

# İŞÇİNİN ARA DİNLENMESİ SÜRESİ VE UYGULAMA ESASLARI

## I. Giriş

Ara dinlenmesi süreleri, 4857 Sayılı İş Kanununun 68. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemede işçilerin günlük çalışma saatlerine göre kullanılacak ara dinlenmesi süreleri belirtilmiştir. Ancak söz konusu düzenlemede ara dinlenmesi süresinin kesintisiz ve çalışma süresinin ortalama bir yerinde kullanılması dışında, bu sürelerin hangi esaslara göre nasıl kullanılacağı düzenlenmemiştir. Ara dinlenmesinin uygulama esaslarına ilişkin boşluk Yargı Kararlarıyla doldurulmuştur.

Bu makalenin konusunu, günlük iş sürelerine göre ara dinlenmesi süreleri, söz konusu sürelerin işçilere hangi esaslara göre kullanılacağı, bu sürelere uygun olarak ara dinlenmesi kullandırmamanın sonuçlarının incelenmesi oluşturmaktadır.

## II. Ara Dinlemesi Süreleri

### 1. 4857 Sayılı İş Kanunu uyarınca ara dinlenmesi süreleri

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 68. maddesine göre: "Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere,

a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika,

b) Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,

c) 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. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz."

### 2. Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşlerinde Ara Dinlenmesi

4857 Sayılı İş Kanununun 70. maddesine dayanılarak çıkartılan Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliğinin 10. maddesi uyarınca, aynı kanunun 68. maddesinde belirtilen ara dinlenmeleri hakkındaki hükümler saklı kalmak koşuluyla, işyerinde yürütülen asıl işin bitmesinden sonra hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak olan işçilerin bu işlere başlamadan önce yarım saatten az olmamak üzere dinlenmeleri zorunludur. Ancak, işçilerin bu dinlenme haklarını kullanmaları, asıl işin bitmesinden sonra böyle bir çalışma aralığı bırakılmasının herhangi bir teknik sakınca doğurmaması koşuluna bağlıdır. Sözü edilen dinlenmeler, çalışma süresinden sayılmaz.

### 3. İşçilerin Postalar Halinde Çalışması Durumunda Ara Dinlenmesi Süresi

4857 Sayılı İş Kanununun 76. maddesine dayanılarak hazırlanan Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 10. maddesi uyarınca, postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, aynı kanunun 68. maddesindeki esaslar uyarınca ara dinlenmesi verilir. İşin niteliği bir işyerinin aynı bölümündeki işçilere aynı saatte ara dinlenmesi verilmesine olanak bırakmıyorsa, bu dinlenme, işçilere gruplar halinde arka arkaya çalışma süresinin ortalarından başlayarak İş Kanunu ve söz konusu yönetmelik hükümleri gereğince verilir.



### III. Ara Dinlenmesinin Uygulanma Şekli:

Ara dinlenmesi süreleri kural olarak aralıksız kullanılır. Ara dinlenmesinin kullanılması zorunlu ise de bunun kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamındadır. İşçilerin tamamı aynı anda ara dinlenmesi zamanını kullanabileceği gibi, belli bir plan dahilinde sırayla kullanmaları da mümkündür. Ancak ara dinlenmesi süresinin, işe ara dinlenmesi süresi kadar geç başlama veya aynı süreyle erken bırakma şeklinde kullanılması mümkün değildir. Ara dinlenmesi süresinin günlük çalışma içinde belli bir zamanda amaca uygun şekilde kullanılması gerekir. (1)

İşçinin ara dinlenmesini kural olarak serbestçe kullanması gerekmektedir.

“...Bununla birlikte, işin veya işyerinin özelliği işçilerin ara dinlenmesi sırasında işyerinin dışına çıkmalarını sakıncalı kılıyor ya da bazı güçlükler yaratıyorsa, işçilerin bu süreyi işyerinde geçirmesine ilişkin bir uygulama yasaya aykırı sayılmaz. Yargıtay da ara dinlenmesinde işçilerin işyerini terk etmeyeceğinin toplu iş sözleşmeleriyle geçerli olarak kabul edilebileceğini belirtmektedir. Yüksek mahkemeye göre “T.İ.S. de dinlenme sırasında işçilerin işyerlerini terk etmeyecekleri yolundaki kayıt ara dinlenmesi kavramının anlam ve amaçlarını sınırlayıcı ve bu hakkın özünü zedeleyici bir kayıt olarak düşünülemez. Olsa olsa çok kısa süre içerisinde işçilerin dinlenmeden sonra işe zamanında devamını sağlamaya yönelik bir tedbir olarak düşünmek icap eder. Ancak işçi işyerinde kalsa bile, ara dinlenmesi süresini serbestçe kullanabilir, bu süre içinde çalışmaya zorlanamaz.” (2)

“İşçi ara dinlenmesinde işyerinde kalıyor ve çalıştırılıyorsa veya işverenin talimatı ile işin başında bulunduruluyorsa ve çıkacak iş için çalışmaya hazır durumda bekletiliyorsa, ara dinlenmesi süresi iş süresinden sayılır. İşçi ara dinlenmesinde işyerinde kalıyor, yemek yiyor, zamanını serbestçe kullanıyor diğer bir anlatımla fiilen çalışmıyor veya işverenin emrinde kalmıyorsa bu süreler çalışma süresinden sayılmaz. Yargıtay, ara dinlenmesi işyerinde geçirilse de bu sürede fiilen çalıştığı için işçi tarafından ispat edilmesi gerektiğine hükmetmektedir.” (3)

“Yargıtay TİS’de yer alan, “Vardiya halinde çalışan ve dinlenme için tespit edilmiş zamanları bulunmayan işyerlerindeki işçilerin yemekleri işbaşına gönderilir ve yemek iş başında işi aksatmadan yenir. Yemek, vardiyanın ortalama bir zamanında verilir, ara dinlenmesini makine başında yemek yemek suretiyle geçiren işçiye yarım saatlik ücreti mesaili olarak ödenir.” hükmünün geçersiz olduğunu belirtmiştir.” (4)

Yargıtay’a göre, toplu iş sözleşmesinde ara dinlenmesinin iş süresinden sayılacağına ilişkin hüküm bulunsa dahi, işçi ara dinlenmesinde çalıştırılmamışsa, bu süre fazla çalışma sayılmaz ve zamlı ücret istenemez. İşçiye sadece normal ücretinin ödenmesi gerekir. (5)

Yargıtay birçok kararında ara dinlenmesi kullanmadan çalışma iddiasını hayatın olağan akışına aykırı olduğu gerekçesiyle kabul etmemiştir. (6)

İşçinin günlük çalışma süresi içinde kesintisiz olarak hiç ara vermeden çalışması beklenemez. Gün içinde işçinin yemek, çay, sigara gibi ihtiyaçlar sebebiyle ya da dinlenmek için belli bir zamana ihtiyacı vardır.

“Yemeğin çalışma yerine getirilmesi ve getirilen yemeğin çalışma yerinde yenmiş olması, davacının ara dinlenmesinden yararlanmadığını göstermez ki yemek ve benzeri ihtiyaçlar giderilmeden her gün fasılasız (...) çalışma yapıldığı iddiası da hayatın normal akışına ve beşer takatine uygun düşmez.” (7)

“Üç vardiya sistemi ile yarım saatlik ara dinlenmesi verilmeden günde 8 saat devamlı çalışıldığı iddiasına karşı, bu süre içinde bir kimsenin yemek yeme ve diğer tabii ihtiyaçları için yarım saatlik süreyi kullanmış olacağının kabulü hayatın normal akışı icabıdır.” (8)



Uygulamada 7,5 saatlik çalışma süresinin çok fazla aşıldığı günlük çalışma sürelerine de rastlanmaktadır. 4857 Sayılı İş Kanununun 63. maddesi hükmüne göre, günlük çalışma süresi 11 saati aşamayacağından, 68. maddenin belirlediği 7,5 saati aşan çalışmalar yönünden en az 1 saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en çok 11 saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla, günde 11 saate kadar olan çalışmalar (7,5 saatten 11 saate kadar olan çalışmalar) için ara dinlenmesi 1 saat, 11 saat ve daha fazla çalışmalarda ise en aza 1,5 saat olarak verilmesi gerekmektedir. (9)

#### **IV. Ara Dinlenmesini Kanuna Uygun Kullandırmamanın Yaptırımları:**

Yukarıda da açıklandığı üzere, işçi ara dinlenme saatinde tamamen serbesttir. Bu süreyi işyeri içinde ya da dışında geçirebilir. İşçinin ara dinlenmesi süresini işyerinde geçirmesi ve bu süre içinde çalışmaya devam etmesi durumunda ara dinlenmesi kullanmamış sayılır. Buna karşın, yine önceki bölümde açıklandığı üzere, işçi işyerinde kalsa bile ara dinlenmesi süresini serbestçe kullanabilir, bu süre de çalışmaya zorlanamaz. Ara dinlenmesi iş süresinden sayılmadığı için ücret ödenmesi gerekmeyecektir. Ancak, bu süre işçiye dinlenme zamanı olarak tanınmamışsa, işçinin normal ücretinin ödenmesi gerekir. Bu sürenin haftalık 45 saati aşan kısmı içinse, zamlı ücret ödenmesi gerekmektedir. Bu nedenle, haftalık çalışma süresi belirlenmeden işçinin günlük çalışma süresinden ara dinlenmesi süresi mahsup edilmeli, daha sonra haftalık çalışma süresi belirlenmeli ve buna göre varsa işçinin fazla çalışma ücreti alacağı belirlenmelidir. (10)

Bir başka deyişle, işçinin o hafta içinde çalıştığı sürelerle ara dinlemelerinde çalıştığı süreler toplam olarak 45 saati aşarsa, işçi 45 saatin üzerinde olan kısım kadar 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesi uyarınca fazla çalışma ücretine hak kazanacaktır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 68. maddesine göre, işçilere işyerinde günlük çalıştıkları sürelerle ilgili olarak hak ettikleri ara dinlenmesi sürelerinin kullandırılmaması durumunda, işveren hakkında aynı kanununun 104. maddesi uyarınca maktu idari para cezası uygulanması gündeme gelecektir.

#### **V.SONUÇ:**

Anayasanın 50. maddesinde dinlenmek çalışanların hakkı olarak belirtilmiştir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 68. maddesinde de ara dinlenmesi süreleri düzenlenmiştir. Çalışanlara, çalışma sürelerinin ortalama bir zamanında günlük çalışma süresi dikkate alınarak ara dinlenmesi kullandırılması gerekmektedir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda günlük çalışma süresinin maksimum 11 saat olarak belirtilmesi ve 68. maddede 7,5 saatten fazla süren işlerde günlük 1 saat ara dinlenmesi uygulanacağı düzenlenmesine karşın, Yargıtay verdiği kararlarla 1 saatlik ara dinlenmesi süresinin 11 saate kadar olan çalışmalar için geçerli olacağına, 11 saat ve daha fazla çalışmalarda ise en az 1,5 saat olarak verilmesi gerektiğine hükmetmiştir. Ara dinlenmesi süreleri iş süresinden sayılmaz. Buna karşın işçi ara dinlenmesinde işyerinde kalıyor ve bu süre içinde çalıştırılıyorsa, ya da işverenin emriyle iş başında bulunduruluyorsa veya çıkacak iş için çalışmaya hazır bir durumda bekliyorsa, ara dinlenmesi iş süresinden sayılacaktır. İşçi, ara dinlenmesini işyeri içinde veya dışında kullanabilir. Ara dinlenmesi işyerinde geçirilse de bu sürede fiilen çalıştığının işçi tarafından ispat edilmesi gerekmektedir. Ara dinlenmesi süresinin, işe ara dinlenmesi süresi kadar geç başlama veya aynı süreyle erken bırakma şeklinde kullandırılması mümkün değildir. İşçinin ara dinlenmesi süresinde fiilen çalıştığını ispat etmesi ve haftalık çalışma süresinin 45 saatin üzerinde olması halinde fazla çalışma ücretine hak kazanır. İşçinin, o hafta içinde çalıştığı sürelerle ara dinlenmelerinde çalıştığı süreler toplam olarak 45 saati aşarsa, işçi haftalık toplam 45 saatin üzerinde olan kısım kadar 4857 Sayılı İş Kanunu hükümleri uyarınca fazla çalışma ücretine hak kazanır. Ara dinlenmesi süresi iş süresinden sayılmadığından bu süre için ücret ödenmesi gerekmez. Ancak, bu süre işçiye dinlenme zamanı olarak tanınmamışsa, işçinin normal ücretinin ödenmesi gerekir.



**ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ**

## KAYNAKÇA

- 1) Y. 9.HD.17.11.2008 gün 2007/35281 E.2008/30985K.
- 2) Salper Süzek,İş Hukuku Beta,İstanbul 2014 Yenilenmiş 10.Baskı Sayfa 828
- 3) Salper Süzek,İş Hukuku Beta,İstanbul 2014 Yenilenmiş 10.Baskı Sayfa 829
- 4) (Y.9.HD.1.5.1992,E.1992/4610,K.1992/4911)
- 5) N.Çelik,N.Caniklioğlu,T.Canbolat İş Hukuku Dersleri Beta Yayınevi 27.Baskı Sahife 432-434
- 6) (YHGK .14.10.1992,9-385/577)
- 7) Y.9. HD. 26.10.1987, E.1987/9437, K.1987/9596
- 8) Y. 9. HD. 27.10.1989, E.8877, K.8634
- 9,10) Y.9.HD.Esas no:2011/42722,Karar no: 2012/20218,Tarihi:11.06.2012

isVerenim.com

