, İSMMM (İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası) 3. Baskı, Eylül 2004, İstanbul, s. 1117, naklen, Muzaffer Koç, “4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri”, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, Cilt 5, Sayı 7, 2016, s. 2185, <http://www.itobiad.com/download/article-file/226739>, e.t. 19.12.2017.

¹⁸³ Mehmet Uçum, Yeni İş Kanunu Seminer Notları, Legal Yayıncılık, Birinci Baskı, Eylül 2003, s. 81.

Gerek İş Kanunu ve gerekse ÇSY’de, telafi çalışmasını gerekli kılan zorunlu nedenlerin tanımı yapılmamıştır. Bununla birlikte, işin devamı içerisinde, işyerindeki çalışmaların tamamını ya da kimi departmanların faaliyetlerini durduran ya da çalışma sürelerinin önemli ölçüde azalmasına neden olan, çoğunlukla aniden ortaya çıkan bir durum olarak ele alabiliriz¹⁸⁴.

Zorlayıcı(mücbir) bir sebeple, diğer deyişle tarafların kusuru dışında, önceden öngörülemeyen ve kaçınılmayan, tarafların dışında gelişen yangın, deprem, sel baskını gibi doğal afetler veya yasama ve yürütme organının kararları veya işlemleri ile iç savaş gibi sosyal olaylar nedeniyle işyerinde faaliyetin durması halinde işveren, telafi çalışması uygulayabilirse de kanun metninde geçen zorunlu nedenleri, yalnızca zorlayıcı (mücbir) neden olarak algılamamak gereklidir¹⁸⁵.

Zorunlu nedenler, zorlayıcı sebep düzeyine ulaşamayan olgular olsa da daha ağır olan zorlayıcı nedenlerin öncelikle zorunlu neden olarak kabulü gereklidir. Dolayısıyla işyerini etkileyen ulusal ya da uluslararası genel bir ekonomik krizde yahut sektöre ilişkin kriz yaşanması halinde, hatta yalnızca bu işyerine etki eden ekonomik bir krizde bile, zorunlu neden ya da zorunlu neden benzeri durum sayılmasıyla telafi çalışmasına neden olabilir. Hatta kimi bölgelere düşen aşırı yağış ve kar yahut sel yüzünden ulaşımın durduğu günler de telafi çalışmasına imkân veren bir durumdur, denilebilir¹⁸⁶.

Doktrinde, Kanunun 42. maddesinde sayılan “*gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işler*” nedenleriyle, yine Kanunun 24/3, 25/3 ile 65/1(mülga)¹⁸⁷ maddelerinde sözü edilen zorlayıcı(mücbir) nedenlerle işyerinin bir bölümünde veya bütününde çalışmanın yürütülememesi nedenleriyle telafi çalışması yapılabileceği, ifade

¹⁸⁴ Erol Güner, “4857 Sayılı İş Yasasına Göre Telafi Çalışması”, *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı 133, Ocak-Şubat 2016, s. 182, 183, http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/133malicozum/016_Erol_G%C3%9CNER_.pdf, e.t. 19.12.2107.

¹⁸⁵ Eyrenci, “İş Kanunu”, s. 33.

¹⁸⁶ Ercan Akyiğit, “Telafi Çalışması”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 19, S. 3, Şubat 2005, “Telafi”, s. 4, <http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1417178364.pdf>, e.t. 19.12.2017. Karşı görüş, Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 235; Eyrenci, “İş Kanunu”, s. 34, yazarlara göre, “*Ekonomik veya mevsimsel nedenlerle işyerinin tatil edilmesi veya işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması halleri telafi çalışma yaptırılmasının gerekçesini oluşturmaz.*”

¹⁸⁷ 4857 sayılı İş Kanunu 65. maddesi, 26.05.2008 tarih ve 26887 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan, 5763 sayılı Kanun’un 37. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır. Aynı kanunun 18. maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’na, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, kenar başlıklı, Ek 2. madde eklenmiştir.

edilmektedir¹⁸⁸. Belirtmek gerekir ki, zorunlu nedenlerle telafi çalışması yaptırılabilmesi için, işin asgari bir süre durmuş olması şart olmayıp, bir gün bile durmuş olması bu koşulun gerçekleşmesi için yeterlidir¹⁸⁹.

2. Ulusal Bayram ve Genel Tatillerden Önce ya da Sonra İşyerinin Tatil Edilmesi:

Bu günlerde işyerinin tatil edilmesi, ülkemiz için çok sık rastlanan bir uygulama olup kimi zaman hükümetçe kimi zaman da işverence bu yola gidilebilmektedir. Bu yola başvurulmasının nedeni, bazen uzunca bir tatilin işçi üzerindeki olumlu psikolojik etkisi, bazen de tatil harcaması ile ekonomi ve turizmin canlanması olabilmektedir¹⁹⁰.

İş hayatında önemli bir ihtiyacı karşılayan bir uygulamadır. Kimi zaman, özellikle de hafta tatilinden bir gün sonrasına ya da hafta tatilinden bir gün öncesine denk gelen dini bayramlarda olduğu gibi, buna benzer hallerde bazı işverenler, genel tatillerin hemen öncesi ya da sonrasındaki işgününü tatil etmek suretiyle, işçilerine daha fazla izin kullandırabilmektedirler. 1475 sayılı Kanun yürürlükte iken de fiili bir uygulama olarak tatil edilen bu gibi günler için, sendika ile anlaşarak ya da işçinin onayını alarak telafi çalışması yaptırılmaktaydı. Her ne kadar yasal bir dayanağı olmasa da işçi lehine olduğundan, bu uygulamada bir sorun oluşmamaktaydı. İşte 4857 sayılı İş Kanunu'yla, fiilen devam ettirilen bu uygulama, yasal bir zemine kavuşmuştur¹⁹¹.

Ulusal Bayramlar ve Genel Tatil günleri, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da¹⁹² düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre; 1923 yılında Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim günü, Ulusal Bayram olup, 28 Ekim günü saat 13.00'ten itibaren başlar ve 29 Ekim tüm günü içine alır(md. 1).

Resmi Bayram günleri, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı, 30 Ağustos Zafer Bayramı'dır. Dini Bayram günleri ise, Arefe günü saat 13.00'ten başlayıp 3,5 süren Ramazan Bayramı ile Arefe günü saat 13.00'ten başlayıp 4,5 gün süren Kurban Bayramıdır.

¹⁸⁸ Güner, s. 182, 183.

¹⁸⁹ Sarper **Süzek**, *İş Hukuku*, Beta Yayınları, Yenilenmiş Onaltıncı Baskı, İstanbul 2018, *İş Hukuku*, s. 790.

¹⁹⁰ Kılıçoğlu ve Kılıçoğlu Ada, s. 633.

¹⁹¹ Ekmekçi, s. 32.

¹⁹² RG, T.19.03.1981, S.17284.

Yılbaşı tatili 1 Ocak günü olup, 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü ve 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü, genel tatil günleridir(md. 2)¹⁹³.

İşte telafi çalışması yaptırılabilir hallerden bir diğeri de ulusal bayram ya da genel tatillerin öncesine yahut sonrasına rastlayan günlerde işyerinin tatil edilmesi uygulamasıdır¹⁹⁴. Bir örnekle izah edecek olursak; haftanın 5 günü çalışılan bir işyerinde, ilk günü Pazartesi'ye denk gelen Kurban Bayramının, Perşembe günü akşamı sona erdiği, dolayısıyla işyerinde yalnızca Cuma günleri çalışılıp Cumartesi günlerinin tatil olduğu düşünüldüğünde, işverenin Cuma gününü de tatil etmesiyle normal çalışılmaya başlanan işgününü izleyen 2 aylık süre içerisinde ÇSY md. 7'ye göre telafi çalışması yaptırabilecektir. Bu uygulama için tarafların anlaşmasına ya da işçinin iznine gerek olmayıp işverenin tek yanlı irade beyanıyla da gidilebilir¹⁹⁵.

Kanunun 63/2. ve 64/2. madde düzenlemelerine istinaden telafi çalışmaları, günde en fazla çalışma süresi 11 saatin aşılmaması şartıyla günlük üç saati aşamaz ve tatil günlerinde yaptırılmaz¹⁹⁶. Burada, yalnızca yasalardan kaynaklanan tatil günlerinde değil, sözleşmelerden doğan tatil günlerinde de telafi çalışması yaptırılmayacağı, doktrinde belirtilmektedir¹⁹⁷.

3. İşçinin Talebi ile Kendisine İzin Verilmesi:

Telafi çalışmasına imkân veren bir diğer durum da Kanunun 64/1. maddesinde düzenlenmiş olan, işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi halidir. Bununla birlikte, kanunla ya da sözleşmeyle işçiye verilmesi zorunlu kılınan izinler karşılığında, telafi çalışması yaptırılması mümkün değildir. Mesela İş Kanunu madde 46/3'te düzenlenen, evlenme, doğum, ya da ölüm halinde, 3 güne kadar verilen izinler için telafi çalışması

¹⁹³ Bu düzenlemeye göre, Ulusal Bayram ve genel tatil günleri, Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil edilir. Ulusal Bayramda özel işyerlerinin kapanması zorunludur.

¹⁹⁴ Eyrenci, "İş Kanunu", s. 35.

¹⁹⁵ Demir ve Gerşil, s. 84; Fevzi **Demir**, *Sorularla Hukuk Dizisi 2 Sorularla Bireysel İş Hukuku*, 1. Cilt, Birinci Baskı, Türkiye Barolar Birliği Yayınları 98, Şen Matbaa, Ankara, Mart 2006, *İş*, s. 294; Fevzi **Demir**, *İş Güvencesi ve 4857 Sayılı Kanununun Başlıca Yenilikleri*, Türkiye Haber İş Sendikası, İzmir 2003, *Başlıca Yenilikler*, s. 51, <https://www.haberis.org.tr/uploads/files/kitaplar/yayin24.pdf>, e.t. 16.04.2019.

¹⁹⁶ Narmanhoğlu, *İş Hukuku*, s. 636, 637; Serkan **Odaman**, *Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri*, Birinci Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2013, *Esneklik*, s. 133; Demir ve Gerşil, s. 84; Hamdi **Mollamahmutoğlu**, "4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler", *Kamu İş- İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 7, Sayı 4, 2004, "Yeni", s. 24, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/741.pdf>, e.t. 07.01.2018.

¹⁹⁷ Ekmekçi, s. 36; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 236; Demir, *İş*, s. 294.

yapılamaz. Dolayısıyla işçinin talebi üzerine işverence verilen bu izinlerin, yasal ya da sözleşmesel bir zorunluluk olmadığı halde verilmiş olan izinler olduğu açıktır¹⁹⁸.

Bu durum, ÇSY md. 7’de “..işçinin talebi ile kendisine 4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile öngörülen yasal izinleri dışında izin verilmesi halleri..” olarak düzenlenmiştir. Ancak işverenin, işçinin her talep etmesinde, izin verme yükümlülüğü de bulunmamaktadır. Kanun metninden anlaşıldığı kadarıyla, işçinin izin talep gerekçesi, her hangi bir koşulla sınırlandırılmamış olup, tarafların bu hususta anlaşmış olması yeterlidir. Diğer telafi nedenlerinde olduğu gibi, işin önemli ölçüde az çalışılması yahut tamamıyla tatil edilmesi koşulu aranmaz. Dolayısıyla gerek tam gün izinlerde ve gerekse saatlik, yarım günlük izinlerde telafi çalışması yapılması mümkündür¹⁹⁹.

4. Benzer Nedenlerle İşyerinde Çalışma Yapılmaması:

Kanunun 64. maddesi 1 fıkra düzenlemesi, “benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi” durumlarında da telafi çalışması yapılabileceğine, hükmetmektedir. Bu madde düzenlemesinden, telafi çalışmasına sebep olan durumların, yalnızca yukarıda belirtilenlerle sınırlı olmadığı, benzer nedenlerin varlığı halinde de telafi çalışmasına gidilebileceği, anlaşılmaktadır. Dolayısıyla kanunda sayılan olgular, sınırlı sayı ilkesine tabi değildir²⁰⁰. Bununla birlikte buradaki “benzer nedenler” değerlendirilirken bu ibarenin mutlak olarak algılanmaması ve dikkat edilmesi gerekmektedir²⁰¹.

Öğretide, yasaya aykırı grev sebebiyle çalışılmayan süreler için, sonradan telafi çalışması yapılabileceği, ifade edilmektedir²⁰². Buna karşın, iş sözleşmesinin yasal grev/lokavt nedeniyle askıda olduğu süreler açısından, işçinin çalışma yükümü doğmadığından telafi çalışması yapılamayacağını da belirtmek gerekir²⁰³. Bu doğrultuda, bölgesel ya da yöresel sınırlar içinde yapılan belirli günlerdeki yapılacak

¹⁹⁸ Süzek, *İş Hukuku*, s. 791.

¹⁹⁹ Güner, s. 184.

²⁰⁰ Demir, *İş*, s. 293; Ekmekçi, s. 33; Akyiğit, “Telafi”, s. 6.

²⁰¹ Akyiğit, “Telafi”, s. 6.

²⁰² Pelissier J./Supiot A./Jeammaud A. *Droit du Travail*, 21. ed., Dalloz, 2002, s. 1020, naklen, **Hamdi Mollamahmutoğlu**, *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş Üçüncü Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2008, *İş*, s. 912.

²⁰³ Akyiğit, “Telafi”, s. 6.

kutlamalarda veya piknik yapılması gibi nedenlerle işyerinin tatil edilmesi ve işçilere serbest zaman verilmesi halinde, telafi çalışması yapılmasına örnek gösterilebilir²⁰⁴.

B. Kısmi Süreli Çalışma

Esnek çalışma modellerinden kısmi süreli çalışma, diğer deyişle part-time çalışmanın tanımı, ülkeden ülkeye farklılık arz etmektedir. Bu farklılıklar, tam süreli çalışmadan hangi nispetteki eksik çalışmanın, kısmi süreli çalışma gerektiği hususundaki farklı düzenlemelerden doğmaktadır²⁰⁵.

Bu model, ülkemizde 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. Yapılan bu yeni düzenlemeye istinaden, iş sözleşmesinin tanımlaması üzerinden, kısmi süreli çalışmadan söz edilmiş olup, Kanunun 13/1. maddesinde, *“işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye²⁰⁶ göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme, kısmî süreli iş sözleşmesidir.”* şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımlama dikkate alındığında, kısmi süreli çalışmanın, işçinin haftalık normal çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre, kısa belirlendiği çalışma şekli olduğu, dikkati çekmektedir²⁰⁷.

İş Kanunumuzdaki bu çalışma şekline yönelik düzenlemeler, AB'nin 97/81 sayılı Kısmi Süreli Çalışma Yönergesi ile 175 sayılı ILO sözleşmesine uygun olarak düzenlenmiştir. Buna karşın kısmi çalışmaya ilişkin mevzuatta bazı çelişkiler bulunduğunu da belirtmek gerekir. Nitekim Kanunun 5. maddesi, kısmi süreli ve tam süreli çalışanlar arasında ayırım yapma yasağını düzenlemişken; İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin²⁰⁸, fazla çalışma hükümlerinin kısmi süreli çalışanlara uygulanmayacağı, düzenlemesi ile açıkça yasaya aykırı bir hüküm getirdiği görülmektedir²⁰⁹.

²⁰⁴ Münir Ekonomi, Telafi Çalışması, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2004/4, s. 1252, naklen, Ekmekçi, s. 33.

²⁰⁵ İkizler, s. 58.

²⁰⁶ *“Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.”* 4857 sayılı İş Kanunu madde 13/3.

²⁰⁷ Aysel Kuşaksız, “Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri”, *Yönetim ve Ekonomi- Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2006, Cilt 13, Sayı 2, s. 20, 21, <http://www2.bayar.edu.tr/yonetimekonomi/dergi/pdf/C13S22006/AK.pdf>, e.t. 16.04.2019.

²⁰⁸ RG, T. 06.04.2004, S. 25425.

²⁰⁹ Zeytinoğlu, “İş Hukuku”, s. 199.

OECD, kısmi süreli çalışmayı, “*Gönüllü olarak kabul edilen ve tam süreli çalışma şeklinin çalışma süresinden kısa olan çalışma biçimidir*” şeklinde; kısmi süreli çalışan işçiyi ise, “*Genellikle işinde haftada 30 saatin altında çalışan işçidir.*” şeklinde tanımlamıştır²¹⁰.

Bu çalışma şekli, farklı ülkelerde farklı tanımlansa da bu tanımlamaları genel itibariyle kapsayan ve en fazla kabul gören tanım, ILO’nun yaptığı tanımlamadır. Nitekim ILO, 1994 yılında kabul edilen 175 sayılı Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesinde, bu çalışma şeklini; “*normal çalışma zamanlarından az, devamlı, düzenli ve gönüllü bir şekilde yapılan çalışma*” olarak ifade etmektedir²¹¹.

Dünya geneline bakıldığında, kısmi süreli çalışanların büyük çoğunluğunun, temizlik, satış ve garsonluk gibi düşük ücretli, düşük statüde marjinal işlerde istihdam edildiği görülmektedir. Bu işlerde istihdam edilen çalışanların, iş süreleri az, kazançlarıysa düşük olduğundan, bazı kanunların kapsamında bulunmamaktadırlar. Bununla birlikte, İsveç, Hollanda ve Belçika gibi bazı ülkelerde, kısmi statüde çalışanların, tam zamanlı çalışanlarla eşit hakların sağlanmasına yönelik kanun düzenlemeleri olduğu bilinmektedir²¹². Dolayısıyla bu çalışanlar, ucuz emek kaynağı olmaktan çıkmaktadırlar. Geline süreçte iyi kazançlı, yüksek vasıflı ve prestijli işler açısından da kısmi süreli emek taleplerinin artmaya başladığı görülmektedir²¹³.

Bu kapsamda, kısmi süreli çalışma sözleşmeleri, ev işleri için de zamanın ayırılabilmesi imkânı verdiğinden, kadınların iş hayatına girmesi kolaylaşmaktadır. Bu çalışma şekli evli kadınlarca tercih edilmektedir. Aynı şekilde öğrencilerin çalışırken öğretimlerine devam edebilmeleri, emeklilerin yetersiz gelen yaşlılık aylıklarına ek gelir getirmesi nedenleriyle de önemli bir ihtiyacı karşılamaktadır²¹⁴. Nitekim emeklilerin, ev kadınlarının boş zamanlarını değerlendirmek için başvurdukları, tatil köyleri, oteller ile çeşitli büro işlerinde yapılacak kısmi işlerin, tüm ülkelerde gittikçe yaygınlık kazandığı görülmektedir²¹⁵. Aslında, işyerinde devamlı bulunmayı zorunlu kılmayan, avukat,

²¹⁰ Aysel Kuşaksız, (2005), Kısmi Süreli Çalışmanın Çalışanların Korunmasına Etkisi, (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, s. 6, naklen Kuşaksız, s. 20.

²¹¹ Derya **Taner** ve Nilüfer **Avşar Negiz**, “Kamu İdarelerinde Esnek Çalışmaya Dair Kavramsal Bir Çerçeve”, *SDÜ İİBE Dergisi*, Sayı 32, 2018/3, s. 562, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/598546>, e.t. 16.04.2019; Yavuz, *Endüstri İlişkileri*, s. 38.

²¹² Parlak ve Özdemir, s. 19.

²¹³ Parlak ve Özdemir, s. 19.

²¹⁴ Süzek, *İş Hukuku*, s. 267, 268.

²¹⁵ Demir, *Başlıca Yenilikler*, s. 27.

hekim, muhasebeci gibi bilhassa uzmanlığa dayalı işlerde çalışanlar da kısmi süreli iş sözleşmesi kurabilmektedirler²¹⁶.

Atipik iş ilişkileri içinde yer alan bu çalışma modeli, *klasik kısmi süreli çalışma, esnek kısmi süreli çalışma*, şeklinde 2'ye ayrılabilir. Bu doğrultuda, çalışma süreleri ve konumunun daha önceden kesin olarak belirlendiği, uygulamada yarım gün çalışma olarak rastlanan kısmi çalışma şekli, klasik kısmi süreli çalışma; çalışma süreleri ve konumunun belirlenmesi yetkisi işverende olduğunda (çağrı üzerine çalışma) ya da çalışana (iş paylaşımı, esnek çalışma süresi) bırakıldığında ise, esnek kısmi süreli çalışma olarak karşımıza çıkmaktadır²¹⁷. İş Kanunu, 13. maddesinde klasik kısmi süreli çalışmayı, 14. maddesinde de esnek kısmi süreli çalışma türlerinden, sadece çağrı üzerine çalışmayı düzenlemiştir. Bu düzenlemeye göre, diğer esnek kısmi süreli çalışma türleri, kanuna aykırı olmamak kaydıyla, tarafların anlaşmasına bırakılmıştır²¹⁸.

Yukarıda izah ettiğimiz şekilde birçok tanımı yapılan kısmi süreli çalışmanın, bu tanımlamaları genel manada içeren ILO tarafından kabul edilen tanımı ele alındığında, kısmi süreli çalışmayı öteki çalışma şekillerinden ayıran, 3 temel unsurun varlığı dikkati çekmektedir²¹⁹. Bunlar:

- Süre,
- Gönüllülük,
- Düzenlilik ve sürekliliktir.

ILO'nun bu tanımına istinaden, kısmi süreli çalışmasının aşağıdaki unsurları barındırması gerektiği söylenebilir.

1. İş Süresinin Kısa Olması

Asıl ve tipik olan çalışma şekli, tam süreli çalışma şeklidir. Bu doğrultuda yapılan tam süreli iş sözleşmesi ise, işyerinde haftalık normal çalışma esasına göre, günlük çalışmanın yapılması şeklidir. Dolayısıyla bu çalışma şeklinde, haftada 5 işgünü,

²¹⁶ Süzek, *İş Hukuku*, s. 267, 268.

²¹⁷ Kemal Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, Beşinci Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2008, s.70; A. Murat Demircioğlu ve Tankut Centel, *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş Ondördüncü Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2010, s. 84.

²¹⁸ Tunçomağ ve Centel, s. 71; Demircioğlu ve Centel, s. 84, 85.

²¹⁹ Muzaffer Koç ve İbrahim Görücü, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Sayı 28, 2011/1, s.151, <http://calismatopluum.org/sayi28/koc.pdf>, e.t. 05.01.2018; Yavuz, *Endüstri İlişkileri*, s. 38.

günde 9 saat ya da haftada 6 işgünü, günde 7,5 saat olarak toplamda 45 saatlik çalışma, tam süreli çalışmadır ve tipik olan çalışma da budur²²⁰.

Bununla birlikte, her ne kadar 1475 Sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmese de geçmiş dönemde kısmi süreli çalışmayı esas alan iş sözleşmeleri yapılmış; bu çalışma ilişkisinde yaşanan sorunlar için de Borçlar Kanunu ile Yargı İçtihatları doğrultusunda çözüm aranmıştır²²¹. Bu doğrultuda 4857 Sayılı İş Kanunu, 1475 Sayılı İş Kanunu yürürlükte iken, bu kanunda düzenlenmese de uygulanmış olan atipik bir çalışma olarak kısmi süreli çalışmaya ilişkin bazı düzenlemelere yer vermiş, bunlardan biri olan çağrı üzerine çalışmayı ayrıca düzenlemiş, kayan iş süreleri gibi atipik bazı çalışma şekillerine imkân veren düzenlemeler getirmiştir²²².

İş Kanunu 13/1. maddesinde düzenlenen tanıma istinaden, kısmi süreli çalışmanın, işçinin haftalık normal iş süresinin, tam süreli iş akdiyle çalışan emsal işçiye nazaran kısa olarak belirlendiği çalışma şekli olduğu görülmektedir²²³. Nitekim kısmi süreli çalışmada ana özellik, iş süresinin normal iş süresinden kısa olmasıdır²²⁴. Madde metninde düzenlenen, kısmi süre, tam süreye göre “önemli ölçüde daha az” belirlenmesi yönündeki ifade, sabit ve belirleyici bir unsur içermemekte olup muğlaktır²²⁵. Bu ifadenin nasıl yorumlanacağına ilişkin, madde metninde bir açıklamaya rastlanmamaktadır²²⁶.

Aslında Kanunda açıklanması gereken süre kriteri, daha sonra ÇSY'de netlik kazanmıştır²²⁷. Nitekim madde gerekçesinde geçen “üçte ikisinden daha az” olan çalışma ifadesi, bu Yönetmeliğin 6. maddesinde “İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma, kısmi süreli çalışmadır.” şeklindeki düzenlemesinde, “üçte ikisine kadar” yapılan çalışma olarak geçmiştir. Dolayısıyla çalışanın normal haftalık çalışma süresinin, işyerinde yapılan

²²⁰ Mollamahmutoğlu, “Yeni”, s. 11, 12.

²²¹ Tankut Centel, Kısmi Çalışma, Kazancı Yayınları, No:106, 1992, İstanbul, s. 36-42, naklen, Ayşe Ünal, “Avrupa’da Kısmi Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 8, Sayı 1, 2005, s. 3, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/816.pdf>, e.t. 05.01.2018.

²²² Mollamahmutoğlu, “Yeni”, s. 12.

²²³ Kuşaksız, s. 21.

²²⁴ Ahmet Taşkın, *İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Performans Nedeniyle Feshi, İş Güvencesi, İnsan Kaynakları, İşçinin Verimsizliği ve Yetersizliği*, Yetkin Yayınları, Ankara 2012, s. 55.

²²⁵ Emin Zeytinoğlu, “Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı İş Kanunundaki Görünüm”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, Cilt 62, Sayı 1-2, 2004, “Kısmi”, s. 453, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/95928>, e.t. 17.04.2019.

²²⁶ Koç ve Görücü, s. 152.

²²⁷ Zeytinoğlu, “Kısmi”, s. 453, 454.

emsal çalışma süresinin üçte ikisi ya da daha azı bir süre olarak belirlenmesi halinde, kısmi süreli çalışma sözleşmesinden bahsetmek mümkündür. Nitekim Yönetmelik hükmünün de madde gerekçesindeki bu esası benimsemiş olduğu anlaşılmaktadır²²⁸.

Madde gerekçesinde verilen örnekte, tam süreli iş sözleşmesi için haftalık çalışma süresi 40 saat ise, kısmi süreli çalışma için 2-3 saat gibi daha az çalışmayı değil, hiç olmazsa “*tam sürenin üçte ikisinden daha az olan 30 saatin altındaki*” haftalık çalışma süresine göre çalışan işçinin kısmi süreli sözleşmeye göre istihdam edilen kimse olarak nitelendirildiği görülmektedir²²⁹. Bu doğrultuda, işyerindeki emsal çalışan için 45 saat olarak belirlenmiş olan normal çalışma süresi, tarafların aralarında anlaşmasıyla 30 saat ya da daha altında kararlaştırılmışsa, kısmi süreli iş sözleşmesinden söz edilir²³⁰.

İşçi, haftanın belli günlerinde çalışıp, kalan günlerini çalışmayarak ya da haftanın belli günlerinde normal iş süresiyle çalışıp, kalan günlerde daha az çalışarak veya bütün hafta boyunca belli sürelerle daha az çalışmak suretiyle, kısmi çalışmalar yapabilir. Buradaki mühim kriter, kısmi süreli çalışan işçinin haftalık toplam çalışma süresinin, emsal işçinin çalışma süresinden önemli ölçüde daha az olmasıdır²³¹. Emsal işçiden kastedilen ise, İş Kanunu’nun 13/3. maddesinde düzenlendiği şekilde, işyerinde aynı ya da benzer işte tam süreli çalıştırılan işçidir. Şayet işyerinde bu özellikte bir çalışan yoksa, o işkolunda bu özelliklere uygun işyerinde aynı ya da benzer işi üstlenen

²²⁸ Mehmet Halis **Karaman**, “Kısmi Süreli İş Sözleşmesine Göre Çalışan İşçilerin 5510 Sayılı Kanun Kapsamında Sigortalılığı”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt 19, Sayı 1, 2013, s. 212, <http://dergipark.gov.tr/download/issue-file/454>, e.t. 07.01.2018.

²²⁹ Madde gerekisi için bkz. Müjdat **Şakar**, *Gereğeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu*, Yenilenmiş ve Genişletilmiş Altıncı Baskı, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara 2011, *İş Kanunu*, s. 196, 197.

²³⁰ Müjdat **Şakar**, *İş Hukuku Uygulaması*, Yenilenmiş ve Genişletilmiş Dokuzuncu Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011, *İş*, s. 79; Yargıtay’a göre, “4857 sayılı İş Kanununun 13. maddesinde, işçinin normal haftalık çalışma süresinin tam süreli çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az olarak belirlendiği iş sözleşmesi, kısmi süreli iş sözleşmesi olarak tanımlanmıştır. Normal haftalık çalışma süresi ise aynı yasanın 63. maddesinde, haftalık en çok 45 saat olarak açıklanmıştır. 4857 sayılı İş Kanununun 13. maddesinde emsal işçiden söz edilmiş olmakla, kısmi süreli iş sözleşmesinin belirlenmesinde esas alınacak haftalık normal çalışma süresi tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre belirlenecektir. Kanunun 63. maddesinde yazılı olan haftalık iş süresi azamidir. Buna göre o işkolunda emsal bir işçinin ortalama haftalık çalışma süresi, haftalık 45 saati aşmamak şartıyla belirlenmeli ve bunun önemli ölçüde azaltılmış olup olmadığına bakılmalıdır. 4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesi kapsamında çıkarılan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6. maddesinde, “İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır”. Gereğede “üçte ikisinden az” olan çalışma ifadesi kullanılmışken, yönetmelikte üçte iki oranına kadar yapılan çalışmalar kısmi çalışma sayılmıştır. Bu durumda emsal işçiye göre 45 saat olarak belirlenen normal çalışmanın taraflarca 30 saat ve daha altında kararlaştırılması halinde, kısmi süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilir.” Y9HD, 08.12.2009, E. 2009/44744 K. 2009/33940, www.lexpera.com.tr, e.t. 18.04.2019.

²³¹ Karaman, s. 212.

tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçinin baz alınacağı, aynı madde metninde ifade edilmiştir²³².

Kısmi çalışma süresi hakkında, tüm dünya genelinde kabul görmüş ortak bir kriter bulunmamakla birlikte, kimi devletlerin mevzuatlarında belli bir oran ya da sayı bulunmayıp, yasal haftalık çalışma süresinin yarısı, üçte biri ya da dörtte üçü nispetinde yapılan çalışma şekli olduğu ifade edilmiştir. Mesela 2005 yılında OECD ülkeleri nezdinde yapılmış olan işgücü araştırmalarında, ülkelerdeki kısmi süreli iş sınırlarının karşılaştırılmasında: ABD, Hollanda, Avustralya, Kanada ve Japonya'da 35 saatin altında; Finlandiya, Macaristan ve Yeni Zelanda'da 30 saatin altında; Norveç'te 37 saatin altında, Polonya'da 40 saatin altında ve Türkiye'de ise 36 saatin altında olduğu, tespit edilmiştir²³³.

2. Gönüllü Olması

Bu çalışma şekli, gönüllülük esasına dayanan bir çalışma biçimi olup, bu özelliği ile kısa çalışma ve eksik istihdam kavramlarından ayrılır. Hukukumuzda, istisnalar hariç sözleşme serbestisi ilkesi benimsenmiş olup, bazı istisnalar dışında sözleşmelerin düzenlenmesi noktasında, sözleşmenin taraflarca istedikleri şekilde düzenleyebilecekleri, hükmüne yer verilmiştir. Bu çalışma şeklinde de gönüllülük esası gereği, tarafların birbirlerine karşılık rızalarının bulunması bahse konudur. Diğer deyişle, çalışanın sözleşmeyi imzalarken bu sözleşmeyle doğacak hak ve menfaatlerini, yükümlülüklerinin neler olacağını bilmekte ya da biliyor olduğu kabul edilmektedir²³⁴.

Dolayısıyla bu çalışma şeklini, işverenin; iktisadi, teknolojik, kurumsal vb. işin, işletmenin ya da işyerinin gereklilikleri nedenleriyle, tam süreli çalışma şekliyle çalışan işçisini, zorunlu olarak kısmi süreli çalışma şekline geçirdiği bir çalışma şekli olarak algılamamak gereklidir. Nitekim gerek OECD İşgücü Raporu'nda, gerek Çalışma Örgütü 175 Sayılı Sözleşmesi'nde ve gerekse İş Kanunu'nda kısmi süreli çalışma şeklinin tanımı yapılırken, bu çalışma şeklinin isteğe bağlı bir çalışma şekli olduğu açıkça belirtilmiştir²³⁵.

²³² Süzek, *İş Hukuku*, s. 270.

²³³ Taşkın, s. 55.

²³⁴ Koç ve Görücü, s. 153, 154.

²³⁵ Taşkın, s. 56; Kuşaksız, s. 21.

3. Düzenli ve Sürekli Olması

Kısmi süreli çalışmanın bir diğer özelliği de düzenli şekilde yapılıp süreklilik arz eden bir çalışma olmasıdır. Bu özelliğiyle kısmi süreli çalışma şekli, geçici nitelikteki teknik ve ekonomik nedenlerle yapılan diğer kısa süreli çalışmalardan ayrılmaktadır²³⁶. Nitekim bu çalışma şeklinde normal iş süresinden daha kısa bir çalışma söz konusu olmakla birlikte, bu çalışmadaki süreklilik unsuru, *kısa süreli çalışma ve belirli süreli çalışmadan* ayırt eden bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca düzenli şekilde yapılan çalışma şekli olduğundan, bu unsuruyla da *mevsimlik ve geçici işlerden* ayrılmaktadır²³⁷.

Dolayısıyla tatillerde çalışmaya istekli öğrenciler, kısa süreliğine çocuk bakmayı üstlenme niyetindeki kadınlar ve buna benzer örnekler, bu modelin kapsamında kalmaz²³⁸. Diğer deyişle, çalışanın kısa süre içinde yapılıp tamamlanacak süreklilik arz etmeyen bir işte çalışması halinde, bu çalışma şeklinden söz etmek mümkün değildir²³⁹.

Belirtmek gerekir ki kısmi süreli çalışma akdine dayanarak çalışan işçi, tam süreli çalışma akdiyle çalışan işçiye nazaran, daha az çalışıyor olsa da iş, geçici iş değil, süreklilik gösteren bir iştir.²⁴⁰ Dolayısıyla işçi, işveren ile yaptığı sözleşme uyarınca, sözleşmeyle belirledikleri sürelerin geçerli olması şartıyla işçi, iş görme borcunu düzenli bir şekilde yerine getirmektedir²⁴¹.

İş Kanununda bu çalışma şekliyle çalışan işçilere yönelik ayrımcılığın kaldırılması amacıyla yapılan birtakım düzenlemeler dikkati çekmektedir. Kanun'un 13/2. maddesi, bu çalışma şekline bağlı çalışanların, ayrımı haklı kılan bir sebep yoksa

²³⁶ J.E. Thurman, : Trah, Contidions of Work the Digest: Part-The Work, Vol. 8, No. 1, İnternational Labour Office Geneva, 1989, s. 3, naklen, Tijen Erdut, “Yeni Teknolojilerin İş İlişkisi Üzerindeki Etkisi”, Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İzmir 1998(Yayımlanmamış Doktora Tezi) TÜHİS Yayınları, Yayın No 28, 1998/12, *Yeni*, s. 70, http://tuhis.org.tr/resim/files/t_erdut_1998.pdf, e.t. 07.01.2018.

²³⁷ Ünal, s. 2.

²³⁸ Aysel Kuşaksız, (2005), Kısmi Süreli Çalışmanın Çalışanların Korunmasına Etkisi, (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, naklen, Kuşaksız, s. 22.

²³⁹ Ali Rıza Okur, “Kısmi Süreli Çalışmanın Hukuki Esasları ve Sorunları”, *Hukuki Esasları ve Sosyo Ekonomik Yönleri İle Kısmi Çalışma Paneli*, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Ankara 1991, s. 59, http://ailetoplum.aile.gov.tr/data/54293f28369dc32358ee2b2a/kutuphane_12_hukuki_esaslarive_sosyo_ekonomik_yonleriyle_kismi_calisma.pdf, e.t. 07.01.2017.

²⁴⁰ Koç ve Görücü, s. 154; Emre Mutlu, “Kısmi Süreli Çalışmanın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi”, *Sosyal Güvençe Dergisi*, Sayı 4, Yıl 3, Kasım 2013, s. 33, http://www.sguz.org/uploads/6255472-sosyal_guvence_4_20_kasim_2013_son.pdf, e.t.05.01.2018.

²⁴¹ Mutlu, s. 33.

sırf sözleşmenin kısmi süreli olması nedeniyle, tam süreli çalışan emsal çalışana göre farklı işleme tabi tutulmasını, yasaklamış durumdadır. Kanun'un 5/2. maddesi²⁴² de aynı yönde düzenleme getirmiş olup, farklı işleme tabi tutulamayacağı ifade edilmiştir. Örneğin, işyerinde en ağır işlerin yaptırılması, özellikle ve sadece kısmi süreli çalışan işçilere yaptırılamaz. İşverenin bu düzenlemelere aykırı davranması halinde, Kanun'un 5/6. maddesiyle²⁴³ işçinin 4 aya kadarki ücreti tutarında *ayrımcılık tazminatını*, ayrıca *var ise yoksun bırakıldığı hakları* da isteyebileceği, düzenlenmiştir²⁴⁴.

Yine Kanun'un 13/2. maddesine göre de bu çalışma şekline göre çalışan işçilerin ücretleriyle paraya yönelik bölünebilen menfaatleri, tam süreyle çalışan emsal çalışanlara göre, çalıştıkları süreye orantılı şekilde ödenir²⁴⁵. Bu düzenlemeye istinaden kısmi süreli çalışanların, ikramiyeleri, primleri, yakacak ile iâşe yardımları vb. ödemeleri, çalıştıkları süre ile orantılı olarak yapılacaktır. Örneğin, haftada 45 saat çalışan işçinin yılda 900TL gıda yardımı alması varsayımında, haftalık 15 saat çalışan işçinin 300TL'lik yardım alması gerekecektir. Ancak hak bölünmeyen bir haksı, tam süreli çalışanla kısmi süreli çalışan arasında da farklılık gözetilmeyecektir. Örneğin, iş sözleşmesi feshi ihbar süresi, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin, tam süreyle çalışan ile kısmi süreyle çalışan için aynı şekilde uygulanacaktır²⁴⁶.

Ayrıca, Kanunun 13/4. maddesine istinaden, işçilerin vasıflarına uyacak boş yerler varsa, kısmi süreli çalışmadan tam süreli çalışmaya ya da tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya geçirilme talepleri işverence gözetilmek, ayrıca açık pozisyonlar da zamanında duyurulmak zorundadır²⁴⁷. Madde gerekçesine bakıldığında, bu düzenlemenin 97/81 sayılı Avrupa Birliği Yönergesi'nin bir gereği olarak getirilmiş olduğu görülmektedir²⁴⁸.

Bununla birlikte bu düzenlemelerdeki amaç, tam süreli iş akdiyle çalışanlarla kısmi süreli iş akdiyle çalışanlar arasında eşitlik sağlamak değildir. Nitekim ayrımı

²⁴² “İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.” (İş Kanunu madde 5/2)

²⁴³ “İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.” (İş Kanunu madde 5/6)

²⁴⁴ Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, Ondokuzuncu Baskı, Mimoza Yayınları, Konya 2014, *İş*, s. 44.

²⁴⁵ Koç ve Görücü, s. 155.

²⁴⁶ Sümer, *İş*, s. 44.

²⁴⁷ Tunçomağ ve Centel, s. 71, 72; Demircioğlu ve Centel, s. 84; Odaman, *Esneklik*, s. 162.

²⁴⁸ Odaman, *Esneklik*, s. 162.

haklı kılan bir sebep olması halinde, bu iki çalışma şekli ile çalışanlar arasında farklılıklar olabilecektir. Örneğin, haftada iki gün çalışan işçi hafta tatilinden, öğleden sonra saat 15:00'ten itibaren çalışan işçi öğle yemeğinden yararlanamayacaktır²⁴⁹.

C. Çağrı Üzerine Çalışma

Kısmi süreli iş sözleşmesinin özel bir uygulanma şekli olan bu model, Alman İstihdamı Teşvik Yasasındaki düzenlemeler baz alınıp ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir²⁵⁰. Her ne kadar Türk İş Hukuku uygulaması ile doktrinde karşılaşılan bir çalışma ilişkisi olsa da çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi ancak, 4857 sayılı İş Kanunu'yla yasal bir zemine kavuşmuştur²⁵¹. Nitekim iş hukukunun esnekleşmesi düşüncesi, bu model veya iş paylaşımı modeli gibi esnek kısmi çalışma modellerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur²⁵².

Bu çalışma şekli, işverene, işin ifasını kendisinin durumuna göre ayarlayabilme yetkisi tanıyan bir *esnek kısmi çalışma* şeklidir²⁵³. Çağrı üzerine çalışmayı, taraflarca belirli bir çalışma süresinin önceden kararlaştırıldığı, diğer deyişle garanti edildiği ve işverenin önceden belirlenen şartlarda ve ihtiyaç duyulduğu zamanlarda işçiyi çağırıp çalıştırdığı, garanti edilen ücretin işçi çalışmamış olsa dahi ödendiği bir çalışma şekli, olarak da tanımlamak mümkündür²⁵⁴. Dolayısıyla bu çalışma şeklinde iş ilişkisini belirleyen, işverence yapılan çağrı üzerine işçinin çalışmayı kabul etmesi ve işverenin çağrısını beklemesidir²⁵⁵.

Çağrı üzerine çalışmaya genellikle otellerde, restoranlarda ve eğlence yerleri gibi işyerlerinde rastlanmaktadır. Bu kapsamda bir organizasyon yapılacak olması ya da bir toplantı olması halinde, ihtiyaç olduğu kadar işçi, çalışmak üzere işyerine çağrılabilir²⁵⁶.

Genellikle bu çalışma şekli iki şekilde ortaya çıkabilmektedir. Ya önceden kararlaştırılan belli bir zaman dilimi içinde, işçinin çalışması istenir ya da işçinin

²⁴⁹ Sümer, *İş*, s. 44.

²⁵⁰ Taşkın, s. 56.

²⁵¹ Selin Sert, "Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi", *TBB Dergisi*, Sayı 110, 2014, s. 339, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2014-110-1349>, e.t. 11.01.2018.

²⁵² Süzek, *İş Hukuku*, s. 272.

²⁵³ Tunçomağ ve Centel, s. 72; Demircioğlu ve Centel, s. 85.

²⁵⁴ Ufuk Aydın, Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 8, Aralık 2007, s. 43, https://www.mess.org.tr/media/files/6340_5COWAXBAFY8.pdf, e.t. 17.04.2019.

²⁵⁵ Sert, s. 340.

²⁵⁶ Sümer, *İş*, s. 45.

çalışmasının ve işini yapmasının ne zaman olacağı önceden belirlenmeksizin, bu belirleme yetkisi işverene bırakılarak, işverenin çağrısı üzerine işçi çalışmaya başlar. İş Kanunu’muzda ise, bu ikinci şeklin benimsenip düzenlediğini söyleyebiliriz²⁵⁷.

Bu kapsamda Türk İş Hukukunda benimsenen şekli, yeni İş Kanunu 14. maddesinde düzenlenerek, önceki kanun döneminde yargı içtihatlarıyla²⁵⁸ benimsenmiş olan bu model, yasal bir düzenlemeye kavuşmuştur²⁵⁹. Belirtelim ki, önceki kanun döneminde Yargıtay tarafından verilen bu kararların, yeni İş Kanunu ile getirilen yeni yasal düzenlemenin uygulanmasında da geçerli olacağı tartışmasızdır²⁶⁰.

Çağrı üzerine çalışma, yeni İş Kanunu madde 14/1’de “*Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.*” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımda yer alan, sözleşmenin yazıllık koşulunun, ispat şartı mı yoksa geçerlilik şartı mı olduğu, doktrinde tartışmalıdır. Ancak doktrindeki baskın görüş, ispat şartı olduğu yönündedir²⁶¹.

Çalışanın hafta, ay ya da yıl şeklindeki bir zaman dilimi içerisinde çalışacağı süre taraflarca belirlenmişse, bu sürenin taraflar için bağlayıcı olacağı çok açıktır. Bununla birlikte İş Kanunu 14/2 maddesi düzenlemesine göre: “*Hafta, ay veya yıl gibi*

²⁵⁷ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 238.

²⁵⁸ “Yargıtay’ın bir kararında, “İş oldukça ve işveren çağırıldıkça işe gelen, sair diğer zamanlarda işyerinde ve kahvehanede bekleyen, işverenin gözetimi ve denetimi altında yükleme ve boşaltma işi yapan hamalın bir işverene bağımlı olarak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi durumunda olduğu, ücretin maktu değil boşaltılan buğdayın tonu başına alınmış olmasının iş sözleşmesinin varlığını ortadan kaldırmayacağı”, sonucuna varılmıştır.” (Y.10 HD, 08.06.1995, E. 1995/5048, K.1995/5358, Yargıtay Kararları Dergisi, Ekim 1995, 1563-1565, naklen Çelik, *İş Hukuku*, s. 107.

“Yargıtayca, “İhtiyaç olunca çağrılan haftanın belirli günlerinde “ekstra işçi” olarak çalışan devamlı bir işçinin mevsimlik işçi sayılamayacağı, ihbar, kıdem ve kötüniyet tazminatları ile izin ücretine hak kazanacağı”, kabul edilmiştir.” (Y.9 HD, 01.11.1995, E.1995/13458, K. 1995 / 33266), Tekstil İşveren Dergisi, Şubat-1996, s. 17, 18, naklen Çelik, *İş Hukuku*, s. 107.

²⁵⁹ Suat Uğur ve Yusuf Yiğit, “İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı”, *Trakya Üniversitesi İİBF E-Dergi*, C. 6, S. 1, Haziran 2017, s. 75, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/333234>, e.t. 10.01.2018.

²⁶⁰ Çelik, *İş Hukuku*, s. 107.

²⁶¹ Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, 922; Mollamahmutoğlu, “Yeni”, s. 14; Aydın s. 47; Güven ve Aydın, s. 86, Güven ve Aydın’a göre, “Kanımızca da madde hükmündeki yazıllık koşulunun ispata ilişkin olduğunun kabulü gerekir. Dolayısıyla çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinin yazılı yapılmamış olması geçersizlik sonucunu doğurmamalıdır. ” Aydın s. 47; Güven ve Aydın, s. 86; Sözleşmenin yazılı şekilde yapılmasının geçerlilik şartı olduğu yönünde bkz. Odaman, *Esneklik*, s. 177; Zeytinoğlu, “Kısmi”, 460, 461, Zeytinoğlu’na göre, “Sözleşmenin yapılış tarzı, şekle bağlı kılınmıştır. Kanımızca, her ne kadar takım sözleşmesinin yapılışındaki gibi, son derece net ifadeler kullanılmamışsa da yazıllık geçerlilik şartıdır. Aksi takdirde kanun koyucunun bu ibareyi koymasının bir gerekçesi olmazdı. Bununla beraber doktrinde iş hukukunun işçiyi koruma temel gayesine dayanılarak yazıllığın ispat şartı olduğu da savunulmaktadır.” Zeytinoğlu, “Kısmi”, 460, 461.

bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır.”²⁶²

Kanunun çağrı üzerine çalışmayı düzenleyen 14. madde hükmüne bakıldığında, çalışma sürelerini düzenleyen 63. maddesinden ayrılarak, çalışma süresinin yalnızca haftalık çalışma süresi esasına göre değil, aylık veya yıllık olarak da örneğin 6 ay ya da 1 yıl gibi, belirlenebileceğini kabul ettiği görülmektedir. Ancak Kanun’un 14/2 maddesi gereğince, çağrı dönemi aylık ya da yıllık şeklinde belirlenmiş bile olsa, esasında tarafların uymakla yükümlü bulundukları bir haftalık çalışma süresinin var olduğunun kabulü gerekmektedir. Diğer deyişle, çalışma süresi aylık ya da yıllık olarak belirlenmiş olsa dahi işveren, bu dönem içerisinde herhangi bir haftalık çalışma süresi ile bağlı olmaksızın çağrıda bulunarak işçiyi çalıştırma hakkına sahip olmaz²⁶³. Örneğin yıllık çalışılması gereken saat süresi kararlaştırılmışsa, belirlenen bu sürenin 52’ye bölünmesi suretiyle, haftalık çalışma süresinin uzunluğunun tespit edilmesi gerekir. Nitekim bu çalışma şekli, kısmi süreli bir çalışma modeli olması nedeniyle, tam süreli çalışmalar açısından uygulanamayacağından, bu hesaplamanın yapılmaması halinde, ortada kısmi bir çalışmanın olup olmadığının tespiti de olanaksız hale gelecektir²⁶⁴.

Madde metninde geçen haftalık 20 saatlik sürenin niteliği hakkında, doktrinde farklı görüşler bulunmakla birlikte, baskın olan görüş, bu sürenin nispi emredici değil, yedek hukuk kuralı niteliğinde olduğu, görüşüdür²⁶⁵. Dolayısıyla bu süre, asgari süre olmayıp, taraflar, haftalık çalışma süresini, haftada yirmi saatin altında(örneğin haftada 5 ya da 10 saat) belirleyebilecekleri gibi, 20 saatin üzerinde de belirleyebilirler²⁶⁶.

Bununla birlikte bu çalışma şekli, bir nevi kısmi süreli çalışma olduğundan, İş Kanunu’nun madde 13/1. maddesi ile 63/1. maddesi birlikte değerlendirildiğinde, haftalık çalışma süresi en çok 30 saat olabilecektir²⁶⁷.

Öte yandan, İş Kanunu’nun 14/2. maddesi: “Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.”

²⁶² Sümer, *İş*, s. 45.

²⁶³ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 380, 381.

²⁶⁴ Ulaş **Baysal**, “Türk Ve Alman Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 24, Sayı 1 – 2, Şubat - Mayıs 2012, s. 96, <http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1347534398.PDF>, e.t. 10.01.2018.

²⁶⁵ Odaman, *Esneklik*, s. 179, diğer yazarlar için bkz. dipnot 216; Süzek, *İş Hukuku*, s. 273, diğer yazarlar için bkz. dipnot 128; “Haftalık 20 saatlik bu sürenin işçi lehine düzenleme olduğu ve nispi emredici nitelik taşıdığı” yönündeki aksi görüş için bkz. Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 84, Aydın, s. 49, 50.

²⁶⁶ Zeytinoğlu, “Kısmi”, s. 461, Sümer, *İş*, s. 45.

²⁶⁷ Sert, s. 344.

düzenlemesini getirmiştir. Bu düzenlemeye istinaden, ister kanunun belirlediği süre kabul edilmiş olsun, isterse bu süre taraflarca kararlaştırılmış olsun, işçinin çalışıp çalışmadığına, daha doğru ifadeyle işçinin çalıştırılıp çalıştırılmadığına bakılmaksızın, işçi bu süreye ilişkin ücrete hak kazanacaktır²⁶⁸. Kanun koyucunun yaptığı bu düzenlemeyle, çalışanın belirlenmiş olan süreye yönelik ücretinin teminat altına alınmak istendiği anlaşılmaktadır. Tarafların, herhangi bir süreyi kararlaştırmaması halindeyse, çalışanın haftada 20 saatlik ücretinin teminat altına alındığında kuşku yoktur²⁶⁹.

Yine İş Kanunu'nun 14/3. maddesi, *"İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır"* düzenlemesini getirmiştir.

Madde düzenlemesinde geçen, işçinin en az 4 gün önce çağrılması ve her çağrıda günde en az 4 saatlik çalıştırılma süresine ilişkin bu hükümlerin hukuki niteliği hususunda da doktrinde farklı görüşler mevcuttur²⁷⁰.

Bir kısım yazarlar bu hükümlerin, işçinin korunmasına yönelik olarak getirilmiş nispi emredici nitelikte hükümler olduğu, dolayısıyla bu hükümlerin aksinin, ancak işçinin lehine ise kararlaştırılabileceği, görüşündedirler. Bu kapsamda düzenlemedeki bu sürelerin tarafların anlaşması ile kısaltılmasının da geçerli olmayacağını, ifade etmektedirler²⁷¹.

Bir kısım yazarların, bizim de katıldığımız görüşü ise, bu hükümlerin, nispi emredici nitelikte değil, yedek hukuk kuralı niteliğinde olduğu yönündedir. Bu doğrultuda tarafların aksini kararlaştırmadıkları hallerde uygulanacağı, dolayısıyla bu sürelerin taraflarca serbestçe belirlenebilir nitelikte olduğu ve tarafların bu sürenin

²⁶⁸ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 239.

²⁶⁹ Can Şafak, 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi (Parttime) Çalışma, s. 6, http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/kismi_calisma.pdf, e.t. 17.01.2018.

²⁷⁰ İkizler, s. 80.

²⁷¹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 84, Aydın, s. 49.

artırılması ya da azaltılmasına yönelik yapacakları anlaşmaların geçerli olduğu, ifade etmektedirler²⁷².

Yargıtay²⁷³, çağrı üzerine çalışmada kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi haklar bakımından, diğer kısmi çalışma şekillerinden farklı bir yol izlemektedir. Nitekim diğer kısmi çalışma şekillerinde kıdem tazminatının süresinin saptanmasında başlangıç ve bitiş tarihleri esas alınmakta iken, çağrı üzerine çalışma şeklinde, fiili çalışma süresi esas alınmaktadır²⁷⁴. Buna karşın, bu sürenin içerisine, çağrılıp iş verilemeyen dönem, çağrı dönemi vb. gibi nelerin dâhil olacağı tartışılması gereken bir konu olmaktadır²⁷⁵.

D. İş Paylaşımı(Job Sharing)

Bu çalışma şekli 1930'larda ABD'de başlayan, 1970'li yıllardan beri de Avrupa ülkelerinde uygulanma alanı bulan bir esnek çalışma şeklidir²⁷⁶. Yüksek işsizliğe öneri

²⁷² Zeytinoğlu, "Kısmi", s. 462, Sümer, *İş*, s. 46.

²⁷³ Yargıtay'a göre, "Kıdem tazminatının süre olarak hesaplanmasında, çalışılan ve İş Kanununa göre çalışılmış sayılan sürelerin toplamı esas alınmalıdır. Çalışılmayan veya kanun gereği çalışılmış sayılmayan süreler, örneğin işçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu süreler, kıdem süresinden sayılmamalıdır. Bu anlamda çağrıldığı çalışsan, bunun dışındaki günlerde fiilen çalışmayan ve sözleşmesi askıda olan, kısaca aralıklı çalışsan işçinin çağrılmadığı sürelerin kıdem süresinden sayılma olanağı yoktur. Keza ücretsiz izinde geçen süreler kıdem tazminatına esas süre bakımından dikkate alınmaz. 2822 Sayılı Yasa'nın 42. maddesinin 5. fıkrası uyarınca grev ve lokavtta geçen süreler kıdem süresine eklenemez. Tutukluluk ve hükümlülükte geçen süreler de kıdem tazminatına esas sürede dikkate alınmaz. Zira kanunda bu durumlar çalışılmış sayılan günler içinde yer almamıştır. Dairemizin kararlılık kazanan bu yöndeki gerekçesi Hukuk Genel Kurulu'nun 11.04.2012 gün ve 2012/9-271 Esas, 2012/297 Karar sayılı kararı ile kabul edilmiştir. Somut uyuşmazlıkta SSK kayıtlarına, tanık anlatımlarına ve özellikle tarafların kabulünde olduğu üzere, davacı işçi yıllardan beri işyeri uygulaması ile iş olduğunda işe çağırılmakta ve çağırıldığı günler için ücret ödenmekte ve SSK primi de çalışılan süreye göre yatırılmaktadır. Davacı işçi iş verilmediği günlerde zamanını işyerinde geçirmemektedir. Davacı işçi İş Kanunu'nda tam olarak karşılamasa da çağrı usulü bir çalışma şekline göre çalışmaktadır. Davacının aralıklı çalıştığı kabul edilmelidir. Bu tür çalışmada çalışılmayan günlerin tazminat ve alacaklara esas çalışma süresinden sayılması olanağı yoktur. Bu esasları dikkate almayan hesap raporuna itibar edilerek kıdem tazminatı ve alacakların hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Y.9HD, T. 16.06.2014, E. 2012/23688, K. 2014/19388, www.lexpera.com.tr, e.t. 19.04.2019.

²⁷⁴ Yargıtay'a göre, "Çağrı üzerine çalışma usulüne göre yapılan kısmi süreli hizmet aktinde işçi işverence ihtiyaç çıktığında çağrılıp çalıştırıldığı için, böyle bir işçinin yılın tamamında çalıştığı kabulü hatalıdır. İşin niteliği ve işçinin başka işlerde de çalışıp çalışmadığı dikkate alınmak suretiyle çalışılan süreler tespit edilerek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri hüküm altına alınmalıdır. Yıllık ücretleri izin alacağı yönünden her yıl çalışılan süre tespit edildikten sonra işçinin yıllık izne hak kazanıp kazanmadığı üzerinde durulmalı ve buna göre sonuca gidilmelidir." Y.9HD, T. 27.09.1999, E. 1999/11675, K. 1999/14527, Münir **Ekonomi**, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları, Ankara 2002, s. 80, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1999.pdf>, e.t. 13.06.2019.

²⁷⁵ Zeytinoğlu, "Kısmi", s. 462, yazara göre, " Kanımızca çalışanın hizmetini sunmaya hazır olması, onun iş şartlarını yerine getirdiğini gösterir. Her ne kadar, bir süre evvel çağrı bildirimi yapılıyorsa da, işçinin hazır olarak beklemesi, onun diğer iş ilişkilerinin düzenini de bozabileceğinden, kanımızca diğer kısmi çalışma tarzlarında olduğu gibi, başlangıç ve bitim tarihlerinin temel alınması daha doğru olacaktır", Zeytinoğlu, "Kısmi", s. 462.

²⁷⁶ Şen, s. 48.

olarak getirilen iş paylaşımı modelinde, iş miktarı sabit kalmakta, işin yeniden dağıtılması gerekmektedir²⁷⁷.

İşçilerin çalışacakları saat miktarında esneklik sağlayan bu çalışma şekli, belli bir işin iki veya daha çok çalışan tarafından yerine getirilmesini sağlayan bir uygulamadır. Bu uygulamada, ekonomik durgunluk yaşandığı zamanlarda, işçilerin işten çıkartmalarını engellemeye yönelik olarak bir grup işçinin çalışma saatleri geçici olarak kısaltılmaktadır. Bilhassa ekonomik krizlerin yaşandığı dönemlerde alınan küçültme kararlarında, gerek işveren ve gerekse işçiler açısından faydalı olan bu uygulamada, işçilerin daha kısa süreyle çalışmaya olur vermeleriyle, işten çıkarılmalarının önüne geçilmiş olacak, dolayısıyla kriz dönemlerinde işçi sayısı azaltılmadan atlatılabilecektir²⁷⁸.

İş paylaşımı (job sharing) kısmi süreli çalışma şeklinin farklı bir modeli olmakla birlikte, bu çalışmadan farklı bir yapısı vardır. Nitekim iş paylaşımı modelinde, işi tamgün süreyle paylaşarak yapmak söz konusu iken; kısmi süreli çalışma şeklinde, yapılan işler niteliği gereği, kısmi sürelidir. Ayrıca iş paylaşımında, tamgün süreli çalışmanın yerine getirilmesinin karşılığı olan izinler, emekli maaşı, sosyal yardım ve yan haklar ile yan ödemeler söz konusu olmakta, işçiler aralarında anlaşmak suretiyle, ücreti ve işi paylaşmaktadırlar²⁷⁹. Dolayısıyla, bu çalışma şeklinde, taraflar arasında çalışma ve iş ve süreleri bölündüğü gibi, aldıkları ücretler, ikramiye, izin ve sorumluluklar, emekli maaşı, sosyal yardım ile yan ödemeler de paylaşılmaktadır²⁸⁰.

Bu çalışma şeklinde, esas olarak tamgün çalışılan bir işyerindeki iş, genellikle iki çalışan ya da daha çok çalışan tarafından paylaşılmakta, işverense işi paylaşmış olan bu işçilerden her biriyle ayrı ayrı iş sözleşmesi yapmaktadır. Örneğin, iki işçi, bir tam günlük işi yarımşar gün olarak, işçilerden bir tanesi 5, diğeryse 3 saat olarak ya da haftada üçer gün, üç işçi günlük ikişer buçuk saat olarak iş paylaşımı yapacakları

²⁷⁷ Berrin Ceylan **Ataman**, “İş Paylaşımı ve Fransa’da 35 Saat Uygulaması”, *Mülkiye Dergisi*, Cilt 27, Sayı 239, 2003, s. 346 vd, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/736>, e.t. 22.01.2018.

²⁷⁸ Cavide Uyargil, (2008), İş Analizi ve İş Dizayını, Cavide Uyargil ve diğ., "İnsan Kaynakları Yönetimi" içinde (55-95), 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, s. 90, 91, naklen, Altan **Doğan**, Serdar **Bozkurt** ve Rıza **Demir**, "Çalışanların Esnek Çalışmaya İlişkin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, *International Journal of Economic and Administrative Studies*, Sayı 14, Kış 2015, Yıl 7, s. 378, 379, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/201939>, e.t. 22.01.2018.

²⁷⁹ Yavuz, *Endüstri İlişkileri*, s. 50.

²⁸⁰ Çelenk ve Atmaca, s. 189.

hususunda bu sözleşme ile anlaşma sağlayabilir ve bu usule göre çalışarak iş paylaşımı yapabilirler²⁸¹.

Esasında genel kullanım olarak iş paylaşımının şu şekilde sınıflandırılması mümkündür²⁸²:

- *Bölünmüş gün(split day)*; biri öğleden önce ve diğeri öğleden sonra iş başı yapacak şekilde her gün yarım gün iş paylaşımında bulunulması,
- *Bölünmüş hafta(split week)*; iş paylaşımında bulunanlardan birinin haftanın ilk yarısı, diğerrinin ise kalan yarısında iş paylaşımında bulunulması, örnek olarak ilk işçinin Pazartesi sabahından başlayarak Çarşamba öğlene değin, diğerrinin ise Çarşamba öğlenden Cuma akşamına kadar çalıştığı model verilebilir.
- *Değişimli hafta(alternate week)*; haftayı bölmeden, çalışanların bir hafta çalışıp bir hafta çalışmadığı, diğerr deyişle, çalışanlardan birinin bu hafta, diğerrinin sonraki hafta işbaşı yaptığı iş paylaşımı,
- *Sabit olmayan takvim(no fixed schedule)*; iş paylaşımının en esnek türü bu olup, iş paylaşımının nasıl yapılacağı belli bir takvime bağlı olmayıp işyerinin durumu ile işçilerin gereksinimlerine göre belirlendiğı iş paylaşımı.

Uygulamada iş paylaşımının; çalışma sürelerinin paylaşımı hususunda işçiler kendi aralarında anlaşmışlarsa, Job Sharing; kendi aralarında bir anlaşma bulunmamasına rağmen, aynı işyerini birlikte dolduruyorlarsa Job-Splitting; özellikle vasıflı işçilerin işin yürütümü hususunda kendi inisiyatiflerini kullanmaları söz konusuysa, Job-Pairing; işin içeriğinin paylaşılması söz konusu ise, Split level sharing, şeklinde türlerinin bulunduğı görölmektedir²⁸³.

Bu çalışma modelinde, iş süresinin çalışan tarafından tayin edilmesi; iş paylaşımı kapsamındaki çalışanların bir takım oluşturmaları, üyelerin birbirlerinin yerini alma borcu, şeklinde üç özelliğinin ortaya çıktığı dikkati çekmektedir²⁸⁴.

Çeşitli şekillerde uygulanabilen iş paylaşımının bazı modellerinde, belirli görevlerden meydana gelen ve bölünebilen iş, iki ya da daha çok işçi arasında

²⁸¹ Süzek, *İş Hukuku*, s. 274.

²⁸² Yavuz, *Endüstri İlişkileri*, s. 51.

²⁸³ Zeytinoğlu, “Kısmi”, s. 463.

²⁸⁴ Fazilet Nurel Argun, “Kısmi Süreli Çalışma ve Bireysel İş Hukuku Açısından Doğurduğu Sorunlar”, *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt 8, Sayı 3, Mayıs 1994, s. 23, http://www.ceis.org.tr/dergi/mayis1994/makale_2.pdf, e.t. 22.01.2018.

paylaşılmakta; işin ifasında aksaklık olması durumunda işveren, iş paylaşan işçilerden yalnızca birine ilişkin problemi tespitiye yönelmekte ve iş paylaşan takımdaki öteki işçilerin, bu işçinin yerini alması bahse konu olmamaktadır. Bir diğery uygulamadaysa iş, belli bir takım tarafından ortaklaşa icra edilmekte; bu takımdaki bir işçinin görevini ifa edememesi halindeyse, takımdaki diğery üyeler, bu görevi ifa etmekte ve eksikliği gidermektedir. İşçiler, bilhassa bu modelde, çalışma zaman ve süreleri ile ifa edilecek işi ilgilendiren diğery hususları, aralarında kararlaştırabilme imkânına sahiplerdir²⁸⁵.

İş paylaşımı modelinde kural olarak, takıma dâhil işçinin, işin ifasını yerine getirmemesi durumunda, diğery işçinin ya da diğery işçilerin onun yerine geçme borcu bulunmamakla birlikte; taraflar, genel ve sınırsız olmamak kaydıyla, zaman bakımından ya da hastalık veya kaza gibi belirli hallerle “*sınırlı olarak yerine geçme borcu*”nın bulunduğunu kararlaştırabilirler. Nitekim sınırsız şekilde olacak bir yerine geçme borcunun, takımdaki işçiyi, devamlı surette çalışmak için hazır durumda bulunmaya zorlayacağı açıktır. Bu da iş paylaşımı sözleşmesinin ana özelliğı olan, işçilerin çalışma sürelerini belirleyebilmeleri hususundaki serbestlikleriyle bağdaşmayacaktır²⁸⁶.

Kısmî süreli çalışma ve iş paylaşımı gibi çalışma modellerinin gerek aile sorumluluğı olanlar, gerekse okula devam edenler ve diğery sebeplerle çalışmaya çok vakit ayıramayacak olanlar açısından ilgi duyulan çalışma modelleri olduğı dikkati çekmektedir. Yine işgücü maliyetleri, kalifiye çalışanlardan faydalanma, eğitim masraflarından tasarruf etme vb. gibi nedenlerle de işverenler açısından ilgi gören çalışma modelleri içinde yer almaktadır. Ayrıca, özellikle kadınların iş hayatına katılımlarının yükseltilmesinde bir araç olarak da değerlendirilebilir²⁸⁷.

İş Kanunu’muzda iş paylaşımına ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamakla birlikte, İş Kanunu’ndaki emredici hükümlere aykırı olmamak şartıyla, kanunun gerekçesinde de belirtildiğı üzere, tarafların aralarında bu sözleşmeyi yapmalarına bir engel de bulunmamaktadır²⁸⁸. Bu kapsamda, iş paylaşımı yapan çalışanlardan her biri

²⁸⁵ Aysen Tokol, (2001), Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, Vipaş A.Ş, Bursa, s. 157, naklen, Tamer Bolat, Oya Aytemiz Seymen ve Oya İnci Bolat, “Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanununda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi”, Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi Cilt 8, Sayı 1, 2006, s. 8, 9, <http://iibfdergisi.gazi.edu.tr/index.php/iibfdergisi/article/view/194/184>, e.t. 22.01.2018.

²⁸⁶ Sarper Süzek, İş Akdinin Türleri, Mercek, Nisan 2001, s. 27, naklen, Süzek, *İş Hukuku*, s. 274 ve dipnot 133’te verilen diğery kaynaklar.

²⁸⁷ Bolat, Aytemiz Seymen ve Bolat, s. 9.

²⁸⁸ İkizler, s. 73; Süzek, *İş Hukuku*, s. 274, 275, İş Kanununun 9. maddesi gerekçesinde, “*Kanunda ayrıca hüküm bulunmamakla beraber, taraflar, ülkemizde henüz uygulamasına geçilmemiş olan kısmi*

kısmi süreli iş gören çalışanlar olarak kabul edileceğinden, kısmi süreli iş sözleşmelerine ilişkin hükümler, kural olarak bu sözleşmelerde de uygulanma imkânı bulacaktır²⁸⁹.

Doktrinde bir yazar tarafından, Türk İş Hukukunda kurulacak olan iş paylaşımı ilişkisinin kural olarak job splitting şeklinde olacağı; buna karşın sözleşme metninde tarafların işin ifası ile yükümlü işçinin işi ifa etmediği durumlarda, gruptaki diğer işçilerin belli oranda bu işçinin yerine işin ifasını üstlenmesi hususunda anlaşma yapmaları halinde, istisnai olarak job-pairing niteliğinde de uygulanabileceği, ileri sürülmüştür²⁹⁰.

E. Kayan(Esnek) İş Süresi

Bu model, Avrupa'da ilk defa F. Almanya'da uygulanmaya başlanmış, devam eden yıllardaysa diğer ülkelerde yayılmış olup tercih edilmiştir²⁹¹. Spesifik bir terim bulunmadığından, bu çalışma şeklini konu alan iş sözleşmeleri, kayan iş süresini konu alan iş sözleşmeleri olarak nitelendirilebilir. Yine bu çalışma şekli, her ne kadar kısmi süreli çalışma olarak değerlendirilse de bu iş sözleşmeleri, esnek süreli iş sözleşmeleri grubuna girmekte olup, kısmi süreli çalışma sözleşmesine de tam süreli çalışma sözleşmesine de konu olabilir²⁹².

Bu modeli, günlük çalışma süreleri aynı kalacak şekilde, işin başlaması ile bitiş zamanını ya da hafta, ay gibi belirli bir zaman dilimindeki günlük ortalama çalışma süresinin üzerine çıkmamak şartıyla, günlük çalışma süresinin dahi işçi tarafından tayin edildiği bir çalışma modeli olarak, tanımlamak mümkündür²⁹³. Dolayısıyla bu modelde, çalışmaya erken veya geç başlanması veyahut çalışmanın erken ya da geç paydos edilmesi, işçinin kendi inisiyatifindedir. Bununla birlikte, işçinin günlük, haftalık ya da aylık çalışması gereken süreler sabittir²⁹⁴.

süreli iş sözleşmelerinin diğer bir özel şekli olan "İşin Paylaşılması" esasına dayalı türünü de seçebilirler." ifadelerine yer verilmiştir. www.lexpera.com.tr, e.t. 20.04.2019.

²⁸⁹ Süzek, *İş Hukuku*, s. 275.

²⁹⁰ Odaman, *Esneklik*, s. 167.

²⁹¹ Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, Güncellenmiş Onikinci Basım, Seçkin Yayıncılık, Eylül 2018, *İş*, s. 424, <https://ekaynaklar.mkutup.gov.tr:2199/tr/kitap/is-hukuku-9789750250989>; <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=8026>, e.t. 14.02.2019.

²⁹² Hamdi Mollamahmutoğlu ve Muhittin Astarlı, *İş Hukuku*, Beşinci Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2012, s. 405.

²⁹³ Akyiğit, *İş*, s. 424.

²⁹⁴ Eryiğit, s. 12.

Görüldüğü üzere, girişimci olarak işletme risklerini üstlenmesinden dolayı işverene bırakılan, çalışma süresinin konumunu belirleme yetkisi, kayan iş süreleri modelinde işçiye devredilmekte, işçi ise mevcut yasal ya da sözleşmesel sınırlar içerisinde, kendi çalışma süresini işgünlerine bağımsız olarak dağıtabilmektedir. Diğer deyişle, belirli sınırlar içinde günlük çalışmanın başlama ve bitiş zamanına, belirlenen denkleştirme süresi içinde denkleştirmenin uygulama şekline karar verme yetkisi, işçiye bırakılmaktadır²⁹⁵.

Tarafların bu modele bağlı bir çalışma ilişkisinde olmaları halinde, tamamı birlikte bulunmasa bile aşağıda sıralanan belli bazı konuları, öncesinde belirlemeleri gerekmektedir. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür²⁹⁶:

- Günlük normal çalışma süresi,
- Çalışmanın başlayabilecek olduğu öğleden önce ve bitirilebileceği öğleden sonra arasındaki zaman dilimi içerisinde, çalışılan günlük sürenin geriye ya da ileriye kaydırılabilmesine imkân verecek geniş bir zaman aralığı, örnek verilecek olursa, günlük 8 saat olan iş süresinin, sabahın 07:00'siyle akşamın 20.30'u arasında kaydırılmak suretiyle uyguma,
- İşçinin işyerindeki bulunmakla zorunlu kılındığı çekirdek zaman,
- İşçinin öncesinde uzun çalışmasından dolayı alacaklı bulunduğu süreyle noksan çalışması neticesi borçlu kaldığı sürenin karşılanmasına yönelik dengelemeyi sağlayacak zaman aralığı ile bu metodun uygulanması esasları,
- Kayan iş süreleriyle, fazla çalışmanın beraber uygulanması durumunda, bunlardan önceliğin hangisine verileceğinin tespit edilmesi.

Yine bu uygulamada, günlük ve haftalık en fazla çalışılacak süreler ile yasal ara dinlenmesi de göz önünde bulundurulmak zorundadır. Günlük en fazla çalışma süresine uyulması zorunluluğu olduğundan, bu süreye uymak şartıyla iş süresi kaydırılabilir²⁹⁷.

²⁹⁵ Schliemann Harald/Meyer Jürgen, Arbeitszeitrecht, gesetzliche, tarifliche und betriebliche Regelungen, Verlag Luchterhand(Hermann), 2. Auflage, 2002, s. 88, naklen, Astarlı, *İş Hukuku*, s. 397.

²⁹⁶ Devrim **Ulucan**, "Yargıtay'ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma ile İlgili Yaklaşımı", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 9, Özel Sayı, 2007, s. 179, <http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz9ozel/dulucan.pdf>, e.t. 26.01.2018.

²⁹⁷ Gleitende Arbeitszeit mit Zeitausgleich, Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch. 10 Aufl. 2002, s. 1678, naklen, Ulucan, s. 179, 180.

Kayan iş süresi modelinin, *basit ve nitelikli(vasıflı) kayan iş süresi* olmak üzere 2 adet uygulama şekli bulunmaktadır²⁹⁸.

“*Basit kayan iş süresi*”ne göre çalışmada, işçinin günlük çalışma süresi kesin olarak belirlenmiştir²⁹⁹. Diğer deyişle işyerinin açık bulunması, işçinin de çalışmasının gerektiği çekirdek bir süre³⁰⁰ başlangıçta tayin edilir. Bununla birlikte, çekirdek süredeki işe başlama ve paydos etme saatine, işçi bizzat kendisi karar vermektedir³⁰¹.

Bir örnekle açıklayacak olursak, basit kayan iş süresi uygulandığı ve günlük normal çalışma süresinin 8:30–17:30 saatleri aralığında tayin edildiği işyerindeki çalışan, çalışmasına 9:30’da başlayabilecektir. Bununla birlikte çalışmasını akşam 18:30’da sona erdirecektir. Böylelikle işçi, işyerinde çalışmakla yükümlü olduğu günlük normal çalışma süresi değişmeyecek şekilde, işin başlama ve bitiş saatlerine kendisi karar verebilmektedir³⁰².

Bu duruma İş Kanunu açısından baktığımızda, Kanun’un 67. maddesinin 2. fıkrası, “*İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir*”, aynı maddenin ilk fıkrası ise “*Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur.*” hükmünü getirmiştir. Bu düzenlemelerden de anlaşılacağı üzere Kanun, yalnızca bu saatlerin duyurulmasından söz etmiş; bu saatlerin sadece işveren tarafından belirlenebileceğine ilişkin bir düzenleme getirmemiştir. Bu kapsamda, günlük çalışma süresinin başlama ve bitiş saatlerini belirleme yetkisi, kural olarak işverende olsa da bu yetkinin esnekleşme kapsamında işçilere devredilmesinde, hukuki bir engel bulunmamaktadır³⁰³.

Nitelikli(Vasıflı) kayan iş süresi uygulamasındaysa çalışan, yalnızca günlük çalışmanın başlangıcı ile bitiş saatlerini değil, çekirdek zaman dışındaki günlük çalışma süresinin uzunluğunu da kendisi belirleyebilmektedir³⁰⁴.

²⁹⁸ Demir ve Gerşil, s. 73; İkizler, s. 34; Günay, “Çalışma”, s. 9.

²⁹⁹ Şen, s. 41; Demir ve Gerşil, s. 73.

³⁰⁰ Çekirdek zaman/süre: “*Bütün işgörenlerin işyerinde bulunmak zorunda oldukları zaman dilimidir*”, Eryiğit, s. 12.

³⁰¹ Akyiğit, *İş*, s. 424.

³⁰² Nagehan Akan, “Kısmi Süreli Çalışma”, Ankara Üniversitesi SBE Özel Hukuk (İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim Dalı, Ankara, 2010(Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), s. 38, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, e.t. 26.01.2018.

³⁰³ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 400.

³⁰⁴ Demir ve Gerşil, s. 73; Akyiğit, *İş*, s. 424, 425.

Nitekim bu modelde günlük çekirdek süre aynı kalmak kaydıyla, işçi açısından hafta veya ay gibi bir hesaplama dönemi saptanarak, bu dönem içinde çalışması gerekli olan toplam sürenin belirlenmesi yapılmaktadır. Belirlenen bu dönemde işçi, bir gün az çalışmış olması durumunda, devam eden günde fazla çalışmak suretiyle iş süresinin denkleştirilmesi uygulaması yapabilmektedir. Örnek vermek gerekirse, işveren tarafından çekirdek zaman olarak, sabahın 10:00-12:00 saatleriyle, öğlenden sonraki 13:00-15:00 arası saatlerin belirlendiği işyerindeki çalışan, belirlenmiş olan çekirdek zaman içinde işyerinde çalışmakla yükümlüdür. Çekirdek zaman haricindeki sürelerde ise tasarruf hakkına sahiptir. Bu doğrultuda, çalışmaya sabahtan 10:00'da işbaşı yapabileceği gibi, akşama 16:00'da çalışmayı bitirebilmektedir. Ancak sonraki işgünleri, önceki eksik yapmış olduğu çalışmaları ölçüsünde fazla sürelerle çalışma yaparak, hesaplama dönemi için belirlenmiş toplam çalışma süresini tutturması gerekmektedir³⁰⁵.

Görüldüğü üzere bu çalışma şeklinde işçi, çekirdek zamanda işyerinde çalışmak zorunda olmakla beraber, günlük çalışma süresini de düzenleyebilmekte; örneğin, günlük 8 saat ya da 10 saat veya 6 saat gibi, kendisi karar verebilmektedir. Dolayısıyla işçi, günlük çalışma süresi içinde fazla veya eksik çalıştığı süreyi, aylık ya da haftalık olarak denkleştirebilmekte; eksik çalıştığı süreleri sonrasında telafi etmekte; normali aşan günlük çalışma için de fazla çalışma isteyememektedir. Aylık veya haftalık çalışma süresini aşan fazla çalışmaları izin olarak kullanma imkânına sahip olmaktadır³⁰⁶.

Yine belirtmek gerekir ki, çalışanın hem kısmi süreli hem de kayan iş süreleriyle çalışması mümkün olup, buna mani bir durum yoktur. Örnek verilecek olursa, haftanın 6 günü çalışılan, haftalık normal çalışma süresinin 45 saat olarak uygulandığı işyerindeki bir çalışanın, haftalık çalışma süresinin 30 saat olarak belirlendiği varsayımında, bu çalışan, Pazartesi gününde çalışma yapmayarak, haftanın kalan öteki işgünlerinde birer saatlik fazla çalışmak suretiyle, haftalık çalışma süresini 30 saat olarak denkleştirebilir. Görüldüğü üzere bu uygulama ile çalışan, gerek kısmi süreli, gerekse nitelikli kayan iş süreli sözleşmeyle çalışmaktadır³⁰⁷.

³⁰⁵ Akan, s. 38.

³⁰⁶ Şen, s. 41.

³⁰⁷ Akan, s. 39.

Bu çalışma şekli, daha ziyade büro hizmetlerinde tercih edilen bir model olup, faydaları olduğu gibi kimi açılardan da sakıncaları olduğunu söylemek gerekir³⁰⁸.

Doktrinde, İş Kanunu'nun 63. maddesinde düzenlenen çalışma süresinin denkleştirilmesi yetkisinin, tarafların anlaşması ile işçiye bırakılabileceği, dolayısıyla nitelikli kayan iş süreleri uygulamasına, Türk İş Hukuku uygulanmasında yasal bir engel olmadığı, kabul edilmektedir³⁰⁹.

F. Sıkıştırılmış/Yoğunlaştırılmış İş Haftası ve Denkleştirme Süresi

Bu çalışma modeli, haftalık çalışma süresinin 5 veya 6 gün olarak değil, daha az sayıdaki çalışma süresine sıkıştırılması şeklindeki uygulamayı ifade eder. Çalışana, serbest zaman yaratılmasına olanak veren bu model, haftada 40 saat olan çalışmayı 4 güne, aylık çalışmayı 15 güne sığdırma şeklinde uygulanabilmektedir³¹⁰. Nitekim bu modelde, duruma göre, haftalık normal çalışma süresi, 5 ya da 6 gün olarak değil, daha az güne yayılması suretiyle daha az günde (mesela 3 ya da 4 güne sıkıştırılması şeklinde) kullanılması amaçlanmaktadır³¹¹. Böylelikle işçilere daha fazla boş zaman kalmakta, buna karşın günlük çalışma süreleri ise artmaktadır. Bu durumda uzun günlük çalışma sürelerinin işçiler üzerinde, iş sağlığı ve güvenliği açısından olumsuz etkiler yaratacağı da kuşkusuzdur³¹².

Bu sıkıştırılmış haftalık çalışma süresinin, çalışılan günlere eşit ya da farklı şekilde dağılımının yapılması da olanaklıdır. Kimi zaman haftalık çalışma süresinin

³⁰⁸ Akyiğit, *İş*, s. 425.

³⁰⁹ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 405, 406, yazara göre, “...Çalışma süresinin konumunu belirleme yani haftalık çalışma süresinin iş günlerine dağıtılması ve günlük çalışmanın başlangıç ve bitiminin belirlenmesi kural olarak işverenin yetkisindedir. Ancak vasıflı kayan iş süreleri kapsamında bu yetkinin tarafların anlaşması ile işçiye bırakılmasında 4857 sayılı Kanuna aykırı bir durum mevcut değildir. Kanunun 63. maddede öngördüğü denkleştirme imkânı kapsamında tarafların anlaşmasıyla belirli bir denkleştirme dönemi içerisinde çalışma sürelerinin dağıtılması ve bunların denkleştirilmesi yetkisi de kural olarak işverendedir. Ancak tarafların anlaşmasıyla çalışma sürelerinin denkleştirilmesi imkânının ve bu kapsamda haftalık çalışma süreleri toplamının iş günlerine dağıtılması yetkisinin işçiye bırakılması da mümkün olsa gerekir. Zira Kanunda buna engel bir düzenleme bulunmamaktadır. Dolayısıyla, bir çekirdek süre belirlensin veya belirlenmesin vasıflı kayan iş süreleri uygulamasının taraflarca kararlaştırılması ve bu kapsamda günlük çalışma süresinin konumu yanında uzunluğunu da belirleme yani diğer bir ifadeyle haftalık çalışma süresinin iş günlerine dağıtılması yetkisinin ve bunun yanında da çalışılan sürelerin denkleştirilmesi imkânının işçiye tanınmasının mümkün olduğu ve bu tür bir çalışma süreleri sisteminin de Türk Hukuk uygulamasında yer bulabileceği kanaatindeyiz.”

³¹⁰ İsmail Faruk Aksu, *Yönetim Anlayışında Meydana Gelen Değişikliklerin Çalışma Hayatını Düzenleyen Normlara Yansıması: Esneklik Yaklaşımı Raporu*, (Rapor No:1), TASAV Sosyal ve Kültürel Araştırmalar Merkezi, Aralık 2012, s.17, http://tasav.org/usrimg/yayinlar/raporlar/skarapor1esneklik_yaklasimi_aksu_son.pdf, e.t. 18.11.2015.

³¹¹ Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, Dokuzuncu Baskı, Seçkin Yayıncılık, Mart 2013, *İş Hukuku*, s. 285.

³¹² Şen, s. 48.

yerine 15 gün, kimi zaman da aylık çalışma sürelerinin yoğunlaştırılması şeklinde uygulandığı görülebilir. Bu halde çalışan, yoğunlaştırılmış çalışma haftası ya da çalışma ayı, diğer deyişle yoğunlaştırılmış çalışma dönemi uygulaması ile normal şartlarda daha fazla günde ifa edeceği iş edimini, daha az güne sığdırmakta, geri kalan süreler de çalışana serbest zaman olarak verilmektedir³¹³. Nitekim bu çalışma şeklinde, işyerindeki verimliliğin artmasının, çalışanın daha fazla serbest zamana sahip olması ile mümkün olduğu, söylenebilir³¹⁴. Bu modelde, çalışanın çalıştığı günlerde normal günlük çalışma süresinin aşılması söz konusu olsa da çalışana bu nedenle fazla çalışma ücreti ödenmemektedir³¹⁵.

19. yüzyılın ortalarında İngiltere’de ortaya çıkan bu çalışma şekli, 2. Dünya Savaşı zamanında artarak ABD’de de uygulanmaya başlanmıştır. Ülkemiz açınsındansa, Resmî Gazete’de 12 Haziran 2005 tarihinde yayımlanmış olan 2005/8913 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlükten kaldırılan *Haftalık İş Günlerine Bölünmeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü*³¹⁶ düzenlemeleri gereğince, hava, kara ile deniz yollarındaki taşıtlardaki işlerde uygulanmıştır.

Nitekim bu yürürlükten kaldırılan tüzüğün kapsamında olan çalışmalardaki, günlük çalışma süresi 12 saatin, gece çalışması 7,5 saatin, profesyonel ve ağır vasıta ehliyetle araç kullananlarınsa, günlük çalışma süresi 9 saatin üzerine çıkamayacağı düzenlendiğinden, sıkıştırılmış/yoğunlaştırılmış çalışma haftasının uygulanması, belli faaliyet türlerinde ve 12 saatlik sıkıştırılmış çalışma gününden oluşabilmekteydi³¹⁷.

Bu kapsamda, çalışma sürelerinin ayarlanması suretiyle *yoğunlaştırılmış* ve *denkleştirilmiş* iş haftaları şeklinde düzenlenebilmesi uygulamasını getiren yeni İş Kanunu’nun bu düzenlemesinin, Kanunun radikal sayılabilen değişiklikleri içinde en önemlisi olduğunda kuşku yoktur. Nitekim Kanun’un 63. maddesindeki düzenlemeye baktığımızda, haftalık çalışma süresinin azami 45 saat olarak düzenlendiği; bununla birlikte şayet taraflar aralarında anlaşılırsa, normal haftalık çalışma süresinin, günlük 11 saatin üzerine çıkmayacak şekilde işyerinde haftanın çalışılan günlerine farklı şekillerde dağıtılabildiği dikkati çekmektedir. Bu halde, 2 aylık (turizm sektöründe 4 ay)

³¹³ Akyiğit, “İş Hukuku”, s. 285.

³¹⁴ Cevdet İlhan **Günay**, *İş Hukuku Yeni İş Yasaları*, Beşinci Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2013, *Yeni İş*, s. 641; Günay, “Çalışma”, s. 11.

³¹⁵ Akyiğit, “İş Hukuku”, s. 285.

³¹⁶ RG, T. 17.03.1973, S. 14479.

³¹⁷ Aksu, s. 17, dipnot 47.

denkleştirme süresi içerisinde (TİS’le 4 aya kadar, turizm sektöründe 6 aya kadar artırılabilen süre), çalışanın ortalama haftalık çalışma süresinin, haftalık normal çalışma süresinin üzerine çıkamayacağı, ifade edilmiştir. Bu kapsamda Avrupa Birliği’nin değişik 93/104 sayılı Direktifi³¹⁸ne uygun olarak, işçilerin sağlıklarının da korunması maksadıyla, işçiye 24 saat içinde, 12 saat kesintisiz bir dinlenme imkânı sağlanmakta ve ara dinlenmeler hariç, işçi için günlük azami çalışma süresi 11 saat olarak kararlaştırılabilecektir³¹⁹.

Yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamasının işverene yönelik en olumlu tarafı, işletme içindeki çok pahalı makine, teçhizat ile üretimi yapan araçların uzunca bir süre kullanılması suretiyle azami faydanın elde edilebilmesidir. Yine, işe gelmeme, işe geç gelme ve iş gören devrini, ayrıca fazla mesaiyi azalttığı, işyerinin kullanım süresinin azalması nedeniyle enerji, su, ulaşım gibi giderleri de düşüreceği açıktır. Çalışanlar açısından, en olumlu yanı ise, daha fazla ve kesintisiz boş zaman temin etmeleri neticesi, zamanlarını daha iyi değerlendirebilmeleridir. Çalışmaların işe giderken yolda geçirecekleri boş zamanları azalmakta, ulaşım masrafları da düşmektedir. Tüm bunlara karşın, yönetimin, denetleme ile planlamanın daha zor olması ve koordinasyon problemleri oluşması şeklinde olumsuz tarafları da vardır³²⁰.

Yine bu çalışma şeklinde günlük çalışma saatleri daha fazla olacağından, çalışanın sağlığında bozulmalar, dikkatsizliğinin artması, dolayısıyla da çeşitli hastalıklara ve kazalara maruz kalması şeklinde olumsuz sonuçlar doğabilmektedir. Bu yönleriyle iş sağlığı ve güvenliği açısından çeşitli eleştirilere konu olmaktadır³²¹. Diğer açıdan da fazla çalışmayı azalttığından, haftalık çalışma süresinin düşürülmesine bir alternatif olduğundan, işçi sendikaları tarafından eleştirilmektedir³²².

³¹⁸ 23 Kasım 1993 tarihli ve 93/104 sayılı Çalışma Sürelerinin Belirli Yönlerinin Düzenlenmesine İlişkin Avrupa Konseyi Yönergesi.

³¹⁹ Fevzi **Demir**, *Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, Üçüncü Baskı, Anadolu Matbaacılık, İzmir, Eylül 2003, *Yargıtay*, s. 105; *Demir, İş*, s. 288.

³²⁰ Kayalar, “Esnek”, 41, 42.

³²¹ Ayşe Oya **Özçelik**, *Esnek Çalışma, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt 24 Sayı 1, Nisan 1995, s. 104, <https://arastirmax.com/en/system/files/dergiler/2057/makaleler/24/1/arastirmax-esnek-calisma.pdf>, e.t. 30.12.2018.

³²² Kayalar, “Esnek”, 42.

II. İstihdam Şekline Bağlı Esnek Çalışma Modelleri

A. Uzaktan Çalışma

1. Tele Çalışma

Bu çalışma şekli, teknolojik gelişmeler neticesi ortaya çıkan bazı telekomünikasyon araçlarını kullanarak, ev ya da işyerinden ayrı bir büro gibi işyeri dışında yapılan, ancak asıl işyeri ile irtibatlı olarak yürütülen çalışma modelidir³²³.

Bilgisayar teknolojisiyle haberleşme ağlarındaki gelişimin neticesi ortaya çıkan tele çalışmanın ilk örneğine, 1969'da Washington Post Gazetesi'nde yayınlanan bir makalede rastlanmıştır³²⁴. Bu doğrultuda, gelişmiş ülkelerin yanı sıra, gelişmekte olan bazı ülkelerde de uygulama alanı bulan standart dışı çalışma modellerine, bir de tele çalışma (tele-working) adında yeni bir çalışma modeli girmiş ve gün geçtikçe tüm dünyada yaygınlaşmıştır³²⁵. Nitekim Amerika Birleşik Devletleri, Kanada, Japonya, Avustralya ile AB ülkelerinde hızla yayılmakta, bunların yanında gelişmekte olan Singapur, Malezya, Brezilya gibi ülkelerde de bariz bir artış gözlemlenmektedir³²⁶.

Tele çalışma, fabrika modeli çerçevesinde karşımıza çıkan klasik çalışma şekline farklı bir model olarak göze çarpar. Nitekim mekân kavramı, bu çalışma şeklinin ayırt edici unsurları arasında yer alır. Dolayısıyla tipik istihdam şekillerinden ayrılan en temel özelliği; işin, işverenin otoritesinin ve işçinin bağımlılığının ölçütü olarak kullanılan, coğrafi sınırları belli olan işyeri dışında herhangi bir yerde, uzakta yapılıyor olmasıdır³²⁷. Dolayısıyla bu model, çalışmanın, düzenli ofislerde değil de bunların dışındaki bir mekânda “uzaktan çalışma” şeklinde yapılmasını, ifade etmektedir. Başka anlatımla, işçinin çalışma yerine fiziksel olarak ulaşımı, bilgisayar, telefon vb. cihazlar ile sağlanarak, çalışanın işyerine bağımlılığının, işverenin ise denetiminin çok azalmasına yol açan bir çalışma modeli olduğu, söylenebilir³²⁸.

Tüm bu aşamada, bu çalışma konusunun İş Hukuku'na yönelik olduğu nazara alındığında, tanımlamasını: “Çalışanların doğrudan doğruya işverenin bir gözetim ve

³²³ Özçelik, s. 105.

³²⁴ Kayalar, “Esnek”, s. 36, 37.

³²⁵ Tolga Şahin, “Esnek Çalışma Düzenlemelerinin Örgütsel Bağlılığı Sağlamaya Etkisi: Başbakanlık Örneği”, Gazi Üniversitesi SBE, Ankara 2014(Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), s. 56, <http://www.acikarsiv.gazi.edu.tr/index.php?menu=2&secim=10&YayinBIK=9890#>, e.t. 31.07.2018.

³²⁶ Tozlu, s. 112.

³²⁷ Murat Kandemir, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*, Birinci Baskı, Legal Yayınları, İstanbul, Nisan 2011, s. 41.

³²⁸ Çelenk, s. 46.

denetimi altında bulunmadığı geleneksel işyeri dışındaki herhangi bir yerde, bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtasıyla adeta aynı tek bir işyerinde çalışıyorlarmış gibi düzenli olarak iş edimlerini yerine getirdikleri bir istihdam biçimidir”, şeklinde yapmak mümkündür³²⁹.

Bu çalışma şekli, ILO’nun 1990 yılında yaptığı tanımda: *“İşyeri merkezinden uzak bir mekânda, işyerindeki işçilerden ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları sağlayarak temin ettiği bir çalışma şekli”*, olarak; Avrupa Birliği’nin yaptığı bir tanımda: *“İşçiler, kendi hesabına çalışanlar, ev işçileri tarafından, tümü veya önemli bir bölümü müşteriden, işverenden, geleneksel işyerinden uzakta bir mekânda yapılan, yeni bilgi teknolojileri ve telekomünikasyonunun etkin biçimde kullanıldığı çalışma şekli”*, olarak, İngiltere’nin üst bir sendikal örgütü olan TUC tarafından da bu 2 tanımlamaya bakarak kapsamı daha dar bir tanımlama benimsenerek *“Bilgi ve haberleşme teknolojilerinin kolaylaştırdığı farklı çalışma şekli”*, olarak ifade edilmiştir³³⁰.

Bununla birlikte, tanımlar farklı da olsa bu tanımlardan yola çıkarak, tele çalışmanın organizasyon, mekân ve teknoloji olarak üç temel kavram üzerinde durduğunu ve çoğunlukla bu kavramların en azından ikisinin bir birleşimini esas aldığı görülmektedir. Nitekim uzaktan çalışma ve yeni teknolojilerin kullanılması, aynı doğrultuda organizasyonel değişim anlamı taşımaktadır³³¹.

ILO’nun Evde Çalışma Hakkında 177 sayılı Sözleşmesi ile Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşması, bu çalışma şekli ile doğrudan ve dolaylı ilgisi olan iki temel uluslararası belge olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim 177 Sayılı Sözleşme, çalışanın iş görme edimini işyerinin dışında yapması nedeniyle karşılaşılabilecek problemler kapsamında, ilerleyen zamanlarda tele çalışma açısından da gündeme gelen problemlerin ilk kez düzenlenmiş olduğu uluslararası belge olup, 184 sayılı tavsiye karar da bu doğrultuda, çalışanın dinlenme, örgütlenme hakları gibi sonrasında tele çalışma açısından da gündeme gelen hususlarda tedbir alınması gereği hükme bağlanmıştır. Diğer uluslararası belge olan Avrupa Çerçeve Anlaşması ise, bu çalışma şekline ilişkin münhasır tek uluslararası belge olup, Avrupa nezdinde sosyal taraflarca

³²⁹ Kandemir, s. 41.

³³⁰ Aysen **Tokol**, “Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 5, Sayı 1, 2003, pg. 1, <https://www.isguc.org/?p=article&id=18&cilt=5&sayi=1&yil=2003>, e.t. 31.07.2018.

³³¹ Tokol, pg. 2.

üzerinde uzlaşmanın sağlandığı kural ve ilkelerin bu anlaşmada hükme alınması ve AB'ye üye ülkelerde bu çalışma şekli hakkında yapılan TİS'e temel olması yönünden önemlidir. Nitekim bu çalışma şekline yönelik ana esasların önemli bir kısmı, Çerçeve Anlaşma'da hüküm altına alınmıştır³³².

Bu model, tartışılmaya başlandığı ilk yıllarda bilgisayarlar ile telefonun yardımı sayesinde evde çalışma fırsatı şeklinde algılanmış, fakat zamanla fazla sayıdaki çalışma modeli bu çalışma kavramı içeriğine alınmıştır. Nitekim ülkeler arasında farklılıklar gösterse de tele çalışma biçimleri içerisinde, tele-komünikasyonunun tele çalışmaya imkân verdiği alternatif işyerleri olan tele merkezler, geçici iş istasyonları; evde tele çalışma; kıtalarla ülkeler arası tele çalışma biçimleri off shore tele çalışma, transborder tele çalışma; çağrı merkezleri; zamanla farklılaşan çeşitli yerleşimler mobil çalışma; geleneksel işyerinden ziyade eve yakın yerleşimlerdeki çalışma türü olan yerel çalışma merkezleri, uydu ofisler, tele köyler, tele çalışma olarak nitelendirilebilir³³³.

Tele çalışanlar, günümüzde yaygın olarak, seyahat acenteleri, satıcılar, yazarlar, emlakçılar, sigorta acenteleri, muhasebeciler, bilgisayar programcıları, avukatlar, sekreterler, bankacılar, mimarlar, pazarlama uzmanları olarak göze çarpmaktadır³³⁴.

Bu çalışma şekli, çalışana esneklik imkânı verdiğinden, çalışanın kendisini rahat ve serbest hissetmesini sağlayarak çalışanın verimliliği artmaktadır³³⁵. Yine, çalışanların işe geliş gidiş için yolda geçirdikleri ölü zaman da kurtarılmış olmaktadır. Ayrıca, evden çıkmaları zor olan engellilere çalışma imkânı verdiğini de belirtmek gerekir³³⁶. Dolayısıyla bu çalışma şekli çalışanlar açısından, ulaşım maliyetini düşürme, zamanda tasarruf, işle alakalı stresin azalması, işyerinin uzağında özgürce çalışabilme, ailesel ve işle alakalı sorumlulukların dengede tutulabilmesi imkânı olarak görülmektedir³³⁷. Bununla birlikte, çalışanı asosyal bir hale getirmesi açısından da sorunlara neden olduğu açıktır ve takım çalışmasına elverişli değildir³³⁸. Nitekim bu çalışma modelinde, geleneksel çalışma modelinde yüz yüze gerçekleşen iletişim

³³² Gonca **Aydınöz**, “İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma” Ankara Üniversitesi SBE, Ankara, 2014, (Yayımlanmış Doktora Tezi), s. 6, 7, <http://acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/26383/>, e.t. 18.04.2018.

³³³ Tokol, pg. 3.

³³⁴ Şahin, s. 58.

³³⁵ Kayalar, “Esnek”, s. 38.

³³⁶ Yavuz, *Endüstri İlişkileri*, s. 67.

³³⁷ Tozlu, s. 113; Şahin, s. 58.

³³⁸ Şahin, s. 58.

sürecinin aksine, iletişim, telekomünikasyon araçlarıyla sağlanır. Bu durum da gün geçtikçe çalışanın sosyalleşmesine olumsuz etki yaparak çalışanı, iş ortamından uzaklaştıran bir etken haline dönüşebilir³³⁹.

Bunun yanı sıra, birçok ülkenin yasalarında bu çalışma şekline ilişkin düzenleme bulunmadığından, çalışanların yasalarca yeterince korunamaması nedeniyle, çalışan ücretleri düşük olabilmekte ve sosyal güvenlik sisteminden yararlanmaları güçleşmektedir. Ayrıca, çalışanların sürekli bilgisayar başında olmalarının verdiği göz sağlığı sorunları ile ekranın yaydığı radyasyon nedeniyle, uzun dönemde çalışan sağlığını olumsuz etkilediği de söylenebilir³⁴⁰.

Tele çalışma şekliyle, işletmenin genel giderleri azalmakta, işyerinin kira bedeli, elektrik, su gibi giderlerden tasarruf sağlanmakta, yüksek nitelikteki işgücünü istihdamı kolaylaşmakta, bilgi-işlem sektöründeki nitelikli eleman sıkıntısı da giderilebilmektedir. Bu yönüyle işveren açısından olumlu yanları olan bu çalışma şekli ile ulaşım masrafları ile personel giderleri de azalmakta ve zamandan da tasarruf edilmektedir. Bununla birlikte olumlu tarafları yanı sıra, çalışanların kontrol ile denetimi güç olduğundan, ayrıca yönetim organizasyon yapısının değişmesine neden olacağından az bile olsa olumsuz tarafları vardır³⁴¹.

Ülkemiz yönünden, 4857 Sayılı İş Kanun’unda, 20 Mayıs 2016’ta yürürlüğe konan 6715 sayılı Kanun³⁴² ile yapılan değişikliğe kadar bu çalışma şekline ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktaydı. Yapılan bu düzenlemeyle İş Kanunu madde 14 kenar başlığı “*Çağrı Üzerine Çalışma ve Uzaktan Çalışma*” olarak değiştirilerek bu maddeye eklenen fıkralarla Uzaktan Çalışma’ya ilişkin hükümler getirilmiştir.

Uzaktan Çalışma, Kanun’un 14/4. maddesinde, şu şekilde tanımlanmıştır: “*İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.*” Kanun düzenlemesindeki bu tanımlamadan da anlaşılacağı üzere, Uzaktan Çalışma, hem *Evden Çalışmaya*, hem de teknolojik iletişim araçlarının kullanılmasıyla işyerinin dışında

³³⁹ Tuğçe Başdoğan, “Esnek Çalışanlarda Esnek Çalışmaya Yönelik Tutumun İş Tatmini Üzerine Etkisi”, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir 2015 (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), s. 36, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, e.t. 01.08.2018.

³⁴⁰ Yavuz, *Endüstri İlişkileri*, s. 68.

³⁴¹ Kayalar, “Esnek”, s. 37, 38.

³⁴² RG, T. 20.5.2016, S. 6715.

yapılan çalışmalara, diğer anlatımla *Tele Çalışmalara* dayanan çalışma ilişkilerini kapsayan geniş bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır³⁴³. Nitekim bu madde gerekçesine³⁴⁴ baktığımızda da tele çalışma ile evden çalışmanın birlikte düzenlendiğine işaret edildiği görülmektedir³⁴⁵.

2. Evden Çalışma

Zaman süreci içinde farklı boyutlarda kendini gösteren küresel ve bölgesel ekonomik krizler, gitgide artan rekabet, fırsat eşitsizlikleri, işgücü piyasasında ortaya çıkan sorunlar, tüketimde artış ve dengesizlikler, işsizlik ve yatırımlarda görülen kaygılar ve bunun gibi faktörlerin etkisiyle ortaya çıkan esnek çalışma modellerinden biri de evde çalışma ya da ev eksenli çalışmadır³⁴⁶.

Bu çalışma şekli, evden boncuk işlenmesi, oyuncak, magnet imalatından tutun da bilgi teknolojileri vasıtasıyla elektronik platformda yürütülen çalışmalara varana değin geniş bir çeşitliliği içinde barındırır. Literatürde, “evden çalışma” ve “ev eksenli çalışma” biçiminde ayrıma tabi tutulmakta olan bu çalışma şeklinde, “ev eksenli çalışanlar” geleneksel üretim yapanları; “evden çalışanlar” ise çağdaş sektörler bünyesinde son teknolojilerin de kullanılması suretiyle çalışanları, ifade etmektedir. Tarihsel açıdan bakıldığında ise ev eksenli çalışma tarihinin evden çalışmaya göre çok öncelere dayandığı dikkati çekmektedir³⁴⁷.

³⁴³ Süzek, *İş Hukuku*, s. 275.

³⁴⁴ 6715 sayılı Kanun’un 2. Maddesi Gerekçesi: “Maddeyle, çalışma mevzuatının, değişen ekonomik koşulları takip eden dinamik bir yapıya kavuşturulması amacıyla evden çalışma ve tele çalışma biçimleri uzaktan çalışma adı altında birleştirilerek tanımı yapılmıştır. Uzaktan çalışma, işçinin mal ve hizmet üretmek amacıyla işyeri dışında, işverenin gözetiminden uzak bir mekânda iş edimini sunduğu ve bunun karşılığında işverenden ücret aldığı iş ilişkisidir. Uzaktan çalışma iş ilişkisinde, iş görme, ücret ve bağımlılık unsurları varlığını sürdürmektedir. Yazılı olarak yapılacak uzaktan çalışma iş sözleşmesinde; işverenden aldığı hizmet üretimine ilişkin işi, işyerinin dışında evinde ya da ofisinde veya başka bir mekânda ifa edecek olan işçinin yapacağı işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümlerin yer alması amaçlanmıştır...”, <http://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/kanunmaddeleri?adf.ctrlstate=ajg4yp7cm34&pkanunlarno=194519&pkanunnumarasi=675>, e.t. 30.08.2018.

³⁴⁵ Dilek Dulay **Yangın**, “6715 Sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 36, 2016, s. 149, https://www.mess.org.tr/media/files/6695_YAESR973B5sicsil36.pdf, e.t. 30.08.2018.

³⁴⁶ Taşkın, s. 84.

³⁴⁷ Fatma **Kocabaş**, Senem Besler ve Verda Canbey Özgüler, “Ev Eksenli Çalışan Kadınlara Yönelik Niteliksel Bir Araştırma: Eskişehir El Sanatları Pazarı Örneği”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi SBE Dergisi*, Cilt 9, Sayı 18, Mart 2017, s. 180, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/289626>, e.t. 25.08.2018.

Bu çalışma modeli, işverenle çalışanın arasındaki şahsi bağımlılık ilişkisinin zayıf olduğu, bununla birlikte kural olarak çalışanın, işverenin iş organizasyonunda işini ifa etmesi kriteriyle tespiti yapılabilen bir iş sözleşmesi şeklidir. Diğer bir ifade ile iş sözleşmesi niteliği taşıması, işçinin bağımsız girişimci niteliğinde olmaması koşuluna bağlıdır³⁴⁸.

Bu çalışma modeli, normal şartlarda işverenin kendi çalışanlarına ya da başka işyerindeki çalışanlara yaptırdığı işleri, işyerinin dışında ve çoğunlukla evde çalışan kişilere yaptırması, şeklinde ifade edilebilir. Kimi zaman, eve iş verme (putting out) şeklinde de ifade edilen bu çalışma şekli, esnek çalışma modellerinin en eski türüdür. Kapitalizmin ilk aşamalarında(manifaktör üretim) zanaatkârlık esasına dayanan bu çalışma şekli, zaman süreci içerisinde gerek sanayileşmiş ülkelerde ve gerekse sanayileşmekte olan ülkelerde çok yaygın bir hal almıştır³⁴⁹.

Bu çalışma şekline konu işler, örneğin her türlü halı, kilim kumaş vs. dokuma, örme, dikiş, yiyecek içecek hazırlama, paketlenme, elektronik aksam montajı, ev pansiyonculuğu gibi oldukça büyük bir çeşitlilik göstermektedir. Bu kapsamda yiyecek, her çeşit dokumaya yönelik iş, hazır giyim ve ayakkabı sanayisi, evlere iş verilme yöntemini uygulamaya başlayıp yaygın olarak kullanan kesimlerdir, denilebilir. Ayrıca elektronikle otomotiv sanayisinde bu yöntemin yaygınlaştığı görülmektedir. Dolayısıyla, montaja yönelik işler bir kenara bırakılsa dahi çapak alma, temizleme ile ambalajlama işi gibi neredeyse sektörlerin tamamının evlere verilebilecek işlerinin olduğu, söylenebilir. Yapılan birçok araştırmalarda, ihracatçı geleneksel sektörlerin, bu çalışma şeklini en yaygın kullanan kesim olduğunu ortaya koymuştur³⁵⁰.

Geleneksel olarak zanaat erbabının çalışmasını yansıtmaması nedeniyle, bu çalışma modelinin iş sözleşmesinin konusunu teşkil edip etmeyeceği tartışma konusu olmuştur. Bu kapsamda çalışanın hukuksal niteliği ile çalışmaya yol açan hukuksal ilişkiye verilen nitelik dikkate alınarak çalışan, kimileri tarafından “*müteahhit*”, “*alt*

³⁴⁸ Aydınöz, s. 15.

³⁴⁹ Şen, s. 50.

³⁵⁰ DİSK Birleşik Metal İşçileri Sendikası, *Ev-Eksenli Çalışanlar ve Örgütlenmeleri*, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul, Mart 2003, (DİSK), s. 18, 19, http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_03/2003-1.pdf, e. t. 23.04.2019, geniş örnekler için bkz. s. 18, 19.

müteahhit”, kimileri tarafından “*işçi benzeri*” olarak, kimilerince de “*işçi*” olarak kabul edilmiştir³⁵¹.

Bu çalışma modelini, evden yürütülen öteki bağımsız üretim faaliyetlerinden ayıran temel nitelik, evden çalışanla işveren, taşeron veya aracı arasındaki ücretli istihdam ilişkisinin varlığıdır. Ulusal düzenlemelere göre, bu ilişki yazılı veya sözlü olabilir. Buna mukabil, bu çalışma şeklini, kendi adına çalışma, taşeronluk gibi çalışma şekillerinden ayırmak oldukça güçtür. Nitekim kimi zaman evde çalışan aynı zamanda taşeron ya da bağımsız girişimci olabilmektedir³⁵².

Bu geleneksel çalışma şeklinin, daha ziyade kadın işgücü piyasasında gelişmesi ve gitgide yaygınlık kazanması neticesi, gerek ulusal ve gerekse uluslararası düzeyde özel düzenlemeler yapılması gereği doğmuştur. Bu kapsamda 1996 yılında ILO tarafından evde çalışma ile ilgili 177 sayılı bir sözleşme kabul edilmiştir³⁵³.

Bu sözleşmeye göre İşveren; “*yasal ya da doğal, doğrudan ya da aracılar vasıtasıyla aracılar ulusal yasada belirlenmiş olsun ya da olmasın kendi faaliyetini sürdürmek için dışarıya işveren kimse*”; Ev İşçisi de “*kendi evinde ya da işverenin işyeri dışında olmak kaydıyla kendi seçtiği yerlerde, bir ücret karşılığında, malzeme ekipman ve diğer girdilerin kendisi, işveren veya aracı tarafından temin edilmesine bakılmaksızın, üretim ya da servisin işveren tarafından kararlaştırıldığı, işverence belirlenen mal ve hizmetlerin üretimi için çalışan kimse*”, olarak tanımlanmıştır³⁵⁴. Sözleşmenin 1/b maddesinde de işini kimi zamanlarda normal işyerinin dışında evden yapan çalışan statüsündekilerin, bu sözleşme açısından evde çalışan niteliği taşımayacağı, ifade edilmiştir³⁵⁵.

Sözleşmedeki tanımlamaya baktığımızda, evde çalışanın, ulusal mevzuatla yargı kararları açısından bağımsız çalışma için gerekli özerkliği ile bağımsızlığı bulunmayan kişi, olarak ifade edildiği görülmektedir.³⁵⁶ Dolayısıyla evinden ya da işyerinin dışından olması şartıyla, kendisinin seçtiği başka yerlerde gerekli olan

³⁵¹ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 419.

³⁵² Şen, s. 50.

³⁵³ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 420.

³⁵⁴ Yılmaz Topcuk, “Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği”, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi) İzmir 2006 s. 34, 35, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, e.t. 24.08.2018.

³⁵⁵ Topcuk, s. 35.

³⁵⁶ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 420.

özerkliğe sahip olanların, bu sözleşme kapsamında olmayacağı, sözleşme kapsamındakilerin evde bağımlı çalışanları içerdiği kabul edilmiştir³⁵⁷.

Esasen çalışma ilişkilerinde, malzeme, araç ve gereçlerin kime ait olduğunun tespiti kriteri de çalışmanın bağımlı mı yoksa bağımsız mı olduğunun belirlenmesinde yararlanılan ölçütlerden biridir. Çoğunlukla araç, gereç ve malzemenin çalışana ait olması halinde çalışmanın “*bağımsız çalışma*”, işverene ait olması halinde ise “*bağımlı çalışma*”, olarak nitelendirildiği görülmektedir. Bununla birlikte ILO’nun tanımına bakıldığında, kullanılan malzeme, ekipman ve diğer girdilerin çalışana ait olması halinde bile hizmet ya da üretimin işverene yapılması söz konusu ise, evde çalışanın iş ilişkisinin “*bağımlı çalışma*” şeklinde değerlendirileceği dikkati çekmektedir. Dolayısıyla bu tanım dikkate alındığında, evden çalışma yapan çok yaygın bir kesimin iş ve sosyal güvenlik mevzuatı şemsiyesi altına almanın imkân dâhilinde olduğu görülmektedir³⁵⁸.

Evde çalışanlara eşit davranma ilkesinin uygulanması, sosyal güvenlik hakları, iş güvenliği ve sağlığının korunması, çalışmaya başlama açısından asgari yaş haddi, analık durumunda koruma gibi birçok ilkenin kabul edildiği, 177 sayılı bu sözleşme, ülkemiz tarafından henüz onaylanmamıştır³⁵⁹.

Genel olarak ev eksenli çalışmalar, kendi hesabına, fason ve sipariş usulü çalışma olarak 3 farklı şekilde incelenmektedir.³⁶⁰

- *Kendi hesabına çalışanlar*, diğer deyişle bağımsız çalışanlar, kendi belirledikleri malzemelerle, kendilerince belirledikleri yiyecek, giyecek gibi ürünleriyle, dokuma, nakış vb. geleneksel elişleri, çeyiz ve hediyelik eşyalar şeklindeki ürünlerini tasarlayıp üreterek, bunları pazarda satarlar.
- *Sipariş üzerine çalışanlar*, dikiş, dantel, makarna, mantı, sarma, dolma vb. ürünleri, sipariş verenin isteklerini dikkate alarak yapar ve teslim ederler.

³⁵⁷ A. Can **Tuncay**, “Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 16, 17, Sayı 6, 1, Mayıs-Ağustos 2001, s. 29, <http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348747113.pdf>, et. 17.08.2018

³⁵⁸ Topcuk, s. 35.

³⁵⁹ Tuncay, s. 29.

³⁶⁰ Kocabaş, Besler ve Canbey Özgüler, s. 181, 182; DİSK, s. 15, 16.

- *Fason çalışanlar*, genel olarak fabrikalar ile işverenlerden araçlar vasıtasıyla aldıkları boncuk/pul işlenmesi, dantel vb. işleri, çoğunlukla parça başı ücretlendirme ile iş verenin istediği zaman ve nitelikte üretirler.

Bu çalışma modelinin, dünyada olduğu gibi ülkemizde de yaygınlaştığı dikkati çekmekte olup, bilhassa işgücü piyasalarında ücretli çalışma ilişkisi açısından eğitimi ve niteliği yeterli olmayan kadınların iş hayatına dolaylı da olsa katılmaları ve gelir elde etmeleriyle aile bütçesine katkı sağlamalarına imkân verdiği görülmektedir. Yine buna paralel olarak, küreselleşen rekabette ayakta kalma mücadelesi içindeki işletmeler yönünden, işletmelerin maliyetlerini, daha ziyade işgücünün maliyetini düşürme noktasında, ucuz işgücü deposu gibi imdadına yetişmesi suretiyle ekonomiye katkı sağlamaktadır³⁶¹.

Bu kapsamda, işletme masraflarını azaltması, maliyeti düşürmesi ve işvereni sosyal güvenlik külfetlerinden kurtarması yönleriyle işletmeler açısından faydalıdır. Bilhassa kadınlar açısından ideal olan bu çalışma, çalışanın ailesi ile beraber yaşayabilme, çalışmada geçireceği zamanı kendisi belirleme, işyerine gidilmesi zahmetinden kurtulma kazanımları sağlamaktadır. Bununla birlikte ücretin az olması, çalışanın sosyal izolasyona maruz kalması, istihdam güvencesiyle kısmen sosyal güvenceden mahrum kalınması yönlerinden bakıldığında, çalışan açısından sakıncalı olmaktadır³⁶².

Bu çalışma şekliyle çalışanlar, çoğunlukla yaşanan kayıt dışılık ve gelir seviyesinin düşük olması, aile içinden yeterli desteğin sağlanamaması ile ürünlerin pazarlanmasında karşılaşılan problemler nedeniyle kendilerine yönelik hukuksal düzenlemelerin yapılmasına ihtiyaç duymaktadırlar³⁶³.

Çalışanın bağımsız girişimci niteliği olmadığı sürece, evde çalışmanın iş sözleşmesi niteliği taşıdığı söylenebilir. Zira bu çalışma şekline ilişkin evde hizmet sözleşmesi, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun³⁶⁴ 461 vd. maddelerinde düzenlenmiş olup, iş sözleşmesinin bir modeli olarak evde hizmet sözleşmesi ile çalışanlar, "işçi" şeklinde belirtilmiştir. Bu düzenlemeye göre, evde hizmet sözleşmesiyle çalışan,

³⁶¹ Mehmet **Kaya** ve Bahar **Burtan Doğan**, "Esnek Çalışma Modeli: Ev Eksenli Çalışma", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 15, Sayı 58, Yaz 2016, s. 1091, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/225334>, e.t. 25.08.2018.

³⁶² Karakoyun, s. 18.

³⁶³ Kocabaş, Besler ve Canbey Özgüler, s. 200.

³⁶⁴ RG, T. 4.2.2011, S. 27836.

işverenin verdiği işi, kendi evi ya da belirlediği diğer bir mekânda yerine getirmeyi üstlenmektedir³⁶⁵.

Belirtelim ki, evde çalışma, mevzuatımızda ilk kez 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda yer almış olup, madde 461 ve devamındaki maddelerde hizmet sözleşmesinin bir alt türü olarak “*Evde Hizmet Sözleşmesi*” kenar başlığında düzenlenmiştir. 4857 Sayılı İş Kanunu 14. maddesinde, 6715 sayılı Kanun'la yapılan yeni düzenlemeyle de *Tele Çalışma* ile beraber bir bütün olarak “*Uzaktan Çalışma*” kenar başlığı altında İş Hukuku mevzuatına girmiştir³⁶⁶. Bu kapsamda, daha önce çalışma mevzuatımızda yer almayan esnek çalışma modellerinden evden çalışmanın da dâhil edildiği uzaktan çalışma düzenlemesinin, işgücü piyasamızın esnekleştirilmesi bakımından önemli bir adım olduğu söylenebilir³⁶⁷.

Bu düzenlemeler ışığında, artık işverenin iş organizasyonu içinde bağımlı nitelikte, evde yapılan çalışmalar, İş Kanunu kapsamında olacaktır. Ayrıca, Türk Borçlar Kanunu'nun evde hizmet sözleşmesine yer vermesi, bu sözleşmenin, iş sözleşmesi olma vasfını ortadan kaldırmayacaktır. Dolayısıyla İş Kanunu kapsamı dışında tutulmasına da neden olmayacaktır. İş Kanunu'nda hüküm bulunmaması durumunda ise, Türk Borçlar Kanunu'nun evde hizmet sözleşmesiyle hizmet sözleşmesine yönelik genel nitelikte olan düzenlemelerinin uygulanması gerekeceği kabul edilmelidir³⁶⁸.

Yapılan düzenleme ile 14. maddeye eklenen son fıkrada, uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususların, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirleneceği belirtilmişse de buna ilişkin yönetmelik henüz yayımlanmamıştır³⁶⁹.

B. Geçici/Ödünç İş İlişkisi (İşçi Devri)

Genel anlamda Geçici/Ödünç iş ilişkisi, herhangi bir işverenin, işçisinin iş görme edimini belirli ya da geçici bir süreyle, işçinin olurlu almak şartıyla diğer bir

³⁶⁵ Aydınöz, s. 15.

³⁶⁶ Yangın, s. 154, 160.

³⁶⁷ TİSK 26. Genel Kurul Çalışma Raporu, 3 Aralık 2016, s. 126, <https://tisk.org.tr/wp-content/uploads/2016/12/T%C4%B0SK-calisma-raporu-2016.pdf>, e.t. 30.08.2018.

³⁶⁸ Yangın, s. 160, 161.

³⁶⁹ Süzek, *İş Hukuku*, s. 275.

işverenin emrine vermesi, olarak tanımlanabilir³⁷⁰. Nitekim bu çalışma şeklinde, ödünç veren işveren ya da özel istihdam büroları tarafından, işin ifasını isteme hakkı, bir ya da daha fazla çalışan bakımından bir diğer işverene devredilmektedir. Diğer anlatımla çalışan, iş sözleşmesiyle bağımlı bulunduğu işveren ya da özel istihdam büroları vasıtasıyla bir başka işverene ödünç verilmektedir³⁷¹.

Esnek çalışma modellerinden biri olan geçici iş ilişkisinin en önemli işlevinin, işletmelere diledikleri tarzda fonksiyonel ve sayısal esneklik kazandırması olduğu söylenebilir³⁷². Bilhassa ekonominin krizde olduğu zamanlarda bu çalışma modeline çoklukla rastlanmakta, bu durum işverenler tarafından fırsat olarak değerlendirilmektedir³⁷³.

1960'lardan bu yana Avrupa Birliği ülkeleri nezdinde, değişik işletmelere yalnızca işgücü teminiyle iştigal eden, ödünç çalışan teminini meslek edinmiş kuruluş sayılarının hızlı bir seyirde yükseldiği dikkati çekmektedir³⁷⁴. Türk çalışma hayatında ise, uygulamada yaygınlaşmaya başlamış olan bu modelin bir düzene bağlanması ve bilhassa çalışanların haklarının *müteselsil mesuliyet* esasına uygun olarak teminatının sağlanması maksadıyla, yeni İş Kanunu ile getirilen özel bir hükümle bu ihtiyacın karşılanmaya çalışıldığı, görülmektedir. Nitekim Kanun'un 7/1. maddesi ilk düzenlemesine göre, "*İşveren bir işçiyi, önceden (devir sırasında) yazılı rızasını almak kaydıyla; holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devredebilir.*" Bu halde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur³⁷⁵.

³⁷⁰ Şen, s. 53.

³⁷¹ Serkan **Odaman**, "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması", *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 2016, Sayı 36, "Yeni", s. 43, https://www.mess.org.tr/media/files/6695_YAESR973B5sicilsayi36.pdf, e.t. 10.01.2019.

³⁷² Şen, s. 53.

³⁷³ Candan **Albayrak**, "Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukuku'na Etkisi", *TBB Dergisi*, S. 98, Ocak/Şubat 2012, s. 182, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/Dergi/98.html#175/z>, e.t. 20.09.2015

³⁷⁴ Öner **Eyrenci**, "Çalışma Hayatındaki Güncel Gelişmeler ve Çağdaş Bir İş Yasası", "*Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*", Y. 2003, Sayı 46, "Çalışma", s. 7, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9441>, e.t. 02.01.2019.

³⁷⁵ Fevzi **Demir**, "4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri", *T. Haber İş Sendikası Eğitim Semineri Notları*, 1. Bölüm, Yayın No 25, Ankara 2005, "İş Kanunu", s. 21, <http://www.haberis.org.tr/uploads/files/kitaplar/yayin25.pdf>, e.t. 10.01.2019.

İş Kanunu'nun en fazla tartışılmış olan düzenlemelerinden bir tanesi olan geçici iş ilişkisi, ilk defa 4857 Sayılı İş Kanunu'nda³⁷⁶, düzenlenmiş olup, 2016'da yapılan değişiklikle farklı bir nitelik kazanmıştır³⁷⁷. Nitekim İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'la³⁷⁸ madde düzenlemesinde yapılan köklü değişikliklerde, güvenceli esneklik kavramının bütünüyle etkisi hissedilmekte, ödünç iş ilişkisinin özel istihdam büroları vasıtasıyla icrası, ayrıca bu ilişkinin kanuni temele oturtulması bahse konu olmaktadır. Bu düzenlemeyle, geçici olarak çalışanların korunmasıyla sistemin etkin olarak işleminin sağlanması, ayrıca ödünç iş ilişkisini düzenlemiş olan 2008/104/EC sayılı AB Yönergesi'ne uyumun gerçekleştirilmesinin amaçlandığı, Kanun'un genel gerekçesinde açıkça ifade edilmektedir³⁷⁹.

Yapılan bu değişiklikle, geçici iş ilişkisinin, “*özel istihdam bürosu aracılığıyla*” ya da “*holding bünyesi içinde*” veya “*aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle*” kurulabileceği hüküm altına alınmıştır³⁸⁰. Bununla birlikte, değişiklik öncesindeki düzenleme, çalışanı ifa etmekte olduğu işine benzer işlerde çalıştırılma şartıyla birbirlerinden bağımsız işverenlerin arasında da ödünç iş ilişkisinin kurulmasına olanak vermektedir. Ancak yeni düzenlemeyle birlikte, yalın haliyle bu ilişkiyi kurabilecek olan işverenlerin, holding bünyesinde olan ya da aynı şirketler topluluğuna bağlı işverenler olması şart kılınmıştır³⁸¹.

Ayrıca bu düzenlemeyle mesleki anlamda geçici iş ilişkisi, özel istihdam büroları vasıtasıyla gerçekleşebilmesi mümkün olan bir faaliyet olarak yasal zemine kavuşturulmuştur³⁸². Dolayısıyla geçici iş ilişkisi bir üst kavram olarak, gerek mesleki amaçlı gerekse mesleki amaçlı olmayana kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmiştir³⁸³. Bu anlamda, geçici iş ilişkisinin bir modeli, meslek olarak yapılan işçi ödünç verme

³⁷⁶ 4857 sayılı İş Kanunu tasarısında, *geçici iş ilişkisi* terimi yerine *ödünç iş ilişkisi* terimi kullanılmış ancak; TBMM'de yapılan eleştiriler dikkate alınarak, kurumun adı *geçici iş ilişkisi* olarak değiştirilmiştir, Süzek, *İş Hukuku*, s. 288.

³⁷⁷ Koç, s. 2173.

³⁷⁸ RG, T. 20.05.2016, S. 29717.

³⁷⁹ Odaman, “Yeni”, s. 43.

³⁸⁰ Seçkin **Nazlı**, İş Kanununda Düzenlenen Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisine Yönelik Hükümlerin Değerlendirilmesi, *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 3, Sayı 5, Bahar 2016, s. 155, <http://www.medipol.edu.tr/Document/Galeri/Dokuman/hukukdergisi/iskanunundaduzelenenmeslekianlamdageciciisiliskisineyonelik.pdf>, e.t. 11.01.2019.

³⁸¹ Odaman, “Yeni”, s. 45.

³⁸² Nazlı, s. 155.

³⁸³ Süzek, *İş Hukuku*, s. 288.

şeklinde; diğer modeli ise, çeşitli sebeplerle bir işverenin (ödünç veren) iş akdiyle bağlı olduğu çalışanını, geçici bir süreyle diğer bir işverenin (ödünç alan) emrine vermesi biçiminde olmaktadır³⁸⁴.

1. Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi

Bu uygulama, Kanun'un 7/2. maddesi uyarınca, yalnızca Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilmiş özel istihdam büroları aracılığıyla kurulabilir³⁸⁵. Bu özel istihdam büroları, işveren ile “geçici işçi sağlama sözleşmesi” yapmak suretiyle işverenin bir çalışanını geçici şekilde bir diğer işverene devrini sağlamaktadır³⁸⁶. Bu sözleşmenin, Kanun'un 7/11. maddesi uyarınca *yazılı olarak* yapılması gerekli olup, bu gereklilik, sözleşmenin geçerlilik şartıdır. Yine, madde düzenlemesine göre sözleşmede, sözleşme başlangıcıyla bitişi tarihleri, yapılacak işin nitelikleri, özel istihdam bürosu hizmet bedeli, varsa geçici işçiyi çalıştıran işveren ile özel istihdam bürosunun özel yükümleri bulunur. Ayrıca sözleşmeye geçici çalışanın, Türkiye İş Kurumu'ndan veya diğer bir özel istihdam bürosundan hizmet almasını yahut işi görmesine ilişkin edimini yerine getirmesi sonrası geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz. Konulması halinde, kısmi geçersizlik söz konusu olup, bu hükümler geçersiz olmakla birlikte diğer hükümler geçerli olur³⁸⁷.

Yine Kanun'un 7/11. maddesi uyarınca, geçici işçiyle yapılacak iş akdinde, çalışanın ne kadar süre içinde işe çağrılmaması durumunda haklı nedenle iş akdini feshedebileceğinin ifade edilmesi gerekli olup, bu süre ise üç ayı geçemeyecektir. Dolayısıyla iş akdinde belirlenmiş olan bu beklemeyle ilişkin sürenin sona erdiği durumda, işçinin, iş akdini haklı sebeple fesih etme hakkı doğması nedeniyle, haklı sebeple feshe bağlamış olan hukuki sonuçları isteyebileceğinin kabulü gereklidir. Ayrıca özel istihdam bürosuyla geçici işçi, aralarındaki iş akdine, bu bekleme dönemine ilişkin ücretin bir kısmının veya tamamının ödenmesine devam edileceğine ilişkin özel

³⁸⁴ Odaman, “Yeni”, s. 44.

³⁸⁵ Nazlı, s. 155.

³⁸⁶ Koç, s. 2174.

³⁸⁷ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş Otuzuncu Baskı, Beta Yayınları, Ankara, Eylül 2017, s. 210.

hükümlerin konulması imkân dâhilinde olup, ayrıca tarafların özel istihdam bürosunun bekleme süresince ücret ödemeyeceğini de kararlaştırabileceklerini belirtmek gerekir³⁸⁸.

Kanun'un 7/2. maddesinde, geçici işçi devrinin gerçekleşeceği alanlar ve süreler düzenlenmiş olup bu düzenlemeye göre³⁸⁹:

- İşçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,
- Mevsimlik tarım işlerinde,
- Ev hizmetlerinde,
- İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,
- İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde,
- İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde,
- Mevsimlik işler hariç, dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde, geçici iş ilişkisi kurulabilir.

Geçici iş ilişkisinin kurulabileceği bu durumlar ile işler bakımından geçici iş ilişkisinin süresi, Kanun'da farklı düzenlenmiştir. Nitekim Kanun'un 7/3. maddesi uyarınca, bu ilişkinin, kısmi süreli iş sözleşmesine geçiş, analık izni, doğum sonrası yarım çalışma izni ya da askerlik hizmeti hâlinde veya diğer askı halleri sebebiyle kurulmuşsa, bu hâllerin devamı süresince, mevsimlik tarım işleriyle ev hizmetinde süreye yönelik sınırlama olmaksızın, diğer bentlerde sayılan hâllerdeyse en çok 4 ay süre ile kurulabilir³⁹⁰.

4 ay süre ile kurulabilecek olan bu ilişki, toplamda 8 ayı aşmamak şartıyla en fazla 2 kez yenilenebilir. Dönemsellik arz eden iş artışları durumundaysa en fazla 4 ay süre ile kurulabilmekle beraber bu sürenin uzatılması mümkün değildir. Kanun'un 7/3. maddesiyle yapılan bu düzenlemelerinin yanında, geçici işçi çalıştıran işverenin belirtilen sürelerin sonunda mevsimlik tarım işleri ile ev hizmetleri haricindeki

³⁸⁸ Nazlı, s. 156, 157.

³⁸⁹ Koç, s. 2174.

³⁹⁰ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 213.

durumlarda, sürenin sonunda aynı iş için 6 ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramayacağı, hüküm altına alınmıştır³⁹¹.

Kanun'un 7/4. maddesi uyarınca, Kanun'un 29. maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde 8 ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde 7/2. madde kapsamında geçici iş ilişkisi kurulamaz.

Yine Kanun'un 7/5. maddesi düzenlemesine göre, geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasında 18.10.2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 65. maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla, geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz. Ayrıca, Kanun'un 7/7. maddesi uyarınca da geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren 6 ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz.

2. Mesleki Amaçlı Olmayan Geçici İş İlişkisi

Bu uygulamada özel istihdam bürosu söz konusu değildir. Kanun'un 7/son maddesi uyarınca bu ilişki, işverenin devir sırasında *yazılı rızasını almak kaydıyla* bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini ifa etmek amacıyla, geçici şekilde devretmesiyle kurulur. İşçisini devreden işveren, yine işçisinin işvereni olarak kalmaya devam eder³⁹².

Çalışanın bir holding bünyesi içerisinde ya da aynı şirketler topluluğu içindeki bir işyerinden geçici naklinin yapılması, ülkemizde, uzun süredir uygulanmaktaydı. Nitekim bu uygulamayla, bağlantılı işletmelerin vasıflı personel ya da işletmelerin ortak projelerinin ihtiyaçları karşılanıyordu. Bazı zamanlar ise, ekonomik zorluklar yaşayan işletmeler, çalışanlarını işten çıkarmanın önüne geçmeye yönelik olarak kilit personellerini bağlı işletmeler nezdinde görevlendirmekteydi. İşte bu karmaşık konuya, İş Kanunu'nda yapılan düzenlemeyle, belli ölçüde açıklık getirilmesi sağlanmıştır³⁹³.

Kanun'daki düzenlemeye istinaden, geçici iş ilişkisi kurabilmek için işçinin rızasının mutlaka aranması gerekmektedir. Nitekim işveren tarafından verilen tek taraflı

³⁹¹ Odaman, "Yeni", s. 48.

³⁹² Süzek, *İş Hukuku*, s. 289.

³⁹³ Şeyma İpek **Köstekli**, *Küresel Kriz ve Türk Sanayii İçin Esneklik-Güvence Dengesi Açılımı*, Birinci Baskı, İstanbul Sanayi Odası Yayınları, Ekim 2009, İstanbul, s. 58, http://www.iso.org.tr/sites/1/upload/files/kuresel_kriz_ve_turk_sanayii_icin_esneklik_guvence_dengesi_acilimi-125.pdf, e.t. 16.01.2019.

karar kâfi olmayıp çalışanın onayı alınmaksızın bu çalışma şekline zorlanması halinde, çalışanın haklı sebeple derhal fesih hakkı doğacaktır³⁹⁴.

Geçici iş ilişkisi 6 aylık süreyi geçemez ve gerektiğinde ise en fazla 2 defa yenilenebilir. Bu durumda, en fazla 18 aya kadar uzatılabilen geçici iş ilişkisi sürecinde, her uzatma için, işçinin yazılı rızasının alınması zorunludur. Belirtilen bu 6 ve 18 aylık sürelerin aşılması halinde, geçici ilişki sonlanacak, geçici işçiyi çalıştıran işverense direkt asıl işveren konumuna gelip, iş akdini tüm haklarıyla ve borçlarıyla devir almış sayılacaktır³⁹⁵. Kanunun 7. maddesi, 4. ve 5. fıkralarında düzenlenen geçici iş ilişkisi yasakları burada da geçerlidir.

³⁹⁴ Koç, s. 2175.

³⁹⁵ Köstekli, s. 59.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA SÜRELERİ

I. Çalışma Süreleri Kavramı ve Türk İş Hukukundaki Yeri

A. Genel Olarak Çalışma Süreleri

Gerek uygulama ve gerekse öğretide, “Çalışma Süresi ile İş Süresi” tabirleri çoğunlukla aynı manada kullanılmaktadır. Bu kapsamda çalışma süresi deyiminden, “işçinin kendini işverenin emrine amade tutmak zorunda olduğu süre” anlaşılmaktadır³⁹⁶.

Çalışma Zamanlarının Düzenlenmesine Ait Belirli Hususlara İlişkin 4 Kasım 2003 Tarih ve 2003/88/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi’nde ise çalışma süresi, direktifin 2/1. maddesinde: “Ulusal mevzuat ve/veya uygulamalar doğrultusunda, işverenin tasarrufunda olmak kaydıyla ve kendi faaliyetleri ve görevleri için işçinin çalıştığı herhangi bir süre” olarak tanımlanmıştır³⁹⁷.

Direktifin bu tanımı dikkate alındığında, bunun kapsayıcı bir tanım olduğu görülmektedir. Nitekim işçilerin çalışarak, işverenin emrindeki ve işini yaparak ya da yükümlülüklerini ifa ederek geçirmiş olduğu süreler, şeklindeki üç hal, çalışma süreleri olarak tanımlanmıştır. Direktifin, işçinin güvenlik ve sağlığını koruyan niteliği ile hükümlerin yorumlanmasında bu ilkenin dikkate alınması gerektiğinden, bir sürenin çalışma süresi olarak kabul edilmesi için bu üç durumun da bir arada olması şartı yoktur. Bunlardan yalnızca birinde geçirilmiş olan süreler de çalışma süresinden

³⁹⁶ Ercan **Akyiğit**, *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, İkinci Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2006, Cilt 1, *İş Kanunu*, s. 1748.

³⁹⁷ ÇASGEM, Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri, Ankara, 2014, Yayın No:11, Kayıhan Ajans, s. 9, <http://www.casgem.gov.tr/dosyalar/kitap/5/dosya-5-3034.pdf>, e.t. 16.12.2018.

sayılmaktadır. Dolayısıyla işçinin işverenin emrinde olmakla birlikte çalışmadan geçirdiği süreler de Direktif anlamında çalışma süresi olarak kabul edilecektir³⁹⁸.

Bu doğrultuda çalışma süresinin, yalnızca işçinin işbaşında çalışarak geçirdiği süreleri değil, çalışmadığı halde yasal açıdan çalışılmış sayılan süreyi de kapsadığını söylemek mümkündür. Diğer bir anlatımla, kanunen çalışılmış sayılan süreler de fiilen çalışılmasa dahi çalışma süresine dâhildir³⁹⁹.

Kural olarak çalışma süresinin belirlenmesi yetkisi, işverene ait olup bu kapsamda, işe başlama ve işin bitmesi saatleriyle dinlenme saatleri, işveren tarafından belirlenir. Nitekim işverenin, çalışanın işgücünden, işyerinin farklılaşan ihtiyaçları doğrultusunda yararlanma yetkisi bulunmaktadır. Bu hal, işverenin talimat ile emir verme hakkının, diğer deyişle yönetim hakkının bir sonucudur⁴⁰⁰.

İşverenin işten beklediği çıkarı elde etmek için, işçinin kendisinin emrinde geçireceği bu süreyi, yönetim hakkı çerçevesinde tespit etmede ve düzenlemede belirli bir serbestisi bulursa da çalışanın korunmasına yönelik, *iş süresi*, *çalışma süresi* olarak adlandırılan bu sürenin düzenlenmesinde kanun koyucu, işvereni tamamen serbest bırakmış değildir. Nitekim çoğu mutlak emredici nitelikteki düzenlemelerle, bu sürenin nasıl düzenleneceği ve uygulanacağı, ayrıca azami ne kadar devam edeceğini tayin etme yoluna gittiği görülmektedir⁴⁰¹.

Çalışma süreleri, ekonomik olduğu kadar, emeğe atfedilen ahlaki, beşeri ve toplumsal öneminden dolayı gerek ulusal hukuklarda ve gerekse uluslararası hukuk alanında İş Hukukunun temel ve öncelikli düzenleme konusu olmuştur⁴⁰².

Nitekim iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasının asgari şartlarını uluslararası anlamda belirlemeye çalışan ILO, çalışma sürelerinin düzenlenmesi ve sınırlandırılması konusuna özel önem vererek bu hususa ilişkin pek çok sözleşme düzenlemiştir. Bu düzenlemeler içinde çalışma süresi, Ticaret ve Büro İşlerinde Çalışma Sürelerine İlişkin 30 sayılı Sözleşme'nin 2. maddesinde tanımlanmıştır. Bu tanıma göre, çalışma süresi,

³⁹⁸ Muhittin Astarlı, “Avrupa Birliği Adalet Divanının Doktorların Nöbet Hizmetinde (Bereitschaftsdienst) Geçen Çalışma Sürelerine İlişkin “Vorel” Kararının İncelenmesi, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 9, Sayı 3, 2007, “Avrupa Birliği”, s. 25, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/932.pdf>, e.t. 18.12.2018

³⁹⁹ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 614.

⁴⁰⁰ Tunçomağ ve Centel, s. 146.

⁴⁰¹ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku (Genel Kavramlar ve Bireysel İş İlişkileri)*, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş Altıncı Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2014, s. 1205.

⁴⁰² Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1206.

çalışanın işverenin emrinde geçirdiği süreler olup, çalışanın işveren emrinde olmadığı ara dinlenmeleri, bu süreye dâhil değildir. Görüldüğü gibi bu süre, bağımlılık kavramı esas alınarak tanımlanmış olup, işçinin, iş görme edimini yerine getirmek amacıyla işverenin emrine girip çıktığı ana kadar geçen süreler çalışma süresinden sayılmaktadır⁴⁰³.

Avrupa Birliği açısından bakacak olursak; Avrupa Birliği Sözleşmesi'nin 118a maddesinin AB'nin yasama ile yetkili organına verdiği iş güvenliği ve sağlığının korunması maksadıyla çalışmanın asgari koşullarını belirleyen düzenlemeleri yapma yetkisine istinaden bu manada çıkarılmış olan ilk düzenlemenin, 1989 tarihli 89/391 sayılı Direktifi olduğu görülmektedir. Bu Direktif, Çalışma Süreleri Direktifi de dâhil olmak üzere kendinden sonraki kabul edilecek bir seri düzenlemenin genel çerçevesini belirlemektedir. Nitekim Avrupa Birliği kapsamında iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasının, ötekiler yanında çalışma sürelerinde yapılacak sınırlandırma ve çalışana asgari dinlenme süresi sağlanması yolu ile gerçekleştirilebileceğine inanan AB kanun koyucusu, AB Sözleşmesi'nin 118a madde düzenlemesinden hareket ederek, ayrıca çalışma süreleri düzeninin genel esaslarının tespitini yapmaya yönelik olarak 1993'te 93/104 sayılı Çalışma Süreleri Direktifi'ni kabul etmiştir. Bu Direktif'in temel amacı, başlangıç kısmında da açıkça belirtildiği üzere, işçi sağlığının ve iş güvenliğinin korunmasıdır⁴⁰⁴.

Nitekim AB'ye üye ülkeler bu Direktif kapsamında:

- 24 saatlik bir zaman diliminde her işçiye kesintisiz en az 11 saatlik dinlenme süresi,
- Günlük çalışma süresinin 6 saatten fazla olması halinde, ara dinlenmesi,
- Her 7 günlük dönem başına, asgari kesintisiz 24 saat dinlenme süresi,
- Her 7 günlük dönem başına, fazla çalışma da dâhil olacak şekilde ortalama 48 saat çalışma süresi,
- Gece çalışan işçiler için 24 saatlik bir zaman diliminde ortalama azami 8 saatlik çalışma süresi,

⁴⁰³ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 7.

⁴⁰⁴ Astarlı, *Avrupa Birliği*, s. 19.

- İstisnasız tüm işçilere 4 haftalık yıllık ücretli izin imkânı sağlanmasına yönelik gerekli tedbirleri alacaklardır.

Vardiyalı çalışanlar da gece çalışanların faydalandığı sağlık ile emniyet korumalarından diğer çalışanlarla sürekli olarak ve eşit şartlarda faydalanacaklardır⁴⁰⁵.

Yukarıda belirttiğimiz 93/104 sayılı Direktif, 2000/34 sayılı Direktifle değiştirilmiş olup 2 Ağustos 2004 tarihinde yürürlüğe giren 2003/88 sayılı Direktif ile yürürlükten kaldırılmıştır. Bununla birlikte, 93/104 sayılı Direktif'in çalışma ile dinlenme sürelerini belirlediği ana ilkeleri, 2003/88 sayılı Direktif'e aynıyla aktarılmış olup farklı olaraksa mobil çalışanlar, stajyer hekimlerin çalışma süreleriyle dinlenme süreleri düzenlenmiştir⁴⁰⁶.

Bu doğrultuda Avrupa Birliği Hukuku'na baktığımızda, Birliğe üye devletlerde çalışma sürelerine yönelik genel ve özel kurallar içeren İş Hukukuna dair önemli düzenlemeler getirildiği görülmektedir. Bunları, iş sağlığı ve güvenliği ve dinlenme yanında haftalık maksimum çalışma süresine ilişkin hükümler içeren 2003/88 sayılı Direktif, Gençlerin İşte Korunmasına ilişkin 22 Haziran 1994 tarihli 94/33 sayılı Konsey Yönergesi, Gemi Adamlarının Çalışma Sürelerine İlişkin 21.06.1999 tarihli 99/63 sayılı Konsey Yönergesi, Gemi Güvertesinde Çalışan Gemi Adamlarının Çalışma Sürelerine İlişkin 13.12.1999 tarihli ve 99/95 sayılı Yönerge, Avrupa Hava Yolları Derneği, Avrupa Ulaşım İşçileri Federasyonu, Avrupa Kokpit Derneği, Avrupa Bölgesel Havayolları Derneği ve Uluslararası Hava Taşıma Derneği tarafından akdedilen Havacılık Sektöründe Mobil Personelin Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine ilişkin Avrupa Anlaşmasına dair 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/79 sayılı Konsey Yönergesi ve Karayolu Taşımacılığında Çalışan Personelin Çalışma Sürelerine İlişkin 11.03.2002 tarihli ve 2002/15 sayılı Yönerge, olarak sıralamak mümkündür⁴⁰⁷.

⁴⁰⁵ Esra Dünder, "Uluslararası Düzenlemeler ve Avrupa Birliği Çerçevesinde Deniz İş Hukukunda Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri", Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, 2010, (Yayımlanmış Doktora Tezi), s. 33, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, e.t. 18.12.2018.

⁴⁰⁶ Ebru Yeşim Sargıcı, "Avrupa Birliği Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi", Ankara Üniversitesi SBE, Ankara 2006, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), s. 96, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, e.t. 16.12.2018.

⁴⁰⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1206.

B. Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri

İş Hukukunun önemli kurumlarından biri olan çalışma süreleri, ülkemizde ilk kez 3008 sayılı İş Kanunu'yla⁴⁰⁸ pozitif bir düzenlemeye kavuşmuştur. Nitekim Türk İş Hukuku Mevzuatında, 10 Eylül 1337 tarihli Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Muteallik Kanun ayrık tutulursa, 1936 tarihli bu Kanuna kadar, çalışma sürelerinin sınırlandırılması konusunda hiçbir pozitif düzenleme mevcut değildi. Bu Kanun, içerdiği hükümlerle, endüstriyel ilişkilerde yeni bir dönemi başlatmış olup, bu ilişkilerin geleceğini de yönlendirmiştir. O devrin şartları göz önünde bulundurulduğunda, devletin sosyal politikası açısından ileri ve önemli bir basamağın başlangıcını oluşturmaktadır. Önceki kanunlarla kıyaslandığında ise gerek ele aldığı konular ve gerekse genellik taşıyan düzenlemeleriyle, sistematik ve çağdaş bir İş Kanunu olduğu söylenebilir. Kanun'un önemli bir yönü de ülkemiz nezdinde ilk defa, çalışma ilişkilerine kapsamlı ve genel bir hukuksal çerçeveyi çizmiş olmasıdır⁴⁰⁹.

Bu doğrultuda, Türk Hukuk mevzuatında, çalışma sürelerine ilişkin ilk modern düzenlemenin, bu Kanun'un 35 ve devamı maddeleriyle getirildiği söylenebilir. 35. maddeye istinaden, genel bakımdan haftalık çalışma süresi 48 saat olarak düzenlenmiştir. Bu çalışma süresi, Cumartesi günleri saat 13:00'te kapanması zorunlu olan işyerleri açısından günde azami 9 saati; Cumartesi günlerinde saat 13:00'ten sonra da çalışılan işyerleri açısından ise, günde 8 saati geçmemek koşuluyla haftanın çalışılan günlerine bölünür. Bu hükümlerin uygulanmasına yönelik olarak da 35. maddeyi dayanak alarak İş Müddetleri Nizamnamesi çıkarılmıştır⁴¹⁰.

Devam eden süreçte, 3008 sayılı İş Kanunu'nun birçok maddesi, 5518 sayılı Kanun'la⁴¹¹ önemli ölçüde değiştirilmiş olup, 931 sayılı İş Kanunu'nun⁴¹² yürürlüğe girmiş olduğu 1967'ye değin, çalışma ilişkilerini düzenleyen temel bir kanun olarak uygulanmıştır⁴¹³.

Gerçekten, 3008 sayılı İş Kanunu, düzenlemiş olduğu konular bakımından, çalışma ilişkileri ile bunların hukuksal çerçevesine de tesir etmiştir. Nitekim sonrasında

⁴⁰⁸ RG, T.15.06.1936, S. 3330.

⁴⁰⁹ Ali Güzel, "3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Y. 1986, S. 35, 36, s. 170, 197, 218, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9756>, e.t. 23.12.2018.

⁴¹⁰ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1067; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1209, 1210.

⁴¹¹ RG, T.31.01.1950, S. 7420.

⁴¹² RG, T.12.08.1967, S. 12672.

⁴¹³ Güzel, s. 176.

çıkarılmış olan 931 sayılı İş Kanunu, 3008 sayılı İş Kanunu'nun bir açıdan devamı niteliğindedir. Yine 3008 sayılı İş Kanunu'nun önemli hükümleri de 1971'de yürürlüğe konan 1475 sayılı İş Kanunu'nda aynen ifadesini bulmuştur. Zira bu Kanun, 3008 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen kurum ve kavramlardan yenilerini getirmekten ziyade, o konularda öngörülen hükümleri ya aynen ya da bazı değişikliklerle aktarma yöntemini benimsemiştir⁴¹⁴.

Belirtmek gerekir ki bu süreçte, 931 sayılı İş Kanunu'nun iptal edilmesi üzerine, iptal edilen bu Kanun ile aynı hükümlere sahip olan 1475 sayılı İş Kanunu'nda çalışma süreleri, 4. Bölümünde, *İşin Düzenlenmesi* başlığı altında, 61. ve devamı maddelerinde düzenlenmiştir. 61. madde düzenlemesinde, genel bakımdan çalışma süresi, haftada azami 48 saat şeklinde belirlenmiş; bu sürenin haftada 6 işgünü çalışma yapılan işyerlerinde günde en fazla 8 saat olarak, Cumartesi günlerinde kısmi ya da tamgün tatil olan işyerleri açısından ise, haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde bölünmesi esası getirilmiştir. Madde düzenlemesindeki 48 saatlik haftalık azami çalışma süresi, 29 Temmuz 1983 tarihli ve 2869 sayılı Kanun'la⁴¹⁵ değiştirilmiş ve 45 saate düşürülmüştür⁴¹⁶.

Yapılan bu değişiklikle kanunun 61. maddesine, genel bakımından çalışma süresinin hafta esasında haftada azami 45 saat olacağı hükmü getirildikten sonra, bir haftalık bu dönem içindeki günlük çalışma süresi ise; haftalık 45 saatlik sürenin, haftanın 6 işgününde çalışma yapan işyerlerinde 7,5 saati geçmeyecek şekilde, Cumartesi günlerinde kısmi ya da tamgün tatil olan işyerlerindeyse "*haftanın çalışılan iş günlerine eşit ölçüde bölünmesi*" suretiyle belirleneceği, şeklinde düzenlenmiştir⁴¹⁷. Ancak bu düzenlemedeki, eşit bölünme yönündeki emredici hüküm, özellikle de işverenlerin en fazla şikâyetçi oldukları konuların başında gelmiştir⁴¹⁸. Nitekim bu kanunun katı bir çalışma süreleri rejimi öngördüğü yönündeki görüşlerin temel dayanağı da bu olmuştur⁴¹⁹.

⁴¹⁴ Güzel, s. 218.

⁴¹⁵ RG, T. 30.07.1983, S. 18120.

⁴¹⁶ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1067; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1210.

⁴¹⁷ Öner Eyrenci, "İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliği", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 16-17, S. 6-1, Mayıs 2001-Ağustos 2001, "İş", s. 3, <http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348747081.pdf>, e.t. 24.12.2018.

⁴¹⁸ Koç, s. 2181.

⁴¹⁹ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 287.

1475 sayılı İş Kanunu'nda öngörülen düzenlemelere yönelik bu eleştiriler dikkate alınarak, daha sonra yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile çalışma süreleri yeni birtakım esaslara bağlanmıştır. Nitekim bu yeni Kanun'un 63. madde düzenlemesi, çalışma sürelerine yönelik genel rejimin esaslarını oluşturmaktadır. Bu esaslar, Kanun'da düzenlenen ayırık durumlar dışında, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 61. maddesindeki esaslardan, çalışma hayatında esnekliğe imkân vermesi maksadıyla, genel eğilime uygun olarak çalışma sürelerinin düzenlenmesi hususunda taraflara belli ölçüde özgürlük tanıyan özellikleriyle farklılık arz etmektedir⁴²⁰. Bu özellikleri şöyle sıralayabiliriz:

- Genel rejim bakımından çalışma süresi, Kanun'un 63/1 maddesindeki düzenleme uyarınca, önceden olduğu gibi haftalık azami süre olarak belirlenmiş olup bu sürenin uygulanması açısından, *“Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.”*, ifadesine yer verilmiştir. Görüldüğü üzere bu hususta önceki kanundaki genel esas korunmakla birlikte, farklı olarak tarafların bunun aksini kararlaştırabilmesi imkânı getirilmiştir⁴²¹.

Şu halde, iş sözleşmeleriyle ya da tarafların anlaşmasıyla ya da TİS'le, haftalık çalışma süresinin çalışma yapılan günlere değişik şekilde dağıtılabilmesi mümkündür⁴²². Bu şekilde işçinin nitelikli kayan iş sürelerine göre çalıştırılması da mümkün olmaktadır⁴²³.

- Kanun'un 63/2 maddesindeki düzenlemeye istinaden, tarafların anlaşmasıyla normal haftalık çalışma süresinin, günde 11 saatin aşılmaması şartıyla haftanın çalışma yapılan günlerine değişik şekilde dağıtılabilmesi imkânı getirilmiştir. Kanun'un gerekçesinde de belirtildiği gibi bu durumda, haftanın 6 iş günü çalışılan işyerlerinde $11\text{saat} \times 6 = 66\text{saat}$; 5 işgünü çalışma yapılan

⁴²⁰ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1068.

⁴²¹ Nurşen **Caniklioğlu**, “4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi”, *Toprak İşveren Sendikası Makale*, Sayı 66, 2005, s. 5, <http://dosya.toprakisveren.org.tr/makale/2005-66-nursencaniklioglu.pdf>, e.t. 16.09.2018.

⁴²² Koç, s. 2181.

⁴²³ Cevdet İlhan **Günay**, *İş Davaları*, Güncellenmiş Dördüncü Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2014, *İş*, s. 858.

işyerlerinde, $11\text{ saat} \times 5 = 55\text{ saat}$ haftalık çalışma yapılması ve bu haliyle de yoğunlaştırılmış iş haftası uygulaması olanaklı hale gelmiştir⁴²⁴.

- Normal haftalık çalışma süresi, günde 11 saatin aşılması şartıyla, işyerlerinde haftanın çalışma yapılan günlerine değişik şekilde dağıtılması halinde, 2 aylık süre içerisinde çalışanın haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz⁴²⁵.

Haftalık normal çalışma süresinin aşılması halinde, 2 aylık sürede (TİS'le 4 aya değin artırılabilir) denkleştirme yapmak suretiyle, çalışanın haftalık ortalama çalışma süresinin, haftalık normal çalışma süresini aşmaması sağlanır. Kanun bu periyota *denkleştirme süresi* adını vermektedir. Bu denkleştirme süresi içerisindeki kimi haftalar, işçinin günde 11 saat çalıştırılması durumunda, ortalama haftalık 45 saati aşmaması için, ücret indirimine gidilmeksizin işçiye boş gün tanınması gerekecektir⁴²⁶.

- Yukarıda belirtilen esasların, niteliklerinden dolayı kanunda öngörülen şekliyle uygulanmasının imkânı bulunmayan işler ile işyerleri açısından, çalışma sürelerinin, günlük kanuni çalışma sürelerinin üstüne çıkmayacak biçimde ve en fazla 6 aya kadar denkleştirme süresinin tanınması suretiyle uygulanması mümkündür. Kanunun 76/1. maddesi, bunu sağlayacak usullerin, çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceğini ifade etmiştir. Bu doğrultuda 4857 sayılı İş Kanunu ve Haftalık İşgünlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği⁴²⁷ hükümleri, 1475 sayılı Kanunu'nun 72/a maddesinde düzenlenen ve bu maddeyi dayanak alarak çıkarılan Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü⁴²⁸ hükümlerine göre, bu tür işlerde daha esnek düzenlemelere imkân verecek özelliktedir⁴²⁹.

4857 sayılı İş Kanunu'na baktığımızda, 4. Bölümünün 63. ve devamı maddelerinin "*İşin Düzenlenmesi*"ne ilişkin hükümlere ayrıldığı, çalışma süreleri ile kadınların ve çocukların korunmasına ilişkin hükümlerin öngörüldüğü görülmektedir⁴³⁰.

⁴²⁴ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1068; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1211.

⁴²⁵ Caniklioğlu, s. 6.

⁴²⁶ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1069.

⁴²⁷ RG, T. 06.04.2004, S. 25425.

⁴²⁸ RG, T. 11.05.1984, S. 18398.

⁴²⁹ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1069.

⁴³⁰ Süzek, *İş Hukuku*, s.777.

Anılan Kanun'un İşin Düzenlenmesine ilişkin bu hükümlerinden 63. maddesi⁴³¹, “*Çalışma Süresi*” kenar başlığını taşımakta olup, çalışma sürelerini ayrıntılı bir şekilde düzenlemiştir. Bununla birlikte, madde metninde çalışma süresinin tanımı yapılmamıştır⁴³². Nitekim Kanun’da çalışma sürelerine ilişkin esaslar düzenlenmiş, bunların uygulama şekillerinin ise, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikte düzenlenmesi öngörülmüştür⁴³³.

Bu doğrultuda İş Kanunu 63. maddesinde yer verilmeyen “*Çalışma Süresi*” tanımı, bu maddeye dayanarak çıkarılan ÇSY’nin 3. maddesinde, “*İşçilerin çalıştırıldığı işte geçen süredir. İş Kanunu’nun 66. maddesi 1. fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır.*” ifadeleri ile yapılmıştır⁴³⁴. Bu tanımdan çalışma süresinin, yukarıda da ifade edildiği gibi işçinin çalışarak iş başında geçirdiği süre ile çalışmadığı halde kanunen çalışılmış sayılan süreler olduğu söylenebilir⁴³⁵. Diğer bir ifade ile fiilen çalışılan süreler (*fiili çalışma süresi*) ile çalışma süresinden sayılan sürelerin (*farazi çalışma süresi*) toplamından oluşmaktadır, denilebilir⁴³⁶.

1. Fiili Çalışma Süresi

ÇSY’nin 3. maddesinde verilen tanımdan yola çıkarak, fiili çalışma süresinin, çalışanın ifa etmekle yükümlü olduğu işi fiilen yerine getirdiği, çalıştırılmış olduğu işte geçirdiği süre olduğu söylenebilir⁴³⁷. Bu manada fiili çalışma süresi, işçinin giyinme ve soyunmaya ayırdığı süreler ile ara dinlenme ve yolda geçirdiği süreleri hesaba katılmaksızın, işin başlamasından bitişine kadar iş başında geçirdiği süreyi ifade eder⁴³⁸.

⁴³¹ **Madde 63:** “Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.

Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.”

⁴³² Odaman, *Esneklik* s. 5; Haluk Hadi **Sümer**, *İş Hukuku Uygulamaları*, Dördüncü Baskı (Tıpkı Basım), Mimoza Yayınları, Konya 2010, *İş Hukuku*, s. 304.

⁴³³ Çelik, *İş Hukuku*, s.343.

⁴³⁴ Odaman, *Esneklik*, s.5; Çelik, s.343; Sümer, *İş Hukuku*, s.304; Sümer, *İş*, s.129.

⁴³⁵ Ercan **Poyraz**, *İş Hukuku*, İkinci Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2011, s. 108.

⁴³⁶ Caniklioğlu, s. 2.

⁴³⁷ Süzek, *İş Hukuku*, s.777, 778.

⁴³⁸ Tunçomağ ve Centel, s.146.

1475 sayılı İş Kanunu 61. maddesinde olduğu gibi, 4857 sayılı İş Kanunu 63. maddesinde düzenlenen çalışma süresi de esas olarak, fiili çalışma süresidir, denilebilir⁴³⁹.

2. Farazi Çalışma Süresi/Çalışma Süresinden Sayılan Haller

Çalışma süresi, işçinin sadece fiilen çalıştığı süreyi değil, işçinin işverenin emir ve talimatı altına girdiği ve emri altında geçirdiği süreyi ifade eder⁴⁴⁰. İşçinin bu süre içinde fiilen çalışıp çalışmadığının bir ehemmiyeti yoktur, işverenin emrinde hazır bulunması yeterlidir⁴⁴¹. Yani işçi, bazı sosyal veya teknik sebepler veya işin özellikleri nedeniyle sürekli iş başında ve sürekli çalışıyor durumda olmayabilir; ancak kanundaki belli şartları taşıması halinde, bu süreler de çalışma süresinden sayılır ve “*farazi çalışma süresi*” olarak değerlendirilir⁴⁴².

Bu kapsamda, genel çizgileri ile ifade edecek olursak, işçinin işgücünü, işyerinde ya da işyeri dışında işverenin buyruğuna amade etmiş olduğu hallerde, işçi fiilen çalışsa da çalışmasa da bu tarzda geçirmiş olduğu sürelerin tamamı, çalışma süresinden sayılır⁴⁴³.

İş Kanunu 66. maddesine baktığımızda, işçinin, çalışma süresi içerisinde işverenin emri altında bulunmakla birlikte çalışmadığı veya başka bir işte geçirdiği sürelerin, “*Çalışma Süresinden Sayılan Haller*” başlığı altında düzenlendiği görülmektedir⁴⁴⁴. Dolayısıyla bu süreler, işçinin fiilen çalıştığı süreler haricindeki, kanunda anılan ifadesi ile “*Çalışma Süresinden Sayılan Haller*”, diğer bir ifade ile “*Farazi Çalışma Süreleri*” olarak adlandırılır ve iş süresinden sayılırlar⁴⁴⁵.

Kanunda sınırlı sayıda sayılan bu süreler, ÇSY’nin 3. maddesi gereğince, çalışma süresi olarak değerlendirilmiştir. Bu süreler aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir.

⁴³⁹ Mollamahmutoğlu, s. 855.

⁴⁴⁰ Müjdat Şakar, *Meslek Yüksekokulları İçin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yenilenmiş Dördüncü Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2011, *İş Hukuku*, s. 62; Şakar, *İş Kanunu*, s.711.

⁴⁴¹ Sümer, *İş*, s.129.

⁴⁴² Odaman, *Esneklik*, s. 8.

⁴⁴³ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 614.

⁴⁴⁴ Sümer, *İş*, s.129.

⁴⁴⁵ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 614; Süzek, *İş Hukuku*, s.791 vd.

a. Yeraltında veya Sualtında Yapılan İşler

İş Kanunu'nun 66/1-a maddesi uyarınca, *“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”* çalışma süresinden sayılmaktadır.

Bu düzenlemede maden ve taşocaklarındaki çalışma, örnek olarak gösterilmiştir. Bu kapsamda, su altında ya da yeraltında çalışılan işlerde, işçinin işverenin emri altına girdiği, çalışmaya amade olduğu andan itibaren çalışmaya başlanmış sayılmaktadır. Dolayısıyla, işçinin asıl işyerine ulaşabilmesi, çalışması bittiğinde de geri dönebilmesi için geçecek sürede, fiilen çalışmamış olsa bile kanunen çalışmış kabul edilecektir⁴⁴⁶.

Dolayısıyla denilebilir ki; madde metninde sayılan işlerde, işçilerin kuyulara, dehlizlere ya da asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler, günlük çalışma sürelerinden sayılır. Yine işçilerin bu çalışma yerlerine inmek, girmek ya da çıkmak için yaptıkları hazırlıkta geçen süreler de çalışma süresindendir⁴⁴⁷.

Yine bu doğrultuda denilebilir ki; bu kapsamdaki işlerde çalışan işçilerin, işe başlama saatlerinde toplandıkları işyeri merkezinde hazır olmaları akabinde, çalışacakları taş ocaklarına ya da maden ocaklarına inmeleri ve işlerini bitirdikten sonra çıkmaları için yolda geçen süreler, çalışma süresinden sayılacaktır. Bir örnekle açıklayacak olursak, yeraltındaki ocaklardan, yerüstündeki soyunma yerlerinin bulunduğu işyeri merkezine 30 dakikada ulaşıyorsa, çalışma süresinin de 30 dakika önce bitirilerek yola çıkılması gerekmektedir. Bunun aksine, söz konusu 30 dakikalık sürenin, 45 saatlik haftalık çalışma süresini aşması halinde, fazla çalışma sayılacaktır⁴⁴⁸.

Belirtmek gerekir ki; madde metninde örnek olarak verilen maden ve taşocakları dışında, aynı özelliklere sahip örneğin, metro, kanalizasyon, tünel, kablo döşeme ya da liman, dalgakıran yapımı gibi su altında veya yer altında yapılan işlere de bu düzenleme uygulanacaktır⁴⁴⁹.

⁴⁴⁶ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 622.

⁴⁴⁷ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1081, 1082.

⁴⁴⁸ Demir, *Yargıtay*, s. 110.

⁴⁴⁹ Süzek, *İş Hukuku*, s. 783.

b. İşçinin Çalıştırılmak Üzere Gönderilmesinde Yolda Geçen Süreler

İş Kanunu'nun 66/1-b maddesi uyarınca, *“İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler”* çalışma süresinden sayılmaktadır.

Kural olarak çalışan, iş akdine istinaden ifa etmekle yükümlü olduğu işi, işverene ait işyerinde yapar. Bununla birlikte, işin niteliği ya da işverenin emir ve talimatları, işin, işyerinden başka bir yerde yapılmasını gerekli kılabilir. Bu durumda işçinin çalıştırılmak üzere işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi söz konusu olur ki; işçinin bu yere ulaşmak için yolda geçirdiği süreler, fiilen çalışma olmasa da çalışma süresinden sayılır. Nitekim İş Kanunu 66. maddesinin genel amacı dikkate alındığında, işçi, işverenin hesabına ve işverenin çıkarına bir işi ifa etmek amacıyla yolculuk etmektedir ve yolda geçen sürelerde, işverenin egemenliği altındadır. İşin şekli ve yeri de işveren tarafından planlanmakta ve işverene bağımlı olarak bir faaliyet söz konusu olmaktadır⁴⁵⁰.

Örneğin, günlük çalışma süresi içerisinde işverenin, işçiyi herhangi bir yere malzeme aldırarak üzere göndermesi ya da kendisine ait başka bir işyerinde çalışması için göndermesi halinde, işçi yolda geçen sürelerde fiilen çalışmamış olmasına rağmen, yolda geçen bu süreler, çalışma süresinden sayılacaktır⁴⁵¹.

Bu düzenlemede belirtilen, işçilerin çalıştırılmak amacıyla bir başka yere gönderilmeleri durumunda, *“yolda geçen süreler”* ifadesinin, günlük çalışma süresi ile bağlantılı olarak düşünülmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda işçinin, işverence işyeri dışında gönderildiği yere giderken yolda geçirdiği sürelerin, fiilen çalıştığı süreye eklenmesi suretiyle elde edilen toplam süre, işçinin günlük çalışma süresini aşamayacaktır⁴⁵².

Doktrindeki bir görüşe göre, aynı maddenin (d) fıkrasında yer alan *“işçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi .. suretiyle asıl işini görmeksizin geçirdiği süreler”*in günlük çalışma sürelerinden sayılması hükmünün getirilmiş olması ve bu bakımdan herhangi bir kısıtlamanın da söz konusu olmaması noktasında, günlük

⁴⁵⁰ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 142.

⁴⁵¹ Odaman, *Esneklik*, s. 22.

⁴⁵² Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 623.

çalışma sürelerini aşmış olan yolda geçirilen kimi sürelerin çalışılmış olarak değerlendirilmesi gerekli görülebilecektir⁴⁵³.

İşçinin günlük çalışma süresini tamamlamasından sonra, işverence ertesi gün görevini yerine getirmek üzere çalıştığı yer dışında başka bir şehre gönderilmesi halinde, yolda geçen süreler, çalışma süresinden sayılmayacaktır⁴⁵⁴. Bu doğrultuda, mesai saatleri içinde işçinin yaptığı iş yolculuklarının mesai saatlerine tekabül eden kısmı, çalışma süresi olarak kabul edilecektir⁴⁵⁵.

Yargıtay, işçinin asıl görev yerinin dışında görevlendirilmesi nedeniyle, kendisine 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerine göre harcırah ödenerek geçici olarak görevlendirilmiş olduğu yerlere gitme gelme için yolda geçirilen sürelerle yönelik, işçinin fazla mesai ücreti talep etmesinin imkân dâhilinde bulunmadığı yönünde karar vermiştir⁴⁵⁶.

c. İşçinin İş Görmeye Hazır Durumda Beklemesi

İş Kanunu'nun 66/1-c maddesi uyarınca, *“İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler”* çalışma süresinden sayılmaktadır. Bu düzenleme ile fiilen çalışmamasına rağmen, işçinin, çalışmaya hazır bir vaziyette beklerken geçirdiği sürenin, çalışma süresinden sayıldığı görülmektedir⁴⁵⁷.

Genel olarak, işçinin işyerinde geçirdiği sürelerin tamamının çalışma süresinden sayılamayacağı, işin doğası gereğidir. Bu doğrultuda, işçinin işyerinde fiilen çalıştığı sürenin, yani işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği sürenin, çalışma süresinden sayılması, gayet normaldir. Bununla birlikte, işçinin çalışmaya hazır ve işverenin emrine amade olduğu andan itibaren, kendisine verilecek işi beklerken geçirdiği süre de kanun düzenlemesi ile çalışılmış bir süre olarak kabul edilmiştir⁴⁵⁸.

⁴⁵³ Ayrıntılı bilgi için bkz, Nuri Çelik, *İş Hukuku 1 Genel Esaslar-Ferdi İş Hukuku*, İstanbul 1971, s. 289, vd, naklen Çelik, *İş Hukuku*, s. 349, aksi görüş, Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1227; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1082; Astarlı, *İş Hukuku*, s. 143.

⁴⁵⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1227; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1082; Astarlı, *İş Hukuku*, s. 143.

⁴⁵⁵ Astarlı, *İş Hukuku*, 143.

⁴⁵⁶ Y9HD, T. 09.06.1994, E. 1994/3904, K. 1994/8874, https://www.hukuki.net/ictihat/Yargitay_9_Hukuk_Dairesi_1994-3904.php, e.t. 30.10.2018.

⁴⁵⁷ Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı ve E.Tuncay Senyen/Kaplan, *İş Hukuku*, Gazi Kitabevi, Ankara, 2013, s. 243.

⁴⁵⁸ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 623, 624.

Örneğin şoförler, yangın söndürme hizmetinde çalışan görevliler, acil serviste çalışan hekimler, hemşireler vb. çalışanların veya hastanedeki nöbetçi personelin, her an çıkacak işi beklemeleri sırasında geçirmiş oldukları süreler çalışma süresinden sayılır⁴⁵⁹. Yine benzer nitelikte örnek verilecek olursa, işyerindeki üretimin devam edebilmesine yönelik geçici olarak hammaddenin gelişinin ya da bir arızanın tamirinin beklenmesi durumlarında geçirilen süreler de bu nitelikte olup çalışma süresinden sayılır⁴⁶⁰.

d. İşçinin Asıl İşi Dışında Meşgul Edildiği Süreler

İş Kanunu'nun 66/1-d maddesi uyarınca, *“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”* çalışma süresinden sayılmaktadır.

İşverenler tarafından kimi zamanlarda çalışanların asli işleri dışında görevlendirildiği, bilinen bir gerçekliktir. Örnek vermek gerekirse, işyerinde bakım onarım işiyle iştigal eden çalışanın, işverenin evindeki tamir işine gönderilmesi ya da oto tamircisi olarak çalışan işçinin işverenin özel otosunun tamirini yapması, uygulamada sıkça rastlanan durumlardır. Bu kapsamda, işçinin işgücünü işverene tahsis ettiği bu gibi uygulamalar, çalışma süresi içerisinde yer almaktadır⁴⁶¹.

İş sözleşmesinde kararlaştırılmamış olsa ya da işin niteliği gereği veya örf adet gereği yapılmaması düşünülse bile, işçinin asıl işini yapmaksızın işverenin özel işlerini yaptırdığı işlerde geçen bu sürelerin çalışma süresinden sayılması, bilhassa iş kazası olması hallerinde önem arz etmektedir. Nitekim 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 13/1-c maddesinde⁴⁶² *“bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda”*, uğradığı kazayı ‘iş kazası’ sayarak İş Kanunu ile paralel bir düzenleme getirmiştir⁴⁶³.

e. Süt İzinleri

İş Kanunu'nun 66/1-e maddesi uyarınca, *“Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler”* çalışma süresinden sayılmaktadır.

⁴⁵⁹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s.216.

⁴⁶⁰ Süzek, *İş Hukuku*, s. 784.

⁴⁶¹ Güven ve Aydın, s. 280.

⁴⁶² Mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu 11/A-c maddesi.

⁴⁶³ Demir, *Yargıtay*, s. 110, 111.

İş Kanunu'nun 74/7 maddesine göre, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilmekte olup, bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını, işçi kendisi karar vermektedir. İşte bu süre, günlük çalışma süresinden sayılmaktadır.

Bu düzenlemeler doğrultusunda, emzirme izninde geçecek sürelerin çalışma süresinden sayılması, tamamıyla çalışan kadının, bebek ve ailenin korunması vb. sosyolojik sebeplere dayalıdır, işle bir alakası yoktur⁴⁶⁴.

Tam anlamıyla sosyal amaçlarla getirilmiş olan bu düzenlemeye paralel olarak, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 13/1-d maddesinde de benzer bir düzenleme ile emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda uğradığı kaza, “iş kazası” olarak nitelendirilmektedir⁴⁶⁵.

Yargıtay'ın bu hususa ilişkin son dönemde vermiş olduğu kararları, doğum yapan kadın işçiye, işveren tarafından süt izni kullandırılmaması durumunda, kullandırılmayan süt izninin fazla çalışma olarak kabulü⁴⁶⁶ ile süt izni ücretinin %50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerektiği, yönündedir⁴⁶⁷.

f.Toplu Taşımalarda Yolda Geçen Süreler

İş Kanunu'nun 66/1-f maddesi uyarınca, “*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*” çalışma süresinden sayılmaktadır.

⁴⁶⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1228.

⁴⁶⁵ Güven ve Aydın, s. 280.

⁴⁶⁶ “İşçi süt izni olan günlük 1,5 saatlik zamanda çalışmış ise bunun karşılığı mesai yaptığından, fazla mesai olarak değerlendirilmeli ve fazla mesainin karşılığı ücret hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır” Y9HD, T. 02.04.2018, E. 2017/5607, K. 2018/7152, Y9HD, T. 27.04.2017, E. 2017/4543 K. 2017/7375, www.lexpera.com.tr, e.t. 28.10.2018.

⁴⁶⁷ “Yasa uyarınca kadın işçilere çocuklarını emzirmeleri için günde bir buçuk saat (aksi yönde ve fakat işçi lehine olmak üzere taraflar arasında süre düzenlemesi yapılabileceği gibi) süt izni verilmesi hususu işverenin inisiyatifinde olan bir durum olmayıp, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74/7. fıkrası uyarınca da bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi tarafından belirleneceği hüküm altına alınmış olup, işçinin süt izni kullanması gerektiği halde bu iznin kullandırılmaması durumunda, kullandırılmayan sürenin tespiti ile % 50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerektiğinin kabulü Anayasanın 50/2. maddesine ve amaçsal yorum benimsemek suretiyle 4857 sayılı Kanun'un ruhuna daha uygun düşeceği” Y22HD, T. 25.9.2017, E. 2015/16933 K. 2017/19050, Y22HD, T. 13.6.2016, E. 2015/12878 K. 2016/17527, www.lexpera.com.tr, e.t. 28.10.2018.

Kanunen çalışılmış gibi varsayılan durumların en önemlisi, bu düzenleme olmakla birlikte, işveren tarafından işçinin işyerine götürüldüğü ve getirildiği tüm hallerde, yolda geçen sürelerin çalışma süresinden sayılması söz konusu değildir⁴⁶⁸. Nitekim bu sürelerin çalışma süresinden sayılması için, işin niteliği itibariyle maddede örnek kabilinden sayılan işlerden olması, işyerinin işçilerin ikametgâhlarından uzak bir yerde olması ve işçilerin buralara topluca ve önceden kararlaştırılmış yer ve zamanda nakledilmeleri, taşınmaları gereklidir⁴⁶⁹.

Burada üzerinde durulan hükümle, *işin niteliğinden kaynaklanan* devamlı yer değiştirip başka alanlara kayan demiryolları ve diğer yollar ve köprülerin yapılması, korunması veya onarılması ve değiştirilmesi şeklinde benzer işlerde, işçilerin işverence toplu olarak taşınması düzenlenmektedir⁴⁷⁰.

Baraj inşaatı, telefon ya da elektrik hatlarının çekilmesi şeklindeki işler, bu tip işlerden sayılabilir. Nitekim Yargıtay da “*İşyerinin hızlı tren yolu yapımı inşaat sahası olduğu anlaşıldığından Mahkemece, 4857 sayılı Kanun'un 66. maddesine göre, davacının işe gidiş gelişlerinde serviste geçirdiği bir saatlik sürenin de çalışma süresinden sayılarak fazla mesai ücret alacağı hesaplanması gerektiği*” yönünde karar vermiştir(Y22HD, T.12.06.2017, E. 2015/15876, K. 2017/13931).⁴⁷¹

Dolayısıyla bu tarz işler gibi aynı yerde yapılmayan ve işin görülmesiyle diğer alanlara geçilen işler açısından, işçilerin işyerine götürülmeleri ve getirilmelerinin, işin niteliğinden kaynaklandığı kabul edilmekte ve araçta geçen süreler, çalışma süresinden sayılmaktadır⁴⁷².

Bu kapsamda, düzenlemede sayılan iş ve işyerleri özellik arz eden nitelikteki işlerden olup, işin niteliğinden kaynaklanmayan ve yalnızca işçinin ikametgâhından uzak olması nedeniyle işverenin araç tahsis etmesi, sosyal yardım amacı taşıdığından, bu halde yolda geçen süreler, çalışma süresinden sayılmaz. Nitekim İş Kanunu 66. maddenin son fıkrası ile işin niteliğinden kaynaklanmayıp işverence tamamen sosyal

⁴⁶⁸ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 625.

⁴⁶⁹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan s. 216.

⁴⁷⁰ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 625, 626.

⁴⁷¹ Süzek, *İş Hukuku*, s. 785.

⁴⁷² Çelik, *İş Hukuku*, s. 350; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 641.

yardım maksadıyla işyerine götürülüp getirilme sırasında araç içinde geçecek sürenin, çalışma süresinden sayılmayacağı, düzenlenmiştir⁴⁷³.

Örnek vermek gerekirse, şehir merkezinden oldukça uzakta olan, ulaşımın sağlanması da araçların az olması ya da karayolundan içeride olduğundan güç olan bir süt ürünleri fabrikasının çalışanlarının, işyerlerine toplu halde götürülmeleri, işin niteliğinden kaynaklanmamaktadır. Nitekim mesafenin uzak olması ve ulaşımın hayli zor olması nedeniyle sosyal yardım niteliğinde bir taşımadır⁴⁷⁴.

Yine bu meyanda, düzenlemenin uygulanabilmesi için ikinci koşul, işyerlerinin, işçilerin ikametgâhından *uzak bir mesafede* olmasıdır. İşçilerin, ikametgâhlarından uzakta bulunan işyerlerine düzenli ulaşım araçları bulunmaması ya da varsa da bu ulaşım araçlarından işin niteliği gereği yararlanılamaması hallerinde, bu koşul gerçekleşmiş sayılır⁴⁷⁵.

Yolda geçen sürenin, çalışma süresinden sayılabilmesi için son koşulsu, çalışanların işyerlerine getirilip götürülmelerinin *toplu ve düzenli bir şekilde* yapılmasıdır⁴⁷⁶.

Bu kapsamda işyerine olan uzaklık, işçilerin topluca taşınmalarını gerekli kılıyor olmalıdır. Yine toplu olarak götürülüp getirilmeden, tüm işçilerin aynı anda veya aynı taşıtla taşınmaları da kastedilmemektedir. Başka zamanlarda başka araçlarla sağlanan getirilip götürülme işlemi de bu madde kapsamında olup, toplu taşımanın mutlaka işveren taşıtlarıyla olması da şart değildir. Nitekim burada önemli olan husus, toplu taşımanın işverenin organizasyonunda gerçekleştirilmesidir⁴⁷⁷.

Burada araç, toplu taşımaya tahsis edilmekle birlikte, bazı sebeplerle kimi zaman, araçta fiilen bir işçinin mevcut olması, toplu getirilip götürülme özelliğini etkilemez. Nitekim madde düzenlemesinde önem arz eden husus, aracın belirli bir işçinin ulaşımına tahsis edilmiş olmamasıdır⁴⁷⁸.

Ayrıca belirtmek gerekir ki; toplu olarak taşımanın, kanundaki ifadesi ile düzenli olarak yapılması gereklidir. Burada düzenliden kasıt, toplu taşımanın geçici

⁴⁷³ Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, s. 243.

⁴⁷⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1230.

⁴⁷⁵ Süzek, *İş Hukuku*, s. 784.

⁴⁷⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1231; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1086.

⁴⁷⁷ Odaman, *Esneklik*, s. 25.

⁴⁷⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1231; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1086.

olmadığı, önceden belirli ve bir plan dâhilinde yapıldığıdır. Dolayısıyla taşımanın, önceden belirlenen saatte ve yerde yapılması gereklidir. Aksi halde, yani önceden belirlenmiş bir program dâhilinde yapılmayan gelişigüzel taşımalar, düzenli bir taşıma oluşturmaz ve bu taşımalar çalışma süresinden sayılmaz. Örneğin, işverenin işe giderken haftanın bazı günlerinde işçileri aracına alması ve işe götürmesi halinde, düzenli bir taşımadan söz etmek mümkün değildir⁴⁷⁹.

3. Çalışma Süresinden Sayılmayan Haller

a. Ara Dinlenmeler

İş Kanunu'nda çalışma süresinden sayılmayan hallerden biri, ara dinlenmesi olup Kanun'un 68. maddesinde düzenlenmiştir. Ara dinlenmesi, günlük çalışma süresi içerisinde işçiye tanınan dinlenme zamanını ifade eden bir kavramdır. İşçiler, bu sayede biraz dinlenme imkânı buldukları gibi yeme, içme ve tuvalet gibi zorunlu ihtiyaçlarını da giderme olanağı bulmaktadır⁴⁸⁰.

Çalışanlara bu şekilde dinlenme ve ihtiyaçlarını giderme olanağı sağlayan, genellikle *yemek paydosu* ya da *öğle tatili* olarak adlandırılan bu süreler, İş Kanunu uyarınca, iş süresinin ortalama bir zamanı içinde verilir. Bununla birlikte, bu zamanın ayarlanması noktasında, işin gerekleri ve o yerin adetleri dikkate alınır⁴⁸¹.

Bu açıklamalar ışığında, Kanun'un 68/1. maddesi düzenlemesi dikkate alınarak ara dinlenmesini; "*günlük iş süresi içinde işin gereğine ve o yerin geleneklerine göre düzenlemek suretiyle günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında verilen dinlenme süresidir*", şeklinde tanımlamak mümkündür⁴⁸². Bu doğrultuda, İş Kanunu'nun 68/1. maddesi uyarınca ara dinlenmeleri,

- 4 saat veya daha kısa süreli işlerde, 15 dakika,
- 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar (7,5 saat dâhil) süreli işlerde, yarım saat,
- 7,5 saatten fazla süreli işlerde ise, 1 saattir.

⁴⁷⁹ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 157.

⁴⁸⁰ Tunçomağ ve Centel s. 158.

⁴⁸¹ Demir, *Yargıtay*, s. 112.

⁴⁸² Yasin **Ulusoy**, "4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Ara Dinlenmesi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 7, Özel Sayı, s. 384. <http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/DergiMiz7-ozel/PDF/ulusoy14.pdf>, e.t.01.10.2018.

Ara dinlenme sürelerini düzenleyen bu hüküm, nispi emredici nitelikte olup, ara dinlenmelerinin asgari sınırını, yani en az süresini düzenler⁴⁸³. Bu nedenle, kanunda belirtilmiş olan bu sürelerin iş akitleri ve TİS’le artırılması mümkündür⁴⁸⁴. Bununla birlikte tarafların sözleşmelerle dahi olsa, bu sürelerin altında bir ara dinlenme süreleri belirlemeleri mümkün olmayıp, geçersizdir⁴⁸⁵.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, günde 11 saate değin yapılan çalışmalar için ara dinlenmesinin asgari 1 saat; 11 saat ve daha çok çalışmalarda günde asgari 1,5 saat olacak şekilde verilmesi gerektiği, yönünde karar vermiştir⁴⁸⁶. Yargıtay’ın son zamanlarda verdiği kararları da bu yöndedir⁴⁸⁷.

İş Kanunu 68/2. maddesi uyarınca, bu ara dinlenme süreleri en az olup, aralıksız verilir. Genel kural, ara dinlenme sürelerinin kesintisiz şekilde verilmesidir. Bununla birlikte ara dinlenme süreleri, İş Kanunu 68/3. maddesine istinaden, iklimin, mevsimin, o yerdeki geleneklerin ve işin niteliğinin nazara alınmasıyla sözleşmelerle aralı olarak kullanılabilir⁴⁸⁸.

Yargıtay, ara dinlenme sürelerinin, işe, ara dinlenmenin süresi kadar geç başlama ya da aynı süre kadar erken paydos etme biçiminde kullanılmasının doğru olmadığı, ara dinlenme sürelerinin günlük çalışma içerisinde belirli bir zamanda amacına uyacak şekilde kullanılması gerekeceği, görüşündedir⁴⁸⁹.

İş Kanunu 68/4. maddesi uyarınca, ara dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir.

Kanunun 68/son maddesi ve ÇSY’nin 3. maddesi düzenlemeleri uyarınca, *ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz*. Bununla birlikte, bu hükmün yani ara dinlenmelerinin çalışma sürelerinden sayılmayacağının aksi, sözleşmelerle kararlaştırabilir⁴⁹⁰. Bu durumda, çalışılmayan ara dinlenmeleri ücrete hak kazandıracak;

⁴⁸³ Tunçomağ ve Centel s. 158.

⁴⁸⁴ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 670; Demir, *Yargıtay*, s. 112; Tunçomağ ve Centel s. 158.

⁴⁸⁵ Demir, *Yargıtay*, s. 112.

⁴⁸⁶ YHGK, T. 13.6.2012, E. 2012/9-190, K. 2012/384, www.lexpera.com.tr, e.t. 04.11.2018.

⁴⁸⁷ Y9HD, T. 17.5.2018, E. 2018/4796 K. 2018/11035; Y22HD, T. 27.2.2018, E. 2017/9760, K. 2018/4874; Y22HD., T. 19.2.2018 E. 2017/9991 K. 2018/3853, www.lexpera.com.tr, e.t. 04.11.2018.

⁴⁸⁸ Ulusoy, s. 389.

⁴⁸⁹ Y9HD, T. 3.3.2016, E. 2014/32670 K. 2016/4795; Y9HD, T. 17.11.2008, E. 2007/35281, K. 2008/30985; Y9HD, T. 6.3.2017, E. 2017/14561 K. 2017/3273, www.lexpera.com.tr, e.t. 04.11.2018.

⁴⁹⁰ Caniklioğlu, s. 4; Süzek, *İş Hukuku*, s. 815.

şayet işçi bu ara dinlenmelerde de çalıştırılmış ve çalışılan süre haftalık çalışma süresini aşmışsa, fazla mesai talep edebilecektir⁴⁹¹.

Yargıtay’a göre, “*toplular sözleşmesinde ara dinlenmesinin iş süresinden sayılacağı yönünde hüküm olsa dahi işçinin ara dinlenmesini işin niteliği gereği fiilen çalışarak geçirmesi halinde uygulanma olanağına sahiptir. İşçinin salt ara dinleme sırasında işyerinde bulunması önemli olmayıp, bu süre içinde ara dinlenme yokmuş gibi çalışıyor olması da gerekir*”⁴⁹². İşçi, ara dinlenmesinde fiilen çalıştığını ispat ettiğinde ise fazla mesai ücretine hak kazanır(YHGK T. 14.11.2007, E. 2007/9-815, K. 2007/842)⁴⁹³.

Ara dinlenmesi süresince işçi, işyerinde bulunsun bile bu süre içinde çalışmaya zorlanamaz ve bu süreyi serbestçe kullanabilir⁴⁹⁴. Nitekim bu zaman dilimi içerisinde işçinin çalışmayla alakalı olarak zihinsel ve bedensel her çeşit faaliyetlerden arınmış olması gereklidir. Dolayısıyla işçinin, bir işle karşılaşmanın muhtemel olduğu her halde dinlenmeden söz edilmesi mümkün değildir⁴⁹⁵. Şunu da ifade etmek gerekir ki ara dinlenmesinin işçiye fiilen kullandırılması zorunludur⁴⁹⁶.

b. İşverence Sosyal Yardım Amacıyla Yapılan Taşımalarda Geçen Süreler

İş Kanunun 66/son fıkrasına göre: “*İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından surf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.*” Bu bağlamda, her türlü iş için araç içinde geçen süre, iş süresinden sayılmamaktadır. Nitekim yapılan işin, 66. maddede sayılanlardan birini ya da benzeri niteliği taşıması gereklidir⁴⁹⁷.

⁴⁹¹ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 671.

⁴⁹² YHGK, T. 12.04.2006, E. 2006/9-173, K. 175; YHGK, T. 12.04.2006, E. 2006/9-191, K. 193; YHGK, T. 12.04.2006, E. 2006/9-185, K. 2006/187, www.lexpera.com.tr, e.t. 05.11.2018.

⁴⁹³ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 675.

⁴⁹⁴ Süzek, *İş Hukuku*, s. 815.

⁴⁹⁵ Ulusoy, s. 391.

⁴⁹⁶ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 672.

⁴⁹⁷ Sümer, *İş Hukuku*, s. 305, Yargıtay’a göre, “*İş Kanununda işin yapıldığı yer olarak tanımlanan işyerlerini sabit ve belirli, değişebilir ve belirsiz işyerleri diye iki kategoriye ayıracak olursak 62/1-e maddesinde örnek olarak sayılan işyerleri hiç şüphesiz ikinci kategorideki işyerlerini kapsar. Bu işyerleri Demir Yolları, vesaire yollar ve köprülerin yapılması, muhafazası yahut tamir ve tadili gibi yapıldıkça ilerleyen ve özellikle ilerledikçe başka alanlara kayan ve değişen bir karakter ve nitelik gösterirler. Bu tür işyerlerinde çalışan işçilerin ikamet ettikleri mevkilerden uzak mesafedeki işyerlerine nakledilmeleri işveren için de bir yükümlülük getirdiği gibi bunların toplu ve mukannen surette götürülüp getirilmeleri esnasında araçta geçen süreler de günlük iş sürelerinden sayılacaktır. Fıkradaki her türlü iş deyimi ikametgâhlardan uzakta bulunan her türlü değişen işyerlerindeki işi ifade etmektedir. Buna karşılık işyeri sabit ve belirli ise bunlar şehir ve kasabalar ya da oturan yerlerden uzakta olsalar bile bu işyerlerine götürülüp getirilmeleri işin niteliğinden doğmayıp,*

Kaldı ki; düzenlemede geçen “*sırf sosyal yardım amacıyla*” ifadelerinden de açıkça görüldüğü üzere, çalışanların, işverence işin niteliği gereği taşınmaları haricindeki taşıma şekli, çalışanlara yardım amacıyla yapılır. Bu kapsamda, işin niteliğinden değil de yalnızca sosyal yardım amacı güden işyerine götürülüp getirilme durumunda araçta geçen süreler, çalışma süresinden sayılmaz⁴⁹⁸.

Bu doğrultuda, işyerinin sabit olmadığı durumlarda, mesela yol inşaatı, direk dikimi, kanal yapımı gibi işin görülmesi suretiyle ilerleyen ve ilerledikçe başka sahalara intikal eden işlerde, işçilerin oturdukları yerden yaya gidemeyecek kadar uzak olan ve düzenli taşıtların da gitmediği işyerlerine, topluca belirli bir biçimde götürülmeleri ve getirilmeleri için geçen süre, iş süresinden sayılacaktır. Buna karşın fabrika, atölye gibi sabit bir işyerinde çalışan işçilerin, işyerlerinin oturdukları yerden uzak olmasına rağmen, topluca getirilip götürülmeleri, sosyal yardım niteliğindedir ve bu itibarla yolda geçen süreler çalışma süresinden sayılmaz⁴⁹⁹.

Mesela işçilerin, işverence tahsis edilmiş bir servis aracıyla, şehir dışındaki bir fabrikaya *sırf sosyal yardım amacıyla topluca taşınmaları* halinde, yolda geçirilen süreler çalışma süresinden sayılmayacaktır⁵⁰⁰.

Doktrinde, tarafların iş sözleşmesine ya da toplu iş sözleşmesine koyacakları bir hükümle aksini kararlaştırmaları durumunda, bu sürelerin çalışma süresinden sayılması gerektiği yönlü görüşler vardır⁵⁰¹.

Bununla birlikte Yargıtay yerleşik içtihadında sabit işyerlerine yapılan toplu taşımalar, sosyal yardım amacı ile yapılmış olan taşımalar şeklinde değerlendirilmekte olup işyerine görülüp getirilmeleri esnasında araçta geçen süreleri, iş süresinden sayılmamaktadır. Bu husus Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun kararında şöyle ifade edilmiştir: ⁵⁰²

aradaki mesafe ve uzaklık sebebiyle sosyal yardım düşüncesinden kaynaklandığı için götürülüp getirilme esnasında yolda geçen süreler iş süresinden sayılmayacaktır. Yasama belgeleri ve H.G. Kurulu’nun 14.6.1972 gün ve 9-318 esas sayılı kararında oluşan düşünceler de aynı doğrultudadır.” Y9HD, T. 27.11.1984, E. 1984/10531, K. 1984/10466, www.lexpera.com.tr, e.t. 21.04.2019.

⁴⁹⁸ Tunçomağ ve Centel s. 150.

⁴⁹⁹ Sümer, *İş*, s.130.

⁵⁰⁰ Şakar, *İş Hukuku*, s. 62; Şakar, *İş Kanunu*, s.712; Şakar, *İş*, s. 104.

⁵⁰¹ Caniklioğlu, s. 4, Tunçomağ ve Centel s. 150.

⁵⁰² Süzek, *İş Hukuku*, s. 785; aynı yönde Y22HD, T. 17.1.2014, E. 2013/1986 K. 2014/296; Y9HD, T. 02.04.2002, E. 2001/19721 K. 2002/5740; www.lexpera.com.tr, e.t. 01.11.2018.

“Yol inşaatı ve onarımı, iş görüldükçe ilerleyen, ilerledikçe başka sahalara intikal eden işlerdendir. Günlük çalışmanın hangi kısımda ve ne şekilde cereyan edeceğini işveren tespit edip toplanma mahallindeki işçileri kendi vasıtaları ile buralara sevk eder. Vasıtalarda geçen zamanın iş müddetinden sayılabilmesi için bu mahiyette bulunmaları, yani götürüp getirmenin işin mahiyetinden doğmuş bulunması şarttır. Ezcümle bir mensucat fabrikasının, bir şeker, çimento veya traktör fabrikasının, şehir ve kasabalar içinde veya dışında kurulmuş olmaları mahiyet itibariyle farklılık arz etmelerini gerektirmez. İşverenin bu şekil taşımaları sosyal bir yardım olup vasıtada geçen zaman iş müddetinden sayılmaz.”(YHGK, 21.10.1970, 9-501/600)

II. Yasal Çalışma Süreleri

A. Genel Olarak

İş Hukukunun, işçiyi koruyucu düzenlemelerinden bir tanesinin de çalışma sürelerinin sınırlandırılması olduğu söylenebilir⁵⁰³. Nitekim işçi devamlı surette çalışacak bir makina değildir. Bu doğrultuda günlük ve haftalık çalışmaya ayrılacak sürenin sınırlandırılması ve işçinin dinlenmesine de vakit bırakılması, gerek işçi sağlığının korunması açısından ve gerekse verimliliği bakımından gerekli bir koşuldur. Kanun koyucu da bu sebeple, nispi emredici hükümlerle çalışma sürelerini sınırlandırmıştır⁵⁰⁴.

Çalışma süresinin en üst sınırının tayin edilmesi, bireysel açıdan çalışanın kişiliği ve sağlığının korunmasıyla ilgili olduğu nispette, genel olarak istihdam politikası ile de ilgili olup aynı zamanda da bir sosyal politika aracıdır. Dolayısıyla, bu konuya ilişkin yasal düzenlemeler, yalnızca mevcuttaki işçiler açısından değil, tüm toplum açısından da önem taşımaktadır⁵⁰⁵.

Bu doğrultuda, kanun düzenlemesi ile çalışma süreleri sınırlandırılmış ve kural olarak işçinin, bu sürelerin üzerinde çalışması yasaklanmıştır⁵⁰⁶. Bu sürelerin azami olması, tarafların sözleşme ile çalışma sürelerini bu sınırların üstünde belirleyemeyecekleri, buna karşın bu sınırların altında her zaman belirleyebileceklerini göstermektedir⁵⁰⁷. Nitekim uygulamada bazı işyerlerinde, Kanun’un 62. maddesinde

⁵⁰³ Sümer, *İş*, s. 130.

⁵⁰⁴ Şakar, *İş Hukuku*, s. 63; Şakar, *İş Kanunu*, s. 712; Şakar, *İş*, s. 104.

⁵⁰⁵ Caniklioğlu, s. 4.

⁵⁰⁶ Sümer, *İş*, s. 130.

⁵⁰⁷ Demir, *Yargıtay*, s. 97.

düzenlenen durumlar dışında, tarafların anlaşması ile haftalık 40 saat ya da daha az çalışma süresi belirledikleri görülmektedir⁵⁰⁸.

O halde, taraflar arasında buna ilişkin bir sözleşme varsa, kanundaki sürelerin değil, sözleşme ile azaltılmış bu sürelerin çalışma süresi olarak kabul edileceği kuşkusuzdur. Nitekim Kanun'daki düzenlemede, işçi ücretlerinde asgarilik öngörülmesine rağmen, çalışma sürelerinde azami sınır konulduğundan, Kanun'daki bu azami sürelerden daha azının kararlaştırılmış olduğu sözleşme hükümleri, işçinin lehine olduğundan geçerlidir. Ancak bu durum, işçinin ücretinde indirim yapılmasına gerekçe gösterilemez⁵⁰⁹.

Kural olarak, çalışma süresinin düzenlemesi hususundaki yetki, işverene aittir. İşgücünden, işyerinin değişen gereksinimlerine göre yararlanma yetkisi olan işveren, yönetim hakkından doğan bu yetkiye dayanarak, yasa ve toplu iş sözleşmelerinde belirlenen sınırlar içinde, işe başlama ve bitiş saatleriyle dinlenme saatlerini kendisi belirleyebilir⁵¹⁰.

Bununla birlikte, işverenin kanundaki gece-gündüz ayırımına uygun bir düzenleme yapması ve bu ayırma riayet etmesi gerekmektedir. Örnek vermek gerekirse, çalışmanın başlama saatinin sabah saat 5 olduğuna ilişkin işveren emrinin, normal şartlar altında uygun olduğundan söz edilemez⁵¹¹.

Kural olarak, günlük ve haftalık çalışma süreleri, aynı işyerinde çalışan tüm işçiler için aynıdır. Buna mukabil, kanunda belirlenmiş süreyi geçmemek kaydıyla, yapılan düzenleme ile çeşitli işçi gruplarına farklı mesai kuralları konulması da mümkün bulunmaktadır. Örneğin, işyerinin üretim bölümü çalışanları için haftalık 45 saat; aynı işyerinin büro bölümü çalışanlarına ise, haftalık 40 saatlik çalışma süresi düzenlenebilir⁵¹².

1. Haftalık ve Günlük Azami Çalışma Süresi

4857 sayılı İş Kanunu'nda çalışma süreleri, Avrupa Birliği'nin 93/104 ve 2003/88 sayılı Direktifleri doğrultusunda düzenlenmiştir⁵¹³. Bu Kanun da kendinden

⁵⁰⁸ Çelik, *İş Hukuku*, s. 344.

⁵⁰⁹ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 616.

⁵¹⁰ Tunçomağ ve Centel s. 146.

⁵¹¹ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 617.

⁵¹² Sümer, *İş*, s.131.

⁵¹³ Zeytinoglu, "İş Hukuku", s. 197.

önceki 3008 sayılı Kanun ve 1475 sayılı Kanun’da olduğu gibi, çalışma sürelerinin tespitinde kural olarak, ay, yıl veya gün değil, haftalık zaman dilimini esas almıştır⁵¹⁴.

Bu kapsamda İş Kanunu kapsamına giren işler için kanun koyucu, haftanın diğer günlerinde çalışan işçiye, haftada 1 gün tatil verileceği kuralını da göz önünde bulundurarak haftalık normal çalışma süresini belirlemiştir. Bu belirlemenin akabinde günlük çalışma sürelerini ise haftalık döneme ve denkleştirme süresine göre üst sınırlar çizerek saptamıştır⁵¹⁵. Bu doğrultuda çalışma sürelerine bir sınırlama getirilmek suretiyle, genel bakımdan haftalık çalışma süresi ile günlük çalışma süresi belirlenmiştir⁵¹⁶.

a. Haftalık Çalışma Süresi

İş Kanunu’nun 63. maddesi ve ÇSY 4. maddesi düzenlemesine göre: “*Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir.*” Yine bu düzenlemelerde, “*Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.*” hükmü getirilmiştir.

Haftalık çalışma süresi, daha önceleri ülkemizde 48 saat iken, 1983 yılında yapılan yasal değişiklikle, 45 saate indirilmiştir. Batı Avrupa’nın sanayileşmiş ülkelerinde ise bu sürenin genel olarak, 40-45 saat olarak benimsendiği ve 35 saat olması için mücadele verildiği dikkati çekmektedir⁵¹⁷. Bu durum dikkate alındığında, ülkemizdeki haftalık 45 saatlik çalışma süresi uzun görülebilir. 854 sayılı Deniz İş Kanunu 26/1. maddesi düzenlemesine göre ise, bu süre halen 48 saattir⁵¹⁸.

Kanun düzenlemesinde haftalık azami 45 saat denilerek, 45 saatlik çalışmanın üstüne çıkılmasına izin verilmemektedir. Bununla birlikte, 45 saatin altında çalışma süresi düzenlenebileceği kabul edilmektedir⁵¹⁹. Nitekim Kanun, çalışma süresini haftalık azami 45 saat olarak belirlerken, bir üst sınır getirdiğinden, tarafların işyerinin ihtiyaçları doğrultusunda, çalışma süresini sözleşmeyle 45 saatin altındaki bir süre olarak belirleyebilmelerini mümkün kılmaktadır⁵²⁰. Böylece ülkemiz işyerleri açısından da bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi yoluyla, 40-45 saatlik çalışma

⁵¹⁴ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 111.

⁵¹⁵ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 209.

⁵¹⁶ Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, s. 237.

⁵¹⁷ Demircioğlu ve Centel, s. 128.

⁵¹⁸ Şakar, *İş Hukuku*, s. 63; Şakar, *İş Kanunu*, s. 713; Şakar, *İş*, s. 104.

⁵¹⁹ Çelik, *İş Hukuku*, s. 344; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 633.

⁵²⁰ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1072; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1215.

haftalarının geçerli olması benimsenebilir⁵²¹. Nitekim uygulamada, bazı işyerlerinde haftalık 40 saatlik ya da daha az çalışma süresi düzenlendiği görülmektedir⁵²².

Yeraltı maden işlerinde çalışanlar için ise, İş Kanunu'nun 63/1. maddesinde yapılan değişiklikle⁵²³ çalışma süresi, “*haftada en çok 37,5 saat, günlük azami 7,5 saat*” olarak düzenlenmiştir. Bu düzenlemede, yalnızca yeraltında çalışan maden işçilerinden söz edildiğinden, yeraltında çalışmakla birlikte maden işleri niteliği olmayan işler için, bu madde hükmünün uygulanması söz konusu olmayacaktır. Dolayısıyla bu süreler, yeraltında çalışan, yalnızca maden işçilerini kapsamaktadır⁵²⁴.

b. Günlük Çalışma Süresi

İş Kanunu'nda çalışma süreleri, haftalık çalışma süresinin esas alınması suretiyle düzenlenmiş, sonrasında ise esneklik amacına yönelik olarak getirilmiş çeşitli olasılıklar karşısında günlük çalışma süreleri belirlenmiştir⁵²⁵.

Daha öncesinde de değinildiği üzere, İş Hukuku mevzuatımızda, haftalık çalışma süresi, azami 45 saat olarak belirlenmiş ve aksi kararlaştırılmadığı sürece bu sürenin haftanın çalışılan günlerine eşit bir şekilde bölünerek uygulanacağı, düzenlenmiştir. Bu kapsamda, Kanun'un 63/1. madde düzenlemesinde geçen “*aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır*” ifadesiyle çalışma sürelerinde esneklik sağlanırken, aynı zamanda, önceki İş Kanunu'nda yer alan çalışma düzenine de yer verilmiş bulunmaktadır⁵²⁶.

⁵²¹ Demircioğlu ve Centel, s. 129.

⁵²² Çelik, *İş Hukuku*, s. 344; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 633.

⁵²³ 10.9.2014 tarihli 6552 Sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanunun 7. maddesiyle 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinin birinci fıkrasına “*Yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için yer altındaki çalışma süresi; haftada en çok otuz altı saat olup günlük altı saatten fazla olamaz.*” cümlesi eklenmiştir. (RG, T. 11.09.2014, S. 29116)

04.04.2015 Tarihli 6645 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 36. maddesi ile de bu cümle “*Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.*” şeklinde değiştirilmiştir. (RG, T. 23.04.2015, S. 29335)

⁵²⁴ Süzek, *İş Hukuku*, s. 778; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 632.

⁵²⁵ Gökçe Akşengür, “4857 Sayılı Kanuna Göre Normal Fazla Çalışma”, İstanbul Kültür Üniversitesi SBE, İstanbul 2011 (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), s. 25, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, e.t. 13.11.2018.

⁵²⁶ İsmail Sinan Gökçek, “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Türk İş Hukuku'nda Fazla Çalışma”, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul 2008 (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), s. 33, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, e.t. 06.12.2018; Akşengür, s. 26.

Belirtelim ki, 1475 sayılı İş Kanunu'nda da 1983 yılında yapılan değişiklikle birlikte, haftalık çalışma süresi 45 saat olarak düzenlenmişti. Yasa koyucu, bu değişiklikle her ne kadar tercihini 45 saatten yana kullanmış ise de çalışma süresinin haftanın günlerine eşit olarak dağıtılması gerektiğini, hükme bağlamıştı. Tabiatıyla, gerek toplu sözleşmeler ve gerekse iş sözleşmeleri kanalıyla haftalık çalışma süresinin kısaltılması mümkündü ancak; günlük çalışma süresinin esasen 7,5 saati aşmaması gerekiyordu⁵²⁷. Dolayısıyla, yasanın, çalışma sürelerine ilişkin kurallarının katı düzenlemeler içerdiği, iş hukuku öğretisinde haklı olarak kabul edilmekteydi⁵²⁸. Bu görüşlerin temel dayanağı ise yasanın, haftalık çalışma süresinin işgünlerine eşit olarak dağıtılmasını emredici olarak düzenlenmesinden kaynaklanıyordu⁵²⁹.

Tüm bu aşamada, işçi sağlığının korunması ve esneklik gereklilikleri arasında bir dengenin kurulması zorunlu hale geldiğinden,⁵³⁰ 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile yasa koyucu tarafından önemli bir adım atılarak, bu hüküm kaldırmıştır. Bu kapsamda, yeni İş Kanunu'nun 63/2. maddesi ile getirdiği yeni düzenlemesi ile tarafların anlaşmaları halinde bu süreyi, haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtabilmeleri imkânı sağlamıştır. Ancak burada bir sınırlama da getirilmiş olup, çalışma süresinin günde 11 saati aşamayacağı hükmüne yer verilmiştir⁵³¹. Bununla birlikte, yukarıda da belirtildiği üzere, Kanun'un 63/1. maddesinde yapılan düzenleme uyarınca, yer altı maden işlerinde çalışanların çalışma süreleri, günde azami 7,5 saati, haftadaysa azami 37,5 saati aşamayacaktır⁵³².

Kanun düzenlemesinde açıkça geçmemekle birlikte günümüzde de haftalık çalışma süresinin, 1475 sayılı Kanun döneminde sıkça uygulandığı gibi, Cumartesi günü işyerinde çalışma yapılıp yapılmamasına göre, haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünerek uygulanmasına devam edilmektedir. Nitekim ÇSY 4/2. maddesinin: *“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.”*, düzenlemesi ile bu olanağa yer verildiği

⁵²⁷ Alpay **Hekimler**, “Avrupa Hukuku Işığında Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Yeni Hükümler”, *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt 18, Sayı 2, Mart 2004, s. 17, <https://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale29.pdf>, e.t. 06.12.2018.

⁵²⁸ Süzek, *İş Hukuku*, s. 778.

⁵²⁹ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 287.

⁵³⁰ Süzek, *İş Hukuku*, s. 779.

⁵³¹ Hekimler, s. 18.

⁵³² Süzek, *İş Hukuku*, s. 778; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 632.

görülmektedir. Böylelikle, işyerinin Cumartesi günü kapatılması ve diğer iş günlerinde 9 saat çalışılması suretiyle, haftalık çalışma süresinin tamamlanması ve haftanın iki gününün dinlenmeye ayrılması imkânı devam etmektedir⁵³³.

Bu doğrultuda, İş Kanunu 63/1. maddesine istinaden taraflarca aksi kararlaştırılmamışsa, haftalık azami 45 saatlik çalışma süresi, haftanın çalışılan günlerine eşit olarak dağıtılarak uygulandığında, günlük çalışma süresi, Cumartesi günleri de tatil olan ve haftanın beş işgünü çalışılan işyerlerinde 9 saati aşamayacaktır. Şayet, haftanın 6 işgünü çalışılıyorsa günde 7,5 saati; Cumartesi günlerinde işyeri kısmi olarak tatil ediliyorsa, Cumartesi günü çalışılan süre, haftalık 45 saatlik süreden çıkarıldıktan sonra, kalan kısmın beş parçaya bölünmesi suretiyle bulunacak süreyi geçemeyecektir⁵³⁴.

Bununla birlikte yukarıda da ifade edildiği üzere, İş Kanunu 63/2. maddesine istinaden, çalışma süresinin tarafların anlaşmaları durumunda, haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılması imkânı da vardır⁵³⁵. Ancak bu uygulamada günlük çalışma süresi hiçbir surette 11 saatin üstüne çıkarılamayacaktır. Nitekim bu süre, mutlak azami süre olup, ÇSY'nin 4/3. maddesi düzenlemesinde de günlük çalışma süresinin her ne surette olursa olsun 11 saati aşamayacağı, açıkça ifade edilmiştir⁵³⁶.

Yine bu Yönetmeliğin 4/4-a maddesinde, işçinin bu sınırların üzerindeki sürelerle çalıştırılması halinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41, 42 ile 43. madde düzenlemelerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

III. Denkleştirme Süresi

Denkleştirme süresi, 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile hukuk sistemimize girmiş olan bir esnek çalışma süreleri uygulamasıdır. Nitekim yeni İş Kanunu'nun 63/2. maddesi düzenlemesine istinaden, tarafların anlaşmaları halinde, haftalık normal çalışma süresi, günde 11 saati aşmayacak şekilde haftanın çalışılan günlerine değişik şekillerde dağıtılabilmektedir⁵³⁷. Bu durumda, denkleştirme süresi⁵³⁸ içerisinde, haftalık ortalama çalışma süresinin üzerine çıkılmaması şartıyla, kimi haftalarda normal haftalık

⁵³³ Çelik, *İş Hukuku*, s. 344.

⁵³⁴ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 615.

⁵³⁵ Güven ve Aydın, s. 274.

⁵³⁶ Süzek, *İş Hukuku*, s. 781.

⁵³⁷ İkizler, s. 33.

⁵³⁸ Daha ayrıntılı bilgi için bkz. 4. bölüm.

çalışma süresinin aşılması, diğer anlatımla sıkıştırılmış/yoğunlaştırılmış iş haftası uygulanması mümkün hale gelmektedir⁵³⁹.

İş Kanunu’nda yapılan bu düzenlemede toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar artırılabilen 2 aylık bir denkleştirme süresi⁵⁴⁰ öngörülmüştür. Yukarıda da ifade edildiği üzere, bu denkleştirme süresi içinde, haftalık ortalama çalışma süresi, haftalık normal çalışma süresini aşamaz. Bu şekilde yapılan denkleştirme uygulamasında, günde 11 saati ve denkleştirme süresi içinde haftalık ortalama çalışma süresinin haftalık normal çalışma süresini aşmaması şartıyla, haftalık normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde bölünmesi suretiyle, denkleştirme süresi içindeki bazı haftalarda, fazla saatlerle çalışma bahse konu olmaksızın, haftalık normal çalışma süresini aşan çalışma yaptırabilmektedir. Dolayısıyla yoğunlaştırılmış/sıkıştırılmış iş haftası uygulaması imkânı verilmektedir⁵⁴¹.

IV. Fazla Saatlerle Çalışma

A. Fazla Saatlerle Çalışma Kavramı

İş Kanunu’nun 41/7. maddesinde, *fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma* kavramlarını birlikte kapsayacak şekilde, *fazla saatlerle çalışma* kavramına yer verilmiştir⁵⁴². Bu hükmün haricinde ise, ne İş Kanunu’nda ne de FÇY’de fazla saatlerle çalışma ifadesi kullanılmıştır. İlgili mevzuat açısından bakılacak olursa, bazen fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma kavramlarının ayrı ayrı kullanılırken, bazen de fazla çalışma ifadesinin her iki kavramı da kapsayacak şekilde kullanıldığı görülmektedir. Örnek vermek gerekirse, FÇY’nin 9. ve 10. maddelerinin başlıkları “fazla çalışma” şeklinde düzenlense de madde içeriklerine bakıldığında, “fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma”yı ilgilendiren düzenlemelerin yapıldığı dikkati çekmektedir. Yine bu kapsamda, İş Kanunu’ndaki hükmün, yalnızca fazla çalışmaları mı kapsadığı, yoksa fazla sürelerle çalışmaları da kapsayıp kapsamadığını tespit edebilmek zorlaşmaktadır.

⁵³⁹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan s. 211.

⁵⁴⁰ “Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir”. İş Kanunu madde 63/2 son cümle.

⁵⁴¹ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 288.

⁵⁴² Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 217.

Dolayısıyla, bu düzenlemelerin yapılmasında, kanun yapma tekniğine uygun hareket edildiğini söylemek, mümkün olmasa gerektir⁵⁴³.

B. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma

1. Genel Olarak

Çalışma sürelerinin sınırlandırılmasını gerekli kılan biyolojik ihtiyaçlar haricinde, işçilere boş gün sağlanması, işsizlikle mücadele, verimli çalışmayı sağlama ve toplumsal koruma amaçlarıyla, diğer ekonomik ve politik nedenler, aynı zamanda fazla çalışmalar açısından da geçerli olmaktadır. İşçinin çalışacağı azami günlük ve haftalık süreler gibi fazla çalışacağı süreler de ayrıca sınırlı sürelerle inhisar ettirilmektedir. Bu doğrultuda konu, mevzuatımız açısından da bu çerçevede ele alınarak, işçilerin haftalık ve günlük çalışma süreleri sınırlandırılmış, kanunen öngörülen azami sürelerin aşılması engellenmiş, bu arada normal çalışmalar dışında yapılacak fazla çalışmalar da ayrıca düzenlenmiştir⁵⁴⁴.

2. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Kavramı

4857 sayılı İş Kanunu'nda, çalışma sürelerinde esnekliği sağlamak amacıyla yapılan, çalışma sürelerindeki esneklik düzenlemeleri çerçevesinde, fazla çalışma kavramında da 1475 sayılı İş Kanunu'ndan farklı esaslar getirilmiştir. Yine bu doğrultuda, fazla sürelerle çalışma kavramına da yer verilmiştir⁵⁴⁵.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmalar, İş Kanununun 41-43. maddeleri ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 398 ve 402. maddeleri ve FÇY'de düzenlenmiştir⁵⁴⁶.

Fazla çalışma için esas alınan kıstas, 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nda, 1475 sayılı İş Kanunu'ndan farklıdır. Nitekim yeni İş Kanunu'nda, fazla çalışma için günlük normal çalışma süresi esası terk edilmiş, 41/1. maddesiyle getirdiği düzenlemesinde fazla çalışma, “*kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır*”, şeklinde tanımlanmıştır. Bu düzenlemeye istinaden, günlük çalışma süresinin aşılması değil, haftalık toplam çalışma süresinin 45 saati aşması halinde, aşan

⁵⁴³ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 167, 168.

⁵⁴⁴ Narmanlıoğlu, s. 638.

⁵⁴⁵ Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, s. 252.

⁵⁴⁶ Süzek, *İş Hukuku*, s. 796.

bu süreler fazla çalışma kabul edilmektedir⁵⁴⁷. TBK'nın 398. maddesinde ise, *“ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışma”*, fazla çalışma olarak tanımlanmaktadır⁵⁴⁸.

Bununla birlikte, fazla çalışmayı düzenleyen İş Kanununun 41/1. maddesine göre, *“63. madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşmamak koşuluyla bazı haftalarda, çalışmanın 45 saati aşması halinde dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmayacaktır”*⁵⁴⁹.

Yine yukarıda da ifade edildiği üzere, 4857 Sayılı İş Kanunu ile getirilen diğer önemli yenilik de fazla sürelerle çalışma kavramına yer verilmiş olmasıdır⁵⁵⁰. Nitekim Kanunun 41/3. maddesinde, haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda, 63. maddede belirtilen esaslar çerçevesinde uygulanan haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar, fazla sürelerle çalışma, olarak nitelendirilmiştir⁵⁵¹. Bu çalışmalar, madde gerekçesinde de ifade edildiği üzere, fazla çalışma olarak nitelendirilmeyeceği gibi, 45 saatin altında belirlenen ortalama haftalık çalışma sürelerinin de üzerinde olmaları nedeniyle fazla süreli çalışma olarak değerlendirilmiştir⁵⁵².

3. Fazla Çalışmanın Türleri ve Nedenleri

a. Normal/Olağan Sebeplerle Yapılan Fazla Çalışma

Kanunun 41/1. maddesine göre, *“ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin arttırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir.”*, bu çalışmalar, normal fazla çalışmadır. Bu türden bir çalışmanın uygulanmasına, yönetim hakkına dayanarak işveren veya vekili karar verebilecektir⁵⁵³.

Bu madde düzenlemesinde, yer alan *gibi sözcüğü*, maddede sayılan fazla çalışma nedenlerinin sınırlı sayıda belirlenmediği, benzer nedenlere dayanılarak da fazla

⁵⁴⁷ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği(Türk Milli Komitesi), *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007*, Birinci Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2009, s. 50; Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, s. 252.

⁵⁴⁸ Süzek, *İş Hukuku*, s. 796.

⁵⁴⁹ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1097; Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, s. 252, 253; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 651; Çelik, *İş Hukuku*, s. 357, 358.

⁵⁵⁰ Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, s. 253.

⁵⁵¹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 651; Çelik, *İş Hukuku*, s. 358.

⁵⁵² Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, s. 253.

⁵⁵³ Narmanlioğlu, *İş Hukuku*, s. 642.

çalışma yapılabileceği anlamı taşımaktadır⁵⁵⁴. Bu kapsamda, işyerinde üretilen mallara artan talebin karşılanmasına yönelik işverenin fazla çalışma yaptırması ya da bir otel işletmesinde artan rezervasyonlar nedeniyle bazı işçilerin fazla çalıştırılması, normal fazla çalışmaya örnek gösterilebilir⁵⁵⁵.

Doktrinde, Kanun düzenlemesinde, fazla çalışma yapılabilmesinin olağan nedenleri olarak gösterilen, somut bir neden olan *işin niteliği* dışındaki diğer iki sebebin, son derece soyut nitelikte olup, işverene fazla çalışma yaptırabilme yönünde sınırsız ve denetimsiz bir yetki verilmiş olduğu da ileri sürülmüştür⁵⁵⁶. Uygulamaya bakıldığında, uyuşmazlığa konu olan fazla çalışmaların ağırlıklı olarak olağan nedenlerle fazla çalışmaya ilişkin olduğu görülmektedir⁵⁵⁷.

b. Zorunlu Sebeplerle Yapılan Fazla Çalışma

Kanunun 42/1. maddesi uyarınca, “*Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir.*” Bu çalışmalar, zorunlu fazla çalışmadır⁵⁵⁸. Kanunda bu şekilde sayılmış olan zorunlu nedenlerle fazla çalışmalara, yangın, su baskını gibi haller de zorlayıcı sebeplerle örnek olarak verilebilir⁵⁵⁹. Bu düzenlemede dikkati çeken, zorunlu nedenlerle fazla çalışmanın, arıza olma ihtimali sezinlenmesi halinde, bunun ortaya çıkmaması için önlem alınması aşamasında da yaptırılabilir olmasıdır. Nitekim bu kavram oldukça muğlaktır. Dolayısıyla işçilere, arıza ihtimali olduğu bildirilerek fazla çalışma yaptırılması niyeti söz konusu olabilir⁵⁶⁰.

⁵⁵⁴ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan s. 221; Süzek, s. *İş Hukuku*, 797; Ertuğrul **Yuvalı**, “Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma ve AB Ülkelerindeki Fazla Çalışma Hükümlerine Genel Bir Bakış”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 10, Sayı 4, Y. 2009, s. 58, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1043.pdf>, e.t. 11.02.2019.

⁵⁵⁵ Güven ve Aydın, s. 288.

⁵⁵⁶ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1102.

⁵⁵⁷ Ali **Ekin**, “İş Hukuku Uygulamasında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Cilt 74, Sayı Özel, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, 2016, s. 341, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/315166>, e.t. 12.02.2019.

⁵⁵⁸ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan s. 225; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 653, 654; Çelik, *İş Hukuku*, s. 359.

⁵⁵⁹ Şahin **Çil**, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Sayı 14, 2007/3, s. 62, <http://www.calismatoplum.org/sayi14/cil.pdf>, 30.01.2019.

⁵⁶⁰ Odaman, *Esneklik*, s. 36.

Bu tür fazla çalışmaların niteliği gereği, normal fazla çalışmalardan farklı olarak işçinin rızası aranmaz⁵⁶¹. Dolayısıyla işçiler kural olarak, yukarıda sayılan sebeplerin olması halinde, işverenin fazla çalışma kararına uymakla yükümlüdürler⁵⁶². Bu kapsamda, sebeplerin niteliğine göre, işyerinde zorunlu nedenlerle çalışan işçilerin tamamı fazla çalışma yapabileceği gibi, işçilerin sadece bir kısmının fazla çalışmaya katılması istenebilir. İşyerindeki bir kısım makinaların arızalanması sebebiyle yalnızca bazı işçilerin; sel baskını(zorlayıcı sebep) sonucundaysa, işyerindeki çalışanların tamamının fazla çalışmaya katılmasının istenmesi, bu duruma örnek gösterilebilir⁵⁶³. Ancak bu çalışma da sınırsız olmayıp işyerinin normal çalışma düzenine geçmesi durumunda zorunlu fazla çalışmaya son verilmesi gereklidir⁵⁶⁴. Örneğin, işyerindeki önemli bir makinanın arızalanması nedeniyle başlatılan fazla çalışma, tamir işleminin tamamlanmasıyla, diğer deyişle işyerinin normal çalışmaya başlamasıyla sona erecektir⁵⁶⁵.

Yürürlükten kaldırılan 1475 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak 4857 sayılı İş Kanunu 42/1. maddesi uyarınca, fazla çalışma yapan işçiye uygun bir dinleme süresi verilmesi gerektiği kurala bağlanmıştır. Dolayısıyla işveren, zorunlu nedenle fazla çalışma konusu işin niteliğini, muhtemel süresini özelliğini göz önünde bulundurarak, işçilerin dinlenmelerine imkân sağlayacak kadar dinlenme süresi vermekle yükümlü kılınmıştır⁵⁶⁶. Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in⁵⁶⁷ 9. maddesi düzenlemesine göre, *"Posta değişiminde işçiler sürekli olarak en az 11 saat dinlendirilmeden çalıştırılmaz."* İş Kanunu 42. maddesi uyarınca da zorunlu nedenlere dayanan fazla çalışmalar, *işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamaz*. Bu kapsamda, zorunlu nedenle çalışma yapacak işçilere en az 11 saatlik dinlenme süresi tanınmasının, bu süre kadar da fazla çalışma yaptırılabilmesinin kabul edilmesi gerektiği sonucuna

⁵⁶¹ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 643; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1118.

⁵⁶² Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1118; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan s. 225.

⁵⁶³ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan s. 225.

⁵⁶⁴ Çil, s. 62; Süzek, *İş Hukuku*, s. 811.

⁵⁶⁵ Güven ve Aydın, s. 294.

⁵⁶⁶ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1118, 1119.

⁵⁶⁷ RG, T. 07.04.2004, S. 25426.

ulaşılabilir. Bu sonuç, işçinin 24 saatlik dönemde asgari 11 saat dinlenmesini ngren Avrupa Birliği 93/104 sayılı Direktifine de (md. 3) uygundur⁵⁶⁸.

İş Kanunu’nun 42/2 maddesi uyarınca, zorunlu sebeplerle yapılan fazla çalışmalara Kanunun 41. maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır⁵⁶⁹. Bu hükümler doğrultusunda, zorunlu nedenlerle işçi, o hafta 45 saati aşan çalışma yapmışsa, 45 saati aşan her bir saat fazla çalışma için %50 zamlı ücrete hak kazanacaktır. Haftalık alışma süresinin 45 saatin altında belirlendiği durumlarda ise işçi, aynı şekilde 45 saate kadar yapılan zorunlu fazla çalışmaları için %25 zamlı ücrete hak kazanacaktır⁵⁷⁰. Kanunun 42/2. maddesi, fazla çalışma karşılığında serbest zaman kullanmaya ilişkin kanunun 41/4. maddesine atıf yapmadığından, zorunlu sebeplerle yapılan fazla çalışmalarda işçi, fazla çalışma karşılığında serbest zaman talebinde bulunamayacaktır⁵⁷¹.

İş Kanunu’nun 41/9. maddesi uyarınca, yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, ancak zorunlu ve olağanüstü nedenle fazla çalışma yaptırılabilir. Yine bu Kanunun 63/1. maddesi gereğince de bu işlerdeki çalışma süresi haftalık azami 37,5 saattir. 04.04.2015 tarihli 6645 sayılı Kanunla, 4857 sayılı İş Kanunu 41/10. maddesinde yapılan değişiklikle, yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, zorunlu nedenlerle yaptırılan fazla çalışmalarda, *haftalık 37,5 saati aşan* her bir saat fazla çalışma için verilecek ücretin, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 değil, %100’den az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödeneceği, hükme baęlanmıřtır⁵⁷².

c. Olağanüstü Sebeplerle Yapılan Fazla alışma

Kanunun 43/1. maddesine göre, *“Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Cumhurbaşkanı⁵⁷³ günlük*

⁵⁶⁸ Cevdet İlhan **Günay**, “Fazla Saatlerle alışmanın Hukuki Sonuçları”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, Yıl 2, Sayı 6, Haziran 2007, “Fazla Saatlerle alışma”, s. 16, https://www.mess.org.tr/media/files/6342_2Q3O2M04L76.pdf, e.t. 16.02.2019.

⁵⁶⁹ elik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 658; elik, s. 361.

⁵⁷⁰ Süzek, *İş Hukuku*, s. 812; Odaman, *Esneklik*, s. 37; il, s.62.

⁵⁷¹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan s. 227; Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, s. 258; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1119.

⁵⁷² Süzek, *İş Hukuku*, s. 812.

⁵⁷³ 07.07.2018 tarih ve 30471 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 02.07.2018 tarihli ve 700 sayılı KHK’nin 145. maddesiyle, bu fıkrada yer alan “Bakanlar Kurulu” ibaresi “Cumhurbaşkanı” şeklinde değiştirilmiştir.

çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir”. Bu düzenlemeden de görüldüğü üzere, olağanüstü hallerde fazla çalışma, işverenin talimatı ile değil, *Cumhurbaşkanlığı kararıyla* yapılır. Bu halde, Cumhurbaşkanı günlük çalışma süresini, işçinin en fazla çalışma gücüne çıkarabilir⁵⁷⁴.

Burada olağanüstü neden seferberlik halidir. Nitekim Kanun düzenlemesinde bu tür fazla çalışmaya, seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak üzere yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde gidilebileceği, belirtilmiştir. Silah üreten işyerleri, bu işyerlerine örnek olarak gösterilebilir⁵⁷⁵. Ayrıca bu türden fazla çalışma yaptırılacak işyerleri, kamu kesiminden olabileceği gibi, özel sektörden de olabilir⁵⁷⁶.

FCY’nin 9/1. maddesi gereğince, olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma için işçinin onayı aranmaz⁵⁷⁷.

Bu tür çalışmanın günlük sınırı da Kanunun 43/1. maddesinde, işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre işçinin en çok çalışma gücüne çıkarılabileceği, şeklinde düzenlenmiştir. Bununla birlikte, en çok çalışma gücünün somut olarak ne kadar süreye denk geldiği açıklanmamıştır. Ancak İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği 3/2. maddesinin, işçinin 24 saat içinde kesintisiz en az 12 saat dinlendirilmesine ilişkin esası dikkate alındığında, geriye kalan 12 saatin, işçinin en çok çalışma gücü sayılması gerekir. Bu sürenin içinde, İş Kanunu 68. maddesi uyarınca ara dinlenmesi de olduğundan, en çok çalışma gücünün net 11 saat olabileceği sonucuna ulaşılır⁵⁷⁸.

İş Kanunu’nun 42/2. maddesi uyarınca, olağanüstü nedenlerle fazla çalışma yaptırılan işçilere verilecek ücret hakkında, Kanun’un 41. maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır⁵⁷⁹. Dolayısıyla olağanüstü fazla çalışma yapan işçi, fazla çalışma karşılığında zamlı ücret yerine serbest zaman talebinde bulunamaz⁵⁸⁰.

Yine, İş Kanunu’nun 41/10. maddesi uyarınca, yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, olağanüstü nedenle fazla çalışma yaptırılması halinde, yukarıda belirtilen zorunlu nedenle fazla çalışmalarda olduğu gibi haftalık 37,5 saati aşan her bir

⁵⁷⁴ Süzek, *İş Hukuku*, s. 812; Akyiğit, *İş*, s. 407, 408.

⁵⁷⁵ Akyiğit, *İş*, s. 407.

⁵⁷⁶ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 644.

⁵⁷⁷ Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, s. 258; Çil, s. 64.

⁵⁷⁸ Akyiğit, *İş*, s.408.

⁵⁷⁹ Narmanlıoğlu, s. 644; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan s. 227; Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, s. 258.

⁵⁸⁰ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan s. 227; Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, s. 258.

saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %100'den az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödenecektir⁵⁸¹.

4. Fazla Çalışmanın/Çalıştırmanın Gerçekleşmesi Koşulları

a. İşverenin Talepte Bulunması

İşçinin fazla çalışma yapması, hukuken işverenin talebine bağlıdır. Nitekim fazla çalışma, işverenin ihtiyacı sonucu ortaya çıkmakta olup ayrıca, işverene ekonomik bir külfet de getirmektedir⁵⁸². Kanunda işverenin talebinin bulunması koşulu düzenlenmemiştir. Bununla birlikte, işverenin talebi olmadan, işçinin kendiliğinden böyle bir çalışmaya girmesi, mümkün olmasa gerektir. Fazla çalışmayı gerektiren bir durumun veya nedenin ortaya çıkması durumunda, işverenin veya vekilinin bu durumu bir biçimde ortaya koyarak çalışanlara duyurması, işin doğası gereğidir⁵⁸³. Bu itibarla işverenin talebi ya da en azından bilgisi olmaksızın işçinin kendi isteğiyle, günlük normal çalışma süresinden sonra çalışması, fazla çalışma sayılmaz⁵⁸⁴.

Ancak, işçinin fazladan çalıştığını görmesine ve bilmesine rağmen işverenin, bu duruma ses çıkarmaması halinde, bu şekildeki bir çalışmanın talimat dışı olduğunu kabul etmek isabetli olmaz⁵⁸⁵. İşçiye bu durumda fazla çalışma ücreti ödenmesi gereklidir⁵⁸⁶.

b. İşçinin Onayının Alınması

Olağan sebeplerle yapılan fazla çalışmanın önemli bir özelliği, bu tür fazla çalışma yaptırılması için işçinin onayının alınmasının gerekli olmasıdır⁵⁸⁷. Nitekim İş Kanunu'nda zorunlu nedenlerle veya olağanüstü nedenlerle yapılacak fazla çalışmalar dışında, olağan/normal yahut genel nedenlere dayalı yapılacak fazla çalışma ya da fazla

⁵⁸¹ Süzek, *İş Hukuku*, s. 812.

⁵⁸² Odaman, *Esneklik*, s. 40.

⁵⁸³ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 646; Ünal **Narmanlıoğlu**, "İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı", *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 17, Mart 2010, "İş", s. 30, https://www.mess.org.tr/media/files/6324C19_4422ANG17.pdf, e.t.13.02.2019.

⁵⁸⁴ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan s. 222; Akyiğit, *İş*, s. 401; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 646; Süzek, *İş Hukuku*, s. 806; Yargıtay'a göre, "...fazla çalışma yapılması için işverenin yazılı talimatının olup olmadığı, fazla çalışma yaptığını ispat etmek zorunda olan işçinin fazla çalışma yaptığına ilişkin belgesinin bulunup bulunmadığı, işçinin normal mesai saatlerinin aşılması suretiyle çalışması varsa bunun işin gereğinden mi, yoksa işçinin kendisinin zamanında yetiştiremeyip, işin bitirilmesine yönelik mi olduğunun da araştırılması gerekir." Y9HD, T. 27.03.2014, E. 2012/5210, K. 2014/10388; Y9HD, T. 17.03.2011, 2009/3443, K. 2011/7298, www.lexpera.com.tr, e.t. 13.02.2019.

⁵⁸⁵ Süzek, *İş Hukuku*, s. 806.

⁵⁸⁶ Yuvalı, s. 59.

⁵⁸⁷ Güven ve Aydın, s. 290.

sürelerle çalışmalarda işçinin onayının alınmasının gerektiği, 41/7. maddesinde açıkça düzenlenmektedir⁵⁸⁸. Bununla birlikte bu onayın ne şekilde ve hangi yöntemle alınacağına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır⁵⁸⁹.

Bu hususa ilişkin İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde 25.08.2017 tarihinde yapılan değişiklikle⁵⁹⁰, işçiden her yılbaşında yazılı onay alınması zorunluluğu kaldırılmıştır. Getirilen yeni düzenlemeye göre, henüz iş sözleşmesinin yapılması sırasında ya da ihtiyaç ortaya çıktığında, işçinin onayı alınabilecektir⁵⁹¹. Dolayısıyla onayın her zaman alınabilmesine olanak tanınmıştır. Artık işçinin işe girerken imzaladığı iş sözleşmesinde, istek halinde fazla çalışma yapacağına ilişkin konulan hüküm geçerli ve yeterli olacaktır⁵⁹².

Buna karşın, Yönetmelikte yapılan değişiklikle, diğer deyişle söz konusu Yönetmeliğin 9/2. maddesi yeni düzenlemesine göre, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmayı istemeyen işçinin, vermiş olduğu bu onayı, 30 gün öncesinden işverene yazılı şekilde bildirimde bulunmak şartıyla geri alabilmesi imkânı verilmiştir. Bu durumda işçinin herhangi bir nedene dayanma zorunluluğu bulunmamakta olup 30 gün önceden işverene bildirimini gerekli ve yeterlidir⁵⁹³. Bununla birlikte bu geri alma, 30 gün sonrasına ait fazla çalışmalar için sonuç doğurur. Diğer deyişle, geri alma bildiriminden itibaren geçecek olan 30 gün içindeki fazla çalışma onayını da yükümlülüğünü de ortadan kaldırmaz. Bu halde, işçinin onayını geri aldığı düşünerek işe gelmemesi/fazla çalışma yapmaması, şayet işçinin işveren menfaatine eşit ya da daha ağır bir durumu yoksa, iş sözleşmesinin ahlak ve iyiniyete aykırılıktan haklı feshi ve sonuçlarıyla karşılaşmasına neden olabilir⁵⁹⁴.

⁵⁸⁸ Narmanlıoğlu, s. *İş Hukuku*, 646, 647; Narmanlıoğlu, “İş”, s. 30, Yuvalı, s. 59; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 655.

⁵⁸⁹ Oğuzhan **Tekin**, “Fazla Çalışma Ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücretlerinin Sözleşmede Belirlenen Ücrete Dâhil Edilmesi Sorunu”, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, Mayıs-Ağustos 2015, s. 81, 82, <http://www.calismadunyasi.gov.tr/pdf/sayi7/05.pdf>, e.t. 14.02.2019.

⁵⁹⁰ İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğin 3. maddesiyle, Yönetmeliğin 9/2. maddesi, “*Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir*” şeklinde değiştirilmiştir. RG, T. 25.08.2017, S. 30165.

⁵⁹¹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 656; Akyiğit, *İş*, s.402.

⁵⁹² Akyiğit, *İş*, s.402.

⁵⁹³ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 656.

⁵⁹⁴ Akyiğit, *İş*, s.403, 404.

İşçiden onay alınması ve fazla çalışma yapılacağına işçilere duyurulmasıyla işçi, fazla çalışma borcunu ifa etmekle yükümlü olur⁵⁹⁵. İşçinin bu yükümlülüğüne aykırı davranması durumunda, bu durumun işveren bakımından İş Kanunu 25/2-h maddesi gereğince, iş akdini derhal fesih için haklı bir sebep teşkil edeceği açıktır⁵⁹⁶.

Bununla birlikte işçiden alınan onay, işçinin her ne suretle olursa olsun fazla çalışma yapması yükümlülüğü doğurmaz. Nitekim haklı bir neden olması ya da sağlık durumu nedeniyle işçinin fazla çalışma yapmaktan kaçınması mümkündür⁵⁹⁷. Gerçekten FÇY'nin 8/1-b maddesine göre, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği sağlık raporu ile tespit edilen işçilere, fazla çalışma yaptırılamaz. Diğer yandan, fazla çalışmaya ilişkin işçinin verdiği onay, yasal fazla çalışmalara yöneliktir. Dolayısıyla yasal azami fazla çalışma süresini aşacak şekilde yapılan çalışmalara, işçilerin hiçbir surette zorlanması mümkün değildir⁵⁹⁸.

Kimi hallerde, işçinin fazla çalışmaya onay vermemesi dürüstlük kuralına aykırılık teşkil eder. Gerçekten Türk Borçlar Kanunu'nun 398/1. maddesiyle bu duruma yasal dayanak olacak bir düzenleme getirilmiştir⁵⁹⁹. Bu düzenlemeye göre, normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğu doğar, işçi bunu yapabilecek durumda bulunur ve aynı zamanda kaçınması da dürüstlük kurallarına aykırı olursa işçi, karşılığı verilmek koşuluyla, fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlüdür⁶⁰⁰.

1475 Sayılı İş Kanunu 35. maddesi uyarınca, fazla çalıştırma yaptırmak isteyen işverenin Bölge Çalışma Müdürlüğü'nden izin alması gerekli idi. Bu gereklilik, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte kaldırılmıştır⁶⁰¹. Bu yükümlülüğün kaldırılma nedeni, madde gerekçesinde, esnek sürelerle çalışma düzenine imkân

⁵⁹⁵ Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, s. 253; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan s. 221.

⁵⁹⁶ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan s. 221, 222; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1103.

⁵⁹⁷ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 648; Narmanlıoğlu, "İş", s. 31.

⁵⁹⁸ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan s. 222.

⁵⁹⁹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 657; Çelik, *İş Hukuku*, s. 361.

⁶⁰⁰ Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, s. 253; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 657; Çelik, *İş Hukuku*, s. 361.

⁶⁰¹ Odaman, *Esneklik*, s. 47; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 656; Çelik, *İş Hukuku*, s. 360; Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, s. 253.

verilmesi nedeni ile fazla çalışma yapmanın oldukça kısıtlanması sebebiyle yeni düzenlemeye alınmadığı, yönünde ifade edilmiştir⁶⁰².

c. Fazla Çalışma Süresinin Aşılması

4857 sayılı İş Kanunu'nda fazla çalışmanın yalnızca yıllık azami süresine yer verilmiş, günlük ve haftalık esasta bir üst sınır belirlenmemiştir⁶⁰³. Nitekim İş Kanunu'nun 41/8. maddesi ile FÇY'nin 5/1. maddesinde, fazla çalışma süresi toplamının bir yıl içinde 270 saatten fazla olamayacağı, düzenlenmiştir⁶⁰⁴. Bu düzenleme dikkate alındığında, yıllık 270 saatlik sınırın aşılması şartıyla, haftalık azami çalışma süresi sınırı olmaksızın işçilere fazla çalışma yaptırabilme imkânı verilmesinin, iş sağlığı ve güvenliği ilkesine aykırılık teşkil edeceği şüphesizdir⁶⁰⁵.

Dolayısıyla, her ne kadar İş Kanunu 41/8. maddesinde, fazla çalışmalarda günlük ve haftalık azami çalışma süresi hususunda bir düzenlenme yoksa da İş Kanuna 63/2. maddesinde düzenlenen, *günlük azami 11 saatlik sınırlamayı*, fazla çalışmaların da dâhil olduğu yönünde anlamak, kanunun amacına daha uygun olacaktır⁶⁰⁶. Bu durumda, işçinin yaptığı normal çalışma ile birlikte, o günkü yapılan çalışma, 11 saati aşmamalıdır. Nitekim haftalık normal çalışma süresi olan 45 saat aşılmamış olsa dahi günlük azami 11 saatlik çalışma süresini aşan şekilde çalışma yapılması, yasaya aykırı çalışma sayılır ve karşılığının fazla çalışma karşılığı olarak ödenmesi gerekir⁶⁰⁷.

FÇY'nin 5/1. maddesinde, yılda 270 saatlik bu süre sınırının, işyerlerine veya yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkin olduğu, hüküm altına alınmıştır⁶⁰⁸. Şu durumda, işyerinde farklı işçilere uygulanan fazla çalışma süresi toplamının yılda 270 saati aşmasına yasal bir engel bulunmamaktadır⁶⁰⁹. Nitekim burada önemli olan, her işçinin yapacağı fazla çalışmanın toplam süresinin işçi sağlığının korunması amacıyla yılda 270 saati geçmemesi olup,⁶¹⁰ yıllık bu fazla çalışma sınırı, işçinin sağlığı ve

⁶⁰² Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, s. 253; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan s. 221.

⁶⁰³ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 187; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan s. 222.

⁶⁰⁴ Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, s. 254; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan s. 223, 224; Süzek, *İş Hukuku*, s. 799; Tekin, s. 84.

⁶⁰⁵ Süzek, *İş Hukuku*, s. 799.

⁶⁰⁶ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan s. 222.

⁶⁰⁷ Akyiğit, *İş*, s.404, 405.

⁶⁰⁸ Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, s. 254; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan s. 223, 224; Süzek, s. 799; Tekin, s. 84; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1106.

⁶⁰⁹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan s. 223; Süzek, *İş Hukuku*, s. 799.

⁶¹⁰ Süzek, *İş Hukuku*, s. 799.

istihdam politikası ile ilgilidir⁶¹¹. Bu doğrultuda, İş Kanunu'nun 24/2. maddesi uyarınca, işçiye yılda 270 saatten fazla çalışma yaptırılması durumunda, işçinin çalışma koşullarının uygulanmaması sebebiyle iş akdini haklı sebeple feshetme hakkı doğar. Dolayısıyla bu koşullar altında fazla çalışma yapmayı kabul etmeyen işçinin iş akdinin feshi de haksız fesih sayılır⁶¹².

Yine söz konusu Yönetmeliğin 5/2. maddesi uyarınca, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat olarak kabul edilir⁶¹³.

Belirtmek gerekir ki, yıllık 270 saatlik süre sınırı, yalnızca olağan fazla çalışmada söz konusudur. Bu fazla çalışma türü, yılda 270 saati aşamayacak, diğer deyişle yılda azami 270 saat olağan fazla çalışma yaptırılabilir⁶¹⁴. Ayrıca 270 saatin hesabında, zorunlu nedenlerle ve olağanüstü nedenlerle yapılan fazla çalışmalar ile aksi kararlaştırılmamışsa, fazla sürelerle yapılan çalışmalar dikkate alınmaz⁶¹⁵.

Buna karşın, zorunlu nedenlerle yapılan fazla çalışmalarda, fazla çalışma süresi açısından herhangi bir azami süre sınırlaması getirilmemiştir. Ancak bunun, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak ölçüyü geçemeyeceği, diğer deyişle normal çalışmanın sağlanmasıyla fazla çalışmanın da sona ereceği açıktır⁶¹⁶. Yine, olağanüstü nedenlerle yapılan fazla çalışmalarda da İş Kanunu'nda belirli bir süre öngörülmemiştir. Buna karşın, İş Kanunu 43/1. maddesi düzenlemesine istinaden, bu fazla çalışma şeklinde süre sınırının, seferberlik süresince ve günlük olarak işçinin en çok çalışma gücü kadar olacağı, söylenebilir⁶¹⁷.

İş Kanunu 68. maddesinde düzenlenen ara dinlenmeleri de fazla çalışma süresinin hesabında göz önüne alınmaz. Ancak işçi, ara dinlenmeleri sırasında işverenin emir ve talimatı altında olup iş çıktığında ise derhal çalışmak durumundaysa, makul kabul edilen süre dışındaki ara dinlenmesi süresi de çalışma süresinden sayılabilir⁶¹⁸.

⁶¹¹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan s. 223.

⁶¹² Süzek, *İş Hukuku*, s. 800.

⁶¹³ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1106; Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, s. 254.

⁶¹⁴ Akyiğit, *İş*, s.404.

⁶¹⁵ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan s. 223.

⁶¹⁶ Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, s. 900.

⁶¹⁷ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1121.

⁶¹⁸ Odaman, *Esneklik*, s. 55.

d. Fazla Çalışma Yaptırılmasını Engelleyen Kanuni Bir Yasağın Bulunmaması

İşveren tarafından, işçiye fazla çalışma yaptırabilmesinin bir diğer koşulu da fazla çalışma yasaklarının bulunmamasıdır⁶¹⁹. Zira niteliği gereği bazı işlerin, işin ağırlığı ve tehlike derecesi göz önüne alınarak iş sağlığı ve güvenliği açısından fazla çalışma yapılması kesin olarak yasaklanmıştır⁶²⁰. Bu kapsamda fazla çalışma, bir takım işler ve bazı işçiler bakımından yasak kapsamında olup⁶²¹ gerek İş Kanunu'nda (md. 41/6-9-10) ve gerekse FÇY'de (md. 7 ve 8) fazla çalışma yapılamayacak işler ve yaptırılmayacak işçiler özel olarak düzenlenmiştir⁶²².

Yargıtay⁶²³, gece çalışmalarının günde 7,5 saati geçemeyeceği, gece çalışmalarında haftalık 45 saatlik çalışma süresi aşılmamış olsa bile günde 7,5 saati aşan çalışmaların yasak hükmüne rağmen, fazla çalışma olarak değerlendirilmesi gerektiği kanaatindedir⁶²⁴.

Öneminde binaen belirtelim ki, 6645 sayılı Kanunla, İş Kanununun 69/3. maddesinde yapılan düzenlemeyle gece çalışmalarında fazla çalışma yaptırılmayacağı kuralına bir istisna getirilmiş ve turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işler açısından işçinin yazılı onayının alınması koşuluyla 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilirliği, hükmü getirilmiştir. Dolayısıyla düzenlemede yer alan bu işlerde, 7,5 saatten daha fazla gece çalışması yapılması artık imkân dâhilindedir⁶²⁵.

Ayrıca yine 6645 sayılı Kanunla, İş Kanununun 41. maddesine eklenen 9. fıkra ile genel olarak yeraltında maden işlerinde çalışanlara olağan fazla çalışma yaptırılması yasaklanmış olup bu işlerde fazla çalışmalar, İş Kanunu 42. ve 43. maddelerine istinaden sadece zorunlu ve olağanüstü nedenlerle yapılabilecektir⁶²⁶. İş Kanunu 41/10. maddesi uyarınca, yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, zorunlu ve olağanüstü hallerde, haftalık 37,5 saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal

⁶¹⁹ Süzek, *İş Hukuku*, s. 800.

⁶²⁰ Güven ve Aydın, s. 293; Süzek, *İş Hukuku*, s. 802.

⁶²¹ Günay, "Fazla Saatlerle Çalışma", s. 18.

⁶²² Güven ve Aydın, s. 293.

⁶²³ Y9HD, T. 6.6.2017, E. 2015/10942, K. 2017/9796; Y22HD, T. 25.10.2017, E. 2015/18926 K. 2017/22877; Y9HD, T. 31.01.2017, E. 2015/9628 K. 2017/1010; Y22HD, T. 16.2.2016, E. 2015/35236, K. 2016/4093; Y7HD, T. 29.2.2016, E. 2015/5528 K. 2016/4886, www.lexpera.com.tr, e.t. 24.02.2019.

⁶²⁴ Süzek, *İş Hukuku*, s. 800, 801.

⁶²⁵ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 671.

⁶²⁶ Süzek, *İş Hukuku*, s. 801.

Çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %100'den az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödenecektir⁶²⁷.



⁶²⁷ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 671.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ESNEKLİK KAVRAMI ÇERÇEVESİNDE DENKLEŞTİRME SÜRELERİ VE DENKLEŞTİRME UYGULAMALARI

I. Esnek Çalışma Süresi ve Denkleştirme İlişkisi

A. Genel Olarak

Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesine yönelik tartışmalar, günümüzde artık, çalışma sürelerinin kısaltılmasına yönelik tartışmalardan daha az tartışılır bir konu olmuştur. Belirtelim ki, yalnızca çalışma sürelerinin kısaltılmasının sağlanması da oldukça zorlaşmıştır⁶²⁸.

İşçilerin korunması ihtiyacı ve gereklilikleri geçmişe oranla değiştiğinden, işçiler artık işverenin insafına kalan, savunmasız, kendine verilenle yetinmek durumunda kalan insanlar olmaktan çıkmıştır. Nitekim günümüzde İş Hukuku asgari standartları, çalışma şartlarına ilişkin düzenlemeler, sendikalar, uluslararası kuruluşlar ve belgeler, işçinin güvence gereksinimini büyük ölçüde gidermektedir⁶²⁹. Bununla birlikte, yalnızca işçinin korunması değil, işletmenin de korunması gerekmektedir. Nitekim işletmenin korunması, aynı zamanda çalışanın da korunması anlamına gelmektedir⁶³⁰. Bu koruma ise, işletmelerin faaliyetlerinin devamlılığının sağlanarak küresel ölçekte rekabet gücünün korunmasını gerekli kıldığından, işçi-işveren ilişkilerinde uzlaşma gereğini doğurmaktadır. Bu gereklilik de İş Hukukuna ilişkin katı kuralların esnekleştirilmesini gündeme taşımakta; ekonomik dalgalanmalar ve teknolojik gelişmeler de esnek çalışma modellerinin uygulanmasını gerekli kılmaktadır. Çalışma sürelerinde esneklik de bu esnek çalışma modellerinden birini oluşturmaktadır⁶³¹.

⁶²⁸ Yavuz, *Endüstri İlişkileri*, s. 20; Yavuz, “Esnek Zaman Modeli”, s. 11.

⁶²⁹ Cevdet İlhan **Günay**, *Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti*, Yetkin Yayınları, *Fazla Çalışma*, s. 27.

⁶³⁰ Yavuz, *Endüstri İlişkileri*, s. 6; Yavuz, “Çalışma”, s. 26.

⁶³¹ Günay, *Fazla Çalışma*, s. 27.

Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi: işçinin, günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak ne kadar süre ile çalışacağını ifade eden, çalışma süresinin uzunluğunun esnekleştirilmesi şeklinde olabileceği gibi; işçinin ne zaman ve ne kadar süre çalışacağını ifade eden, çalışma süresinin konumunun esnekleştirilmesi şeklinde de tezahür edebilmektedir. Çalışma sürelerinin denkleştirilmesi de bu kapsamda çalışma süresinin konumunun esnekleştirilmesi uygulamasıyla ortaya çıkmaktadır. Bu esneklik uygulamasıyla işçinin çalışma süresi, denkleştirme döneminde günlük azami çalışma süresini aşmamak kaydıyla farklı şekilde dağıtılabilmektedir. Dolayısıyla, belirlenen denkleştirme döneminde işçi, kimi haftalar daha uzun, kimi haftalarda daha kısa çalışsa da haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşmamış olmaktadır⁶³².

Türk İş Hukuku açısından esnek çalışma şekil ya da yöntemleri, 4857 sayılı İş Kanunu ile mevzuatımızda pozitif bir dayanağa kavuşturulmuş, genel bir yasal çerçeve içine alınmış, çalışma ilişkisindeki taraflara da belli nispette inisiyatif imkanı tanınmıştır. Kanununun esneklik sağlayan bu düzenlemelerini, haftalık çalışma süresinin farklı günlerde gerçekleştirilmesi; haftanın işgünlerine eşit olmayacak şekilde farklı şekilde dağıtılması imkânı; fazla çalışma-fazla sürelerle çalışma ayrımı yapılması; telafi çalışmasına imkân verilmiş olması; kısa çalışma yapılmasını öngören düzenlemelerin yapılması şeklinde, sıralamak mümkündür⁶³³.

Biz bu bölümde, esnek çalışma modellerinden biri olan denkleştirme usulü çalışma ile denkleştirme süreleri ve uygulamalarından bahsedeceğiz.

B. Denkleştirme Kavramı ve Denkleştirmenin Ortaya Çıkışı

1. Denkleştirme Kavramı

Türk Dil Kurumu Türkçe sözlüğüne göre denkleştirme; “*birbirine denk duruma getirmek*” olarak tanımlanmıştır⁶³⁴. İş hukuku açısından bir tanımlama yapmak gerekirse, “*belirli bir zaman dilimi içerisinde, haftalık çalışma sürelerinin üzerinde ve altında yapılan çalışmaların ortalamalarının, taraflarca haftalık 45 saati aşmayacak şekilde kararlaştırılmasıdır*”, şeklinde yapılabilir⁶³⁵. Diğer bir deyişle, yoğunlaştırılmış

⁶³² Astarlı, *İş Hukuku*, s. 271-283.

⁶³³ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 615.

⁶³⁴ Türk Dil Kurumu *Türkçe Sözlük*, 10. Baskı, Ankara 2005, s. 502.

⁶³⁵ Nadire Çoruhlu **Kamalıoğlu**, “Denkleştirme ve Uygulamaları”, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2, 2013, s. 54, <http://www.calismadunyasi.gov.tr/pdf/sayi2/05.pdf>, e.t. 16.12.2018.

çalışma haftası ya da haftaları sonrasındaki dönem içinde, çalışanın daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresinin, çalışması gereken toplam normal çalışma süresini aşmayacak biçimde düzenlenmesini ifade eder⁶³⁶.

2. Denkleştirme Modelinin Ortaya Çıkışı

Rekabet gücünün kaybedilmemesi için gerekli olan, değişim ve gelişmelere ayak uydurma ihtiyacı, işletmelerin mal ve hizmet üretme biçimlerinde kendilerini yenilemelerini, daha esnek bir yönetim metodunu benimsemelerini zorunlu kılmıştır. Bunun sonucu olarak, esnek çalışma şekillerinden sadece biri olan denkleştirme usulü çalışma gibi bir çalışma modeli uygulanmaya konulmuştur. Nitekim bu çalışma şekli de her yeni çalışma modeli gibi, bilginin ve teknolojinin gelişimi doğrultusunda işgücü piyasasında karşılaşılan esnekleşme gereksinimi neticesi ortaya çıkmıştır⁶³⁷.

C. Denkleştirme Modelinin Avrupa Birliği ve Türk Mevzuatındaki Yeri

1. Avrupa Birliği Mevzuatındaki Yeri ve Uygulanışı

Avrupa Birliği'nde işin düzenlenmesi konusundaki en önemli belge, 4 Kasım 2003 tarihli ve 2003/88/EC sayılı *Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesinin Belirli Yönlerine İlişkin Direktif* olup bu Direktif, asgari çalışma ve dinlenme süreleriyle ilgili temel ilkeleri düzenlemekte ve bazı esnek çalışma olanaklarına yer vermektedir⁶³⁸.

Çalışma sürelerinin düzenlenmesini değişik açılardan ele almakta olan Direktif, uzunca yıllar yeniden düzenlenme sürecinde bulunan olabildiğince hassas bir Direktiftir. Bu Direktif, asgari yıllık izin süreleri, haftalık ve günlük izinler, çalışma saatleri içerisinde verilen aralar, azami haftalık çalışma süreleri ve gece çalışmaları, vardiyalı çalışmalar ve çalışma tür ve biçimlerine ilişkin birçok konuyu ele alan ayrıntılı kuralları kapsamakta olup çalışanlar açısından çalışma ortamlarında gerekli emniyet ve sağlık şartlarının sağlanması maksadıyla oluşturulmuştur⁶³⁹.

Nitekim Direktif 1. maddesi düzenlemesinde Direktifin amaç ve kapsamı düzenlenmiş olup bu düzenleme gereğince, çalışma sürelerinin düzenlenmesi için

⁶³⁶ İnciroğlu, s. 34.

⁶³⁷ Çoruhlu Kamalıoğlu, s. 54.

⁶³⁸ Ertan İren, "Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu", Ankara Üniversitesi SBE, Ankara 2008 (Yayımlanmış Doktora Lisans Tezi), s. 234 ve 239, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, e.t.2012.2018.

⁶³⁹ Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik Ek Kitabı, s. 32, https://www.avrupa.info.tr/fileadmin/Content/Files/Images/haber_arsivi/2012/Sosyal_Guvenlik_Hukuku_EL_Kitab%C4%B1_EN-TR.pdf, e.t. 2012.2018.

asgari sağlık ve güvenlik gerekliliklerinin tespit edilmesi maksadıyla alışma Süresi Direktifi, yürürlüğe konmuştur. Bu kapsamda Direktifte, asgari günlük dinlenme, haftalık dinlenme, yıllık izinler, molalar ile haftalık azami çalışma süresi, gece çalışmasının bazı yönleri, vardiyalı çalışma ve çalışma biçimleri düzenlenmiştir.⁶⁴⁰

Direktifte, alışma süreleri azami sınırının düzenlenmiş olması, aynı zamanda 16. maddeye konu olan denkleştirme süreleri bakımından da büyük önem arz etmektedir. Nitekim 16. maddeye istinaden ye ülkeler, aşağıdaki denkleştirme sürelerini belirleyebileceklerdir⁶⁴¹.

Bu maddeye göre ye Devletler şunları yapabilirler⁶⁴²:

- Haftalık dinlenme süresini düzenleyen 5. maddenin uygulanmasında, 14 günü geçmeyen bir denkleştirme süresi(madde 16/a),
- Haftalık azami çalışma süresini düzenleyen 6. maddenin uygulamasında, 4 ayı geçmeyen bir denkleştirme süresi, öngörülebilecektir. (madde 16/b-1),
- 7. maddede düzenlenen yıllık ücretli iznin süreleri ve hastalık izinlerinin süreleri, ortalama hesaplamasında yer almayacak ya da dikkate alınmayacaktır. (madde 16/b-2),
- Gece alışma uzunluğunu düzenleyen 8. maddenin uygulaması hususunda, endüstrinin iki tarafına danışıldıktan sonra yahut toplu sözleşmeler veya ulusal ya da bölgesel seviyede endüstrinin iki tarafı arasında sonuçlandırılan sözleşmeler veya anlaşmalar aracılığıyla belirlenen bir denkleştirme süresi, uygulanabilecektir. (madde 16/c-1),
- 5. maddede düzenlenen 24 saatlik haftalık asgari dinlenme süresi, referans süresinin içinde kaldığı takdirde, ortalamanın hesaplanmasında dikkate alınmayacaktır. (madde 16/c).

Direktifin 6. maddesinde, haftalık çalışma süresinin, yasalar, yönetmelikler veya idari hükümler veya endüstrinin iki tarafı arasındaki toplu sözleşmeler veya anlaşmalar

⁶⁴⁰ Sargıcı, s. 96.

⁶⁴¹ oruhlu Kamalıoğlu, s. 55.

⁶⁴² Eur-Lex,<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32003L0088>,e.t. 20.12. 2018.

yoluyla sınırlandırılacağı; bu sürenin fazla mesai de dâhil olmak üzere her yedi günlük süre için ortalama çalışma süresi 48 saati aşamayacağı, düzenlenmiştir⁶⁴³.

Buna mukabil, 16/b-1 maddede düzenlenen denkleştirme sürelerinin uzunluğu, işverene, haftalık azami çalışma süresini aşma olanağı tanımaktadır. Dolayısıyla işçi, bazı haftalar 48 saatten fazla, bazı haftalar daha az çalıştırılabilecektir. Önemli olan 4 aylık ortalama sürenin haftada 48 saati aşmamasıdır. Ancak bu durum, Direktifin koruma amacı ile çelişmektedir. Zira haftalık çalışma süresinin 40 saat olduğu bir işyerinde, işçinin, 4 aylık denkleştirme süresinin 10 haftasında, her haftada 52 saat çalıştığını varsayarsak, bu işçinin 10 haftalık bu süreçte haftalık ortalama çalışma süresi 47,5 saat olacaktır. Yani işçi toplam 10 hafta içinde azami 48 saatlik haftalık çalışma süresini geçtiği halde, denkleştirme süresi uygulandığı için haftalık azami çalışma süresi aşılmamış kabul edilecektir⁶⁴⁴.

Direktifin 3. maddesinde, üye ülkelerin her bir işçiye 24 saatlik bir süre içinde günlük asgari 11 saatlik dinlenme süresi verilmesi kuralını getirmiştir. Bu düzenlemeden, bir işçinin, 24 saatlik zaman diliminde azami çalışma süresinin, fazla çalışma süresi de dâhil, 13 saatten fazla olamayacağı sonucu çıkmaktadır. Nitekim 6 saatten fazla çalışılan işyerlerinde ara dinlenme hakkı da güvence altına alındığından, üye ülkelerin mevzuatları esas alınarak 13 saatlik süreden, ara dinlenme süresinin de çıkartılmasıyla azami çalışma süresinin belirlenmesi gerekmektedir⁶⁴⁵.

Yine Direktifin 17, 18, 19. maddeleri uyarınca, üye ülkelere denkleştirme konusunda sosyal tarafların katkıları ile düzenleme yetkisi tanındığı görülmektedir. Böylelikle toplu sözleşmeler ve işyeri sözleşmeleri vasıtasıyla, çalışma sürelerinin ulusal, işkolları ve işyeri düzeyinde esnekleştirilmesinin yolu da açılmıştır, denilebilir⁶⁴⁶.

Nitekim Direktifin 19. maddesindeki düzenlemeye istinaden, denkleştirme süresinin toplu iş sözleşmeleri ile 6 aya çıkarılabileceği düzenlenmiştir. Ayrıca Direktifin 19/2. maddesine istinaden, teknik veya iş organizasyonu gibi objektif nedenlerin haklı kılması koşuluyla, iş sağlığı ve güvenliği kurallarıyla uyumlu olarak

⁶⁴³ Eur-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32003L0088>, e.t. 20.12. 2018.

⁶⁴⁴ Dündar, s. 39.

⁶⁴⁵ Sargıcı, s. 58.

⁶⁴⁶ Çoruhlu Kamalıoğlu, s. 55, 56.

denkleştirme süresinin, toplu iş sözleşmeleri ya da sosyal tarafların yapacakları sözleşmelerle 12 aya kadar uzatılabilmesi mümkündür⁶⁴⁷.

Nihayetinde, Direktifin 22. maddesine istinaden üye ülkeler, işçi sağlığı ve güvenliğinin korunmasına yönelik genel ilkelere riayet etmek ve maddede belirtilen koşulları sağlamak şartıyla, 6. maddede düzenlenen haftalık azami 48 saatlik çalışma süresini uygulamama inisiyatifine sahiptirler⁶⁴⁸.

2. Türk Mevzuatındaki Yeri ve Uygulanışı

İş Hukuku, endüstri ilişkilerini düzenleyen kurallar bütünü olarak onu oluşturan iktisadi, sosyal ve politik dış etmenlere bağımlıdır. Belki de bu tür etmenlere bağımlı hukuk dalları içinde ilk sırada gelmektedir. Bu doğrultuda, işletmenin rekabet gücünü koruma ve artırma gereği, teknolojiadaki ilerlemelerle bunların hızla sanayi alanında uygulanması, işçiye zamanını dilediği gibi düzenleyebilme olanağı tanıma, istihdamın teşviki ile işsizlikte azalmanın sağlanması şeklindeki bu faktörlerin, işin düzenlenmesi açısından değişim ve esnekliği gerekli kılan faktörler olduğu, söylenebilir⁶⁴⁹.

Çalışma sürelerinde esneklik, işletmelerdeki faaliyetlerin konjoktrürel ve mevsimsel değişimlere bakarak düzenlenebilmesiyle fazla çalışma yükünün azaltılmasına imkân sağlamaktadır. Bu nedenle çalışma sürelerinde esneklik talepleri özellikle işverenlerden gelmektedir. Yine bu doğrultuda, hizmet sektöründe müşterilerin değişen taleplerinin kolaylıkla karşılanması da çalışma sürelerinde esneklikle sağlanmaktadır. Bunlara karşı işçilerin talepleri ise, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması noktasında olmaktadır. Dolayısıyla, yapılacak hukuki bir düzenlemede, sosyal tarafların haklı isteklerini uzlaştıracak yeni çalışma süresi şekillerinin belirlenmesi elzem olmaktadır⁶⁵⁰. İşletme giderlerinin azaltılabilmesi, ayrıca rekabet gücünün korunabilmesi açısından da çalışma sürelerindeki katılığın giderilmesi zorunluluk halini almıştır⁶⁵¹.

Ülkemizde endüstri ilişkilerini düzenleyen yasaların bir tahlilini yapacak olursak, işçi ve işverenler arası ilişkileri düzenleyen 1936 tarih ve 3008 sayılı ilk İş

⁶⁴⁷ İren, s. 243.

⁶⁴⁸ Dündar, s. 43.

⁶⁴⁹ Eyrenci, “İş”, s. 1, 2.

⁶⁵⁰ Eyrenci, “Çalışma”, s. 5.

⁶⁵¹ Günay, *Fazla Çalışma*, s. 29.

Kanununun; sendikaların güçlü olmadığı, TİS'in yapılmadığı, daha da mühim olanı, grev yasağının olduğu bir dönemde, endüstri ilişkilerini mümkün olduğunca hukuki şemsiye altında koruma çabasında olduğu, görülmektedir. Bununla birlikte, 1963 yılında Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndan sonra yapılan 1967 tarih ve 931 sayılı İş Kanunu ile, 1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu'nda da bu katılığın ve esnek olmayan düzenlemelerin genellikle korunduğu, dikkati çekmektedir⁶⁵².

Yaşanan süreçte 1475 sayılı İş Kanunu'nun, çalışma sürelerine yönelik katı ve esnek olmayan düzenlemelerinin, gün geçtikçe ihtiyacı karşılayamaz hale gelmesi nedeniyle, bu düzenlemelerde köklü değişiklikler yapılması ve esneklik sağlanmasının faydalı olacağı görüşü yaygınlık kazanmıştır⁶⁵³. Kanunun katı çalışma süreleri rejimi öngördüğü yönündeki bu görüşlerin temel dayanağı ise, haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit olarak dağıtılmasını emredici bir şekilde düzenlemiş olmasıdır⁶⁵⁴.

Bu süreçte, 2003 yılında yayımlanan 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile 1475 sayılı İş Kanunu'nun çalışma yaşamının ortaya çıkardığı ihtiyaçlara yanıt vermekten uzak, katı nitelikteki çalışma sürelerine ilişkin hükümleri esnekleştirilmiştir⁶⁵⁵. Nitekim 30 yılı aşkın süredir istikrar kazanmış pek çok uygulama ve kurumu ya değiştirmiş ya da ortadan kaldırmış olan bu yeni Kanun, 1475 sayılı İş Kanunu'nda yer almayan pek çok yeni düzenlemeye ver vermiş, işveren örgütleri tarafından *katı* bulunan hükümleri ise, iyice *yumuşatmıştır*. Bu kapsamda, yeni kanunun en önemli özelliğinin, iş ilişkisi ve çalışma düzenine ilişkin eski kanunda yer alan hükümleri önemli ölçüde esnetmesi, hatta kuralsızlaştırması olduğu da söylenebilir⁶⁵⁶.

Yeni Kanun'un 63. maddesi ile çalışma süreleri ve 41. maddesinde fazla çalışmalar yeniden düzenlenmiş, 63/2. maddesinde çalışma sürelerinin denkleştirilmesi, 64. maddesinde telafi çalışmaları ile 65. maddesinde kısa çalışma⁶⁵⁷ konusunda

⁶⁵² Eyrenci, "Çalışma", s. 5.

⁶⁵³ Çelik, *İş Hukuku*, s. 343, 344; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 632.

⁶⁵⁴ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 287.

⁶⁵⁵ Sarper **Süzek**, "İş Hukukunda Amaca Uygun Yorum", *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 2015, S. 34, "Yorum", s. 14, https://www.mess.org.tr/media/files/6555_X6YQIV063Isicil_34.indd.pdf, e.t. 02.01.2019.

⁶⁵⁶ Aziz **Çelik**, "Yeni İş Yasasının Anlamı", *TBB Dergisi*, Sayı 48, Y. 2003, "Yeni İş", s. 56, 57, 59, e.t. 02.01.2019, <http://tbddergisi.barobirlik.org.tr/m2003-48-761>.

⁶⁵⁷ Kısa çalışma kavramı ilk olarak 4857 sayılı İş Kanununun 65. maddesinde düzenlenmiş, olup bu madde kapsamında kısa çalışma uygulamaları 26.05.2008 tarihine kadar sürdürülmüştür. Daha sonradan yapılan 15.5.2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunla düzenleme, İş Kanunundan kaldırılarak bazı değişiklikler ile 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 2. maddesine alınmıştır. 6111 sayılı Kanun ise, kısa çalışmanın uygulama alanını genişletmiştir. Tuba Kayalı **Çetinkaya**, "Kısa Çalışma

düzenlemeler getirilmiştir. Bu kanunun atipik iş sözleşmesi türleri ile çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerinde, Avrupa Birliği Yönergeleri ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) hükümlerinden faydalanılmıştır⁶⁵⁸.

Bu doğrultuda, yeni İş Kanunu'nun 63. maddesi düzenlemesi ile çalışma sürelerinde esneklik getirilmiş, Avrupa Birliği'nin 93/104/EC Direktifi doğrultusunda düzenlemeler yapılmıştır. Nitekim Kanun'un 63/1. maddesi hükmüne göre; *genel bakımdan çalışma süresinin haftada en çok 45 saat olacağı ve aksi kararlaştırılmamışsa bu sürenin, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağı*⁶⁵⁹, düzenlenmiştir. Dolayısıyla 1475 sayılı eski İş Kanunu'ndaki düzenlemeden farklı olarak, haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanması zorunluluğu kaldırılmış ve bu kurala esneklik getirilerek, sözleşmelerle haftalık normal çalışma süresinin işyerinde haftanın çalışılan günlerine farklı bir şekilde dağıtılabileceği, kabul edilmiştir⁶⁶⁰.

Yeni bilgi ve iletişim teknolojileri ile işletme gereklerini esas alarak Türk Hukukunda çalışma süreleri rejimini esnekleştirmeyi amaçlayan 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nun bu kapsamda yaptığı en önemli düzenleme/yenilik de budur. Zira 4857 sayılı İş Kanunu bakımından da 63/1. maddesi uyarınca, çalışma süresi haftada azami 45 saat olarak düzenlemiş; bununla birlikte bu sürenin, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmesi kuralının taraflarca aksinin kararlaştırılabileceğini, hükme bağlanmıştır⁶⁶¹.

Kanunun 63/2. maddesi ise, *tarafaların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresinin, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabileceği; bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin, normal haftalık çalışma süresini aşamayacağı; denkleştirme süresinin toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar artırılabilabileceği; turizm sektöründe 4 aylık*

ve Kısa Çalışma Ödeneği", Ankara Barosu Dergisi, Y. 2014, S. 4, s. 422, 459 vd., <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/398219>, e.t. 02.01.2019.

⁶⁵⁸ Süzek, "Yorum", s. 14.

⁶⁵⁹ Madde 63/1: "Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/7 md.; Değişik cümle: 4/4/2015-6645/36 md.) Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir."

⁶⁶⁰ Sayim **Yorgun** ve Abdulkadir **Şenkal**, "İş Piyasasında Esnekleşmeye Doğru; Avrupa Birliği İle Entegrasyon Sürecinde Türk İş Piyasasında Esnekleşme Eğilimleri", *Mevzuat Dergisi*, Y. 12, S. 134, Şubat 2009, madde 3.3. paragraf 2, <https://www.mevzuatdergisi.com/2009/02a/02.htm#>, e.t 02.01.2019.

⁶⁶¹ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 287.

süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin, normal haftalık çalışma süresini aşamayacağı; denkleştirme süresinin toplu iş sözleşmeleri ile 6 aya kadar artırılabilceği, düzenlemesini getirmiştir.

Bu halde günlük çalışma süresinin, işçinin fiilen çalışarak geçirdiği süre olduğu unutulmamalıdır. Nitekim ara dinlenmeleri, denkleştirmede dikkate alınamayacaktır⁶⁶².

Kanun'un 63/2. maddesi düzenlemesine baktığımızda, çalışma süresinin esnekleştirilmesi hususunda, işçi ve işveren taraflarına 2 ayrı imkân sağladığı görülmektedir. Bunlardan ilki, tarafların anlaşmasıyla, haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak şartıyla farklı şekilde dağıtılabilmesidir⁶⁶³.

Öğretide⁶⁶⁴, Kanun'un böyle bir düzenleme içermediği, 63/2. maddesinin bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmekte, buna göre de haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerinde farklı şekilde dağıtılması imkânının ancak denkleştirme esasının uygulandığı hallerde söz konusu olabileceği, görüşleri ileri sürülmektedir⁶⁶⁵. Bizim de katıldığımız diğer görüşe göre ise, her ne kadar Kanun'un ifade şekli yoruma ihtiyaç duysa da Kanun'un genel amacı olan esnekleştirme doğrultusunda yorum yapılması ve maddenin, denkleştirme yapılmadan da haftalık çalışma sürelerini haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılması suretiyle çalışma sürelerini esnekleştirme imkânı tanıdığının kabul edilmesi gereklidir⁶⁶⁶.

Kanun'un esneklik konusunda tanıdığı ikinci imkân ise, tarafların anlaşmasıyla söz konusu 63/2. maddesindeki düzenlemede belirtilen, azami 2 ay veya toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar çıkarılabilen denkleştirme süreleri içinde, haftalık ortalama çalışma süresini aşmadan, bazı haftalarda haftalık çalışma süresinin normalin üstüne

⁶⁶² Günay, *Fazla Çalışma*, s. 86.

⁶⁶³ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 287; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan s. 211.

⁶⁶⁴ Münir **Ekonomi**, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 7, Sayı 3, Y. 2004, s. 7, <http://www.kamuis.org.tr/pdf/739.pdf>, e.t. 03.01.2019; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 619.

⁶⁶⁵ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 287.

⁶⁶⁶ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 287, 288; aynı yönde, Eyrenci, Taşkent ve Ulucan s. 211; Çelik, *İş Hukuku*, s. 345, 346, Astarlı'ya göre, "...üstelik 63. maddesinin birinci fıkrasında, çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölüneceği esasının aksinin taraflarca kararlaştırılabilceği belirtilirken, herhangi bir şarta da yer verilmemiştir. Ayrıca bu durumda haftalık çalışma süresi aşılmadan bu süresinin iş günlerine dağıtılması söz konusu olduğundan denkleştirmeye konu olabilecek bir süre de zaten yoktur. Dolayısıyla Kanunun 63/f.2 maddesinde iki ayrı esasın düzenlendiğinin kabulü İş Hukukunun günümüz gereklerine daha uygun düşmektedir.", Astarlı, *İş Hukuku*, s. 288.

çıkarılabilmesi, diğer bir deyişle *yoğunlaştırılmış iş/çalışma haftasının* uygulanabilmesidir⁶⁶⁷.

Bu durumda işçi, yoğunlaştırılmış iş haftası ya da haftalarından sonraki dönemde daha az sürelerle çalıştırılarak, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir. Azami 2 ay olan bu süre, yukarıda da ifade olunduğu üzere toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe ise, denkleştirme süresi 4 ay olup, bu süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; bu sektörde denkleştirme süresi, toplu iş sözleşmeleri ile 6 aya kadar artırılabilir⁶⁶⁸.

Denkleştirmeye ilişkin hükümler, parça başı, akort veya götürü gibi, yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde de uygulanabilir⁶⁶⁹.

Kanun düzenlemesi ile getirilen denkleştirme esası, işletmenin ihtiyaçlarına göre belirlenen çalışma süreleri rejimine göre işverenin işçilerini çalıştırabilmesi ve bu doğrultuda da yoğunlaştırılmış iş haftası uygulama imkânı sağlamaktadır. Yoğunlaştırılmış iş haftası tabiri, her ne kadar Kanun metninde geçmese de Kanun'un 63. maddesine dayanarak çıkarılan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği 5. maddesinin "... *yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir...*" düzenlemesiyle, hem Türk Hukuku'nda ilk defa kullanmış hem de denkleştirme esasının uygulanması suretiyle yoğunlaştırılmış iş haftasının teşkil edilebileceğini ifade etmiştir⁶⁷⁰.

Bu aşamada belirtmek gerekir ki, Kanun'un 63/2 maddesi, öğretinin de *yoğunlaştırılmış iş/çalışma haftası* kavramı altında ifade ettiği başka bir çalışmanın normatif dayanağını oluşturmaktadır. Bunun için de haftalık çalışmanın 45 saatlik süreyi aşması gerekmekte olup, aksi durumda esnek çalışma şekli oluşmayacaktır. Bu şekilde yapılan haftalık çalışmada, günde 11 saatin üzerinde bir çalışma yapılırsa, işverenden akçalı olarak fazla çalışma ücreti alınır. Ayrıca, 11 saatin üzerindeki çalışma hukuka uygun olmadığından denkleştirmede dikkate alınmaz⁶⁷¹.

⁶⁶⁷ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan s. 211; Astarlı, *İş Hukuku*, s. 288.

⁶⁶⁸ Koç, s. 2181.

⁶⁶⁹ Poyraz, s. 108.

⁶⁷⁰ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 292.

⁶⁷¹ Kılıçoğlu ve Kılıçoğlu Ada, s. 630, 631.

Nitekim çalışma sürelerine ilişkin ülkemizdeki yasal gelişme, işçinin korunması düşüncesi esas alınarak çalışma sürelerine sınırlamalar getirilmesi, şeklinde olmuştur⁶⁷². 11 saati aşan sürenin değerlendirilmesi de işçinin korunması amaçlı getirildiğinden, bunu aşan süre denkleştirmede dikkate alınmaz. Bu aşamada özetlersek işçi, yoğunlaştırılmış iş haftasında, haftanın 6 işgünü çalışılan işyerlerinde azami 11 saat x 6 gün = 66 saat; haftanın 5 işgünü çalışılan işyerlerinde, azami 11 saat x 5 gün = 55 saat çalıştırıldığında; bu süreler, 45 saat olan haftalık normal çalışma süresini aştığından, bir başka kavram olan denkleştirme süresi⁶⁷³ devreye girecektir⁶⁷⁴.

II. Denkleştirme Koşulları ve Uygulamaları

A. Denkleştirme Uygulaması Koşulları ve Sınırları

Genel olarak baktığımızda, denkleştirme süresinin, işçinin sağlığı ve sosyal yaşamı üzerinde olumsuz etkiler doğurabilecek bir dönem olduğu söylenebilir. Gerçekten çalışma süresinin sınırlandırılması, işçi sağlığı ve güvenliği açısından önem taşıdığı gibi, işe başlama ve işin bitiş saatlerinin önceden belli olması da işçinin sosyal yaşamının düzenlenebilmesi açısından önem arz etmektedir. Bununla birlikte denkleştirme esası, bu hususta büyük bir esneklik getirmekte; denkleştirme döneminde, işçinin işgücünden azami derecede yararlanılmakta, yani çalışma süresi bazı dönemlerde normal çalışma sürelerinin üzerine çıkarılmaktadır. Yine bu dönem, işyerinin normal çalışma düzeninin dışında yeni bir düzeni gerekli kılması nedeniyle, işçi açısından yeniden uyum sağlanması gereken, sosyal hayat düzenini değiştiren bir dönem olmaktadır. Tüm bu gerekçelerle, denkleştirme süresine ilişkin olarak, her hukuk sisteminde sınırlamalar öngörülmektedir. Zira Türk Hukuku sistemi açısından da 4857 sayılı İş Kanunu'nda bu hususta bazı sınırlamalara yer verildiği görülmektedir⁶⁷⁵.

Bu koşullar ve sınırlamaları:

- İşçinin onayının alınması, diğer anlatımla tarafların anlaşması,
- Günlük Azami 11 Saatlik Çalışma Süresinin Aşılmaması

⁶⁷² Eyrenci, "İş", s. 2.

⁶⁷³ Denkleştirme Süresi: Yoğunlaştırılmış iş haftasını/haftalarını, haftalık normal çalışma süresine yahut haftalık normal çalışma süresinin altına (45 saatin altına) çeken bir süredir. Kılıçoğlu ve Kılıçoğlu Ada, s. 631.

⁶⁷⁴ Kılıçoğlu ve Kılıçoğlu Ada, s. 631.

⁶⁷⁵ Çoruhlu Kamalıoğlu, s. 54; Caniklioğlu, s. 7.

- Denkleştirme döneminde haftalık ortalama çalışma süresinin 45 saati aşmaması,
- Kanunda düzenlenen ya da TİS ile artırılan denkleştirme sürelerinin aşılmaması,

Şeklinde sıralamak mümkündür. Bu koşul ve sınırlamalar aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir.

1. İşçiden Onay Alınması ve Tarafların Anlaşması

Türk İş Hukuku'nda işverenin, yönetim hakkına dayanarak, tek yanlı iradesi ile denkleştirme süresi uygulaması ve böylelikle yoğunlaştırılmış iş haftası gerçekleştirmesi mümkün değildir. Bunun için tarafların anlaşması, diğer deyişle işçinin onayının alınması zorunludur⁶⁷⁶. Nitekim Kanun'un 63/2. maddesi ile haftalık çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılabilmesini sağlayacak denkleştirme yönetiminin uygulanabilmesini, tarafların anlaşması şartına bağlamıştır. Dolayısıyla işçinin rızasının alınması, kanuni bir zorunluluktur⁶⁷⁷.

Kaldı ki İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 5/1. maddesi uyarınca, denkleştirme esasına göre çalışma, *tarafların yazılı anlaşmasına* bağlı tutulmuştur. Dolayısıyla işverenin, yoğunlaştırılmış iş haftası uygulanması talimatına, işçilerin sözlü olarak onay vermesi yeterli olmayıp, buna dair rızasının yazılı olarak alınması şarttır. Nitekim bu hususta çıkacak bir uyuşmazlıkta, işçilerin onayının alındığını ileri süren işverenin, durumu yazılı belge ile kanıtlaması gerekecektir⁶⁷⁸. Buna karşın öğretide bazı yazarlar, kanunda öngörülmeyle böyle bir şekil şartının yönetmelikle düzenlenemeyeceğini, yönetmelik hükümlerinin kanuna aykırı olamayacağı ve hükmün amacına uygun olarak esnekleşme yönünde yorumlanması gerektiği gerekçeleri ile yazılı şekil şartının aranmaması gerektiği, görüşündedirler⁶⁷⁹.

Yönetmelikte geçen yazılı anlaşma şartı, her denkleştirme uygulaması öncesinde işçinin yazılı rızasının alınması gerektiği anlamına gelmez. İşçinin rızası,

⁶⁷⁶ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 211.

⁶⁷⁷ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 620.

⁶⁷⁸ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 211.

⁶⁷⁹ Süzek, *İş Hukuku*, s. 780; Caniklioğlu, s. 9; Sözlü olarak, hatta zımni(örtülü) denkleştirmenin kabul edilebileceği yönünde açıklama için bkz.. Günay, *Fazla Çalışma*, s. 93; aksi görüş Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 211; Sezgi **Öktem Songu**, "Çalışma Süresinin Örtülü Olarak Denkleştirilmesi Mümkün Müdür? Yargıtay'ın Bir Kararı Üzerine Bazı Düşünceler.", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 8, Sayı 2, 2006, s. 182, 183, <http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/DergiMiz8-2/pdf/soktem.pdf>, e.t. 17.06.2019.

daha iş sözleşmesi yapılırken sözleşmeye bu yönde konulacak bir hükümle başlangıçta alınabileceği gibi⁶⁸⁰, işçinin işe başlamasından sonra, sözleşmenin yürürlükte olduğu süre içerisinde yani sözleşmenin devamı sırasında tarafların yapacakları bir anlaşma ile de alınabilir⁶⁸¹. Ayrıca işverence hazırlanan iç yönetmelik veya personel yönetmeliği gibi düzenlemelerin işçiler tarafından kabul edilmesi şeklinde de gerçekleşebilir⁶⁸². İşverenin çalışma sürelerini denkleştirebilmesi yetkisinin kaynağı, işyeri uygulamaları da olabilir. Nitekim işyeri uygulamaları da iş sözleşmesinin eki niteliğindeki akdi kaynaklardandır⁶⁸³.

İşverene, denkleştirme uygulaması yapabilme yetkisi, toplu iş sözleşmesine konulan hükümlerle de gerçekleştirilebilir⁶⁸⁴. Toplu iş sözleşmesine hüküm konulması halinde bu hüküm, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 25/2. maddesi gereğince, parasal nitelik taşımaması nedeniyle, sadece sendika üyesi işçiler için değil, o işyerinde çalışan tüm işçiler için bağlayıcı olacaktır⁶⁸⁵. Bununla birlikte öğretide, Kanun’un denkleştirme esaslarını düzenleyen 63. maddesinin, denkleştirme uygulamasını tarafların anlaşması şartına bağladığından, işverenin, denkleştirme yapabilmesine ilişkin toplu iş sözleşmesi ile aldığı onayın, yalnızca toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler bakımından söz konusu olabileceği; işverenin tek taraflı bir uygulamasına verilecek rızanın ise kişisel bir tercihi ifade etmesi nedeniyle, toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan işçiler adına bir tercih yapılması ve kanunda şart kılınan rızanın, işçi iradesi dışında işverene verilmesinin mümkün olmadığı, görüşü vardır⁶⁸⁶.

Yargıtay uygulamalarına baktığımızda, Yargıtay’ın önceki kararlarında, denkleştirmenin örtülü(zımnı) bir anlaşma ile de mümkün olabileceği, işçinin açık bir onayına ya da kabulüne ihtiyaç bulunmadığı görüşünde olduğu, dikkati çekmektedir⁶⁸⁷. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 2008 yılında verdiği kararları⁶⁸⁸, *“Radyolink istasyonlarında yapılan çalışmanın niteliği, yapılan işin ve iş yerinin*

⁶⁸⁰ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 211; Öktem Songu, s. 182.

⁶⁸¹ Demir, *Yargıtay*, s. 97, 106; Demir, *İş*, s. 289.

⁶⁸² Çelik, *İş Hukuku*, s. 346, 347; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 636.

⁶⁸³ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 300.

⁶⁸⁴ Çelik, *İş Hukuku*, s. 347; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 636; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 211.

⁶⁸⁵ Süzek, *İş Hukuku*, s. 780; Caniklioğlu, s. 9; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 211.

⁶⁸⁶ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 300, 301.

⁶⁸⁷ Narmanlioğlu, *İş Hukuku*, s. 620; Süzek, *İş Hukuku*, s. 780, 781.

⁶⁸⁸ YHGK, T. 05.11.2008, E. 2008/9-673, K. 2008/674; aynı yönde YHGK, T. 08.10.2008, E. 2008/9-593, K. 2008/621; YHGK, T. 05.11.2008, E. 2008/9-669, K. 2008/670, www.lexpera.com.tr, e.t. 05.01.2019.

özelliğine göre bu tür çalışanların uyku ve diğer zorunlu ihtiyaçlarını karşılamak için gerekli olan zaman dilimi gözetildiğinde, çalışmanın günde en fazla 14 saat sürdürülebileceği, Hukuk Genel Kurulu'nun istikrar kazanmış 4/5/2006 gün ve 2006/9-107-144, 14/6/2006 gün 2006/9-374-382, 21/3/2007 gün ve 2007/9-150-160, 21/3/2007 gün ve 2007/9-174-164, 8/7/2007 gün ve 2007/9-582-557, 19.9.2007 gün ve 2007/9-588-597, 17.10.2007 gün ve 2007/9- 667-734, 08.10.2008 gün ve 2088/9-593-621 sayılı bozma kararlarında olduğu gibi somut olayda da benimsendiği, çalışmanın tek başına ya da birkaç kişi ile birlikte yapılmış olmasının, çalışılan süreye etkisinin bulunmayacağı, 4857 sayılı Yasa döneminde günlük 11 saate kadarki çalışmalar yönünden örtülü bir denkleştirmenin varlığı kabul edileceğinden, denkleştirmeye esas günlük 11 saati aşan süreler yönünden fazla çalışmanın varlığı kabul edilerek hesaplama yapılması”, yönünde olmuştur.

Yargıtay'ın, daha yeni tarihli bir kararında ise, işçinin yazılı onayının alınması gerektiği yönünde karar verdiği görülmektedir⁶⁸⁹. Nitekim bu kararda Yargıtay⁶⁹⁰, “davalının işyerinde 08.00-20.00 ve 20.00-08.00 şeklinde ikili vardiya olup, güvenlik görevlileri bu vardiya sistemine göre iki gün gündüz, iki gün gece vardiyasında çalıştıktan sonra 2 gün dilenmekte olduğu, bu çalışma sistemine göre davacının periyodik olarak ilk 4 hafta 5 gün, takip eden 5 ve 6. haftalar 4 gün çalıştığı, ara dinlenme düşüldüğünde haftalık 5 gün çalışmada 10,5 saat X 5 gün = 52,5 saat haftalık, haftalık 4 gün çalışmada ise 42 saat, ancak iki gece çalışması nedeni ile 10,5-7,5= 3 X 2= 6 saat fazla mesai gerçekleştiği, öncelikle bu çalışma şekline göre her hafta fazla çalışma yapıldığından bir denkleştirmeden söz edilemeyeceği, kaldı ki bir anlaşma da bulunmadığı”, gerekçesi ile denkleştirme yapılması ve fazla mesai ücretinin reddini, hatalı bulmuştur.

İş Kanunu'nun 63. maddesinin, denkleştirmenin geçerliliğini tarafların anlaşmasına bağlaması, ÇSY'nin 5. maddesinin de denkleştirme uygulamasını tarafların yazılı anlaşmasına bağlı kılan açık düzenlemesi karşısında, Yargıtay'ın, denkleştirmeyi hiçbir kayıt ve şarta bağlı kılmayan zımni(örtülü) denkleştirmeye cevaz verdiği, yukarıda verilen ilk görüşüne katılmak mümkün değildir⁶⁹¹. Bu nedenlerle,

⁶⁸⁹ Süzek, *İş Hukuku*, s. 781.

⁶⁹⁰ Y9HD, T. 23.11.2015, E. 2014/21301, K. 2015/33167, www.lexpera.com.tr, e.t. 05.01.2019.

⁶⁹¹ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 620, 621; çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil edeceği değerlendirmesi için bkz. Öktem Songu, s. 184 vd, yazara göre, “Kanaatimizce, işçi ile işveren arasındaki sözleşmede bu yönde bir düzenleme yoksa artık 4857 sayılı İş Kanununun 63.maddesi

denkleştirme uygulamasına ilişkin, işçiden onay alınmasını gerekli kılan Yargıtay'ın yukarıda verilen yeni tarihli kararına katılmaktayız.

2. Günlük Azami 11 Saatlik Çalışma Süresinin Aşılması

İş Kanunu'nun 63/2. maddesi uyarınca, haftalık çalışma süresi, haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılırken, günlük çalışma süresi hiçbir şekilde 11 saati aşamayacaktır. Kanunda düzenlenen bu süre, mutlak azami olarak anlaşılmalıdır. Zira İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği 4/3 maddesinde de “*Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz.*”, düzenlemesi ile bu husus açıkça öngörülmüştür⁶⁹².

Gerek çalışma tarzı ve gerekse işyerlerinin niteliği açısından ihtiyaçları giderecek bu esneklikle, günlük çalışma süresi bazı günlerde 11 saate kadar çıkarılabilecektir. Ancak bu durumda denkleştirme dönemine dâhil, haftalık çalışma süresinin ortalaması 45 saati aşmaması şarttır⁶⁹³.

Yine azami 11 saatlik süre, mutlak azami süre olduğundan, bu sürenin üzerine ayrıca fazla mesai yaptırılamaz. Diğer anlatımla, fazla çalışmalarla 11 saati aşan bir çalışma süresi öngörülemez. Günlük 11 saati aşacak şekilde çalışma yapılması halinde, 11 saati aşan çalışmalar denkleştirmeye dâhil edilemez⁶⁹⁴.

Denkleştirme döneminde, günlük çalışma süresinin 11 saate kadar çıkarılabilesine imkân tanıyan İş Kanunu'nun 63/2. maddesinin, Anayasal dinlenme hakkını zedelediği nedenle, Anayasa'nın 50. maddesine, dinlenme hakkını demokratik

anlamında “ *tarafların anlaşması*”ndan söz etmek mümkün değildir. 63.maddede aranan “ *tarafların anlaşması*” şartı tarafların, yapılan haftalık ortalama çalışma süresi üzerindeki çalışmaların, fazla saatlerle çalışma sayılmaksızın yapılacak daha az çalışmalarla ya da verilecek boş günlerle denkleştirileceği hususunda anlaşmaları anlamındadır. Denkleştirme esasına göre çalışmada işçi fazla çalışma ücretine (İş K. md. 41/II) veya bunun yerine serbest zamana (İş K. md.41/IV) hak kazanamamaktadır. O halde bu denkleştirme usulüne göre çalışacak olan işçinin açıkça bu haklarından vazgeçtiğini bilmesi ve yazılı onay vermesi gerekmektedir. Bu nedenlerle, davacı işçi ile davalı işveren arasında işyerindeki çalışma sürelerinin düzenlenmesine yönelik yapılan anlaşmanın aynı zamanda örtülü olarak denkleştirme esasına göre çalışmaya imkân tanıyacağı, bu anlamda da örtülü bir denkleştirmenin söz konusu olduğu yönündeki Yargıtay kararına katılmamaktayız.” Öktem Songu, s. 182, 183.

⁶⁹² Süzek, *İş Hukuku*, s. 781; Astarlı, *İş Hukuku*, s. 305; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 211, 212.

⁶⁹³ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 618.

⁶⁹⁴ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s.211, 212; Yargıtay’a göre, “*Günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağı ve zamlı ücret ödenmesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olamayacağı kabul edilmelidir.*” Y9HD, T. 06.12.2010, E. 2008/44754, K. 2009/36356, s. 706, 707, Şahin Çil, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (9. Hukuk Dairesi 2010-2011 Yılları)* Dördüncü Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2011.

toplum düzeninin gereklerine aykırı biçimde ve ölçüsüzce sınırlandırdığı için Anayasa'nın 13. maddesine aykırı olduğu, işçilik maliyetlerini kısarak rekabet üstünlüğü sağlama çabasının sosyal devlet ilkesini zedelediği ve güçsüz durumdaki işçiyi ezdiği, bu nedenlerle de Anayasa'nın 2., 5. ve 11. maddelerine de aykırı olduğu gerekçeleriyle Anayasa Mahkemesi'ne iptal davası açılmıştır⁶⁹⁵. Anayasa Mahkemesi tarafından yapılan incelemede:

“Çalışma sürelerinin düzenlenmesinde, iş hayatındaki olgular ve pek çok nedenle, iş hayatındaki gelişmelerin ve teknolojik alandaki yeniliklerin de bir sonucu olarak taraflara mümkün olduğu kadar geniş bir hareket alanı sağlayan, esnek çalışma kavramıyla yakından ilgili yaklaşımın benimsendiği; Kanunun 63/2. maddesinde yasal dayanağını bulan denkleştirme yönteminin, çalışma süreleri konusunda esneklik sağlayan bir uygulama olduğu, denkleştirmede esas alınan azami sürede, işçinin ortalama günlük ya da haftalık çalışma süresinde işçi aleyhine değişikliğin söz konusu olmadığı, Kanunda işçinin günlük çalışma süresi bakımından öngörülen 11 saatlik azami süre sınırlamasının denkleştirme için de geçerli olduğu, işçinin 11 saate ulaşabilecek çalışma süresi, denkleştirme esasının gereği olarak diğer günlerindeki çalışma sürelerinin belirlenmesinde dikkate alınacağı, haftanın çalışılan günleri için söz konusu olan ve tarafların anlaşması koşuluna bağlı olarak uygulanabilecek denkleştirme esaslarının düzenlendiği kuralın, çalışma şartları ve dinlenme hakkına aykırı bir yönü bulunmadığı”, gerekçeleri ile iptal isteminin reddine karar verilmiştir⁶⁹⁶.

Belirtmek gerekir ki, çalışma sürelerinde esneklik getiren bu madde düzenlemesi, Avrupa Birliği'nin 93/104 Direktifine (2 Ağustos 2004 tarihinde yürürlüğe giren 2003/88 sayılı Direktif ile yürürlükten kaldırılmıştır.) uygun olarak, işçilerin sağlıklarının da korunması maksadıyla, işçiye 24 saat içinde, 12 saat kesintisiz bir dinlenme imkânı sağlayacak şekilde ara dinlenmeler hariç işçi için günlük çalışma süresinin en fazla 11 saatle sınırlandırılması, Avrupa iş piyasası şartlarına da uygundur⁶⁹⁷.

Nitekim Avrupa Birliği'nin çalışma sürelerine ilişkin genel esasları düzenleyen 2003/88 sayılı sonraki Direktifi'nin 3. maddesi de 24 saatlik bir dönemde işçiye

⁶⁹⁵ Odaman, *Esneklik*, s. 102, 103; Süzek, *İş Hukuku*, s. 781.

⁶⁹⁶ AYM, T. 19.10.2005, E. 2003/66, K. 2005/72, RG, T. 24.11.2007, S. 26710, <http://www.resmi.gazete.gov.tr/>.

⁶⁹⁷ Yorgun ve Şenkal, madde 3.3. paragraf 2, 4.

sağlanması gereken asgari dinlenme süresini, 11 saat olarak belirlemiştir. Bu düzenlemenin dolaylı anlatımından işçiye bu Direktife uygun olarak yaptırılacak azami çalışmanın, günlük 13 saat ($24-11=13$) olduğu sonucu çıkmakta; bu halde bir haftalık dönemde işçiye yaptırılacak azami çalışma miktarı da 78 saat ($6 \times 13=78$) olarak tespit edilmektedir. Bununla birlikte, Direktifin 6. maddesi uyarınca, işçinin 7 günlük bir dönemdeki ortalama çalışma süresi, fazla çalışmalar dâhil 48 saati geçemez. Diğer deyişle, işçiye bazı haftalar 78 saate kadar varan sürelerde çalışma yaptırılmakla birlikte, 16. madde düzenlemesine istinaden, 4 aya kadar belirlenecek denkleştirme dönemi içerisindeki bir iş haftasına tekabül eden çalışma süreleri ortalamasının, bu dönem sonunda denkleştirilemeyerek fazla çalışma olarak kabul edilecek süreler dahil 48 saati aşmaması gerekmektedir. Duruma Türk Hukuku açısından baktığımızda, günlük azami 11 saat üzerinden yaptırılacak haftalık 66 saatlik çalışmanın ve 45 saatlik haftalık ortalama çalışma süresinin Avrupa Birliği çalışma süreleri hukuku düzenine uyumlu olduğu söylenebilir⁶⁹⁸.

3. Kanunda Düzenlenen ya da TİS ile Artırılan Denkleştirme Sürelerinin Aşılması

Gerek 4857 sayılı İş Kanunu 63/2. maddesi ve gerekse İş Kanunu Çalışma Süreleri Yönetmeliği 5/2. maddesi uyarınca, denkleştirme süresi 2 ay olarak düzenlenmiş olup bu sürenin toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar artırılacağı belirtilmiştir. Kanun'un 63/2. maddesine 06.05.2016 tarihli 6715 sayılı Kanun ile getirilen yeni düzenlemeye göre, turizm sektöründe denkleştirme süresi 4 aya çıkarılmış olup, bu sektördeki denkleştirme süresinin toplu iş sözleşmeleri ile 6 aya kadar artırılacağı, ifade edilmiştir.

Kanunda düzenlenen 2 aylık veya 4 aylık denkleştirme süreleri, bu uygulamanın başladığı ilk günden itibaren aynı güne rastlayan 2 aylık ya da 4 aylık süre olarak anlaşılmalıdır. Bu denkleştirme süreleri, azami süreler olup işveren tarafından tek taraflı olarak uzatılması mümkün değildir ancak; bu sürelerin kısaltılması imkânı vardır⁶⁹⁹.

Nitekim bu denkleştirme süreleri, iş sağlığı ve güvenliği endişeleri ile emredici olarak sınırlanmış olup, tarafların anlaşmaları ile dahi olsa uzatılması halinde geçersiz

⁶⁹⁸ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 308, 309.

⁶⁹⁹ Süzek, *İş Hukuku*, 781.

olacaktır. Bu doğrultuda Kanun, işçilerini çalışma sürelerine aykırı olarak çalıştıran işveren veya işveren vekili hakkında, 104/1. maddesi uyarınca, para cezası öngörmüştür. Ayrıca, Kanunda düzenlenen denkleştirme süreleri içinde denkleştirilmeyen çalışma süreleri, artık fazla mesai kabul edileceğinden, işçiye fazla mesai karşılığında %50 zamlı ücret ödenmesi ya da işçinin talebi halinde, fazla çalışma karşılığında, %50 artırımlı serbest zaman kullanılması gerekecektir⁷⁰⁰.

Bu düzenlemeler dikkate alındığında, genel olarak 2 ay olarak düzenlenen (turizm sektöründe 4 ay) denkleştirme süresinin uzatılabilmesi, yalnızca toplu iş sözleşmesi kanalıyla ve ancak 4 aya kadar (turizm sektöründe 6 ay) mümkündür. Dolayısıyla tarafların, toplu iş sözleşmesi dışında, iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesinin eki niteliğindeki başka kaynaklarla, denkleştirme süresinin uzatılmasını sağlaması mümkün değildir. Aksi durumda, kararlaştırdıkları süre geçerli olmayacak ve kanundaki süreler uygulama alanı bulacaktır. Buna göre de denkleştirme süresindeki çalışmanın haftalık ortalama çalışma süresini aşp aşmadığı, kanunda belirlenmiş olan 2 aylık süre (turizm sektöründeki 4 aylık) dikkate alınarak değerlendirilecektir⁷⁰¹.

Kanunda, denkleştirme sayısı konusunda bir sınırlama getirilmediğinden, 2 aylık (turizm sektöründe 4 ay) veya toplu iş sözleşmesi ile 4 aylık (turizm sektöründe 6 ay) denkleştirme dönemlerinin bitiminde, tarafların anlaşması ile her defasında denkleştirmeye gidilebilecektir⁷⁰². Dolayısıyla, kanun düzenlemesine uymak koşuluyla, denkleştirmenin ardı ardına yapılmasına, devamına bir engel bulunmadığı gibi; işyerinin tamamında ya da işyerindeki tüm işçileri kapsayacak şekilde uygulanması da zorunlu değildir. Bu doğrultuda, işyerinin belli bir bölümünde veya bölümlerinde ya da bir veya birkaç işçiye kapsar şekilde uygulanması mümkündür⁷⁰³.

Bununla birlikte, denkleştirme dönemi, aralıksız olarak uygulanmak zorunda olup işverenin, 12 aylık süre içinde birbirini takip etmeyecek şekilde 2 farklı ayı, denkleştirme dönemi olarak belirlemesi mümkün değildir. Nitekim kanunda düzenlenen *iki aylık süre içinde* ifadesi ile işin niteliği, bu sürenin aralıksız blok bir süre olarak birbirini takip eden aylarda uygulanmasını gerektirmektedir. Bunun yanı sıra,

⁷⁰⁰ Demir, *Yargıtay*, s. 106.

⁷⁰¹ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 295.

⁷⁰² Demir, *Yargıtay*, s. 105.

⁷⁰³ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 621.

denkleştirmenin mutlaka takvim ayına bağlı olarak ayın başında başlayıp, aynı ayın ya da takip eden ayın sonunda sona ermesi şart değildir⁷⁰⁴.

Tarafların, bu denkleştirme sürelerini tam olarak uygulayabilmeleri için, yoğunlaştırılmış iş haftasının başlamasından itibaren geçecek 2 aylık (turizm sektöründe 4 aylık) veya toplu iş sözleşmesi ile 4 aylık (turizm sektöründe 6 aylık) süre içindeki iş günlerinin ve iş saatlerinin tam olarak hesaplanması, yoğunlaştırılmış iş haftasının kaç saat ve kaç günde tamamlanacağını belirlenmesi ve daha sonra kalan süre içinde işçi daha kısa sürelerle çalıştırılmak ve/veya boş gün verilmek suretiyle denkleştirme yapılması gerekmektedir⁷⁰⁵.

Denkleştirme süreleri içinde işçinin, hastalık sonucu işe gelemediği ya da daha önce belirlenen yıllık ücretli iznini kullanma veya başka nedenlerle iş görme borcunu ifa edemediği durumların ortaya çıkması halinde, belirtilen süreler ortalama çalışma süresinin hesabında dikkate alınmaz⁷⁰⁶. Aksi takdirde, işyerinde örneğin, ilk hafta 60 saat çalışan bir işçinin, sonraki hafta bir haftalık izin kullanması durumunda, bu iki haftanın ortalaması alınırsa, 30 saatlik ortalama haftalık çalışma süresi belirlenmiş olur ki, bu durumun adil olmayacağı aşîkârdır⁷⁰⁷.

Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği 11/2. maddesinin getirdiği düzenlemenin de aynı yönde olduğu görülmektedir. Nitekim düzenlemeyle: *“Bir çalışma dönemi içinde, izinli veya raporlu bulunmaları veya işe yeni başlamaları veya işten ayrılmaları nedeniyle tam olarak çalışamayan veya işyerindeki zorlayıcı nedenlerle tam olarak çalıştırılmayan işçilerin fazla çalışmaları, o dönem içinde çalıştıkları gün sayısına göre hesaplanır.”*, hükmü getirilmiştir. Hükümde belirtilen bu kural, genel denkleştirme esasının uygulandığı haller için de geçerlidir. Dolayısıyla hükümde belirtilen bu süreler, ortalama çalışma süresinin hesabında dikkate alınmazlar⁷⁰⁸.

İş Kanununda düzenlenen denkleştirme süreleri sabit süreler olup, bu sürelerin işçinin hastalığı ya da yıllık izin hakkının kullanılması gibi nedenlerle uzatılması da

⁷⁰⁴ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 297.

⁷⁰⁵ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan s. 212.

⁷⁰⁶ G.Schaub, *Arbeitsrechts-Handbuck*, 10. Auflage, Munchen 2002, s. 1661, naklen Ekonomi, s. 9, AB 93/104 sayılı Direktif m.16/2; Çil, s. 60.

⁷⁰⁷ Çil, s. 60.

⁷⁰⁸ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan s. 213, yazarın atıf yaptığı kaynak için bkz. yazarın eserinde dipnot 10.

mümkün değildir⁷⁰⁹. Bununla birlikte doktrinde, işçinin izinli olması ya da hastalığı gibi nedenlerle çalışamaması durumunda, denkleştirme döneminin, bu çalışılmayan süreler kadar uzatılması⁷¹⁰ gerektiğini ileri süren yazarlar da vardır⁷¹¹. Bu görüşe göre, çalışılmayan bu sürelerin ortalama haftalık çalışma süresi hesaplamasında dikkate alınmayarak, kalan günler esas alınarak yapılacak hesaplama hatalı sonuçlar doğabilecektir. Nitekim işverenin, fazla çalışılan süreleri işçilere serbest zaman tanıyarak denkleştirebilmesi imkânını ortadan kaldırmaktadır. Dolayısıyla, bu durumda denkleştirilemeyen süreler söz konusu olacak ve işverenin fazla çalışma ücreti ödemesi gerekecektir. Diğer halde, yani bu sürelerin ortalama haftalık çalışma süresinin hesaplanmasında dikkate alınması halinde ise, işçi bakımından bu sürelerin serbest zaman olarak kullanıldığı şeklinde bir sonuç ortaya çıkmaktadır ki bu da doğru görülmemektedir⁷¹².

4. Denkleştirme Döneminde Haftalık Ortalama Çalışma Süresinin 45 Saati Aşmaması

İş Kanunu'nun 63/2. maddesi gereğince, haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılması halinde, toplu iş sözleşmelerine göre 4 aya kadar(turizm sektöründe 6 aya kadar) çıkarılabilen 2 aylık(turizm sektöründe 4 aylık) denkleştirme dönemi içinde, kimi haftalarda haftalık çalışma süresi 45 saati aşabilecektir. Bununla birlikte, denkleştirme dönemi içinde, ortalama haftalık çalışma süresinin, haftalık normal çalışma süresi olan 45 saati aşmaması gerekmektedir⁷¹³.

Bu duruma, haftanın 6 günü çalışılan bir işyerinde, günlük 11 saatlik yasal çalışma süresi aşılmayacak şekilde, ilk 4 hafta için, yoğunlaştırılmış iş haftası biçiminde 66'şar saat; takip eden 4 hafta içinse, 24'er saat üzerinden yürütülecek çalışmalar örnek

⁷⁰⁹ Koch/Link, § 156, IV: 1. c. Rdnm.23; Soyer, Esneklik Sağlayan Düzenlemeler; 187, Caniklioğlu, s. 7; Odaman, Esneklik, s. 101, yazara göre, "Denkleştirme için belirlenen süre, başta belirlenen ve değiştirilmeyen bir süredir. Zira sistemin mantığı bu süreyi bir bütün olarak değerlendirmek üzerine kuruludur. Bu nedenle, işçinin hastalanması ya da yıllık iznini kullanması gibi nedenlerle denkleştirme süresi herhangi bir değişikliğe uğramayacaktır." Odaman, Esneklik, s. 101.

⁷¹⁰ "Aynı durum, zorlayıcı nedenlerle iş sözleşmelerinin askıya alındığı haller için de geçerlidir." Astarlı, İş Hukuku, s. 297, 298.

⁷¹¹ Mollamahmutoğlu, s. 865, yazara göre, "bu durumda işverenin, hastalık ve izinde geçen sürelerle ilgili olarak denkleştirme olanağı kalmayabilir ki Kanunun denkleştirme süresi öngörürken böyle bir sonucu da olası gördüğünü söyleyemeyiz." Mollamahmutoğlu, s. 865; Astarlı, İş Hukuku, s. 297.

⁷¹² Astarlı, İş Hukuku, s. 298, 299, yazara göre, "Bu itibarla soruna getirilecek en adil çözüm, denkleştirme dönemin bu çalışılmayan süreler kadar uzaması ve bu dönemde yaptırılacak çalışma veya kullanılacak serbest zaman da dikkate alınarak tüm denkleştirme dönemi itibarıyla ortalama haftalık çalışma süresinin bulunmasıdır." Astarlı, İş Hukuku, s. 298, 299.

⁷¹³ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1217; Güven ve Aydın, s. 274; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1073.

olarak verilebilir. Verilen bu örneğe uygun olarak düzenlenen aşağıdaki tablolara baktığımızda; Tablo 1’de, ilk 4 hafta haftalık 66’şar saat olarak yürütülecek çalışmaların ardından, Tablo 2’de, izleyen son 4 hafta içindeki Pazartesi, Çarşamba ve Cuma günü 8’er saatlik çalışmalar olacak şekilde, haftalık 24’er saatlik çalışma yapılacağı görülmektedir. İşçiler bu uygulamada Salı, Perşembe ve Cumartesi günlerinde çalışmayacaklardır. Bu tablolarda verdiğimiz örnek çalışma modelinde, 2 aylık denkleştirme dönemindeki haftalık ortalama çalışma sürelerinin yine 45 saat olduğu ve kanun koyucunun belirlediği yasal sınıra uyulduğu görülecektir. $(66+66+66+66+24+24+24+24= 360 \text{ saat}, 360/8= 45 \text{ saat})^{714}$.

Tablo 1. İlk 4 Haftalık Çalışma Süresi

Günler	Pazartesi	Salı	Çarşamba	Perşembe	Cuma	C.tesi	Pazar	Top.
Çalışılan Saat	11	11	11	11	11	11	-	66 saat

Kaynak: Çoruhlu Kamalıoğlu, s. 60

Tablo 2. Son 4 Haftalık Çalışma Süresi

Günler	Pazartesi	Salı	Çarşamba	Perşembe	Cuma	C.tesi	Pazar	Top.
Çalışılan Saat	8	-	8	-	8	-	-	24 saat

Kaynak: Çoruhlu Kamalıoğlu, s. 60

Bir başka örnekle açıklamak gerekirse, haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu bir işyerinde, işçilerin 4 hafta boyunca 60’ar saat çalıştırıldıklarını, diğer deyişle işyerinde 60’ar saatlik yoğunlaştırılmış iş haftası uygulaması yapıldığını varsaydığımızda, bu işçiler sonraki 4 haftada 30’ar saat çalıştırılabileceklerdir. Ayrıca bu işçilere ikinci 4 haftalık periyotta $15 \times 4 = 60$ saat izin kullanılması ve bu izin sürelerine ilişkin herhangi bir ücret kesintisine de gidilmemesi gerekmektedir. Böylelikle işçiler, denkleştirme dönemi olan bu 2 aylık süreçte, yani 8 haftada toplam $240 + 120 = 360$ saat ve haftada ortalama $360 : 8 = 45$ saat çalıştırılmış olacaklardır. Dolayısıyla bu halde, işçilerin ilk 4 haftada 45 saati aşan çalışma süreleri, fazla çalışma

⁷¹⁴ Çoruhlu Kamalıoğlu, s. 60.

veya fazla sürelerle çalışma olarak değerlendirilmeyecektir⁷¹⁵. Bu şekilde uygulanan denkleştirmenin sadece haftalık çalışma süresinin azaltılması ile değil, işyerinin tatil edilmesi şeklinde de yapılması mümkündür⁷¹⁶.

Bu aşamada eklemek gerekir ki çalışma süresinin, taraflarca sözleşme ile yasal çalışma süresi olan haftalık 45 saatin altında belirlenmesi durumunda da denkleştirme yapılması imkânı vardır. Bu durumda, haftalık ortalama çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar, fazla sürelerle çalışma sayılacaktır. Buna karşın, sözü edilen haftalık ortalama çalışma süresi, tarafların sözleşme ile yasal çalışma süresinin altında belirledikleri çalışma süresi olup, denkleştirme dönemindeki ortalama haftalık çalışma süresi aşılmadıkça fazla sürelerle çalışmadan söz edilemeyecektir⁷¹⁷.

B. Niteliği Gereği Haftalık Çalışma Günlerine Bölünemeyen İşlerde Denkleştirme Uygulaması

Bazı işlerde, yapılan işin nitelikleri gereği, haftalık çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine dağıtılmasında sorunlar oluşmaktadır⁷¹⁸. Gerçekten karayollarında, demiryollarında ve Deniz İş Kanunu'na tâbi olmayan deniz, göl ve akarsularda yapılan taşıma işlerinden hareket halindeki araçlarda yürütülen işlerde, bu işlerin nitelikleri dolayısıyla haftalık çalışma süresinin çalışma günlerine, İş Kanunu'nun 63. maddesi esasları çerçevesinde, bölünme imkânı bulunmamaktadır⁷¹⁹.

Bu itibarla, İş Kanunu'nun 76. maddesi hükmü uyarınca, bu gibi iş ve işlerinde dönemsel çalışma süreleri içinde günlük çalışma sürelerini aşmamak üzere ve en çok 6 aya kadar denkleştirme süresi düzenlenmiştir. Bu tür işlere uygulanacak usullerin bir yönetmelikte gösterilmesini öngören Kanun'un söz konusu bu 76/1. maddesi hükmüne istinaden de Haftalık İşgünlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği⁷²⁰ çıkarılmıştır⁷²¹.

Yönetmeliğin 1. maddesinde de ifade olunduğu üzere, yönetmeliğin amacı, nitelikleri bakımından çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine bölünmesi suretiyle

⁷¹⁵ Güven ve Aydın, s. 276.

⁷¹⁶ Demir, *Yargıtay*, s. 105.

⁷¹⁷ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 621.

⁷¹⁸ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 637; Çelik, *İş Hukuku*, s. 348; Güven ve Aydın, s. 277.

⁷¹⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1222; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1079; Akyiğit, *İş Kanunu*, s. 1752; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 628.

⁷²⁰ RG, T. 06.04.2004, S. 25425.

⁷²¹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 637; Güven ve Aydın, s. 277; Çelik, *İş Hukuku*, s. 348.

yürütülmesi imkânı olmayan işlerde, çalışma dönemine ve iş sürelerine uygulanacak usul ve esasların düzenlenmesidir. Doğal olarak, düzenlemede verilen örnek, sınırlı sayı esasına göre yapılmamaktadır. Dolayısıyla, işin niteliğine bağlı olarak, çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine bölünmesinde sıkıntı yaşanan diğer işlerde de Yönetmelik hükümleri uygulama alanına sahiptir⁷²². İşte Yönetmeliğin ifade ettiği bu tarz işlerde çalışma süresi, *çalışma dönemine* göre düzenlenir⁷²³. Çalışma dönemi de Yönetmeliğin 3. maddesi düzenlemesinde tanımlanmış olup *işin yapılmasının gerektirdiği belli bir denkleştirme süresini* anlatır. Bu süre de *en az 2, en çok 6 aya kadar* belirlenebilen bir süredir⁷²⁴. Kanunda 2 ay olarak düzenlenen normal denkleştirme dönemi, bu işlerde 6 ayı kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Ayrıca, yine normal denkleştirme dönemine ilişkin düzenlemeden farklı olarak, bu sürenin, söz konusu işlerde, toplu iş sözleşmesi ile uzatılması olanağı da yoktur⁷²⁵.

Yine, Yönetmeliğin 4. maddesine göre, bu kapsama giren işlerin yürütüleceği çalışma döneminin, işin niteliğine göre 6 ayı geçmemek (örneğin 3, 4, 5 aylık) koşuluyla işveren tarafından tespit edileceği, düzenlenmiştir⁷²⁶. Normal şartlarda denkleştirme uygulanabilmesi için, işçinin onayının alınması gerekirken, bu tarz işlerde işçinin onayına gerek bulunmamaktadır. Nitekim denkleştirme dönemi uygulaması, işin niteliğinden kaynaklandığından, bu konudaki yetki, işverendedir⁷²⁷.

Bu uygulamada, işin yapılmasını gerekli kılan belli süreyi ifade eden *çalışma döneminin 6 ayın ötesine geçirilmesi*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın iznine bağlanmıştır. Tüm bu çerçevede, söz konusu olabilecek çalışma süresinin tespit edilmesinde, dikkate alınması gereken hususlar da bu Yönetmelik'te düzenlenmiştir⁷²⁸.

Bu düzenlemelere göre, bir çalışma dönemindeki çalışma süresi belirlenirken, çalışma döneminin haftalara tam olarak bölünüp bölünemediğine bakılır. Şayet çalışma dönemi, 21 gün ya da 1 ay gibi haftalara tam bölünüyorsa, çalışma süresi, Yönetmeliğin

⁷²² Odaman, *Esneklik*, s. 82.

⁷²³ Akyiğit, *İş Kanunu*, s. 1753.

⁷²⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1223; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1079.

⁷²⁵ Caniklioğlu, s. 12.

⁷²⁶ Çelik, *İş Hukuku*, s. 348; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 638; Güven ve Aydın, s. 278; Narmanlioğlu, *İş Hukuku*, s. 628; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan s. 213.

⁷²⁷ Caniklioğlu, s. 11, 12.

⁷²⁸ Narmanlioğlu, *İş Hukuku*, s. 628.

5/1. maddesi uyarınca, o dönemdeki hafta sayısının, haftalık çalışma süresi çarpımı sonunda bulunan miktardan fazla olamaz⁷²⁹.

Çalışma süresinin haftalara tam bölünemediği hallerde, çalışma süresi Yönetmeliğin 5/2 maddesi gereğince, işgünü üzerinden ve her işgünü 7,5 saatlik çalışma süresi kabul olunmak suretiyle hesaplanır. Yönetmelik kapsamına giren işlerde, bir çalışma dönemi içindeki haftalık iş süresi 45 saatten az ya da çok saptanabilir. Bununla birlikte, bir çalışma haftasına düşen ortalama süre, 45 saati geçemez (md.5/3)⁷³⁰. Böylelikle, sıkıştırılmış iş haftasına belli ölçülerde olanak tanındığı söylenebilir⁷³¹.

Yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir(md.5/son)⁷³².

Yine, Yönetmeliğin 6. maddesi uyarınca, günlük çalışma sürelerinin uygulanmasında; günlük iş süresi 11 saati, gece çalışma süresi 7,5 saati, profesyonel ve ağır vasıta ehliyetiyle taşıt kullananların günlük çalışma süresi de 9 saati geçemez⁷³³.

Uygulamaya yönelik bir örnek verecek olursak, çalışma dönemi 3 ay olarak belirlenmiş olan bir işte, işçinin çalışma sürelerinin toplamı; 12 haftayı içeren bu 3 ayda, 12 hafta X haftalık 45 saat=540 saati geçemez. Bu 540 saatlik çalışma süresini işveren, 12 haftaya, haftalık azami 45 saatlik çalışma süresi ile bağlı olmaksızın farklı şekilde dağıtabilir. Diğer deyişle, bazı haftalarda 45 saatin üzerinde bir çalışma yaptırabilmesi mümkündür ancak; bu durumda dahi İş Kanunu'nun 63 ve 68. maddeleri düzenlemesine paralel olarak, işçinin günlük çalışma süresi 11 saati, gece çalışma süresi ise 7,5 saati geçemez. Aynı şekilde profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananlarda günlük çalışma süresinin 9 saati aşamayacağı dikkate alındığında, belirlenen çalışma döneminde bir tır şoförüne yaptırılacak yoğunlaştırılmış çalışma, haftada 54 saati geçemeyecektir⁷³⁴.

⁷²⁹ Akyiğit, *İş Kanunu*, s. 1753.

⁷³⁰ İbrahim Subaşı, "İş Hukukunda Çalışma Süreleri", *BİLKA Bilge Kadın Araştırma Merkezi Makaleler*, s. 22, http://bilka.org.tr/calisma-sureleri_6815.html?Pagenum1=4&Pagenum=4&id=6815 &id=6815 &yid=, e.t. 31.12.2018; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1223; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1079.

⁷³¹ Akyiğit, *İş Kanunu*, s. 1753.

⁷³² Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, s. 241; Subaşı, s. 22.

⁷³³ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1223; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1079; Güven ve Aydın, s. 278.

⁷³⁴ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 123.

Yönetmeliğin 7. maddesi düzenlemesine istinaden, işçilere 4857 sayılı İş Kanunu'nun 68. maddesindeki esaslara uygun olarak ara dinlenmesi verilmesi gerekmektedir. 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 verilecektir⁷³⁵. Bu Yönetmelik kapsamındaki işlerde çalışan işçiler, 24 saatlik süre içinde kesintisiz en az 11 saat dinlendirilmeden çalıştırılmazlar(md. 8). Ayrıca, Yönetmeliğin 9. maddesi uyarınca da işçilere haftanın bir gününde, kesintisiz olarak 24 saatten az olmamak üzere hafta tatili verilmesi zorunludur⁷³⁶.

Ayrıca söz konusu Yönetmeliğin 11/1. maddesi, 2-6 aylık çalışma döneminde, haftalık ortalama 45 saatlik sürenin aşılmaması koşuluyla, bazı haftalarda 45 saatin üstünde, fazla çalışılan sürelerin, fazla çalışma sayılmayacağına işaret etmektedir⁷³⁷.

Bu şekilde, işçinin bir iş haftasında, 45 saatin üzerinde yapmış olduğu çalışmalar, diğer çalışma haftalarında daha az çalıştırılmak suretiyle, diğer deyişle işçiye boş zaman/gün verilmek suretiyle denkleştirilir. Yukarıda verilen tır şoförü örneğinde, 6 hafta boyunca haftada 54 saat çalıştırılan bir işçi, toplamda 324 saat çalışmış olacak, çalışma döneminin geri kalan kısmı olan 6 haftalık döneminde ise ancak 216 saat çalıştırılabilecektir. Diğer bir ifadeyle işçi, ya geri kalan haftalarda haftada 36 saat çalıştırılarak kendisine boş zaman verilecek ya da 4 hafta daha haftada 54 saatten çalıştırılacak ve 2 hafta serbest zaman verilecektir. Bu halde, haftada 54 saat üzerinden 10 hafta yoğunlaştırılmış olarak çalışan işçiye, 2 hafta serbest zaman tanınarak çalışma süresi denkleştirilecektir. İşte ancak bu durumda çalışma dönemine ait bir haftaya düşen ortalama haftalık çalışma süresi, kanuni azami çalışma süresi olan 45 saati geçmemiş olacaktır. Bu durumda işverenin, bazı haftalar 45 saati aşan çalışmalar nedeniyle işçiye fazla çalışma ücreti ödemesi de söze konu olmayacaktır⁷³⁸.

⁷³⁵ Odaman, *Esneklik*, s. 83; Güven ve Aydın, s. 278.

⁷³⁶ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan s. 214; Odaman, *Esneklik*, s. 83; Güven ve Aydın, s. 278.

⁷³⁷ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 629.

⁷³⁸ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 123.

C. Denkleştirme Yetkisi ve İşçiye Boş Zaman Verilmesi

1. Denkleştirme Uygulaması Yetkisi

Denkleştirme dönemi uygulaması, işyerinin bir bölümü ya da tamamında yapılabileceği gibi işyerindeki sadece tek bir işçi için dahi uygulanabilir. Nitekim burada amaç, işverenin ihtiyaç duyduğu işgücünün, kanunun çizdiği sınırlar içerisinde daha esnek kullanımının sağlanmasıdır⁷³⁹.

4857 sayılı İş Kanunu'nun denkleştirmeye ilişkin düzenlemesinde, denkleştirme imkânının sözleşmenin hangi tarafına bırakılacağına ilişkin bir açıklık bulunmamaktadır. Bununla birlikte, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin, denkleştirme esasına göre çalışmayı düzenleyen 5. maddesinin lafzından, denkleştirmenin işveren tarafından gerçekleştirileceğine ilişkin bir anlam çıkmaktadır. Nitekim maddede, *yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle çalışma süresinin denkleştirileceği*, maddenin son fıkrasında ise, *denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihlerinin işverence belirleneceği*, düzenlenmiştir. Ancak bu düzenlemenin, çalışma sürelerinin işçi bakımından da denkleştirilebilmesi imkânını ortadan kaldırdığı, söylenemez. Zira Kanun, denkleştirmenin hangi tarafça uygulanacağına ilişkin bir ayırım yapmaksızın bu imkânı taraflara tanımıştır. Bu açıdan Yönetmeliğin, denkleştirmenin sadece işverene ilişkin yönünü ele aldığı, dolayısıyla çalışma sürelerinin işçi tarafından da denkleştirilebileceğinin kabulü gereklidir⁷⁴⁰.

2. Denkleştirme Döneminde İşçiye Boş Zaman Verilmesi

Denkleştirme gerektiren bazı durumlarda işçiye boş gün verilmesi gerekmektedir⁷⁴¹. Zira denkleştirme esasının uygulandığı hallerde bazı haftalar işçi, haftalık normal çalışma süresinin üzerinde çalıştırıldığından, bu dönem içerisindeki diğer haftalarda, işçiye serbest zaman kullandırılmak suretiyle, denkleştirme dönemindeki haftalık ortalama çalışma süresinin aşılması sağlanmaktadır. İşçiye sağlanacak bu serbest zaman, bazı günler işçinin daha az çalışması şeklinde uygulanacağı gibi, bazı hallerde de işçiye tamamen boş gün verilmek suretiyle

⁷³⁹ İnciroğlu, s. 34.

⁷⁴⁰ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 310.

⁷⁴¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1221.

uygulanması da mümkündür. Örnek vermek gerekirse, işçinin normal haftalık çalışma süresinin 36 saat olarak anlaşıldığı varsayımında, işçiye iki aylık denkleştirme döneminde yaptırılacak toplamda, $36 \text{ saat} \times 8 \text{ hafta} = 288 \text{ saat}$ çalışmanın tamamı, günlük 11 saat, haftada 6 gün üzerinden, $6 \text{ gün} \times 8 \text{ hafta} = 48 \text{ günlük}$ denkleştirme döneminin, $(288 \text{ saat} : 11 \text{ saat} = 26,1)$ ilk 26,1 gününde yaptırılabilir. Bu durumda işverenin denkleştirme döneminin geri kalan süresi olan $48 \text{ gün} - 26,1 \text{ gün} = 21,9 \text{ gün}$, işçiye serbest gün vermesi gerekecektir. Nitekim bu şekilde ancak, işçinin denkleştirme dönemindeki haftalık ortalama çalışma süresi, haftalık normal çalışma süresini aşmamış olacaktır⁷⁴².

Uygulamaya ilişkin bir başka örnek vermek gerekirse, haftada 6 işgünü çalışılan bir işyerinde, günlük 11 saat çalışma düzeninde 4 hafta boyunca haftalık 66 saat çalışan bir işçinin, 2 aylık denkleştirme dönemi içindeki kalan 4 hafta boyunca; günde 4 saat çalışma düzeninde, haftada 24 saat çalıştırılacak ya da daha sonraki 2 hafta boyunca günde 8 saat çalıştırılmak suretiyle haftada 48 saat çalıştırılıp, kalan 2 hafta boyunca da tam gün tatil kullandırılarak, haftalık ortalama çalışma süresi 45 saati bulacak şekilde denkleştirme sağlanacaktır⁷⁴³.

Bu şekilde, denkleştirme döneminde boş olarak değerlendirilen gün, aslında işçinin çalışmasını önceden yapmış olduğu bir gündür. Dolayısıyla, işçinin kıdemi açısından çalışılmış gibi dikkate alınması gerekmektedir. Bununla birlikte işçi, boş günü bir tatil günü olarak kullanma imkânına sahip olduğundan, kıdeminde dikkate alınsa bile çalışma süresinden sayılması mümkün değildir⁷⁴⁴.

Bu aşamada belirtmek gerekir ki, denkleştirme döneminde işçiye verilen boş zaman, İş Kanunu 41/4. maddesinde⁷⁴⁵ düzenlenen fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yapan işçiye verilmesi gereken artırımlı serbest zaman değildir. Zira serbest zaman süreleri artırımlı olarak verilmekte iken; denkleştirme döneminde verilen boş zaman, yalnızca çalışılan süreyi karşılayacak kadar, diğer deyişle bire bir verilmektedir. Yine İş Kanunu 41/5. maddesi⁷⁴⁶ uyarınca, işçinin serbest zamanını 6 ay içinde

⁷⁴² Astarlı, *İş Hukuku*, s. 316.

⁷⁴³ Demir, *Yargıtay*, s. 106.

⁷⁴⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1222; Mollamahmutoğlu, *İş*, s. 868.

⁷⁴⁵ İş Kanunu 41/4: “Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.”

⁷⁴⁶ İş Kanunu 41/5: “İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.”

kullanması gerekirken; boş zamanı, denkleştirme süresi içinde kullanması gerekmektedir⁷⁴⁷.

III. Denkleştirme Esasının Uygulanamayacağı İşler ve İşçiler

A. Denkleştirme Uygulanamayacak İşler

1. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak 7,5 Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler

Bazı işlerde göreceli olarak günlük çalışma süresi kısa tutulmuştur. Nitekim bu tarz işler, günlük çalışma süresi kısa tutulmadığı takdirde, işçinin sağlığının olumsuz etkilenmesine neden olacak ve işçinin sağlığını kaybetmesine yol açacak nitelikte işlerdir⁷⁴⁸. Bu tür işlerin kanunda sayılmasının güçlüğü nedeniyle, yasal olarak hangi işlerde daha az süreyle çalışılması gerektiğinin düzenlemesi, yönetmeliğe bırakılmıştır⁷⁴⁹.

İşte kanun koyucu, bu kapsamdaki işlerde çalışan işçilerin, sağlık ve güvenliklerinin korunması amacıyla, günlük çalışma sürelerinin diğer işçilere nazaran daha az süreler olarak belirleneceğini öngörerek, Kanun'un 63/4 maddesi düzenlemesiyle sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlerin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı tarafından müştereken hazırlanacak bir yönetmelikle düzenleneceğini, hükme bağlanmıştır. Bu doğrultuda, Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler hakkında Yönetmelik⁷⁵⁰ çıkarılmıştır⁷⁵¹. Devam eden süreçte yürürlüğe giren 20.06.2012 tarihli 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun⁷⁵², 37. maddesi düzenlemesi ile bu Yönetmeliğin dayanağı olan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63/son maddesi yürürlükten kaldırılmış; 30. maddesi düzenlemesini dayanak alan, Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik⁷⁵³ çıkarılmıştır.

Bu Yönetmeliğin 4. maddesinde, bir işçinin günde azami 7,5 saat çalıştırılabileceği işler sayılmıştır. 5. maddesinde ise işçinin günde 7,5 saatten daha az

⁷⁴⁷ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan s. 213.

⁷⁴⁸ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1095; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1240.

⁷⁴⁹ Caniklioğlu, s. 5.

⁷⁵⁰ RG, T. 15.4.2004, S. 25434.

⁷⁵¹ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 136, 137.

⁷⁵² RG, T. 30.6.2012, S. 28339.

⁷⁵³ RG, T. 16.07.2013, S. 28709.

çalıştırılması gereken işlerle, bunların her birinde en çok kaçar saat çalıştırılabileceği ayrıntılı olarak belirtilmiştir. Yönetmeliğin 6. maddesi, söz konusu 4 ve 5. maddelerde sayılan işlerde çalışan işçilerin, bu maddelerde belirtilen günlük en fazla çalışma süresini tamamladıktan sonra başka bir işte çalıştırılamayacağını düzenlemiş olup, 7. maddesi de bu kapsamındaki işlerde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağı, hükmünü getirmiştir.

İşte bu Yönetmelik kapsamındaki işlerde, yoğunlaştırılmış ve denkleştirilmiş çalışma süreleri uygulanamaz. Bununla birlikte, Yönetmelikte belirtilen sürenin altında bir çalışma süresinin belirlenmesi halinde, Yönetmelikte öngörülen süreye/sürelere ulaşıncaya kadar yoğunlaştırılmış iş haftası ve denkleştirme uygulanması imkânı vardır⁷⁵⁴.

Doktrinde, Yönetmeliğin 7. maddesi ile getirilen fazla çalışma yaptırılmayacağı düzenlemesinin, fazla saatlerle çalışma anlamında kullanıldığı, bu nedenle söz konusu işlerde çalıştırılan işçilere fazla sürelerle çalışma da yaptırılmayacağı, dolayısıyla bu tür işlerde denkleştirme uygulamasının da mümkün olamayacağı, görüşü vardır⁷⁵⁵.

2. Gece Çalışmaları

Gece çalışmasını, gece süresi içinde iş ilişkisine konu olan çalışma süresi, olarak tanımlamak mümkündür. İş Kanunun 69/1. maddesinde ise: “*çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren dönemdir.*”, şeklinde tanımlanmıştır. Yine Kanun’un 76/2. maddesine dayanarak çıkarılan Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğinin 7/son maddesine göre de “*çalışma süresinin yarısından çoğunun gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması*”, gece çalışması sayılmaktadır⁷⁵⁶.

İş Kanunu, işçilerin sağlık durumlarını göz önüne alarak gece çalışmaları ile bazı sınırlamalar getirmiş olup, bu düzenlemelere göre, işçilerin gece çalışması 7,5 saati geçemez(madde 69/3) ve gece çalışmasında işçilere fazla çalışma yaptırılmaz(madde

⁷⁵⁴ Raşit Ulubey, Denkleştirme Çalışması, Bu Çalışmanın Uygulanamayacağı İşler ve İşçiler, AB Direktiflerinde Denkleştirme Çalışmasının Durumu, *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*, 2011, s. 212, naklen Çoruhlu Kamalıoğlu, s. 61.

⁷⁵⁵ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 137.

⁷⁵⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1233; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1089.

41/6)⁷⁵⁷. Kanun, bazı işyerlerindeki gece çalışma süresine bir istisna getirmiş ve turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilirliğini, düzenlemiştir(madde 69/3).

Kanunda, gece çalışma sürelerinin belirlenecek bir referans dönem içinde denkleştirilebilmesine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu itibarla, kanun koyucunun denkleştirme esasının uygulanmasını yalnız günün gündüz döneminde yapılan çalışmalar açısından öngörmüş olduğu, dolayısıyla gece çalışmalarında denkleştirmeye gidilemeyeceği, söylenebilir. Oysa 4857 sayılı İş Kanunu'nun çalışma süreleri ile ilgili düzenlemelerinde genel olarak referans aldığı, Avrupa Birliği'nin çalışma sürelerini düzenleyen 2003/88 sayılı Direktifi'nde, bu imkân belirli sınırlar içerisinde işverenlere tanınmıştır. Nitekim Direktif'in 8. maddesine göre, gece işçisinin çalışma süresi 24 saatlik bir dönemde 8 saati geçemeyeceği ancak; 16. maddeye göre 8. maddenin (gece çalışma süresi) uygulaması hususunda, endüstrinin iki tarafına danışıldıktan sonra yahut toplu sözleşmeler veya ulusal ya da bölgesel seviyede endüstrinin iki tarafı arasında sonuçlandırılan sözleşmeler aracılığıyla belirlenen bir denkleştirme süresi öngörülebileceği, düzenlenmiştir⁷⁵⁸.

Yargıtay yerleşik kararlarında, Kanun'un 69/3 maddesi uyarınca, işçilerin gece çalışmalarının günde 7,5 saati geçemeyeceği, bu durumun günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın sınırını oluşturduğu, gece çalışmaları yönünden, haftalık 45 saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa bile, günde 7,5 saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmesi gerektiği, kabul edilmiştir⁷⁵⁹.

Belirtmek gerekir ki, gece çalışmalarında denkleştirme yapılması, 6 gün çalışılan işyerlerinde günlük çalışma süresinin 7,5 saat olarak belirlenmesi durumunda, fiilen zaten mümkün değildir. Nitekim İş Kanunu'nun 69. maddesinde gece çalışmalarının 7,5 saati geçemeyeceği emredici olarak düzenlenmiş olup, işçinin gece

⁷⁵⁷ Çelik, *İş Hukuku*, s. 352, 352.

⁷⁵⁸ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 290.

⁷⁵⁹ "Günlük çalışmaların 11 saati aşan kısmı ile gece çalışmalarının 7,5 saatten fazlası denkleştirmeye tabi tutulamaz." Y9HD, T. 21.10.2008, E. 2007/29064, K. 2008/28172, Şahin Çil, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (9. Hukuk Dairesi 2008-2009-2010 yılları)*, Turhan Kitabevi Yayınları, Nisan 2010, 2008, s. 642; benzer kararları için bkz. Y9HD, T. 08.05.2014, E. 2012/10431, K. 2014/14898; Y9HD, T. 29.09.2015, E. 2015/18789, K. 2015/26615; Y9HD, T. 22.06.2015, E. 2014/10493, K. 2015/22450; Y. 9HD, T. 23.11.2015, E. 2014/21302, K. 2015/33168; 9HD, T. 20.06.2011, E. 2011/29463, K. 2011/18507, www.lexpera.com.tr, e.t. 07.02.2019.

çalışma süresi, azami çalışma süresi miktarı kadar belirlenen ve iş günlerinin tümünde çalışan işçinin haftalık çalışma süresi azami 45 saat olduğundan, bu işçinin günlük çalışma süresini artırmak mümkün değildir. Dolayısıyla, yoğunlaştırılmış bir çalışmanın yapılarak bunun denkleştirilmesi söze konu olamamaktadır⁷⁶⁰.

Bununla birlikte, şayet gece çalışma süresi, haftalık 45 saatin altında belirlenmişse, işçinin günlük çalışma süresinin 7,5 saate kadar artırılması suretiyle, haftalık azami 45 saate kadar bir çalışmanın yaptırılarak bunun önceden veya sonradan denkleştirilmesine hukuki bir engel yoktur. Zira bu durumda, gece çalışma sürelerinin denkleştirilmesiyle, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, haftalık normal çalışma süresinin üzerine çıkmamaktadır⁷⁶¹.

Ancak yukarıda belirttiğimiz bu iki durum, yalnızca gece çalışması yapılan işyerleri bakımından söz konusu olup, gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işyerlerinde, İş Kanunu madde 69/f.7'ye istinaden, çalışma sürelerinin denkleştirilmesi kısmen mümkün olmaktadır. Nitekim bu düzenlemeye göre, bu tarz işyerlerinde bir çalışma haftasında gece çalıştırılan işçilerin, devam eden ikinci çalışma haftasında gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konulur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir. Bu doğrultuda, haftada 45 saat çalışılan bu tarz bir işyerinde işçiye, gece postasında çalıştığı haftada yoğunlaştırılmış bir şekilde fazla çalışma yaptırılmamakla birlikte, işçiye gündüz postasında çalıştığı haftalarda günde 11 saate kadar çalışma yaptırılması suretiyle, kısmi bir denkleştirme uygulanması yapılması mümkündür⁷⁶².

3. Maden Ocaklarında, Yeraltı ve Sualtında Yapılan Çalışmalar

Fazla çalışma yapılamayacak işler, İş Kanuna İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin⁷⁶³ 7. maddesinde sıralanmış olup bu maddeye istinaden yukarıda verilen sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işler ile gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde (gündüz işi sayılan çalışmalara ek olarak bu Yönetmelikte öngörülen fazla çalışmalar hariç olmak üzere) fazla çalışma yapılamaz.

⁷⁶⁰ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 291.

⁷⁶¹ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 291.

⁷⁶² Astarlı, *İş Hukuku*, s. 291, 292.

⁷⁶³ RG, T. 06.04.2004, S. 25425.

Yine söz konusu maddenin son fıkrası uyarınca da maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında fazla çalışma yapılamaz. Dolayısıyla fazla çalışma yaptırılmayacak bu işlerde yoğunlaştırılmış ve denkleştirilmiş çalışma süreleri uygulanamaz⁷⁶⁴.

B. Denkleştirme Uygulanamayacak İşçiler

İş Kanuna İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 8. maddesine göre, fazla çalışma yaptırılmayacak işçiler aşağıdaki şekilde sayılmıştır:

- a) 18 yaşını tamamlamamış işçiler,
- b) İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile, sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçiler,
- c) İş Kanunu'nun 88. maddesinde öngörülen Yönetmelikte belirtilen gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler,
- d) Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler,

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma da yaptırılamaz.

- e) 4857 sayılı Kanun'un 42. maddesi uyarınca zorunlu nedenler ve 43. maddesi uyarınca olağanüstü haller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz⁷⁶⁵.

Bu işçilere yoğunlaştırılmış iş haftası ve denkleştirme esasının uygulanması mümkün değildir. Profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullanan işçiler, günlük 9 saati aşmamak üzere, yoğunlaştırılmış iş haftası ile çalışma yapabilmektedirler⁷⁶⁶.

⁷⁶⁴ Çoruhlu Kamalıoğlu, s. 60.

⁷⁶⁵ Bu fıkra, 25.08.2017 ve 30165 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan, İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik 2. maddesi ile eklenmiştir.

⁷⁶⁶ Çoruhlu Kamalıoğlu, s. 61, 62.

IV. Denkleştirme Usulü Çalışma ve Fazla Çalışma İlişkisi

A. Genel Olarak

Denkleştirme esasının getirilmesindeki esas maksat, fazla çalışmaya elverdiğince gerek kalmadan işin yerine getirilmesinin sağlanmasıdır. Bununla beraber iş yoğunluğu bazı zamanlarda öyle bir düzeye gelir ki, denkleştirme uygulamasıyla birlikte fazla çalışma da gerçekleşebilir. Belirtelim ki, kural olarak denkleştirme esasının uygulandığı çalışma şeklinde, fazla çalışma yaptırma imkânı vardır; ancak bunun uygulamasının nasıl yapılacağı, önemli bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır⁷⁶⁷.

4857 sayılı İş Kanunu, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışmanın belirlenmesi yönünden, önceki kanundan farklı olarak günlük çalışma süresini değil, haftalık çalışma süresini esas almıştır⁷⁶⁸. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63/1. maddesinde, haftalık çalışma süresi azami 45 saat olarak belirlemiş olup, 41/1. maddesinde de haftalık 45 saati aşan çalışmaları, fazla çalışma olarak tanımlamıştır⁷⁶⁹. Dolayısıyla fazla çalışmanın ölçütü, işçinin haftalık azami normal çalışma süresi olan 45 saati aşması olup, bu haftalık 45 saatlik sürenin aşıp aşılmadığı saptarken de işçiye denkleştirme uygulanıp uygulanmadığına bakılması gerekecektir⁷⁷⁰. Nitekim çalışma sürelerinin denkleştirilmesinde kural olarak, haftalık ortalama çalışma süresinin 45 saati aşmaması durumunda, fazla çalışma söz konusu olmayacaktır⁷⁷¹. Bununla birlikte, çalışma sürelerinin denkleştirilmesinin olmazsa olmaz koşulu olan azami günlük 11 saatlik çalışma süresinin üzerine çıkılmaması gerekmektedir⁷⁷².

Bu aşamada işçinin, İş Kanunu'nun 63/2. maddesi ve İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği 5/2. maddesinde düzenlenen, toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar artırılabilen 2 aylık; toplu iş sözleşmeleri ile 6 aya kadar artırılabilen turizm sektöründeki 4 aylık denkleştirme dönemi içinde fazla çalışma yapıp yapmadığı ve fazla çalışma ücretine hak kazanıp kazanmadığı, aşağıdaki koşullara göre değerlendirilecektir.

⁷⁶⁷ Uçum, s. 79.

⁷⁶⁸ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 650; Narmanlıoğlu, "İş", s. 37; Ekonomi, s. 1, 2.

⁷⁶⁹ Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, s. 252, 253; Tekin, s. 77, 78; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1097.

⁷⁷⁰ Ercan Akyiğit, "Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 19, Sayı 4, Mayıs 2005, "Yeni İş", s. 2, <http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348753304.pdf>, e.t. 24.02.2019; Akyiğit, *İş*, s. 398.

⁷⁷¹ Ekonomi, s. 8; Süzek *İş Hukuku*, s. 796; Günay, *İş*, s. 864; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 219.

⁷⁷² Günay, *İş*, s. 864.

B. Denkleştirme Döneminde Yapılan Fazla Çalışmanın Tespiti

1. Günlük Azami 11 Saatlik Çalışma Süresinin Üzerinde Çalışma Yapılması

Yukarıda da izah edildiği üzere, İş Kanunu 63/2. maddesi uyarınca kural olarak denkleştirme süresi, toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar artırılabilen 2 aylık; toplu iş sözleşmeleri ile 6 aya kadar artırılabilen turizm sektöründeki 4 aylık dönem olup, tarafların esas alabileceği denkleştirme dönemi, bu süreleri aşamaz. Dolayısıyla taraflar, toplu iş sözleşmesinin olmadığı işyerlerinde yahut toplu iş sözleşmesinde denkleştirme dönemine ilişkin bir hüküm bulunmadığı hallerde, azami 2 aylık, turizm sektöründe de azami 4 aylık dönemler itibariyle denkleştirme süresi kararlaştırılabilir⁷⁷³. Bu süreler azami olup, bu sürelerin uzatılması mümkün değildir; ancak tarafların anlaşması ile kısaltılması mümkündür⁷⁷⁴.

Ayrıca, tarafların aralarındaki anlaşmayla, toplu iş sözleşmeleri ile yahut işe girmeden önce yaptıkları iş sözleşmesi ya da sözleşme devam ederken kararlaştırabildikleri, yoğunlaştırılmış ve denkleştirilmiş iş haftaları, mutlaka denkleştirme dönemi içinde tamamlanmak zorundadır. Nitekim denkleştirme süreleri, iş sağlığı ve güvenliği endişeleri ile emredici olarak sınırlandırılmış olup, bu sürelerin taraf iradeleri ile bile uzatılması geçersiz olacaktır. Üstelik denkleştirme süreleri içinde denkleştirilmeyen çalışma süreleri artık fazla çalışma sayılacaktır⁷⁷⁵.

Denkleştirme esasını düzenleyen İş Kanunu 63. maddesi düzenlemesi ile denkleştirme uygulamasına, süre yönünden iki önemli sınırlama getirildiği görülmektedir. Bunlardan birincisi, günlük çalışma süresinin 11 saati aşmamasıdır. Diğer ise, denkleştirme süresi içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin, normal haftalık çalışma süresini aşmamasıdır⁷⁷⁶. Çalışma sürelerine ilişkin bu sınırlamalar, işçiyi koruma amacıyla getirilmiştir. Ancak bu sınırlamalar, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği 11. maddesinde de ifade olunduğu üzere, işyerleri veya

⁷⁷³ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 634; Süzek, *İş Hukuku*, s. 781, 782; Astarlı, *İş Hukuku*, s. 295.

⁷⁷⁴ Süzek, *İş Hukuku*, s. 781; Akyiğit, *İş Kanunu*, s. 1751.

⁷⁷⁵ Demir, *Yargıtay*, s. 106.

⁷⁷⁶ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 305; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 211; Murat **Engin**, “Denkleştirme Esası Uygulamasında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Emredici Hükümler”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 5, Mart 2007, s. 74, https://www.mess.org.tr/media/files/6343_DD89MC6QFB5.pdf, e.t. 09.03.2019.

yürütülen işlere değil, işçilerin şahsına ilişkindir⁷⁷⁷. Dolayısıyla Kanun'da düzenlenen bu haftalık yasal çalışma ve günlük çalışma sürelerinin üstüne çıkılamaz⁷⁷⁸.

Belirtildiği üzere, denkleştirme esasının uygulanacağı çalışma düzeninde, günlük çalışma süresini, İş Kanunu 11 saat ile sınırlandırmıştır⁷⁷⁹. Kanunda düzenlenen 11 saatlik bu sürenin, günlük azami çalışma süresi olarak anlaşılması gerekir⁷⁸⁰. Nitekim İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği 4/3. maddesinde bu husus açıkça belirtilerek günlük çalışma süresinin her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamayacağı, düzenlenmiştir⁷⁸¹.

Örnek vermek gerekirse, bir işyerinde haftada 5 gün çalışılacağı ve bunun 4 gününde 11'er saat, 5. gününde ise 1 saat çalışma yapılacağı hususunda tarafların anlaştığını varsayalım. Bu uygulamada önemli olan, günlük azami çalışma süresinin 11 saati aşmamasıdır. Bu çalışma sisteminin düzenli olarak uygulanması halinde, denkleştirmeye gerek kalmayacaktır. Nitekim uygulamanın böyle devam etmesi halinde, hiçbir haftada haftalık normal çalışma süresinin aşılması söz konusu olmayacaktır⁷⁸².

Yukarıda da izah edildiği üzere, denkleştirme süresi içinde gerçekleştirilecek yoğunlaştırılmış iş haftasında hiçbir şekilde 11 saati aşan günlük çalışma süresi belirlenemez⁷⁸³. Nitekim bu süre mutlak azami süre olup, Kanun'da emredici olarak düzenlenmiştir⁷⁸⁴. Dolayısıyla, işçinin bu sürenin üzerinde çalıştırılması durumunda, yasak çalışma söz konusu olacağından, bu sürelerin Kanun'un 63/2. maddesi kapsamında denkleştirilmesi mümkün değildir⁷⁸⁵. Bu durumda haftalık ortalama çalışma süresi, 45 saati aşmasa dahi günlük çalışma süresi 11 saati aşmış olduğundan, 11 saati aşan bu çalışmalar denkleştirilemez ve bu çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilir⁷⁸⁶.

⁷⁷⁷ Süzek, *İş Hukuku*, s. 778; Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, s. 238.

⁷⁷⁸ Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, s. 238.

⁷⁷⁹ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 305; Uçum, s. 79; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1217.

⁷⁸⁰ Mustafa **Kılıçoğlu** ve Kemal **Şenocak**, *İş Kanunu Şerhi*, Cilt 2, Legal Yayınevi, İstanbul 2008, s. 703.

⁷⁸¹ Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, s. 238; Süzek, *İş Hukuku*, s. 771.

⁷⁸² Akyiğit, *İş*, s. 392, 393.

⁷⁸³ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 211; Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, s. 238.

⁷⁸⁴ Kılıçoğlu ve Şenocak, s. 703; Çil, s. 61; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 211; Engin, s. 75.

⁷⁸⁵ Çil, s. 61; Engin, s. 75; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 211, 212.

⁷⁸⁶ Süzek, *İş Hukuku*, s. 799; Engin, s. 75; aksi görüş, Astarlı, *İş Hukuku*, s. 202 vd. Yazara göre, "Kanunun fazla çalışma ölçütü olarak emredici bir şekilde belirlediği haftalık 45 saatlik sınır aşılmaksızın günlük azami çalışma süresinin aşılması durumunda işçi Kanun 41. maddesinde öngörülen fazla çalışma ücretini talep edemeyecek, kendisine sadece normal saat ücreti ödenecektir. Bu durumun sosyal düşüncelerle Kanunun yeniden yorumlanması suretiyle aşılması mümkün görülmemektedir. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği 4. maddesinde 11 saatlik sınırın aşılması halinde İş Kanununun 41, 42 ve 43. maddelerinin uygulanacağına ilişkin hükümden

Yerleşik Yargıtay içtihatları da⁷⁸⁷ bu yöndedir⁷⁸⁸.

Dolayısıyla işveren, Kanun'da belirlenen bu 11 saatlik sınıra rağmen, bu sınırı aşarak işçiyi çalıştırırsa, 2 tür yaptırımla karşılaşacaktır. Bunlardan ilki Kanun'un 104/1. maddesi uyarınca, işçilerini çalışma sürelerine aykırı olarak çalıştıran işveren veya işveren vekili hakkında, uygulanan para cezasıdır⁷⁸⁹. Diğeri ise, bu denkleştirilemeyen 11 saati aşan çalışma süreleri, artık fazla çalışma kabul edileceğinden, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği 4/4-a maddesi ve Kanun'un 41, 42 ve 43. madde düzenlemeleri olacaktır. Kanun koyucu böylelikle çalışma sürelerine aykırı hareket eden işverenin bu davranışını, en azından akçeli olarak yaptırıma tabi tutmuştur⁷⁹⁰. Dolayısıyla denkleştirmeye tabi tutulamayan ve fazla çalışma sayılan bu süreler bakımından işçiye, bu fazla çalışması karşılığında %50 zamlı ücret ödenmesi ya da işçinin talebi halinde, fazla çalışma karşılığında, %50 artırımlı serbest zaman kullandırılması söz konusu olacaktır⁷⁹¹.

Bu kapsamda İş Kanunu'nun 46. maddesinde düzenlenen ücretli hafta tatili hakkının ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir. Nitekim Yargıtay, 2005 tarihli bir

hareketle de işçinin fazla çalışma ücretine hak kazanacağı söylenemez... Kanun koyucu bu sınır aşarak işçi çalıştıran işveren hakkında sadece idari para cezası öngörmekle yetinmiştir." Astarlı, *İş Hukuku*, s. 204.

⁷⁸⁷ "Günlük çalışma süresinin onbir saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağı, zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir." Y7HD, T. 14.5.2014, E. 2014/2698, K. 2014/10765, benzer yönde, Y9HD, T. 19.04.2012, E. 2010/6564 K. 2012/13706, Y9HD, T. 18.03.2009, E. 2007/38639, K. 2009/7339, www.lexpera.com.tr, e.t. 19.06.2019, benzer yönde, "1475 sayılı Yasanın yürürlükte olduğu dönemde; Yargıtay'ın istikrar kazanan uygulamasına göre haftalık 45 saati aşan çalışmaların fazla mesai olarak kabulü gerekir. Davacının günde 14 saat çalıştığı kabul edildiğinde, haftada 3 gün çalışıldığında, haftalık çalışma süresi 42 saat olacaktır. Bu haftalarda fazla mesai yapıldığı kabul edilemez. Dört gün çalışılan haftalarda ise, haftalık çalışma 56 saat olup, davacının bu haftalarda, haftada 11 saat fazla mesai yaptığı kabulü gerekir. Mahkemenin hükmüne esas alınan bilirkişi raporunda 1475 sayılı yasa döneminde günlük 7,5 saati aşan çalışmaların fazla mesai olarak kabulü hatalıdır. 4857 sayılı Yasa döneminde ise; Günlük 11 saati aşan çalışmalar ile haftalık 45 saatten fazla çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edildiğinden, haftada 3 gün çalışılan haftalarda 11 saati aşan günlük 3 saat, haftalık 9 saat çalışmanın; haftada 4 gün çalışıldığında günlük 3, haftalık 12 saat çalışmanın fazla çalışma saati olarak kabulü gerekir. Bu durumda fazla mesai sayılan çalışmalar dışındaki çalışma süresi; haftada 3 gün çalışıldığında günlük 11 saatten haftada 33 saati bulacağı; haftada 4 gün çalışıldığında ise günlük 11 saatten haftalık 44 saate ulaşacağından ve haftalık 45 saati aşmadığından denkleştirmeden söz edilemez. Bu çalışma şekline göre; davacının fazla mesai çalışma alacağının saptanması için bilirkişiden Yargıtay denetimine elverişli ek rapor alınmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir. Yanlış değerlendirme ile yazılı şekilde fazla çalışma alacak isteği ile ilgili hüküm kurulması hatalı olup kararın açıklanan nedenlerle bozulması gerekmektedir.", HGK, T. 14.06.2006, E. 2006/9-374, K. 2006/382, www.lexpera.com.tr, e.t. 19.06.2019.

⁷⁸⁸ Süzek, *İş Hukuku*, s. 800; Astarlı, *İş Hukuku*, s. 202.

⁷⁸⁹ Demir, *Yargıtay*, s. 106; Kılıçoğlu ve Şenocak, s. 703.

⁷⁹⁰ Kılıçoğlu ve Şenocak, s. 703.

⁷⁹¹ Demir, *Yargıtay*, s. 106; Çil, s. 61.

kararında⁷⁹², bir radyolink istasyonunda görevli güvenlik elemanı işçinin, haftalık çalışma süresi hesaplanırken, hafta tatiline ilişkin emredici hükümlere hiç değinilmeden, işçinin günde 11 saat çalıştığını varsaydığı ayda 10 günlük çalışmasında, 7 günlük çalışma üzerinden 77 saatlik bir haftalık çalışma süresi tespit etmiştir. Diğer anlatımla, haftalık çalışma süresini, hafta tatili gününü de hesaba katmak suretiyle belirlemiş ve işçinin 4857 sayılı İş Kanunu dönemindeki çalışmasının örtülü olarak denkleştirildiğini kabul etmiştir⁷⁹³. Oysaki İş Kanunu'nun emredici nitelikteki 46. madde hükmü, bu Kanun kapsamındaki işyerlerinde işçilere, tatil gününden önce 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile 7 günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme, diğer deyişle hafta tatili verilmesi gerektiğini, öngörmüştür⁷⁹⁴.

Bu düzenlemeden önce yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesine göre, işçilerin hafta tatili ücretine hak kazanabilmesi, tatilden önceki 6 iş gününde, günlük çalışma sürelerine uygun olarak çalışmış olmaları, şartına bağlıydı. 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nda ise bu koşul kaldırılmış olup, madde gerekçesinde de belirtildiği üzere, Kanunda esnek çalışma süreleri kabul edildiğinden, şayet bu koşul muhafaza edilseydi, yoğunlaştırılmış çalışma haftasından sonraki haftalarda, normal haftalık çalışma süresine göre eksik çalışma olması durumunda, işçilerin hafta tatili ücretine hak kazanamama durumuyla karşılaşmaları söz konusu olacaktı⁷⁹⁵. Ancak bu yeni düzenlemeyle getirilen mutlak emredici hükümden anlaşılacağı üzere, denkleştirme esasının uygulandığı hallerde dahi işçiye, çalışılan haftalarda bir gün hafta tatili verilmesi, yasal zorunluluk olmuştur. Bu emredici hükmün istisnası da mevzuatta mevcut değildir. Dolayısıyla, hafta tatili olması gereken bir günlük hukuka aykırı

⁷⁹² Yargıtay'a göre, "Davacı işçi yanında diğer bir işçi ile nöbet tutmaktadır. Normal olarak günlük 24 saat çalışmanın 12 saatinde bir işçi kalan sürede diğer işçinin çalıştığı varsayılır. Çalışılan bu süre içerisinde bir saatin zorunlu yemek ve diğer ihtiyaçlar için harcandığı göz önüne alındığında davacı işçinin günlük çalışma süresi 11 saati aşmaz. Haftada çalışılan süre 77 saat eder. İkinci haftaya sarkan üç günde de 33 saat çalışmış olur. Gerek 1475 sayılı gerek 4857 sayılı Kanun döneminde haftalık çalışma süresi 45 saat kabul edildiğinden davacı işçinin 1475 sayılı Kanun döneminde birinci haftanın fazla çalışması 32 saatten hesaplama gerekir. 10 günlük sürenin ikinci haftaya sarkan üç gün için haftalık 45 saati aşan bir çalışması bulunmadığından anılan günler için fazla çalışma ücreti ödenmez. Davacı işçinin 4857 sayılı Kanun dönemindeki çalışması için örtülü bir denkleştirme söz konusu olur. Çünkü anılan dönemde davacı işçi günde 11 saati aşan bir çalışması bulunmamaktadır. Her ay 10 gün çalıştığından kalan 20 gün için 4857 sayılı Kanunun 63.maddesi gereğince denkleştirmenin varlığı kabul edilir". Y9HD, T. 03.10.2005, E. 2005/25340, K. 2005/32184, www.lexpera.com.tr, e.t. 09.03.2019.

⁷⁹³ Engin, s. 72 vd.

⁷⁹⁴ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 306; Engin, s. 74; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 246, 247.

⁷⁹⁵ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 246.

çalışmanın denkleştirme hesabında dikkate alması mümkün değildir. Bu halde işçi, bir günlük çalışması karşılığı fazla çalışma ücretine hak kazanacaktır⁷⁹⁶.

Bu doğrultuda yukarıdaki açıklamalar ışığında, bir işçinin günlük çalışma süresi 11 saati geçemeyeceği ve 7 günlük bir zaman dilimi içinde işçiye kesintisiz olarak en az 24 saat dinlenme, diğer deyişle ücretli hafta tatili verilmesi emredici hükmü karşısında, yoğunlaştırılmış bir iş haftasında işçi, haftada en fazla 66 saat çalıştırılabilecektir. Dolayısıyla, 2 aylık (8 hafta) bir denkleştirme süresinin belirlendiği bir durumda, günlük 11 saatlik çalışma esas alınarak, haftalık 45 saatlik çalışma ile işçiye hafta tatilleri hariç ardı ardına 32,7 gün çalışma yaptırılabilir. Daha açık bir anlatımla ifade edecek olursak; 8 haftalık bir dönemde işçinin çalıştırılabileceği toplam azami çalışma süresi $45 \text{ saat} \times 8 \text{ hafta} = 360 \text{ saattir}$. Bu çalışmanın tamamının işçiye günlük 11 saat üzerinden yaptırılması halinde ise işçi, $360 \text{ saat} : 11 \text{ saat} = 32,7 \text{ gün}$ çalıştırılabilir. Bu kapsamda, 2 aylık (8 haftalık) denkleştirme süresi içerisindeki ortalama haftalık çalışma süresinin, normal haftalık çalışma süresini aşmaması gerektiğinden, çalışma süreleri denkleştirilecek ve işçiye, $15,3 \text{ gün} (8 \text{ hafta} \times 6 \text{ gün} = 48 \text{ gün} - 32,7 \text{ gün} = 15,3 \text{ gün})$ serbest zaman verilmesi gerekecektir⁷⁹⁷.

2. Haftalık Ortalama Çalışma Süresinin 45 Saatin Üzerinde Yapılması

İş Kanunu'nun 41/1. maddesi fazla çalışmayı, *kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalar*, olarak tanımlamıştır. Tanımlamadan da görüleceği üzere Kanun, fazla çalışma ölçütü olarak haftalık çalışma süresini esas almış ve 45 saatlik haftalık çalışma süresini aşan çalışmaları, fazla çalışma olarak kabul etmiştir⁷⁹⁸.

Bununla birlikte Kanun düzenlemesine göre, yeraltı maden işleri dışındaki işlerde yasal olarak haftalık 45 saati aşan çalışma, fazla çalışmadır. Nitekim 6645 sayılı Kanun'un 36. maddesi ile değiştirilen İş Kanunu 63/1. maddesinin, yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için yer altındaki çalışma süresinin, günlük en fazla 7,5 saat, haftada ise 37,5 saat olacağı düzenlemesi uyarınca, yeraltı maden işinde çalışan işçilerin hem günlük ve hem de haftalık normal azami çalışma sürelerinin İş Kanuna tabi diğer işçilerden farklı ve daha düşük belirlendiği görülmektedir. Nitekim bu düzenleme

⁷⁹⁶ Engin, s. 74, 75.

⁷⁹⁷ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 307.

⁷⁹⁸ Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, s. 252; Ekonomi, s. 2; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 654; Çelik, *İş Hukuku*, s. 357, 358; Narmanlioğlu, *İş Hukuku*, s. 639, 650; Narmanlioğlu, "İş", s. 29, 33.

gereğince, yeraltı maden işlerinde çalışan işçiler için fazla çalışmanın tanımı da değişiklik göstermiştir. Dolayısıyla yer altındaki maden işlerinde çalışanlar için haftada 37,5 saati aşan çalışmaların, fazla çalışma sayılması uygun düşecektir⁷⁹⁹.

Bununla birlikte, 6552 Sayılı Kanunla⁸⁰⁰, İş Kanunu'nun 41. maddesine 9. fıkra eklenerek, İş Kanunu'nun 42. ve 43. maddelerinde sayılan hâller dışında, yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yasağı getirilmiştir. Dolayısıyla bu hükme istinaden, yeraltı maden işçilerine normal fazla çalışma yaptırılması yasak olup bu işçilere yalnızca zorunlu ve olağanüstü nedenlere dayalı fazla çalışma yaptırılabilir⁸⁰¹.

Yine bu aşamada belirtmek gerekir ki, fazla çalışmayı düzenleyen İş Kanunu'nun 41/1. maddesine göre, 63. madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşmamak koşuluyla bazı haftalarda, çalışmanın 45 saati aşması halinde dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmayacaktır⁸⁰². Bu düzenlemeler ışığında, haftalık 45 saatin (yeraltı maden işlerinde 37,5 saat) aşıp aşılmadığının tespitinde, işçiye denkleştirme uygulanıp uygulanmadığına bakılması gerekecektir⁸⁰³.

a. Denkleştirme Uygulaması Yapılmaması Halinde

Yukarıda da izah edildiği üzere Kanun'da, haftalık 45 saatin üzerindeki çalışmaların, fazla çalışma sayılacağı açıkça belirtilmiştir⁸⁰⁴. Bununla birlikte Kanun'un 41/1. madde düzenlemesi dikkate alındığında, denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşmamak koşuluyla, bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar, fazla çalışma sayılmayacaktır⁸⁰⁵.

⁷⁹⁹ Ercan Akyiğit, "Maden İşyerlerinde Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 25, Sayı 3-4-5-6, Şubat- Mayıs - Ağustos - Kasım 2014, "Maden", s. 23, 30, <http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1420013200.pdf>, e.t. 13.03.2019.

⁸⁰⁰ 10.9.2014 tarihli 6552 Sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanunun 4. Maddesi ile 4857 sayılı Kanunun 41 inci maddesinin sekizinci fıkrasından sonra gelmek üzere, "*İş Kanununun 42. ve 43. maddelerinde sayılan hâller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılmaz*" fıkrası eklenmiştir.

⁸⁰¹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 670; Süzek, *İş Hukuku*, s. 801.

⁸⁰² Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1097; Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, s. 252, 253; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 651; Çelik, *İş Hukuku*, s. 357, 358.

⁸⁰³ Akyiğit, "Yeni İş", s. 2; Akyiğit, *İş*, s. 398.

⁸⁰⁴ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1097; Çil, s. 59; Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, s. 252.

⁸⁰⁵ Çoruhlu Kamalıoğlu, s. 57.

Dolayısıyla, şayet denkleştirme uygulaması yoksa, somut olarak her bir haftada 45 saatin (yeraltı maden işlerinde 37,5 saat) aşılması, fazla çalışmanın varlığı için gerekli ve yeterli olacaktır. İşçinin bu hafta 45 saatin üstünde, örneğin 55 saat çalıştığını varsayarsak, o işçinin bu hafta 45 saati aşan süre olan 10 saat fazla çalışma yaptığını kabul etmek gereklidir. Ancak bu haftaya denk gelen, diğer deyişle bu hafta yapılan bir telafi çalışması söz konusu olmuşsa, telafi çalışması süresi, hesaplamada dikkate alınmaz. Örneğin işçinin bu hafta, geçmiş haftalarda çalışmadığı 12 saati telafi etmesi gerekmesi durumunda, bu işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı saptanırken, o hafta çalıştığı toplam süreden telafi ettiği süre çıkarılır, geriye kalan süre 45 saati (yeraltı maden işinde ise 37,5 saat) aşıyorsa, aşan süre kadar fazla çalışma yapılmış olduğu kabul edilir⁸⁰⁶. Ancak yukarıda da izah edildiği üzere, İş Kanunu'nun 41/9. maddesine istinaden, yeraltı maden işçilerinde, zorunlu nedenle fazla çalışma ve olağanüstü fazla çalışma dışında fazla çalışma yaptırılması yasaktır⁸⁰⁷.

b. Denkleştirme Uygulaması Yapılması Halinde

İş Kanunu'nun 41. maddesi, haftalık 45 saatin üzerindeki çalışmaları, fazla çalışma olarak nitelendirmekte; denkleştirme esasının uygulandığı halleri ise bu kuralın istisnası olarak kabul etmektedir⁸⁰⁸. Nitekim denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, fazla çalışmanın tespiti için, yine hafta ölçütü esas alınmakla birlikte, haftalık normal çalışma süresi olan 45 saat değil, haftalık ortalama çalışma süresi dikkate alınmaktadır⁸⁰⁹.

Bu kapsamda, denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, somut olarak her bir haftada haftalık 45 saatin aşıp aşılmadığı değil; denkleştirme dönemindeki toplam çalışmanın bir haftaya düşen ortalama süresinin 45 saati aşıp aşmadığı önem kazanmaktadır. Dolayısıyla, denkleştirme dönemindeki her bir haftadaki 45 saatin altındaki çalışmayı normalden az çalışma olarak göremeyeceğimiz gibi, 45 saati aşan çalışmayı da fazla çalışma olarak yorumlanmamak gereklidir⁸¹⁰.

Bir örnekle anlatacak olursak;

⁸⁰⁶ Akyiğit, “Yeni İş”, s. 2; Akyiğit, *İş*, s. 398, 399; Akyiğit, “Maden”, s. 23.

⁸⁰⁷ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 670; Süzek, *İş Hukuku*, s. 801; Akyiğit, *İş*, s. 399.

⁸⁰⁸ Engin, s. 75.

⁸⁰⁹ Ekonomi, s. 8; Kılıçoğlu ve Şenocak, s. 586.

⁸¹⁰ Akyiğit, “Yeni İş”, s. 2; Akyiğit, *İş*, s. 399.

İş Kanunu'nun 63. maddesi gerekçesinde açıklandığı üzere işçi, haftalık çalışma süresinin çalışılan günlere farklı şekilde dağıtılması durumunda, haftada 6 gün çalıştırılan işyerlerinde, azami 11 saat x 6 gün = 66 saat; haftada 5 gün çalıştırılan işyerlerinde ise azami 11 saat x 5 gün = 55 saat çalıştırılabilecektir. Bu şekilde işyerinde çeşitli nedenlerle uygulanacak yoğunlaştırılmış iş haftasından sonraki haftalarda işverenin, işçiye daha az sürelerle çalıştırması durumunda, örneğin, haftada 5 gün çalıştırılan işyerlerinde işçi, 3 hafta boyunca haftalık toplam 55 saat çalışıp, daha sonraki 3 hafta boyunca haftalık 35 saat çalışmışsa, bu durumda denkleştirme süresi içinde haftalık ortalama çalışma süresi olan 45 saat aşılmayacak, dolayısıyla işçiye fazla çalışma ücreti ödeme zorunluluğu olmayacaktır⁸¹¹.

Tüm bu açıklamalar ışığında, denkleştirme esasının uygulandığı hallerde fazla çalışma yapılıp yapılmadığını tespitinde, aşağıdaki gibi sıra ve formül önerilebilir:

- İlk olarak; denkleştirme dönemindeki toplam çalışılan süre hesaplanır. Yalnız bu döneme rastlayan bir telafi çalışması varsa, mesela 12 saat gibi, bu çalışma, geçmişteki bir döneme ait çalışması olduğundan, bu süre denkleştirme dönemindeki toplam çalışma süresi hesabına katılmaz⁸¹². Ayrıca, Yargıtay Kararında da⁸¹³ hükmedildiği üzere, denkleştirme döneminde yapılırsa dahi 11 saati aşan çalışmalar da denkleştirme hesabına dâhil edilmez. Nitekim işverene denkleştirme uygulamasında yalnızca haftalık 45 saate bağlı olmama yetkisi tanınmakta, buna karşın günlük azami çalışma süresi olan 11 saati aşma imkânı verilmemektedir⁸¹⁴.
- İkinci olarak; denkleştirme dönemindeki çalışmaların, o dönemdeki bir haftaya düşen ortalaması bulunur. Diğer deyişle, haftalık ortalama çalışma süresi hesaplanır. Bu hesaplama da aşağıdaki formülle yapılır⁸¹⁵:

⁸¹¹ Kılıçoğlu ve Şenocak, s. 699 vd; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 636, 637; Çelik, *İş Hukuku*, s. 347.

⁸¹² Akyiğit, "Yeni İş", s. 2; Akyiğit, *İş*, s. 399.

⁸¹³ Yargıtay'a göre, "...Günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağını ve zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir."(Y7HD, T. 16.6.2015, E. 2014/18786 K. 2015/12259), www.lexpera.com.tr, e.t. 19.06.2019, benzer kararlar için bkz. dipnot, 787.

⁸¹⁴ Akyiğit, *İş*, s. 399.

⁸¹⁵ Akyiğit, *İş*, s. 399.

$$\text{Ortalama Haftalık Çalışma Süresi} = \frac{\text{Denkleştirme Dönemindeki Toplam Çalışılan Süre}}{\text{Denkleştirme Dönemindeki Hafta Sayısı}}$$

- Son aşamada, bu haftalık ortalama çalışma süresinin, haftalık normal azami çalışma süresi olan 45 saatin (yeraltı maden işinde ise 37,5 saat) üzerine çıkıp çıkmadığına bakılır. Şayet, haftalık ortalama çalışılan süre, 45 saati aşıyorsa, aşan kısım kadar fazla çalışma yapıldığı kabul edilir. Buna karşın ortalama haftalık çalışılan süre, 45 saat ya da 45 saatin altında ise fazla çalışma yapılmamış demektir.⁸¹⁶ Bu durumda da denkleştirme dönemindeki yoğunlaştırılmış iş haftalarında, özellikle haftalık 45 saati aşan çalışmalar için işçilere zamlı fazla çalışma ücreti ödenmeyecektir. Nitekim denkleştirme dönemi sonunda haftalık ortalama çalışma süresi 45 saat sınırını aşmamıştır⁸¹⁷.

Buraya kadar yapılan açıklamaları somut bir örnekle anlatmak istersek⁸¹⁸:

İşçi “A” ve işveren “B”nin, yoğunlaştırılmış iş haftası ve denkleştirilmiş çalışma süreleri uygulaması hususunda aralarında anlaştıklarını, 8 haftalık bir denkleştirme dönemi kararlaştırdıklarını ve haftalık çalışma süresini de yasal normal azami süre olan 45 saat olarak belirlediklerini varsayalım. İşveren “B”nin, işçi “A”yı ilk 4 haftada 60’ar saat, sonraki 4 haftada ise, 30’ar saat çalıştırdığını düşünelim. Bu durumda işçi “A”nın, haftalık ortalama 45 saatlik çalışma süresini aşıp aşmadığı, diğer deyişle fazla çalışmanın söz konusu olup olmadığını, yukarıda açıkladığımız formüle göre şu şekilde tespit ederiz⁸¹⁹:

- Öncelikle, denkleştirme dönemindeki toplam çalıştırılan süre hesaplanır,

Örneğimizde işçi “A”nın,

İlk dört haftada yaptığı çalışmalar = 4 hafta x 60 saat =240 saat,

Sonraki dört haftada yaptığı çalışmalar = 4 hafta x 30 saat =120 saat,

Denkleştirme Dönemindeki Toplam Çalışılan süre =240saat+120saat=360 saat,

⁸¹⁶ Akyiğit, “Yeni İş”, s. 3; Akyiğit, *İş*, s. 399, 400.

⁸¹⁷ Çoruhlu Kamalıoğlu, s. 57.

⁸¹⁸ Damla Erel, “Esnek Çalışma Süreleri ve Denkleştirme Esasına Göre Çalışma”, Yaşar Üniversitesi SBE, İzmir 2017, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), s. 100, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tez/SorguSonucYeni.jsp>, e.t.19.06.2019.

⁸¹⁹ Erel, s. 100.

➤ İkinci olarak, denkleştirme dönemindeki ortalama haftalık çalışma süresi aşağıdaki şekilde hesaplanır,

$$\begin{array}{rcccl} \text{Denkleştirme Dönemindeki} & & \text{Denkleştirme Dönemindeki} & & \\ \text{Ortalama Haftalık} & & \text{Toplam Çalışılan Süre} & & 360 \\ \text{Çalışma Süresi} & = & \text{Denkleştirme Dönemindeki} & = & \frac{360}{8} = 45 \text{ saat,} \\ & & \text{Hafta Sayısı} & & \end{array}$$

Görüldüğü üzere, örneğimizdeki işçi “A”nın haftalık ortalama çalışma süresi, 45 saati aşmadığından, işçi “A”nın denkleştirme döneminde, (ilk 4 haftada 45 saatin üstünde çalışsa da) yaptığı çalışmalar, fazla çalışma sayılmayacaktır.

V. Denkleştirme Usulü Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma İlişkisi

Fazla sürelerle çalışma kavramı, 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilmiş yeni bir kavram olup, fazla çalışma kavramından farklıdır⁸²⁰. Bu kavram, İş Kanunu’nun 41/3. maddesinde, haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda, 63. maddede belirtilen esaslar çerçevesinde uygulanan haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar olarak nitelendirilmiştir⁸²¹. Bu kapsamda tarafların, gerek iş sözleşmesi ile ve gerekse toplu iş sözleşmesi ile haftalık normal çalışma süresini, kanunda öngörülen azami sürenin altında, örneğin İş Kanunu’na tabi işlerde haftalık azami 45 saatlik süreyi, haftada 42 saat; yeraltı maden işlerinde çalışan işçiler için haftada en çok 37,5 saatlik süreyi, haftada 34 saat olarak belirmeleri mümkün ve geçerlidir. Dolayısıyla, fazla sürelerle çalışmanın varlığından söz etmek için, Yargıtay Kararında da⁸²² belirtildiği üzere, çalışma süresinin Kanun’da belirtilen bu haftalık azami sürelerin altında olduğunu belirleyen iş akdi, toplu iş sözleşmesi veya işyeri yönetmeliği ve sair benzer belge olması gereklidir. Yoksa fazla sürelerle çalışma iddiasına itibar edilmemektedir⁸²³.

⁸²⁰ Kılıçoğlu ve Şenocak, s. 589, 590; Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, s. 253.

⁸²¹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 651, 664; Çelik, *İş Hukuku*, s. 358, 363 vd; Süzek, *İş Hukuku*, s. 797.

⁸²² Yargıtay’a göre, “Bir işyerinde haftalık 45 saatin altında çalışma kabul edilmesi sonucu fazla süreler ile çalışma ücretinin hesaplanması, ancak, haftalık çalışma süresinin 45 saat altında kararlaştırıldığına dair yazılı belge olması halinde mümkündür. Mahkeme tarafından haftalık çalışma süresinin 40 saat olduğunu belirleyen bireysel iş akdi, toplu iş sözleşmesi veya işyeri yönetmeliği ve sair benzer belge olup olmadığı taraflardan sorularak belirlenip, varsa dosyaya celp edilmeli ve haftalık çalışma saati böyle bir belge ile 40 saat kabul edilmiş ise şimdiki gibi hüküm kurulmalıdır. Böyle bir belge yoksa fazla süreler ile çalışma ücreti alacağı reddedilmelidir.” Y9HD, T. 25.1.2018, E. 2015/7015 K. 2018/1236, www.lexpera.com.tr, e.t. 15.03.2019.

⁸²³ Akyiğit, *İş*, s. 409.

Fazla süreli çalışmayı tanımlayan İş Kanunu'nun 41/3. maddesinin son cümlesi, fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücretin, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %25 yükseltilmesi ile ödeneceğini, hükme bağlanmıştır⁸²⁴. Örnek verecek olursak, toplu iş sözleşmesi ile işyerindeki haftalık çalışma süresinin 40 saate indirildiğini varsayarsak, bu durumda haftada 45 saate kadar yapılan çalışmalar, fazla süreli çalışmalar olarak kabul edilecektir. Bu durumda işçilere saat başına %50 değil, %25 zamlı ücret ödenecektir. Bununla birlikte işçiler, haftada 48 saat çalışmışlarsa, bu çalışmanın 5 saati fazla sürelerle çalışma olarak değerlendirilecek, 3 saati ise %50 zamlı ücret ödenen fazla çalışma olacaktır⁸²⁵.

Fazla sürelerle çalışmanın, gerek denkleştirme esasının uygulandığı hallerde ve gerekse denkleştirme esasının uygulanmadığı çalışmalarda gündeme gelmesi mümkün olup, burada sorun tıpkı fazla çalışmada olduğu gibi çözülür. Ancak buradaki hesaplamada, işçinin normal haftalık çalışma süresi ya da (denkleştirmede) ortalama normal haftalık çalışma süresi olarak sözleşmede kararlaştırılan süre esas alınır⁸²⁶.

Bu kapsamda, haftalık çalışma süresinin sözleşmeler ile 45 saatin altında belirlendiği durumda işçinin, denkleştirme esasına göre çalışmaya tabi tutulması halinde, sözleşme ile belirlenmiş olan bu haftalık çalışma süresi, haftalık ortalama çalışma süresi olarak dikkate alınır. İşçinin, bu süre ile 45 saat arasındaki çalışmaları, diğer deyişle denkleştirme dönemi çalışma sürelerinin haftalık ortalaması, bu ortalama çalışma süresini aştığı takdirde, bu çalışmalar(ortalama 45 saate kadar) fazla sürelerle çalışma sayılarak buna göre zamlı ücret ödenir⁸²⁷. Örneğin, taraflarca yapılan sözleşmede, haftalık çalışma süresinin 40 saat olarak belirlendiği bir işyerinde işçi, denkleştirme esasına göre çalıştırılırsa ve denkleştirme döneminde haftalık ortalama çalışma süresi 40 saatin üzerinde olursa, 40 saat ile 45 saat arasındaki çalışmalar, fazla sürelerle çalışma; 45 saatin üzerinde olan çalışmalar ise fazla çalışma olarak nitelendirilecektir⁸²⁸. Bu örnekte de görüldüğü üzere, kimi zaman fazla sürelerle çalışma ile fazla çalışmanın bir arada görülmesi de mümkün olmaktadır. Yeraltın maden

⁸²⁴ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 651, 664; Çelik, *İş Hukuku*, s. 358, 363 vd; Süzek, *İş Hukuku*, s. 797.

⁸²⁵ Süzek, *İş Hukuku*, s. 797.

⁸²⁶ Akyiğit, *İş*, s. 410.

⁸²⁷ Ekonomi, s. 12; Süzek, *İş Hukuku*, s. 797; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 621.

⁸²⁸ Süzek, *İş Hukuku*, s. 797.

işlerinde çalışan işçiler içinse, haftalık normal çalışma süresinin azami 37,5 saat olarak ele alınıp bu azami süreden daha az belirlenen sözleşmesel sürenin, azami 37,5 saatlik süreyi aşmamak üzere, bu sözleşmesel sürenin aşılması şeklinde konu uyarlanabilecektir⁸²⁹.

VI. Denkleştirme Dönemindeki İşçilik Hakları

A. Denkleştirme Döneminin İşçilik Ücreti ve Sosyal Güvenliğine Etkisi

Denkleştirme döneminde işçilere ödenecek ücretin, çalışılan sürenin uzunluğuna ya da kısalığına göre değişip değişmeyeceği sorusu, denkleştirme dönemi açısından açıklığa kavuşturulması gereken en önemli konulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim bu sorunun cevabı, öncelikle İş Hukuku bakımından etki yapacak niteliktedir⁸³⁰. Bununla birlikte, denkleştirme uygulamasını düzenleyen İş Kanunu'nun 63. maddesinde, işverenin bu dönemdeki ücret ödeme borcuna yönelik etkisinin neler olacağı, düzenlemiş değildir⁸³¹. Doktrinde bazı yazarlarca kabul edilen görüş, Kanun'un ücrete ilişkin hükümlerinin denkleştirme döneminde de aynen uygulanacağı, çalışma süresinin denkleştirilmesinin işçinin ücretinin ödenme zamanı ve miktarında değişikliğe neden olmayacağı, şeklindedir⁸³².

Belirtildiği üzere, Kanun'da bu konuda açık bir hüküm yer almadığından, 2 aylık denkleştirme dönemi sonunda, ortalama haftalık çalışma süresi olan 45 saatin aşılması durumunda, fazla çalışma süresi sayılan bu sürenin hangi ayın fazla çalışma süresi kabul edileceği; şayet aylara mal edilecekse oranının ne olacağı da önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır⁸³³.

Bu konu Sosyal Sigortalar Hukuku bakımından da önem arz etmektedir. Zira sosyal sigorta primleri, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 80. maddesi⁸³⁴ uyarınca işçiye ödenen prime esas kazançları üzerinden, 81. maddesine⁸³⁵ istinaden belirlenen oranlarda kesinti yapılmak suretiyle ödenmektedir. Dolayısıyla işverenin prim borcu, esas itibarıyla işçinin ücreti üzerinden

⁸²⁹ Akyiğit, *İş*, s. 411.

⁸³⁰ Caniklioğlu, s. 10.

⁸³¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1221.

⁸³² Astarlı, *İş Hukuku*, s. 294; Çelik, *İş Hukuku*, s. 347; Caniklioğlu s. 10; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1221.

⁸³³ Yılmaz **Topcuk**, "Yoğunlaştırılmış - Denkleştirilmiş Haftalarda Çalışan İşçilerin Sosyal Güvenliği", pg. 11, <https://www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=800>, e.t. 17.03.2019.

⁸³⁴ Mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu 77. maddesi.

⁸³⁵ Mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu 73. maddesi.

belirlendiğinden, işçinin çalıştığı süreye göre ücret hesaplanırsa, yoğunlaştırılmış çalışma haftasına göre daha fazla ücret, azaltılmış çalışma haftasında ise daha az ücret ödenmesi yapılması gerekecek, bu durumda da Kurum'a ödenmesi gereken primler, sürekli olarak değişkenlik gösterecektir⁸³⁶. Bu açıdan konunun sosyal güvenlik boyutuna baktığımızda, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun'da da denkleştirme sürelerine paralel bir düzenleme bulunmadığı görülmektedir⁸³⁷.

Dolayısıyla sorun, hem işçilik ücretinin hesaplanması açısından hem de Sosyal Sigortalar Hukuku bakımından prime esas kazancın tespiti yönünden önem arz etmekte olup, konu bu iki açıdan ele alınacaktır.

1. Denkleştirme Dönemindeki İşçilik Ücreti

Daha önce de ayrıntıları ile izah ettiğimiz üzere, denkleştirme süresi içinde işçi, bazı haftalar yoğun çalışırken, bazı haftalarda ise daha az çalışmakta ya da hiç çalışmamaktadır. Bu durumda ücret, bu süreye göre, diğer deyişle fiilen çalışılan süreye göre hesaplanırsa, işveren her ay farklı bir ücret ödemek zorunda kalabilecektir⁸³⁸.

Doktrinde, denkleştirme süresinin mantığına bakıldığında, denkleştirme süresi içinde her hafta belki de farklı süreler belirlenmiş olsa da bu sürelerin denkleştirme sonunda, ortalama 45 saati aşmayacak şekilde denkleştirilmesinin amaçlandığı; bu nedenle de her hafta farklı ücret ödenmesinin hem mantığa aykırı olacağı hem de uygulamada bordro yapılmasında sorunlar yaratacağı, görüşü ileri sürülmektedir⁸³⁹. Bu görüşe paralel olarak başka bir yazar tarafından da denkleştirme döneminde işçinin ücretinin çalışılan sürenin uzunluğuna göre değişmemesi gerektiği, bunun denkleştirme dönemi ile güdülen amaca da uygun olduğu, ifade edilmektedir. Bizim de katıldığımız bu görüşe göre, denkleştirme döneminde ihtiyaca göre çalışılan sürenin değişkenlik göstermesine rağmen, haftalık çalışma süresinin değişmemesi amaçlandığından, bu esasın ücret bakımından da geçerli olması gerekir. İşveren de bu doğrultuda, fiilen çalışılan süreye göre hesaplanan ücreti değil, çalışılan sürenin ortalamasının, işçinin

⁸³⁶ Caniklioğlu, s. 10.

⁸³⁷ Frans Pennings, Nurhan Süral ve Karin Sengers, *Türk İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi ve Modernleştirilmesi*, Sosyal Güvenlik ve Esneklik İlişkisi (Bölüm 6), Tilburg/Ankara, Aralık 2005, s. 112, <https://docplayer.biz.tr/5852753-Turk-igucu-piyasasinin.html>, e.t. 17.03.2019.

⁸³⁸ Caniklioğlu, s. 10; Odaman, *Esneklik*, s. 131.

⁸³⁹ Odaman, *Esneklik*, s. 131, 132.

normalde çalışması gereken süreye eşit olması halinde, normalde kararlaştıran ücreti ödemelidir⁸⁴⁰.

2. Denkleştirme Döneminde İşçilerin Sosyal Güvenliği

Soruna sosyal güvenlik boyutu açısından baktığımızda, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun her takvim ayını 30 gün, takvim yılını da 360 gün olarak kabul ettiğini görmekteyiz. Bu durum ise prim ve hizmet belgesinin, 30 gün esas alınarak hazırlanacağı anlamına geldiğinden, denkleştirme sürelerinin uygulanmasında sorun yaratabilecektir. Nitekim denkleştirme döneminde, aylık prime esas 30 günlük sürenin aşılması ve daha sonra da haftada 45 saatlik sürenin sağlanması açısından altına inilmesi söz konusu olacak; ancak prim ve hizmet belgesinin her bir ay için 30 günden fazla doldurulamaması nedeniyle prim, bu süre üzerinden ödenecektir⁸⁴¹.

Daha önce ifade edildiği üzere, denkleştirme döneminde işverenin prim borcunu, yoğunlaştırılmış çalışma haftasına göre daha fazla ücret, azaltılmış çalışma haftasında ise daha az ücret ödeyecek şekilde yapması halinde, Kurum'a ödenecek primlerin sürekli değişkenlik göstereceği çok açıktır. Bu durumun Kurum bakımından önemli olmadığı söylenebilir. Nitekim bu durumda Kurum, bir ay daha yüksek, diğer ay ise daha düşük ücret üzerinden olmakla birlikte netice itibarıyla, tahsil edeceği prim, işçinin normal koşullarda elde edeceği ücret üzerinden olacaktır. Ancak işçinin bir aydaki ücreti, prime esas azami kazanç sınırını aşarsa, sınırı aşan bu kısım, prim ödemesinde hesaba katılmaz. Hâlbuki işçinin ücretinin denkleştirme dönemi dikkate alınmaksızın, kararlaştırılan normal çalışma süresine göre ödendiğinde, işçinin ücretinin tamamı, prime esas kazanç bakımından hesaba katılabilecektir. Bu aşamada, denkleştirme dönemine göre ücret ödenmesinin kabul edilmesinin, bazı hallerde SGK açısından bir zarara sebep olabileceği, söylenebilir⁸⁴².

⁸⁴⁰ Caniklioğlu, s. 10, yazara göre, "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 kararlaştırılması halinde işçiye ödenmesi gereken ücretin tespiti zor olabilecektir. Bizce bu 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." Caniklioğlu, s. 10.

⁸⁴¹ Pennings, Süral ve Sengers, s. 112.

⁸⁴² Caniklioğlu, s. 10.

Burada işverenlerin denkleştirme süresince aylık prim ve hizmet belgesini her bir ay için 30 gün üzerinden doldurmaları, en makul çözüm olarak görülmektedir⁸⁴³. Eklemede yarar vardır ki, işçinin çalışma süresinin denkleştirme dönemi içerisinde normal çalışma süresinin üzerine çıkması söz konusu olabilir. Bu durumda artık fazla saatlerle çalışmaya yönelik esaslar da nazara alınarak hesaplama yapılmalı ve işçiye buna göre ücreti ödenmelidir. Yukarıda açıklanan nedenler dikkate alındığında, bu yaklaşımın, Sosyal Sigortalar Hukuku açısından da yerinde olacağını belirtmek gerekir⁸⁴⁴.

B. Denkleştirme Döneminin İşçinin Kıdemine Etkisi

Denkleştirme döneminde, yoğun çalışılan, daha az çalışılan ve hatta boş kalan haftaların sıralamasına ilişkin bir kural mevcut değildir. Bu kapsamda kimi zaman yoğun çalışma önceden yapılabileceği gibi, kimi zaman da daha sonraki haftalara hatta en son haftalara bırakılabilir. Dolayısıyla, yoğun haftaların baştan kullanılması halinde, sonraki haftalarda daha az çalışılan ve hatta boş kalan haftalar olacaktır⁸⁴⁵.

İşte bu boş kalan haftalardaki günler, denkleştirme uygulaması gereği gerçekte işçi tarafından daha önce yoğunlaştırılmış iş haftalarında, haftalık normal çalışma süresinin üstünde yapılmış olan çalışmaların karşılığıdır. Dolayısıyla, işçinin kıdemi bakımından çalışılmış gibi değerlendirilmelidir. Bununla birlikte, işçinin kendisine tanınan boş günü, bir tatil günü olarak kullanma imkânı bulunduğundan, bu süresinin işçinin kıdeminde dikkate alınmasına rağmen, çalışma süresi olarak değerlendirilmesi mümkün değildir⁸⁴⁶. Bunun sonucu olarak da işçinin denkleştirme dönemindeki boş zamanda uğradığı kazaların iş kazası olarak değerlendirilme olanağı bulunmamaktadır⁸⁴⁷.

Bu kapsamda işçinin, kaza ya da hastalık gibi objektif haklı nedenlerle boş zamanını kullanamaması durumunda, bu nedenlerin ortadan kalkmasından sonra, işçiye boş zamanının kullandırılması, diğer anlatımla, boş zamanın bu süreler kadar uzaması gereklidir. Nitekim işçiye verilen boş zamanla, referans dönem içerisindeki çalışma sürelerinin denkleştirilmesi amaçlanmaktadır. Dolayısıyla, işçiye yıl içinde verilmiş

⁸⁴³ Pennings, Süral ve Sengers, s. 112.

⁸⁴⁴ Caniklioğlu, s. 10.

⁸⁴⁵ Odaman, *Esneklik*, s. 129.

⁸⁴⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1222.

⁸⁴⁷ Caniklioğlu, s. 8.

olan ücretli veya ücretsiz izinler, örneğin evlenme, ölüm, doğum izinleri, mazeret izinleri, hastalık sebebiyle verilen izinler, bu süreden mahsup edilemez. Aksi durumda, çalışma süresinin denkleştirilmesi sağlanamadığından, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, haftalık normal çalışma süresini aşacak ve işveren haftalık normal çalışma sürelerini aşan bu süreler için işçiye, fazla saatlerle çalışmanın karşılığını sağlamak zorunda kalacaktır⁸⁴⁸.

C. Denkleştirme Döneminde İş Akdinin Sona Ermesi/Feshi

Denkleştirme dönemi henüz bitmeden, işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi ya da belirli süreli iş sözleşmesinin bu süre içinde sona ermesi durumunda, yoğunlaştırılmış çalışma haftalarında yapılan çalışmalara ait ücretin, işçiye hangi kriterler dikkate alınarak ödeneceği, sorun oluşturmaktadır. Bu halde iki olasılık düşünülebilir. Birinci olasılık, bu durumda işçinin daha önceki haftalardaki çalışmasının, fazla çalışma esaslarına göre ödenmesidir. Örneğin, ilk 4 hafta 66, sonraki 2 hafta ise toplamda 45 saat çalışan işçiye, denkleştirme süresi sona ermeden iş sözleşmesinin feshi halinde, haftalık 66 saat – 45 saat = 21 saatlik, toplamda ise 4 haftaya karşılık olarak 21 saat x 4 hafta = 84 saatlik fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekecek, diğer deyişle haftalık 45 saatlik süreyi aşan çalışmasının karşılığı olarak işçi, fazla çalışma ücretine hak kazanacaktır⁸⁴⁹.

Doktrinde bir kısım yazarların kabul ettiği görüş de bu yönde olup, denkleştirme yapılmadan iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçinin yoğunlaştırılmış iş haftasındaki 45 saati aşan çalışmaları, fazla çalışma olarak değerlendirilerek, ücretin buna göre ödenmesi gerektiği belirtilmektedir⁸⁵⁰.

⁸⁴⁸ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 318.

⁸⁴⁹ Çoruhlu Kamalıoğlu, s. 62.

⁸⁵⁰ Süzek, *İş Hukuku*, s. 783; Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, s. 240; Günay, *Fazla Çalışma*, s. 95, 96; İş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde uygulanmasına aksi görüş, Odaman, *Esneklik*, s. 130, yazara göre, "...söz konusu görüşe elbette katılıyor olmakla birlikte iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde geride kalan haftalardaki 45 saatlik sürelerin üzerindeki çalışmaların fazla çalışma olarak değerlendirilebileceği görüşüne iştirak edemiyoruz. Zira işçinin kusurundan kaynaklanan bir sebeple iş sözleşmesinin haklı sebeple ya da geçerli sebeple feshedilmesi halinde kusuru olmayan işverenin böyle bir olumsuz sonuçla karşılaşmasının hakkaniyetine aykırı olacağı düşüncesindeyiz. Şöyle ki; yoğun haftalar devam ederken ya da tamamlandığında iş sözleşmesinin 4857 sayılı iş kanunu md. 25/II uyarınca feshedilmesi ya da işçinin davranışlarından ya da yeterliliğinden kaynaklanan bir nedenle iş kanunu md.17-18 uyarınca feshedilmesi halinde geride kalan haftalardaki 45 saatin üzerindeki çalışmaların fazla çalışma olarak değerlendirilmesi kanımızca isabetli olmayacaktır. Zira ortada işçiye çalıştırmak isteyen bir işveren bir başka deyişle denkleştirme süresini sağlıklı bir şekilde tamamlamak isteyen bir işveren, diğer tarafta ise kusurlu hareketleriyle işverenin haklı ya da geçerli olarak iş sözleşmesine son vermesine neden olacak davranışlarda bulunan işçi bulunmaktadır. Bundan başka işçinin de tam da söz konusu dönemde iş

Denkleştirme dönemi içinde iş akdinin sona ermesi durumunda, iş akdinin sona erdiği tarihin denkleştirme uygulamasının da sona erdiği tarih olarak kabul edilmesi ve işçinin çalışma saatleri dikkate alınarak fazla çalışma yapıp yapmadığının tespit edilmesi gerektiği yönünde görüşler bulunmaktadır⁸⁵¹.

Örnek vermek gerekirse, yoğunlaştırılmış iş haftalarında diyelim ki işçinin 3 hafta boyunca, yasal normal çalışma süresi olan 45 saatin üzerinde çalıştığını ancak; denkleştirme yapılmadan herhangi bir şekilde iş ilişkisinin sona erdiğini varsayalım. Bu durumda, işçiye ya da mirasçılara 3 hafta süresince fiilen yaptığı 45 saatin üzerindeki her saat için zamlı fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekecektir. Şayet sözleşme ile haftalık normal çalışma süresi 45 saatin altında, söz gelimi 42 saat olarak belirlenmişse, 42 ile 45 saat arasında kalan süre için fazla sürelerle yapılan çalışmalar olarak %25 zamlı; 45 saatin üzerindeki saatler içinse, %50 zamlı ödeme yapılması gereklidir⁸⁵².

Yukarıda ifade edilen iki olasılıktan diğeri ise, işçinin denkleştirme dönemi içinde yaptığı çalışmaların, işçinin fiilen çalıştığı süreyle sınırlı olarak denkleştirmeye tabi tutulması ve haftalık ortalama çalışma süresini aşan kısmın fazla saatlerle çalışma olarak değerlendirilmesidir⁸⁵³. Böylece, işçinin haftalık normal çalışma süresini aşan çalışma süresi bulunmakla birlikte, denkleştirme dönemi içinde kendine tanınmış olan boş zaman ile bu sürelerin denkleştirilmesi söz konusu olabilecektir⁸⁵⁴.

Doktrinde bir kısım yazarların kabul ettiği görüş de bu yönde olup, denkleştirme döneminde çalışılan sürelerin kendi içerisinde denkleştirmeye tabi tutulması gerektiği, ifade edilmektedir⁸⁵⁵. Örneğin, işçinin, yoğunlaştırılmış iş haftasında ilk 4 hafta, haftalık 66 saat çalışarak toplamda 4 hafta x 66 saat = 264 saat çalıştığı, sonraki azaltılmış iş haftasında ise 2 hafta boyunca haftada 3 gün çalışma düzenine göre günlük 7,5 saat çalışarak haftada 3 gün x 7,5 saat = 22,5 saat çalışma yaparak toplamda 22,5 saat x 2 hafta = 45 saat çalıştığı varsayımında, diğer anlatımla

sözleşmesine kendisinin son vermesi ihtimal dâhilinde olabilir. Aslında yoğun yaptığı çalışmalardan sonra boş haftaların geldiği dönemde bir işçinin kendisinin iş sözleşmesini son vermesi pek de akla yatkın gelmemektedir. Ancak işçinin iş sözleşmesini iş kanunu md.24 uyarınca haklı sebeple feshetmesi halinde yine geride kalan haftalardaki 45 saatin üzerindeki çalışmaları için zamlı fazla çalışma ücreti talep etmesi kanımızca mümkün olacaktır... ”. Odaman, Esneklik, s. 130.

⁸⁵¹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 212; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1222; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1078; Günay, *Fazla Çalışma*, s. 95, 96.

⁸⁵² Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 213.

⁸⁵³ Çoruhlu Kamalıoğlu, s. 62; Caniklioğlu, s. 10.

⁸⁵⁴ Caniklioğlu, s. 10, 11.

⁸⁵⁵ Çoruhlu Kamalıoğlu, s. 62; Caniklioğlu, s. 11.

tüm 6 haftalık süre içinde toplamda $264 \text{ saat} + 45 \text{ saat} = 309 \text{ saat}$ çalışmışken iş akdini fesih ederek işten ayrılması durumunda, toplam 309 saatlik çalışma süresinin, çalışılan 6 haftaya bölünmesi suretiyle haftalık ortalama çalışma süresi bulunması gerekecektir. Bu durumda, işçinin $309 \text{ saat} : 6 \text{ hafta} = 51,5 \text{ saat}$ haftalık ortalama çalışması nedeniyle, haftalık 45 saatlik çalışmayı aşan, $51,5 \text{ saat} - 45 \text{ saat} = 6,5 \text{ saatlik}$ süre için, işçiye, 6 hafta karşılığında toplamda $6,5 \text{ saat} \times 6 = 39 \text{ saatlik}$ fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekecektir. Buna karşın, işçinin 4 haftalık yoğunlaştırılmış çalışma haftasının hemen akabinde işten ayrılması durumunda, bu 4 haftalık iş süresinin kendi içerisinde bir denkleştirmeye tabi tutulmasının bir önemi olmayacak, işçi açısından azaltılmış iş haftası uygulaması hiç söz konusu olmadığından, $66 \text{ saat} \times 4 \text{ hafta} = 264 \text{ saat}$ çalışmış olan işçi, haftalık $264 \text{ saat} : 4 \text{ hafta} = 66 \text{ saat}$ üzerinden, yani haftalık $66 \text{ saat} - 45 \text{ saat} = 21 \text{ saat}$ üzerinden fazla çalışma ücretine hak kazanacaktır⁸⁵⁶.

Ancak yukarıda birinci olasılıkta verdiğimiz örneği, ikinci olasılıkla birlikte değerlendirdiğimizde, işçiye ödenecek olan fazla çalışma saatinin farklılık arz ettiği görülecektir. Daha açık anlatımla, örneğin işçinin, 4 hafta boyunca haftalık 66 saat üzerinden çalıştığını, geri kalan sürede ise haftalık 3 günlük çalışma düzeninden 2 hafta günlük 7,5 saat, diğer deyişle 2 haftada 45 saat çalıştıktan sonra, denkleştirme döneminin tamamlanmasına 2 hafta kala iş sözleşmesini feshettiğini varsayarsak; bu durumda işçinin çalışma süreleri kendi içerisinde denkleştirmeye tabi tutulduğunda, $4 \text{ hafta} \times 66 \text{ saat} = 264 \text{ saat}$, $2 \text{ hafta} \times 7,5 \text{ saat} \times 3 \text{ gün} = 45 \text{ saat}$; $264 \text{ saat} + 45 \text{ saat} = 309 \text{ saat}$ olarak işçinin 6 haftalık çalışması $309 \text{ saat} / 6 \text{ hafta} = 51,5 \text{ saat}$ olacaktır. Bu durumda işçinin haftalık ortalama çalışma süresi 51,5 saat bulunmakla, haftalık çalışma süresinin 6,5 saat aşıldığı ortaya çıktığından, işçiye çalıştığı bu 6 hafta karşılığı olarak toplamda 39 saatlik ($6,5 \text{ saat} \times 6 \text{ hafta} = 39 \text{ saat}$) fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekecektir⁸⁵⁷.

Belirtelim ki, denkleştirme döneminde işçiye, önce serbest zaman verilmesine karşılık, iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle, normal haftalık çalışma süresini aşan bir çalışma yaptırarak çalışma sürelerinin denkleştirilmesi olanağının kalmaması da olası bir durumdur. Bu durumda serbest zamana denk gelen ödemelerin ücret niteliğinde

⁸⁵⁶ Caniklioğlu, s. 11, verilen örnekte görüldüğü üzere yazar, denkleştirme döneminde yalnızca yoğunlaştırılmış iş haftasında çalışma yapılması ve denkleştirme yapılamadan sözleşmenin sona ermesi durumunda, haftalık normal çalışma süresi üzerindeki çalışmaları, fazla çalışma olarak değerlendirmektedir.

⁸⁵⁷ Çoruhlu Kamalıoğlu, s. 62.

değerlendirilip değerlendirilmeyeceği, tartışma yaratabilir. İşçinin kullandığı serbest zamana karşılık denkleştirme döneminde çalışmadığından ve serbest zaman olarak kullanılan bu dönem, çalışma süreleri içinde değerlendirilemeyeceğinden, işçinin ücrete hak kazanamayacağı, yani bu dönem için işçiye ücret ödenmeyeceği gibi, şayet ödenmişse, bunun sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre işverene iadesi gerekeceği, bu soruna çözüm olarak, doktrinde ileri sürülmektedir⁸⁵⁸.

Bu konuda doktrinde ileri sürülen başka bir görüşe göre, işçinin boş haftalarının ya da az çalışılan haftalarının idrak edilmesi akabinde, tam yoğunlaştırılmış iş haftasının başlayacağı haftalar geldiğinde, diğer deyişle işverene olan borçlarını ödeyeceği dönemde, iş sözleşmesinin işveren tarafından sonra erdirilmesi halinde, kusura göre ikili bir ayrıma gitmek gerekmektedir⁸⁵⁹.

Bu durumda, şayet iş sözleşmesi işveren tarafından İş Kanunu 25/2. maddesi ya da işçinin davranışlarından ya da yeterliliğinden kaynaklanan bir sebeple 17, 18. maddeleri uyarınca feshedilmişse, işçinin boşta geçen ya da 45 saatin altında çalışma yaptığı dönemler için, 45 saate kadar olan ve çalışılmayan süreler için işverenin yapmış olduğu ödemeleri, işçiden talep etmesi mümkün olmalıdır. Nitekim işveren, bu dönemde işçiye, daha sonraki haftalarda ihtiyacına binaen 45 saatin üzerinde yoğunlaştırılmış iş haftalarında çalışacağı düşüncesiyle, 45 saatin altında çalıştırdığı ya da önceden çalışmadığı halde, ücret ödemesine devam etmiştir. Bu halde doğru olan, işçinin, iş akdinin işverence feshine neden olabilecek bir harekette bulunması halinde, çalışmadığı süreler için işverence kendisine ödeme yapılmasına müsamaha gösterilmemesidir⁸⁶⁰.

Bu dönemde, iş sözleşmesine işçinin son vermesi halinde ise, bu defa işverenin kusuru kriterine göre sonuca gidilmesi gerekecektir. Dolayısıyla, tam yoğun dönem başlayacak iken işçi iş sözleşmesini İş Kanunu 24. maddesi uyarınca haklı sebeple feshederse, çalışmadığı ya da az çalıştığı geride kalan haftalar için işverenin bir alacak talebinde bulunamayacağı kuşkusuzdur. Buna mukabil işçinin, söz konusu türde bir sebep olmaksızın, iş sözleşmesini keyfi olarak sona erdirmesi halinde ise, işveren,

⁸⁵⁸ Astarlı, *İş Hukuku*, s. 319.

⁸⁵⁹ Odaman, *Esneklik*, s. 130.

⁸⁶⁰ Odaman, *Esneklik*, s. 130, 131.

önceki dönemde çalışmadığı halde işçiye verdiği ücret ödemelerini geri isteme hakkına sahip olacaktır⁸⁶¹.

Görüldüğü üzere, iş sözleşmesinin feshinde, hangi tür uygulamanın yapılacağı konusunda bir netlik yoktur. Bununla birlikte iş sözleşmesinin, denkleştirme döneminde işçi ya da işveren tarafından feshedilmiş olmasına bakılmaksızın, çalışma sürelerinin kendi içerisinde denkleştirme uygulamasına tabi tutulması ve fazla çalışma sürelerinin bu şekilde tespit edilmesi, hakkaniyete daha uygun görünmektedir⁸⁶². Bu kapsamda iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı da önem taşımamalıdır. Aynı şekilde, iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olması ya da sürenin dolmasıyla sözleşmenin kendiliğinden sona ermesinin de bir önemi yoktur⁸⁶³.

⁸⁶¹ Odaman, *Esneklik*, s. 131.

⁸⁶² Çoruhlu Kamalıoğlu, s. 62.

⁸⁶³ Caniklioğlu, s. 11.

SONUÇ

Teknolojideki ve ekonomideki gelişmelerle kitle üretiminin talepteki değişime uyum sağlayamaması sonucunda ileri sürülen esnek üretim sistemleri, gerek ülkelerin ekonomilerinin ve gerekse işgücü kullanım şekillerinin de esnekleşmesini gündeme getirmiş, işçi ve işverenin birlikte korunması düşüncesi ağır basarak çalışma ilişkilerinde esnek çalışma şekilleri ve süreleri önemli bir yer kazanmış ve esneklik ortaya çıkmıştır. Çalışma sürelerinin taraflarca serbestçe düzenlenebilmesi olanağı veren çalışma sürelerinde esneklik, ülkelerin özgün koşullarına, teknolojik düzeyleriyle ekonomik ve toplumsal yapılarına göre değişen esnek çalışma modelleri, farklı ülkelerde farklı farklı yoğunlukta uygulanabilmektedir.

Tarihsel süreçte, işçiler ve işverenler açısından toplu pazarlığın en önemli tartışma konusu, çalışma sürelerinin kısaltılması yönünde olmuş; işçi sendikaları tarafından, çalışma hayatının insanlığa yakışan hale getirilmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve işçinin ailesine ve kendisine zaman ayırabilmesi vs. gibi düşüncelerle devamlı surette günlük ve haftalık çalışma sürelerinin kısaltılması talep edilmiştir. Zaman ilerledikçe de yürürlüğe konan yasalar ve taraflarca imza edilen toplu iş sözleşmeleriyle haftalık çalışma süreleri sürekli şekilde kısaltılmış olup bu eğilim, ekonomik krizlerde işverenin çalışma sürelerini esnek olarak uygulaması düşüncesini öne çıkarmıştır. Diğer açıdan, değişen üretim şekilleri ve istihdam koşulları da esnek çalışma sürelerini zorunlu hale getirmiştir. Küreselleşmenin getirdiği baskı ile işçi ve işveren tarafının konuya yönelik eleştirileri de ülkelerin klasik çalışma süresi düzenlemelerini yumuşatarak esneklik bağlamında mevzuatlarında önemli düzenlemeler yapmalarına yol açmıştır.

Ülkemizde ise çalışma süreleri ilk kez 3008 sayılı İş Kanunu'yla pozitif bir düzenlemeye kavuşmuş, çalışma ilişkilerine genel ve kapsamlı bir hukuki çerçeve çizilmiştir. Devam eden süreçte yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu 61. maddesiyle çalışma süreleri, haftalık azami kırk sekiz saat olarak belirlemiştir. Belirlenen bu sürenin haftada 6 iş günü çalışılan işyerlerinde günde azami 8 saat olarak, Cumartesi

günlerini kısmi ya da tamgün tatil eden işyerlerindeyse, haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde bölünmesi esasını getirmiştir. Yasada daha sonra yapılan değişikliklerle, haftalık azami çalışma süresi 45 saate düşürülerek, haftanın altı işgünü çalışma yapan işyerlerinde günlük yedibuçuk saati geçmeyecek şekilde, Cumartesi günlerinde kısmi ya da tamgün tatil olan işyerlerindeyse, *haftanın çalışılan iş günlerine eşit olarak bölünmesi* suretiyle belirleneceği, şeklinde düzenlenmiştir. Ancak bu düzenlemedeki, eşit bölünme yönündeki emredici hüküm, özellikle de işverenlerin en fazla şikâyet ettikleri konu olmuştur. Nitekim bu kanunun, katı çalışma süreleri rejimi öngördüğü yönündeki görüşlerin temel dayanağı da bu olmuştur.

Gelinen süreçte yürürlüğe konulan 4857 sayılı İş Kanunu'nda bu eleştiriler dikkate alınarak, çalışma süreleri birtakım yeni esaslara bağlanmıştır. Nitekim kanunda düzenlenen ayrık durumlar bir kenara bırakıldığında, çalışma hayatında esnekliğin sağlanmasına yönelik genel eğilim doğrultusunda, çalışma sürelerinin düzenlenmesinde taraflara belli ölçüde serbesti tanıyan özellikleri nedeniyle, 1475 sayılı Kanun'un 61. maddesindeki esaslardan farklılaştığı dikkati çekmektedir. Nitekim esnek çalışmanın *Denkleştirme Süresi(Sıkıştırılmış İş Haftası), Çağrı Üzerine Çalışma, Geçici İş İlişkisi, Uzaktan Çalışma, Telif Çalışması*, gibi türleri ilk defa bu kanunda düzenlenmiştir.

Ayrıca yeni kanunun 63. maddesiyle getirilen düzenleme uyarınca, önceki kanundan farklı olarak, tarafların anlaşmaları halinde, haftalık en çok kırkbeş saat olan çalışma süresinin, haftanın iş günlerine değişik şekilde dağıtılabilmesi imkânı getirilmiştir.

Kanunun 63/2. maddesiyle getirilen “*tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. 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. (Ek cümle: 6/5/2016- 6715/3 md.) Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.*” düzenlenmesi, bu anlamda önemlidir. Nitekim kanunun bu düzenlemesi irdelendiğinde, çalışma süresinin esnekleştirilmesi konusunda, işçi ve işveren taraflarına, haftalık çalışma süresini,

haftanın çalışılan günlerine değişik şekilde dağıtabilmeleri imkânı verildiği görülmektedir. Ayrıca bu durumda maksimum iki aya kadar ya da TİS’le dört aya kadar çıkarılabilen(turizm sektöründe 4 ay, TİS’le 6 ay) denkleştirme süreleri içerisinde, haftalık ortalama çalışma süresinin üzerine çıkılmadan, kimi haftalar, haftalık çalışma süresinin normal çalışma süresini aşabilmesi, diğer anlatımla tez çalışmamızın esas konusunu teşkil eden, *denkleştirme uygulamasının yani yoğunlaştırılmış çalışma haftasının* uygulanabilmesi şeklinde, esnekliği sağlayan diğer bir imkânın daha verildiği dikkati çekmektedir. Her ne kadar yoğunlaştırılmış iş haftası tabiri, kanun metninde geçmese dahi ÇSY’nin 5. maddesi düzenlemesinde zikredilmesiyle, hem Türk Hukuku’nda ilk defa kullanmış hem de denkleştirme esasının uygulanması suretiyle yoğunlaştırılmış iş haftasının teşkil edilebileceğini ifade etmiştir.

Denkleştirme dönemi içerisinde, çalışanın işgücünden maksimum ölçüde yararlanılmakta olup, kimi haftalarda çalışılan süre, normal çalışma süresini aşmaktadır. Dolayısıyla denkleştirme süresinin, işçinin sağlığı ile sosyal yaşamına negatif etkileri olabilecektir. Bu sebeple, denkleştirme süreleri açısından tüm hukuk sistemlerinde olduğu gibi Türk Hukuku sistemi açısından da 4857 sayılı İş Kanunu’nda buna ilişkin bazı sınırlamalar getirilmiştir. Bu sınırlamaları, denkleştirme uygulamasının yapılması için çalışandan onay alınması; günlük çalışma süresinin azami 11 saati aşmaması; denkleştirme dönemi içerisinde haftalık ortalama çalışma süresinin kırkbeş saatin üzerine çıkmaması; kanunda düzenlenen ya da TİS’le uzatılmış olan denkleştirme süresi içerisinde kalınması, şeklinde ifade etmek mümkündür.

Yukarıda ifade ettiğimiz bu koşullarda, denkleştirme esası uygulandığında, bazı haftalar işçi, haftalık normal 45 saatlik çalışma süresinin üzerinde çalışmış olacak ancak; denkleştirme dönemi içerisinde kalan diğer haftalarda, işçiye serbest zaman kullandırılmak suretiyle, denkleştirme dönemindeki haftalık ortalama çalışma süresinin aşılmaması sağlanmış olacaktır. İşçiye tanınacak bu serbest zaman, bazı günler işçinin daha az çalışması şeklinde uygulanacağı gibi bazı hallerde de işçiye tamamen boş gün verilmek suretiyle uygulanabilecektir.

Bu kapsamda, denkleştirme uygulaması yapılabilmesi için denkleştirme hesabının nasıl yapılacağı hususu karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla tez çalışmamızda üzerinde durduğumuz hususlardan bir diğeri de denkleştirme döneminin nasıl hesaplanacağı noktasında olmuş; bunun tespiti ise fazla çalışma ve denkleştirme süresi

irdelenerek yapılmıştır. Nitekim denkleştirme uygulaması yoksa somut olarak her bir haftada 45 saatin (yeraltı maden işlerinde 37,5 saat) aşılması, fazla çalışma, sayılacaktır. Denkleştirme uygulanmakta ise, her bir haftada haftalık kırkbeş saatin üzerine çıkılıp çıkılmadığı değil; denkleştirme dönemi içerisinde çalışılan toplam sürenin, bir haftaya düşen ortalamasının kırkbeş saatin üzerinde olup olmadığı önem kazanmaktadır. Yani denkleştirme uygulamasında, denkleştirme dönemi içindeki haftalık ortalama çalışma süresinin 45 saat olması gerekmektedir. Aksi halde aşan kısım, fazla çalışma sayılacak ve işçiye zamlı ücret ödenmesi gerekecektir.

Şayet haftalık çalışma süresi taraflarca 45 saatin altında belirlenmişse, sözleşmeyle belirlenmiş olan bu süre, ortalama haftalık çalışma süresi olarak nazara alınacaktır. İşçinin bu süreyle kırkbeş saatin arasında yaptığı çalışması da fazla sürelerle çalışmalar kabul edilerek işçiye zamlı ücret ödenecektir.

Denkleştirme döneminde çalışılan süre değişkenlik göstermesine rağmen, haftalık çalışma süresinin değişmemesi amaçlandığından, işçilik ücreti bakımından da bu esas geçerli olacak ve işçinin fiilen çalıştığı süreye göre değil, çalıştığı süre ortalaması şayet normalde çalışması gereken süreye eşitse, normalde kararlaştıran ücret ne ise, işçiye o ücret ödenecektir. Dolayısıyla işçilik ücretinde bir değişiklik olmayacaktır. Buna karşın, işçinin denkleştirme dönemi içerisindeki çalışma süresi, normal çalışma süresinin üzerinde olursa, bu halde fazla saatlerle çalışma esasları göz önünde bulundurularak hesaplama yapılarak, işçinin ücreti bu esas dikkate alınarak ödenecektir.

Denkleştirme uygulamasına Sosyal Sigorta Primi ödemesi açısından bakıldığında ise, denkleştirme döneminde işverenin prim borcunu, sıkıştırılmış iş haftasında daha çok ücret, azaltılmış iş haftası içinse daha az ücret ödeyecek şekilde yapacağı düşünüldüğünde, Kuruma ödenecek primlerin sürekli değişkenlik arz edeceği dikkati çekmektedir. Bu durumda, işçinin sıkıştırılmış/yoğunlaştırılmış iş haftasındaki prime esas kazancının üst sınırı aşması durumunda, primin sınırı aşan kısmı, prim ödeme bakımından dikkate alınamayacaktır. Ayrıca, denkleştirme dönemi esas dikkate alınarak ücret ödenmesinin kabul edilmesi durumunda, kimi hallerde SGK açısından zarar doğmasına neden olunabilecektir. Bu durumda en makul çözümün, denkleştirme süresi içerisinde aylık prim ile hizmet belgesinin tüm aylarda otuz gün olarak doldurulması olduğu sonucuna varılmaktadır.

Denkleştirme uygulamasında, işçiye verilen boş zaman ise, işçi tarafından daha önce yoğunlaştırılmış iş haftalarında, haftalık normal çalışma süresinin üstünde yapılmış olan çalışmaların karşılığı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle de işçinin kıdemi bakımından çalışılmış gibi değerlendirileceği açıktır. Ancak işçinin kendisine verilen boş günü, bir tatil günü olarak kullanma imkânı bulunduğundan, bu süresinin işçinin kıdeminde dikkate alınmasına rağmen, çalışma süresi olarak değerlendirilmesi mümkün olmayacaktır. Dolayısıyla, işçinin boş zamanda uğradığı kazaların, iş kazası olarak değerlendirilme olanağı bulunmayacaktır. Ayrıca, işçiye yıl içinde verilmiş olan ücretli veya ücretsiz izinler, örneğin evlenme, ölüm, doğum izinleri, mazeret izinleri, hastalık sebebiyle verilen izinler, denkleştirme döneminde işçiye verilecek boş zamandan mahsup edilemeyecektir.

Nihayetinde, denkleştirme döneminde iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde ise, sözleşmeyi işçi-işveren taraflarından hangisinin feshettiğine bakmaksızın, çalışma süreleri kendi içinde denkleştirmeye tabi tutularak, fazla çalışma sürelerinin tespitin yapılması, hakkaniyete daha uygundur, denilebilir. Yine bu doğrultuda iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığının, ayrıca iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olmasının ve sözleşme süresinin dolması nedeniyle sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi halinin de bir önemi bulunmadığını, ifade etmek gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Akan, Nagehan, *Kısmi Süreli Çalışma*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2010 (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, e.t. 26.01.2018.
- Aksu, İsmail Faruk, *Yönetim Anlayışında Meydana Gelen Değişikliklerin Çalışma Hayatını Düzenleyen Normlara Yansıması: Esneklik Yaklaşımı Raporu*, (Rapor No:1), TASAV Sosyal ve Kültürel Araştırmalar Merkezi, Aralık 2012, http://tasav.org/usrimg/yayinlar/raporlar/skarapor1esneklikyaklasimi_aksu_son.pdf, e.t. 18.11.2015.
- Aksu Kaya, Emine Elif, *Emek Süreçlerinde Dönüşüm ve Mühendis Emeği*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2011 (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, e.t.14.08.2018.
- Akşengür, Gökçe, *4857 Sayılı Kanuna Göre Normal Fazla Çalışma*, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2011 (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, e.t. 13.11.2018.
- Aktay, Nizamettin, Kadir Arıcı ve E.Tuncay Senyen/Kaplan, *İş Hukuku*, Gazi Kitabevi, Ankara 2013.
- Akyiğit, Ercan, *İş Hukuku*, Güncellenmiş Onikinci Basım, Seçkin Yayıncılık, Eylül 2018, *İş*, <https://ekaynaklar.mkutup.gov.tr:2199/tr/kitap/is-hukuku-9789750250989>, <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=8026>, e.t. 14.02.2019.
- Akyiğit, Ercan, *İş Hukuku*, Dokuzuncu Baskı, Seçkin Yayıncılık, Mart 2013, *İş Hukuku*.
- Akyiğit, Ercan. “Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 19, Sayı 4, Mayıs 2005, “Yeni İş”, <http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348753304.pdf>, e.t. 24.02.2019.

- Akyiğit, Ercan. “Telafl Çalışması”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 19, S. 3, Şubat 2005, *Telafl*, <http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1417178364.pdf>, e.t. 19.12.2017.
- Akyiğit, Ercan. “Maden İşyerlerinde Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 25, Sayı 3-4-5-6, Şubat- Mayıs - Ağustos - Kasım 2014, “Maden”, s. 23, 30, <http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1420013200.pdf>, e.t. 13.03.2019.
- Akyiğit, Ercan, *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2006, Cilt 1, *İş Kanunu*.
- Albayrak, Candan. “Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukuku’na Etkisi”, *TBB Dergisi*, S. 98, Ocak/Şubat 2012, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/Dergi/98.html#175/z>, e.t. 20.09.2015
- Alkan, Tolga, *Esnek Çalışma Biçimleri ve “Çağrı Merkezi” Örneği*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007(Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, e.t. 07.04.2019.
- Aras, Fatma Erdoğan. “Etnik (Çingene) İşgücünün Enformel İşgücü Piyasasına Katılım Biçimleri ve Bu Süreçte Etkili Olan Faktörler: İstanbul (Cankurtaran) ve Edirne (Menzilahir) Örnekleri”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 11, Sayı 1, 2009, <http://iibfdergisi.gazi.edu.tr/index.php/iibfdergisi/article/view/81/72>, e.t. 19.11.2015.
- Argun, Fazilet Nurel. “Kısmi Süreli Çalışma ve Bireysel İş Hukuku Açısından Doğurduğu Sorunlar”, *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt 8, Sayı 3, Mayıs 1994, http://www.ceis.org.tr/dergi/mayis1994/makale_2.pdf, e.t. 22.01.2018.
- Astarlı, Muhittin, *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, Turhan Kitabevi, Ankara 2008, *İş Hukuku*.
- Astarlı, Muhittin. “Avrupa Birliği Adalet Divanının Doktorların Nöbet Hizmetinde (Bereitschaftsdienst) Geçen Çalışma Sürelerine İlişkin “Vorel” Kararının İncelenmesi”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*,

- Cilt 9, Sayı 3, 2007, “Avrupa Birliği”, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/932.pdf>, e.t. 18.12.2018
- Ataman, Berrin Ceylan. İş Paylaşımı ve Fransa’da 35 Saat Uygulaması, *Mülkiye Dergisi*, Cilt 27, Sayı 239, 2003, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/736>, e.t. 22.01.2018.
- Atatanır, Hicran. “Türkiye’de “Sosyal” Güvenceli Esneklik Mümkün mü?”, *Sosyal Güvence Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/sosyal-guvence/article/view/5000153573/5000138928>, e.t. 08.02.2016
- Ateş, Hamza ve Mustafa Çöpoğlu, “Kamu Yönetimi Ve Çalışma Hayatında Esneklik”, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, Cilt X, Sayı I, 2015, <http://www.beykon.org/dergi/2015/SPRING/2015X.I.8.H.Ates.pdf>, e.t. 02.11.2015.
- Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik Ek Kitabı, https://www.avrupa.info.tr/fileadmin/Content/Files/Images/haber_arsivi/2012/Sosyal_Guvenlik_Hukuku_El_Kitab%C4%B1_EN-TR.pdf, e.t.2012.2018.
- Aydın, Ufuk. “Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 8, Aralık 2007, https://www.mess.org.tr/media/files/6340_5COWAXBAFY8.pdf, e.t. 17.04.2019.
- Aydınöz, Gonca, *İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma*, Ankara Üniversitesi SBE Özel Hukuk (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim Dalı (Yayımlanmış Doktora Tezi), Ankara 2014, <http://acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/26383/>, e.t. 18.04.2018.
- Aydoğanoglu, Erkan, *Emek Sürecinin Dönüşümü*, Kültür Sanat-Sen Yayını, Ankara Aralık 2011, <http://www.kultursanatsen.org/kks/index.php/yayinlar/kitaplar/itm/742-emeks%C3%BCrecinind%C3%B6n%C3%BC%C5%9F%C3%BCm%C3%BC>, e.t. 03.10.2015.
- Bacak, Bünyamin ve Canan Öykü Dönmez Kara, “Küresel Yoksulluğun Önlenmesinde Sendikaların Rolü”, *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 7, Sayı 2, 2009, <http://ybd.dergi.comu.edu.tr/makaleler/yil-2009-cilt-7-sayi-2>, e.t. 13.10. 2017.

- Bacak, Bünyamin ve Levent Şahin, “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler”, *İktisat Fakültesi Mecmuası*, C. 55, S.1, Y. 2005, <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuifm/article/view/1023007242/1023006756>, e.t. 30.10.2015.
- Başdoğan, Tuğçe, *Esnek Çalışanlarda Esnek Çalışmaya Yönelik Tutumun İş Tatmini Üzerine Etkisi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2015 (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, e.t. 01.08.2018.
- Bayrak, Selami. “Bir İskandinav Refah Devleti Modeli Olarak İsveç’te Esnek Çalışmanın Genel Görünümü”, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1, Ocak-Nisan 2015, <http://www.calismadunyasi.gov.tr/pdf/sayi6/sayi6.pdf>, e.t. 10.11.2015.
- Bayram, Gülçin, *Öğretmenlerin İstihdam Biçimi Farklılıkları ve Yarattığı Sorunlar: Ankara’da Çalışan Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Görüşlerine Dayalı Bir Araştırma*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara 2009 (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, e.t.16.04.2019
- Baysal, Ulaş. “Türk ve Alman Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 24, Sayı 1 – 2, Şubat - Mayıs 2012, <http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1347534398.PDF>, e.t. 10.01.2018.
- Belek, İlker, “*Postkapitalist*” *Paradigmalar*, İkinci Baskı, Sorun Yayınları, İstanbul, Ocak 1999, https://media.turuz.com/her_konu-2017/1886-Postkapitalist_Paradiqmalar-ilker_Belek-1999-269s.pdf, e.t. 11.05.2019.
- Bolat, Tamer, Oya Aytemiz Seymen ve Oya İnci Bolat, “Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanununda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi”, *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 8, Sayı 1, 2006, <http://iibfdergisi.gazi.edu.tr/index.php/iibfdergisi/article/view/194/184>, e.t. 22.01.2018.

- Caniklioğlu, Nurşen. “4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi”, *Toprak İşveren Sendikası Makale*, Sayı 66, 2005, <http://dosya.toprakisveren.org.tr/makale/2005-66-nursencaniklioglu.pdf>, e.t. 16.09.2018.
- ÇASGEM, Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri, Ankara, 2014, Yayın No:11, Kayıhan Ajans, <http://www.casgem.gov.tr/dosyalar/kitap/5/dosya-5-3034.pdf>, e.t. 16.12.2018.
- Çakır, Özlem. “Avrupa Birliği’nde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler”, *Sosyo ekonomi Dergisi*, Temmuz /Aralık 2009-2, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/sosyoekonomi/article/view/5000080553/5000074594>, e.t. 20.09.2015.
- Çakmak, Umut. “Esnek Üretim Sistemi: İstihdama Etkisi ve Toyota Örneği”, *Ekonomik Yaklaşım Dergisi*, Cilt 15, Sayı 52-53. s. 237, http://ekonomikyaklasim.org/pdfs2/EYD_V15_N52_53_A11.pdf, e.t. 30.10.2015.
- Çelenk, Hakan ve Metin Atmaca, “Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine Ve Rekabet Gücüne Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 8, Sayı 2, http://ybd.comu.edu.tr/images/form/dosya/dosya_6364005.pdf, e.t. 12.11.2015.
- Çelenk, Hakan, *Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulaması*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008, (Yayımlanmış Doktora Tezi), <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, e.t. 15.08.2018.
- Çelik, Aziz. “Yeni İş Yasasının Anlamı”, *TBB Dergisi*, Sayı 48, Y. 2003, “Yeni İş”, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2003-48-761>, e.t. 02.01.2019.
- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş Otuzuncu Baskı, Beta Yayınları, Ankara, Eylül 2017.
- Çelik, Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş Yirmibeşinci Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2012, *İş Hukuku*.

- Çelik, Nuri, “Ekonomik Krizde Toplu İşçi Çıkarmayı Önleyici Çözüm Arayışları”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 5, Sayı 3, 2000, “Ekonomik”, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5324.pdf>, e.t. 15.04.2019.
- Çelik, Sümeyra, *Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği Ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara 2007 (Uzmanlık Tezi), [http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/S%C3%9CMEYRA%20%C3%87EL%C4%B0K%20\(T%C3%9CRK%C4%B0YE%20%C4%B0%C5%9E%C3%9CC%C3%9C%20P%C4%B0YASASININ%20ESNEKL%C4%B0%C4%9E%C4%B0%20VE%20ESNEK.pdf](http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/S%C3%9CMEYRA%20%C3%87EL%C4%B0K%20(T%C3%9CRK%C4%B0YE%20%C4%B0%C5%9E%C3%9CC%C3%9C%20P%C4%B0YASASININ%20ESNEKL%C4%B0%C4%9E%C4%B0%20VE%20ESNEK.pdf), e.t. 10.11.2015.
- Çetinkaya, Tuba Kayalı. “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği”, *Ankara Barosu Dergisi*, Y. 2014, S. 4, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/398219>, e.t. 02.01.2019.
- Çil, Şahin, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (9. Hukuk Dairesi 2008-2009-2010 yılları)*, Turhan Kitabevi Yayınları, Nisan 2010.
- Çil, Şahin, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (9. Hukuk Dairesi 2010-2011 Yılları)*, Dördüncü Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2011.
- Çil, Şahin. “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Sayı 14, 2007/3, <http://www.calismatoplum.org/sayi14/cil.pdf>, 30.01.2019.
- Demir, Fevzi, “4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri”, *T. Haber İş Sendikası Eğitim Semineri Notları*, 1. Bölüm, Yayın No 25, Ankara 2005, “İş Kanunu”, <http://www.haberis.org.tr/uploads/files/kitaplar/yayin25.pdf>, e.t. 10.01.2019.
- Demir, Fevzi, *Sorularla Hukuk Dizisi 2 Sorularla Bireysel İş Hukuku*, 1. Cilt, Birinci Baskı, Türkiye Barolar Birliği Yayınları 98, Şen Matbaa, Ankara, Mart 2006, *İş*.
- Demir, Fevzi, *İş Güvencesi ve 4857 Sayılı Kanununun Başlıca Yenilikleri*, *Türkiye Haber İş Sendikası*, İzmir 2003, *Başlıca Yenilikler*, <https://www.haberis.org.tr/uploads/files/kitaplar/yayin24.pdf>, e.t. 16.04.2019.

- Demir, Fevzi, *Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, Üçüncü Baskı, Anadolu Matbaacılık, İzmir, Eylül 2003, *Yargıtay*.
- Demir, Fevzi ve Gülşen Gerşil “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”, *Kocaeli Üniversitesi SBE Dergisi*, Sayı 16, 2008/2, <http://kosbed.kocaeli.edu.tr/sayi16/demir-gersil.pdf>, e.t. 12.11.2015.
- Demir, Gülten. “Neo-Liberal Yeniden Yapılanma Süreci ve Ekonomik Demokrasi”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 11, Sayı 2, Nisan 2009, *Neo-Liberal*, <http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=364&cilt=11&sayi=2&yil=2009>, e.t. 30.10.2015.
- Demir, Gülten. “Küreselleşme Üzerine”, *AÜSBFD*, Cilt 56, Sayı 1, 2001, “Küreselleşme”, http://www.politics.ankara.edu.tr/dergi/pdf/56/1/4_gulten_demir.pdf, e.t. 30.10.2015
- Demircioğlu, A. Murat ve Tankut Centel, *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş Ondördüncü Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2010.
- Demirsat, Duygu, *Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Güvenceli Esnekliğin İşgücü Piyasasına Etkisi ve Türkiye*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2009 (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, e.t. 16.08.2016
- DİSK Birleşik Metal İşçileri Sendikası, *Ev-Eksenli Çalışanlar ve Örgütlenmeleri*, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul, Mart 2003, (DİSK) http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_03/2003-1.pdf, e. t. 23.04.2019.
- Doğan, Altan, Serdar Bozkurt ve Rıza Demir, “Çalışanların Esnek Çalışmaya İlişkin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, *International Journal of Economic and Administrative Studies*, Sayı 14, Kış 2015, Yıl 7, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/201939>, e.t. 22.01.2018.
- Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013), <http://www3.kalkinma.gov.tr/PortalDesign/PortalControls/WebIcerikGosterim.aspx?Enc=83D5A6FF03C7B4FCA4AC267A17F0C0F5>, e.t. 23.06.2019.

- Dündar, Esra, *Uluslararası Düzenlemeler ve Avrupa Birliği Çerçevesinde Deniz İş Hukukunda Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010 (Yayımlanmış Doktora Tezi), <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, e.t. 18.12.2018.
- Engin, Murat. “Denkleştirme Esası Uygulamasında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Emredici Hükümler”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 5, Mart 2007, https://www.mess.org.tr/media/files/6343_DD89_MC6QFB5.pdf, e.t. 09.03.2019.
- Ekin, Ali. “İş Hukuku Uygulamasında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Cilt 74, Sayı Özel, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, 2016, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/315166>, e.t. 12.02.2019.
- Ekmekçi, Ömer. “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri”, *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt 6, Sayı 19, Kasım 2005, http://www.ceis.Org.tr/dergiDocs/uzman_gorusu.pdf, e.t. 29.12.2017
- Ekonomi, Münir. “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 7, Sayı 3, Y. 2004, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/739.pdf>, e.t. 03.01.2019.
- Ekonomi, Münir, *Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları*, Ankara 2002, s. 80, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1999.pdf>, e.t. 13.06.2019.
- Erdut, Tijen. “Çalışma Yaşamında Esneklik ve Kuralsızlaştırma”, *TÜHİS İş Hukuku Dergisi*, C. 18, S. 4, Kasım 2003, “Çalışma”, <http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348750625.pdf>, e.t. 16.12.2015.
- Erdut, Tijen. “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Sayı 6, 2005/3, “İşgücü”, <http://www.calismatoplum.org/sayi6/makale%201.pdf>, e.t. 18.11.2015.
- Erdut, Tijen, *Yeni Teknolojilerin İş İlişkisi Üzerindeki Etkisi*, Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İzmir

- 1998(Yayımlanmamış Doktora Tezi) TÜHİS Yayınları, Yayın No 28, 1998/12, *Yeni* http://tuhis.org.tr/resim/files/t_erdut_1998.pdf , e.t. 07.01.2018.
- Erdut, Zeki. “Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Etkileri”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Sayı 12, 2007/1, <http://www.calismatoplum.org/sayi12/Erdut.pdf>, e.t. 18.11.2015.
- Erel, Damla, *Esnek Çalışma Süreleri ve Denkleştirme Esasına Göre Çalışma*, Yaşar Üniversitesi SBE, İzmir 2017, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, e.t. 19.06.2019.
- Eryiğit, Süleyman. “Esnek Üretim Esnek Organizasyon Esnek Çalışma”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 5, Sayı 4, 2000, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5411.pdf>, e.t. 18.11.2015.
- Eyrenci, Öner. “4857 Sayılı İş Kanununda Telafi Çalışmaları”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 9, Özel Sayı, 2007, *İş Kanunu*, <http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz9ozel/oeyrenci.pdf>, e.t. 19.12.2017,
- Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, Legal Yayıncılık, İstanbul 2006.
- Eyrenci, Öner. “Çalışma Hayatındaki Güncel Gelişmeler ve Çağdaş Bir İş Yasası”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Y. 2003, Sayı 46, “Çalışma”, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9441>, e.t. 02.01.2019.
- Eyrenci, Öner. “İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliliği”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 16-17, S. 6-1, Mayıs 2001-Ağustos 2001, “İş”, <http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348747081.pdf>, e.t. 24.12.2018.
- Günay, Cevdet İlhan, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yeni İş ve Sosyal Güvenlik Yasaları*, İkinci Bası, Yetkin Yayınları, Ankara 2010, *İş Hukuku*.

- Günay, Cevdet İlhan, *İş Hukuku Yeni İş Yasaları*, Beşinci Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2013, *Yeni İş*.
- Günay, Cevdet İlhan. “Çalışma Sürelerinde Esneklik”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 7, Sayı 3, 2004, “Çalışma”, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7310.pdf>, e.t. 10.11.2015.
- Günay, Cevdet İlhan. “Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, Yıl 2, Sayı 6, Haziran 2007, “Fazla Saatlerle Çalışma”, https://www.mess.org.tr/media/files/6342_2Q3O2M04L76.pdf, e.t. 16.02.2019.
- Günay, Cevdet İlhan, *İş Davaları*, Güncellenmiş Dördüncü Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2014, *İş*.
- Günay, Cevdet İlhan, *Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti*, Yetkin Yayınları, Ankara 2007, *Fazla Çalışma*.
- Gündoğan, Naci. “İşgücü Piyasasında Esneklik-Güvence Dengesi: Danimarka Modeli”, *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt 21, Sayı 3, Mayıs 2007, <https://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale225.pdf>, e.t. 25.04.2019.
- Güner, Erol. “4857 Sayılı İş Yasasına Göre Telafi Çalışması”, *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı 133, Ocak-Şubat 2016, http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/133malicozum/016_Erol_G%C3%9CNER_.pdf, e.t. 19.12.2017.
- Güven, Ercan ve Ufuk Aydın, *Bireysel İş Hukuku*, Genişletilmiş Güncellenmiş 3. Baskı, Nisan Kitabevi Yayınları, Eskişehir 2010.
- Güzel, Ali. “3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Y. 1986, S. 35, 36, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9756>, e.t. 23.12.2018.
- Gökçek, İsmail Sinan, *4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Türk İş Hukuku'nda Fazla Çalışma*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2008, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, e.t. 06.12.2018.

- Harvey, David, *Postmodernliğin Durumu*, (Çev. Sungur Savran), Birinci Basım, Metis Yayınları, İstanbul, Kasım 1997, https://media.turuz.com/her_konu-2017/2279-Postmodernlighin_Durumu-David_Harvey-Sunqur_Savran-1997408s.pdf, e.t. 07.04.2019.
- Hatman, Ülkü. “Esneklik Kavramı Neyi İfade Ediyor?”, *TMMOB MMMO Metalurji Dergisi*, Sayı 131, Aralık 2002, http://www.metalurji.org.tr/dergi/dergi131/d131_3537.pdf, 20.12.2015.
- Hekimler, Alpay. “Avrupa Hukuku Işığında Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Yeni Hükümler”, *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt 18, Sayı 2, Mart 2004, <https://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale29.pdf>, e.t. 06.12.2018.
- İkizler, Murat, *Türk Hukukunda Esnek Çalışma*, Birinci Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2012.
- İnciroğlu, Lütfü, *Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları*, Birinci Baskı, Legal Kitabevi, İstanbul Mart 2013.
- İren, Ertan, *Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2008 (Yayımlanmış Doktora Lisans Tezi), <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, e.t.2012.2018.
- İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması Ekseni Mevcut Durum Raporu, ÇSGB Ulusal İstihdam Stratejisi, Haziran 2015, (ÇSGB Rapor 2015), http://www.uis.gov.tr/media/1309/isgucu_piyasasinda_guvence_ve_esnekligin_saglanmasi_ikinci_idk.pdf, e.t. 27.04.2019.
- İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması, ÇSGB Ulusal İstihdam Stratejisi 5. İzleme ve Değerlendirme Kurulu Toplantısı, Aralık 2017, (ÇSGB Rapor 2017), <http://www.uis.gov.tr/media/1482/esneklik.pdf>, e.t. 27.04.2019.
- İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği(Türk Milli Komitesi), *Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007*, Birinci Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2009.

- Kamalıoğlu, Nadire Çoruhlu. “Denkleştirme ve Uygulamaları”, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2, 2013, <http://www.calismadunyasi.gov.tr/pdf/sayi2/05.pdf>, e.t. 16.12.2018.
- Kandemir, Murat, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*, Birinci Baskı, Legal Yayınları, İstanbul, Nisan 2011, s. 41.
- Karakoyun, Yücel, *Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İş Gücüne Katılım Oranının ve İstihdamın Artırılması; İşKur’un Rolü*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (Uzmanlık Tezi), Ankara 2007, [http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/Y%C3%-CCEL%20KARAKOYUN%20\(ESNEK%20%C3%87%9EM%20YOLU%20KADINLARIN%20%C4%B0%C5%9EG%C3%9CC%C3%9CNE2K.pdf](http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/Y%C3%-CCEL%20KARAKOYUN%20(ESNEK%20%C3%87%9EM%20YOLU%20KADINLARIN%20%C4%B0%C5%9EG%C3%9CC%C3%9CNE2K.pdf), e.t. 12.11.2015.
- Karaman, Mehmet Halis. “Kısmi Süreli İş Sözleşmesine Göre Çalışan İşçilerin 5510 Sayılı Kanun Kapsamında Sigortalılığı”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt 19, Sayı 1, 2013, <http://dergipark.gov.tr/download/issue-file/454>, e.t. 07.01.2018.
- Kaya, Mehmet ve Bahar Burtan Doğan, “Esnek Çalışma Modeli: Ev Eksenli Çalışma”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 15, Sayı 58, Yaz 2016, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/225334>, e.t. 25.08.2018.
- Kayalar, Murat, *Esnek Çalışma Sisteminin Çalışma Hayatının Kalitesinin Artırılmasındaki Etkileri ve Bir Uygulama*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta 1997, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) *Esnek*, <http://eprints.sdu.edu.tr/12/1/TS00048.pdf>, e.t. 09.11.2015.
- Kayalar, Murat. “Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşçi Çıkarımlarına Alternatif bir Öneri: Esnek Çalışma Sistemi”, *SDÜ İİBF Dergisi*, Cilt 3, Sayı 3(Güz), 1998, “Ekonomik”, <http://edergi.sdu.edu.tr/index.php/iibfd/article/viewFile/2375/2143>, e.t. 11.11.2015.

- Kaygısız, Ümmühan ve Yüksel Hatırlı, “Bürolarda Çalışma Ortamı Ve Yerleşme Düzeninin Ergonomik Tasarım Çerçevesinde Düzenlenmesinin Verimliliğe Etkisi: Taylorist Bir Bakış Açısı”, *Elektronik Meslek Yüksekokulları Dergisi*, Cilt 4, , Sayı 3, Ağustos 2014 BÜROKON özel sayısı, http://www.ejovoc.org/makaleler/august_2014/pdf/18.pdf, e.t. 06.11.2015.
- Kılıçoğlu, Mustafa ve İlayda Kılıçoğlu Ada, *4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması*, İkinci Baskı, Bilge Yayınevi, Ankara 2013.
- Kılıçoğlu, Mustafa ve Kemal Şenocak, *İş Kanunu Şerhi*, Cilt 2, Legal Yayınevi, İstanbul 2008.
- Kocabaş, Fatma Senem Besler ve Verda Canbey Özgüler, “Ev Eksenli Çalışan Kadınlara Yönelik Niteliksel Bir Araştırma: Eskişehir El Sanatları Pazarı Örneği”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi SBE Dergisi*, Cilt 9, Sayı 18, Mart 2017, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/289626>, e.t. 25.08.2018.
- Koç, Muzaffer. “4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri Ve Uygulama Problemleri”, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Cilt 5, Sayı 7, 2016, <http://www.itobiad.com/download/article-file/226739>, e.t. 19.12.2017.
- Koç Muzaffer ve İbrahim Görücü, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Sayı 28, 2011/1, <http://calismatoplum.org/sayi28/koc.pdf>, e.t. 05.01.2018.
- Köleoğlu, Duygu Demirsat, “Sosyal Güvenlik Sistemi Açısından Güvenceli Esneklik”, *Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Dergisi*, Cilt 14, Sayı 1, 2012, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/deusosbil/article/view/5000064105/5000059976>, e.t. 28.01.2016.
- Köstekli, Şeyma İpek, *Küresel Kriz ve Türk Sanayii İçin Esneklik-Güvence Dengesi Açılımı*, Birinci Baskı, İstanbul Sanayi Odası Yayınları, Ekim 2009, İstanbul, http://www.iso.org.tr/sites/1/upload/files/kuresel_kriz_

ve_turk_sanayii_icin_esneklik_guvence_dengesi_acilimi-125.pdf, e.t. 16.01.2019.

Kuşaksız, Aysel. “Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri”, *Yönetim ve Ekonomi- Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2006, Cilt 13, Sayı 2, <http://www2.bayar.edu.tr/yonetimekonomi/dergi/pdf/C13S22006/AK.pdf>, e.t. 16.04.2019.

Kuzgun, İnci Kayhan. “Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye’de Güvenceli Esneklik Kavramının Yorumlanması”, *Toprak İşveren Sendikası E-Dergi*, S. 94, Haziran 2012, “Güvenceli Esneklik”, <http://www.toprakisveren.org.tr/dergi/2012-94.pdf>, e.t. 20.09.2015.

Kuzgun, İnci Kayhan. “Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye’de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, 2012, “Güvenceli”, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/sgd/article/view/5000036057/5000034987>, e.t. 21.09.2015.

Mahiroğulları, Adnan. “Endüstri Devrimi Sonrasında Emeğin İstismarını Belgeleyen İki Eser Germinal ve Dokumacılar”, *Sosyoloji Konferansları Dergisi*, Sayı 32, 2005, <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusoskon/article/view/1023006056/1023005580>, e.t. 21.02.2016.

Mollamahmutoğlu, Hamdi “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu’nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler”, *Kamu İş- İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 7, Sayı 4, 2004, “Yeni”, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/741.pdf>, e.t. 07.01.2018.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş Üçüncü Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2008, *İş*.

Mollamahmutoğlu, Hamdi ve Muhittin Astarlı, *İş Hukuku*, Beşinci Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2012.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku (Genel Kavramlar ve Bireysel İş İlişkileri)*, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş Altıncı Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2014.

- Mutlu, Emre. “Kısmi Süreli Çalışmanın İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi”, *Sosyal Güvençe Dergisi*, Sayı 4, Yıl 3, Kasım 2013, http://www.sguz.org/uploads/6255472-sosyal_guvence_4_20_kasim_2013_son.pdf, e.t.05.01.2018.
- Narmanlıoğlu, Ünal, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, Dördüncü Baskı, Beta Basım, İstanbul 2012.
- Narmanlıoğlu, Ünal. “İş Kanunu’na Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 17, Mart 2010, “İş”, https://www.mess.org.tr/media/files/6324CI9_4422ANG17.pdf, e.t.13.02.2019.
- Nazlı, Seçkin. “İş Kanununda Düzenlenen Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisine Yönelik Hükümlerin Değerlendirilmesi”, *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 3, Sayı 5, Bahar 2016, <http://www.medipol.edu.tr/Document/Galeri/Dokuman/hukukdergisi/iskanunundaduzenlenenmeslekianlamdageciciisiliskisineyoneelik.pdf>, e.t. 11.01.2019.
- Noyan, Mehmet Ali, *Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2007 (Yayımlanmamış Doktora Tezi), <http://acikerisim.deu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12397/12397205338.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, e.t. 10.04.2019.
- Odaman, Serkan, *Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri*, Birinci Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2013, *Esneklik*.
- Odaman, Serkan. “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 2016, Sayı 36, “Yeni”, https://www.mess.org.tr/media/files/6695_YAESR973B5sicilsayi36.pdf, e.t. 10.01.2019.
- Okur, Ali Rıza. “Kısmi Süreli Çalışmanın Hukuki Esasları ve Sorunları”, *Hukuki Esasları ve Sosyo Ekonomik Yönleri İle Kısmi Çalışma Paneli*, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Ankara 1991, <http://ailetoplum.aile.gov.tr/data/54293f28369dc32358ee2b2a/kutuphane>

- _12_hukuki_es aslarive_sosyo_ekonomik_yonleriyle_kismi_calisma.pdf
e.t. 07.01.2017.
- Ongan, Nilgün Tunçcan. “Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Sayı 3, 2004/3, <http://www.calismatoplum.org/sayi3/makale4.pdf>, e.t. 18.11.2015.
- Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), http://www3.kalkinma.gov.tr/DocObjects/view/15089/Onuncu_Kalk%C4%B1nma_Plan%C4%B1.pdf, e.t. 23.06.2019.
- Öngen, Huriye Betül. “İşsizlikle Mücadelede Esnek Çalışma Biçimlerinin Etkinliği ve Güvenceli Esneklik”, Eufefe16, International Congress on European Union Relations, Economics, Finance and, Econometrics, 14-16 July 2016, Aydın, Tam Metin Kitabı, Aydın İktisat Fakültesi, https://www.researchgate.net/profile/Isil_Alkan/publication/315492778_Kuresel_Kriz_Sonrasi_Donemde_Turkiye'de_Kayit_DisI_IstihdamIn_Bo_lgesel_ve_Sektorel_Incelenmesi/links/58d26cea92851cf4f8f5e514/Kuere sel-Kriz-Sonrasi-Doenemde-Tuerkiyede-Kayit-Disi-IstihdamIn-Boelgese l-veSektorel-Incelenmesi.pdf, e.t. 25.04.2019.
- Ören, Kenan ve Hasan Yüksel, “Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı”, *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1(2012/1), <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/hakisderg/article/view/5000058141/5000054842>, e.t. 21.02.2016.
- Özçelik, Ayşe Oya. “Esnek Çalışma”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt 24 Sayı 1, Nisan 1995, <https://arastirmax.com/en/system/files/dergiler/2057/makaleler/24/1/arastirmax-esnek-calisma.pdf>, e.t. 30.12.2018.
- Özkiraz, Ahmet ve Nuray Talu, “Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması”, *Gaziosmanpaşa Üniversitesi SBE Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, 2008, <http://earsiv.gop.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/123456789/863/8.pdf?sequence=1>, e.t. 22.02.2016.

- Parlak, Zeki ve Çağrı Küçükkuş, “Güney Avrupa Refah Rejiminde Güvenceli Esneklik: İspanya ve Türkiye Karşılaştırması”, *Social Sciences Studies Journal*, Cilt 3, S. 12, http://sssjournal.com/Makaleler/544230357_52_SSS_V3_I12_ID315.%20Zeki%20PARLAK%20&%20%C3%87a%C4%9Fr%C4%B1%20K%C3%BC%C3%A7%C3%BCkku%C5%9F_2389-2411.pdf, e.t. 28.04.2019.
- Parlak, Zeki ve Süleyman Özdemir, “Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 60, 2011, <https://dergipark.org.tr/download/article-file/9654>, e.t. 05.05.2019.
- Pennings, Frans, Nurhan Süral ve Karin Sengers, *Türk İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi ve Modernleştirilmesi*, Sosyal Güvenlik ve Esneklik İlişkisi (Bölüm 6), Tilburg/Ankara, Aralık 2005, <https://docplayer.biz.tr/5852753-Turk-isgucu-piyasasinin.html>, e.t. 17.03.2019.
- Poyraz, Ercan, *İş Hukuku*, İkinci Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2011, s. 108.
- Sargıcı, Ebru Yeşim, *Avrupa Birliği Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2006, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, e.t. 16.12.2018.
- Saklı Ali Rıza. “Fordizm’den Esnek Üretim Rejimine Dönüşümün Kamu Yönetimi Üzerindeki Etkileri”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 12, Sayı 44, Kış 2013, “Fordizm”, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/esosder/article/view/5000068572/5000063633>, e.t. 02.11.2015.
- Saklı, Ali Rıza, *Kapitalist Gelişim Sürecinde Fordizm ve Post – Fordizm*, Ankara, Ocak 2007, *Kapitalist*, <http://2015.ses.org.tr/wp-content/uploads/fordizmpostfordizm.pdf>, e.t. 02.11.2015.
- Sert, Selin. “Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi”, *TBB Dergisi*, Sayı 110, 2014, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2014-110-1349>, e.t. 11.01.2018.
- Songu, Sezgi Öktem. “Çalışma Süresinin Örtülü Olarak Denkleştirilmesi Mümkün Müdür? Yargıtay’ın Bir Kararı Üzerine Bazı Düşünceler”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 8, Sayı 2, 2006, s.

- 182, 183, <http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/DergiMiz8-2/pdf/soktem.pdf>, e.t. 17.06.2019.
- Subaşı, İbrahim, “İş Hukukunda Çalışma Süreleri”, *BİLKA Bilge Kadın Araştırma Merkezi Makaleler*, http://bilka.org.tr/calisma-sureleri_6815.html?Pagenum1=4&Pagenum=4&id=6815&yid=, e.t. 31.12.2018.
- Sümer, Haluk Hadi, *İş Hukuku Uygulamaları*, Dördüncü Baskı (Tıpkı Basım), Mimoza Yayınları, Konya 2010, *İş Hukuku*.
- Sümer, Haluk Hadi, *İş Hukuku*, Ondokuzuncu Baskı, Mimoza Yayınları, Konya 2014, *İş*.
- Süzek, Sarper, *İş Hukuku*, Beta Yayınları, Onaltıncı Baskı, İstanbul 2018, *İş Hukuku*.
- Süzek, Sarper. “İş Hukukunda Amaca Uygun Yorum”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 2015, S. 34, “Yorum”, https://www.mess.org.tr/media/files/6555_X6YQIV063Isicil_34.indd.pdf, e.t. 02.01.2019.
- Şafak, Can. “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi (Parttime) Çalışma”, http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/kismi_calisma.pdf, e.t. 17.01.2018.
- Şahin, Tolga, *Esnek Çalışma Düzenlemelerinin Örgütsel Bağlılığı Sağlamaya Etkisi: Başbakanlık Örneği*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ankara 2014 (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), <http://www.acikarsiv.gazi.edu.tr/index.php?menu=2&secim=10&YayinBIK=9890#>, e.t. 31.07.2018.
- Şakar, Müjdat, *Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu*, Yenilenmiş ve Genişletilmiş Altıncı Baskı, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara 2011, *İş Kanunu*.
- Şakar, Müjdat, *İş Hukuku Uygulaması*, Yenilenmiş ve Genişletilmiş Dokuzuncu Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011, *İş*.
- Şakar, Müjdat, *Meslek Yüksekokulları İçin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yenilenmiş Dördüncü Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2011, *İş Hukuku*.

- Şen, Sabahattin. “Esnek Üretim ve Esnek Çalışma”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 16, Sayı 2, Mayıs 2000, <http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt15-6sayi1-6/cilt15-16sayi1-6bolum4.pdf>, e.t. 22.01.2018.
- Şenkal, Abdulkadir, *Sendikasıız Endüstri İlişkileri (Genel Olarak Dünyada ve Türkiye’de)*, Kamu-İş Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara 1999, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/sendikasizendustriabdul.pdf>, e.t. 05.04.2019.
- Taner, Derya ve Nilüfer Avşar Negiz, “Kamu İdarelerinde Esnek Çalışmaya Dair Kavramsal Bir Çerçeve”, *SDÜ İİBE Dergisi*, Sayı 32, 2018/3, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/598546>, e.t. 16.04.2019.
- Taş, H.Yunus. “Toplumsal Sınıfların Değişim Sürecinde, Sendikalar ve Sendikaların Geleceği”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1(2012/1), <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/84743>, e.t. 14.08.2018.
- Taşkın, Ahmet, *İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Performans Nedeniyle Feshi, İş Güvencesi, İnsan Kaynakları, İşçinin Verimsizliği ve Yetersizliği*, Yetkin Yayınları, Ankara 2012.
- Taşoğlu, Jale ve S.Alp Limoncuoğlu, “4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, 2010, http://www.sobiad.org/ejournals/dergi_SBD/arsiv/2010_2/09jale_tasoglu.pdf, e.t. 16.12.2015.
- Tekin, Oğuzhan. “Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücretlerinin Sözleşmede Belirlenen Ücrete Dâhil Edilmesi Sorunu”, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, Mayıs-Ağustos 2015, <http://www.calismadunyasi.gov.tr/pdf/sayi7/05.pdf>, e.t. 14.02.2019.
- TİSK 26. Genel Kurul Çalışma Raporu, 3 Aralık 2016, s. 126, <https://tisk.org.tr/wp-content/uploads/2016/12/TISK-calisma-raporu-2016.pdf>, e.t. 30.08.2018.
- Tokol, Aysen. “Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi? ”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 5, Sayı 1, 2003, <https://www.isguc.org/?p=article&id=18&cilt=5&sayi=1&yil=2003>, e.t. 31.07.2018.

- Topcuk, Yılmaz, *Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2006 (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, e.t. 24.08.2018.
- Topcuk, Yılmaz. “Yoğunlaştırılmış - Denkleştirilmiş Haftalarda Çalışan İşçilerin Sosyal Güvenliği”, <https://www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=800>, e.t. 17.03.2019.
- Tozlu, Emine. “Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Cilt 3, Sayı 4, 2011, <http://edergi.sdu.edu.tr/index.php/sduvd/article/viewFile/2301/2081>, e.t. 23.09.2015.
- Tunçomağ Kemal ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, Beşinci Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2008.
- Tuncay, A. Can. “Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 16, 17, Sayı 6, 1, Mayıs-Ağustos 2001, <http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348747113.pdf>, e.t. 17.08.2018
- Tunçcan, Nilgün. “AB’de Çocuk İstihdamı”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 1998, Sayı 41-42, <http://dergipark.gov.tr/iusskd/issue/917/10354>, e.t. 06.04.2019.
- Türk Dil Kurumu *Türkçe Sözlük*, 10. Baskı, Ankara 2005.
- Uçum, Mehmet, *Yeni İş Kanunu Seminer Notları*, Birinci Baskı, Legal Yayıncılık, Eylül 2003.
- Uğur, Suat ve Yusuf Yiğit, “İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı”, *Trakya Üniversitesi İİBF E-Dergi*, C. 6, S. 1, Haziran 2017, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/333234>, e.t. 10.01.2018.
- Ulucan, Devrim. “Yargıtay’ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma ile İlgili Yaklaşımı”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 9,

- Özel Sayı, 2007, <http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz9ozel/dulucan.pdf>, e.t. 26.01.2018.
- Ulukan, Umut. “Avrupa İstihdam Stratejisinin Peri Masalı: Güvenceli Esneklik”, *DİSKAR Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü Bülteni*, S. Kış 2014, <http://yeni.disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/DiSKAR07.pdf>, e.t. 20.09.2015.
- Ulusoy, Yasin. “4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Ara Dinlenmesi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 7, Özel Sayı, <http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/DergiMiz7-ozel/PDF/ulusoy14.pdf>, e.t. 01.10.2018.
- Uyanık, Yücel. “Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları”, *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 2, Sayı 10, 2008, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/287448>, e.t. 13.10.2017.
- Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci 5. Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005), <http://www3.kalkinma.gov.tr/PortalDesign/PortalControls/WebIcerikGosterim.aspx?Enc=83D5A6FF03C7B4FCD157A140EEA4FF44>, e.t. 23.06.2019.
- Ünal, Ayşe. “Avrupa’da Kısmi Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 8, Sayı 1, 2005, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/816.pdf>, e.t. 05.01.2018.
- Yangın, Dilek Dulay. “6715 Sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 36, 2016, https://www.mess.org.tr/media/files/6695_YAESR973B5sicil_sayi36.pdf, e.t. 30.08.2018.
- Yavuz, Arif. “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler”, *Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, TÜHİS Yayınları*, No. 38, Ankara 2000, “Çalışma Hayatında Esneklik”, http://tuhis.org.tr/resim/files/nekinarma_gan.pdf, e.t. 12.10.2017.
- Yavuz, Arif. “Çalışma Hayatında Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkışı, Esnekliğin Nedenleri ve Esneklik Türleri”, *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt 9, Sayı 1, Ocak 1995, “Çalışma”, http://www.ceis.org.tr/dergi/ocak1995/makale_3.pdf, 30.10.2015.

- Yavuz, Arif, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkileri'ne Etkisi*, Kamu-İş Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara 1995, *Endüstri İlişkileri*.
- Yavuz, Arif. "Esnek Çalışmanın Endüstri İlişkilerine Etkisi", *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt 9, Sayı 4, Temmuz 1995, "Esnek Çalışma", http://www.ceis.org.tr/dergi/temmuz1995/makale_2.pdf, e.t. 30.10.2015.
- Yavuz, Arif. "Çalışma Sürelerinin Esnekliği ve Esnek Zaman Modeli", *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt 11, Sayı 6, Kasım 1997, "Esnek Zaman Modeli", http://www.ceis.org.tr/dergi/kasim_1997/makale_2.pdf, e.t. 09.10.2017.
- Yedinci 5. Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), <http://www3.kalkinma.gov.tr/PortalDesign/PortalControls/WebIcerikGosterim.aspx?Enc=83D5A6FF03C7B4FC511D74F7DFC4C49E>, e.t. 23.06.2019.
- Yorgun, Sayim ve Abdulkadir Şenkal, "İş Piyasasında Esnekleşmeye Doğru; Avrupa Birliği İle Entegrasyon Sürecinde Türk İş Piyasasında Esnekleşme Eğilimleri", *Mevzuat Dergisi*, Y. 12, S. 134, Şubat 2009, <https://www.mevzuatdergisi.com/2009/02a/02.htm#>, e.t. 02.01.2019.
- Yuvalı, Ertuğrul. "Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma ve AB Ülkelerindeki Fazla Çalışma Hükümlerine Genel Bir Bakış", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 10, Sayı 4, Y. 2009, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1043.pdf>, e.t. 11.02.2019.
- Yüceol, Hüseyin Mualla. "Küreselleşme, Yoksulluk ve Emek Piyasası Politikaları", *Çukurova Üniversitesi SBE Dergisi*, Cilt 14, Sayı 2, 2005, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/50251>, e.t. 13.10.2017.
- Zengingönül, Oğul. "Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği", *Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Dergisi*, Cilt 5, Sayı 4, 2003, <http://www.sbe.deu.edu.tr/dergi/cilt5.say%C4%B14/5.4%20zengingonul.pdf>, e.t. 12.11.2015.
- Zeytinoğlu, Emin. "İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Çeşitli Yansımaları", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 10(Güz), 2006/2, "İş Hukuku", <http://www.ticaret.edu.tr/uploads/Kutuphane/dergi/s10/M00154.pdf>, e.t. 18.11.2015.

Zeytinoğlu, Emin. “Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı İş Kanunundaki Görünüm”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, Cilt 62, Sayı 1-2, 2004, “Kısmi”, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/95928>, e.t. 17.04.2019.

İnternet Kaynakları

Eur-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32003L0088>, e.t. 20.12.2018.

https://www.avrupa.info.tr/fileadmin/Content/Files/Images/haber_arsivi/2012/Sosyal_Guvenlik_Hukuku_El_Kitab%C4%B1_EN-TR.pdf, e.t. 2012.2018.

[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_en.pdf), e.t. 28.05.2019.

https://www.hukuki.net/ictihat/Yargitay_9_Hukuk_Dairesi_1994-3904.php, e.t. 30.10.2018.

www.lexpera.com.tr.

http://www.resmi_gazete.gov.tr/.

<http://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/kanunmaddeleri?adf.ctrlstate=ajg4yp7cm34&pkanunlarno=194519&pkanunnumarasi=6715>.