

# İŞ HUKUKUNDA TELAFİ ÇALIŞMASI VE DENKLEŞTİRME ESASI

## *Compensatory Work and Equalization Practice in Labor Law*

Araştırma Görevlisi Muhammed Enes YILDIZ\*

**Öz:** 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte iş hukuku mevzuatına esneklik ilkesine uygun düzenlemeler kazandırılmıştır. Yine Covid-19 salgını sürecinde, Kanunda halihazırda var olan bazı esnek çalışma uygulamalarını daha esnek hale getirecek yasal düzenlemeler yapılmıştır. Telafi çalışması ve denkleştirme esası uygulaması, çalışma sürelerine ilişkin esneklik uygulamalarının en yaygın türlerindedir. Bu çalışma türleri sayesinde haftalık çalışma süresi aşılsa da fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekmemektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Esneklik İlkesi, Telafi Çalışması, Denkleştirme Esası, Çalışma Süreleri

**Summary:** With the Labor Law No. 4857, regulations in accordance with the principle of flexibility have been added to labor legislation. In addition, during the Covid-19 pandemic, legal arrangements were made in the Law to make some existing flexible working practices more adjustable. Compensatory work and equalization practice are among the most common types of flexibility practices regarding working times. Owing to these types of work, even if the weekly working time is exceeded, it is not necessary to pay overtime wages.

**Keywords:** Flexibility Principle, Compensatory Work, equalization practice, Working Hour

\* Yalova Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, muhammed.yildiz@yalova.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9803-8661

Makale Geliş Tarihi: 14.10.2022, Makale Kabul Tarihi: 27.10.2022, DOI: 10.57083/adaletdergisi.1217861

## GİRİŞ

2019 yılının Aralık ayından beri tüm dünyada adeta tek gündem maddesi olan Koronavirüs (Covid-19) ülkemizde de işyerlerini ve iş ilişkilerini ciddi bir biçimde etkilemiştir. Hızla yayılan bu salgın hastalık nedeniyle tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de işyerlerinin ve özellikle işçilerin çalışma biçimlerini etkileyen önlem niteliğinde birtakım düzenlemeler yürürlüğe konulmuştur.

Salgından ekonomik anlamda etkilenen pek çok işyeri tamamen kapanmış ve işyerlerinin büyük bir kısmı da faaliyetini geçici olarak durdurmuştur. Faaliyetini durduran çok sayıda işyeri, kısa çalışma uygulamasına geçmiştir. Ancak kısa çalışma ödeneği almaya hak kazanamayan işçiler yalnızca küçük miktardaki nakdi ücret desteği ile yaşamlarını sürdürebilmiştir.

Koronavirüs neticesinde işyerlerinde meydana gelen temel değişikliklerden biri de işçilerin çalışma biçimlerinde meydana gelen değişiklikler olmuştur. Bu konuda özellikle buna uygun olan iş türleri bakımından evden ve genel olarak uzaktan çalışma uygulamaları artmış, işyerlerinde en az sayıda işçi olacak şekilde mal veya hizmet üretimi gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Salgının etkisiyle giderek “iş hukukunda esneklik ilkesi” önem kazanmış ve esneklik ilkesinin gereği olan çalışma biçimleri daha fazla uygulama alanı bulmuştur.

Telafi çalışması ve denkleştirme uygulamaları esasen iş hukukunda genelde işçinin korunması ilkesinin karşısında yer alan esneklik ilkesinden doğan çalışma biçimleridir. Başka bir anlatımla işçilerin haftalık çalışma sürelerinin haftanın günlerine eşit bir biçimde dağıtılmasının istisnasını teşkil eden bu uygulamalar, esneklik ilkesinin uygulama alanlarına ilişkin en temel örneklerdir.

1475 sayılı İş Kanunundan<sup>1</sup> farklı olarak, 4857 sayılı İş Kanunu<sup>2</sup> ile birlikte işçinin korunması ilkesi göz önünde bulundurularak “güvenceli esneklik” uygulamalarına iş mevzuatımızda geniş bir biçimde yer verilmiştir<sup>3</sup>. Çalışmada, esneklik ilkesinin birer örneği olarak İş Kanunundaki yerini alan ve Covid-19’un da etkisiyle daha sık başvurulması muhtemel olan, telafi çalışması ve denkleştirme uygulamaları açıklanmaya çalışılmıştır.

## I. GENEL OLARAK ESNEKLİK İLKESİ VE ESNEKLİĞİN TÜRLERİ

İş hukukunun gelişimi, yakın bir zamana kadar temel olarak işçinin korunması ilkesi üzerinden ilerlemiştir. Ancak son yıllarda işçinin

<sup>1</sup> RG. 1.9.1971, 13943.

<sup>2</sup> RG. 10.6.2003, 25134.

<sup>3</sup> Gaye Baycık, “Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, C. 20, S. 1, 2014, MÜHF-HAD, s. 233.

korunması düşüncesinin yanında iş hukukunda esneklik kavramı da değerlendirilmeye başlanmıştır. İş hukukunda esnekliğin artırılmasına ilişkin talepler daha çok ekonomik krizlere, üretim yavaşlamalarına ve işsizliğin büyük oranda artmasına dayanmaktadır<sup>4</sup>. Yine giderek küreselleşme sonucunda uluslararası hale gelen rekabet, teknolojik gelişmelerin hız kazanması, işyerlerinde yaygın bir biçimde bilgisayar kullanımına ve otomasyona geçilmesi, başka bir deyişle emek yoğun teknolojiden bilgi yoğun teknolojiye geçilmesi iş hukukunda esneklik ihtiyacının güçlenmesine yol açmıştır<sup>5</sup>.

Giderek artan esneklik ihtiyacı işçi ve işveren arasındaki ilişkileri doğrudan etkilemekte, üretim biçimlerini, sürelerini ve yerlerini değişikliğe zorlamaktadır. Bu doğrultuda klasik çalışma biçimleri azalmakta, kısmi süreli çalışmalar yaygınlaşmakta geçici iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışma, uzaktan çalışma gibi farklı iş sözleşmesi türleri iş hukuku uygulamasındaki yerini genişletmektedir. Yine işyerleri çalışma sürelerinin homojenliğini kaybetmekte, yoğunlaştırılmış iş haftalarının oluşturulması, denkleştirme uygulamaları ve telafi çalışmaları gibi esnek çalışma yöntemleri uygulama alanı bulmaktadır<sup>6</sup>.

Esneklik, sayısal, fonksiyonel, ücrete ve çalışma sürelerine ilişkin olmak üzere çeşitli türlere ayrılmaktadır. Sayısal esneklik, işyerlerinde doğan işçi ihtiyacının dönemlik değişimlere göre resmi iş aracılığı kurumlarından ziyade geçici iş ilişkisi ve alt işverenlik gibi müesseseler vasıtasıyla karşılanmasıdır<sup>7</sup>. Ancak bu esneklik uygulamalarında genelde iş güvencesi ve çalışanların sosyal güvenliği gibi konular tehlikeye atılmaktadır<sup>8</sup>.

Fonksiyonel esneklik, işçilerin iş tanımlarının değişen ekonomik ve teknolojik koşullara uyum sağlayabilmesini ve işçilerin birden farklı alanda iş görebilmeleri anlamına gelir<sup>9</sup>. Bu tür esneklik uygulamalarında işçinin niteliği ve kapasitesinin önemi büyüktür. Bu tür uygulamalarda işe alım aşamasında işçilerin birden fazla türdeki işi yerine getirebilecek nitelikte olup olmadıklarına dikkat edilmelidir<sup>10</sup>

<sup>4</sup> Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 20. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2020, s. 19.

<sup>5</sup> Muzaffer Koç, "4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri", *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, C. 5, S. 7, 2016, s. 2170.

<sup>6</sup> Süzek, s. 19.

<sup>7</sup> Yılmaz Topcuk, *Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2006, s. 16; A. Can Tuncay, "Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler, Esneklik", *Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Çimento Müstahsilleri Sendikası Yayını*, 27-30 Nisan 1995, s. 59.

<sup>8</sup> Gökçe Cerev, "İş Kanunu Kapsamında Esnek Çalışmaya Yeni Yasal Yaklaşımların Çalışma Hayatına Etkisi", *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, S. 5, Ağustos 2016, s. 68.

<sup>9</sup> Tuncay, s. 61; Topcuk, s. 19.

<sup>10</sup> Cerev, s. 69; Arif Yavuz, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, TTK Basımevi, Ankara 1995, s. 22.

Ücret esnekliği ise, işverenin değişen işgücü piyasasına göre çalışanların ücret politikalarını belirleyebilmesi anlamında kullanılır. Burada önemli olan işyerinin mevcut ekonomik şartlar altında varlığını sürdürebilmesi adına ödeme dengesini belirli bir ölçüde belirleyebilmesidir<sup>11</sup>.

Esneklik türlerinin sonucusu olan çalışma sürelerinde esneklik iş mevzuatımızdaki en yaygın esneklik uygulamasıdır. Esnekliğin bu türünde amaç çalışma sürelerinin tam süreli iş sözleşmesine göre kısaltılmasından ziyade bireyselleştirilerek işçilerin ve işyerinin ihtiyaçlarına uygun bir biçimde uygulanabilmesinin sağlanmasıdır. Bu sayede işyeri menfaatleri göz önünde bulundurularak işçiler normal çalışma sürelerinin dışında çalıştırılabilmektedir. Yine bu sayede işçilerin de kendi yaşam planlarını, bireysel ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak çalışma sürelerini belirli bir oranda planlayabilmelerine imkân tanınmaktadır<sup>12</sup>.

Telafi çalışmasının ve denkleştirme uygulamasının ortak yönlerinden biri her iki müessesenin de çalışma sürelerinde esneklik türünün bir uygulaması olmasıdır. Her iki esnek çalışma biçimi de özünde çalışılmayarak veya daha az çalışılarak geçen belirli bir dönemin başka bir tarihte yapılan çalışmayla telafi edilmesini veya dengelenmesini ifade eder.

## II. TELAFİ ÇALIŞMASI

### A. GENEL OLARAK TELAFİ ÇALIŞMASI VE KOŞULLARI

Telafi çalışması, 1475 sayılı Kanun döneminde ekonomik kriz süreçlerinde işçi çıkarmayı önlemek adına çalışma sürelerinin kısaltılması hakkındaki öneriler arasında yer alan önlemlerden biridir<sup>13</sup>. Ancak Kanunun çalışma sürelerinin haftanın günlerine eşit bir biçimde dağıtılmasını öngören katı kuralları karşısında günlük çalışma süresini aşan bir çalışmanın fazla çalışma sayılmaması mümkün değildi. Bu nedenle telafi çalışması uygulaması yapılması mümkün olmamaktaydı (1475 sK. m. 61/a, 2).

Kural olarak yalnızca Kanunda belirtilen sebeplere dayalı olarak telafi çalışmasına başvurulabilir. Bu haller, işyerinde 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 halleridir (İK m.

<sup>11</sup> Cerev, s. 69.

<sup>12</sup> Baycık, s. 231.

<sup>13</sup> Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, 35. Baskı, İstanbul 2022, s. 729.

64/1). Örneğin, hammadde bulunamaması, siparişlerin durması vb. nedenlerle iş yapılmaması halinde telafi çalışması yapılması mümkün değildir. Zira bu hal işveren temerrüdünü oluşturur. İşveren böyle bir durumda ancak toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinde düzenleme varsa denkleştirme uygulaması yapabilir. Çalışılmayan bu süreleri yoğunlaştırılmış iş haftasıyla karşılayabilir<sup>14</sup>.

Telafi çalışması yapılabilmesi için Kanunda sayılan şartların katı bir şekilde aranmasının nedeni bu çalışma biçiminin iş hukukunun iki önemli müessesesine istisna teşkil etmesidir. Öncelikle işçinin iş görme edimini sunmaya hazır olmasına rağmen işverenin zorunlu nedenler ve benzeri hallerle iş görme edimini kabul etmemesi, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun<sup>15</sup> (TBK) 408. maddesi anlamında bir işveren temerrüdü niteliğindedir. Bu hükme göre işveren temerrüde düştüğünde, işçinin çalışmadığı süreler için ücret ödemek zorunda kalacak ancak telafi çalışmasından farklı olarak ücreti ödenen bu süreler için daha sonra işçinin çalışmasını isteyemeyecektir<sup>16</sup>. İkinci olarak işçinin haftalık normal çalışma süresini aşan bir çalışma yapmış olmasına rağmen bu süreler için işçinin fazla çalışma ücretine hak kazanamaması, bu çalışmaların alelade bir çalışmanın karşılığı olarak ücretlendirilmesidir. Özellikle bu durumda işverenin kanuna karşı hileye teşkil edecek şekilde fazla çalışma hükümlerini dolanarak işçilere fazla çalışma yaptırabilmesi olanağı gözden kaçırılmamalıdır. Bu durumda hem fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma hükümleri uygulama alanı bulacak hem de işveren hakkında idari para cezası uygulanması gerekecektir (İK m. 104/son)<sup>17</sup>.

Telafi çalışmasının yalnızca Kanunda gösterilen hallerde yapılması gerektiği muhakkaktır. Ancak Kanunda “benzeri hallerde” ifadesine yer verilmiştir. Bu durum öğretideki bir görüşe göre ekonomik ve mevsimsel nedenlerle işin tatil edildiği her durumda telafi çalışmasının uygulanabileceği şeklinde yorumlanmaktadır<sup>18</sup>. Ancak katıldığımız öğretideki çoğunluk görüşüne göre, “benzeri haller” zorunlu nedenler ile bağlantılı olarak değerlendirilmelidir. Aksi takdirde ekonomik ve işletme kaynaklı riskler telafi çalışması ile işçilerin üzerine bırakılmış olacaktır<sup>19</sup>.

<sup>14</sup> Mustafa Alp, “Covid 19 Pandemi Döneminde Telafi Çalışması”, Legal İSGHD, C. 17, S. 68, 2020, s. 1392.

<sup>15</sup> RG, 4.2.2011, 27836.

<sup>16</sup> Alp, s. 1384.

<sup>17</sup> Hamdi Mollamahmutoglu/ Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Ankara 2022, s. 1399.

<sup>18</sup> Ömer Ekmekçi, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri”, Çimento İşveren Dergisi, C. 19, S. 6, Kasım 2005, s. 4.

<sup>19</sup> Alp, s. 1387; Baycık, s. 247; Nurşen Caniklioğlu, 4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri, III. Yılında İş Yasası Semineri, Bodrum 21-25 Eylül 2005, s. 188; Öner Eyrenci, “4857 Sayılı İş Kanununda Telafi Çalışmaları”, DEÜHFD Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu’na Armağan, S. 9, 2007, s. 25.

Bu halde örneğin ulusal bayram niteliği taşımayan, Eskişehir'in kurtuluş günü olarak kutlanan iki Eylül tarihinin o ildeki bir işyerinde tatil edilmesi benzeri haller olarak nitelendirilebilecektir.

İş Kanununda telafi çalışması yapılabilmesi için işçiden onay alınmasına ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanundaki şartlardan herhangi birinin somut olayda varlığı halinde işveren, işçinin rızası aranmaksızın telafi çalışması yaptırabilir. Burada işçinin iradesinin dahil olduğu tek uygulama, işçinin talebi üzerine kendisine izin verilen günler için yapacağı telafi çalışması yapılmasıdır. Bu halde taraflar arasında bir anlaşmayla yani işçinin de rızasıyla bir telafi çalışması yapılmaktadır<sup>20</sup>.

İş Kanununun kapsamı dışında kalan iş sözleşmeleri bakımından işverenin, iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde özel bir düzenleme bulunmadığı takdirde, tek taraflı olarak telafi çalışması yaptırması mümkün olmayacaktır. Zira bu halde telafi çalışması TBK'da öngörülmemiş olduğundan işverenin yönetim hakkının kapsamını aşacak, iş sözleşmesinde esaslı değişiklik teşkil edecektir. TBK kapsamındaki iş ilişkilerinde tarafların anlaşmalarıyla telafi çalışması uygulaması yapılabilmesi mümkün olsa da günlük ve haftalık çalışma sürelerinin sınırlarının net bir biçimde belirlendiği Deniz İş Kanunu<sup>21</sup> ve Basın İş Kanunu<sup>22</sup> kapsamındaki iş ilişkilerinde telafi çalışması yapılabilmesi mümkün olmayacaktır<sup>23</sup>.

İşverenin, işçinin rızası aranmaksızın tek taraflı iradesiyle telafi çalışması yaptırabilmesi için en önemli husus, işçinin çalışmamış olduğu yani telifisi gereken süreye ilişkin ücretini ödemiş olmasıdır. Bahse konu dönemin ücreti gününde ödenmemiş olduğu takdirde telafi çalışması yaptırılması mümkün değildir. Diğer bir ifadeyle ücretsiz geçen bir sürenin telifisi söz konusu olamaz<sup>24</sup>. Nitekim ücretsiz izin sürelerinin telifisinin talep edilmesi mümkün değildir. İşçinin, ücreti ödenmiş bir çalışılmayan dönemin telifisi için telafi çalışması talimatına uymama hakkı bulunmamaktadır. Başka bir ifadeyle kendisinden hukuka uygun bir telafi çalışması yapması istenen işçi bu gerekçeyle iş sözleşmesini feshetmesi halinde fesih haksız sayılacaktır<sup>25</sup>.

---

<sup>20</sup> Süzek, s. 811.

<sup>21</sup> RG, 29.4.1967, 12586.

<sup>22</sup> RG, 20.6.1952, 8140.

<sup>23</sup> Alp, s. 1391; Akyiğit, s. 2; Astarlı, s. 322.

<sup>24</sup> Alp, s. 1391.

<sup>25</sup> Ankara BAM, 26.11.2020, E. 2018/3749, K. 2020/2697, ([www.lexpera.com](http://www.lexpera.com), ET. 15.11.2022).

## B. ZORLAYICI NEDENLERLE TELAFİ ÇALIŞMASI VE PANDEMİ SÜRECİ

Genelde salgın hastalık, özelde ise Covid-19, hukukta zorlayıcı sebep olarak kabul edilmektedir. Bir işyerinin salgın hastalık nedeniyle faaliyetinin durmak zorunda kalması, zorlayıcı sebep teşkil eder<sup>26</sup>. Ancak telafi çalışması açısından Kanunda aranan şart zorlayıcı sebep değil, zorunlu sebeptir. Bu açıdan zorunlu sebeplerin zorlayıcı sebebi de kapsayıp kapsamadığına göre salgın hastalık nedeniyle telafi çalışması yapılıp yapılamayacağı hakkında bir sonuca varılmalıdır.

Öğretide çoğunluk görüşüne göre zorunlu nedenler, zorlayıcı nedenleri de içerisinde barındıran daha geniş bir kavramdır. İşyerinden kaynaklanan bir sistem arızası, makine bakımı gibi haller zorlayıcı sebep sayılmasa da zorunlu neden teşkil ettiğinden telafi çalışmasına gerekçe yapılabilir<sup>27</sup>. Bu açıdan salgın hastalık nedeniyle alınan sokağa çıkma yasağı kararı ve karantina uygulamaları gibi işin kısmen veya tamamen durmasına yol açan zorlayıcı sebepler nedeniyle telafi çalışması yapılabilmesi mümkün olmalıdır.

Zorlayıcı neden ve zorunlu neden kavramlarının birbirinden farklı kavramlar olduğunu savunan öğretideki diğer görüşe göre ise zorlayıcı neden zorunlu neden tanımı içerisinde değerlendirilemez. Zira zorlayıcı nedenler, zorunlu nedenlerin aksine dışsal niteliktedir. Yine Kanunda da zorunlu neden ve zorlayıcı neden kavramları birbirlerinin yerine kullanılmamıştır. Buna göre sokağa çıkma yasağı gibi uygulamalarında telafi çalışması yaptırmak için işçinin zorlanabilmesi mümkün değildir<sup>28</sup>.

Kanımızca öğretideki çoğunluk görüşüne katılmak gerekmektedir. Zira işçinin menfaati açısından da zorlayıcı nedenlerin telafi çalışmasına olanak sağlaması ücretsiz izinden ve kısa çalışma uygulamalarından çok daha lehe sonuçlar doğurmaktadır. Yine Covid 19 pandemisi

<sup>26</sup> Talat Canbolat/Hasan Kayırgan, “Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi ile İşçi İşveren İlişisine Etkisi ve Sonuçları”, ÇÜHFHD Ceren Damar Şenel Armağanı, C.5, S. 1, Nisan-Mayıs 2020, s. 646; Hasan Kayırgan, Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler, On İki Levha Yayınevi, 2. Baskı, İstanbul 2021, s. 31; Ömer Ekmekçi/Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, On İki Levha Yayınevi, 2. Baskı, İstanbul 2020, s. 675; Eda Manav Özdemir, Covid 19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmelerine Etkisi, S.43, Sicil 2020, s. 132.

<sup>27</sup> Hakan Keser, “Koronavirüs (Covid 19) Özelinde Bir Salgın Durumunda İş Mevzuatı Kapsamında İşçi ve İşverenlerin Kullanabileceği İzin, Esnek Çalışma Süreleri ve Fesih Hakları Üzerine Bir Değerlendirme”, Legal İSGHD, C. 17, S. 65, 2020, s. 23; Muhittin Astarlı, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Turhan Kitapevi, Ankara 2008, s. 323 vd; Münir Ekonomi, Telafi Çalışması, Legal İSGHD, S. 4, 2004, s. 1248; Eyrenci, 2007, s. 24; Caniklioğlu, s. 189; Akyiğit, s. 4; Sevgi Dursun Ateş, “Covid- 19 Pandemisine Bağlı Sokağa Çıkma Yaşamında Çalışılmayan Süreye İlişkin Telafi Çalışması Yapılması”, Legal İHD, C. 17, S. 68, 2020, s. 1482; Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan/Esra Başkan, Bireysel İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul 2020, s. 312-313.

<sup>28</sup> Murat Özveri, İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Pandemi Özel Bülteni, İzmir Barosu 2020, s. 29.

çerçevesinde alınan ilk önlemlerden biri de telafi çalışması süresinin uzatılması olmuştur. Bu da kanun koyucunun iradesinin bu yönde olduğuna işaret etmektedir<sup>29</sup>.

İşyeri ile ilgili zorlayıcı nedenlerin haricinde, pandemi döneminde salt işçilere veya belirli bir yaşın üzerinde veya kronik hastalığı olan işçilerin sokağa çıkmasına ilişkin yasaklar ve benzeri haller de telafi çalışması açısından değerlendirilmesi gereken bir husustur. İşçiden kaynaklanan bu haller telafi çalışmasının düzenlendiği İK m. 64'te sayılan durumlar ve "benzeri haller" ile ilişkilendirilebilecek nitelikte değildir. Telafi çalışmasının yalnızca Kanunda öngörülen hallerde yapılabileceği göz önünde bulundurulduğunda bu hallerde telafi çalışması yaptırılmayacak, iş sözleşmesi askıya alınacağından işçi bu süre zarfında ücretsiz izinli sayılacaktır<sup>30</sup>.

İşyerinden kaynaklanan zorlayıcı nedenlerle faaliyetin durdurulması halinde İş Kanununun 40'ıncı maddesine göre bir hafta boyunca işçilere yarım ücret ödenmesi gerekmektedir. Telafi çalışmasının bu yarım ücret ödenen bir haftasına ilişkin kısmının işçinin ücretine etkisi öğretide farklı biçimlerde değerlendirilmiştir. İlk görüşe göre yarım ücret bir sosyal ödeme olarak değerlendirilmeli ve telafi çalışması için bu yarım ücret hesaba katılmaksızın tam bir ücret ödemesi yapılmalıdır<sup>31</sup>. Katıldığımız ikinci görüşe göre ise telafi çalışması yaptırılabilmesi için işverence ücretin eksik kalan kısmının tamamlanması yeterli olacaktır. Zira aksi yöndeki görüşün kabulü halinde işçinin korunması için öngörülen bir düzenlemenin işverenin aleyhine bir zenginleşme aracına dönüşmesi söz konusu olacak ve hakkaniyete aykırı sonuçlar doğuracaktır<sup>32</sup>.

### C. TELAFİ ÇALIŞMASININ UYGULANMASI VE SINIRLARI

İşyerinde telafi çalışması yapılabilmesi için Kanunda öngörülen süreye ilişkin şartlara dikkat edilmesi icap eder. Kanuna göre telafi çalışması en geç dört ay içinde yaptırılmalıdır (m. 64/1). Niteliği gereği nispi emredici olan, dolayısıyla kısıtlanabilen ancak uzatılmayan bu süre, 25.3.2020 tarihli kanun değişikliği ile iki aydan dört aya çıkarılmıştır<sup>33</sup>. Denkleştirme sürelerine ilişkin yasal düzenlemeden farklı olarak Kanunda dört aylık sürenin toplu iş sözleşmeleri ile belirli bir oranda uzatılabileceğine ilişkin bir düzenlemeye, telafi çalışması bakımından yer verilmemiştir.

<sup>29</sup> Alp, s. 1397-1398.

<sup>30</sup> Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 1341; Alp, s. 1400.

<sup>31</sup> Caniklioğlu, s. 199; Kayırgan, s. 171; Ekonomi,2004, s. 1258.

<sup>32</sup> Astarlı, s. 347; Alp, s. 1401.

<sup>33</sup> RG. 26.3.2020, 31080.



Dört aylık sürenin hangi tarihten itibaren başlayacağına ilişkin bir düzenlemeye Kanunda yer verilmemiştir. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde (ÇSY)<sup>34</sup> ise telafi çalışmasına gerekçe gösterilen zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasından itibaren dört ay içinde telafi çalışmasının yapılması gerektiği ifade edilmiştir (m. 7/3). Bu halde dört aylık sürenin başlaması için zorunlu nedenin ortadan kalkması yeterli olmayacak ayrıca işyerinin normal çalışma düzenine geçmiş olması aranacaktır.

Telafi çalışması kural olarak kanunda öngörülen sebeplerle çalışmanın kısmen veya tamamen durdurulduğu dönemin sona ermesinden sonraki bir tarihte gerçekleştirilir. Zira Yönetmelik hükmünün lafzından da telafi çalışmasının ancak telafi edilecek çalışılmayan dönemden sonra gerçekleştirilebileceği gibi bir anlam çıkmaktadır (m. 7/3). Bu hususta öğretide bir görüşe göre İK m. 64'ün amacı, işçinin izinli sayıldığı ancak ücretinin de ödendiği bir dönemin telafi edilmesidir. Aksi durumda daha sonra verilecek bir dinlenme süresi için önceden yapılacak telafi çalışması ile yapılan fazla çalışma neticesinde kazanılan serbest zamanın, zamlı süre üzerinden değil normal süre üzerinden verilmesi suretiyle fazla çalışmanın dolanılması sonucu doğabilecektir<sup>35</sup>.

Telafi edilecek dönemden önceki bir tarihte telafi çalışması yapılmasının mümkün olduğunu ileri süren bizim de katıldığımız görüşe göre böyle bir uygulamanın mümkün olması, bu çalışma uygulamasının zaten iş hukukunda esnekliğin tesisi amacıyla öngörülmüş olmasıyla daha uygun sonuç doğuracaktır. Bu halde dahi önceden çalışılarak yapılan telafi çalışmasının uygulama alanı çok geniş olmayacaktır. Zira zorunlu nedenlerin gerçekleşmesinden önceki bir tarihten öngörülmesi mümkün olmayacaktır. Önceki tarihli telafi çalışmaları ancak belirli bir tatil gününden önceki veya sonraki sürelerin tatil edilmesi halinde ve işçinin isteği üzerine ileri tarihli bir gün için izinli sayılması hallerinde uygulanabilecektir<sup>36</sup>. Yine kanımızca işveren tarafından bu çalışmanın önceden işçiye bildirilmesi icap ettiğinden işçi de yaptığı çalışmanın bir fazla çalışma sayılmayacağını önceden bilebilecek durumda olacaktır.

İş Kanununa göre telafi çalışması günlük azami çalışma süresini aşacak şekilde yapılamaz. Yine günde üç saatten fazla telafi çalışması yapılması mümkün değildir. Son olarak tatil günlerinde de telafi çalışması yapılamayacaktır (m. 64/2). Kanundaki açık düzenleme gereği, örneğin günlük çalışma süresinin sekiz saat olduğu bir işyerinde üç saat telafi çalışması yapılarak o günün çalışma süresi on bir saate çıkarılabilecektir. Ancak o günün çalışma süresi dokuz saat olan bir

---

<sup>34</sup> RG. 6.4.2004, 25425.

<sup>35</sup> Ekmekçi, s. 32; Keser, s. 50; Manav Özdemir, s. 126.

<sup>36</sup> Baycık, s. 249; Ekonomi, 2004, s. 1257; Eyrenci, 2004, s. 37; Dursun Ateş, s. 1495.

işyerinde, o gün en fazla iki saat telafi çalışması yapılabilecektir. Hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatillerde kural olarak telafi çalışması yapılması mümkün değildir. Ancak öğretide işçinin ulusal bayram ve genel tatillerde çalışması için rızası alınmış olması halinde telafi çalışması yapılabileceği de kimi yazarlarca kabul edilmektedir<sup>37</sup>.

Öğretide özellikle haftalık çalışma süresinin haftanın beş gününe dağıtılarak cumartesi gününde çalışılmayan işyerlerinde cumartesi günü telafi çalışması yapılıp yapılamayacağı hakkında farklı görüşler ileri sürülmektedir. Yargıtay bu hususta verdiği bir kararda açıkça cumartesi gününü bir tatil günü saymış ve bugünde işyerinde telafi çalışması yapılamayacağına hükmetmiştir<sup>38</sup>. Yargıtaya katılmayan öğretideki bir görüşe göre haftalık çalışma süresinin haftanın beş gününe dağıtılması, cumartesi gününün akdi tatil sayılması anlamına gelmeyecektir. Cumartesi bir tatil günü değil “boş gündür”. Yine işçinin uzun süre çalışıp yorulmuş olduğu çalışılan günde telafi çalışması yapılmasından ziyade cumartesi günü yapılan telafi çalışması bazı durumlarda daha makul dahi olabilecektir<sup>39</sup>. Kanımızca normal çalışma takviminde cumartesi çalışmayan işçinin cumartesi günü telafi çalışmasına tabi tutulması çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğindedir. Bu nedenle böyle bir çalışma için İK m. 22 çerçevesinde işçinin yazılı rızası alınmalıdır.

İşçinin telafi çalışması yapma borcunun doğması için işverence bir bildirim yapılmalıdır. Kanunda açık bir biçimde düzenlenmese de Yönetmelikte bir bildirim yapılması gerektiği ve bildirim muhtevasında telafi çalışmasının gerekçesinin ve hangi tarihte telafi çalışması yapılacağına belirtilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bildirimin şekline ve işçinin çalışmasının istendiği günden kaç gün önce yapılması gerektiğine ilişkin bir düzenleme ise ne Kanunda ne de Yönetmelikte yer almaktadır. Bu noktada kanımızca işveren, dürüstlük kurallarına uygun bir şekilde ve makul bir süre önceden bu bildirim yapılmalıdır<sup>40</sup>. Makul bir süre önceden bildirim yapılmaması halinde işçinin telafi çalışması yapma borcunun doğması söz konusu olmayacaktır.

<sup>37</sup> Ekonomi, 2004, s. 1257; Keser, s. 50.

<sup>38</sup> Yarg. 9.HD, 17.3.2008, E. 2007/27667, 2008/5292, ([www.lexpera.com](http://www.lexpera.com), ET. 19.04.2022); Yargıtay kararını haklı gören yazarlar için bkz. Caniklioglu, s. 197; Astarlı, s. 344; Keser, s. 50; Dursun Ateş, s. 1498.

<sup>39</sup> Sezgi Öktem Songu/Erhan Birben, “Çalışılmayan Cumartesi Günü Telafi Çalışması Yaptırılması Mümkün Müdür?”, C. 9, Özel Sayı, 2007, DEÜHFD, s. 286; Ekmekçi, s. 37.

<sup>40</sup> Muhammed Enes YILDIZ, İş Hukukunda Bildirim, On İki Levha Yayınevi, 1. Baskı, İstanbul, 2021, s. 126.

### III. DENKLEŞTİRME ESASI UYGULAMASI

#### A. DENKLEŞTİRME KAVRAMI VE DENKLEŞTİRME DÖNEMİ

1475 sayılı Kanun döneminde katı bir çalışma süresi düzenlemesinin yer alması ve bu nedenle haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit bir biçimde dağıtılması zorunluluğunun bulunması nedeniyle denkleştirme uygulamasına başvurulması mümkün değildi. 4857 sayılı Kanun ile çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine tarafların anlaşmasıyla farklı şekillerle dağıtılabilmesi mümkün hale gelmiştir.

İş Kanununun denkleştirme esasına ilişkin düzenlemesine göre, “Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. 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” (İK m. 63/2).

Kanun koyucu iş sözleşmesi taraflarına yalnızca çalışma sürelerini özgür biçimde belirleyebilme imkânı sağlamamış, ayrıca iki aylık bir zaman dilimiyle hatta toplu iş sözleşmeleri ile dört aylık bir zaman diliminde günlük çalışma süresinin 11 saati aşmaması ve haftalık ortalama çalışma süresinin 45 saati aşmaması şartıyla çalışma sürelerini diledikleri gibi belirleyebilme imkânı sunmuştur. Tarafların bu yönde yapacakları belirleme sayesinde bazı haftalar haftalık normal çalışma süresinin üzerinde çalışma yapılırsa dahi denkleştirme dönemi içerisindeki ortalama dikkate alınacak, 45 saati aşan haftalardaki çalışmalar fazla çalışma ücreti ödenmesini gerektirmeyecektir. Bu sayede hem işveren fazla çalışma ücreti ödemek zorunda kalmayacak hem de işçi, denkleştirme döneminde az çalıştığı veya boşta geçirdiği süreleri dilediği gibi planlayabilecektir<sup>41</sup>.

Kanunda denkleştirme süreleri içerisinde çalışma sürelerinin haftalık ortalamanın 45 saati aşmayacağı şekilde düzenlenebileceği ifade edilmiş, ancak yoğunlaştırılmış iş haftası tabiri kullanılmamıştır. Buna rağmen bu hükmün uygulanmasının sağlanması amacıyla yürürlüğe girmiş olan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 5’inci maddesinde “yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir” ifadesine yer verilmiş bu şekilde yoğunlaştırılmış iş haftası kavramı mevzuatta yerini almıştır.

<sup>41</sup> Astarlı, s. 289.

Telafi çalışmasında olduğu gibi denkleştirme esasının uygulanmasında da işyerindeki işçilerin tamamını kapsayacak genel bir uygulamaya gidilmesi şart değildir. Bir veya birkaç işçinin denkleştirme uygulaması çerçevesinde çalıştırılması mümkündür. Yine işçiler farklı farklı gruplandırılarak her bir grubun ayrı denkleştirme tarzına uygun çalıştırılması da mümkündür<sup>42</sup>.

Denkleştirme uygulamasının hangi hallerde veya hangi gerekçelerle yapılabileceğine ilişkin bir düzenlemeye ne Kanunda ne de Yönetmelikte yer verilmiştir. Telafi çalışmasından farklı olarak denkleştirme uygulaması salt işletmenin veya işin gereklilikleri nedeniyle uygulanabilecektir. Telafi çalışmasından farklı olarak denkleştirme uygulamasında yegâne gerekçe tarafların, özellikle işverenin iradesidir. Ancak her hâlükârda denkleştirme uygulaması da dürüstlük kurallarına uygun bir biçimde yapılmalıdır<sup>43</sup>.

Denkleştirme uygulaması ile birlikte kural olarak her ne kadar çalışılan günler ve bu günlerin yoğunluklarında bir farklılık oluşsa da işverenin ücret ödeme borcu bakımından ücret ödeme dönemi ve miktarı açısından herhangi bir değişiklik olmayacaktır. Bu açıdan işçinin zamana göre veya parça başına ücret almasının da bir önemi bulunmamaktadır<sup>44</sup>. Ancak iş sözleşmesi tarafları denkleştirme dönemi bakımından ücret ödeme zamanını İş Kanunundaki sınırlamalara uygun bir biçimde belirleyebilecektir.

Kanunda denkleştirme dönemi iki aylık bir süre ile sınırlandırılmış, toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar çıkarılabileceği belirtilmiştir. Yine turizm sektörü için bu süre dört ay olarak öngörülmüş ve toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar çıkarılabileceği ifade edilmiştir. Bu sınırlamalar sayesinde Yönetmelikte tanımlanan yoğunlaştırılmış iş haftalarının belirli bir zaman dilimi içerisinde sınırlı sayıda olabilmesi sağlanmıştır. Bu sayede hem işçinin sosyal yaşamdan uzunca bir süre uzak kalmasının önüne geçilmiş hem de çok uzun bir zaman dilimi içerisinde insan takatini aşacak biçimde günlük çalışma süresinin sınırlarının zorlanması neticesinde iş kazalarının meydana gelmesine engel olunmuştur. Bu nedenle tarafların aralarında anlaşarak iki aylık sürenin üzerinde bir denkleştirme süresi belirlemeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile dört aylık sürenin üzerinde bir denkleştirme süresi belirlemeleri halinde bu süreler geçerli olmayacak, çalışılan süre

<sup>42</sup> Münir Ekonomi, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı”, C. 7, S. 3, 2004, Yargıç Resul Arslanköylü’ye Armağan, Kamu-iş, s. 166; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 280; Süzek, s. 802; Caniklioğlu, s. 156; Polat Soyer, “İş Kanunu Tasarısının Çalışma Süresinde Esneklik Sağlayan Düzenlemeleri”, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2003, s. 188.

<sup>43</sup> Astarlı, s. 293.

<sup>44</sup> Caniklioğlu, s. 12; Astarlı, s. 294.

yasal sınırlara uygun olarak denkleştirme hesabında değerlendirilecektir<sup>45</sup>.

İş sözleşmesi tarafları usulüne uygun bir biçimde denkleştirme esasını uygulamaya koymalarına rağmen denkleştirme süresine ilişkin bir sınırlama yapmamaları halinde, Yönetmeliğe göre işveren yönetim hakkı kapsamında denkleştirme döneminin başlama ve bitiş sürelerini tayin edebilecektir (ÇSY m. 5/son).

Kanunda belirtilen denkleştirme süreleri takvim ayı veya yılı olarak düşünülmemelidir. Belirlenen denkleştirme süresi içerisinde o ayın kaçınıcı gününde ilk olarak dönem başlatıldıysa, denkleştirme dönemi o tarihte başlamış sayılmalıdır. Yine örneğin iki aylık bir denkleştirme dönemi, iki ay sonraya denk gelen ayın o gününde tamamlanmış olacaktır. Ancak tarafların aralarında yaptıkları denkleştirme anlaşmasında dönemin kaçınıcı gün başlayacağı belirtilmemişse bundan birinci gün anlaşılmalıdır<sup>46</sup>.

## B. İŞÇİNİN ONAYININ ALINMASI

Gerek İş Kanununda gerekse Yönetmelikte denkleştirme uygulaması yapılabilmesi için tarafların anlaşmasının sağlanması gerektiği açık bir biçimde düzenlenmiştir (İK m. 63/2, ÇSY m. 5/1). Bu nedenle işverenin tek taraflı olarak işyerinde denkleştirme uygulamasına geçmesi mümkün değildir<sup>47</sup>. Yönetmelik bu hususu daha da ileriye taşımış ve anlaşmanın ancak yazılı olarak yapılabileceğine işaret etmiştir. Kanımızca Kanunda yer almayan bir yazılı şekil şartının Yönetmelikte öngörülmüş olması isabetli olmamıştır. Bu açıdan öğretilerde denkleştirme esasının uygulanmasında yazılı bir anlaşmanın aranmaması gerektiği ifade edilmiştir<sup>48</sup>.

İşveren, denkleştirme esasını uygulayabilmesi için işçiden iş sözleşmesinin yapılması aşamasında veya daha sonraki bir tarihte ancak denkleştirme uygulamasından önce işçinin onayını almak zorundadır. Yine her yeni denkleştirme dönemi için bu onayın tekrar tekrar alınması da gerekmez. İş sözleşmesine veya toplu iş sözleşmesine konulacak bir hükümlerle de bu rızanın var olduğu kabul edilecektir. Zira kanımızca denkleştirme esasını işçinin ücretinden önce çalışma koşullarına ilişkin bir uygulamadır ve işçi toplu iş sözleşmesinden yararlanmıyor olsa da denkleştirme esasını hakkındaki düzenlemeler uygulanması gereken hükümler arasında yer alır. Bu nedenle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 25/2 gereği, denkleştirme esasına ilişkin toplu iş sözleşmesi hükmü, işçilere sendika üyesi olup olmamasına

---

<sup>45</sup> Astarlı, s. 295.

<sup>46</sup> Astarlı, s. 297.

<sup>47</sup> Caniklioğlu, s. 160.

<sup>48</sup> Caniklioğlu, s. 161.

bakılmaksızın uygulanması gereken bir hükümdür<sup>49</sup>. Ancak öğretide sendika üyesi olmayan ve dayanışma aidatı da ödemeyen işçiler için toplu iş sözleşmesinde düzenlenen denkleştirme esasının uygulanamayacağı da ileri sürülmektedir<sup>50</sup>.

Öğretide katıldığımız görüşe göre, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile denkleştirme uygulamasına onay verilmemiş olması halinde işyerindeki mevcut çalışma düzeninden denkleştirme esası uygulamasına geçilmesi, çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil edecektir. Bu nedenle söz konusu onay verilmediği müddetçe işverenin yönetim hakkına dayanarak bu uygulamayı yürürlüğe koyması mümkün değildir. Nitekim daha önceki bir tarihte iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmamış olan denkleştirme esası çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğinde olduğundan ancak İş Kanununun yirmi 22'nci maddesinde öngörülen usul ile yürürlüğe konulabilir. Buna göre işveren, işyerinde uygulayacağı denkleştirme esasına ilişkin şartları işçiye yazılı olarak bildirmeli, işçi de bu değişiklik teklifini altı iş gün içinde yazılı olarak kabul etmelidir. Aksi takdirde değişiklik gerçekleşmeyecek ve denkleştirme esası o işçi bakımından uygulanamayacaktır<sup>51</sup>.

Denkleştirme uygulaması için işçiden alınacak onayın şeklinin yazılı olmasının gerekmediği, bu nedenle örtülü olarak onay verilebileceğini savunan görüşe göre ise her ne kadar denkleştirme uygulaması çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğinde olsa da işçinin yazılı onay vermemesine rağmen denkleştirme uygulaması takvimine uygun olarak fiilen çalışması denkleştirmeye rıza gösterdiği anlamına gelir. Zira aksinin kabulü dürüstlük kurallarına aykırılık teşkil edecektir<sup>52</sup>. Yargıtay da verdiği kararlarda işçinin açık yazılı rızasını aramamakta, "örtülü denkleştirme" uygulamasına geçerlilik tanımaktadır<sup>53</sup>. Kanımca çalışma koşullarında esaslı değişiklik işçinin örtülü onayı ile gerçekleştirilemez. Bu hususta işçinin yazılı rızasının alınması şarttır. Ancak buradaki yazılı rıza şartının Yönetmelikten değil İş Kanunundan doğduğuna özellikle dikkat edilmelidir (İK m. 22/1). Öte yandan işçi herhangi bir itirazda bulunmadan karşılığında ücretini alarak denkleştirme takvimine uygun bir şekilde uzunca bir süre çalışmasını sürdürdüğü takdirde, artık denkleştirme uygulamasına

<sup>49</sup> Caniklioğlu, s. 161; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 279; Süzek, s. 800.

<sup>50</sup> Astarlı, s. 300.

<sup>51</sup> Astarlı, s. 301; Sezgi Öktem Songu, "Çalışma Süresinin Örtüşü Olarak Denkleştirilmesi Mümkün Müdür? Yargıtay'ın İki Kararı Üzerine Bazı Düşünceler", C. 8, S. 2, 2006, DEÜHFD, s. 183.

<sup>52</sup> Cevdet İlhan Günay, Türk İş hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti, Ankara 2007, s. 93.

<sup>53</sup> Songu Öktem, 2006, s. 169 vd. YHGK, 14.6.2006, E. 2006/9-374, K. 2006/382; Yarg. 9. HD, 1.3.2012, E. 2009/45842, K. 2012/6570, ([www.lexpera.com](http://www.lexpera.com), ET. 19.04.2022).

rızasının olmadığını ileri sürmesi ise dürüstlük kurallarına aykırılık teşkil edecektir.

### C. DENKLEŞTİRME UYGULAMASININ SÜRE YÖNÜNDEN SINIRLARI

İş Kanununda denkleştirme esası uygulaması açısından iki farklı süre sınırlamasına yer verilmiştir. Bunlardan ilki, denkleştirme takviminin her ne şekilde oluşturulduğuna bakılmaksızın günlük çalışmanın 11 saati aşamayacağıdır. İkincisi ise denkleştirme süresi içerisinde toplam çalışılan sürenin ortalamasının haftalık normal çalışma süresini aşmamasıdır.

Günlük 11 saat süre sınırı aşılarak yapılan çalışmalar yasak çalışma niteliğinde olduğundan, denkleştirme süresi içerisinde değerlendirilemeyecektir. Yoğunlaştırılmış iş haftası niteliğindeki bir iş haftasında bir haftalık bir zaman diliminde en az bir gün hafta tatili verilmesi gerektiği dikkate alındığında, haftanın geriye kalan altı gününde en fazla on birer saatten almış altı saat çalışma yapılabilecektir. Örneğin iki aylık bir denkleştirme süresi içerisinde ilk dört hafta, haftada 66'şar saat çalışan bir işçi kalan dört hafta 24'er saat çalışarak haftalık ortalama 45 saatlik çalışmasını doldurabilecektir.

Günlük azami çalışma süresi açısından dolayısıyla haftalık en fazla 66 saat çalışma imkânı bakımından bir diğer önemli husus da bu sürenin diğer denkleştirme dönemine sarkıtılmasının mümkün olmamasıdır. Yani bir denkleştirme döneminde çalışma sürelerinin ortalamasının altında kalması nedeniyle kalan sürelerin diğer denkleştirme dönemine eklenerek çalışılması mümkün değildir<sup>54</sup>.

Belirlenen denkleştirme dönemi içerisindeki günlerde çalışma saatleri her ne şekilde dağıtılsa dağıtılsın bu dönemin çalışma süresi ortalaması işyerindeki haftalık çalışma süresini aşmamalıdır. Aksi takdirde aşan süreler denkleştirme hesabının içerisinde değerlendirilemeyecektir.

Denkleştirme esasının ele alındığı Kanun hükmünde açıkça ifade edilmese de çalışma sürelerinin bireysel niteliği gereği işçinin birden fazla işverene karşı iş görmesi halinde toplam çalışma süresi esas alınır ve çalışma sürelerine ilişkin sınırlara uyulup uyulmadığına toplam süre üzerinden karar verilir. Bu halde örneğin yoğunlaştırılmış iş haftalarında dahi bir işçinin günlük en fazla çalışma süresi 11 saati aşamayacak ve bu süre hesabında iki farklı iş sözleşmesi çerçevesinde yaptığı günlük toplam çalışma süresi göz önünde bulundurulacaktır<sup>55</sup>.

<sup>54</sup> Astarlı, s. 308.

<sup>55</sup> Astarlı, s. 293.

## D. ÇALIŞMA SÜRESİNİN DENKLEŞTİRME DÖNEMİNE DAĞITILMASI VE SERBEST ZAMAN

İş Kanununda, çalışma sürelerini denkleştirme ve belirlenen bir dönemde, çalışma sürelerini farklı günlere belirli kurallar dahilinde özgürce dağıtma imkânı tanınmıştır. Ancak Kanunda denkleştirme planının yapılmasının kimin takdirinde olacağına ilişkin sınırlayıcı bir düzenleme yapılmamış, aksine tarafların anlaşması ile denkleştirme uygulaması yapılacağı ifade edilmiştir. Bu halde denkleştirme dönemi içerisindeki çalışma planı, yani işçinin hangi günlerde ne kadar çalışacağı, hangi günlerin serbest zaman olacağı tarafların anlaşması üzerine işçi tarafından da bizzat belirlenebilir. Zira Kanunda buna engel bir hal bulunmamaktadır. Ancak her ne kadar böyle bir imkân olsa da uygulamada çoğunlukla çalışma planının işverence tasarlanarak işçiye bildirileceği aşıkârdır.

Kanunun aksine Yönetmelikte denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihlerinin işveren tarafından belirleneceği ifade edilmiştir. Kanımızca açık Kanun hükmü karşısında bu hükmün uygulama alanı bulması mümkün olmayacaktır. Başka bir ifadeyle Yönetmelikte yer alan bu hüküm, tarafların aralarında anlaşmasıyla örneğin, işçiye denkleştirme planını tek taraflı olarak belirleme yetkisi verilebilmesine mâni olmayacaktır<sup>56</sup>.

İşverenin denkleştirme planı içerisindeki çalışma ve dinlenme sürelerini hazırlaması halinde işçiye bu planı makul bir süre öncesinden uygun araçlarla bildirmesi şarttır. Zira her ne kadar denkleştirme süresinin ele alındığı hükümde bu husus açıkça belirtilmemiş olsa da kanımızca niteliği gereği bir çalışmanın başlama ve bitiş zamanlarını gösteren bu planın uygun bir şekilde işçiye bildirim şarttır (İK m. 67, ÇSY m. 8/1). İşverence makul bir süre önceden çalışma planının bildirilmediği ve işyerinin ihtiyaçlarına göre çok kısa bir süre öncesinden işçinin çalışma için çağrılması durumunda ortada bir çağrı üzerine çalışma ilişkisini ortaya çıkacağından İK m. 14 hükmünde belirlenen hususların değerlendirilmesi gerekecektir<sup>57</sup>.

Yönetmelikte, yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirileceği ifade edilmiştir (m. 5/1). Yönetmeliğin lafzından yoğunlaştırılmış iş haftaların muhakkak daha az çalışılan veya serbest zaman olarak geçirilen sürelerden önceki bir tarihte olması gerekiyormuş gibi bir anlam çıkmaktadır. Kanımızca yoğunlaştırılmış iş

<sup>56</sup> Aynı yönde bkz. Astarlı, s. 310.

<sup>57</sup> Astarlı, s. 311; Çağrı üzerine çalışmanın koşulları hakkında bkz. Ufuk Aydın, Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları, S. 8, 2007, SİCİL İHD, s. 41 vd.



haftaları, denkleştirme döneminin başında, ortasında veya sonunda olacak şekilde belirlenebilir<sup>58</sup>.

Öğretide bir görüşe göre iki farklı denkleştirme döneminin yoğunlaştırılmış iş haftalarının birbiri ardına denk gelecek şekilde ardışık olarak uygulanamayacağı kabul edilmektedir. Örneğin ikişer aylık iki farklı denkleştirme döneminin birbiri ardına uygulandığı varsayımında ilk denkleştirme döneminin yoğunlaştırılmış haftalarının dönem sonuna koyulmuş olması halinde ikinci denkleştirme döneminin ilk haftasına yoğunlaştırılmış iş haftası koyulamayacaktır. Bu görüşe göre işçiler uzunca bir süre kesintisiz yüksek saatlerle çalışmış olacağından iş sağlığı ve güvenliği açısından ciddi olumsuzluklar ortaya çıkabilecektir. Yine bu görüşe göre adeta iki aylık denkleştirme süresi fiilen dört aya çıkarılmaktadır<sup>59</sup>.

Kanımızca işveren her ne kadar iki farklı denkleştirme döneminin yoğunlaştırılmış iş haftalarını adeta sırt sırta getirirse de bir denkleştirme dönemi bitmeden başka bir denkleştirme planına başlanması mümkün değildir. Yani bu çalışma dönemi ne kadar yoğun olursa ardından gelecek serbest zaman da o kadar geniş olacaktır. Yine kesintisiz bir biçimde denkleştirme esası uygulanmasıyla çalışılan işyerlerinde yani her sürenin bitiminde yeni bir dönemin başladığı işyerlerinde işverenin zincirleme olarak tüm yılın yoğunlaştırılmış çalışma haftalarını tek bir parça halinde kullanması da mümkün olmayacaktır. Başka bir ifadeyle işveren bu uygulamayı yalnızca iki denkleştirme döneminin yoğun çalışma haftalarını sırt sırta vererek yapabilecek, üç veya dört denkleştirme döneminin yoğun çalışma haftalarını bir araya getiremeyecektir. Bu nedenle araya muhakkak az çalışılan veya serbest olarak geçirilen süreler girecektir. Bu gerekçelerle, iki denkleştirme döneminin yoğun haftalarının ardışık bir biçimde uygulanmasına karşı çıkan öğreti görüşüne katılmamaktayız.

Yoğunlaştırılmış iş haftalarının öncesinde veya sonrasında işçilere tanınacak serbest zaman işçi tarafından önceki bir tarihte çalışılmış veya sonraki bir tarihte çalışılacak bir zamandır. Bu nedenle bu sürelerin sözleşmeden veya kanundan doğan tatil günleri ile iç içe geçirilmesi mümkün değildir. Bu sürelerin tarihsel anlamda çakışması halinde, serbest zaman süresine ayrıca eklenmesi gereklidir<sup>60</sup>. Benzer durum işçinin hastalık nedeniyle serbest zamanını kullanamaması durumu için de geçerlidir. Zira aksi halde bahse konu çalışma süreleri denkleştirilmemiş olacak, dolayısıyla ortalama çalışma süresi haftalık normal çalışma süresinin üzerinde kalacak ve bu nedenle işveren bu süreler için fazla çalışma ücreti ödemek zorunda kalacaktır<sup>61</sup>.

---

<sup>58</sup> Caniklioğlu, s. 159; Astarlı, s. 312.

<sup>59</sup> Caniklioğlu, s. 159; Astarlı, s. 313.

<sup>60</sup> Günay, s. 87.

<sup>61</sup> Astarlı, s. 318.

Denkleştirme dönemi içerisinde iş sözleşmesinin sona ermesi denkleştirme anlaşması ile öngörülen çalışma planında bozulmaya ve ücret ödemesinde tartışmalı bir duruma yol açmaktadır. Öğretide bir görüşe göre denkleştirme döneminin yoğun çalışılan haftalarının tamamlanmasının ardından işçinin dinlenerek veya çok az çalışarak geçireceği dönemde iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, işçinin haftalık kırk beş saatin üzerinde çalıştığı her saat için fazla çalışma ücretine hükmedilmesi gerekir<sup>62</sup>.

Bizim katıldığımız görüşe göre denkleştirme döneminin yoğun haftasından önce veya daha az çalışarak geçirilen ve dinlenen süresinden sonraki bir tarihte iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, ücret hususunda karar verilirken tarafların fesihteki kusurlarına göre değerlendirme yapılması daha doğru olacaktır<sup>63</sup>. Böylece örneğin yoğun çalışma haftasından sonra iş sözleşmesinin işçi tarafından İK m. 24'e göre haklı nedenle veya işveren tarafından işyerinin ve işletmenin gerekleriyle süreli fesih bildirimini yoluyla veya işçinin kusuruna dayanmayan başka bir nedenle feshedilmesi halinde işçiye, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekir. Yine dinlenilecek veya az çalışacak sürelerin denkleştirme döneminin başına konması halinde, bu dönemden sonra iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçinin kusurunun bulunmaması durumunda işçiden haftalık ortalama çalışma süresi üzerinden ödenen ücretin iadesi talep edilemeyecektir.

## SONUÇ

Telafi çalışması İş Kanununun 64'üncü maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, “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 dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir”. Denkleştirme esası ise, Kanunun 63'üncü maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir (m. 63/2).

<sup>62</sup> Öner Eyrenci, “4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler”, Genel Bir Değerlendirme, S. 1, Ocak- Mart 2004, İHSGHD, s. 43; Süzek, s. 803; Ali Cengiz Köseoğlu/Sibel Kabul, “Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri”, C.1, İstanbul, 2011, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, s. 989.

<sup>63</sup> Serkan Odaman, Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri, 2013, 130 vd.

Her iki çalışma türü de 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte iş hukukumuzda geniş yer edinen esneklik ilkesinin uygulama alanlarındandır. Zira her iki çalışma türü de eski İş Kanunundan farklı olarak haftalık 45 saatlik çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit bir biçimde dağıtılması zorunluluğunun yerini almıştır. Yine dolaylı bir şekilde her iki çalışma türü de işveren temerrüdü ve fazla çalışma hükümlerinin uygulanmasının önüne geçmekte, çalışılmayan veya daha az çalışılan sürelerin başka bir zamanda normalin üzerinde çalışılarak telafi edilmesi esasına dayanmaktadır.

İşyerinde haftalık çalışma süresinin haftanın beş gününe toplanarak cumartesi gününün boşta bırakılması halinde, boş bırakılan cumartesi gününde kural olarak telafi çalışması yapılamayacaktır. Nitekim sözleşmede cumartesi gününün akdi tatil sayılacağına ilişkin bir ibare bulunsa da bulunmasa da normal zamanda cumartesi çalışmayan bir işçinin bu gün için telafi çalışma yapmakla yükümlü kılınması, çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil edecektir. Dolayısıyla ancak işçinin yazılı rızasının varlığı halinde çalışılmayan cumartesi günü telafi çalışması yapılabilecektir.

Kanunda telafi çalışmasının şartları açık bir biçimde belirtilmiş olmasına rağmen denkleştirme esası uygulaması için herhangi bir şart öngörülmemiştir. Yine telafi çalışmasının dört ay içinde yapılacağı düzenlenmiş, denkleştirme esasının ise tarafların anlaşması ile en fazla iki ay içerisinde, toplu iş sözleşmeleri ile de en fazla dört ay içerisinde uygulanabileceği ifade edilmiştir. Kanımızca işveren, bir denkleştirme dönemi tamamlanmadan diğerine başlayamaz ancak işyerinde iki farklı denkleştirme döneminin yoğunlaştırılmış iş haftalarının birbiri ardına denk gelecek şekilde denkleştirme planının yapılması mümkündür. Nitekim mantıken bu ardışık uygulama yalnızca bir kez denk getirilebileceğinden ve en nihayetinde çalışılan haftaların yoğunluğuna orantılı bir biçimde dinlenilecek haftalar da artacağından insan takatini aşan uygulamalar haricinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından da bir risk teşkil etmeyecektir.

Telafi çalışmasının yapılabilmesinin şartları genel itibariyle Kanunda belirtilmiş olduğundan kural olarak işçinin rızası aranmaz. Denkleştirme esası ise ancak işçi ve işverenin anlaşması ile yapılabilecek bir çalışma türüdür. Kanımızca daha önce iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmamış olması halinde, denkleştirme esası çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğinde olacağından tarafların açık bir biçimde anlaşması yani İK m. 22'ye uygun şekilde işçinin onayının alınması gerekmektedir. Ancak işçinin yazılı onayı olmasa da uzunca bir süre denkleştirme takvimine uygun bir şekilde iş görülmüş ve buna göre ücretin ödenmiş olması halinde daha sonra denkleştirme esasına onay verilmediği dürüstlük kurallarına aykırı olarak ileri süremeyecektir.

## KAYNAKÇA

- Akyiğit E, Telafi Çalışması, TÜHİS, Şubat 2005, C. 19, S.3.
- Alp M, Covid 19 Pandemi Döneminde Telafi Çalışması, C. 17, S. 68, Legal İSGHD, 2020.
- Astarlı M, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Turhan Kitapevi, Ankara 2008.
- Aydın U, Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları, S. 8, SİCİL İHD, 2007.
- Baycık G, Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, C. 20, S. 1, 2014, MÜHF-HAD.
- Canbolat T/Kayırgan H, Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi ile İşçi İşveren İlişisine Etkisi ve Sonuçları, C.5, S. 1, Nisan-Mayıs 2020, ÇÜHFD Ceren Damar Şenel Armağanı.
- Caniklioğlu N, 4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri, III. Yılında İş Yasası Semineri, Bodrum 21-25 Eylül 2005.
- Cerev G, İş Kanunu Kapsamında Esnek Çalışmaya Yeni Yasal Yaklaşımların Çalışma Hayatına Etkisi, S. 5, Ağustos 2016, Karatahta İş Yazıları Dergisi.
- Çelik N/Caniklioğlu N/Canbolat T/Özkaraca E, İş Hukuku Dersleri, 35. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2022.
- Dursun Ateş S, Covid- 19 Pandemisine Bağlı Sokağa Çıkma Yasağında Çalışılmayan Süreye İlişkin Telafi Çalışması Yaptırılması, C. 17, S. 68, 2020, Legal İHD.
- Ekmeççi Ö, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri, Çimento İşveren Dergisi, C. 19, S. 6, Kasım 2005.
- Ekmeççi Ö/ Yiğit E, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2. Baskı, On İki Levha Yayınevi, İstanbul 2020.
- Ekonomi M, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı, C. 7, S. 3, 2004, Yargıç Resul Arslanköylü'ye Armağan, Kamu-iş.
- Ekonomi M, Telafi Çalışması, S. 4, 2004, Legal İSGHD.
- Eyrenci Ö, 4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler, Genel Bir Değerlendirme, S. 1, Ocak- Mart 2004, İHSGHD.
- Eyrenci Ö, 4857 Sayılı İş Kanununda Telafi Çalışmaları, S. 9, 2007, DEÜHFD Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan.
- Eyrenci Ö/Taşkent, S/Ulucan, D/Baskan, E, Bireysel İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul 2020.
- Günay C İ, Türk İş hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti, Ankara 2007.
- Kayırgan H, Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler, 2. Baskı, On İki Levha Yayınevi, İstanbul, 2021.

Keser H, Koronavirüs (Covid 19) Özelinde Bir Salgın Durumunda İş Mevzuatı Kapsamında İşçi ve İşverenlerin Kullanabileceği İzin, Esnek Çalışma Süreleri ve Fesih Hakları Üzerine Bir Değerlendirme, C. 17, S. 65, 2020, Legal İSGHD,

Koç M, 4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri, C. 5, S. 7, 2016, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi.

Köseoğlu A C/Kabul, S, Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri, C.1, İstanbul, 2011, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan.

Manav Özdemir E, Covid 19 Salgınlarının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmelerine Etkisi, S.43, Sicil 2020.

Mollamahmutoglu H/Astarlı M/Baysal U, İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Ankara 2022.

Odaman S, Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri, 2013.

Öktem Songu S, Çalışma Süresinin Örtüsü Olarak Denkleştirilmesi Mümkün Müdür? Yargıtay'ın İki Kararı Üzerine Bazı Düşünceler, C. 8, S. 2, 2006, DEÜHFD.

Öktem Songu S/ Birben, E, Çalışılmayan Cumartesi Günü Telafi Çalışması Yapıtırılması Mümkün Müdür?, C. 9, Özel Sayı, 2007, DEÜHFD.

Özveri M, İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Pandemi Özel Bülteni, İzmir Barosu 2020.

Soyer P, İş Kanunu Tasarısının Çalışma Süresinde Esneklik Sağlayan Düzenlemeleri, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2003.

Süzek S, İş Hukuku, Beta Yayınevi, 20. Baskı, İstanbul 2020.

Topcuk Y, Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2006.

Tuncay A C, Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler, Esneklik, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Çimento Müstahsilleri Sendikası Yayını, 27-30 Nisan 1995.

Yavuz A, Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, TTK Basımevi, Ankara 1995.

Yıldız M E, İş Hukukunda Bildirim, On İki Levha Yayınevi, İstanbul 2021.