Sirküler Numarası	**:**	**2026/ 23**
Sirküler Tarihi	**:**	**13/09/2026**
Kanun Adı	**:**	**4857 SAYILI KANUN ve İLGİLİ YÖNETMELİKLER**
Konusu	**:**	**DENKLEŞTİRME ÇALIŞMASI KAVRAMI, USUL VE ESASLARI (SERİ-3)**

Türk İş Hukuku düzenlemelerinde Fazla Çalışma, Denkleştirme Çalışması, Telafi Çalışması, Serbest Zaman Uygulaması gibi uygulamaların usul ve esasları birbirinden farklılık arz etmekte olup, bu uygulamalara ilişkin usul ve esaslar için kavram ve uygulama kargaşası olduğu anlaşılmıştır. Bu doğrultuda belirtilen kavramların her biri için ayrı bir makale (bir seri şeklinde) yazılması ihtiyacının doğduğu anlaşılmıştır. 2026/21 sayılı makale ile "Fazla Çalışma" kavramı usul ve esaslarına, 2026/22 sayılı makale ile "Serbest Zaman" kavramı usul ve esaslarına, 2026/24 sayılı makale ile "Telafi Çalışması" kavramı usul ve esaslarına değinilmiş idi. Bu makalemizde "DENKLEŞTİRME ÇALIŞMASI" kavramı usul ve esaslarına değinilecektir. Bu makale SERİ-3 olarak adlandırılmıştır.

A) DENKLEŞTİRME ÇALIŞMASI:

1. İLGİLİ MEVZUAT:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesinde "Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, **iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi**, normal haftalık çalışma süresini aşamaz."

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesinde "63'üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz."

İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 5. maddesinde "Tarafların yazılı anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine günde 11 saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabilir. 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. Denkleştirme iki aylık süre içinde tamamlanacak, bu süre toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilecektir. Denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenir." Hükümleri yer almaktadır.

2. DEĞERLENDİRME VE UYGULAMA:

Denkleştirme çalışması, çalışma süresi birbirinden farklı olan haftalarda özellikle yoğunlaştırılmış çalışmanın olduğu haftalarda bu çalışmanın daha sonraki haftalarda eksik çalışılarak denkleştirilmesi yöntemidir. Örneğin bir işyerinde 1. hafta 48 saat, 2 hafta 51 saat, 3 hafta 40 saat ve 4. hafta 41 saat çalışma olması halinde haftalık ortalama 45 saate denk geldiğinden ilk 2 haftada oluşan toplam 9 saat fazla çalışma 3. ve 4. Haftalarda eksik çalışma ile denkleştirildiğinden ilk 2 hafta için fazla çalışma tahakkuku oluşmayacaktır. Buradaki örneklem rastgele yapılmış olup haftalara çok değişik şekilde yapılabilir. Örnek 4 haftalık olarak yapılmış olsa da bu uygulama 2 aylık süreç içerisinde aynı ortalama ile gerçekleştirilebilir. Burada öncelikle yoğun çalışma sonrasında da eksik çalışma söz konusudur. Fakat öğretide aksinin de söz konusu olabileceği yani önce az çalışma daha sonra da fazla çalışma şeklinde olabileceği de savunulmaktadır.

Denkleştirme uygulamasında temel sınırlar aynen geçerli olup günde 11 saatten ve gecede 7,5 saatten fazla çalışma yasağı devam etmektedir. Denkleştirme çalışması gerekçe gösterilerek işçi günde 11 saatten ve gecede 7,5 saatten fazla çalıştırılamaz. Çalıştırılsa dahi bu halde günde 11 saati ve gecede 7,5 saati aşan çalışmalar için ücret ödenmek zorunda kalınacaktır. Bir önceki seride fazla çalışma bölümünde açıklandığı üzere günde 11 saati ve gecede 7,5 saati aşan çalışmalar için denkleştirme çalışması yapılamaz, ancak ücreti ödenmeli veya serbest zaman kullandırılmalıdır. Denkleştirme çalışması ile serbest zamanın aynı anda uygulanması fiilen (veya en azından hesaben) pek mümkün olmadığından ücret ödenmek zorunda kalınacaktır.

Denkleştirme çalışmasında günde 11 saat kuralı olduğundan işçi haftada 6 gün çalışıyorsa 66 saatten, 5 gün çalışıyorsa 55 saatten fazla çalıştırılamaz.

Hafta tatili günleri ve UBGT (resmi tatiller) için de denkleştirme çalışması yapılamaz. Bu günlerdeki çalışmalar için mutlaka ücret ödenmesi gerekmektedir.

Yönetmeliğe göre denkleştirme çalışması yapılacak günleri veya süreleri belirleme yetkisi işverenliğe aittir. Süreyi ve zamanları belirleme yetkisi işverende de olsa denkleştirme çalışması için işçinin rızası olması gerekmektedir. Nitekim İş Kanunu'nun 63. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenen denkleştirme uygulamasında "tarafların anlaşması ile" ibaresi zaten açıkça işçi rızasının aranmasını göstermektedir. Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 5. maddesine göre bu rızanın da yazılı olarak alınması gerekmektedir. Bu rıza iş sözleşmesinde alınabileceği gibi daha sonradan yazılı olarak da alınabilir. Bununla birlikte Yargıtay, denkleştirmenin örtülü (zımni) bir anlaşma ile de mümkün olabileceğini kabul ederek aslında açık ve yazılı bir onaya gerek olmadığını içtihat etmiştir. (YHGK. T. 05.04.2006, E. 2006/9-107), gerekçesinde "işçinin yazılı olarak onay vermese de azaltılmış çalışma süresinden yararlanması denkleştirmeye zımni olarak kabul ettiği anlamına gelmektedir." şeklindedir. Bu husus uygulamada kullanılabilir.

Denkleştirme çalışması yapılacak süreleri belirleme yetkisi işverende olsa da tabiatı gereği işçilere tebliğ edilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde işçi denkleştirmeye uymaması halinde kendisine bildirilmediği savunmasında bulunabilecektir. Tebliğ edilmese de yukarıda belirtilen Yargıtay kararı ve gerekçesi sebebiyle işçi çalışma süresine uyarak denkleştirmesini de kullanıyorsa sorun olacağını düşünmüyoruz. Bu ilan denkleştirmenin geçerlilik koşulu değildir.

Çocuk ve genç işçiler, gebe işçiler, gece postalarında çalışan kadınlar ile yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler günde 7,5 saatten fazla çalıştırılamayacaklarından bu kişilere denkleştirme esasına göre çalışma yaptırılamaz.

Bilgilerinize sunar, iyi çalışmalar dileriz.

Not: İşbu verdiğimiz bilgiler ve sirkülerimiz, mevzuat hükümleri dikkate alınarak bilgi vermek amacıyla düzenlenmiştir. Bu itibarla tereddüt edilen bir husus bulunması hâlinde işlem tesis etmeden önce tarafımıza danışılmasını rica eder; yalnızca sirkülerdeki ve WEB sitemizdeki bilgiler ile açıklamalar dayanak gösterilmek suretiyle yapılacak işlemler sonucunda doğacak sonuçlar ve zararlardan şirketimizin sorumlu olmayacağını hatırlatmak isteriz. Soru, görüş, eleştiri ve önerilerinizi danismanlik@mytesvik.com adresine gönderebilirsiniz.