

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/44651

Karar No. 2013/31457

Tarihi: 02.12.2013

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/68

- **ARA DİNLENMESİ**
- **ON BEŞ SAATLİK ÇALIŞMADAN 1,5 SAAT**
ARA DİNLENMESİ DÜŞÜLMESİNİN
GEREKMESİ
-

ÖZETİ İşçi, ara dinlenme saatinde tamamen serbesttir. Bu süreyi işyeri içinde ya da dışında geçirebilir. İşyerinde geçirmesi ve bu süre içinde çalışmaya devam etmesi durumunda ara dinlenmesi verilmemiş sayılır. Ancak işçi işyerinde kalsa bile, ara dinlenmesi süresini serbestçe kullanabilir, bu süre içinde çalışmaya zorlanamaz.

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

Ara dinlenme süreleri kural olarak aralıksız olarak kullandırılır. 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 şekilde kullandırılması gerekir. Mahkemece, saat 08.00-23.00 arasındaki 15 saatlik çalışma süresinden 1,5 saat yerine 1 saat ara dinlenmesi indirilmesi hatalıdır.

DAVA :Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, izin ücreti, fazla mesai ücreti, ulusal bayramve genel tatil ücreti alacaklarının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalılardan Sağlık Bakanlığı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi D.Özcan tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalı Sağlık Bakanlığı'na ait hastanede diğer davalı Ceren temizlik Şirketi işçisi olarak çalışırken haksız olarak işten çıkarıldığını belirterek, kıdem-ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti ve genel tatil ücreti alacaklarının ödenilmesini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı Bakanlık, davacının belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığını ve süre bitiminde akdin

sona erdiğini belirterek, davanın reddini istemiştir.

Davalı Şirket, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı Sağlık Bakanlığı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalı TC Sağlık Bakanlığı'nın aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- İşçiye, işyerinde çalıştığı sırada ara dinlenmesi verilip verilmediği ve süresi konularında taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

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 Kanunu'nun 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 on beş dakika, dört saatten fazla ve yedi buçuk saatten az çalışmalar için en az yarım saat ve günlük yedi buçuk saati aşan çalışmalar bakımından ise en az bir saat ara dinlenmesi verilmelidir. Uygulamada yedi buçuk saatlik çalışma süresinin çok fazla aşıldığı günlük çalışma sürelerine de rastlanılmaktadır. İş Kanunu'nun 63 üncü maddesi hükmüne göre, günlük çalışma süresi on bir saati aşamayacağından, 68 inci maddenin belirlediği yedi buçuk saati aşan çalışmalar yönünden en az bir saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en çok on bir saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla günde on bir saate kadar olan (on bir saat dâhil) çalışmalar için ara dinlenmesi en az bir saat, on bir saatten fazla çalışmalarda ise en az bir buçuk saat olarak verilmelidir.

İşçi, ara dinlenme saatinde tamamen serbesttir. Bu süreyi işyeri içinde ya da dışında geçirebilir. İşyerinde geçirmesi ve bu süre içinde çalışmaya devam etmesi durumunda ara dinlenmesi verilmemiş sayılır. Ancak işçi işyerinde kalsa bile, ara dinlenmesi süresini serbestçe kullanabilir, bu süre içinde çalışmaya zorlanamaz.

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

Ara dinlenme süreleri kural olarak aralıksız olarak kullanırılır. Ara dinlenmesinin kullanırılması 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 kullanırılması doğru olmaz. Ara dinlenme süresinin günlük çalışma içinde belli bir zamanda amaca uygun şekilde kullanırılması gerekir (Yargıtay 9.HD. 17.11.2008 gün, 2007/35281 E, 2008/30985 K.).

İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasında, ara dinlenmelerinin iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliğine göre yirmi dört saat içinde kesintisiz on iki saat dinlenme süresi dikkate alınarak verileceği hükme bağlanmıştır. Değınilen maddenin birinci fıkrasında ise, ara dinlenme süresinin çalışma süresinden sayılmayacağı açıklanmıştır.

Somut olayda, mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının, tanık beyanlarına göre hafta içi 08.00-17.00 arasında 1 saat ara dinlenmesi ile haftada 40 saat, haftada 1 gün ise saat 08.00-23.00 arasında bir saat ara dinlenmesi ile 14 saat çalıştığı, haftada 9 saat fazla çalışma yaptığı sonucuna varılmıştır.

Mahkemece, saat 08.00-23.00 arasındaki 15 saatlik çalışma süresinden 1,5 saat yerine 1 saat

ara dinlenmesi indirilmesi hatalıdır.

3-Somut olayda, mahkemece davanın kabulüne karar verilmiş, “709,95 TL karar ve ilam harcının davacıdan tahsiline, 391,25 TL yargılama giderinin davalılardan müteselsilen tahsiline, 709,95 TL harcın davalı şirketten alınarak davacıya verilmesine” şeklinde hüküm oluşturulmuştur.

Mahkemece, yargılama giderlerinin ayrıntılı dökümünün yapılmaması, davanın kabulüne karar verilmesine rağmen davacının harca mahkûm edilmesi ve peşin harç ile ıslah harcının davalı Bakanlığında sorumlu tutulduğu yargılama giderlerine katılarak harçtan muaf olan Sağlık Bakanlığı’nın harca mahkûm edilmesi, harç alacaklısının Hazine olmasına rağmen davalıdan alınıp davacıya verilmesine şeklinde karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, 02.12.2013 tarihinde oybirliği ile karar verildi.