

Ara Dinlenmesini İşçinin İşyeri İçinde Ya da Dışında Geçirmesi



ÖZET: 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.

T.C.

YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

Esas No:2016/6689

Karar No:2019/16588

Tarihi: 24.09.2019

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.

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalılar vekilleri 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, müvekkilinin davalı ... Savunma ve Güvenlik Sistemleri Sanayi A.Ş.'ye bağlı olarak diğer davalı ...Ş.'ne ait ... Şubesinde silahlı özel güvenlik görevlisi olarak 19.09.2005-30.11.2012 tarihleri arasında kesintisiz çalıştığını, müvekkilinin haftada 5 gün işyerinin açıldığı saatten kapanışa kadar aralıksız çalıştığını, tek güvenlik görevlisi olması sebebiyle kendisine ara dinlenme ve öğle yemeği molası kullandırmadığını, işyerinin açılış ve kapanış saatlerinin müvekkilinin imzasını taşıyan tutanaklar ile sabit olduğunu, müvekkilinin 30.11.2012 tarihinde ücretinin yasa ve sözleşmelere uygun olarak ödenmemesi ve ara dinlenme ve diğer haklarının kullanılmasında nedeniyse iş akdini haklı nedenle feshettiğini iddia ederek bir kısım işçilik alacaklarının davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı ... Savunma ve Güvenlik Sis. San. Tic. A.Ş vekili ; davacının 19.05.2005 yılından iş akdinin feshedildiği tarihe kadar müvekkil davalı şirket elemanı olarak çalıştığını, kabul anlamına gelmemekle birlikte davacının talep ettiği ücret alacaklarının zaman aşımına uğradığını, müvekkil davalının Türkiye genelinde hizmet veren, ihale usulüyle iş alan

kurumsal bir şirket olduğunu, davacı iddialarının gerçeğe aykırı olup maaş ödemelerinin eksiksiz olarak banka aracılığı ile bordrolarda ödendiğini, davacının fazla mesai ve bayram mesaisi yapmış ise buna ilişkin ücretlerin bordrolarda ödendiğini, iddialarının gerçeğe aykırı olduğunu savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı ...vekili ; usuli itirazlarında davacı ile müvekkil davalı banka arasında imzalanmış hizmet sözleşmesi bulunmadığını, davacının diğer davalının çalışanı olduğunu, kıdem ve fazla mesai talebinin müvekkil davalı bankaya yöneltilmesinin haksız olduğunu, davacının diğer davalı ... Savunma ve Güvenlik Sistemleri San. Tic. A.Ş. işçisi olarak müvekkil davalı banka işyerinde çalıştığını, davanın müvekkil davalı banka yönünden husumet yönünden reddini talep ettiklerini, esas hakkındaki beyanlarında davacı ile diğer davalı arasındaki iş sözleşmesi ve çalışma koşullarının kendileri tarafından ayrıntılı olarak bilinmediğini, davacının müvekkil davalı bankadan dava konusu tazminat ve alacak tutarlarını talep etme hakkı bulunmadığını savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve alınan bilirkişi raporuna göre davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı banka ve davalı şirket vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

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

2-İşçiye, işyerinde çalıştığı sırada fazla mesai yapıp

yapmadığı ara dinlenmesi verilip 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 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 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 Kanunu'nun 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 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 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 Yönetmeliği'nin](#) 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. Değınilen maddenin birinci fıkrasında ise, ara dinlenme süresinin çalışma süresinden sayılmayacağı açıklanmıştır.

Somut uyuşmazlıkta; Mahkemece fazla mesai hesabı yapılırken İş Kanunu'nun 68. maddesi uyarınca 12 saatlik çalışma için 1,5 saat olarak düşülmesi gereken ara dinlenmenin gerekçesi de açıklanmadan 1 saat olarak düşülmesi hatalıdır.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 24/09/2019 tarihinde oybirliği ile karar verildi.