

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/42772

Karar No. 2012/20218

Tarihi: 11.06.2012

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/63

• ARA DİNLENMESİ

ÖZETİ Ara dinlenmesi için ücret ödenmesi gerekmez. Ancak, bu süre işçiye dinlenme zamanı olarak tanınmamışsa, işçinin normal ücretinin ödenmesi gerekir. Bu sürenin haftalık 45 saati aşan kısmını oluşturması halinde ise, zamlı ücret ödenmelidir.

Ara dinlenme süreleri kural olarak aralıksız olarak kullanılır. Ara dinlenmesinin kullanılması zorunlu ise de, bunun kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkıyla ilgilidir. İşçilerin tamamı aynı anda ara dinlenme zamanını kullanılabileceği gibi, belli bir plan dahilinde sırayla kullanmaları da mümkündür. Ancak ara dinlenme süresinin, işe, ara dinlenme süresi kadar geç başlama veya aynı süreyle erken bırakma şeklinde kullanılması doğru olmaz. Ara dinlenme süresinin günlük çalışma içinde belli bir zamanda amaca uygun şekilde kullanılması gerekir. Hükme esas bilirkişi raporunda günlük 3 vardiya üzerinden 9 saat çalıştığı belirtilen davacının ara dinlenme yapmaksızın çalıştığı kabul edilmiştir. İşçinin bu süre içinde yemek ve diğer insani ihtiyaçları için ara vermeden çalışması hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu nedenle haftalık çalışma süresi belirlenmeden davacının günlük çalışma süresinden ara dinlenme süresi mahsup edilmeli, daha sonra haftalık çalışma süresi belirlenmeli ve buna göre varsa davacının fazla mesai ücret alacağı hesaplanmalıdır. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, güvenlik görevlisi olan davacının davalı asıl işveren işyerinde değişen alt işverenler işçisi olarak, günde 9 saat olmak üzere bazı aylarda 23 gün bazı aylarda ise 24 gün çalıştırıldığını, ancak alt işveren tarafından tanzim olunan bordrolarda günlük çalışma süresinin 7,5 saat aylık çalışma süresinin ise 22 gün olarak esas alındığını ve aylık ücretinin buna göre hesaplandığını, çalıştığı süre içerisinde ara dinlenmesi sürelerinin kullanılmadığını, iş sözleşmesinin haksız bir şekilde feshedildiğini, yıllık izin kullanılmadığını, belirterek, yıllık ücretli izin ve fazla mesai ücret alacağının davalı asıl işveren ve alt işveren şirketten tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalılar vekilleri, davacının kendisinin işten ayrıldığını, vardiyalı çalışması nedeni ile fazla mesai yapmadığını, davanın reddi gerektiğini savunmuşlardır.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece yapılan yargılama sonunda alınan hesap raporuna itibar edilerek, davacının icra takibatına uğradığı, maaşına haciz konulması için müzekkere yazıldığı, bu sorunlar nedeniyle istifa ettiği, istifa dilekçesine atılı imzayı inkâr etmediği, irade fesadı hallerinin ispat edilmediği, kendi

isteğiyle istifa suretiyle iş sözleşmesini fesheden davacının kıdem, ihbar tazminatına dair taleplerinin yerinde olmadığı, kazancının asgari ücret seviyesinde olduğu, davacının gibi güvenlikçilerin işyerinde her biri 9'ar saatlik 3 vardiya şeklinde çalıştıkları ve davacının haftalık yasal çalışma süresi olan 45 saatten 4,5 saat fazla çalışma yaptığı bu fazla çalışma ücretinin davalılar tarafından davacıya ödenmediği ödendiğine dair yazılı bir delil ibraz edilmediği dolayısıyla davalıların davacıya fazla çalışma ücreti ödemekle yükümlü bulunduğu, 1 yıllık iznini kullandığı, bakiye 2 yılın yıllık izin ücreti olan 28 günlük yıllık izin ücretine hak kazandığı gerekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatı isteminin reddine, yıllık ücretli izin ve fazla mesai ücret alacağının ise kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Karar davalılar vekilleri tarafından cevap nedenleri yanında fazla mesai ücret alacağının ara dinlenme dikkate alınmadan hesaplanması, ayrıca hakkaniyet indiriminin dikkate alınmaması nedeni ile temyiz edilmiştir.

E) Gerekçe:

1. Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalıların aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. 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.

Ara dinlenme 4857 sayılı İş Kanununun 68 inci maddesinde düzenlenmiştir. Anılan hükümde ara dinlenme süresi, günlük çalışma süresine göre kademeli bir şekilde belirlenmiştir. Buna göre dört saat veya daha kısa süreli günlük çalışmalarda ara dinlenmesi en az onbeş dakika, dört saatten fazla ve yedibuçuk saatten az çalışmalar için en az yarım saat ve günlük yedibuçuk saati aşan çalışmalar bakımından ise en az bir saat ara dinlenmesi verilmelidir. Uygulamada yedibuçuk saatlik çalışma süresinin çok fazla aşıldığı günlük çalışma sürelerine de rastlanılmaktadır. İş Kanununun 63 üncü maddesi hükmüne göre, günlük çalışma süresi onbir saati aşamayacağından, 68 inci maddenin belirlediği yedibuçuk saati aşan çalışmalar yönünden en az bir saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en çok onbir saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla günde onbir saate kadar olan çalışmalar için ara dinlenmesi en az bir saat, onbir saat ve daha fazla çalışmalarda ise en az birbuçuk saat olarak verilmelidir. İşçi, ara dinlenme saatinde tamamen serbesttir. Bu süreyi işyeri içinde ya da dışında geçirebilir. İşyerinde geçirmesi ve bu süre içinde çalışmaya devam etmesi durumunda ara dinlenmesi verilmemiş sayılır. Ancak işçi işyerinde kalsa bile, ara dinlenmesi süresini serbestçe kullanabilir, bu süre içinde çalışmaya zorlanamaz.

Ara dinlenmesi için ücret ödenmesi gerekmez. Ancak, bu süre işçiye dinlenme zamanı olarak tanınmıyorsa, işçinin normal ücretinin ödenmesi gerekir. Bu sürenin haftalık 45 saati aşan kısmını oluşturması halinde ise, zamlı ücret ödenmelidir.

Ara dinlenme süreleri kural olarak aralıksız olarak kullanılır. Ara dinlenmesinin kullanılması zorunlu ise de, bunun kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkıyla ilgilidir. İşçilerin tamamı aynı anda ara dinlenme zamanını kullanılabileceği gibi, belli bir plan dahilinde sırayla kullanmaları da mümkündür. Ancak ara dinlenme süresinin, işe, ara dinlenme süresi kadar geç başlama veya aynı süreyle erken bırakma şeklinde kullanılması doğru olmaz. Ara dinlenme süresinin günlük çalışma içinde belli bir zamanda amaca uygun şekilde kullanılması gerekir (Yargıtay 9.HD. 17.11.2008 gün 2007/35281 E, 2008/30985 K.).

Hükme esas bilirkişi raporunda günlük 3 vardiya üzerinden 9 saat çalıştığı belirtilen davacının ara dinlenme yapmaksızın çalıştığı kabul edilmiştir. İşçinin bu süre içinde yemek ve diğer insani ihtiyaçları için ara vermeden çalışması hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu nedenle haftalık çalışma süresi belirlenmeden davacının günlük çalışma süresinden ara dinlenme süresi mahsup edilmeli, daha sonra haftalık çalışma süresi belirlenmeli ve buna göre varsa davacının fazla mesai ücret alacağı hesaplanmalıdır. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 11.06.2012 tarihinde oybirliğiyle karar verildi. Başkan