

PAPER DETAILS

TITLE: 4857 SAYILI İS KANUNU AÇISINDAN ARA DİNLENMESİ*

AUTHORS: Yasin ULUSOY

PAGES: 383-408

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/756905>

4857 SAYILI İŞ KANUNU AÇISINDAN ARA DİNLENMESİ*

Arş. Gör. Yasin ULUSOY**

GİRİŞ

Sanayi devriminin başlangıcında, kazancı ile ancak günlük geçimini sağlayabilen işçilere karşı işverenler çok güçlü bir konumdaydı. Üretimde makineleşmenin hızlanmasıyla birlikte işçilerin çok ağır şartlarda, diğer bir ifadeyle uzun çalışma saatleri, düşük ücretler ve katı bir fabrika disiplini içerisinde çalıştırılması şeklinde belirmişti¹. Maliyetlerde rol oynayan önemli bir faktör olması nedeniyle ucuz mal üreterek rekabeti sağlayabilmek amacıyla iş hayatına, günde 15-16 saate kadar çıkabilen uzun iş süreleri hakim olmuştur.

Çalışanları insanca yaşamaktan yoksun kılacak ve bir insandan beklenmeyecek derecede uzun iş sürelerine işçilerin kendiliğinden birleşerek kitleler halinde karşı koymaları, bu yolda bir mücadeleye girmeleri, sosyopsikolojik boyutunun yanında toplumu da yakından ilgilendirmesi nedeniyle devletin bu alana müdahalesi kaçınılmaz hale getirmiştir. Devlet bu alanlarda düzenleme yapma zorunluluğu ile karşı karşıya kalmıştır².

Yukarıda belirttiğimiz tarihsel süreç içerisinde, iş sürelerinin düzenlenmesindeki temel amaç işçilerin aşırı çalışma sonucu meydana gelebilecek yüksek oranlı iş kazalarını önlemek olduğu gibi işçilerin erken yıpranmalarını önleyerek böylece dolaylı olarak halk sağlığına ve verimliliğine hizmet etmektir³.

* Hakem incelemesinden geçmiştir.

** Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Ticaret Hukuku Anabilim Dalı

¹ **Uzun** Ahmet, “Sanayi Devrimi Esnasında Çalışma Şartları”, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, Ankara 2000, s. 203.

² **Yavuz** Arif, “Çalışma Hayatında Esneklik Ve Türkiye İçin Öneriler”, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, Ankara 2000, s. 617.

³ **Erkul** İhsan, Türk İş Hukuku Dersleri, Ankara 1970, s. 255 vd.

Çalışma sürelerinin belirli saatlerle sınırlanması yanında işçilerin çalışma esnasında yemek, içmek gibi doğal ihtiyaçlarını giderebilmesi ve uzun süre çalışmadan kaynaklanan yorgunluğun, dikkat dağılmasının engellenebilmesi amacıyla yönelik olarak ara dinlenmesi verilmesi zorunlu bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmıştır. Uygulamada ara dinlenmesi genellikle “öğlen tatili” veya “yemek paydosu” adları altında anıldığı görülmektedir⁴.

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 22.03.2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu’nun⁵ 68. maddesinde düzenlenmiştir.

Bu çerçevede içerisinde çalışmamızda 25.08.1971 tarihli 1475 sayılı önceki İş Kanunu’nu ile 22.03.2003 tarihli 4857 sayılı yeni İş Kanunu’nun düzenlemeleri karşılaştırılmaya çalışıldığı gibi, özellikle Yargıtay kararları da değerlendirilmeye çalışılmış ve ara dinlenme sürelerine ilişkin olarak uygulamada önem arz eden konular kapsam dahilinde incelenmiştir.

I. ARA DİNLENMESİNİN TANIMI

Ara dinlenmesi kavram olarak, günlük iş süresi içinde işçiye verilen dinlenme zamanını anlatır⁶. İş Kanunu’nda ara dinlenmesi; o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında verilen dinlenme süresi olarak tanımlanmıştır (m.68/I).

Bu tanımları kapsayacak şekilde ortak bir tanım vermek gerekirse ara dinlenmesi, günlük iş süresi içinde işin gereğine ve o yerin geleneklerine göre düzenlemek suretiyle günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında verilen dinlenme süresidir.

⁴ **Demir** Fevzi, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku Ve Uygulaması, 3.B., İzmir 2003, s. 112.

⁵ R.G. 10.06.2003, s. 25234.

⁶ **Tunçomağ** Kenan/**Centel** Tankut, İş Hukukunun Esasları, 3.B., İstanbul, 2003, s. 155; **Centel**, s. 244.

II. ARA DİNLENMESİNİN AMACI

İş süresinin düzenlenmesine ilişkin hükümler, işgücünün korunmasını sağlama amacına hizmet etmektedir. Bu amacı gerçekleştirmek için sadece günlük çalışma sürelerinin sınırlandırılması ile değil aynı zamanda işçilere günlük çalışma süresi içinde çalışmaya bağlı gerilim, dikkatsizlik ve kazaları önlemek ve sağlıklarını korumak amacıyla ara dinlenmesi verilmesi bir zorunluluktur⁷.

İşveren, işçinin dinlenmesini temin etmek mecburiyetindedir. Bu hükmün önemi uzun müddet çalışmaya veya devamlı bir yerde bulunmaya mecbur olan işçiler için büyüktür⁸. Çalışanların, fazla yorgunluktan ileri gelen sıhhi bir zarara uğramalarını önlemek ve aynı zamanda yemek, içmek gibi sair ihtiyaçlarını sağlamak üzere işçiye, kısa da olsa belirli bir süre dinlenme verilmesi gereklidir⁹. 1961 Anayasası'nın 44. maddesinde her çalışan dinlenme hakkına sahip olduğu belirtilmiş 1982 Anayasası'nın aynı hükme yer veren 50.maddesine (f.3) ilişkin gerekçesinde de dinlenmenin çalışanlar bakımından bir hak olduğu ve bunun hem çalışanın bedenlen korunması hem de dinlenme sonrası çalışmasının verimliliği açısından gerekli bulunduğu ifade edilmiştir¹⁰.

⁷ **Tunçomağ** Kenan/Centel Tankut, s. 155; **Soyer** M. Polat, "Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1997 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İstanbul 1999, s. 44; **Çenberci** Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara, 1984, 5. B., s. 677; **Yelekçi** Memduh/**Yelekçi** İlhami, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2001, s. 753.

⁸ **ESEN** Nuri Esen, Türk İş Hukuku, Ankara 1944, s. 45.

⁹ **Eyrenci** Öner/**Taşkent** Savaş/**Ulucan** Devrim, Bireysel İş Hukuku, İstanbul, 2004, s. 184; **Şakar** Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, İstanbul 1998, s. 123; **Narmanlıoğlu** Ünal, İş Hukuku Ferdî İş İlişkileri-I, İzmir 1998, 3. B., s. 512; **Erkul**, s. 266; **Ekonomi** Münir, İHU 1975 Karar İncelemesi, İş Kanunu m. 64 (No:1), s. 2; **Tunçomağ** Kenan, Türk İş Hukuku, İstanbul 1979, Cilt:1, s. 244; **Günay** Cevdet İlhan, Şerhli İş Kanunu, Ankara 2001, 2. B., s. 2899; **Saymen** Ferit H., Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s. 302; **Akyiğit** Ercan, İş Hukuku, Ankara, 2002, s. 237, **Tolga** Muammer Vassaf, İş Hukuku, İstanbul 1943, s. 182; **Muhittin** A. Alam, İş Hukuku (Ders Notları), İzmir 1971, s. 152 vd.; **Demir**, s. 112; **Arıcı** Kadir, Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunda Çalışma Süreleri, Ankara 1992, s. 109; Yargıtay 9. H.D. 06.06.1986 T., 1986/4931 E., 1986/5981 K., (Tekstil İşveren Dergisi, Kasım 1986, S. 104, s. 19-20).

¹⁰ **Soyer** M. Polat, "İş Hayatındaki Önemli Bir Sorun Üzerine Not-İşverenin Yıllık Ücretli İzin Hakkını Kullandırmaması", Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, İstanbul 2002, Yıl:2002, S. 1, s. 292.

Bu çerçeve içerisinde İş Kanunu da, günlük çalışma süresi içinde işçiye dinlenmesi ve yemek, içmek gibi ihtiyaçlarını giderebilmesi için ara dinlenmesi verilmesini düzenlemiş bulunmaktadır¹¹.

Yargıtay'ın kararlılık kazanmış uygulamalarında da, ara dinlenmesinin insanın bedeni ve ruhsal ihtiyaçları nedeniyle vazgeçilemez olduğu vurgulanmış ve işçinin hiç ara dinlenmesi yapmadan çalışmasının mümkün olamayacağı belirtilmiştir¹².

III. ARA DİNLENMESİNE İLİŞKİN HÜKMÜN HUKUKİ NİTELİĞİ

Ara dinlenme sürelerine ilişkin olan İş Kanunu'nun 68. maddesi nispi emredici (buyurucu) niteliktedir ve ara dinlenmelerinin alt sınırını belirtir¹³. Bu nedenle iş akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ara dinlenme süreleri azaltılamaz ise de yükseltilebilmesi mümkündür¹⁴. Tarafların sözleşmelerle dahi bu sürelerin altında ara dinlenmesi kabul etmeleri geçersizdir¹⁵.

¹¹ **Çelik** Nuri, İş Hukuku Dersleri, 16.B., İstanbul, 2003, s. 297; **Soyer** M. Polat, “İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1991, İstanbul 1993, s. 20; **Centel** Tankut, İş Hukuku (Bireysel İş Hukuku), İstanbul 1994, Cilt: 1, s. 244.

¹² “Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının çalıştığı işyerinde üçlü vardiya yapılmaktadır. Her bir vardiyanın günlük çalışma süresinin 8 saatle sınırlı kaldığı görülmekte olup bu 8 saatlik dinlenme içinde tabi ihtiyaçların karşılanması için yarım saatlik ara dinlenmesinin yapıldığının kabulü gerekir. Dairemizin kararlılık kazanmış uygulaması da bu doğrultudadır...” , Yargıtay 9. H.D. 18.11.1996 T., 1996/12719 E., 1996/21294 K., (Tekstil İşveren Dergisi, Ocak 1997, S. 207, s. 20); “...günlük normal mesai saatlerinde çalışan bir işçinin ara dinlenmesi yapmaması hayatın olağan akışına ve gerçeğe uymaz. Yemek, çay içmek ve diğer tabii ihtiyaçlar için bir zamanın kullanılması zorunludur... davacı ara dinlenmesinde fiilen çalıştığını da ispat edememiştir...” , YHGK 14.10.1992 T., 1992/385 E., 1992/577 K., (Tekstil İşveren Dergisi, Temmuz-Ağustos 1993, s. 43-44).

¹³ **Tunçomağ** Kenan/**Centel** Tankut, s. 155; **Çenberci**, s. 679; **Yelekcı/Yelekcı**, s. 754; **Demir**, s. 112-113.

¹⁴ **Tunçomağ** Kenan/**Centel** Tankut, s. 155; **Ekonomi** Münir, İş Hukuku (Ferdî İş Hukuku), Cilt:I, İstanbul 1976, s. 315; **Tunçomağ**, s. 244; **Günay**, s. 2899; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku Ferdî İş İlişkileri-I, s. 512; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 184-185.

¹⁵ **Demir**, s. 112.

Ara dinlenmesinin iş süresinden sayılmayacağına ilişkin İş Kanunu 68/son hükmü de mutlak emredici bir nitelik taşımamaktadır¹⁶. Toplu iş sözleşmelerinde veya iş sözleşmelerinde ara dinlenmesinin iş süresine dahil olduğu ve ücretlendirilebileceği kabul edilebilir¹⁷.

IV. ARA DİNLENMESİNİN KAPSAMI

Ara dinlenme, gelenek olan saatlerde verilir. Mesela öğle yemekleri saatinde dinlenme verilmesi gereklidir¹⁸. Ara dinlenmesinin kapsamına sigara molası, çay veya kahve molası adı altında olsun gerek toplu iş sözleşmesi ile gerekse hizmet akitlerinde düzenlenmiş olan ekstra dinlenmelerde girecektir. Ancak sözleşmelerle kararlaştırılmamışsa bu fazla dinlenmeler iş süresinden sayılmaz ve dolayısıyla ücretlendirilmez¹⁹.

İş Kanunu'nun 68. maddesi gereğince, ara dinlenmesi bir işyerinde bulunan bütün işçilere uygulanır²⁰. Bu madde gereğince sigara molası altında tanınan dinlenmelerden sigara içmeyen işçilerin de serbestçe yararlanması gerekmektedir. Ancak Yargıtay'ın sigara paydosunun sadece sigara içenler tarafından kullanılacakmış gibi bir sonuç çıkardığı kararlarına katılmak mümkün değildir²¹. Aksinin kabulü, aynı işi yapan ve aynı işyerinde belki de

¹⁶ Soyer, "İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1991, s. 23; Demir, s. 113.

¹⁷ Demir, s. 113.

¹⁸ Esen, s. 45.

¹⁹ Demir, s. 114.

²⁰ Tuğ A. Can, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982, s. 137 vd.

²¹ "...istihsal ve imalat işleri dışında ve sigara içme yasağı olmayan yerlerde çalışan işçilerin sigara paydosunu bulundukları yerlerde kullanacakları, sigara paydosunun münhasıran imalat ve istihsalde çalışanları bu ihtiyaçlarını gidermek için verileceği..." YHGK. 09.06.1978 T., 1977/144 E., 1978/643 K., (YKD., Eylül 1978, Cilt:5, S. 9, s. 1433);

"Dava, sigara molası ve ara dinlenmesinin verilmemesi sebebiyle alacak istemine ilişkindir. Mahkeme, sigara molasının verilmemesi nedeniyle her gün için 1/2 saatlik ücret alacağına ve 1 saatlik ara dinlenmesinin % 50 zamlı tutarının tahsiline karar vermiştir.

Gerçekten davacılar işyerinde kapıcı, bekçi, itfaiyeci olarak çalışmaktadırlar. Toplu sözleşmenin 48 inci maddesinin tanziminden maksat, sigara içilmesi yasak olan yerlerde çalışan işçilere paydos verilmesidir. Davacılar gördükleri iş itibarıyla her zaman sigara içmek olanağına sahiptirler. Bu itibarla sigara molasından mütevellit talebin reddi gerekir.

yan yana çalışan sigara içen işçiler ile içmeyen işçilerin faydalanmış olacakları ara dinlenme süreleri arasında açık bir fark oluşmasına neden olacaktır.

Yargıtay ile aynı görüşü paylaşan Çelik'e göre; toplu iş sözleşmede sigara içilmesi yasak olan yerlerde çalışan işçiler için kabul edilmiş olan sigara molasının bütün işçilere uygulanması istenemez (Yargıtay 9. H.D. 20.10.1975 T., 1975/24847 E., 1975/47252 sayılı kararı). Toplu iş sözleşmesindeki sigara molası, sigara içilmesi yasak olan yerde çalışıp sigara içme olanağına sahip olmayan işçiler için kabul edilmiştir. Sigara içme yasağının söz konusu olmadığı yerlerde çalışanlar için mola verilmemesi eşitlik esasına aykırı değildir. Çalıştığı yerde sigara içebilenlerle sigara içemeyenler arasında bu konuda eşitlik durumu olmadığına göre, sigara molasında eşitlik esasının uygulanmadığının söylenemeyeceği açıktır²². Ancak Çelik'in bu konuda yaptığı ayırım sadece çalışma yerinde sigara içilip içilemediğine göre yapılan bir ayırımdır. Fakat aynı işyerinde olup sigara alışkanlığı olmayan işçilerin konumuna bir açıklık getirememektedir.

Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlardan, özel anlaşma ve amaçla tanınan ara dinlenmelerinden bu amaç ve anlaşmanın dışında kalan işçilerin yararlanamayacakları kanaatinde olduğu anlaşılmaktadır²³.

V. ARA DİNLENMESİNİN ÖZELLİKLERİ

1. Ara Dinlenme Süreleri

4857 sayılı İş Kanunu, ara dinlenme sürelerinin alt sınırını günlük çalışma sürelerine göre belirlemiştir (İK. m.68/1)²⁴. 4857 sayılı İş Kanunu'nda

Davacıların 1 saatlik ara dinlenmesinden istifade etmedikleri hakkında dosyada inandırıcı deliller yoktur. Davalı şahitleri istedikleri zaman yemekhaneye gidip yemek yiyebildiklerini söylemişlerdir. Aksi düşünce normal hayat münasebetlerine de aykırıdır. Bir işçinin yemek yemeden ve ara dinlenmesi yapmadan 8 saat aralıksız çalıştığı düşünülemez..." Yargıtay 9. H.D. 20.10.1975 T., 1975/24847 E., 1975/47252 K., (İHU, 1975, İş Kanunu m. 64 (No:2), s. 1).

²² Çelik Nuri, "Toplu İş Sözleşmesi Açısından Yargıtay'ın 1975 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1975, Eskişehir 1976, s. 188.

²³ Akyol Şener, "İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1975 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1975, Eskişehir 1976, s. 48.

²⁴ Nüfusu on bin ve daha fazla olan şehir ve kasabalardaki fabrika, imalathane, mağaza, dükkan, yazıhane, büro ve bunların benzerleriyle bilimum ticari ve sınai müesseselerde

1475 sayılı İş Kanunu'ndaki süreler aynen muhafaza edilmiştir. Buna göre işçilere;

- 4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika,
- 4 saatten fazla ve 7.5 saate kadar (7.5 saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
- 7.5 saatten fazla süreli işlerde 1 saat,

ara dinlenmesi verilir. İşin sürekli ya da süreksiz oluşu (İK. m.10), ara dinlenmesi sürelerinin uygulanması yönünden önem taşımaz²⁵.

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız olarak verilir (İK. m.68/II). Genel ilke ara dinlenmenin aralıksız olarak verilmesidir. Fakat bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği gözönünde tutularak toplu iş sözleşmesi veya hizmet akitleri ile aralı olarak kullanılabilir (İK. m.68/III).

İş Kanunu tarafından iş süresine göre tespit edilen ara dinlenme sürelerinin altında bir sürenin ne toplu iş sözleşmesi ile ne de hizmet akitleri ile tespiti mümkün değildir. Kanunen en aşağı sınırı tespit edilerek verilmesi öngörülen bu ara dinlenme sürelerinin kısaltılması veya tamamen ortadan kaldırılması hususunda tarafların yapacakları herhangi bir anlaşma geçerli sayılamaz²⁶. Öte yandan ara dinlenmelerini İş Kanunu'nun 68. maddesine aykırı olarak uygun sürelerde vermeyen, hizmet akitleri ve toplu iş sözleşmesinde hüküm olmaksızın aralıklı veya nöbetleşe kullandıran işveren ve işveren vekili İş Kanunu'nun 104. maddesine göre cezalandırılır²⁷. Çalışma saatleri ile birlikte ara dinlenmeleri de işyerinde asılacak levhalar ile ilan edilmelidir (İK. m.67)²⁸.

Yine nitelikleri dolayısıyla devamlı çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına işçi postaları çalıştırılarak işletilen yahut nöbetleşe işçi postaları ile

çalıştırılan işçilere ve diğer müstahdemlere bir saatten aşağı olmamak üzere öğle dinlenmesi verilmesi mecburidir.

Dinlenme devresinin başlama ve bitme saatleri mevsimlere göre o mahallin Belediye Meclisi tarafından tespit ve ilan olunur (02.03.1954 T., 16301 sayılı Öğle Dinlenmesi Kanunu, m.1).

²⁵ Çenberci, s. 679.

²⁶ Erkul, s. 267; Centel, s. 244; Tunçomağ, s. 244; "İşçinin ara dinlenmesiz çalışması düşünülemez", Yargıtay 9. H.D. 17.2.1992 T., 1991/13789 E., 1992/1435 K., (www.birlesikmetal.org).

²⁷ Günay, s. 2900.

²⁸ Sezer Nevzat, İş Mevzuatı 700 Konu Ve Açıklaması, Bursa 1984, s. 89.

yapılan işlerde, çalışma ortasındaki zorunlu dinlenmelere dair özel usul ve kurallar Çalışma Bakanlığı'nca çıkarılacak yönetmelikte gösterilmiştir (İK. m.76/II). İlgili yönetmeliği 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 süresinin ortalarından başlayarak İş Kanunu ve bu Yönetmelikteki esaslara göre verilir (m.10)²⁹.

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 İşçilere 4857 sayılı İş Kanununun 68 inci maddesindeki esaslara uygun olarak ara dinlenmesi verilir. 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 (Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği m.7)³⁰.

Ara dinlenmesine ilişkin hükümler, genç işçiler yönünden bir özellik göstermez ve bunlar yetişkin işçiler gibi söz konusu hükümlerden yararlanır. Bu sebeple, Türk Hukuku'nda genç işçiler için özel ara dinlenmesi hükümlerine yer verildiği söylenemeyecektir³¹.

2. Ara Dinlenme Zamanında İşçinin Tamamen Serbest Olması

Ara dinlenmesinden tam anlamıyla gereği gibi yararlanılabilmesi için fiziksel ve zihinsel gücün tam anlamıyla serbest olması gerekmektedir³². Ara dinlenme esnasında işçi işe yönelik her türlü faaliyetten tamamen ayrılmış

²⁹ R.G. 07.04.2004 Tarih, S. 25426, Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışanlara İlişkin Bazı Özel Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik.

³⁰ R.G. 06.04.2004 Tarih, S. 25425.

³¹ **Kayhan** Necati, Türk Çalışma Hayatında Çalışan Çocukların Sorunları, Ankara 1997, s. 112, **Centel** Tankut, Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul 1982, s. 164-165.

³² **Soyer**, “Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1997 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, s. 45; **Tunçomağ**, s. 245; **Günay**, s. 2899; **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 316.

olmalıdır³³. Aksine bir durum örneğin, hata yapma ihtimaline karşın bilgisayarlı otomatik bir makinanın başında müdahale etmek için bekleyen işçinin aynı zamanda yemek yemesi onun ara dinlenmesinden faydalandığını göstermez³⁴. Çünkü ara dinlenmesi, işçinin nerede ve ne şekilde geçireceğine serbestçe karar verebileceği bir zaman dilimini ifade eder³⁵. Bu zaman diliminde işçi çalışmayla ilgili olarak her türlü zihinsel ve bedensel faaliyetten arınmış olmalıdır.

Ara dinlenmesi süresince işçi tamamen serbesttir. Bu bakımdan verilen dinlenme süreleri içerisinde işçi gerek işyeri içinde gerekse daha başka bir işte çalıştırılmaz. İşçiler, gerek İş Kanunu'na ve gerekse toplu iş sözleşmesine göre kendilerine verilmesi gereken ara dinlenmeleri ve paydos süreleri içerisinde çalışmaya zorlanamazlar³⁶. Verilmiş olan ara dinlenmesi işverenin emir ve talimatlarını bekleyerek geçirilirse ara dinlenmesi olarak kabul edilemez³⁷. Zira, ara dinlenmeleri sırasında işçinin tamamen serbest olması özelliği o süreyi çalışma sürelerinde ayırır³⁸. Bir işle karşılaşma ihtimalinin bulunduğu her halde dinlenmeden bahsedilemez.

İş Kanunu'nun 66. maddesinin c bendinde; işçinin, işinde ve işverenin her an buyruğuna hazır bir biçimde bulunmakla birlikte çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boşa geçirdiği sürelerin iş süresinden sayılacağı belirtilmiştir. Yine aynı maddenin d bendinde; işçinin asıl işi olmamakla birlikte işveren tarafından başka bir görevle meşgul edilmesi halinde de bu sürenin iş süresinden sayılacağı düzenlenmiştir³⁹.

³³ Demir, s. 90.

³⁴ Günay, s. 2899; Demir, s. 90.

³⁵ Centel, s. 245; Soyer, "İş İlişkisinin Kurulması Ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1991, s. 20; Soyer, "Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1997 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, s. 45.

³⁶ Ekonomi , İHU 1975 Karar İncelemesi, İş Kanunu m. 64 (No:1), s. 2.

³⁷ Çenberci, s. 678; Yelekçi/Yelekçi, s. 753; Akın Osman, "İş Hukukunda Çalışma Süreleri", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: XLV-XLVII, S. 1-4, Doğumunun 100. Yılında Atatürk'e Armağan, İstanbul 1982, s. 790.

³⁸ Günay, s. 2899.

³⁹ 3008 sayılı kanun dönemi için bkz. Erman Eyüp Sabri, İş Davaları Ve Tatbikatı, Ankara 1956, s. 102 vd.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 68. maddesine göre işçilere ara dinlenmesinin fiilen verilmesi gerekmektedir. Buna aykırı düzenleme yasaya aykırı olur. Hizmet akitleriyle ve toplu iş sözleşmesi ile bu yolda bir hüküm getirilemez⁴⁰.

İşçiye bir hak olarak tanınan ara dinlenmesi süresinde işveren, çalışmak üzere işçiye emir veremez. Eğer İş Kanunu'na aykırı olarak işveren tarafından bu yönde emirler verildiğinde, işçi bunlara uymakla yükümlü değildir. İşçinin, işveren tarafından verilmiş olan böyle bir emre uymaması halinde işveren hizmet akdini derhal fesih yoluna gidemeyeceği gibi bu nedenden ötürü bildirim sürelerine uyarak hizmet akdini feshetmek yoluna gittiğinde de fesih hakkını kötüye kullanmış olur⁴¹.

Ara dinlenmesinin kullanılması bakımında gece vardiyası ile gündüz vardiyası arasında da bir ayırım yapılmaması gerekir. Çünkü işçinin gece vardiyasındaki ihtiyaçları ile gündüz vardiyasındaki ihtiyaçları arasında hiçbir fark olmadığı gibi gündüz çalışmasına göre daha fazla dikkat ve ihtimam gerektirecek olan gece vardiyasında çalışan işçilere de ara dinlenmesinin evveliyetle tanınması gerekeceğinden kuşku duymamak gerekir⁴².

3. Ara Dinlenmenin Geçirileceği Fiziki Çevre

a. Genel Olarak Ara Dinlenmenin Geçirileceği Fiziki Çevre

İşçi ara dinlenmesini serbestçe kullanabilir, dinlenme süresini işyeri dışında da geçirebilir⁴³. Ara dinlenmesini iş süresinin dışında kabul eden İş Kanunu 68/son madde hükmü de gerekçesini, işçinin bu süreyi dilediği gibi kullanabilecek olmasında bulmaktadır⁴⁴.

⁴⁰ Yargıtay 9.H.D. 01.05.1992 T., 1992/4610 E., 1992/4911 K., (YKD., Cilt:18, S. 10, Ekim 1992, s. 1554-1556).

⁴¹ **Ekonomi**, İHU 1975 Karar İncelemesi, İş Kanunu m. 64 (No:1), s. 2-b.

⁴² "...davacı gündüz vardiyasında yarım saatlik ara dinlenmesini nasıl kullanıyorsa gece vardiyasında aynı şekilde kullanabileceği düşünülmelidir. Gece vardiyasında da ihtiyaçlar sadece yemek yemeden ibaret değildir. Diğer tabii ihtiyaçlarının bulunacağı da tabidir...", Yargıtay 9. H.D. 26.09.1988 T., 1988/6192 E., 1988/8587 K., (Tekstil İşveren Dergisi, Aralık 1988, s. 17; TÜHİS, Cilt:XI, Kasım 1987, S. 3, s. 17-18).

⁴³ **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 185; **Çelik**, s. 298; **Centel**, s. 246; **Soyer**, "Ferdî İş İlişkisinin Kurulması Ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1997 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, s. 45.

⁴⁴ **Soyer**, "İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1991, s. 20.

Kural olarak işçinin ara dinlenme esnasında işyeri dışına çıkması engellenemez. Ancak ara dinlenmesi sırasında işçinin işyerinden ayrılması işin veya işyerinin durumu sebebiyle (işyerinin yerleşim yerlerine çok uzak olması, işçi sayısı fazlalığı nedeniyle giriş ve çıkışların çok uzun zaman alması gibi) bazı sorunlar ortaya çıkarıyorsa, bunu engellemek için getirilen ve ara dinlenmesinin işyerinde geçirileceğini öngören bir düzenleme işçinin bu süre içinde çalışma yönünden herhangi bir yükümlülük altında bulunmaması şartıyla, yasaya aykırılık oluşturmayacaktır⁴⁵. İşçilerin işyerlerini terk edemeyecekleri yolundaki kayıt ara dinlenmesi kavramının anlam ve amaçlarını sınırlayıcı ve bu hakkın özünü zedeleyici bir kayıt olarak düşünülemez. Sadece işçilerin, dinlenmeden sonra işine zamanında devamını sağlamaya yönelik bir tedbir olarak düşünmek gerekir⁴⁶.

Ara dinlenmenin iş mahallinde geçirilmesi şeklinde işçilerin hareket serbestisini sınırlayıcı bir düzenleme getirilmesi durumunda bunun karşılığı olarak işçiler lehine normal çalışma ücreti kadar olmasa da bir yarar

⁴⁵ **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 316; **Soyer**, “Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1997 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, s. 45-46; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 185; **Sümer Haluk Hadi**, İş Hukuku Uygulamaları, Konya, 1993, s. 125.

⁴⁶ “Uyuşmazlık, 01.01.1982 tarihinden itibaren yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesinin 22. maddesinde günlük ve haftalık çalışma süreleri aynen yasa ve tüzüklerdeki belirlemelere uygun olarak değerlendirildikten ve ara dinlenmelerinin iş sürelerinden sayılmayacağına işaret edildikten sonra işçilerin bu dinlenmeler sırasında işyerini terk edemeyecekleri hükmünden çıkmaktadır.

Ara dinlenmesi yasada belirlenen günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin adet, örf, iklim, mevsim, gelenekler, işin nitelik ve gereğine göre düzenlenen belirli bir süre çalıştıktan sonra işçinin yeme, içme, dinlenme gibi beşeri ihtiyaçlarını giderme amacına yönelik bir müessese olarak iş hukuku düzenlemelerinde yer almıştır. Ve bu kısa sürenin iş sürelerinden sayılmayacağı açık ve seçik olarak bu düzenlemelerde belirtilmiştir.

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 hılfına sadece işyerini terkedemeyeceklerine dair kayda dayanılarak iş süresinden sayılıp fazla mesai şeklinde değerlendirilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir” ; Yargıtay 9. H.D. 06.06.1986 T., 1986/4931 E., 1986/5981 K., (Tekstil İşveren Dergisi, Kasım 1986, S. 104, s. 19-20).

sağlanması uygun olacaktır. Böylece yapılacak bir özveri karşılığı parasal bir menfaat sağlanmış olmakla hakkaniyete uygun bir denge de sağlanmış olacaktır⁴⁷.

Ara dinlenmesinin işyerinde geçirilmesi, tek başına işçilerin dinlenmeyip fazla çalışma yaptıklarını göstermeye yetmez⁴⁸. İşin niteliği gereği ara dinlenmesinin işyerinde geçirilmesi, ara dinlenmesinin kullandırılmadığı anlamına da gelmez⁴⁹.

Ara dinlenmesini işçi işyerinde geçirmek zorunda olmamakla birlikte özellikle yerleşim yerlerine uzak işyerlerinde, işçilerin iyi bir şekilde dinlenebilmeleri ve ihtiyaçlarını giderebilmeleri için gerekli olan istirahat salonları, kantin, açık hava dinlenme yerleri gibi tesislerin bulunması uygun olacaktır⁵⁰. Bu işverenin işçiyi gözetme borcunun (BK. m.332/I) da bir gereğidir. Ara dinlenmelerini işyerinde geçirmek zorunda kalan işçiler için de bu imkanların işveren tarafından tanınması evveliyetle gerekir.

b. Ara Dinlenmenin Geçirileceği Fiziki Çevrenin Sınırlandırılması

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 engellenemez⁵¹.

⁴⁷ “...mahkemece sözleşmenin bu kuralının İş Yasasının 64.maddesine aykırılığı nedeniyle ara dinlenme ile ilgili istek reddedilmiş ise de anılan sözleşme hükmünde ara dinlenmenin iş mahallinde geçirilmesi şeklide işçilerin hareket serbestisini sınırlayıcı bir düzenleme getirilirken bunun karşılığında da işçiler lehine bir yarar sağlanmasına dikkat edilmiştir. Böylece yapılacak bir özveri karşılığında parasal menfaat sağlanmış olmakla dengeleme ciheti uygun bulunmuştur. Böyle bir hükmün İş Yasasının anılan maddesine aykırılığı düşünülemez. Kaldı ki ilke olarak kamu düzenine aykırı olmamak koşuluyla işçi yararına özel hükümler getirilebilir. Söz konusu hükümde bu nitelikte görülmelidir...”, Yargıtay 9. H.D. 29.09.1997 T., 1997/14003 E., 1997/16572 K., (TÜHİS, Cilt 14, Mayıs-Ağustos 1997, S. 2-3, s. 49-50).

⁴⁸ Yargıtay 9. H.D. 10.06.1993 T., 1993/9118 E., 1993/10025 K., (Tekstil İşveren Dergisi, Ocak-Şubat 1994, S. 177, s. 23-24).

⁴⁹ Yargıtay 9. H.D. 17.10.1991 T., 1991/13727 E., 1991/13182 K., (Günay, s. 2903).

⁵⁰ **Erkul**, s. 268; **Centel**, s. 246; **Tunçomağ**, s. 245; **Günay**, s. 2899.

⁵¹ **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri-I, s. 513; **Demir**, s. 113.

Genel kural işçinin ara dinlenmesi sırasında tamamen serbest olması ve istediği yerde geçirebilmesi olmakla birlikte buna hizmet akitleri ve toplu iş sözleşmesi ile işçinin iş görmeye hazır olması ve işletme faaliyet ve gerekleri nedeniyle işyerinde kalması nedeniyle sınırlama getirilebilmektedir. Zira işin düzen ve güvenliğini sağlamak çerçevesinde alınacak böyle bir karar işverenin yönetim hakkına dahildir⁵².

Konunun daha iyi anlaşılabilmesi için işçinin iş görmeye hazır olması hali ile işletme faaliyet ve gerekleri dolayısıyla işyerinde kalması durumu arasındaki farkları ortaya koymak gereklidir. İşçinin iş görmeye hazır olması halinde, işçi fiilen iş görmeye bile her an iş görmeye hazır bir vaziyette bulunacağı için normal çalışmasından daha azda olsa zihinsel ve fiziksel bir faaliyet içinde bulunmaktadır oysa işletme gerekleri için işyerinde kalma durumu, işçinin ihtiyaç olduğu durumlarda çalışmaya derhal başlayabilmesi amacıyla ikamet yerinin sınırlandırılmış olmasıdır⁵³. İşletme gerekleri için işyerinde kalma durumuna örnek olarak yangın çıkma ihtimaline karşı itfaiyeci olarak görev yapan işçinin veya teknik bir arızaya karşı ara dinlenmesini işyerinde geçiren mühendisin durumu gösterilebilir.

Gerek işçinin iş görmeye hazır bulunması hali gerekse işletme faaliyet ve gerekleri dolayısıyla ara dinlenmesini işyerinde geçirme hallerinde aslında belirli zorunluluklarından dolayı bu hakları kısıtlamaya uğramıştır. Çünkü işçi her iki durumda da her an tetikte ve teyakkuz durumunda ve ihtiyaç duyulduğu anda müdahale etmeye hazır biçimde işyerinde bulunmaktadır. Bu durumda işçiye gerçek çalışma tutarına ulaşmasa da uygun bir ek ücret ödenmesi yerinde olacaktır⁵⁴.

Yine yemeğin çalışma yerine getirilmesi ve getirilen yemeğin çalışma yerinde yenmiş olmasının işçiler tarafından ara dinlenmesinin kullanılmadığı anlamına gelmez⁵⁵.

⁵² **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri-I, s. 513.

⁵³ **Soyer**, “İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1991, s. 21.

⁵⁴ **Soyer**, “İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1991, s. 21-23.

⁵⁵ “...yemeğin çalışma yerine getirilmesi ve getirilen yemeğin çalışma yerinde yenmiş olması, davacının anılan yasalarda öngörülen ara dinlenmesinden yararlanmadığını göstermez. Kaldı ki yemek ve benzeri ihtiyaçlar giderilmeden kampanya süresince, her

4. Ara Dinlenmenin Nöbetleşe veya Toplu Kullanılması ve Verilme Zamanı

Ara dinlenmesinin işyerinin bütünü veya bir kısmı için ayrı olarak verilmesi mümkündür (İK.m.68/IV)⁵⁶. Ancak asıl olan bir işyerinin aynı kısımda çalışan bütün işçilere aynı saatte ara dinlenmesi verilmesidir⁵⁷. Nöbetleşe ara dinlenmesi verildiği durumlarda ara dinlenmesinde olan işçiler çalışanları veya işin akışını olumsuz etkileyecek, rahatsızlık verecek şekilde davranamazlar. Aksi taktirde bu durum “uyarı” konusu olur⁵⁸.

Ara dinlenmesi, o yerin gelenekleri ve işin gerekleri gözönünde tutulmak suretiyle, çalışma süresinin ortalama bir zamanında verilir (İK. m. 68/I). Çalışmanın ortalama bir zamanında verilmesi gerektiği için çalışmanın başında ya da sonunda verilen ara dinlenmesi kanuna aykırılık oluşturacağı 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.

5. Ara Dinlenme Süresinin Çalışma Süresinden Sayılması

İş Kanunu’nda düzenlenmiş bulunan, çalışma süresine göre on beş dakika ile bir saat arasında değişen ara dinlenme süresi iş süresinden sayılmayacaktır (İK. m.68/son). Bunun doğal sonucu olarak da ara dinlenmeleri için işveren işçiye ücret ödemek zorunda değildir⁵⁹. Yargıtay’ın bir kararında belirttiği üzere, ücretin bir hizmet karşılığı olduğu ve kural olarak çalışmadan geçen süreler için ücret ve benzeri haklar istenemeyeceği görüşüne varılmıştır⁶⁰. Bu değerlendirme İş Hukuku’nun temel ilkelerindendir. Ancak ücret iş karşılığıdır kuralı mutlak değildir, bunun istisnaları vardır⁶¹. Ara dinlenme-

gün fasılasız 12 saat çalışma yapıldığı iddiası da hayatın normal akışına ve beşer takatına uygun düşmez...”, Yargıtay 9. H.D. 27.02.1976 T., 1976/1432 E., 1976/987 K., (YKD., Cilt:3, S. 9, Eylül 1977, s. 1197-1199).

⁵⁶ **Günay**, s. 2899; **Eyrenci Öner**, “İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi Ve Türk İş Hukuku”, Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara 1993, s. 239.

⁵⁷ **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 185

⁵⁸ **Uçum Mehmet**, Yeni İş Kanunu Seminer Notları, İstanbul, Eylül 2003, s. 84.

⁵⁹ **Çelik**, s. 298; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri-I, s. 513.

⁶⁰ Yargıtay 9. H.D. 04.06.1996 T., 1996/37765 E., 1996/12623 K., (Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1996, s. 32).

⁶¹ **Ulucan Devrim**, Yargıtay İş Hukukuna İlişkin Kararların Değerlendirilmesi, İstanbul 1996, s. 21; Bu konuda benzer başka karar için bkz., Yargıtay 9. H.D. 15.05.1996 T., 1996/36684 E., 1996/10554 K. (Tekstil İşveren, Ekim 1996, s. 13-14).

sinin iş süresinden sayılmayacağına ilişkin İş Kanunu 68/son hükmü mutlak emredici bir nitelik taşımamaktadır dolayısıyla gerek hizmet akitleri gerekse toplu iş sözleşmesi ile ara dinlenmesi sürelerinin de çalışma süresinden sayılması düzenlenebilecektir⁶². Fakat sözleşmelerle ara dinlenmesinin iş süresinden sayılacağına ilişkin hüküm bulunsa bile işçi ara dinlenmesinden çalıştırılmamışsa bu süre fazla çalışma olarak nitelendirilemez ve işçiye sadece normal ücretin ödenmesi gerekir, zamlı ücret istenemez⁶³.

İşverenin gerek hizmet akitleri ile gerekse toplu iş sözleşmesi ile fazladan dinlenme vermesine engel bulunmamaktadır. Uygulamada sigara molası, çay veya kahve molası adı altında olsun gerek toplu iş sözleşmesi ile gerekse hizmet akitlerinde düzenlenmiş olan ekstra dinlenmelerde ara dinlenmesinin kapsamına girecektir. Bunların iş süresinden sayılıp sayılmayacağı dolayısıyla ücret ödenip ödenmeyeceği konusunda doktrinde farklı görüşler vardır. Bizim de katıldığımız ilk görüşe göre sözleşmelerle kararlaştırılmamışsa bu tür ekstra molalar iş süresinden sayılmaz ve dolayısıyla ücretlendirilmez⁶⁴. Sözleşmelerde açık olarak kararlaştırılmamış bile olsa işyerlerinde yerleşik uygulamalarla sürdürülen çay, sigara molası gibi değişik adlarla anılan bu tür molalar artık sözleşme hükmü (işyeri uygulaması) haline gelmiş sayılacağından kaldırılamaz⁶⁵. Karşı görüşe göre ise; işveren tarafından verilen bu ekstra dinlenmeler İş Kanunu 68/son madde kapsamı dışında kalacağı için bu sürenin iş süresinden sayılması gerekecektir⁶⁶.

Yargıtay toplu iş sözleşmesi ile ara dinlenmesinin iş süresinden sayılmasının kararlaştırılabileceğini ancak çalıştırılmayan fakat iş süresinden sayılan ara dinlenmesi için sadece ücret isteyebilir görüşündedir⁶⁷.

⁶² **Soyer**, “İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1991, s. 23; **Soyer**, “Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1997 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, s. 45; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku Ferdî İş İlişkileri-I, s. 513; **Demir**, s. 113, Yargıtay 9. H.D. 21.02.2000 T., 2000/1501 E., 2000/1881 K., (**Günay**, s. 2900-2902).

⁶³ **Demir**, s. 113.

⁶⁴ **Demir**, s. 114.

⁶⁵ **Demir**, s. 114.

⁶⁶ **Erkul**, s. 268.

⁶⁷ “...gerçekten davacının on ikişer saatlik iki vardiya sisteminde çalıştırıldığı ve toplu iş sözleşmesinde ara dinlenmesinin iş süresinden sayılacağı anlaşılmaktadır. Ara dinlenmesinde çalıştırılmadığı da davacının dava dilekçesindeki kendi beyanından ve davalının

İşçi ara dinlenmesinde çalıştırılır, çalışmasa dahi işverenin talimatı ile hazır bulunur veya çıkacak iş için bekletilirse ara dinlenmesi süresi iş süresinden sayılır⁶⁸.

6. Ara Dinlenme Süresinde İşçinin Çalıştırılmış Olması

Gerek kanuna göre verilmesi gereken ara dinlenmeler açısından olsun, gerekse toplu iş sözleşmesi ile aynı amaç doğrultusunda fakat farklı adlar altında (çay, kahve molası, sigara paydosu gibi) kararlaştırılmış dinlenmeler olsun, işçi işveren tarafından çalıştırılmışsa ya da işçi fiilen işveren tarafından çalıştırılmamış olmakla birlikte işverenin emir ve direktifi altında hazır vaziyette bulunmuşsa ara dinlenme süresi çalışma süresinden sayılacağı⁶⁹ gibi hiç kuşkusuz işçi belirli bir ücrete hak kazanacaktır⁷⁰. Fakat bu noktada karşımıza işçinin ara dinlenmesinde çalışması karşılığında alacağı ücretin normal bir ücret olarak mı ödeneceği yoksa zamlı bir ücret olarak mı ödeneceği sorusu çıkmaktadır.

Yargıtay, toplu iş sözleşmesinde ara dinlenmesi süresinin çalışma süresinden sayılacağına ilişkin hüküm bulunsu dahi ara dinlenmesinde işçi çalıştırıldığı durumlarda bu süre fazla çalışma sayılmayacağı ve zamlı ücret istenemeyeceği, işçiye sadece normal ücret ödenmesi gerektiği kanısındadır⁷¹.

Gerek Yargıtay gerekse doktrin, işçinin ara dinlenmesi olarak ayrılan zaman dilimi içerisinde çalıştırıldığında bir ücret ödenmesi gerektiği

savunmasından anlaşılmaktadır. Ara dinlenmesinde çalıştırılmadığına göre, bu süre fazla mesai sayılmaz. Bu nedenle davacı zamlı ücret isteğinde bulunamaz. Çalıştırılmayan fakat iş süresinden sayılan ara dinlenmesi için sadece ücret isteyebilir. O halde, haftalık toplam altı saatlik ara dinlenmesinin sadece normal ücreti hesaplanıp ona göre karar verilmesi icap eder ...” Yargıtay 9. H.D. 31.01.1991 T., 1991/747 E., 1991/794 K. (Çimento İşveren Dergisi, Cilt:5, Mart 1991, S. 2, s. 1433).

⁶⁸ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 185; Çenberci, s. 678; Yelekçi/Yelekçi, s. 753.

⁶⁹ “...ara dinlenmesi sırasında aracını beklemek zorunda kalan şoförün bu süresi çalışma süresindendir...”, Yargıtay 9. H.D. 11.10.1969 T., 1969/2562 E., 1969/9711 K., (UygurR Turgut/Dönmez İrfan/Kars Bahattin, Konularına Göre İş Davaları, İstanbul 1974, s. 370).

⁷⁰ Ekonomi, İş Hukuku, s. 317; Centel, s. 246-247; “işveren kendi talimatı ve görevlendirmesi ile fiilen işi ifa edemeyen işçiye, çalışmadığı ancak çalışmış sayıldığı sürelerin ücretini ödemekle yükümlüdür...”, Yargıtay 9. H.D. 16.04.2001 T., 2001/1800 E., 2001/6392 K. (Yargı Dünyası, Ekim 2001, S. 70, s. 46-48).

⁷¹ Yargıtay 9.H.D. 31.01.1991 T., 1991/747 E., 1991/794 K., Türk Kamu-Sen, Mart 1991, s. 9-10, (Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 185).

konusunda hemfikiridir⁷². Fakat işçinin sırf ara dinlenmesi içerisinde çalıştırılmış olması da bu sürenin fazla çalışma sayılmasını ve zamlı ücret ödenmesini gerektirmez⁷³. İşçinin o hafta dahilinde çalıştığı süreler ile ara dinlenmelerinde çalıştığı süreler toplamı 45 saati aşıyorsa işçi aşan kısım kadar fazla çalışma, haftalık normal çalışma süresi sözleşmeler ile 45 saatin altında kararlaştırılmış ve işçinin toplam çalışma süresi bu süreyi aşıyor fakat 45 saatin altında kalıyor ise fazla sürelerle çalışma yapmış sayılır ve yapmış olduğu fazla çalışma türüne göre zamlı ücrete veya serbest zamana hak kazanır. Yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamalarında denkleştirme süresi içindeki ortalama çalışma süresi esas alınır⁷⁴.

Ancak eğer işçiye ara dinlenmesi verilmeyerek işte çalıştırılmaya devam ettirildiğinde, bu süreler ile o gün çalıştığı veya çalışılmış sayıldığı diğer sürelerin toplamı normal günlük çalışma süresini aşmakta ise bu durumda işçi, aşan süre kadar fazla çalışmış sayılır ve bunun için fazla çalışma ücretine hak kazanır⁷⁵.

Ara dinlenme süresinin veya bu nitelikte olan paydos ve molaların çalışma süresinden sayılması durumunda aynı zamanda işçinin bu süreler içinde çalıştırılmış olması durumunda günlük çalışma süresinin hesabı yönünden bir farazi bir de fiili çalışma süresi olmak üzere iki süreyi birlikte dikkate almak gerekecektir. Mesela toplu iş sözleşmesi veya hizmet akitleri ile çalışma süresinden sayılacağı düzenlenmiş olan 30 dakikalık bir ara dinlenmesinde işleri yetiştirmek amacıyla işçilerin çalıştırılması durumunda zaten iş görülmediği halde çalışma süresinden sayılan 30 dakika (farazi çalışma süresi) ile aynı zamana rastlayan 30 dakikalık fiili çalışma süresi toplanarak 60 dakika çalışılmış gibi kabul edilecektir. Bu durumda özellikle

⁷² Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 185; **Ekonomi**, İHU 1975 Karar İncelemesi, İş Kanunu m. 64 (No:1), s. 2-b; **Tunçomağ**, s. 392.

⁷³ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 185; **Ekonomi** Münir, İHU 1975 Karar İncelemesi, İş Kanunu m. 64 (No:2), s. 2; **Soyer**, “İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1991, s. 23; **Tunçomağ**, s. 248; **Çenberci**, s. 680; **Yelekçi/Yelekçi**, s. 755.

⁷⁴ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 185; Eyrenci Öner, “4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Ocak 2004, s. 44-46; Eyrenci Öner, “4857 Sayılı İş Yasasında Ücret ve İşin Düzenlenmesi İle İlgili Yeni Düzenlemeler”, Yeni İş Yasası Seminer Notları, Çeşme 5-29 Haziran 2003, s. 160 vd.

⁷⁵ Yargıtay 9. H.D. 01.04.1982 T., 1982/2488 E., 1982/3239 K., (**Günay**, s. 2903).

işçi normal çalışma süresinin üstündeki çalışma süresinin fazla çalışma olarak işlem görmesi halinde zamlı ücrete hak kazanacak aksi taktirde normal ücret alacaktır⁷⁶.

Ara dinlenmesinde işçinin tam bir dinlenme yapmaması buna karşılık normal çalışması kadar dikkat ve çaba sarfetmediği örneğin; işyerinde üretimin devamlı sürdüğünü, makinanın durması veya durdurulmasının söz konusu olmadığını, gerek makinada arıza olması gerekse üretilenin kalite ve devamlılığının kontrolü gibi nedenlerle ara dinlenme sırasında yemeğin iş başında yenmesi, yemek yerken bir taraftan gözü ile makineyi incelemek durumunda kalması halinde bu çalışmayı nasıl değerlendirileceği sorunu ortaya çıkmaktadır. Doğal olarak böyle bir çalışma normal çalışmanın devamı olarak kabul edilmez fakat ara dinlenmesi esnasında tamamen serbest olması gereken işçiye bazı külfetler yüklediği de aşıkardır. Ara dinlenmesi esnasında işçiye işyerinden ayrılmamak ve bu arada çıkacak aksaklık ve noksanlıkları gözetmek ve bunlara müdahale etmek gibi bir külfet de yüklenemez. İşçi ara dinlenmesi esnasında fiziksel ve zihinsel olarak serbest olması gerekir. Bu koşul ara dinlenmesi açısından olmazsa olmaz niteliğindedir. Bunun aksi yönünde yapılacak bir uygulama ara dinlenmesi olarak kabul edilemez. Böyle bir durumda bizim de katıldığımız görüş doğrultusunda böyle bir çalışma diğer günlük çalışmanın bir devamı, başka bir ifade ile normal bir çalışma düzeninin parçası olarak kabul edilip normal çalışma ücrete istenmesi (normal çalışmayı aşıyorsa fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma) uygun olacaktır⁷⁷. Bunun aksi görüşünde olan Yargıtay, böyle bir çalışma durumunda bu özel ve kayıtlı dinlenme durumu dikkate alınarak günlük normal çalışma ücreti kadar olmasa bile ek bir ödeme kabul edilmesi gerektiğine hükmetmiştir⁷⁸.

⁷⁶ **Ekonomi**, İHU 1975 Karar İncelemesi, İş Kanunu m. 64 (No:1), s. 3.

⁷⁷ **Sümer**, İş Hukuku Uygulamaları, s. 125; **Sümer** Haluk Hadi, İş Hukuku Ders Notları, 2.B., Konya, 1993, s. 93.

⁷⁸ “...davacının çalıştığı işyerinde üretimin aralıksız biteviye sürdüğünü, makinanın durması veya durdurulmasının söz konusu olmadığını, ara dinlenme sırasında gerek makinada arıza olması gerekse üretilenin kalite ve devamlılığının kontrolü gibi nedenlerle yemeğin iş başında yendiğini, yemek yerken bir taraftan gözü ile makineyi incelemek durumunda kalıp bu sürenin fazla mesai olarak değerlendirilmesi gerektiği, mahkemece kabul edilmiş...”

Gerek mahallinde yapılan tespitlerde, gerekse toplu sözleşmenin nitelendirilmesinde, davacının yarım saatlik ara dinlenmesi esnasında işyerinden ayrılmaması, yemeğini orada yemesi ve bu arada çıkacak aksaklık ve arızaları gözetmesi normal bir çalışmanın

VI. ARA DİNLENMESİNİN HİZMET AKDİ ile DÜZENLENMESİ

İş Kanunu'nda öngörölmüş olan süreler asgari olup azaltılamaz fakat sözleşmelere daha uzun süre ile ara dinlenmesi verileceğine dair hükümler konulabilir⁷⁹. Emredici hukuk kuralları ile düzenlenmiş bulunan ara dinlenme süreleri kısaltılamayacağı gibi, bunların tamamen kaldırılmasına ve dolayısıyla işçinin devamlı surette çalışmasına ilişkin sözleşmeler de yapılamaz⁸⁰. Buna rağmen yapılmış olan sözleşme hükümleri geçersizdir. Hizmet akdi ile düzenlenmiş olan bu tür hükümlere rağmen işveren işçiye ara dinlenmesini kullandırmakla yükümlüdür ve işçi de bu hakkını talep edebilir⁸¹.

Ancak hizmet akitleriyle işçinin iş görmeye hazır olması ile işletme faaliyet ve gerekleri nedeniyle işyerinde kalması nedeniyle ara dinlenmesini işyerinde geçirmesi konusunda sınırlama getirilebilmektedir⁸².

Her ne kadar ara dinlenmesi hizmet akdi ile iş süresinden sayılabilirse de işçiye fiilen kullandırılması gerekir. Bu zorunluluğa aykırı bir düzenleme hizmet akdi ile yapılamaz⁸³.

devamı olarak kabul edilmediği, ancak ara dinlenmesi sırasında işçiye bazı külfetler yüklediği anlaşılmaktadır. Gerçekten böyle bir durum diğer günlük çalışmanın bir devamı, başka bir ifade ile normal bir çalışma düzeninin parçası olarak kabul edilip yasal fazla çalışma niteliğinde olduğu söylenemez.

Öbür taraftan ara dinlenmesi esnasında işçiye işyerinden ayrılmamak ve bu arada çıkacak aksaklık ve noksanlıkları gözetmek ve bunlara müdahale etmek gibi bir külfet yüklenmediği de söylenemez. Nitekim sözleşme tarafları da olayı bu şekilde değerlendirmiş ve ara dinlenmesinin iş süresinden sayılmadığı ve ücret gerektirmediği halde, bu özel ve kayıtlı dinlenme durumu nazara alınarak günlük 80 liralık bir münzam ödeme kabul edilmiştir ...işçi bu ödemeyi almışsa, yarım saatlik ara dinlenmesinden dolayı fazla mesai parası isteyemez...”; Yargıtay 9.H.D. 26.10.1987 T., 1987/9437 E., 1987/9596 K., (Tekstil İşveren Dergisi, Aralık 1988, s. 17).

⁷⁹ Yargıtay 9. H.D. 23.03.1971 T., 1971/13557 E., 1971/4672 K., (İşveren Dergisi, Cilt: IX, S. 10, s. 19; **Egemen** Erdal, İş Mevzuatı İle İlgili Örnek Kararlar, İstanbul 1972, s. 197-198).

⁸⁰ “Ara dinlenmesinin fiilen verilmesi yasal zorunluluk olduğu için TİS ile yada hizmet aktiyle bu durumu değiştiren bir düzenleme yapmak yasaya aykırı düzenleme örneklerindendir”, YHGK. 16.09.1992 T., 1992/410 E., 1992/469 K., (www.birlesikmetal.org).

⁸¹ **Ekonomi**, İHU 1975 Karar İncelemesi, İş Kanunu m. 64 (No:1), s. 2.

⁸² Bu konuya ilişkin ayrıntılı açıklama IV.3.b. Ara Dinlenmenin Geçirileceği Fiziki Çevrenin Sınırlandırılması başlığı altında yapıldığı için bu bölümde tekrar edilmeyecektir.

⁸³ **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri-I, s. 514.

VII. ARA DİNLENMESİNİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ile DÜZENLENMESİ

Toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir (TSGLK m.2/I). Toplu iş sözleşmesinin normatif bölümü, iş akitlerini emredici bir şekilde etkileyen objektif nitelikte kuralları koyar⁸⁴. Gerçekten de, kanun, toplu iş sözleşmesi taraflarına kesin emredici kanun hükümlerini ihlal etmemek kaydıyla genel ve objektif nitelikte kural koyabilme yetkisi vermiştir⁸⁵.

İş Kanunu'nda öngörölmüş olan ara dinlenmelerinden ayrı olarak, toplu iş sözleşmelerinde çalışma süresinin içinde işçinin dinlenmesi, çay, meşrubat ile sigara içebilmesi için genellikle on veya on beş dakikalık molaların kararlaştırıldığı görölmektedir. Yargıtay da bu konuya ilişkin verdiği bir kararında, toplu iş sözleşmesinde sigara içilmesi yasak olan yerlerde çalışan işçiler için kabul edilen sigara molası, gördükleri işin niteliği itibarıyla her zaman sigara içilebilen işlerde çalışan işçiler hakkında uygulanmaz⁸⁶.

Kanımızca dinlenmeler, bir işyerinin aynı kısmında çalışan bütün işçilere uygulanacağı için, sigara içmeyen işçilerinde sigara molası adı altındaki toplu iş sözleşmesi ile tanınmış olan mola olarak adlandırılan küçük dinlenmelerden faydalanmalarına engel bulunmasa gerektir.

Genel kural işçinin ara dinlenmesi sırasında tamamen serbest olması ve bu hakkını dilediği yerde geçirebilmesi olmakla birlikte; toplu iş sözleşmesiyle, işçinin iş görmeye hazır olması ile işletme faaliyet ve gerekleri

⁸⁴ **Süzek** Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2002, s. 54; **Süzek** Sarper, İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara 1998, s. 63; **Ulucan** Devrim, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, İstanbul 1981, s. 14 vd.; **Mimaroglu** Sait Kemal, Türk hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 1964, s. 105 ; **Esener** Turhan, İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1964, s. 53 vd.; **Reisoğlu** Seza, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev Ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 7-8 ; **Tuğ** Adnan, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 1996, 11 vd.; **Eengin** Murat, Toplu İş Sözleşmesi Sistemi, İstanbul 1999, s. 93-97; **Akı** Erol, Türk Hukuku'nda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, İzmir 1975, s. 16 vd.; **Esener** Turhan, İş Hukuku, 2. B., Ankara 1975, s. 395-399; **Elbir** Halid Kemal, İş Hukuku, 9. B., İstanbul, 1987, s. 178-180; **Tuncay** A. CAN, Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999, s. 122 vd.; **Demir**, s. 243.

⁸⁵ **Narmanlioğlu** Ünal, İş Hukuku-II (Toplu İş İlişkileri), İzmir 2001, s. 352; **Demir**, s. 287-288.

⁸⁶ Yargıtay 9. H.D. 20.10.1975 T., 1975/24847 E., 1975/47252 K. (**Çelik**, s. 299).

nedeniyle işyerinde kalması nedeniyle ara dinlenmesini işyerinde geçirmesi konusunda sınırlama getirilebilmektedir⁸⁷. İşçinin zihnen ve bedenen tam anlamıyla dinlenmelerinin sağlanabilmesi amacıyla oyun odası, dinlenme odası, okuma odası, kafeterya, oyun sahaları gibi tesisler toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenebilir⁸⁸. Ara dinlenmesinin işyerinde geçirilmesinin zorunlu olduğu durumlarda bu tesislerin en azından bir kısmının toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunmaması bile kurulması gereklidir.

Ara dinlenmesinin işçiye fiilen verilmesi zorunludur. Toplu iş sözleşmesine bu esasa ters düşen hükümler konulamaz⁸⁹.

SONUÇ

İşçilerin hem yemek, içmek gibi zorunlu ihtiyaçların sağlanması hem de yorgunluktan ve dikkatsizlikten kaynaklanan iş kazalarının azaltılması amacıyla çalışma süreleri içerisinde ara dinlenmesi verilmesi kanunen zorunlu tutulmuştur. Burada korunan menfaat, sadece işçilerin menfaati değildir. Her ne kadar işçilerin menfaati doğrudan korunuyor olsa bile üretimin verimli ve kaliteli olması, bir üretim faktörü olan işgücünün korunması; özellikle, ağır çalışma koşulları nedeniyle erken yaşta yıpranmanın azaltılması yoluyla toplumsal işgücünün korunmasında dolaylı olarak toplumun ve işverenlerin çıkarları da korunmuş olmaktadır.

Ara dinlenme sürelerine ilişkin olan İş Kanunu'nun 68. maddesi nispi emredici (buyurucu) niteliktedir ve ara dinlenmelerinin alt sınırını belirtir. Bu nedenle gerek hizmet akitleri ile gerekse toplu iş sözleşmesi ile kanunen tanınmış olan sınırın altına inilmemek şartıyla, işçilerin lehine olacak şekilde ara dinlenme süreleri arttırılabileceği gibi ek ara dinlenmeleri verilmesi de mümkündür.

Ara dinlenme esnasında işçinin tamamen serbest olması gerekir. Zaten ara dinlenmesinden beklenen yarar olarak, işçinin gerek fiziksel gerekse psikolojik olarak çalışmaya hazırlanabilmesidir. Bu durum ancak işçinin tamamen serbest olması ile sağlanabilecektir. İşçinin, işverenin emir ve

⁸⁷ Bu konuya ilişkin ayrıntılı açıklama V.3.b. "Ara Dinlenmenin Geçirileceği Fiziki Çevrenin Sınırlandırılması" başlığı altında yapıldığı için bu bölümde tekrar edilmeyecektir.

⁸⁸ **Ekmekçi** Ömer, Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul, 1996, s. 76.

⁸⁹ **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri-I, s. 514.

talimatlarını bekleyerek hazır durum da beklemesi durumunda da fiilen kendi işinde çalışmamış olsa bile çalışılmış kabul edilmesi gerekecek ve işçi ücrete hak kazanacaktır. Benzer bir durum olarak da işçiye ara dinlenmesi esnasında gözetim veya denetim yükümlülüğü de yüklenemez. Örneğin; makinelerin hata yapma ihtimaline karşı yemeğini yerken aynı zamanda gözüyle onları kontrol eden bir işçinin ara dinlenmesini kullandığında bahsedilemeyecektir.

Ara dinlenme esnasında işçi tamamen serbest olmakla birlikte gerek hizmet akitleri ile gerekse toplu iş sözleşmesi ile işçinin ara dinlenmesini işyerinde geçirebileceği düzenlenebilecektir. Böyle bir düzenleme ara dinlenmesine ilişkin kanun hükmüne aykırı olmamakla birlikte işçiye yüklenen bu ek yükümlülük karşısında normal bir çalışma ücreti kadar olmasa da ek bir ücret ödenmesinin menfaatler arasında denge sağlanması açısından uygun olacaktır. Çünkü mesai saatlerine riayet etmesi şartıyla işçinin ara dinlenmesini istediği yerde geçirebilmesi mümkün olmalıdır. İşçi, ara dinlenmesiyle amaçlanan ihtiyaçlarını en uygun nerede geçirebiliyorsa orada kullanabilmelidir. Ara dinlenmeler, bir işyerindeki işçilere aynı veya değişik saatlerde kullandırılabilir.

Ara dinlenmesi iş süresinden sayılmamasının doğal bir sonucu olarak da işverenin bunun karşılığında herhangi bir ücret ödeme borcu olmayacaktır. Ancak ara dinlenmesinin iş süresinden sayılmayacağına ilişkin İş Kanunu 68. madde hükmü mutlak emredici bir nitelik taşımamaktadır dolayısıyla gerek hizmet akitleri gerekse toplu iş sözleşmesi ile ara dinlenmesi sürelerinin de çalışma süresinden sayılması yolunda bir düzenleme getirilmesi imkan dahilindedir.

Ara dinlenme süreleri iş süresinden sayılmamakla birlikte fiilen işçilerin çalıştırılmış olması durumunda işçilere, bu süre normal çalışma sürelerini aşmadığı taktirde normal ücret olarak ödenecektir. İşçiler, fazla çalışma ücretine ancak günlük çalışma sürelerini aştığı nispette hak kazanabileceklerdir. Bu durumda ara dinlenmelerini uygulamayan işveren veya işveren vekillerine bu davranışın yaptırımı olan İş Kanunu'nun 104. maddesindeki cezai hüküm uygulanacaktır.

K a y n a k l a r

- Akı** Erol, Türk Hukuku'nda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, İzmir 1975.
- Akın** Osman, “İş Hukukunda Çalışma Süreleri”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: XLV-XLVII, S. 1-4, Doğumunun 100. Yılında Atatürk'e Armağan, İstanbul 1982.
- Akyiğit** Ercan, İş Hukuku, Ankara, 2002.
- Akyol** Şener, “İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1975 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1975, Eskişehir 1976.
- Arıcı** Kadir, Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunda Çalışma Süreleri, Ankara 1992.
- Centel** Tankut, İş Hukuku (Bireysel İş Hukuku), Cilt: 1, İstanbul 1994.
- Centel** Tankut, Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul 1982.
- Çelik** Nuri, İş Hukuku Dersleri, 16. B., İstanbul 2003.
- Çelik** Nuri, “Toplu İş Sözleşmesi Açısından Yargıtay'ın 1975 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1975, Eskişehir 1976.
- Çemberci** Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara, 1984.
- Demir** Fevzi, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 3.B., İzmir 2003.
- Egemen** Erdal, İş Mevzuatı İle İlgili Örnek Kararlar, İstanbul 1972.
- Ekmekçi** Ömer, Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul, 1996.
- Ekonomi** Münir, İş Hukuku (Ferdî İş Hukuku), Cilt:I, İstanbul 1976.
- Ekonomi** Münir, İHU 1975 Karar İncelemesi, İş Kanunu m. 64 (No:1).
- Ekonomi** Münir, İHU 1975 Karar İncelemesi, İş Kanunu m. 64 (No:2).
- Elbir** Halid Kemal, İş Hukuku, 9. B., İstanbul 1987.
- Engin** Murat, Toplu İş Sözleşmesi Sistemi, İstanbul 1999.
- Erkul** İhsan, Türk İş Hukuku Dersleri, Ankara 1970.
- Erman** Eyüp Sabri, İş Davaları ve Tatbikatı, Ankara 1956.
- Esen** Nuri Esen, Türk İş Hukuku, Ankara 1944.
- Esener** Turhan, İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1964.
- Esener** Turhan, İş Hukuku, 2. B., Ankara 1975.
- Eyrenci** Öner, “İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku”, Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara 1993.

- Eyrenci Öner**, “4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Ocak 2004.
- Eyrenci Öner**, “4857 Sayılı İş Yasasında Ücret ve İşin Düzenlenmesi İle İlgili Yeni Düzenlemeler”, Yeni İş Yasası Seminer Notları, Çeşme 5-29 Haziran 2003.
- Günay Cevdet İlhan**, Şerhli İş Kanunu, 2. B., Ankara 2001.
- Kayhan Necati**, Türk Çalışma Hayatında Çalışan Çocukların Sorunları, Ankara 1997.
- Mimaroglu Sait Kemal**, Türk hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 1964.
- Muhittin A. Alam**, İş Hukuku (Ders Notları), İzmir 1971.
- Narmanhoğlu Ünal**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri-I, İzmir 1998.
- Narmanhoğlu Ünal**, İş Hukuku-II (Toplu İş İlişkileri), İzmir 2001.
- Reisoğlu Seza**, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986.
- Saymen Ferit H.**; Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.
- Sezer Nevzat**, İş Mevzuatı 700 Konu Ve Açıklaması, Bursa 1984.
- Soyer M. Polat**, “Ferdî İş İlişkisinin Kurulması Ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1997 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İstanbul 1999.
- Soyer M. Polat**, “İş Hayatındaki Önemli Bir Sorun Üzerine Not-İşverenin Yıllık Ücretli İzin Hakkını Kullandırmaması”, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, İstanbul 2002, Yıl:2002, S. 1.
- Soyer M. Polat**, “İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1991, İstanbul 1993.
- Süzek Sarper**, İş Hukuku, İstanbul 2002.
- Süzek Sarper**, İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara 1998.
- Sümer Haluk Hadi**, İş Hukuku Uygulamaları, Konya,1993.
- Sümer Haluk Hadi**, İş Hukuku Ders Notları, 2.B., Konya, 1993.
- Şakar Müjdat**, İş Hukuku Uygulaması, İstanbul 1998.
- Tolga Muammer Vassaf**, İş Hukuku, İstanbul 1943.
- Tuğ A. Can**, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982.
- Tuğ Adnan**, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 1996.
- Tuncay A. Can**, Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999.
- Tunçomağ Kenan**, Türk İş Hukuku, Cilt:1, İstanbul 1979.

Tunçomağ Kenan/Centel Tankut, İş Hukukunun Esasları, 3.B., İstanbul, 2003.

Uçum Mehmet, Yeni İş Kanunu Seminer Notları, İstanbul, Eylül 2003.

Ulucan Devrim, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, İstanbul 1981.

Ulucan Devrim, Yargıtay İş Hukukuna İlişkin Kararların Değerlendirilmesi, İstanbul 1996.

Uygur Turgut/Dönmez İrfan/KARS Bahattin, Konularına Göre İş Davaları, İstanbul 1974.

Uzun Ahmet, “Sanayi Devrimi Esnasında Çalışma Şartları”, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, Ankara 2000.

Yavuz Arif, “Çalışma Hayatında Esneklik Ve Türkiye İçin Öneriler”, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, Ankara 2000.

Yelekçi Memduh/Yelekçi İlhami, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2001.

K ı s a l t m a l a r

B. : Baskı

BK: : Borçlar Kanunu

bkz. : Bakınız

E. : Esas

H.D. : Hukuk Dairesi

İHU. : İş Hukuku Uygulaması

İK. : 4857 Sayılı İş Kanunu

K. : Karar

m. : Madde

s. : Sayfa

S. : Sayı

R.G. : Resmi Gazete

T. : Tarih

TSGLK : Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu

TÜHİS : Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi

vb. : ve benzeri

vd. : ve devamı

YHGK : Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

YKD. : Yargıtay Kararları Dergisi