

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/68

T.C.
YARGITAY
22. Hukuk Dairesi

Esas No. 2016/12965
Karar No. 2019/10165
Tarihi: 09.05.2019

- ARA DİNLENMESİ
- GÜNDE 11 SAATE KADAR OLAN ÇALIŞMALARDA (11 SAAT DAHİL) ARA DİNLENMESİNİN EN AZ 1 SAAT OLACAĞI 11 SAATTEN FAZLA ÇALIŞMALAR İÇİN EN AZ 1,5 SAAT ARA DİNLENMESİ VERİLMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 68. maddesinde 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. maddesi hükmüne göre, günlük çalışma süresi onbir saati aşamayacağından, 68. 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.

Açıklanan nedenler ile Mahkemece; kayıtlara göre tespit edilen günlük çalışma süresinden az yukarıda açıklanan ilkeye göre belirlenecek ara dinlenme sürelerinin düşümü ile her hafta için denetime elverişli olacak şekilde ayrı ayrı haftalık çalışma, varsa fazla çalışma süresi ve hafta tatili çalışması belirlenmeli, sonucuna ve tüm dosya kapsamına göre davacının fazla çalışması ve hafta tatili çalışması olup olmadığı tespit edilmelidir

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen 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, iş akdine haklı olarak işçi tarafından son verildiğini öne sürerek kıdem tazminatı ve bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

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

Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle temyiz edenin sıfatına ve temyiz nedenlerine göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan sair temyiz itirazlarının reddine,

2-Taraflar arasında davacı işçinin fazla çalışması olup olmadığı ve hafta tatili günlerinde çalışma yapıp yapmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada

göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağından daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir.

İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda ise işçinin ihtirazi kayıt ileri sürmesi beklenemeyeceğinden, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının her türlü delil ile ispatı mümkündür. Aynı ispat kuralları hafta tatili ücret alacağı için de geçerlidir. Somut uyuşmazlıkta, Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda takograf kayıtları esas alınarak davacının fazla çalışma ve hafta tatili ücret alacağı hesaplanmıştır. Dosya içeriğine göre; takograf kayıtları ile tespit edilen araç kullanma saatleri arasında yüklenme-boşaltma işlemlerinin yapıldığının anlaşılması nedeniyle bu sürelerin de davacının günlük çalışma süresinden sayılmasında bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Ne var ki, bu şekilde belirlenen günlük süreden 4857 sayılı İş Kanunu'nun 68. maddesi uyarınca ara dinlenme süresi düşülmemiştir. Bu husus gözetilmeden günlük fiili çalışma süresinin belirlenmesi hatalı olmuştur. Öte yandan; mahkemece hükme esas alınan rapor, her hafta için ayrı ayrı hesaplama yapılarak yapılan hesaplamaların tablo halinde gösterilmemesi nedeniyle denetime de elverişli değildir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 68. maddesinde 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. maddesi hükmüne göre, günlük çalışma süresi onbir saati aşamayacağından, 68. 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.

Açıklanan nedenler ile Mahkemece; kayıtlara göre tespit edilen günlük çalışma süresinden az yukarıda açıklanan ilkeye göre belirlenecek ara dinlenme

sürelerinin düşümü ile her hafta için denetime elverişli olacak şekilde ayrı ayrı haftalık çalışma, varsa fazla çalışma süresi ve hafta tatili çalışması belirlenmeli, sonucuna ve tüm dosya kapsamına göre davacının fazla çalışması ve hafta tatili çalışması olup olmadığı tespit edilmelidir.

Mahkemece belirtilen husus gözetilmeden karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenlerle **BOZULMASINA**, peşin alına temyiz harcının talep halinde ilgisine iadesine, 09.05.2019 gününde oybirliği ile karar verildi.