

## **ANTRAKT ÇALIŞMA ve HUKUKİ AÇIDAN DEĞERLENDİRİLMESİ**

### **I- GİRİŞ**

Çalışma hayatının esnek yapısı, birbirinden farklı ihtiyaçları gidermeye dönük üretimlerin yapılması, özellikle hizmet sektöründe çalışma saatleri ile çalışılması gereken saatlerin farklılık gösterebilmesi, çalışmaların gün içindeki farklı saatlerde değişik yoğunluklar göstermesi, farklı çalışma biçimlerinin doğmasına neden olmuştur. Bunlardan biri de "antrakt çalışma"dır.

Antrakt kelime olarak tiyatro ve benzeri sahne sanatlarında, iki perde arasında geçen zaman, verilen ara anlamına gelmektedir. Fransızca Entr'acte sözcüğünden Türkçe'ye olduğu gibi giren bu kelime iki perde (bölüm) arası, anlamına gelmektedir.

Ara dinlenmesi kavram olarak, günlük iş süresi içinde işçiye verilen dinlenme zamanını anlatır<sup>[1]</sup>. 4857 sayılı İş Kanununda ara dinlenmesi, o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında verilen dinlenme süresi olarak tanımlanmıştır (m.68/I).

Özellikle hizmet sektöründe otel, bar, lokanta, kafeterya ... gibi çalışma yerlerinde antrakt çalışma uygulaması ile karşılaşılabilmektedir. Tüm çalışanlar değil de kimi çalışanlar için belirlenen antrakt çalışmada, çalışmaya başlama ve bitim saatleri arasında uzun zaman olmasına karşın, ara dinlenme süresi uzun tutularak çok zaman işçi fazla çalışma yapmaksızın işyerinde uzun süre kalmaktadır.

### **II- GENEL OLARAK ANTRAKT ÇALIŞMA**

4857 sayılı İş Kanununda antrakt çalışma ile ilgili usul ve esaslar yer almadığı gibi, mevzuat da doğrudan antrakt çalışma ile ilgili hükümler bulunmamaktadır.

İş Kanununun 63. maddesinde çalışma süresi, 68. maddesinde ise ara dinlenmesi düzenlenmiştir. Çalışma süresi haftada en çok 45 saattir, aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Ara dinlenmelerin işin süresine göre en az miktarları belirlenmiş olup bu 15 dakika ile bir saat arasında değişmektedir. Yargıtaya göre, 7,5 – 10 saatlik çalışma sürelerinde ara dinlenmesinin en az 1,5 saat, günlük 14 saatlik fiili çalışma süresi belirleyen uygulamalarda ise ara dinlenme süresinin en az 2 saat olması, gerekir<sup>[2]</sup>.

Ara dinlenme süreleriyle ilgili İş Kanunu hükmü nispi emredici niteliktedir. Bu özelliğinden dolayı işçiye en az bu süreler kadar ara dinlenme verilebilir ancak sözleşmeyle bu süreler artırılabilir. Ara dinlenme süreleri aralıksız olarak verilir (m.68/II) Fakat bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile aralı olarak kullanılabilir (m.68/III). İşin süresine göre alt sınırı belirtilen ara dinlenme süresinin tavanı belirtilmemiştir. Maddede ara dinlenmelerin çalışma süresinden sayılmayacağı da ayrıca belirtilmiştir.

Antrakt çalışmayı, genel olarak uzun aralı çalışma olarak da ifade edebiliriz. Örneğin, işyerinde saat 08.00'de işbaşı yapan bir işçi 13.00 kadar çalışmakta, 13.00'den 17.00'ye kadar ara dinlenme yaptıktan sonra 17.00'dan 21.00'e kadar yine çalışmaktadır. Bakıldığında işe giriş ve işten çıkış arasında 13 saat olmasına rağmen 4 saatlik ara dinlenmesi düşülerek sadece 9 saatlik çalışma görülmektedir. Bu kadar uzun süreyi işte geçiren bir işçi, haftada 5 gün çalıştığını varsaydığımızda fazla çalışma ücretine de hak kazanamayacaktır.

Görüldüğü gibi, antrakt çalışmayı diğer çalışmalardan farklı kılan uzun süreli ara dinlenmesinin olmasıdır. Örneğimize dönersek 9 saatlik çalışmada 4 saatlik ara dinlenmesi bulunmaktadır. Bilindiği gibi ara dinlenmesi, çalışma süresine dahil değildir ve ara dinlenme süreleri için işçiye ücret ödenmemektedir.

Uzun süreli ara dinlenmesinin varlığı bu tarz çalışmalarını diğer çalışmalardan ayırmaktadır. Ara dinlenme süresi içinde işçiye herhangi bir iş verilmemesi, işçinin çalışmamasına rağmen çıkacak herhangi bir işle ilgili emir ve talimat beklememesi, gerekmektedir. Aksi durumda, yani işçi ara dinlenme süresinde çalışıyorsa ya da çıkacak bir işle ilgili emir ve talimat bekliyorsa ara dinlenme süresi, çalışma süresi olarak kabul edilir.

4857 sayılı İş Kanununun 67. maddesine göre, işin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir. Dolayısıyla işyerindeki her bir işçi için farklı saatlerde işe başlama ve işten çıkma olanaklıdır. Bu anlamda, işyerindeki kimi işçiler için antraktlı çalışma düzeni geçerliken diğer işçiler için normal çalışma düzeni uygulanabilir.

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğine baktığımızda ise, çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. Yine aynı Yönetmeliğin 3. maddesine göre de ara dinlenmeleri, iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak, yirmidört saat içinde kesintisiz oniki saat dinlenme süresi dikkate alınarak düzenlenir. Görüldüğü gibi, çalışma süresinden bağımsız olarak, işçiye 24 saat içinde kesintisiz 12 saat dinlenme süresi verilmesi zorunludur.

O halde, antrakt çalışmada işe giriş ve işten çıkış saati arasındaki süre 12 saati geçtiğinde, işçiye 12 saat dinlenme süresi verilemeyeceği için bir ihlalle karşı karşıya kalınacaktır.

### **Ara Dinlenme Süresinin Uzun Olması ve Hakkın Kötüye Kullanımı**

8-9 saat süren bir çalışma için acaba İş Kanununda en az 1 saat ara dinlenmesi verilmesi gerektiği hususu istismar mı edilmektedir. Bilindiği gibi, hakkın kötüye kullanımı diğer bir ifadeyle hakkın suiistimali yasanın verdiği bir yetkinin amacı dışında kullanılmasıdır.

İşçilerin verimli bir şekilde çalışabilmeleri ve fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için iş süreleri arasında ara dinlenmelerinin bulunması kaçınılmaz bir zorunluluktur. İşçinin yemek yeme ve diğer tabii ihtiyaçları için ara dinlenmesi kullanması gerekmektedir.

Çalışma sürelerinin belirli saatlerle sınırlanması yanında işçilerin çalışma esnasında yemek, içmek gibi doğal ihtiyaçlarını giderebilmesi ve uzun süre çalışmadan kaynaklanan yorgunluğun, dikkat dağılmasının engellenebilmesi amacıyla yönelik olarak ara dinlenmesi verilmesi zorunlu bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmıştır. Uygulamada ara dinlenmesi genellikle "öğlen tatili" veya "yemek paydosu" adları altında anıldığı görülmektedir<sup>[31]</sup>.

4721 sayılı Medeni Kanunun "dürüst davranma" başlıklı 2. maddesine göre, herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.

Bir hak ne zaman kötüye kullanılmış sayılacaktır? Doktrinde yazarların çoğunluğu tarafından kabul edildiği üzere, bir hakkın kötüye kullanılması demek, o hakkın dürüstlük kurallarına açık derecede aykırı surette ve özellikle amacı dışında kullanılmış ve bundan da başkalarının zarar görmüş veya zarar görme tehlikesiyle karşılaşmış olmaları demektir. Pek tabiidir ki, bir hakkın kullanılması başkalarının menfaatlerini zarara uğrattınca hemen "bu hak kötüye kullanılıyor" demek doğru olmaz; çünkü bir hakkın kullanılması çoğu kez başka bir kimsenin menfaatine dokunabilir. Genellikle hukukta aşağıda sıralanan 4 şartın bir arada bulunması halinde hakkın kötüye kullanıldığı kabul edilir. Bunlar: 1) Hakkın kullanılmasından hak sahibinin haklı bir yararı bulunmamalıdır. 2) Hakkın kullanılması başkasına zarar vermelidir. 3) Hakkın kullanılmasının hak sahibine sağladığı yarar ile başkasına verdiği zarar arasında aşırı dengesizlik olmalıdır. 4) Hakkın kötüye kullanılmasını yasaklayan özel bir kural bulunmamalıdır. Bu şartlar açısından bakıldığında işverence uzun ara dinlenmesi belirlenmesinin, işverenin yönetim hakkını kötüye kullandığı anlamına gelmemektedir.

Yargıtayın yerleşik kararlarına göre, günde onbir saate kadar olan (onbir saat dahil) çalışmalar için ara dinlenmesi en az bir saat, onbir saatten fazla çalışmalarda ise en az birbuçuk saat olarak verilmelidir. 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 dinlenmesi 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. Ara dinlenme süreleri kural olarak aralıksız kullanılır. Ara dinlenmesinin kullanılması zorunlu ise de, bunun kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkıyla ilgilidir. İşçilerin tamamı aynı anda ara dinlenme zamanını kullanılabileceği gibi, belli bir plan dahilinde sırayla kullanmaları da mümkündür. Ancak ara dinlenme süresinin, işe, ara dinlenme süresi kadar geç başlama veya aynı süreyle erken bırakma şeklinde kullanılması doğru olmaz. Ara dinlenme süresinin günlük çalışma içinde belli bir zamanda amaca uygun şekilde kullanılması gerekir<sup>[4]</sup>. Öte taraftan Yargıtay kararları arasında antrakt çalışmadaki uzun ara dinlenmelerini, hakkın kötüye kullanımı olarak değerlendiren bir karara tesadüf edilmemiştir.

### **III- SONUÇ**

Çalışanlar tarafından pek seilmeyen bir çalışma türü olan antrakt çalışmada, işçi belli bir süre çalıştıktan sonra verilen uzun arada dinlendirilmekte, sonra tekrar işe başlayarak günlük mesaisini tamamlamaktadır. Böylesi çalışmada işçinin işe başlama ve işten çıkış saatleri arası çok uzun olmasına rağmen çalışılan süre normal ve ara dinlenme sürelerinde ücret alınmadığı için, ücret de normal olmakta, işçinin ek fedakarlıkları karşılıksız kalmaktadır.

İşçinin dinlenmesi, fizyolojik ihtiyaçlarını gidermesi için verilmesi gereken ara dinlenme süresi, işverenin işçinin emeğine daha çok ihtiyaç duyduğu saatlere göre denk getirmek için uzun tutulmaktadır. Bu ise, mevcut uygulamalarda, Yargıtay kararlarında henüz hakkın suiistimali olarak değerlendirilmemektedir.

Öte taraftan işe başlama ve işten çıkış saatlerinden kalan süre, işçinin kesintisiz 12 saatlik dinlenmesi sağlanamıyorsa, bu 4857 sayılı İş Kanununun 104. maddesi gereğince 63. maddede ve bu maddede belirtilen Yönetmelikte (İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği madde 3) belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçiler çalıştırdığından, işveren veya işveren vekiline 1293 TL idari para cezası uygulanması sonucunu doğurmaktadır.

---

[1] Kenan TUNÇOMAĞ, Tankut CENTEL, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2003, s.155.

[2] Yrg. 9. HD.'nin, 28.10.2009 tarihli ve E. 2008/11139, K. 2009/29544 sayılı kararı.

[3] Fevzi DEMİR, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve uygulaması, İzmir 2003, s.112.

[4] Yrg. 9. HD.'nin 23.01.2013 tarihli ve E.2013/1618, K.2013/2714 sayılı kararı.