

İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi

The Rest Break of the Employee's In Labour Law

Sevil DOĞAN* 

Öz

İş hukukunda işçinin çalışma ve dinlenme süreleri, işin düzenlenmesi içerisinde yer almakta ve işçinin maddi ve manevi varlığının korunmasını amaçlamaktadır. Sosyal devlet ilkesinin bir uzantısı olan işçilerin sağlığının korunması, işgücünün de korunmasına hizmet ettiğinden kamusal nitelikli kurullarla koruma altına alınmıştır. İşçinin ara dinlenmesi, günlük çalışma süresi içinde işine mola vererek dinlenmesine imkân sağlamaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 68. maddesi, günlük belirli çalışma süresi olan işçiler bakımından ara dinlenmesi sürelerini öngörmüşse de, değişen ve özellik gösteren çalışma ilişkileri bakımından farklı bir biçimde ele alınmalıdır. Bu nedenle çalışmamızda öncelikle İş Kanununun ara dinlenmesine ilişkin getirdiği düzenlemeler yargı kararları ışığında incelenmiş ve daha sonra ara dinlenmesi bakımından özellik gösteren çalışmalar irdelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Ara dinlenmesi, Çalışma süresi, Çocuk ve genç işçiler, Tele çalışma, Antraktlı çalışma.

Abstract

In labour law the working and rest periods of employees included in the regulation of the work and serve the purpose of protecting the physical and moral existence of them. The protection of employees' health, which is an extension of the social state principle, is protected by public rules, as it also serves to protect the workforce. Rest breaks of the employees allow the employees to take a break from work during the daily working period.

Although the rest breaks regulated in Article 68 of the Labor Code No.4857 foresee rest breaks for employees with a certain daily working period, they should be handled differently in terms of changing and specific working relations. For this reason, in our study, first of all, the regulations of the Labor Code regarding the rest breaks were examined in the light of judicial decisions and then the studies showing special features in terms of rest breaks were examined.

Keywords: Rest break, Working time, Children and young employees, Telework, Entracte Work

* Dr. Öğr. Üyesi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Salihli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, sevil.dogan@cbu.edu.tr

I. ARA DİNLENMESİ

A. Ara Dinlenmesi Kavramı ve Ara Dinlenme Süreleri

1. Ara Dinlenmesi Kavramı ve Anlamı

İşçinin işverene emeğini sunması sınırsız değildir. İşçinin sağlığının korunması için iş hukukunda çalışma süreleri sınırlandırılmakla birlikte çeşitli asgari dinlenme sürelerine de yer verilmiştir. Sosyal Devlet ilkesinin bir gereği olarak Anayasa'nın 50/III. maddesinde, çalışanlara dinlenme hakkı tanınmış; kapsamı ve içeriğinin Kanunla düzenleneceği belirtilmiştir. İşçinin günlük dinlenme süresi, hafta tatili, bayram tatili, yıllık izinleri ile dinlenme süreleri bu amaca hizmet etmektedir. Ara dinlenmesi, günlük çalışma süreleri içinde işçilere dinlenmeleri ve yemek, içmek gibi temel ihtiyaçlarını giderebilmeleri için verilen, fiilen çalışmadıkları bir süreyi ifade etmektedir.

4857 sayılı İş Kanununun 68. maddesinde günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere ara dinlenmesi verileceği öngörülmektedir. Ara dinlenmesi, günlük çalışma süresi içinde işin belirli bir süreliğine de olsa işçi açısından durmasını sağlamaktadır. Uygulamada, 'yemek molası', 'çay molası', 'kahve molası' şeklinde de ifade edilen ara dinlenmesi, sadece bu amaçlarla değil, diğer kişisel ihtiyaçları karşılamak, ibadet etmek, ebeveynin çocuğunu okuldan alması gibi sebeplerle de kullanılabilir¹. Türk hukuku bakımından ne şekilde isimlendirildiğinden ziyade ara dinlenmede önemli olan nokta, işçinin dinlenmesini sağlaması ve günlük çalışmasının belirli bir süre de olsa durmasıdır.

İşçinin çalışma süresinin azami olarak belirlenerek günlük, haftalık, yıllık dinlenme sürelerinin tanınması, sosyal bir hak olduğu kadar işçinin sağlığı ile yakından ilgilidir. Nitekim çalışma süresinin ayrılmaz bir parçası olan ara dinlenmesi, hem işçi sağlığı ve güvenliği bakımından önem arz etmekte hem de işletmenin korunmasına hizmet etmektedir². Yapılan araştırmalar, çalışma süresi içinde günlük ara dinlenmenin ertelendiği veya ara vermeksizin çalışılan işlerin işçinin yorgunluğunu kümülatif bir biçimde etkilediği; konsantrasyonunu düşürerek iş kazası riskini arttırdığı ve işçinin mental ve fiziki sağlığını olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır³. Yargıtay kararlarında da işçinin yemek ve zaruri ihtiyaçları için ara dinlenme yapmadan çalışmasının hayatın olağan akışına aykırı ve ara dinlenmenin insan bedeni ve ruhu için vazgeçilmez olduğu ifade edilmektedir⁴.

1 **ILO**, Rest Periods: Definitions and Dimensions, 2016; https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_491374/lang-en/index.html Erişim Tarihi: 10.09.2020.

2 **Tuluğu, Binnur**, "Ara Dinlenmesinde Yapılan Çalışmanın Ücretlendirilmesi", SİCİL Eylül 2012, s. 96; **Ghosheh, Naj**, Remembering Rest Periods in Law: Another tool to limit excessive working hours, Conditions of Work and Employment Series, no.78, International Labor Office, Geneva, 2016, s. 7.

3 **Deloitte Centre for Strategy and Evaluation Services**, Report to the European Commission DG for Employment, Social Affairs, and Equal Opportunities on a Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organisation, Brussels 2010, s. 38 vd. https://www.bundesaerzteammer.de/fileadmin/user_upload/specialdownloads/Studie.pdf Erişim Tarihi: 16.09.2020.

4 "Somut olayda, her ne kadar mahkemece tanık anlatımlarına dayanılarak davacının hafta içi 07.30-16.30 saatleri arasında; Cumartesi günü de 07.30-13.00 saatleri arasında çalıştığı kabulüyle fazla mesai alacağı belirlenmişse de, davacının hiç ara dinlenme yapmadan çalışmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu gözetilmeden ara dinlenme süresi düşülmeden sonuca gidilmiş olması hatalı olmuştur." 22. HD. T. 22.06.2016 E. 2015/10862 K. 2016/18790, www.kazanci.com.tr Erişim Tarihi:18.12.2018. "...Hükme esas bilirkişi raporunda günlük 3 vardiya üzerinden 9 saat çalıştığı belirtilen davacının ara

2. Ara Dinlenmesi Süreleri

Gerek Türk Hukukunda gerekse karşılaştırmalı hukukta ara dinlenmesi süreleri, işçinin çalışma süresine göre kademeli olarak belirlenmiştir. İşçinin çalışma süresi uzadıkça, daha fazla risk altına gireceğinden ara dinlenmesi süreleri daha da uzayacaktır. İş Kanununun 68/I. maddesine göre ara dinlenmesinin süresi;

- Dört saat ve daha kısa süreli işlerde onbeş dakika,
- Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar olan işlerde yarım saat (yedibuçuk saat dahil)
- Yedibuçuk saatten fazla olan işlerde ise bir saattir.

Söz konusu hüküm nispi emredici mahiyette olduğundan, işçi lehine toplu iş sözleşmeleri veya bireysel iş sözleşmeleri ile işçiye daha uzun ara dinlenmesi süreleri de kararlaştırılabilecektir⁵. Ayrıca İş Kanununun 63. maddesine dayanılarak çıkarılan Çalışma Süreleri Yönetmeliği 3. maddesinde, “Ara dinlenmeleri, iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak, yirmidört saat içinde kesintisiz oniki saat dinlenme süresi dikkate alınarak düzenlenir.” hükmünü getirerek daha genel düzenlemiştir. İşçinin gündüz ya da gece çalışması, vardiyalı veya denkleştirme esasıyla iş görmesi günlük çalışma süresi bakımından farklılık yaratmadığından işçiye Kanunun düzenlediği şekilde ara dinlenmesi verilmesi zorunludur⁶.

Kanunun azami çalışma ve asgari dinlenme sürelerine uygun bir biçimde belirlediği ara dinlenmesi süreleri, işçinin çalışma süresine göre belirlenmekte ve bu süreler uzadıkça ara dinlenmesi süreleri üç kademeli olarak artmaktadır. Ancak ülkemiz gerçekleri göz önüne alındığında işçilerin pek çoğu azami günlük ve haftalık çalışma sürelerinin de üzerinde saatlerde çalışmaktadır. İşçinin günde on bir saatten fazla hatta on dört, on beş saat çalışması durumunda işçinin ara dinlenme süresinin ne kadar olacağı Kanunda düzenlenmediğinden Yargıtay, işçinin günlük çalışma süresi azami on bir saat ile sınırlandırıldığını belirterek Kanunun getirdiği bir saatlik ara dinlenme süresini yedi buçuk saat ile on bir saat arasındaki çalışmalarda uygulamakta; on bir saat ile on dört saat arasında çalışan işçi için bir buçuk saat; on dört saat ve üzeri çalışmalarda iki saat ara dinlenmesi verileceği yönünde kararlar vermektedir⁷. Yeni tarihli bir kararında Yargıtay, işçinin 08.30-23.00 saatleri arasında on dört buçuk

dinlenme yapmaksızın çalıştığı kabul edilmiştir. İşçinin bu süre içinde yemek ve diğer insani ihtiyaçları için ara vermeden çalışması hayatın olağan akışına aykırıdır.” 9. HD.T. 11.06.2012 E. 2011/42773 K. 2012/20219, www.yargitay.gov.tr Erişim Tarihi: 12.12.2018. Aynı yönde 9. HD. T. 15.11.2006 E. 2006/9953 K. 2006/30186, www.kazanci.com.tr; 9. HD. T. 29.12.2011 E. 2009/40758 K. 2011/50190, www.kazanci.com.tr Erişim Tarihi:12.12.2018. “...Davacı santral binasında güvenlik görevlisi olarak çalışmakta olup yemek ve diğer zorunlu ihtiyaçlar için 9 saat süren çalışmada bir, 15 saat süren çalışmada da 1,5 saat ara dinlenme yapmadan çalışması hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu nedenle ara dinlenme yapmadan aralıksız çalıştığı kabulü yerinde değildir.” 9. HD T. 03.05.2007 E.2006/17647 K.2007/14046, www.kazanci.com.tr Erişim Tarihi:18.12.2018.

5 **Süzek, Sarper**, İş Hukuku, Yenilenmiş 18. Baskı, İstanbul 2019, s. 806; **Narmanlıoğlu, Ünal**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul 2014, s. 675; **Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra**, Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2020, s. 369.

6 **Ekonomi, Münir**, “Ara Dinlenmesine İlişkin İş Kanununda Öngörülen Süreler ve Yargıtay Kararı”, Legal İş Hukuku Dergisi, C.11 S.42, 2014, s. 22-23.

7 “... Davacı tanığı ...’ın beyanı uyarınca davacının kış döneminde 08:00-18:00 arası 1 saat ara dinlenme ile, yaz döneminde ise 08:00-21:00 arası 1,5 saat ara dinlenme ile çalıştığı kabulü ile davacının fazla çalışma ücreti talebinin buna göre

saat çalıştığını, bunun karşılığında üç saat ara dinlenme verilmesi gerektiğini ifade etmiştir⁸. Başka bir kararda on altı saat çalışan işçinin ara dinlenmesinin iki saat olması gerektiği belirtilmiştir⁹.

Doktrinde, Kanunda yer almayan ve Yargıtay içtihadı ile geliştirilmiş ara dinlenme sürelerine ilişkin uygulama eleştirilmektedir. İş hukukunda çalışma sürelerine azami sınır getirilmesinin amacı, işçinin sağlığı ve iş güvenliğinin korunması iken, yargı kararlarında işçinin günlük azami çalışma süresi olan on bir saatin üzerindeki çalışmaları geçerli kabul ederek, ara dinlenmesi süresi tanınması, fazla çalışma olarak kabul edilmesi gibi uygulamaların, kanuna aykırı olan bu çalışmaları bir anlamda hukuka uygun hale getirdiği savunulmaktadır¹⁰. *Şahlanan* ise, bu görüşün teorik açıdan haklılığı konusunda kuşku duyulamayacağını, ancak fiili durumda işçinin on bir saatin üzerinde çalışma süresinin bulunduğu durumlarda sadece Kanunun öngördüğü bir saatlik ara dinlenmesi ile yetinilmemesi gerektiğini, bu nedenle Yargıtay içtihadının işçinin korunması amacına hizmet ettiğini belirtmektedir¹¹.

Bazı işletmelerde 24 saat faaliyet devam ederken, aynı işçinin 24 saat boyunca aralıksız iş görmesi, fiziken olduğu kadar hukuken de mümkün değildir. Bu nedenle işçilerin vardiyalı olarak çalıştırılması esası benimsenmiş; bir anlamda işçilerin azami çalışma sürelerine uygun olacak çalışma esası ortaya çıkmıştır¹². İş Kanununun 69/IV, V. maddesinde postalar halinde işçi çalıştırılmasının esaslarına yer verilmiş ve aynı zamanda “*Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik*¹³” çıkarılmıştır. Yönetmelik’te 24 saat durmaksızın çalışan

değerlendirilmesi dosya kapsamına daha uygun olacaktır...” 22. HD. T. 13.07.2020 E. 2017/23741 K.2020/9437, www.yargitay.gov.tr Erişim Tarihi:16.09.2020. Aynı yönde 9. HD. T.14.06.2020 E. 2017/16818 K.2020/5618, www.yargitay.gov.tr Erişim tarihi:16.09.2020; 9. HD. T.10.03.2020 E. 2016/15718 K.2020/4040, www.yargitay.gov.tr Erişim Tarihi:17.09.2020; 22. HD. T. E. 2016/6412 K.2019/4545, www.yargitay.gov.tr Erişim Tarihi:17.09.2020. “...*Somut uyumsuzlukta, salt davalı tanık ifadelerine itibar edilerek, yaz sezonu için günlük 14 saat olarak belirlenen çalışma süresinden 2 saat yerine 4 saat, kış sezonu için günlük 10 saat olarak belirlenen çalışma süresinden 1 saat yerine 2,5 saat ara dinlenme süresi düşülerek yapılan fazla çalışma hesabı hatalıdır...*” 9. HD. T.14.11.2019 E.2017/12454 K.2019/19950, www.yargitay.gov.tr Erişim Tarihi:18.09.2020.

8 “...*Somut uyumsuzlukta, 08:30-23:00 saatleri arasında yapılan görevin niteliği de gözetildiğinde bu çalışmadan günlük en az 3 saat ara dinlenmesi düşülmesi gerektiğinin gözetilmemesi, kabule göre, hatalıdır.*” 9. HD. T.17.05.2018 E. 2018/4794 K. 2018/11034, www.yargitay.gov.tr Erişim Tarihi: 17.09.2020. Aynı yönde 9. HD. T. 12.09.2019 E. 2017/11892 K.2019/15793, www.yargitay.gov.tr Erişim Tarihi:18.09.2020.

9 “...*Somut olayda, davacı hafta içi vardiyalı olarak 08.00-16.00 , 16.00-24.00 saatleri arasında çalıştığını, hafta sonları ise 16 saat aralıksız çalıştığını iddia ederek fazla çalışma ücret alacağı talebinde bulunmuştur. Tüm tanık beyanlarına göre davacının davalı iş yerinde haftanın 5 günü 8 saat, 1 günü ise 16 saat çalıştığı anlaşılmaktadır. 8 saat çalışmalarda yarım saat, 16 saat çalıştığı çalışmalarda ise 2 saat ara dinlenmesi düşülerek davacının haftalık çalışma süresi ve buna bağlı olarak da fazla çalışma süresi ve ücretinin hesaplanması gerekirken ara dinlenme düşülmeden hesaplama yapan bilirkişi raporuna itibarla hüküm kurulmuş olması doğru olmamıştır...*” 22. HD. T.16.05.2019 E.2017/22381 K.2019/11010, www.kazanci.com.tr Erişim Tarihi:21.09.2020.

10 **Ekonomi**, s. 30-33.

11 **Şahlanan, Fevzi**, “Günlük 11 saati Aşan Çalışmalarda Ara Dinlenmesi”, *Tekstil İşveren Dergisi* 98, S. 414, Ağustos 2015, s. 2 vd. Aynı yönde **Süzek**, s. 807; **Hafizoğlu, Ece Sıla**, “Çalışma Süreleri”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı, C.15 S.1 Ocak 2016, s. 151.

12 **Süzek**, s. 778; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 1237; **Ekmekçi, Ömer**, “4857 sayılı İş Kanununda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar”, *Çimento İşveren Dergisi*, C. 20, S.1, Ocak 2006, s. 48-49; **Hafizoğlu**, s. 142.

13 RG. T.07.04.2004 No. 25426.

işyerlerinde işçilerin en az üç posta şeklinde çalıştırılması gerektiği düzenlenmiş ve 10. maddesinde postalar halinde çalıştırılan işçilere ara dinlenmesinin İş Kanununun 68. maddesindeki esaslar çerçevesinde verileceği hükme bağlanmıştır.

Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi'nin 31/II. maddesinde, her çalışanın azami çalışma süresinin kısıtlanarak günlük ve haftalık dinlenme süreleri ile yıllık ücretli izin hakkı olduğu vurgulanmış; bununla birlikte belgede işçinin ara dinlenmesi süresine yer verilmemiştir. İşçinin çalışma sürelerine ilişkin bir diğer önemli belge ise Avrupa Birliği'nin 2003/88/EC sayılı Çalışma Süreleri Direktifi'dir. Üye Devletler için asgari ara dinlenmesi, günlük, haftalık dinlenme süreleri ve yıllık izin ve azami haftalık çalışma sürelerini öngören Direktif, 4. maddesi ile ara dinlenmesini düzenlemekte ve ulusal düzenlemelerle ya da bireysel ve toplu iş sözleşmeleri ile Üye Devletlerin çalışma süresinin altı saatten uzun olduğu durumlarda işçinin ara dinlenmesi süresine ilişkin düzenlemeler yapacaklarını öngörmektedir. Bu anlamda Direktif, işçinin ara dinlenmesi hakkını tanımakta; ancak süresini ve içeriğini belirleme yetkisini Üye Devletler'in inisiyatifine bırakmaktadır. Avrupa Birliği hukukundan farklı olarak Türk hukukunda dört saatten daha az çalışmış işçilere de ara dinlenmesinin verileceği düzenlendiğinden daha işçi lehine olduğu sonucuna varılabilecektir¹⁴.

Alman Çalışma Süreleri Kanunu (*Arbeitszeitgesetz - ArbZG*¹⁵) §2'de işçinin çalışma süresi tanımlanmış ve açıkça ara dinlenmesinin, çalışma süresine dahil olmadığı ifade edilmiştir. § 4'de ise, 4857 sayılı İş Kanununa benzer bir biçimde çalışma süresinin uzunluğuna göre ara dinlenmesi süreleri öngörülmüş ve günlük altı ila dokuz saat arasındaki çalışma süreleri için en az 30 dakika ve dokuz saatten fazla çalışma saatleri için 45 dakika ara dinlenme verileceği düzenlenmiştir. İlgili hüküme günlük çalışma süresi altı saatin altında kalan çalışmalar için ara dinlenmesi süresi getirilmemiştir. Ara dinlenmesi süreleri, her biri en az 15 dakikalık periyotlara bölünebilir; ancak işçi ara vermeden art arda altı saatten fazla çalıştırılamaz.

Diğer Üye Devletlere bakıldığında yaptıkları ulusal düzenlemelerle asgari ara dinlenmesi sürelerinin 10 dakika ile 60 dakika arasında değiştiği; Almanya, Norveç, İsveç'in de içinde bulunduğu çoğu ülkede ise ortalama 30 dakika olduğu görülmektedir¹⁶. Ara dinlenmenin ne zaman kullanılacağına ilişkin ise pek çok Avrupa Birliği ülkesi, ulusal düzenlemelerle veya işletmenin kendi iç kuralları ile bu hususu düzenlemekte; Almanya'da olduğu gibi Avusturya'da da ara dinlenmesinin en geç arka arkaya yapılmış altı saatlik çalışmadan sonra kullanılması gerektiği; 30 dakikalık bir molanın ikiye veya en fazla üçe bölünebileceğini öngörülmektedir¹⁷. Benzer olarak Fransız İş Kanunu, asgari 20 dakikalık ara dinlenmesinin bölünemez olduğunu ifade etmektedir¹⁸.

14 Hafizoğlu, s. 150.

15 07.08.1996 (BGBl. I S. 1246), Kanunun tam metni için <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/ArbSchG.pdf> Erişim Tarihi: 01.10.2020.

16 Eurofound, Rest breaks from work: Overview of regulations, research and practice, Publications Office of the European Union, 2019, s. 3-4.

17 Arbeitszeitgesetz (AZG), StF: BGBl. Nr. 461/1969, § 11, Kanunun tam metni için <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008238> Erişim Tarihi: 01.10.2020.

18 Code du Travail § L3121-33, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000.006.072050/LEGISCTA000.006.195766?isSuggest=true#LEGIARTI000.038.610166, Erişim Tarihi: 01.10.2020.

B. Ara Dinlenmesinin Kullandırılması

İşveren yönetim yetkisine dayanarak ara dinlenmesinin işçi tarafından ne zaman kullanılacağını belirler. Esas itibarıyla ara dinlenmesi ile günlük olarak iş görme borcunu yerine getiren işçinin belirli bir süre dinlendirilmesi ve işe belirli bir süre ara vermesi, sonrasında tekrar işe dönmesi amaçlandığından işveren bunu çalışma süresinin ortalama bir zamanında kullandırmalıdır; işçinin işe geç gelmesi veya işten erken çıkması şeklinde kullandırılan bu süreler, ara dinlenmesinin amacı ile çelişir mahiyettedir¹⁹.

İş Kanununun 68. maddesi gereği, işverenin yönetim hakkına dayanarak ara dinlenmesini tüm işçilere aynı anda kullandırabileceği gibi, nöbetleşe veya gruplar halinde ya da sırayla kullandırabilmesi mümkündür²⁰. Örneğin, işyeri öğle arası şeklinde bir uygulama ile kapatılmıyorsa öğlen saatlerinde de açıksa, işçiler öğle yemeği yemek için dönüşümlü olarak ara dinlenmelerini kullanacaklardır. Özellikle 24 saat faaliyetin durmadığı işyerlerinde o postadaki tüm işçilerin aynı anda ara dinlenmesi vermesi mümkün olmadığından Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliği 10/II. maddesinde “İşin niteliği, bir işyerinin aynı bölümündeki bütün işçilere aynı saatte ara dinlenmesi verilmesine olanak bırakmıyorsa, bu dinlenme, işçilere, gruplar halinde arka arkaya çalışma süresinin ortalarından başlayarak İş Kanunu ve bu Yönetmelikteki esaslara göre verilir.” düzenlemesi getirmiştir. Yine aynı maddede ara dinlenmesinin aralıksız olarak kullandırılması gerektiğini öngörülmele birlikte işin niteliği, o yerin iklimi, mevsim şartlarına göre bölünerek de kullanılabilceğini düzenlenmektedir. Uygulamada genellikle ara dinlenmesinin yemek molası olarak daha uzun kısmının kullanıldığı, sonrasında kısa olarak çay molası olarak verildiği görülmektedir²¹.

İş Kanununun 68/son. maddesine göre, ara dinlenmesi, çalışma süresinden sayılmaz. Belirtilen husus, ara dinlenmesini kanunda öngörülmüş diğer dinlenme sürelerinden ayırmaktadır. Hafta tatili, yıllık izin, ulusal bayram ve genel tatillerde işçi çalışmasa da ücrete hak kazanmaktadır. Oysa ki işçi, ara dinlenmesini günlük çalışma süresi içinde kullanır, ara dinlenmede geçirdiği süreler

19 **Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat**, İş Hukuku Dersleri, yenilenmiş 32. Bası, İstanbul, 2019, s. 739; **Tulukçu, Binnur**, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara 2012, s. 187-188; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 370. “Ara dinlenmesinin kullandırılması zorunlu ise de, bunun kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkıyla ilgilidir. İşçilerin tamamı aynı anda ara dinlenme zamanını kullanılabileceği gibi, belli bir plan dâhilinde sırayla kullanmaları da mümkündür. Ancak ara dinlenme süresinin, işe, ara dinlenme süresi kadar geç başlama veya aynı süreyle erken bırakma şeklinde kullandırılması doğru olmaz. Ara dinlenme süresinin günlük çalışma içinde belli bir zamanda amaca uygun kullandırılması gerekir...” 9. HD. T. 09.07.2010 E.2008/31993 K. 2010/22653, Çalışma ve Toplum, S. 28; <https://calismatoplum.org/yargitay-karari/ara-dinlenmesi-16#gsc.tab=0> Erişim Tarihi: 16.09.2020.

20 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 739; **Tulukçu**, s. 188; **Hafızoğlu**, s. 152.

21 **Mülayim, Baki Oğuz/Kayık Aydınalp, Aslıhan**, “Fazla Çalışma Ücretinin Hesaplanması”, Hacettepe HFD, 9(2) 2019, s. 428. “...davacı ... A., günde 1 saat yemek molası ile yarım saat çay ve sigara molası olduğunu açıkladığına göre, günlük çalışma süresinden 1,5 saat yerine 1 saat ara dinlenme süresi düşülerek hesaplamaya gidilmesi de hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir...” 9. HD. T.10.12.2019 E. 2017/12950 K.2019/22063, www.yargitay.gov.tr Erişim Tarihi:16.09.2020. “... Davacı tanıkları ara dinlenme süresi bakımından bir saat yemek molası, iki defa 15 dakika çay molası bulunduğunu beyan etmişlerdir. Hal böyle olunca davacı tanık beyanları dikkate alındığında davacının 1.5 saat ara dinlenme yaptığıının kabulü ile fazla mesai yaptığıını ispat edemediği anlaşıldığından fazla mesai alacağı talebinin reddine karar verilmesi gerekli iken yazılı şekilde kısmen kabulüne karar verilmesi hatalıdır...” 22. HD.T.19.11.2019 E. 2016/22482 K. 2019/20878, www.yargitay.gov.tr Erişim Tarihi:16.09.2020.

için ücrete hak kazanmaz. Bu nedenle işçinin ücret alacağına ilişkin uyuşmazlıklarda ara dinlenme süresi düşüldükten sonra işçinin çalışma süresi ve fazla çalışma yapıp yapmadığı tespit edilmeye çalışılmaktadır²². Ancak bireysel ve toplu iş sözleşmeleri ile ara dinlenmesinin çalışma süresinden sayılacağı kararlaştırılabilir²³. Alman hukukunda da ara dinlenmesi süreleri, çalışma sürelerinden kabul edilmemekte; ancak toplu iş sözleşmeleri ile çalışma süresine dahil edilebilmektedir²⁴. Avrupa Birliği ülkelerinde de genel eğilim, ara dinlenmesinin çalışma süresinden sayılmaması iken; Portekiz, İspanya, Hırvatistan gibi bazı ülkelerde çalışma süresinden kabul edilerek işçi ara dinlenmesinde ücrete hak kazanmaktadır. Örneğin; İsveç'te yemek arası ile kahve ve çay molaları arasında ayırım yapılmakta; daha kısa süreli ara dinlenmeler çalışma süresinden kabul edilirken yemek arası kabul edilmemektedir²⁵. Ülkemizde ise uygulamada toplu sözleşmeler ile işçilerin çay, sigara, kahve gibi on – onbeş dakikalık kısa molaların çalışma sürelerine dahil olduğu, ücret kesintisi yapılmaksızın işçilerin bu molaları verdiği görülmektedir²⁶.

İşçinin ara dinlenmesinin çalışma süresine dahil olduğu kararlaştırıldığında, işçi ara dinlenmesinde iş görme borcunu ifa etmemesine rağmen ücretine hak kazanacaktır. İşçinin ara dinlenmesinde çalıştırılması halinde bu çalışmanın fazla çalışma olarak değerlendirilmesi gerektiği doktrinde haklı olarak belirtilmektedir²⁷. Nitekim böyle bir kararlaştırma yapıldığında süt iznine benzer bir durum ortaya çıkmaktadır. Süt izinleri de çalışma süresinden sayıldığından süt izni kullanması gereken işçinin bunu kullanmayıp çalışması durumunda Yargıtay, genel itibariyle işçinin fazla çalışma yaptığından bahisle zamlı ücret ödenmesine karar vermektedir²⁸. Burada da ara dinlenmesinin çalışma süresine dahil edilmesi ve işçinin bu sürelerde işverence çalıştırılması durumunda zamlı ücrete hak kazanması söz konusu olacaktır.

Alman doktrininde, ara dinlenmesi sürelerinin önceden belirlendiği, bu sürelerde işçinin tamamen serbest olduğu, işyerinde ya da dışarıda bu süreyi geçirebileceği ve işverenin emir ve talimatlarından

22 “Davacının yılın 4 ayı (Aralık-Mart ayları arasında, bu aylar dahil) bakımından haftanın 5 günü, 08.30-23.00 saatleri arasında çalıştığı, 1,5 saat ara dinlenme tenzili ile günlük 13 saat, haftalık ise 65 saat çalışma yaptığı, bunun 65-45=20 saatinin fazla çalışma olduğu kabul edilmek suretiyle haftalık 20 saat üzerinden fazla çalışma ücreti alacağıının hesaplanması gerekirken yazılı şekilde hesaplama yapılması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” 22. HD. T.01.07.2020 E. 2017/39590 K. 2020/8360, www.yargitay.gov.tr Erişim Tarihi:10.09.2020. Aynı yönde 22. HD. T.06.07.2020 E. 2020/1760 K. 2020/8755, www.yargitay.gov.tr Erişim Tarihi:14.09.2020; 9. HD. T.30.06.2020 E. 2016/19366 K.2020/6665, www.yargitay.gov.tr Erişim Tarihi:16.09.2020. “Bu açıklamalara göre davacı işçinin ...’ da çalıştığı dönem hariç davalı işyerinde 12 saatlik çalışmada 1,5 saat, 10 saatlik çalışmada ise 1 saat ara dinlenmesi düşüldüğünde haftada 55,5 saat çalıştığı 10,5 saat fazla mesai yaptığı kabul edilmelidir...” 9. HD. T. 24.06.2020 E. 2016/18276 K. 2020/6354, www.yargitay.gov.tr Erişim Tarihi:16.09.2020.

23 **Süzek**, s. 807; **Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim**, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 5. Baskı, İstanbul 2014, s. 292; **Caniklioğlu**, s. 7-8.

24 **Zöllner, Wolfgang/Loritz, Karl-Georg/Hergenröder, Curt Wolfgang**, Arbeitsrecht, 6., neuarbeitete Auflage, 2008, § 32, s. 323-333; **Löwisch, Manfred/Caspers, Georg/Klumpp, Steffen**, Arbeitsrecht, 10. neuarbeitete Auflage, 2014, Rn.264.

25 **Eurofound**, s. 4.

26 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 741.

27 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 741; **Hafizoğlu**, s. 152.

28 9. HD. T. 02.04.2018 E. 2017/5607 K. 2018/7152, www.yargitay.gov.tr Erişim Tarihi: 15.09.2020;

tamamen uzak olacağı ifade edilmektedir²⁹. İşçinin ara dinlenmesi ile işyerinde teknik ya da organizasyonel sebeplerle işin durmasını gerektirecek molalar birbirinden farklıdır. İşin durmasını gerektiren fasılalar, düzenli tekrarlınsa bile işçi her an işverenin emir ve talimatı altında olacağından ara dinlenme olarak kabul edilemeyecektir³⁰. Nitekim Yargıtay bir kararında, bir dershanede rehber öğretmenlik yapan işçinin, işyerinde bir saat yemek molası, altı defa teneffüs verildiğinden 10 dakikalık çay molası kullandığı; toplamda işçinin iki saat ara dinlenmesi yaptığına karar veren yerel mahkemenin kararını, rehber öğretmeni olarak görev yaptığından işin niteliği gereği de teneffüs yapıldığı; bunların ara dinlenmesi olarak kabul edilemeyeceğini belirterek kararı bozmuştur³¹.

Ara dinlenmesi, işçinin çalışma süresinden sayılmadığından işverenin emir ve talimatı altında olmayacaktır; bu nedenle işçi ara dinlenmesi esnasında tamamen serbesttir; ara dinlenmesini istediği yerde geçirebilecektir³². İşçi, ara dinlenmesini işyerinde kalarak geçirdiğinde bile işverenin emir ve talimatları altında değildir, bu nedenle iş görmeye zorlanamayacaktır. Ancak doktrinde işin niteliği veya işyerinin özellikleri sebebiyle işçilerin ara dinlenmesinde dışarı çıkması güçlük arz ediyorsa işçilerin ara dinlenmesini işyerinde geçirmesine ilişkin uygulamanın Kanuna aykırı sayılmayacağı belirtilmektedir³³. İşçi ister işyerinde ister işyeri dışında olsun önemli olan husus, ara dinlenmesinde işçinin çalışmaya zorlanmamasıdır. Ancak işçi, ara dinlenmesi içinde her an çıkacak işi bekliyorsa ya da işverenin talimatıyla işin başında ise ara dinlenmesinin amaca uygun kullanılmadığı açık olup gerçek bir dinlenme süresi değildir. Bu durumda ara dinlenmesi, çalışma süresinden kabul edilecektir³⁴. Bir Yargıtay kararında işyerinde tek güvenlik görevlisi olarak çalışan işçinin ara dinlenmelerini işyerinde geçirmesi ve ara dinlenmesinde dahi nöbet yerini terk edemeyeceğinin işverence açıklanması durumunda işçinin ara dinlenmesi kullandığının kabul edilemeyeceği belirtilmiştir³⁵.

C. Ara Dinlenmenin Kullandırılmaması

İş Kanununun 68. maddesinde öngörülen ara dinlenme sürelerinin ne zaman kullanılacağını işveren yönetim yetkisi kapsamında belirleyecektir. Uygulamada sıklıkla görüldüğü gibi işçinin işverence çalışma süresi içinde hiç ara vermeden sürekli çalıştırılması durumunda aynı Kanunun 104. maddesinde, ara dinlenme sürelerini 68. maddede öngörüldüğü şekilde uygulamayan işveren veya

29 Löwisch/Caspers/Klumpp, Rn.262; Hromadka, Wolfgang/Maschmann, Frank, Arbeitsrecht, Band I, 5. überarbeitete Auflage, 2011, §6, I, Rn. 43.

30 Hromadka/Maschmann, §6, I, Rn. 43.

31 22. HD. T.2016/30525 K. 2020/3501, www.yargitay.gov.tr Erişim Tarihi:16.09.2020.

32 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 741; Süzek, s. 808; Narmanhoğlu, s. 676; Tulukçu, Ara Dinlenme, s. 97; Hafızoğlu, s. 152.

33 Narmanhoğlu, s. 676-677; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 293; Tulukçu, Ara Dinlenme, s. 98.

34 Süzek, s. 808.

35 "...Somut uyuşmazlıkta, davacı işçi güvenlik görevlisi olup işyerinde 13.08.2013 tarihine kadar 2 gün 17.30-08.30 arası çalıştığı, 2 gün istirahat ettiği, daha sonra aynı vardiya saatleri arasında çalıştığı, 01.09.2013 tarihinden sonra ise 2 gün 20.00-08.00, 2 gün 08.00-20.00 arası çalıştığını, 2 gün istirahat ettiği ve 01.09.2013 tarihinden sonra yaptığı çalışmalarla ilgili olarak 3 saat ara dinlenme kullandığına dair imzalı belge sunulmuştur.Mahkemece sözü edilen ara dinlenme süresi düşülerek fazla çalışma ücreti hesaplanmış ve hüküm altına alınmışsa da, davacı işçi güvenlik görevlisi olup ara dinlenme süresinde dahi görev bölgesinde bulunduğu ve nöbet yerini terk edemeyeceği davalı tanığı tarafından açıklanmış olup işçinin fiilen yaptığı iş dikkate alındığında günde 3 saat ara dinlenme yaptığının kabulü isabetli değildir..." 9. HD. T.09.09.2019 E. 2016/8611 K.2019/15405, www.kazanci.com.tr Erişim Tarihi:20.09.2020.

işveren vekilleri için idari para cezası uygulanacağı öngörülmüştür. İşçinin günlük çalışması içinde ara dinlenmeyi kullanması, temel ihtiyaçlarını gidermesi için öngörülmüş olduğundan, hiç mola vermeden çalışması fiziken mümkün görünmemektedir. Bu nedenle Yargıtay, hiç ara dinlenmesi yapmadan çalışma iddiasını hayatın olağan akışına aykırı olduğu gerekçesiyle reddetmekte, fiilen tespit edilen çalışma süresine göre belirlenen ara dinlenmesi süresini düşerek fazla çalışma yapıp yapılmadığını tespit etmektedir³⁶.

Ara dinlenmesine ilişkin düzenlemenin nispi emredici özelliği dikkate alındığında işçinin lehine olmak kaydıyla daha uzun ara dinlenme süreleri öngörülebilir; işçinin aleyhine olduğu için ara dinlenme sürelerinin kısaltılması veya ortadan kaldırılması iş hukukunun işçiyi koruyucu işlevi bakımından, işçinin rızası olsa dahi geçerli değildir³⁷. Kural bu yönde olmakla birlikte işçiler, uygulamada ara dinlenme sürelerinde de çalıştırılmakta; hatta çalışma süreleri günlük azami çalışma süresinin çok üstünde bulunmaktadır. Yargıtay, ara dinlenme sürelerinde çalıştırılan veya bu sürelerde işverenin emir ve talimatları altında bulunan, her an işverenin vereceği işi bekleyen işçinin geçirdiği bu süreyi, çalışma süresinden kabul etmekte ve işçi bu durumda o sürenin de ücretine hak kazanmakta; o hafta çalıştığı sürelerle ara dinlenme sürelerini de toplayarak 45 saatin üzerinde kalıyorsa ayrıca fazla çalışma ücretine hak kazanacağını kabul etmektedir³⁸.

II. ARA DİNLENMESİNİN ÖZELLİK GÖSTERDİĞİ HALLER

A. Çocuk ve Genç İşçiler

Avrupa Birliği Hukukunda genç işçilerin ara dinlenmesine ilişkin açık düzenleme, Gençlerin İşte Korunmasına İlişkin 22 Haziran 1994 tarih ve 94/33/EC Direktifinde yer almaktadır. Direktifte 15 yaşın altındaki kişileri çocuk olarak tanımlanmış ve çalışmaları yasaklanmış; 18 yaşın altındaki herkes ise genç olarak kabul edilmiş olup 15 – 18 yaş arasında kalan grup ise ergen olarak ifade edilmiştir. Direktif, ergenlerin çalışma koşullarının düzenlenmesi ve korunmasına yönelik hükümler içermektedir³⁹. 12. maddesi ile ara dinlenmesine ilişkin hüküm getirmekte ve üye Devletlerin,

36 “...İşçinin günlük iş 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... Davacı tanıklarının ara dinlenmesine ilişkin beyanları bulunmamakta olup davacının ara dinlenmesi vermeden çalıştığı iddiasının sübut bulunduğu kabul edilemeyeceğinden hesabına itibar edilen 1. seçenekte tespit edilen çalışma süresinden yukarıdaki ilke kararı doğrultusunda ara dinlenme süresi düşülerek bilirkişi raporunun bu yönde hesap içeren 2. seçeneği değerlendirilip karar verilmelidir...” 9. HD T. 18.06.2020 E. 2016/19182 K.2020/5929 www.kazanci.com.tr Erişim Tarihi:22.09.2020. Aynı yönde 22. HD. T.19.12.2019 E. 2017/26473 K.2019/23923, www.yargitay.gov.tr Erişim Tarihi:22.09.

37 **Ekonomi**, s. 31.

38 **Mülayim/ Kayık Aydınalp**, s. 429. “...Somut uyumsuzlukta taraf tanıklarının beyanlarına göre, davacının tek güvenlik görevlisi olması sebebiyle özel olarak çay ve yemek molasının olmadığı, yemeğini işin başında yediği anlaşılmıştır. Davacının ara dinlenme süresinde de çalıştığı sabittir. Buna rağmen hükmeye esas bilirkişi raporunda çalışma saatleri hesaplanırken 11 saate kadar olan çalışmasından 1 saat, 11 saati aşan çalışmasından 1,5 saat ara dinlenme süresi düşülerek hesaplama yapılmıştır. Davacıya 1 ve 1,5 saat ara dinlenme verilmediği anlaşıldığından, hesaplananın ara dinlenme düşülmeden yapılması gerektiğinin gözetilmemesi hatalıdır...” 9. HD. T.30.05.2017 E. 2015/9517 K.2017/9381, www.yargitay.gov.tr Erişim Tarihi:21.09.2020.

39 Council Directive 94/33/EC on the protection of young people at work, No L 216/12, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31994L0033&from=EN> Erişim Tarihi: 01.10.2020. Konu hakkında ayrıntılı bilgi

gençlerin günde dört buçuk saati aşan çalışmalarından sonra, mümkünse kesintisiz, en az 30 dakikalık dinlenmelerinin temini için gerekli önlemleri alması gerektiğini düzenlemektedir.

Alman hukukunda genç işçilerin korunmasına ilişkin özel olarak Çalışan Gençlerin Korunmasına İlişkin Kanun (*Jugendarbeitsschutzgesetz – JarbSchG*⁴⁰) bulunmakta ve ilgili Kanununda genç işçiler tanımlanmaktadır. Genç işçilerin çalışma koşullarına ilişkin pek çok ayrıntılı düzenleme içeren Kanun § 11 ile, genç işçilerin ara dinlenmesi sürelerini düzenlemektedir. Hükme göre, genç işçinin dört buçuk saat ile altı saat arasındaki çalışma süresi için en az otuz dakika; altı saatten fazla ise altmış dakika olarak belirlenmiş olup arka arkaya dört buçuk saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Ayrıca, genç işçilerin ara dinlenmelerini ne zaman kullanacağına ilişkin de düzenleme getirilmiş ve çalışmaya başladıktan en erken bir saat sonra ve en geç çalışmanın bitiminden bir saat önce kullanılması gerekmektedir.

Türk hukukunda da yukarıdaki düzenlemelere uygun biçimde çocuk ve genç işçi ayrımı yapıldığı görülmektedir. 4857 sayılı İş Kanununun 6645 sayılı Kanunla değişik 71. maddesinde, 15 yaşından küçük çocukların çalıştırılmasının yasak olduğu düzenlenmiş; genç işçilerin ise 15 yaşını doldurmuş 18 yaşından küçük olduğu düzenlenmiştir. Yine “Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik⁴¹” bakımından benzer ayrımın yapıldığı görülmektedir. İlgili Yönetmelik, çocuk ve genç işçilerin ara dinlenmesi sürelerine ilişkin, 4857 sayılı Kanundakinden daha uzun dinlenme süresi öngörmektedir. Yönetmeliğin 6/IV. maddesine göre, çocuk ve genç işçiler için “İki saatten fazla dört saatten az süren işlerde otuz dakika, dört saatten yedi buçuk saate kadar olan işlerde çalışma süresinin ortasında bir saat olmak üzere ara dinlenmesi verilmesi zorunludur.” Yönetmelik hem daha uzun dinlenme süreleri öngörmüş hem de ara dinlenmesinin çalışmanın tam ortasında genç işçiye kullanılması gerektiğini düzenlemiştir.

Genel kural 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmamasıdır. Bununla birlikte

14 yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitimlerine engel olmayacak şekilde hafif işlerde çalıştırılabilirler. Ayrıca 14 yaşını doldurmamış çocuklar için de bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitimlerine engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yer alabileceklerdir. İş Kanununun 71/son. maddesi gereği, bu faaliyetlerin kapsamı, yaş grupları, dinlenme ve çalışma sürelerine ilişkin Çalışma Bakanlığınca “Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” çıkarılmıştır. Yönetmelik, 14 yaşını doldurmamış çocuk işçilerin ilgili faaliyetlerde çalışmasına yönelik azami çalışma sürelerini günde beş ve haftada otuz saat olarak belirlenmiş; yine çocukların yaş grubuna göre günlük çalışma sürelerini de sınırlandırmıştır⁴².

için bkz. **Özkaraca, Ercüment/Ünal, Canan**, “Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar ile Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, İstanbul 2014, s. 363.

40 12.04.1976 BGBl. I S. 965, <https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/JArbSchG.pdf> Erişim Tarihi: 03.10.2020.

41 RG. T.06.04.2004 No: 25425.

42 “Yaş Gruplarına Göre Çalışma Süreleri:

m.6: Çocukların yaş gruplarına göre çalıştırılabileceği süreler şu şekilde olmalıdır:

a) 12 aylıktan küçük çocuklar hiçbir surette çalıştırılmazlar.

b) 1 ila 5 yaşındaki çocuklar, sabah 10.00 ile akşam 18.00 arasında olmak kaydı ile bir günde iki saatten fazla çalıştırılmazlar.

Yönetmeliğin 8/I. maddesinde ise, ara dinlenmeye yer verilmiş ve “Çocuğa, her bir saatlik çalışmanın ardından on beş dakikalık mola verilmesi zorunludur. Çocuğun veya yasal temsilcisinin talebi halinde bu süre uzatılır.” Yönetmelik hükmünde ara dinlenme ifadesi yerine ‘mola’ ifadesini kullanmış olması kavram farklılığı yaratmış ve 7. maddesinde de günlük çalışılmış sayılan süreleri düzenlerken “... Faaliyet alanında geçirecek, yemek molası ve çocuğun talebi ile verilmiş dinlenme saatleri ile yolda geçen sürelerin dışındaki, her türlü süre çalışma süresine dâhildir...” hükmünü getirerek hem ayrıca bir yemek molasından bahsetmekte, bir de çocuğun talebi ile verilmiş dinlenme saatlerini öngörmektedir. Bu şekilde farklı olgularmış gibi düzenlenmiş olsa da kanaatimizce dinlenme saatleri, yemek molası veya mola, ara dinlenmesini ifade etmektedir.

B. Hamile ve Emziren İşçiler

Anayasa'nın 50. maddesine göre, kadınlar çalışma koşulları bakımından özel olarak korunurlar. Fiziki açıdan farklılıkları ve analık halleri sebebiyle gerek ulusal gerek uluslararası hukukta özel düzenlemelerle bu koruma, belirli işlerde çalışma yasakları, doğum ve analık izinleri, emziren kadın işçilere süt izni gibi belirli birtakım izinlerin sağlanması ile kendini göstermektedir.

Doğum yapmış ve emziren işçiler bakımından öngörülen süt izni, ara dinlenmesi ile değerlendirmeye tabi tutulmalıdır. Sadece kadın işçiler değil çalışan tüm kadınların analık hallerine ilişkin hükümleri içeren Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2000 tarihli Analığın Korunması Hakkında 183 sayılı Sözleşme'nin 10. maddesi, emziren kadınlar için verilmesi gereken dinlenme sürelerine yer vermiştir. Ayrıca hükümde kadın çalışana çocuğunu emzirmesi amacıyla bir veya birden fazla dinlenme süresinin tanınması veya günlük çalışma süresinin azaltılması şeklinde hakların ulusal düzenlemelerle sağlanması gerektiği; verilen bu dinlenme süreleri veya çalışma süresinin kısaltılmasının çalışma süresinden sayılarak ücretinin ödenmesi gerektiği öngörülmüştür.

İş Kanununun 74/VII. maddesinde, emziren kadın çalışanlar için süt izni getirilmiştir⁴³. Hükme göre, “Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.” Bu hüküm nispi emredici mahiyette olduğundan, işçi lehine süt izninin süresinin arttırılması mümkündür⁴⁴. Alman hukukunda ise süt izni, müstakil bir kanun olarak çıkarılmış Analığın Korunması Kanununda (*Mutterschutzgesetz – MuSchG*⁴⁵) yer almaktadır. § 8/(2)'de düzenlenmiş süt izni, Türk hukukuna paralel bir biçimde doğumdan itibaren ilk on iki ay emziren kadın işçiye tanınmış; işveren emziren işçiye günde en az iki kez yarımşar saat veya bir

c) 6 ila 14 yaş arası çocuklar sabah 10.00 ile akşam 22.00 arasında olmak ve eğitim saatlerinin dışında kalmak şartı ile okul günlerinde iki saatten fazla; okul günleri dışında ise beş saatten fazla çalıştırılmaz.”

43 Süt izninin Türk hukukundaki tarihi gelişimi ve izinden yararlanma koşulları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Erener Yılmaz, Ebru**, “Türk İş Hukukunda Süt İzni”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 26 S.1, Haziran 2020, s. 382-399.

44 **Ekonomi, Münir**, “Doğum Yapan Kadın İşçilere Verilmesi Gereken Süt İzninin Çalışma Süresinden Sayılma Özelliği ve Hukuki Sonuçları”, Legal, C. 12, S. 47, 2015, s. 44; **Oğuz, Özgür**, “Türk İş Hukukunda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler”, TBB Dergisi 2018(134), s. 579.

45 23.05.2017, BGBl. I S. 1228, https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/MuSchG.pdf Erişim Tarihi:01.10.2020.

saat süreyle süt izni vermekle yükümlü kabul edilmiştir. Eğer kadının çalışma süresi sekiz saatten uzun ise bu süre iki kez en az kırkbeş dakika; işyeri yakınında emzirme imkânı yoksa en az doksan dakikadır. Avusturya'da da süt izni Alman hukukuna paralel bir biçimde düzenlenmiştir⁴⁶.

Kanunun 71. maddesi, süt izninin nasıl ve ne şekilde kullanılacağını belirleme yetkisini, ara dinlenmesinden farklı olarak, işçinin kendisine bıraktığından bu hakkın işçi tarafından kendisine en uygun biçimde kullanılmasına olanak tanımaktadır⁴⁷. Belirtmek gerekir ki, süt izni ile ara dinlenmesi süreleri birbirinden farklıdır ve birbirinin yerine geçemez. İkisi arasındaki temel fark, süt izninin çalışma süresinden sayılması sebebiyle, işçinin bu izni kullanması durumunda çalışmadığı halde ücrete hak kazanmasıdır. Bu nedenle süt izni kullanan işçi, günlük ara dinlenmesi süresine de hak kazanacaktır. Bu iznin nasıl kullanılacağını işçi kendisi belirleyeceğinden, ara dinlenmesinin önüne veya arkasına ekleyerek kullanabileceği gibi, özellikle büyük şehirlerde ev ile işyeri arasındaki mesafeden dolayı işe geç gelme veya erken çıkma şeklinde kullanabilmesi de mümkündür⁴⁸. İşçinin süt izni çalışma süresinden sayıldığı için işçinin kullanacağı ara dinlenmesinin süresi, süt izni düşüldükten sonraki fiili çalışma süresi üzerinden değil; süt izninin dahil olduğu günlük çalışma süresi üzerinden hesaplanmalıdır.

C. Karayolu Taşımacılık Hizmetlerinde Çalışanlar

Uzun yol taşımacılık işlerinde çalışan işçilerde olduğu gibi niteliği gereği bazı işler, günlük çalışma ve dinlenme sürelerinin katı bir biçimde uygulanmasına uygun değildir. Hatta çoğu kez benzer işlerde çalışan işçilerin haftalık çalışma süresi 45 saatin üstünde çıkmaktadır. Bu nedenle 4857 sayılı İş Kanunu 76/I. maddesinde, nitelikleri gereği günlük ve haftalık çalışma sürelerinin 63. maddede öngörüldüğü şekilde uygulanması mümkün olmayan iş ve işyerlerinde çalışma sürelerinde denkleştirme esası ve kapsamına ilişkin Yönetmelik çıkarılacağı öngörülmüş ve akabinde “*Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği*”⁴⁹ yürürlüğe girmiştir⁵⁰. Yönetmeliğin amacı, “*Karayollarında, demiryollarında ve deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve 854 sayılı Deniz İş Kanununa tabi olmayan taşıma işlerinde olduğu gibi iş süresinin bir haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından olanak bulunmayan işlerde çalışma dönemine ve iş sürelerine uygulanacak usul ve esasları düzenlemektir.*” (m.1).

46 Eurofound, s. 7.

47 Süzek, s. 840; Ekonomi, Süt İzni, s. 45; Taşkent, Savaş/Kurt, Dilek, “Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması”, Çalışma ve Toplum, S.2014/1, s. 42; Köseoğlu, Ali Cengiz, “Türk İş Hukukunda Analık”, İş ve Hayat 2/4, Şubat 2017, s. 111.

48 Demir, Fevzi, “Tarihsel Süreç İçinde Kadın Hakları ve Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.21 S.4, Mayıs 2008, s. 21.

49 RG. T. 06.04.2004 No:25425.

50 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 701; Süzek, s. 781; Caniklioğlu, Nurşen, “4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi”, Toprak İşveren Dergisi, s. 11; <http://dosya.toprakisveren.org.tr/makale/2005-66-nursencaniklioglu.pdf> Erişim Tarihi:18.09.2020; Yücel Bodur, Mehtap, “Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar”, SDÜHFD, C.9 S.1, 2019, s. 326. Bu tip işlerde çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Sevimli, Ahmet, “Karayolu Taşımacılığı Sektöründe İş Kanununa Tabi Olarak Çalışan Sürücülerin Çalışma ve Dinlenme Süreleri Konusundaki Hukuki Sorunlar, İş Dünyası ve Hukuk Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul 2011, s. 462 vd.

İlgili Yönetmelik haftalık denkleştirme esasına ilişkin hükümler getirmekte; ancak bununla birlikte yoğunlaştırılmış haftalarda işçinin çalışabileceği azami günlük çalışma süresini de düzenlemektedir. Yönetmeliğin 6. maddesi, günlük çalışma süresinin on bir saati, gece çalışması ise yedi buçuk saati, profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananların günlük çalışma süresinin dokuz saati geçemeyeceğini düzenlemektedir. Yönetmelik, “Ara Dinlenme” başlığını taşıyan 7. maddesinde ara dinlenme sürelerine yer vermiştir. Bu konuda 4857 sayılı İş Kanununun öngördüğü çalışma süresine göre belirlenmiş üç kademeli ara dinlenme süresi uygulanacaktır.

Yönetmeliğin 9/II. maddesinde, taşıma işinde çalışan işçinin nerede ara dinlenmesi vereceği de düzenlenmiştir. Hükme göre, “*Hareket halindeki taşıtlarda çalışan işçilerin ara dinlenmeleri, genel olarak duraklama yerlerinde verilir. Kalkış-varış yerleri arasında duraklama yeri bulunmayan veya duraklama yerleri bulunmakla birlikte işin niteliğinin gereği olarak bu yerlerde ara dinlenmesi verilemeyen durumlarda ara dinlenmesi taşıt içerisinde verilir.*” Kanaatimizce duraklama yeri bulunmasa bile ara dinlenmesinin verilmesi gerektiğine ilişkin hüküm isabetlidir. Ara dinlenmesi, aynı zamanda işçinin konsantrasyonun önemli olduğu şoförlük gibi işlerde hayati öneme sahip olduğundan işçi, duraklama yeri olmadığından bahisle ara dinlenmesinden vazgeçemeyecek; taşıt içinde de olsa bunu kullanacaktır. Yönetmelikte işverenler, her çalışma döneminde hareket halindeki taşıtlarda ara dinlenmesi ve günlük dinlenme zamanlarını da gösterdikleri tablo ve çizelgeleri hazırlamakla yükümlü tutulmuştur (m. 16).

Karayollarında yük ve yolcu taşımacılığında can ve mal güvenliğini sağlamak amacıyla 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanununa dayanarak çıkarılan Karayolları Trafik Yönetmeliği⁵¹ de, yük ve yolcu taşımacılığı işi yapan şoförlerin ara dinlenmesi ile ilgili özel birtakım düzenlemeler getirmektedir. Yönetmeliğin 98. maddesi ile ticari amaçla yük taşımacılığı yapan ve azami ağırlığı 3,5 tonu geçen araçların şoförleri ile ticari amaçla yolcu taşımacılığı yapan ve taşıma kapasitesi şoförü dahil 9 kişiyi geçen araçların şoförlerinin 24 saatlik herhangi bir süre içinde; toplam olarak dokuz saatten ve devamlı olarak dört buçuk saatten fazla araç sürmeleri yasaklanmıştır. Bu kişiler için dört buçuk saatlik araç kullanma süresi sonunda, eğer günlük dinlenmeye çekilmiyorsa en az kırkbeş dakika mola verme yükümlülüğüne yer verilerek, dört buçuk saatlik araç kullanma süreleri içerisinde en az on beş dakikalık molalar şeklinde de bu süreyi kullanılabilmesi mümkündür. Şoförün bu şekilde ara dinlenmesinde geçirdiği süreler de çalışma süresinden sayılmayacaktır.

Karayollarında yapılan taşımacılık faaliyetlerine ilişkin Mobil Kara Taşımacılığı Faaliyetlerinde Bulunan Kişilerin Çalışma Saatinin Düzenlenmesine Dair 11 Mart 2002 Tarih ve 2002/15 Sayılı Direktif mobil çalışan işçilerin çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin esaslar getirmektedir. Direktifin esas aldığı kavram olan mobil işçi, 2. maddesinde çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere, kira veya ödül karşılığında veya kendi hesabına karayolunda yolcu veya mal taşımacılığı hizmeti veren bir işletme tarafından istihdam edilen ve seyahat personelinin bir parçasını oluşturan çalışanlar olarak tanımlanmıştır. Aynı Direktif’in 5. maddesinde, mobil işçilerin çalışma süresi altı ile dokuz saat arasında ise en az otuz dakika; çalışma saatleri toplamı dokuz saatten fazla ise en az kırk beş dakika ara dinlenmesi verilmesi gerektiği öngörülmüştür.

51 RG. T. 18.07.1997 No.23053 Mükerrer.

Getirilen tüm bu düzenlemelerle taşımacılık hizmetlerinde çalışan işçilerin günlük azami çalışma süresi dokuz saat öngörülmüş olmasına rağmen uygulamada on beş saate yakın çalıştıkları mahkeme kararları ile ortaya konmakta ve bu durumda ara dinlenmesinin ne kadar olacağının tespit edilmesi gerekmektedir. Yargıtay genel olarak yukarıda bahsedildiği gibi kademeli ara dinlenmesi sürelerini uzun yol şoförü olarak çalışan işçiler için de kabul etmektedir. Bir kararında kargo aktarma merkezinde uzun yol şoförü olarak çalışan işçinin günlük on iki saat çalıştığını ve bu durumda bir buçuk saat ara dinlenmesi kullandığını kabul etmiştir⁵².

D. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışanlar

Kısmi süreli iş sözleşmesi, tam süreli çalışmadan daha az çalışma saatleri ile yerine getirilen atipik iş sözleşmelerindedir. Çalışma sürelerinin esnekleşmesi ile ortaya çıkan bu çalışma şekli, İş Kanununun 13. maddesinde düzenlenmiş ve kısmi süreli iş sözleşmesi işçinin, normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde az belirlendiği sözleşme olarak ifade edilmiştir⁵³. *İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği*⁵⁴ de 6. maddesinde, kısmi süreli çalışma, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma olarak tanımlamıştır. Doktrinde, 13. maddenin getirdiği bu soyut ölçütün Yönetmeliğin belirtilen düzenlemesi ile somut hale getirildiği ifade edilmektedir⁵⁵. İşyerinde tam süreli çalışan emsal işçinin haftada 45 saat çalışması durumunda o işyerinde 30 saate kadar yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışma olarak kabul edilmektedir⁵⁶.

İş Kanununun ara dinlenmesine ilişkin öngördüğü hükümde, dört saat ve daha kısa süreli işlerde onbeş dakikalık bir ara dinlenmesi öngörülmüş olup, işçinin ara dinlenmesine hak kazanmasını sağlayacak günlük en az çalışma süresi konusunda ise herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Buradan hareketle işçinin kısmi süreli iş sözleşmesi ile örneğin, haftada iki gün üç ve haftada üç gün iki saat çalışması gibi durumlarda işçinin ara dinlenmesine hak kazanıp kazanmayacağı doktrinde tartışılmıştır. *Ekonomi*, kanunkoyucunun bu konuda düzenleme yapmaması sebebiyle boşluk oluşturduğunu, bu boşluğun ise günlük azami çalışma süresi olan onbir saat dikkate alınarak doldurulması gerektiğini belirtmektedir. Yazara göre, onbir saatin yarısı olan günlük beşbuçuk saat ve üzerinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye ara dinlenmesi verilecek; günlük beşbuçuk saatin altında kalan çalışmalarda ise ara dinlenmesi söz konusu olmayacaktır⁵⁷.

52 9. HD. T. 15.01.2020 E. 2016/25362 K.2020/345, www.yargitay.gov.tr Erişim Tarihi:20.09.2020. Aynı yönde 7. HD. T. 19.01.2016 E. 2015/5251 K.2016/320, www.kazanci.com.tr Erişim Tarihi:20.09.2020.

53 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 196 vd; **Süzek**, s. 258 vd; **Sevimli, K. Ahmet**, 4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul 2019, s. 10 vd.

54 RG. T. 06.04.2004 No: 25425.

55 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 446-447; **Sevimli**, s. 13.

56 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 197; **Süzek**, s. 259; **Caniklioğlu, Nurşen**, “İş Kanununun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar”, 10. Yılında 4857 sayılı İş Kanunu Sempozyumu, Ankara 2016, s. 183; **Sevimli**, s. 13-14.

57 **Ekonomi**, s. 23-27.

Sevimli ise, aksi görüşte olup, günlük çalışma süresi üzerinden ara dinlenmesinin hak kazanılması söz konusu olduğundan kısmi süreli iş sözleşmesi olup olmamasının önemi olmadığını belirtmektedir. Yazara göre, ara dinlenmesine ilişkin kurallar kısmi süreli çalışmada istisnai özellik göstermemekte ve kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin günlük çalışma süresinin uzunluğuna göre ara dinlenmesinin süresi belirlenmelidir. İşçi, kısmi süreli iş sözleşmesi ile haftanın bir günü üç saat çalışıyorsa o gün için onbeş dakika; bir gün iki saat çalışıyorsa o gün için de onbeş dakika ara dinlenmesi verilmesi gerekmektedir⁵⁸. Doktrinde de kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olsa bile ara dinlenmesiz çalışmasının işçiden beklenemeyeceği; işçinin yemek, çay, kahve ya da dinlenmek için belli bir zamana ihtiyacı olduğu ifade edilmektedir⁵⁹. Nitekim Yargıtay da kısmi süreli çalışan işçinin ara dinlenmesine hak kazanacağını kabul etmiştir⁶⁰.

Kanaatimizce, ara dinlenmesini düzenleyen hüküm, günlük dört saatin altında yapılan her türlü çalışma için onbeş dakika ara dinlenmesi öngörmüş olup, işçinin sözleşmesinin türü, ara dinlenmesine hak kazanıp kazanmamada belirleyici değildir. Nitekim ara dinlenmesine hak kazanma açısından belirleyici olan unsur, işçinin günlük çalışma süresi olduğundan ve 68. maddede açıkça dört saat ve daha kısa süreli işlerde onbeş dakika ara dinlenmesi verileceği öngörüldüğünden, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin de ara dinlenmesine hak kazandığının kabulü gerekir.

E. Gemiadamları

Denizde yapılan çalışmaların özellik arz etmesi, gemi adamlarının uzun seyirlerde gemiden başka bir yere gitme imkanlarının bulunmaması, çoğu kez gemiadamı için işyerinin yanı sıra yaşam alanı da olması sebebiyle gemi adamları hem çalışma hem de dinlenme sürelerini gemide geçirmekte; bu durum ise çalışma süresi ve dinlenme sürelerinin ayırt edilmesinde önem arz etmektedir⁶¹. Denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde iş sözleşmesi ile çalışan gemiadamlarını kapsamına alan 854 sayılı Deniz İş Kanunu⁶², 26/II. maddesinde iş süresini, gemiadamının işbaşında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süre olarak tanımlamaktadır. Doktrinde ise gemi adamının fiilen iş görme edimini ifa ettiği süreler değerlendirilirken iş süresi boyunca mutlaka eylemli olarak çalışması gerekmeyeceği, iş görme borcunu

58 **Sevimli**, s. 175-176.

59 **Kar, Bektaş**, “İş Sözleşmesi Türleri ve Kanunla Getirilen İstihdam Biçimleri”, 10. Yılında 4857 sayılı İş Kanunu Sempozyumu, Ankara 2016, s. 256.

60 “...Somut olayda, davacının günde 5 saat süreyle çalıştığı kabul edilmiştir. Bilirkişi 1,5 saat ara dinlenmesi yaptığını kabul ederek alacakları hesaplamıştır. Davacının 30 saatin altında kısmi süreli çalıştığı, günlük çalışmasının 5 saat olduğu anlaşılmalı aksi yönde tank beyanı bulunmadığından ara dinlenme süresi 1,5 değil yarım saat kabul edilmelidir. Mahkemece davacının kıdem, yıllık izin ve hafta tatili alacakları belirlenecek ücret üzerinden hesaplanmalıdır. Mahkemece bilirkişi raporuna itibar edilerek yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır...” 9. HD. T.07.12.2011 E. 2009/32376 K. 2011/47542, www.kazanci.com.tr Erişim Tarihi:22.11.2020.

61 **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s.171; **Güner, M. Deniz**, “Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri”, Çimento İşverenleri Dergisi, C.15, S.6, 2001, s. 12, <http://mail.ceis.org.tr/dergiDocs/makale-21.pdf> Erişim Tarihi:21.09.2020.

62 RG. T. 29.04.1967 No.12586.

ifa etmek üzere işverenin emrinde hazır bulunduğu ancak eylemli olarak çalışmadığı sürelerin de çalışma süresinden sayılacağı ifade edilmektedir⁶³.

Aynı maddede gemi adamının çalışma süresi günlük sekiz saat ve haftalık kırk sekiz saat olarak belirlenmiş; ancak ara dinlenme sürelerine yer verilmemiştir. Ayrıca bu sürelerin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağına ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak III. fıkrada “işveren veya işveren vekili, gemiadamının vardiyalarını yemek ve dinlenme zamanlarını bir çizelge ile belirtmek ve bu çizelgeyi gemiadamlarının görebilecekleri bir yere asmak zorundadır.” hükmü getirilerek gemiadamlarının dinlenme sürelerinin öngörüleceği ve onlara duyurulacağını düzenlemiştir. Gerek çalışma süresi tanımlamasından gerekse bu hükümden hareketle gemiadamının ara dinlenmesinin çalışma süresinden sayılmayacağı sonucu çıkarılabilecektir. Yargıtay kararlarında da dinlenme sürelerinin çalışma süresinden sayılmayacağı ifade edilmektedir⁶⁴.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Gemiadamlarının Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin 1996 tarih ve 180 sayılı Sözleşmesi ve sözleşmeyi esas alarak hazırlanmış 187 Sayılı Tavsiye Kararı ile Avrupa Birliği’nin 1999/63 sayılı Gemiadamlarının Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Direktif hükümlerinde çalışma süreleri düzenlenmektedir. 180 sayılı Sözleşme, güvenli gemi seferlerini sürdürmek ve gemiadamlarının yorgunluğunu en aza indirmek için azami çalışma süreleri ve asgari dinlenme sürelerinde limitler belirleyerek kapsamlı uluslararası hükümler getirmiştir. 180 Sayılı Sözleşme ve 1999/63 sayılı Direktifin 2. maddesinde, çalışma süresi, gemiadamının gemi içinde fiilen çalıştığı veya işverenin buyruğunda hazır olarak beklediği süreler olarak ifade edilmiştir. Gemiadamının azami çalışma süresi yirmi dört saatlik sürede on dört saati, yedi günlük sürede ise yetmiş iki saati geçemeyecektir. Gemi adamının dinlenme süreleri, 180 sayılı Sözleşmenin 2/c. maddesinde, çalışma sürelerinin dışında kalan ve ara dinlenmelerin dahil olmadığı bir zaman dilimi olarak tanımlanmışsa da ara dinlenme sürelerine ilişkin herhangi bir hüküm getirilmemiştir.

Gemiadamları bakımından geminin hem işyeri hem yaşam alanı olması sebebiyle işverenin alması gereken önlemler, gemiadamının sağlığının korunması için yerine getirmesi gereken yükümlülükler özellik göstermektedir. Gemide mutfak, uyku ve barınma yerlerinin kurulması, bulunması gereken ilaç ve tıbbi aletlere ilişkin esasları belirlemek amacıyla “*Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İşlerine Dair Yönetmelik*⁶⁵” çıkarılmıştır. Yönetmeliğin 57. maddesinde dinlenme yerlerinin özelliklerine yer verilerek; film gösterilmesi, televizyon seyredilmesi, el sanatları ile uğraşmaya ve okumaya elverişli bir şekilde düzenlenmesi gerektiği hükme bağlanmıştır. İş Kanununa tabi

63 Güner, s. 12. Ancak Deniz İş Kanununda, İş Kanununda olduğu gibi çalışılmış sayılan süreleri düzenlenmediğinden gemi adamının iş görme edimini yerine getirmediği ancak çalışma şartlarının gerektirdiği, örneğin, uzak yol seferlerinde olduğu gibi bu fiili zorunluluk hali gereği karaya çıkamadığı ve gemide geçirdiği sürelerin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağı açık değildir. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. **Dündar Aravacı, Esra**, “Deniz İş Hukuku’nda Fazla Çalışmaya İlişkin Sorunların Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi”, DEÜHFD Prof.Dr. Şeref Ertaşa Armağan, C.19, 2017, s. 2061; **Öztürk, Özge**, “Deniz İş Hukukunda Fazla Çalışmanın Esasları”, İstanbul Aydın Üni. Hukuk Fak. Dergisi, Y.2019, C.5 S.2, s. 225; **Arslan Ertürk, Arzu**, “Gemi Adamlarına Ödenecek Fazla Çalışma Ücretinin Güncel Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi”, SİCİL Y.2020 S. 43, s.106-107.

64 9. HD. T. 10.10.2017 E. 2017/24514 K.2017/15287, www.yargitay.gov.tr Erişim Tarihi: 21.09.2020; 9. HD. T. 16.09.2013 E. 2013/4623 K.2013/22559, www.yargitay.gov.tr Erişim Tarihi:22.09.2020.

65 RG T. 20.12.1989 No. 20378.

işçilerin ara dinlenmesi sürelerini geçirecekleri yerlere ilişkin herhangi bir düzenleme mevzuatta öngörülmemişken gemiadamlarının çalışması özellik gösterdiğinden “dinlenme yerleri” kurulması yükümlülüğü öngörülmüştür.

Yönetmelik aynı zamanda ara dinlenmesi süresi olarak ifade etmese de 30. maddesinde gemi adamının “*Yemek zamanlarını*” düzenlemiştir. İlgili düzenlemeye göre, normal hallerde, seyirde ve limanda, sabah kahvaltısı, öğle ve akşam yemeği için bir buçuk saat, ikindi kahvaltısı için ise bir saat ara verilmesi gerektiği düzenlenmiştir⁶⁶. Ancak hükümde yemek aralarının iş gören gemiadamının görevinden önce veya sonra da verilebileceğini düzenlediğinden bu yönüyle İş Kanunundaki ara dinlenmenin kural olarak işin orta yerinde verilmesi ve işten önce veya sonra kullanılmayacağı kuralından ayrılmaktadır.

Gemiadamlarının uygulamada görülen çalışma biçimlerinden biri, yirmi dört saat aralıksız çalışma ve yirmi dört saat veya kırk sekiz saat dinlenme şeklinde yapılmaktadır. Özellikle uzun seferlere giden gemiadamının o sefer boyunca gemide kalması durumunda çalışma süresinin tespiti farklılık göstermektedir. Yirmi dört saat çalışıp yirmi dört saat dinlenme durumunda işçi, ilk hafta üç gün, ikinci hafta ise dört gün çalışmaktadır. Yirmi dört saat çalışıp kırk sekiz saat dinlenme halinde ise ilk hafta üç gün, ikinci ve üçüncü hafta iki gün, dördüncü hafta ise yine üç gün çalışmaktadır. Bu şekilde çalışmada Yargıtay, yemek, uyku, dinlenme gibi ihtiyaçları için dört saat ara dinlenmesi olması gerektiğini belirterek, fazla çalışma yapılıp yapılmadığını bu dört saatlik ara dinlenme süresini düşerek tespit etmeye çalışmaktadır⁶⁷. Belirtilen uygulama, işçinin mutlaka yemek, dinlenmek için ihtiyaç molası vermesi gerektiğini belirterek ara dinlenmesine çıktığı varsayımına dayanmaktadır. Ancak fiili durum her zaman dört saat ara dinlenmesi yapılmasına uygun düşmeyebilir. Bu nedenle gemiadamının bu şekilde çalışmasında dört saat ara dinlenmesi yapmıştır şeklinde bir varsayımda bulunmak, hakkaniyete aykırı sonuçlar doğurabilecektir.

F. Tele Çalışanlar

Covid-19 Pandemisinin ülkemizde de yayılması ile birlikte pek çok işverenin sosyal izolasyonu sağlamak ve virüsün yayılmasını engellemek amacıyla tercih etmek durumunda kaldığı evden tele

66 “m.30 – *Yemek Zamanları:*

Normal hallerde, seyirde ve limanda,

Sabah Kahvaltısı : 07.00 – 08.30

Öğle Yemeği : 11.30 – 13.00

İkinci Kahvaltısı : 15.30 – 16.30

Akşam Yemeği : 19.00 – 20.30

Yukarıda belirtilen mahalli saatler içerisinde görevli bulunan gemi adamlarının yemekleri, görevlerinden sonra veya görevlerinden önce verilebilir.”

67 “...Dosya içeriğine göre; davacı gemiadamı davalıya ait feribotta 24 saat ..., 48 saat dinlenme esası ile çalışmakta ve gemide bulunduğu süre ilk hafta 3 gün, takip eden iki hafta ise 2 gündür. Mahkemece bozma ilamına uyularak yapılan yargılamada alınan bilirkişi raporunda davacının günlük 24 saatlik çalışmasında 2 saat ara dinlenmesi düşülerek kabul edilen 22 saatlik çalışmanın 8 saati aşan 14 saatlik kısmı fazla ... kabul edilip hesaplama yapılmıştır. Somut uyumsuzlukta; davacının günlük ... saatlerine göre hesaplamada ara dinlenme süresinin ne kadar olduğunun belirlenmesi gereklidir. İlke olarak işçinin uyku ihtiyacını gideremediği 24 saat esaslı çalışmada yemek ve sair ihtiyaçları nedeniyle 4 saat ara dinlenme yaptığı kabul edilmelidir...” 9. HD. T.10.10.2017 E. 2017/24513 K.2017/15286, www.yargitay.gov.tr Erişim Tarihi:21.09.2020;

çalışmanın bundan sonraki süreçte sağladığı pek çok avantaj sebebiyle daha fazla tercih edileceği öngörülmektedir⁶⁸. Tele çalışma, işverenin iş organizasyonu dahilinde işin bilgi teknolojileri aracılığıyla işyeri dışında görüldüğü atipik çalışma modeli olarak tanımlanabilir⁶⁹. Tele çalışmayı da içeren uzaktan çalışma, 4857 sayılı İş Kanununun 14. maddesine 6715 sayılı Kanun ile eklenmiştir. İlgili hükme göre, “*Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.*” Hüküm esas itibarıyla “uzaktan çalışma” üst başlığı altında evde çalışma ve teknolojik araçlar ile işin görüldüğü tele çalışmayı düzenlemektedir. Mobil ofis ya da home-ofis olarak da adlandırılan tele çalışmayı karakterize eden unsur, iş görme ediminde iletişim araçlarının baskın özellik göstermesi, onlar aracılığıyla iş görme borcunun yerine getirilmesidir⁷⁰. Tele çalışmaya ilişkin temel uluslararası kaynak Tele Çalışma Avrupa Birliği Çerçeve Sözleşmesidir. Sözleşmenin 2. maddesi tele çalışmayı, “*Bir iş ilişkisi ya da iş sözleşmesi kapsamında işyerinde de görülebilmesi mümkün olan bir işin bilişim teknolojileri kullanılarak işyerinden uzak bir yerde düzenli olarak görülmesi ya da organize edilmesi esasına dayanan çalışma şekli*” olarak tanımlamaktadır.

İş Kanununun 14/V. maddesinde, tele çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılması gerektiği ve bu sözleşmede bulunması gereken unsurlar düzenlenmiştir. Hükme göre, işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler tele çalışma sözleşmesinde yer almalıdır. Buradaki unsurlar dışında düzenlenmeyen noktalarda, 4857 sayılı İş Kanununun ilgili hükümleri tele çalışma ilişkisi için de geçerli olacağından, yıllık izin, hafta tatili, günlük dinlenme sürelerine ilişkin kurallar hiçbir farklılık olmadan tele çalışma ilişkisine de uygulanacaktır⁷¹. Aynı durum ara dinlenmesi için de geçerlidir; tele çalışanın sözleşmede lehine olmak kaydıyla aksi kararlaştırılmadığı sürece İş Kanununun 68. maddesinde düzenlenen ara dinlenmesi sürelerine tabi olacaktır.

Tele çalışmanın işçi için pek çok avantaj sağladığı yapılan araştırmalarda vurgulanmıştır. Ancak özellikle bilgi iletişim teknolojilerinin yoğun bir biçimde kullanıldığı tele çalışmada işçiye mekansal olarak esneklik sağlanması ile birlikte genellikle görev odaklı çalışmalar olduğu için diğer işçilere göre daha uzun çalışma sürelerinin ve tatil günleri, haftasonu, gece gibi standart dışı çalışma programı olduğunu ortaya koymaktadır⁷². Uzun saatler boyunca ara dinlenmesi olmaksızın ekrana bakmak

68 **ILO**, *Teleworking during the COVID-19 Pandemic and beyond, A Practical Guide*, Geneva: International Labour Office, 2020, s. 24.

69 **Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat**, s. 218; **Süzek**, s. 271-272; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 478; **Kandemir, Murat**, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*, İstanbul 2011, s. 42; **Alp, Mustafa**, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C.I, s.797 vd; **Dulay Yangın, Dilek**, “6715 Sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi”, *SİCİL*, S. 36, s. 148-171.

70 **Solmecke, Christian**, *IT – Arbeitsrecht*, (Hrsg. Stefan Kramer), München 2017, A, Rn.11.

71 **Alp**, s. 839. Alman hukukunda da benzer durum geçerli olup, tele çalışmada çalışma ve dinlenme süreleri bakımından Çalışma Süreleri Kanununun uygulanacağı ifade edilmektedir. **Kramer, Stefan**, *IT – Arbeitsrecht*, München 2017, Rn. 865.

72 **Eurofound**, *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*, Joint ILO-Eurofound Report, 2017 Luxembourg, s.13. Pandemi döneminde yapılan uzaktan çalışmaya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. **Alp, Mustafa**, “Corona Günlerinde Uzaktan (Evden) Çalışma, Telafi Çalışması ve Ücret İndirimi”, (Ed. Gülsevil Alpagut), Pandemi Sürecinde İş

işçinin sağlığını tehdit etmekte; uyku bozuklukları, göz ve kalp rahatsızlıkları, nörolojik rahatsızlıklar gibi fiziksel; stres, anksiyete, yeme bozuklukları, yetersizlik hissi gibi mental rahatsızlıklara yol açmaktadır⁷³. Özellikle Covid-19 Pandemisinin getirdiği karantina, sosyal izolasyon sebebiyle tele çalışmanın sadece evde yapılmasının, işçiyi uzun vadede daha fazla etkileyeceği ifade edilmektedir⁷⁴. Tüm bu nedenlerle tele çalışmada işçi için daha kısa çalışma süreleri ile işçinin ekrandan uzaklaşmasını sağlayacak etkin ara dinlenmesi sürelerinin işçiye tanınması, işçinin sağlığı ve iş güvenliği bakımından da önem arz etmektedir. Değişen şartlara iş koşullarının uyarlanarak işçinin sağlığının korunması, işverenin işçinin maddi ve manevi varlığını koruması konusunda gerekli her türlü önlemi alma yükümlülüğünü içeren işverenin işçiyi koruma borcunun gereğidir. Kanaatimizce tele çalışmada işçiye daha sık ara dinlenmesi verilmesi ve bu sürelerin çalışma süresinden sayılmasıyla birlikte işçi hem daha fazla dinlenme imkanına sahip olacak hem de işçinin fiili çalışma süresi kısılacaktır.

Ekranlı Ekipmanlarla Çalışmada Asgari Güvenlik ve Sağlık Gereksinimleri Hakkında 90/270 sayılı Direktifin 7. maddesi ile işverenin ekranlı çalışma yapılan işlerde ekran süresini periyodik olarak ara dinlenmelerle kısaltması, böylece ekranlı çalışmadaki iş yükünü azaltması gerektiği ifade edilmiştir. Avusturya'da ekranlı çalışmalara ilişkin yönetmelikte (*Bildschirmarbeitsverordnung*⁷⁵) yapılan değişiklikle, ekran önünde çalışanlara ilişkin özel ara dinlenmesi süreleri öngörülmüştür. Değişikliğe göre günde iki saatten fazla ekran önünde çalışan işçiler, her elli dakikalık süre sonunda on dakika ara dinlenmesi hakkına sahip olup bu süreler çalışma süresinden kabul edilmiştir. Yine Fransız İş Kanununda işverenlerin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yapacağı risk değerlendirmesinde ekranla yapılan çalışmalara ilişkin olarak çalışma süresini uyarlaması; ayrıca çalışanın ekran süresinin ara dinlenmeler ile kesilecek şekilde planlanması gerektiği düzenlenmiştir⁷⁶.

G. Antraktlı Çalışanlar

Bazı işyerlerinde yürütülen iş, günün belirli dilimlerinde azalır, belirli zamanlarda çoğalabilmektedir. Özellikle otel, kafe gibi belirli işlerde işyerindeki işin akışına uygun olarak işçiler, işin yoğun olduğu saatlerde çalışmakta ve yoğunluğun azaldığı dönemlerde ara dinlenmeye çıkarılmaktadır. Bu çalışma, klasik kesintisiz günlük çalışma sürelerinden farklılık arz eden, atipik bir model olup, “uzun ara dinlenmeli çalışma” veya “antraktlı çalışma” olarak adlandırılmaktadır⁷⁷. Böylelikle işveren,

Hukuku, 2020, s. 105 vd.

73 Solmecke, Rn. 11; ILO, in the face of Pandemic: Ensuring Safety and Helathy at Work, Geneva, 2020, s. 20.

74 Pandemi ve karantinanın çalışanların sağlığı üzerinde yarattığı etkiler konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Brooks, Samantha/Webster, Rebecca/Smith Louise/Woodland, Lisa/Wessely, Simon/Greenberg, Neil/Rubin, Gideon, “The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence”, Lancet: 2020, s. 918.

75 StF: BGBl. II Nr. 124/1998; <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009121> Erişim tarihi: 01.11.2020.

76 Eurofound, s. 9.

77 Kaner Koç, Nilgün/Çelik, Pınar, “Turizm Sektöründe Antraktlı Çalışma Algısı: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Açısından Bir Değerlendirme”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 9/4, 2017, s. 608. Antraktlı çalışma konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Hafızoğlu, s. 155 vd. Antraktlı çalışmaya benzer bir çalışma biçimi de “split çalışma” olup havacılık sektöründe ve özellikle yer hizmetlerinde çalışanlara yaygın bir biçimde uygulanmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Koç, Nilgün, “Havayolu Taşımacılığında Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Bir Uygulama: Split Çalışma

işçileri günlük çalışma sürelerini aşmadan çalıştırarak fazla çalışma maliyetlerinin önüne geçecektir. Örneğin; otele çalışan işçiler, sabah 06.00-10.00 arası iş görme borcunu ifa etmekte; 10.00-14.00 arası ara vererek sonrasında 14.00-19.00 arası akşam yine çalışmaktadır. İşveren, belirtilen işçileri aralıksız çalıştırmış olsaydı her biri için fazla çalışma ücreti ödeyecek veya vardiyalı çalışmaya geçerek daha fazla işçi istihdam etmesi gerekecekti. Bu açıdan bakıldığında antraktlı çalışmanın, işverene belirli avantajlar sağladığı görülmektedir. Otel, konaklama hizmetleri, havaalanı, kafe, alışveriş merkezlerinde sıklıkla tercih edilen antraktlı çalışma konusunda mevzuatımızda herhangi bir somut düzenleme bulunmamaktadır.

Antraktlı çalışmayı diğer çalışma modellerinden ayıran unsur, 68. maddede belirlenmiş kanuni sürelerin üzerinde ara dinlenmesi sürelerinin işçilere tanınmasıdır. Kanun asgari süreleri düzenlemiş ancak ara dinlenmesi sürelerinin üst sınırı konusunda herhangi bir sınırlama getirmemiştir⁷⁸. Bu nedenle antraktlı çalışmada ara dinlenmesi sürelerinin azami sınırlarını genel işin düzenlenmesi kurallarından hareketle çözümlenmek gerekecektir. Bununla birlikte doktrinde İş Kanununun 68/ II ve III. maddesinde yer verilen iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak ara dinlenmesinin işverence düzenlenebileceğine ilişkin hükümden hareketle antraktlı çalışma yaptırılabilirliği ifade edilmektedir⁷⁹. Nitekim Yargıtay bir kararında, kapıcılık hizmetlerinin uzun ara dinlenmeleri olan ve aralı çalışmayı gerektiren bir iş olduğu ve kapıcının günlük çalışma süresinin apartmanda yaptığı işlerin alacağı sürenin toplamına göre belirleneceği ifade etmiştir⁸⁰.

İşçinin uzun ara dinlenmesinde geçirdiği süreler bakımından genel kural geçerli olup, bu süreler çalışma süresinden kabul edilmeyecek; işçinin fiilen çalıştığı süreler toplanarak fazla çalışma olup olmadığı değerlendirilecektir. Nitekim bir Yargıtay kararında “soğuk şefi” olarak çalışan işçinin günde dört saat ara dinlenmesi yaptığını belirtmiş ve bu süreleri çalışma süresinden kabul etmemiştir⁸¹. İşçi, uzun ara dinlenmesinde iken tamamen serbesttir; işverenin emir ve talimatları altında olmayacaktır. Doktrinde antraktlı çalışmada işçinin işyerinden ayrılmayarak çalıştığı yerde kalmasının gerçek bir ara dinlenmesi olmadığı; bu nedenle uzun ara dinlenmesi sürelerinin uygulandığı işlerde çalışan işçiler için işyerinin yakınında lojman, dinlenme yerleri gibi tesislerin bulunması gerektiği ifade

Modeli”, Gaziantep University Journal of Social Sciences, 17 (1), 1054-1073.

78 **Hafizoğlu**, s. 156.

79 **Süzek**, s. 807; **Hafizoğlu**, s. 155-156.

80 22. HD. T. 28.10.2014 E. 2013/18666 K.2014/29436, www.kazanci.com.tr Erişim Tarihi:22.09.2020. Aynı yönde 22 HD. T. 07.04.2014 E. 2013/8505 K. 2014/7211, www.yargitay.gov.tr Erişim Tarihi:22.09.2020.

81 “...Somut olayda, davalı işyerinde soğuk şefi olarak “antraktlı” 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 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 çalışmaya 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...” 7. HD. T. 11.05.2015 E. 2015/14350 K. 2015/8434, www.yargitay.gov.tr Erişim Tarihi:21.09.2020.

edilmektedir⁸². Havayolu taşımacılığının yer hizmetlerinde çalışanlar üzerine yapılan bir araştırmada, işçilerin genellikle dört saatlik ara dinlenmeli şekilde çalıştığı; ancak işçilerin bu sürede işyerine gidip yemek yiyip tekrar trafikte işe dönmesi sebebiyle kendilerini daha yorgun hissettikleri, ailelerine daha az vakit ayırdıkları ve tekrar işe geri dönüp çalışmak için konsantre olmakta zorlandıklarını ortaya konmuştur⁸³.

Antraktlı çalışmada işçinin fiili çalışmaları arasında uzun dinlenme süreleri bulunduğundan ayrıca fiili çalıştığı sürelerle ilişkin ara dinlenme verilmeyecektir. Nitekim Yargıtay önüne gelen uyuşmazlıkta, bir mağazada müdür vekili olarak çalışan işçinin yaz döneminde birinci vardiyada 09.00-13.00 saatleri arasında çalıştığı, 13.00-18.00 arası ara dinlenmesi kullandığı, 18.00-22.00 saatleri arasında tekrar çalıştığı, gün içerisinde ara dinlenmelerin mahsubu ile günde yedi saat çalıştığı; ikinci vardiyada 13.00'de çalışmaya başladığı, 18.00-20.00 saatleri arasında ara dinlenme kullandığı, 20.00-24.00 saatleri arasında tekrar çalıştığı, gün içerisinde ara dinlenmelerin mahsubu ile günde sekiz saat çalıştığı kabul edilmiştir. Davacının birinci vardiyada 13.00-18.00 saatleri ile ikinci vardiyada 18.00-20.00 saatleri arasında uzun ara dinlenme sürelerini zaten kullandığını, bu sürelerin dışında günlük çalışma süresinden birer saatlik ara dinlenme mahsubuna karar veren Yerel Mahkemenin kararını bozmuştur⁸⁴. Yine bir kararda Yargıtay, işçinin fazla mesai alacağı talebini haftanın 6 günü 08.00-14.00 arası çalıştığı 14.00-16.00 saatlerinde antreye çıktığı ve akabinde 16.00-21.00 saatleri arasında günde 11 saat çalıştığını; davacının çalışmasının antreli olduğu ve ayrıca bir buçuk saat daha ara dinlenmesinin düşülmemesi gerektiğini ifade etmiştir⁸⁵.

İşçi ve işveren sözleşme serbestisi ilkesi çerçevesinde antraktlı çalışmaya karar verebilir; ancak iş hukukunun işçiyi koruyucu normlarının bu çalışmada dışlanmaması gerekmektedir. Antraktlı çalışmanın sınırlarını, çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin normlar oluşturmaktadır. Her şeyden önce, antraktlı çalışmada uzun ara dinlenme süreleri düşüldükten sonra işçinin toplam günlük çalışma süresi, Kanununun 63/II. maddesinde öngörülen on bir saatlik günlük azami çalışma süresini aşmaması gerekmektedir. Ayrıca Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde de günlük çalışma süresinin her ne şekilde olursa olsun on bir saati aşamayacağı hüküm altına alınmıştır (m.4/III). Bir diğeri ise işçinin günlük dinlenme süresidir. İş Kanununda açıkça işçinin günlük dinlenme süresine yer verilmemişse de Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 3. maddesinde işçinin ara dinlenme sürelerinin, iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak, yirmi dört saat içinde kesintisiz on iki saat dinlenme süresi dikkate alınarak belirleneceği düzenlenmektedir⁸⁶.

82 **Hafızoğlu**, s. 156.

83 **Koç**, s. 1064-1065.

84 22. HD. T.03.04.2019 E. 2016/9350 K.2019/7444, www.kazanci.com.tr Erişim Tarihi:20.09.2020.

85 7. HD. T. 23.06.2015 E. 2014/18549 K. 2015/12895, www.yargitay.gov.tr Erişim Tarihi:20.09.2020.

86 2003/88/EC Çalışma Süreleri Direktifi ise 3. maddesinde açıkça günlük dinlenme süresini de düzenlemiş ve Yönetmelikten farklı olarak yirmidört saatlik periyotta işçinin kesintisiz asgari onbir saat dinlenme süresine sahip olması konusunda Üye Devletlerin gerekli önlemleri alacaklarını düzenlemektedir.

III. SONUÇ

İş hukukunun işçiyi koruyucu işlevi, işin düzenlenmesi içerisinde yer alan çalışma sürelerinde belirgin bir biçimde kendini gösterir. İş hukukunda azami çalışma ve asgari dinlenme süreleri öngörülmesi, işçinin Anayasa ile koruma altına alınmış dinlenme hakkının somut bir yansımadır. İşçinin dinlenmesi, sağlığının korunması için oldukça önemlidir ve bu nedenle İş Kanunu işçinin günlük çalışabileceği azami süreleri düzenlemekle kalmamış aynı zamanda dinlenme sürelerini asgari öngörmekle işçinin sağlığının ve işin güvenliğinin korunmasını amaçlamaktadır.

İş hukukunda ara dinlenmesi, günlük çalışması içinde işçinin dinlenmesi, yemek, uyku, ibadet, çay gibi ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla verilir ve o işçi bakımından işin durmasını sağlar. Kanunda işçinin çalışma süresinin uzunluğuna göre artan ara dinlenmesi süreleri yasal sınırlar dikkate alınarak düzenlenmişse de ülkemizde işçinin günde on bir saatin de üzerinde çalıştığı düşünüldüğünde yeterli bir dinlenme süresi sağlamayacağı açıktır. Bu sebeple Yargıtay, geliştirdiği içtihatla on bir saatin üzerindeki çalışmalarda işçinin gerçekte ara dinlenmeye çıkıp çıkmadığını tespit edemediğinden kademeli olarak ara dinlenme sürelerini bir buçuk, iki saat hatta yerine göre dört saat olduğunu öngörerek işçinin bu sürelerde ara dinlenmesine çıktığını varsaymaktadır. Yargıtay'ın getirdiği bu uygulamanın ülkemiz gerçekleri göz önüne alındığında çözüm getirdiği söylenebilirse de Kanunun amacının dışında olduğu açıktır. İşçinin azami çalışma sürelerine uygun bir çalışma düzeninin oluşturması durumunda ara dinlenmesi süreleri anlamlı hale gelecektir.

Çalışma sürelerinin esnekleşmesi ve atipik çalışma ilişkilerinin yaygınlaşması ile birlikte ara dinlenmesi sürelerinin de farklı şekillerde tespit edilmesi söz konusu olacaktır. Tele çalışma, deniz ve karayolu taşımacılığı işlerinde yapılan işlerde işçinin daha fazla yorulduğu, sağlığının daha fazla risk altında olduğu yadsınamaz. Bu nedenle işin özelliğine uygun ara dinlenmesi sürelerinin öngörülmesi önem arz eder. Ancak bu daha uzun ara dinlenmesi sürelerinin öngörülmesi gibi algılanmamalıdır. Özellikle antraklı çalışmada olduğu gibi uzun ara dinlenmeleri ile işçinin lehine bir uygulama gibi görünüyorsa da bu şekilde çalışma, işçinin işte geçirdiği sürenin uzamasına yol açmaktadır. Ara dinlenmesinde geçen sürelerin çalışma sürelerinden sayılmadığı düşünüldüğünde olması gereken, ara dinlenmesi sürelerinin uzaması değil günlük çalışma sürelerinin kısılmasıdır. Ülkemizde özellikle günlük çalışma sürelerinin on bir saati fazlasıyla aştığı gerçeği karşısında işçinin sağlığının ve iş güvenliğinin korunması amacıyla Kanunun öngördüğü azami çalışma sürelerine uyulmasını sağlayan mekanizmaların kurulması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Alp, Mustafa**, “Corona Günlerinde Uzaktan (Evden) Çalışma, Telafi Çalışması ve Ücret İndirimi”, (Ed. Gülsevil Alpagut), Pandemi Sürecinde İş Hukuku, 2020, s. 103-127.
- Alp, Mustafa**, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.I, 2011, s.795-854.
- Arslan Ertürk, Arzu**, “Gemi Adamlarına Ödenecek Fazla Çalışma Ücretinin Güncel Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi”, SİCİL, Y.2020 S. 43, s.105-125.

- Brooks, Samantha/Webster, Rebecca/Smith Louise/Woodland, Lisa/Wessely, Simon/Greenberg, Neil/Rubin, Gideon**, “The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence”, *Lancet*: 2020, s. 912-920.
- Caniklioğlu, Nurşen**, “İş Kanununun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar”, 10. Yılında 4857 sayılı İş Kanunu Sempozyumu, Ankara 2016, s. 159-200.
- Caniklioğlu, Nurşen**, “4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi”, *Toprak İşveren Dergisi*, s. 1-15; <http://dosya.toprakisveren.org.tr/makale/2005-66-nursencaniklioglu.pdf> Erişim Tarihi:18.09.2020.
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat**, *İş Hukuku Dersleri*, yenilenmiş 32. Bası, İstanbul, 2019.
- Deloitte Centre for Strategy and Evaluation Services**, Report to the European Commission DG for Employment, Social Affairs, and Equal Opportunities on a Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organisation, Brussels 2010, s. 38 vd. https://www.bundesaerztekammer.de/fileadmin/user_upload/specialdownloads/Studie.pdf Erişim Tarihi: 16.09.2020.
- Demir, Fevzi**, “Tarihsel Süreç İçinde Kadın Hakları ve Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 21 S. 4, Mayıs 2008, s. 8-24.
- Dulay Yangın, Dilek**, “6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi”, *SİCİL*, S. 36, 2016, s. 148-171.
- Dündar Aravacı, Esra**, “Deniz İş Hukuku'nda Fazla Çalışmaya İlişkin Sorunların Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi”, *DEÜHFD Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan*, C.19, 2017, s. 2057-2099.
- Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra**, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, İstanbul 2020.
- Ekmekçi, Ömer**, “4857 sayılı İş Kanununda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar”, *Çimento İşveren Dergisi*, C. 20, S.1, Ocak 2006, s. 48-55.
- Ekonomi, Münir**, “Doğum Yapan Kadın İşçilere Verilmesi Gereken Süt İzninin Çalışma Süresinden Sayılma Özelliği ve Hukuki Sonuçları”, *Legal*, C. 12, S. 47, 2015, s. 21-48. (Süt İzni)
- Ekonomi, Münir**, “Ara Dinlenmesine İlişkin İş Kanununda Öngörülen Süreler ve Yargıtay Kararı”, *Legal İş Hukuku Dergisi*, C.11 S.42, 2014, s. 19-40.
- Erener Yılmaz, Ebru**, “Türk İş Hukukunda Süt İzni”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 26 S.1, Haziran 2020, s. 382-399.
- Eurofound**, *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*, Joint ILO-Eurofound Report, 2017 Luxembourg. (Working)
- Eurofound**, *Rest breaks from work: Overview of regulations, research and practice*, Publications Office of the European Union, 2019.
- Hafizoğlu, Ece Sila**, “Çalışma Süreleri”, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı, C.15 S. 1 Ocak 2016, s. 123-164.
- Ghosseh, Naj**, *Remembering Rest Periods in Law: Another tool to limit excessive working hours*, Conditions of Work and Employment Series, no.78, International Labor Office, Geneva, 2016.
- Güner, M. Deniz**, “Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri”, *ÇMİS Dergisi*, C.15, S.6, 2001, <http://mail.ceis.org.tr/dergiDocs/makale-21.pdf> Erişim Tarihi:21.09.2020.
- Hromadka, Wolfgang/Maschmann, Frank**, *Arbeitsrecht*, Band I, Fünfte überarbeitete Auflage, 2011.
- ILO**, *Teleworking during the COVID-19 Pandemic and beyond, A Practical Guide*, Geneva: International Labour Office, 2020. (ILO, Teleworking)
- ILO**, *in the face of Pandemic: Ensuring Safety and Helathy at Work*, Geneva, 2020.

- ILO, Rest Periods: Definitions and Dimensions, 2016; https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_491374/lang-en/index.html Erişim Tarihi: 10.09.2020.
- Kandemir, Murat**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, İstanbul 2011.
- Kaner Koç, Nilgün/Çelik, Pınar**, “Turizm Sektöründe Antraktlı Çalışma Algısı: Antalya’daki Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Açısından Bir Değerlendirme”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 9/4, 2017, s. 603-627.
- Kar, Bektaş**, “İş Sözleşmesi Türleri ve Kanunla Getirilen İstihdam Biçimleri”, 10. Yılında 4857 sayılı İş Kanunu Sempozyumu, Ankara 2016, s. 229-278.
- Koç, Nilgün**, “Havayolu Taşımacılığında Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Bir Uygulama: Split Çalışma Modeli”, Gaziantep University Journal of Social Sciences, 17 (1), 1054-1073.
- Köseoğlu, Ali Cengiz**, “Türk İş Hukukunda Analık”, İş ve Hayat 2/4, Şubat 2017, s. 97-124.
- Löwisch, Manfred/Caspers, Georg/Klummp, Steffen**, Arbeitsrecht, 10. neuarbeitete Auflage, 2014.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş**, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Ankara 2014.
- Mülayim, Baki Oğuz/Kayık Aydınalp, Aslıhan**, “Fazla Çalışma Ücretinin Hesaplanması”, Hacettepe HFD, 9 (2) 2019, s. 412-451.
- Narmanlıoğlu, Ünal**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul 2014.
- Oğuz, Özgür**, “Türk İş Hukukunda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler”, TBB Dergisi 2018(134), s. 567-586.
- Özkaraca,ERCÜMENT/Ünal, Canan**, “Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar ile Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, İstanbul 2014, s. 355-410.
- Öztürk, Özge**, “Deniz İş Hukukunda Fazla Çalışmanın Esasları”, İstanbul Aydın Üni. Hukuk Fak. Dergisi, Y.2019, C.5 S.2, s. 209-238.
- Sevimli, K. Ahmet**, 4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul 2019.
- Sevimli, Ahmet**, “Karayolu Taşımacılığı Sektöründe İş Kanununa Tabi Olarak Çalışan Sürücülerin Çalışma ve Dinlenme Süreleri Konusundaki Hukuki Sorunlar, İş Dünyası ve Hukuk Prof. Dr. Tankut Centele Armağan, İstanbul 2011, s. 444-476.
- Solmecke, Christian**, IT – Arbeitsrecht, (Hrsg. Stefan Kramer), München 2017.
- Süzek, Sarper**, İş Hukuku, Yenilenmiş 18. Baskı, İstanbul 2019.
- Şahlanan, Fevzi**, “Günlük 11 saati Aşan Çalışmalarda Ara Dinlenmesi”, Tekstil İşveren Dergisi 98, S. 414, Ağustos 2015, s. 2-4.
- Taşkent, Savaş/Kurt, Dilek**, “Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması”, Çalışma ve Toplum, S. 2014/1, s. 29-50.
- Tulukçu, Binnur**, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara 2012.
- Tulukçu, Binnur**, “Ara Dinlenmesinde Yapılan Çalışmanın Ücretlendirilmesi”, SİCİL Eylül 2012, s. 93-103.
- Yücel Bodur, Mehtap**, “Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar”, SDÜHFD, C.9 S.1, 2019, s. 285-352.
- Zöllner, Wolfgang/Loritz, Karl-Georg/Hergenröder, Curt Wolfgang**, Arbeitsrecht, 6., neuarbeitete Auflage, 2008.