

ANTRAKLI ÇALIŞMALARDA DİNLENME SÜRESİ VE FAZLA ÇALIŞMANIN HESAPLANMASI

1. ANTRAKLI ÇALIŞMA KAVRAMI

Yönetim hakkı çerçevesinde işyerinde çalışma saatlerini düzenleme yetkisi işverene aittir.

İşveren işyerinde uygulanacak çalışma saatlerini belirlerken; sektörel özellikleri, işin gereğini, mevcut iş gücünü etkin ve verimli olarak kullanma ihtiyacını vb. kriterleri göz önünde bulundurur.

Antraklı çalışma, uzun aralı çalışma şekli olarak tanımlanmaktadır. Antraklı çalışma gün içerisinde işyerinde iki çalışma dönemi arasında uzun ara dinlenme süresinin kullanılmasını ifade etmektedir.¹

Antraklı çalışma ağırlıklı olarak hizmet sektöründe; otel ve lokantalarda, kafe ve bar gibi işyerlerinde uygulanmaktadır.

Antraklı çalışma konusunda iş mevzuatında doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır.

Buna karşın, İş Kanunu'nun "ara dinlenmesi" sürelerini düzenleyen 68 inci maddesi ve İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 3 üncü maddesinde yer alan "çalışma süresine" ilişkin düzenleme antraklı çalışma uygulanmasının çerçevesini çizmektedir.

2. YASAL DÜZENLEMELER ÇERÇEVESİNDE ANTRAKLI ÇALIŞMA UYGULANMASI

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Ara Dinlenmesi" başlıklı 68 inci maddesine göre, "Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

- Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika,
- Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
- Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat,

ara dinlenmesi verilir. Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir. Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir. Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz."

İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 3 üncü maddesi ise "Çalışma Süresi" başlığını taşımakta olup, "Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanunu'nun 66 ncı maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır. Aynı Kanunun 68 inci maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri ise çalışma süresinden sayılmaz. Ara dinlenmeleri, iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak, 24 saat içinde kesintisiz 12 saat dinlenme süresi dikkate alınarak düzenlenir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69 uncu maddesinin son fıkrası hükmü saklıdır." düzenlemesini içermektedir.²

Antraklı çalışma/uzun ara dinlenmeli çalışmalarda işçinin günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz.

İlgili yönetmelik hükmü uyarınca da antraklı çalışmalarda 24 saatlik zaman dilimi içerisinde işçiye kesintisiz 12 saat dinlenme süresi kullanılması gerekmektedir.

¹ Nilgün Kaner Koç, Pınar Çelik, Turizm Sektöründe Antraklı Çalışma Algısı: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Açısından Bir Değerlendirme, İşletme Araştırmaları Dergisi sayfa 603-627, www.isarder.org

²4857 sayılı İş Kanunu'nun 69 uncu maddesinin son fıkrası ve Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 9 uncu maddesi uyarınca, posta değişiminde işçiler kesintisiz olarak en az 11 saat dinlendirilmeden çalıştırılmaz. Bu hüküm, postası değiştirilen işçilere de uygulanır.

Yukarıdaki açıklamaları doğrultusunda örneğin bir otel işyerinde servis elemanlarının 07:00-15:00 saatleri arasında sabah kahvaltısı ve öğle yemeğini ve 19:00-21:00 saatleri arasında da akşam yemeği hizmetini yerine getirdikleri göz önüne alındığında, söz konusu işçilerin günlük en çok çalışma süresi olan 11 saatlik süreyi aşmadıkları ve işçiye 15:00-19:00 saatleri arasında uzun süreli ara dinlenmesi kullandırıldığı, işyerinde antraklı çalışma yapıldığı görülmektedir. Buna karşın işçi, ertesi gün 07:00'de işyerinde işbaşı yapması halinde ilgili yönetmelik hükmü gereğince 12 saatlik kesintisiz dinlenme süresi kullanması gerekirken 10 saat dinlenme süresi kullanmış olmaktadır. Dolayısıyla da bu durum ilgili yönetmelik hükmüne muhalefet hali oluşturmaktadır.

İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 3 üncü maddesi uyarınca işçiye 24 saatlik süre içinde kesintisiz 12 saatlik dinlenme imkanı tanınmaması halinde aynı Kanunu'nun 104 üncü maddesi uyarınca işveren veya vekili hakkında idari para cezası uygulanması söz konusu olacaktır.

İşçi kural olarak "uzun ara dinlenme süresini" serbestçe kullanmalıdır. İşçi bu süreyi işyeri dışında veya işyerinde geçirebilecektir. Ancak bu süreyi çalışmadan geçirmesi esastır. Bununla beraber işçi işverenin talimatı ile işin başında bulunduruluyorsa ve çıkacak iş için çalışmaya hazır durumda bekletiliyorsa ara dinlenmesi süresi iş süresinden sayılacaktır.³⁻⁴

Antraklı çalışma konusunda turizm sektöründe yapılan bir araştırmada; sektörde antraklı çalışmayı ağırlıklı olarak yiyecek-içecek, önbüro ve kat hizmetlerinde çalışan işçilerin yaptıkları, işçilerin uzun dinlenme sürelerini lojmanda ya da işveren tarafından sağlanan servis imkanıyla evlerinde geçirdikleri tespit edilmiştir.⁵

3. ANTRAKLI ÇALIŞMALARDA FAZLA ÇALIŞMANIN HESAPLANMASINDA YARGITAY UYGULAMASI

Antraklı çalışmayı diğer çalışma şekillerinden ayıran unsur, İş Kanunu'nun 68 inci maddede belirlenmiş kanuni sürelerin üzerinde ara dinlenmesi sürelerinin işçilere tanınmasıdır.

İş Kanunu ara dinlenmesi hususunda asgari süreleri düzenlemiş ancak ara dinlenmesi sürelerinin üst sınırı konusunda herhangi bir sınırlama getirmemiştir. Bu nedenle antraklı çalışmada ara dinlenmesi sürelerinin azami sınırlarını genel işin düzenlenmesi kurallarından hareketle çözümlenmek gerekmektedir.⁶

İşçinin uzun ara dinlenmesinde geçirdiği süreler bakımından genel kural geçerli olup, bu süreler çalışma süresinden kabul edilmeyecektir. İşçinin fiilen çalıştığı süreler toplanarak haftalık toplam çalışma süresinin aşılp aşılmadığı, fazla çalışma yapıp yapılmadığı değerlendirilecektir.

Nitekim bir Yargıtay kararında "soğuk şefi" olarak çalışan işçinin günde dört saat ara dinlenmesi yaptığını belirtmiş ve bu süreleri çalışma süresinden kabul etmemiştir.⁷

"...Somut olayda, davalı işyerinde soğuk şefi olarak "antraklı" olarak adlandırılan sistemle Sabah 08:30 - 14:00'e kadar çalışıp saat 18:00 kadar ara verdikten sonra 18:00-22:00 arası çalışmaktadır. Hükme esas alınan raporda davacının haftada 6 gün 08:30-22:00 saatleri arasında 13,5 saat çalıştığı, ancak 14:00-17:00 saatleri

³ Y.9.HD. T.01.03.2018, E.2017/10355, K.2018/4649

⁴ "İşçi, ara dinlenme saatinde tamamen serbesttir. Bu süreyi işyeri içinde ya da dışında geçirebilir. İşyerinde geçirmesi ve bu süre içinde çalışmaya devam etmesi durumunda ara dinlenmesi verilmemiş sayılır. Ancak işçi işyerinde kalsa bile, ara dinlenme süresini serbestçe kullanabilir, bu süre içinde çalışmaya zorlanamaz. Ara dinlenmesi için ücret ödenmesi gerekmez. Ancak, bu süre işçiye dinlenme zamanı olarak tanınmamışsa, işçinin normal ücretinin ödenmesi gerekir. Bu sürenin haftalık 45 saati aşan kısmını oluşturması halinde ise, zamlı ücret ödenmelidir..." Y.9.HD. E.2016/8948, K.2019/14608, T.01.07.2019

⁵ Nilgün Kaner Koç, Pınar Çelik, Turizm Sektöründe Antraklı Çalışma Algısı: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Açısından Bir Değerlendirme, İşletme Araştırmaları Dergisi sayfa 603-627, www.isarder.org

⁶ Sevil Doğan, İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi • Cilt 26, Sayı 2, Aralık 2020, sayfa 1179-1202

⁷ A.g.m., sayfa 1179-1202,

arasında kullandığı ara dinlenmeleri tenzil edildikten sonra ve Yüksek Mahkemenin bir işçinin günde 3 saatten fazla olan fazla çalışma iddiasının hayatın olağan akışına ve insan takatine aykırı olduğu yönündeki içtihatları da nazara alındığında davacının haftada 6 gün x 3 saat = 18 saat fazla çalışmasının bulunduğu kabul edilerek hesaplama yapılmıştır. Ancak bu hesaplama yöntemi hatalıdır. Davacı, antrakt olarak adlandırılan arada dinlenmede herhangi bir çalışma yapmamakta sadece dinlenmektedir. Bu nedenle ara dinlenmenin çalışma süresinden sayılması isabetsizdir. Davacının çalışma saatlerinin 08.30 – 14.00 saatleri arasında 5,5 saat ve 18.00-22.00 saatleri arasında 4 saat olmak üzere günde 9,5 saat olduğu ve haftalık 6 gün çalışmasının toplam 57 saat olduğu, 45 saatlik yasal çalışma süresinin indirilmesi sonrasında 12 saat fazla mesai yaptığı anlaşılmaktadır...”⁸

Yargıtay yine konuyla ilgili bir başka kararında, antraktlı bir çalışmada uzun ara dinlenmesi süresini ve işçinin çalışma süreleri içinde yaptığı ara dinlenmesini düşerek fazla çalışma süresinin hesaplanması gerektiğine hükmetmiştir.

“Somut olayda, her ne kadar davalı tarafça sunulan bir kısım bordrolarda aylık 1,5 saat fazla mesai tahakkuku varsa da dinlenilen tanık beyanları ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde, davacının rutin çalışmasının, sabah 08:00-14:30 a kadar çalışıp ara dinlenmesi verilerek 17:00 da tekrar başlayıp akşam 22:00 ye kadar çalışma şeklinde antraktlı bir çalışma düzeninde olduğu ve haftanın 6 günü bu şekilde çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu durumda haftalık rutin olarak 18 saat fazla mesainin yapıldığının kabulü zorunludur. İşverence her ay 1,5 saat gibi cüz’i bir fazla çalışma tahakkuku yapılarak -yasanın hükmünü dolanarak- kanuna karşı hile yoluna başvurulduğu görülmektedir. Bu nedenle sunulan bordrolardaki fazla mesai tahakkukları ödenmiş ise, bu ödemelerin tanık beyanlarına göre belirlenecek fazla mesai hesabından mahsubu gerekirken bordrolar hiç dikkate alınmadan hüküm kurulması isabetsizdir.”⁹

Yargıtay kapıcılarla ilgili verdiği bir kararında da kapıcılık hizmetlerinin uzun ara dinlenmeleri olan ve aralı çalışmayı gerektiren bir iş olduğunu ve kapıcının günlük çalışma süresinin apartmanda yaptığı işlerin alacağı sürenin toplamına göre belirleneceğini ifade etmiştir.¹⁰

Yargıtay’ın söz konusu kararı, kapıcıların haftalık çalışma süreleri ve fazla çalışma süreleri hesaplanırken aynı antraktlı çalışmalarda olduğu üzere işyerindeki fiili çalışma sürelerinin dikkate alınması, uzun ara dinlenmesi sürelerinin çalışma sürelerinin hesabından dışlanması gerektiğini göstermektedir. Konut Kapıcıları Yönetmeliğinin 7 nci maddesinde de kapıcıların günlük çalışma süresi işte geçirdiği zaman biçiminde tanımlanmıştır.¹¹

⁸ 7. HD. T. 11.05.2015 E. 2015/14350 K. 2015/8434,

⁹ 7. H.D.T. 23.11.2015, E. 2014/20854., K.2015/22999

¹⁰ 22. HD. T. 28.10.2014 E. 2013/18666 K.2014/29436,22 HD. T. 07.04.2014 E. 2013/8505 K. 2014/7211,

¹¹ Konut Kapıcıları Yönetmeliğinin 7 inci maddesi uyarınca, “Çalışma süresi genel olarak haftalık 45 saattir. Bu süre çalışma biçimine göre sözleşme ile azaltılabilir. Ayrıca, İş Kanunu’nun 63 üncü maddesindeki süreyi aksatmamak koşuluyla yoğunlaştırılmış çalışma ilişkisi de kurulabilir. **Çalışma süresi, kapıcının işte geçirdiği zamandır. Kapıcı konutu tahsis edilmiş işyerinde çalışma biçimine göre günlük çalışma süresi en çok dörde bölünebilir. Ara dinlenmesi çalışma süresinden sayılmaz.**”

4. SONUÇ

Antraklı çalışma, uzun aralı çalışma şekli olarak tanımlanmaktadır. Antraklı çalışma gün içerisinde işyerinde iki çalışma dönemi arasında uzun ara dinlenme süresinin kullanılmasını ifade etmektedir.

Antraklı çalışma sistemi ağırlıklı olarak hizmet sektöründe; otel ve lokantalarda, kafe ve bar gibi işyerlerinde uygulanmaktadır.

Antraklı çalışma konusunda iş mevzuatında doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır.

Buna karşın, İş Kanunu'nun ara dinlenmesi sürelerini düzenleyen 68 inci maddesi ve İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 3 üncü maddesinde yer alan düzenleme antraklı çalışma uygulanmasının çerçevesini çizmektedir.

Antraklı çalışmada da işçinin günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz.

İlgili yönetmelik hükmü uyarınca da antraklı çalışmalarda 24 saatlik zaman dilimi içerisinde işçiye kesintisiz 12 saat dinlenme süresi kullanılması gerekmektedir.

İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 3 üncü maddesi uyarınca işçiye 24 saatlik süre içinde kesintisiz 12 saatlik dinlenme imkanı tanınmaması halinde aynı Kanunu'nun 104 üncü maddesi uyarınca işveren veya vekili hakkında idari para cezası uygulanması söz konusu olacaktır.

İşçinin kural olarak "uzun ara dinlenme süresini" serbestçe kullanacaktır. Bu süreyi işyeri dışında veya işyerinde geçirebilecektir. Ancak bu süreyi çalışmadan geçirmesi esastır.

Antraklı çalışmayı diğer çalışma şekillerinden ayıran unsur, İş Kanunu'nun 68 inci maddede belirlenmiş kanuni süreleri üzerinde, daha uzun ara dinlenmesi sürelerinin işçilere kullanılmasıdır.

İşçinin uzun ara dinlenmesinde geçirdiği süreler bakımından da İş Kanunu'nun 68 inci maddesindeki düzenleme geçerli olup, bu süreler çalışma süresinden sayılmaz. İşçinin fiilen çalıştığı süreler toplanarak haftalık toplam çalışma süresinin aşılmaması, fazla çalışma yapıp yapılmadığı değerlendirilir.

Yüksek mahkeme antraklı çalışmalarla ilgili uyuşmazlıklarda, uzun ara dinlenmesi süresini ve işçinin çalışma süreleri içinde yaptığı ara dinlenmesi sürelerinin düşülerek fazla çalışma süresinin hesaplanması gerektiğine hükmetmektedir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

