7,5 Saatlik İşte Servis Beklemesi

MAHKEME	KARAR TARİHİ	SONUÇ
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi	22.10.2025	Onama

ESAS NO	KARAR NO	İLGİLİ HÜKÜMLER
2025/5641	2025/8221	TBK 417, 6331 s.K. m.4, İş K. 68, HMK 370/2

ÖZET

7,5 saatlik iş kapsamındaki işçinin, servisin 8,5 saat çalışanlara göre düzenlenmesiyle günde 1,5 saat gürültülü atölyede beklemesi 6331 sayılı Kanun'a ve dürüstlük kuralına aykırı bulundu; hüküm hukuka aykırılığın tespiti şeklinde düzeltilerek onandı.

Bu kararın özeti ve değerlendirmesi
savun.av.tr/yedi-bucuk-saatlik-iste-servis-beklemesi-2025-8221/ →

Karar metni

Yargıtay Karar Arama sisteminde yayımlandığı hâliyle, değiştirilmeden aktarılmıştır. Taraf adları kaynakta anonimdir.

9. Hukuk Dairesi 2025/5641 E. , 2025/8221 K.

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ : ... Bölge Adliye Mahkemesi 32. Hukuk Dairesi

SAYISI : 2025/447 E., 2025/937 K.

İLK DERECE MAHKEMESİ : ... ... 14. İş Mahkemesi

SAYISI : 2022/489 E., 2024/648 K.

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

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı ...Bakanlığı ...Komutanlığına bağlı ... Tersanesi Komutanlığı işyerinin 26 Fabrika Bölümünde Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik (Yönetmelik) kapsamında kaynakçı olarak 01.09.2014 tarihinden itibaren çalıştığını ve yetkili ... Sendikası üyesi

olduğunu belirterek, ilgili mevzuat hükümleri gereğince riskli ortamlarda çalışan davacı ve sendika üyesi ilgili diğer işçilerin sağlıklarının korunması için günde 7,5 saat çalışmaları, günde 8,5 saat çalışan işçilere nazaran 1 saat işyerinden uzakta olmaları ve sağlıklarını etkileyen risklere maruz kalmamaları gerektiğini, ancak işyerindeki fiilî uygulamanın bu şekilde olmadığını, günde 8,5 saat çalışan diğer işçilerin saat 08.00'de işbaşı yapıp 12.00-13.00 saatleri arasında 1 saat ara dinlenmesi kullanarak saat 17.30'da paydos yaparken, günde 7,5 saat esasına göre çalışan davacı ve aynı kapsamdaki işçilerin ise saat 08.15'te işbaşı yapıp 11.45-13.15 saatleri arasında 1,5 saat ara dinlenmesi kullanarak saat 17.15'te paydos yaptıklarını, ancak davalı işverenin 7,5 saat kapsamında çalışan davacı ve aynı kapsamdaki işçilerin 1,5 saatlik ara dinlenmelerini işyeri dışında geçirecek şekilde servis hizmeti sağlamadığından ve günde 8,5 saat çalışan diğer işçiler ile aynı servisi kullandırmasından dolayı davacı ve aynı kapsamdaki işçilerin sabah 15 dakika, öğlen 1 saat ve akşam 15 dakika olmak üzere toplam 1,5 saat fazladan işyerinde sağlıksız ortamlarda beklemek zorunda kaldıklarını, yine ilgili mevzuat hükümleri gereğince günde 7,5 saat çalışan davacı ve aynı kapsamdaki işçilerin 30 dakikalık ara dinlenmesiyle birlikte işyerinde bulunması gereken sürenin günde toplam 8 saat olması gerekirken uygulamada bu sürenin günde toplam 9,5 saat (7,5 saat çalışma, 1,5 saat ara dinlenmesi, sabah ve akşam 15'er dakikadan toplam 30 dakika işyerinde bekleme süresi) olduğunu, böylece davacı ve aynı kapsamdaki işçilerin yasa ve hukuka aykırı bir şekilde günde fazladan 1,5 saat işyerinde sağlıksız ortamda, mesleki riskler taşıyan çalıştıkları atölyelerin içindeki çay ocaklarında zamanlarını geçirmek zorunda kaldıklarını, davalı işverenin bu uygulamasının yönetim hakkının kötüye kullanılması kapsamında, dürüstlük ve iyiniyet kurallarına aykırı olduğu gibi işverenin işçiyi gözetme borcuna ve eşitlik kuralına da aykırı olduğunu, açıklanan bu nedenlerle davacının işyerindeki günlük çalışma süresi 7,5 saat ve ara dinlenmesi 30 dakika olmak üzere işyerinde bulunduğu günlük toplam sürenin 8 saati aşmayacak şekilde olması gerektiğinin tespitine, işe başlama, bitirme ve dinlenme zamanlarının ve servis saatlerinin de bu çalışma düzenine göre düzenlenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili süresi içinde cevap dilekçesi sunmamıştır.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; talep konusunun yönetim hakkı kapsamında olduğu gerekçesiyle davanın hukuki yarar yokluğundan reddine dair karara karşı davacı vekilinin istinaf başvurusunda bulunması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin 08.06.2022 tarihli kararı ile toplu iş sözleşmesi ve ilgili Yönetmelik getirtilip davacının dilekçesinin bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiği gerekçesiyle hükmün kaldırıldığı, kaldırma kararı üzerine eksikliklikler tamamlanıp keşif yapılarak bilirkişi heyet raporu alındığı, usul ve yasaya uygun 01.09.2023 tarihli heyet bilirkişi raporunda davacı işçisinin mesaisine başlamak için zaman geçirdiği yerlerde gürültüye maruz kaldığının belirtildiği, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin değerlendirilmesi bakımından bilirkişi ...'nın 19.09.2024 tarihli raporunda "Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelerden, davalıya ait işyerinde “Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik” kapsamında “kaynakçı” olarak çalışan davacı işçinin günlük iş süresinin 7,5 saat olduğu, ara dinlenmesi süresinin toplu iş

sözleşmesinde öngörülen 2 saatlik sınırlamayı aşmadığı, ayrıca iş süresi ile ara dinlenmesi süresinin toplamının da günlük 12 saati aşmadığı, bu bağlamda davacının çalışma ve ara dinlenmesi sürelerinin ilgili mevzuat hükümlerinde öngörülen sınırlar içerisinde kaldığı, bununla birlikte davacı işçiye ara dinlenmelerinin amacına uygun bir şekilde (gürültü, toz vb. zararlandırıcı etkenlerin bulunmadığı veya bu etkenlerden arındırılmış bir ortamda) kullandırılmadığı sonuç ve kanaatine varılmıştır." şeklinde tespitte bulunulduğu görülmekle ara dinlenmelerin amacına uygun olarak kullandırılmadığı tespiti ve tanıkların servis saatlerine ve öğle arası süresinin servis saati için daha uzun tutulduğuna ilişkin beyanları dikkate alınarak davacının işyerindeki günlük çalışma süresinin yasa gereğince 7,5 saat ve ara dinlenmesinin de 30 dakika olmak üzere işyerinde bulunduğu günlük toplam sürenin 8 saat aşmayacak şekilde olduğu gerektiğinin tespitine, işe başlama bitirme ve dinlenme zamanlarının ve servis saatlerinin de bu çalışma düzenine göre düzenlenmesinin gerektiğine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; İlk Derece Mahkemesince delillerin değerlendirilmesi ve takdirinde bir isabetsizliğin bulunmadığı, verilen kararın usul ve yasaya uygun olduğu, davalı vekilinin ileri sürdüğü istinaf sebeplerinin yerinde olmadığı, kamu düzenine aykırılık teşkil edecek bir durumun bulunmadığı gerekçesiyle başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davanın hukuki yarar yokluğundan reddi gerektiğini,

2. Davacının çalıştığı 26. kaynak atölyesi ile 11... numaralı atölyelerin günlük 7,5 saat çalışma düzeniyle çalıştıklarını aynı anda başlayıp aynı zamanda mola verdiklerinden gürültü bulunmadığını, işçilerin dinlenme zamanlarını istedikleri yerde geçirebileceklerini, atölye içerisinde geçireceklerine dair işveren talimatı olmadığını, ara dinlenmenin 2 saati geçmediğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, Yönetmelik kapsamında çalıştırılan davacı yönünden çalışma ve ara dinlenmeleri ile servis saatlerinin düzenlenmesi istemine 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 aşağıdaki paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir .

2. İşverenin iş sözleşmesinden doğan asli borçlarından bir tanesi de işçiyi gözetme borcudur. Genel anlamda gözetme borcu, işçinin kişiliğine saygı göstermek ve korumak, gördüğü iş dolayısıyla maruz kalabileceği zararlara karşı gereken önlemleri almak, çıkarlarına zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak gibi yükümlülüklerden oluşur.

İşverenin işçiyi gözetme borcu, mevzuat hükümleriyle birlikte dürüstlük ve iyiniyet kurallarına göre belirlenmelidir (doktrindeki bir esere atıf).

İşverenin gözetme borcu kapsamındaki bir kısım yükümlülükleri, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (6098 sayılı Kanun'un) 417/1 hükmünde; "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür." şeklinde düzenlenmiştir. Hükme göre işveren, işçinin kişilik haklarını korumak ve işyerinde uygun düzeni sağlamakla yükümlüdür. İşçinin kişilik haklarının kapsamına yaşam, sağlık, beden bütünlüğü gibi haklar da dâhildir.

Yaşam, sağlık ve beden bütünlüğü, işçinin kişilik hakları kapsamında olmasına rağmen kanun koyucu bunlara ayrı bir önem atfederek, 417/2 hükmünde işçinin iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasını ayrıca düzenlemiştir. Hükme göre "İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür." Görüldüğü gibi iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu, işverenin işçiyi gözetme borcunun bir zorunluluğudur. İşveren işçinin yaşam hakkı ve vücut bütünlüğü kapsamında işyerinde güvenliğin sağlanması açısından her türlü tedbiri almakla yükümlüdür.

6331 sayılı Kanun'un 1. maddesinde Kanun'un amacı, "... işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir." şeklinde düzenlenmiştir. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu kapsamında bu Kanun'un hükümlerine uymak zorundadır.

Aynı Kanun'un 4/1 hükmüne göre işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini korumakla yükümlüdür. Bu çerçevede işveren;

"a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hâle getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

..."

Somut olayda; gürültü ve işyerindeki kimyasallar ve toz nedeniyle Yönetmelik kapsamında çalıştırılan işçiler yönünden, dinlenme alanlarının gürültüden uzak olmadığı Mahkemece yapılan keşif sırasında bilirkişilerce tespit edilmiştir. Bu tespit karşısında, davalı uygulamasının 6331 sayılı Kanun hükümlerine ve işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırı olduğu anlaşılmıştır.

Somut olayda; davacının Yönetmelik kapsamında olduğu dosya kapsamı ile sabittir. Mahkemece işyerinde keşif sırasında bilirkişilerce davacının dinlenme alanının atölyenin içinde bulunduğu, iç bölümündeki kapı ve pencerelerde herhangi bir ses izolasyonu bulunmadığı, atölyedeki gürültünün aynen dinlenme alanından hissedildiği tespit edilmiştir. Yine 19.09.2024 tarihli bilirkişi raporunda da ara dinlenme süresinin toplu iş sözleşmesi hükmüne uygun olup sınırı aşmadığı, ancak ara dinlenmenin gürültü, toz vb. zararlandırıcı etkenlerin bulunmadığı veya bu etkenlerden arındırılmış bir ortamda amacına uygun bir şekilde kullandırılmadığı ifade edilmiştir. Ayrıca davacının Yönetmelik kapsamında olduğu hâlde, sabah ve akşam servis saatlerinin Yönetmelik kapsamında olmayan işçilerin çalışma saatlerine göre belirlenmesi nedeniyle, işyerinde beklemek zorunda olduğu dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Toplu iş sözleşmesi gereği işverence işçilere servis sağlanması gerekmekte olup somut olayda işverenin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan bu borcunu yerine getirdiği uyuşmazlık dışıdır. Diğer yandan belirtmek gerekir ki servis adedi, servis aracının niteliği, servis saati gibi hususların düzenlenmesi işverenin yönetim hakkı kapsamında ise de bu hakkın dürüstlük kurallarına uygun kullanılması gerekir. Somut olayda Yönetmelik kapsamındaki işçilerin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine aykırı bir ortamda uzun denilebilecek bir şekilde bekletilmesi servis sağlanmasına yönelik toplu iş sözleşmesi hükmünü adeta etkisiz hâle getirmektedir. Bu durumda işverenin servisin düzenlenmesine ilişkin yönetim hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanmadığı ortadadır.

Bu tespitler karşısında, davalının iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli tedbirleri almayarak hem 6331 sayılı Kanun hükümlerine aykırı davrandığının hem de yönetim hakkını dürüstlük kurallarına aykırı kullandığının kabulü gerekir.

Mahkemece, dosya kapsamına göre işyerinde davacıya yapılan uygulamanın hukuka aykırı olduğunun tespitine karar verilebileceği dikkate alınmadan, "davacının işyerindeki günlük çalışma süresinin Kanun gereğince 7,5 saat ve ara dinlenmesinin de 30 dakika olmak üzere işyerinde bulunduğu günlük toplam sürenin 8 saati aşmayacak şekilde olduğu gerektiğinin tespitine, işe başlama bitirme ve dinlenme zamanlarının ve servis saatlerinin de bu çalışma düzenine göre düzenlenmesinin gerektiğine" karar verilmesi doğru olmamıştır.

Ne var ki bu hatanın giderilmesi yeniden yargılama yapılmasını gerektirmediğinden 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 370/2 hükmü uyarınca Bölge Adliye Mahkemesi kararının kaldırılması ile İlk Derece Mahkemesi kararının düzeltilerek onanması gerekir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Davalı vekilinin diğer temyiz itirazlarının reddine,

2. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

3. Davalı tarafın temyiz itirazının kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararının, hüküm fıkrasında yer alan "1-) Davacının davasının KABULÜ ile; davacının işyerindeki günlük çalışma süresinin yasa gereğince 7,5 saat ve ara dinlenmesinin de 30 dakika olmak üzere işyerinde bulunduğu günlük

toplam sürenin 8 saat aşmayacak şekilde olduğu gerektiğinin tespitine, işe başlama bitirme ve dinlenme zamanlarının ve servis saatlerinin de bu çalışma düzenine göre düzenlenmesinin gerektiğine," ibaresinin hükümden tamamen çıkartılarak yerine; "Davalı işverenin, Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik kapsamında çalışan davacı bakımından servis bekleme süresi ile ara dinlenme süresinde 6331 sayılı Kanun hükümlerine aykırı davrandığının ve yönetim hakkının dürüstlük kuralına aykırı kullanıldığının tespitine," ibaresinin yazılması suretiyle DÜZELTİLEREK ONANMASINA,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

22.10.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.