

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/68

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/452
Karar No. 2025/3472
Tarihi: 17.04.2025

- ARA DİNLENMESİNİN KULLANDIRILMASI ESASLARI
 - ARA DİNLENME SÜRESİNİN GÜNLÜK ÇALIŞMASININ 7,5 SAAT OLDUĞU İŞLERDE YARIM SAAT 7,5 SAAT İLE 11 SAAT OLAN İŞYERLERİNDE BİR SAAT OLACAĞI
 - ARA DİNLENMESİNİN ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILMAYACAĞI ÜCRET ÖDENMEYECEĞİ
 - İŞÇİNİN ARA DİNLENMESİNDE ÇALIŞMASI HALİNDE ÜCRET ÖDEME BORCUNUN DOĞACAĞI
 - ARA DİNLENMELERDE ÇALIŞMA NEDENİYLE HAFTALIK 45 SAATLİK ÇALIŞMANIN AŞILMASI HALİNDE FAZLA ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNİN UYGULANACAĞI
 - ARA DİNLENMELER YERİNE İŞTEN ERKEN ÇIKMA YAPILARAK ARA DİNLENMELERİN VERİLMESİNDEN KAÇINILAMAYACAĞI
 - İŞÇİNİN ARA DİNLENME SAATİNDE TAMAMEN SERBEST OLDUĞU BU SÜREYİ DİLERSE İŞYERİ DIŞINDA DA GEÇİREBİLECEĞİ
 - İŞÇİNİN ARA DİNLENMESİNİ İŞYERİNDE GEÇİRİRKEN ÇALIŞMAYA DEVAM ETMESİ HALİNDE ARA DİNLENMESİ VERİLMEMİŞ SAYILACAĞI
- ÖZETİ Ara dinlenmesi, 4857 sayılı Kanun'un 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 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 rastlanmaktadır. 4857 sayılı Kanun'un 63. maddesine göre, günlük çalışma süresi on bir saati aşamayacağından, 68. 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 dinlenme 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 hâlinde 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 kullanabileceği 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.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı ve davalı vekilleri tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkili Şirketin 159654.045 işyeri sicil numarası ile faaliyet gösteren Mesir şubesinde 10-15-18.10.2018 ve 01-15.11.2018 tarihlerinde yapılan teftiş ve inceleme sonucu hazırlanan raporda çalışanların beyanına itibarla işçilerin haftada 45 saat ve günde 11 saatten fazla çalıştırılarak kurye ve sürücü olarak çalışan işçilerin ara dinlenmelerini kanuna uygun olarak kullandırılmayarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 41, 63 ve 68. maddelerine, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30. maddesi ve 4857 sayılı Kanun'un 92/2 hükmüne muhalefet edildiği yönünde rapor düzenlendiğini, işyerinde çalışan işçiler için ara dinlenme süresinin yarım saat kullandırılmasından kaynaklanan ve 01.03.2017-10.10.2018 tarihleri arası döneme ait tespit edilen fazla çalışmalara ilişkin hesaplama yapıldığını ileri sürerek rapora itirazlarının kabulü ile yapılan teftiş ve inceleme sonucu hazırlanan 27.12.2018 tarihli ve 44777-İNC-679686-İNC-37 sayılı raporun iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı vekili cevap dilekçesinde; işçi alacaklarını içeren bildirim karşılığında 30 gün içinde iş mahkemesinde dava açılmadığı için davanın süreden reddinin gerektiğini, davanın husumetten reddi gerektiğini, 10-15-18.10.2018 tarihlerinde yapılan teftişin birinci aşamasında; işçilerin haftalık çalışma sürelerinin 45 saatlik yasal süreyi aştığı, çalışma sürelerinin 4857 sayılı Kanun'un 63. maddesine uygun hâle getirilmesi gerektiğinin ve fazla çalışma ücretlerinin eksik ödendiğinin tespit edildiğini, işveren vekilince ihtirazi kayıt konmaksızın imzalandığını, 14-15.11.2019 tarihlerinde yapılan teftişin ikinci aşamasında, ara dinlenme sürelerinde bir değişiklik olmadığı, fazla çalışmalara ilişkin hesaplama yapıldığı, ancak Ekim 2018 ayı bordrosunda herhangi bir ek ücret tahakkukunun bulunmadığının tespit edildiğini, rapor ile davacı işyerinde fazla çalışmanın genel uygulamaya dönüştüğü ve ara dinlenmelerin yarım saat kullandırılırken 1,5 saat üzerinden hesaplanarak fazla çalışma ücretlerinin eksik ödendiğinin belirlendiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

2. Dâhili davalılar davaya cevap vermemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; davacı Şirketin fazla çalışmaya ilişkin tanık dinlettiği, ancak tanık beyanlarında bahsedilen fazla çalışma sürelerinin bordrolardaki tahakkuklar ile örtüşmediği, tahakkukların beyanlarda geçen sürelerin üzerinde olduğunun görüldüğü, tanıkların hâlâ çalışıyor olmaları dikkate alındığında beyanlarına ihtiyatla yaklaşıldığı, teftiş sırasında

müfettiş tarafından alınan beyanlara istinaden ve bu raporun içeriğinin aksinin ispatlanamamış olduğu kanaatiyle ara dinlenme sürelerinin yarım saat olarak kullandırıldığı kabul edildiği, 01.10.2018 sonrası için parmak izi kayıtları ile karşılaştırma yapılarak, öncesi için ise bordrolardaki serbest zaman kullanımı ve/veya fazla çalışma tahakkuklarına göre yarım saat ara dinlenmeler düşülerek sonuca gidildiği belirtilerek Duygu Niğdeli, Fırat Çiçek, Dicle Duygulu, Veli Akman Duygulu, Adem Sevilen ve Onur Uşak yönünden talebin kısmen kabulüne; Büşra Altın, Sinan Sutlu, Yakup Taner Uncu ve Burhan Özel yönünden talebin reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı ve davalı vekilleri tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; davalı Bakanlık vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine; davacı vekilinin istinaf başvurusunun ise kabulü ile İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmiş olmasına rağmen yargılama giderlerinin tarafların haklılık oranına göre paylaştırılmayıp tümünün davacıdan tahsiline karar verilmesinin isabetsiz olduğu gerekçesiyle İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

a. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda yapılan hesaplamaların hatalı olduğunu,

b. Müfettiş raporunun hatalı tespitler içerdiğini,

c. Yargılama sırasında dinlenen dâhili davalı beyanlarının dikkate alınmadığını, bu beyanlara göre ara dinlenmenin yarım saat olarak kabul edilemeyeceğini ileri sürmüştür.

2. Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

a. Davanın, süresinde açılmadığından reddi gerektiğini,

b. Davanın husunmetten reddi gerektiğini,

c. İşçilerin haftalık çalışma sürelerinin 45 saatlik yasal süreyi aştığı ve ayrıca fazla çalışma ücretlerinin eksik ödendiğinin müfettiş raporu ile tespit edildiğini, tespitlerin işveren vekili ile birlikte tutanağa bağlandığını ve işveren vekilince ihtirazi kayıt konmaksızın imzalandığını, müfettiş raporu ve tutanaklarının, aksi ispatlanıncaya kadar geçerli olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık; 27.12.2018 tarihli ve 44777-İNC-679686-İNC-37 sayılı iş müfettiş raporundaki tespitlerin yerinde olup olmadığına ve iptalinin gerekip gerekmediğine ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki

nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin tüm, davacı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

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 dinlenmesi, 4857 sayılı Kanun'un 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 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 rastlanmaktadır. 4857 sayılı Kanun'un 63. maddesine göre, günlük çalışma süresi on bir saati aşamayacağından, 68. 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 dinlenme 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 hâlinde 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 kullanabileceği 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.

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 3/2 hükmünde, 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 1. fıkrasında ise ara dinlenme süresinin çalışma süresinden sayılmayacağı açıklanmıştır.

Somut olayda, davalı Bakanlık müfettişlerince düzenlenen raporda, 01.03.2017-10.10.2018 tarihleri arasında dâhili davalılara yarım saat ara dinlenmesi kullandırılmasına karşılık bir buçuk saat ara dinlenmesi düşülerek haftanın 6 günü çalışılan haftalar 6 saat, 5 günü çalışılan haftalarda 5 saat eksik fazla çalışma hesaplandığı, dâhili davalı Duygu Niğdeli isimli işçinin ise kısmi süreli çalışmasına karşılık haftalık 30 saatin üzerinde temmuz ayı öncesinde haftada 4 saat, temmuz ve sonrasında ise haftada 2 saat fazla sürelerle çalıştırıldığı, eksik tahakkuk ettirilen fazla çalışma ücretlerinin ödenmesi gerektiğinin tespit edildiği anlaşılmıştır.

Dosya içeriğindeki puantaj kayıtları ve bordrolar incelendiğinde, davacı tanık beyanları ile bu kayıtlar uyuşmadığından, davacı tanık beyanlarının çalışma düzeninin tespitinde esas alınamayacağına ilişkin Mahkeme gerekçesi yerindedir.

Dava konusu müfettiş raporunda, davacı işyerinde yarım saat ara dinlenmesi kullandırılmasına karşılık bir buçuk saat ara dinlenmesi düşülmek suretiyle fazla çalışmanın eksik hesaplandığı belirtilmiştir. Yukarıda açıklandığı üzere günde yedi buçuk saati aşan ancak on bir saate kadar olan çalışmalar yönünden en az bir saatlik ara dinlenmesi süresi verilmelidir. Teftişe konu işyerinde de günlük on bir saati aşan çalışmanın bulunmadığı görülmekle; günlük yedi buçuk saati aşan çalışmalar yönünden yasal ara dinlenme süresinin bir saat olduğunun kabulü gerekir. Ara dinlenmelerin kanunda yazan sürelerden daha kısa veya daha uzun kullandırıldığı noktadaki iddialar, somut ve kesin olarak ispatlanmalıdır. İşveren ara dinlenmelerin bir buçuk saat olarak kullandırıldığını, davalı taraf da yarım saat olarak kullandırıldığını iddia etmişse de dosya içeriğine göre bu iddialarını ispatlayamamışlardır. Dolayısıyla yedi buçuk saati aşan çalışmalar yönünden günlük ara dinlenme süresi bir saat kabul edilerek sonuca gidilmelidir.

Ayrıca, İlk Derece Mahkemesince yargılama sırasında dinlenen dâhili davalılar ilk alınan beyanlarında ara dinlenmelerinden, yemek molasından faydalanmadıklarını beyan etmişlerse de 30.09.2020 tarihli celsede tekrar alınan beyanlarında; "... bir saat yemek molası toplam 2 kez 15'er dakika çay molası vardı, biz sürekli yoğun çalıştığımız için ancak yemek yemek için vakit bulur diğer mola zamanlarında sürekli çalışma yapardık çay molaları ayrıca yapamazdık. ..." şeklinde beyanda bulunmuşlardır. Bu durumda dâhili davalılar da Mahkemede beyanları ile bir saat yemek molasını kullandıklarını, iki kez on beşer dakika çay molasını kullanmadıklarını kabul ettiklerinden, artık hükme esas alınan bilirkişi raporunda ara dinlenmenin yarım saat olarak hesaplanması hatalıdır.

Mahkemece yapılacak iş; gerekirse bilirkişi raporu alınmak suretiyle davacı işyerinde yedi buçuk saati aşan çalışma günlerinde ara dinlenmenin bir saat saat olduğu kabul edilerek işçilerin fazla çalışma sürelerinin hesaplanması ve bu doğrultuda müfettiş raporu değerlendirilerek hüküm kurulmasıdır. Yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,
Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde davacı tarafa iadesine,
Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,
17.04.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.