

T.C.
YARGITAY
22. Hukuk Dairesi

Esas No.	2017/26020
Karar No.	2019/22896
Tarihi:	10/12/2019

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/68

- **ARA DİNLENMESİ**
- **GÜNDE 11 SAATE KADAR (11 SAAT DAHİL) ÇALIŞMALARDA ARA DİNLENMESİNİN EN AZ 1 SAAT 11 SAATTEN FAZLA ÇALIŞMALARDA İSE EN AZ 1,5 SAAT OLACAĞI**

ÖZETİ 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 (onbir saat dahil) çalışmalar için ara dinlenmesi en az bir saat, onbir saatten fazla çalışmalarda ise en az birbuçuk saat olarak verilmelidir

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

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalıya ait işyerinde santral görevlisi olarak çalıştığını, son net ücretinin 980,00 TL olduğunu, iş sözleşmesi davacı işçi tarafından 03/06/2015 tarihinde haklı sebeple feshedilmesine rağmen, işverence gerçeğe aykırı devamsızlık tutanakları düzenlenerek sözleşmenin devamsızlık gerekçesiyle feshedildiğini, işyerinde fazla çalışma yapıldığını, ücretlerinin ödenmediğini, davacının yıllık izinlerini kullanmadığını ileri sürerek kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının 01/06/2015 tarihinde işverenine saygısız davranışlarda bulunup ertesi gün de işe geç geldiğini, bu davranışları sebebiyle savunma istenmesi üzerine davacının savunma vermediğini, ayrıca 02/06/2015 tarihinden sonra işe gelmediğini, noter aracılığı ile mazeretini bildirmesi gerektiği ihtar edilmesine rağmen, mazeret bildirmediği gibi, işe de dönmediğini, bu sebeple iş sözleşmesinin sona erdirildiğini, davacının yıllık izinlerini kullandığını savunarak reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporu doğrultusunda davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı vekilinin aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.
2-Davacıya işyerinde çalıştığı sırada verilen ara dinlenme süresi ile davacının fazla çalışma yapıp yapmadığı hususları taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.
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

(onbir saat dahil) çalışmalar için ara dinlenmesi en az bir saat, onbir saatten fazla çalışmalarda ise en az birbuçuk saat olarak verilmelidir.

Somut uyuşmazlıkta, mahkemece tanık anlatımları doğrultusunda düzenlenen bilirkişi raporuna itibar edilerek, raporda hesaplanan fazla çalışma ücreti hüküm altına alınmıştır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının haftada 6 gün 08.20-18.30 arası çalıştığı, iki gün ise fazladan 2 şer saat çalıştığı böylece 13 saat fazla mesai yaptığı kabul edilmiştir. Ancak davacının 2 saat fazladan çalıştığı günlerde, günlük çalışma süresi 11 saati aşacağından ara dinlenme süresinin 1,5 saat olarak kabulü gerekir. Bu kabul şekline göre ise davacının haftalık fazla çalışma süresi 13 saat yerine, 12 saat olmalıdır. Hatalı bilirkişi raporuna göre hüküm kurulması yerinde değildir.

Ayrıca davacı dava dilekçesinde, son iki yıldır saat 18.30'a kadar, daha önce ise saat 19.00'a kadar çalıştığını ileri sürmüştür. Davacının haftada 2 gün saat 18.30'dan sonra 2 saat daha çalıştığının kabulü halinde, davacının dava dilekçesindeki talebi aşılmaktadır. Mahkemece bu yön nazara alınmadan karar verilmesi hatalı olup, kararın bu sebeple de bozulması gerekmiştir.

3-Taraflar arasında, davacının yıllık izin ücreti alacağıнын miktarı noktasında uyuşmazlık vardır.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31. maddesinde hâkim, uyuşmazlığın aydınlatılmasının zorunlu kıldığı durumlarda, maddi veya hukuki açıdan belirsiz yahut çelişkili gördüğü hususlar hakkında, taraflara açıklama yaptırabilir, soru sorabilir, delil gösterilmesini isteyebilir şeklinde düzenleme yapılarak hakime yargılama sonunda doğruya ulaşma görevini yüklemiştir. Anayasamızın 141. maddesine göre, yargı basit, çabuk ve ucuz gerçekleşmelidir. Devlet yargınının basit, ucuz ve çabuk gerçekleşmesi için gerekli düzenlemeleri yapmak durumundadır. Zira hakkın tanınması ve korunmasındaki gecikmeler, hukuk devleti ilkesi ile uyumlu değildir, adil yargılanma hakkını ihlâl eder. Bu sebeple yargılama sonucunda ulaşılabilecek hüküm, doğru, gecikmemiş ve kendisinden beklenen etkiyi gösteren bir niteliğe sahip olmalıdır. Bundan dolayı belirsiz vakıaların açıklattırılmasına, eksikliklerin hâkim tarafından işaret edilerek taraflarca giderilerek yargılamanın uzatılmasının önüne geçilmesine ilişkin hâkimin davayı aydınlatma yükümlülüğü bulunmaktadır. Usul hukukunda bu yükümlülüğün anlamı, doğru hüküm kurulmasıdır. Bu hususta yapılacak bir inceleme içinse, tarafların iddialarını eksiksiz ve zaman, yer gibi somut unsurlarıyla tam bir açıklık içinde yargılamaya getirmeleri gerekmektedir.

Somut olayda davacı vekili süre belirtmeksizin davacının yıllık izin haklarının kullandırılmadığını iddia etmiştir. Mahkemece, davacının toplam hizmet süresince 8 yıllık dönemde hiç izin kullanmadığı kabul edilerek yıllık ücretli izin alacağı hüküm altına alınmıştır. Mahkemece, davacının davayı somutlaştırma yükü (HMK m.194), hakimin de davayı aydınlatma yükümlülüğü (HMK m. 31) bulunduğu göz önüne alınarak, davacının 8 yıllık çalışma süresi boyunca hiç yıllık izin kullanmaması hayatın olağan akışına ters olduğundan, davacının beyanı alındıktan sonra tüm deliller birlikte değerlendirilip, sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan hükmün yukarıda açıklanan sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10.12.2019 tarihinde oybirliği ile karar verildi.