

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İş. K/63

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/7031
Karar No. 2012/15007
Tarihi: 30.04.2012

- ARA DİNLENMESİ
- ARA DİNLENMELERİNİN 7,5 SAATLİK İŞ GÜNÜNDE YARIM SAAT 11 SAATLİK İŞ GÜNÜNDE BİR SAAT 11 SAAT VE DAHA FAZLA SÜREN İŞ GÜNLERİNDE 1,5 SAAT OLARAK UYGULANACAĞI
- ARA DİNLENMESİNDE DİNLENDİRİLMİYEN İŞÇİYE ÜCRETİNİN ÖDENMESİNİN GEREKMESİ

ÖZETİ: 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 çalışmalar için ara dinlenmesi en az bir saat, on bir saat ve daha 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.

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, iş akdinin haksız ve bildirimlessiz olarak feshedildiğini belirterek, kıdem-ihbar tazminatı ve fazla çalışma ücreti alacaklarını istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının hizmet akdi ile çalışmadığını, alacaklarının zamanaşımına uğradığını belirterek, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, akdin işverence haksız olarak feshedilip fazla çalışma ücretinin ödenmediği, kıdem ve ihbar tazminatının koşullarının oluştuğu sonucuna varılarak davanın kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

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

2-Davacı işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı, işyerinde çalıştığı sırada ara dinlenmesi verilip verilmediği ve süresi konularında taraflar arasında uyumsuzluk 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 çalışmalar için ara dinlenmesi en az bir saat, on bir saat ve daha 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 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 dâhilinde 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). İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasında, ara dinlenmelerinin ilkim, 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, hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının tanık beyanlarına göre haftanın 5 günü günde 10 saat ve haftada 55 saat çalışıp haftada 10 saat fazla mesai yaptığı sonucuna varılmıştır. Ara dinlenmesinin ne kadar olduğu açıklanmamıştır.

Dosyaya sunulan puantaj kayıtlarında davacının imzası yoktur. Bazı dönemlere ait devam çizelgelerinde ise davacının imzası olmakla birlikte giriş-çıkış saatleri belirsizdir. Ücret bordrolarının bir kısmı imzalı olup fazla mesai sütunu yoktur. Davacı tanıkları, davacının yemeğini masasında yediğini ve çok kısa bir süre dinlendiğini söylemiştir. Bir kimsenin işine hiç ara vermeden çalışması olağan yaşam kurallarına aykırıdır.

Fazla çalışma ücreti hesabında, yukarıda belirtilen ilkeler doğrultusunda tereddüte yer vermeyecek şekilde davacının günlük çalışma süresi tespit edilip yukarıda belirtilen yasal düzenleme ve ilkelere göre ara dinlenmesi düşünülerek fazla çalışma ücretinin hesaplanması gerekirken yetersiz bilirkişi raporuna göre sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.4.2012 tarihinde oybirliği ile karar verildi.