

DENKLEŞTİRME NEDİR VE NİÇİN ÖNEMLİDİR?

22 Temmuz 2026

Yıldırım Koç

2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesi, daha önceki iş kanunlarında bulunmayan bir “denkleştirme” düzeni getirdi. Bu maddeye göre, tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu durumda, 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 sürede denkleştirme yapılabilir ve bu süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.

Denkleştirme bazı toplu iş sözleşmelerinde uygulanmaktadır.

Denkleştirme, işlerin yoğun olduğu dönemde işçileri fazla çalışma ücreti ödemedir çalıştırmanın yollarından biridir. Bu uygulama ancak işçinin onayıyla mümkündür. Bazı iş sözleşmelerinde bu onay işçiden peşin olarak alınmaktadır.

Denkleştirmeye göre, bir işçi bir ay haftanın 6 günü günde 11 saat (toplam 66 saat) çalıştırılabilir. Bir sonraki ay haftada üç gün (toplam 24 saat) çalıştırılırsa, iki ayda ortalama haftalık çalışma süresi 45 saat olur ve bu işçiye fazla çalışma ücreti ödenmez.

Bir işyerinde imzalatılan bireysel iş sözleşmesindeki hüküm şöyledir: “45 saatlik haftalık normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine farklı şekillerde dağıtılarak çalışılması durumunda, iki aylık çalışma süresi içinde, işçinin haftalık ortalama normal çalışma süresi 45 saati aşamaz. Ara dinlenme zamanları işveren tarafından belirlenir. İşçi bu maddede çalışma şekil ve şartlarını peşinen kabul eder.”

İstanbul’da bir fabrikada imzalatılan sözleşmede de şu hüküm yer almaktadır: “İşverene ait işyerlerinde ‘denkleştirme’ esaslı uygulanmakta olup, personel, İş Kanunu hükümleri çerçevesinde işyerinde yoğunlaştırılmış çalışma haftalarının ve denkleştirme sisteminin uygulanmasına muvafakat etmiştir.”

Bir başka işyerindeki sözleşmede yer alan hüküm şöyledir: “4857 sayılı İş Kanunu’nun 63. maddesine göre işveren istediği takdirde işçi denkleştirme süreli (yoğunlaştırılmış iş haftası) çalışmayı şimdiden kabul eder. İşçi bu hususa şimdiden açıkça muvafakat etmiş olup ayrıca başka bir muvafakat alınmasına gerek olmadığını açıkça kabul ve beyan eder.”

Bazı toplu iş sözleşmelerindeki düzenlemeler aşağıda sunulmaktadır:

“Genel bakımdan iş süresi haftada 45 saattir. Haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı olarak işverence dağıtılabilir. Bu halde dört aylık denkleştirme süresi içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz.” (Tekgıda-İş – Tat Konserve, 2013-2014)

“Bu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde genel bakımdan iş süresi haftada 45 saattir. Ancak sendikaya üç gün önce haber vermek kaydıyla işyeri bazında haftalık normal çalışma süreleri haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati geçmemek üzere işveren tarafından farklı şekilde dağıtılabilir. Bu şekilde denkleştirilmiş çalışma süresi uygulandığında, dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi 45 saati geçemez.” (Tez Koop-İş – Migros, 2011-2014)

“İşin icabına göre, haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine günde 11 saati aşmamak kaydı ile farklı şekilde dağıtılabilir. (...) Denkleştirme süresi taraflarca 4 ay olarak kabul edilmiştir. (...) 4 aylık denkleştirme döneminde ortaya çıkan eksik çalışma nedeniyle işçiler borçlandırılmazlar.” (Toleyis – Turkish Do.&Co. İkram Hizmetleri, 2012-2014)

“Normal ve Fazla Mesailer

“İşveren ve işveren vekili işin durumuna göre işçinin tamamına veya bir kısmına fazla mesai yaptırabilir.

“İşveren işçilere senede iki defa ve toplamda denkleştirme süresi 4 ay ile sınırlı olmak üzere denkleştirme usulü çalıştırma yaptırabilir. Haftalık çalışma süresi, haftanın çalışılan günlerine günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde toplamda 4 aylık süre içerisinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Bu hüküm işçiler için peşin muvafakat sayılır.” (Dok Gemi-İş – Numarine Denizcilik, 2024-2026)

“Haftalık normal çalışma süresi, haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı bir şekilde dağıtılabilir ve bu suretle işyerinde esnekleştirilmiş çalışma dönemi yıl içinde 4 aylık bir süreyi kapsayacak biçimde uygulanır. (...) Denkleştirmeye tabi tutulan işçilerin, denkleştirme nedeni ile çalışmadığı günler için yemek ve yol parasından kesinti yapılamaz.” (Toleyis – Türkiye Jokey Kulübü, 2017-2019)

“Haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde dört aylık süre içinde işçinin ortalama haftalık çalışma süresi, bu sözleşme ile tespit edilen normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Bu fıkra göre uygulama yapılması konusunda tarafların anlaşması gerekir.” (Türk Harb-İş – MSB ve İçişleri Bak. Jandarma Gn.Kom., 2017-2019)

“İşçilerin çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Günlük çalışma sürelerinin tespiti işverene aittir. İşveren, haftalık normal çalışma süresini, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Denkleştirme süresi 4 aydır. Bu halde, 4 aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz.” (Çimse-İş – Çimento Endüstrisi İşveren Sendikası, 2013-2015)

“İşin icabına göre, haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine günde 11 saati aşmamak kaydı ile farklı şekilde dağıtılabilir. (...) Denkleştirme süresi İstanbul’da bulunan tüm işyerleri için taraflarca 1 ay, Ankara için 2 ay, diğer iller için 4 ay olarak kabul edilmiştir. Denkleştirme programına dahil olan işçilerin ücretlerinden, normal çalışma sürelerini tamamlamamaları gerekçesiyle hiçbir şekilde kesinti yapılamaz. Denkleştirme sonucunda fazla mesai yaptığı tespit edilen işçilere ücreti ödenir. İşçinin yazılı talebi halinde fazla mesai karşılığında izin verilebilir. Denkleştirme döneminde ortaya çıkan eksik çalışma nedeniyle işçiler borçlandırılmazlar. Hafta tatili, genel tatil, ulusal bayram ve dini bayramlarda yapılan çalışmalar denkleştirme süresine dahil edilemez.” (Toleyis – Turkish Do&Co İkrım Hizmetleri, 2016-2019)

“İşyerinde haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Ancak, tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde belirlenen 3 aylık süre içerisinde haftalık ortalama çalışma süresi normal haftalık çalışma süresini aşamaz. 3 aylık denkleştirme dönemi sonunda kesin hesap çıkartılır. Kesin hesapla birlikte fazla mesaiden doğan herhangi bir alacağı varsa o ayki ücret hak edişi ile birlikte işçiye ödenir. Şayet eksik çalışma söz konusu olursa bu çalışma süreleri belirlenen 3 aylık süreçte tamamlatılır, tamamlatılamayan eksik çalışmalar 3 aylık denkleştirme sonrasında sıfırlanır ve bir sonraki döneme devri yapılmaz.

“Denkleştirme uygulandığı dönemlerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.” (Tekgıda-İş – Fruko Pepsi, 2021-2023)

“Normal Çalışmalar

“İşçinin çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. İşverence başka bir tür uygulamaya karar verilmedikçe haftalık çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek

uygulanır. İşverence denkleştirme süresine göre uygulama yapılmak istendiğinde haftalık normal çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde 3 aylık denkleştirme süresi içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresine göre uygulamaya geçildiğinde durum işçilere en az 2 gün önceden duyurulur.” (Ağaç-İş – Yıldız Entegre, 2024-2025)