

İş Kanunu'nda Denkleştirme Uygulaması

İş Kanunu'nda haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak adlandırılmaktadır. Ancak işyerlerinde denkleştirme uygulaması yapılması durumunda fazla çalışma ücreti ödenmeden çalışma sürelerinin ortalama 45 saat uygulanması mümkündür. - 17.03.2014

İş Kanunu'nda haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak adlandırılmaktadır. Ancak işyerlerinde denkleştirme uygulaması yapılması durumunda fazla çalışma ücreti ödenmeden çalışma sürelerinin ortalama 45 saat uygulanması mümkündür.

Denkleştirme uygulaması yapılabilmesi için, bir esneklik kurumu olarak tanımlanarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Şöyle ki;

Denkleştirme, aşağıda açıklandığı şekilde, işverenlikçe belirlenen ikişer aylık dönemlerde, işçilerin de onayı alınarak verilen izinlerle sıfır fazla çalışmanın sağlanmasıdır. İş Yasası'nda çalışma süresi yahut iş süresi, haftada en çok 45 saat olarak belirlenmiştir. Ancak haftalık çalışma süresinin işgünlerine eşit ölçüde bölünmesi kuralına esneklik getirilerek, sözleşmelerle haftalık normal çalışma süresinin işyerinde haftanın çalışılan günlerine farklı bir şekilde dağıtılabileceği kabul edilmiştir.

Haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılması durumunda, o işyerinde haftada 6 gün çalışılıyorsa bir işçi haftada en çok $11 \times 6 = 66$ saat, 5 gün çalışılıyorsa en çok $11 \times 5 = 55$ saat çalıştırılabilecektir. Böylece, çeşitli nedenlerle işyerlerinde 'yoğunlaştırılmış iş haftası' uygulanabilecektir. Bu tür çalışmalarda işverene iki aylık bir denkleştirme süresi tanınmıştır. Bu süre, toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Bu şekilde, yoğunlaştırılmış iş haftasından sonraki haftalarda işveren işçiyi daha az sürelerle çalıştırması durumunda, işçiye fazla çalışma ücreti ödemek zorunda kalmayacaktır.

Bu halde, yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir. Burada üzerinde durulması gereken konu, öncelikle iş sözleşmesiyle denkleştirme esasına göre çalışmanın düzenlenip düzenlenemeyeceği hususudur.

Denkleştirme esasına göre çalışma zamanı, işin yoğunluk durumuna göre işverence belirleneceğinden, iş sözleşmesiyle önceden zamanlama yönünde biçimlemek çok güçtür. En makul olanıysa her denkleştirme süresi için denkleştirme esasına göre çalışmanın ilkelerinin iş sözleşmesiyle düzenlenmesi ve bu çalışma sürecinin sürekli yazılı tablo-listelerle izlenmesidir. Esasen 'denkleştirme' iki aylık süre içinde tamamlanacaktır.

Bu süre toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. 'Denkleştirme dönemi' içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenir (Yönetmelik, m.5). Söz konusu 'denkleştirme süresi', ayın herhangi bir gününde başlatılabilir. İki aylık süre, denkleştirme esasının başladığı tarihten itibaren hesap edilmelidir. Denkleştirme yoluyla doğacak ücretli denkleştirme izni hakkının iki aylık denkleştirme süresi içerisinde, 1 saate 1 saat olarak kullandırılması gereklidir.

Bu şarta uyulduğu takdirde, denkleştirme süresi sonunda işçinin fazla çalışma alacağı sıfır (0 TL) olacaktır. Eğer iki aylık süre dolmasına rağmen denkleştirme dengesi kurulamamışsa, sıfırlanamayan süre kadar yüzde 50 zamlı serbest zaman hakkı (4857 s. K. m.41 ve 63) hesaplanacaktır. Serbest zaman kullanmayı istemeyen işçiler, 2 ay içerisinde kullanamadıkları denkleştirme izin sürelerini, yüzde 50 zamlı fazla çalışma ücreti olarak 3. ayın ücret bordrosu tahakkuku ile işverenden alabileceklerdir.

Serbest zaman uygulaması

Yukarıda belirtilen 2'şer aylık denkleştirme dönemlerinde, normal haftalık çalışma süresinden fazla olarak yapılan çalışma sürelerini 1 saate 1 saat olarak denkleştirme süreci, tam denkleştirme yani sıfır (0) fazla çalışma sağlanarak gerçekleştirilememesi halinde, izleyen ilk ayda devreden bakiye fazla çalışma, serbest zamana dönüştürülebilir. İşçinin yazılı talebi doğrultusunda, yüzde 50 zamlı ücret yerine, 1 saate 1.5 saat serbest zaman kullanımı mümkündür. Örneğin 2 aylık denkleştirme döneminde yapılan fazla çalışma 70 saat, kullandırılan denkleştirme izni ise 45 saat olsun. Bu durumda, denkleştirilemeyip kalan (70-45) 25 saatlik fazla çalışmanın ya yüzde 50 zamlı fazla çalışma ücretinin 3'üncü ayın ücret bordrosunda tahakkuk ettirilerek ödenmesi ya da işçinin serbest zaman kullanımı talebi doğrultusunda serbest zaman kullanımını

başlatılması ve 6 ay içerisinde tamamlanması gerekmektedir.

Nitekim İş Kanunu'nun 41'inci maddesine göre, fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma yapan işçiler istemeleri halinde ve işverene yazılı olarak başvurmak koşuluyla, bu çalışmalarının karşılığı olarak zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında da bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilme imkânı vardır. Burada dikkat edilmesi gereken husus, 'işçinin onayının' alınması ve 'serbest zamanın altı ay içinde kullandırılması zorunluluğudur.' Bu nedenle, tek taraflı olarak işveren tarafından serbest zamanlı fazla çalışma yaptırılamayacağı gibi, serbest zamanın 6 aylık sürenin geçmesinden sonra da kullandırılması mümkün değildir. Aksi halde, işçinin talep edeceği 'fazla çalışma ücreti' yanında işverenin her işçi için idari para cezasına çarptırılması mümkündür.

Resul Kurt

Kaynak: Star Gazetesi

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA