

Yrd. Doç. Dr. N. Binnur TULUKÇU

Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Ara Dinlenmesinde Yapılan Çalışmanın Ücretlendirilmesi

T.C. YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/13812

Karar No : 2005/16497

Tarihi : 12.05.2005

DAVA

Davacı, ara dinlenme alacağının ödenmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm duruşmalı olarak davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; HUMK.'nun 435. maddesi gereğince duruşma isteğinin süreden reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verdikten ve temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

Davacı işçi, davalıya ait işyerinde vardiyalı

olarak çalıştığını, işyerinin konumu nedeniyle iş mahallinden ayrılmasının mümkün olmadığını, toplu iş sözleşmesinin 61. maddesinde vardiyalı işlerde çalıştırılan işçilerin yarım saatlik ara dinlenmelerini iş mahallinde geçirdiklerini, iş mahallinde geçirilen yarım saatlik ara dinlenme süreleri için bir saatlik normal çalışma ücretinin % 50 arttırılmak suretiyle ödenmesi gerektiği belirtilmesine rağmen ödenmediğini belirterek ara dinlenme alacağının hüküm altına alınması isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren, bu konuda öncelikle toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikaca yorum davası açılması gerektiğini, alacağın zamanışımına uğradığını, toplu iş sözleşmesinin anılan hükmünün 2822 sayılı Kanununun 5 ve Borçlar Kanununun 19. maddesi uyarınca geçersiz olduğunu, vardiyalı çalışan işçilerden ara dinlenmesi sırasında zorunlu olarak işbaşında işe amade bulunması gereken işçilere ara dinlenmesi ücretinin verildiğini,

ara dinlenmelerini işyeri mahallinde veya dışında serbestçe kullanabilme imkânına sahip işçilerin ise salt toplu iş sözleşmesindeki düzenlemeden hareketle zamlı ara dinlenme ücretine hak kazanamayacağını savunmuştur.

Mahkemece davacının ara dinlenmesi zamanını işyerinde geçirdiği, yapılan işin niteliği, ara dinlenmenin işyerinin dışında geçirilmesinin fiziki ve sosyal olarak mümkün bulunmaması ve ara dinlenme saatlerinde bile çalışmaya devam olunması zorunluluğunun söz konusu olduğu gerekçesiyle isteğin kabulüne karar verilmiştir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık toplu iş sözleşmelerindeki düzenlemeler uyarınca vardiyalı çalıştırılan davacı işçiye işyerindeki vardiyalı ve fiili çalışma şekline göre zamlı ara dinlenme ücretinin ödenip ödenmeyeceği noktasında toplanmaktadır. Davalı işveren vardiyalı çalışan işçilerden ara dinlenmesi sırasında zorunlu olarak işbaşında bulunması gereken işçilere ara dinlenmesi ücretinin verildiğini, ara dinlenmelerini işyeri mahallinde veya dışında serbestçe kullanabilme imkânına sahip işçilerin ise salt toplu iş sözleşmesindeki düzenlemeden hareketle zamlı ara dinlenme ücretine hak kazanamayacağını savunmaktadır. Davacı tanıkları davacının ara dinlenme sırasında dinlenemediğini, davalı tanıkları ise davacı ve arkadaşlarının ara dinlenmede çalışmadıklarını açıklamışlardır. Mahkemece davacı tanıklarının beyanlarına ne gibi sebeple üstünlük tanındığı gerekçe de belirtilmemiştir.

Toplu iş sözleşmesinin anılan hükmü,

vardiyalı işçi çalıştırılan işyerlerinde ve işçinin ara dinlenmesini işin niteliği gereği fiilen çalışarak geçirmesi halinde uygulanma olanağına sahiptir. İşçinin salt ara dinleme sırasında işyerinde bulunması önemli olmayıp, bu süre içinde ara dinlenme yokmuş gibi çalışıyor olması da gerekir. İşçinin ara dinlenme sırasında kendi isteği ile veya başka bir yere gitme imkânının o sırada fiziken mümkün olmaması nedeniyle işyerinde bulunması halinde söz konusu alacağa hak kazanması mümkün değildir. Bu nedenle öncelikle işçinin vardiyalı çalışıp çalışmadığı, ara dinlenmesini işyerinde işin niteliği gereği fiilen çalışarak geçirip geçirmediği belirlenmelidir. İşyerinde gerekirse keşif yapılmak ve tanık anlatımları ile birlikte değerlendirme yapılmak suretiyle davacının yaptığı işin niteliği gereği ara dinlenme sırasında fiilen çalışarak işyerinde bulunmasının gerekip gerekmediği belirlenmeli sonucuna göre karar verilmelidir. Eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalıdır.

Öte yandan, kabule göre de, davalının birliktir raporuna karşı yaptığı somut itirazların ve ıslah ile arttırılan miktarlar yönünden zamanaşımı defininin dikkate alınmamış olması da doğru değildir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.05.2005 gününde oy birliği ile karar verildi.

1. KARARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Taraflar arasındaki uyuşmazlık toplu iş sözleşmelerindeki düzenlemeler uyarınca vardiyalı çalıştırılan davacı işçiye işyerindeki vardiyalı ve fiili çalışma şekline göre zamlı ara dinlenme ücretinin ödenip ödenmeyeceğine ilişkindir.

Davalı işveren vardiyalı çalışan işçilerden ara dinlenmesi sırasında zorunlu olarak işbaşında bulunması gereken işçilere ara dinlenmesi ücretinin verildiğini, ara dinlenmelerini işyeri mahallinde veya dışında serbestçe kullanabilme imkânına sahip işçilerin ise salt toplu iş sözleşmesindeki düzenlemeden hareketle zamlı ara dinlenme ücretine hak kazanamayacağını

Dinlendirilmeksizin ve ara vermeksizin işçilerin çalıştırılması, öncelikle işçinin fiziksel ve ruhsal sağlığının bozulmasına, dolayısıyla işletme maliyetlerinin artmasına ve işverenin zarara uğramasına yol açar.

savunmaktadır. Mahkeme, davacının ara dinlenmesi zamanını işyerinde geçirdiği, yapılan işin niteliği, ara dinlenmenin işyerinin dışında geçirilmesinin fiziki ve sosyal olarak mümkün bulunmaması ve ara dinlenme saatlerinde bile çalışmaya devam olunması zorunluluğunun söz konusu olduğu gerekçesiyle isteği kabul etmiştir.

Yargıtay ise, toplu iş sözleşmesindeki hükümün, vardiyalı işçi çalıştırılan işyerlerinde ve işçinin ara dinlenmesini işin niteliği gereği fiilen çalışarak geçirmesi halinde uygulanabileceğini, işçinin salt ara dinleme sırasında işyerinde bulunmasının önemli olmadığını, bu süre içinde fiilen çalışması gerektiğini ve ara dinlenmesinde işçinin kendi isteğiyle veya başka bir yere gitme imkânının o sırada fiziken mümkün olmaması nedeniyle işyerinde bulunması halinde ise söz konusu alacağa hak kazanmasının mümkün olmadığını, işçinin işyerinde fiilen çalışmasının olup olmadığına ilişkin eksik inceleme yapıldığını ifade ederek, bozma kararı vermiştir.

Ara dinlenmesi sırasında işçinin işyerinde kalarak, fiilen çalışmaya da işverenin gözetiminde çıkacak işi bekleyerek geçirdiği sürelerin ara dinlenmesinden sayılmasına ilişkin uygulamada uyuşmazlıkların çıkması ve Yargıtay'ın bu konuda daha yeni tarihli bir kararının olmaması sebebiyle, Yargıtay'ın 12.05.2005 tarih, 2005/13812 Esas ve 2005/16497 Karar sayılı Kararı esas alınarak, ara dinlenmesi kavramı ve amacı, ara dinlenmesine ilişkin hükmün hukuki niteliği, uygulanması ve bunun içinde ara dinlenmesi süresi, ara dinlenmesinin işçiler arasında nöbetleşe veya topluca kullanılması ve ara dinlenmesinde serbestlik esası hakkın-

daki konulara ilişkin Yargıtay kararları ışığında değerlendirme yapılarak bilgi verilecektir.

A. Ara Dinlenmesi Kavramı ve Amacı

İş sözleşmesinde işçinin iş görme borcu, kesintisiz bir fiil veya davranışla ifa edilen ve işçiyi devamlı bir uyma yükümlülüğü altında bırakan edimdir. Sözleşmenin belirli süreli ya da işin süreksiz olması, iş ediminin devamlılık niteliğini ortadan kaldırmaz. İşin işçinin emeği ile yerine getirilmesi ve aradaki iş ilişkisinin kişisel ilişki kurması, işçinin kişiliğinin korunmasını gerekli kılar. Bu nedenle işçinin fiziki bütünlüğünün ve ruhi iyilik halinin görülen işten, iş ve işyeri koşullarından kaynaklanabilecek her türlü iş kazası ve meslek hastalığı gibi tehlikelere karşı etkin olarak korunması gerekir. Ancak işçinin korunması sadece bununla sınırlı değildir; işçinin yaptığı iş sebebiyle devamlı olarak çalışması halinde ortaya çıkabilecek yorgunluk, gerginlik, dikkat dağılması, yemek, içmek gibi doğal ihtiyaçlarının giderilmesi gereği sebepleriyle de korunması gerekir. Bunun için çalışma sürelerinin belirli saatlerle sınırlandırılması ve düzenlenmesi, çalışmanın aralıklı olması ve bu aralarda ihtiyaçlarını giderebilmesi, sürekli çalışmadan kaynaklanan motivasyon eksikliğinin dinlenerek engellenmesi amaçlarına yönelik olarak işçiye ara dinlenmesi verilmesi zorunludur¹.

Bu zorunluluk, çalışma sürelerinin kanuni düzenleme ile getirilen asgari ara dinlenmelerinin göz önünde tutularak düzenlenmesi sonucunu ortaya çıkarır². Her ne kadar iş ilişkisi devamlı iş sözleşmesine dayansa da, bu devamlılık sözleşmeden doğan işgörme borcunun devamlılığını ifade eder; aksi halde sözleşmenin konusu insan emeği olduğu için, dinlendirilmeksizin ve hiç ara vermeksizin çalışma saatlerinin devamı boyunca işçinin sürekli olarak çalışması düşünülemez. Bu sebeple iş sürelerinin belirlenmesi ve belirli sınırlar dahilinde düzenlenmesi kapsamında, dünyada olduğu gibi ülkemizde de ara dinlenme süreleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 68. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, "Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere; a.

Dört saat ve daha kısa süreli işlerde on beş dakika, b. Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat, c. Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilir. Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir. Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir. Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.”³

Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği'nin⁴ “Dinlenme Zorunluluğu” başlığını taşıyan 10. maddesinde de benzer bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre, “4857 sayılı İş Kanununun 68 inci maddesinde belirtilen ara dinlenmeleri hakkındaki hükümler saklı kalmak koşuluyla, işyerinde yürütülen asıl işin bitmesinden sonra hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak olan işçilerin, bu işlere başlamadan önce haklarını kullanmaları, asıl işin bitmesinden sonra böyle bir çalışma aralığı bırakılmasının herhangi bir teknik sakınca doğurmaması koşuluna bağlıdır. Sözü edilen dinlenmeler, çalışma süresinden sayılmaz.”

Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin⁵ “Ara Dinlenmesi” başlığını taşıyan m.7 hükmünde de “İşçilere 4857 sayılı İş Kanununun 68 inci maddesindeki esaslara uygun olarak ara dinlenmesi verilir. Hareket halindeki taşıtlarda çalışan işçilerin ara dinlenmeleri, genel olarak duraklama yerlerinde verilir. Kalkış-varış yerleri arasında duraklama yeri bulunmayan veya duraklama yerleri bulunmakla birlikte işin niteliğinin gereği olarak bu yerlerde ara dinlenmesi verilemeyen durumlarda ara dinlenmesi taşıt içerisinde verilir.” ifadesine yer verilmiştir.

Konut Kapıcıları Yönetmeliği'nin⁶ “Çalışma Süresi ve Ara Dinlenmesi” başlıklı 7. maddesinde de, ara dinlenmesi hükme bağlanmıştır. Buna göre, “Çalışma süresi genel olarak haftalık 45 saattir. Bu süre çalışma biçimine göre sözleşme ile azaltılabilir. Ayrıca, İş Kanununun 63 üncü maddesindeki süreyi aksatmamak koşuluyla yoğunlaştırılmış çalışma ilişkisi de kurulabilir. Çalışma süresi, kapıcının işte geçirdiği

zamandır. Kapıcı konutu tahsis edilmiş işyerinde çalışma biçimine göre günlük çalışma süresi en çok dörde bölünebilir. Ara dinlenmesi çalışma süresinden sayılmaz. Çalışma saatleri, yaz ve kış saat uygulamaları ve iklim şartları dikkate alınarak düzenlenebilir.”

Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'te de ara dinlenmesi düzenlenmiştir⁷. Buna göre, “Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere, 4857 sayılı İş Kanununun 68 inci maddesindeki esaslar uyarınca ara dinlenmesi verilir. İşin niteliği, bir işyerinin aynı bölümündeki bütün işçilere aynı saatte ara dinlenmesi verilmesine olanak bırakmıyorsa, bu dinlenme, işçilere, gruplar halinde arka arkaya çalışma süresinin ortalarından başlayarak İş Kanunu ve bu Yönetmelikteki esaslara göre verilir.” (m.10)

İş Kanunu'ndaki ara dinlenmesine ilişkin hüküm gereğince, ara dinlenmesini kavram olarak günlük iş süresi içinde işin gereğine ve o yerin geleneklerine göre düzenlenmek suretiyle günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında işçiye verilen dinlenme zamanı olarak tanımlamak mümkündür⁸. İşveren devam eden günlük çalışma süresi içinde uzun süre çalışan veya devamlı bir yerde bulunan işçinin dinlenmesini sağlamak için ara dinlenmesi vermek zorundadır⁹. Dinlendirilmeksizin ve ara vermeksizin işçilerin çalıştırılması, öncelikle işçinin fiziksel ve ruhsal sağlığının bozulmasına, dolayısıyla işletme maliyetlerinin artmasına ve işverenin zarara uğramasına yol açar¹⁰. Nitekim doğal ihtiyaçlarını gidermeksizin, aşırı yorgun bir şekilde işgörmeye zorlanması, işçinin dikkatsizliğine, kendisine veya çevresine zarar vermesine yol açar¹¹.

Ara dinlenmesinin işçinin bedeni ve ruhi ihtiyaçları nedeniyle vazgeçilemez bir hak olduğu ve işçinin devam eden çalışma süresi içinde ara dinlenmesi yapmadan çalışmasının mümkün olmadığı Yargıtay kararlarında da ifade edilmiştir¹².

B. Ara Dinlenmesine İlişkin Hükümün Hukuki Niteliği

İş sözleşmesine dayanarak çalışan işçilerin

Yargıtay'a göre, işyerinde günlük on saatin üzerinde çalışma yapılıyorsa, ara dinlenmesinin 1,5 saat olarak belirlenmesi gerekir.

devam eden iş ilişkisine dayanarak günlük çalışması içinde dinlendirilmesi amacıyla ara dinlenmesini düzenleyen İşK.m.68 hükmü, nispi emredici niteliktedir. Nitekim hükümde belirlenen sürelerin en az olduğu, dolayısıyla tarafların anlaşmak suretiyle iş veya toplu iş sözleşmesi ile işçinin lehine olarak bunun üstünde ara dinlenme süresi kararlaştırabilmeleri imkânı verilmiştir¹³. İş hukukunun işçiyi koruma ilkesi gereğince, bu hükmün bu özelliğinin mutlak suretle göz önünde tutulması gerekir. Böylece sözleşmelerle işçinin rızası dahi alınsa, Kanun ile belirlenen ara dinlenmesine ilişkin asgari sürelerin altında kararlaştırılması mümkün değildir; aksine düzenlemeler geçersizdir¹⁴. Nitekim İş Kanunu tarafından günlük çalışma süresine göre belirlenen ara dinlenme sürelerinin altında bir sürenin toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile tespiti mümkün değildir. Asgari sürelerin kısaltılması veya tamamen ortadan kaldırılmasına ilişkin tarafların yapacakları herhangi bir anlaşma geçerli sayılmaz¹⁵. Ayrıca, ara dinlenmesine ilişkin m.68 hükmünü uygulamayan işveren veya işveren vekiline m.104 gereğince para cezası verilir¹⁶.

Ara dinlenmesine ilişkin esaslar maddede düzenlendikten sonra, son fıkrada ara dinlenmesinin çalışma süresinden sayılmayacağı belirtilmiştir. Bunun sonucu olarak işveren ara dinlenmeleri için işçiye ücret ödemekle yükümlü değildir¹⁷. Ara dinlenmesi verilmesinin temel amacı işçinin çalışma arasında dinlendirilmek suretiyle korunması olduğu için, bu hükmün de emredicilik niteliğinin mutlak olmadığı kabulü gerekir¹⁸. Dolayısıyla, taraflar iş veya toplu iş sözleşmesi ile ara dinlenmesinin çalışma süresine dahil edileceğini ve çalışılmış gibi ücretlendirileceğini kararlaştırılabilir¹⁹. Bu durumda işçiye ara dinlenmesi süresine ilişkin normal ücreti üzerinden ödeme yapılır. Kanun'da öngörülen ara dinlenmelerinin dışında ücret kesintisi yapılmaksızın işçile-

re sigara, çay vb. sebeplerle mola veriliyorsa, bu şekildeki dinlenme süreleri, aksi sözleşme ile kararlaştırılmamışsa, çalışma süresinden sayılır²⁰. Bunların süresi ve amacı, yine sözleşme ile belirlenir.

C. Ara Dinlenmesine İlişkin Hükümün Uygulanması

a. Ara Dinlenmesi Süresi

Ara dinlenmelerinin asgari süresi, İşK.m.68/1'de düzenlenmiştir. Buna göre işçilere 4 saat ve daha kısa süreli işlerde 15 dakika, 4 saatten fazla ve 7,5 saat kadar (7,5 saat dahil) süreli işlerde yarım saat, 7,5 saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilir. Kanunda öngörülen süreler asgari süreler olup, bu süreler azaltılamaz. Ancak toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleri ile bu sürelerin üstünde ara dinlenmesi belirlenebilir. Yargıtay'a göre, işyerinde günlük on saatin üzerinde çalışma yapılıyorsa, ara dinlenmesinin 1,5 saat olarak belirlenmesi gerekir²¹. Çalışma saatleri ile birlikte ara dinlenmeleri de işyerinde asılacak levhalar ile ilan edilmelidir (İşK.m.67).

Ara dinlenmelerinin kural olarak aralıksız kullandırılması gerekir. Ancak taraflar iş veya toplu iş sözleşmesinde ara dinlenmelerinin iklim, mevsim ve o yerdeki örf ve gelenekler veya işin niteliği göz önünde tutularak aralıklı kullanılabilmesini kararlaştırabilirler (İşK.m.68/2,3). Ara dinlenmesi günlük çalışma süresinin ortalamaya bir zamanında verilir. İşyerinin bulunduğu yerdeki gelenekler ve işin gereği dikkate alınarak ara dinlenmesinin verileceği ortalama zaman ayarlanır (İşK.m.68/1). Ayrıca ara dinlenmesinin bütün işçilere aynı zamanda kullandırılması zorunluluğu yoktur; Kanun'a göre bir işyerinin işçilerine aynı ya da farklı saatlerde kullandırılabilir (İşK.m.68/3)²². Dolayısıyla işveren eşit davranma borcuna uygun bir şekilde²³, yönetim hakkına dayanmak suretiyle, ara dinlenmesinin işyerinde farklı bölümlerde çalışan ve farklı işler yapan işçiler arasında nasıl uygulanacağına karar verir. Bu uygulamanın, iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmelikleri, işyeri uygulamaları veya işverenin talimatları ile belirlenmesi mümkündür.

Dinlenme süresi içinde işçinin fiilen iş yapmasa dahi, çıkabilecek bir aksaklığa müdahale edebilmek için hazır beklemesi, üretim sürecini izlemesi, gerçek anlamda dinlenme olarak kabul edilemez.

b. Ara Dinlenmesinde Serbestlik Esası

İşçilerin günlük çalışma süresi içinde dinlenmelerini ve doğal ihtiyaçlarını karşılamalarını sağlamaları için düzenlenen ara dinlenmesi sırasında çalışma zorunlulukları yoktur ve kural olarak serbesttirler; iş veya toplu iş sözleşmesi ile aksi yönde bir hüküm getirilemez²⁴. İşveren bir hak olarak tanınan ara dinlenmesi süresi içinde işçiye çalışmasına dair talimat veremez; aksi takdirde işçi bu talimatlara uymakla yükümlü değildir. Bu durumda işveren, işçinin emir ve talimatlara uyma borcuna aykırı davrandığı gerekçesi ile iş sözleşmesini haklı sebeple feshetmesi mümkün değildir. Ayrıca, bildirimli feshetmesi halinde de, fesih hakkının kötüye kullanılmasından bahsedilebilir²⁵.

Ara dinlenme süresini işçinin işyerinde geçirme zorunluluğu olmamasına rağmen²⁶, ara dinlenmesi sırasında işyerinden ayrılması, işyerinin ve işin özelliği nedeniyle güçlük arz ediyorsa, işçinin ara dinlenmesini işyerinde geçirmesine ilişkin uygulama Kanuna aykırılık teşkil etmez²⁷. Öğretide işverenin talimatı çerçevesinde ara dinlenmesi sırasında işçi işin başında bulundurulursa ve çıkacak iş için bekletilirse, ara dinlenmesinin doğrudan iş süresinden sayılacağı ileri sürülmektedir²⁸.

Gerçekten, İş Kanunu'nun 66. maddesinin c bendinde, işçinin, işinde ve işverenin her an buyruğuna hazır bir biçimde bulunmakla birlikte çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boşa geçirdiği sürelerin iş süresinden sayılacağı belirtilmiştir. Yine aynı maddenin (d) bendinde, işçinin asıl işi olmamakla birlikte işveren tarafından başka bir görevle meşgul edilmesi halinde de bu sürenin iş süresinden sayılacağı düzenlenmiştir. İş.K.m.68 hükmündeki ifadeye göre ise, ara dinlenmesi çalışma süresinden sa-

yılmamakla beraber, tarafların anlaşmak suretiyle aksini kararlaştırmaları mümkündür. Yani işçi ara dinlenmesi sırasında çalışmadığı halde, bu sürenin çalışılmış gibi hesapta göz önünde tutulmasına taraflar sözleşme ile karar verebilirler. Ancak bu şekilde bir anlaşma olmamasına rağmen, işçinin ara dinlenmesi sırasında fiilen çalıştırılmamakla beraber, işin veya makinenin başında çıkacak iş için veya arıza veya tehlike anında derhal müdahale için bekletilmesi halinde, ara dinlenmesinin gerçek amacına ulaştığı söylenemez; bu durumda ara dinlenmesi olarak kabul edilen sürelerin de iş süresinden sayılması ve ücretlendirilmesi gerekir²⁹. Ara dinlenmesinde çalıştırılan ve bu süre çalışma süresi olarak kabul edilen işçiye, günlük olarak dinlenmesinin sağlanması amacıyla ayrıca bir ara dinlenmesi verilmesi de zorunludur³⁰.

Örneğin, arıza ihtimaline karşın bilgisayarlı otomatik bir makinenin başında derhal müdahale edebilmek için bekleyen işçinin aynı zamanda yemek yemesi, onun ara dinlenmesi sırasında serbest olduğu ve bu haktan faydalandığı anlamına gelmez. Nitekim ara dinlenmesi sürelerinin kullanılmasının serbestlik esasına dayanması, işçinin bu süreyi nerede ve ne şekilde geçireceğine serbestçe karar verebilmesini sağlar³¹; bu süre içinde işçi çalışmayla ilgili olarak her türlü zihinsel ve bedensel faaliyetten uzak durabilmelidir.

Buna karşılık Yargıtay, ara dinlenmesi sırasında çıkacak aksaklık ve noksanlıkları gözetmek ve bunlara müdahale etmek için işyerinden ayrılmayıp yemeğini orada yemek suretiyle ara dinlenmesini iş başında geçiren işçinin ara dinlenmesinde geçirdiği sürenin, çalışma süresi ve fazla çalışma olarak kabul edilemeyeceğine ilişkin kararı³² öğretide eleştirilmektedir³³. Nitekim, ara dinlenmesine ilişkin düzenlemenin amacı, işçinin emeğini kullandığı süre içinde belirli bir zaman dilimi içinde fiziksel ve ruhsal olarak dinlenmesinin sağlanmasıdır. Bu amacın gerçekleştirilebilmesi için de tam olarak işin sorumluluğundan veya yükünden uzak kalması, bu anlamda kendini özgür hissetmesi ve çalışma gücünü yenileyebilmesi imkanına sahip olması gerekir³⁴.

Dinlenme süresi içinde işçinin fiilen iş yap-

masa dahi, çıkabilecek bir aksaklığa müdahale edebilmek için hazır beklemesi, üretim sürecini izlemesi, gerçek anlamda dinlenme olarak kabul edilemez³⁵. Bu şekilde geçirilen ara dinlenmesi sürelerinin çalışma süresinden sayılması ve ücretlendirilmesi; işçinin ara dinlenmesi sırasındaki çalışması ile çalışma süresi normal haftalık çalışma süresini aşıyorsa fazla çalışma sayılması³⁶ ve işçinin zamlı ücrete veya serbest zaman talebine hak kazanması gerekir³⁷. Yargıtay'a göre ise, toplu iş sözleşmesinde ara dinlenmesinin iş süresinden sayılacağına dair hüküm bulunsa bile, işçi ara dinlenmesinde çalıştırılmamışsa, bu sürenin fazla çalışma sayılmayacağı ve zamlı ücret istenemeyeceği, işçiye sadece normal ücretinin ödenmesi gerektiği kabul edilmektedir³⁸. Ayrıca Yargıtay'ın, işçinin ara dinlenmesi sırasında fiilen çalıştığını ispat etmesi halinde fazla çalışma ücretine hak kazanacağına ilişkin kararları da vardır³⁹.

Ara dinlenmesi sırasında iş ile ilgili olarak herhangi bir yükümlülüğü olmamakla beraber, ara dinlenme süresinin işyerinde geçirilmesi halinde ise Yargıtay, bu sürenin çalışma süresinden sayılmayacağına karar vermiştir⁴⁰. Gerçekten böyle bir durumda işçinin yemeğini işyerinde yemeyi tercih etmesi, hava koşullarının dışarıya çıkmaya uygun olmaması, işyerlerinin yerleşim yerlerine uzak olması gibi sebeplerle işçinin ara dinlenmesi sırasında işyerinde kalması halinde, işçinin bu hakkını kullanmadığı kabul edilemez ve bu süreler çalışma süresinden sayılamaz.

Ara dinlenmesindeki serbestlik esasına ilişkin olarak, genç işçilerin korunması açısından farklılık yoktur; aynı hükümler geçerlidir⁴¹. Dinlenme hakkının işçinin fiziksel ve ruhsal olarak korunmasını sağlamak amacıyla tanındığı göz önünde tutulduğunda, ara dinlenmesi konusunda yıllık ücretli izin sürelerinin düzenlendiği m.53'de olduğu gibi 18 ve daha küçük yaştaki işçilerin ayrı tutulup, bunlara daha uzun ara dinlenmesi sürelerinin tanınması gerekir.

Ara dinlenmesinin kullanılması bakımında gece veya gündüz vardiyası arasında da bir ayırım yapılmamıştır. Ancak işçinin gece vardiyasındaki ihtiyaçları ile gündüz vardiyasındaki ihtiyaçları arasında farklılık olmamakla bera-

ber, gece çalışmasının gündüz çalışmasına göre daha fazla dikkat gerektirmesi ve bu anlamda işçiyi fiziksel ve ruhsal olarak daha fazla zorlaması açısından, farklı bir düzenlemenin yapılması da düşünülebilirdi⁴².

Somut olay açısından değerlendirdiğimiz zaman, öncelikle taraflar arasındaki uyumsuzluk çerçevesinde toplu iş sözleşmelerindeki düzenlemeler uyarınca vardiyalı çalıştırılan davacı işçiye işyerindeki vardiyalı ve fiili çalışma şekline göre zamlı ara dinlenme ücretinin ödenip ödenmeyeceği hususunun çözüme kavuşturulması gerekir. İşveren vardiyalı çalışan işçilerden ara dinlenmesi sırasında zorunlu olarak işbaşında bulunması gereken işçilere ara dinlenmesi ücretinin verildiğini, ara dinlenmelerini işyeri mahallinde veya dışında serbestçe kullanabilme imkanına sahip işçilerin ise salt toplu iş sözleşmesindeki düzenlemeden hareketle zamlı ara dinlenme ücretine hak kazanamayacağını savunmaktadır. Toplu iş sözleşmesinde düzenlenen m.61 ile vardiyalı işlerde çalıştırılan işçilerin yarım saatlik ara dinlenmelerini iş mahallinde geçirmeleri halinde iş mahallinde geçirilen yarım saatlik ara dinlenme süreleri için bir saatlik normal çalışma ücretinin %50 arttırılmak suretiyle ödenmesi gerektiği hükme bağlanmıştır. Davacı işçi, davalıya ait işyerinde vardiyalı olarak çalıştığını, işyerinin konumu nedeniyle iş mahallinden ayrılmasının mümkün olmadığını, toplu iş sözleşmesi hükmü gereğince zamlı ücret ödenmediğini belirterek ara dinlenme alacağına hüküm altına alınması isteğinde bulunmuştur.

Toplu iş sözleşmesindeki hüküm, vardiyalı işçi çalıştırılan işyerlerinde ve işçinin ara dinlenmesini işin niteliği gereği fiilen çalışarak geçirmesi halinde uygulanabilir. İşçinin salt ara dinlenmesi sırasında işyerinde bulunması önemli olmayıp, bu süre içinde ara dinlenme yokmuş gibi çalışıyor olması da gerekir. İşçinin ara dinlenmesi sırasında kendi isteği ile veya başka bir yere gitme imkânının o sırada fiziken mümkün olmaması nedeniyle işyerinde bulunması halinde söz konusu alacağına hak kazanması mümkün değildir. Bu nedenle öncelikle işçinin vardiyalı çalışıp çalışmadığı, ara dinlenmesini işyerinde işin niteliği gereği fiilen çalış-

şarak geçirip geçirmediği ve işyerinde bulunmasının gerekip gerekmediği belirlenmelidir. Nitekim Yargıtay haklı olarak eksik inceleme nedeniyle bozma kararı vermiştir.

İşçilerin günlük çalışma süresi içinde çalışmaya ara vermek suretiyle dinlenmelerini sağlamak için düzenlenen ara dinlenmesinde işçiler kural olarak çalışmak zorunda değildir; bu süreler çalışma süresinden sayılmadığı için de işçiye buna ilişkin ücret ödenmez. İşçinin korunması ilkesi çerçevesinde, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile bunun aksinin kararlaştırılması mümkün değildir. Ancak taraflar buna rağmen ara dinlenmesinde işçinin çalışmasına ilişkin bir düzenlemeye toplu iş sözleşmesinde yer vermişlerse, hukuka aykırı bile olsa iş hukukuna hâkim olan genel ilkeler çerçevesinde işçinin çalışmasına sonuç bağlanmak zorundadır; sözleşmedeki hükme göre yaptığı çalışmanın ücretlendirilmesi gerekir.

II. SONUÇ

Somut olayda işçi gerçekten vardiyalı işçi ise ve ara dinlenmesi sırasında iş ile ilgili olarak herhangi bir yükümlülüğü olmamakla beraber, ara dinlenme süresini işyerinde geçiriyorsa, bu süre çalışma süresinden sayılmaz ve toplu iş sözleşmesindeki hüküm gereğince de ücretlendirilemez. Ancak vardiyalı işçi ara dinlenmesinde fiilen iş yapmasa dahi, çıkabilecek bir aksaklığa müdahale edebilmek için işin başında hazır bekletilirse bu şekilde geçirilen ara dinlenmesi sürelerinin çalışma süresinden sayılması ve toplu iş sözleşmesinde belirlenen esasa göre ücretlendirilmesi; işçinin ara dinlenmesi sırasındaki çalışması ile çalışma süresi normal haftalık çalışma süresini aşıyorsa fazla çalışma sayılması ve işçinin zamlı ücrete veya serbest zaman talebine hak kazanması gerekir. Nitekim ara dinlenmesine ilişkin düzenlemenin amacı, işçinin emeğini kullandığı süre içinde belirli bir zaman dilimi içinde fiziksel ve ruhsal olarak dinlenmesinin sağlanmasıdır. Bu amacın gerçekleştirilebilmesi için de tam olarak işin sorumluluğundan veya yükünden uzak kalması, bu anlamda kendini özgür hissetmesi ve çalışma gücünü yenileyebilmesi imkânına sahip olması gerekir. Dolayısıyla işçi, işverenin tali-

matı üzerine ara dinlenmesi sırasında işyerinden ayrılmamış ve bu süreyi her an çıkabilecek işi yapmak üzere geçirmişse, işçinin bu şekilde pasif emeğinin de ücretlendirilmesi ve karşılığının verilmesi gerekir.

Davacı işçinin, davalıya ait işyerinde vardiyalı olarak çalıştığına ve işyerinin konumu nedeniyle iş mahallinden ayrılmasının mümkün olmadığına; dolayısıyla ara dinlenmesi sırasında da işverenin gözetimi altında olduğuna ilişkin iddialarının kabulü halinde, toplu iş sözleşmesinde yer alan ara dinlenmesindeki fiili çalışmaya ilişkin ücretlendirme esasının bu işçiye de uygulanacağı kabul edilmelidir. Yargıtay'ın kararını, işçinin ara dinlenmesindeki fiili çalışmasının ve işyeri dışına çıkıp çıkmadığının belirlenmesine ilişkin eksik inceleme olarak kabul edilmesini uygun bulmakla beraber; toplu iş sözleşmesinin “zamlı ara dinlenmesi ödeneğine” ilişkin hükmünün, vardiyalı işçi çalıştırılan işyerlerinde ve sadece işçinin ara dinlenmesini işin niteliği gereği “fiilen çalışarak” geçirmesi halinde uygulanabileceğine ilişkin gerekçesini haklı bulmak kanaatimizce mümkün değildir. Nitekim işçi ara dinlenmesi sırasında fiilen çalışmasa dahi, işyerinde çıkacak işi bekleyerek geçirmesi halinde, bu sürenin çalışma süresinden sayılması ve ücretlendirilmesi gerekmektedir. Bu durumda işçinin ara dinlenmesi süresini fiziken dışarıda geçirmemesinin mümkün olmaması sebebiyle, bu süreyi de işyerinde geçirmesi sırasında, fiilen çalışmasa dahi işverenin gözetimi altında ve işin başında çıkabilecek işi bekleyerek geçirip geçirmediğinin de eksik inceleme kapsamında değerlendirilmesi gerekir. İşçinin ara dinlenmesindeki serbestlik esası bu şekilde sınırlandırılmışsa, bunun fiili çalışma yapılmış gibi değerlendirilerek, ara dinlenmesinin de çalışma süresinden sayılması gerekir.

DİPNOTLAR

- 1 Kenan, TUNÇOMAĞ/Tankut CENTEL, İş Hukukunun Esasları, 5.B., İstanbul 2008, s.155; M. Polat SOYER, “Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1997 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İstanbul 1999, s.44; Mustafa ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, 5.B., Ankara, 1984, s.677; Memduh YELEKÇİ/İlhami YELEKÇİ, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2001, s.753. Uygula-

- mada ara dinlenmesine genellikle “öğlen tatili” veya “yemek paydosu” denilmektedir. Yasin ULU-SOY, 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Ara Dinlenmesi, <http://web.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/DergiMiz7-ozel/PDF/ulusoy14.pdf> (ET.11.07.2012); Fevzi DEMİR, Sorularla İş Hukuku, C.I, TBB. Yayını, İstanbul 2006, s.112.
- 2 Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, 24.B., İstanbul 2011, s.360,361; Sarper SÜZEK, İş Hukuku, 4.B., Ankara 2008, s.762, 763; Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2004, s.694; A.Nizamettin AKTAY/Kadir ARICI/E. Tuncay KAPLAN SENYEN, İş Hukuku, 2.B., Ankara 2007, s.248; Münir EKONOMİ, İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, 3.B., İstanbul 1984, s.316; Ünal NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 3.B., İzmir 1998, s.513, 514; Öner EYRENCİ/Savaş TAŞKENT/Devrim ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, 3.B., İstanbul 2006, s.243.
- 3 İş Kanunu'na tabi olmayan işyerlerinde ara dinlenmeleri, 02.03.1954 tarih ve 6301 sayılı “Öğle Dinlenmesi Kanunu” ile düzenlenmektedir. Kanun'un 1. maddesine göre, “Nüfusu on bin ve daha fazla olan şehir ve kasabalardaki fabrika, imalathane, mağaza, dükkân, yazıhane, büro ve bunların benzerleriyle bilümm ticari ve sınai müesseselerde çalıştırılan işçilere ve diğer müstahdemlere bir saatten aşağı olmamak üzere öğle dinlenmesi verilmesi mecburidir. Dinlenme devresinin başlama ve bitme saatleri, mevzuatla göre, o mahallin Belediye Meclisi tarafından tespit ve ilan olunur.” Bunun dışında, “Dinlenme devresinin devamı müddetince işyerlerinin kapalı kalması şarttır. Bu devre içinde müstahdem ve işçiler serbest olup, isterlerse, iş yerlerinden ayrılabilirler.” (m.2), “Birinci maddede yazılı yerlerden: a) Halkın yeme ve içmesiyle alakalı maddeleri satanların, b) Eczanelerin, umumun yıkanıp temizlenmesine, yatıp kalkmasına veya eğlenmesine mahsus bulunanlarla her nevi lokanta, gazino, kahvehane ve benzerlerinin, c) Garaj, akaryakıt satış istasyonları gibi seyrüseferle alakalı olanların, öğle dinlenmesini hangi saatlerde ve ne şekilde tatbik edecekleri 1 inci maddede yazılı makam tarafından tespit ve ilan olunur. Bu maddenin (b) ve (c) fıkralarında gösterilen yerlerin dinlenme devresinin devamı müddetince kapalı kalmaları mecburiyeti olmayıp ancak, buralarda çalışan işçi ve müstahdemlerin öğle dinlenmeleri, münavebe suretiyle temin olunur.” (m.3), “İş Kanununa tabi bulunan iş yerlerinde çalışan “işçiler” hakkındaki öğle dinlenmelerinin tatbikına bahsi geçen kanunda yazılı hükümler dairesinde devam olunur.” (m.4), “Bu kanun hükümlerinin tatbiki müstahdem ve işçi kazançlarının ve bu kimselere ait sair hakların daha aşağı hadlere indirilmesi için sebep tutulamaz.” (m.5), “Bu Kanunda yazılı bulunan hükümler işçi ve müstahdemlere öğle dinlenmesi verilmesi hakkında daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, mukavele, adet ve teamüllerden doğan haklara hâlel getirmez.” (m.6) hükümlerine de yer verilmiştir. RG.08.03.1954 T., 8652 S.
- 4 RG.28.04.2004 T., 25446 S.
- 5 RG.06.04.2004 T., 25425 S.
- 6 RG.03.03.2004 T., 25391 S.
- 7 RG.07.04.2004 T., 25426 S.
- 8 TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.244; Müjdat ŞAKAR, İş Hukuku Uygulaması, İstanbul 2005, s.164, 165.
- 9 Nuri ESEN, Türk İş Hukuku, Ankara 1944, s.45; ÇELİK, s.297; M. Polat SOYER, “İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi”, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1991, İstanbul 1993, s.20; Tankut CENTEL, İş Hukuku Bireysel İş Hukuku, C.2, İstanbul 1994, s.244.
- 10 1961 Anayasası'nın 44. maddesinde her çalışanın dinlenme hakkına sahip olduğu belirtilmiş, 1982 Anayasası'nın aynı hükme yer veren 50. maddesine (f.3) ilişkin gerekçesinde de dinlenmenin çalışanlar bakımından bir hak olduğu ve bunun hem çalışanın bedenlen korunması hem de dinlenme sonrası çalışmasının verimliliği açısından gerekli bulunduğu ifade edilmiştir.
- 11 EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.184; ŞAKAR, s.123; NARMANLIOĞLU, s.512; İhsan ERKUL, Türk İş Hukuku Dersleri, Ankara 1970, s.266; Münir EKONOMİ, İHU 1975 Karar İncelemesi, İş Kanunu m. 64 (No:1), s.2; Kenan TUNÇOMAĞ, Türk İş Hukuku, C.I, İstanbul 1979, s.244; Cevdet İlhan GÜNAY, Şerhli İş Kanunu, 2.B., Ankara 2001, s.2899; Ferit Hakkı SAYMEN, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s.302; Ercan AKYİĞİT, İş Hukuku, 5.B., Ankara 2006, s.237; Kadir ARICI, Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri, Ankara 1992, s.109; Fevzi DEMİR, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 3.B., İzmir 2003, s.112; M. Polat SOYER, “İş Hayatındaki Önemli Bir Sorun Üzerine Not-İşverenin Yıllık Ücretli İzin Hakkını Kullanmaması”, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof.Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, S.1, İstanbul 2002, s.292.
- 12 “Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının çalıştığı işyerinde üçlü vardiya yapılmaktadır. Her bir vardiyanın günlük çalışma süresinin 8 saatle sınırlı kaldığı görülmekte olup bu 8 saatlik dinlenme içinde tabi ihtiyaçların karşılanması için yarım saatlik ara dinlenmesinin yapıldığının kabulü gerekir. Dairemizin kararlılık kazanmış uygulaması da bu doğrultudadır...”, Y9HD., 18.11.1996 T., 12719/21294, Tekstil İşveren Dergisi, Ocak 1997, S.207, s.20; “...günlük normal mesai saatlerinde çalışan bir işçinin ara dinlenmesi yapmaması hayatın olağan akışına ve gerçeğe uymaz. Yemek, çay içmek ve diğer tabii ihtiyaçlar için bir zamanın kullanılması zorunludur... davacı ara dinlenmesinde fiilen çalıştığını da ispat edememiştir...”, YHGK 14.10.1992, 385/577, Tekstil İşveren Dergisi, Temmuz-Ağustos 1993, s.43-44.
- 13 TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.155; ÇENBERCİ, s.679; YELEKÇİ/YELEKÇİ, s.754; DEMİR, s.112-113.
- 14 EKONOMİ, s.315; TUNÇOMAĞ, s.244; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.155; Cevdet İlhan GÜNAY, Şerhli İş Kanunu, 2.B., Ankara 2001, s.2899; NARMANLIOĞLU, s.512; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.184, 185; DEMİR, s.112.
- 15 ERKUL, s.267; CENTEL, s.244; TUNÇOMAĞ, s.244.
- 16 Cevdet İlhan GÜNAY, Şerhli İş Kanunu, 2.B., Ankara 2001, s.2900.
- 17 Y.9.HD., 06.06.1986, 4931/5981, İş ve Hukuk Dergisi, S.226, Mayıs 1992, s.29-31.
- 18 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.695
- 19 Nurşen CANİKLİOĞLU, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi, Toprak İşveren Dergisi, Haziran 2005, s.7, 8; SOYER, 1991, s.23; DEMİR, s.113.

- 20 İş Dairesi'nin 23.06.1938 tarih ve 149-2139 sayılı Tamim'ine göre çalışma süresine dahil olmayan dinlenmeler, ara dinlenme süreleridir; bunun dışında verilecek dinlenmeler çalışma sürelerinden sayılır. MOLLAMAHMUTOĞLU, s.695, dn.99. Yargıtay'a göre, toplu iş sözleşmesinin, sigara içilmesi yasak olan yerlerde çalışan işçilere tanıdığı sigara molasından, yaptıkları işin niteliği bakımından her zaman sigara içme imkanına sahip işçilerin yararlanması mümkün değildir. Y9HD., 20.10.1975, 24847/47252, EKONOMİ'nin İncelemesi, İHU, İş K. 64, No.2. "...istihlal ve imalat işleri dışında ve sigara içme yasağı olmayan yerlerde çalışan işçilerin sigara paydosunu buldukları yerlerde kullanacakları, sigara paydosunun münhasıran imalatta ve istihlalde çalışanları bu ihtiyaçlarını gidermek için verileceği...", YHGK. 09.06.1978, 1977/144 E., 1978/643 K., YKD., Eylül 1978, C.5, S. 9, s.1433. Yargıtay ile aynı görüşü paylaşan ÇELİK'e göre, toplu iş sözleşmesinde sigara içilmesi yasak olan yerlerde çalışan işçiler için kabul edilmiş olan sigara molasının bütün işçilere uygulanması istenemez. Toplu iş sözleşmesindeki sigara molası, sigara içilmesi yasak olan yerde çalışıp sigara içme olanağına sahip olmayan işçiler için kabul edilmiştir. Sigara içme yasağının söz konusu olmadığı yerlerde çalışanlar için mola verilmemesi eşitlik esasına aykırı değildir. Çalıştığı yerde sigara içebilenlerle sigara içemeyenler arasında bu konuda eşitlik durumu olmadığına göre, sigara molasında eşitlik esasının uygulanmadığının söylenemeyeceği açıktır. Nuri ÇELİK, "Toplu İş Sözleşmesi Açısından Yargıtay'ın 1975 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1975, Eskişehir 1976, s. 188. Ancak çalışma yerinde sigara içilip içilemediğine göre yapılan bir ayrımın yanı sıra aynı işyerinde olup sigara alışkanlığı olmayan işçilerin konumuna da bir açıklık getirilmesi gerekir. Bu durumda işverenin işçileri arasında ayrımı haklı bir sebebin varlığından söz edilemez. Nitekim günümüzde kapalı mekanlarda sigara içme yasağı olduğu için, sigara içenlere mola verilmesi ve dinlendirilmesi, içmeyenlerin ise bu haktan yararlanamaması kabul edilemez. Bütün işçilerin bu moladan yararlanabilmesi gerekir. Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlardan ise, özel anlaşma ve amaçla tanınan ara dinlenmelerinden, bu amaç ve anlaşmanın dışında kalan işçilerin yararlanamayacakları kanaatinde olduğu anlaşılmaktadır. EKONOMİ, s.315; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.156; AKTAY/ARICI/KAPLAN SENYEN, s.248.
- 21 Y9HD., 08.05.2007, 27506/14555, Cevdet İlhan GÜNAY, Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları, SİCİL İş Hukuku Dergisi, 2007/6, s.15, dn.37; Y9HD., 12.05.2005 T., 13812/16497, Ali GÜZEL, "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2005 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005, Ankara 2007, s.64.
- 22 1475 sayılı İş Kanunu'nun 64/2. maddesinde kural olarak bir işyerinin aynı kısmındaki işçilere ara dinlenmesinin aynı saatte uygulanacağı esasına, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 68. maddesinde yer verilmemiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU, s.695.
- 23 A. Can TUNCAY, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982, s. 137 vd.
- 24 Y9HD., 01.05.1992, 4610/4911, YKD., C.18, S.10, Ekim 1992, s.1554-1556.
- 25 EKONOMİ, İHU, s.2-b.
- 26 Hareket halindeki taşıtlarda çalışan işçilerin ara dinlenmeleri, genel olarak duraklama yerlerinde verilir. Kalkış ve varış yerleri arasında duraklama yeri yoksa veya duraklama yeri bulunmakla beraber işin niteliği gereği, bu yerlerde ara dinlenmesi verilemeyen durumlarda ara dinlenmesi taşıt içinde verilir. (Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği m.7).
- 27 Ünal NARMANLIOĞLU, İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1986 Yılına Ait Bazı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1986, İstanbul 1988, s.18, 19; CENTEL, s.245; EKONOMİ, s.316; NARMANLIOĞLU, s.513; TUNÇOMAĞ, s.166; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.243. Yargıtay konuya ilişkin bir kararında, "Toplu iş sözleşmesinde dinlenme sırasında işçilerin işyerlerini terk edemeyecekleri doğrultusunda kayıt ara dinlenmesi kavramının anlam ve amaçlarını sınırlayıcı ve bu hakkın özünü zedeleyici bir kayıt olarak düşünülemez. Olsa olsa çok kısa süre içerisinde işçilerin dinlenmeden sonra işe zamanında devamını sağlamaya yönelik bir tedbir olarak düşünmek icap eder. Bu nedenle yasa ve tüzüklerde ve işyerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesinde açıkça iş süresinden sayılmayacağı belirtilen ve işçilere ara dinlenmesi olarak verildiği tartışmasız olan bu sürenin yasa ve sözleşmeler hilafına sadece işyerini terk edemeyeceklerine dair kayda dayanılarak iş süresinden sayılıp fazla mesai şeklinde değerlendirilmesinin hatalı" olduğunu hükme bağlamıştır. Y9HD., 06.06.1986, 4931/5981, Yargıtay Kararları I, s.285, 286. Kararın eleştirisi için bkz. NARMANLIOĞLU, Yargıtay'ın 1986, s.18, 19. İş Dairesi'nin 14.12.1937 T. ve 14/3337 S. Mütalahasına göre, "...Ancak ara dinlenmesinde işçi sayısının çokluğu bunların çıkışlarında ve işyerine dönüşlerinde kontrollerini güçleştirecek ve bunun için çok zamana ihtiyaç gösterecek bir mahiyet arz ediyor ve işyerinde dinlenme ve yemek yeme yerleri ve imkanları hazırlanmış bulunuyorsa veya madenlerde ve alüminyum yeryüzü ilerinde olduğu gibi işçilerin çalıştıkları yerlerden dinlenme müddeti zarfında dışarıya çıkarılıp dinlendikten sonra tekrar çalışma yerlerine nakledilmeleri imkansız bulunuyorsa, alakadarların müracaatı üzerine bu vaziyetlerin bölgelerde tespitinden sonra işyerlerinde ara dinlenmelerini ona göre tanzim etmek imkanı verilmesi muvafık olur." Bkz. Özlem KESKİN, Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme ve Tatil Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2008, s.10, dn.32.
- 28 ÇELİK, s.361; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.255; SÜZEK, s.763; EKONOMİ, s.316; Haluk Hadi SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, 3.B., Konya 2009, s.313, 314.
- 29 EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.243; ÇELİK, s.330; EKONOMİ, s.317. Aynı doğrultuda bkz. Y9HD., 25.05.1971, 970/13115, İşveren Dergisi, Ocak 1972, s.16,17.
- 30 "... Günlük normal mesai saatleri içinde çalışan işçinin ara dinlenmesi yapmaması hayatın olağan akışına ve gerçeğe uymaz. Yemek, çay içmek ve diğer tabii ihtiyaçlar için bir zamanın kullanılması zorunludur." Y9HD., 17.10.1991, 13727/18182, Türk Kamu-Sen Dergisi, Aralık 1991, s.18, 19.
- 31 GÜNAY, s.2899; DEMİR, s.90; CENTEL, s.245; SOYER, 1991, s.20; SOYER, 1997, s.45.

- 32 Y9HD., 26.10.1987, 9437/9596, Tühis Dergisi, Kasım 1987, s.17-19.
- 33 Karara ilişkin olarak SOYER'in değerlendirmesi, Türk Kamu-Sen Dergisi, Mart 1989, s.8-10; KUTAL'ın değerlendirmesi, "Ferdi İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1987, İstanbul 1989, s.18, 19; SÜZEK, s.764; CENTEL, s.246, 247. Yargıtay bir başka kararında da toplu iş sözleşmesinin "... ara dinlenmesini makinenin başında yemek yemek suretiyle geçiren işçiye yarım saatlik ücret mesaili olarak ödenir." şeklindeki hükmünü geçersiz kabul etmiştir. Buna göre, "1475 sayılı Kanununun 64. maddesine göre ise işçilere ara dinlenmesinin fiilen verilmesi gerekmektedir. Buna aykırı düzenlemeler yasaya aykırı olur. Hizmet akitleriyle ve TİS. ile bu yolda bir hüküm getirilemez. Buna göre TİS.nin 28. maddesi yasaya aykırıdır." Y9HD., 01.05.1992, 4610/4911, İş Hukuku Dergisi, C.2, S.2, Nisan-Haziran 1992, s.295,296. Yargıtay önceki görüşünü sürdürerek, ara dinlenmesi sırasında çıkacak aksaklık ve noksanlıkları gözetlemek ve bunlara müdahale etmek için işyerinden ayrılmayıp yemeğini orada yemek suretiyle ara dinlenmesini işbaşında geçiren işçinin fazla çalışma talebinin kabul edilmemesi, ancak toplu iş sözleşmesinde bu durum için öngörülen tazminatın ödenmesi görüşündedir. Y9HD., 12.05.2005, 13812/16497, Çalışma ve Toplum, 2005/4, s.228-230.
- 34 İş Dairesi'nin, 3008 sayılı İş Kanunu'nun ara dinlenmesini düzenleyen 40. maddesine ilişkin 12.11.1937 tarihli ve 84-2917 sayılı Mütalaa'sına göre, "İşverenin ihtiyarına bırakılmış olan cihet, ancak işin ortalama zamanındaki dinlenmenin başlama saatini mahalli adete ve işin icabına göre tespit etmek keyfiyettir... dinlenme müddetleri zarfında işçinin dilediği takdirde işyerini terk edebilmek için serbest olması ve hiçbir vechile işverenin emrinde alıkonulmuş bulunmaması şarttır." MOLLAMAHMUTOĞLU, s.696, dn.104.
- 35 Murat DEMİRCİOĞLU, Sorularla Yeni İş Yasası, İTO, İstanbul 2003, s.133; ÇELİK, s.298; EKONOMİ, s.316; NARMANLIOĞLU, s.513, 514. "Görülen işin itfaiye işi olması ve ara dinlenmesinin işyerinde geçirilmesi ara dinlenmesinin kullanılmadığı anlamına gelmez." Y9HD., 17.10.1991, 13727/13602, Mustafa KILIÇOĞLU, İş Kanunu Şerhi, 2.B., Ankara 2002, s.798.
- 36 "Buna karşılık işçi ara dinlenmesinde işyerinde kalıyor ve çalıştırılıyorsa veya işverenin talimatı ile işin başında bulunduruluyor ve çıkacak iş için çalışmaya hazır durumda bekletiliyorsa, ara dinlenmesi süresi iş süresinden sayılır. Bu durumda işçinin o hafta içinde çalıştığı sürelerle ara dinlenmelerinde çalıştığı süreler toplam olarak 45 saati aşarsa, aşan kısım kadar fazla çalışma ücretine hak kazanır. Haftalık normal çalışma süresi sözleşmelerle 45 saatin altında kararlaştırılmışsa ve işçinin toplam çalışma süresi bu süreyi aşarsa, işçi 45 saate kadar olan kısımlar için fazla sürelerle çalışma ücreti talep edebilir.", SÜZEK, s.763.
- 37 EKONOMİ, s.317; ÇELİK, s.330; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.243; AKTAY/ARICI/KAPLAN SENYEN, s.249. "Davacının gördüğü işin fazla mesaiyi gerektirip gerektirmediği, gerektiriyorsa miktarı bilirkişi aracılığıyla incelenip İş Kanunu'nun 64. maddesinde öngörülen ara dinlenmesi de dikkate alınmak suretiyle hasil olacak sonuç uyarınca bir karar vermek gerekirken ... ara dinlenmesi nazara alınmadan günde dört saat fazla mesai ücretine karar verilmesi isabetsizdir." Y.9.HD., 01.04.1982, 1981/1361 E., 1981/3852 K., GÜNAY, Şerh, s.1837.
- 38 Y9HD., 31.01.1991, 747/794, Türk Kamu-Sen Dergisi, Mart 1991, s.9,10. Kararın haklı eleştirisi için bkz. SO-YER'in İncelemesi, İHD, Ekim-Aralık 1992, s.612-615; Y9HD., 09.07.2010, 31993/22653, Legal İHD, S.28, 2010, s.1531, 1538.
- 39 YHGK., 14.11.2007 T., 9-815/842, Legal İHD., Nisan 2008, s.1305-1307; Y9HD., 14.09.2009, 2319/22546, Legal İHD., Mart 2010, s.1693, 1694. Yargıtay'ın önceki tarihli kararlarında, günlük çalışma süresinde, yemek vb. ihtiyaçlarını gidermeden kesintisiz çalışmasına ilişkin iddialarını yaşamın normal akışına ve insan takadına aykırı bulmakta ve bu yöndeki fazla çalışma iddialarını reddetmekteydi. YHGK., 27.02.1976 T., 9-881/692, YKD., Ocak 1977, s.23-25; Y.9.HD., 27.10.1989, 8877/8634, Tekstil İşveren Dergisi, Mart 1990, s.19; YHGK., 14.10.1992, 9-385/577, Tekstil İşveren Dergisi, Temmuz-Ağustos 1993, s.43, 44. Ayrıntılı bilgi için bkz. SÜZEK, s.764.
- 40 Yargıtay, yemeğin işyerine getirilmiş ve işyerinde yenmiş olmasının işçinin ara dinlenmesinden yararlanmadığı anlamına gelmeyeceğini kabul etmektedir. Karara göre, "Salt işçinin ara dinlenmesi sırasında işyerinde bulunması önemli değildir. Gerçekten bu süre içinde işçinin ara dinlenme yokmuş gibi çalışıyor olması da gerekir. İşçinin ara dinlenme sırasında başka bir yere gitme imkanının fiziken mümkün olmaması, anılan alacağa hak kazanılması için yeterli değildir." Y9HD., 05.12.2007, 31491/36852, Tekstil İşveren Dergisi, Ağustos 2008, S.341, s.6.
- 41 Necati KAYHAN, Türk Çalışma Hayatında Çalışan Çocukların Sorunları, Ankara 1997, s.112, Tankut CENTEL, Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul 1982, s. 164-165.
- 42 "...davacı gündüz vardiyasında yarım saatlik ara dinlenmesini nasıl kullanıyorsa gece vardiyasında aynı şekilde kullanabileceği düşünülmelidir. Gece vardiyasında da ihtiyaçlar sadece yemek yemeden ibaret değildir. Diğer tabii ihtiyaçlarının bulunacağı da tabidir...", Y9HD. 26.09.1988, 6192/8587, Tekstil İşveren Dergisi, Aralık 1988, s.17; TÜHİS, C.XI, Kasım 1987, S.3, s.17-18.