

## **ARA DİNLENMESİ**

### **I- GİRİŞ**

Ara dinlenmesi, günlük iş süresi içinde işin gereğine ve o yerin geleneklerine göre düzenlenmek suretiyle günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında verilen dinlenme süresidir[1].

İşçilerin yemek, içmek, tuvalet gibi günlük gereksinimleri ve genel olarak dinlenme gereksinimlerini giderebilmeleri için günlük çalışma süresi içerisinde çalışmaya ara verilmesi zaruridir. Bu zaruret, çalışma sürelerinin, ara dinlenmelerinin de göz önüne alınarak düzenlenmesini icap ettirir; işçinin biteviye çalıştırılması esnasında bir çalışma düzeni, beşeri gerçeğe aykırı düşer[2].

İş sürelerini düzenlemek tek başına yeterli olmamaktadır. İşçilerin verimli bir şekilde çalışabilmeleri ve fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için iş süreleri arasında ara dinlenmelerinin bulunması kaçınılmaz bir zorunluluktur. Bu çerçevede içerisinde, iş sürelerinin belirlenmesi ve belirli sınırlar dahilinde düzenlenmesi kapsamında, dünyada olduğu gibi ülkemizde de ara dinlenme süreleri 4857 sayılı İş Kanununun 68 inci maddesinde düzenlenmiştir[3].

### **II- ARA DİNLENME SÜRESİ**

İş Kanununun 68 inci maddesinde ara dinlenme süreleri işçinin günlük çalışma süresine göre değişmektedir. Düzenlemeye göre işçilere,

Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika,

Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar süreli işlerde yarım saat,

Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat

ara dinlenmesi verilmesi gerekmektedir.

Bu dinlenme sürelerinin kural olarak, aralıksız verilmesi gerekir. Ancak, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak bireysel/toplu iş sözleşmesi ile aralıklı olarak kullanılabilir.

İş Kanununun 67 nci maddesine göre de, günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerinde işçilere duyurulur.

Ara dinlenmesi kapsamına sigara molası, çay ve kahve molası adı altında olsun, gerek toplu iş sözleşmesi ile gerekse hizmet akitlerinde düzenlenmiş olan ekstra dinlenmeler de girecektir. Ancak sözleşmelerle kararlaştırılmamışsa bu fazla dinlenmeler iş süresinden sayılmaz ve dolayısıyla ücretlendirilmez[4].

Belirtelim ki İş Kanununun bu maddesindeki süreler asgari olup işçi lehine artırılabilir. Tarafların sözleşmelerle dahi bu sürelerin altında ara dinlenmesi kabul etmeleri geçersizdir[5]

### **III- ARA DİNLENMENİN KULLANDIRILMASI**

İşverenlerin işçilere ara dinlenmesi vermeleri zorunludur. İşçilere verilmesi zorunlu olan bu ara dinlenmesi iş süresinden sayılmaz. Bu nedenle işçilerin iş yerinde kalış süreleri ile işyerinde çalıştıkları süre farklıdır. İşyerinde kalış süresinden ara dinlenme süresi çıkarıldığında çalışma süresine ulaşılır.

Kanuna göre işçilere verilecek ara dinlenme süresinde dikkate alınan çalışmadaki üst sınır 7,5 saat belirtilmiştir. Uygulamada 7,5 saati çok aşan çalışma süreleri söz konusu olduğunda işçiye yine bir saat ara dinlenmesi mi verilecektir. Yargıtay bu konuda bir saatlik sınırlamayla bağlı kalmamış, 10 saati aşan çalışmalar bakımından ara dinlenmesinin en az 1,5 saat[6], 14 saatlik fiili çalışma süresi belirleyen uygulamalarda ise ara dinlenme süresini en az 2 saat olacak şekilde değerlendirmede bulunmuştur[7]. Günde 12 saat çalıştığı kabul edilen işçi için bir saatlik ara dinlenmesi az olup, bu çalışma süresine göre 1,5 saatlik ara dinlenmesi düşülerek fazla çalışma ücreti hesaplanmalıdır[8].

Ara dinlenmesi, o yerin gelenekleri ve işin gerekleri göz önünde tutulmak suretiyle, çalışma süresinin ortalama bir zamanında verileceği Kanuni bir gerektir. Çalışmanın ortalama zamanında verilmesi gerektiği için çalışmanın başında ya da sonunda verilen ara dinlenmesi kanuna aykırılık oluşturabileceği gibi aynı zamanda ara dinlenmesi verilmesi amacına aykırılık oluşturacaktır. Ara dinlenmesinin mutlaka çalışmanın tam ortasında verilmesi gerekmez önemli olan çalışmanın yaklaşık olarak ortalama bir zamanında verilmesidir[9].

Ara dinlenmesi işçilere aynı ya da değişik saatlerde kullanılabilir. İşverene tanınan bu serbestlikteki sınır Medeni Kanundaki dürüstlük kuralıdır. Örneğin bazı işçileri cezalandırma amacıyla farklı uygulamaya gidilemez[10]

#### **IV- ARA DİNLENME SÜRESİNDE İŞYERİNDEN AYRILMAMA**

Yemeğin çalışma yerine getirilmesi ve getirilen yemeğin çalışma yerinde yenmiş olması, davacının ara dinlenmesinden yararlanmadığını göstermez ki yemek ve benzeri ihtiyaçlar giderilmeden her gün fasilasız çalışma yapıldığı iddiası da hayatın normal akışına ve beşer takatine uygun düşmez[11].

Ara dinlenme süresinde işçilerin işyerini terk edemeyecekleri kararlaştırılabilir: Toplu iş sözleşmesinde dinlenme sırasında işçilerin işlerini terk edemeyecekleri 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. Bu nedenle yasa ve tüzüklerde ve işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde açıkça iş süresinden sayılmayacağı belirtilen ve işçilere ara dinlenmesi olarak verildiği tartışmasız olan bu sürenin yasa ve sözleşmeler hilafına sadece işyerini terk edemeyeceklerine dair kayda dayanılarak iş süresinden sayılıp fazla mesai şeklinde değerlendirilmesi hatalıdır[12].

#### **V- ÖZEL DURUMLAR**

Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkındaki Yönetmeliğin 10 uncu maddesine göre, postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde işçilere 4857 sayılı İş Kanununun 68 inci maddesindeki esaslar uyarınca ara dinlenmesi verilir. İşin niteliği, bir işyerinin aynı bölümündeki bütün işçilere aynı saatte ara dinlenmesi verilmesine olanak bırakmıyorsa, bu dinlenme, işçilere, gruplar halinde arka arkaya çalışma sürelerinin ortalarından başlayarak İş Kanunu ve bu Yönetmelikteki esaslara göre verilir.

Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 7 nci maddesine göre de hareket halindeki taşıtlarda çalışan işçilerin ara dinlenmeleri, genel olarak duraklama yerlerinde verilir. Kalkış-varış yerleri arasında duraklama yerleri bulunmayan veya duraklama yeri bulunmakla birlikte işin niteliğinin gereği olarak bu yerlerde ara dinlenmesi verilemeyen durumlarda ara dinlenmesi taşıt içerisinde verilir.

Ara dinlenmesi, doğrudan doğruya günlük iş süresiyle ilgili bir kavramdır. Bu nedenle, günlük iş süresi dışında yapılan fazla çalışma ve hazırlama, tamamlama, temizleme işleri dolayısıyla verilen dinlenmeler -çalışma süresinden sayılmamakla birlikte- bu madde anlamında ara dinlenmesi teşkil etmez[13].

#### **VI- İŞÇİ ARA DİNLENMEDE NELER YAPABİLİR**

Ara dinlenme diliminde işçi çalışmayla ilgili olarak her türlü zihinsel ve bedensel faaliyetten arınmış olmalıdır[14].

Kural olarak, işveren tarafından belirlenecek ara dinlenmeleri esnasında işçinin işyerinde bulunmak zorunda olup olmadığı konusunda kanunda herhangi bir hüküm getirilmemiştir. Ancak zamanında başlaması şartıyla, işçinin ara dinlenmesi esnasında işyeri dışına çıkması kural olarak engellenemez[15].

Yargıtay kararlarında da ara dinlenme süresinde işçinin tamamen serbest olması üzerinde durularak bu süreyi işyeri içinde ya da dışında geçirebileceği vurgulanmaktadır. İşyerinde geçirmesi halinde 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. Kendi kabulü ile çalışırsa bu durumda ara dinlenmesi yapmamış sayılacak ve kendisine ücret ödenmesi de gerekecektir. Bu durumda ödenecek ücretin fazla mesai kapsamında olabilmesi için haftalık 45 saatlik çalışmanın aşılması gerekir. Yoksa normal ücreti ödenecektir.

Ara dinlenme süresinde çalışılırsa duruma göre bu çalışma için fazla mesai ücreti de ödenebilir: Kanuni haftalık çalışma süresini aşan günlük çalışma saatleri ile çalışmalarda, ara dinlenmesinin de bu çalışma sürelerine göre kullanıldığı kabul edilmeli ve bu süreler günlük çalışma saatlerinden düşülerek, fazla çalışma süresi ve ücreti hesaplanmalıdır[16].

## **VII- ARA DİNLENMESİ OLMAKSIZIN ÇALIŞILAMAYACAĞI**

Ara dinlenmesi olmaksızın çalışma yapılamaz. Yargıtay'ın pek çok kararında iş sözleşmesi sonlandıktan sonra işçiler alacaklarını konu edinen dava açmakta, ara dinlenme süresini de çalışma süresi içinde değerlendirerek taleplerini ifade etmektedirler: Günlük normal mesai saatlerinde çalışan bir işçinin ara dinlenmesi yapmaması hayatın olağan akışına ve gerçeğine uymaz. Yemek, çay içmek ve diğer tabii ihtiyaçlar için bir zaman kullanılması zorunludur. Davacı ara dinlenmesinde fiilen çalıştığını da ispat edememiştir[17]. Davacının haftalık 45 saati aşar şekilde, ara dinlenmesi yapmaksızın çalıştığı kabul edilmiştir. Bir işçinin uzun mesai saatleri süresi içinde yemek ve diğer ihtiyaçları için ara dinlenme yapmadan çalışması, hayatın olağan akışına uygun değildir. Bu nedenle, günlük çalışma saatleri süresinden ara dinlenme süresi için bir indirim yapılmalı ve bulunan günlük çalışma süresine haftalık çalışma süresi belirlenmeli, 45 saati aşan kısım fazla mesai olarak kabul edilmelidir[18].

İşçinin yalnızca ara dinlenme sırasında işyerinde bulunması önemli olmayıp, bu süre içinde ara dinlenme yokmuş gibi çalışıyor olması da gerekir. İşçinin ara dinlenme sırasında kendi isteği ile veya başka yere gitme imkanının o sırada fiziken mümkün olmaması nedeniyle işyerinde bulunması halinde, söz konusu alacağa hak kazanması mümkün değildir. Bu nedenle işçinin ara dinlenmede işyerinde fiilen çalışıp çalışmadığı belirlenmelidir[19]. Benzer bir olayda yine Yargıtay aynı içerikte karar vermiştir: Başka yere gitme imkanının fiziken mümkün olmaması nedeniyle, ara dinlenme süresinde işyerinde bulunulması, alacağa hak kazanabilmek için yeterli değildir. Ara dinlenmesi sırasında fiilen çalışma yapılırsa öngörülen alacağa hak kazanılır[20].

## **VIII- AYKIRIĞIN YAPTIRIMI**

İş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde 68 inci maddedeki nispi emredici sürelerden daha az ara dinlenmesi süresi yer almış ise, sözleşmedeki bu hüküm geçersiz sayılır ve Kanundaki hüküm uygulanır.

İş Kanununun 68 maddesine uygun bir şekilde ara dinlenmesi vermeyen veya kullandırmayan işveren veya vekiline İş Kanununun 104 üncü maddesine göre, 2010 Yılında 1.034 TL. idari para cezası verilir.

Her şeye rağmen, ara dinlenmesi esnasında işveren işçiye çalışması konusunda emir verirse işçi bu işi yapmak zorunda değildir. Dolayısıyla işverenin emrini yerine getirmeyen işçinin işine derhal ve tazminatsız son verme yetkisi de bulunmamaktadır.

## **IX- SONUÇ**

Çalışma sürelerinin belirli saatlerle sınırlanması yanında işçilerin çalışma esnasında yemek, içmek gibi doğal ihtiyaçlarını giderebilmesi ve uzun süre çalışmadan kaynaklanan yorgunluğun, dikkat

dağılmasının engellenebilmesi amacına yönelik olarak ara dinlenmesi verilmesi zorunlu bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmıştır[21].

Gerek 4857 sayılı İş Kanununda gerekse de önceki 1475 sayılı İş Kanununda ara dinlenme süreleri iş süresinden sayılmaz. Ara dinlenmesi iş süresinden sayılmamasının doğal bir sonucu olarak da işverenin bunun karşılığında herhangi bir ücret ödeme borcu olmayacaktır[22].

İşveren işçiyi ara dinlenme süresinde işçinin rızasını almaksızın çalıştıramaz. İşçinin ara dinlenme süresinde de çalıştığı kabul edilebilmesi için ara dinlenme süresinde işyerinde bulunması önemli olmayıp bu süre içinde fiilen çalışması gerekmektedir.

Ara dinlenme süresi günlük iş süresiyle ilgili bir kavramdır. Süresi günlük çalışma süresine göre değişmekte ve onbeş dakika ile iki saat arasında olmaktadır. Kural olarak aralıksız verilen bu sürelerin çalışma süresinin ortalama bir zamanında kullanılması gerekir.

---

[1] Yaşin Ulusoy, "4857 sayılı Kanun Açısından Ara Dinlenmesi" D.E. Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:7 Özel Sayı, Yıl: 2005, s.384.

[2] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 924.

[3] Yaşin Ulusoy, "4857 sayılı Kanun Açısından Ara Dinlenmesi" D.E. Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:7 Özel Sayı, Yıl: 2005, s.384.

[4] Fevzi Demir, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 3.B. İzmir 2003, s.114.

[5] Fevzi Demir, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 3.B. İzmir 2003, s.112.

[6] Yrg. 9 HD'nin 14.11.2007 tarihli ve E. 2007/5954, K. 2007/34175 sayılı kararı.

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

[8] Yrg. 9 HD'nin 05.06.2007 tarihli ve E.2006/33700, K.2007/18007 sayılı kararı.

[9] Yaşin Ulusoy, "4857 sayılı Kanun Açısından Ara Dinlenmesi" D.E. Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:7 Özel Sayı, Yıl: 2005, s.396.

[10] Mustafa KILIÇOĞLU, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2005, s. 503.

[11] Yrg. HGK'nun 27.02.1976 tarihli ve E.1976/881, K.1976/692 sayılı kararı

[12] Yrg. 9 HD'nin 06.06.1986 tarihli ve E. 1986/4931, K. 1986/5981 sayılı kararı.

[13] Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.937.

[14] Yaşin Ulusoy, "4857 sayılı Kanun Açısından Ara Dinlenmesi" D.E. Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:7 Özel Sayı, Yıl: 2005, s.391.

[15] Fevzi Demir, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 3.B. İzmir 2003, s.113.

[16] Yrg. 9 HD'nin 20.11.2007 tarihli ve E. 2007/26287, K. 2007/34662 sayılı kararı.

[17] Yrg. HGK'nun 14.10.1992 tarih ve E.1992/385, K. 1992/577 sayılı kararı.

[18] Yrg. 9 HD'nin 15.11.2006 tarihli ve E. 2006/9953, K. 2006/30186 sayılı kararı.

[19] Yrg. 9 HD'nin 12.05.2005 tarihli ve E. 2005/13812, K.2005/16497 sayılı kararı.

[20] Yrg. 9 HD'nin 05.12.2007 tarihli ve E.2007/31491, K. 2007/36852 sayılı kararı.

[21] Yasin Ulusoy, "4857 sayılı Kanun Açısından Ara Dinlenmesi" D.E. Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:7 Özel Sayı, Yıl:, s.384.

[22] Yasin Ulusoy, "4857 sayılı Kanun Açısından Ara Dinlenmesi" D.E. Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:7 Özel Sayı, Yıl: 2005, s.404.