

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2016/9320
Karar No.	2018/921
Tarihi:	22.01.2018

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857 S. İşK. /68

- **ARA DİNLENMESİ**
- **GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİNİN DÖRT SAAT VE DAHA KISA OLDUĞU DURUMLARDA ARA DİNLENMESİNİN EN AZ 15 DAKİKA OLMASININ GEREKMESİ**
- **GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİNİN DÖRT SAATTEN FAZLA 7,5 SAATTEN AZ OLDUĞU DURUMLARDA ARA DİNLENMESİNİN EN AZ YARIM SAAT OLMASININ GEREKMESİ**
- **GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİNİN 7,5 SAATİ AŞTIĞI DURUMLARDA ARA DİNLENMESİNİN EN AZ BİR SAAT OLMASININ GEREKMESİ**
- **GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİNİN GÜNLÜK 11VE DAHA FAZLA OLDUĞU DURUMLARDA ARA DİNLENMESİNİN EN AZ 1,5SAAT OLMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ Ara dinlenmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 68. 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. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesi hükmüne göre günlük çalışma süresi 11 saati aşamayacağından, 68. maddenin belirlediği

yedibuçuk saati aşan çalışmalar yönünden en az bir saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en çok 11 saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla günde 11 saate kadar olan çalışmalar için ara dinlenmesi en az bir saat, onbir saat ve daha fazla çalışmalarda ise en az birbuçuk saat olarak verilmelidir.

MAHKEMESİ :İş Mahkemesi

DAVA TÜRÜ : ALACAK

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi B. Çavdar Çakır tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davalı işyerinde satış temsilcisi olarak çalışırken iş akdinin davalı işveren tarafından haksız bir şekilde sonlandırıldığını, işçilik alacaklarının ödenmediğini, belirterek kıdem ve ihbar tazminatı ile bir kısım işçilik alacaklarını istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının tüm alacak ve haklarını aldığını belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

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

Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışındaki diğer temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2-İşçiye işyerinde çalıştığı sırada ara dinlenmesi süresi konularında taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

İşçinin günlük iş süresi içinde kesintisiz olarak hiç ara vermeden çalışması beklenemez. Gün içinde işçinin yemek, çay gibi ihtiyaçlar sebebiyle ya da dinlenmek için belli bir zamana ihtiyacı vardır.

Ara dinlenmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 68. 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. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesi hükmüne göre günlük çalışma süresi 11 saati aşamayacağından, 68. maddenin belirlediği yedibuçuk saati aşan çalışmalar yönünden en az bir saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en çok 11 saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla günde 11 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 halinde bu süre içinde çalışmaya devam etmesi durumunda ara dinlenmesi verilmemiş sayılır. Ancak işçi işyerinde kalsa bile, ara dinlenmesi süresini serbestçe kullanabilir, bu süre içinde çalışmaya zorlanamaz.

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, zamli ücret ödenmelidir.

Ara dinlenme süreleri kural olarak aralıksız olarak kullanılır. 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 dahilinde 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.

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 3. maddesinin 2. fıkrasında, ara dinlenmelerinin ilkim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliğine göre yirmidört saat içinde kesintisiz oniki saat dinlenme süresi dikkate alınarak verileceği hükme bağlanmıştır. Adı geçen yönetmeliğin 3. maddesinin 1. fıkrasında da ara dinlenme süresinin çalışma süresinden sayılmayacağı açıklanmıştır.

Somut olayda, Mahkemece, tanık beyanları doğrultusunda, davacının haftanın 6 günü çalıştığı, 5 günü 06:30-19:00 saatleri arasında yemek, çay, sigara vb. ihtiyaçlar için 4857 sayılı Kanunun 68.maddesi gereği en az 1,5 saat ara dinlenmesi kullanarak 11 saat çalıştığı , Çarşamba günü ise çalışmasının 21.30 a kadar uzadığının ve 1,5 saat ara dinlenme yaptığının kabulü ile 13,5 saat çalıştığı, davacının böylece haftada 68,5 çalışarak 23,5 saat üzerinde fazla mesai yaptığı değerlendirilmiştir. Ancak yukarıda belirtilen ilke kararı doğrultusunda günlük çalışma süresine göre Çarşamba günü yapılan çalışma süresinden 2 saat yerine 1,5 saat ara dinlenme süresinin mahsubu hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.01.2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.