

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/68

T.C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No. 2016/8948
Karar No. 2019/14608
Tarihi: 01.07.2019

- **ARA DİNLENMESİ**
- **ARA DİNLENMESİNİN ÇALIŞMA SÜRESİN-DEN SAYILMAYACAĞI**
- **ARA DİNLENMESİ SAATİNDE İŞÇİNİN TAMAMEN SERBEST OLDUĞU**

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 (on bir saat dahil) çalışmalar için ara dinlenmesi en az bir saat, onbir saatten 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 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 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 dahilinde 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

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

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; davacının davalı bankanın ... Şubesi'nde 15.08.2004 ile 11.06.2013 tarihleri arasında müşteri ilişkileri yönetici yardımcısı ve müşteri ilişkileri yöneticisi sıfatı ile çalıştığını, davacının çalıştığı dönemde işe giriş tarihi olan 15.08.2013 tarihinde dış bankta göreve başladığını ve dış bankın Fortis Bank tarafından satın alınması ile bir süre Fortis Bank'ta devam ettiğini, daha sonra 2008 yılı sonlarına doğru Fortis Bank'ın BNP Paribas tarafından satın alınmış olması ve bu ortaklığının da TEB'de olmasından dolayı 2011 yılı Şubat ayında Türkiye'de Fortis TEB birleştirildikten sonra TEB olarak faaliyetini sürdürdüğünü, özellikle söz konusu devirlerden dolayı davacı ve diğer personelin iş yükünün arttığını, hafta içi beş gün 09.00 ile akşam 18.00 arasında çalışıldığını ve işten ayrıldığı 15.08.2013 tarihine kadar aralıksız olarak her ay en az bir kez cumartesi günü sabah saat 10.00

da işe gelip saat 15.30 ve 16.00 saatlerine kadar çalıştığını, hafta içinde ise sabah 08.45 de işe gelip haftada en az 4 gün 20.30 ile 21.00 saatlerine kadar çalıştığını, hafta içinde sadece bir gün ancak 19.00 - 19.30 saatlerinde işten erken ayrılabilmediğini, yemek molalarında en fazla 30 dakika kullanılabildiğini, fazla mesai ücretlerinin ödenmediğini ileri sürerek; davanın kabulüne karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

B) Davalı Vekilinin Cevabının Özeti:

Davalı vekili; öncelikle zaman aşımı itirazında bulunduklarını, davacının şahsi sicil işyeri dosyası içerisinde yer alan iş sözleşmesi uyarınca fazla çalışma ücretlerinin aylık ücretler içerisinde yer aldığını, bu yönüyle fazla çalışma talebinin haksız olduğunu, bankanın insan kaynakları yönetmeliği uyarınca da fazla çalışma ücretlerinin aylık ücret içerisinde yer aldığını, kaldı ki davacının fazla çalışması olduğu kabul edilse dahi davacı tarafın satış primi de almakta olduğunu, Yargıtay kararları uyarınca anılan satış primlerinin de fazla çalışmanın karşılığı olduğunu, ayrıca fazla çalışma ücretine hak kazanılabilmesi için fazla çalışmanın işverenin talebine bağlı olarak gerçekleştirilmiş olması gerektiğini, işverenin talimatı veya bilgisi olmaksızın normal çalışma süresi dışında günlük çalışmalarını tamamlamak için yaptığı çalışmanın fazla çalışma olarak nitelendirilmesinin mümkün olmadığını savunarak; davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacının, davalı işyerinde 15.08.2005- 11.06.2013 tarihleri arasında çalıştığı ve fazla mesailerinin ödenmediğini iddia ettiği, davacının iş sözleşmesinde fazla mesainin ücret içinde olduğunun kararlaştırıldığı bu nedenle 270 saat aşan çalışmaların fazla çalışma olarak değerlendirildiği, ayrıca 27.07.2009 dan itibaren 1.389,45 TL satış primi ödendiğini tanık beyanlarına göre 22.07.2009-31.12.2011 tarihleri arasında işyerinin öğlen araları da açık olduğu ve çalışıldığının belirtildiği, bu nedenle 30 dakika ara dinlenme süresinin düşüldüğü, davacının haftanın 3 günü 09.00-19.30 ve haftanın 2 günü 09.00-20.00 arası ve ortalama ayda 1 Cumartesi 10.00-15.00 saatleri arasında çalıştığının kabulü ile fazla mesai alacağının kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Karar süresinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

E) Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara, delillerin taktirinde bir isabetsizlik bulunmamasına göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2- Davacının fazla mesai yapıp yapmadığı ve işyerinde çalıştığı sırada ara dinlenmesi verilir 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 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 (on bir saat dahil) çalışmalar için ara dinlenmesi en az bir saat, onbir saatten 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 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 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 dahilinde 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 Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasında, ara dinlenmelerinin iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliğine göre yirmidört saat içinde kesintisiz oniki saat dinlenme süresi dikkate alınarak verileceği hükme bağlanmıştır. Değinen maddenin birinci fıkrasında ise, ara dinlenme süresinin çalışma süresinden sayılmayacağı açıklanmıştır.

Somut uyuşmazlıkta; davacı her ay en az bir kez Cumartesi günü sabah saat 10.00 da işe gelip 15.30 ve 16.00 saatlerine kadar çalıştığını, hafta içinde ise sabah

08.45 de işe gelip haftada en az 4 gün 20.30 ile 21.00 saatlerine kadar çalıştığını, hafta içinde sadece bir gün ancak 19.00 - 19.30 saatlerinde işten erken ayrılabilirdiğini, yemek molalarında en fazla 30 dakika kullanılabildiğini belirtirken, davalı davacının fazla mesainin aylık ücretler içinde aldığını ve ayrıca satış primide aldığını, tanıkların günlük 30 dakika ara dinlenmesi yaptıklarını beyan etselerde Yargıtay uygulaması ve yasal düzenleme gereği 7.5-11 saat arası çalışmalarda 1 saat ara dinlenmesinin düşülmesi gerektiğini savunmaktadır.

Mahkemece tanık beyanlarına göre hazırlanan 30 dakikalık ara dinlenme süresinin dikkate alındığı bilirkişi raporuna itibar edilmiştir.

4857 sayılı İş Yasasının 68. maddesinde ara dinlenme süresinin günde onbir saate kadar olan (on bir saat dahil) çalışmalar için en az bir saat, onbir saatten fazla çalışmalarda ise en az birbuçuk saat olarak verilmesi gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca dosyaya ibraz edilen 05.05.2003 tarihinde yayınlanan Türk Ekonomi Bankası İnsan Kaynakları Yönetmeliğinin 5.2 maddesinde ara dinlenme süresinin 1 saat olduğunun belirtildiği anlaşılmaktadır. İlgili yasal düzenleme ve davalı bankanın kendi iç düzenlemesi gereği fazla mesai hesaplamasında ara dinlenme süresinin 1 saat olması gerekirken 30 dakika olarak dikkate alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

F)SONUÇ:

Temyiz olunan kararın açıklanan sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 01.07.2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.