

4857 SAYILI İŐ KANUNU KAPSAMINDA FAZLA MESAINİN DENKLEŐTİRİLMESİ

ÖZET

Çalışma hayatının sürekli deęiŐen yapısı, teknolojik geliŐmeler ve yoğun rekabet, mevcut çalışma biçimlerini deęiŐtirerek yeni çalışma modellerinin ortaya çıkmasına yol açmıŐtır. Bu nedenlerle, 4857 sayılı İŐ Kanunu bazı eski düzenlemeleri yeniden ele almıŐ ve yeni düzenlemeler getirmiŐtir. Kanun, çalışma saatlerine esneklik kazandırılması, denkleştirme modelinin getirilmesi ve serbest zaman tanınması gibi düzenlemelerle iŐçi ve iŐverenin çalışma koŐullarını kendi ihtiyaçlarına göre farklı Őekilde belirleyebilmeleri amacıyla hazırlanmıŐtır.

İŐ dünyasındaki deęiŐimler ve teknolojik dönüŐüm devam ederken, Covid-19 pandemisinin baŐ göstermesi; fiziksel etkileŐimin kısıtlanmasını ve daha izole bir yaŐam gereksinimini ortaya çıkarmıŐtır. Bu süreçte, teknolojiyi iŐ modellerine entegre eden iŐletmeler için esnek çalışma modelleri bir alternatif olmaktan çıkıp bir zorunluluk haline gelmiŐtir.

4857 sayılı İŐ Kanunu, çalışma hayatındaki yerleŐik normları farklılaŐtırarak, hızla deęiŐen küreselleŐen dünyaya Türk çalışma hayatının da uyum sağlaması amaçlanmıŐtır. Bu doğrultuda, esnek çalışma modelleri uygulanmaya baŐlanmıŐtır. Telafi çalıŐması, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, geçici süreli iŐ sözleşmesi, uzaktan çalışma ve çalıŐmamızın asıl konusu olan denkleştirme usulüne göre çalışma, 4857 sayılı İŐ Kanunu'nda düzenlenen esnek çalışma modelleri arasında yer almaktadır.

Denkleştirme dönemi uygulaması, kendine özgü kuralları ve kısıtlamaları barındırmaktadır. Bu uygulama, iŐletmelerin mali yükünü azaltmayı hedefleyerek, piyasa dengesinin bozulduğu durumlarda ve çeŐitli sektörlerde iŐverene, çalıŐılmayan zamanları fazla çalışma yapılan dönemlerle denkleŐtirerek yapılan iÇin karŐılıęı olan ücreti iŐçiye ödeme imkânı tanımaktadır.

Anahtar kelimeler: Esnek çalışma, Denkleştirme Dönemi, Fazla Çalışma, Uzaktan Çalışma

ABSTRACT

The constantly changing structure of the working life, technological developments, and intense competition have led to the alteration of existing working models and the emergence of new ones. For this reason, the Labor Law No. 4857 has revisited some of the old regulations and introduced new provisions. The law was designed to grant flexibility in working hours, introduce the balancing (denkleştirme) model, and allow for compensatory time off, enabling both employees and employers to adjust working conditions according to their needs.

While changes in the business world and technological transformation continued, the Covid-19 pandemic, which affected the entire world towards the end of 2019, required more isolated living conditions by limiting physical interactions. In this period, flexible working models became not just an alternative but a necessity for businesses that integrated technology into their work models.

The Labor Law No. 4857 aimed to modify established norms in working life and ensure that the Turkish labor market adapts to the rapidly changing globalized world. In this context, flexible working models have begun to be implemented. Compensatory work, part-time work, on-call work, temporary employment contracts, remote work, and, specifically for our focus, the balancing (denkleştirme) method are among the flexible working models regulated under Labor Law No. 4857.

The balancing period application has its own specific rules and limitations. This method aims to reduce the financial burden on businesses by allowing employers, especially in sectors where market equilibrium is disrupted, to balance unpaid periods with periods of overtime, thereby enabling them to pay wages according to the actual work performed.

Keywords: Flexible Work, Balancing Period, Overtime, Remote Work