T. C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

HUKUK ANABİLİM DALI

ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

KARAYOLU TAŞIMA SEKTÖRÜNDE İŞÇİ – İŞVEREN İLİŞKİLERİ

Doktora Tezi

ÜMİT ORHAN

İstanbul, 2018

T. C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

HUKUK ANABİLİM DALI

ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

KARAYOLU TAŞIMA SEKTÖRÜNDE İŞÇİ – İŞVEREN İLİŞKİLERİ

Doktora Tezi

ÜMİT ORHAN

İstanbul, 2018

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

HUKUK Anabilim Dalı ÖZEL HUKUK Bilim Dalı DOKTORA öğrencisi Ümit Orhan'nın KARAYOLU TAŞIMA SEKTÖRÜNDE İŞÇİ-İŞVEREN İLİŞKİLERİ adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 8.03.2018 tarih ve 2018-7/41 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği /~~oy çokluğu~~ ile Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 10/07/2018

Öğretim Üyesi Adı Soyadı			**İmzası**
1.	Tez Danışmanı	Prof. Dr. TALAT CANBOLAT	
2.	Jüri Üyesi	Prof. Dr. NURŞEN CANİKLİOĞLU	
3.	Jüri Üyesi	Prof. Dr. REFİK KORKUSUZ	
4.	Jüri Üyesi	Prof. Dr. HALİL İBRAHİM SARIOĞLU	
5.	Jüri Üyesi	Doç. Dr. SAİM OCAK	

ÖZET

Karayolu taşımacılığı, bugün tüm dünyada kendine has avantajlarından dolayı en önemli taşımacılık şeklidir. Karayolu taşımacılığı, ticarete konu olan fiziksel malların yurtiçine veya yurtdışına sevk edilmesinde satılan veya satın alınan mamulün tamamlayıcısı ve ayrılmaz bir parçasıdır. Aynı şekilde yolcu taşımacılığında da fazla tercih edilmektedir. Ülkemizde bu sektörde bireysel ve toplu iş uyuşmazlıkları ile ilgili binlerce dosya her yıl yargı organlarının önüne gelmektedir. Bu çalışmada karayolu taşıma sektöründeki işçi işveren ilişkileri, iş hukukunun ana konuları ile değerlendirilmiştir. Ülkemizde hukuk alanındaki lisansüstü çalışmalarda sektörel araştırma içeren yayın sayısı diğer sosyal bilim dalları ile kıyaslandığında daha azdır. Çalışmamız, sektörel olarak değerlendirme yapıldığı için de o sektöre ait ayrıntılı hukuki bilgi içermesi nedeniyle özeldir.

Çalışmamız üç bölüm ile sonuç ve öneriler kısmından oluşmaktadır. İlk olarak, temel kavramlar bölümünde iş hukukuyla ve karayolu taşımacılığıyla ilgili temel kavramlar değerlendirilmiştir. Ardından Karayolu Taşıma Mevzuatının İşçi–İşveren İlişkileriyle İlgili Kaynakları bölümünde konuyla ilgili uluslararası ve ulusal mevzuat, daha sonra Karayolu Taşımacılık Sektöründe Şoför Çalıştırılmasının Ana Esasları bölümünde, sektörde şoför ve yardımcı personel ile yapılacak iş sözleşmesi, sendikal faaliyetler, iş sağlığı ve güvenliği ve sosyal güvenlik hukuku ele alınmıştır. Son olarak sonuç ve öneriler kısmında önemli hususlar özetlenmiş ve önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Karayolu, Taşıma, İş Hukuku, Harcırah, Sefer primi

ABSTRACT

Land transportation is currently the most important transport form all over the world due to spesific advantages. Land transportation is an integral part of sold or purchased goods' commercial transport to overseas or domestic likewise passenger transport. Every year thousands of dispute cases related individual or collective labour law occupy courts in this sector in Turkey. In this study, the labour relations of sector were examined within the main concepts of labour law. At the time of writing there were few sectoral post-graduate legal studies in comparision to other fields of social sciences in Turkey. Thus, our study is specific because it contains more detailed legal knowledge about sector.

The study consisted of three main parts with conclusion and suggestion part. Initially, in basic concepts, the basic concepts of labour law and land transportation were examined. Then in the following part, international and domestic regulations about study and in the part of "fundementals of driver employing in the land transportation", driver and other auxillary staff labour contracts, labour unions, occupational health and safety and social security law were discussed. In the end, the summary of study and suggesitons in respect of the sector were presented.

Key Words: Road, transport, labour law, traveling expences, bonus

TEŞEKKÜR

Akademik ve bireysel yaşantımda bana yeni ufuklar açan, düşünce dünyamı derinden etkileyen bu tez çalışmasını bitirmenin sevincini ve heyecanını yaşıyorum.

Büyük bir heyecan ve istekle tamamladığım bu çalışmada çok değerli hocalarımın büyük katkısı oldu. Öncelikle samimi tavrı ile beni araştırmanın her aşamasında destekleyen, ilgisini esirgemeyen, çalışmamın her bölümünde değerli yardımlarını aldığım, bakış açısından, bilgisinden ve deneyimlerinden yararlanmaktan mutluluk duyduğum ve her zaman duyacağım danışman hocam Prof. Dr. Talat CANBOLAT'a teşekkür eder şükranlarımı sunarım. Tez izleme görüşmelerimde yakından ilgilenen değerli hocalarım Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU'na ve Prof. Dr. Refik KORKUSUZ'a da teşekkürlerimi sunmak isterim.

Çalışmaya katkı veren, tezin yazım aşamasında yardımlarını esirgemeyen özgün ve nitelikli fikirlerini benimle paylaşan Av. Serkan BİNGÖL'e, doktora programına girmemde ve devamında desteklerinden ötürü çalıştığım kurum Marmara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi'nin sayın yöneticileri Prof. Dr. Birol ÇOTUK'a, Prof. Dr. Salih PINAR'a, Prof. Dr. Turgay BİÇER'e teşekkürlerimi bildiririm.

Son olarak desteklerini hiçbir zaman eksik etmeyen sevgili eşim Nihan'a ve değerli aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

TABLO LİSTESİ **III**
ŞEKİL LİSTESİ **iv**
KISALTMALAR **v**

GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM
TEMEL KAVRAMLAR

1. KARAYOLU TAŞIMACILIĞI 4
2. TAŞIT 8
3. İŞÇİ 11
    3.1. İşçi Kavramı 11
    3.2. Karayolu Taşıma Sektöründe İşçi 12
4. İŞVEREN 16
    4.1. İşveren Kavramı 16
    4.2. Karayolu Taşıma Sektöründe İşveren 17
5. ALT İŞVERENLİK 19
    5.1. Alt İşveren Kavramı 19
    5.2. Alt İşveren İlişkisinin Koşulları 20
    5.3. Kamu Kuruluşları Lehine Getirilen Ayrıcalıklar 27
    5.4. Alt İşveren İlişkisinden Sorumluluk 29
6. İŞYERİ ve İŞLETME 30
    6.1. İşyeri ve İşletme Kavramları 30
    6.2. Karayolu Taşımacılığında İşyeri ve İşletme 31
7. İŞ SÖZLEŞMESİ 32
    7.1. İş Sözleşmesi Kavramı 32
    7.2. Şoförle Yapılan İş Sözleşmesi 35

İKİNCİ BÖLÜM
KARAYOLU TAŞIMA MEVZUATININ İŞÇİ–İŞVEREN İLİŞKİLERİYLE İLGİLİ KAYNAKLARI

1. KARAYOLU TAŞIMACILIĞI İLE İLGİLİ ULUSLARARASI ANTLAŞMALAR 40
    1.1. Uluslararası Antlaşmalar Hakkında Genel Bilgiler 40
        1.1.1. Genel Olarak Uluslararası Antlaşmalar 40
        1.1.2. Türk Hukukunda Uluslararası Antlaşmalar 41
        1.1.3. Uluslararası İş Hukuku Antlaşmaları ve İş Mevzuatı Hiyerarşisi 42
    1.2. Uluslararası Karayolu Taşımacılığı Yapan Taşıtlarda Çalışan Personelin Çalışmalarına İlişkin Avrupa Antlaşması

(AETR Antlaşması) 47
1.2.1. Genel Olarak AETR 47
1.2.2. AETR'nin Hükümleri 50
1.2.2.1. Mürettebat 50
1.2.2.2. Taşıt Kullanma Süreleri 51
1.2.2.3. Molalar 52
1.2.2.4. Dinlenme Süreleri 53
1.2.2.5. İstisnalar 54
1.2.2.6. Kontrol ve Denetim 54
3. Karayolu Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin 153 Sayılı Sözleşme 57
2.. KARAYOLU TAŞIMACILIĞI İLE DOĞRUDAN İLGİLİ ULUSAL MEVZUAT 59
2.1. Karayolu Trafik Kanunu ve Yönetmeliği 59
2.1.1. Karayolu Trafik Kanunu 59
2.1.2. Karayolu Trafik Yönetmeliği 61
2.1.2.1. Sürücü Adaylarında Aranacak Şartlar 61
2.1.2.2. Araç Kullanma ve Dinlenme Süreleri 63
2.1.2.3. Araç İşletenleri ve Şoförlerle İlgili Yükümlülükler 65
2.1.2.4. Şoförlerle İlgili Kontroller 65
2.2. Karayolu Taşıma Kanunu ve Yönetmeliği 66
2.2.1. Karayolu Taşıma Kanunu 66
2.2.2. Karayolu Taşıma Yönetmeliği 67

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
KARAYOLU TAŞIMACILIK SEKTÖRÜNDE ŞOFÖR ÇALIŞTIRILMASININ ANA ESASLARI

1. ŞOFÖRLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI
1.1. Sözleşme Görüşmeleri ve Sorumluluk 69
1.2. Sözleşmenin Şekli ve İçeriği 73
1.3. Sözleşmenin Süresi 74
2. ŞOFÖRLE YAPILAN İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN TEMEL BORÇLAR 76
2.1. Şoförün Temel Borçları 76
2.1.1. İş Görme Borcu 76
2.1.1.1. Genel Olarak İş Görme Borcu 76
2.1.1.2. İşin Belirlenmesi 77
2.1.1.3. İşin Özenle Yapılması 78
2.1.1.4. Mesleki Risk Kavramı 80
2.1.2. Talimatlara Uyma Borcu 82
2.1.2.1. Genel Olarak Talimatlara Uyma Borcu 82
2.1.2.2. Yasal Sınırlamalar 83
2.1.2.3. İşverenin Kontrol ve Denetim Hakkı 88
2.1.2.4. İşverenin İş Koşullarında Değişiklik Hakkı 91
2.1.3. Sadakat Borcu 93
2.1.3.1. Genel Olarak Sadakat Borcu 93

2.1.3.2. İşvereni Eleştiri Hakkı 94
2.1.3.3. Rekabet Etmeme 96
2.1.4. Teslim ve Hesap Verme Borcu 100
2.2. İşverenin Temel Borçları 101
2.2.1. Ücret Ödeme Borcu 101
2.2.1.1. Genel Olarak Ücret Ödeme Borcu 101
(a) Ücret Türleri 102
(b) Ücret Ekleri 104
(c) Ücretin Miktarı 106
(ç) Ücretin Ödenmesi 107
(d) Ödeme Zamanı 109
(e) Zamanaşımı 109
(f) Ödemenin İspatı 109
(g) Ücretin Korunması 110
2.2.1.2. Karayolu Taşımacılık Sektöründe Sefer Primi (Harcırah) Meselesi 114
(a) Sefer Primi ve Harcırah Kavramları 114
(b) Yasal Dayanaklar 116
(c) Öğreti Görüşleri ve Yargı Kararları 118
2.2.2. Koruma (Kollama – Gözetme) Borcu 123
2.2.2.1. İşçinin Kişilik Haklarının Korunması 124
2.2.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınması 126
2.2.3. Eşit Davranma Borcu 126
2.2.4. Araç ve Malzemelerini Sağlama ve Diğer Masrafları Karşılama Borcu 128
3. ŞOFÖRLE YAPILAN İŞ SÖZLEŞMESİNDE İŞİN DÜZENLENMESİ 129
3.1. Hafta Tatili 130
3.2. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller 131
3.3. Yıllık Ücretli İzinler 134
3.4. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma 136
4. ŞOFÖRLE YAPILAN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ 142
4.1. Sözleşmenin Fesih Dışında Sona Ermesi 142
4.1.1. Sözleşme Süresinin Bitmesi 142
4.1.2. Tarafların Anlaşması (İkale) 143
4.1.3. Ölüm 145
4.2. Sözleşmenin Fesih Bildirimi İle Sona Ermesi 146
4.2.1. Süreli Fesih 146
4.2.2. İş Güvencesi Hükümleri 147
4.2.2.1. İşçinin Yetersizliğinden veya Davranışlarından Dolayı Fesih 148
4.2.2.2. İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Dolayı Fesih 150
4.2.2.3. Geçerli Sebep Oluşturmayan Haller 152
4.2.2.4. İş Güvencesinden Yararlanma Şartları 152
4.2.2.5. Fesih Usulü, Fesih Bildirimine İtiraz ve Yargılama 153

4.2.3. Haklı Nedenle Fesih 155
4.2.3.1. Şoförün İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi 156
(a) Sağlık Sebepleri 156
(b) Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri 157
(c) Zorlayıcı Sebepler 161
4.2.3.2. İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi 161
(a) Sağlık Sebepleri 161
(b) Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri 162
(c) Zorlayıcı Sebepler 170
(d) İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması 170
4.2.3.3. Haklı Nedenle Fesih Hakkını Kullanma Süresi ve Usulü 170
5. ŞOFÖR VE YARDIMCI PERSONEL İLE YAPILAN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN SONUÇLARI 171
5.1. Tazminat talep hakkı 171
5.2. Kıdem tazminatı 173
5.2.1. Genel Olarak Kıdem Tazminatı 173
5.2.2. Kıdem Tazminatının Koşulları 176
5.2.3. Kıdem Tazminatının Miktarı 179
5.2.4. Kıdem Tazminatında Zamanaşımı 179
5.3. Ceza koşulu 180
5.4. Teminat senetleri 182
5.5. Şoföre Çalışma Belgesi Verilmesi 184
5.6. Şoförden İbraname Alınması 185
6. KARAYOLU TAŞIMACILIĞI'NDA SENDİKAL FAALİYETLER 189
6.1. Genel Olarak Sendikal Faaliyetler 189
6.1.1. Sendika 189
6.1.2. Toplu İş Sözleşmesi 190
6.1.3. Grev ve Lokavt 191
6.2. Karayolu Taşımacılığı ve Sendikal Faaliyet 192
6.3. Taşımacılık İşkolunda Toplu İş İstatistikleri 200
7. KARAYOLU TAŞIMACILIĞI'NDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ 202
7.1. Genel Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği 202
7.2. Karayolu Taşımacılığında İş Sağlığı ve Güvenliği 205
8. KARAYOLU TAŞIMACILIĞI'NDA SOSYAL GÜVENLİK 213
8.1. Kapsam 213
8.2. İş Kazaları 214
8.3. Sigortalılığın Tespiti 217

SONUÇ VE ÖNERİLER **218**
A. SONUÇ 218
B. ÖNERİLER 226
KAYNAKÇA **229**

TABLO LİSTESİ

Sayfa no.

Tablo 1: Devlet Yolu, il yolu ve otoyollar üzerindeki seyir ve yük ve yolcu taşımaları. 6

Tablo 2: Karayolu Uzunlukları 7

Tablo 3: Motorlu kara taşıt sayısı. 10

Tablo 4: İşkolları Yönetmeliğine göre Taşımacılık İşkolu 191

Tablo 5: Taşımacılık işkolunda faaliyet gösteren işçi sendikaları Temmuz 2017 İstatistiği 195

Tablo 6: Taşımacılık işkolunda faaliyet gösteren işçi sendikaları Ocak 2018 İstatistiği 195

Tablo 7: Taşımacılık işkolunda faaliyet gösteren işveren sendikaları Temmuz 2017 İstatistiği 196

Tablo 8: Taşımacılık işkolunda faaliyet gösteren işveren sendikaları Ocak 2018 İstatistiği 197

Tablo 9: Karayolu Taşıma Sektörü ile alakalı İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları. 206

Tablo 10: Taşıt cinslerine göre trafik kazasına karışan taşıtlar 210

Tablo 11: Trafik Kaza İstatistikleri 2007-2016 211

Tablo 12: Trafik Kazalarına Neden Olan Kusurlar. 211

KISALTMALAR

ABD: Amerika Birleşik Devletleri.

AETR: Accord Europeen sur les Transports Routiers (European Agreement Concerning The Work Of The Crews of Vehicles Engaged In International Road Transport – Uluslararası Karayolu Taşımacılığı Yapan Taşıtlarda Çalışan Personelin Çalışmalarına İlişkin Avrupa Antlaşması).

A.g.e.: Adı geçen eser.

A.g.m.: Adı geçen makale.

A.y.: Aynı yerde.

AY: Anayasa.

AYM: Anayasa Mahkemesi.

b.: bend.

Basın İş Kanunu: Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun.

bkz.: Bakınız.

BM: Birleşmiş Milletler.

BM – AEK: Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu (The United Nations Economic for Europe – UNECE).

C. : Cilt.

c.: cümle.

E. : Esas.

ESMKK: Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanunu.

f.: Fıkra.

FÇY: İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği.

GVK: Gelir Vergisi Kanunu.

HD. : Hukuk Dairesi.

HGK: Hukuk Genel Kurulu.

HİGBÇŞY: Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği.

İBB TUHİM: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Toplu Ulaşım Hizmetleri Müdürlüğü.

ILO : International Labour Organisation.

İş K. : İş Kanunu.

İSG : İş sağlığı ve güvenliği.

İSGK : İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.

İSGHD: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi.

K. : Karar.

KTK : Karayolu Trafik Kanunu.

KT.Yön.: Karayolu Trafik Yönetmeliği.

K.Taş.K.: Karayolu Taşıma Kanunu.

K.Taş.Yön.: Karayolu Taşıma Yönetmeliği.

m. : madde.

R.G. : Resmi Gazete.

s. : Sayfa.

S. : Sayı.

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu.

SRC : Ticari araç sürücü mesleki yeterlilik belgesi.

SSGSSK: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.

STİSK: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu.

UÇÖ : Uluslararası Çalışma Örgütü.

vb. : ve benzeri.

vd. : ve devamı.

TBK : Türk Borçlar Kanunu.

TCK : Türk Ceza Kanunu.

TIR : (1) Genellikle uluslararası kara yolu taşımacılığında kullanılan, dingil sayısı fazla olan uzun kamyon, (2) Transports Internationaux Routiers (uluslararası antlaşma).

TOBB : Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği.

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu.

UDHB: Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı.

UND : Uluslararası Nakliyeciler Derneği.

Y. : Yargıtay.

YKD : Yargıtay Kararları Dergisi.

GİRİŞ

Karayolu taşımacılığı, gerek yolcu taşımacılığında gerekse ticari emtiaların yurtiçine veya yurtdışına sevkinde önemli bir faaliyet alanıdır. Karayolu taşımacılığı, ürünün aktarma yapılmaksızın hedeflenen adrese teslim edilmesi yönünden diğer hava ve deniz ulaştırma türlerine göre tercih sebebi olmaktadır. Karayolu taşımacılık sektörü gerek ulusal gerekse uluslararası faaliyetler bakımından ülkelerin ekonomilerine doğrudan etki eden, bu bağlamda ülkemizde ve dünyada yüksek katma değer yaratan en önemli alanlardandır[1].

Ülkemizin gerek coğrafi yapısı, gerek sosyal ve ekonomik yönden sahip olduğu özel durum, gerekse doğu ile batı arasında tabii bir köprü oluşu ve transit taşımacılığa elverişliliği, eski çağlardan beri ülkemizi karayolu taşımacılığı alanında daima ön plana çıkarmıştır. Türkiye'nin uluslararası karayolu ile eşya taşımacılığı sektöründe hizmet alanı Asya ile Avrupa'nın bir ucundan diğerine kadar geniş bir coğrafi alana yayılmış, ithalat-ihracat ve transit taşımalardaki payı ile ülke ekonomisine büyük miktarlarda döviz girdisi sağlar konuma ulaşmıştır.

Dünya ticaretindeki dönüşüm ve yeni oluşumların etkisi lojistik[2] ve taşıma sektörü üzerinde de yoğun bir şeklide görülmektedir. Hemen hemen bütün sektörlerle doğrudan ilişkisi olan lojistik, uluslararası pazarlarda rekabet avantajının elde edilmesinde kilit rol üstlenmektedir. Ürün veya hizmetlerin hedef pazarlara rakiplerden bir adım önde olarak daha hızlı ve daha ekonomik

---

[1] BEZGİNLİ Hakan, *Uluslararası Taşıma Hukuku Uygulamaları ve İktisadi Etkileri*, 2014/ 3 Ankara Barosu Dergisi, s.379.

[2] *Lojistik, müşterilerin ihtiyaçlarını karşılamak üzere her türlü ürün, servis hizmeti ve bilgi akışının başlangıç noktasından (kaynağından) , tüketildiği son noktaya (nihai tüketici) kadar olan tedarik zinciri içindeki hareketinin etkili ve verimli bir biçimde planlanması, uygulanması, taşınması, depolanması ve kontrol altında tutulması hizmetidir.* Council of Supply Chain Management Professionals'ın tanımı, https://cscmp.org/CSCMP/Educate/SCM_Definitions_and_Glossary_of_Terms/CSCMP/Educate/SCM_Definitions_and_Glossary_of_Terms.aspx?hkey=60879588-f65f-4ab5-8c4b-6878815ef921 (E.T.:18.05.2018)

bir biçimde ulaştırılması yani taşınması, uluslararası lojistik faaliyetlerinin özünü teşkil etmektedir[3].

Devletleri, toplumda yaşayan insanları doğrudan veya dolaylı olarak ilgilendiren bu kadar önemli bir sektörde uyuşmazlıkların meydana gelmesi de kaçınılmazdır. Bu uyuşmazlık alanlarından bir tanesi de işçiler ve işverenler arasındadır. Şüphesiz dünya üzerindeki en büyük uyuşmazlık alanlarından biri olan işçi – işveren ilişkileri, gerek hak gerek menfaat çekişmesi şeklinde yüzyıllardır sürmektedir. İş hukuku, işçi ve işveren ilişkilerini, bunların karşılıklı hak ve görevlerini, işe ve işyerine ilişkin yasa ve yönetmelikleri vb. konu alan hukuk dalıdır. Karayolu taşımacılığında bireysel ve toplu iş uyuşmazlıkları ile ilgili binlerce dosya her yıl yargı organlarının önüne gelmektedir.

Çalışmamızda, karayolu taşıma sektöründeki işçi işveren ilişkileri, iş hukukunun tüm başlıklarıyla değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu yapılırken, bu alandaki özel düzenlemeleri ve sorunları ortaya koyarak çözüm bulmak amaçlanmıştır. Yapılan çalışmayla, karayolu taşımacılığında iş hukukunun kuramsal sınırları belirlenmeye çalışılmıştır.

Çalışmamızda alanyazın (literatür) taraması yapılmıştır. Alanyazın taraması, sadece akademik çalışmalarda değil, yenilikçi her alanda başvurulması gereken ilk adımlardan biridir. Gash bu süreci, belirli bir konuda yayınlanmış olabildiğince çok eserin derinlemesine ve sistematik olarak araştırılması ve belirlenmesi olarak tanımlamıştır[4]. Alanyazın taraması denildiği zaman çoğunlukla üzerinde çalışılan sorunun kavramsal çerçevesinin ve konuyla ilgili araştırmaların ortaya koyduğu sonuçların gözden geçirilmesi anlaşılır. Alanyazın taraması; incelenen kaynaklarda konuyla ilgili olarak ne söylendiği, öğretinin hangi sorulara yanıt bulduğu, ulaşılan sonuçların neler olduğu gibi noktaları açıklığa kavuşturur. Bunlara ek olarak, alanyazın taraması sayesinde,

[3] T.C. Millî Eğitim Bakanlığı (MEB), Ulaştırma Hizmetleri Alanı, Kara Yolu Taşımacılığı, 840uh0120, Ankara, 2011, s.6.

[4] GASH, S. Effective Literature Searching for Research (2nd edn). Aldershot: Gower Publishing Ltd., 1999'dan nakleden KÖROĞLU Serdar Aytekin, *Literatür Taraması Üzerine Notlar ve Bir Tarama Tekniği*, GiDB Dergi, S:1, 2015, (http://gidbdergi.itu.edu.tr/sayilar/01/0107.pdf, ET:29.10.2017), s.61.

daha önceden yapılmış olan çalışmaların güçlü/zayıf yönleri, konular arasındaki bağlantılar ve alanda gözlenen boşluklar da ortaya konulur[5]. Bu amaçla, ilk olarak konuyla ilgili temel kavramlar ele alınmış, daha sonra, karayolu taşımacılığı ile ilgili mevzuatın iş hukuku ile doğrudan bağlantılı alanlarına değinilmiş, son olarak şoför ve yardımcı personel ile yapılan iş sözleşmeleri tüm yönleriyle değerlendirilmiştir.

Sonuç kısmında kuramsal bilgiler ve yargı kararları değerlendirilerek uygulamaya yönelik önerilerde bulunulmuştur.

[5] ŞİMŞEK Ali, Alanyazı Taraması, ŞİMŞEK Ali (Ed.), Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Ders Kitabı, 2012, s.52.

BİRİNCİ BÖLÜM

TEMEL KAVRAMLAR

1. KARAYOLU TAŞIMACILIĞI

Taşıma, yolcunun taşıta bindiği veya eşyanın taşımacıya teslim edildiği yerden varış noktasına götürülmesini ifade etmektedir (K.Taş.K. m.3). Karayolu taşımacılığı ise, yolcunun taşıta bindiği veya eşyanın taşımacıya teslim edildiği yerden varış noktasına karayolu altyapısı kullanılarak yapılan taşıma yöntemidir.

Yolcu ulaşımında başlangıç ve varış noktaları, yük taşımacılığında ise üretim ve tüketim noktaları arasında aktarmasız bir ulaşım olanağı vermesi, taşıma kapasitesi ve güzergâh seçiminde esneklik sağlaması, parça yüklerin daha kolay ve belli mesafelere kadar daha hızlı taşınabilmesi karayolu taşımacılığının demiryolu, hava ve deniz taşımacılığına göre avantajlı özellikleridir. Genel olarak, yolcunun veya küçük miktarlardaki yükün kısa ve orta mesafelerde hızlı ve esnek bir biçimde taşınmasına olanak veren karayolu taşımacılığı, diğer taşıma yöntemlerinde bulunmayan yolcunun veya yükün kapıdan kapıya ulaştırılmasına yani başlangıç ve varış noktaları arasında aktarmasız bir taşımaya olanak sağlamakta olup, bu özelliğiyle diğer taşıma yöntemleri için de tamamlayıcı bir unsur olarak büyük ölçüde zorunluluktur. Karayolu taşımacılığı bu özelliği nedeniyle diğer taşıma türlerine göre daha hızlı bir gelişme göstermiştir[6].

Kara yolu taşımacılığı, bugün tüm dünyada kendine has avantajlarından dolayı en önemli taşımacılık çeşididir. Üç tarafı denizlerle çevrili olan ve bu özelliğiyle Türkiye'ye benzeyen İspanya'da dahi, uluslararası eşya taşımacılığında karayolunun demir yolu ve iç suyollarına kıyaslandığındaki payı %92,1'dir. Bu oran İngiltere için %88,9, 15 Avrupa Birliği ülkesi için ortalama %79,2'dir. Ülkemizde 1990 yılında %76 olan kara yolu taşımacılığı 2000 yılında

[6] KÖGMEN Zafer, Karayolu Taşımacılığının Diğer Taşımacılık Modlarıyla Karşılaştırılması Ve Sağladığı Avantajlar, Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, Ulaştırma Ve Haberleşme Uzmanlığı Tezi, Ankara, 2014, s.3.

%89'a ve 2002 yılında da %93 oranına ulaşmıştır. 2005 yılında %94'e çıkmıştır. 1990 yılında 87 milyar ton-kilometre olan toplam taşımacılığımız ekonominin gelişmesi ile 2000 yılında 180 milyar ton/kilometreye ulaşmıştır. 2006 yılında bu rakam 200 milyar ton-kilometreyi aşmıştır. Amerika Birleşik Devletleri'nde karayolu taşımasının genel taşımacılık içindeki yeri %28'dir. Bütün dünyada kara yolu taşımacılığının oranını düşürmeye dönük politikalar uygulanmaktadır[7].

Ülkemizde, ulaşım sektörü içinde en büyük paya sahip olan kara yolu taşımacılığının diğer sektörlere nazaran kaza riski çok yüksek olmasına rağmen, gelişme göstermesinin ve taşıma taleplerinde ilk sırayı almasının temelinde taşımayı "kapıdan kapıya" gerçekleştirmesi yanında, hızlı, kolay, konforlu ve daha ekonomik bir hizmet sunması yatmaktadır[8].

Karayolu taşımacılığının dezavantajlı yönleri olarak; diğer taşıma türlerine göre daha maliyetli olması, tek seferde taşınan yük miktarının daha az olması (ağırlık sınırlamaları), trafik yoğunluğunu, çevreyi olumsuz etkilemesi ve kaza riskinin diğer yöntemlere nazaran daha fazla olması sayılabilir.

Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre Türkiye'deki yük ve yolcu taşımaları ile karayolu uzunluklarına ilişkin istatistikler aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

[7] MEB, s.6.
[8] MEB, s.8.

Tablo 1: 1. Devlet Yolu, il yolu ve otoyollar üzerindeki seyir ve yük ve yolcu taşımaları (www.tuik.gov.tr E.T.: 17.11.2017)

Devlet yolu, il yolu ve otoyollar üzerindeki seyir ile yük ve yolcu taşımaları

Freight and passenger transportation and the circulation on the state roads, provincial roads and motorways (**Milyon**-Million)

Yıl Year	**Taşıt-km** Vehicle-km				**Ton-km** Tonne-km				**Yolcu-km** Passenger-km			
	Toplam Total	**Devlet yolu** State road	**İl yolu** Provincial road	**Otoyol** Motorway	**Toplam** Total	**Devlet yolu** State road	**İl yolu** Provincial road	**Otoyol** Motorway	**Toplam** Total	**Devlet yolu** State road	**İl yolu** Provincial road	**Otoyol** Motorway
2001	**52 631**	41 918	5 265	5 448	**151 421**	123 283	10 929	17 209	**168 211**	135 808	13 703	18 700
2002	**51 664**	40 504	5 130	6 030	**150 912**	121 157	10 367	19 388	**163 327**	128 952	13 907	20 468
2003	**52 349**	40 505	5 131	6 713	**152 163**	121 467	10 365	20 331	**164 311**	127 995	13 860	22 456
2004	**57 767**	44 328	5 675	7 764	**156 853**	123 340	9 778	23 735	**174 312**	132 784	15 549	25 979
2005	**61 129**	45 818	5 845	9 466	**166 831**	128 343	9 984	28 504	**182 152**	134 681	15 865	31 606
2006	**64 577**	47 055	5 994	11 528	**177 399**	134 361	10 112	32 926	**187 593**	133 608	15 991	37 994
2007	**69 609**	50 459	6 423	12 727	**181 330**	136 967	9 911	34 452	**209 115**	147 694	17 548	43 873
2008	**69 771**	50 255	6 385	13 131	**181 935**	135 607	9 403	36 925	**206 098**	144 378	17 326	44 394
2009	**72 432**	51 932	6 592	13 908	**176 455**	127 211	8 729	40 515	**212 464**	147 253	17 730	47 481
2010	**80 124**	58 159	7 016	14 949	**190 365**	138 921	8 503	42 941	**226 913**	158 072	18 463	50 378
2011	**85 495**	**62 276**	7 512	15 707	**203 072**	147 631	8 548	46 893	**242 265**	167 851	19 779	54 635
2012	**93 989**	64 661	12 949	16 379	**216 123**	151 722	15 650	48 751	**258 874**	172 226	29 725	56 923
2013	**99 431**	67 915	13 551	17 965	**224 048**	156 609	16 358	51 081	**268 178**	178 045	31 139	58 994
2014	**102 988**	70 246	13 983	18 759	**234 492**	163 918	16 845	53 729	**276 073**	183 566	32 307	60 200
2015	**113 274**	77 273	15 420	20 581	**244 329**	170 029	17 425	56 875	**290 734**	193 427	34 785	62 522
2016	**119 671**	81 202	17 125	21 344	**253 139**	174 985	19 875	58 279	**300 852**	199 171	38 407	63 274

Kaynak: Karayolları Genel Müdürlüğü

Source: General Directorate of Highways

Karayolu Genel Müdürlüğü sorumluluğundaki yollarda yapılan taşımaları kapsar.

Data covers the transportation on the road network within the responsibility area of General Directorate of Highways

Tablo 2: Karayolu Uzunlukları, (www.tuik.gov.tr E.T.: 20.04.2018)

Karayolu uzunlukları
Road lengths

(km)

Yıl / Year	Genel Toplam / General Total	Toplam Total		Devlet yolu State highways		İl yolu Provincial roads			
		Bölünmüş Divided road	Diğer Other	Bölünmüş Divided road	Diğer Other	Bölünmüş Divided road	Diğer Other	Otoyol Motorways	Köy yolu Village road
1984	**310 398**	1 437	57 752	1 291	29 691	69	28 061	77	251 209
1985	**316 887**	1 675	57 704	1 499	29 498	99	28 206	77	257 508
1986	**320 774**	1 705	57 511	1 541	29 445	87	28 066	77	261 558
1987	**328 170**	1 657	57 359	1 484	29 578	72	27 781	101	269 154
1988	**330 513**	1 824	57 178	1 599	29 400	74	27 778	151	271 511
1989	**356 282**	1 944	56 759	1 708	29 340	86	27 418	151	297 579
1990	**367 956**	2 151	57 219	1 798	29 351	111	27 868	241	308 587
1991	**368 165**	2 313	57 250	1 836	29 426	136	27 824	342	308 602
1992	**387 079**	2 759	57 799	1 890	29 454	153	28 346	716	326 521
1993	**388 035**	3 196	57 586	2 018	29 407	167	28 179	1 012	327 253
1994	**381 012**	3 502	57 481	2 149	29 240	202	28 241	1 151	320 029
1995	**381 297**	3 659	57 583	2 185	29 237	231	28 346	1 243	320 055
1996	**381 637**	3 966	57 670	2 301	29 111	253	28 560	1 411	320 001
1997	**381 759**	4 222	58 089	2 450	28 870	302	29 219	1 470	319 448
1998	**380 293**	4 798	57 715	2 821	28 524	349	29 191	1 628	317 780
1999	**384 382**	5 035	57 527	3 027	28 361	369	29 166	1 639	321 820
2000	**417 406**	5 537	57 227	3 424	27 973	439	29 254	1 674	354 642
2001	**426 249**	5 821	57 180	3 673	27 703	451	29 478	1 696	363 248
2002	**427 411**	6 040	57 042	3 859	27 459	467	29 583	1 714	364 329
2003	**428 415**	7 200	56 044	4 926	26 432	521	29 612	1 753	365 171
2004	**349 215**	8 972	54 504	6 735	24 711	575	29 793	1 662	285 739
2005	**349 238**	10 178	53 428	7 917	23 454	594	29 974	1 667	285 632
2006	**349 304**	11 685	51 987	9 135	22 200	642	29 787	1 908	285 632
2007	**350 708**	12 973	50 847	10 387	20 946	678	29 901	1 908	286 888
2008	**351 958**	14 458	49 487	11 747	19 564	789	29 923	1 922	288 013
2009	**362 660**	16 494	47 761	13 606	17 665	852	30 096	2 036	298 405
2010	**367 263**	18 863	46 002	15 788	15 607	996	30 394	2 080	302 398
2011	**370 276**	20 273	44 776	17 033	14 339	1 122	30 436	2 119	305 227
2012	**385 748**	21 193	44 189	17 886	13 489	1 181	30 699	2 127	320 366
2013	**388 783**	22 079	43 661	18 524	12 817	1 311	30 844	2244(r)	323 043
2014	**236 794**	22 583	43 449	18 944	12 336	1 361	31 113	2278(r)	170 762
2015	**238 899**	23 107	43 453	19 357	11 856	1 467	31 598	2282(r)	172 339
2016	**242 590**	23 831	43 330	19 790	11 316	1 499	32 014	2 542	175 429

Kaynak: Karayolları Genel Müdürlüğü, Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü

Köy yolu uzunluk verileri 2006 yılına kadar Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğünden alınmıştır. Bu yıldan sonra bilgiler Mahalli İdareler Genel Müdürlüğünc derlenmeye başlanmış olup, 2006 yılı geçiş yılı olduğu için envanter verisi olarak 2005 yılı bilgileri verilmiştir.

6360 sayılı Kanun gereğince 2014 yılında Büyükşehir Belediyesi bulunan illerdeki köy yolları, kent içi yollar kapsamına dahil edilmiştir.
Bölünmüş Yol: Bir yöndeki trafiğe ait taşıt yolunun bir ayırıcı ile belirli şekilde diğer taşıt yolundan ayrılması ile meydana gelen karayoludur.

Günümüzde uluslararası yük taşımacılığının büyük bir kısmı gemilerle yapılmaktadır. Özellikle Çin, Avrupa ve Amerika'da bulunan birkaç liman

dünya ticaretinin büyük çoğunluğunu kontrol etmektedir. Kitlesel ve ekonomik yük taşımacılığında denizyolu ile yapılan taşımacılık çok uygun bir ulaştırma türü olsa da bugün artan ticarete cevap veremez hale gelmiş, söz konusu limanlar doygunluğa ulaşmıştır. Bunun sonucunda gecikmeler ve ilave taşıma maliyetleri ortaya çıkmaya başlamıştır. Küreselleşen ekonomi içinde rekabet edebilmek için şirketler ürünlerin teslim sürelerinde birbirleri ile yarışırken, deniz taşımacılığında meydana gelen tıkanmalara çözüm bulabilmek için alternatif güzergâh arayışları başlamıştır. Özellikle Avrupa-Asya arasındaki taşımacılık faaliyetlerinde ön plana çıkan alternatif, tarihi İpek Yolu'nun yeniden canlandırılması fikri olmuştur. İpek Yolu'nun canlandırılması konusunda son yıllarda somut adımlar atılmıştır. Avrupa Birliği'nin başlatmış olduğu TRACECA Projesi[9] ve Birleşmiş Milletler'in üzerinde çalıştığı Asya Otoyolu ve Trans-Asya Demiryolu projeleri bunlardan bazılarıdır[10]. Bu durum ise Tarihi İpek Yolu'nun tekrar canlandırılmasının ele alındığı günümüzde ve önümüzdeki dönemlerde karayolu taşımacılığının öneminin daha da artacağına işaret etmektedir[11].

2. TAŞIT

Taşıt, karayolunda insan, hayvan ve yük taşımaya yarayan araçlardır. Bunlardan makine gücü ile yürütülenlere *"motorlu taşıt"*, insan ve hayvan gücü ile yürütülenlere *"motorsuz taşıt"* denir. Karayolu Taşıma Yönetmeliğine göre motorlu taşıt, karayolunda insan, hayvan veya eşya taşımaya yarayan ve makine gücüyle yürütülen aracı veya taşıtı ifade etmektedir (m.4/1/ll). Burada araçtan

[9] Avrupa - Kafkasya – Asya Ulaşım Koridoru, kısaca İpek Yolunun yeniden canlandırılması amacıyla çok modlu ulaşım için şekillendirilen ve geliştirilen bir doğu-batı koridorudur. 8 Eylül 1998 tarihinde, Türkiye, Ukrayna, Moldova, Romanya ve Bulgaristan' ın da katılımıyla toplam 12 ülkenin Devlet ve Hükümet Başkanları tarafından, Avrupa-Kafkasya-Asya Ulaşım Koridorunun Geliştirilmesi İçin "Çok-Taraflı Temel Anlaşma (MLA)"İmzalanmış olup, bu anlaşma TRACECA Programının uygulanmasına temel teşkil etmektedir. Türkmenistan Tacis-TRACECA Programına katılımcı olmakla birlikte, MLA'ya taraf değildir.2009 yılında İran da MLA'yı imzalamış ve TRACECA üyesi olmuştur. (http://www.traceca.org.tr/ TRACECA Türkiye Ulusal Sekreterliği, E.T.:03.01.2018)

[10] AKKAYMAK Müslim, Avrupa-Asya Ulaştırma Koridorları ve Yeniden Canlanan İpek Yolu, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2009, İstanbul, s.117.

[11] Dünya Gazetesi, 16.05.2017, Tarihi İpekyolu'nda kervan, bu sefer TIR'lardan oluşacak, https://www.dunya.com/ekonomi/tarihi-ipekyolunda-kervan-bu-sefer-tirlardan-olusacak-haberi-362851 (E.T.: 09.06.2017); Çin, Lojistikte Türkiye'yi Seçti! http://www.utikad.org.tr/haberler/?id=12932 (E.T.: 09.06.2017).

kastedilen ise karayollarında kullanılabilen motorlu, motorsuz ve özel amaçlı taşıtlar ile iş makineleri ve lastik tekerlekli traktörlerin genel adıdır.

Karayolları Trafik Kanununda bazı motorlu ve motorsuz taşıtlar şu şekilde tanımlanmışlardır (m.3):

Otomobil: Yapısı itibarıyla, sürücüsü dâhil en fazla dokuz oturma yeri olan ve insan taşımak için imal edilmiş bulunan motorlu taşıttır.

Kamyonet: Azami yüklü ağırlığı 3.500 kilogramı geçmeyen ve yük taşımak için imal edilmiş motorlu taşıttır. Sürücü ve yanındaki oturma yerleri dışında başka oturma yeri de bulunabilen, sürücü bölümü gövde ile birleşik kamyonetlere panelvan denir.

Kamyon: İzin verilebilen azami yüklü ağırlığı 3.500 kilogramdan fazla olan ve yük taşımak için imal edilmiş motorlu taşıttır.

Otobüs: Yolcu taşımacılığında kullanılan, sürücüsü dâhil dokuzdan fazla oturma yeri olan motorlu taşıttır. Troleybüsler de bu sınıfa dâhildir. Sürücüsü dâhil oturma yeri on yediyi aşmayan otobüslere minibüs denir.

Çekici: Römork ve yarı römorkları çekmek için imal edilmiş olan ve yük taşımayan motorlu taşıttır.

Arazi taşıtı: Karayollarında yolcu veya yük taşıyabilecek şekilde imal edilmiş olmakla beraber bütün tekerlekleri motordan güç alan veya alabilen motorlu taşıtlardır.

Römork: Motorlu araçla çekilen insan veya yük taşımak için imal edilmiş motorsuz taşıttır.

Aşağıda TÜİK verilerine göre ülkemizdeki motorlu araç sayıları verilmiştir.

Tablo 3: Motorlu kara taşıt sayısı (tuik.gov.tr, E.T.:20.04.2018)

Motorlu kara taşıt sayısı
Number of road motor vehicles

Yıl Year	**Toplam** Total	**Otomobil** Car	**Minibüs** Minibus	**Otobüs** Bus	**Kamyonet** Small truck	**Kamyon** Truck	**Motosiklet** Motorcycle	**Özel amaçlı taşıtlar** Special purpose vehicles	**Yol ve iş makineleri** Road construction and work machinery	**Traktör** Tractor
1966	**231 977**	91 469	10 913	12 041	31 462	47 931	32 099	3 610	2 452	-
1967	**284 194**	112 367	16 008	13 332	39 927	56 889	39 647	3 641	2 383	-
1968	**318 768**	125 375	18 967	13 948	43 441	62 616	47 062	4 033	3 326	-
1969	**354 398**	137 345	20 540	15 529	48 655	69 478	52 959	4 568	5 324	-
1970	**369 808**	137 771	20 916	15 980	52 152	70 730	60 994	5 070	6 195	-
1971	**403 880**	153 676	22 380	17 140	57 011	73 433	68 417	5 349	6 474	-
1972	**460 087**	187 272	25 559	18 504	62 796	78 920	74 402	5 747	6 887	-
1973	**543 318**	240 360	30 055	20 011	71 043	86 780	80 860	6 420	7 789	-
1974	**647 947**	313 160	34 122	21 404	81 025	95 309	86 028	7 338	9 561	-
1975	**785 920**	403 546	40 623	23 763	98 579	108 381	91 421	8 450	11 157	-
1976	**920 141**	488 894	46 066	25 388	116 861	122 176	96 984	9 224	14 548	-
1977	**1 042 239**	560 424	51 999	27 096	134 213	138 093	102 127	10 137	18 150	-
1978	**1 142 561**	624 438	56 836	28 559	144 695	146 551	109 890	10 698	20 894	-
1979	**1 566 405**	688 687	61 596	30 634	155 278	157 095	120 378	11 291	22 875	318 571
1980	**1 696 681**	742 252	64 707	32 783	165 821	164 893	137 931	11 777	24 090	352 427
1981	**1 802 742**	776 432	66 514	33 839	172 269	172 372	160 557	12 459	26 246	382 054
1982	**1 901 926**	811 465	69 598	35 432	178 762	180 772	182 795	13 386	30 160	399 556
1983	**2 041 244**	856 350	73 585	38 478	186 427	190 277	217 327	14 705	33 532	430 563
1984	**2 215 174**	919 577	80 697	43 638	198 106	197 721	256 338	16 312	39 445	463 340
1985	**2 391 357**	983 444	87 951	47 119	212 505	205 496	289 052	17 639	45 561	502 590
1986	**2 641 353**	1 087 234	97 917	50 798	224 755	217 111	327 326	19 448	50 819	565 945
1987	**2 887 287**	1 193 021	106 314	53 554	233 480	225 872	369 894	21 236	55 129	628 787
1988	**3 140 265**	1 310 257	112 885	56 172	240 718	234 166	420 889	23 301	58 300	683 577
1989	**3 388 259**	1 434 830	118 026	58 859	248 567	241 392	472 853	25 060	60 191	728 481
1990	**3 750 678**	1 649 879	125 399	63 700	263 407	257 353	531 941	26 519	63 024	769 456
1991	**4 101 975**	1 864 344	133 632	68 973	280 891	273 409	590 488	28 606	66 981	794 651
1992	**4 584 717**	2 181 388	145 312	75 592	308 180	287 160	655 347	31 158	72 000	828 580
1993	**5 250 622**	2 619 852	159 900	84 254	354 290	305 511	743 320	33 703	79 233	870 559
1994	**5 606 712**	2 861 640	166 424	87 545	374 473	313 771	788 786	35 495	83 072	895 506
1995	**5 922 859**	3 058 511	173 051	90 197	397 743	321 421	819 922	37 272	87 214	937 528
1996	**6 305 707**	3 274 156	182 694	94 978	442 788	333 269	854 150	40 212	95 318	988 142
1997	**6 863 462**	3 570 105	197 057	101 896	529 838	353 586	905 121	45 327	107 151	1 053 381
1998	**7 371 541**	3 838 288	211 495	108 361	626 004	371 163	940 935	49 925	117 913	1 107 457
1999	**7 758 511**	4 072 326	221 683	112 186	692 935	378 967	975 746	52 105	120 937	1 131 626
2000	**8 320 449**	4 422 180	235 885	118 454	794 459	394 283	1 011 284	55 677	129 157	1 159 070
2001	**8 521 956**	4 534 803	239 381	119 306	833 175	396 493	1 031 221	57 490	131 019	1 179 068
2002	**8 655 170**	4 600 140	241 700	120 097	875 381	399 025	1 046 907	58 790	133 003	1 180 127
2003	**8 903 843**	4 700 343	245 394	123 500	973 457	405 034	1 073 415	60 511	137 933	1 184 256
2004	**10 236 357**	5 400 440	318 954	152 712	1 259 867	647 420	1 218 677	28 004	- (2)	1 210 283
2005	**11 145 826**	5 772 745	338 539	163 390	1 475 057	676 929	1 441 066	30 333	- (2)	1 247 767
2006	**12 227 393**	6 140 992	357 523	175 949	1 695 624	709 535	1 822 831	34 260	- (2)	1 290 679
2007	**13 022 945**	6 472 156	372 601	189 128	1 890 459	729 202	2 003 492	38 573	- (2)	1 327 334
2008	**13 765 395**	6 796 629	383 548	199 934	2 066 007	744 217	2 181 383	35 100	- (2)	1 358 577
2009	**14 316 700**	7 093 964	384 053	201 033	2 204 951	727 302	2 303 261	34 104	- (2)	1 368 032
2010	**15 095 603**	7 544 871	386 973	208 510	2 399 038	726 359	2 389 488	35 492	- (2)	1 404 872
2011	**16 089 528**	8 113 111	389 435	219 906	2 611 104	728 458	2 527 190	34 116	- (2)	1 466 208
2012	**17 033 413**	8 648 875	396 119	235 949	2 794 606	751 650	2 657 722	33 071	- (2)	1 515 421
2013	**17 939 447**	9 283 923	421 848	219 885	2 933 050	755 950	2 722 826	36 148	- (2)	1 565 817
2014	**18 828 721**	9 857 915	427 264	211 200	3 062 479	773 728	2 828 466	40 731	- (2)	1 626 938
2015	**19 994 472**	10 589 337	449 213	217 056	3 255 299	804 319	2 938 364	45 732	- (2)	1 695 152
2016	**21 090 424**	11 317 998	463 933	220 361	3 442 483	825 334	3 003 733	50 818	- (2)	1 765 764
2017	**22 218 945**	12 035 978	478 618	221 885	3 642 625	838 718	3 102 800	60 099	- (2)	1 838 222
2018(1)	**22 377 559**	12 141 248	480 622	221 584	3 675 457	842 196	3 108 293	61 133	- (2)	1 847 026

Kaynak: Emniyet Genel Müdürlüğü

Source: General Directorate of Public Security

(1) Veriler Şubat ayı sonu itibarıyladır.

(1) Data is by the end of February.

(2) 2004 yılından itibaren iş makinaları kapsamında yayımlanan taşıtlar ile özel amaçlı taşıtlar içinde yer alan ağır tonajlı taşıtlar "Kamyon" başlığı altında gösterilmiştir.

(2) Since 2004, vehicles covered under work machinery and heavy vehicles covered under special purpose vehicles are shown under "Truck" figures.

3. İŞÇİ

3.1. İşçi Kavramı

İş Kanununa göre bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir (m.2/1)[12]. Buna göre bir iş sözleşmesine dayanarak çalışmak ve gerçek kişi olmak işçi olmanın unsurlarıdır[13]. İşçi kavramı sadece İş Kanunu ile sınırlı bir kavram değildir. Örneğin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları, İş Kanununda tanımlandığı gibidir (m.2/3). Bunun yanında iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de anılan Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır (m.2/4). Türk Borçlar Kanununa göre işçi niteliği kazanmak için de hizmet sözleşmesi ile çalışma koşulu aranmıştır (m.393). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre de işçi, çalışan kavramının içinde sayılmış ve çalışan; kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi olarak tanımlanmıştır (m.3/1-b).

Çalışmamız kapsamında olmadığı için, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamında çalışanlar yönünden değerlendirme yapılmamıştır.

---

[12] İşçi kavramı ile ilgili daha geniş bilgi için bkz. ÇELİK Nuri / CANİKLİOĞLU Nurşen / CANBOLAT Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 30. Bası, İstanbul 2017, s.69 vd.; MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi / ASTARLI Muhittin / BAYSAL Ulaş, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014, s.177 vd; NARMANLIOĞLU Ünal, Ferdi İş İlişkileri, Beta Yayıncılık, 4.Baskı, İstanbul, 2012, s.94 vd.; SÜZEK Sarper, İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 14.Baskı, İstanbul, 2017, s.137 vd.; EYRENCİ Öner / TAŞKENT Savaş / ULUCAN Devrim, Bireysel İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 8.Baskı, İstanbul, 2017, s.25 vd.; DEMİR Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Albi Yayınları, İzmir, 2016, s.43 vd.

[13] Bkz. AKYİĞİT Ercan, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 11.Basım, Ankara, 2016, s.66 ve s.125; *"İşçi ile bağlantılı diğer bir grubu ise "işçi benzeri kişiler" oluşturmaktadır. .bunlar genellikle eser sözleşmesi vs. gibi bir hukuki ilişki temelinde hizmet sunan ve faaliyetinin ekonomik rizikosunu da üzerinde taşıyan kimselerdir. Örneğin özel/kamusal bir okulda kendi minibüsüyle bizzat öğrenci taşıyan kimse gibi bağımsız görülseler de ekonomik açıdan adeta bir işçi gibi işverene bağlıdırlar. Bizce bir yasa hükmü bunları açıkça işçi saymadığı sürece ekonomik bağımlılık onlara işçi niteliğini kazandırmaz.*

3.2. Karayolu Taşıma Sektöründe İşçi

Şoför sıfatıyla çalışan kişiler, işçi ve işveren sıfatlarına sahip olabileceği gibi işçi çalıştırmayan bir kişi de olabilir. Ancak çalışmamızın genelinde şoförden kastedilen, iş sözleşmesiyle bir işverene bağımlı olarak çalışan kişidir.

Karayolları Trafik Yönetmeliğine göre şoför, karayolunda, ticari olarak tescil edilmiş bir motorlu taşıtı süren kişidir (m.3). Aynı maddeye göre ise sürücü, karayolunda, motorlu veya motorsuz bir aracı veya taşıtı sevk ve idare eden kişi olarak ifade edilmiştir.

Günlük hayatta, şoför ve sürücü kavramları eş anlamlı kullanılmakla birlikte Yönetmelik, araç kullanımının ticari olup olmamasına göre bir ayrım yapmıştır. Buna göre kullanılan aracın ticari bir araç olması halinde aracı kullanan kişi şoför, ticari olmayan bir aracı kullanan kişi ise sürücü olarak adlandırılmıştır.

Yargıtay, %25 pay sahibi olduğu limitet şirkette aynı zamanda işçi (stajyer öğretmen) olarak çalışan bir kimsenin aldığı ücret ile şirket ortağı olarak sağladığı kazanç ve kar durumu karşılaştırılarak bir sonuca varılmasını kararlaştırmıştır[14]. Aynı karar, taşımacılık için kurulan ve ortağı olduğu şirkette aynı zamanda da şoförlük yapan kişiler için de değerlendirilebilir. Bu karşılaştırma sonucunda şoförün işçi niteliği taşıyıp taşımadığına karar verilmelidir.

Karayolu taşımacılık sektöründe kullanılan araçların çoğunun teknolojik olması, rahatı ve konforu kadar taşıma personeli olarak çalışan işçilerin, özellikle şoförlerin nitelikleri de önem arz etmektedir.

[14] DEMİR, s.43, Y.HGK, 16.04.2003, E.2003/9-308, K.2003/303, Kamu-İş Bilgi Bülteni, Ocak Şubat 2003,s.46.

Şoförlerde aranacak nitelik ve şartlar Karayolu Taşıma Yönetmeliğinde sayılmıştır (m.36). Buna göre taşıma faaliyetinde çalışan/çalıştırılan şoförlerin[15]; ilgili mevzuatın öngördüğü mesleki yeterlilik belgesine sahip olmaları, büyük otobüs kullananlarının 26 yaşından gün almış olmaları, 66 yaşından gün almamış olmaları[16], tehlikeli madde taşıyan taşıtları kullananlarının, ilgili mevzuatın öngördüğü eğitimi aldığını gösteren belgeye sahip olmaları, uyuşturucu, silah, insan ve gümrük kaçakçılığı ile terör suçlarından dolayı hürriyeti bağlayıcı ceza almamış olmaları, şoförlük mesleği bakımından bedeni ve psiko-teknik açıdan sağlıklı olduklarını gösteren bir sağlık raporunu, yetkili sağlık kuruluşlarından her beş yılda bir almaları şarttır.

Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise birinci fıkranın (a) bendine aykırı hareket eden yani SRC belgesi olmadan çalışan şoförlere, Kanunda m.26/1-I bendinde belirtilen miktarda idari para cezası uygulanacağı belirlenmiştir[17].

Genel olarak yolcu ve eşya taşımacılığında şoförlerde aranacak şartlar Karayolları Trafik Kanunu ve Yönetmeliği ile Karayolu Taşıma Kanunu ve Yönetmeliğinde yer almaktadır. Ancak belediyeler, sınırları içerisinde taşımacılık yapacak şoförlerden ilave belgeler de talep edebilmektedir[18].

---

[15] D3 veya K2 yetki belgesi alan ve tek araç sahibi olan gerçek kişilerin kendi adlarına tescil edilmiş taşıtı bizzat kendilerinin sürücü olarak kullanmaları halinde; bu kişilerden birinci fıkranın (b), (c), (ç) ve (d) bentlerindeki şartlar aranmaz.

[16] Yönetmeliğin eski halinde bu sınır 63 yaştı.

[17] a) 5 inci maddesine göre yetki belgesi almadan veya yetki belgesi aldığı halde yetki belgesi kapsamına uygun olmayan faaliyetlerde bulunanlara bin Türk Lirası, yetki belgesi olduğu halde taşıtını yetki belgesine kaydettirmeden kullananlara beş yüz Türk Lirası idari para cezası verilir ve aynı kabahat için 48 saat geçmeden ikinci bir ceza verilmez.

[18] Örneğin İstanbul Büyükşehir Belediyesi, her taşıma türü için ayrı bir yönerge düzenlemiştir. Bunlar; Karayolu Yük Taşımacılığı Yönergesi, Minibüs Taşımacılığı Yönergesi, Servis Araçları Yönergesi, Taksi ve Taksi Dolmuş Taşımacılığı Yönergesi, Deniz Taşımacılığı Yönergesi, Özel Halk Otobüsleri Yönergesi, Öğrenci ve Personel Taşımacılığı Yönergesidir.
https://tuhim.ibb.gov.tr/mevzuat/ (E.T.:03.05.2018)
Aranan şartlar konusunda somut örnek vermek gerekirse, bunlardan Taksi ve Taksi Dolmuş Taşımacılığı Yönergesinde, "Taksi ve Taksi Dolmuş Şoföründe Aranılacak Şartlar" şöyle sayılmıştır (m.10):
(1) Eğitim Seviyesi,
a) Mevcutlar: İlkokul diplomalı (5 yıllık),
b) Yeniler: İlköğretim diplomalı (8 yıllık),
(2) İBB, Oda ve MEB Koordinasyonunda verilecek Şoför Eğitim Sertifikası,
a) Acil kurtarma ve ilk yardım,

Karayolu taşımacılık sektöründe şoförler kadar etkin faaliyet gösteren diğer bir kısım çalışan ise yardımcı personellerdir. Yetki belgesi sahiplerinin, ilgili mevzuat hükümlerine uygun bir taşıtı, nitelikli şoför ve yardımcı personel ile sefere göndermek yükümlülüğü, Karayolu Taşıma Yönetmeliğinde düzenlenmiştir (m.43/2)[19].

Mevzuatta şoförlerin nitelikleri konusunda birçok düzenleme yer almasına rağmen yardımcı personelin nitelikleriyle ilgili bir hükme yer verilmemiştir. Dolayısıyla yardımcı personel vasıflı - vasıfsız işçi olabilir ve bunun için (örn. yolcu otobüslerinde muavinlik) herhangi bir eğitimden geçme zorunluluğu da bulunmamaktadır.

Karayolu Taşıma Yönetmeliğine göre, yetki belgesi sahipleri (taşımacılar), faaliyetleri süresince hizmetlerini yürütebilecek niteliklere sahip ve yeterli sayıda personel bulundurmakla yükümlüdürler (m.34/1). Ayrıca, yetki belgesi sahipleri, nitelikli ve yeterli sayıda personel istihdam etmemeleri durumunda doğacak her türlü zarardan da sorumlu tutulmuşlardır (m.34/2).

---

b) Şehir bilgisi (tarihi, turistik, coğrafi, sosyal ve kültürel olarak),

c) Harita ve şehir planı okuma bilgisi,

ç) Davranış bilgisi, diksiyon (Sürücü davranışlarını geliştirme eğitimi yönetmeliğine uygun R.G. Tarihi: 14.09.2004 R.G. Sayısı: 25583),

d) Yol ve Trafik bilgisi,

e) Yabancı dil (isteğe bağlı),

(3) İl Sağlık Müdürlüğü tarafından yetkilendirilmiş merkezlerden alınacak psikoteknik raporu ve her yıl bulaşıcı hastalıklar ve göz sağlığı yönünden (uzman unvanına sahip doktorlardan) alınacak sağlık raporu,

(4) Başvuru tarihi itibariyle 6 ayı geçmemiş, resmi kurumlar için sorgulanmış Adli Sicil Kaydı (5237 Sayılı Türk Ceza Kanununun '102.' '103.' '104.' '105.' '109.' '179/3.' '188.' '190.' '191.' '227.' ve 5326 Sayılı Kabahatler Kanununun '35.' maddesindeki suçlardan hüküm giymemiş),

(5) Taşımacı üzerine kayıtlı Sosyal Güvenlik Kurumu belgesi,

(6) Mülga bent

(7) Toplu Taşım Aracı Kullanım Belgesi,

(8) B/C/E sınıfı sürücü belgesi fotokopisi,

(9) Başvuru tarihi itibariyle 2 ayı geçmemiş Sürücü Belgesi İptal Bilgisi Sorgulaması aslı,

(10) Başvuru tarihi itibariyle son 6 (altı) ay içinde çekilmiş vesikalık fotoğraf (tüm şoförler için),

(11) İl Sağlık Müdürlüğü tarafından yetkilendirilmiş merkezlerden uyuşturucu kullanmadığı ile ilgili tahlil sonuçlarını gösterir rapor (Başvuru tarihi itibariyle 1 (Bir) ayı geçmemiş)

[19] Mevzuatta konuya ilişkin diğer bir örnek: Okul taşıtlarında araç içi düzenini sağlamak ve araca iniş ve binişlerinde öğrencilere yardımcı olmak üzere rehber öğretmen veya kişi bulundurulması mecburidir (K.T.Yön. m.142/1/b/4).

Taşıma işlerinde çalışanların hakları ve sorumlulukları ise Karayolu Taşıma Yönetmeliğinde şöyle sayılmıştır (m.33):

1) *Taşıma işlerinde istihdam edilenler hizmet akdine tabidir. Hizmet akdi yapılmadan personel istihdam edilemez.*
2) *Yetki belgesi sahipleri, çalışanlarının ücretlerini, sosyal güvenlik ve özlük haklarını zamanında ve tam olarak vermek zorundadırlar.*
3) *Taşıma işlerinde istihdam edilenler üstlendikleri hizmetle ilgili görev ve sorumluluklarını yerine getirmek zorundadırlar. İşyeri ve iş güvenliğini tehlikeye düşürecek fiil ve eylemlerde bulunamazlar. Bu fıkranın (a) veya (b) bentlerine uymayan yetki belgesi sahiplerine 3'er uyarma verilir.*

Anılan maddenin ikinci fıkrasında, yapılan denetimlerde yetki belgesi sahiplerinin hizmet akdi yapmaksızın personel istihdam ettiklerinin tespiti halinde, durumun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirileceği ifade edilmiştir.

Maddede taşıma işlerinde çalışanlarla hizmet akdi yapılmasının zorunlu olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte, taşıma işlerinde çalışanlar ifadesiyle yalnızca şoförlerin mi kastedildiği, yoksa şoförler dışındaki diğer çalışanların da bu kapsamda mı değerlendirileceğine dair madde metninde bir açıklık bulunmamaktadır. Ayrıca ikinci fıkrada belirtilen Bakanlığa yapılacak bildirimin hangi şartlarda ve hangi birimler tarafından yapılacağına dair bir hüküm de bulunmamaktadır. Kanaatimizce burada "hizmet akdi yapılmayan personel" ile asıl kastedilen kayıt dışı çalışmadır. Madde metninde "hizmet akdi yapmaksızın" yerine "kayıt dışı" ifadesinin kullanılmasının daha isabetli olacağını düşünüyoruz.

4. İŞVEREN

4.1. İşveren Kavramı

İş Kanununa göre işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denilir (m.2/1)[20]. İşveren gerçek kişi olabileceği gibi, şirket, dernek, vakıf, kooperatif, sendika, devlet veya kamu iktisadi teşebbüsü gibi özel hukuk ya da kamu hukuku tüzel kişisi yahut adi ortaklık gibi tüzel kişiliği olmayan kuruluşlar da olabilir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu anlamında da işveren İş Kanunundaki gibidir.

İşveren sıfatı bakımından işçi çalıştıranların Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı yahut yabancı ülke vatandaşı olması arasında ilke olarak fark bulunmamaktadır[21]. İşveren sıfatı için işyerinin maliki olmak gerekmediği gibi taşıma yapılan araçların da maliki olmak gerekli değildir. İşin kiralık araçlar vasıtasıyla görülmesi işverenlik sıfatını etkilemez.

İş Kanununa göre, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir (m.2/5, c.1). Bu kişiler yapılan işe göre unvanları olmakla birlikte işveren vekili sayılma açısından ast üst rütbenin farkı yoktur. Örneğin, bir taşıma şirketinde genel müdür de, genel müdüre bağlı olan ve sahada araçları yönlendiren müdür yardımcısı da işveren vekilleridir.

İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur (İş K.m.2/5). İş Kanununda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, kişinin işçi sıfatına engel değildir (İş K.m.2/6). Dolayısıyla işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri de ortadan kaldırmaz[22].

---

[20] İşveren kavramı ile ilgili daha geniş bilgi için bkz. Bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.79-80; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.192-204; NARMANLIOĞLU, s.108-113; SÜZEK, s.146 vd.; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s.29-30; DEMİR s.47-48.

[21] AKYİĞİT, s.67.

[22] Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre ise işveren vekili sıfatı biraz daha dar kapsamlıdır. İş Kanununda işletmenin bir kısmında görev almak işveren vekilliği için yeterliyken

4.2. Karayolu Taşıma Sektöründe İşveren

Taşıma alanında faaliyet gösteren işveren kavramının özel bir tanımı bulunmamaktadır. Taşıma işiyle uğraşan kişi için, farklı hukuki düzenlemelerde farklı sıfatlar kullanılmıştır. Örneğin bu kişilere Türk Ticaret Kanununda taşıyıcı denir ve Kanununa göre taşıyıcı, taşıma sözleşmesiyle eşya veya yolcu taşıma işini veya ikisini birlikte üstlenen kişidir. Eşya her türlü yükü de kapsar (m.850/1). Taşıyıcı, taşıma sözleşmesiyle eşyayı varma yerine götürmeyi ve orada gönderilene teslim etmeyi veya yolcuyu varma yerine ulaştırmayı; buna karşılık, eşya taşımada gönderen ve yolcu taşımada yolcu, taşıyıcıya, taşıma ücretini ödemeyi borçlanır (m.850/2).

Karayolu Taşıma Kanununa göre taşıma faaliyetiyle uğraşan kişiye taşımacı denir. Taşımacı, yetki belgesine sahip olan ve kendi nam ve hesabına taşımayı bir ücret karşılığı üstlenen gerçek veya tüzel kişidir (m.3). Taşımacıların Karayolu Taşıma Kanunundaki faaliyetlerini gerçekleştirmeleri için Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı'ndan yaptıkları faaliyetle ilgili yetki belgesini almış olmaları zorunluluğu vardır[23]. Bu sebeple Kanunda ve ilgili yönetmelikte "taşımacı" yerine daha çok "yetki belgesi sahibi" kavramı kullanılmaktadır.

Taşıyıcı / taşımacı, ister gerçek ister tüzel kişi, isterse tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş olsun, İş Kanunundaki tarife uygun olarak işçi çalıştırdığında işveren sıfatını kazanacaktır.

Taşıyıcı veya başka bir sıfatla bir sürücü istihdam edebilmek için özel bir belge veya yeterlilik aranmamaktadır[24]. Ancak Karayolu Taşıma Kanunu kapsamında yapılacak olan taşımacılık, acentelik ve taşıma işleri

---

bu kanuna göre işveren vekili, işveren adına işletmenin bütününü yönetenleri ifade etmektedir (m.2/1/e). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre de işveren vekili tanımı İş Kanunundakine benzerdir. Bu Kanunda işveren vekili, işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kişiler olarak tanımlanmıştır (m.3/2).

[23] *K.Taş.K. m.5: Taşımacılık, acentelik ve taşıma işleri komisyonculuğu ile nakliyat ambarı ve kargo işletmeciliği yapılabilmesi için Bakanlıktan yetki belgesi alınması zorunludur.*

[24] Burada sadece ticari amaçla değil genel olarak bir aracın idaresinden bahsedildiği için şoför yerine sürücü terimi kullanılmıştır.

komisyonculuğu ile nakliyat ambarı ve kargo işletmeciliği yetki belgesi alınabilmesi için taşıma işleri işletmecilerinin meslekî saygınlık, malî yeterlilik ve meslekî yeterliliğe sahip olması gerekmektedir (m.5/2). Yeterlilik belgesinin olmaması, şoförle yapılan iş sözleşmesini geçersiz hale getirmeyecektir.

Karayolu Taşıma Kanununa göre taşıma faaliyetini gerçekleştiren gerçek veya tüzel kişi olan taşımacı, yolcuların sağlıklı, rahat ve güvenli bir yolculuk yapmasını sağlayacak tedbirleri almak, yolcu ve eşyayı taahhüt ettiği yere kadar götürmekle yükümlü tutulmuştur (m.7). Ayrıca, taşımacı; ilgili mevzuat hükümlerine uygun bir taşıtı, nitelikli şoför ve hizmetli personeli sefere göndermek, şoförlerin sürücü belgelerinin bulunup bulunmadığını araştırmak, teknik şartlara uymayan taşıtların trafiğe çıkmasına engel olmak, güzergâh mesafesini dikkate alarak yeteri kadar şoför bulundurmak ve taşıt kartları olmayan ve Karayolu Taşıma Kanununda öngörülen sorumluluk sigortası bulunmayan taşıtları trafiğe çıkarmamak hususunda gereken özeni ve duyarlılığı göstermek zorundadır (m.7/2).

Türk Ticaret Kanununa göre taşıyıcı, kendi adamlarının veya taşımanın yerine getirilmesi için yararlandığı kişilerin görevlerini yerine getirmeleri sırasındaki fiil ve ihmallerinden, kendi fiil ve ihmali gibi sorumludur (m.879). Buna göre taşımacılık alanında işveren, çalıştırdığı şoför veya yardımcı personelin iş görmeleri sırasındaki fiil ve ihmallerinden, kendi fiil ve ihmali gibi sorumlu olacaktır.

Belediyelerin sınırları içerisinde taşımacılık faaliyetleri yapacak olan işletmecilerin, belediyelerden çalışma ruhsatı vb. belgeleri almış olmaları gerekmektedir[25].

[25] Örneğin İstanbul Büyükşehir Belediyesi için:
(M) ve (TM) Seri Plakalı Ve Hatlı Ticari Minibüs Yönergesi m.6/a: *(M) ve (TM) seri plakalı ticari minibüs "Çalışma Ruhsatları" TUHİM tarafından tanzim edilerek mal sahibi veya imza karşılığı ilgili Oda yetkilisine verilir.*
Ticari Taksi ve Taksi Dolmuş Yönergesi m.8/1: *Taksi ve Taksi-Dolmuşların Yıllık Çalışma Ruhsatları TUHİM tarafından tanzim edilerek mal sahibi veya imza karşılığı ilgili Oda yetkilisine verilir.*
Öğrenci ve Personel Servis Taşımacılığı Yönergesi m.5/1,(a): *Kapsam içerisindeki servis taşımacılığı İBB TUHİM tarafından verilen Servis Taşımacılığı Yetki Belgesiyle yapılacaktır.*

5. ALT İŞVERENLİK

5.1. Alt İşveren Kavramı

İş Kanununa göre, bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir (m.2/7)[26]. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Kanunundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Yine aynı maddenin 8. fıkrasına göre, asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.

Karayolu taşımacılık sektöründe, alt işverenlik, sektörde sıklıkla başvurulan bir hukuki ilişkidir. İş hukuku alanında alt işverenlik olarak

---

Servis Araçları Yönergesi m.7/a: *Servis aracı güzergâh izin belgeleri TUHİM tarafından tanzim edilerek imza karşılığı taşımacı ve/ya alt taşımacıya veya resmi vekiline verilir.*

İzmir Büyükşehir Belediyesi için:

Ulaşım Dairesi Başkanlığı Hizmet Standartları:

https://www.izmir.bel.tr/CKYuklenen/EskiSite/file/Birimler_2017/HizmetStandartlari/ulasimdairesi_hizmet.pdf (E.T.03.05.2018)

[26] Alt işveren kavramı ile ilgili daha geniş bilgi için bkz. Bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.83-114; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.206-243; NARMANLIOĞLU, s.119-137; SÜZEK, s.158 vd.; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s.31-42; DEMİR s.51 vd; CANBOLAT Talat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkileri, Kazancı Yayın, İstanbul, 1992; AYDINLI İbrahim, Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, 2012; AYKAÇ Hande Bahar, İş Hukukunda Alt İşveren, Beta Yayınları, İstanbul, 2016; TAŞKENT Savaş, *Alt İşveren*, Legal İSGHD, C:1, S:2, 2004, s.363 vd.; ALPAGUT Gülsevil, *Alt İşverenlik Yönetmeliği ve Hukuka Uygunluk Sorunu*, Legal İSGHD, C:5, S:20, 2008, s.1347; AYAN Özge, *Türk İş Hukukunda Alt İşverenlik İlişkisi*, Legal İSGHD, C:3, S:10, 2006, s.500 vd.

adlandırılan bu kavram, işletme bilimleri alanında "dış kaynak kullanımı (outsourcing)" olarak ifade edilmektedir. Dış kaynak kullanımı kavramı, şirketlerin kendi asıl işlerine daha fazla odaklanmak, maliyetlerini azaltmak, ilgili tedarikçinin yatırım ve yaratıcılık gücünden yararlanmak, pazara erişim hızını yükseltmek amaçlarından bir veya birkaçını gerçekleştirmek için, mevcut bir faaliyet veya faaliyetlerini ilgili varlıkları ile birlikte üçüncü tarafa devretmeleri sürecini ifade eder. Firmaların, başlangıçta nakliye ve depolama operasyonlarını, sonraki aşamalarda bunlara ek olarak gümrükleme, stok yönetimi, ambalajlama, birleştirme gibi faaliyetlerini ve son olarak tedarik zinciri yönetimlerini dışarıya verme (outsource) eğilimine girdikleri ifade edilmektedir[27]. Firmaların bir veya birkaç lojistik hizmeti (örneğin depolama, nakliye ve stok yönetimi) dışarıdan almak üzere uzman şirketlerden yararlanmak için alt işverenlik kurumundan yararlanmasına sıkça rastlanmaktadır. İşyerine gidiş geliş (servis hizmetleri), üretilen ürünlerin nakliyesi, uzmanlık gerektiren bazı iş makinalarının kullanımı gibi konularda bu tür sözleşmeler kurulmaktadır.

5.2. Alt İşveren İlişkisinin Koşulları

Karayolu taşıma sektöründe karşılaşılan olaylar ve verilen yargı kararları ışığında, sektör özelinde alt işverenlik ilişkisinin unsurları aşağıdaki şekilde tespit edilebilecektir:

- *İki taraf da işveren olmalıdır*[28]*:* Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri bulunması gerektiği gibi alt işverenin de işçi çalıştırıyor olması gerekir[29]. Örneğin küçük bir işletmenin

---

[27] Lojistik ve outsourcing: http://www.byclb.com/TR/DisTicaret/E-Ogrenme/DisTicaret/1/112.htm (E.T.: 09.06.2017).

[28] Alt işverenlik ilişkisinin bu koşuluyla ilgili olarak bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.89; SÜZEK, s.159-160; SÜZEK Sarper, *Alt İşveren İlişkisinin Kurulması*, Legal İSGHD, C:7, S:25, 2010, s.14,-15; NARMANLIOĞLU, s.122-123; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.213; DEMİR s.55.

[29] Y.22.HD, 14.02.2014, E.2013/2938, K.2014/2289: "*Somut olayda davacının nakliye işinde tır şoförü olarak çalıştığı, gerçekte davalı R.Taşımacılık ve Lojistik Tic. A.Ş.'nin işçisi olduğu halde muvazaalı bir şekilde kayıtlarda diğer davalılardan P.Taşımacılık ve Denizcilik San. Tic. Ltd. Şti. nezdinde çalışmış gibi gösterildiği, mahkemece davacının başından beri davalı R.Taşımacılık ve Lojistik Tic Aş nin işçisi olduğu, davalı P. Taşımacılık ve Denizcilik San Tic Ltd Şti nin işveren sıfatının bulunmadığı gerekçesi ile sıfat yokluğundan reddine karar*

işçilerini taşıma işini minibüs sahibi olan kişiye vermesi ve bu kişinin işini bizzat kendisinin yapması halinde işyerindeki yardımcı işin başka birine verilmesi söz konusu olmasına rağmen ortada alt işverenlik ilişkisi yoktur[30]. Yine aynı şekilde işçi çalıştırmayıp, çiftçiden topladığı mahsulleri piyasaya pazarlayan, aracılık yapan gerçek veya tüzel kişinin dağıtım için bir taşıma firmasıyla anlaşması durumunda da bu kişi ile nakliye firmasının şoförleri arasında asıl işveren – alt işveren ilişkisinden bahsedilemez.

- *Alt işverenin aldığı iş, ya işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı iş ya da asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden olmalıdır[31]:* Taşıma işinin, işyerindeki asıl iş mi yoksa yardımcı iş mi olduğu alt işverenlik konusundaki ihtilaf konularından birisidir. Yargıtay bir kararında davalı işverenin yardımcı iş niteliğindeki nakit taşıma ve güvenlik hizmetlerini dışardan satın almak suretiyle temin yoluna gittiği, tahsildar/şoför olarak çalışan davacının işçinin gördüğü işle ilgili olarak nakit taşıma işi asli iş olarak düşünülse bile, işin güvenlik yönü daha baskın olduğundan teknolojik ve uzmanlık gerektiğini belirtmiştir[32].

Yargıtay, daha yeni tarihli bir diğer kararında, asıl iş kavramını yorumlamış ve sigara üreten bir iş yerinde depolama kısmında forklift kullanan işçinin yaptığı işi asıl iş olarak nitelendirmiş, depolama işlemlerinin gerçekleşmeksizin üretim sürecinin yürütülmesinin mümkün olmadığına ve ayrıca bu işin uzmanlık gerektiren bir iş de sayılamayacağından temelde alt işverene verilmesinin İş Kanununa uygun düşmediğine karar vermiştir[33]. Yargıtay bu kararında kanaatimize göre alt işverenlik kavramını fazla sınırlamıştır. Asıl işveren alt işveren ilişkilerinin önemli bir bölümünü niteliği

---

verilmiştir." http://ismahkemesi.com/2015/10/asil-isveren-alt-isveren-iliskisi-yargitay-kararlari/ (E.T.:29.04.2017)

[30] ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.89-90.

[31] Alt işverenlik ilişkisinin bu koşuluyla ilgili olarak bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.94-99; SÜZEK, s.162-165; NARMANLIOĞLU, s.125-128; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.214-218; DEMİR s.56.

[32] Y.9.HD, 18.1.2006 E.2005/36991, K.2006/486 (Kazancı İçtihat E.T. 14.04.2018)

[33] Y.7.HD, 11.05.2015, E.2015/3022, K.2015/8372. (Legalbank, E.T.: 14.04.2018)

gereği ayrı bir uzmanlık ve organizasyonu gerektiren diğer bir işveren tarafından yapılması daha rasyonel olan yemek, temizlik, güvenlik, yükleme boşaltma (tahmil ve tahliye) gibi işler oluşturmaktadır. Muhakkak ki bir işin yardımcı iş olup olmayacağı işyerinin asıl faaliyet konusuna göre değişecektir. Yargıtay, daha önce yine tütün işinin söz konusu olduğu bir kararda *"...adı geçen davalı şirketin, diğer davalı E.Doğalgaz Akaryakıt Taş. Dep. Tur. Ltd. Şti.'ne verdiği mamul ürün veya hammadde taşıma işinin, asli işi olan tütün ürünü imali ve pazarlama işinin yardımcı işi niteliğinde olduğu..."* ifade etmiştir[34]. Her ne kadar bu kararda pazarlamadan bahsedilmişse de, kanaatimize göre depolama da aynı şekilde yardımcı iş sayılabilmelidir.

Burada uygulamada sıkça görülen bir ilişkiden de bahsetmek gerekir. Özellikle yolcu taşımacılığında bazı firmalar, otobüsleri satın almak yerine kiralamaktadır. Kiralanan otobüste çalışan şoför bazen kiralanan otobüsün sahibi olabilmektedir. Burada söz konusu şoförün alt işveren işçisi olup olmayacağı tartışılabilir. Yukarıda saydığımız şartlardan *"alt işverenin aldığı iş, ya işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı iş ya da asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden olmalıdır*" şartı oluşmamaktadır. Yapılan iş zaten taşıma firmasının asıl işidir. Dolayısıyla burada şoför, yapılan sözleşmenin içeriğine göre baştan itibaren iş organizasyonunun sahibi firmanın işçisi sayılacaktır[35].

- Alt işverene verilen iş, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş olmalıdır[36]: İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş yoksa alt işverenlik ilişkisinden bahsedilemez. Örneğin sanayi üretimi yapan bir işletmenin işçilere ödül olarak onları pikniğe göndermesi sırasında

---

[34] Y.9.HD, 08.05.2014, E.2012/18932, K.2014/15106. http://ismahkemesi.com/2015/10/asil-isveren-alt-isveren-iliskisi-yargitay-kararlari/ (E.T.:29.04.2017)

[35] Y.22.HD, 25.12.2012 E.2012/7408, K.2012/29505. "*Somut olayda davacının şoför olarak çalıştığı araç davalı tarafından davacıyı istihdam eden dava dışı U.D.'ya kira sözleşmesi ile kiraya verilmiştir. Davalı ile dava dışı U. arasındaki ilişki asıl işveren-alt işveren ilişkisi olmayıp hasılat kirasına dayanan bir ilişki kurulmuştur. Davacı ile aracın tescil sahibi davalı arasında işçi ve işveren ilişkisi bulunmamaktadır."* http://ismahkemesi.com/2015/10/asil-isveren-alt-isveren-iliskisi-yargitay-kararlari/ (E.T.:29.04.2017)

[36] Alt işverenlik ilişkisinin bu koşuluyla ilgili olarak bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.90-91; SÜZEK, s.161; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.218.

taşıma için bir taşıma firmasıyla anlaşılması durumunda taşımayı yapan firma ile işletme arasında asıl işveren – alt işveren ilişkisi kurulamaz.

- *Alt işveren üstlendiği iş için görevlendirdiği işçileri sadece o işyerinde çalıştırmalıdır*[37]*:* Eğer alt işverenin işçileri başka işverenlerin de hizmetinde çalışıyorsa bir alt işverenlik ilişkisinden bahsedilemez. Örneğin bir tekstil fabrikasının işçi servisinde çalışan diğer bir işverene ait şoförün sadece tekstil fabrikasına değil başka fabrikalara da aynı gün veya başka günlerde hizmet vermesi durumunda bir alt işverenlik ilişkisinden bahsedilemez[38].

- *İş, asıl işverene ait işyerinde yapılmalıdır*[39]*:* Araba, otobüs, kamyon, tır, vinç, iş makinaları gibi araçlar işyeri kavramı içerisindedir. Burada aracın mülkiyetinin de kime ait olduğunun önemi yoktur. Dolayısıyla araçla gerçekleşen taşıma işi asıl işverene hizmet ettiği sürece coğrafi olarak nerede olduğunun önemi yoktur, iş, asıl işverene ait işyerinde yapılmış sayılır[40].

---

[37] Alt işverenlik ilişkisinin bu koşuluyla ilgili olarak bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.93-94; SÜZEK, s.166-167; NARMANLIOĞLU, s.129-132; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.221-223; DEMİR s.59.

[38] "*…davalı R... Ltd. Şti.nin firmasının birden fazla firmaya nakliye hizmeti verdiği, P...' nin bunlardan biri olduğu, olayda münhasıran P...' nin nakliye işlerinde çalışma koşulunun gerçekleşmediği, bu nedenle 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesi uyarınca asıl işveren olarak sorumlu tutulmasının mümkün olamayacağı hususu gözden kaçırılarak, mahkemece her iki davalı şirket arasında asıl işveren – alt işveren ilişkisi kabul edilerek müşterek sorumluluklarına hükmedilmesi hatalı olup, hükmün bozulması gerekmiştir."* şeklinde karar vermiştir. (Y.9.HD, 04.03.2013, E.2010/48561, K.2013/7445, Kazancı İçtihat E.T.:28.02.2017)

[39] Alt işverenlik ilişkisinin bu koşuluyla ilgili olarak bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.92; SÜZEK, s.161; SÜZEK, Kurulma, s.15-16; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.220.

[40] *"…Dosya içeriğine göre davacının davayı takip etmeyen davalı F. şirket işçisi olarak diğer davalı B.şirketinin ürettiği mallarının alıcıya teslim için taşıt ile kara taşımacılığı işinde şoför olarak çalıştığı, davalılar arasında bu konuda sözleşme imzalandığı anlaşılmaktadır. Taşıma işi yukarda açıklandığı gibi üretim organizasyonu içinde yer almaz ise de asıl iş devam ettikçe var olan ve asıl işe bağımlı yardımcı bir iştir. Taşıma işi araçla yapılacaktır. Araç işyerine bağlı bir unsurdur. Davacının üretilen malların kara yolu ile taşıma işinde çalışması nedeni ile hizmetinin işyerine bağlı eklentilerde geçtiği kabul edilmelidir. Aracın alt işverene ait olması sonucu değiştirmez. Zira asıl işveren bu hizmeti alt işveren uygulaması olmadan da yerine getirdiğinde, araç işyerinden sayılacaktır. Bu nedenle mahkemenin "bir işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde veya yardımcı işlerinde iş alan diğer işverenlerin işçileri sadece bu işyerinde çalıştırıldıklarında (münhasıran) asıl işveren -üst işveren ilişkisi doğacağı, davacının şoför olarak çalıştığı ve hizmetinin çoğu şehir dışında geçtiği" bu nedenle asıl- alt işveren ilişkisi bulunmadığı gerekçesi yerinde değildir. Keza alt işveren işçilerinin mutlaka aynı işte asıl işveren işçileri ile birlikte çalışması gerektiği yönündeki gerekçe de hatalıdır. Zira asıl işveren yardımcı hizmetin ya da bir bölümü tamamen alt işverene verebilir ve burada sadece alt işveren işçilerinin çalışmaları sağlanabilir. Kısaca alt işveren işçisinin asıl işverenin işçileri ile birlikte aynı işte çalışmaları, asıl-alt işveren ilişkisinin unsurlarından değildir…"* (Y.9.HD,

Örneğin kendi araçlarıyla bir yolun yapımına kum veya termik santrale kömür taşıma ya da işyerinde üretilen malları teslim yerine kadar nakletme işini üzerine alan kimse, işi asıl işverenin işyerinde yerine getirmemesine karşın alt işveren sayılır[41].

- *Alt işverenlik ilişkisinde Kanunda belirtilen sınırlamalar bulunmamalıdır[42]:* İş Kanununda bir takım hallerden bahsedilmiş ve bunların varlığı durumunda alt işveren ilişkisi kurmak yasaklanmıştır (m.2/7). Fıkranın ilk cümlesine göre asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle haklarının kısıtlanması veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulması yasaklanmıştır. İzleyen cümle ise yasakların yaptırımı ile ilgilidir. Buna göre *"aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler."* Bu cümleyi, *"bu sınırlamalara aykırı hareket edildiği takdirde ve genel olarak asıl işveren – alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı hallerde alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler*" şeklinde anlamak gerekir[43]. Son cümle de "*işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez."* şeklindedir[44].

26.09.2011, E.2011/15710, K.2011/33324. http://ismahkemesi.com/2015/10/asil-isveren-alt-isveren-iliskisi-yargitay-kararlari/)

[41] CANBOLAT, Alt İşveren, s.24, 26-27; SÜZEK, s.161.

[42] Alt işverenlik ilişkisinin bu koşuluyla ilgili olarak bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.111 vd.; SÜZEK, s.170 vd.; NARMANLIOĞLU, s.132; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.226 vd.

[43] ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.115, GÜZEL Ali, *İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı,* Çalışma ve Toplum, 2004/1, s.61-62.

[44] *Bunun yaptırımını da ikinci cümle hükmünün oluşturulduğu kabul edilmelidir. Tasarının kanunlaşmasından önceki değişiklikte son cümleye isabetli bir şekilde fıkranın ikinci cümlesi olarak yer verilmişken, yapılan değişiklik sırasında sıralama değiştirilmiş, asıl işin bölünemeyeceğine ilişkin hüküm fıkranın sonuna getirilmiştir.* (ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.115-116);

CANBOLAT Talat, Borçlar Hukuku Bakımından Alt İşveren (Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri – Çalıştayı, Belek/Antalya) Ankara, 2010, s.43: "*Bu nitelikteki işlerin yapımını konu edinen alt işverenlik sözleşmeleri Kanuna aykırılık nedeniyle geçersiz kabul edilecektir."*

Bir sözleşmede muvazaa, tarafların, yaptıkları sözleşmelerin hiç hüküm doğurmaması veya görünüşteki sözleşmelerden başka bir sözleşmenin hükümlerini doğurması hususundaki anlaşmalarıdır[45]. Diğer bir tanıma göre ise muvazaa iki tarafın iradesi ile beyanları arasında istenerek meydana getirilen bir uygunsuzluk halidir[46]. Muvazaada, irade ve beyan arasında bilerek yapılan uygunsuzluğun amacı, başka bir görünüş yaratmak suretiyle üçüncü kişileri aldatmaktır[47]. Kanun koyucu İş K. m.2/8 ile alt işverenlik ilişkisinin kurulmasına yönelik bir kısım yasaklar getirilmiş ve gerek söz konusu yasaklara aykırılık halinde, gerekse de genel olarak alt işverenliğin muvazaalı göründüğü hallerde, özel bir yaptırım olarak işçilerin baştan beri asıl işverenin işçisi sayılacağını kabul etmiştir[48].

Maddede belirtilen türden ilişkilerin yaptırımı alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılmasıdır. Böylece işçi, yukarıda belirtilen durumlara dayanan bir alt işverenlik ilişkisinde asıl işverenden eksik ödenen ücret ve diğer haklarını (örneğin asıl işçiler için geçerli bir toplu iş sözleşmesi varsa bu haklardan) alabilecektir[49].

---

[45] OĞUZMAN M.Kemal / ÖZ M.Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 9. Bası, C:1, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2011, s.135 Ayrıca muvazaa ile ilgili detaylı bilgi için; EREN Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yetkin Yayınları, 21. Baskı, Ankara, 2017; REİSOĞLU Safa, Türk Borçlar hukuku Genel Hükümler, Beta Yayıncılık, 24. Bası, İstanbul, 2013; ÖZKAYA Eraslan, İnançlı İşlem ve Muvazaa Davaları, Seçkin Yayıncılık, 6. Baskı, Ankara, 2015; YAVUZ Nihat, Muvazaa, İnançlı İşlem, Namı Müstear ve Kanuna Karşı Hile Davaları, Yetkin Yayınları, Ankara, 2001; SAPANOĞLU Süleyman, Muvazaa ve İnançlı İşlem Davaları, Sözkesen Matbaacılık, Ankara, 2015.

[46] EREN, s.365.

[47] A.y; OĞUZMAN / ÖZ, s.136; REİSOĞLU, s.80; ÖZKAYA, s.183; YAVUZ, s.49-50; SAPANOĞLU, s.4-17.

[48] Bkz. GÜZEL, (Alt işveren) s.65 "*Yasada kullanılan "aksi halde" sözcüğünün sonucu olarak, özel olarak düzenlenen iki halde, yani asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınması veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulması hallerinde bir muvazaa incelemesine gerek olmaksızın alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacaklardır. Hükümde sözü edilen "genel olarak" ifadesi ise, bu iki sınırlamanın dışında kalan durumlar için kullanılmıştır. Belirtmek gerekir ki, maddenin 7. fıkrasının üçüncü cümlesinde yer verilen, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl işin bölünerek alt işverenlere verilemeyeceği yönündeki kurala aykırılığın yaptırımını da ikinci cümle hükmü oluşturmaktadır.";* ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.115 – 116; AKYİĞİT Ercan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara, 2013, s.106-107.

[49] Y.HGK, 07.05.2014, E.2013/9-1799, K.2014/591, Kaynak Linki : http://ismahkemesi.com/2015/10/asil-isveren-alt-isveren-iliskisi-yargitay-kararlari/ : "*Dosya içeriğine göre davacı (şoför), davalıya ait işyerinde feshin geçersizliği ve işe iade kararı ile*

Madde metnindeki sınırlamalardan sırayla gidilecek olursa; asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle haklarının kısıtlanamayacağı ifade edilmiştir. Getirilen sınırlama, asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınmaması değil, işe alınan bu işçilerin haklarının kısıtlanmamasıdır[50]. Dolayısıyla hakların aynen devam ettiği veya çoğaldığı durumlarda bir kısıtlamadan bahsedilemez.

Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamayacağı, bazı görüşlere[51] göre Anayasa m.48'deki çalışma ve sözleşme özgürlüğüne aykırıdır. İşyerinde daha önce çalışmış herkes ile haklarını kısıtlamak amacıyla sözleşme yapılacağı inancını güden madde metni öğretide eleştirilmektedir. Gerçekten de bir firmada belirli bir süre çalışıp daha sonra

---

kesinleşen muvazaalı bir işlem ile alt işveren işçisi olarak çalışırken, alt işverenin faaliyet alanı kapsamına giren nakliyat işkolundaki sendikaya üye olmuş, sendika yetki almış ve alt işveren ile Toplu İş Sözleşmesi imzalamıştır. Davalı A. AŞ'nin faaliyet alanı metal iş olup, davalı Metal İş Kolunda örgütlü sendika ile Toplu İş Sözleşmesi imzalamıştır. Somut uyuşmazlıkta, davacı iş sözleşmesinin alt işveren tarafından feshedilmesi üzerine, davalı ile iş sözleşmesini fesheden dava dışı alt işveren arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğunu, başlangıçtan beri davalının işçisi olduğunu, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini iddia etmiş ve yapılan yargılama sonunda kesinleşen karar ile davalı ile dava dışı Y. Ltd. Şti arasındaki ilişkinin muvazaalı ve davacının başlangıçtan itibaren davalı işçisi olduğu, feshin sendikal nedene dayandığı kabul edilmiştir. Davacının işe iade kararı sonrası davalı işveren davacıyı işe başlatmayarak bordroya göre kıdem, ihbar ve işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücret alacağını ödemiştir. Davacı işçi bu davada alt işveren ile farklı işkolunda örgütlenen sendika arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinin uygulanması iddiasıyla, fark tazminat ve alacak istemekledir….davacı yararlanmayı talep ettiği TİS tarafı Y. Ltd. Şti. işçisi değildir. Geçersizliğine karar verilen bir asıl-alt işveren ilişkisinde alt işverenin imzaladığı Toplu İş Sözleşmesinin uygulanabilirliğine olanak tanımak, taraf olmayan davalı asıl işverenin sorumluluğunun, ayrıca aynı işyerinde birden fazla Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasının, keza farklı işkolunda örgütlü sendikanın imzaladığı sözleşmenin de tanınmasının kabulü demektir. … Her ne kadar davalı muvazaalı asıl-alt işveren ilişkisinin tarafı olup kendi muvazaasından yararlanmaz ise de, belirtildiği gibi Toplu İş Sözleşmesi Nakliyat İş Sendikası ile dava dışı Y. Ltd. Şti. arasında imzalamıştır. Davalı Toplu İş Sözleşmesinin tarafı değildir. Aksine davacı işçi asıl-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunu iddia ederken, diğer taraftan işverenlik sıfatı olmayan alt işverenin imzaladığı Toplu İş Sözleşmesinin kendisi hakkında uygulanmasını istemekle, çelişkili davranmıştır… Davacının kendisi için uygulanma ve yararlanma olanağı olmayan Toplu İş Sözleşmesinden kaynaklanan fark tazminat ve alacak taleplerinin reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir…"

[50] SÜZEK, s.172.

[51] ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.112-113; DEMİR, s.53, ŞAHLANAN Fevzi, Yeni İş Kanununun Genel Hükümleri, Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, Yeni İş Yasası, İstanbul, 2003, s.20-35; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.226 vd.

kendi işini kuran bir kişinin, daha önceki işvereni ile birlikte hareket ederek, hukuka aykırı işlemlerde bulunacağını düşünmemek gerekir[52].

Diğer bir sınırlama, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında, asıl işin bölünerek alt işverenlere verilemeyeceğidir. Yargıtay bir kararında, bir bütün oluşturan taşıma işinde, bir şirketin asıl iş olan taşıma işini bölerek alt işverene (diğer nakliye şirketine) vermesinin ilgili hükmü ihlal edeceğini belirtmiştir[53].

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın Aralık 2014'te yayınladığı *"Kargo Hizmeti Veren Şirketlerde Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu*"na göre, kargo sektöründe yürütülen programlı teftiş kapsamındaki işyerlerinde alt işverenlik uygulamasının yaygın olarak "Acente Sözleşmesi" ile acente ve "Araçla Şehir içi /Şehirlerarası Kargo Taşıma Sözleşmesi" ile kiralık araç firmalarından hizmet satın alınması yolu ile kurulduğu anlaşılmaktadır[54]. İş Kanunu ile Karayolu Taşıma Kanunu hükümlerine göre kurulan asıl işveren-alt işveren ilişkisinde acentelerde yönetici, bilgisayar operatörü, kurye, şoför ile kiralık araçta şoför olarak çalışan işçilerin ücret, ikramiye, prim ve sosyal haklarının ödenmesi ile sosyal güvenliklerinin temini yönünde asıl işveren ve alt işverenin "birlikte sorumluluk" ilkesi hükmü doğrultusunda acente/kiralık araç sözleşmesine şart konulmadığı tespit edilmiştir[55].

---

[52] DEMİR, s.54: *"Nitekim kanunun 3. Maddesinde 5763 sayılı Kanun'un 1. Maddesiyle yapılan değişiklikten sonra çıkarılan Alt İşveren Yönetmeliği "daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin bilahare tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurulmasına engel teşkil etmez (m.4/d) demek suretiyle, uygulamayı daha esnek hale getirmiş bulunmaktadır."*

[53] Y.9.HD, 12.12.2005, E.2005/36137, K.2005/39139. (Kazancı İçtihat, E.T.: 29.04.2017); SÜZEK Sarper, *Muvazaalı Alt İşveren İlişkisi,* Legal İSGHD, C:7, S:27, 2010, s.938.

[54] Konu ile olarak Bkz. ŞAHLANAN Fevzi, Acentanın İşçilerinin Müvekkilinin (Asıl İşverenin) İşçisi Sayılması, Tekstil İşveren Dergisi, S:385, Mayıs 2012, s.5: *"Her somut olayda acentenin bağımsız bir konumda olup olmadığı özel bir değerlendirmeye tabi tutularak sonuca gidilmelidir. Bu değerlendirme yapılırken, sadece müvekkil ile yapılan sözleşmede ilişkiye verilen isme değil; bir bütün olarak sözleşmenin kendisine ve acente olarak adlandırılan kişinin fiilen ne şekilde faaliyette bulunduğuna bakılmalıdır."*

[55] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, *"Kargo Hizmeti Veren Şirketlerde Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu,* (ÇSGB Rapor), Aralık 2014, *s.39,*

5.3. Kamu Kuruluşları Lehine Getirilen Ayrıcalıklar

5538 sayılı Kanun[56] ile İş Kanununun ikinci maddesinin sonuna iki fıkra eklenmiş, bununla kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda alt işverenlikle ilgili bir takım özel düzenlemeler getirilmiştir. Buna göre, kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu[57] veya diğer kanun hükümleri çerçevesinde, hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince, yukarıda sayılan İş Kanunu m.2/6 ve m.2/7'de öngörülen koşullara ve sınırlamalara tabi olmayacaklardır. Yüklenici aracılığıyla çalıştırılanlar, bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak;

a) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait kadro veya pozisyonlara atanmaya,

b) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait işyerlerinin kadro veya pozisyonlarında çalışanlar için toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre belirlenen her türlü malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanmaya, hak kazanamazlar (m.2/8).

Dokuzunca fıkraya göre de sekizinci fıkrada belirtilen işyerlerinde yükleniciler dışında kalan işverenler tarafından çalıştırılanlar ile bu işyerlerinin tâbi oldukları ihale mevzuatı çerçevesinde kendi nam ve hesabına sözleşme yaparak üstlendiği ihale konusu işte doğrudan kendileri çalışanlar da aynı hükümlere tâbidir. Sekizinci fıkrada belirtilen kurum, kuruluş veya ortaklıkların sermayesine katıldıkları ortaklıkların kadro veya pozisyonlarında çalışan işçilerin, ortak durumundaki kamu kurum, kuruluş veya ortaklıkların kadro veya pozisyonlarına atanma ya da bu kurum, kuruluş veya ortaklıklarda geçerli olan

http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/yayinlar/yayinlar2015/2015_80

[56] Bütçe Kanunlarında Yer Alan Bazı Hükümlerin İlgili Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelere Eklenmesi ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, R.G. 12.07.2006, 26226.

[57] R.G. 22.01.2002, 24648.

malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanma talepleri hakkında da sekizinci fıkra hükümleri uygulanır. Hizmet alımına dayanak teşkil edecek sözleşme ve şartnamelere;

a) İşe alınacak kişilerin belirlenmesi ve işten çıkarma yetkisinin kamu kurum, kuruluşları ve ortaklıklarına bırakılması,

b) Hizmet alım sözleşmeleri çerçevesinde ya da geçici işçi olarak aynı iş yerinde daha önce çalışmış olanların çalıştırılmasına devam olunması, yönünde hükümler konulamaz[58].

Düzenlemelerin anayasanın eşitlik ile ilgili düzenlemesine aykırı olduğu öğretide savunulmuştur[59]. Buna karşılık Yargıtay, oluşturduğu içtihadıyla söz konusu hükümlerle kamu işverenleri lehine bir ayrıcalık tanınmadığı ve bu durumda da alt işverenlik unsurlarının bulunmadığının ileri sürülebileceği sonucuna varmıştır. Yargıtay bir kararında, *"davalı belediye ile alt işveren arasında hizmet alım sözleşmesine ekli teknik şartnamenin çalışacak personelden istenen özellikler başlıklı kısmının 18. maddesinde firmanın (alt işverenin) verim alınamayan personeli çıkarma veya değiştirme işlemi için idareden (belediyeden) muvafakat alınacağı aksi takdirde işçi çıkaramayacağı ve değiştiremeyeceği düzenlenmiştir. Buna göre davalı Belediye'nin kendi bünyesinde kimin çalışacağını yine kendisinin belirlediği, hizmet alım sözleşmesinin işçi teminine yönelik olduğu, gerçek anlamda işverenin davalı Belediye olduğu, bu nedenle davalılar arasına asıl işveren alt işveren ilişkisinin unsurlarının bulunmadığı anlaşılmaktadır"* şeklinde karar vermiştir[60].

---

[58] 5393 sayılı Belediye Kanunu 67 nci maddeye göre de Belediyede belediye meclisinin, belediyeye bağlı kuruluşlarda yetkili organın kararı ile park, bahçe, sera, refüj, kaldırım ve havuz bakımı ve tamiri; araç kiralama, kontrollük, temizlik, güvenlik ve yemek hizmetleri; makine-teçhizat bakım ve onarım işleri; bilgisayar sistem ve santralleri ile elektronik bilgi erişim hizmetleri; sağlıkla ilgili destek hizmetleri; fuar, panayır ve sergi hizmetleri; baraj, arıtma ve katı atık tesislerine ilişkin hizmetler; kanal bakım ve temizleme, alt yapı ve asfalt yapım ve onarımı, trafik sinyalizasyon ve aydınlatma bakımı, sayaç okuma ve sayaç sökme-takma işleri ile ilgili hizmetler; toplu ulaşım ve taşıma hizmetleri; sosyal tesislerin işletilmesi ile ilgili işler, süresi ilk mahallî idareler genel seçimlerini izleyen altıncı ayın sonunu geçmemek üzere ihale yoluyla üçüncü şahıslara gördürülebilir.

[59] Bkz. DEMİR s.67; SÜZEK, s.179. Bkz. 6552 sayılı Kanunla 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa eklenen hükümlerle eşitsizliğin ortadan kaldırıldığı konusunda ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.84-85.

[60] Y.9.HD, 05.11.2015, E. 2015/21977, K. 2015/31230 (Kazancı İçtihat E.T.: 14.04.2018).

5.4. Alt İşveren İlişkisinden Sorumluluk

Alt işverenlik ilişkisinde asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Kanunundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur[61]. Buna göre işçi asıl işverene, alt işverene veya bunlardan yalnız birine başvurabilir (müteselsil sorumluluk). Asıl işveren, alt işverenin işçilere karşı olan her türlü yükümlülüklerinden değil, sadece İş Kanunu, iş sözleşmesi ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerinden ve bunlardan kendi işyeri ile ilgili olanlarından kendi işyerinde çalıştıkları süre ile sorumludur[62]. Yargıtay bir kararında asıl işverenin işçilerini işyerlerinden evlerine götürüp getiren alt işverenin servis şoförünün yaptığı kazadan asıl işvereni de sorumlu tutmuştur[63].

[61] Alt işverenlik ilişkisinde sorumluluk kavramıyla ilgili olarak bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.99 vd.; SÜZEK, s.167 vd.; NARMANLIOĞLU, s.133 vd.; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.224 vd.; DEMİR s.62 vd; DEMİR Fevzi, *Asıl İşveren – Alt İşveren Birlikte Sorumluluğun Sınırları*, Legal İSGHD, C:12, S:48, 2015, s.19 vd.; AYDINLI İbrahim, *6331 Sayılı Kanun'da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:30, 2013, s.37 vd.

[62] SÜMER Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları (Uygulamalar), Mimoza Yayınları, 5. Baskı, Konya, 2015, s.33.

[63] Y.9.HD, 18.01.1989, E.1988/10312, K.1989/139 ((Kazancı İçtihat, E.T.: 28.02.2017) *"Davalı işveren işçilerin işyerinden evlerine götürülüp getirilmeleri için, üçüncü bir şahısla taşıma sözleşmesi yapmıştır. Bu sözleşme uyarınca, üçüncü şahıs, kendi araç ve şoförü ile işçileri taşımayı taahhüt etmiştir.Olay günü işçilerin bu şekilde temin edilen araçla götürülmekte oldukları bir sırada işçileri taşıyan aracın geçirmiş olduğu trafik kazası sonucu taşıtta bulunan davacı yaralanarak sürekli iş göremezliğe maruz kalmıştır… Öncelikle belirtmek gerekir ki, taşıma sözleşmesine de dayansa, araç şoförünü, işverenin emir ve talimatı altında saymak gerekir. Taşıma sözleşmesinde de araç ve şoförün işverenin talimatlarına uyacağı yazılıdır. Burada 1475 sayılı İş Kanunun 1. maddesinin son fıkrası hükmünün varlığı söz konusudur. Böyle olunca asıl işveren olan davalının, davacıya karşı anılan yasa hükmü uyarınca sorumlu olması gerekir ve bu durumda yapılacak iş, davalının sorumluluk derecesini tespit etmekten ibaret olacaktır. Yargıtay İçtihatları bu yöndedir.";* AYAN, s.513.

6. İŞYERİ VE İŞLETME

6.1. İşyeri ve İşletme Kavramları

İş Kanununa göre, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir (m.2/1)[64].

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır (İş K. m.2/2). İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür (m.2/3).

İş kanunları içinde işletme tanımına yer verilmiş değildir[65]. İşletme iktisadi bir kavramdır. İşletme, iktisadi bir amacın gerçekleştirilmesi için işverene ait bir veya daha fazla işyerinin bağlı olduğu organize edilmiş bir bütün olarak tanımlanmaktadır[66]. İşletme ve işyeri kavramlarının aynı şeyler olmadığı, işyerinin mal veya hizmet üreten teknik bir birim, işletmenin ise kural olarak kâr ve nadiren de sosyal ve ideal bir amaç güden ekonomik bir birim olduğu kabul edilmektedir[67].

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda işyeri, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerler olarak tanımlanmıştır (m.11/1) . Aynı maddenin 2'nci fıkrasında da işyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı

---

[64] İşyeri ve işletme kavramları ile ilgili daha geniş bilgi için bkz. Bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.116-130; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.243 vd; NARMANLIOĞLU, s.137-164; SÜZEK, s.193 vd.; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s.44-47; DEMİR s.74-77; DOĞAN YENİSEY Kübra, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007.

[65] Bununla birlikte 6356 sayılı STİSK'da işletme toplu iş sözleşmesi *"bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşme"* şeklinde tanımlanmıştır.

[66] ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.130; DEMİRCİOĞLU / CENTEL, s.47; DOĞAN YENİSEY, s.32.

[67] TAŞKIN Mesut, *İş Hukukunda İşletme Kavramı*, Çalışma ve Toplum, 2012/1, s.75.

yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerlerin, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerlerinin, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçların da işyerinden sayılacağı hükme bağlanmıştır.

6.2. Karayolu Taşımacılığında İşyeri ve İşletme

Karayolu taşımacılığında işyeri, taşımacılık hizmeti ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (taşıma faaliyetinin yönetildiği ofisler, araçların garajları, tamirhaneleri vb.) ile varsa diğer eklentiler ve tabii ki faaliyetin görüldüğü araçlardır. Karayolu taşımacılığı açısından, işyeri olarak araç kavramı önemlidir. İşin görülmesi için kullanılan otobüs, kamyon, vs. vasıtalar araç tabirinin içine girmektedir. Dolayısıyla kara taşıma araçlarında çalışanlar için işyerleri bu araçlar olacaktır. Araçların mutlaka işyeri coğrafi sınırları içerisinde bulunması gerekmediği gibi, işverenin mülkiyetinde bulunması da zorunlu değildir. Araçların kiralanmış veya ödünç alınmış olması da onların işyeri sayılmasına yeterlidir[68].

Sosyal güvenlik mevzuatı açısından da araç kavramına bakılacak olursa, işin yapılması sırasında kullanılan her türlü taşıt aracı ile sabit veya seyyar her türlü makine, araç kavramına girer (m.11/2). Şu halde kamyon, otobüs minibüs gibi her türlü taşıt araçları ile vinç, buldozer, forklift gibi her türlü seyyar veya sabit iş makineleri 5510 sayılı Kanun anlamında araçtır. Bunun için de aracın mülkiyetinin işverene ait olmasına gerek de yoktur.

7. İŞ SÖZLEŞMESİ

7.1. İş Sözleşmesi Kavramı

İş Kanununa göre iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan

[68] DEMİRCİOĞLU Murat / CENTEL Tankut, İş Hukuku, Beta Yayınları, 19.Bası, İstanbul, 2016, s.47; DEMİR, s.76.

sözleşmedir (m.8)[69]. Türk Borçlar Kanununda ise hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlanmıştır (m.393/1).

Buna göre iş sözleşmesinin unsurları, herhangi bir işin görülmesi, ücret ve işçi ile işveren arasındaki bağımlılık ilişkisidir. İş, bir ihtiyacın giderilmesine yönelik olarak düzenli bir şekilde, belirli veya belirsiz süre boyunca icra edilen bedensel veya düşünsel her uğraş alanıdır[70]. Şoför ve yardımcı personel bedensel ve düşünsel emeğini çalıştığı işveren adına harcayan kişidir. Bu işçilerin emeklerinin daha ziyade bedensel çalışma olduğu söylenebilir.

İş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayırt edici en önemli unsur bağımlılık ilişkisidir[71]. Baskın görüşe göre önceleri bağımlılıktan kasıt, işverenin çalışma faaliyetlerinin yeri, süresi, zamanı, icrası ve içeriğine ilişkin talimatlarına tabi olmasıdır. Nerede, ne zaman ve ne kadar çalışmak zorunda olduğu kendisine bildirilen ve buna uymak zorunda olan işçidir. Yaşanan ekonomik / teknolojik gelişmeler özel uzmanlık gerektiren işlerde işverenin yönetim hakkını büyük ölçüde kısıtlamakta ve dolayısıyla işçinin bağımlılığında bir daralmaya yol açmakta, bazen de tam tersi (ödünç iş ilişkisinde işçinin hem ödünç verenin hem de ödünç alanın yönetimine tabi olması gibi) yaşanmaktadır[72].

Uygulamada şoförlerin sefer sırasında seferle ilgili karar merci konumunda olması bağımsızlık unsuru ile çelişen bir durum gibi ele alınmamalıdır. Şoförlerin seyir sırasında aracın hareketiyle ilgili yetkileri burada bahsedilen bağımlılık unsuru ile çelişmez. Çünkü seferin esası ile ilgili konularda şoför işverene bağımlı hareket etmektedir. Şöyle ki şoför, taşıma

[69] İş Sözleşmesi kavramıyla ilgili olarak Bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.145 vd.; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.333 vd; NARMANLIOĞLU, s.165-175 vd.; SÜZEK, s.235 vd.; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s.57 vd.; DEMİR s.81 vd.
[70] AKYİĞİT s.122.
[71] Bağımlılık unsuruyla ilgili olarak Bkz. GÜZEL Ali, *Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Himzet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme*, Prof.Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara, 1997.
[72] AKYİĞİT, s.125.

faaliyetinin tarafı, yeri, süresi, zamanı, icrası ve içeriğine ilişkin konularda işverenin talimatlarına tabidir ve taşıma faaliyetinden işverene karşı sorumludurlar.

İş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayırt etmeye yarayan bu bağlılık unsuru, ne istisna ne de vekâlet sözleşmesinde bulunmaktadır. Zira bu iş görme sözleşmelerinde taraflar, sözleşmenin yapılmasından sonra bağımsız bir ilişki içindedirler. İşi verenin işi görene işin yapılması süreci içinde emir ve talimat vermesi söz konusu değildir[73].

İş sözleşmeleri daha çok Türk Borçlar Kanununun diğer iş görme amacı güden sözleşmelerinden eser (istisna) ve vekâlet sözleşmeleri ile benzeşmektedir.

Türk Borçlar Kanununa göre eser sözleşmesi, yüklenicinin bir eser meydana getirmeyi, iş sahibinin de bunun karşılığında bir bedel ödemeyi üstlendiği sözleşmedir (m.470). Yüklenicinin bir bütün teşkil eden sonuç borcu tarzında eser meydana getirme borcu altında olması ve iş sahibine nazaran bağımsız olarak işini görmesi, ani edimli sözleşme olması; bu sözleşmenin önemli özelliklerindendir[74]. Eser sözleşmesinde iş sözleşmesinden farklı olarak iş gören, sözleşmenin diğer tarafından yani iş sahibinden emir ve talimat almaksızın bir eserin meydana getirilmesi için bağımsız bir şekilde çalışır. Bundan başka eser sözleşmesinde, yaratılacak sonuç önemli olduğu halde; iş sözleşmesinde, belirli ya da belirli olmayan bir süreyle iş görme unsuru önemlidir[75]. Bir diğer görüş ise iki sözleşme türü arasında hukuki bağımlılığın kesin bir kıstas olduğu kanısındadır; eser sözleşmesi hukuki bağımlılık unsuru içermez[76]. Şoför ile yapılan sözleşmenin içeriği önemlidir. Sözleşmenin

[73] DEMİR, s.83.
[74] YAVUZ Cevdet / ACAR Faruk / ÖZEN Burak, Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, s.439.
[75] ZEVKLİLER Aydın / GÖKYAYLA K. Emre, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, 12. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2013, s.424.
[76] MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.408.

içeriğine göre bu sözleşmeyi eser sözleşmesi olarak nitelendirmek mümkün olabilecektir.

Türk Borçlar Kanununa göre *"vekâlet sözleşmesi, vekilin vekâlet verenin bir işini görmeyi veya işlemini yapmayı üstlendiği sözleşmedir"* (m.502/1). Vekil de işçi gibi emir ve talimata muhataptır, fakat bu, vekilin işçi gibi hukuken bağımlı bir süje olduğu anlamına gelmez, müvekkilin talimatı işverenin talimatından farklı olarak doğrudan doğruya işin şekli ve cereyanına yönelik değildir[77]. Yargıtay, iş sözleşmesinin belirlenmesinde iş görme, ücret ve bağımlılık unsurları ile yetinmemekte, bu sözleşmenin vekâlet sözleşmesinden ayrılmasına ilişkin olarak verdiği kararlarda zaman unsurunu da ön plana çıkarmaktadır. Yargıtay'a göre bir avukatla *"aradaki ilişkinin hizmet akdine mi, yoksa vekâlet akdine mi dayandığı sorununun çözümünde iş, ücret ve bağımlılık unsurları ile yetinilmeyip yapılacak işin zamanla mı yoksa sayı ile mi sınırlandığının da dikkate alınması gerekir. Şayet sayı ile sınırlandırma var ise ilişkinin vekâlet ilişkisine dayandığı, aksi halde hizmet akdinin söz konusu olduğu sonucuna varılmalıdır"*[78]. Burada şoförle işveren (iş sahibi) arasındaki sözleşmenin sayı veya zamanla sınırlandırıldığını söylemek gerçekçi olmayacaktır. Geleneksel iş ilişkisinin mevcut olduğu işveren ve şoför arasındaki ilişkide, Yargıtay'ın kararına paralel olarak sözleşme, iş sözleşmesi olarak nitelendirilebilir. Ancak şunu da belirtmek de yarar vardır ki, eğer taşıma faaliyeti şoförün kendi sahibi olduğu araçla belirli bir işin gerçekleştirilmesi için yapılan bir sözleşmeye dayanıyorsa o zaman bir vekâlet sözleşmesinden bahsedilebilecektir.

7.2. Şoförle Yapılan İş Sözleşmesi

Karayolu taşımacılık sektörü, birçok meslek grubunu ve birçok sözleşme türünü içermektedir. 4925 sayılı Karayolu Taşıma Kanunu; kamuya açık karayolunda motorlu taşıtlarla yapılan yolcu ve eşya taşımalarını, taşımacıları, taşıma acentelerini, taşıma işleri komisyoncularını, nakliyat ambarı

[77] MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.311; SÜZEK, s. 242; ZEVKLİLER / GÖKYAYLA, s.425; YAVUZ / ACAR / ÖZEN, s.531.
[78] Y.9.HD, 15.9.2003, 15847/14406. (Kazancı İçtihat, E.T.: 02.07.2017)

ve kargo işletmecilerini, taşıma işlerinde çalışanlar ile taşımalarda yararlanılan her türlü taşıt, araç, gereç, yapıları ve benzerlerini kapsar (m.2). Sayılan meslek gruplarının hepsini kapsayan tek bir sözleşme tipi yoktur. Sektördeki sözleşmeler arasında hizmet sözleşmesi olduğu kadar Türk Borçlar Kanunundaki tüm sözleşme tiplerine ve diğer sözleşmelere rastlamak mümkündür[79]. Çalışmamızın konusunu bu sektördeki iş sözleşmeleri oluşturmaktadır.

İşverenin, şoförü ve yardımcı personeli çalıştırmak amacıyla yaptığı, ücret ve bağımlılık unsurlarını içeren sözleşme iş sözleşmesidir[80]. Buradaki tartışma sadece tabi olunacak mevzuatla ilgilidir.

İş Kanununa göre, 507 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanununun 2'nci maddesinin tarifine uygun "üç kişinin çalıştığı iş yerlerinde" İş Kanunu hükümleri uygulanmaz (m.4/1/ı). 507 Sayılı Kanun, 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanunu[81] ile yürürlükten kaldırılmış ve diğer kanunların 507 sayılı Kanuna yaptıkları atıflar 5362 sayılı Yeni Kanuna yapılmış sayılmıştır (m.76)[82]. Bu durumda İş K. m.4'te 507 Sayılı Kanun'a yapılan atıf, 5326 sayılı Kanuna yapılmış sayılacaktır. Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanunu ile esnaf ve sanatkâr tanımı değiştirilmiştir. Kanuna göre esnaf ve sanatkâr; *"ister gezici ister sabit bir mekânda bulunsun, Esnaf ve Sanatkâr ile Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulu'nca belirlenen esnaf ve sanatkâr kollarına dâhil olup, ekonomik faaliyetini sermayesi ile birlikte bedeni çalışmasına dayandıran ve kazancı tacir veya sanayici niteliği kazandırmayacak miktarda olan, basit usulde vergilendirilenler ve işletme*

[79] Yargıtay bir kararında ise minibüs şoförü ile araç sahibinin arasındaki ilişkinin kira sözleşmesi olduğuna hükmetmiştir. Bkz. Y.9.HD, 05.06.2014, E.2014/15696, K.2014/18317. (E.T.: 30.05.2018, Legalbank)

[80] Yargıtay bir kararında, *"Taksi şoförünün araç sahibine her gün düzenli olarak yaptığı ödemeden geri kalanı kazancı olup, bu çalışmada ekonomik bağımlılık ve otorite ilişkisi bulunur. Buna göre taksi şoförünün işçi, davalının işveren olduğu kabul edilmelidir."* şeklinde karar vermiştir (Y.9.HD, 11.06.2015, E.2015/14621, K.2015/21427, Kaynak: İstanbul Barosu Dergisi, C:90, S:4, 2016, s.426). Benzer yönde kararlar: Y.10.HD, 07.03.2011, E.2009/15268, K.2011/2910.

[81] R.G. 21.06.2005, 25852.

[82] *"17.7.1964 tarihli ve 507 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. Diğer kanunlarda, 507 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanununa yapılmış olan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır."*

hesabı esasına göre deftere tabi olanlar ile vergiden muaf bulunan meslek ve sanat sahibi kimseler" olarak tanımlanmıştır (m.3).

507 Sayılı Kanunda yazılı olan *"geçimini sınırlı olarak kamyonculuk, otomobilcilik ve şoförlükle temin eden kimselerin"* ifadesine Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanununda yer verilmemiştir[83]. Bu düzenleme karşısında artık 21.06.2005 tarihinden sonra İş Kanununun kapsamı belirlenirken, *"geçimini münhasıran bu işten sağlama"* ölçütü dikkate alınmamalıdır. Yargıtay da bir uyuşmazlıkta şu şekilde karar vermiştir: *"kamyonculuk, otomobilcilik ve şoförlük yapanların da sermayesi, kazancının tacir sanayici niteliğini aşmaması ve vergilendirme gibi ölçütler çerçevesinde değerlendirilmesi gerekecektir. 507 Sayılı Yasa döneminde esnaf sayılan kamyoncu, taksici, dolmuşçu gibi kişilerin de bu yeni ölçütler çerçevesinde esnaf sayılmama olasılığı ortaya çıkmaktadır. Ekonomik faaliyetini daha çok bedeni çalışmasına dayandıran düşük gelirli taksi ve minibüs işletmesi sahiplerinin esnaf olarak değerlendirilmesinin daha doğru olacağını belirtmek gerekir[84]."*

Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanununa göre esnaf ve sanatkâr faaliyeti kapsamında yer alan işyerlerinde, İş Kanununun dördüncü maddesi uyarınca, üç kişinin çalışması halinde işyeri İş Kanunu kapsamı dışında kalmaktadır. Maddede, "üç işçi" değil, "üç kişi" den söz edilmiştir. Bu ifade, işyerinde beden gücünü ortaya koyan meslek ve sanat erbabını da kapsamaktadır. İşinde bedeni gücü ile çalışmakta olan esnaf dâhil üzere toplam çalışan sayısının üçü aşması durumunda işçiler İş Kanununa tabi olacaktır[85]. Özetle, eğer şoför veya yardımcı personel, İş Kanunu dördüncü maddenin atfıyla

---

[83] Yürürlükten kaldırılan 507 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanunu m.2: *"İster gezici olsun, ister bir dükkânda veya bir sokağın belli yerinde sabit bulunsunlar, ticareti sermayesi ile birlikte vücut çalışmalarına dayanan ve geliri o yer gelenek ve teamülüne nazaran tacir niteliğini kazanmasını icap ettirmeyecek miktarda sınırlı olan ve bu bakımdan ticaret sicili ve dolayısıyla ticaret ve sanayi odasına kayıtları gerekmeyen, aynı niteliğe (Sermaye unsuru olsun, olmasın) sahip olmakla beraber, ayrıca çalıştığı sanat, meslek ve hizmet kolunda bilgi, görgü ve İhtisasını değerlendiren hizmet, meslek ve sanat, sahipleriyle bunların yanlarında çalışanlar ve geçimini sınırlı olarak kamyonculuk, otomobilcilik ve şoförlükle temin eden kimselerin birinci maddede belirtilen amaçlarla kuracakları odalar bu kanun hükümlerine tabidir."*

[84] Y.9.HD, 30.06.2008, E.2008/22755, K.2008/18206 (Kazancı İçtihat E.T.: 14.04.2018)

[85] Y.9.HD, 15.4.2010, E.2010/7398, K.2010/10503. Ayrıca, 507 sayılı Kanun dönemine ilişkin bir kararlar için Bkz. Y.9.HD, 6.2.2003, E.2002/13534, K.2003/1628, Yargıtay 9. HD, 11.2.2002, E.2002/2969, K.2002/2601. (Kazancı İçtihat E.T.: 14.04.2018)

Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanununa göre esnaf sayılan ve üç ve daha az kişinin çalıştığı bir işyerinde çalışıyorsa İş Kanunu kapsamı dışında kalacaklardır.

Yukarıdaki istisnaya benzer bir şekilde İş Kanununa göre ev hizmetlerinde de İş Kanunu uygulanmaz (m.4/1/e). Yargıtay bir kararında *"çalışmayan aile bireyini evden alarak alışverişe ve şehir içinde gezmeye götüren şoförün ev hizmeti yaptığı kabul edilmelidir. Evde hastaya bakan hemşire ev hizmeti yapmış sayılmaz. Ev hizmeti yanında ağırlıklı görevi bekçilik olan işçi İş Kanunu kapsamında sayılmalıdır"* şeklinde karar vermiştir[86]. Burada dikkat çeken kısım Yargıtay'ın bu nitelendirmeyi yaparken işçinin ağırlıklı olarak yaptığı işe göre karar vermesidir. Karar bu açıdan isabetli bir karardır. Ancak ağırlıklı olarak yapılan iş şoförlük olsaydı bu defa işin ev işi sayılmayacağı ve işçinin İş Kanununa tabi olacağına şüphe yoktur.

Basın sektöründe çalışan bir şoförün Basın İş Kanununa tabi olduğu da söylenemez. Basın çalışanları ile ilgili 5953 sayılı Kanunun ilk maddesinde Kanun hükümlerinin Türkiye'de yayınlanan gazete ve süreli yayınlarla haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki "işçi" tarifi kapsamı dışında kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanacağı ifade edilmiştir. Kanunun kapsamına giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir şeklinde kurala yer verilerek Kanunun kapsamı ve gazeteci tanımı ortaya konmuştur. Fikir ve sanat işinde çalışma ölçütü, gazetecilik mesleğinin yerine getirilmesine dair ve doğrudan doğruya ilgili alanlarda çalışmayı ifade eder. Aynı tür işyerlerinde şoför, haberin oluşumuna doğrudan katkısı olmadığı için gazeteci kavramına dâhil değildir[87].

Şoförle yapılacak iş sözleşmesinde yabancılık unsurunun bulunması durumunda uygulanacak hukukun tespiti önemlidir. Bu tespit yapılırken objektif bağlama kuralları çerçevesinde tespit gerekir. Burada işçinin işini ağırlıklı olarak yaptığı yer hukukunun, işin görülmesinin yurt dışında gerçekleştiği şoförlük

[86] Y.9.HD, 9.6.2009, E.2009/20489, K.2009/16455, benzer şekilde Y.9.HD, 11.02.2014, E.2013/16982, K.2014/3992. (Kazancı İçtihat E.T.: 14.04.2018)
[87] Y.9.HD, 31.03.2009, E.2008/30660, K.2009/8953 (Legal İSGHD, 22/2009, s.708).

sözleşmelerinde iş merkezinin bulunduğu yer hukukunun, bu yerler dışında başka bir ülke hukukuyla daha yakın irtibatın bulunması durumunda[88] en yakın irtibatlı yer hukukunun uygulanacağı belirtilmektedir[89]. Ülkemizde yabancılara verilen çalışma izninden yararlanma sayısı, kara taşımacılığı ve boru hattı taşımacılığında 2016 yılında süreli[90] 394 işçi, süresiz[91] 3 işçi olmak üzere toplam 397 işçidir. Taşımacılık için depolama ve destekleyici faaliyetlerde bu izinden yararlanma sayısı ise, süreli 436 işçi, süresiz 4 işçi olmak üzere toplamda 400 işçidir[92].

İş mevzuatında tabi olunan kanun, görevli mahkeme konusunda belirleyici bir unsur olmaktaydı. Örneğin İş Kanunu kapsamı dışındaki işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlığın iş mahkemesinde değil, görevli hukuk mahkemesinde çözümlenmesi gerekmekteydi. Ancak, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu[93], 5521 sayılı yürürlükteki Kanunu ilga etmiş ve bu durum değişmiştir. Anılan 7036 sayılı Yeni Kanuna göre İş Kanunu yanında Basın İş Kanununa[94] tabi gazeteciler, Deniş İş Kanununa tabi gemi adamları veya Türk Borçlar Kanununda düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin dava ve işlere iş mahkemelerinin

---

[88] Bir Türk'ün Almanya'da çalışmak üzere yine bir Türk işveren tarafından Türkçe olarak yapılmış iş sözleşmesi örneği gibi.

[89] AYDEMİR Deniz Kırlı, *Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Olan Hukuk,* Legal İSGHD, 18/2008, s.471-472.

[90] Süreli Çalışma İzni: Süreli çalışma izni, iş piyasasındaki durum, çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür değişiklikleri dikkate alınarak hizmet akdinin veya işin süresine göre, belirli bir işyeri veya işletmede ve belirli bir meslekte çalışmak üzere en çok bir yıl geçerli olmak üzere verilmektedir.

[91] Süresiz Çalışma İzni: Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe Türkiye'de en az sekiz yıl kanuni ve kesintisiz ikamet eden veya toplam altı yıllık kanuni çalışması olan yabancılara, iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler dikkate alınmaksızın ve belirli bir işletme, meslek, mülkî veya coğrafi alanla sınırlandırılmaksızın süresiz çalışma izni verilebilir.

[92] 2015 yılında yabancılara verilen çalışma izninden yararlanan işçi sayısı, kara taşımacılığı ve boru hattı taşımacılığında süreli 388, süresiz 5 olmak üzere 393'tür. Taşımacılık için depolama ve destekleyici faaliyetlerde ise süreli olarak 365, süresiz 3 olmak üzere 368'tır.
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2016 Çalışma Hayatı İstatistikleri https://www.csgb.gov.tr/home/contents/istatistikler/calismahayatiistatistikleri/ (E.T.: 12.04.2018)

[93] R.G. 25.10.2017, 30221.

[94] Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, Kabul Tarihi: 13/6/1952, Yayımlandığı R.G.: Tarih : 20/6/1952 Sayı : 8140.

bakacağı hüküm altına alınmıştır (m.5). Dolayısıyla artık tabi olunan mevzuatın yargılama mercii açısından bir önemi kalmamıştır.

İş Mahkemeleri Kanununa göre iş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir (m.6/1). İş yargılamasında işin yapıldığı yer kavramı karayolu taşımacılığı açısından önemlidir. Yargıtay bir kararında davacı şoförün işi gördüğü yerin belirlenmesiyle ilgili olarak, *"mahkemece, tarafların gösterdikleri şahitler dinlenmeli ve şahit anlatımları diğer delillerle birlikte değerlendirilerek davacının yük doldurup boşalttığı ve hangi yer merkezli çalıştığı tereddüte yer bırakmayacak şekilde açıklığa kavuşturulmalıdır"* kararı vermiştir[95].

[95] Y.22.HD, 06.04.2015, E.2015/10523, K.2015/12683 (Legalbank, E.T.:30.05.2018).

İKİNCİ BÖLÜM

KARAYOLU TAŞIMA MEVZUATININ İŞÇİ–İŞVEREN İLİŞKİLERİYLE İLGİLİ KAYNAKLARI

1. KARAYOLU TAŞIMACILIĞI İLE İLGİLİ ULUSLARARASI ANTLAŞMALAR

1.1. Uluslararası Antlaşmalar Hakkında Genel Bilgiler

1.1.1. Genel Olarak Uluslararası Antlaşmalar

Uluslararası hukukun yetki tanıdığı kişiler arasında, uluslararası hukuka uygun bir biçimde, hak ve yükümlülükler doğuran, daha önce kurulmuş bir hukuki statüyü değiştirmek ya da ortadan kaldırmak amacına yönelik hukuki işlemlere uluslararası antlaşma denir[96]. Uluslararası antlaşmalar, devletlerarasında ve devletler ve uluslararası kuruluşlar arasında akdedilmiş olan ve Türkiye'de Cumhurbaşkanı'nın onayıyla Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe konulan ve Türk normlar hiyerarşisinde kural olarak kanun değerinde bulunan bağlayıcı hukuk kurallarıdır[97]. Bunlardan iki taraflı antlaşmalar, iki devlet arasında karşılıklı menfaat durumlarını düzenlemek, uyuşmazlıkları gidermek amacıyla yapılan diplomatik sözleşmelerdir[98]. Çok taraflı uluslararası antlaşmalar ise, geleneksel iki taraflı diplomatik antlaşmalardan farklı olarak, uluslararası bir topluluk tarafından hazırlanan ve o topluluğa üye devletler tarafından imzalanan antlaşmalardır[99].

---

[96] MERAY Seha L., Devletler Hukukuna Giriş, C:2, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, S: 149-131, Sevinç Matbaası, Ankara, 1962, s.71; PAZARCI Hüseyin, Uluslararası Hukuk, Turhan Kitabevi, 15. Bası, Ankara, 2016, s.43

[97] GÖZLER Kemal, Hukukun Temel Kavramları, Ekin, 12. Baskı, Bursa, 2014 s.39; ADAL Erhan, Hukukun Temel İlkeleri, Legal Yayıncılık, 12. Bası, İstanbul, 2012, s.242.

[98] ESENER Turhan, Hukuk Başlangıcı Genel Hukuk Bilgisi, Alkım, 8.Baskı, İstanbul, 2008, s.135.

[99] ESENER, s.135.

Uluslararası antlaşmalar uluslararası hukukun en önemli kaynağıdır. Antlaşmalar bir yönüyle taraflar arasında hak ve borçlar doğururken diğer yönüyle kanunun hukukta gördüğü işlevi yerine getirir[100].

1.1.2. Türk Hukukunda Uluslararası Antlaşmalar

Uluslararası antlaşmanın hüküm ve sonuç meydana getirmesi için yürürlüğe sokulması gerekir. Her devlet, uluslararası antlaşmaların, kendisi hakkındaki bağlayıcılığını kendi anayasasındaki kurallarla belirler[101]. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının *"Milletlerarası Andlaşmaları Uygun Bulma*" başlıklı 90. maddesine göre Türkiye Cumhuriyeti adına yabancı devletlerle ve milletlerarası kuruluşlarla yapılacak antlaşmaların onaylanması, Türkiye Büyük Millet Meclisinin onaylamayı bir kanunla uygun bulmasına bağlıdır (m.90/1)[102]. İlk fıkradaki usulün ardından izleyen iki fıkrada da bu usulün istisnalarından bahsedilmiştir[103]. Yine Anayasada, Türk kanunlarına değişiklik getiren her türlü antlaşmaların yapılmasında birinci fıkra hükmünün uygulanacağını yani bu tür

---

[100] SUR, Melda, Uluslararası Hukukun Esasları, Güncellenmiş 4. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2010, s.19-20.

[101] ADAL Erhan, Hukukun Temel İlkeleri, Legal Yayıncılık, 12. Bası, İstanbul, 2012, s.242.

[102] Burada bir kavram karmaşasının önüne geçmek gerekir. Çalışmamızda "antlaşma" kelimesi kullanılmıştır. Ancak Anayasanın ilgili maddesinde ise "andlaşma" kelimesi kullanılmaktadır. Türk Dil Kurumu'nun internet sitesi ziyaret edildiğinde "antlaşma" kelimesinin karşılığı olarak *"İki veya daha çok devletin saldırmazlık, savaşta iş birliği vb. konularda kararlaştırdıkları ilkelere uygun davranmayı kabul etmeleri durumu, ahit, muahede, ahitleşme, pakt"* anlamı verilmekteyken, *"andlaşma"* kelimesine karşılık "andlaşma sözü bulunamadı" cevabı verilmektedir. Dolayısıyla iki farklı kelime kullanmamak için *"antlaşma"* kelimesi bilinçli olarak tercih edilmiştir. www.tdk.gov.tr (E.T.: 18.03.2015)

[103] *Ekonomik, ticarî veya teknik ilişkileri düzenleyen ve süresi bir yılı aşmayan antlaşmalar, Devlet Maliyesi bakımından bir yüklenme getirmemek, kişi hallerine ve Türklerin yabancı memleketlerdeki mülkiyet haklarına dokunmamak şartıyla, yayımlanma ile yürürlüğe konabilir. Bu takdirde bu antlaşmalar, yayımlarından başlayarak iki ay içinde Türkiye Büyük Millet Meclisinin bilgisine sunulur (m.90/2).*

Milletlerarası bir antlaşmaya dayanan uygulama antlaşmaları ile kanunun verdiği yetkiye dayanılarak yapılan ekonomik, ticarî, teknik veya idarî antlaşmaların Türkiye Büyük Millet Meclisince uygun bulunması zorunluğu yoktur; ancak, bu fıkraya göre yapılan ekonomik, ticarî veya özel kişilerin haklarını ilgilendiren antlaşmalar, yayımlanmadan yürürlüğe konulamaz (m.90/3).

Böylece Hükümet, TBMM tarafından önceden onaylanmış bulunan antlaşmaların doğrudan uygulanmasıyla ilgili doğrudan uygulama antlaşmalarını onay kanunu çıkarmaksızın uygulamaya koyabilecektir.

antlaşmaların onaylanmasının Türkiye Büyük Millet Meclisinin onaylamayı bir kanunla uygun bulmasına bağlı olduğunu belirtmektedir (m.90/4).

Maddenin son fıkrası ise uluslararası antlaşmaların iç hukuktaki konumu ile ilgilidir. Buna göre, usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir ve bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamaz (m.90/son,c.1). Anayasada uluslararası antlaşmaların gücü konusunda yine bir ayrım yapılmış ve usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınacağı hükme bağlanmıştır (m.90/son,c.2).

1.1.3. Uluslararası İş Hukuku Antlaşmaları ve İş Mevzuatı Hiyerarşisi

Uluslararası alanda çalışma hayatına ilişkin antlaşmalar ve özellikle Birleşmiş Milletler'in bir kuruluşu olan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün uluslararası sözleşmeleri içerdikleri hükümlerle iş hukukuna etki etmektedir.

Birleşmiş Milletler Örgütü ya da kısaca Birleşmiş Milletler, 24 Ekim 1945'te kurulmuş dünya barışını, güvenliğini korumak ve uluslararasında ekonomik, toplumsal ve kültürel bir iş birliği oluşturmak için kurulan uluslararası bir örgüttür. Türkiye, kurucu üyelerinden biri olduğu Birleşmiş Milletler'e karşı son yıllarda çok daha pro-aktif[104] bir yaklaşım benimsemekte ve BM gündeminde bulunan tüm konulardaki çalışmalara olabildiğince aktif bir şekilde katkı sağlamaya çalışmakta; farklı grup ve örgütlere üyeliğinden de istifadeyle, gündemdeki konularda yapıcı ve uzlaştırıcı bir rol oynamaya gayret etmektedir[105]. Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler'in çalışma yaşamındaki uzman kuruluşudur. Örgüt, uluslararası

[104] Bu sözcük Türkçe sözlükte bulunmamaktadır. Anlam olarak bilinçli veya bilinçsiz, sonu olumlu veya olumsuz olsun yeni koşullar oluşturmak ya da mevcut koşulların seyrini değiştirmek için inisiyatif kullanmaktır. https://www.sabah.com.tr/proaktif-ne-demek (E.T.: 07.02.2017)

[105] T.C. Dışişleri Bakanlığı http://www.mfa.gov.tr/birlesmis-milletler-teskilati-ve-turkiye.tr.mfa, (E.T: 10.02.2017).

çalışma standartlarını belirlemekte, çalışma yaşamında hakları gözetmekte, insana yakışır iş fırsatlarını özendirmekte, sosyal korumayı ve çalışma yaşamındaki meselelerle ilgili diyaloğu güçlendirmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü, Birinci Dünya Savaşı sonrasında 1919 yılında Versay Anlaşması kapsamında kurulmuştur ve 1946 yılında Birleşmiş Milletlerin ilk uzman kuruluşu konumuna gelmiştir. Örgüt'ün kendine özgü yapısı hükümetleri, işçi ve işveren temsilcilerini bir araya getirmektedir. Türkiye'nin 1932 yılında üyesi olduğu Örgüt'ün merkezi İsviçre'nin Cenevre kentindedir[106].

Uluslararası Çalışma Örgütü, sözleşmeler ve tavsiye kararları yoluyla, çalışma hayatına ilişkin temel haklar, örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, zorla çalıştırmanın engellenmesi, fırsat ve muamele eşitliği gibi çalışmaya ilişkin tüm konuları düzenleyici, uluslararası standartları oluşturur[107]. Örgütün uluslararası araçları olarak kabul edilen sözleşme ve tavsiye kararları birbirlerinden farklıdır. Sözleşmeler her üye tarafından onaylanması gereken ve onaylanınca ulusal yasa gücü kazanan belgelerdir. Sözleşmeleri onaylayan devletler sözleşmenin gerekli gördüğü yasal yükümlülükleri ve bu yükümlülüklerin yerine getirilmesini denetleyen uluslararası sistemi kabul ederler. Tavsiyelerin ise onaylanma gereği yoktur. Tavsiyeler herhangi bir yükümlülük getirmez. Tavsiyeler çalışma mevzuatına yol gösteren, sosyal politikalara ışık tutan uluslararası metinlerdir. Genel olarak sözleşmeleri tamamlayıcı ve sözleşmelerin uygulanmasında yol gösterici işleve sahiptir[108].

Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerinin amacı, çalışma ilişkilerini evrensel düzeyde asgari normlara bağlamaktır. Bunun için, sözleşmelerle kişilere doğrudan hak tanımak yerine üye devletler, sözleşmelerdeki normlar

---

[106] http://www.ilo.org/ankara/about-us/lang--tr/index.htm (E.T.: 12.02.2017)

[107] TAŞKIN, s.456.

[108] Bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.39-40; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.105-107; PEKİN Faruk – Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve Sosyal Haklar Alan Yayıncılık 1. Baskı İstanbul – 1985 Sayfa: 139-140; ATEŞOĞULLARI Kamil, Sosyal-İş Sendikası Genel Merkezi Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ-ILO) Türkiye İlişkileri Belgeler, Eğitim Yayınları:2, http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/uco_ilo.pdf; SELVİ Mehmet, Uluslararası Kuruluşların Türkiye'deki Sosyal Güvenlik Mevzuatının Oluşmasındaki Etkileri, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yurtdışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Tezi, Nisan 2014, s.16.

doğrultusunda iç hukuklarında gerekli düzenlemeleri yapmakla yükümlü tutulmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasının 19. maddesi de, sözleşmelerin iç hukukta doğrudan uygulanmasını değil, onaylanacak sözleşme hükümlerinin iç hukuk düzenlemeleri ile ulusal hukuka aktarılması amaçlanmaktadır[109]. Örgüt sözleşmelerinin kabulünde üye ülkelerin farklı ekonomik ve sosyolojik gelişmişlik düzeylerine ve farklı hukuk sistemleri göz önünde tutulur[110].

Ülkemizde, diğer uluslararası antlaşmalarda olduğu gibi Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerinin de normlar hiyerarşisi içindeki yeri[111], iç hukuk uyuşmazlıklarına doğrudan uygulanabilirliği[112], normlar çatışması halinde tercih edilecek olan normun ne olduğu, sonraki tarihte çıkarılacak bir kanun veya yapılacak bir yorum ile antlaşma hükümlerinin etkisiz veya geçersiz kılınıp kılınamayacağı gibi hususlar tartışmalıdır[113]. Bir diğer tartışma da usulüne göre yürürlüğe konulan uluslararası sözleşmelerin iç hukukla kendiliğinden bütünleşip bütünleşmeyeceğidir[114].

---

[109] UÇÖ'nun bu temel metni için "anayasa" tabirini kendisi kullanmaktadır: http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412382/lang--tr/index.htm (E.T.: 17.11.2017)

[110] EYRENCİ Öner, *İş Hukuku Açısından Uluslararası Hukuk – Ulusal Hukuk İlişkisi ve Yargı Kararları*, İÜHFM, "Prof.Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan" Özel Sayı, C:1, İstanbul, 2016, s.386; OLGAÇ Birsen, *ILO Normları ve Türkiye*, Ankara Barosu Dergisi, 1998/2, s.80.

[111] BİLGİN Ahmet Burak, *AİHS ve Diğer Uluslararası Anlaşmaların İç Hukuktaki Yeri Bağlamında 2004 Değişikliğinin Beraberinde Getirdiği Sorunlar ve Bazı Çözüm Önerileri*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi – Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.22, S.1, s.133: *"Bizce, yeni düzenleme sonrasında, insan haklarıyla ilgili anlaşmaların (ve dolayısıyla AİHS'in) yeri, net bir şekilde kanunların üstündedir. Yani kanun-bu tür bir anlaşma çatışmasında, üstünlük anlaşma hükmüne verilecektir. Bunun dışındaki konulara ilişkin anlaşmaların yeri ise, kanunlarla aynı seviyededir (ve dolayısıyla Anayasanın da altındadır). Yani kanun-bu tür bir anlaşma çatışmasında, mesele, genel çatışma kurallarına göre çözülecektir."*

[112] ODAMAN Serkan, *Sosyal Hukuk Alanında Uluslararası Sözleşmeler Işığında Evrensel Hukuk Ulusal Hukuk İlişkisi*, s.7: "*her ne kadar "usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası anlaşma hükümlerinin esas alınacağı" Anayasa hükmü olsa da, özellikle sosyal haklar ihtiva eden uluslararası sözleşmelerin sorunsuz hayata geçebilmesi için, konuyla ilgili iç hukuk düzenlemeleri yapılmasının gerekli ve yararlı olacağı kanaatindeyiz."*
web.deu.edu.tr/sosyalhukuk/evrenselhukukulusalhukuk.doc (E.T.:26.05.2018)

[113] Bkz. TAŞKIN Ahmet, *Uluslararası Çalışma Örgütü ve ILO Sözleşmelerinin İç Hukuka Etkisi*, Legal İSGHD, C:8, S:30, 2011, s.484-485.

[114] Bkz. GÜLMEZ Mesut, Sözleşmeler "Onay Kanunu" ile Yürürlüğe Girmez, Bağlayıcılık Kazanmaz!, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Kararı Karar İncelemesi,
http://asosindex.com/cache/articles/article-1423873908.pdf

Öğretide bazı yazarlara[115] göre, Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri hükümleri ile kanunlar arasında çatışma olduğunda iki kanun arasındaki çatışmanın çözümünde uygulanacak kuralların (lex posterior veya lex specialis) geçerli olması gerektiğini, Yargıtay'ın içtihadının bu yönde olduğu belirtilmiştir[116]. Ancak bazı yazarlar da "temel hak ve özgürlükler" lafzının geniş yorumlanması gerektiğini savunmaktadır[117].

Burada, çalışmamızın konusunu teşkil eden AETR ve Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerini Anayasaya göre konumlandırmak gerekir[118].

---

[115] HAUTEFORT Marie, Le Droit social en Grande-Bretagne, Paris, 1990 s.11; MERAY Seha L., Devletler Hukukuna Giriş, C.1, B.3, Ankara, 1968 , s.132; ÖZBUDUN Ergun, Türk Anayasa Hukuku, B.2, Ankara 1992, s.183-184; PAZARCI Hüseyin, Uluslararası Hukuk Dersleri, K.I, B.2, Ankara, 1992, s.31-32; SUR Melda, İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, İzmir, 1995, s.58; BAŞTERZİ Süleyman, Uluslararası Sözleşmeler ve İç Hukuk Kuralları Çerçevesinde Kamu Görevlilerinin Toplu Pazarlık Sorunu, Tisk Akademi, 2006/II, s.32-33, AYKAÇ Hande Bahar, 94 Sayılı ILO Sözleşmesinin Türk İş Hukukuna Etkisi, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.1, İstanbul, 2011, s.244 'den nakleden SÜZEK, s.101.

[116] Y.21.HD., 18.10.1996, 2261/5790

[117] Bkz. GÜLMEZ Mesut, *Sendikal Haklara İlişkin Sözleşmelerin İç Hukuka Üstünlüğü*, Çalışma ve Toplum, 2005/1, s.32: *"Kuşkusuz bu terim, ne Anayasadaki "temel hak ve hürriyetler" ile sınırlı olarak anlaşılabilir, ne de Anayasadaki temel hak ve özgürlükler listesiyle sınırlı tutulabilir. Usulüne göre yürürlüğe koyduğumuz, yani kısaca onayladığımız tüm uluslararası sözleşmelerdeki insan hakları ve temel özgürlükler, bu terimin kapsamı içindedir. Bu terim, ister kişisel ve siyasal hakları, ister ekonomik, sosyal ve kültürel hakları, isterse "üçüncü" yada / hatta "dördüncü" kuşak olarak nitelenen görece yeni insan hakları olsun, onayladığımız ve onaylayacağımız tüm sözleşmelerde güvenceye bağlanan tüm insan haklarını kapsar. "Temel" sözcüğü, ne hukuksal ne de felsefi yönlerden herhangi bir sınırlandırma içerir ve içerdiği yolunda da yorumlanabilir. Cümledeki "temel hak ve özgürlükler", Uluslararası İnsan Hakları Hukukunun; Antlaşma, Sözleşme, Şart, Pakt vb. belgeler ile tanıyıp güvenceye aldığı ve içtihatlarla geliştirdiği tüm insan haklarını kapsayan bir terim olarak anlaşılmalıdır. Dolayısıyla sözü edilen antlaşmalar, salt İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi gibi "birinci kuşak" insan haklarını içeren ve yargısal nitelikli bir koruma sistemi öngören belgelerle sınırlı tutulamaz. "Temel hak ve özgürlüklerin" pozitif dayanağı, usulüne göre yürürlüğe konulmuş tüm uluslararası antlaşmalar, kısacası uluslararası insan hakları sözleşmeleridir. "Temel hak ve özgürlükler" yerine daha geniş ve kapsamlı anlam taşıyan "insan hakları" teriminin kullanılması, bu ve başka duraksamaları ortadan kaldırabilirdi. Ancak, kullanılan terimin iyi seçilmemiş olması, bu tür duraksamaların dayanağı olamaz. "Temel" sözcüğünün, yalnızca ulusal yazılı hukukta değil, aynı zamanda uluslararası yazılı insan hakları hukukunda da güvenceye bağlanmış hak ve özgürlükleri içeren bir anlam taşıdığı kabul edilmelidir."*

[118] Bkz. BAŞLAR Kemal, *Uluslararası Antlaşmaların Onaylanması, Üstünlüğü ve Anayasal Denetimi Üzerine*, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni: Prof.Dr. Sevim Toluner'e Armağan, 24/1-2, 2004, s.35: *"Anayasa'nın 17-74. Maddeleri arasında yer alan kişisel ve siyasal ile sosyal ve ekonomik haklarla ilgili antlaşma hükümlerinin (örn.ILO Sözleşmeleri) yasa hükümlerinden üstünlüğünün kabul edildiği ileri sürülebilir."*;

Bkz. AYBAY Rona, *Uluslararası Antlaşmaların Türk Hukukundaki Yeri*, TBB Dergisi, Sayı 70, 2007, s.203, 204. "*AY m. 90'a eklenen tümcedeki "temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalar" deyimin kapsamına, hangi antlaşmaların girdiğinin saptanmasında çok büyük güçlülükler olduğunu söyleyebiliriz. Bu kapsamın belirlenmesinde, sadece antlaşmanın başlığına (adına) bakılarak, dar bir yorum yapılabileceği gibi, içerdiği hükümlere bakılarak geniş bir yorum da olanaklıdır. Antlaşmaların adına bakılarak yapılacak dar yorum*

Yukarıda da belirtildiği gibi, Anayasa'daki usule göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır (m.90/son). AETR ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ilgili sözleşmesinin temel amacı karayolu taşımacılığı alanındaki çalışma koşullarını düzenlemektir, yani esasen çalışma ilişkileri ile ilgilidir. Çalışma hakkı ile ilgili maddeler, Anayasamızın *"Temel Hak ve Ödevler"* başlıklı ikinci kısmının *"Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler"* başlıklı üçüncü bölümünde yer almaktadır[119].

İnsan hakları konusundaki temel belgelerin en önemlileri arasında yer alan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi[120]'nin 23. maddesinde herkesin

---

yaklaşımı benimsenirse, çözüm yine kolay olmayacaktır. Çünkü konuyla ilgili birçok uluslararası antlaşmanın adında, değişik deyimlerin kullanıldığı görülür: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) resmi adında, "insan hakları" deyimin yanı sıra "temel özgürlükler" (fundamental rights) deyimine yer verilmiş; buna karşılık "ikiz sözleşmeler" diye anılan iki Birleşmiş Milletler belgesinin adlarında "ekonomik, sosyal ve kültürel haklar" ve "medeni ve siyasal haklar" deyimlerine yer verilmiştir. Ayrıca, konuyla ilgili antlaşmaların (ve sözleşmelerin) adlarında "çocuk hakları", "kadınlara karşı ayrımcılığın önlenmesi", "insan onurunun (haysiyetinin) korunması" gibi deyimlerin kullanılması da olağandır. Dolayısıyla, bir antlaşmanın, AY m. 90'a eklenen son tümcedeki "temel hak ve özgürlüklere ilişkin" deyiminin kapsamına girip girmediğinin belirlenmesinde, antlaşmanın başlığına bakılarak bir değerlendirme yapmak sağlıklı sonuçlara götürmez.

"Temel hak ve özgürlüklere ilişkin antlaşma" deyiminin kapsamının belirlenmesinde ölçüt olarak, başlıkların değil antlaşmaların içeriğinin alınması halinde ise, belki daha da büyük güçlüklerle karşılaşılması olasıdır. Çünkü bu yola gidildiğinde antlaşma, sözleşme ve protokol gibi adlar altında "temel hak ve özgürlüklere ilişkin" hükümler içeren yüzlerce belgedeki hükümlerin değerlendirilmesi gerekecektir. Bu arada, insan hakları belgelerinde yer alması tartışmalı bir hak olan mülkiyetin, Türkiye'nin de taraf olduğu AİHS'ye Ek 1. Protokol'ün 1. Maddesi uyarınca temel haklardan sayıldığı anımsanmalıdır. İkili antlaşmalar da içinde olmak üzere hemen bütün antlaşmalarda, mülkiyet hakkıyla doğrudan ya da dolaylı biçimde ilgili hükümlere rastlanabilir. Dolayısıyla, bir antlaşmanın "temel hak ve özgürlüklere ilişkin" olup olmadığının saptanması için ölçüt olarak, içerdiği hükümlerin alınması da, sorunun güçlüğünü azaltmayacak, büyük olasılıkla daha da arttıracak; içinden çıkılması zor durumlara yol açacaktır. "Temel hak ve özgürlüklere ilişkin" antlaşmalar deyiminin kapsamını olağanüstü genişletecek bu yaklaşımın doğuracağı sorunlar, aşağıda değineceğimiz "doğrudan uygulanan" nitelikte olan ve olmayan antlaşmalar ayrımı yoluyla azaltılabilir; yani doğrudan uygulanabilir nitelikte olmayan antlaşmalar, kapsam dışı bırakılabilir."

[119] m. 48 Çalışma ve sözleşme hürriyeti, m.49 Çalışma hakkı ve ödevi, m.50 Çalışma şartları ve dinlenme hakkı, m.51 Sendika kurma hakkı, m.52 Sendikal faaliyet, m.53 Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı, m.54 Grev hakkı ve lokavt, m.55 Ücrette adalet sağlanması., m.60 Sosyal güvenlik hakkı.

[120] Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 10 Aralık 1948 tarih ve 217 A(III) sayılı Kararıyla ilan edilmiştir. 6 Nisan 1949 tarih ve 9119 Sayılı Bakanlar Kurulu ile "İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin Resmi Gazete ile yayınlanması yayımdan sonra okullarda ve diğer eğitim müesseselerinde okutulması ve yorumlanması ve bu Beyanname hakkında radyo ve gazetelerde

çalışma hakkının olduğu, 24. maddesinde ise herkesin dinlenmeye, eğlenmeye, özellikle çalışma süresinin makul ölçüde sınırlandırılmasına ve belirli dönemlerde ücretli izne çıkmaya hakkı olduğu ifade edilmiştir. Benzer şekilde Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesinin 31. maddesi de *"adil ve hakkaniyete uygun çalışma koşulları"* ile ilgilidir[121]. Dolayısıyla AETR ve Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerinin de çalışma hakkıyla bağlantısı sebebiyle temel hak ve özgürlüklere ilişkin olduğunu söyleyebiliriz. Bu nedenle kanaatimize göre AETR ve Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri ile ulusal kanunlarımızın aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda AETR ve Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri hükümlerinin esas alınması gerekmektedir.

1.2. Uluslararası Karayolu Taşımacılığı Yapan Taşıtlarda Çalışan Personelin Çalışmalarına İlişkin Avrupa Antlaşması (AETR)

1.2.1. Genel Olarak AETR

Uluslararası karayolu taşımacılığının düzenlenmesi ile ilgili birçok uluslararası antlaşma mevcuttur. Aşağıda inceleyeceğimiz AETR'den başka bunlara örnek olarak, en önemli amacı, nakliyecinin sorumluluğuna yönelik tek tip bir düzenlemenin oluşturulması olan "*CMR Konvansiyonu*[122]" ve taşınan eşyanın TIR Karnesi himayesinde hareket noktasındaki gümrük idaresinden, varış noktasındaki gümrük idaresine kadar belirli bir usulle taşınmasıyla ilgili uygulamaları düzenleyen "*TIR Sözleşmesi*[123]*",* tehlikeli maddelerin taşınması ile ilgili *"ADR Sözleşmesi*[124]*"* verilebilir. Burada AETR'nin konu edilmesinin en

münasip neşriyatta bulunulması" kararlaştırılmıştır. Bakanlar Kurulu Kararı 27 Mayıs 1949 tarih ve 7217 Sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

[121] Madde 31 Adil ve hakkaniyete uygun çalışma koşulları:

"1. Her işçi, kendi sağlığı, emniyeti ve onuruna saygı gösteren çalışma koşullarından yararlanma hakkına sahiptir.

2. Her işçi, azami çalışma saatlerinin sınırlandırılması, günlük ve haftalık dinlenme dönemleri ve yıllık ücretli izin hakkına sahiptir."

[122] Convention Relative Au Contrat De Transport International De Marchandises Par Route (Conventıon On The Contract For The Internatıonal Carriage Of Goods By Road-CMR)

[123] (Transports Internationaux Routiers) Birleşmiş Milletler Teşkilatı bünyesindeki, Uluslararası Nakliyat Birliği tarafından 15 Ocak 1959 tarihinde Cenevre'de imzalanan bir antlaşmadır.

[124] Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu bünyesinde 1968 yılında yürürlüğe giren Tehlikeli Maddelerin Karayollarında Uluslararası Taşınması Sözleşmesi'ne (ADR) ülkemiz,

önemli sebebi, diğer sözleşmelerin daha ziyade taşımacılıktan kaynaklanan sorumluluk ve diğer kurallarla ilgili olmasına karşılık, AETR'de çalışma koşulları ile ilgili düzenlemelerin bulunmasıdır.

Uluslararası taşımacılıkla iştigal eden araç sürücülerinin çalışma süre ve koşullarının düzenlenerek korunması ve trafik güvenliğinin arttırılmasını amaç edinen AETR, 1 Temmuz 1970'te imzalanmış, 5 Ocak 1976'da yürürlüğe girmiştir. Antlaşma, Birleşmiş Milletler, Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu üye ülkelerine ve diğer Avrupa ülkelerinin yanı sıra Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu faaliyetlerine katılmaya davet edilen Birleşmiş Milletler üyesi ülkelere açıktır[125].

AETR, kabul edildiği 1970 yılından beri, ihtiyaçlar ve değişen şartlar ve Avrupa Birliği'nin ilgili mevzuatındaki değişiklikler paralelinde evrim geçirmektedir. 1970'ten bu yana 1983, 1992, 1995, 2004, 2006 ve 2010 yıllarında olmak üzere, yürürlüğe giren altı adet değişiklik olmuştur[126].

30.10.2009 tarihli mükerrer Resmi Gazete'de yayımlanan 2009/15454 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile taraf olmuş ve bu süreç 22.03.2010 tarihinde Birleşmiş Milletlerin üyeliğimizi resmen kabul edip bildirmesi ile tamamlanmıştır." ADR Sözleşmesi kapsamında ülkemizde yürütülen çalışmalar, karayolu taşımacılık sektöründe arz ettiği önem açısından Birliğimizce yakından takip edilmekte olup, tehlikeli maddelerin taşınmasında çevrenin ve insan sağlığının korunması ilkelerinin benimsenmesi anlamında büyük önem taşımaktadır. Bkz. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
http://www.tobb.org.tr/TicaretTirDairesi/Sayfalar/ADR.php (E.T.: 13.12.2016)

[125] *Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu, 28 Mart 1947 tarihinde kurulmuştur. BM'nin beş bölgesel komisyonundan birisi olup, günümüzde 56 üyesi bulunmaktadır. Üyeleri esas olarak Avrupa Kıtası'nda yer alan ülkeler olmakla beraber, Kuzey Amerika ülkeleri (Kanada ve ABD), Orta Asya Cumhuriyetleri (Kazakistan, Kırgızistan, Tacikistan, Türkmenistan ve Özbekistan) ve Batı Asya coğrafyasından da üye ülkeleri bulunmaktadır. BM-AEK'nın esas amacı Avrupa Bölgesi'nde iktisadi bütünleşmeyi gerçekleştirmektir. Ayrıca, BM üyesi bulunan tüm ülkelerin BM-AEK çalışmalarına katılımının da önü açık bulunmaktadır.* (T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı AB ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü, http://ab.gtb.gov.tr/uluslararasi-orgutler/bm-avrupa-ekonomik-komisyonu (E.T.: 07.12.2017)

[126] Söz konusu Antlaşma 'ya taraf olan 51 ülke bulunmaktadır. Bunlar; Almanya, Andora, Arnavutluk, Avusturya, Azerbaycan, Belçika, Fransa, Hollanda, İtalya, İspanya, Lüksemburg, Portekiz, Danimarka, Finlandiya, Birleşik Krallık, Yunanistan, İsveç, İrlanda, Kıbrıs Rum Kesimi, Beyaz Rusya, Bosna-Hersek, Bulgaristan, Hırvatistan, Çekya, Estonya, Gürcistan, Macaristan, Malta, Karadağ, Kazakistan, Kırgızistan, Litvanya, Letonya, Lihtenştayn, Makedonya, Moldovya, Polonya, Romanya, Rusya, Slovakya, Slovenya, Tacikistan, Türkiye, Türkmenistan, Ukrayna, Özbekistan, Norveç, Sırbistan, İsviçre, San Marino ve Ermenistan'dır (http://www.unece.org/trans/conventn/legalinst_21_OLIRT_AETR.html, E.T.: 05.04.2018).

AETR, Avrupa Birliği'nin karayolu taşımacılığı ile alakalı sosyal mevzuatındaki değişiklikler paralelinde şekillenmektedir. Buna göre; Avrupa Birliği'nin sürücülerin çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin kuralları AETR ülkelerinde de geçerlidir. Ancak, AETR sadece uluslararası taşımalarda sürüş sürelerine kısıtlama getirirken, Avrupa Birliği mevzuatı bu kısıtlamaları iç taşımalara da uygulamaktadır[127].

Ülkemizin AETR'ye taraf olmasına ve Antlaşmayı tadil eden birinci, ikinci ve üçüncü değişikliklerin kabulüne ilişkin 4411 sayılı Kanunla yayımlanmıştır[128]. Çalışmamızda BM – AEK internet sayfasındaki AETR'nin son sürümünden (2010) istifade edilmiştir[129]. Bu düzenlemede, dördüncü, beşinci ve altıncı değişikler mevcuttur. Düzenleme, 6437 sayılı *"Uluslararası Karayolu Taşımacılığı Yapan Taşıtlarda Çalışan Personelin Çalışmalarına İlişkin Avrupa Anlaşmasının 4 üncü, 5 inci ve 6 ncı Değişikliklerine Katılmamızın Uygun Bulunduğuna Dair Kanun"* ile yürürlüğe girmiş ve iç hukukumuzdaki yerini almıştır[130].

AETR, karayoluyla uluslararası yolcu ve yük taşımacılığının geliştirilmesi ve iyileştirilmesini teşvik etmek isteği ile karayolu trafiğinin güvenliğini artırma ihtiyacına binaen, uluslararası karayolu taşımacılığı alanındaki bazı çalışma koşullarına, Uluslararası Çalışma Örgütü ilkeleriyle uyumlu düzenlemeler getirmek ve bu düzenlemelere uyulmasını temin etmek üzere bazı önlemleri birlikte almak amacı ile meydana getirilmiştir. Gerçekten de böyle ihtiyaç olduğu da açıktır. Her ne kadar, her ülkenin konu ile ilgili mevzuatından çalışma ve dinlenme sürelerine yönelik farklı hükümler mevzubahis olsa da, unutulmamalıdır ki tüm karayolu araçları uluslararası seferlerinde aynı yolları kullanmaktadırlar. Bu sebeple çalışma ve dinlenme

[127] Und.org.tr AETR Konvansiyonu
[128] R.G. 25.07.1999, 23766.
[129] https://www.unece.org/fileadmin/DAM/trans/doc/2010/sc1/ECE-TRANS-SC1-2010-AETR-en.pdf (E.T.: 07.12.2017)
[130] R.G. 15.03.2013, 28588 (Kabul tarihi 26.02.2013).

süreleri ve bu sürelere uyulmasının denetimi konusunda uluslararası düzeyde yeknesaklık sağlayan bir düzenlemeye ne kadar ihtiyaç olduğu ortadadır.

AETR, her bir AETR tarafının ülkesinde, o ülkeye kayıtlı veya diğer bir AETR tarafı ülkeye kayıtlı herhangi bir taşıt tarafından icra edilen bütün uluslararası karayolu taşımacılığı faaliyetlerine uygulanır (m.2/1). Örneğin Türkiye, AETR'nin taraflarından biridir ve maddeye göre AETR, ülkemizde gerçekleşen, Türk veya diğer AETR'ye onay vermiş ülke taşıtları tarafından gerçekleştirilen uluslararası karayolu taşımacılığı faaliyetinde uygulanacaktır. Bu kuralın istisnaları da bulunmaktadır[131].

1.2.2. AETR'nin Hükümleri

1.2.2.1. Mürettebat: AETR'nin *"Mürettebat (Crews)"* başlıklı maddesi, karayolu taşımacılığından kullanılacak personelin niteliği ile ilgili bazı özel düzenlemeler içermektedir (m.5). Maddede yük taşımacılığı için ayrı yolcu taşımacılığı için ayrı nitelikler kabul edilmiştir. Buna göre yük taşımacılığı işinde çalışan sürücülerin yaşları en az; varsa römork veya yarı römorklar dâhil müsaade edilen azami ağırlığı 7,5 tonu aşmayan taşıtlar için on sekiz; diğer

---

[131] *Bununla birlikte, ülkesinde seyredilen AETR tarafları başka türlüsünde anlaşmazlar ise AETR (m.2/2);*

a. *Yük taşımada kullanılan ve müsaade edilen azami ağırlığı, römork veya yarı römork dâhil 3,5 tonu geçmeyen taşıtlar;*
b. *Yolcu taşımada kullanılan, inşa ve ekipman bakımından sürücü dahil en fazla dokuz kişi taşımaya elverişli ve yolcu taşıma amacıyla imal edilmiş taşıtlar;*
c. *Güzergâhı 50 kilometreyi aşmayan ve tarifeli seferler ile yapılan yolcu taşımada kullanılan taşıtlar;*
d. *Müsaade edilen hızı saatte 40 kilometreyi aşmayan taşıtlar;*
e. *Silahlı kuvvetler, sivil savunma, itfaiye ve kamu düzenini sağlamakla yükümlü kuvvetlerin, bu hizmetleri yerine getirmeleri için belirlenen görevler sonucunda ve kendi kontrolleri altında gerçekleştirilen taşıma işlemleri sırasında, kendilerinin sahip olduğu veya şoförsüz olarak kiraladıkları taşıtlar*
f. *Ticari olmayan insani yardım taşımacılığı dâhil olmak üzere, acil hizmet ve kurtarma operasyonlarında kullanılan taşıtlar;*
g. *Tıp amaçlı özel taşıtlar;*
h. *Merkezinden uzaklığı 100 kilometreyi aşmayan bir alan içinde işletilen özel tamir taşıtları;*
i. *Teknik gelişmeler ve bakım-onarım amaçlı yol testine tabi tutulan ve yeni veya yenilenmiş, ancak henüz hizmete girmemiş taşıtlar;*
j. *Ticari olmayan malların taşınmasında kullanılan, izin verilen azami kütlesi 7,5 tonu geçmeyen taşıtlar;*
k. *Kullanıldıkları AETR tarafının mevzuatı gereğince tarihsel statüye sahip olan ticari araçlar ile ticari olmayan yüklerin ve yolcuların taşımasında kullanılan taşıtlar*

tarafından icra edilen uluslararası karayolu taşımacılığında uygulanmaz.

taşıtlar için yirmi bir veya ilgili kişi AETR taraflarından biri tarafından tanınan, karayoluyla yük taşıması için kullanılacak taşıtların sürücüleri için açılan bir eğitim kursunu bitirdiğini teyit eder bir profesyonel yeterlik sertifikasına sahipse on sekizdir.

AETR tarafları, AETR'ye göre uluslararası yük taşıma işinde çalışacak sürücülere ilişkin halen ulusal düzeyde uygulanan minimum eğitim seviyeleri ve diğer koşulları birbirlerine bildirmekle yükümlü tutulmuşlardır. Nihayetinde bir ülkede on sekiz olan ağır vasıta sürücü lisansı için diğerinde daha farklı bir yaş aranabilir ve denetimler sırasında bu hususun bilinmemesi aksaklıklara yol açabilir.

Eşya taşımacılığı için çerçeve bu iken, yolcu taşımacılığı için ise; yolcu taşımada çalışan her sürücü yirmi bir yaşına ulaşmış olmalıdır hükmü[132] mevcuttur (m.5/2)[133].

1.2.2.2. Taşıt Kullanma Süreleri: Taşıt kullanma süresi, şoförün bir dinlenme süresini veya molayı takiben sürüşü başlatmasından yeni bir dinlenme süresi veya molaya kadar geçen toplam taşıt kullanma zamanıdır (m.1/v). AETR'de taşıt kullanma süreleri ayrıntılı olarak düzenlenmiştir (*Driving periods*, m.6). İlgili hükme göre iki günlük dinlenme süresi veya günlük dinlenme süresi ile haftalık dinlenme süresi arasında kalan araç kullanma süresi *"günlük taşıt kullanma süresi"* olarak anılacak ve 9 saati geçmeyecektir. Bu süre herhangi bir hafta içinde iki kez 10 saate çıkarılabilecektir.

---

[132] *"Any driver engaged in the carriage of passengers shall have reached the age of 21 years."*

[133] Bunun dışında yolcu taşımacılığı için aracın normal olarak üslendiği yerden yarıçapı 50 kilometreden uzağa yolcu taşımasında çalışan her sürücü ayrıca aşağıdaki koşullardan birini karşılamalıdır (m.5/2/2);

a. Müsaade edilen azami ağırlığı en az 3,5 ton olan taşıtların sürücüsü olarak en az bir yıl yük taşıma işinde çalışmış olmalı;

b. Aracın normal olarak üslendiği yerden yarıçapı 50 kilometreden fazla uzaklığa yolcu seferi yapan araçlarda en az bir yıl veya yetkili merciin öyle çalışmış olmakla gerekli deneyimi kazandığı takdirine bağlı olarak AETR'nin konusu olmayan diğer türden yolcu seferlerinde an az bir yıl çalışmış olmalı;

c. Karayoluyla yolcu taşıma amaçlı taşıtların sürücüleri için açılan bir eğitim kursunu tamamlamış olduğunu teyit eden, AETR taraflarından biri tarafından tanınan profesyonel yeterlik sertifikasına sahip olmalıdır.

Haftalık taşıt kullanma süresi 56 saati aşmayacak, birbirini izleyen iki hafta içindeki toplam taşıt kullanma süresi 90 saati aşmayacaktır.

Burada bahsedilen süreler gerek AETR tarafı, gerekse taraf olmayan üçüncü ülke topraklarındaki bütün sürüşleri kapsar.

1.2.2.3. Molalar: Mola terimi, şoförün taşıtı kullanamayacağı veya başka bir iş yapamayacağı münhasıran dinlenmek için kullanılan herhangi bir süredir (m.1/n). Uzun yola çıkan sürücülerin trafik güvenliğini ve en başta kendi güvenliklerini sağlamaları için belli aralıklarla molalar vererek dinlenmeleri ve bu molalar sonrasında yola çıkmaları gerekmektedir. Uzun süre araç kullanan sürücülerde, hareket yerine devamlı oturur pozisyonda durmaları nedeniyle bazı sağlık sorunları görülmesi kuvvetle muhtemeldir. Baş, boyun ve sırt ağrıları bu sorunların en basitidir. Ayrıca çok uzun süre aynı pozisyonda yol almak ister istemez kişinin dikkatini azaltır ve uykusunu getirir. Uykusuzluğun şoförlere dikkat dağınıklığı ve tepki süresinin azalması gibi olumsuz etkileri vardır. Bu durumlar maalesef trafik kazası ihtimalini yükseltmektedir. Bu gibi durumların önüne geçilmesi ve trafik güvenliğinin sağlanması için uzun yolculuklarda araç şoförlerinin mola vermeleri kritik önem taşır.

AETR'de çalışma sürelerinin düzenlenmesinin yanı sıra mola sürelerinin de düzenlenmiştir (*Breaks* – m.7). Buna göre molalar;

Şoför 4,5 saatlik taşıt kullanma süresinin sonunda, dinlenme süresini kullanmaya başlamayacaksa en az 45 dakikalık kesintisiz bir mola verir (m.7/1). Yani mola vermeden en fazla 4,5 saat araç kullanılabilecektir. Mola, ardından sürücü aracı kullanmaya devam edecekse en az 45 dakika olmak zorundadır[134].

[134] *Mola, her biri taşıt kullanma süresine dağıtılmış veya 1'inci fıkradaki hükme uygun biçimde bu sürenin hemen bitiminde kullanılacak en az 30 dakikalık bir mola gelen en az 15 dakikalık bir mola ile değiştirilebilir (m.7/2).*
Hareket halindeki bir taşıtta, feribotta yahut trende taşıtı sürmeden geçen süre ve bekleme süresi "diğer iş" olarak dikkate alınmaz ve mola olarak nitelendirilebilir (m.7/3). Söz konusu maddedeki molalar günlük dinlenme süresi olarak kabul edilemez (m.7/4).

***1.2.2.4. Dinlenme Süreleri* (*Rest periods*):** Bir şoför günlük ve haftalık dinlenme sürelerini ilk maddenin (o) ve (p) fıkralarında tanımlandığı üzere kullanırlar (m.8/1)[135].

Anlaşmaya göre düzenli günlük dinlenme süresi, en az 11 saatlik bir dinlenme süresidir. Alternatif olarak bu düzenli günlük dinlenme süresi ilki

---

[135] *Şoför bir önceki günlük veya haftalık dinlenme süresinin bitiminin ardından gelen her 24 saatlik süreçte yeni bir günlük dinlenme süresi kullanır. Bu 24 saatlik süre içinde günlük dinlenme süresinin en az 9 saat olması ve 11 saatten az olması durumunda, söz konusu dinlenme süresi azaltılmış günlük dinlenme süresi olarak kabul edilecektir (m.8/2). Buna istisna olmak üzere, günlük veya haftalık dinlenme süresinin sona ermesinden sonraki 30 saat içerisinde, çoklu personel sistemine tabi olan bir şoförü en az 9 saatlik yeni bir dinlenme süresi kullanmalıdır (m.8/3).*
Günlük dinlenme süresi, düzenli bir haftalık dinlenme süresini veya azaltılmış haftalık dinlenme süresini karşılamak için uzatılabilir (m8/4). Bir şoför, haftalık dinlenme süresi arasında en fazla üç azaltılmış günlük dinlenme süresi kullanabilir (m.8/5).
Birbirini izleyen iki hafta içinde, bir sürücü en az; iki adet haftalık dinlenme süresi veya bir adet düzenli haftalık dinlenme süresi ve bir adet en az 24 saatlik azaltılmış haftalık dinlenme süresi alır. Bununla birlikte, azaltılmış süre söz konusu haftayı takip eden üçüncü haftanın sonunda bütün halinde kullanılan denk bir dinlenme süresiyle telafi edilir(m.6/a/i ve ii)[135].
Çoklu personel sistemiyle çalışan sürücüler her hafta için en az 45 saatlik bir düzenli haftalık dinlenme süresi kullanır. Bu süre, asgari 24 saate (azaltılmış haftalık dinlenme süresi) indirilebilir. Bununla birlikte, azaltılmış süre söz konusu haftayı takip eden üçüncü haftanın sonunda bütün halinde kullanılan denk bir dinlenme süresiyle telafi edilir.
Haftalık dinlenme süresi bir önceki haftalık dinlenme süresinin bitiminin üzerinden altı adet 24 saatlik sürenin geçmesinden daha geç başlayamaz.
Azaltılmış bir haftalık dinlenme süresinin telafisi olarak kullanılan herhangi bir dinleme süresi, en az dokuz saatlik başka bir dinlenme süresine eklenir (m.8/7).
Şoförün böyle yapmayı seçmesi durumunda, merkezden uzak bulunulması halinde, günlük dinlenme süreleri ve azaltılmış haftalık dinlenme süreleri, her bir sürücünün uyuması için uygun olanaklara sahip olacak şekilde üretilmiş olan ve hareket halinde olmayan taşıtlarda kullanılabilir (m.8/8).
İki haftanın arasına denk gelen haftalık dinlenme süresi, bu iki haftadan birine ait sayılabilir, ancak ikisine birden ait sayılamaz (m.8/9).
Yukarıdaki 8'inci maddede sayılan dinlenme süresi hükümlerine istisna olarak; bir şoförün bir feribot ya da trenle nakledilen bir taşıta eşlik ettiği ve düzenli günlük dinlenme süresi kullandığı durumda söz konusu süre aşağıdaki şartların yerine getirilmesi koşuluyla başka faaliyetler tarafından iki kereden fazla olmayacak şekilde kesintiye uğratılabilir (m.8A/1):

- *Günlük dinlenme süresinin karada geçirilen bölümü, feribotta veya trende geçirilen bölümünden önce veya sonra kullanılabilir olmalıdır;*
- *Günlük dinlenme süresinin bu iki bölümü arasında kalan süre, mümkün olduğunca kısa tutulmalı ve gümrük formaliteleri de taşıtın yüklenmesi ve indirilmesi işlemlerine dâhil olmak üzere, bu işlemlerin öncesi ya da sonrasında toplam bir saati hiçbir şekilde aşmamalıdır.*

Günlük dinlenme süresinin tüm bölümleri boyunca sürücü bir ranza veya kuşetli kullanabilmelidir.
AETR kapsamına giren ve şoförün evinde veya normalde çalıştığı işvereninin operasyonel merkezinde bulunmayan bir taşıtın kontrolünü almak için bir yere yapılan seyahatte harcanan süre, sürücü uygun uyuma olanağına sahip bir feribot veya trenle yolculuk yapmıyorsa dinlenme veya mola olarak sayılamaz (m.8A/2).
AETR kapsamına giren ve şoförün evinde veya normalde çalıştığı işvereninin operasyonel merkezinde bulunmayan taşıtlara veya bu taşıtlardan yapılan yolculuklarda AETR kapsamına girmeyen bir taşıtı kullanan sürücünün harcadığı süre "diğer iş" olarak sayılır (m.8A/3).

kesintisiz 3 saatten, ikincisi ise kesintisiz en az 9 saatten oluşan iki ayrı süreç halinde de kullanılabilir (m.1/o)[136].

Düzenli haftalık dinlenme süresi, en az 45 saatlik dinlenmeden oluşan herhangi bir süreyi ifade etmektedir (m.1/p)[137].

1.2.2.5. İstisnalar: Yukarıda ifade edilen mola ve dinlenme sürelerine ilişkin, mesleki faaliyetin bazı zorlukları gözetilerek, özellikle eşyanın veya yolcunun güvenliği ile ilgili durumlar istisna olarak belirlenmiştir. Buna göre sürücü, yol güvenliğine tehdit teşkil etmemek kaydıyla, yolcuların, taşıtın yahut taşıtın yükünün güvenliğini sağlama zorunluluğunun gerektirdiğince, uygun bir durağa ulaşıncaya kadar AETR hükümlerine riayet etmeyebilir. Sürücü, sözü edilen hükümlere aykırı hareketinin niteliği ve nedenini en geç uygun bir durağa vardığında kontrol aygıtı kayıt kartı, kayıt aygıtından alınan çıktı veya görev çizelgesinde belirtir (m.9). Bu hale örnek olarak, yolcu taşımacılığında, yaşam tehlikesi bulunan hasta ya da doğum çok yaklaşan hamile bir yolcuyu en yakın sağlık kuruluşuna yetiştirmek amacıyla araç kullanma sürelerine riayet edilmemesi verilebilir.

1.2.2.6. Kontrol ve Denetim: Takdir edilir ki, bir konuda koyulan kuralların etkin denetimi o kurala uyulmasına büyük katkı sağlamaktadır. Buna binaen AETR de bu hususun elektronik yoldan denetimi için takograf[138]

---

[136] Yine aynı fıkraya göre azaltılmış günlük dinlenmesi süresi terimi en az 9 saat olan ancak 11 saatten az olan dinlenme süresini ifade eder.

[137] Azaltılmış haftalık dinlenme süresi terimi, bu anlaşmanın 8/6 fıkrasında belirtilen şartlara bağlı olarak, en az kesintisiz 24 saat olacak şekilde kısaltılabilen 45 saatten az olan herhangi bir dinlenme süresi anlamında kullanılır.

[138] TAN Vahap, Türkiye'de Elektronik Takograf Cihazları Uygulaması, Sorunları ve Çözüm Önerileri, VII Ölçüm Bilim Kongresi, İzmir, 2008, s.409, *Elektronik Takograf, Karayolları Trafik Yasası'nın 31.Maddesi'nde 1986'da tanımlanmış, ağır vasıtalarda kullanımı zorunlu bir elektronik kayıt cihazdır. Yasal düzenlemeden sonra, Karayolları Trafik Yönetmeliği'nin 114 maddesi'ndeki kapsam doğrultusunda 01.09.1988 yılında ülke çapında, kamyon otobüs ve çekicilerde zorunlu olarak uygulamaya konulmuştur. Ağır vasıtalarda kullanılan bu ürün, sürücünün araç kullanım sürelerini ve aracın hızını kaydetmektedir. Dolayısıyla takograf araç kullanım süreleri ve hız konularında yapılan ihlalleri de elektronik ortamda ve değiştirilemez şekilde kaydeden bir cihazdır. Elektronik (dijital) takograflar, mekanik ve elektro-mekanik takograflara kıyasla, cihazı yanıltma ve müdahale etme ihtimalinin teknik olarak engellendiği daha gelişkin ve modern cihazlardır.*

Takograf cihazı aşağıdaki bilgileri kayıt eder:

ü Aracın kat ettiği mesafe

kullanımını mecburi tutmuştur. Antlaşmanın "Kontrol Aygıtı" başlıklı maddesine göre akit taraflar kendi ülkelerinde kayıtlı taşıtlara bir kontrol aygıtının takılması ve kullanılmasını kurala bağlamış ve alt bentlerinde de devamında takografın kullanımına ilişkin bir takım detaylar[139] sıralanmıştır (m.10/1).

Takograf kullanımı çalışma saatleri ve fazla çalışmanın tespitinde Yargıtay kararlarında da değinilen oldukça önemli bir olgudur. Uluslararası Karayolu Taşımacılığı Yapan Araçlarda Kullanılan Takograf Cihazları Yönetmeliği[140] gereğince; 16 Haziran 2010 tarihi itibariyle, yeni tescil edilen (ağırlığı 3,5 tondan fazla kamyon ve çekici ile 9 kişiden fazla yolcu taşıyan otobüsler) ticari araçların uluslararası taşımalarında, sayısal takograf cihazı ve kartı kullanılması zorunlu hale gelmiştir[141].

ü Aracın hızı

ü Sürüş zamanı

ü Diğer çalışma veya hazır bulunma süreleri

ü Çalışma aralarını ve günlük dinlenme süreleri

[139] (a) Kontrol aygıtı; yapısı, takılışı, kullanımı ve test edilmesi bakımından bu Antlaşmanın ve bu Antlaşmanın ayrılmaz bir parçası olan ekinin gereklerini karşılar.

Yapısı, takılışı, kullanımı ve test edilmesi bakımından 20 Aralık 1985 tarih ve (EEC) No. 3821/85 sayılı Konsey Tüzüğüne uygun olan bir kontrol aygıtının bu madde gereklerini karşıladığı kabul edilir.

(b) Taşıta kurulu kontrol aygıtının normal ve uygun kullanımı mümkün değilse her bir taşıt personeli uygun grafik gösterim kullanarak mesleki faaliyetine ve dinlenme sürelerine ilişkin ayrıntıları kayıt kartına elle işler.

(c) Taşıt personeli, çalıştıkları taşıttan uzak kalmış olmaları yüzünden kontrol aygıtını kullanamıyor ise uygun grafik gösterimi kullanarak taşıttan uzakta oldukları süre içerisinde mesleki faaliyetlerine denk düşen çeşitli zamanları kayıt kartına elle işler.

(d) Taşıt personeli, taşıtı sürdükleri haftaya ve bir önceki haftanın son gününe ait kayıt kartlarını her an hazır bulundurmalı ve kontrol edildiğinde ibraz etmelidirler.

(e) Taşıt personeli kontrol aygıtının çalıştırılmasını ve doğru kullanılmasını sağlamalı, doğru çalışmıyorsa en kısa zamanda tamir ettirmelidir.

2. İşveren bu kayıt kartlarının kişisel kullanım için olduklarını, seferin alacağı zamanı ve kartların tahrip olmaları halinde değiştirilmeleri gereğini veya yetkili kontrol görevlisi tarafından alıkonulabileceğini göz önünde tutarak sürücülere yeterli sayıda kayıt kartı dağıtır. İşverenler sürücülere yalnızca taşıta takılı aygıtta kullanılabilecek kabul edilmiş tipte kayıt kartları dağıtır.

3. İşletmeci, bu maddenin 1 inci fıkra (b), (c) ve (d) bentlerinde belirtilenlere uygun şekilde doldurulmuş kayıt kartlarını, en son işlemin yapıldığı günden en az 12 ay sonrasına kadar bir süre için düzenli bir şekilde muhafaza altına alır ve kontrol yetkililerinin talebi üzerine ibraz eder.

[140] R.G., 21.05.2010, 27587.

[141] https://www.atso.org.tr/icerik/3/237/sayisal-takograf-nedir?.html

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, 2010 yılında Nisan ayında bu konuda dijital takograf Ulusal Otoritesi tarafından yetkilendirilmiş olup, bu konudaki çalışmalar Avrupa Birliği'ne üye devletlere kıyasla rekor sayılabilecek bir süre içinde tamamlanmıştır. İlk dijital takograf kartı, 1 Ekim 2010 tarihinde yani Avrupa Birliği tarafından tanınan geçiş süreci sona ermeden, 31 Aralık 2010 tarihinden önce sahibine teslim edilmiştir. Dijital takograf uygulaması ile ilgili gerek ulusal gerekse alandaki çalışmalar, hala TOBB bünyesinde kurulmuş olan "Sayısal Takograf Araştırma ve Uygulama Merkezi" tarafından yürütülmektedir. Dijital takograf uygulaması ile gelinmek istenen nokta sadece sürücülerin değil, sürücülerin işverenlerinin de etkin bir şekilde denetlenmesi suretiyle karayollarında çalışan mürettebatın yaşam standartlarının iyileştirilmesi ve bununla birlikte karayollarındaki trafik güvenliğinin artırılmasıdır. Etkin yol kenarı ve işyeri denetimleri bu anlamda sistemin düzgün işlerliği bakımından vazgeçilmez unsurlardır. Nitekim sahadan edinilen bilgi birikimiyle görülmektedir ki sadece altyapının iyileştirilmesiyle veya bütün yolların bölünmüş yol haline getirilmesiyle istenilen noktaya ulaşılamamaktadır. Günden güne artan araç sayısı ve zorlaşan rekabet koşulları da durumun ciddiyetini ve acil önlemler alınması gerektiğini açıkça göstermektedir[142].

AETR'de ana prensip ifade edildikten sonra karayolu taşımacılığını icra eden işletmenin yapacağı denetim konusunda da bir takım hükümler getirilmiştir. Buna göre işletme;

- Karayolu taşımacılığı faaliyetini örgütler ve taşıt personelini AETR hükümlerini yerine getirmelerini sağlayacak şekilde örgütler.
- Taşıt personel karnesi gibi tasarrufunda bulunan tüm belgelere başvurarak taşıt kullanma sürelerini, diğer iş sürelerini ve dinlenme sürelerini düzenli olarak denetler, AETR hükümlerinin, örneğin çalışma saatleri ve güzergâh değişikliği gibi, herhangi bir ihlalini

[142] YILMAZ Öznur, *Karayollarında Trafik Güvenliğini Etkileyen Sürücü Yorgunluğu ve Sürücülere Yönelik Eğitimler,* 5. Karayolu Trafik Güvenliği Sempozyumu ve Sergisi, Emniyet Genel Müdürlüğü Trafik Hizmetleri Başkanlığı Yayınları, 2014, s.444.

tespit ederse bu ihlale son verecek ve tekerrürünü önleyecek ivedi tedbiri alır.

İlgili maddede ayrıca şoförlerin ücretleri ile ilgili bir hüküm daha bulunmaktadır. Buna göre ücretli sürücülere yapılan ödemelerin, ikramiye veya ek ücretler şeklinde olanlar da dâhil kat edilen mesafe ve/veya taşınan yük ile ilişkilendirilmesi yasaktır. Bu ödemeler yol güvenliğine tehlike teşkil etmeyen türden ödemeler ise bu yasak kapsamına alınmaz (m.11/3).

Bir nakliye işletmesi, ihlal başka bir AETR tarafının veya üçüncü bir ülkenin topraklarında yapılmış olsa dahi, işletmelerinde çalışan şoförlerin yaptığı ihlallerden sorumlu olacaktır.

3. Karayolu Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin 153 Sayılı Sözleşme

Karayolu Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin 153 Sayılı Sözleşme, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 6 Haziran 1979'da kabul edilmiştir[143]. AETR daha ziyade uluslararası karayolu taşımacılığı ile ilgiliyken 153 sayılı Sözleşme, sözleşmede yer alan kuralların hem uluslararası hem ulusal taşımacılığı düzenleyecek çapta uyarlamaları hedeflemektedir.

Sözleşmenin ilk maddesine göre bu sözleşme, üçüncü taraflar için taşımacılık yapan işletmelerin veya kendi adına yük veya yolcu taşıma işleri yapan işletmelerin, ulusal ya da uluslararası karayolu ile yük veya yolcu taşıma işlerinde profesyonel olarak kullanılan motorlu araçlarında ücretli olarak çalışan sürücülere uygulanır. Ayrıca yine ilk maddenin ikinci paragrafında sözleşmenin, aksine bir hüküm içermiyor ise, karayolu taşımacılığını meslek edinmiş motorlu araç sahiplerine ve sürücü olarak çalıştıkları zamanlarda onların ücretsiz çalışan aile bireylerine de uygulanacağı ifade edilmiştir.

[143] 15.07.2003 tarihli ve 4933 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunan sözleşmenin onaylanması; Dışişleri Bakanlığı'nın 18.09.2003 tarihli ve ÇEGY/372570 sayılı yazısı üzerine, 31.05.1963 tarihli ve 244 sayılı Kanunun 3'üncü maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 06.10.2003 tarihinde kararlaştırılmıştır.

153 sayılı Sözleşmenin uygulanması bakımından "*çalışma süreleri*" deyimi, ücretle çalışan sürücülerin aracın çalışır durumda olduğu sürede araç kullanarak ve diğer işler yaparak ve araçla, yolcuları veya yüküyle ilgili yardımcı işler yaparak geçirdikleri süre anlamına gelir. Sürücülerin araçta veya işyerinde hazır durumda bekleyip iş yapmaksızın geçen ve fakat diledikleri gibi kullanma serbestliğine sahip olmadıkları süreler, her ülkenin yetkili makam ya da kuruluşları tarafından, toplu sözleşmeler veya ulusal teamüle uygun diğer yollarla belirlenen ölçüde, çalışma süreleri olarak kabul edilebilir (m.4).

Yukarıda belirtildiği üzere Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerinin kabulünde üye ülkelerin farklı ekonomik ve sosyolojik gelişmişlik düzeylerine ve farklı hukuk sistemleri göz önünde tutulur. 153 sayılı Sözleşme ile de sözleşmede belirtilen zaman aralıkları arasında çalışma ve dinlenme sürelerini belirlemek üye ülkelere bırakılmıştır[144]. Örneğin traktörlerle

[144] Örneğin 2'nci maddede *"Her ülkenin yetkili makam ya da kuruluşu, aşağıdaki işleri yapan araçlarda çalışan sürücüleri bu Sözleşme hükümlerinin veya bazı hükümlerinin kapsamı dışında tutabilir:*

- *Yerel koşullar ve özel teknik çalışma koşuları nedeniyle kent taşımacılığı veya kent taşımacılığının bazı biçimleri,*
- *Traktörler veya yerel tarım ve ormancılık faaliyetlerine tahsis edilen diğer araçlar tarafından yapıldığı sürece ve münhasıran bu işletmelerin işleri için kullanılmak kaydıyla, tarım veya ormancılık işletmelerinin taşıma işleri,*
- *Hasta ve yaralı taşıma, kurtarma ve tahliye amaçlı taşıma ve itfaiye hizmetlerinin ulaşımı,*
- *Polis hizmetleri ve ulusal savunma amaçlı taşıma ve üçüncü taraflar için taşımacılık yapan işletmelerle rekabete girmemek koşuluyla, diğer temel kamu hizmetlerini yerine getirmek amacıyla yapılan taşıma,*
- *Taksi ile yapılan taşıma veya*
- *Kullanılan araç türü, araçların yolcu veya yük taşıma kapasitesi, sınırlı güzergâhları veya izin verilen azami hız nedeniyle çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin özel düzenleme yapılmasını gerektirmediği öngörülen taşıma işleri.*

Her ülkenin yetkili makam ya da kuruluşu, bu maddenin 1. paragrafı gereğince, bu Sözleşme hükümlerinin veya bu hükümlerin bazılarının uygulanma kapsamı dışında bırakılan sürücülerin çalışma sürelerine ilişkin uygun standartlar belirler." denmiştir.

Aynı şekilde sözleşmenin 5'inci maddesinde *"Hiçbir sürücünün mola vermeksizin ve devamlı olarak dört saatten fazla araç kullanmasına izin verilmez"* ifadesinden sonra izleyen paragraflarda;

"Her ülkenin yetkili makam ya da kuruluşu, özel ulusal koşulları dikkate alarak, bu maddenin 1. paragrafında sözü geçen süreyi bir saatten fazla olmamak üzere artırabilir.

Bu maddede sözü geçen molanın uzunluğu ve uygun olduğu takdirde, bu molanın ne şekilde bölünebileceği her ülkenin yetkili makam ya da kuruluşu tarafından belirlenir.

Her ülkenin yetkili makam ya da kuruluşu, tarifede öngörülen durmalar veya işin niteliği gereği aralıklarla yapılıyor olması nedeniyle yeterli molaya sahip sürücüler için bu madde hükümlerinin uygulanamayacağı durumları belirler" ifadeleri kullanılarak sözleşmeye imza atan ülkelere belirli bir düzenleme serbestisi tanınmıştır. Benzer ifadeler izleyen maddelerde toplam araç kullanma, molaya hak kazanma, günlük dinlenme süresi konularında da benzer

çekilen römorklarla yapılan taşımalar ülkemizde Karayolu Taşıma Kanununun kapsamı dışında bırakılmıştır.

Sonuç olarak, 153 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi de AETR gibi iç hukukumuzun bir parçasıdır. Aşağıdaki bölümlerde de görüleceği üzere Karayolları Trafik Yönetmeliği'nin *"Araç Kullanma ve Dinlenme Sürelerine Uyma Mecburiyeti ve Denetleme Esasları"* başlıklı 98. maddesinde araç kullanma ve dinlenme sürelerine uyma mecburiyeti ve denetleme esaslarında uyulacak usuller düzenlenmiştir. Söz konusu yönetmeliğin Resmi Gazete'de yayınlanma tarihi 1997 yılı olsa da, ilgili madde 2004 tarihinde değiştirilmiştir[145]. Bu değişiklikte, 2003 yılında onaylanan 153 sayılı Sözleşmenin etkili olduğu kanaatindeyiz. Ayrıca buna benzer bir düzenleme olan Karayolu Taşıma Yönetmeliği de, şoförlerin ve bunları çalıştıran yetki belgesi sahiplerinin, çalışma ve dinlenme süreleri bakımından AETR ile Karayolları Trafik Kanunu ile Karayolları Trafik Yönetmeliği hükümleri ve ilgili diğer mevzuata uymak zorunda oldukları hükmü içermektedir (K.Taş.Yön. m.35). Bu şekilde AETR doğrudan, 153 sayılı Sözleşme ise Yönetmelik ile dolaylı olarak iç hukukumuzda yer almaktadır.

2. KARAYOLU TAŞIMACILIĞI İLE İLGİLİ DOĞRUDAN İLGİLİ ULUSAL MEVZUAT

2.1. Karayolları Trafik Kanunu ve Yönetmeliği

2.1.1. Karayolları Trafik Kanunu

Karayolları Trafik Kanununun amacı, ilk maddede, karayollarında, can ve mal güvenliği yönünden trafik düzenini sağlamak ve trafik güvenliğini ilgilendiren tüm konularda alınacak önlemleri belirlemek olarak açıklanmıştır[146]. Kanun, trafikle ilgili kuralları, şartları, hak ve yükümlülükleri, bunların

yaklaşımda bulunmuştur. Ancak tercihler konusunda da 3'üncü maddede *"Bu Sözleşme hükümlerinin kapsadığı herhangi bir konuda karar alınmadan önce, her ülkenin yetkili makam ya da kuruluşu tarafından temsil yetkisine sahip ilgili işçi ve işveren kuruluşları ile danışmalarda bulunacaktır"* şartı getirilmiştir.

[145] R.G., 02.09.2004, 25571.

[146] Kanun numarası: 2918, R.G. 18.10.1983,18195.

uygulanmasını ve denetlenmesini, ilgili kuruluşları ve bunların görev, yetki ve sorumluluk, çalışma usulleri ile diğer hükümleri kapsamaktadır ve karayollarında uygulanır[147].

Karayolları Trafik Kanunu trafik ile ilgili birçok konuda düzenlemeler içermektedir. Kanunda iş hayatıyla doğrudan alakalı olmasa bile dolaylı olarak etki edebilecek hükümler de mevcuttur. Bunların başında sürücü yeterlilikleri ile ilgili hükümler önemlidir. Örneğin, Kanunun 36'ncı maddesine göre motorlu araçların, sürücü belgesi sahibi olmayan kişiler tarafından karayollarında sürülmesi ve sürülmesine izin verilmesi yasaktır. Araçlar, Karayolları Trafik Yönetmeliğinde sınıfları belirtilen sürücü belgelerine sahip sürücüler ile çok taraflı antlaşmalara göre sürücü belgesi bulunan veya geçerli uluslararası sürücü belgesi olan kişilerce sürülebilir (KTK m.36). Buna göre taşımacılıkla ilgili bir çalışma yapılacaksa evvela bu sürücü belgesi edinilecektir. Buradaki hükümler iş sözleşmesi yapma özgürlüğünün sınırları içerisinde de değerlendirebilirse de bu şartları haiz olmayan bir işçi ile yapılacak iş sözleşmesi eğer şartları varsa sözleşme öncesi imkânsızlıktan dolayı geçersiz sayılabilir[148].

Çalışma süreleri de Kanunun düzenlediği diğer bir konudur. *"Taşıt kullanma sürelerine uyma zorunluluğu"* başlıklı maddeye göre ticari amaçla yük ve yolcu taşıyan motorlu taşıt sürücülerinin, taşıt kullanma sürelerine aykırı olarak taşıt kullanması ve bunlara taşıt kullandırılması yasaklanmış, bu konudaki denetim ve süre dışı kullanmaya devamı önleyici tedbirlerin de bir yönetmelikte belirtileceği ifade edilmiştir (m.49). Maddede sözü edilen yönetmelik

---

[147] *Ancak aksine bir hüküm yoksa*

- *Karayolu dışındaki alanlardan kamuya açık olanlar ile park, bahçe, park yeri, garaj, yolcu ve eşya terminali, servis ve akaryakıt istasyonlarında karayolu taşıt trafiği için faydalanılan yerler ile*
- *Erişme kontrollü karayolunda ve para ödenerek yararlanılan karayollarının kamuya açık kesimlerinde ve belirli bir karayolunun bağlantısını sağlayan deniz, göl ve akarsular üzerinde kamu hizmeti gören araçların, karayolu araçlarına ayrılan kısımlarında da, Karayolları Trafik Kanunu hükümleri uygulanır (KTK m.2).*

[148] Benzer şekilde uluslararası sürücü belgesi başlıklı 80 inci maddeye göre ise uluslararası sürücü belgesi, sınıflarına uyan araçların sürülebilmesi için, ikili veya çok taraflı antlaşmalar uyarınca, uluslararası otomobil kurumları tarafından, 1 yıl süre ile verilen ve verildiği ülke dışındakiler için geçerli olan sürücü belgesidir. Uluslararası sürücü belgeleri, ülkemizde "Türkiye Turing ve Otomobil Kurumu" tarafından ve bu kurumca tespit edilen esas ve usullere göre verilir.

(Karayolları Trafik Yönetmeliği) incelendiğinde konu ile ilgili düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir. Bu düzenlemeye aşağıda değinilecektir.

2.1.2. Karayolları Trafik Yönetmeliği

Karayolları Trafik Kanununa dayanılarak çıkartılan Karayolları Trafik Yönetmeliğinin amacı, 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu uyarınca, can ve mal güvenliği yönünden; karayollarında trafik düzeninin sağlanması ve trafik güvenliğini ilgilendiren hususlarda alınacak tedbirler ile ilgili olarak, Yönetmelikte düzenlenmesi işaret edilen ve gerekli görülen diğer hükümleri ve bunların uygulanmasına ait esas ve usulleri belirlemektir (KT.Yön.m.1)[149]. Aşağıda da açıklanacağı üzere söz konusu Yönetmelik çalışma koşullarıyla da ilgili bir takım hükümler içermektedir. Bu hükümlerden bahsetmek gerekirse;

2.1.2.1. Sürücü Adaylarında Aranacak Şartlar: Karayolları Trafik Kanununda sürücü belgesinin sınıflarının yönetmelik ile belirleneceği ifade edilmiştir. Karayolları Trafik Yönetmeliğinde bu konu ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Bu sürücü belgesine sahip olamayanlar kesinlikle ilgili bir işte şoför olarak çalışamayacaktır. Bu sebeple buradaki hükümler, çalışma özgürlüğünün emredici hukuk kuralları ile sınırlandırılması olarak değerlendirilebilir. "*Sürücü Adaylarında Aranacak Şartlar*" başlıklı maddeye göre sürücü belgesi alacaklarda aşağıdaki şartlar aranır (m.76);

(a) Yaş şartı:

1. M, A1 ve B1 sınıfı sürücü belgesi alacakların 16,
2. A2, B, BE, C1, C1E, F ve G sınıfı sürücü belgesi alacakların 18,
3. A sınıfı sürücü belgesi alacakların 20 (gücü 15 kilovatı aşan üç tekerlekli motosikletler için 21),
4. C, CE, D1 ve D1E sınıfı sürücü belgesi alacakların 21,
5. D, DE sınıfı sürücü belgesi alacakların 24 yaşını bitirmiş olmaları

(b) Deneyim şartı:

[149] R.G., 18.07.1997, 23053 mükerrer.

1. A sınıfı sürücü belgesi alacakların en az iki yıllık A2 sınıfı,
2. C1, C, D1 ve D sınıfı sürücü belgesi alacakların en az B sınıfı,
3. BE sınıfı sürücü belgesi alacakların B sınıfı,
4. CE sınıfı sürücü belgesi alacakların C sınıfı,
5. C1E sınıfı sürücü belgesi alacakların C1 sınıfı,
6. DE sınıfı sürücü belgesi alacakların D sınıfı,
7. D1E sınıfı sürücü belgesi alacakların D1 sınıfı sürücü belgesine sahip olmaları,

(c) Öğrenim şartları: Öğrenim durumu itibarıyla en az ilkokul düzeyinde eğitim almış olmaları,

(d) Sağlık şartları: 26.9.2006 tarihli ve 26301 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Sürücü Adayları ve Sürücülerde Aranacak Sağlık Şartları ile Muayenelerine Dair Yönetmelikte belirtilen şartları taşımaları,

(e) Eğitim ve sınav şartı: Sürücü sınavlarını başararak, motorlu taşıt sürücüsü sertifikası almış olmaları,

(f) Hükümlü olmama şartları: Adli sicillerinde, 26.9.2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 188'inci, 190'ıncı ve 191'inci maddeleri, 21.3.2007 tarihli ve 5607 sayılı Kaçakçılıkla Mücadele Kanununun 4'üncü maddesinin yedinci fıkrası, 10.7.1953 tarihli ve 6136 sayılı Ateşli Silahlar ve Bıçaklar ile Diğer Aletler Hakkında Kanunun 12'nci maddesinin ikinci ve takip eden fıkralarında belirtilen suçlardan hüküm giydiğine dair kayıt bulunmaması,

(g) Aynı sınıf sürücü belgesinin bulunmaması veya belgelerin geri alınmamış olma şartı: Önceden verilmiş aynı sınıf bir başka sürücü belgesinin bulunmaması ve başka sınıf sürücü belgesi alacaklar için, daha önce verilmiş ancak geri alınmış olan sürücü belgesinin 2918 sayılı Kanunda öngörülen şartlar yerine getirildiği için sahibine iade edilmiş olması zorunludur.

Yönetmeliğe göre uluslararası sürücü belgesi, sınıflarına uyan araçların sürülebilmesi için, ikili veya çok taraflı anlaşmalar uyarınca, uluslararası otomobil kurumları tarafından, 1 yıl süre ile verilen ve verildiği ülke dışındakiler için geçerli olan sürücü belgesi olarak tanımlanmış, uluslararası sürücü belgelerinin, ülkemizde "Türkiye Turing ve Otomobil Kurumu" tarafından ve bu

Kurumca tespit edilen esas ve usullere göre verileceği ifade edilmiştir (KT.Yön. m.80).

2.1.2.2. Araç Kullanma ve Dinlenme Süreleri: Karayolları Trafik Yönetmeliğinde araç kullanma ve dinlenme sürelerine uyma mecburiyeti ve denetleme esaslarında uyulacak usuller gösterilmiştir (KT.Yön. m.98/1A):

Ticari amaçla yük taşımacılığı yapan ve azami ağırlığı 3,5 tonu geçen araçların şoförleri ile ticari amaçla yolcu taşımacılığı yapan ve taşıma kapasitesi şoförü dâhil dokuz kişiyi geçen araçların şoförlerinin 24 saatlik herhangi bir süre içinde; toplam olarak 9 saatten ve devamlı olarak 4,5 saatten fazla araç sürmeleri yasaktır.

Bu şoförler en fazla 6 günlük araç kullanma süresinden sonra 1 günlük hafta tatilini kullanmak zorundadırlar. Hafta tatili en az 24 saattir. Düzenli seferler haricindeki uluslararası yolcu taşımacılığı söz konusu olduğunda şoförler 12 gün süreyle araç kullanabilirler, araç kullanma süresinden sonra 2 günlük hafta tatilini kullanmak zorundadırlar. Birleşik 2 hafta içinde toplam araç kullanma süresi 90 saati aşamaz.

Bu şoförler sürekli 4,5 saatlik araç kullanma süresi sonunda, eğer istirahate çekilmiyor ise en az 45 dakika mola almaları mecburidir. Bu molalar sürekli 4,5 saatlik araç kullanma süreleri içerisinde en az 15 dakikalık molalar şeklinde de kullanılabilir. Bu molalar süresince şoförler başka bir işle meşgul olamazlar. Hareket halindeki bir araçta, feribotta veya trendeki bekleme süresi ile araç kullanılmadan geçen süre, başka iş olarak addedilemez. Alınan molalar günlük dinlenme süresi olarak sayılmaz.

Şoförler her 24 saat içerisinde 11 saat kesintisiz dinlenecektir. Bu süre, biri en az 8 saat kesintisiz olmak üzere iki veya üç ayrı süre halinde kullanılabilir. Ve bu durumda günlük dinlenme süresi 1 saat daha eklenerek 12 saate çıkartılır. 11 saatlik kesintisiz günlük dinlenme süresi haftada 3 defadan fazla olmamak üzere en az 9 saate indirilebilir. Aracın en az iki Şoförle kullanılması durumunda her 30 saatlik sürede her bir Şoför en az 8 saat kesintisiz olarak dinlenecektir.

Günlük dinlenme süresi, yataklı ve yapılışlarında özel dinlenme yeri olan araçlar ile şoförün rahat uyuyabileceği şekilde bölümleri bulunan araçlarda, araçlar park yerinde, garajda veya yerleşim yerleri dışındaki karayollarında platform dışında park edip gerekli tedbirler alınarak geçirilebilir.

Bu şoförlerin araçlarının feribotla veya trenle taşınması durumunda günlük dinlenme süreleri bir kez olmak üzere kesintiye uğrayabilir. Günlük dinlenme süresinin iki bölümü arasındaki süre mümkün olduğunca kısa olmalıdır ve gümrük işlemleri de dâhil gemiye, feribota binmeden önce veya indikten sonra 1 saati aşamaz. Bu şekilde kesintiye uğrayan dinlenme süresi 2 saat uzatılır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın Aralık 2014'te yayınladığı *Kargo Hizmeti Veren Şirketlerde Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu'*na göre teftişlerde 374 işyerinde 5.300 işçiye yedi günlük zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saatlik dinlenme (hafta tatili) verilmediği, çalışılmayan hafta tatili günü ücretinin ödenmediği yahut tatil yapmayarak çalışılan hafta tatili günü ücretinin ödenmediği veya yerine bire bir izin kullandırıldığı, çalışılmış gibi sayılan günlerin hafta tatili ücretine hak kazanmada dikkate alınmadığı tespit edilmiştir[150]. Ayrıca, bu teftiş kapsamında genel olarak 2.809 işyerinde 28.435 işçiyle ilgili, 4857 sayılı Kanunda düzenlenen çalışma sürelerine ve ilgili yönetmelik hükümlerine uyulmadığı, günlük çalışma sürelerinin belgelendirilmediği, günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerinin işçilere duyurulmadığı, ara dinlenmesi sürelerine uyulmadığı, işçilerin geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırıldığı, postalar halindeki çalışmalarda gece ve gündüz postalarının süresinde değiştirilmediği, postalar halindeki çalışmanın işyerinde ilan edilmediği, işçinin en az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırıldığı, dolayısıyla 4857 sayılı İş Kanununun 63'üncü, 64'üncü, 67'nci, 68'inci ve 69'uncu maddelerinin ihlal edildiği tespit edilmiştir.

[150] ÇSGB Rapor, s.41.

2.1.2.3. Araç İşletenleri ve Şoförlerle İlgili Yükümlülükler: Yönetmelikte araç işletenleri ve şoförlerle ilgili bazı özel yükümlülükler de sayılmıştır (KT.Yön. m.98/1B). Buna göre, araç işletenlerinin;

1. Otobüs, kamyon ve çekici araçlarında takograf cihazı bulundurmaları ve bunların işler durumda olmalarını sağlamaları,
2. Araçlarına ait takograf kayıtlarını, kayıt tarihinden itibaren 1 ay süreyle araçlarda, 5 yıl süreyle de işyerlerinde, işyeri yoksa araçlarında muhafaza etmeleri veya ettirmeleri,
3. Trafiğe çıkardıkları taşıtların cins ve plakalarını, şoförlerin kimler olduğunu, işe çıkış yer, gün ve saati ile gidilecek yeri kaydettikleri bir defter veya liste düzenleyerek kayıtlarını tutmaları,
4. Yük ve yolcu nakliyatı yapan kuruluş yetkililerinin şoförlerin çalışma sürelerini ve bu süre içerisindeki kural dışı hareketlerini izlemeleri ve kuralları ihlal etmeyi itiyat haline getiren şoförleri eğitmeleri ve bu konuda önleyici tedbirler almaları,
5. Şehirlerarası yük ve yolcu nakliyatı yapan araçlarda, bu Yönetmeliğin öngörmüş olduğu çalışma ve dinlenme sürelerini göz önünde bulundurmak suretiyle, şoförlerin gideceği yer ve güzergâhları dikkate almaları ve buna göre uğrayacağı, il, ilçe veya durak yerlerinde yedek şoförleri hazır bulundurmaları zorunlu tutulmuştur.

Taşıt şoförlerinin yükümlülükleri ise daha ziyade araç kullanma dinlenme sürelerini gösteren takograf aleti ile ilgilidir. Bu yükümlülükler şöyledir;

1. Mesleki Yeterlilik Belgesi (SRC Belgesi) alarak araç sürmeleri,
2. Zorunlu olduğu halde takografı bulunmayan veya takografları işler durumda olmayan taşıtları trafiğe çıkarmamaları,
3. Araçlara ait takograf kayıtlarını kayıt tarihinden itibaren 1 ay süreyle araçlarında muhafaza etmeleri zorunlu tutulmuştur.

2.1.2.4. Şoförlerle İlgili Kontroller: Yönetmeliğe göre şoförlerle ilgili yapılan kontrollerin, yıllık çalışma günlerinin en az %1'ini kapsaması gerektiği,

bu kontrollerin en az %15'i yol kenarında, %25'i ise ilgili ve yetkililerce işverenin müştemilatında yapılacağı belirtilmiştir. Kontrollerde üzerinde özellikle durulacak hususlara bakıldığında; günlük araç kullanma sürelerinin, molaların, haftalık ve günlük dinlenme sürelerinin, kayıtlarda düzensizlik belirtilerinin, önceki kayıtların, takograf cihazının doğru çalışıp çalışmadığının kontrol edileceği hüküm altına alınmıştır (KT.Yön. m.98/2) (Bkz. Uygulamalı araştırma – Bulgular). Ayrıca, ilgili ve yetkililerce işyeri müştemilatında yapılan kontrollerde yönetmelikte yer alan araç kullanma ve dinlenme sürelerine ilişkin kayıtların da kontrol edileceği ifade edilmiş, yetkili makamların talebi üzerine gerekli dokümanların teslim edilmesi ile yapılan kontrollerin de, müştemilatta yapılan kontrol sayılacağı belirtilmiştir.

2.2. Karayolu Taşıma Kanunu ve Yönetmeliği

2.2.1. Karayolu Taşıma Kanunu

Karayolu Taşıma Kanunu, karayolu taşımalarını ülke ekonomisinin gerektirdiği şekilde düzenlemek, taşımada düzeni ve güvenliği sağlamak, taşımacı, acente ve taşıma işleri komisyoncuları ile nakliyat ambarı ve kargo işletmeciliği ve benzeri hizmetlerin şartlarını belirlemek, taşıma işlerinde istihdam edilenlerin niteliklerini, haklarını ve sorumluluklarını saptamak, karayolu taşımalarının, diğer taşıma sistemleri ile birlikte ve birbirlerini tamamlayıcı olarak hizmet vermesini ve mevcut imkânların daha yararlı bir şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla yürürlüğe girmiştir (K.Taş.K.m.1)[151].

Kanun, kamuya açık karayolunda motorlu taşıtlarla yapılan yolcu ve eşya taşımalarını, taşımacıları, taşıma acentelerini, taşıma işleri komisyoncularını, nakliyat ambarı ve kargo işletmecilerini, taşıma işlerinde çalışanlar ile taşımalarda yararlanılan her türlü taşıt, araç, gereç, yapıları ve benzerlerini kapsar[152].

[151] Kanun Numarası 4925, R.G. 19.07.2003, 25173.

[152] *İstisna olarak,*

- *Özel otomobillerle ve bunların römorklarıyla yapılan taşımalar,*

Kanun'un amaçları sayılırken *"taşıma işlerinde istihdam edilenlerin niteliklerini, haklarını ve sorumluluklarını saptamak"* da amaçlar arasında sayılmış, Taşımacının taşıt personeli ile ilgili bir takım yükümlülükleri sıralanmıştır (m.7)[153]. Buna göre taşımacı; ilgili mevzuat hükümlerine uygun bir taşıtı, nitelikli şoför ve hizmetli personeli sefere göndermek, şoförlerin sürücü belgelerinin bulunup bulunmadığını araştırmak ve güzergâh mesafesini dikkate alarak yeteri kadar şoför bulundurmak hususunda gereken özeni ve duyarlılığı göstermek zorundadır[154].

2.2.2. Karayolu Taşıma Yönetmeliği

Karayolu Taşıma Yönetmeliği, Karayolu Taşıma Kanununa paralel amaçla ve Kanunda yönetmelikle açıklanacağı belirtilen huşuları düzenlemek amacıyla yürürlüğe girmiştir[155]. İlgili Yönetmeliğin kapsamı taşımacılıkla doğrudan veya dolaylı birçok sektörü ilgilendirmektedir. Şöyle ki; kamuya açık karayolunda motorlu taşıtlarla yapılan yolcu ve eşya taşımaları, taşımacı, acente, taşıma işleri komisyonculuğu, taşıma işleri organizatörlüğü, nakliyat ambarı işletmeciliği, kargo işletmeciliği, lojistik işletmeciliği, terminal işletmeciliği, dağıtım işletmeciliği ve benzeri taşımacılık faaliyetlerini yapanlar ile taşıma işlerinde çalışanları, taşımacılık faaliyetlerinde yararlanılan her türlü taşıt, araç,

---

- *Genel ve katma bütçeli dairelerle, il özel idareleri, belediyeler, üniversiteler ve kamu iktisadî teşebbüslerine ait otomobillerle yapılan taşımalar,*
- *Türk Silahlı Kuvvetlerine ait motorlu taşıt ve bunların römorkları ile yapılan taşımalar,*
- *Lastik tekerlekli traktörlerle çekilen römorklarla yapılan taşımalar bu Kanun hükümlerine tâbi değildir.*

İl sınırları içerisindeki taşımalar ile yüz kilometreye kadar olan şehirlerarası taşımaların düzenlenmesi il ve ilçe trafik komisyonları ile işbirliği yapılmak suretiyle ilgili valiliklere, belediye sınırları içerisindeki şehir içi taşımalar belediyelere bu Kanuna göre düzenlenecek yönetmelik esasları dâhilinde bırakılabilecektir. Uluslararası antlaşmalar ile savaş hali, sıkıyönetim, olağanüstü hal ve doğal afet durumlarında uygulanacak hükümler saklı tutulmuştur (K.Taş.K. m.2).

[153] Aynı hususlar K.Taş.Yön.m.43/2'de de tekrarlanmıştır.

[154] Ayrıca aynı maddenin son fıkrasına göre de taşımacılar altışar aylık süre ile yılda en az iki kez şoförlerinin ceza puanı durumunu Emniyet Genel Müdürlüğünden öğrenmek ve ceza puanı yüksek olan şoförlerle ilgili, eğitim ve iç denetim yönünden gerekli tedbirleri almak zorundadırlar. Bu hükümler de karayolu taşıma sektöründeki iş güvenliği önlemlerinin bir parçası olarak değerlendirebilir.

[155] R.G. 08.01.2018, 30295 (Bu yönetmelik ile eski 2009 tarihli yönetmelik de yürürlükten kaldırılmıştır.)

gereç, yapı, tesis ve benzerleri Yönetmeliğin kapsamı içerisindedir. Servis taşımaları hakkındaki usul ve esaslar Bakanlıkça ayrıca düzenleneceği ifade edilmiştir. Bunun yanında yönetmelik hükümlerinin istisnaları da Karayolu Taşıma Kanunu ile paraleldir. Hatta Kanundan daha geniş kapsamlıdır[156].

Yönetmeliğin ikinci bölümü *"Taşıma İşlerinde İstihdam Edilenler"* başlığını taşımaktadır ve 32. maddeden 35. maddeye kadar iş hukukunu ilgilendiren hükümler içermektedir. Şoförlerin çalışma ve dinlenme süreleriyle ilgili, Karayolu Taşıma Yönetmeliği, Karayolları Trafik Yönetmeliğinin aksine ayrıntılı bir düzenlemeye yer vermemiştir. Bunun yerine konu ile ilgili mevzuata atıf yapılmıştır. Yönetmelik ile şoförlerin ve bunları çalıştıran yetki belgesi sahiplerinin, çalışma ve dinlenme süreleri bakımından AETR ile Karayolları Trafik Kanunu ile Karayolları Trafik Yönetmeliği hükümleri ve ilgili diğer mevzuata uymak zorunda oldukları belirtilmiştir (m.35).

[156] Örneğin, üç tekerlekli taşıtlarla yapılan taşımalar, gerçek kişiler adına hususi olarak kayıt ve tescil edilmiş kamyonet cinsi taşıtlarla ve bunların römorklarıyla yapılan ve hem taşımanın hem de taşınan eşyanın ticari olmadığı taşımalar ve araç tescil belgesinde kar küreme aracı, seyyar vinç, yol yıkama ve/veya süpürme aracı, vidanjör, beton pompalama aracı ve benzeri adlar altında yer alan iş makinası işlevi gören araçlar ile cenaze aracı, ambulans veya naklen yayın aracı olarak yer alan araçlarla kullanım amaçlarına uygun olarak yapılan taşımalar Kanunda yer almadığı halde yönetmelikte sayılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
KARAYOLU TAŞIMACILIK SEKTÖRÜNDE ŞOFÖR ÇALIŞTIRILMASININ ANA ESASLARI

1. ŞOFÖRLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI

1.1. Sözleşme Görüşmeleri ve Sorumluluk

Güven ilişkisi, bir hukuki işlem teması sonucunda birbirinin hukuki değer ve menfaatlerine özel olarak etki etme imkânına kavuşan kişileri dürüst davranmakla yükümlü kılar ve tarafların irade beyanlarının yönelmiş olduğu edim ilişkisinden bağımsız olarak ortaya çıkar. Bu sebeple, geçerli bir edim ilişkisinin tarafları kadar, aralarında henüz bir edim ilişkisi kurulmamış olan veya aralarındaki edim ilişkisi geçersiz bulunan yahut geçerli bir edim ilişkisini karşılıklı ifa ile sona erdiren, fakat tüm bu safhalarda hukuki değer ve menfaatlerini karşılıklı olarak birbirlerinin etkisine açan taraflar arasında da, "güven ilişkisi anlamında" bir borç ilişkisi mevcuttur[157]. Burada kastedilen de, taraflar arasında sözleşme görüşmeleri, sözleşme hazırlıkları ya da benzer iş ilişkilerinin mevcut bulunduğu, ancak sözleşmenin henüz kurulmadığı dönemdir[158].

Sözleşme görüşmeleri taraflar arasında bir hukuki ilişki kurar, bu ilişkide taraflar dürüstlük kuralına uygun davranmak zorundadırlar. Bu yükümlülük görüşmeler safhasında dürüst davranma yükümlülüğü, sözleşmenin yapılması veya şartlarının tespiti hususundaki kararlara tesir edecek hususlarda aldatıcı davranışlarda bulunmamayı, gerekli bilgileri karşı tarafa vermeyi kapsadığı gibi, karşı tarafın hataya düştüğünü fark etme halinde onu ikaz etmeyi

[157] DEMİRCİOĞLU Huriye Reyhan, Culpa in Contrahendo Sorumluluğu, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk (Medeni Hukuk) ABD, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2007, s.363.

[158] GÜVENÇ Özgür, *Culpa In Contrahendo Sorumluluğu Bağlamında Sözleşme Görüşmelerinin Kesilmesi*, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVIII, 2014, S: 3-4, s.363.

de gerektirebilir[159]. Bunların yanına karşı tarafın şahsını ve malını zarardan koruyacak tedbirlerin alınması da sokulmaktadır[160]. Bu sorumluluğa, Latince bir tabirle, culpa in contrahendodan doğan sorumluluk adı verilmektedir.

Culpa in contrahendo sorumluluğundan bahsedebilmek için kurulmuş bir sözleşmenin varlığı şart değildir. Böyle bir şartın aranması maksada aykırı olarak sorumluluğun kapsamını son derece kısıtlayacaktır. Sözleşme görüşmelerine katılanlar, özen yükümlülüğüne kusurlu olarak aykırı davranıp, görüşmelerin başlamasıyla taraflar arasında oluşan güven ilişkisini ihlal ettikleri zaman, bu ihlalden meydana gelen zararlardan sorumlu olurlar[161].

Culpa in Contrahendo sorumluluğu diğer sözleşme tiplerinde olduğu gibi şoför ve yardımcı personelin iş sözleşmesi görüşmelerinde de olabilir. Bir işverenin veya şoförün yapmayı asla düşünmediği bir sözleşme hakkında kötü niyetli ve aldatıcı hareketlerle diğer tarafta sözleşme yapma ümidi uyandırmasından dolayı sorumluluğu bu kapsamdadır. Sefer primi ya da kilometre başına prime dayalı kurulacak bir çalışma ilişkisinde aylık ortalama sefer sayısı konusunda şoföre aldatıcı bilgiler vermek, şoförün sahip olmadığı uluslararası taşımacılıkla ilgili belgelere sahipmiş gibi davranması, bilmediği bir yabancı dili biliyormuş gibi davranması bu hususta örnek olarak verilebilir.

Sözleşme görüşmeleri kim tarafından başlatılırsa başlatılsın, dürüstlük kuralı bu safhaya egemen olacağından, görüşmeler esnasında tarafların birbirlerine neleri sorabilecekleri ve bunlardan hangilerine doğru yanıt verecekleri gibi hangi hususları kendilerinden açıklamaları gerektiği dürüstlük

---

[159] Y.19.HD, 1.12.2005, E.2005/2865, K.2005/11959 (Kazancı İçtihat, E.T.:14.04.2018): *"Akit, bir süreçtir. Taraflar, akit kurulmadan önce akdin içeriği, şartları içerdiği hak ve yükümlülükler üzerinde görüşmeler yapar. Bu görüşmelerin başlaması ile taraflar arasında hukuki ilişki kurulur. Bu ilişki akit benzeri bir güven ilişkisidir ve (MK 2/1) de düzenlenen dürüstlük kuralına dayanır. Buna göre, tarafların görüşmeler esnasında akdin içeriği ve şartları hakkında birbirlerini aydınlatması, dürüstlük kuralına uygun davranması, birbirlerinin kişilik ve malvarlığı değerlerine zarar vermemek için gerekli özeni göstermesi gerekir. Taraflar bu yükümlülüklerine kusurlu olarak aykırı davranıp görüşmelerin başlaması ile aralarında kurulmuş bulunan güven ilişkisini ihlal ettikleri takdirde bundan doğan zarardan sorumludurlar."*

[160] OĞUZMAN / ÖZ, s.83; GÜRSEL İlke, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016, s.281-283.

[161] YALMAN Süleyman, Türk – İsviçre Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2006, s.14.

kuralı ve kişilik hakları çerçevesinde belirlenmelidir[162]. Bu soruların tarafların kişilik haklarına zarar vermeyecek şekilde olması gerekir. Örneğin, şoförün hangi siyasi ve dini anlayışa mensup bulunduğu konusunda kendiliğinden bir açıklama yükümü bulunmadığı gibi, işverenin de anılan hususlarda soru sorma hakkı bulunmamaktadır. Şoförün daha önce çalıştığı işverenden aldığı ücret sorulabilirse de, bunun doğru yanıtlanması gerekip gerekmediği her bir somut olayın özellikleri dikkate alınarak saptanmalıdır. Buna karşılık, öğretide şoför olarak çalıştırılacak kişiye trafik suçunun olup olmadığı sorulabileceği ifade edilmiştir[163].

Şoförlük mesleğinde adayın hem fiziksel hem de ruhsal anlamda işe uygun olup olmadığının sağlık kontrolü yoluyla tespit edilmesi, işverenin menfaatini koruma yanında, (bireylerin can ve mal güvenliği gibi) toplumun önemli çıkarlarını teminat altına almaktadır[164]. Şoföre iş görüşmeleri sırasında görülecek işe ilişkin sağlık bilgileri sorulabilir. Şoförün bu konuda doğru bilgileri paylaşması gereklidir. Ayrıca zaten İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereği de tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz (m.15/2).

Hamilelik durumunun iş görüşmeleri sırasında adaya yöneltilecek sorular arasında olup olmayacağı tartışmalıdır. Baskın eğilim, ancak yapılacak iş ile bir bağlantısı varsa böyle bir sorunun sorulabileceği ve kadın adayın da bunu doğru cevaplaması gerektiğidir[165]. Kanaatimizce işe başvuran şoför veya muavin adayı kadınsa, hamilelikle ilgili soruya doğru cevap vermesi gerekir. Konu ile ilgili olarak, 6071 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu

---

[162] AKYİĞİT, s.129.

[163] MANAV A. Eda, *İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XIX, Y. 2015, Sa. 2, s.119; EYRENCİ, Öner, *"İşe Girişte Personel Seçimi İle İlgili Hukuki Sorunlar"*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991 (s.239-262). s.255; UNCULAR Selen, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Ankara 2014., s.78; HEKİMLER Alpay, Almanya'da Faaliyet Gösteren Çok Uluslu Şirketlerde İnsan Kaynakları Yönetimi, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2006, s.296; AKYİĞİT, s.133.

[164] GÜRSEL, s.303.

[165] AKYİĞİT, s.131.

Kanununa göre[166] işveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişinin, istihdam başvurusunu gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedemeyeceğinin düzenlendiğini belirtmek gerekir (m.6/7). Ancak burada, hamile bir kadının uzun yol ve gece çalışmasını kapsayacak çalışma şartlarında ister şoför ister yardımcı personel olsun doğacak çocuğu tehlikeye attığı da hesaba katılmalıdır.

Öğretide kabul edildiği üzere, sözleşmenin ihlali kural olarak müspet zararın tazminine esas olduğu halde, sözleşme öncesi sorumluluk, -yine kural olarak- yalnız menfi zararların tazminini gerektirir[167]. Menfi zarar, hüküm ifade ettiğine güvenilen bir sözleşmenin hüküm ifade etmemesi veya kurulacağına güvenilen bir sözleşmenin kurulmaması yüzünden uğranılan zarardır. Güvenen kimsenin sözleşmenin hüküm ifade etmemesi halinde mamelekinin aldığı durum ile bu olay hiç cereyan etmese idi mamelekinin arz edeceği durum arasındaki fark, menfi zararı ifade eder.

Bu konu ile ilgili olarak Türk Ceza Kanununun *nefret ve ayırımcılık* başlıkla ilgili maddesi de unutulmamalıdır. Maddeye göre, dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle bir kişinin işe alınmasını engelleyen kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır (m.122).

1.2. Sözleşmenin Şekli ve İçeriği

Bir sözleşmeyi oluşturan irade beyanları için kural olarak belirli bir şekle uyma zorunluluğu yoktur. Türk Borçlar Kanununa göre sözleşmenin geçerliliği, kanunda aksi öngörülmedikçe, hiçbir şekle bağlı değildir (m.12/1). Aynı Kanunun hizmet sözleşmesiyle ilgili bölümünde de hizmet sözleşmesinin, kanunda aksine bir hüküm olmadıkça özel bir şekle bağlı olmadığı hükmü tekrarlanmıştır (m.394/1). Aynı maddenin ikinci fıkrasında, bir kimsenin, durumun gereklerine göre ancak ücret karşılığında yapılabilecek bir işi belli bir zaman için görmesi ve bu işin de işveren tarafından kabul edilmesini, hizmet

[166] R.G. 20.04.2016, 29690.
[167] OĞUZMAN / ÖZ, s.84, SÜZEK, s.313.

sözleşmesinin kurulması için yeterli saymıştır[168]. İş Kanununa göre de, iş sözleşmesi, kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir (m.8/1,c.2). Bu kuralın istisnası da izleyen fıkrada belirtilmiş, süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılmasının zorunlu olduğu ifade edilmiştir.

Ayrıca İş Kanununda işveren, yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlü tutulmuştur. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu hüküm uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur (m.8/son).

Mevzuatta karayolu taşımacılığında yapılan sözleşmelerin şeklini düzenleyen özel bir hüküm bulunmamaktadır. Şekil konusunda şoför ve yardımcı personelin diğer işçilerden farkı bulunmamaktadır. Dolayısıyla yapılacak iş sözleşmesinin şekli kanunda aksi belirtilmedikçe tarafların iradelerine bırakılmıştır. Uygulamada da, yazılı ya da şekle bağlanmamış iş sözleşmelerine rastlamak mümkündür. Yine de yargıya taşınmış çoğu uyuşmazlıkta iş sözleşmelerinin yazıya dökülmediği, kurumsallaşmış büyük firmalar dışında böyle bir uygulamanın bulunmadığı söylenebilir.

Ücretlerin düşük olduğu, olumsuz rekabet ortamının ve örgütsüz çalışma hayatının varlığı nedeniyle iş görüşmeleri esnasında dahi şoförlerin zayıf konumda oldukları yadsınamaz bir gerçektir. Bu koşullar altında iş görüşmesine katılan bir şoförün, ücret ve sosyal hakları konusunda haklı taleplerinin sözleşmeye yazılmasının beklenmesi, daha açık bir ifade ile sözleşmeye yazdırabilme gücünün olması pek mümkün değildir. Ayrıca yazılı şeklin de aranmadığı bir alanda yazılı sözleşmenin bulunmaması hukuka aykırı bir durum değildir ve makul karşılanabilir. Diğer yandan, sektörde iş hukukuna

[168] Bkz. ARSLAN ERTÜRK Arzu, İş Sözleşmesinde Şekil, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2017, s.95-98.

dair çoğu işlemin yazılı gerçekleştirilmemesi işverenin menfaatine uygun bir durum gibi algılansa da aslında öyle değildir. Nihayetinde elden yapılan ve kaydı tutulmayan maaş ve fazla çalışma ödemeleri, harcırah ödemeleri daha sonra bu ödemelerin ispatı konusunda sıkıntılar yaşatmaktadır. Gerek ücretin miktarı konusundaki uyuşmazlıklarda, gerekse harcırahların ücretten sayılmasıyla ilgili uyuşmazlıklarda, genelde kararlar verimli bir yazılı kayıt sistemi oluşturmayan işverenler aleyhine olmaktadır. Burada işçilerin, işten ayrıldıktan uzun yıllar sonra dava açabildiklerini de hatırlatmakta fayda vardır.

1.3. Sözleşmenin Süresi

Sözleşmenin süresi ile ilgili önemli olan husus, bu sözleşmenin belirli süreli yapılıp yapılamayacağı ile ilgilidir[169].

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri arasındaki en önemli fark, sözleşme sona erdiğinde doğacak hüküm ve sonuçlarla alakalıdır. Belirsiz süreli iş sözleşmeleri kural olarak önceden ihbar sürelerine uygun ihbarda bulunmak veya bu sürelere ait ücretin peşin ödenmesi ve koşulları varsa kıdem tazminatının ödemesiyle sona erer. Ancak belirsiz süreli iş sözleşmelerinde süre sonunda sözleşmenin kendiliğinden sona ereceği kabul edildiğinden bu sonuçlar doğmayacaktır.

Konu ile ilgili İş Kanununa göre iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli

---

[169] Belirli süreli iş sözleşmesi ile ilgili olarak Bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT s.159-173; ALPAGUT Gülsevil, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, TÜHİS, Ankara, s.7, http://www.tuhis.org.tr/resim/files/alpagut(1).pdf (E.T.: 14.02.2014); EKONOMİ Münir, *4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (1) – Kavram Süre ve Yenilenme* - , Legal İSGHD, S:9, İstanbul, 2006; GÜLER Miktad, *Belirli Süreli İş Sözleşmesi,* Legal İSGHD, S:5, Ocak – Şubat – Mart 2005; GÜZEL Ali, ERTAN Emre, *Avrupa Birliği Hukukunda ve Özellikle Avrupa Toplulukları Adalet Divanı (ATAD) Kararlarında Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılma ve Yenilenme Koşulları*, Legal İSGHD, S:18, İstanbul, 2008; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU Yeliz, Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2012; SÜZEK, s.259-272; SÜMER, (Uygulamalar), s.139-149; ŞAKAR Müjdat, *Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı*, Çalışma ve Toplum 2008/2, S:17, s.12; TAŞKENT Savaş, *Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi,* Legal İSGHD, S:9, İstanbul, 2006; YİĞİT Yusuf, *Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 14, Sayı: 2, 2012, s.101-166 (Basım Yılı: 2013) http://web.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/dergimiz-14-2/yusufyigit.pdf (E.T.:25.12.2013)

bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir (m.11/1). Çalışma hayatında asıl olan belirsiz süreli iş sözleşmesidir. Sadece sözleşmeyi belirli bir süreye bağlamayı haklı kılan sebepler varsa, belirli süreli sözleşmeye olanak tanınır[170]. Belirli süreli iş, iş sözleşmesinin yapılması sırasında işin ne kadar süreceğinin bilindiği veya bilinebildiği veya öngörülebildiği iştir. Örneğin, bir mevsim veya kampanya dönemi için yapılan iş sözleşmeleri de sürenin sonu öngörülebildiğinden belirli süreli olarak kurulabilir. Ayrıca belirli süreli sözleşme yapma durumu yasal düzenleme ile getirilmiş de olabilir[171]. Konumuz açısından değerlendirecek olursak bir şoför veya yardımcı personel ile yapılacak iş sözleşmesi kural olarak belirsiz süreli bir iş sözleşmesidir. Ancak İş Kanununda sayılan objektif koşulların varlığı durumunda belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir. Örneğin inşaat süresi ile sınırlı olarak hafriyat kamyonu kullanacak şoförle, muvazzaf askerlik görevi için işten ayrılan şoförün yerine geçici olarak işe alınan şoförle ya da gelen aşırı talebi karşılayacak şoförü olmayan nakliye firmasının o dönem için geçerli olacak şekilde işe aldığı şoför ile yapılacak sözleşmeler belirli süreli olarak yapılabilecektir. Kanuna göre *belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir (m.11/2)*. Örneklerde verdiğimiz işlerin aynı koşulları taşıyarak devam etmesi durumunda belirli süreli sözleşmenin varlığının devamından söz edilebilir. Anılan maddenin son fıkrasına göre de esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar. Ancak bu durum devam etmiyorsa artık sözleşme belirsiz süreli olarak kabul edilir. Örneğin talebi karşılamak için geçici süreyle işe alınan şoför, işler normale döndükten sonra da çalışmaya devam ediyorsa artık bu iş sözleşmesi belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmüş olacaktır.

[170] AKYİĞİT, s.140.

[171] Özel Öğretim Kurumları Kanunu'na göre, özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmen ve yöneticilere yapılan sözleşme böyle olduğu kabul edilmektedir (m.9). Konu ile ilgili karşıt görüş için bkz. (CANBOLAT Talat, *Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi*, Legal İSGHD, S:13, 2007. s.188-219.)

2. ŞOFÖRLE YAPILAN İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN TEMEL BORÇLAR

2.1. Şoförün Temel Borçları

2.1.1. İş Görme Borcu

2.1.1.1. Genel Olarak İş Görme Borcu: Bir iş sözleşmesinin işçiye yüklediği en temel borç iş görme borcudur. Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür (TBK m.395)[172]. Bir sözleşmede ifa yardımcısının kullanımı kararlaştırılabilir. Ancak, nitelikli işçi sayılan şoförler açısından işin bizzat yapılması gerekir. Örneğin asıl sözleşme yapılan şoförün yerine zaman zaman şoför ehliyetine ve gerekli diğer belgelere sahip oğlunun sefere çıkmasının niteliği bu minvalde tartışılabilir. Kanaatimizce böyle bir ihtimalde ifa yardımcılığından bahsedilemez. Söz konusu edimlerin niteliği yardımcı kullanılmasına uygun bulunmalı, hatta bazen yardımcı kullanılmasını zorunlu kılmalıdır[173]. Sefere asıl şoför yerine benzer nitelikte başka birisi çıkması durumunda sefere çıkan üçüncü kişi ile işin sürekliliğine göre sürekli veya süreksiz yeni bir iş sözleşmesi kurulduğu kabul edilmelidir. Çünkü burada ifa yardımcılığı değil asıl işin görülmesi vardır.

İşçi iş görme borcunu ifa ederken emredici hukuk kurallarına, varsa toplu iş sözleşmesi hükümlerine, iş sözleşmesine ve sözleşmede düzenlenmeyen konularda belirtilen hukuk kaynaklarına aykırı olmamak koşuluyla işverenin verdiği talimatlara uymakla mükelleftir. İş görme, iş hukuku mevzuatının yanı sıra Karayolları Trafik Kanunu ve Karayolu Taşıma Kanunu ve ilgili

---

[172] İş görme borcu ile ilgili daha fazla bilgi için Bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.264 vd.; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.579 vd.; NARMANLIOĞLU, s.252 vd.; SÜZEK, s.348 vd.; DEMİR, s.145 vd.; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s.114 vd.; AKYİĞİT, 213 vd.

[173] *Örneğin bir ameliyat yapma borcu üstlenen doktor kendi yerine başkasını geçiremez; fakat operatör ameliyat sırasında yardımcı olarak asistan ve hemşire, terzi yardımcı olarak kalfa, mühendis yardımcı olarak işçiler kullanabilir* (OĞUZMAN/ÖZ, s.266). Ayrıca Bkz. EREN, s.948.

yönetmeliklerdeki şoför ve yardımcı personele ilişkin emredici kurallara uyulmak suretiyle icra edilecektir.

2.1.1.2. İşin Belirlenmesi: İş sözleşmesinde yapılacak iş açık ve somut bir şekilde belirlenmişse, iş sadece bu iş ile sınırlıdır. Ancak sözleşmede yapılacak iş şoförlük veya şoför muavinliği gibi meslek olarak ortaya konmuşsa, şoför veya şoför muavini, mesleğin gereği olarak "teamül ve "dürüstlük kuralı" çerçevesinde kendilerinden beklenebilecek "yan işleri" de yapmak zorundadırlar. Uygulamada genellikle meslek esaslı iş tanımı yapılmaktadır. Meslek tanımı şoför olarak tayin edilmiş işçi, motorlu aracın seyri ile ilgili olarak kendisinden beklenebilecek her türlü işin görülmesi ile yükümlüdür. Söz gelimi basit sayılabilecek bir lastik, ampul, yağ veya su değişimi bu kapsamdadır. Ancak oldukça fazla elektronik aksam ve bilgisayarlarla donatılmış ve teknik arıza yapan bir ağır vasıtanın motor veya elektronik vs. tamiratı aynı kapsamda değerlendirilemez. Bunun gibi şoförün işi esasen aracın idaresi olup hamallık değildir. Sözleşme ile kararlaştırılmadığı sürece malların ya da yolcu bagajlarının araca yüklenmesi ve indirilmesi, şoförün sorumluluğunda değildir. Tabi burada her olayın hakkaniyet ölçüsü çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini de belirtmek gerekir[174]. İşverenin, aracın içindeki bir kaç kolinin indirilmesini ya da hasta olan muavine yardım için yolcu bagajlarını indirmede yardımcı olmasını istemesi, duruma göre makul bir istek sayılabilir.

Karayolu taşımacılığında şoför ve yardımcı personelin iş görme edimi işyeri dışında yerine getirilir. Burada işin coğrafi boyutu; taşımacılığın şehir içinde mi, şehir dışında mı yoksa ülkeler arası mı olacağı konusundaki iş sözleşmesindeki hükümler önemlidir. Ancak sözleşmede bu konuda bir hüküm

---

[174] *Somut olayda davacı mikser şoförü olarak çalışmaktadır. Davacının katkı maddesini kendisinin ayarlayacağı konusunda ona tebliğ edilen bir görev tamını bulunmamaktadır. Buna göre davacının görev tanımına uygun davranmadığı kanıtlanmamıştır. Nitekim aynı olayla ilgili başka bir mikser şoförü Ş. isimli işçinin de iş sözleşmesi feshedilmiş, onun açtığı işe iade davası kabul edilip davalı tarafından temyizi üzerine 22. Hukuk Dairesi'nin 28.09.2012 Tarih, 2012/11568 Esas, 2012/20375 Karar sayılı kararıyla onanmıştır. Fesih nedeni davalı tarafından kanıtlanmadığından davanın kabulü yerine reddi hatalıdır.* (Y.9.HD, E.2013/8355, K.2013/31242, http://guncelishukuku.com/wp-content/uploads/2016/03/Fesihte_Olurlar_Olmazlar.pdf, E.T.: 25.02.2017)

yoksa coğrafi alanın hakkaniyet de gözetilerek geniş yorumlanabileceği kanaatindeyiz. Şoför eğer şartları haiz ise, mümkün olan tüm coğrafi alanlarda yurtiçi veya uluslararası çalıştırılabilecektir. Ancak yine de her olayın ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir. Şoförün gidiş gelişleri eskisine göre güçlük yaratıyor, maddi yükler getiriyorsa, şoför en başta şehir içi veya yakın coğrafi bölgeler için işe alınmışsa çalışma koşullarında esaslı değişiklik ve değişiklik feshi hükümleri uygulanabilir[175].

Şoförün, araca ne maksatla olursa olsun izinsiz olarak üçüncü şahısları almaması gerekir. Araçta izinsiz bulunan üçüncü şahıslar ile ilgili oluşabilecek her türlü zarar sürücüye ait olacaktır. Bunun gibi özellikle uluslararası seferlerde ve yurtiçi uzun yollarda güvenli park alanlarına park edilmesi ve aracın / yükün / yolcunun güvenliğinin alınması gerekir. Hatta belirtmek gerekir ki bu gerekliliği aşan bir zorunluluktur. Bahsi geçen park alanları dışına yapılan parklardaki her türlü zararın ve kaybın işveren tarafından sürücüye rücu edilme hakkı bulunmakla birlikte, bu durum işverene iş akdinin tek taraflı olarak İş Kanunundan doğan haklı nedenle fesih hakkı verecektir (m.25/2).

2.1.1.3. İşin Özenle Yapılması: İşçi, işini özenle yapmak zorundadır (TBK m.396/1). İşçinin özen borcu, iş görme borcu içinde ve onu tamamlayan bir yükümlülüktür. Özen kavramı, borçlunun ifa etmesi gereken edimin, kendisinden beklenen ve borcun ifası için elzem olan irade, azim, itina ve dikkat gibi sübjektif unsurlarla birlikte yapılacak iş için borçlunun kişiliğinde bulunması zaruri olan bedensel ve düşünsel niteliklerin toplamını ifade eder[176]. Özen borcu, işçinin asli edim yükümü olan işin görülmesi sırasında gereken tüm dikkati göstermesi, mesleki bilgisini, fikri ve bedeni yeteneklerini gerektiği şekilde kullanması anlamına gelir[177]. İşin özenle yapılmasının bir diğer boyutu

---

[175] *İşçinin tanker şoförlüğünden alınıp kamyon şoförlüğüne verilmesi nedeniyle artık belirli bir yerde değil çeşitli yerlerde çalışmak zorunda kalması işverenin iş sözleşmesinde tek taraflı esaslı değişiklik yapması olarak kabul edilmiş ve bu gibi hallerde işçinin işverenle yaptığı iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebileceği kararlaştırılmıştır* (DEMİR s.154-155).

[176] İZVEREN Adil, "İşçinin İhtimam Mükellefiyeti", AD., Yıl:44, S.11, 1953, s.1310'dan nakleden MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.585

[177] MOLLAMAHMUTOĞLU, Hizmet Sözleşmesi, s.117; MAKAS Recep, *Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları*, Gazi

da şudur ki; işçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür (TBK m.396/2). İşçinin iş görme edimini yerine getirirken göstermesi gereken özenin derecesi, işçinin bilgisi, mesleki yeteneği, işe yatkınlığı ve nitelikleri, işverence bilinen özellikleri, işçiye verilen eğitim ve iş sözleşmesinin içeriğine konan özel hükümler ile birlikte değerlendirilmelidir[178]. Türk Borçlar Kanununa göre işçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur (m.400/1). Bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur (m.400/2). Dolayısıyla şoförlük için mevzuatta öngörülen ehliyet vs. belgelerini yeni almış ve uluslararası tecrübesi bulunmayan bir şoför ile alanda tecrübeli olan bir şoförden aynı özeni beklememek gerekir[179]. Burada şoför ve yardımcı personelin sorumluluğunun ekonomik boyutlarının alelade bir işçiye göre daha fazla olduğunu söyleyebiliriz. Nihayetinde şoför taşımayı kendisine emanet edilen bir araç ile yapmakta ve araçta da taşımanın niteliğine göre belli bir meblağda malzemenin ve yolcunun sorumluluğu bulunmaktadır. Yeni araçların fiyatları oldukça yüksektir. Bu, taşıma yapılacak aracın yüksüz

---

Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XVI, 2012, S.4, s.151-152; ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.266.

[178] Bkz. MAKAS, s.155 vd.; ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.267

[179] Bkz. ÇELİK Ahmet Çelik, *Karayoluyla Yolcu Taşıma Taşımacının ve Sigortacının Sorumluluğu,* Legal Kitabevi, İstanbul, 2008, s.VI :"*Kazaların pek çok nedeni varsa da, en başta sürücü kusurları gelmektedir. İlgili kamu birimlerince belirlenen 1995-2005 rakamlarına göre sürücü kusurlarının toplam kusura oranı ortalama %96 civarındadır…. Tüm kazalarda olduğu gibi otobüs kazalarında da en büyük etken sürücü kusurları olmasına göre, onları seçme ve görevlendirmede taşımacıların bağışlanmaz "işletme kusurları" göz ardı edilmemelidir. Bu konuda şunları söyleyebiliriz:*

a) bir otobüs satın alırken yaklaşık 200-250.000 Avro ödeyen taşımacılar, deneyimli usta şoförlerle anlaşmak yerine, çok düşük ücretlerle Yönetmelikteki nitelikleri taşımayan sıradan sürücülere o pahalı otobüsleri kullandırmak gibi hiç de akıllıca olmayan bir tutum ve davranış içinde bulunmaktadırlar. Dahası, bu kişilerin yaşamlarının düzgün olup olmadığı, kötü alışkanlıkları bulunup bulunmadığı dahi araştırılmamaktadır.

b) gene fazla ücret ödememek için yedek şoför bulundurmamakta; araç kullanma saatlerini dikkate almamaktadırlar.

c) bir yolculuğu tamamlayan sürücünün yorgun ve uykusuz olmasına bakmayarak, dönüş seferinde yeniden onu görevlendirmektedirler.

d) çok düşük ücret ödedikleri şoförün, geçim zorlukları içinde rahat ve huzurlu çalışamayacağını, direksiyon başında dikkatinin dağılacağını düşünmemektedirler."

fiyatıdır. Aracın arkasına dorse (treyler) içinde ticari emtia yüklenmektedir. Yolcu otobüslerinde ise fiyat aralığı sahip olunan donanıma göre çok daha fazla olabilmektedir.

2.1.1.4. Mesleki Risk Kavramı: Belirli mesleki faaliyetlerin yürütümünde işverenin zarara uğrama tehlikesi daha yüksektir. İşin tehlikeye yatkın olduğu bu hallerde mesleki rizikonun arttığı kabul edilir. Mesleki rizikonun artması işçinin özen yükümlülüğünü azaltmaz, davranışı hukuka uygun hale getirmez, ihmalin varlığını ortadan kaldırmaz. Sadece zararın giderimi yükümlülüğünü ortadan kaldırabilir veya azaltabilir. Bu nedenle mesleki rizikonun dikkate alınması, ortaya çıkan indirim nedeni olarak dikkate alınır[180]. Şoförün iş gereği yolda araçla iş gördüğü hallerde trafik kazasının artan bir riziko oluşturduğu kabul edilir. Her somut olayın özelliğine göre işçinin sorumluluğu belirlenmektedir. Bu noktada işin tehlikeli olup olmaması Türk Borçlar Kanunu kapsamında sorumluluğun belirlenmesindeki kriterlerden birini oluşturmaktadır. İşverenin kusurunun bulunduğu hallerde ise zararın paylaşımı söz konusu olur. İşçinin yeterli olmadığı halde nitelikli işlere verilmesi, iş sürecinde gerekli talimatların verilmemesi, belirli denetimlerin yapılmaması gibi durumlarda birlikte sorumluluktan söz edilebilir. Hatta şoförün tümüyle sorumluluktan kurtulması söz konusu olabilir. Ancak işçinin tecrübesinin artması ile birlikte işverenin bilgi vermesi o ölçüde birlikte sorumluluktan söz etmeyi önler[181].

İş Kanununa göre, işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması da işveren açısından bir haklı fesih nedenidir (m.25/2,ı). Bu noktada ortaya çıkan sorun, Türk Borçlar Kanunu 400. maddesi uyarınca işin tehlikeli olduğu durumlarda

[180] ALPAGUT Gülsevil, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Ankara, 2016, s.52.

[181] STAEHELİN A, Obligationenrecht, Teilband V2c, Der Arbeitsvertag Art 319-330a OR, 2006, 146-149'den aktaran ALPAGUT, s.52.

işçinin sorumluluğunun azalması veya kalkmasının fesih hakkı bakımından etkisidir. Örneğin; uzun yol şoförünün bir kazada kusurunun %5 olması ancak zararın 30 günlük ücret tutarını aşması durumunda haklı fesih tartışılabilir, ancak Kanunun 400. maddesi yürürlüğe girdikten sonra, artık mesleki rizikonun artması nedeniyle işçinin sorumlu tutulamayacağı bir zarar, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi için kural olarak yeterli görülmemelidir[182]. Yargıtay, bir kararında *"işçinin kusur oranına göre verdiği hasar otuz günlük ücreti aşsa da kusurun daha çok işverende veya başka bir etkende olduğu, işçinin kusurunun daha az ve hafif olduğu durumlarda sorumlu tutulmamasına karar verilecektir"* diyerek kusurun hafif olduğu durumda 30 günlük ücretin aşılmasının haklı değil geçerli neden olacağına hükmetmiştir[183]. Bu karar gerçekten de daha adil bir uygulamadır. Bordrosunda asgari ücret gözüken ve çok düşük bir kusur oranına sahip bir şoför için riski yüksek bir işte hafif bir kusur oranıyla İş Kanunu m.25/2-(ı) gereği haklı nedenle işini kaybetmesi kesinlikle adaletsiz bir sonuç verecektir.

Yargıtay'a göre, *"hiçbir kimse sürekli olarak hatasız çalışamaz. Bu sebeple, bir iş ilişkisinde her yapılan hatalı üretim veya hizmet, iş sözleşmesini fesih hakkı vermez. Özellikle işçiden beklenebilecek hata payının, bir başka anlatımla tolerans sınırının üstünde hatalı bir üretim veya hizmet, iş sözleşmesinin feshi açısından önem arz eder… meydana gelen zarar işçiye kişisel bilgi ve ehliyeti dışında bir iş verilmesinden kaynaklanıyorsa, geçerli nedenin varlığı kabul edilmemelidir. Böyle bir durumda işçinin özen yükümlülüğünün ihlalinden bahsedilemez"*[184]. Buradan da anlaşılıyor ki, eğer söz konusu hasar ve kusur, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı vermiyorsa bile eğer şartları varsa geçerli fesih nedeni oluşturabilecektir[185].

---

[182] ALPAGUT, s.54.; ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.271.

[183] Y.9.HD, 11.03.2015, 2015/1642, 2014/ 10040 (Çalışma ve Toplum, 2015/4, s.480)

[184] Y.9.HD, 31.03.2008, E 2007/29966 K. 2008/7020, (Kazancı, E.T.:14.03.2017).

[185] Y.9.HD, 26.02.2015, E.2015/263, K.2015/8255, (Legal İSGHD 46/2015, s.281): *"Dosyaya göre olayın meydana gelmesinde kast unsuru bulunmadığı…işverenin kusur oranının %75 oranında olduğu, davacının ise güvenli araç kullanmaması, diğer araçların mesafesini ayarlamaması nedeni ile %25 oranında kusurlu olduğu anlaşılmıştır. Kazanın bu oluş şekline göre davacı hafif kusurludur. Bu tespitler ve TBK 400/2 maddesi kapsamında davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğinin kabulü ölçülülük ilkesine aykırıdır. Davacının hafif*

İşçinin genel olarak iş görme borcuna aykırı davranışları İş Kanununda yaptırıma bağlanmıştır. İlgili hükme göre, işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi işverene iş sözleşmesini haklı olarak fesih imkânı sağlamaktadır (m.25/2,h).

2.1.2. Talimatlara Uyma Borcu

2.1.2.1. Genel Olarak Talimatlara Uyma Borcu: Türk Borçlar Kanununa göre işveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışları ile ilgili genel düzenlemeler yapabilir onlara özel talimat verebilir. İşçiler bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar (m.399)[186].

Öğretide de isabetle belirtildiği gibi, işin görülmesi ile ilgili talimatlara uyma borcu doğrudan iş görme borcu ile ilgili olduğu için söz konusu talimatlara uymama iş görme borcuna aykırılık oluşturur. Buna karşılık işyerinin düzenine ilişkin talimatlara uymama halinde işçi iş görme borcunun dışında bağımsız bir borç niteliği taşıyan talimatlara uyma borcuna aykırı davranmış olur[187].

İşveren talimatları ile işin nerede nasıl ve ne zaman yapılacağını düzenler. Karayolu taşımacılığında, taşımanın başlangıç ve bitiş noktalarını, taşınacak eşya veya yolcuyu ve taşımanın zamanını belirleme yetkisi işverene aittir. Örneğin basit bir taşımacılık faaliyetinde işverenin ilgili malın yükleme – boşaltma işlemleri ile ilgili ilave talimatları olabilecektir ve Türk Borçlar Kanununun 399. maddesi uyarınca bunlara uyulması gerekir. Örneğin, araca konacak yakıtla ilgili de şoför, eğer işverenin anlaşmalı olduğu bir akaryakıt firması ve/veya niteliğini belirlemiş olduğu yakıt varsa bunların haricinde başka bir yakıt kullanmamalıdır. Uygulamada bu konuda hassas davranan bazı işverenler değişik zamanlarda aracın deposundan aldığı yakıt numunelerini ilgili

---

kusurlu olduğu bu maddi hasarlı kazada yaptığı davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açtığından geçerli neden kabul edilmelidir."; Benzer yönde karar: Y.9.HD, 29.04.2015, E.2014/2957, K.2015/15780 (Legal İSGHD 49/2016, s.399).

[186] İşçinin talimatlara uyma borcu ile ilgili daha geniş bilgi için Bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.272 vd.; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.591 vd.; NARMANLIOĞLU, s.255 vd.; SÜZEK, s.358-359.; DEMİR, s.155-159; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s.133-134; AKYİĞİT, 218-219.

[187] ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.273.

kurumlara tarafından inceletmekte, inceleme sonucunda, alınan yakıt numunesinin uygun evsafta olmaması durumunda sorumluluğu şoföre yüklemekte, bu durum feshe kadar gidebilmektedir. Ancak böyle bir durumda farklı kullanımın amacı araştırılmalı ve makul bir gerekçe gösterilemediği durumlarda yaptırım uygulanmalıdır.

2.1.2.2. Yasal Sınırlamalar: Bu noktada bazı yasal sınırlamalardan da bahsetmek yerinde olacaktır. Taşımanın başlangıç ve bitiş noktaları, taşımanın konusu ve zamanı her zaman işverenin serbestçe tasarruf edebileceği hususlar olmayabilir. Örneğin yolcu ve yük taşımacılığında uluslararası ve şehirlerarası taşıma yapılabilecek yollar Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı tarafından belirlenmekte ve kayda değer bir sebep olmadıktan sonra bu güzergâhın dışına çıkılmaması beklenmektedir. Ayrıca işveren, şoförün yasal sınırlar içerisinde dinlenme ve mola sürelerine de riayet etmelidir.

Öğretide işverenin yönetim hakkıyla ilgili bazı konular, şoförlük mesleği ile alakalı durumlarda kanunların emredici kuralları haline gelmektedir. Sigara içme ve cep telefonu kullanımı ile ilgili yasakları burada örnek verilebilir. 4207 sayılı Tütün Ürünlerinin Zararlarının Önlenmesi ve Kontrolü Hakkında Kanununa[188] göre *"tütün ürünleri; hususi araçların sürücü koltukları ile taksi hizmeti verenler dâhil olmak üzere karayolu, demiryolu, denizyolu ve havayolu toplu taşıma araçlarında tüketilemez"* (m.2/1,c)[189]. Dolayısıyla seyir halinde

[188] R.G. 26.11.1996, 22829.

[189] Konuyla ilgili bir araştırma için Bkz. BİLİR Nazmi / YARDIM Mahmut S / ALIŞIK Murat / ARPAT Onur / ATALAY Yahya, Ankara Ilindeki Bazi Taksi Soförlerinin Taksilerde Sigara Yasagi Konusundaki Tutum ve Davranislarinin Degerlendirilmesi /Assessment of Attitudes and Behaviours of Taxi-Drivers in Ankara on the Smoking Ban in Cabs, Turk Toraks Dergisi, Turkish Thoracic Journal; Ankara Vol. 13, Iss. 4, (Dec 2012): 141-145: *"Sigara içen 177 şoförün çoğunluğu (108 kişi, %61.0) taksi içinde de sigara içtiğini belirtmiştir. Takside sigara kullanımının günde 15 ve daha fazla sayıda sigara içen şoförlerde belirgin şekilde fazla olduğu görülmektedir.*

Taksi şoförlerinden 158 (%57.0) kişi araçlarına binen yolcuların sigara içme isteği ile karşılaşmadığını söylemiştir. Yolcuların sigara içme isteği ile karşılaştığını belirten 119 şoförün yarısından çoğu (%58.0) ise yolcuların bu isteğine itiraz etmediğini belirtmiştir. Yolcuların sigara içmesine izin verme sigara içen şoförlerde daha fazladır (%62.0 ve %50.0). Takside yolcu varken sigara içen 30 şoförün 17 tanesi (%56.7) ise yolculardan bu konuda uyarı aldığını ifade etmiştir.

Şoförlerin büyük bir bölümü (%88.1) takside sigara içilmesi durumunda uygulanacak cezanın miktarını doğru olarak bilmektedir. Bu konudaki doğru bilgi lise ve üniversite mezunu şoförlerde (%87.9) ilkokul mezunu şoförlere (%78.0) göre daha fazladır."

şoförün sigara kullanımının yasaklanması için bunun ayrıca kararlaştırılmasına ya da şoförün ikaz edilmesine lüzum yoktur. Ancak patlayıcı – parlayıcı – yanıcı madde taşıyan bir şoförün seyir dışında da, mola sırasında da sigara içmemesi, içecekse de belirli bir mesafe uzakta içmesi kurala bağlanabilir. Aynı şekilde seyir halinde cep telefonu kullanımı[190] Karayolları Trafik Kanunu gereği zaten yasaktır (m.73)[191].

İşin görülmesi sırasında alkol veya uyuşturucu tüketimi de şoförlük mesleği ile bağdaşmayacağı gibi Karayolları Trafik Kanununa[192] ve Türk Ceza

---

[190] Trafikte seyir hallinde cep telefonu kullanımı ile ilgili bazı istatistikler:

• Yanıt vermede yaklaşık 0,5-0,9 saniyelik gecikme – 60 km/s ile giden bir sürücünün frene basma süresindeki gecikme durma mesafesini 15 metre uzatmaktadır.

• Cep telefonuyla konuşan bir sürücünün çevresindeki tehlikeli durumların bazılarını hiç fark edemediği saptanmıştır. Buna göre sürücülerin basit bir arama yaparken %20, zihni çok fazla meşgul eden bir görüşme yaparken ise %29 olasılıkla tehlikeli bir durumu gözden kaçırabileceği bulunmuştur.

• Cep telefonunu kullanımı yalnızca numara çevirirken ya da konuşurken değil, telefon beklerken ve görüşme bittikten sonraki süre içinde bile kaza riskini arttırıcı bir etki yapmaktadır. 699 sürücü üzerinde yapılan bir başka araştırmada görüşme bittikten sonraki 5 dakika içinde kaza olasılığının 4,8 kat, 15 dakika içinde ise 1,3 kat daha fazla olduğu bulunmuştur.

• Cep telefonu kullanan sürücülerin tehlikeli bir durumda hiç tepki vermeme olasılığı da bulunmaktadır. Bu da %12'ye kadar ulaşabilen ve trafik güvenliği açısından göz ardı edilmemesi gereken yüksek bir orandır.

http://www.hutygm.hacettepe.edu.tr/ceptelefonu.pdf

[191] *Karayolunda araçların kamunun rahat ve huzurunu bozacak veya kişilere zarar verecek şekilde saygısızca sürülmesi, araçlardan bir şey atılması veya dökülmesi, seyir halinde sürücülerin cep ve araç telefonu ile benzer haberleşme cihazlarını kullanması yasaktır. Bu madde hükümlerine uymayanlar 1 800 000 lira para cezası ile cezalandırılırlar.*

[192] *Alkol, uyuşturucu veya uyarıcı maddelerin etkisi altında araç sürme yasağı: Madde 48 – (Değişik : 24/5/2013 - 6487/19 md.) (1) Uyuşturucu veya uyarıcı maddeleri almış olan sürücüler ile alkollü olan sürücülerin karayolunda araç sürmeleri yasaktır.*

(2) Uyuşturucu veya uyarıcı maddelerin kullanılıp kullanılmadığı ya da alkolün kandaki miktarını tespit amacıyla, kollukça teknik cihazlar kullanılır.

(3) Kişinin yaralanmalı veya ölümlü ya da kollukça müdahil olunan maddi hasarlı trafik kazasına karışması hâlinde, ikinci fıkrada belirtilen muayeneye tabi tutulması zorunludur. Teknik cihaz ile yapılan ölçüme itiraz eden veya bu cihaz ile ölçüm yapılmasına müsaade etmeyen bu sürücüler, en yakın adli tıp kurumuna veya adli tabipliğe veya Sağlık Bakanlığına bağlı sağlık kuruluşlarına götürülerek uyuşturucu veya uyarıcı madde ya da alkol tespitinde kullanılmak üzere vücutlarından kan, tükürük veya idrar gibi örnekler alınır. Bu işlem bakımından 4/12/2004 tarihli ve 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununun 75 inci maddesi hükümleri, beşinci fıkrası hariç olmak üzere uygulanır.

(4) Trafik kazası sonucunda kişinin ölmesi veya teknik cihaza üfleyemeyecek kadar yaralanmış olması hâlinde, üçüncü fıkra hükümlerine göre bu kişilerden kan, tükürük veya idrar gibi örnekler alınır.

(5) Yapılan tespit sonucunda, 0.50 promilin üzerinde alkollü olarak araç kullandığı tespit edilen sürücüler hakkında, fiili bir suç oluştursa bile, 700 Türk Lirası idari para cezası verilir ve sürücü belgesi altı ay süreyle geri alınır. Hususi otomobil dışındaki araçları alkollü olarak kullanan sürücüler bakımından promil alt sınırı 0.21 olarak uygulanır. Alkollü olarak araç kullanma

Kanununa göre de suçtur[193]. Bunların yanında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre de işyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır (m.28/1).

Bunun gibi sınırları mevzuat ile çizilmiş alanlarda şoförün işverenin mevzuata aykırı talimatlarına uyması beklememelidir. Örneğin malın bir an önce

---

nedeniyle sürücü belgesi geri alınan kişiye, son ihlalin gerçekleştiği tarihten itibaren geriye doğru beş yıl içinde; ikinci defasında 877 Türk Lirası idari para cezası verilir ve sürücü belgeleri iki yıl süreyle, üç veya üçten fazlasında ise, 1.407 Türk Lirası idari para cezası verilir ve sürücü belgeleri her seferinde beşer yıl süreyle geri alınır. Sürücü belgelerinin herhangi bir nedenle geçici olarak geri alınmış olması hâlinde belirtilen süreler, geçici alma süresinin bitiminde başlar.

(6) Yapılan tespit sonucunda, 1.00 promilin üzerinde alkollü olduğu tespit edilen sürücüler hakkında ayrıca Türk Ceza Kanununun 179 uncu maddesinin üçüncü fıkrası hükümleri uygulanır.

(7) Hususi otomobil sürücüleri bakımından 0.50 promilin, diğer araç sürücüleri bakımından 0.20 promilin üzerinde alkollü olan sürücülerin trafik kazasına sebebiyet vermesi hâlinde, ayrıca Türk Ceza Kanununun ilgili hükümleri uygulanır.

(8) Uyuşturucu veya uyarıcı madde aldığı tespit edilen sürücülere 3.600 Türk Lirası idari para cezası verilir ve sürücü belgesi beş yıl süreyle geri alınır. Bu kişiler hakkında ayrıca Türk Ceza Kanunu hükümleri uygulanır.

(9) Uyuşturucu veya uyarıcı maddelerin kullanılıp kullanılmadığı ya da alkolün kandaki miktarını tespit amacıyla, kollukça teknik cihazlar kullanılmasını kabul etmeyen sürücülere 2000 Türk Lirası idari para cezası verilir ve sürücü belgesi iki yıl süreyle geri alınır.

(10) Sürücünün uyuşturucu veya uyarıcı madde kullandığından şüphe edilmesi hâlinde 5271 sayılı Kanunun adli kolluğa ilişkin hükümleri uygulanır.

(11) Alkollü olarak araç kullanması nedeniyle son ihlalin gerçekleştiği tarihten itibaren geriye doğru beş yıl içinde sürücü belgeleri ikinci defa geri alınan sürücüler Sağlık Bakanlığınca, usul ve esasları İçişleri, Millî Eğitim ve Sağlık bakanlıklarınca çıkarılacak yönetmelikte gösterilen sürücü davranışlarını geliştirme eğitimine; üç veya üçten fazla geri alınan sürücüler ise psiko-teknik değerlendirmeye ve psikiyatri uzmanının muayenesine tabi tutulurlar.

(12) Sürücü belgelerinin geçici geri alma işlemleri bu Kanunun 6 ncı maddesinde sayılan görevliler tarafından yapılır.

(13) Bu madde hükümlerine göre geri alınan sürücü belgesinin iade edilebilmesi için; ilgili kişi hakkında trafik kurallarına aykırılık dolayısıyla bu Kanun hükümlerine göre verilmiş olan idari para cezalarının tamamının tahsil edilmiş olması; uyuşturucu veya uyarıcı madde alması nedeniyle sürücü belgesi geri alınanların ayrıca sürücü olmasında sakınca bulunmadığına dair resmi sağlık kurumlarından alınmış sağlık kurulu raporunun ibraz edilmesi şarttır.

(14) Alkol, uyuşturucu veya uyarıcı maddelerin tespiti için kullanılacak teknik cihazların sahip olacağı asgari koşullar ile diğer usul ve esaslar yönetmelikte gösterilir.

[193] "Trafik güvenliğini tehlikeye sokma" TCK Madde 179- (1) Kara, deniz, hava veya demiryolu ulaşımının güven içinde akışını sağlamak için konulmuş her türlü işareti değiştirerek, kullanılamaz hale getirerek, konuldukları yerden kaldırarak, yanlış işaretler vererek, geçiş, varış, kalkış veya iniş yolları üzerine bir şey koyarak ya da teknik işletim sistemine müdahale ederek, başkalarının hayatı, sağlığı veya malvarlığı bakımından bir tehlikeye neden olan kişiye bir yıldan altı yıla kadar hapis cezası verilir. (2) Kara, deniz, hava veya demiryolu ulaşım araçlarını kişilerin hayat, sağlık veya malvarlığı açısından tehlikeli olabilecek şekilde sevk ve idare eden kişi, iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (3) Alkol veya uyuşturucu madde etkisiyle ya da başka bir nedenle emniyetli bir şekilde araç sevk ve idare edemeyecek halde olmasına rağmen araç kullanan kişi yukarıdaki fıkra hükmüne göre cezalandırılır.

taşınmasını isteyen işveren, şoförden yasal hız sınırlarının üzerinde seyretmesini, yük sınırının üzerinde taşıma yapmasını veya dinlenme ve mola sürelerine riayet etmemesini istediği durumlarda, şoförün bu talimatlara uymaması talimatlara uyma borcuna aykırılık oluşturmayacaktır. Bunun yanında kurallara aykırı bir taşıma faaliyeti sonucu meydana gelebilecek zararlardan şoför de sorumlu olacaktır. Bu konuda işverenin yasal düzenlemelere aykırı hareket etme emrinin ispatının çok zor olacağı da hesaba katılmalıdır.

Görevli kişilere rüşvet vermek karayollarında rastlanılan bir durumdur. Rüşvet vermek, görevinin ifasıyla ilgili bir işi yapması veya yapmaması için, doğrudan veya aracılar vasıtasıyla, bir kamu görevlisine veya göstereceği bir başka kişiye menfaat sağlamaktır. Rüşvet TCK'da düzenlenmiş bir suçtur. TCK m.252/1'e göre görevinin ifasıyla ilgili bir işi yapması veya yapmaması için, doğrudan veya aracılar vasıtasıyla, bir kamu görevlisine veya göstereceği bir başka kişiye menfaat sağlayan kişi, dört yıldan on iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Ayrıca sadece rüşvet teklifi, kabul edilmese bile bir suçtur. TCK m.252/4'e göre kamu görevlisinin rüşvet talebinde bulunması ve fakat bunun kişi tarafından kabul edilmemesi ya da kişinin kamu görevlisine menfaat temini konusunda teklif veya vaatte bulunması ve fakat bunun kamu görevlisi tarafından kabul edilmemesi hâllerinde fail hakkında, birinci ve ikinci fıkra hükümlerine göre verilecek ceza yarı oranında indirilir. Ayrıca olası bir ceza kovuşturmasında şoför rüşveti veren kişi olarak, böyle yapmasını işverenin istediğini söylese bile cezai sorumluluktan da kurtulamayacaktır. Rüşvet teklif veya talebinin karşı tarafa iletilmesi, rüşvet anlaşmasının sağlanması veya rüşvetin temini hususlarında aracılık eden kişi, kamu görevlisi sıfatını taşıyıp taşımadığına bakılmaksızın, müşterek fail olarak cezalandırılır (TCK 252/5).

Şoföre, trafik kurallarını ihlal etmesi (örn: yasal hız sınırlarının üzerinde seyretmesi) için talimat verilmesi de karayolu taşımacılığında sıkça karşılaşılan bir durumdur. Hele uygulamada "terminli yük" yani varma zamanı belirlenmiş, bozulmaya müsait bir yük söz konusuysa neredeyse kaçınılmaz olarak trafik kural ihlalleri yapılmaktadır. Kaza riski düşünüldüğünde bunu makul bir istekmiş gibi değerlendirmek mümkün değildir. Muhtemel bir kazadan

sadece şoför ve yük değil diğer kişiler de etkilenmektedir. Burada şu hususu da unutmamak gerekir ki, böyle durumlarda kesilen trafik cezaları sadece bir meblağın ilgili kuruma ödenmesinden ibaret değildir. Aynı zamanda şoförün ceza puanlarına da etki etmektedir. Dolayısıyla her kesilen ceza, şoförün ehliyetinin askıya alınmasına bir adım daha yaklaşma anlamına gelmektedir. Bazen zamanında yükün yetiştirilmesi karşılığında ilave ücret talebi şoförlerden de gelebilmektedir.

Trafik kurallarının ihlali sonucu kesilen trafik cezalarının şoförden tahsil edilmesi de ayrı bir sorundur. Trafik kurallarını ihlal emri işverenden geldiğinde şoförler bunların ödenmesini talimat sahibi işverenden beklemektedir. Her ne kadar artık bazı şoförler böyle durumlarda işverene karşı iç ilişkide sorumluluktan kurtulmak için cep telefonlarına kısa mesaj (SMS) gönderilmesini istese de konu yargıya taşındığında cezanın işverene ödettirilmesi mümkün değildir. Ceza sorumluluğu kişiseldir ve TBK 81. maddeye göre de hukuka veya ahlaka aykırı bir sonucun gerçekleşmesi amacıyla verilen şey geri istenemez.

Bu konuda bir diğer husus işverenden gelen bu şekildeki taleplerin şoföre iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı da sağlayabileceğidir. Zira işverenin işçiyi kanuna karşı davranışa özendirmesi, kışkırtması, sürüklemesi İş K. m.24/II-(c) gereği işçiye haklı sebeple fesih hakkı veren nedenler arasında sayılmıştır.

2.1.2.3. İşverenin Kontrol ve Denetim Hakkı: İşveren yönetim hakkının bir uzantısı olarak düzenlemeler yapabilir. Çalınmaya müsait değerli eşya taşıyan şoförün sefer sonrası üzerinin aranması gibi. Tabi burada yapılacak uygulamada diğer işçilerle eşitlik ilkesinin de gözetilmesi gerekir.

İşverenin yönetim hakkı kapsamında alkol ve uyuşturucu testi uygulamaları söz konusu olabilir. İşyerinde yapılacak alkol ve uyuşturucu testleri için kabul gören hukuka uygunluk nedeni, iş sağlığı ve güvenliği kaynaklı risklerin en aza indirilmesidir. Taşımacılık, madencilik, enerji gibi sektörlerde çalışan ve/veya yaptıkları iş, güvenlik açısından yüksek risk

oluşturan işçilere alkol ve uyuşturucu testi yapılması hukuka uygun kabul edilir[194]. Görevin alkol ya da uyuşturucunun etkisi altında özensiz şekilde yapılması halinde işyerindeki diğer işçilere ve topluma (örn: yolculara, trafikte seyreden diğer kişilere, taşınan malın sahibine) zarar verme olasılığı yüksek olan işlerde, işçinin bu tür testlerden geçirilmesi meşru bir gerekçeye dayanır[195]. Bu konudaki tartışmalı alanlardan biri de alınan alkol veya uyuşturucu miktarının işin yapılmasını etkileyip etkilemediğidir. Örneğin aynı miktarda alkol farklı kişilerde farklı etkiler gösterebilir. Bu noktada Kanunda belirlenen yasal sınırlar gözetilmelidir. Hususi otomobil dışındaki araçları alkollü olarak kullanan sürücüler bakımından promil alt sınırı 0.21 olarak uygulanır. Dolayısıyla ticari araç bakımından 0.21 promil sınırı uygulanmaktadır. Dolayısıyla bu miktarın altındaki alkol tüketimi trafik mevzuatına göre bir yaptırım gerektirmez ancak işçinin işveren gözündeki güvenini sarsabilir. Ayrıca kontrolün ne zaman yapıldığı da önemli olabilir. İşveren tarafından sefer başlangıcındaki yapılacak kontrolde sınır altı değer sorun yaratmayabilir, ancak sefer sırasında veya sonunda sınırın hemen altında elde edilecek bir değer (örn.0.19 promil) sefer sırasında bu değerin aşılıp daha sonra düştüğüne ilişkin şüphe uyandırabilecektir.

Bu noktada işverenin yönetim hakkı ile elektronik gözetleme (teknik denetim yolları) kullanmasından da bahsetmek gerekir. Elektronik gözetleme *"elektronik nitelikli yardımcı araçların kullanımı ile işçinin durumu ya da davranış tarzları, yazıları, konuşmaları, hareketleri ile işçinin bağlantıda bulunduğu objeler ve işçinin çalıştığı işyeri bölümünün izlenmesi ve/veya kayıt altına alınması"* şeklinde tanımlanabilir[196].

Karayolu taşımacılığında en sık kullanılan elektronik gözetleme yöntemleri, GPS takibi ve araçların kabin içine ve kabin dışına konan ve kamera kaydı yapan cihazlardır.

---

[194] ILO, Workers Privacy Part III, s.15-16, 30-33, SHERRARD, Workplace Searches and Surveillance, s.289. nakleden SEVİMLİ Ahmet, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul, 2006, s.167.

[195] GÜRSEL, s.327.

[196] OKUR Zeki, İş Hukuku'nda Elektronik Gözetleme, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.23.

İşverenin işçinin kişilik haklarına müdahale niteliğinde olan denetim hakkı kapsamında elektronik gözetleme yapması, sadece hukuka uygunluk sebeplerine dayandığı sürece, ölçülü ve dürüstlük kuralına uygun şekilde kullanımı hukuka uygun kabul edilecektir[197]. Söz konusu uygulamaları bu açıdan değerlendirmek gerekirse; GPS (*Global Positioning System*; Küresel Konumlama Sistemi), dünya üzerinde herhangi engelsiz bir görüş hattında, dört veya daha fazla uydusu ile her türlü hava koşulunda yer ve zaman bilgileri sağlayan uzay tabanlı uydu navigasyon sistemidir. Düzenli olarak kodlanmış bilgi yollayan bir uydu ağıdır ve uydularla arasındaki mesafeyi ölçerek dünya üzerindeki kesin yeri tespit etmeyi mümkün kılar[198]. Bu sistem genellikle araç içerisine yerleştirilen bir cihaz sayesinde aracı takip etmeye yarar. Bu takip sistemi genellikle aracın çalınması durumunda bulunmasına yardımcı olabileceği gibi şoförün keyfi olarak işverenin belirlediği rotadan çıkıp çıkmadığını ya da özel amaçlı kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek, takometre kullanımı mecbur olmayan araçların seyrine ilişkin (yapılan hız, dinlenme sürelerine uyulması vb.) birtakım bilgileri elde etmek amacı ile de kullanılmaktadır. Taksi hizmetlerinde, ihtiyaç halinde hangi araçların daha yakın

---

[197] OKUR, s.85; Bkz. T.C. Anayasası m.20/3: *"Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir."* 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu m 24: *"(1) Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. (2) Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır."* 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu "Özel nitelikli kişisel verilerin işlenme şartları" başlıklı m.6: *"(1) Kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel veridir. (2) Özel nitelikli kişisel verilerin, ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesi yasaktır. (3) Birinci fıkrada sayılan sağlık ve cinsel hayat dışındaki kişisel veriler, kanunlarda öngörülen hâllerde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir. Sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler ise ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir. (4) Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde, ayrıca Kurul tarafından belirlenen yeterli önlemlerin alınması şarttır.*

[198] https://tr.wikipedia.org/wiki/GPS (E.T.:14.10.2016).

olduğu ya da hangilerinin müsait olduğu belirlenebilmektedir[199]. İşverenin hukuka uygun bir kullanım için GPS sistemi konusunda işçiyi bilgilendirmesi gerekir. Ayrıca araç aynı zamanda şoförün mesai dışında kullanımına da izin verilen bir araç ise bu şekilde bir takip hukuka aykırı olabilecektir. Burada GPS alıcısının işçinin açıp kapamasına imkân verecek şekilde konumlandırılması hukuka aykırılığı ortadan kaldırabilecektir[200].

Araçlarda kamera sistemi kullanılması, elektronik gözetleme yöntemlerinden bir diğeridir. Kamera, görüntülerin filme alınmasını sağlayan alet, alıcı demektir[201]. Kamera sistemi daha sıklıkla araç dışına yerleştirilmekle birlikte araç içerisine de kamera yerleştirilebilmektedir. Ancak burada kamera ile genelde canlı yayın ile devamlı gözetim değil sadece kayıt yapılmaktadır. Bununla da amaç, araç dışına yerleştirilen kamerada herhangi bir kaza durumunda o sıradaki kazanın nasıl olduğunun tespitine imkân sağlamaktadır. Rusya gibi bazı ülkelerde araçlarda mecburi tutulan dış kamera sistemi kaza ile birlikte söz konusu olabilecek sorumlulukların belirlenmesinde ve sigortacılık açısından faydalı sonuçlar vermesi olasıdır. Araçların kabin içerisine yerleştirilen ve dolayısıyla şoförü çeken kameralarda ise amaç yine dış kamerada beklenen faydaların (örneğin kaza sırasında şoförün uyuduğunun tespiti) yanı sıra şoförün seyir sırasında alkol tüketimi veya mobil cihazları kullanmasına engel olmak işlevi de sayılabilir. Ancak iç kamera kullanımı eşya taşımacılığında genelde kullanılmamaktadır. Yolcu taşımacılığında ise şoför tarafını çeken kameraya ilaveten yolcuların tarafına yönelik kamera kullanımına da rastlanılmaktadır. Burada da yolcuların taciz, hırsızlık vb. olaylara karşı önlem ve molalarda eşyaların güvenliği öne sürülmektedir. Dikkat edilecek olursa buradaki gözetlemenin hem işverene (ve dolayısıyla taşınan eşyanın sahibine) hem de trafik güvenliği ve yolcu güvenliği dolayısıyla şoföre, yolculara ve üçüncü kişilere fayda sağladığı açıktır. Ancak yine de özellikle işverenin bu kamera kullanımı konusunda şoför ve yardımcı personeli

[199] ERDOĞAN Canan, Kişilik Hakları Kapsamında İşçilerin İzlenmesi ve Gözetlenmesi, Yetkin Yayınları, Ankara, 2017, s. 122.
[200] OKUR, s.206.
[201] www.tdk.gov.tr (E.T.: 14.10.2016).

bilgilendirmesi ve şoförü kaydeden kabin içi kamera için şoförün yazılı rıza beyanını almak isabetli bir yaklaşım olacaktır. Kamera ile kontrol sistemi faaliyete geçmeden önce, bu gözetleme faaliyetinin amacı, süresi, uygulanma şekli, denetleyen kişinin kimliği, elde edilen kayıtların kullanılma şartları, kameraların yerleştirildiği alanlar, kameraların sayısı, kayıtlara erişim hakkını kullanma kuralları gibi bu kontrol sisteminin dürüstlük kuralına uygun şekilde işletilebilmesi için haberdar olunması gereken bilgiler personele aktarılmalıdır[202].

2.1.2.4. İşverenin İş Koşullarında Değişiklik Hakkı: İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ya da geçerli neden dayanan değişiklikler, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez[203]. Örneğin şoförün ehliyetine el konulmuş olması nedeniyle şoförlük yapamaması durumunda, işverence başka bir işte görevlendirilmesi mümkündür[204]. Benzer

---

[202] GÜRSEL, s.370.

[203] İşverenin yönetim hakkıyla ilgili işletmesel kararları ile ilgili Bkz. Y.9.HD, 20.11.2012, E.2012/33327, K.2012/38802: *"4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri kavramına yer verilmiş, işletmesel karar kavramından söz edilmemiştir. İşveren yönetim hakkı kapsamında amaç ve içeriğini belirlemekte serbest olduğu kararlar alabilir. Geniş anlamda işletmesel karar işçinin iş sözleşmesinin feshi dâhil olmak üzere işverenin işletme, işyeri ile ilgili ve işin düzenlenmesi konusunda bu kapsamda aldığı her türlü karardır.*

İşletmesel karar söz konusu olduğunda kararın yararlı veya amaca uygun olup olmadığı yönünde bir inceleme yapılamaz. Kısaca işletmesel kararlar yerindelik denetimine tabi tutulamaz.

İş Kanununun 22. maddesinde "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir." hükmüne yer verilmiş bulunmaktadır.

Yukarıda anılan yasal düzenlemeler karşısında, işverence davacının şoförken düz işçi olarak atanmasına dair işlem işletmesel karar niteliği taşımaktadır ve Mahkemece yerindelik denetimine tabi tutulması mümkün değildir. Söz konusu işlemin İş Kanunu 22. maddeye aykırı olduğu iddiası var ise bu iddianın ispat edilmesi olsa olsa davacı işçiye iş akdini haklı nedenle fesih yetkisi verecektir.

Tüm bu tespitler karşısında davacının düz işçi olarak atanmasına dair işlemin iptaline dair talebin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile işlemin iptaline karar verilmesi isabetsizdir."

[204] Benzer şekilde şoförün SRC belgesi sınavını geçememesi durumu için Bkz. Y.9.HD, 27.02.2017, E.2015/8513, K.2017/2685: *"Mahkemece, davacının şoför olarak çalışabilmesi için gerektiği belirtilen SRC belgesi ve psikoteknik belgesi için gönderildiği kurslarda başarısız*

şekilde şoförün daha önce çalıştığı güzergâhın değiştirilmesi işverenin yönetim hakkı içinde kalıp iş şartlarında aleyhe değişiklik olarak kabul edilemez ve şoföre haklı nedenle fesih imkânı vermez[205]. Ancak yönetim hakkına dayanarak ilave işler çıkarmak veya tenzili rütbe sayılacak işler çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılabilir. Örneğin Yargıtay bir kararında, davacı işçinin davalı işverene ait tekstil fabrikasında şoför olarak çalışırken, işveren tarafından ikinci bir işyeri daha açılıp işçiden burada çalışan işçileri de taşınması talep edilmesini, işçinin çalışma koşullarında değişiklik saymış ve işçinin bu durum karşısında davalı işverenden ek ücret talep etmesine rağmen işverenin bu durumu kabul etmemesi nedeniyle işçinin işyerini terk ederek iş sözleşmesini tek taraflı olarak haklı sebeple feshini onaylamıştır[206]. Başka bir olayda Yargıtay, davalıya ait işyerinde araçlar amiri olarak çalışan, işveren temsilcisi gibi hareket ederek işyerinde çalışan şoförleri görevlendiren ve denetleyen işçinin, bu konumda iken fosseptik çukuru temizlemenin de içinde bulunan vidanjör şoförlüğüne görevlendirilmesinin, iş şartlarında esaslı değişiklik olduğunu kabul etmiştir[207].

2.1.3. Sadakat Borcu

2.1.3.1. Genel Olarak Sadakat Borcu: İşçi, işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır (TBK m.396/1)[208]. İş

---

olduğu iddiası ile depo görevlisi olarak istihdam edilmek istendiği, davacının bu görevi kabul etmemesi sebebiyle hakkında devamsızlık tutanakları tutularak iş akdinin feshedildiği, ancak davacının şoför olarak çalıştırılmakta iken depoda görevlendirilmesinin aleyhine esaslı değişiklik niteliğinde olduğu, davacının görevlendirme öncesi de muvafakatının alınmaması karşısında iş akdinin haksız olarak feshedildiği gerekçesiyle davacının kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin kabulüne karar verilmiş ise de, varılan sonuç dosya kapsamına göre isabetli değildir." (Legalbank, E.T.31.05.2018)

[205] ŞUA Halil İbrahim, Karayolu Taşımacılık Sektöründe Karşılaşılan İş Hukuku Sorunları, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2016, s.17-18;

"Y.9.HD, 18.01.2012, E.2009/37886, K.2012/812: "…*işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenlerle de çalışma koşullarının değiştirilmesi mümkün görülmelidir. Şoför olarak istihdam edilen işçinin sık sık trafik cezası alarak işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi ya da sürücü belgesine mahkeme kararıyla geçici olarak el konulması gibi durumlarda, işverenin işçiyi geçici ya da sürekli olarak başka bir işte görevlendirebileceği kabul edilmelidir*…(Legal İSGHD – C:9, S:34, 2012, s.266)".

[206] Y.9.HD, 17.09.2009, E.2008/6460, K.2009/23305 (Legal İSGHD, 24/2009, s.1650-1651).

[207] Y.9.HD, 10.05.2004, E.2004/104, K.2004/10869 (Legal İSGHD 5/2005, s.354).

[208] İşçinin sadakat borcu ile ilgili ayrıntılı bilgi için Bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.276 vd.; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.600 vd.; NARMANLIOĞLU, s.273 vd.; SÜZEK, s.359-361; DEMİR, s.160-165; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s.135-136; AKYİĞİT, 219-222; DOĞAN YENİSEY Kübra, *Türk*

sözleşmesinin diğer sözleşmelerden farklı olarak işçi ile işverenle arasında kişisel ilişki kuran niteliği, bu sözleşmenin tarafları arasında karşılıklı sadakatin varlığını gerekli kılar[209]. Bu sadakat bağı, işveren açısından işçiyi gözetme, işçi yönünden ise işverenin ve işyerinin çıkarlarını koruma, işverene ekonomik, ticari veya mesleki bakımdan zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınma borcu biçiminde kendisini göstermektedir[210]. Aslında sadakat borcu dikkatle incelendiğinde, işçiye bazen yapmama, bazen haber verme ve kimi zamansa bir şeyler yapma yükümlülüğü yüklendiği söylenebilir[211].

Şoför veya yardımcı personel, taşıma faaliyeti sırasında işverene zarar verebilecek veya vermekte olan olaylardan (hırsızlık, kaçakçılık gibi), bozukluklardan, eksikliklerden ve düzensizliklerden işvereni haberdar etmelidir. Araçla ilgili olarak sadakat borcu açısından, şoför, aracın muayene ve bakım zamanlarını takip etmeli ve işverene önceden bilgi vermeli, aracının planlı bakımlarını varsa anlaşmalı bir tamirhanede yoksa muadil bir tamirhanede yaptırmalıdır. Özellikle bakım dışında kalan arıza ve hasarlarda en kısa sürede işverene bilgi vererek daha büyük kayıplara neden olmadan onarımının yapılması için girişimde bulunması gerekir. Bunun gibi, seferi sırasında araçta bir arıza fark eden şoförün kendisinden direksiyonu devralan kişiye ve işverene bu durumu bildirmemesi kendi sorumluluğuna da yol açacaktır. Bu husus, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre de bir yükümlülük olarak düzenlenmiştir.

Borçlar Kanununun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Hükümleri ve İş Hukuku Açısından Önemi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Legal Yayıncılık, 2014 İstanbul, s.86-88.

[209] Y.9.HD, 5.3.2007, E.2006/20660, K.2007/5687 (Kazancı İçtihat, E.T.:14.04.2018) ÖZET: *"Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, bayram, hafta ve genel tatil gündelikleri ile ücret alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Davacı araca 3 paket mermer yüklendiğini işverene teslimi sırasında bir bloğun arabada unutulduğunu savunmuş ise de, dinlenen tanıklar paketlerin boşaltma sırasında araçta iki paket olduğunu araçta başka paketin bulunmadığını açıkça beyan etmişlerdir. Boşaltma olayı gece vakti yapılmış davacı boşaltmayı müteakip aracı bulunduğu yeniden götürmüş ertesi gün hasta olduğunu bildirerek işyerine gelmemiştir. Daha sonraki gün davacı araçla gelerek teslim edilmeyen paketi işverene teslim etmiştir. Tüm bu olgular ve dosyadaki bilgi ve belgeler birlikte değerlendirildiğinde davacının işverene üç paket mermer teslim edeceği yerde iki paket teslim ettiği bu nedenle de işverene karşı doğruluk ve bağlılığa uymayan hakarette bulunduğu feshin bu nedenle haklı nedene dayandığının kabulü gerekir. Sonradan üçüncü mermer paketinin getirilmesi bu olayı doğrulamaktadır. Mahkemenin ihbar ve kıdem tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekir."*

[210] SÜZEK s.368

[211] AKYİĞİT, s.219.

Kanuna göre işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek çalışanın yükümlülüğüdür (m.19/2-c).

2.1.3.2. İşvereni Eleştiri Hakkı: İşvereni eleştiri hakkı açısında da düşünce özgürlüğü belli bir biçimde kısıtlanmaktadır. Sadakat borcu, aynı zamanda işçinin, işverene ve işletmenin işleyişine getirdiği haklı eleştiri ve şikâyetlerinin çözümü için, öncelikle şirket veya işletme içi yolları devreye sokması yan yükümlülüğünü de kapsar[212]. Örneğin otobüs şoförünün yolculuk sırasında yolculardan birine işverenin uyguladığı çalışma şartlarından yakınıp dert yanması buna örnek verilebilir. Burada birebir dertleşme makul görülebilir ancak herkesin duyacağı şekilde ve işverenin itibarını zedeleyici bir biçimde yapılması kanaatimizce işverene haklı nedenle fesih hakkı verecektir.

Hukuka ve etik kurallarına aykırı tutumların işçi tarafından ifşası sadakat ve sır saklama borcuna aykırılık oluşturabilir[213]. Bilgi uçurma, yukarıda da belirttiğimiz gibi, işçinin işyerinde öğrendiği bazı yolsuzlukları, hukuka aykırılıkları ya da ihmal niteliği taşıyan eylem ve işlemlere ilişkin bilgileri ifşa etmesi, açığa çıkarmasıdır. Bu anlamda bilgi uçurma faaliyeti, durumun işyerindeki amirlere, konu ile ilgili kamu makamlarına ve hatta medyaya bildirilmesi şeklinde ifade edilebilir[214]. Sorun, işyerinde öğrenilen tüm bilgilerin sır saklama yükümü içine girip girmediğine ya da hangi bilgilerin bu kapsamda değerlendirileceğine; bu bilgileri uçuran işçilerin herhangi bir disiplin uygulamasına ya da feshe maruz kalıp kalmayacaklarına, başka bir ifade ile korunmalarına ilişkindir[215]. Öğretide, özellikle suç oluşturan bir durumun ifşa ya

---

[212] OKUR Zeki, *İş Hukukunda İşçinin Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü*, Kamu İş Dergisi, C.8, S.4, Ankara, 2006, s.17; KAYIRGAN Hasan, *İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir değerlendirmesi*, MÜHF-HAD, Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan Özel Sayı, C.20, S.1, 2014, s.295.

[213] AKYİĞİT, s. 221.

[214] Simon DEAKIN, "The Utility of 'Rights Talk': Employees Personal Rights", Understanding Human Rights, Ed. Conor GEARTY-Adam TOMKINS, Pinter Publ., London, 1996, s.367'den nakleden AYDIN Ufuk, *İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing*), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2002-2003, s.81

[215] AYDIN, s.84.

da ihbarında daha üstün menfaat olan kamunun menfaati[216] dikkate alındığından işçinin bu davranışının sadakat borcuna aykırı sayılmaması gerektiği ifade edilmektedir[217]. Tabi bu durumda eğer işveren bunların farkında değilse, ihbar ve ifşadan önce işverene durum bildirilmelidir. Ancak işverenin de işin içinde olma ihtimalinin kuvvetli olduğu durumlarda ya da somut durum bunun yararsız olacağını gösteriyorsa işverene başvurunun gerektiği söylenemez[218]. Burada, çalışanın ifşa ve ihbar hakkının sınırsız olmadığının da hatırlatılması gerekir. Çalışanın iyiniyetli olması ve ölçülü davranması zorunludur. Bu koşullara uygun olarak çalışanın ihbarı, işverene zarar vermek, kazanç elde etmek gibi saiklerle değil, kamu yararına gerçekleşmelidir. Daha da önemlisi ifşa edilen hususlar gerçek olmalı, asılsız isnatlardan kaçınılmalıdır. Fakat çalışanın ihbarı sonucu işverene yönelik ithamlarının gerçek olmadığının anlaşılması, örneğin ceza kovuşturmasında takipsizlik veya beraat kararı verilmesi tek başına çalışanın kötü niyetli olduğunu kabul etmeyi gerektirmez. Asıl olan çalışanın iyiniyetli olduğudur ve iyiniyetli olarak ihbar ettiği hususların gerçek olduğuna inanmış ise çalışanın bir iş hukuku veya ceza hukuku yaptırımına uğratılmaması gerekir[219]. İşverenin, diğer şoförlerin veya yardımcı personelin kaçakçılık, akaryakıt hırsızlığı vb. yasa dışı işler yaptığını öğrenen şoför veya yardımcı personelin durumu da bu borç açısından değerlendirilmelidir.

---

[216] *"Çalışmalarda whistleblower'ların çoğunlukla olumsuz sonuçlarla karşılaştığı belirtilmektedir. Bu durumda, whistleblower olmaya karar verirken, birey tek başına değildir. Bu kararda kamunun olumsuz tepkisine rağmen kamunun yararını gözetmek de söz konusudur. Hem kamu yararı nedeniyle hem de bireyin whistleblowing sürecinde yaşadığı doğruyu arama deneyimi varsayımından hareketle, whistleblowing`in etik bir süreç olduğunu söylemek mümkündür."* ERGUN ÖZLER Derya / DİL ŞAHİN Meltem / GİDERLER ATALAY Ceren, *Teorik Bir Çerçevede Whistleblowing - Etik İlişkisi*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(2), s.188.

[217] Bkz. ALP Mustafa, Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi, Çalışanın Hukuka ve Etik Kurallara Aykırılıkları İfşa Hakkı ve İhbar Borcu, Beta Yayınları, İstanbul, 2013, s.149 vd.; SARIBAY Öztürk, İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin İhlalinin Hukuki Sonuçları, M.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul, 2014, s.232; UŞAN Fatih, İş Hukukunda İş Sırrının Korunması, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003, s.101; ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.279.

[218] Bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.280.

[219] ALP Mustafa, *Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Heinisch/Almanya Kararı Işığında Whistleblowıng (İşçinin İfşa ve İhbarı) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü,* Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel S., 2013, s.385-422 (Basım Yılı: 2014), s.418.

2.1.3.3. Rekabet Etmeme: Türk Borçlar Kanununda işçinin işvereniyle rekabet etmesiyle ilgili düzenleme de mevcuttur. Buna göre işçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girişemez (m.396/3). Dikkat edilecek olursa burada, iş sözleşmesi devam ettiği sürece geçerli olan bir borç söz konusudur. Rekabet etmeme, burada işçinin sadakat borcunun bir uzantısı sayılmaktadır. Bu borcun varlığı için ayrı bir sözleşmeye veya sözleşme maddesine de gerek yoktur. Her iş sözleşmesi söz konusu rekabet etmeme borcunu işçi açısından bünyesinde barındırmaktadır. Bir de *"iş sözleşmesi sona erdikten sonra"* kararlaştırılan rekabet etmeme borcu vardır ki bu daha sonra incelenecektir[220]. Burada yine şoförler üzerinden örnek verecek olunursa bir şoförün haftalık çalışma süresi yasal sürenin altındaysa, geri kalan süreyi yasal süreyi aşmamak kaydıyla başka bir işte çalışarak değerlendirebilir. Ancak bu iş kendi işvereniyle rekabet oluşturabilecek bir işse, mesela işverenin rızası dışında rakip firmada şoförlük yaparsa, ek kazanca ilişkin olsun veya olmasın sadakat borcuna aykırı davranmış olacaktır.

İşçi, sadakat borcuna binaen, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, iş sözleşmesinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür. Türk Borçlar Kanununa göre de işçinin, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamayacağı veya başkalarına açıklayamayacağı, işverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçinin sözleşmesinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlü olduğu hüküm altına alınmıştır (m.396/4). Dikkat edilecek olursa, sır saklama borcu, sadakat borcunun diğer bir görünümü olan rekabet etmeme borcu gibi iş sözleşmesinin süresiyle sınırlı değildir. Sözleşme ilişkisi sona erse bile işverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde bir sır saklama borcu devam etmektedir. Ancak işverenin haklı menfaatinin ölçütünün hangi hususları

[220] Bkz. s.98.

içerdiği konusunda belirsizlikler bulunmaktadır. Bununla beraber, ölçülülük ilkesi çerçevesinde, her olay ayrı ayrı değerlendirilmelidir[221]. Sır saklama borcu gereği şoför, işi nedeniyle öğrendiği, işverenin müşterilerine ait olup gizli tutulması gereken her türlü bilgi, belge ve konuları, işverenin izni olmadıkça üçüncü kişilere aktaramaz, saklayamaz.

Sadakat borcu ile ilgili feshe yol açabilecek haller, işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı başlıklı İş Kanununda somutlaştırılmıştır (m.25/2). Buna göre işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması işverene iş sözleşmesini haklı olarak fesih hakkı verecektir. Burada sayılan eylemlerin sınırlı sayı prensibi içerisinde değerlendirilmemesi gerektiğini de hatırlatmak gerekir. Benzer hallerde de haklı fesih gündeme gelebilecektir. Yargıtay'ca belirtildiği üzere, işçinin işverene zarar verebilecek davranışları, zarara yol açmasa da, doğruluk ve bağlılığa aykırı sayılır ve Ceza Hukuku açısından suç oluşturmaması bu hukuki sonucu değiştirmez[222].

Şoför ve yardımcı personelin sadakat borcunun bir uzantısı olarak rekabet etmeme sözleşmesinden de bahsetmek gerekir. Yukarıda işçinin işin görülmesi sırasında rekabet etmeme borcu hakkında bilgi verilmişti. Burada, iş sözleşmesi sona erdikten sonraki dönemi ilgilendiren rekabet etmeme borcundan bahsedilecektir. Bu borç Türk Borçlar Kanununun 444 – 447'nci maddeleri arasında düzenlenmiştir. Kanuna göre fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan[223] veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girişmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir (m.444/1).

---

[221] SÜZEK s.369.

[222] Y.9.HD, 04.04.2000, E.2000/2465, K.2000/4716 (Kazancı İçtihat, E.T.:14.04.2018)

[223] Her ne kadar işçi işveren arasındaki bir rekabet etmeme konusu olmasa da, rekabetin boyutu açısından ilginç bir örnek: Y.11.HD, 15.02.1999, E.1998/9296, K.1999/856: *"Davacı vekili, müvekkili firmadan yolcu taşımacılığı yapan 11 adet otobüs sahibinin 17.12.1994 tarihinde fesih ihbarnamesi göndererek müvekkili firmada ayrıldıklarını, davalı şirketin 9.1.1995 tarihinde*

Borç, yukarıda sayılanlarla sınırlı değildir. Örneğin, bir başka işletmeye danışmanlık hizmeti verilmesi gibi başkaca bir ilişki kurmaktan kaçınma borcu da yüklemektedir[224]. Rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir (m.444/2). Rekabet yasağı sözleşmesine konu olacak üretim sırları ve işle ilgili bilgilerin mahrem bilgi ve sır niteliği taşıması gerekir. Bunun doğal sonucu olarak genellikle vasıfsız alt kademe işçilerle yapılan rekabet yasağı sözleşmeleri geçersiz sayılır[225]. Bir şoför veya yardımcı personelin bu yasağa söz konusu olabilecek üretim sırlarına ve işle ilgili mahrem bilgilere ne kadar ulaşabileceği her iş sözleşmesi için ayrı değerlendirilebilecek bir konudur. Ayrıca şunu da belirtmek gerekir ki, işçinin bu bilgileri fiilen öğrenmiş olması zorunlu değil, objektif koşullarda öğrenebilecek olması yeterli sayılmaktadır[226]. Bu durumda pazarlama işinde çalışan bir şoförün işverenin müşterini tanıması, onlarla birebir ilişki kurabilme ihtimali yüksektir. Bu şoför, rakip bir firmaya geçtiğinde bu bilgileri eski işvereni aleyhine kullanabilir. Böyle bir iş ilişkisinde rekabet etmeme sözleşmesi, maksadına uygun bir sözleşme olacaktır. Ancak bir yolcu otobüsü şoförünün rakip firmaya geçmesini engelleyecek bir şart, bu yasağı makul gösterebilecek bir sebep olmadıkça maksada uygun bir sözleşme olmaz.

Rekabet etmeme sözleşmesi iş sözleşmesi yapılırken düzenlenebileceği gibi ayrı bir sözleşme ile de öngörülebilir. Rekabet yasağı işçinin çalışma özgürlüğüne belli bir kısıtlama getirmektedir. Bunun da süre ile sınırlandırılması

Muğla'da yayınlanan H.. Gazetesinde "yıllarca P.... Turizmde çalışan 11 ekip arkadaşı K.. K.. Turizm'e geçmiştir" şeklinde incitici ilan vererek müvekkilinin Muğla havalesine karşı kötülediğini, bu durumun haksız rekabet olduğunu, bu ilan ile yolcular üzerinde kötü yönetim, kötü hizmet varmış sanısını yaratarak bilet satışlarında düşme meydana getirdiklerini, aynı gazetenin 12.1.1995 sayılı nüshasında davalı şirketin "P... Turizm hakkında üzücü ima yer almıştır" şeklinde düzeltme yaptığı ancak bu düzeltmenin aynı sayfada ve tarih belirterek olması gerektiğini, buna ayrılmadığını beyanla 100.000.000 lira maddi ve 1.000.000.000 lira manevi tazminata hükmedilmesini dava ve talep etmiştir." (Legalbank, E.T.:24.03.2017)

[224] ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT s.284.

[225] SÜZEK, s.373, ALPAGUT Gülsevil, Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri, İHSGHD, 31, 2011, s.948, UŞAN Fatih, İş Hukukunda İş Sırrının Korunması, Ankara, 2003, s.230, TAŞKENT Savaş / KABAKÇI Mahmut, *Rekabet Yasağı Sözleşmesi,* Sicil İş Hukuku Dergisi, 16 Aralık 2009, s.25.

[226] Bkz. SÜZEK s.372.

isabetlidir. Kanuna göre, rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez ve süresi, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamaz (m.445/1). Bu hükmün yanında ayrıca hâkime müdahale yetkisi de tanınmıştır. Buna göre de hâkim, aşırı nitelikteki rekabet yasağını, bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirmek ve işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde tutmak suretiyle, kapsamı veya süresi bakımından sınırlayabilir (m.445/2).

Rekabet yasağına aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür. Yasağa aykırı davranış bir ceza koşuluna bağlanmışsa ve sözleşmede aksine bir hüküm de yoksa işçi öngörülen miktarı ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabilir. Ancak işçi bu miktarı aşan zararı gidermek zorundadır. İşveren, ceza koşulu ve doğabilecek ek zararlarının ödenmesi dışında, sözleşmede yazılı olarak açıkça saklı tutması koşuluyla, kendisinin ihlal veya tehdit edilen menfaatlerinin önemi ile işçinin davranışı haklı gösteriyorsa, yasağa aykırı davranışa son verilmesini de isteyebilir (m.446 /1, 2 ve 3). Rekabet yasağı, işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse sona erer. Sözleşme, haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer (m.447/1, 2).

2.1.4. Teslim ve Hesap Verme Borcu

Türk Borçlar Kanununda yer alan düzenlemeye göre işçi, üstlendiği işin görülmesi sırasında üçüncü kişiden işveren için aldığı belge ve özellikle paraları derhâl işverene teslim etmek ve bunlar hakkında hesap vermekle yükümlü tutulmuştur. Bunun yanında işçi, hizmetin ifasından dolayı elde ettiği şeyleri de derhâl işverene teslim etmekle yükümlü tutulmuştur (m.397/1 ve 2). Aslında bu borç sadakat borcunun kapsamı dâhilinde değerlendirilebilir. Ancak Türk Borçlar Kanununda ayrı maddede düzenlendiği ve taşımacılıkta ayrı bir önemi haiz olduğu için biz de ayrı başlık altında değerlendirmeyi uygun bulduk.

Şoför, kendisine teslim edilen tüm evrakları (ruhsat, trafik sigorta poliçesi, egzoz pulu, vergi levhası, taşıt kartı, yeşil sigorta, yetki belgesi, yol değerlilik belgesi, yeşil motor belgesi vb.) sağlam ve eksiksiz muhafaza etmeli ve kendisinden istenildiğinde geri vermelidir.

Uygulamada şoförlerin kendilerine yaptıkları mesafe için verilen akaryakıttan tasarruf ederek arta kalan miktarı üçüncü şahıslara sattıklarına sıkça rastlanmaktadır. Burada işverenin bu işe rıza göstermediği varsayılırsa, işçinin iş sözleşmesi bu sebeple haklı olarak feshedilmesi yanı sıra Türk Ceza Kanununda sayılan yaptırımlara da maruz kalabilir[227]. Ancak bazen işveren, bu işe açık veya örtülü olarak rıza gösterebilmektedir. Bu şekilde bir anlaşma ilk bakışta hukuka uygun görülebilir. Ancak şoförler yakıttan arttırabilmek için çoğu zaman trafik güvenliğini tehlikeye sokan hareketlere başvurmaktadır. Yüklü kamyon ile yokuş aşağı boş viteste inmek bu eylemlerden en basitidir (ki bu da fren mesafesinin uzamasına yol açmaktadır). Dolayısıyla böyle bir anlaşma, kanaatimizce trafik güvenliğini tehlikeye atma potansiyeli barındırdığı için hukuka aykırı sayılmalıdır. Durumun tam tersini de hesaba katmak gerekir ki, genellikle yakıt konusundaki hesaplamalar, işveren tarafından teslim edilen aracın yakıt oranları üzerinden yapılmaktadır. Söz konusu yakıt limitleri üzerinde yakıt sarfiyatı olması durumunda, şoför bu tutarın sarfını haklı nedenlerle açıklayabilmelidir. Uygulamada, yapılan fazla sarf motorin veya yağ ücretinin nedeni araştırılmadan, haksız bir şekilde şoförden tahsil edildiğine rastlanılmaktadır.

[227] TCK'nın "*güveni kötüye kullanma"* başlıklı 155. maddesi:

"(1) Başkasına ait olup da, muhafaza etmek veya belirli bir şekilde kullanmak üzere zilyedliği kendisine devredilmiş olan mal üzerinde, kendisinin veya başkasının yararına olarak, zilyedliğin devri amacı dışında tasarrufta bulunan veya bu devir olgusunu inkâr eden kişi, şikâyet üzerine, altı aydan iki yıla kadar hapis ve adlî para cezası ile cezalandırılır.

(2) Suçun, meslek ve sanat, ticaret veya hizmet ilişkisinin ya da hangi nedenden doğmuş olursa olsun, başkasının mallarını idare etmek yetkisinin gereği olarak tevdi ve teslim edilmiş eşya hakkında işlenmesi halinde, bir yıldan yedi yıla kadar hapis ve üç bin güne kadar adlî para cezasına hükmolunur."

2.2. İşverenin Temel Borçları

2.2.1. Ücret Ödeme Borcu

Bu kısımda önce genel olarak işverenin ücret ödeme borcundan bahsedilecek daha sonraki başlıkta ise karayolu taşımacılığında ücret uygulamalarından bahsedilecektir.

2.2.1.1. Genel Olarak Ücret Ödeme Borcu: Ücret ödeme borcu işverenin iş sözleşmeden kaynaklanan en önemli borcudur. Çünkü ücret ödeme işçinin iş görme borcu gibi, iş sözleşmesinin kurucu unsurlarından biridir[228].

Ücret konusu Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında güvence altına alınmıştır. Anayasaya göre *"ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur"*(m.55). İş Kanununa göre ise "*genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır"* (m.32/1).

İş Kanununun asıl ücret olarak nitelendirdiği işçiye ödenen temel ücret, para ile nakden ödenen tutardır. Diğer bir deyişle, temel ücret ayni (eşya) olarak kararlaştırılamaz ve ödenemez. Temel ücrete işçiye sağlanan ikramiye, prim, sosyal yardımlar ve diğer ücret ekleri gibi yan menfaatler dâhil değildir.

Her ne kadar erkeklerin daha sayıca çok daha fazla var olduğu bir alan olsa da, özellikle belediye sınırları içinde yolcu taşımacılığında kadın şoförlere de rastlanabilmektedir. Kural olarak aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel

[228] İşverenin ücret borcu ile ilgili ayrıntılı bilgi için Bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.292 vd.; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.620-703; NARMANLIOĞLU, s.281-320; SÜZEK, s.375 vd.; DEMİR, s.166-188, EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s.139-164; AKYİĞİT, s.226-236.

koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz (İş K.m.5/4 ve 5/5).

(a) Ücret Türleri: Ücret türleri zamana göre, parça başına, götürü ve yüzdeye göre ödenen ücretler uygulamada "temel ücret" olarak ödendiği halde, prim, ikramiye, komisyon ücreti, kardan pay alma gibi ödemeler "temel ücrete ek ücretler" şeklinde ortaya çıkar. Ayrıca ücretin ödenmesinde bu ücret şekillerinden mutlaka birinin seçilmesi de gerekmemektedir. Bunlar örneğin sabit bir ücrete ilaveten prim gibi karma olarak da belirlenebilir.

Ücretin çalışma süresinin uzunluğuna göre hesaplanması halinde zamana göre ücret söz konusu olur. Bu durumda saatlik, günlük, haftalık ve aylık ödemeler söz konusudur. Burada işin sonucuna göre değil iş görülen süreye göre bir ücret ödenmektedir. İşin kalite ve miktarının normalin altına düşmesi veya üstüne çıkması ücret değişikliği gerektirmez ancak işçinin özen borcuna binaen sorumluluğuna gidilebilir[229]. Ücretin zamana göre belirlenmesinde önemli olan husus, işçinin öngörülen zaman içerisinde işgücünü işverenin emir ve otoritesi altında bulundurmasıdır[230]. Örneğin şoförün aylık sabit bir ücretle çalışması bu şekildedir. Yine bazı iş makinalarının kullanımında kilometre hesabı yerine saat hesabı yapılmakta, ücret buna göre belirlenmektedir. Karayolu taşımacılığında genellikle şehir içi veya çok uzak olmayan şehirlerarası taşıma işlerinde zamana göre ücret daha sıklıkla uygulanmaktadır. Buna göre aylık olarak belirlenen bir ücret karşılığında şoför taşıma işini üstlenmektedir.

Verime göre ücrette, işçinin çalışması sonucunda ürettiği mal veya yaptığı iş esas alınarak ücret hesap edilir. İşçi tarafından üretilen mal veya çıkarılan işin miktarına göre ödeme yapılan ücret sistemine parça başına ücret sistemi denir. Gerçekten işçimim beceriklilik, çalışkanlık ve hızlı temposunun kendisine "daha çok para" kazandırdığı bu sistem, işverene de yapılan işin "tam karşılığını" ödemek ve "maliyetleri önceden hesaplamak" gibi yararlar sağlar. Buna karşılık bu sistemde özellikle "kalite" sorunları ile karşı karşıya kalmak

[229] ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s. 296.
[230] SÜMER Haluk Hadi, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 21. Baskı, Ankara, 2017, s.78.

kaçınılmaz olabilmektedir[231]. Diğer verime göre ücret türü de görürü ücrettir. Bu ücret türünde ücret işin sonucuna göre belirlenir. Götürü ücret, genelde birim hesabının zor olduğu veya seri olarak yapılması mümkün olmayan yahut birbirine benzemeyen ve genellikle süreklilik göstermeyip bir süre sonra biten işlerde kararlaştırılır. Karayolu taşımacılığında, şoförün yaptığı kilometre veya sefer üzerinden, dökülen çimentonun metreküpüne göre kararlaştırılan ücret verime göre ücret şeklidir. Buna göre önceden belirlenen kilometre, metreküp veya sefer başına ücret karşılığı ücret ay sonunda toplanarak şoföre verilmektedir. Hatta uygulamada bazı iş sözleşmelerinde ücret tamamen yapılan kilometre veya sefer sayısı üzerinden ödenmektedir.

Burada akla şöyle bir soru gelebilir. Eğer yapılan kilometre veya yapılan sefer sayısına göre hesaplanan ücret asgari ücretin altında kalıyorsa ya da her ay taahhüt edilen rakamın altındaysa ne olacak? Türk Borçlar Kanununda verime göre ücret özel olarak düzenlenmiştir. Kanuna göre işçinin, iş sözleşmesine göre yalnız bir işveren için sadece parça başına veya götürü iş yapmayı üstlendiği durumlarda işverenin işçiye yeterli iş vermekle yükümlü olduğu ifade edilmiştir (m.411). Ayrıca işveren, kendi kusuru olmaksızın sözleşmede öngörülen parça başına veya götürü iş sağlayamayacak durumda bulunduğu veya işletme koşulları geçici olarak gerektirdiği takdirde işçiye, ücreti zaman esasına göre ödeyecektir. Bu durumda, zamana göre ödenecek ücret, anlaşmada veya hizmet ya da toplu iş sözleşmesinde belirlenmemişse işveren, işçiye parça başına veya götürü olarak daha önce aldığı ortalama ücrete eşdeğer bir ücret ödemekle yükümlüdür. Parça başına veya götürü ya da zamana göre iş sağlayamayan işverenin, en azından iş görme edimini kabulde temerrüt hükümleri uyarınca zamana göre iş görmede ödeyeceği ücreti ödemekle yükümlü olacağı hüküm altına alınmıştır. Yine Kanunun 412. maddesine göre de; işçi, sözleşme gereğince parça başına veya götürü olarak çalışmayı üstlendiği takdirde işveren, her işin başlamasından önce ona ödenecek birim ücretini bildirmekle yükümlü tutulmuştur. Bu bildirimi yapmayan işverenin de işçiye

[231] DEMİR, s. 170.

aynı veya benzer bir iş için belirlenmiş olan birim ücretini ödemekle yükümlü olacağı ifade edilmiştir.

Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmaması yahut çalışma şartlarının uygulanmaması işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı verecektir (İş K. m.24/II,f).

(b) Ücret Ekleri: Ücret ekleri işçiye ödenen temel ücret dışında ayrıca yapılan diğer ödemeleri ifade eder.

İkramiye, asıl ücrete ek olarak bazı vesilelerle (yılbaşı, iş yılının sona ermesi gibi) verilen özel bir ücrettir. İkramiye, toplu iş sözleşmesinde ya da bireysel iş sözleşmesinde açık veya örtülü olarak kararlaştırılmış bulunuyorsa, ücretin bir bölümünü oluşturur ve işçiye talep hakkı sağlar. İşverenin tek taraflı olarak sağlamış olduğu ikramiye bazı hallerde[232] çalışma koşulu haline gelip işçiye bunu talep etme olanağı verebilir[233]. İşyeri bünyesinde bu şekilde bir uygulama mevcut ise diğer çalışanlar gibi şoför ve yardımcı personel de ikramiye talep edebilir.

Prim, işçinin bireysel olarak veya bir grup içinde üstün çaba göstererek başarılı bir şekilde yapmış olduğu işi ödüllendirmek için kendisine ödenen ek bir ücrettir. Primler işçiyi daha iyi ve verimli çalışmaya özendirmeye yöneliktir. Primler, işverence tek taraflı ödenebileceği gibi toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile de kararlaştırılmış olabilir[234]. İkramiye özellikle bazı vesilelerle verilen bir ücret eki olduğu halde, prim daha çok görülen işin niteliği ve niceliğini arttırmak için ödenen bir ücret ekidir[235]. Yargıtay bir kararında

---

[232] Y.HGK, 5.2.2003, E.2003/9-11, K.2003/54: *"...Bu beyanlardan, yazılı belge olmasa da ikramiye ödemesinin işyerinde gelenek haline geldiği anlaşılmıştır. Bu durumda mahkemece, Yargıtay Kararlarında da belirtildiği gibi, işyerinde 3 yıldan fazla ikramiye ödemesi verilmesi halinde bu hususun artık işyeri şartı haline geldiği gözetilip..."* (Kazancı İçtihat, E.T.:02.01.2018)

[233] ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.301.

[234] ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.223, SÜZEK, s.387.

[235] DEMİR, s.173.

sözleşmede yılsonunda ödeneceği kararlaştırılmış olan başarı primi, sözleşmenin haklı bir neden olmaksızın yılsonundan önce feshedilmiş olması karşısında, orantılı olarak hesaplanmak suretiyle ödenmesine hükmetmiştir[236].

İşin sonucundan pay alma, Türk Borçlar Kanununun 403'üncü maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre sözleşmeyle işçiye ücretle birlikte üretilenden, cirodan veya kârdan belli bir pay verilmesi kararlaştırılmışsa, hesap dönemi sonunda bu pay, yasal hükümler veya genellikle kabul edilmiş ticari esaslar göz önünde tutularak belirlenir (f.1). Özellikle pazarlama alanında çalışan şoförlerle bu tarz sözleşmeler yapılabilir.

Aracılık ücreti (komisyon) ise Türk Borçlar Kanununun 404'üncü maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre de işçiye belli işlerde aracılık yapması karşılığında işverence bir ücret ödeneceği kararlaştırılmışsa, aracılık yapılan işlemin üçüncü kişi ile geçerli olarak kurulmasıyla işçinin istem hakkı doğar (f.1).

(c) Ücretin Miktarı: İş sözleşmesinin tarafları asgari ücretin altında kalmamak koşuluyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler[237]. Dolayısıyla şoför ve yardımcı personele asgari ücretten düşük ücret ödenemez[238]. İş sözleşmesine bunun aksine hüküm

---

[236] Y.9.HD, 13.09.2005, E. 2005/3498 K.2005/29659 (Legal İHD, 2006/9, s.324-235)

[237] Ücret zammıyla ilgili olarak Bkz. YAMAKOĞLU Efe, *İş Hukukunda Ücret Zammı*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:38, 2017, s.87 vd.

[238] İş K. m.39. - *İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir.*

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Hazine Müsteşarlığı temsilcisi, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi kuruluşundan değişik işkolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulunduran işveren kuruluşundan değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden kurulur. Asgari Ücret Tespit Komisyonu en az on üyesinin katılmasıyla toplanır. Kurul, üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır.

Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer. Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretlerin tespiti sırasında uygulanacak esaslar

konulamaz. Asgari ücretin altındaki ücretler asgari ücret miktarına yükseltilir. Asgari ücret ödenmesinde işverence ödenen ek ücretler ve sosyal yardımlar dikkate alınmaz. Bu husus Türk Borçlar Kanununda da tekrarlanmış, 401'nci maddeyle de işverenin, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır.

Uygulamada taraflar arasında ücretin miktarı konusunda uyuşmazlıklardan biri de, daha çok görünüşte bir ücret belirlemeleri ancak bu ücretin aralarında kararlaştırdıkları gerçek ücret olmaması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bazen taraflar arasında kararlaştırılmış olan gerçek ücret – SGK primlerini daha az ödemek veya daha düşük vergi vermek amacıyla – bordroya yansıtılmamakta veya çift bordro düzenlenmekte, görünüşte daha düşük – örneğin asgari ücret olarak – gösterilmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır[239]. Ayrıca işçinin ücret bordrolarını ihtirazı kayıt ileri sürmeksizin imzalamış bulunması ödenen gerçek ücretin bu miktar olduğunu göstermez[240]. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir[241].

Uygulamada işçinin işi ve kıdemi belirtilerek, alabileceği ücretin ilgili meslek odasından sorulması yoluna gidilmektedir. Bununla beraber, meslek odalarının bu konuda mahkemelere çoğu kez tatmin edici cevaplar veremediği,

---

ile başkan, üye ve raportörlere verilecek huzur hakları Maliye Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının birlikte hazırlayacakları yönetmelikte belirtilir.
Asgari Ücret Tespit Komisyonunun sekretarya hizmetleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yerine getirilir.

[239] SÜZEK, s.395.

[240] ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT s. 294.

[241] Y.9.HD, 18.4.2011, E.2010/16729 K.2011/11662; Y.9.HD, 6.6.2013, E.2011/17648, K.2013/17351 (Kazancı İçtihat, E.T.:14.04.2018)

gönderilen rakamların gerçek durumu yansıtmadığı, iş hukuku öğretisinde haklı olarak belirtmektedir[242]. Ayrıca meslek odalarının belirlediği ücretten daha düşük bir ücrete çalışan işçi daha sonra kendisine meslek örgütünün belirlediği tarifedeki asgari ücretin uygulanmasını savunamaz[243].

(ç) Ücretin Ödenmesi: Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir (İş K.m.32/2, c.1 ve 2). Bu konuda öğretide genellikle İş Kanunun bu maddesinin emredici nitelikte olduğu, ücretin yabancı para olarak kararlaştırılabilmesinin mümkün olduğu ancak ödemenin Türk parası ile yapılması gerektiği şeklinde yorumlanmaktadır[244]. Uygulamada bu hususa dikkat edildiğini söylemek zordur. Özellikle birçok sektörde uluslararası alanda çalışan firmalarda aynen döviz cinsinden ücret ödemesi uygulaması sıklıkla uygulanmaktadır. Karayolu taşımacılığında sefer öncesi verilen sefer primleri de – her kadar ücret niteliği tartışmalı olsa da – döviz ile ödenmektedir. Bu konunun daha ziyade uyuşmazlıkların çözümünde verilen kararlarla ilgili olduğunu söyleyebiliriz. Yani yargılama sonucunda ücret yabancı para üzerinden kararlaştırılmışsa, rayici Türk Lirası üzerinden hesaplanmalı ve karara bu şekilde yansıtılmalıdır.

Çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri gibi unsurları dikkate alarak işverenleri veya üçüncü kişileri zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine

[242] SÜZEK, s.394-395.
[243] Y.22.HD, 11.12.2012, 8672/27899 (AKYİĞİT, s.228).
[244] ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT s. 305; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.651; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s.152-153; Aksi yönde SÜZEK, s.392.

Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanlığı müştereken yetkili kılınmıştır. Bununla birlikte çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemeyecekleri kabul edilmiştir. Buna binaen de "Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik" çıkarılmıştır[245]. Bu yönetmeliğe göre işyerleri ve işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işverenler ile üçüncü kişiler, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az beş olması halinde, çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler[246] (İş K. m.32/2).

Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtta geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz (İş K. m.32/4).

İşveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması hâlinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür (TBK m.406/son).

(d) Ödeme Zamanı: Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur. Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkân ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz (İş K. m.32/5, 6 ve 7).

[245] R.G. 18.11.2008, 27058.

[246] Yönetmeliğin ilk halinde on olan bu sayı daha sonra yapılan değişiklikle beşe düşürülmüştür (R.G. 21.5.2016, 29718).

(e) Zamanaşımı: Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır (İş K. m.32/son). Burada ücret sadece asıl ücretten ibaret değildir. Fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ile ikramiye ve prim gibi ücret ekleri vb. için de zamanaşımı süresi beş yıldır. Zamanaşımı fesihle birlikte değil söz konusu ücretlerin muaccel olduğu tarihten itibaren işlemeye başlar. Dolayısıyla örneğin 2012 yılına ait primlerini alamayan bir şoförün alacağı 2017 sonunda zamanaşımına uğrayacaktır.

(f) Ödemenin İspatı: Ücretin ödendiğinin ispat yükü işverendedir. Bununla beraber ücret alacağının varlığını ispat yükü işçiye aittir.

İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir. Bu işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır (İş K. m.37).

(g) Ücretin Korunması:

(i) İş Görmekten Kaçınma Hakkı: İş Kanununda ücretin zamanında yatmasına yönelik işçinin işvereni zorlamasını sağlayan bir düzenleme mevcuttur. Kanunun 34'üncü maddesi göre ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır (f.1). Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz (f.2).

Öğretide bu konuda, maddede bahsedilen ücretin esas ücret mi yoksa ek ücretler mi olduğu tartışmalıdır. Bazı görüşler burada ücretin geniş

yorumlanması gerektiğini, dolayısıyla ücret eklerinin, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretlerinin de ödenmediğinde de işçinin bu hakka sahip olduğunu savunmaktadır[247]. Özetle, işçinin bu hakkını kullanabilmesi için; muaccel olmuş bir ücret alacağının ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde tamamen veya kısmen ödenmemesi, bu durumun mücbir bir sebebe dayanmama ve ödememe durumunun devam ediyor olması gerekmektedir. Bununla beraber, ücreti ödenmediği için çalışmaktan kaçınan işçinin işverene karşı gösterme yükümlü olduğu sadakat borcu henüz sözleşme sona ermediği için devam etmektedir ve buna uygun davranması beklenir. Buna göre işçinin çalışmayı bırakmasının yanı sıra sosyal medyada işverenin itibarını zedeleyici paylaşımlar yapması veya işyerinde düzeni bozacak haksız davranışlarda bulunması sadakat borcuna aykırı bir durum yaratabilecektir. Kanunda iş görmekten kaçınmanın nasıl gerçekleşeceği konusunda bir hüküm bulunmamaktadır. Ayrıca bu hakkın da kullanılması hakkaniyet ve dürüstlük kuralları çerçevesinde olmalıdır. Karayolu taşımacılığında sefer sırasında iş görmenin bırakılması durumunda ortaya çıkacak sonuç işvereni ücreti ödemeye zorlamanın ötesindedir. Söz konusu hak bu şekilde kullanıldığında hem işveren hem de mal sahibi müşteri veya yolcu zarara uğrayacaktır. Kanaatimizce bu hakkın kullanılması bireyseldir ve işçinin yokluğuyla sınırlı olmalıdır. Her ne kadar kanuna göre bu hakkı kullanan işçilerin bu nedenle bu işlerin başkalarına yaptırılamaz hükmü yer alsa da işveren başkası değil işin sahibi olarak o işi yapabilir. Oysaki sefer sırasında kullanımında araç da ister istemez saf dışı bırakılmaktadır ve eylem maksadını aşmaktadır. Dolayısıyla bir şoför bu hakkını sefer tamamlanmadan kullanmamalıdır. Her ne kadar bu hakkın kullanılmasının grev sayılmayacağı Kanunda belirtilmişse de grev ve lokavt yasaklarından olan Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunundakine benzer şekilde, başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında da bu hak kullanılmamalıdır (STİSK m.62/3).

İş görmekten kaçınan işçilerin çalışmadıkları süre içinde ücrete hak kazanacakları konusu da öğretide tartışmalıdır. İş görme edimini yerine

[247] ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.272; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.689; SÜZEK, s.409.

getirmekten kaçınan işçilerin çalışmadıkları süre içinde ücret talep edemeyecekleri bazı yazarlar[248] tarafından ileri sürülmüş ancak öğretideki baskın görüş tarafından söz konusu işçilerin ücrete hak kazanacakları kabul edilmiştir[249]. Bizce de iş görmekten kaçınma hakkı işçiye yasa ile tanınmış olup bu hakkını kullanan işçinin ücrete hak kazanamayacağına ilişkin kanunda açık bir hüküm de olmadığından işçinin ücrete hak kazanması gerekir. Zira burada işçinin iş görmeden kaçınması işverenin kusurundan kaynaklanmaktadır. Aksi takdirde işverenin bu kendi kusurundan faydalanması hakkaniyete aykırı bir durum olacaktır. Bu durum aynı zamanda yasa ile işçiye tanınmış bir hakkın kullanılması önemli ölçüde engellenmiş olacaktır. Buna göre ücreti ödenmeyen işçi bu hakkını kullanarak iş görme borcundan kaçınabilecek ve ücreti ödenirken sanki çalışmış gibi bunu da talep edebilecektir. Sözleşmenin bu sebeple işveren tarafından feshi durumunda, duruma göre fesih hakkının kötüye kullanılması, geçersiz veya haksız fesih söz konusu olur ve bunlara ilişkin hukuki sonuçlar ortaya çıkar. Ancak işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullandığı sırada işçinin yerine bir başkası da getirilememesi veya bu işlerin başkalarına yaptırılamaması durumunda ise işverenin hükme aykırı davranmasına karşılık kanunda maalesef hukuki bir yaptırım öngörülmüş değildir. İşverenin işçinin ücretini kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap etmemesi veya ödenmemesinin işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı verdiği unutulmamalıdır. Ayrıca İş Kanununda, ücret ile işçinin İş Kanunundan veya toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücret ödemelerini süresi içinde kasten ödemeyen veya eksik ödeyen işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye bu durumda olan her işçi ve her ay için yüz yirmi beş Türk Lirası idari para cezası öngörülmüştür (m.102/1).

(ii) Ücret Kesme Cezası: İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası

[248] MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.693; DEMİR, s.179.

[249] ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.313.AKYİĞİT, s.239; SÜZEK s.402-404; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s.159; NARMANLIOĞLU Ünal, *Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı,* Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 12, Özel S., 2010, s.607-633 (Basım Yılı: 2012); ENGİN Murat, *Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı,* Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2003, S:1, s.80.

veremez. İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz (İş K. m.38). Bu husus uygulamada oldukça istismar edilmekte ve işverenin arzusuna uygun zaman diliminde gerçekleşmeyen teslimatlar için bir zarar söz konusu olmasa da ceza olarak ücretten kesme cezası verilmekte ya da tehdit unsuru olarak kullanılabilmektedir.

(iii) Takas, Haciz, Devir ve Rehin Yasakları: İşveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir (TBK m.407/2). Bu husus zarar potansiyeli yüksek olan karayolu taşımacılığında önemlidir. Fıkrada geçen haczedilebilir kısım da aşağıda görüleceği üzere en fazla dörtte birdir. Ücretin işveren lehine kullanılacağına ilişkin anlaşmaların da geçersiz olacağı maddenin son fıkrasında belirtilmiştir.

İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez, başkasına devredilemez ve rehnedilemez. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır. Gelecekteki ücret alacaklarının devri ve rehni geçersiz sayılmıştır (TBK m.410; İş K. m.35).

(iv) Ücret Garanti Fonu: 4447 sayılı İşsizlik Kanununa göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur. Bu kapsamda yapılacak ödemelerde işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu esas alınarak temel ücret üzerinden ödeme yapılır. Bu ödemeler Sosyal

Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca belirlenen kazanç üst sınırını aşamaz (Ek m.1/1).

(v) Ücrette Eksiltme Yasağı: Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da İş Kanunu hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz (İş K. m.62).

İşçi Alacaklarının İmtiyazlı Olması: İşçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dâhil alacakları ile iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu 206 ncı madde uyarınca imtiyazlı alacaklar arasında sayılmıştır.

(vi) Ücret Teminatı: İşverenin ödeme güçsüzlüğüne düşmesi hâlinde ise işçi, sözleşmeden doğan hakları uygun bir süre içinde işveren tarafından güvenceye bağlanmazsa, sözleşmeyi derhâl feshetme hakkına sahiptir (TBK m.436).

(vii) Kamu Güvencesi: Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; asıl işverenler müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü, ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hakedişlerinden öderler (İş k.m.36).

2.2.1.2. Karayolu Taşımacılık Sektöründe Sefer Primi (Harcırah) Meselesi:

(a) Sefer Primi ve Harcırah Kavramları: Uygulamadaki ücret kaynaklı sorunların temelinde adına *sefer primi* veya *harcırah* denen ödemeleri içeren

ücret politikası yatmaktadır. İş ilişkisi, işçinin kıdem, ihbar vb. tazminatlara hak kazanacak şekilde sona erdiğinde ya da ödenmemiş ücretlerin söz konusu olduğu durumlarda işveren, söz konusu tazminatları ya da ücreti bu isim altında yapılan ödemeleri, ücrete dâhil etmeksizin hesaplamaktadır. Ancak işçi tarafı ise kendisine "sefer primi veya harcırahı" adı altında yapılan ödemelerin de ücrete dâhil edilmesi ve verilecek tazminatların buna göre hesaplanmasını savunmaktadır.

Bu konunun şüphesiz sosyal güvenlik hukuku açısından ayrı sonuçları mevcuttur. Bir kere ücretle doğrudan alakalı bir durum olan sosyal sigorta primlerinin miktarı bu tartışmadan etkilenmektedir. Söz konusu ödemeler ücret olarak kabul edildiğinde, işverenin ödemesi gereken sosyal güvenlik prim miktarları da artmaktadır. Bu durum hizmet tespit davalarında davacılar tarafından ileri sürülen hususların başında gelmektedir. Bunların yanında, söz konusu davalar sonuçlandığında geçmişe dönük idari para cezalarının ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.

Sefer primi veya sefer harcı adı verilen uygulama genellikle şu şekilde işlemektedir. Karayolu taşımacılığında özellikle de yurt dışı taşımacılıkta, iş sözleşmelerinde genelde ücret; asgari ücrete veya asgari ücretin biraz üzerinde temel ücrete ilave olarak sefer başına veya kilometre başına ücret şeklinde belirlenmektedir[250]. Örneğin, ayda iki defa yurt dışına çıkan ve bu çıkışlar için ortalama 600 Avro ödenek alan (Avusturya – Viyana 500 Avro, Almanya – Münih 550 Avro, İtalya – Trieste 450 Avro) bir şoförün eline ay sonunda

[250] Bazı işveren uygulamalarında ise garanti ücret olarak adlandırılan asgari ücret ödenmeyip, sadece sefere bağlı prim ödemesi yapılmaktadır. Yargıtay'a göre bu ihtimalde de tır şoförünün ücreti salt sefer primlerinden oluşur: Y9 HD, E.2007/11859, K.2008/4681, 11.03.2008: *"uluslararası çalışan bir tır şoförünün sadece sefer başına ücret ile çalıştığının kabulü hayatın olağan akışına yapılan işin gerekleri ile bu işkolunda çalışan işçiler hakkındaki genel ücret uygulamasına uygun düşmemektedir, işveren yazılı belge ile bu durumun aksini de ispat edememiştir. Sefer başına ödenen ücret tır şoförü ile işveren arasında iş sözleşmesindeki ücret unsurunun önemli bir ekini teşkil ederse de, bu ödemenin asgari ücrete ilaveten olduğu kabulü, doya içeriği ve hayatın gerçeklerine daha uygun düşeceğinden, ödenmeyen asgari ücretin kabulü gerekir."* (Legal Hukuk Dergisi, C:6, S:67, Temmuz 2008, s.2408)

kararlaştırılan net ücrete ilaveten 1200 Avro geçmiş olacaktır[251]. Bu rakamların firmalar arasında farklılık gösterdiğini de belirtmek gerekir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, harcırah ve prim kavramları birbiri ile ilişkisi olan kavramlar değildir. Uygulamadaki yanlış kullanım da bu kavramların anlam olarak içini boşaltmıştır. Burada işverenler tarafından kastedilen – ya da olması gereken – şoföre yoldaki zorunlu masrafları için verilen *"yolluk"* niteliğinde bir miktar paradır. Bu masraflar her firmanın uygulamasında farklılıklar olsa da prensip olarak; sefer için gerekli olan yakıt, yol ve köprü geçiş ücretleri, bazı gümrüklerde ödenecek vergi, harç ve benzeri ödemeler ile şoför için zorunlu olan barınma ve gıda masrafları içindir. Bu tür ödemeler genellikle ülkeye dönüşte belge karşılığı kapatılan ödemeler şeklinde, yani taşımacının yaptığı seferin olmazsa olmaz giderleri içindir. Gerçekten bu giderlere harcanmak üzere şoföre verilen ve karşılığında ödeme yapılan yerlerin belgelendirildiği paraların ücretten sayılmaması gerekir.

(b) Yasal Dayanaklar: 6245 sayılı Harcırah Kanununa[252] göre harcırah, *"Bu Kanuna göre ödenmesi gereken yol masrafı, gündelik, aile masrafı ve yer değiştirme masrafından birini, birkaçını veya tamamını"* ifade etmektedir[253]. Aslında bakıldığında Harcırah Kanununun daha ziyade kamu hukuku içerisinde değerlendirilen bir düzenlemedir. Kanunun *"harcırah verilecek kimseler"* başlıklı 4. maddesi[254] de incelendiğinde harcırahın kamu personeline ödenen bir

---

[251] 1 Avro = 5,09 TL (Alış) (07.05.2018, Saat: 14:35, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası verisi), 1.200 Avro = 6108 TL.

[252] R.G. 18.2.1954, 8637.

[253] Bkz. ÇİYİLTEPE Hamdi, *Sürekli Görev Harcırahının Gerçek Masrafların Karşılığı Olması, Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, Legal Hukuk Dergisi, C:7, S:81, 2009, s.2861: *"Harcırahın unsurlarından (yol masrafı, yevmiye, aile masrafı ve yer değiştirme masrafı) birinin ya da tamamının kişiye ödenebilmesinin temel koşulu, kişinin yapmış olduğu gerçek masrafların karşılığı olmasıdır."*

[254] *Bu Kanunda belirtilen hallerde: 1. Bu Kanun kapsamına giren kurumlarda çalışan memur ve hizmetliler ile aile fertlerine ve aynı kurumlarda fahri olarak çalışanlara; 2. Memur veya hizmetli olmamakla beraber kurumlarca geçici bir vazife ile görevlendirilenlere; 3. Kadrosuzluk dolayısıyla açıkta kalan memurlara ve bunların aile fertlerine; 4. Hizmetlilerden cezaen olmamak üzere vazifelerine son verilenlere ve bunların aile fertlerine; 5. Memur veya hizmetlinin vefatında aile fertlerine, çocuklara refakat ettirilecek memur ve hizmetlilere; 6. Hükümlü, tutuklu veya gözetim altında bulundurulanların sevkinde ya da refakatle görevlendirilen erbaş ve erlere; 7. (Mülga: 31/7/2003-4969/1 md.) 8. Milli ve resmi spor temasları dolayısıyla seyahat edecek sporcu ve idarecilere; 9. Birlik halinde yabancı memleketlere gönderilecek Türk Silahlı Kuvvetleri mensuplarına ve bunların Türkiye'de*

meblağ olduğu açıktır. Yani aslında Harcırah Kanununun veya harcırah kelimesinin bu anlamda kamu sektörü dışında bir karşılığı bulunmamaktadır. Ancak hangi isimle adlandırılıyor olursa olsun yolluk veya harcırah – yani çalışana iş dolasıyla yapacağı masraflar için bir miktar para verilmesi – sadece kamu sektörünü ilgilendiren bir husus da değildir. Kamu sektörü dışında istihdam edilen kişilerin de gördükleri hizmet dolayısı ile şehir içi şehir dışı yerlere gönderilmeleri gerekebilmektedir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar Genel Sağlık Sigortası Kanununun "Sigortalıların işleri nedeniyle geçici olarak yurt dışında bulunmaları" başlıklı 10.maddesine göre aynı Kanunun 4/1-(a) bendinde sayılan sigortalıların işverenleri tarafından geçici görevle yurt dışına gönderilmeleri halinde, bu görevleri yaptıkları sürece, sigortalıların ve işverenlerin sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülükleri devam eder[255] [256]. SSGSSK'a göre, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde yapılan ödemelerin ve işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarlar prime esas kazançlar içerisinde yer almaktadır (m.80/1,a,2)[257]. Aynı maddenin (b) bendinde görev yolluklarının prime esas kazanca tabi tutulmayacağı belirtilmektedir. Ancak görev yolluğundan bahsedebilmek için de yapılan masrafların belgelendirilmesi gerekmektedir[258].

---

bırakacakları aile fertlerine; 10. Aile ile birlikte oturulması yasak edilen bölgelerdeki askeri şahısların aile fertlerine; 11. Bu Kanunda belirtilen özel hallerde askeri öğrenciler ile erbaş ve erlere; Harcırah verilir.

[255] Bkz. GÜZEL Ali / OKUR Ali Rıza / CANİKLİOĞLU Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, 16. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016, s.343.

[256] Y.21.HD, 10.12.2009, E. 2008/19136, K. 2009/16145 (Kazancı İçtihat, 20.04.2018): *Somut olayda, davacının davalı işverene ait Türkiye'de bulunan işyerinde işe girdiğine dair işe giriş bildirgesinin Kuruma verilmiş olması, Rusya'daki fabrikada teknik incelemelerde bulunmak üzere gönderildiğinin işverence bildirilmesi karşısında davacının Rusya'daki işyerine geçici göreve gönderildiğinin ve davacıyı zararlandırıcı olayın 506 Sayılı Yasa kapsamında bir iş kazası olduğunun kabulü gerekir. Sosyal Güvenlik Kurumu'na yönelik davanın kabulü ile olayın, 506 Sayılı Yasa'nın 11. (5510/10) maddesi kapsamında iş kazası olduğunun kabulü gerekirken…*

[257] Primlerle ilgili olarak Bkz. GÜZEL / OKUR / CANİKLİOĞLU, s. 229 vd.; TUNCAY A Can / EKMEKÇİ Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 18. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2016, s.141 vd.; KORKUSUZ Refik / UĞUR Suat, Sosyal Güvenlik Hukuku, 5. Baskı, Ekin Basın Yayım Dağıtım, Bursa, 2016, s.167 vd.

[258] Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından yayınlanan "İşveren Uygulama Tebliği" nin "Görev Yollukları" başlıklı 7.8.3. Maddeye göre "Görev" 6245 sayılı Harcırah Kanununun 3 üncü maddesinde açıklanmıştır. Anılan maddede belirtilen yol masrafı, gündelik, aile masrafı ve yer değiştirme masrafı niteliğinde yapılan ödemeler yolluk kapsamındadır. Bu bakımdan,

Ayrıca 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun[259] 61. maddesinde ücret, işverene tabi belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatler olarak tanımlanmıştır (f.1). Maddenin ikinci fıkrasında ise ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olmasının veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunmasının onun mahiyetini değiştirmeyeceği ifade edilmiştir (f.2). Gelir Vergisi Kanununun 24. maddesine göre de, gider karşılığı olarak yapılan Harcırah Kanunu kapsamı dışında kalan müesseseler tarafından idare meclisi başkanı ve üyeleri ile denetçilerine, tasfiye memurlarına ve hizmet erbabına (Harcırah Kanununa tabi olsun olmasın her türlü sözleşmeli personel dâhil) verilen gerçek yol giderlerinin tamamı ile yemek ve yatmak giderlerine karşılık verilen gündelikler Gelir Vergisi'nden istisna edilmiştir. Bu gündeliklerin aynı aylık seviyesindeki Devlet memurlarına verilen gündeliklerden fazla ise veya Devletçe verilen gündeliklerin en yüksek haddini aşarsa aradaki fark ücret olarak vergiye tabi tutulacağı da hüküm altına alınmıştır.

(c) Öğreti Görüşleri ve Yargı Kararları: Bu tartışmayla ilgili olarak öğretide şu görüşler ifade edilmiştir:

> *"Uygulamada ağır vasıta ve özellikle tır şoförleri bakımından gidilen mesafeye göre yol primi adı altında ödemeler yapıldığı görülmektedir. Çoğunlukla asgari ücret seviyesinde sabit ücret ödenmekte ve ücretin esaslı kısmı belirtilen primlerle sağlanmaktadır. Yurt dışına sefer yapan bir tır şoförünün sadece asgari ücretle çalışmayacağı bilinen bir durumdur[260]. Böyle*

sigortalılara bireysel iş sözleşmesine veya toplu sözleşmeye dayanılarak ve işveren tarafından sigortalının geçici bir görevle başka yere gönderilmesi veya görev yerini değiştirmesi dolayısıyla verilen ve yolluk kavramına giren ödemeler prime esas kazanca dâhil edilmeyecektir. (R.G. 01.09.2012, Sayı: 28389)

[259] R.G. 6.1.1961, 10700.

[260] Yerleşik Yargıtay kararlarında da uluslararası alanda faaliyet gösteren tır şoförlerinin yasal asgari ücretle çalışmayacağı kabul edilmektedir: Y.7.HD, T. 01.04.2014 E. 2013/23367 K. 2014/7174; Y.7.HD, E.2013/18261, K.2014/1037, 27.01.2014. Bir kararında Yargıtay otuz günlük ücreti aşacak şekilde zarara neden olmaya dayalı feshin dava konusu olduğu bir dosyada

olunca tazminata esas ücretin tespitinde yol pirimi adı altında yapılan ödemelerin de dikkate alınması gerekir. Yargıtay kararları bu yönde istikrar kazanmış durumdadır[261]*. Tır şoförü bir işçinin ayda ortalama kaç sefer yaptığı ve gidilen yola göre ne kadar yol primi aldığı belirlenmeli ve sabit ücrete ilavesiyle tazminata esas ücret ortaya konulmalıdır*[262]*."*

"Tır şoförleriyle ilgili Yargıtay'ın iş daireleri sefer başına yapılan ödemeyi bütünüyle ücret, asıl ücretin parçası olarak kabul ediyor. Sosyal güvenlik daireleri 10 ve 21'in iki tane kararını buldum. Ben de böyle düşünüyorum, kesinlikle isabetli, bir karma ödeme sefer sırasında harcanacak kısmı bakımından harcırah cebinde kalacak, arttıracağı kısım bakımından ücret, dolayısıyla Yargıtay hizmet tespiti davalarında bu ayrıştırmayı arıyor. Dolayısıyla bu isabetli içtihadın iş daireleri tarafından da bence düşünülmesi gerektiğini vurgulamak istiyorum[263]*."*

"…Özellikle son yıllarda uluslararası karayolu taşımacılığı sektöründe çalışan sürücüler tarafından geçmiş dönemlerde ve halen çalıştıkları firmalara karşı açtıkları tazminat ve tespit davaları sektörde faaliyet gösteren uluslararası taşımacılık firmalarının çok yüksek miktarlarda haksız ödemeler yapmalarına ve büyük ölçüde mağduriyetlerine sebebiyet vermektedir. Netice olarak uluslararası taşımacılık sektöründe istihdam edilen sürücüler tarafından acılan davalar sonucunda bir anlamda büyük ölçüde kamusal kayıplar doğmakta ülkemizin dış ticareti ve ihracatı menfi yönde etkilenmektedir…. Uluslararası taşımacılık sektöründe istihdam edilen sürücülerin açtığı davalarda yollukların (harcırahların) ücrete dâhil edilmesi, uluslararası taşımacılık sektöründe faaliyet gösteren firmaların büyük mağduriyetler yaşamalarına sebebiyet vermektedir. Uygulamada ise tüm haklarını alan ve çoğu zaman

---

söz konusu aylık ücretin hem sabit ücretin hem de sefer priminin toplamına göre hesaplanması gerektiğine karar vermiştir: Y.7.HD, 18.04.2013, E.2013/10364, K.2013/7092 (Legal İSGHD, 38/2013, s.236 vd).

[261] Y.9.HD, 7.2.2005, E.2005/950, K.2005/3328. Karar için bkz. ÇİL Şahin, İş Kanunu Şerhi, Turhan Kitabevi, 2. Baskı, 3. Cilt, Ankara, 2007, s.3487.

[262] ÇİL Şahin, *Kıdem Tazminatı Hesabında Ücret*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart – 2009, s.65. Yazar burada Yargıtay kararlarına katılmaktadır.

[263] KABAKÇI, Mahmut, *Hizmet Tespit Davaları*, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2015 Yılı Toplantıları, İstanbul Barosu Yayınları, 2016, s.270.

ibra veren sürücüler dahi, ibra tarihinden itibaren 4-5 yıllık sureler ve hatta 9 yılı aşkın sureler geçtikten sonra geçmişte çalıştıkları bütün uluslararası taşımacılık firmalarına karşı görüş aldıkları avukatlara vekâlet vererek dava açmaktadırlar ve bu davalarda irade fesadı anlamında Borçlar Kanunu hükümleri paralelindeki hak düşürücü bir yıllık sureler göz önüne alınılmadan düzenlenen bilirkişi raporları neticesinde tazminat almaya hak kazanmaktadırlar. Bu durum hukuki ve ayrıca vicdani olarak da çözülmesi gereken bir büyük sorun olarak karşımızda durmaktadır.[264] *"*

Yargıtay'ın farklı daireleri söz konusu meseleyi farklı yorumlayabilmektedir:

"Uyuşmazlık davacının tır şoförü olarak çalıştığı dönemde asgari ücretin haricinde sefer başına aldığı harcırah (yolluk, sefer parası...vs.) miktarının prime esas kazançlar arasında sayılıp sayılmayacağı noktasında toplanmaktadır. Harcırah (yolluk) işçinin görevli bulunduğu yerden başka yerlere geçici görevle gönderilirken yapacağı ek masrafa karşılık yapılan ödemeler olup, davalı işyeri tarafından her sefer için yapılan ödemelerin bu mahiyette kaldığı şüphesizdir. Çünkü davalı işyeri davacıya ücreti dışında sefer başına ödeme yaparken asıl amacı davacının yapacağı ek masrafları karşılamak olup, onun ücretini artırmak gibi bir amaç içinde değildir. Mahkemece, davacıya yapılan ödemelerin 506 sayılı yasanın 77. maddesinin 2. fıkrasında belirttiği şekilde yolluklar kapsamında kalması nedeniyle prime esas kazançlar arasında sayılamayacağı göz önünde bulundurularak davanın reddine karar verilmelidir[265]*."*

"Somut uyuşmazlıkta; davacı uluslararası tır şoförü olup, davacının ücreti, asgari ücret + sefer primi toplamından oluşmaktadır. Sefer primi ve asgari ücret, ücretin kendisi olup, yıllık izin ücreti ve genel tatil ücreti alacaklarının bu miktarlar üzerinden hesaplanması gerekirken, sadece asgari ücret temel

[264] BEZGİNLİ, s.379 – 385.
[265] Y.21.HD, 24.3.2016, E.2015/4884 K.2016/5141. (Kazancı, E.T.: 02.01.2018).

alınarak hesap yapılan bilirkişi raporuna itibarla hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir[266]*."*

"Yurt dışı sefer primi, ücretin eki olmayıp ücret niteliğinde olmakla tazminata esas ücrette doğrudan dikkate alınır. Ücretin asgari (garanti) ücret ve sefer primi toplamından oluşması durumunda, işçinin ayda kaç sefer yaptığı belirlenerek aylık sefer primi ile asgari ücretin toplamı üzerinden tazminata esas ücret tespit olunur. Yurt dışına çıkış periyodunun değişkenlik göstermesi ve gidilen ülkeye göre sefer priminin değişmesi halinde, işçinin bir yılda yapmış olduğu seferlere göre aldığı prim tutarları toplamının bir güne bölünmesi suretiyle günlük tazminata esas ücret belirlenir[267]*."*

Yargıtay'a göre uluslararası taşımacılık işinde çalışan tır şoförünün aylık ücretinin tartışmalı olması durumunda, tarafların ikame ettikleri delillerle kesin bir sonuca ulaşılamaması halinde ilgili işçi ve işveren meslek kuruluşları ile gerektiğinde sendikalardan ücret araştırması yapılmalıdır[268]. İşçinin çalıştığı süre içinde taşıma işini gerçekleştirdiği ülkeler belirtilerek sefer başına ne kadar ücret alabileceği belirlenmeli ve dosya kapsamındaki diğer delillerle birlikte değerlendirmeye tabi tutularak sonuca gidilmelidir. Sefer primi hesabı yönünden işçinin aylık veya yıllık sefer sayılarının tartışmalı olması ve bu konunun diğer delillerle kesin olarak kanıtlanamaması durumunda işçinin yurda giriş ve çıkış kayıtları emniyet birimlerinden getirtilmeli ve buna göre değerlendirme yapılmalıdır[269].

Yukarıdaki kanuni düzenlemelerden anlaşılması gereken şudur: ismine ister harcırah ister yolluk densin bu türden ödemeler, uygulaması her ne kadar kamu açısından Harcırah Kanunu ile düzenlenmiş olsa da, yukarıda da

---

[266] Y.9.HD, 14.01.2016, E.2015/3387, K.2016/775 (Legalbank, E.T.:14.04.2018)

[267] Y.9.HD, 03.05.2013, E.2011/8904, K.2013/13358. Kaynak Linki: http://ismahkemesi.com/2015/09/tir-kamyon-otobus-soforlerinde-fazla-mesai-yargitay-kararlari/

[268] *Taraflar arasında saptanan ücretin, işçinin de meslek olarak kayıtlı olduğu bir meslek kuruluşunun meslek mensupları için belirlediği asgari ücretten az veya çok olması mümkündür. Ondakinden daha düşük ücret belirlendiği hallerde işçi, kendisine meslek örgütünün belirlediği tarifedeki asgari ücretin uygulanmasını savunamaz* (Y.22.HD, 11.12.2012 – 8672/27899, AKYİĞİT, s.228)

[269] Y.7.HD, 27.1.2014, E.2013/18261, K.2014/1037 (Kazancı, E.T.:12.12.2017).

belirtildiği gibi sadece kamu sektörüne mahsus değil, özel sektörde de bir olan bir uygulamadır. Çalıştırdığı işçisini yurtdışına veya şehir dışına gönderen işverenin seyahat, barınma ve yiyecek vb. masrafları işçiye yüklemesi tabii ki düşünülemez. İşveren bu giderleri karşılayacaktır ki bu aynı zamanda bir kanuni yükümlülüktür[270]. Zira Türk Borçlar Kanununun 414. maddesi ilk fıkrasına göre işveren, işin görülmesinin gerektirdiği her türlü harcama ile işçiyi işyeri dışında çalıştırdığı takdirde, geçimi için zorunlu olan harcamaları da ödemekle yükümlü tutulmuştur. Bunun için de işveren işçiye bir miktar yolluk vermektedir. Bu yolluk usulüne uygun verildiğinde işveren açısından gider sayılacak ve 5510 sayılı Kanun anlamında primden sayılmayacak, Gelir Vergisi Kanunu anlamında da gelir vergisinden istisna edilecektir. Bunun miktar olarak sınırı da yine Gelir Vergisi Kanununda gösterilmiş, buna göre yollukların aynı aylık seviyesindeki Devlet memurlarına verilen gündeliklerden fazla ise veya Devlet'çe verilen gündeliklerin en yüksek haddini aşarsa aradaki farkın ücret olarak vergiye tabi tutulacağı da hüküm altına alınmıştır. Aslında burada vergilendirme kıstası olarak Devlet memuruna ödenen harcırah kıstas alınmıştır. Örneğin bir işveren adına lüks sınıf seyahat eden, beş yıldızlı otelde kalan, en lüks restoranlarda yemek yiyen üst düzey yöneticinin masraflarının hepsi de gider gözükmeyecek, anılan kıstası aşan bedel vergiye tabi olacaktır. Anılan yolluk ödemelerinin uygulamada "harcırah" olarak adlandırılmasının, kamu çalışanları ile kıyasen hesaplanmasının altında yatan sebep de budur.

Yolluk ödemelerinin daha sonra muhtemel uyuşmazlıkta mahkeme önünde, ücretten sayılıp sayılmayacağı tartışmasına yol açmaması için de bir takım usullere uyulması gerekir. Bunun için işverenin yolluk ödemelerini bir iç düzenlemeye tabi tutması (Söz konusu düzenlemede hangi durumlarda kime, hangi durumlarda ve ne kadar harcırah ödeneceği açıkça belirtilmelidir.), işçinin

[270] TBK m. 414- (2) *Yazılı olarak yapılmış bir hizmet veya toplu iş sözleşmesinde, bizzat işçi tarafından karşılanması kararlaştırılan harcamaların, işçiye götürü biçimde günlük, haftalık veya aylık olarak ödenmesi öngörülebilir. Ancak bu ödeme, zorunlu harcamaları karşılayacak miktardan az olamaz.*
(3) Zorunlu harcamaların kısmen veya tamamen işçi tarafından bizzat karşılanmasına ilişkin anlaşmalar geçersizdir."

görevlendirilmesi, işçinin gidip bu yolluğu teslim alması ve karşılığında da bu giderlerin belgelendirilmesi gerekir[271].

Konuya dönülecek olursa, karayolu taşıma sektöründe eğer bu şekilde bir usul izlenerek yapılmış harcırah ödemeleri, işçinin ücretine dâhil olmayacak ve hesaplamalar ona göre yapılacaktır. Ancak bu usul izlenmeden yapılmış olan ödemelerin de ücretten sayılmaması için hiçbir neden yoktur. Çünkü işçinin (şoförün) eline verilen ve ardı araştırılmayan ödemeler örtülü ücrettir. Hatta verilen yolluğun bir kısmı belgelendiriliyorsa belgelendirilmeyen kısmı şoförde kalıyorsa yine artan kısım için ücretten bahsedilmesi kanaatimizce isabetli bir yaklaşımdır. Uygulamada iş sözleşmesi sona erdikten uzun süre sonra açılan davalarda, belge sunmak zorunda olmak, yazılı usulün pek de uygulanmadığı karayolu taşıma sektöründe işveren açısından sorun yaratmaktadır. İşverenler genelde işçilerin etik olmayarak aralarındaki şifahi anlaşmaya aykırı davranarak bu davalardaki taleplerini sıraladıklarını belirtse de usul hukukumuzdaki delillerin değerlendirilmesi kanunlarda açıklanmıştır. Bu sebeple sektör işverenlerinin bundan sonra daha dikkatli davranmaları bu konudaki mağduriyetlerini ortadan kaldırmaya yeterli olacaktır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın Aralık 2014'te yayınladığı *"Kargo Hizmeti Veren Şirketlerde Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu*"na göre programlı teftişte tespit edilen 463 işyerinde 5.047 işçiye, İş Kanunundan, toplu iş sözleşmesinden ya da iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmediği veya eksik ödendiği, ücretlerin zorunlu olarak banka hesabına (beş ve daha fazla işçi çalıştırılması halinde) ödenmesi gerektiği halde elden ödendiği, ücretin zamanında ödenmediği, maktu aylık ücretle çalışan işçilere raporlu olduğu dönemde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenmeyen ilk iki günlük geçici

[271] Bkz. UMDU Ersin, 5510 Sayılı Kanun'a Göre Harcırah Uygulaması, E-Yaklaşım Dergisi, Temmuz 2015, http://uye.yaklasim.com/MagazinDetail.aspx?magazinid=1270 (E.T.:08.05.2017); GÜMÜŞ Kenan, Personele Harcırah Ödemeleri http://www.muhasebetr.com/yazarlarimiz/kenan/002/ (E.T.:08.05.2017)

iş göremezlik ödeneğine dair ücretin ödenmediği ve işçi ile mahsuplaşmanın yapılmadığı tespit edilmiştir[272].

2.2.2. Koruma (Kollama, Gözetme) Borcu

İşverenin işçiyi koruma borcu işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturur[273]. İş sözleşmesinin işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kuran niteliği, işçi yönünden işverenin işi ve işyeri ile ilgili çıkarlarını korumak, bu çıkarlara zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmak, buna karşılık işveren açısından işçiyi korumak ve gözetmek biçiminde kendisini gösterir. İş sözleşmesinin niteliği gereği iş ilişkisi içinde işveren işçiye yardımcı olmak, onun çıkarlarının zedelenmesine yol açabilecek davranışlardan kaçınmak, gördüğü iş dolayısıyla uğrayabileceği zararlara karşı gerekli önlemleri almakla yükümlüdür[274].

Genelde işçiyi gözetme borcunun uygulamada iki unsuru vardır. Birincisi işçinin kişilik haklarının korunması, ikincisi ise işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma borcudur.

2.2.2.1. İşçinin Kişilik Haklarının Korunması: Konu ile ilgili temel düzenleme de Türk Borçlar Kanununun 417. maddesidir. Maddenin ilk fıkrasına göre işveren, 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 yükümlü tutulmuştur. İşçinin kişiliğinin korunması, onun yaşamının, sağlığının, ahlaki değerlerinin, özel yaşam alanının, genel olarak özgürlüğünün korunmasını içerir[275].

---

[272] ÇSGB Rapor, s.40.

[273] Bu borç ile ilgili olarak bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.321 vd.; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.704 vd.; NARMANLIOĞLU, s.321 vd.; SÜZEK, s.416 vd.; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s.170 vd.; DEMİR s.197 vd.; AKYİĞİT, s.240 vd.

[274] SÜZEK, s.426.

[275] SÜZEK, s.427.

Cinsel taciz, 2002/73 sayılı Avrupa Birliği direktifinde *insan onurunu ihlal etme amacına yönelen veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen, her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan veya cinsel nitelikte fiziksel ve özel olarak düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranış* olarak tanımlanmıştır[276].

Psikolojik taciz de, *"işyerinde bir kişiye veya kişi topluluğuna yöneltilen ve bu kişilerin bezdirilmesi amacıyla tekrarlanan veya süregelen psikolojik terör niteliğindeki davranıştır*"[277]. Psikolojik taciz, uygulamada "mobbing" olarak da bilinmektedir. Mobbing, iş yerinde, üstler tarafından astlarına uygulanabileceği gibi, astları tarafından üstlerine de uygulanabilir ya da eş kıdemliler arasında da gerçekleşmesi mümkündür. Sistemli bir şekilde yapılan, süreklilik kazanmış bir sıklıkla tekrarlanan mobbing, yıldırma, etkisizleştirme ve işten uzaklaştırma amacındadır. Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkarır. Kişiye yönelik olumsuz tutum ve davranışlar gizli veya açık olabilir[278]. Özellikle bu hareketlerin bir kasıt ile doğması yani nihayetinde kişiyi veya kişileri işten uzaklaştırma vb. saikle yapılması psikolojik tacizi işyeri stresinden ayıran önemli bir husustur[279].

Psikolojik taciz çoğunlukla kapalı kapılar ardında ya da sözlü olarak gerçekleştiğinden ispat edilmesi genellikle çok zordur. Yaşanılan olaylara tanık olanlar bulunsa bile işsizliğin had safhada olduğu, iş güvencesinin bulunmadığı bir ortamda işverenin misillemesinden korkulduğundan tanıklık yapacak ve

---

[276] Bkz. BÜYÜKKILIÇ Gül, *İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi,* İSHHD – Cilt:9 S:33, 2012, ÖZDEMİR Erdem, *İşyerinde Cinsel Taciz*, Çalışma ve Toplum, 2006/4, s.83-96.

[277] ÜNAL Canan, *Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi*, Legal İSGHD, Cilt:10, Sayı:37, 2013, s.23.

[278] TÜMER EÖ, ÇSGB İş Yerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, (T.C. Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığı, ulaşım: http//csgb.gov.tr) Ankara 2013. Ayrıca bkz. AYKUT Gülnihal, MERCANOĞLU EFE Esra, BAYRAKTAR Selcan, ŞENTÜRK Sinem, BAŞEĞMEZ İrem, ÖZKUMİT Özlem, KABAK Elmas, YAVAŞÇAOĞLU Belgin, BİLGİN Hülya, *Türkiye'deki Anesteziyoloji Uzmanlık Eğitimi Öğrencilerinin Meslekte Mobbinge Maruziyet*i, Turk J Anaesthesiol Reanim 2016; 44: 177-89.

[279] ASLAN ERTÜRK Arzu, *İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünya'dan Örnekler*, MÜHF-HAD, Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan Özel Sayı, C.20, S.1, 2014, s.295.

gerçekleri anlatacak kişilerin bulunması oldukça zordur[280]. Nitekim uygulamada Yargıtay konuya ilişkin kararlarında; iş ilişkisinde işçinin psikolojik tacize uğradığı iddiasında işçiye ispat kolaylığı getirerek işçinin anlattığı psikolojik taciz teşkil eden olayların tutarlılık teşkil edip, kuvvetli bir emarenin bulunmasını, tacizin ispatı için gerekli ve yeterli bulmaktadır[281]. İspatın zorluğu konusundaki hususlar cinsel taciz hususunda da geçerlidir. Yargıtay'a göre; işçinin cinsel tacize ait olayları yer ve zaman belirterek ayrıntılı biçimde anlatarak kendi iffetini herhangi bir sebep yokken ortaya koyması, yaşamın olağan akışına aykırıdır[282].

2.2.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınması: Türk Borçlar Kanununa göre, işveren, 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 (m.417/2). İşverenin bu yükümlülüğü ise 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile somutlaşmıştır. Bu konuda ileri kısımlarda[283] daha detaylı bilgi verilecektir.

Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinin son fıkrasına göre de *"işverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir."* Yeterli güvenlik önlemlerinin alınmaması sonucu işçinin ölmesi veya engelli hale gelmesi yahut meslek hastalığına tutulması halinde genel hükümler yolu ile işverene hukuki sorumluluk yüklenebilir, kendisinden maddi ve manevi zararların giderilmesi istenebilir.

---

[280] Bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.332; SAVAŞ Burcu, İşyerinde Manevi Taciz, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2007, s.107,123; SAVAŞ KUTSAL Burcu, *Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İÜHFM, Prof.Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayı, C:1, s.639.

[281] Y.22.HD, 26.06.2014, E.2014/15971, K.2014/19538; Y.22.HD, 21.02.2014, E.2014/2157, K.2014/3434 (OKUR, Zeki, İş Uyuşmazlıkların İşçi lehine İspat Kolaylığı, İÜHFM, Prof.Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayı, C:1, s.596).

[282] Y.9.HD, 04.11.2010, E.2008/37500, K.2010/31544 (OKUR, Zeki, İş Uyuşmazlıkların İşçi lehine İspat Kolaylığı)

[283] Bkz. s.202 vd.

2.2.3. Eşit Davranma Borcu

Eşitlik sözcüğü, *"iki veya daha çok şeyin eşit olması durumu, denklik, müsavat, muadelet"* anlamının yanı sıra kanunlar yönünden insanlar arasında ayrım bulunmaması durumunu da ifade etmektedir. Toplum bilimi alanında ise eşitlik, bedensel, ruhsal başkalıkları ne olursa olsun, insanlar arasında toplumsal ve siyasi haklar yönünden ayrım bulunmaması anlamına gelmektedir[284].

Eşitlik ilkesinin dayanakları Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 10.[285] ve İş Kanununun 5.[286] maddeleridir. Eşitlik ilkesi, iş hukukunda işverenin işçileri arasında keyfi ayrım yapmasını ve belli nedenlere dayalı olarak ayrımcılık yapmasını yasaklayarak işvereni sınırlamaktadır. İşyerinde çalışan işçilere eşit davranma ve eşit değerdeki işlerde çalışan işçilere eşit çalışma koşullarını uygulama, çağdaş iş hukukunun tanıdığı, genellikle hakkaniyet esasına dayandırılan bir borçtur[287].

---

[284] (www.tdk.gov.tr E.T.: 10.04.2016).

[285] T.C. Anayasası m.10- *(1)Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (2) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. (3) Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. (4) Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. (5) Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.*

[286] İş Kanunu m.5 – (1) *İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. (2) İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. (3) İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. (4) Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. (5) İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. (6) İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır. (7) 20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.*

[287] Eşit davranma borcu ile ilgili olarak bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.379 vd.; SÜZEK, s.472 vd.; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.721 vd.; NARMANLIOĞLU, s.324 vd.; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s.174 vd.; DEMİR s.189 vd.; AKYİĞİT, s.242 vd.

İş hukukunda işverenin eşit işlem yapma borcu, her işçiye aynı şekilde davranılması yani mutlak eşitlik anlamına gelmez. Önemli olan işverenin aynı niteliklere sahip, aynı ya da eşit değerdeki (benzer) işlerde çalışan işçiler arasında eşit davranmasıdır[288]. Eşitlik borcunun mutlak olarak uygulanabileceği durumlara örnek olarak sosyal yardımların verilmesi, yönetim hakkına ilişkin konular ve sendikal haklara ilişkin konular sayılırken mutlak uygulanamayacağı durumlara ise işçi ücretleri, tartışmalı olmakla beraber iş sözleşmelerinin feshi örnek verilmektedir[289]. Buna göre işveren bazı özellikleri göz önünde tutarak ikramiye veya sosyal yardımların verilmesinde gruplandırmalar yapabilir. İşveren her ne kadar bu gibi gruplar oluşturmakta serbest ise de, bu grupların oluşturulmasında keyfi davranamaz ve haklı nedenler olmadıkça aynı gruptaki işçiler arasında ayrım yapamaz[290]. Örneğin işveren, ikramiyeyi veya sosyal yardımı, örneğin sadece işyerinde önemli sorumluluk taşıyanlara, ağır ve tehlikeli madde taşıyanlara, uzun yolda veya terör bölgesine sefer yapanlara, belirli bir kıdeme ulaşmış olanlara, evlilere yahut belirli sayıda çocuğu olanlara verebilir.

2.2.4. Araç ve Malzemelerini Sağlama ve Diğer Masrafları Karşılama Borcu

Türk Borçlar Kanunu, aksine anlaşma veya yerel âdet olmadığında, işveren işçiye söz konusu iş için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlü tutmuş, ayrıca işçinin işverenle anlaşarak kendi araç veya malzemesini işin görülmesine özgülemesi durumunda, aksi anlaşmada kararlaştırılmadıkça veya yerel âdet bulunmadıkça işverenin, bunun için işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlü olduğunu belirtmiştir (m.413). Yine Kanun, söz konusu aracın taşıt aracı olması durumu ayrı olarak değerlendirmiştir (m.415). Bu maddeye göre işçi eğer işin görülmesi için işverenle anlaşarak işverenin veya kendisinin sağladığı bir taşıma aracı kullanıyorsa, taşıtın işletilmesi ve bakımı

[288] YILDIZ Gaye Burcu, İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2008, s.46.
[289] İş sözleşmesinin feshinde eşitlik ilkesinin uygulanması konusunda tartışmalarla ilgili olarak Bkz. SÜMER, Uygulamalar, s.87-92.
[290] SÜZEK, s.486; DEMİRCİOĞLU / CENTEL; s. 119; DEMİR, s.195-196.

için gerekli olağan giderler, hizmet için kullanıldığı ölçüde işverence karşılanacaktır. Bunun yanında işçinin işverenle anlaşarak, işin görülmesinde kendi motorlu aracını kullandığı durumlarda, işverenin ayrıca bu araçla ilgili vergiyi, zorunlu mali sorumluluk sigortası primini ve aracın yıpranması karşılığında uygun bir tazminatı hizmet için kullanıldığı ölçüde işçiye ödemekle yükümlü olduğu hüküm altına alınmıştır[291]. Yine işçinin işverenle anlaşarak, hizmetin görülmesinde kendisine ait diğer taşıma araçlarını ve hayvanlarını kullandığında işverenin, bunların kullanma ve bakımı için gerekli olan olağan giderleri hizmet için kullanıldığı ölçüde karşılamakla yükümlü olduğu son fıkrada belirtilmiştir.

Eşya ve yolcu taşımacılığında şoförün sahibi olduğu otobüs veya kamyon ile işverenin taşıma filosuna dâhil olduğu görülebilmektedir. Bu hallerde yukarıda belirtilen yasal esaslara uyulmalıdır. Yine örneğin bir şoförün sahibi olduğu süt kamyonuyla bir süt işletmesinin dağıtımında görev alması gibi ilişkiler mevcuttur. Genelde bu tür ilişkide şoförün hak edişi yanında bir de araç için belirlenmiş kira ücreti de sözleşme ile kararlaştırılmaktadır[292].

Bunun dışında şoföre sefere çıkmadan ödenen zorunlu masraflarla ilgili yasal düzenlemeyi de tekrarlamak gerekir. Türk Borçlar Kanununun 414. maddesine göre işveren, işin görülmesinin gerektirdiği her türlü harcama ile işçiyi işyeri dışında çalıştırdığı takdirde, geçimi için zorunlu olan harcamaları da ödemekle yükümlüdür. Yazılı olarak yapılmış bir hizmet veya toplu iş sözleşmesinde, bizzat işçi tarafından karşılanması kararlaştırılan harcamaların, işçiye götürü biçimde günlük, haftalık veya aylık olarak ödenmesi öngörülebilir. Ancak bu ödeme, zorunlu harcamaları karşılayacak miktardan az olamaz. Bunlar dışında işçiyi koruma altına alan bir hüküm de ilgili maddenin son fıkrasına

[291] Kasko sigortası bu giderler arasında sayılmamalıdır. Bkz. AKYİĞİT s.250.

[292] Y.9.HD, 30.05.2017, E.2017/4826, K.2017/9393 (Legal İSGHD, C:14, S:56, 2017): *"Taraflar arasında araçlı şoför temini yönünden sözleşme yapılmış ve ara. Sahibi işverenin talimatı ile şoförlük hizmetini yerine getiriyor ise burada karma sözleşme vardır. Aracın kiralanması ve araç sahibinin kendine ait araçla iş görme edimini yerine getirmesi için yapılan sözleşmeler kira ve iş sözleşmeleridir. Bağımlılık unsuru nedeni ile araç sahibi şoför ile kiralayan işveren arasında iş ilişkisi bulunmaktadır. İşçinin işverene kiraladığı kendi aracında işverenin talimatı ile şoförlük hizmetini yapması hizmet akdi niteliğindedir."*

eklenmiştir. Buna göre de zorunlu harcamaların kısmen veya tamamen işçi tarafından bizzat karşılanmasına ilişkin anlaşmalar geçersiz sayılmıştır.

3. ŞOFÖR VE YARDIMCI PERSONEL İLE YAPILAN İŞ SÖZLEŞMESİNDE İŞİN DÜZENLENMESİ

İş Kanununa tabi işlerde *"işin düzenlenmesi",* Kanunun 63. vd. maddelerinde düzenlenmiştir. Şoför ve yardımcı personel, İş Kanununa tabi çalıştıkları için bu hükümlere uyulması zorunludur. Ancak uygulamaya baktığımızda, yapılan işin niteliği gereğince İş Kanunu hükümlerinin karayolu taşımacılık sektöründe uygulanmasının bazı zorlukları da beraberinde getirdiğini belirtmek gerekmektedir. Çalışma süresi, henüz yol bitmemişken dolan şoförün durumu örnek olarak gösterilebilir[293]. Karayolu taşımacılık sektörünün bu konuyla ilgili mevzuat açısından oldukça karmaşık bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Çünkü taşımanın niteliğine göre uluslararası sözleşmelerden ulusal yönetmeliğe kadar farklı düzenlemeler söz konusudur. Dolayısıyla bu konuda öncelikli mevzuat, çalışmamızın II'nci bölümde incelediğimiz düzenlemelerdir[294]. İlgili bölümde çalışma ve dinlenme sürelerinden bahsedildiği için burada genel olarak tatillerden, yıllık ücretli izinden ve fazla çalışma kavramından bahsedilecektir.

3.1. Hafta Tatili

İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce çalışma süresi ile ilgili m.63'e göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları şartıyla yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilmesi gerekmektedir. Bu çalışılmayan hafta tatili günü

---

[293] AKYİĞİT, s.398.

[294] Bkz. s.51 vd., Söz konusu mevzuatın dışında ayrıca, karayollarında, demiryollarında ve deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve Deniz İş kanununa tabi olmayan taşıma işlerinde olduğu gibi iş süresinin bir haftanın iş günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından olanak bulunmayan işlerde çalışma dönemine ve iş sürelerine uygulanacak usuller Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü'nde gösterilmiştir (HİGBÇST m.1). Söz konusu tüzük, 25843 sayılı ve 12.06.2005 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan 2005/8913 sayılı karar ile Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğünün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tüzük ile yürürlükten kaldırılmıştır.

için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti de tam olarak ödenir (m.46).

Hafta tatili konusunda İş Kanununa paralel düzenleme Karayolları Trafik Yönetmeliği m.98'de mevcuttur. Buna göre şoförler en fazla altı günlük araç kullanma süresinden sonra bir günlük hafta tatilini kullanmak zorundadırlar. Hafta tatili en az yirmi dört saattir. Bu hükme ilaveten, düzenli seferler haricindeki uluslararası yolcu taşımacılığı ile ilgili bir hüküm vardır. Bu tarz taşımacılık söz konusu olduğunda şoförler on iki gün süreyle araç kullanabilirler, araç kullanma süresinden sonra iki günlük hafta tatilini kullanmak zorundadırlar. Birleşik 2 hafta içinde toplam araç kullanma süresi 90 saati aşamaz (m.98/1-A-2).

Uluslararası taşımacılıkla ilgili olan AETR'ye göre ise düzenli haftalık dinlenme süresi terimi en az 45 saatlik dinlenmeden oluşan herhangi bir süreyi ifade etmektedir.

Yurtdışındaki tatili günlerine rastlayan günlerle ilgili olarak uluslararası taşımacılıkta çalışan kişilerin durumu konusunda Yargıtay'ın önemli bir kararı mevcuttur. Yargıtay, yerel mahkemenin, şoförün hafta tatillerine denk gelen ulusal bayram ve genel tatil gün alacaklarını sefer primi hesaplamasına dâhil ettiği aktarılan kararını*, "Avrupa ülkelerinde hafta tatili günlerinde tır trafiğinin yasak olduğu bu nedenle Avrupa ülkelerine sefer yapan tır şoförlerinin hafta tatili günlerinde çalışmasının mümkün bulunmadığı bu nedenle bu şekilde çalışan işçilerin hafta tatili ücreti taleplerinin reddine karar verilmesi gerektiği Yargıtay'ın istikrar kazanmış uygulamalarındandır. Davacının hafta tatillerine denk gelen ulusal bayram genel tatil gün alacaklarının hesaplamaya dâhil edilmesi hatalı olup kararın bozulması gerekmiştir"* ifadelerine yer vererek bozmuştur[295]. Bu kararın Avrupa ülkelerine sefer yapan şoförlere ilişkin

[295] Y.7.HD, 23.06.2015, E.2015/18949., K.2015/12840. (Legalbank E.T.: 02.03.2017); Ayrıca bkz. Y.7.HD, 25.04.2016, E.2015/6649, K.2016/9165: *"Avrupa ülkelerine sefer yapan tır şoförleri için salt tanık beyanları ile hafta tatili çalışmalarının ispatı mümkün değildir. Hafta tatillerinde çalışma yapması sadece Türkiye'de bulunduğu dönemlerde mümkündür."* (Legalbank E.T.: 02.03.2017) ve Y.9.HD, 03.05.2013, E.2011/7424, K.2013/ 13347 (Legalbank E.T.: 02.03.2017): "*Avrupa ülkelerinde hafta tatili günlerinde tır trafiği yasak olduğu için*

olduğunu gözetmek gerekir. Dolayısıyla Arap ülkeleri, İran, Türki Cumhuriyetler vb. bölgelere sefer yapan şoförler açısından durum ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Kanımızca Yargıtay kararının burada eleştirilebilecek tarafı, söz konusu ülkelerde yasak da olsa fiilen bir çalışmanın varlığının araştırması gereğidir. Bu konuya hiç değinilmeyip trafik yasağından mütevellit doğrudan bozma kararı verilmesi isabetli olmamıştır. Eğer fiilen bir saat çalışma bile ispatlanabilirse (çift şoförlü çalışmada diğer şoförün tanıklığı, takograf, trafik cezası vs.), çalışıp çalışmama olgusunun değerlendirmesinde yasak hesaba katılmamalı, işçinin hafta tatili gününde çalıştırıldığı kabul edilmelidir.

3.2. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller

Türkiye'de ulusal bayram ve tatiller Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun[296] ile belirlenmiştir. Kanunun ilk maddesine göre *"1923 yılında Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim günü Ulusal Bayramdır. Türkiye'nin içinde ve dışında Devlet adına yalnız bugün tören yapılır. Bayram 28 Ekim günü saat 13.00'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder".* Kanunun ikinci maddesi ise genel tatilleri düzenlemiştir. Buna göre aşağıda sayılan resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü ve 1 Mayıs günü ve 15 Temmuz günü genel tatil günleridir:

A) Resmi bayram günleri şunlardır: 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı günü, 30 Ağustos günü Zafer Bayramı.

B) Dini bayramlar şunlardır: Ramazan Bayramı; Arife günü saat 13.00'ten itibaren 3,5 gündür. Kurban Bayramı; Arife günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gündür.

C) 1 Ocak günü yılbaşı tatili, 1 Mayıs günü Emek ve Dayanışma Günü ve 15 Temmuz günü Demokrasi ve Milli Birlik Günü tatilidir.

Avrupa ülkelerine sefer yapan tır şoförleri için salt tanık beyanları ile hafta tatili çalışmalarının ispatı mümkün değildir."

[296] R.G. 19.3.1981, 17284.

Ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü, 1 Mayıs ve 15 Temmuz günü resmi daire ve kuruluşlar tatil edilir. Kanunda belirtilen ulusal bayram ve genel tatil günleri; Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır. İş Kanununun 47. maddesine göre de Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir. Bu hususlar İş Kanununa tabi olarak çalışan şoför ve yardımcı personel içinde uygulanacaktır. Eğer bu kişilerin fiilen çalıştıkları günler yukarıda saydığımız günlere rastlıyorsa o zaman İş Kanununun 47. maddesi uygulanacaktır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın Aralık 2014'te yayınladığı *"Kargo Hizmeti Veren Şirketlerde Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu*"na göre, programlı teftişte 2.269 şube, aktarma merkezi ve acente işyerinde 18.640 işçinin Ulusal Bayram ve genel tatil günleri çalışmaları için onaylarının alınmadığı ve tatil yapmayarak çalıştıkları bu günler ile özellikle ramazan ve kurban bayramı arife günleri ile 28 Ekim günü saat 13.00'den sonra çalıştıkları günlerin ücretlerinin ödenmediği veya eksik ödendiği ya da işçilere ücret ödeme yerine bire bir hesabıyla (alacak izni adı altında) izin kullandırıldığı tespit edilmiştir[297].

Karayolu taşımacılığında bu konu ile ilgili hukuki mesele, şoförlerin gittikleri ülkelerin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışıp çalışmamalarının hukuki sonucudur. Kanaatimizce, İş Kanununa tabi çalışan şoförler, mevzuatımıza göre ulusal bayram ve genel tatil günlerine denk gelen günlerde yurtdışında bulunup çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretlerini tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücrete hak kazanırlar. Diğer taraftan şoförün, gidilen ülkede o ülkenin ulusal bayram ve genel tatillerine denk gelen günlerde çalışıp çalışmaması

[297] ÇSGB Rapor, s.41.

normal iş gününden farklı değerlendirilmemelidir. Yani çalışırsa normal ücret, çalışmazsa da işi yerine getirmemenin hukuki sonuçları gündeme gelebilecektir. Ancak burada diğer tartışılacak husus gidilen ülkede o günlerde genel olarak çalışmaya veya tır/kamyon trafiğine müsaade edilmemesi durumudur. Bu halde çalışma engeli şoförün şahsından değil hukuki imkânsızlıktan kaynaklanır. Böyle bir durumda da kanaatimizce İş Kanunu 66/1-b ve d bentleri uygulama alanı bulacaktır. Bu bentlere göre:

- İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler (b.),
- İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler (d.)

günlük çalışma süresinden sayılmaktadır. Dolayısıyla o gün gidilen ülkenin resmi tatili sebebiyle çalışamayan şoför o günün ücretine hak kazanacaktır.

Yargıtay bayram ve genel tatil günleri çalışmanın yazılı delil veya tanık beyanları ile ispatlanabileceğini kabul etmiştir. Tanık beyanları ile kanıtlanan bu tür çalışmalarda, pasaport ve benzeri yurda giriş ve çıkış kayıtları üzerinden inceleme yapılmalı ve işçinin yurt dışında olduğu süreye rastlayan bayram ve genel tatil günleri için hesaplamaya gidilmelidir[298].

3.3. Yıllık Ücretli İzinler

İş Kanununda emredici hükümlerle işçinin her yıl belirli bir süre dinlenmesi amaçlanmıştır. Bu konuda "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İzin Süreleri" başlıklı m.53 mevcuttur. Buna göre işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, *"en az bir yıl çalışmış olan işçilere"* yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde

[298] Y.7.HD, 27.01.2014, 2013/18261, 2014/1037 (Yargıtay İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararları 2014, s.73).

çalışanlara İş Kanununun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz. İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara on dört günden,
b) Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,
c) Onbeş yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden, az olamaz.

Ancak on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir. Yıllık ücrete hak kazanma açısından işçinin belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışması da önem taşımaz.

Yıllık ücretli iznin hesabında işveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır. Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir. (İş K. m.57/1, 4 ve 5). İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde İş Kanunu, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödeneceğini, bu ücrete ilişkin zamanaşımı süresinin iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlayacağını hüküm altına almıştır (m.59/1).

Yıllık izin ücreti ile ilgili uluslararası çalışan bir şoför hakkında Yargıtay; yurt dışında çalışan ve asgari ücret ile gidilen ülkeye göre sefer primi alan tır şoförünün yıllık izin hakkını kullandığı dönemde kendisine ödenmesi gereken ücretin asgari ücretle sınırlı olmadığına, çalışılmayan dönemde de şoförün ücretini tam olarak alması gerektiğine, sefer primi ortalamalarına göre şoförün izinde geçen süreye ait ücret haklarının sağlanarak, iş sözleşmesinin feshinde şoförün kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücretlerinin de, sefer primi eklenmiş ücret üzerinden hesaplanarak ödenmesi gerektiğine karar

vermiştir[299]. Aslında bu kararla ilgili yukarıda ücret konusunda yaptığımız açıklamalara atıf yapabiliriz[300]. Dolayısıyla yargılama sırasında şoföre verilmiş olan harcırah ya da prim adındaki ödemelerin gerçekte ne maksatla ve hangi usulle verildiği ve harcamaların faturalandırılıp kayıt altına alınıp alınmadığı gözetilmelidir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın Aralık 2014'te yayınladığı *"Kargo Hizmeti Veren Şirketlerde Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu*"na göre, kargo sektörünün hizmet sektörü olması, personel azlığı, işçi istihdamındaki zorluklar nedeniyle yıllık ücretli izin uygulamasında 1.192 işyerinde 32.386 işçinin izne hak kazanma ve kullandırma dönemi hesabına uyulmadığı, izinlerin Kanun ve Yönetmelik hükümlerine aykırı şekilde bölünerek kullandırıldığı, izin kayıt belgesinin tutulmadığı veya yasaya uygun tutulmadığı, hak edilmiş izni kullanmadan iş sözleşmesi sona eren işçinin ücretinin ödenmediği, izin kurulunun oluşturulmadığı, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği usul ve esaslarına aykırı hareket edildiği tespit edilmiştir[301].

3.4. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma

Kanuna göre ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir[302]. Fazla çalışma, Kanunda

---

[299] Y.7.HD, 28.03.2013, E.2013/1623, K.2013/4798.
Kaynak Linki : http://ismahkemesi.com/2015/09/tir-kamyon-otobus-soforlerinde-fazla-mesai-yargitay-kararlari/

[300] Bkz..s.114 vd.

[301] ÇSGB Rapor, s.41

[302] Zorunlu nedenlerle fazla çalışma bir arıza sırasında ya da bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile yapılan çalışmadır. Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur (m.42). Olağanüstü hallerde fazla çalışma ise seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarması halinde yapılan çalışmadır. Bu iki halde de yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmaz ve fazla çalıştırılan işçiler için verilecek ücret hakkında 41'inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır. Karayolu taşımacılığında bu durumlar ortaya çıktığında şoför veya yardımcı personel onayı olmaksızın fazla çalışma yapmak zorundadır. Eğer çalışmazlarsa işveren için haklı nedenle fesih hakkı doğacaktır.

yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır (İş K. m.41/1,c.1). Kanunun 63. maddesi hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz (İş K. m.41/1, c.2). Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dâhilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır (İş K. m.41/3).

Fazla saatlerle çalışmak işçinin onayına tabi tutulmuştur (İş K. m.41/7). Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmamaktadır. Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir (FÇY m.9).

Fazla çalışma süresi yıllık toplam süre olarak sınırlandırılmıştır. Buna göre bu süre bir yılda toplam iki yüz yetmiş saatten fazla olamayacaktır (İş K. m.41/8). Bu süre sınırı, işyerlerine veya yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır (FÇY m.5). Ayrıca Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği'ne göre de bu yönetmeliğe göre bir yıl içinde yapılacak fazla çalışmaların toplamının 270 saati aşamayacağı tekrarlanmıştır (FÇY m.11/3).

Şüphesiz normalden fazla çalışmanın bir karşılığı olacaktır. Bu karşılıklar Kanunda belirtilmiştir. Buna göre her bir saat fazla çalışmanın karşılığı, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesidir (İş K. m.41/2). Fazla sürelerle çalışmalarda ise yukarıda verilen hesaptaki zamlı oran %25'tir (f.3/c.2). Yani saati 10 TL olan bir şoför için fazla

çalışmanın saat başı karşılığı 15 TL, fazla sürelerle çalışmada haftalık kırk beş saate kadar olan kısım 12,5 TL olacaktır. Ayrıca Kanunda işçiye bir seçenek daha tanınmış, işçinin isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak (f.4), altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanabileceği belirtilmiştir (f.5).

Fazla çalışmanın ispatı konusunda ilgili Yönetmelik bir takım yükümlülükler getirmiştir. İşveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır. İşçilerin işlemiş olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretleri normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte, İş Kanununun 32. ve 34. maddeleri uyarınca ödenir. Bu ödemeler, ücret bordrolarında ve İş Kanununun 37. maddesi uyarınca işçiye verilmesi gereken ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilir (FÇY m.10).

Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği[303], karayollarında, demiryollarında ve deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve 854 sayılı Deniz İş Kanununa tabi olmayan taşıma işlerinde olduğu gibi iş süresinin bir haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından olanak bulunmayan işlerde çalışma dönemine ve iş sürelerine uygulanacak usul ve esasları düzenlemek amacıyla çıkarılmıştır. Yönetmeliğin 6.a maddesine göre *"Günlük iş süresi 11 saati, gece çalışma süresi 7,5 saati, profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananların günlük çalışma süresi de 9 saati geçemez."* Bu sürelerin aşılması durumunda haftalık çalışma süresi 45 saatin altında dahi kalsa aşan süreler fazla çalışılmış süre olarak hesaplanmalıdır. Yargıtay kararları da bu doğrultudadır[304].

Şoförlerin fazla çalışmalarına ilişkin yargı kararlarına bakıldığında genel olarak ispat ile ilgili birtakım sıkıntıların yaşandığı söylenebilir. Yargıtay

[303] R.G. 06.04.2004, 25425.
[304] Y.9.HD, 10.11.2016, E.2016/34978, K.2016/16619 (Legalbank, E.T.: 01.05.2018)

kararlarında da işçilerin yurtiçi yahut yurtdışı şoförü olup olmamasına göre farklı hükümler kurulduğu görülmektedir[305]. Sektörde fazla çalışmaya ilişkin bazı yargı kararları şu şekildedir:

Fazla çalışma yapılıp yapılmadığına dair bir kararda Yargıtay, uluslararası tır şoförlerinin kendi mesailerini kendileri belirlediklerini, sıkı kurallara tabi uluslararası trafik mevzuatına uymak zorunda olduklarını, uluslararası tır şoförlerinin araç kullanma saat sınırlamasına tabi bulunduklarını dolayısıyla fazla çalışma yapmadıklarının kabul edilmesi gerektiği şeklinde karar vermiştir[306]. Yine fazla çalışmanın ispatında tanık delilinin kullanılmasıyla ilgili Yargıtay, yurt dışına sefer yapan tır şoförlerinin sadece şahit ispatına dayanarak hafta tatili ücreti alacakları talep etmelerinin mümkün olmadığını, şahitlerin anlatımlarının kendi çalışma saat ve günleri ile ilgili olup, dava açan tır şoförü ile aynı seferde görev yapmamaları sebebiyle, çalışma gün ve saatlerini tam olarak bilmelerinin imkânsız olduğuna[307] karar vererek bu tarz davalarda tanık delilinin zayıf bir delil olduğuna dikkat çekmiştir[308]. Bunun dışında dikkate

[305] EKİN Ali, *İş Hukuku Uygulamasında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları,* İÜHFM, Prof.Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayı, C:1, İstanbul, 2016, s.357-358.

[306] Y.9. HD, 17.9.2013, E.2011/26270, K.2013/22742 (Kazancı İçtihat, E.T.:14.04.2018)

[307] Y.22.HD, 24.06.2013, E.2012/25400, K.2013/15235; Y.22.HD, 15.4.2014, E.2013/21135, K.2014/8167 (Kazancı İçtihat, E.T.:14.04.2018)

[308] Benzer şekilde; Y.22.HD, 2.7.2014, E.2014/12784, K.2014/21250 (Legalbank, Kazancı İçtihat, E.T.:14.04.2018): *"Davacı işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır. Davacının davalı işyerinde şoför olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır. Trafik kurallarına göre şoförlerin bir günde dokuz saatten fazla araç kullanmaları mümkün değildir. Dosya içine takograf kaydı gibi bir belge de sunulmadığına göre davacının günde dokuz saatten fazla araç kullanamayacağı dikkate alınmadan husumetli davacı tanık beyanlarına itibar edilerek haftalık onsekiz saat üzerinden fazla çalışma ücreti alacağına hükmedilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir." (Söz konusu karar hem Kazancı, hem de Legalbank'ta yer almaktadır ancak, bozulan yerel mahkeme dosya numarasına kaynaklarda yer verilmemiştir.);* Y.9.HD, 25.05.2016, E.2015/2547, K.2016/12420 (Legalbank E.T.: 20.04.2017): *"Yargıtay'ın kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre yurt dışına sefer yapan tır şoförlerinin salt tanık deliline dayanarak fazla çalışma ücreti talep etmeleri mümkün değildir. Tanıkların anlatımları kendi çalışma saatleri ile ilgili olup, dava açan tır şoförü ile aynı seferde görev yapmamaları sebebiyle günlük çalışma saatlerini tam olarak bilmeleri imkânsızdır. Yurt dışına sefer yapan tır şoförlerinin fazla çalışma yaptıklarını ve hafta tatillerinde çalıştıklarını somut delillerle, sürücü kartı, takograf kayıtları gibi yazılı delille ispatlamaları gerekir. Bu nedenle Hükme esas alınan bilirkişi raporunda Yargıtay'ın yerleşik içtihatları gereğince Uluslararası tır şoförlerinin çalışma saatlerini inisiyatifleri doğrultusunda kendileri belirlediğinden fazla mesai talep ve hafta tatili alacağı hesaplanmamış ise de; bilirkişinin bu değerlendirmesi hatalıdır.";* Y.9.HD, 24.05.2016, E.2015/2343, K.2016/12308; Y.9. HD, E.2011/ 16868, K.2013/ 17242;

alınacak delillerle ilgili Yargıtay, yurt dışına sefer yapan tır şoförlerinin fazla çalışma yaptıklarını ve hafta tatillerinde çalıştıklarını yazılı delille ispatlamaları gerektiğini, bu tür çalışmalarda pasaport ve benzeri yurda giriş çıkış kayıtları üzerinden inceleme yapılması ve işçinin yurt dışında olduğu süreye rastlayan bayram ve genel tatil günleri için hesaplamaya gidilmesi gerektiğine karar vermiştir[309].

Birden çok şoför ile sefere çıkılması da eğer yol süresi tek şoför ile seyre müsait değilse başvurulması gereken bir çalışma şeklidir. Burada dinlenmede geçen zaman ile ilgili Yargıtay *"...iki şoför halinde birinin çalıştığı esnada diğerinin dinlenmesi çalışma süresinden "değil, ara dinlenme süresinden kabul edilmelidir..."*[310] şeklinde karar vermiştir. Gerçekten de işverenin daha güvenli bir sefer için tercih ettiği çift şoför uygulamasında, bir de dinlenmeye çekilen şoförü çalışıyor addetmek hakkaniyete aykırı bir durum olurdu.

Takograf kullanımı sonucu elde edilen kayıtlardaki veriler, karayolu taşımacılığındaki fazla çalışmanın tespitinde önemli bir delil kabul edilmektedir. Hatta yargılamada takograf kaydının sunulamamış olması fazla çalışma ve hafta tatili çalışma iddiası *"tereddüte yer vermeyecek şekilde ispatlayamama"* addedilmektedir[311]. Ancak Yargıtay başka bir kararında takograf kayıtlarındaki verilere hayatın olağan akışına aykırı olduğu gerekçesiyle itibar edilemeyeceğine karar vermiştir[312]. Buna göre tek başına takograf kayıtlarının

---

[309] Y.7.HD, 27.1.2014, E.2013/18261, K.2014/1037; Y.9.HD, 11.04.2013, E.2011/5273, K.2013/11883; Y.9.HD, 24.01.2013, E.2010/39272, K.2013/ 2778. (Kazancı İçtihat, E.T.:14.04.2018)

[310] Y.22.HD, 06.06.2016, E.2015/11860, K.2016/16469 (Legalbank, E.T.:24.04.2017): ***"****Dairemizce, ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde, hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği kabul edilmektedir. Ancak, ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının takdiri delil niteliğindeki tanık anlatımları yerine, yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirime gidilmemektedir. Davacının ulusal bayram ve genel tatillerde yapmış olduğu çalışmalar doğru olarak takograf kayıtlarına göre hesaplanmış ise de, bu hesaplama sonucu çıkan miktardan hakkaniyet indirimi yapılması hatalı olup bozma nedenidir."*

[311] Y.22.HD, 04.03.2014, E.2014/14023, K.2014/4593 (EKİN, s.358, dn.65.).

[312] Y.7.HD, 26.2.2015, E.2015/2993, K.2015/2694 (Kazancı İçtihat, E.T.:12.12.2017): "*Ancak, söz konusu takograf kayıtlarına göre yapılan çalışma hesabı, hayatın olağan akışına aykırıdır. Örneğin, davacının çalışmış olduğu 2008 yılının Kasım ayına ait hesaplamada davacının 5 hafta tatilinde çalışmadığı, normal çalışması olan haftalık 45 saatin üzerine aylık 344 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilerek hesaplama yapıldığı görülmüştür. 344 saat fazla çalışma 180 saat normal çalışma ve 120 saat hafta tatili toplandığında 644 saat olduğu 2008 yılının Kasım ayının*

ne olursa olsun kabul edilmeyeceğini, içerik denetimi sonucunda hayatın olağan akışına uygun olması gerektiği söylenebilir. Ancak kararda sonuç olarak fazla çalışma yok sayılmıştır. Takograf kayıtları bu konuda güçlü bir delil olmakla beraber, insanüstü nitelikte verilerin çıkması durumunda tüm kayıtların yok sayılması da hakkaniyetli değildir. Karayolu taşımacılığında günlük çalışma sürelerinin mutlak olarak kabul edip fazla çalışma olgusunun olamayacağının varsayılması da kanaatimizce hayatın olağan akışına aykırıdır.

Yargıtay, takograf kullanımı ile ilgili olarak 2014 yılında verdiği bir kararda, şoförün, tanık beyanları ve takograf kayıtlarıyla fazla mesai iddiasını kanıtladığı somut olayda, mahkemece yapılacak işin, davacının kilometre başına prim alması nedeniyle fazla mesainin sadece %50 zamlı kısmını hesaplayıp hakkın özünü etkilemeyecek oranda takdiri indirim yaparak sonuca gitmek olduğu yönünde karar vermiştir[313]. Yargıtay bir başka kararında ise takograf ile ispatlanan süre ve diğer süre ayrımı yapmış ve takdiri indirimin takografla ispat edilen süre için hesaplanmaması gerektiğine karar vermiştir[314].

---

da 720 saat olduğu gözetildiğinde: davacının bu ay için toplam 76 saat yemek yediği, uyku uyuduğu diğer ihtiyaçlarını giderdiği yani günlük ortalama 2.5 saatte yemek, ihtiyaç, uyku vs. tüm ihtiyaçlarını giderdiği gibi bir sonuca varılacaktır ki bu durum, kayıtlara itibar edilmeyeceğinin en açık göstergesidir. Davacı, ağır vasıta şoförü olup Karayolları Trafik Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik hükümlerine göre davacının günlük çalışması 9 saati aşamayacağından, fazla çalışmanın bu düzenleme dikkate alınarak belirlenmesi gerekirken yukarda açıklandığı gibi esas alınamayacağı açık olan takograf kayıtlarına göre hüküm kurulması hatalı olup bozma nedenidir."

[313] Y.9.HD, 22.05.2014, E.2012/10393, K. 2014/16447 (Legal Hukuk Dergisi, C:12, S:142, 2014, s.308); ayrıca Bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.666: *Yargıtay 9'uncu Hukuk Dairesi 2015 yılında verdiği kararda "işçi fazla mesai yapsın yapmasın prim ödemesi var ise bu ek ücrete hak kazanır. Ancak bu şekilde çalışan işçi fazla mesai yaptıkça buna bağlı prime de hak kazanacağından, bir anlamda yüzde usulü çalıştığının kabulü gerekecektir. Bu durumda ise davacının fazla mesai ücretinin sadece %50 zamlı kısmının hesaplanarak hüküm altına alınması gerekir. Fazla mesai ücretinin %150 zamlı hesaplanıp hüküm altına alınması hatalıdır."*

[314] Y.7.HD, 09.02.2016, E.2015/40104, K.2016/2081 (Legal İSGHD, C:13, S:51, 2016 s.1568): "*Takograf kayıtları araç sürücüsünün hangi günler günde kaç saat fiilen araç kullandığını gösterdiğinden davacının fazla mesai, hafta tatili, milli bayram ve genel tatil çalışma ücretleri takograf kaydı bulunan dönem bakımından bu kayıtlara göre hesaplanmalıdır. Fazla mesai süresi belirlenirken haftalık bazda ve haftalık 45 saati aşan çalışmalar için hesaplama yapılmalıdır. Kayıt bulunmayan dönem bakımından ise şimdiki gibi alacaklar hesaplanmalıdır. Kayda dayanan dönem bakımından takdiri indirim yapılmaması gerektiği gözden kaçırılmamalıdır*."

Yargıtay, bazı kararlarında şoförlerin sefer primi ya da harcırah adı verilen ödemeleri almasını fazla çalışma ücreti olarak yorumlamıştır[315]. Yargıtay'ın, 2011 yılında aksi yönde bir kararında ise işçiye ödenen sefer primlerinin fazla çalışma ücretini karşılayıp karışılamadığını araştırılması gerektiğini belirtmiştir [316]. Kanaatimize göre verilen prime fazla çalışma ücretinin de dâhil olduğunu kanıtlama yükümlülüğü işverene ait olmalıdır. Çünkü eğer bir primden bahsedilecekse ki bu normalde belirli hedeflerin gerçekleşmesine yönelik olarak verilir ve fazla çalışma ile doğrudan bir ilgisi yoktur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın Aralık 2014'te yayınladığı *"Kargo Hizmeti Veren Şirketlerde Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu*"na göre teftişi yapılan 2.809 işyerinde 63.420 işçiye fazla çalışmalara ilişkin ücretlerinin ödenmediği veya eksik ödendiği, hak ettikleri serbest zamanın altı aylık süre zarfında kullandırılmadığı veya eksik kullandırıldığı, işçilerin talep ve onayları olmaksızın serbest zaman kullandırıldığı, fazla sürelerle yapılacak çalışmalar için işçilerin onaylarının her yıl yazılı olarak alınmadığı, yılda iki yüz yetmiş saatin üzerinde fazla çalışma yaptırıldığı, fazla çalışma yaptırılamayacak işçilere

---

[315] Y.7.HD, 21.10.2014, E.2014/4914, K.2014/19179 (Kazancı İçtihat, E.T.:12.12.2017): *Dosya kapsamına, tanık beyanlarına ve harcırah beyannamelerine göre davacı tır şoförüne ücreti dışında hak ettiği kilometre karşılığında prim ödendiği anlaşılmaktadır. Bu haliyle, davacı çalışmalarının karşılığında ücreti dışında hak ettiği kilometre karşılığında prim almasından dolayı fazla çalışmış olsa bile ödenmemiş bir alacağı bulunmamaktadır. Bu durumda fazla çalışma ücreti isteminin reddi gerekir;*

Y.9.HD, 11.7.2007, E.2007/1104, K.2007/23178 (Kazancı İçtihat, E.T.:12.12.2017): *Uluslararası sefer yapan araçta tır şoförü olarak çalışan davacının sefer primi de aldığı anlaşıldığından fazla çalışma isteği reddedilmelidir;*

Y.7.HD, 21.10.2014, E.2014/4914, K.2014/19179 (Kazancı İçtihat, E.T.:12.12.2017): *Dosya kapsamına, tanık beyanlarına ve harcırah beyannamelerine göre davacı tır şoförüne ücreti dışında hak ettiği kilometre karşılığında prim ödendiği anlaşılmaktadır. Bu haliyle, davacı çalışmalarının karşılığında ücreti dışında hak ettiği kilometre karşılığında prim almasından dolayı fazla çalışmış olsa bile ödenmemiş bir alacağı bulunmamaktadır. Bu durumda fazla çalışma ücreti isteminin reddi gerekir.*

[316] Y.9.HD, 24.6.2013, E.2011/20752, K.2013/19441 (Kazancı İçtihat, E.T.:12.12.2017): *Davacı davalı işyerinde lpg taşıma işinde şoför olarak çalışmıştır. Davacı sefer primiyle çalışmış olması halinde yapılan ödemenin fazla çalışma alacağını karşılayıp karşılamadığına bakılması gerekir. Davacıya sefer başına gidilen mesafeye göre yolda yeme içmesini karşılamak için harcırah ödenmiştir. Yapılan bu ödeme fazla çalışmanın karşılığı değildir. Dosya içindeki bilirkişi raporu değerlendirmeye tabi tutularak davacının fazla çalışma alacağı konusunda yeniden karar verilmelidir.*

fazla çalışma yaptırıldığı ve işçilerin fazla çalışma yaptıklarını gösteren belgelerin düzenlenmediği tespit edilmiştir[317].

4. ŞOFÖR VE YARDIMCI PERSONEL İLE YAPILAN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

4.1. Sözleşmenin Fesih Dışında Sona Ermesi

4.1.1. Sözleşme Süresinin Bitmesi

Şoför ve yardımcı personel ile belirli süreli olarak yapılan iş sözleşmesi sürenin bitiminde sona erer. Zaman ve tarih olarak belirtilen sözleşme, aksi kararlaştırılmadıkça, sürenin geçmesiyle kendiliğinden sona erer. Ayrıca, taraflardan birinin fesih bildiriminde bulunmasına gerek yoktur (TBK m.430/1). Sözleşmenin bitimi ile sözleşmenin sona ereceği hükmü, *aksinin kararlaştırılabileceği* ifadesi taşımakta ve emredici bir kural niteliğinde bulunmamaktadır. Şu halde, belirli süreli iş sözleşmesinde sözleşmenin sona ermesi bunun belirli süre önceden bildirilmesine bağlı tutulabilir[318].

Sözleşme, İş Kanunu m.11'de sayılan haller olan belirli süreli bir işe, belirli bir işin tamamlanmasına veya belli bir olgunun ortaya çıkmasına bağlıysa bu hallere bağlı olarak sona erecektir. Örneğin şoförle yapılan sözleşme malların İstanbul'dan alınıp Elazığ'a teslimi ve geri dönüşü üzerine veya yapılan inşaatta inşaat tamamlanana kadar hafriyatı boşaltmak üzere yapılmışsa işlerin tamamlanması ile sözleşmeler sona erecektir.

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir (İş K. m.11/2). Süresi biten sözleşmenin taraflarca açık veya örtülü biçimde yenilenmesi de mümkündür. Buna göre, örtülü yenilenme süre bitimine rağmen işçinin işverenin bilgisi altında (ve karşı çıkması olmadan) çalışmaya devam etmesi halinde gerçekleşir. Türk Borçlar Kanunu m.430/2'ye göre *"belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak*

[317] ÇSGB Rapor, s.41.
[318] ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.414; SÜZEK s.533.

sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak, esaslı bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir" denmektedir. Aynı husus İş Kanunu m.11/3'de de mevcuttur; *"esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar."*

Taraflar belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesini, sürenin bitiminden bir süre önce bir bildirimde bulunulması koşuluna bağlı tutabilirler. Sözleşmenin fesih bildirimiyle sona ereceği kararlaştırılmış ve iki taraf da fesih bildiriminde bulunmamışsa, sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür (TBK m.430/4). Ayrıca, Türk Borçlar Kanunu m.430/3'e göre taraflardan her biri, on yıldan uzun süreli hizmet sözleşmesini on yıl geçtikten sonra, altı aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebilir. Fesih, ancak bu süreyi izleyen aybaşında hüküm ifade eder.

4.1.2. Tarafların Anlaşması (İkale)

Anayasa'da yer alan sözleşme özgürlüğü prensibine binaen iş sözleşmesi türünün ve süresinin önemi olmaksızın tarafların iradelerinin uyuşmasıyla her zaman sona erdirilebilir. Buna ikale de denir. İkale, işçi ile işveren arasında kurulan iş sözleşmesinin taraflarca açık/sakatlanmamış iradesiyle ortadan kaldırılmasıdır[319].

Bu sözleşme, sistemimizde açıkça hiçbir kanunda düzenlenmiş değildir ama sözleşme özgürlüğünün sözleşmeye son verebilme özgürlüğü diye anılacak alt dalında kendisine yer bulduğunu söylemek mümkündür. Sözleşmeye son veren anlaşmanın açık veya örtülü biçimde yapılması da mümkündür fakat bu tür bir anlaşmanın varlığından söz edilebilmesi için, tarafların beyan ve

[319] İkale ile ilgili detaylı bilgi için ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.403-410; SÜZEK s.525-529; AKYİĞİT s.256-258; KILIÇOĞLU Mustafa, İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar, Turhan Kitabevi, Ankara, 2009, s.226-240; ÖZDEMİR Erdem, *İkale ve Alternatif Bir Öneri Olarak "Sulh Sözleşmesi"*, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası C:27, S:3, Mayıs 2013; KESER Hakan, *Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesinin İkale (Bozma Sözleşmesi) ve Bildirim Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi Ayrımına İlişkin Bir Değerlendirme*, Legal İSGHD, C:14,S:54, 2017, s.633 vd.

tutumlarından ortak arzularının hizmet sözleşmesini sona erdirmek olduğu anlaşılmalıdır[320].

İkale bir fesih sayılmadığından feshin hukuki sonuçları da ortaya çıkmayacaktır. Sözleşmenin anlaşma ile sona ermesi halinde işçi kural olarak iş güvencesi, kıdem tazminatı, işsizlik ödeneği vs. gibi önemli haklarından yoksun kalacağından böyle bir anlaşmanın bulunup bulunmadığı ve geçerli olup olmadığı noktasında titizlikle durulması ve işçi lehine değerlendirilmesi önerilmektedir[321]. İkalede olayın özelliğine göre takdir edilecek, işçiye makul bir yararın sağlanması gerekmektedir. Ancak bunun da değerlendirilmesi gerekmekte, salt işçiye ek yarar sağlanmış olması sözleşmenin ikale ile sona erdirildiğini göstermez. Bunun başka delillerle de desteklenmesi, gerçek iradenin araştırılması gerekir[322]. Bu değerlendirilme yapılırken talebin hangi taraftan geldiği de önemlidir ancak diğer faktörlerin hesaba katılması daha isabetli olacaktır. İkale her zaman hakkın kötüye kullanılması ve işe iade sürecinin dolanılması amacıyla yapılmış olmayabilir. Örneğin artık çalışma temposundan yorulmuş ve şoförlüğü bırakmak isteyen bunun için istifayı bile düşünen kıdemli bir şoföre, işveren tarafından yapılan teklif ile sadece kıdem ve ihbar tazminatlarını ödemeyi önermesi ve şoförün de bunu kabul etmesinde makul yararın olmadığından bahsedilemez[323].

Ülkemizde işe iade davalarının yargının iş yükü nedeniyle uzun sürmesi, dava sonucunun belirsizliği, dava kazanıldığında dahi işe dönmek istemeyen işçinin iş güvencesi hakkını kaybetmesi, davayı kazanmasına rağmen işverenin işe iadeye zorlanamaması ve işe iadenin tazminata dönüşmesi gibi

---

[320] AKİYĞİT, s.256.

[321] Y.9. HD, 18.03.2008 E.2007/26232, K.2007/5313 (Kazancı İçtihat, E.T.:14.04.2018)

[322] ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.405; SÜZEK s. 526,

[323] Y.9.HD, 10.12.2010, E.2009/39904, K.2010/37228: *"Somut olayda, işyerinde şoför olarak çalışan davacı işçinin 15.01.2009 tarihli dilekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatının tarafına ödenmesi kaydı ile görevinden ayrılmak istediğini belirtmiştir. Bunun üzerine iş sözleşmesinin davalı işverenin yönetim kurulunun kararı uygun bulunması sonucu fesih edilmiştir. Davacı, davalı işverene ibraz ettiği dilekçenin baskı ile alındığını ispat edememiştir. Davacının dinletmiş olduğu tek tanık beyanı ise somut olaya ilişkin olmayıp geçmiş döneme ilişkin beyanlar şeklinde olduğundan dolayı itibar edilmemiştir. Mevcut olgulara göre iş sözleşmesi ikale ile sona ermiş olduğundan, davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabul edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."* ÖZDEMİR, (İkale), s.39.

sebeplerden dolayı ikale yolunu seçtiği düşünülebilir[324]. İşte tüm bu nedenler ikaleye şüphe ile yaklaşılmasını ve somut olaya göre ikale hakkının kötüye kullanımı niteliği taşıyıp taşımadığı ya da iş güvencesi hükümlerini dolanma yöntemi olarak kullanılıp kullanılmadığının denetlenmesini şart kılar[325].

4.1.3. Ölüm

İşçinin ölümü halinde iş sözleşmesi sona erer (TBK m.440/1). İş görme borcu mirasçılarına geçmez ve işverenin de bu edimin yerine getirilmesini mirasçılardan istemeye hakkı yoktur. Buna göre şoför veya yardımcı personelin ölümü de işverenle olan sözleşmesini sona erdirecektir.

Bunun yanında Türk Borçlar Kanunu, işverenin, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlü olduğunu hükme bağlamıştır (m.440/2). Bu tazminatın kıdem tazminatı ile ilişkisine aşağıda değinilecektir.

İşverenin ölümü ise kural olarak iş sözleşmesini sona erdirmez işçi ile mirasçılar arasında devam eder. Ancak iş sözleşmesi, işverenin kişiliğine bağlı olarak yapılmışsa o zaman iş sözleşmesi son bulur. Türk Borçlar Kanununa göre de hizmet sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden sona erer (m.441/2). Eğer bir şoför veya yardımcı personel, sözleşmesini işverenin kişiliğine bağlı olarak yapmışsa, ölümü halinde ayrılma hakkını kullanabilir. Ancak bunun dışında sözleşme devam eder.

4.2. Sözleşmenin Fesih Bildirimi ile Sona Ermesi

Yukarıda sözleşmenin fesih dışındaki sona erme sebepleri incelendi. Bu kısımda iş sözleşmesinin fesih bildirimi ile sona erdiren haller olarak süreli fesih (İş K. m.17), haklı nedenle fesih (İş K. m.24-25) ve haksız fesih halleri

[324] SÜZEK s.530.
[325] ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.406.

incelenecektir. Ayrıca İş Kanununun 18. maddesinde düzenlenen "iş güvencesi hükümleri" olarak da bilinen "feshin geçerli sebebe dayandırılması" konusuna da değinilecektir. Fesih, taraflardan biri tarafından açıklanan sözleşmeyi sona erdirme iradesiyle diğer tarafın kabulüne bağlı olmaksızın ileriye dönük olarak sözleşmenin son bulmasıdır.

4.2.1. Süreli Fesih

Süreli fesih (feshin ihbarı) hakkı taraflara, belirsiz süreli iş sözleşmesini tek taraflı irade beyanıyla bildirim sürelerinin bitiminde sona erdirme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır. Anlamı, herhangi bir haklı nedene dayanmaksızın, taraflardan birisince belli bir süre sonra sözleşmeye son vermek üzere sözleşmenin feshinin şimdiden bildirimidir[326]. Süreli fesih hakkı kural olarak belirsiz sözleşmeler için geçerli olup belirli süreli sözleşmelerin ne zaman sona ereceği önceden bilindiğinden süreli fesihten söz edilmez. Ancak Türk Borçlar Kanunu, on yıldan uzun süreli olan iş sözleşmeleri için bir istisna getirerek özel bir düzenleme yapmıştır. Buna göre taraflardan her biri, on yıldan uzun süreli hizmet sözleşmesini on yıl geçtikten sonra, altı aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebilir. Fesih, ancak bu süreyi izleyen aybaşında hüküm ifade eder (TBK m.430/2).

İş Kanunu, belirsiz süreli iş sözleşmelerine ilişkin olarak, işçinin çalışmış olduğu sürelere göre bildirimden sonra sözleşmelerin sona ermelerine kadar geçecek süreleri göstermiştir. İş Kanununa göre iş sözleşmeleri[327] (m.17);

- İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- İşi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

[326] AKYİĞİT, s.261.

[327] Söz konusu süreler TBK'ya tabi hizmet sözleşmeleri için şu kadardır: hizmet süresi bir yıla kadar sürmüş olan işçi için iki hafta sonra; bir yıldan beş yıla kadar sürmüş işçi için dört hafta ve beş yıldan fazla sürmüş işçi için altı hafta (TBK m.432/2).

- İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
- İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır.

Türk Borçlar Kanununda ise bu süreler, işi bir yıla kadar sürmüş olan işçi için iki hafta; bir yıldan beş yıla kadar sürmüş işçi için dört hafta ve beş yıldan fazla sürmüş işçi için altı haftadır (m.432/2).

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir. Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. Fesih bildirim sürelerinin, her iki taraf için de aynı olması zorunludur; sözleşmede farklı süreler öngörülmüşse, her iki tarafa da en uzun olan fesih bildirim süresi uygulanır. Hizmet sözleşmesinin askıya alındığı hâllerde fesih bildirim süreleri işlemez (TBK m.432/5). Yargıtay'a göre, iş sözleşmesi tarafların anlaşması ile bildirim süresinin geçmesi beklenmeksizin her zaman sona erdirebilir. Bu anlaşma açık ya da örtülü olabilir[328].

4.2.2. İş Güvencesi Hükümleri

İş güvencesi, belirli şartları taşıyan işçinin sözleşmesinin feshinin geçerli bir nedene dayandırılması ve belirli bir usul izlenmesi zorunluluğu getirmektedir. İşçi, iş güvencesi kapsamına girdiğinde işveren, sözleşmeyi fesih için ancak işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır (İş K. m.18).

4.2.2.1. İşçinin Yetersizliğinden[329] veya Davranışlarından Dolayı Fesih: Bu fesih türünde feshe yol açan sebepler işçi kaynaklıdır[330]. Bu sebepler

[328] Y.9.HD, 21.02.1994, E. 1994/2473 K. 1994/2638, YKD, Kasım 1994, 1772-1773.

[329] Kanun maddesinde "yeterlilik" kelimesi kullanılmış olsa da burada anlatım bütünlüğünü koruması için "yetersizlik" kelimesi kullanılmıştır.

[330] İşçinin yetersizliğinden ve davranışlarında kaynaklanan geçerli nedenle fesih ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.470-490; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.986-997; NARMANLIOĞLU, s.511-512; SÜZEK, s.586-605;

iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine yol açan İş Kanunu m.25'te sayılan haller kadar ağır olmamakla birlikte işverenin güvenini sarsan, iş düzenini bozan ve işin görülmesini engelleyen, özetle işyerinde olumsuzluklara yol açan hallerdir.

İşçinin yeterliliğine örnek olarak şu durumlar verilmektedir: Ortalama benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma, gösterdiği niteliklerden daha düşük performansa sahip olma, işe yoğunlaşmanın giderek azalması, işe yatkın olmama, öğrenme ve kendini geliştirme yetersizliği, sık sık hastalanma, çalışamaz duruma getirmemekle beraber işin gerektiği şekilde yapılmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, işyerinden kaynaklanan fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma halleri.

İşçinin yeterliliğinden kaynaklanan fesih halleri işçinin fiziki yeterliliği ve mesleki yeterliliği olarak ikiye ayrılabilir. Fiziki yeterlilik tek başına geçerli bir neden olmayıp söz konusu yetersizlik durumunun işyerinin normal işleyişini bozması ve iş görme borcunun gerektiği şekilde yerine getirilmesini engellemesi gerekir. Örneğin şoförün görme yetisinin azalması, omurga problemlerinin veya geçirdiği kaza sonucunda vücudunda meydana gelen hasarın şoförlüğe engel olması, vb. İşçinin mesleki yetersizliği ise işçinin aynı ve benzer işi görenlerden ortalamada daha az verimli ve daha düşük performansla çalışılmasıdır. Buna örnek olarak da sürekli olarak haklı bir sebebe dayanmaksızın geç teslimat yapılması, işin güvenliğini tehlikeye sokmayan konularda sık sık trafik cezası alınması verilebilir. Bu konuda işyerlerinde uygulanan performans değerlendirme sistemlerinden bahsetmek gerekir. Yapılan performans değerlendirmelerinde öncelikle çalışanın görev tanımı belirlenmeli, işçinin özellik ve yetenekleriyle işe uygun olması ve performansının değerlendirilebilmesi için bir standardın belirlenmesi gerekir. Örneğin teslimatın geç yapılması kavramının iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshine imkân tanıması için, bunun devamlı ve iş düzenini bozucu olmasının yanı sıra, şoförün

DEMİR, s.299-308; CENTEL Tankut, İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.67-102; KESER Hakan, *İşçi Davranışları Kapsamında İş Sözleşmesinin Özel Hayat, Aile Hayatı ve Cinsel Yönelimler Sebebi İle İşverence Feshedilmesi,* Sicil İş Hukuku Dergisi, S:37, 2017, s.9 vd.; ERGİN Hediye*, İşyerinde Gönül İlişkisinin İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:35, 2016, s.67.

bir noktadan diğer bir noktaya trafik kurallarının izin verdiği hız ve yük ile ne kadar sürede varılabildiğinin hesaplandığı bir ölçütün kullanılması gerekir. Yoksa sadece işverenin sübjektif kıstaslarına göre belirlenmiş teslimat süresi burada feshe gerekçe olamaz.

Mesleki yetersizlikten dolayı fesih için işin yürütülebilmesi için gerekli resmi izni kaybetmesi de eklenmelidir. Örneğin sürücü ehliyetinin kaybedilmesi, beş yılda bir yenilenmesi gereken psikoteknik testinden geçilememesi, ağır vasıta şoförlüğünde 66 yaşının doldurulması bu mesleğin yapılmasına engeldir.

Haklı feshe yol açacak ağırlıkta olmasa da bazı işçi davranışları geçerli nedenle feshe yol açabilir. Gerçi belirtmek gerekir ki gerek haklı neden – geçerli neden ayrımında gerekse geçerli neden – geçerli neden olmayan haller ayrımı konusunda işçinin kusur derecesi de önemlidir. İşçinin ağır kusurlu davranışları kural olarak işveren lehine haklı derhal fesih hakkının doğumuna yol açar. Buna karşılık ağır kusur derecesine ulaşmayan işçinin kusurlu davranışlarına dayanarak işveren geçerli fesih hakkını kullanabilir ya da belki de geçerli bir feshe bile neden olmamalıdır[331]. Yargıtay bir kararında şoförün eyleminin feshi gerektirecek geçerli bir neden teşkil edip etmediğinin belirlenmesi için kusur oranı ve oluşan zarar miktarının kuşkuya yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulması gerektiğini, bu nedenle, gerekirse olayın meydana geldiği yerde bilirkişi aracılığı ile keşif yapılarak davacının kusurlu olup olmadığı tespit edilmesini, ayrıca oluşan zarar varsa kusura nispet eden zarar miktarı belirlenerek sonucuna göre geçerli nedene dayanıp dayanmadığına karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir[332].

İş Kanunu gerekçesinde geçerli feshe sebep olabilecek işçinin davranışlarına örnekler verilmiştir. Bunlar, işverene zarar vermek ya da zararın

[331] SÜZEK, s.602.
[332] ERTABAK Ünal, Hukuk Defteri Serisi Sayı: 3-4-5, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2012, s.259.

tekrarı tedirginliği yaratmak[333], işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek, arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak, işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek, işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek, işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak, sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak, amirleri ve arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girmek[334] gibi hallerdir. Daha özelde, şoförün kendisine teslim edilen aracı özel amaçla kullanması, bu araçla işverenin haberi olmadan ek iş yapması, iş için uhdesinde bulunan evrakları zamanında işverene ulaştıramaması halleri de geçerli sebeple feshe neden olabilecek durumlardan sayılabilir.

4.2.2.2. İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Dolayı Fesih: İş güvencesinin kapsamına giren iş ilişkilerinde, işverenin süreli fesih hakkını geçerli olarak kullanabilmesi için ekonomik nedenlere veya teknolojik değişimlere ya da yapısal gereklere yahut benzeri nedenlere dayanması gerekir[335].

İş Kanunu gerekçesinde verilen örnekler şunlardır:

---

[333] Y.9.HD, 01.06.2011, E.2010/3363, K.2011/16270 (Kazancı İçtihat, E.T.:24.03.2017): *"Davacının fiilen gerçekleştirdiği iş, akaryakıt taşımacılığı olup, içerdiği tehlike riski nedeniyle yüksek güvenlik standartları gerektirmektedir. Bu anlamda gerekli tedbirleri almak konusunda da işveren üzerine düşen görevleri yerine getirmiştir. Oysa davacı daha önce kendisine bildirilen güvenlik tedbirlerini yeterince uygulamayarak, dolum ve boşaltım kurallarına uymayarak iş disiplinini ve güvenliğini bozucu, işyerinde olumsuzluklara neden olan davranışta bulunmuştur. Bu nedenle davacının geçmiş çalışma şekli taraflar arasındaki iş sözleşmesinin yürütülmesini sağlamasına engel olduğundan iş akışını bozmaya neden olmuştur. Davacının bu eylemleri haklı fesih ağırlığında olmayıp geçerli fesih ağırlığında olduğundan fesih geçerli nedene dayanmaktadır."*

[334] Y.22.HD, 01.11.2013, E.2013/30869, K.2013/23131 (Legalbank, E.T.:14.04.2018): *"…davacının sürücü olarak görev yaptığı süre içerisinde rapor almak suretiyle işin yürütümünü aksatmış olduğu günlerin yanında, dosyaya ibraz edilen delillere göre, çok miktarda müşteri şikâyeti sebebiyle almış olduğu disiplin cezaları da değerlendirildiğinde, işin yürütümünü bozduğu, iş yerinde olumsuzluklara yol açtığından, objektif iyiniyet kurallarına göre işverenden iş ilişkisinin devamının beklenemeyeceği, bu durumda işverenin işçinin iş sözleşmesini geçerli sebeple feshettiği kabul edilerek…"*

[335] İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden dolayı geçerli nedenle fesih ile ilgili ayrıntılı bilgi için Bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.490-493; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.997-1001; NARMANLIOĞLU, s.512-513; SÜZEK, s.606-615; DEMİR, s.313-315; CENTEL, s.105-112; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU Yeliz, *İşletmenin, İşyerinin ve İşin Gerekleri İle Fesih,* Legal İSGHD, C:14, S:54,2017, s.671 vd.

İşyeri dışından kaynaklanan nedenler: sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı.

İşyeri içi nedenler: yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi, bazı iş türlerinin kaldırılması. Örneğin Yargıtay, işverenin teknolojik yenileme nedeniyle vasıflı, telekomünikasyonda uzmanlaşmış eleman ihtiyacı olduğunu bu nedenle vasıfsız, teknolojiyi kullanamayan emekliliği gelen personelin iş sözleşmelerini feshettiğini savunduğu bir davada; şoförleri bu kapsamda değerlendirmenin doğru olmadığına, şoförün hizmetine her zaman ihtiyaç olduğuna, şoförün şoförlük dışında teknolojiyi kullanmasının gerekmediğine, dolayısıyla davalı kurumun işletmede şoför kadrosunda fazlalık olduğunu, davacıya ihtiyaç olmadığını kanıtlayamadığına kanaat getirerek feshin geçerli nedene dayanmadığına hükmetmiştir[336].

Geçerli sebebin en son çare olması: Mahkeme, işyerinden kaynaklanan fesihten önce işçiye uygun başka bir iş imkânı sunulması vb. fesihten kaçınma olanaklarının bulunup bulunmadığını ve "en son çare" olarak feshe başvurulup başvurulmadığını araştırabilir[337]. Bu haller genellikle, esnek çalışma yöntemlerinin uygulanması, işin zamana yayılması, işçilerin başka birimlerde çalıştırılması, işçinin yeniden eğitilerek işe katılması gibi çarelerdir. Uygulamada yargı makamları söz konusu ilkeyi sadece işletme, işyeri veya işin

---

[336] Y.9.HD, 02.05.2005, E.2005/12432, K.2005/15089 (Legal İSGHD 7/2005, s.1287-1288).

[337] Y.9.HD, 14.07.2008 E.2008/25018, K.2008/20193. (Legalbank, E.T.:23.05.2018): *"Bozma sonrası işyerinde bilirkişi marifeti ile keşiften sonra, mahkemece geçerli feshin kanıtlanmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir. Verilen bu karar alınan bilirkişi raporundaki tespitlere ve dosyaya sunulan kayıtlara uygun düşmemektedir. Zira davalı işverenin alt işveren uygulaması sonucu şoför kadrosunda istihdam fazlalığı meydana geldiği açıktır. Davalı işveren bu istihdam fazlası personel içinde ilkokul mezunlarının tercih etmiştir. Tespitlere göre yeni şoför alınmış değildir. Bilirkişiler, mesleği şoförlük olan ve ilkokul mezunu olan davacının bel fıtığı ameliyatı olduğunu ve ameliyat sonrası işe döndüğünde şoförlük yapamayacağını, uzun süre oturamayacağını, ağır kaldıramayacağını ifade ettiğini, bunun da fesihte etkili olduğunu, tahsil durumu nedeni ile başka iş teklif edilmediğini ve başka bölümde değerlendirme olanağı olmadığını tespit etmişlerdir. Davalı işveren fesih için aldığı işletmesel kararı, bu karar sonrası istihdam fazlalığını, kararı tutarlı şekilde uyguladığını ve feshin kaçınılmazlığını kanıtlamıştır.",* Ayrıca bkz. ULUCAN Devrim, *İş Güvencesi Kapsamında Sosyal Seçim Uygulaması ve Yargıtay'ın Yaklaşımı*, Legal İSGHD, C:4, S:14, 2007, s.498.

gereklerinden dolayı fesihlerde değil, işçinin yetersizliği ve davranışlarından dolayı fesihlerde de aramaktadırlar.

4.2.2.3. Geçerli Sebep Oluşturmayan Haller: Kanunda bazı haller özellikle belirtilerek bu hallerin geçerli feshe sebep olmayacağı belirtilmiştir. Buna göre özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.

b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.

c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.

d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.

e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.

f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

4.2.2.4. İş Güvencesinden Yararlanma Şartları: İş Kanununa göre iş güvencesinden yararlanmak için işçinin sahip olması gereken şartlar şunlardır[338]:

- *Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmak.*
- *İşyerinde otuz ve daha fazla işçi çalıştırılması:* İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı,

[338] İş güvencesinden yararlanma şartlarıyla ilgili olarak ayrıntılı bilgi için bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.450-465; EKONOMİ Münir, *İş Güvencesinden Yararlanma Şartı Olarak İşçinin Altı Aylık Kıdemi (Bekleme Süresi),* Legal İSGHD, C:9, S:34, 2012, s.3; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.962-985; NARMANLIOĞLU, s.494-505; SÜZEK, s.572-585; DEMİR, s.289-298; CENTEL, s.27-53; UŞAN M. Fatih / AYGÜL Musa, *Türkiye'de Bulunan Şubede Çalışanlar İçin İş Güvencesi Uygulamasında Aynı İşverene Ait Yurtdışında Bulunan İşçilerin de Sayıda Dikkate Alınması Kararına Getirilen Eleştirilerin Değerlendirilmesi,* Legal İSGHD, S:5, S:17, 2008, s.46 vd.; BAYSAL, Ulaş, *İş Güvencesinde Altı Aylık Kıdem Koşuluna İlişkin Sorunların Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi,* Legal İSGHD, S:8, S:32, 2011, s.1321 vd.; SARIBAY Gizem, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007, s.36-73.

bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir[339]. İşçi sayısının hesabında fesih tarihi esasa alınır[340]. Bu hüküm nispi emredicidir. Hatta işyerinde kaç işçi çalışırsa çalışsın, işten çıkarılan işçilere iş güvencesi hükümlerinin uygulanacağına dair iş sözleşmesi ve/veya toplu iş sözleşmesi ile hüküm getirilebilir. Böylesi hükümler geçerli olup, diğer koşulları da varsa, işçiye iş güvencesi uygulanır.

- *İşçinin en az 6 aylık kıdeminin olması[341]:* İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. Yargıtay'a göre, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için iş sözleşmesinin feshine ilişkin bildirimin tebliği tarihinde altı aylık çalışma süresini tamamlamış olması gerekir. Sürenin bildirim önelleri sonunda dolacak olması, güvenceden yararlanmak için yeterli değildir.
- *Belirli konuda işveren vekili olmamak:* İşletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili olmamak.

4.2.2.5. Fesih Usulü, Fesih Bildirimine İtiraz ve Yargılama: Fesih durumunda işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır[342]. Ayrıca, hakkındaki iddialara karşı makul bir süre önce savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Alınacak savunma daha ziyade işçinin yetersizliği ve davranışları ile ilgilidir. İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden dolayı fesihte bu savunmanın alınmasına gerek olmayacaktır. Bazı hallerde işçinin yetersizliğinden kaynaklanan fesihlerde

---

[339] Bu kapsam bakımından tarımla ilgili işyerlerinde 30 işçi sayısı yerine en az 51 sayısı esas alınacaktır. Dolayısıyla bu tarz bir işyerinde çalışan şoför için bu sayı geçerlidir.

[340] AKYİĞİT s.328; DEMİR, s.291.

[341] (Ek cümle: 10/9/2014-6552/2 md.) Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.

[342] İş güvencesinde feshin usulü, fesih bildirimine itiraz ve yargılamayla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.502-530; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.1026-1073; NARMANLIOĞLU, s.505-531; SÜZEK, s.622-659; CENTEL, s.121-188; ERTÜRK Şükran, *İşe İade Davalarına İlişkin Yasal Düzenleme ve Uygulamanın Yarattığı Sorunlar*, Legal İSGHD, C:6, S:23, 2009, s.939 vd.; ASTARLI Muhittin, *İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışları Nedeniyle Feshinde İhtar*, Legal İSGHD, C:6, S:23, 2009, s.963 vd.; SARIBAY, s.81-277; ERTABAK, s.381 vd; ARSLAN ERTÜRK Arzu, *İşe İade Kararı ve İşverene Başvuruda Bulunma Koşulu*, Legal İSGHD, C:6, S:24, 2009, s.1143 vd.; KAR Bektaş, *İş Güvencesinde İspat Yükü ve Deliller*, Legal İSGHD, C:2, S:7, 2005 s.1006 vd.

savunma alınmasının da bir anlamı olmayacaktır. Şoförlük için izin verilen yaşın doldurulması buna örnek verilebilir. Ayrıca işverenin İş K. m.25/2'de sayılan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri durumlara ilişkin fesih hakkı saklı tutulmuştur.

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir (m.20/1). Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür (m.20/2).

Dava ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir (m.20/3).

Madde 21'de ise mahkemenin sonucuna göre izlenecek yol açıklanmıştır. Buna göre; işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur (m.21/1).

Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler

(m.21/2). Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir (m.21/2).

Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler (m.21/4). İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelere ait ücret tutarı ayrıca ödenir (m.21/5).

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur (m.21/6).

Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde;

a) İşe başlatma tarihini,

b) Üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakların parasal miktarını,

c) İşçinin işe başlatılmaması durumunda ikinci fıkrada düzenlenen tazminatın parasal miktarını,

belirlemeleri zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur (m.21/7).

Maddenin son fıkrasına göre ise ilgili maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.

4.2.3. Haklı Nedenle Fesih

Haklı nedenle fesih hakkı, dürüstlük kuralları gereği iş ilişkisini sürdürmesi kendisinden beklenemeyecek tarafa belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini derhal feshetme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır. Haksız fesih nedenleri Türk Borçlar Kanununda genel biçimde tanımlandıktan başka[343] çeşitli iş kanunlarında ayrıca ve özel olarak düzenlenmiştir[344]. Bu kısımda İş Kanununda sayılan söz konusu halleri, karayolu taşımacılığında karşılaşılabilecek durumlarla örneklendirerek değerlendirmeye çalışacağız.

4.2.3.1. Şoförün İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi: İş Kanununun 24. maddesi "İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlığı taşımaktadır. Bu maddeye göre şoföre veya yardımcı personele fesih hakkı sağlayan durumları değerlendirelim[345]:

(a) Sağlık Sebepleri:

(i) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa (m24/1,a): Bunun için sözleşmeyle üstlenilen işin görülmesi, işçinin sağlığı ve yaşayışını tehdit etmeli ve tehlike işin niteliği ile alakalı olmalıdır. İşyeri koşullarından (veya sefer şartlarından) sayılmayan hastalıklar haklı fesih nedeni değildir. Sözleşme yapılırken işçinin böyle bir durumun varlığından haberdar olup olmaması önemli olmadığı gibi işçinin fesihten önce İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu'na başvurması da gerekmez. Ancak durumun o konuda uzman bir hekim raporu veya tam donanımlı bir hastaneden alınan sağlık raporuyla belgelendirilmesi gerekir[346]. Bu hükme örnek olarak seyir sırasında sürekli olarak oturur vaziyette

---

[343]TBK m.435- *"Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır.*
Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır."

[344] İş K. m.24-25, Den.İş.K. m.14,Bas İş K.m.11.

[345] İşçinin haklı nedenlerle iş sözleşmesini feshi ile ilgili ayrıntılı bilgi için Bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.540-549; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.816-835; NARMANLIOĞLU, s.418-434.; SÜZEK, s.714-723; DEMİR, s.368-374.

[346] AKYİĞİT, s.280.

kalması gereken şoförlerin omurga rahatsızlıkları gibi şoförün bedensel – ruhsal (fıtık, sara hastalığı, kronik şizofreni ya da diğer akıl hastalıkları, sinir sistemi bozuklukları) sağlık sorunlarının şoförlük yapmaya müsaade etmemesi halleri verilebilir[347].

Ağırlıklı sefer bölgesinin terör tehdidi altında bir yer olması, psikolojik taciz sonucunda sağlığın bozulması konusu da bu kapsamda değerlendirilebilir[348].

(ii) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa (m.24/1,b): Bu bentte bahsedilen işçinin kendisinin değil diğer kişilerin yakalandıkları hastalıklardır. Her zaman karşılaşılabilen bulaşıcı grip hastalığı bir fesih sebebi olmayabilir ancak verem, tifo gibi hastalıklar haklı fesih sebebi olabilir. AIDS ve Hepatit B gibi hastalıklar açısından ise durum tartışmalıdır[349].

Şoförün devamlı olarak sefere çıktığı şoför muavininin veya sürekli muhatap olduğu yükleme elemanlarının bulaşıcı ve aynı zamanda önemli bir hastalığa tutulması böyle bir fesih sebebi olabilecektir. Maddede dikkat edilirse

---

[347] Y.9.HD, 15.12.2011, E. 2011/50666, K. 2011/48436 (Kazancı İçtihat, E.T.:16.04.2018): ***"****Davacı, davalıya ait işyerinde, tır şoförü olarak çalışırken hemoroid hastalığına yakalandığı ve ameliyat olduğu, sürekli oturarak araç kullanmasının hastalığının iyileşmesine engel teşkil ettiği için iş akdinin kendisi tarafından haklı olarak feshedildiğini ileri sürerek kıdem tazminatı isteğinde bulunmuştur. Alınan rapor içeriğine göre davacının tedavisi yapıldıktan sonra hastalığın görevini yapmaya engel teşkil etmeyeceği bildirildiği gibi, muayene tarihinde şifa bulduğu belirtilmiştir. Davacının, davalı işyerinden ayrıldıktan sonra yine nakliye şirketinde çalıştığı anlaşılmaktadır. Kıdem tazminatı isteğinin reddi gerekir."*

[348] ERGİN Hediye, *Hastalık Riskinden Dolayı İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi*, MÜHF-HAD, Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan Özel Sayı, C.20, S.1, 2014, s.197: *"Kanaatimizce eğer işçi işyerinde uğradığı taciz nedeniyle bedensel veya ruhsal bir hastalığa yakalanmışsa, iş sözleşmesini m.24/I-a hükmüne göre derhal feshedebilmelidir. Bu bağlamda, işçi haklı nedenle fesihte bulunabilmek için hastalığının işyerinde uğradığı psikolojik taciz sonucu meydana geldiğini bilirkişi raporu ile ispatlaması gerekir."*

[349] Bkz. ERTÜRK Şükran, İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Hastalık ve Özellikle AIDS Hastalığı Sebebiyle Feshedilmesi ve Sonuçları, http://web.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/DergiMiz4-2/PDF/erturk1.pdf; UŞAN Fatih, *İşçinin Kendisinin İşi İle İlgili Olmayan Bir Hastalığa Yakalanması, Haklı Fesih Nedeni Sayılıp, Kıdem Tazminatına Hak Kazandıran Bir Durum Mudur?,* Çalışma ve Toplum Dergisi, 2008/2, 2017, s.201; ERGİN Hediye, *İşyerinde Çalışan Bir İşçinin Hepatit B Hastalığına Yakalanması Nedeniyle Diğer İşçilerin İş Sözleşmesini Fesih Hakkı*, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2015/33, s.56-64.

işveren veya işçinin hastalığından bahsedilmektedir. Dolayısıyla, yolcu otobüsü şoförünün yolculardan birinin bulaşıcı hastalık taşıması veya cenaze aracı şoförünün bulaşıcı hastalıktan ölen ve hastalığı yayma riski taşıyan bir kimsenin cenazesini taşıması bu bent kapsamında değerlendirilemez. Burada İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda düzenlenen çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması söz konusu olabilir (m.13).

(b) Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri:

(i) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa (m.24/II,a): Örneğin şoföre teslim edilecek aracın özellikleri ve ya ağırlıklı sefer bölgesi konusunda işçiye yanıltıcı bilgiler vermek bu kapsamdadır.

(ii) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa (m.24/II,b): Bu fiillerin sadece işçiye değil, işçinin eşine, anne-babasına, kardeşine, çocuklarına karşı gerçekleştirilmesi de haklı nedenle fesih sebebidir. Ayrıca bu şartın gerçekleşmesi için fiillerin aynı zamanda Türk Ceza Kanunu hükümlerine göre suç oluşturması da gerekmemektedir. Örneğin, işveren ya da işveren konumundaki kişinin şoför muavini taciz etmesi.

(iii) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa (m.24/II,c): Burada sayılan fiillerin işveren veya işveren vekili tarafından gerçekleştirilmiş olması durumunda fesih haklı fesih olacaktır. Sataşmak, bir kimseyi rahatsız edecek davranışta bulunmak, musallat olmak demektir[350]. Yargıtay'a göre sataşma niteliğindeki davranışlar tehdit ve hakaret içeren sözler söyleme, etkili eylemde

[350] http://www.tdk.gov.tr (E.T.: 11.04.2017).

(darp) bulunma gibi davranışlar olarak ortaya çıkar. Sataşma niteliğinde olmadığı sürece, diğer işçilerle devamlı ve gereksiz tartışmaya girişmek, iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek geçerli fesih nedenidir[351]. Gözdağı vermek ise sonradan verilecek bir ceza ile korkutmak, yıldırmak, tehdit etmek, caydırmaya çalışmak demektir[352]. Ancak bu sataşma veya gözdağı vermenin işverenden değil de, işverenin ticari ilişki içerisinde olduğu kişilerce (taşınan malların alıcısı, otobüs ve servis şoförlüğünde yolcular vb.) gerçekleşmesi hali haklı fesih nedeni olabilir mi? Örneğin sürekli servis taşımacılığında taşınan bir kişinin devamlı şoföre sataşması gibi. Kanımızca birinin şoföre sataşması durumunda Türk Borçlar Kanununun 417. maddesi gereği işveren, hizmet ilişkisinde işçinin psikolojik tacize uğramamaları için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Bu fiillerin devamlı surette tekrarı artık bu sözleşme ilişkisini çekilemeyecek hale sokarsa ve işveren de gerekli önlemleri almazsa bunun haklı bir fesih sebebi sayılması gerekir. Özellikle kişinin bu davranışlarına işverenin neden olması, teşvik etmesi ya da bu davranışları engellemek için kasten hiçbir girişimde bulunulmaması gözetim borcuna aykırılık oluşturur ve bu kapsamda sözleşmenin haklı fesih nedeni olur. Burada ayrıca işverene karşı manevi tazminat talebinde de bulunulabilir.

Kanuna karşı davranışa özendirmek, kışkırtmak, sürüklemek ise geniş yorumlanabilir. Kaçakçılık, hırsızlık gibi suçlar da, trafik kurallarının bilinçli olarak çiğnenmesi de kanuna karşı bir davranıştır. Dolayısıyla ispatı halinde özendirme, kışkırtma ve sürükleme fiillerinin trafik mevzuatına aykırı davranışlara yönelik olmasında da bu fesih hakkı gündeme gelebilecektir. Genellikle şoförler de ispat açısından, işverenden gelen bu tarz talepleri kısa mesaj ya da e-posta şeklinde gönderilmesini şart koşmaktadırlar.

İşveren işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlemesi durumunda hapsin türü ve miktarı önemli olmadığı gibi para cezası da

[351] ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.545.
[352] http://www.tdk.gov.tr (E.T.: 11.04.2017).

bu kapsama girmez. Bu suçun kasıt ya da taksirle işlenmiş olmasının da önemi yoktur[353]. Yargıtay farklı düşünmektedir[354].

(iv) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa (m.24/II,d): Bu durumun haklı fesih nedeni olabilmesi için işverene bildirilmiş olması ve buna rağmen işverenin gerekli önlemleri almamış olması gerekir.

(v) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse (m.24/II,e): İşçi, sadece temel ücretinin değil geniş anlamda ücretinin diğer bir deyişle her türlü ücret eklerinin ödenmemesini nedeniyle de bu hakkını kullanabilir[355]. Uygulamada, işçinin muvafakatini almadan tek taraflı olarak işveren tarafından yapılan ücret değişiklikleri, ikramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil ücretleri gibi ödemeleri de kapsar[356]. Buna karşılık, yapılan ücret artışını yeterli bulmaması veya zam talebinin kabul edilmemesi nedeniyle sözleşmenin sona erdirilmesi haksız fesih sayılır[357]. Buna karşılık, işçiye emsallerinden daha az ücret artışı yapılması, işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih olanağı verir[358]. Bunun yanında işverence sadece ücretin ödenmemesi değil veya eksik ödenmesi değil, geç ödenmesi de derhal fesih hakkının doğumuna yol açar. Fazla mesai ücretlerinin verilmemesi de aynı kapsamdadır.

(vi) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş

---

[353] AKYİĞİT, s.285.

[354] Y.7.HD, 01.10.2013, E.2013/8647, K.2013/15949 (Legalbank, E.T.:11.04.17): *"Davalı vekili, davacının istifa ederek akdi sonlandırdığını ayrıca davacının kardeşinin vefatı ile ilgili olayda kendi kusuru bulunduğunu savunarak, davanın reddini talep etmiştir…Somut olayda davacının kardeşinin iş kazası sonucu vefat ettiği ve davalı işveren yetkilileri hakkında da taksirle ölüme neden olmak suçundan dava açıldığı anlaşılmaktadır. Bu durum karşısında davacı işçinin işverenin taksirli eylemine dayanarak iş akdini hakkı nedenle feshetme imkânı bulunmamaktadır."*

[355] ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.446-447; SÜZEK, s.725; AKYİĞİT, s.287.

[356] DEMİR, s.372.

[357] CENTEL Tankut, Ücret zammını yetersiz bulup işten ayrılma, *Tekstil İşveren Dergisi* Eylül 2004 http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2004/eylul/hukuk.html.

[358] Y.9.HD, 05.04,2005, E.2005/9518 K.2005/12140 (Legal İSGHD, 2005/8, s.1746-1748)

verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yahut çalışma şartları uygulanmazsa. (m.24/II,f) Bu hükmün uygulanabilmesi için işçinin parça başına veya yaptığı iş tutarınca ücret alması gerekir. Örneğin sefer başı ücrete dayalı çalışan şoföre her ay taahhüt edilen en az sefer sayısına ulaşılamamışsa bu defa aradaki farkın işveren tarafından ödenmesi gerekir. Eğer bu ödeme yapılmazsa bu defa işçinin haklı nedenle feshi söz konusu olabilir.

Çalışma şartlarının uygulanmaması maddedeki diğer bir haklı fesih nedenidir. Sigortasız çalıştırılan ya da sigorta primleri eksik veya düşük ücretten yatırılan, yıllık izne çıkartılmayan, rızası olmadan işveren tarafından ücretsiz izne çıkartılan işçi de sözleşmeyi haklı olarak feshedebilir.

(c) Zorlayıcı Sebepler: *İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa. (m.24/III):* Örneğin sel, kar, deprem gibi doğal olaylarla ulaşımın kesilmesi, salgın hastalık nedeniyle bölgenin dışına çıkışın yasaklanması bu anlamda zorlayıcı sebep sayılır[359]. Bu anlamda bir deprem kuşağı olan ülkemizde meydana gelecek deprem vb. felaketlerin neden olduğu işin durması hallerinde şoför veya yardımcı personel fesih hakkını kullanabileceklerdir.

4.2.3.2. İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi: İş Kanununun 25. maddesi "İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlığı taşımaktadır. Bu maddeye göre işverene haklı nedenle fesih hakkı sağlayan durumları değerlendirelim[360]:

(a) Sağlık Sebepleri:

(i) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü

[359] SÜZEK, s.645.

[360] İşverenin haklı nedenlerle iş sözleşmesini feshi ile ilgili ayrıntılı bilgi için Bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.549-564; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.835-865; NARMANLIOĞLU, s.435-466.; SÜZEK, s.700-714; DEMİR, s.374-386.

veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi (m.25/I,a): Dikkat edilecek nokta burada söz konusu olan işçinin her türlü kusuru değil, kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden kaynaklanan devamsızlıklardır.

Maddedeki "bir ay" deyimi ise, işçinin belirtilen nedenlerle işe gelmediği ilk günden itibaren aynı güne rastlayan bir ay sonraki gün arasındaki süredir.

(ii) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda (m.25/I,b): Örneğin şoförün bel fıtığı rahatsızlığının artık şoförlüğe engel olacak hale gelmesi, şoförün epilepsi hastası olması bu kapsamdadır[361].

(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17'nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74'üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez: Yukarıda bahsettiğimiz a) bendi dışında kalan işçinin kusurlu veya kusursuz olarak tüm hastalık veya kaza (ya da gebelik) nedeniyle işe devamsızlığında, işverenin derhal fesih hakkı konusunda bu hüküm uygulanacaktır. Fesih hakkının "*işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17'nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra"* doğmasını ise şöyle bir örnekle açıklamaya çalışalım: Örneğin, iki yıldır bir nakliye firmasında çalışan şoförün devamsızlığı, geçirdiği rahatsızlık nedeniyle (6^{362} + 6) on iki haftayı aşarsa işveren haklı nedenle fesih hakkını kullanabilecektir.

---

[361] Konuyla ilgili Bkz. ERGİN Hediye, *İşçinin Tedavisi Olanaksız Hastalığı Nedeniyle İşverenin Derhal Fesih Hakkı*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:38, 2017, s.54 vd; . ERGİN Hediye, *İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshi,* Sicil İş Hukuku Dergisi, S:34, 2015, s.71 vd.

[362] *m.17 - c) İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,*

Söz konusu süre içinde iş sözleşmesi, askıya yol açan hastalık nedenine dayanılarak haklı nedenle feshedilemez, işçi de ücrete hak kazanamaz.

(b) Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri:

(i) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması: Sözleşme görüşmelerinde esaslı noktalarla ilgili olarak gerek işveren tarafından sorulan soruya yanıltıcı bilgi verilsin, gerekse kendisine sorulmadan beyan etmesi gereken bir durumu açıklanmasın işverenin yanıltıldığı kabul edilir. Örneğin; şoförün, uluslararası ağır vasıta taşımacılığı tecrübesi olmadığı halde olduğunu söylemesi, ticari taşımacılıkta her şoförün sahip olması gereken SRC – 1, 2, 3 veya 4 belgesine ya da tehlikeli madde taşımacılığından sahip olunması gereken SRC – 5 belgesine sahip olduğunu söyleyerek işe alınmasından sonra bu belgelere sahip olmadığının ya da belgelerin sahteliğinin anlaşılması, işçinin fiiliyle işvereni yanıltmasıdır. Şoför olarak işe alınacak işçinin sefer düzenlenecek ülkelerde hakkında tutuklama kararı olması, adli soruşturmanın sürüyor olması vb. durumlar da işçinin sözleşmenin esaslı noktasıyla ilgili sessiz kalmaması gereken hususlardandır.

(ii) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması: Şeref ve namusa dokunacak sözlerin Türk Ceza Kanunu anlamında suç sayılması da gerekmez. Ancak ihbar ve isnatların şeref ve haysiyet kırıcı ve aynı zamanda asılsız olması gerekmektedir. Yani SGK primlerinin yatmadığından dolayı işvereni SGK'ya şikâyet eden bir şoför hakkında bu madde dolayısıyla işlem yapılamayacaktır.

(iii) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması: Söz konusu olan taciz fiilinin işyeri dışında da olması madde kapsamı dâhilindedir.

Örneğin otobüs şoförünün, sefer sırasında ya da işyeri sayılacak yerler dışında muavini taciz etmesi arasında fark yoktur.

(iv) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması: Burada sataşma hali dışındaki şart olan haklı fesih sebebinin doğumu için işçinin mutlaka alkolik veya uyuşturucu madde bağımlısı olması gerekli olmayıp işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde alarak gelmesi yeterlidir. Bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağı başlıklı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.28/1'e göre de işyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaklanmıştır. Burada iki ihtimal mevcuttur:

İşyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmek: Bu ihtimalde alkol veya uyuşturucu madde işyerinde alınmamakla birlikte işyerine sarhoş gelmekten bahsedilmektedir. Dışarıda alkol alınsa da sarhoşluk yoksa fesih için haklı neden oluşmaz. Uyuşturucunun alınmış olması ise haklı fesih için yeterlidir, etki altında olunmasına gerek yoktur. Ancak burada şoförlerle ilgili bir parantez açmak gerekir ki şoförlük mesleğini yapan bir işçinin alkollü şekilde vasıta kullanması, kesinlikle kabul edilebilir bu durum değildir[363]. Burada fesih hakkının kullanılabilmesi için alınan alkol miktarının şoförün davranışlarını olumsuz yönde etkilemesi ve işini normal şekilde yürütmesini engellemesi aranmaz. İşverenin şoförün alkol aldığını anlaması yeterlidir[364]. Ancak burada şuna da dikkat edilmelidir, şayet o gün şoför sefere çıkmayacaksa, sadece ofis olarak kullanılan yere gelmişse bu durumda sarhoşluk derecesine varmamış alkol tüketimi, bu madde kapsamında haklı fesih nedeni oluşturmayacaktır. Ancak bir seferin hemen öncesinde alkol aldığı veya uyuşturucu kullandığı tespit edilen şoför için haklı nedenle fesih uygulanabilir, burada kanaatimizce alkol tüketiminin sarhoşluk derecesine varmasına gerek yoktur. Bir şoförün sefer

[363] Y.9. HD, 11.02.2004 – 12297/1946 (AKYİĞİTs.306).
[364] ŞUA, s.59 ve 81.

esnasında alkollü araç kullanmaktan trafik cezası almış olması da haklı nedenle fesih sebebi olmalıdır.

Alkollü içki veya uyuşturucu maddenin işyerinde kullanılması: Bu ihtimalde artık sarhoş olmak veya uyuşturucu etkisinde olmak şartı aranmayacaktır. Şoförün veya yardımcı personelin sefer sırasında veya mola verilmesi sırasında alkol alınmasının da işyeri kapsamında kalacaktır ve haklı nedenle fesih şartı oluşacaktır. Ancak gece dinlenmesi sırasında servis alanında alkol tüketimi kanaatimizce işyerinde tüketim sayılacağı için haklı fesih nedeni sayılmalıdır. Buna benzer bir şekilde sefere çıkmadan önce şoför kabininde tüketime hazır bir şekilde alkollü içecek veya uyuşturucu madde yakalanması da haklı fesih için uygun bir neden sayılmalıdır. Tam tersi, sefer bittikten sonra kabin içerisinde şoförde alkol alma belirtisi olmasa bile sefer sırasında alkol tüketildiğine işaret eden ezilmiş bira kutuları ya da boş içki şişesi bulunması da duruma göre haklı fesih nedeni sayılabilir.

(v) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması: Önemle belirtmek gerekir ki doğruluğa ve bağlılığa uymayan davranışlar maddede sayılanlardan ibaret değildir. Bu davranışlar taraflar arasından iş ilişkisinin devamını olumsuz yönde etkileyecek derecede ise fesih sebebi olacaktır. Örnekleri çeşitlendirmek gerekirse:

İşverenin güvenini kötüye kullanmak: Kendisine teslim edilen aracı izni olmamasına rağmen makul sebepler dışında özel işlerinde kullanmak, kendi hesabına gelir getirici faaliyette kullanmak, gerçeği yansıtmayan servis ve bakım faturalarının işverene ödettirilip haksız kazanç elde edilmesi.

Hırsızlık yapmak - Yukarıda "şoför ve yardımcı personelin teslim ve hesap verme borcuna aykırı hareketleri" başlığı altında değerlendirdiğimiz akaryakıt hırsızlığı tipik bir örnek olarak verilebilir[365]. Burada işçinin

[365] Y.9.HD, 25.05.2009, E.2009/309, K.2009/14199 (Legalbank 28.02.2017): *" Somut olayda, işverende, davacının görevlendirilmesinin ardından jandarmaya gelen Tekel'e ait kamyon şoförleri tarafından mazot satıldığı ihbarı üzerine başlatılan soruşturma ile aracın deposundaki mazotu satarak yerine kaçak mazot koyulduğu kuşkusu, ilgili şikâyet, ayrıntılı idari soruşturma*

davranışının mutlaka bir suç niteliği taşıması gerekmediği gibi ceza mahkemesinin verdiği beraat kararı da iş hâkimini bağlamaz[366]. Yargıtay şoförle ilgili bir kararında hırsızlık iddialarının kesin ve inandırıcı delillerle ispatın gerekli olduğunu belirtmiştir[367].

İşverenin meslek sırlarını ortaya atmak: Müşteri bilgilerini ifşa etmek

Doğruluk ve bağlılığa uymayan benzeri hareketler: Yukarıda verilen örnekler dışında akla gelen, servis alanında araçta ya da araç dışında bir yerde cinsel birliktelik, şoförün özel hayatı gibi gözükse de kanaatimizce araç ve mallara şoförün hâkimiyetindeyken bu gerçekleşmişse bu madde kapsamında değerlendirilebilir. Bunun dışında şoför teslim edilen malların sayısına dikkat etmelidir[368].

(vi) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi: Şoför ve yardımcı personel için seyir hali sayılan dönem de işyerinde geçmiş sayılmaktadır. Dolayısıyla hapis cezası gerektiren (TCK m.179 – *Trafik güvenliğini tehlikeye sokmak*, TCK m.180

---

raporu içeriği ile doğmuştur. İşveren davacı işçinin savunmasını almış, durumu açıklığa kavuşturmak üzere müfettiş incelemesi yapılmıştır. Davacı işçinin davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır, artık işverenden bu işçi ile birlikte çalışması beklenemez. Bu durum haklı fesih nedeni olmamakla beraber geçerli fesih nedeni olarak değerlendirilerek, davanın açıklanan gerekçeyle reddi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalıdır."

[366] Y.9.HD, 05.04.2005, E.2004/17749, K.2005/12132 (Legal İSGHD, 8/2015, s.1748): *"…işçi davalıya ait işyerinde tır şoförü olarak çalışırken 22.12.2001 tarihinde işverene ait araçtaki mazotu bir başka şahsa satmak istemiş ve bu sırada işveren yetkilisi tarafından durum tespit edilmiştir… yapılan açıklamalara göre davacı işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar içine girdiği anlaşılmaktadır. Ceza davasından beraat etmiş olması sonuca etkili görülmemiştir."*

[367] Y.9.HD, 05.06.2006, E.2005/36302, K.2006/16053 (Legal İSGHD, 12/2006, s.1523): "*Davacının tanker şoförü olarak 14.11.2002'de A. Tesislerinden 19963 lt motorin yüklendiği B'deki alıcıya 19713 lt motorin verdiği bu suretle 250lt farkın bulunması nedeniyle işverence iş sözleşmesine son verilmiştir… taşıma sırasında aracın ilk dolum yerinden mühürlendiği ve teslimata kadar geçen süre içerisinde mühürlerin ve kilitlerin açıldığı işverence kanıtlanamamıştır…bilgi istenen diğer bir petrol ürünleri şirketi taşıma sayaç ve kantar hataları olabileceğini belirtmektedir… bütün bu oldular birlikte değerlendirildiğinde cüzi miktardaki farkın işverenin iddia ettiği gibi işçinin eyleminden kaynaklandığı kesin ve inandırıcı delillerle ispatlanamadığından…"*

[368] Y.9.HD, 5.3.2007,.E.2006/20660, K.2007/5687 (Kazancı İçtihat, E.T.:14.04.2018)

Trafik güvenliğini taksirle tehlikeye sokmak gibi) bazı trafik ihlalleri de bu madde kapsamında değerlendirilebilecektir[369].

(vii) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi: Buna göre burada fesih için belirtilen gün sayısı kadar gelmemek yeterli olmayıp bunun işverenin izni dışında veya haklı bir sebebe dayanmadan gerçekleşmesi gerekir[370].

Bu arada işçinin devamsızlığı haklı bir nedene dayansa da dürüstlük kuralı uyarınca bunu işverene bildirmesi zorunludur. İşçinin bu yükümlülüğe uymaması haklı fesih nedeni sayılır. Tabi bunun dürüstlük kuralı gereği işçinin yerine getirebilecek durumda olması gerekir. Taşımacılık sektöründe çoğu zaman sevkiyatlar zamana karşı yarış ile gerçekleştirildiğinden bu husus çok önemlidir. İşçi haklı nedene dayanan devamsızlığını işverene derhal bildirecektir ki işveren şoförün yerine vakit kaybedilmeden diğer bir şoför ikame edebilsin. Şoförün böyle bir savsaması yüzünden işin aksaması dolayısıyla işveren zarara düşecek olursa işveren şoförden tazminat isteyebilir.

(viii) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi: İşveren lehine derhal fesih hakkının doğumu için işçiye önce görevini yerine getirmesi konusunda bir hatırlatmanın yapılmış olması zorunludur. Bu uyarıya rağmen işçi görevini yapmamakta ısrar ederse iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir. İşveren hatırlatmada bulunulmuş olsa bile, yapılmasını talep ettiği iş işçinin görevleri arasında yer almıyorsa veya dürüstlük kuralları da bu işin yapılmasını gerektirmiyorsa bu hükme dayanılarak fesih haksız olur[371]. Örneğin; şoförün kamyondaki malları indirip yüklemesi normalde şoförün sorumluluğunda değildir. Bunun gibi günlük mesaisini dolduran bir şoföre rızası dışında mesai

[369] Bkz. ÖNOK Murat R., *Trafik Güvenliğini Tehlikeye Sokma Suçu*, TBB Dergisi 2015 (121), s.157 vd.
[370] Bkz. OCAK Saim, *İşçinin Ardı Ardına İki İş Günü Devamsızlığı (Yargıtay Karar Tahlili)*, MÜHF-HAD, Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan Özel Sayı, C.20, S.1, 2014, s.201-222.
[371] SÜZEK, s.715.

bitimine yakın yeni teslimat yapmaya zorlamak da aynı kapsamdadır. Şoförün bu talepleri reddetmesi işverene haklı nedenle fesih hakkı vermez[372].

(ix) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması: Şoföre teslim edilen vasıtanın malların değeri konusunda yukarıdaki bölümlerde bilgi verilmişti. Şoförün basit bir dikkatsizliği otuz günlük ücretinin çok üzerinde zararlara sebep olabilir[373]. Ayrıca fesih hakkının doğumu için işçinin davranışının mutlaka zarara yol açmış olması gerekmez. Maddede işin güvenliğini tehlikeye düşürmekten bahsedilmektedir. Bir zarar doğma ihtimalinin varlığı yeterli olacaktır.

Verilen eğitimlere rağmen (iş güvenliği eğitimi kapsamında emniyet ve kaza önleme tedbirleri, sürüş teknikleri, emniyet kemeri takma zorunluluğu ve önemi ile ilk yardım konularında yazılı ve uygulamalı eğitimler) emniyet kemeri takmayan, benzer güvenlik önlemlerine uymayan şoförün veya yardımcı personelin iş sözleşmesi haklı nedenle sona erdirilebilir[374]. Zira şoför ya da

---

[372] Y.9.HD, 28.11.2013, E.2013/8355, K.2013/31242 (İstanbul Barosu Dergisi, C: 90, S: 1, 2016, s.310): "*Somut olayda davacı mikser şoförü olarak çalışmaktadır. Davacının katkı maddesini kendisinin ayarlayacağı konusunda ona tebliğ edilen bir görev tamını bulunmamaktadır. Buna göre davacının görev tanımına uygun davranmadığı kanıtlanmamıştır. Nitekim aynı olayla ilgili başka bir mikser şoförü Ş. isimli işçinin de iş sözleşmesi feshedilmiş, onun açtığı Yargıtay Kararları 311 işe iade davası kabul edilip davalı tarafından temyizi üzerine 22. Hukuk Dairesi'nin 28.09.2012 Tarih, 2012/11568 Esas, 2012/20375 Karar sayılı kararıyla onanmıştır. Fesih nedeni davalı tarafından kanıtlanmadığından davanın kabulü yerine reddi hatalıdır."*

[373] http://www.ensonhaber.com/tir-devrildi-sifir-kilometre-otomobiller-pert-oldu-2016-09-05.html (E.T.: 05.09.2016) *"İstanbul'dan Elazığ istikametine gitmekte olan 34 KJ 9633 plakalı sıfır araç taşıyan TIR, şoförün direksiyon hâkimiyetini kaybetmesi sonucu devrildi. TIR'da bulunan 5 adet sıfır araç, sağa sola savrularak kullanılamaz hale geldi. Meydana gelen trafik kazasında TIR şoförü hafif yaralı olarak kurtuldu. Kaza sonrası TIR'da ve diğer araçlarda büyük çapta maddi hasar meydana geldi. Kazayla ilgili soruşturma sürüyor.",* ayrıca bkz. SENYEN KAPLAN E. Tuncay, *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanların Yükümlülükleri ve Aykırı Davranışın Hukuki Sonuçları*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:31, 2014, s.37 vd.

[374] Y.9.HD, 12.12.2011, E.2009/37034, K.2011/47935 (Kazancı İçtihat, E.T. 014.04.2018): *"Trafik kazaları ülkemiz açısından büyük bir sorundur. Son yıllarda artan trafik kazaları nedeniyle birçok insan hayatını kaybetmiş veya ciddi şekilde yaralanmıştır. Emniyet Genel Müdürlüğü'nün verilerine göre 2010 yılında bildirilen trafik kazası sayısı 1.104.388 olup, bu kazalarda 4.045 kişi yaşamını yitirmiş ve 211.496 kişi yaralanmıştır (Erişim: http://www.trafik.gov.tr/istatistikler/istatistikler_s.asp).*

yardımcı personelin Karayolları Trafik Kanununda emredici olarak düzenlenen emniyet kemeri takma zorunluluğuna aykırı hareket etmesi, bu davranışın aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurallara da aykırılık teşkil etmesidir ve ağır kusur teşkil etmektedir[375]. Dolayısıyla buna benzer şekilde seyir esnasında bir eliyle cep telefonu kullanan, şehir içi kuryecilikte motor kaskı kullanmayan, parlayıcı, yanıcı ve patlayıcı madde taşımacılığı yaparken sigara içen şoförlerin sözleşmeleri haklı olarak feshedilebilecektir[376].

Trafik kazalarının sonuçlarının bu ölçüde vahim olmasında ise emniyet kemeri takılmamasının ve diğer koruyucu tedbirlerin alınmamasının etkisinin büyük olduğu bilinen bir gerçektir. Bu nedenledir ki, mevzuatımızda emniyet kemeri takılması bir zorunluluk olarak öngörülmüş ve bu zorunluluğa uyulmaması ise para cezasını gerektiren kabahat türünden bir eylem olarak düzenlenmiştir.

İş sağlığı ve güvenliğinin temini açısından işverenler gerekli her türlü önlemi alarak araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmakla, işçiler ise alınan önlemlere uymakla yükümlü tutulmuşlardır. Bu yükümlülükler işverenler açısından işçilere gerekli eğitimlerin verilmesini, işçiler açısından ise söz konusu eğitimlere katılarak eğitimlerin gereğinin yapılmasını da kapsamaktadır. Bu noktada iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında, işçilerin korunmaları gerekli pasif süjeler olmaktan çıkarılarak kendileriyle işbirliği yapılan aktif elemanlar konumuna getirilmeleri önem arz etmektedir (Mollamahmutoğlu M./Astarlı M., İş Hukuku, 4. Bası, Ankara, 2011, s. 1196). İş sağlığı ve güveliğine ilişkin kurallara uymakla yükümlü tutulan işçilerin bu kurallara uymamasının en önemli hukuki yaptırımı ise işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshidir. Bu bağlamda İş K. m. 25/II-h bendi uyarınca uyarıya rağmen işçinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurallara uymaması ve İş K. m. 25/II-i bendi uyarınca işçinin kusuruyla iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi işveren açısından iş sözleşmesinin feshinde haklı neden oluşturmaktadır.

Somut olayda, şoför olarak çalışan davacı işçiye davalı işveren tarafından iş güvenliği eğitimi kapsamında; emniyet ve kaza önleme tedbirleri, sürüş teknikleri, emniyet kemeri takma zorunluluğu ve önemi ile ilk yardım konularında yazılı ve uygulamalı eğitimler verildiği anlaşılmaktadır.

Feshe konu olan olayda davacının emniyet kemeri takmadan araç kullandığı tespit edilmiş ve davacı yazılı olarak uyarılmak istenmiş, ancak davacı uyarıyı imzalamaktan ve almaktan imtina etmiştir. Bu nedenle davalı işveren tarafından davacının iş sözleşmesi İş Kanununun 25/II-h-i maddesi uyarınca derhal sona erdirilmiştir.

Davacı, Karayolları Trafik Kanunu'nda emredici olarak düzenlenen emniyet kemeri takma zorunluluğuna aykırı hareket etmiştir. Bu davranış aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurallara da aykırılık teşkil etmektedir. Davacının, işyerinde şoför olarak çalışması da dikkate alındığında emniyet kemeri takmadan araç kullanması ağır kusur teşkil ettiği gibi objektif olarak iş güvenliğini de tehlikeye düşürecek niteliktedir.

Bu nedenle davalının iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğinin kabulü ile kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken söz konusu taleplerin kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."

[375] ŞUA, s.82.

[376] Y.9.HD, 31.03.2015, E.2015/6797, K.2015/12506 (Legal İSGHD, C:13, S:150, 2015, s.292): *"Somut olayda davalı O. Firması dava dışı S. Gas Firması tarafından bayilerine satılan LPG'nin taşıma işini yapmaktadır. Davacının LPG tanker şoförü olarak çalışırken 09.03.2009 tarihinde dava dışı S Gas firması yetkilileri tarafından araç kullandığı esnada cep telefonu ile konuştuğu tespit edilmiş ve 10.03.2009 tarihinde bu durum davalı şirkete bildirilmiştir. Doya içinde işçiye tebliğ edilen işyeri kuralları ve bunlara aykırı davranılması halinde uygulanacak müeyyidelere ilişkin belgelere göre araç kullanırken cep telefonu ile konuşmanın cezası işten çıkartma olarak düzenlenmiştir. Davacının LPG taşıyan tanker şoförü olarak araç kullanırken*

Bu noktada meydana gelen kaza sonucunda şoförün kusur oranının da fesih işleminde gözetilmesi gerekir. Örneğin Yargıtay'ın bir kararında *"...Kazanın bu oluş şekline göre davacı (şoför) hafif kusurludur. Bu tespitler ve 6098 Sayılı TBK'nın 400/2 maddesi kapsamında davacının iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedildiğinin kabulü ölçülülük ilkesine aykırıdır. Davacının hafif kusurlu olduğu bu maddi hasarlı kazada yaptığı davranışı iş yerinde olumsuzluklara yol açtığından geçerli neden kabul edilmelidir..."* ifadesi mevcuttur[377].

Otuz günlük ücret tutarındaki zararın hesabı konusunda da Yargıtay'ın verdiği karar şu şekildedir: *"...örneğin uygulamada uluslararası yük taşıyan tır şoförleri asgari ücret ve sefer primi karşılığı çalışmaktadır. Sefer primi olarak adlandırılan kısım da, dar anlamda ücrettir. Bu durumda maddenin uygulanması anlamında 30 günlük ücret, tır şoförleri yönünden her iki ödemenin toplamına göre belirlenmelidir[378]*.

(c) Zorlayıcı Sebepler: *İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması:* Bu hükmün düzenlediği zorlayıcı neden işyerinde değil, işçinin çevresinde meydana gelmekte ve bunun sonucunda işçi kusuru olmaksızın geçici ifa imkânsızlığı nedeniyle iş görme borcunu yerine getirememekte ve iş akdi askıya alınmaktadır[379]. Bu durumlara örnek olarak şoförün ehliyetinin alınmasını (trafikten men edilmiş olması) ve ya gittiği ülkeden sınır dışı edilmiş olması hallerini verebiliriz. Böyle bir durum halinde işveren İş Kanununun 40. maddesine göre beklenmesi gereken bir haftalık süre içinde işçiye her gün yarım ücret ödemek zorundadır[380]. Bir haftalık sürede iş sözleşmesi askıda bulunduğu

---

cep telefonu ile konuşması davalı işverene İK 25/II-ı maddesi uyarınca iş güvenliğini tehlikeye düşürme nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı vermektedir."

[377] Y.9.HD, E.2015/263, K.2015/8255
http://guncelishukuku.com/wp-content/uploads/2016/03/Fesihte_Olurlar_Olmazlar.pdf

[378] Y.9.HD, 24.11.2008, E.2007/32361, K.2008/32028 (ERTABAK s.257).

[379] SÜZEK, s.718.

[380] *- Yarım ücret*
MADDE 40. - 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.

gibi, bu süreden sonra da işveren tarafından haklı nedenle fesih hakkı kullanılmazsa, ücret ödemesi söz konusu olmaksızın sözleşme askıda kalmaya devam eder[381].

(d) İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması: İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17'nci maddedeki bildirim süresini aşması hali de haklı nedenle fesih sebepleri arasında düzenlenmiştir. Bu süreler içinde iş sözleşmesi askıda olduğu gibi, işverence sürelerin bitiminden sonra sözleşme feshedilemezse askı durumu devam eder. Ancak söz konusu askı süreleri dolduktan sonra tutukluluk devam ettiği sürece sözleşme işveren tarafından her zaman derhal feshedilebilir[382].

4.2.3.3. Haklı Nedenle Fesih Hakkını Kullanma Süresi ve Usulü: Haklı sebeple derhal fesih durumunda feshe yol açan olay kadar fesih hakkını kullanmak isteyen tarafın bunu öngörülen sürelerde kullanması da gereklidir. İlgili süre ve hangi durumlarda uyulması gerektiği İş Kanununun 26. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre Kanunun 24. ve 25. maddelerinde gösterilen *ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere* dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

5. ŞOFÖR VE YARDIMCI PERSONEL İLE YAPILAN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN SONUÇLARI

5.1. Tazminat talep hakkı

Herhangi bir tarafın sözleşmeyi feshi sonucunda diğer taraf bir zarara uğramışsa, bu zararın tazmini gündeme gelecektir. Yalnız burada zararın tazmini

[381] SÜZEK, s.718.
[382] SÜZEK, s.647.

olayını haklı nedene dayanan fesih ve haksız feshe göre ikili bir ayrıma tabi tutarak açıklamaya çalışacağız.

İş Kanununda m.24/2'de ve m.25/2'de sayılan ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı hareket nedeniyle süresiz fesih bildirimi yoluyla sözleşmeyi sona erdiren işçi veya işveren, diğer taraftan genel hükümlere göre ayrıca (maddi veya manevi) tazminat isteyebilir. Nitekim İş K. m.26/2'de bu durum *"bu haller* (derhal fesih hakkı veren haller) *sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıda öngörülen süre* (iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl) *içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır*" şeklinde ifade edilmiştir. Diğer taraftan konu ile ilgili Türk Borçlar Kanununda da hüküm vardır. Kanuna göre haklı fesih sebepleri, taraflardan birinin sözleşmeye uymamasından doğmuşsa o taraf, sebep olduğu zararı, hizmet ilişkisine dayanan bütün haklar göz önünde tutularak, tamamen gidermekle yükümlüdür (m.437/1). Diğer durumlarda hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak haklı sebeple feshin maddi sonuçlarını serbestçe değerlendirir (m.437/2).

Örneğin hiçbir haklı sebebe ve özre dayanmadan İş Kanununda öngörülen devamsızlık süresi yüzünden iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilen bir şoförün çıkmadığı ya da yarım bıraktığı sefer yüzünden işverenin bir zarara uğraması büyük olasılıktır (m.25/2). Böyle bir olasılıkta işveren üçüncü kişi taşıtana karşı temerrüde düşebilecek, belki seferi bir başka firmadan hizmet satın alarak veya şoför ödünç alarak yaptıracaktır. Buna karşın şoför de bu hareketi dolayısıyla işverenin uğradığı zarardan da genel hükümlere göre (TBK m.57, 58) sorumlu olacaktır. Bu sorumluluk sadece maddi değil manevi zararlar için de söz konusudur.

Haksız fesihte tazminata gelinirse, aşağıdaki şu hallerde fesih, haksız fesih kabul edilir[383]: Bildirimsiz fesih hakkının kullanılabilmesi için Kanunda düzenlenen haklı sebeplerden birinin bulunmaması, feshin yazılı olarak

[383] SÜMER, Uygulamalar, s.244.

yapılmaması (geçerli sebeple fesihte), fesih hakkının süresi içinde kullanılmaması, dayanılan haklı sebebin ispat edilememesi ve iş sözleşmesi feshedilirken toplu iş sözleşmesinde ya da iş sözleşmesinde fesih için öngörülen usule uyulmamış olması.

Haksız feshin sonucu Türk Borçlar Kanununda belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımına göre düzenlenmiştir. Kanunun haklı sebebe dayanmayan feshe ilişkin 438. maddesine göre *"İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine; belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürelere uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir (f.1). Belirli süreli hizmet sözleşmesinde işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilir (f.2)"* denmektedir. Haksız fesih tazminatı iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin iş sözleşmelerinin haksız feshi halinde uygulama alanı bulur[384]. Haksız fesih tazminatının hesabında işçinin çıplak ücreti esas alınır.

Yukarıdaki hükümlerden ayrı olarak haksız fesih tazminatı söz konusudur (m.438/3). Bu hükme göre hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilecek, ama belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamayacaktır. Haksız feshin hukuka aykırılık bakımından ağırlığı, işçinin kişilik haklarını zedelemesinin derecesi, işçinin birlikte kusuru, işçinin yaşı, kıdemi konumu da bu konuda hâkimin takdirine etki edecektir[385].

Türk Borçlar Kanununda işçinin, haklı sebep olmaksızın işe başlamadığı veya aniden işi bıraktığı takdirde tazminat sorumluluğu konusunda hüküm vardır (m.439). Bu hallerde işveren, işçiden aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir. İşverenin, ayrıca ek zararlarının

[384] Bkz. SÜZEK, s.738; SÜMER, Uygulamalar, s.246; KAPLAN E. Tuncay Senyen, *Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları,* Sicil İş Hukuku Dergisi, S:36, 2016, s.17 vd.
[385] SÜZEK, s.742; DOĞAN YENİSEY Kübra, (Genel Hizmet Sözleşmesi), s.104.

giderilmesini isteme hakkı da vardır. Maddeye göre işveren zarara uğramamışsa veya uğradığı zarar işçinin aylık ücretinin dörtte birinden az ise, hâkim tazminatı indirebilir. Bu hakkı kullanma aynı maddede bir süreye bağlanmıştır. Buna göre tazminat isteme hakkı takas yoluyla sona ermemişse işveren, işçinin işe başlamamasından veya işi bırakmasından başlayarak otuz gün içinde, dava veya takip yoluyla bu hakkını kullanmak zorundadır. Aksi takdirde, tazminat isteme hakkı düşer.

5.2. Kıdem tazminatı

5.2.1. Genel Olarak Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı, kanunda belirtilen asgari bir çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin yine kanunda sayılan nedenlerden biriyle son bulması halinde, işçiye (veya mirasçılarına) kıdemi ve ücreti dikkate alınarak işverence ödenmesi gereken bir miktar paradır[386]. Kıdem tazminatı; İş Kanununda, Deniz İş Kanununda ve Basın İş Kanununda ayrı şartlara tabi olarak düzenlendiği halde Türk Borçlar Kanununda düzenlenmemiştir. Dolayısıyla karayolu taşımacılığında çalıştığı halde esnaf sayılan kişilerin yanında çalışanlar İş Kanunu kapsamında olmadıkları için diğer şartları sağlasalar bile kıdem tazminatı alamazlar.

İşçi, ister süresi belirli isterse süresi belirsiz iş sözleşmesine göre çalışsın, kanunda gösterilen hallerde kıdem tazminatı ödenmesi mümkündür[387].

Kıdem tazminatının hukuki niteliği konusunda öğretide çeşitli görüşler mevcuttur. Bu görüşleri kısaca kıdem tazminatının ücret olduğu, tazminat olduğu, ikramiye olduğu, işsizlik sigortası olduğu ve kendine özgü bir kurum olduğu şeklinde sayılabiliriz[388]. Kıdem tazminatını açıklamaya çalışan

[386] Kıdem tazminatı ile ilgili bkz: Bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.591 vd.; SÜZEK, s.755 vd.; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s.252 vd.; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.1099 vd., NARMANLIOĞLU, s.533 vd., DEMİR s.400 vd.; AKYİĞİT, s.357 vd; DEMİRCİOĞLU / CENTEL, s.197 vd.; SÜMER, Uygulamalar, s.275 vd.

[387] ŞAKAR Müjdat. İş Kanunu Yorumu, Yaklaşım Yayıncılık, 6.Baskı, Ankara, 2011, s.872.

[388] SÜZEK, s.756; ULUĞ G., Kıdem Tazminatı : Türkiye ve Kanada Örneği, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul, 2007, s.6 (Danışman:Berrak Kurtuluş).

görüşlerin her biri belirli bir haklılık payı taşımakla birlikte, yargı kararlarında da ifade edildiği gibi, bu konudaki kanun hükümlerinin amacı ve düzenleme tarzı dikkate alındığında işçinin işyerine bağlılığının karşılığı bir ödeme olarak kabulü daha uygun düşmektedir[389]. Kıdem tazminatının mahiyeti konusunda Yargıtay eski bir kararında şu sonuca varmıştır. Buna göre *"Kıdem tazminatı, iki tarafın arzu ve iradeleri nazarı itibara alınmayarak mücerret işçiyi himaye etmek ve bir dereceye kadar zaruret ve ihtiyaçtan kurtulmak maksat ve sebebine dayanmaktadır. Kıdem tazminatı işinde sebat gösteren işçiler ödüllendirilerek sebatlı olmaya özendirmek"* amacıyla kabul edilmiştir[390]. Kıdem tazminatı konusunda değişik çevreler farklı düşüncelere sahiptir. Özellikle işveren çevreleri kıdem tazminatının ortaya çıkardığı sakıncalar üzerinde ısrarla durmaktadır. Kıdem tazminatının iş sözleşmesi taraflarının haklarının karşılıklı olması ilkesine aykırı olduğu; bu hakkın tanınmasının işyerinde sık sık işçi değiştirilmesine neden olduğu ve sonuçta iş istikrarsızlığının ortaya çıkmasına yol açtığı, işyerinin kapanmasını gerektirecek mali güçlükler doğuracağı yolunda öne sürülen sakıncaları, zaman zaman yasama organını etkilemiş, bu durum ülkemizde kıdem tazminatı müessesesinin mükerreren yeniden düzenlenmesine yol açmıştır[391]. İşçi ve işveren taraflarının konuya ilişkin görüşleri şöyle özetlenebilir:

> *İşveren Kesimi; "Kıdem tazminatı, işyerleri ve işletmelerin sırtında büyük bir kamburdur. Potansiyel kıdem tazminatı yükleri işletmelerin taşıyamayacağı büyüklüklere ulaşmıştır. Mevzuatımıza iş güvencesi ve işsizlik sigortasının bulunmadığı dönemde girmiş olan kıdem tazminatı; işsizlik sigortası ve iş güvencesi yasası çıktığına göre artık kaldırılmalı veya en azından işletmeler açısından karşılanabilir ve katlanılabilir bir seviyeye çekilmelidir."*
>
> *İşçi Kesimi; „ Ülkemizde işçi ücretleri çok düşüktür. İşçiler, günlük yaşamaktadırlar. Belirlenen asgari ücret oranları yoksulluk sınırının bile altındadır. Bu ücret seviyesi ile çalışanların birikim*

[389] EKONOMİ Münir, İş Hukuku, C:1, Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul, 1984, s.229-230'dan nakleden MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.1103.
[390] ANADOLU K., Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2001 (Danışman Sarper Süzek).
[391] NARMANLIOĞLU, s.534.

yapma ve işsiz kaldığı günleri karşılama olanakları yoktur. Kıdem tazminatı, işçinin 13 üncü aylık ücretidir. Kazanılmış hakkıdır. Dokunulamaz.[392]"

4857 sayılı yürürlükteki İş Kanununun 120. maddesine göre kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır[393]. Dolayısıyla şu anda kıdem tazminatı için yürürlükte olan madde 1475 sayılı Kanunun 14. maddesidir.

Kıdem tazminatı konusu karayolu taşımacılık sektöründe çalışan şoförler açısından yargıya sıkça taşınan, tartışmalı bir konudur. Kıdem tazminatı konusunda sektörel tartışma, şoförlere ödenen kıdem tazminatına esas olan ücretin hesaplanması ile ilgili yaşanmaktadır. Uygulamada genellikle şoförlere asgari ücret veya asgari ücretin biraz üzerinde sabit bir miktar ödenmekte ve çıkılan sefere göre de şoföre harcırah ve/veya prim adı altında birtakım ödemeler yapılmaktadır. Yukarıda ücret başlığı altında bu konu değerlendirildiği için burada konu tekrarı yapılmayacaktır[394].

5.2.2. Kıdem Tazminatının Koşulları

İş Kanunlarına tabi çalışma: Bir işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için kural olarak İş Kanunlarına (İş K.'na, Deniz İş K.'na ya da Basın İş K.'na) tabi bir işte çalışıyor olması gerekir.

En az bir yıllık kıdem süresi: Kanuna göre bu tazminat, işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince geçen her tam yıl için ödenir. Burada aranan süre takvim yılı olarak bir yıldır.

İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik

---

[392] UZUN Bekir, *"Kıdem Tazminatı Fonu" Yerine "Kıdem Tazminatı Garanti Fonu" Oluşturulmalıdır,* Toprak İşveren Sendikası E-Dergisi, 2013/100, s,4. http://toprakisveren.org.tr/tr-tr/alt-sayfalar/373/sayi-100 (E.T.:09.10.2017).

[393] Ayrıca Bkz. İş K. Geçici Madde 6. - Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır.

[394] Bkz. s.114 vd.

işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. Öte yandan Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.67/3'e göre de grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bunların aksine hüküm konulamaz.

İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır[395].

İş sözleşmesinin kanunda gösterilen hallerden biri ile feshedilmesi veya işçinin ölümü: Sözleşmenin feshedildiği her durumda kıdem tazminatı ödenmez. Kıdem tazminatının ödenip ödenmeyeceği, şoför ya da işveren tarafından yapılan fesih sebeplerine ve kendiliğinden sona erme şekline göre farklılık gösterir. Kıdem tazminatı aşağıdaki durumlarda ödenir:

Sözleşmenin işverence feshi: İşveren, İş Kanununun 25. maddesindeki haklı sebeplerin varlığı halinde sözleşmeyi derhal feshedebilir. Sadece m.25/2'deki, işçinin ahlaka ve iyi niyet kurallarına uymayan halleri sebebiyle yapılan fesihlerde kıdem tazminatı ödenmez. Yoksa 25. maddenin ilk fıkrasındaki sağlık sebepleri ve üçüncü fıkrasındaki zorlayıcı sebepler yüzünden ve dördüncü fıkrada yer alan tutuklanma sebebiyle sözleşmenin feshi durumunda kıdem tazminatı ödenir. İşverenin, m.17'ye göre yapacağı bildirim feshin sonucunda da kıdem tazminatının ödenmesi gerekir

Sözleşmenin işçi tarafından feshi: İşçinin Kanununun 24. maddesinde sayılan haklı nedenle fesih iradesiyle iş sözleşmesini derhal feshinde işveren yine şartları varsa kıdem tazminatı ödemek zorundadır. Buna karşılık işçi fesihle

[395] *12.7.1975 tarihinden itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak iş yerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12.7.1975 tarihinden evvel işyeri devrolunmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.*

sözleşmeyi haklı bir neden olmaksızın sona erdirirse kendisine kıdem tazminatı ödenmez. Ancak bu kuralında istisnaları mevcuttur. Bunlar işçinin iş sözleşmesini;

- Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla feshi,
- Yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshetmesi,
- Emeklilik için yaş dışındaki sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını doldurması sebebiyle feshi,
- (Kadın işçinin) evlenme tarihinden itibaren bir yıl içinde feshidir.

Sözleşme süresinin dolması: Sözleşmenin süresinin normal şartlarda dolması ve kendiliğinden sona ermesi kural olarak kıdem tazminatına hak kazandırmaz. Yani belirli süreli sözleşmeye göre çalışan şoför ve ya yardımcı personel, sözleşmesi normal olarak sona ererse kıdem tazminatına hak kazanamaz.

İşçinin ölümü: Sözleşmenin kendiliğinden son bulduğunda kıdem tazminatı ödenen tek hal işçinin ölümüdür. Bu durumda şoför ve ya yardımcı personelin hak ettiği kıdem tazminatı bu kişilerin kanuni mirasçılarına ödenir.

Yukarıda açıklandığı üzere Türk Borçlar Kanununa göre, işverenin, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlü olduğunu hükme bağlamıştır (m.440/2). Ölümün kıdem tazminatına da hak kazandıran bir durum olduğundan bu tazminat ile kıdem tazminatının ilişkisi tartışmalıdır. Bazı yazarlar[396] bu ödemenin kıdem tazminatından bağımsız olduğunu savunurken, bazı yazarlar[397] ise kıdem tazminatının alternatifi

[396] ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.411; NARMANLIOĞLU s.335; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s.264; ALPAGUT Gülsevil, Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri, Legal İSGHD, S:31, 2011, s. 942; SÜZEK, s.771; CANİKLİOĞLU Nurşen, Türk Borçlar Kanunu İş Kanunu İlişkisi, http://slideplayer.biz.tr/slide/2600207/ (E.T.:21.05.2018)

[397] MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.1130; SÜMER, Uygulamalar, s.282-283.

olduğunu ve dolayısıyla kıdem tazminatı ödenen hallerde ölüm ödeneğine gerek olmadığını, bazı yazarlar[398] bu tazminattan İş Kanunlarına tabi olmayanların yararlanamayacağını savunmaktadır.

İşçinin kusuruyla ölümüne sebep olması durumunda mirasçılarının kıdem tazminatı talep edip edemeyecekleri öğretide tartışmalıdır. Bu husus kazaların sıkça görüldüğü karayolu taşıma sektörü açısından önemlidir. Ölümün doğal nedenler dışında, işçinin kusuruyla hatta intiharı ile gerçekleşmiş olmasının önemli olmadığı, ölümün ne şekilde gerçekleşirse gerçekleşsin kıdem tazminatı koşulunun sağlanacağı görüşü hâkimdir[399]. Yargıtay ise tam tersi görüştedir[400]. Dolayısıyla ağır kusuru ile örneğin alkolün etkisiyle kaza yapan ve ölen bir şoförün kanuni mirasçıları, kanaatimizce kıdem tazminatı talep edebileceklerdir. Her ne kadar hakkaniyete aykırı bir sonuç gibi gözükse de mevcut düzenlemede hâkimine takdir hakkı tanınmamıştır ve çıkarılabilecek sonuç bu yöndedir. Bu açıdan öğretideki baskın görüşe katılıyoruz. Burada kusuruyla ölen işçinin kanuni mirasçılarının kıdem tazminatına hak kazanamaması halinin ancak kanuni düzenleme ile getirilebileceği kanaatindeyiz.

5.2.3. Kıdem Tazminatının Miktarı

İşçiye kıdem tazminatı olarak kıdeminin her yılı için, son aldığı otuz günlük giydirilmiş ücret ödenecektir. Giydirilmiş ücret, İş Kanununun 32. maddesinde tanımlanan ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülebilen devamlı nitelikteki menfaatler olarak tanımlanabilir. İkramiye, yol parası, yemek parası, yakacak parası, aile yardımı, prim gibi işçiye çalıştığı

---

[398] ÖZDEMİR Erdem, *Yeni Borçlar Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:27, 2012, s.41 KOCAGİL İpek, *İşçinin Ölümünün İş İlişkisi Bakımından Sonuçları*, MÜHF-HAD, Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan Özel Sayı, C.20, S.1, 2014, s.448 vd.

[399] ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.602; NARMANLIOĞLU, s. 580; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s.264; SÜZEK s.770; Aksi yönde MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.1127.

[400] Y.9.HD, 21.03.1978, E.1977/1676, K.1978/4008; Y.HGK, 21.12.1979, E.1978/9-1041, K.1979/1634 (Kazancı İçtihat, E.T.:14.04.2018): *"...Ancak işveren haklı nedenle dayanarak sözleşmeyi bozma hakkını aynı anda gerçekleşen işçinin ölümü nedeniyle kullanmamıştır. Mahkemece bu özel durum dikkate alınarak davalının haklı nedene dayanan savunması hakkında deliller toplanıp sonucu uyarınca karar verilmelidir."*

sürece sürekli olarak yapılan ödemeler örnek olarak verilebilir[401]. Ancak hesaba katılacak ek ödemelerin sürekli bir nitelik taşıması gerekir.

Yıldan artan süreler için de aynı oranda ödeme yapılır. Kanundaki otuz günlük ücret tutarı sözleşme ile arttırılabilir. Ancak her yıla düşen kıdem tazminatının miktarı "tavan"ı (Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna – Başbakanlık Müsteşarına – 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini) geçemez[402].

5.2.4. Kıdem Tazminatında Zamanaşımı

İş sözleşmesinin feshedildiği veya işçinin öldüğü tarih kıdem tazminatına hak kazanılan tarihtir. Kıdem tazminatı, Türk Borçlar Kanununun 146. maddesindeki on yıllık zamanaşımına tabi iken, İş Kanununda 2017 yılında yapılan Kanun değişikliği ile bu süre beş yıla indirilmiştir[403].

Diğer taraftan Kanuna göre kıdem tazminatı için uygulanacak faiz, mevduata uygulanan en yüksek faizdir (1475 sayılı İş K. m.14/11, c.2).

5.3. Ceza Koşulu

Borcun ihlal edilmesi üzerine nasıl hesaplanacağı ve ne kadar tutacağı henüz belirsiz olan bir kanuni tazminat yükü altına girmekten pek fazla çekinmeyen bir borçlu; borcu ihlal ettiği anda alacaklının uğradığı zarara bağlı

---

[401] EVCİL Cahit / GÖKTAŞ B. Kerem, Tüm Yönleriyle Ücretlendirme ve Bordrolama Esasları, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2010, s.110.

[402] Bu miktar 01.01.2018 tarihi itibarıyla 5.001,76 TL olarak belirlenmiştir. https://www.csgb.gov.tr/home/contents/istatistikler/kidemtazminatitavanmiktarlari/ (E.T.: 21.05.2018)

[403] *İş K. Ek Madde 3- (Ek: 12/10/2017-7036/15 m.)*
İş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti ve aşağıda belirtilen tazminatların zamanaşımı süresi beş yıldır.
a) Kıdem tazminatı.
b) İş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.
c) Kötüniyet tazminatı.
d) İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.

olmaksızın doğacak, önceden belirli, kesin bir cezanın kararlaştırılmış olması karşısında, daha dikkatli ve özenli davranma sorunluluğu duyabilecektir[404].

Ceza koşulu (eski adıyla cezai şart) esas olarak Türk Borçlar Kanununun 179. ve 182. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Kanunun 179. maddesine göre bir sözleşmenin hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi durumu için bir ceza kararlaştırılmışsa, aksi sözleşmeden anlaşılmadıkça alacaklı, ya borcun ya da cezanın ifasını isteyebilecektir. Kanunun düzenlenmesi dikkate alınarak ceza koşulu şu şekilde tarif edilmektedir: *"Ceza koşulu, borçlunun alacaklıya karşı mevcut bir borcu hiç veya gereği gibi ifa etmemesi halinde ödemeyi vaat ettiği, hukuki işlemle belirlenmiş ekonomik değeri olan bir edimdir[405]"*.

Ceza koşulunun unsurları da şu şekilde sayılabilir: Asıl borcun varlığı, ekonomik değer taşıyan ayrı bir edim olması, sağlar arası işlemle öngörülmüş olması, asıl borç ile cezai şart arasında asıl borç fer'i borç ilişkisinin bulunması.

Kural olarak alacaklı hiçbir zarara uğramamış olsa bile, ceza koşulu olarak kararlaştırılan cezanın ifası gerekir. Ancak alacaklının uğradığı zarar kararlaştırılan ceza tutarını aşıyorsa alacaklı, borçlunun kusuru bulunduğunu ispat etmedikçe aşan miktarı da isteyemeyecektir (TBK m.180).

Taraflar, cezanın miktarını serbestçe belirleyebilirler. Para dışında bir edim de söz konusu olabilir. Ceza koşulu yan edim olup asıl borç herhangi bir sebeple geçersizse veya aksi kararlaştırılmadıkça sonradan borçlunun sorumlu tutulamayacağı bir sebeple imkânsız hâle gelmişse, bu cezanın da ifası istenemez. Ceza koşulunun geçersiz olması veya borçlunun sorumlu tutulamayacağı bir sebeple sonradan imkânsız hâle gelmesi, asıl borcun geçerliliğini etkilemez. Ayrıca hâkime de aşırı gördüğü ceza koşulunu kendiliğinden indirme yetkisi verilmiştir (TBK m.182).

Bir borçlar hukuku kurumu olan ceza koşulunun iş hukukunda özel bir önem ve güçlük arz etmesinin nedeni, esasen eşit güçlere dayanmayan işçi –

[404] OĞUZMAN / ÖZ, s.504.
[405] Bkz. KARAGÖZ Veli, İş Sözleşmesinde Cezai Şart, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2006, s.23.

işveren ilişkisinde işçinin ceza koşuluyla "iş görme ediminin zorlanması"nın iş hukukunda öngörülen yaptırımlardan ayrı ve kimi zaman orantısız bir baskı oluşturmasıdır[406].

Türk Borçlar Kanunu m.420/1 ile hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersiz olduğu hükme bağlanmıştır. Bunun yanında iki taraf için de belirlenen ceza koşulunun farklı olacağı kararlaştırılmış ise ceza koşulu tümden geçersiz olmamakla birlikte, işçinin yükümlülüğü işverenin sorumlu olduğu miktarı aşamaz. Bu itibarla hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan cezai şartlar geçersiz, işçi lehine konulan cezai şartlar ise geçerli kabul edilmelidir. Yargıtay'a göre, gerek belirli gerekse belirsiz iş sözleşmelerinde, ceza koşulu içeren hükümler, karşılıklılık prensibinin bulunması halinde kural olarak geçerlidir. Ancak, sözleşmenin süresinden önce feshi koşuluna bağlı ceza koşulunun geçerli olabilmesi için, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olması zorunludur. Asgari süreli iş sözleşmelerine de aynı şekilde hükümler konulması mümkündür[407]. İşverenin işçinin mesleki açıdan yetişmesi için sarf ettiği eğitim masraflarını isteyebilmesi mümkündür ve bu durum, sadece işçi aleyhine bir ceza koşulu olarak değerlendirilemez[408]. Ancak, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında verilmesi gereken eğitimlere ait giderlerin eğitim masrafı olarak talep edilebilmesi mümkün değildir[409]. Örneğin bir şoför için yapılan eğitim masraflarının (sürücü belgesi, SRC belgesi, ileri sürüş teknikleri vb. eğitimleri) daha sonradan talep edilmesi sözleşmede tek taraflı kararlaştırılmış olsa dahi mümkündür.

Belirsiz süreli sözleşmelerde işçi aleyhine ceza koşulu öngörülemez. Zira irade serbestisi ve kişi özgürlüklerini korumak amacıyla, işçi bakımından

---

[406] AYKAÇ Hande Bahar, *Bireysel İş Sözleşmesinde Düzenlenen Cezai Şart*, Legal İSGHD, C:13, S:50, 2016.

[407] Y.HGK, 01.03.2017, E.2015/989, K.2017/386 (Legalbank E.T.:03.06.2017).

[408] Y.HGK, 01.03.2017, E.2015/989, K.2017/386 (Legalbank E.T.:03.06.2017): *"işçiye verilen eğitim karşılığı belli bir süre çalışması koşuluna bağlı olarak kararlaştırılan cezai şart tek taraflı olarak değerlendirilemez. İşçiye verilen eğitim bedeli kadar cezai şartın karşılığı bulunmakla eğitim karşılığı cezai şart hükmü belirtilen ölçüler içinde geçerlidir";* AKYİĞİT, s.354.

[409] KESER Hakan, *İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan Cezai Şartlara İlişkin Bir Değerlendirme,* Sicil İş Hukuku Dergisi, S:35, 2016, s.41.

bildirimli fesih hakkının kullanımının sınırlamalara tabi tutulması kabul edilemez[410].

Yargıtay bir iş sözleşmesine dayalı ceza koşulunun ödendikten sonra ceza koşulunun geçersiz olduğu iddiasıyla açılan bir davada, taraflar arasında imzalanan sözleşmeden sonra sözleşmeden kaynaklanan uyuşmazlığın; sebepsiz zenginleşme kurallarına göre değil, sözleşme hukuku çerçevesinde çözümlenmesi gerektiğine karar vermiştir[411].

Şoför ve ya yardımcı personel ile yapılan iş sözleşmelerinde de ceza koşulu uygulamasına gidilebilir. Ceza koşulu, iş sözleşmesine bağlı olarak veya ayrı bir sözleşme ile kararlaştırılabilir.

5.4. Teminat Senetleri

Karayolu taşımacılık sektöründe kimi işverenler tarafından işçiye, işe girerken onun ileride vereceği zararlar düşünülerek bono veya çek gibi senetler imzalatılmaktadır. İş Kanununda bu maksatla alının senetlerle ilgili doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Maalesef bu tür senetler, işçinin işverene karşı yasal haklarını talep ettiğinde karşısına çıkarılan tehdit unsuru olabilmektedir. Özellikle teminat senedi olduğuna dair her hangi bir kayıt içermeyen senetler bu tür durumlarda işçiyi zor durumda bırakmaktadır. Bu tarz senetlerde, senet metninde teminatın verilme sebebi tam olarak yazmalı ya da teminat senedi dışında o senedin teminat için verildiğine ispatlayacak bir belge düzenlenmelidir. Yani senet üzerine sadece teminat içindir yazılması yeterli olmayacak, aksi durumda teminat senetleri kambiyo senetlerine özgü haciz yolu ile takibe konu edilebileceklerdir. Teminata konu senedin tüm şartları yerine getirilerek hazırlandığında, ya genel haciz yolu ile icra takibi ya da bir alacak davası gündeme gelmektedir.

Uygulamada maalesef bu tarz teminat amaçlı bonoların (ticari hayatta tedavüle açık bir şekilde) normal bono şeklinde ya da miktar kısmı boş bir bono

[410] MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.885.
[411] Y.HGK, 19.6.2015, E.2013/22-2310, K.2015/1729 (Kazancı İçtihat, E.T.:03.06.2017).

şekilde düzenlenerek şoförlere imzalatıldığı bilinmektedir. "*Açık bono düzenlenmesi yasaya aykırı olmadığından tanzim tarihi boş olarak imzalanan senedin tanzim tarihinin sonradan yazılması mümkündür. Yazılan tanzim tarihinin anlaşmaya aykırı doldurulduğu hususu ise ancak yazılı belgeyle kanıtlanabilir"*[412].

Ayrıca açığa imzanın kötüye kullanılmasının Türk Ceza Kanununda düzenlenen bir suç olduğu da gözden kaçırılmamalıdır. Kanunun 209. maddesine göre "belirli bir tarzda doldurulup kullanılmak üzere kendisine teslim olunan imzalı ve kısmen veya tamamen boş bir kâğıdı, verilme nedeninden farklı bir şekilde dolduran kişi, şikâyet üzerine, üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır (f.1). İmzalı ve kısmen veya tamamen boş bir kâğıdı hukuka aykırı olarak ele geçirip veya elde bulundurup da hukuki sonuç doğuracak şekilde dolduran kişi, belgede sahtecilik hükümlerine göre cezalandırılır (f.2).

Konu ile ilgili Yargıtay kararlarına bakıldığında Yargıtay'ın kıymetli evrakla ilgili genel düzenlemeye nazaran işçi yararına yorum ilkesini ön planda tuttuğu görülmektedir. Usulüne uygun hazırlanmış bir teminat senediyle alakalı, işverenin zararı kanıtlanamadığında bu tür senetler geçersizdir. İşverenin bunu kambiyo senedi olarak icraya koyması halinde işçinin buna karşı tanık dinletebileceği benimsenmiştir[413]. Yargıtay diğer bir kararında böyle durumlarda mahkemece yapılacak işin dava konusu senedin teminat senedi olarak verilip verilmediği konusunda davacının gösterdiği tanıkların dinlenmesinin, tarafların delillerinin toplanmasının ve elde edilecek verilere göre karar vermesinin gerektiğine karar vermiştir[414]. Bu yaklaşımı diğer birçok

---

[412] Y.12.HD, 22.12.2014, E.2014/23172, K.2014/31069 (Kazancı İçtihat, E.T.:10.12.2017).

[413] Y.9. HD. 13.02.2012-40045/3124 (AKYİĞİT, s.226).

[414] Y.9.HD. 02.07.2009, E.2008/03062, K. 2009/18488 (Kazancı İçtihat, E.T.:14.04.2018): *"işçi ve işverenin taraf oldukları iş ilişkisinde başlangıçta işe girerken, işverenin teminat amacı ile bu tür senetler aldığı uygulama da görülmektedir. Kuşkusuz bu durumun kanıtlanması halinde bu şekilde alınan senet, teminat senedi niteliğinde sayılmalıdır. Diğer taraftan, İş Hukuku; işçi ve işveren ilişkisinde, işverenin sosyal ve ekonomik bakımından güçlü olması, işçinin korunması ve işçi lehine yorum ilkeleri dikkate alınarak, sözleşme hukuku alanında ayrılmış ve farklı kurallar getirerek gelişmiştir. Bu nedenle iş hukukunda, düzenlenen belgelere karşı işçi lehine tanık dinletilmesi yoluna gidilmektedir. Somut olayda, mahkemece yapılacak iş, yukarıdaki ilkeler doğrultusunda dava konusu senedin teminat senedi olarak verilip*

kararda da görmek mümkündür[415]. Bononun Türk Ticaret Kanununda düzenlenmiş bir iş olması dolayısıyla konu ile ilgili yargılamanın ticaret mahkemesinde mi yoksa iş mahkemesinde mi yapılacağı akla gelebilir. Yargıtay'a göre bu davalarda görevli mahkeme de iş mahkemeleridir[416].

5.5. Şoföre Çalışma Belgesi Verilmesi:

İş Kanununun 28. maddesine göre işten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir. Dikkat edilecek olursa maddede işten ayrılmanın nasıl gerçekleştiği ile ilgili bir detay verilmemiştir. Dolayısıyla iş sözleşmesi istifa veya ikale ile sona eren, geçerli bir sebeple veya haklı sebeple feshedilen işçi de bu belgeyi talep edebilecektir. Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir. İşçinin tazminat talebi borca aykırılıktandır ve 10 yıllık zamanaşımına tabi iken yeni işverenin talebi ise haksız fiildeki zamanaşımına bağlıdır[417]. Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır. İş Kanununun 99. maddesine göre ise sözü edilen, Kanunun 28. maddesine aykırı olarak çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranan veya bu belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için yüz elli Türk lirası, idari para cezası yaptırım olarak belirlenmiştir.

Çalışma Belgesi, "hizmet belgesi" adıyla Türk Borçlar Kanununun 426. maddesinde de düzenlenmiştir. Buna göre işveren, işçinin isteği üzerine her zaman, işin türünü ve süresini içeren bir hizmet belgesi vermekle yükümlü tutulmuştur. Ayrıca işçinin açıkça istemde bulunması hâlinde, hizmet belgesinde onun iş görmedeki becerisi ile tutum ve davranışları da belirtilecektir. Maddenin son fıkrasına göre İş Kanunundaki gibi hizmet belgesinin zamanında

---

verilmediği konusunda davacının gösterdiği tanıklar dinlenmeli, tarafların delilleri toplanmalı, elde edilecek verilere göre karar vermekten ibaret olmalıdır."

[415] Y.9. HD. 14.11.2007, E.2007/07418, K. 2007/34213; Y.9.HD. 01.05.2008, E.2008/13255, K. 2008/10991; Y.9.HD. 06.10.2008, E.2008/29872, K.2008/25202 (Legal İSGHD, 20/2008, s.1544); Y.9.HD. 27.06.2011, E.2010/46290, K.2011/19011, (Legal İSGHD – C:8, S:32, 2011, s.1550)

[416] Y.HGK, 19.03.2014, E.2013/9-1038, K.2014/327 (Legalbank, E.T.: 02.12.2017)

[417] AKYİĞİT, s.326.

verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veya işçiyi işe alan yeni işveren, eski işverenden tazminat isteyebilecektir.

5.6. Şoförden İbraname Alınması

İbra, sözlükte "aklama, temize çıkarma" olarak karşılık bulmaktadır[418]. İbraname ise bu eylemin belgeye dökülmüş halidir. İbra, borçluyu borcu ifa etmeden borçtan kurtarmak hususunda alacaklı ile borçlunun anlaşmasıdır. Diğer bir ifade ile alacaklının borçlu ile yaptığı bir sözleşmeyle alacağından vazgeçerek borçluyu borçtan kurtarmasıdır[419].

İbra kavramı esas olarak Türk Borçlar Kanununun 132. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan maddeye göre, *"borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabilir"*. İş sözleşmelerinde ibra konusu ise aynı Kanunun 420. maddesinde düzenlenmiştir. Yapılan düzenlemeyle ibra sözleşmesinin geçerliliği, yerine getirilmesi oldukça zor koşullara bağlanmıştır. Kanuna göre, işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin;

- Yazılı olması,
- İbra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması,
- İbra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi,
- Ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması

şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür (TBK m.420/2). Ayrıca hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmelerinin veya ibra beyanını içeren diğer ödeme belgelerinin, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmünde olduğu kabul edilmiş, bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunlu

[418] Tdk.gov.tr (E.T.:23.12.2016)
[419] OĞUZMAN / ÖZ, s.574; EREN s.1296.

tutulmuştur (TBK m. 420/3). Bu hükümlerin, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri dâhil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün tazminat alacaklarına da uygulanacağı maddenin son fıkrasında ifade edilmiştir.

Yapılan düzenlemeye göre, Türk Borçlar Kanununun 132. maddesindeki ibra sözleşmesinde öngörülen şekil serbestisinin aksine, işçi alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olarak düzenlenmesi gerekmektedir. Burada aranan şekil şartı asgari adi yazılı şekil olacaktır. Ancak resmi yazılı şekilde yapılan ibra sözleşmesinin de ispat açısından daha sağlıklı ayrıca bir tarafın ibra sözleşmesinin irade fesadı ile yapıldığı iddiasını da bertaraf edecek olduğu da hesaba katılmalıdır[420].

İbra sözleşmesi, ibra tarihi itibarıyla iş sözleşmesinin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçtikten sonra yapılabilir. Bunun amacı itibariyle isabetli olduğu kabul edilmekle birlikte, işverenlerin işçiye yapacakları ihbar ve kıdem tazminatı ödemesini bir aylık sürenin sonuna erteleyerek[421] ibranameyi bu tarihte imzalatmaları gibi düzenlemeyi kötüye kullanmalarının mümkün olduğu yolunda haklı bir eleştiri ortaya atılmıştır[422]. Bununla birlikte, fesihten hemen sonra ödemesini almış bir işçinin bir ay sonra ibraname

---

[420] ÖZDEMİR, Erdem, *İş Hukukunda İbraname Uygulamaları*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 5, Y. Mart 2007, s. 39; ŞEN, Murat, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi,* SİCİL İş Hukuku Dergisi, S. 24, Y. 6, Aralık 2011, 82-83.

[421] Y.22. HD E.2012/28146, K. 2013/23941, 11.11.2013 (Legalbank E.T:27.12.2016): *"Hemen belirtelim ki bir aylık bekleme süresi ibra sözleşmelerinin düzenleme zamanı ile ilgili olup ifayı ilgilendiren bir durum değildir. Başka bir anlatımla işçinin fesih ile muaccel hale gelen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve izin ücreti gibi hakların ödeme tarihi bir ay süre ile ertelenmiş değildir"*; Yargıtay 7.HD. E. 2015/2991, K. 2015/7364, 27.04.2015 (Legalbank, E.T: 27.12.2016): *"Somut olayda davacı 31.08.2012 tarihli ibraname ile ihtirazi kayıt koymadan fazla çalışma alacağını aldığını belirtmiş ancak 05.09.2012 tarihinde eksik ödeme bulunduğu iddiasıyla ihtarname göndermiş ardından 21.09.2012 de dava açmıştır. Sözleşmenin bittiği tarih itibariyle 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu yürürlükte olup 420.madde düzenlemesi karşısında alınan ibranamenin fesihten bir ay sonra düzenlenmediğinden geçerliliğinden söz edilemez. Kanuni şekle uygun olmayan ibranameye ihtirazi kayıt konulmasına gerek dahi bulunmamaktadır. Davacıya ödemeler banka aracılığı ile yapılmışsa veya ödeme yapıldığı davacı tarafından kabul edilmişse bu miktar veya ödeme içeren belgeler ifaya yönelik makbuz hükmünde kabul edilmelidir. Dolayısıyla Mahkemenin ihtirazi kayıt bulunmadığından ibraname ve ödeme nedeniyle fazla çalışma alacağının bulunmadığını kabul etmesi yerinde değildir."*

[422] ALPAGUT, Gülsevil: Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.8, S. 31, Y. 2011, s. 956; ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.590.

imzalamak için iş yerine gelmesini beklemek gerçeklerle pek bağdaşmamaktadır. Bu nedenle uygulamada hep bir ay sonrası tarih attırılarak ve elbette bazı riskler alınarak ibraname hazırlanması yolu izlenmektedir[423].

Ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması da Kanun'un aradığı bir başka şarttır. Burada açıkça bir "ödeme"den yani ifadan bahsedilmektedir. Bunun anlamı da iş hukuku uygulamasında ivazsız ibra anlaşmasının teknik olarak mümkün olmayacağıdır. Ancak burada anlaşılması güç olan, tarafların aralarında anlaşarak alacağın sonlandırılması anlamına gelen ibraname müessesesinin iş hukuku uygulamasında aslında ödemeyi ispata yarayan bir belge hükmüne bürünmüş olmasıdır. Kanaatimize göre Türk Borçlar Kanununun m.420/2 hükmü ile birlikte, ibra ve ifa kurumları birbirine karışmıştır. İşçinin işverenden alacağının tam ödenmesi halinde, borç ibraname ile değil esasen yapılan ödeme yani ifa ile sona erer…ekleyelim ki, borç banka yoluyla ödenmiş olmasa da, tamamının ödendiğinin başka yazılı delillerle ispatlanması durumunda m.420/2'deki ibranamenin geçersiz olduğu hükmünün hiçbir pratik değeri kalmayacaktır.[424] Güzel'e göre de ibranamenin hem borcun tamamının ödendiği bilgisini içermesi, hem de ödemenin banka aracılığıyla yapılması gerektiğinden, bu halde borç zaten ifa ile sona ermiş olduğundan ibranamenin hiçbir pratik işlevi kalmamıştır[425].

İbranamelerdeki şekil kurallarının Türk Borçlar Kanununun yürürlüğe girmesinden önce düzenlenmiş olan ibranameleri nasıl etkileyeceği de tartışma konusudur. Yargıtay'a göre, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden sonra düzenlenen ibra sözleşmeleri için yasal koşulların varlığı aranmalıdır. İbranamenin feshi izleyen bir aylık süre içinde düzenlenmesi ve ödemelerin banka kanalıyla yapılmamış oluşu 01.07.2012

[423] GÜZEL Ali, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları, Legal Yayıncılık, 2014, s.313.
[424] SÜZEK Sarper, İş Hukuku, 9.Baskı, İstanbul, s.777, ŞEN, 82-83
[425] GÜZEL, s.314.

tarihinden önce düzenlenen ibra sözleşmeleri için geçersizlik sonucu doğurmaz.[426]

Uygulamada sıkça karşılaşılan sorunlardan biri de önceden beyaza imza atılarak hazırlanmış ibranamelerdir. İşçiden işe başlarken acziyetinden yararlanmak suretiyle boş bir kâğıda imza attırılarak, güvence olarak alınıp, daha sonrasında üstünün istenilen şekilde doldurulması hali tipik bir irade fesadı hali olup ödemenin gerçekleşip gerçekleşmediği noktasında yapılacak inceleme ile sonuca gidilmesi isabetli olacaktır. Bu hallerde banka aracılığı ile ödeme zorunluluğunun ispat açısından faydası olacaktır[427].

İkale ile sona erdirilen sözleşmeler açısından da bu şekilde iş sözleşmesi sona erdirilirken bu sözleşmenin içeriğine işçinin işvereni ibrasına ilişkin hükümler konulamaz. İkale içeriğinde yer alan ibra hükümleri, 420. maddenin düzenlenme süresine ilişkin hükmüne aykırılık dolayısıyla geçersizdir[428].

Şunu da belirtmek gerekir ki, yukarıda sözü edilen kanuni düzenleme sadece işçinin alacaklı olduğu durumlar için işçi yararına kısıtlamalar öngörmektedir. İşverenin cezai şart ve eğitim gideri talep ettiği yine işçinin vermiş olduğu zararın tazminine dair uygulamalarda ve hatta sebepsiz zenginleşme hükümleri çerçevesinde işçinin işverene borçlu olduğu durumlarda, taraflar, herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın işçinin borçlarını ibra yoluyla sona erdirebilirler[429].

[426] Y.7. HD. E. 2013/16713, K. 2014/3808, 13.02.2014, (Legalbank, ET: 27.12.2016).
[427] YILMAZ BİLGİN Esra Pınar, *6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İbraname ve İş Hukuku Uygulamasında Yeri,* Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi, C:7, S:17, s.143.
[428] ASTARLI Muhittin, *İkale İçeriğinde Yer Alan İbra Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:34, 2015, s.46.
[429] Yargıtay 22. HD E.2012/28146, K. 2013/23941, 11.11.2013 (Legalbank 27.12.2016).

6. KARAYOLU TAŞIMACILIĞINDA SENDİKAL FAALİYETLER

6.1. Genel Olarak Sendikal Faaliyetler

6.1.1. Sendika

Ülkemizde toplu iş hukuku ile ilgili temel mevzuat, Anayasamızın ilgili hükümleri ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunudur. Kanuna göre sendika, *"işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları"* ifade eder (m.2/1-ğ)[430]. Gerek Anayasa, gerek Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, sendikaların ve üst kuruluşların önceden herhangi bir makamdan izin almadan serbestçe kurulabileceklerini belirtmektedir[431].

Sendika kavramının işveren – işçi dengesini sağlamakta da oldukça önemli bir yere sahip olduğunu açıktır. İşçiler, aralarında kurdukları örgütler sayesinde hem toplumsal yönden seslerini daha iyi duyurur olmuşlar, hem de işveren karşısında daha etkili bir pazarlık gücüne kavuşmuşlardır[432]. Sendikacılığın temelinde yatan felsefe; birleşerek güçlü olma, dayanışma yoluyla ortak çıkarları birlikte koruma ve geliştirmedir[433]. Sendika, günümüzde çalışanların (işçiler ve kamu görevlileri) ve işverenlerin bu sıfatları nedeniyle kurup üye olabildikleri, özel amaçlı ve çalışma hayatına özgü bir örgütten

---

[430] Bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.711 vd.; DEMİR, s.437 vd.; SUR Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, 6. Bası, Ankara, 2017, s.25 vd; TUNCAY, A. Can / SAVAŞ KUTSAL F. Burcu, Toplu İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 5. Bası, İstanbul, 2016, s.3 vd; AKYİĞİT, s.501 vd.

[431] *AY m.51/1: Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.*
STİSK m. 3/1: Kuruluşlar, bu Kanundaki kuruluş usul ve esaslarına uyarak önceden izin almaksızın kurulur. Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur.

[432] SUR, s.11.

[433] TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL, s.3.

ibarettir[434]. Ülkemizde işçiler, kamu görevlileri ve işverenler sendika ve konfederasyon kurabilirler. İşçi sendikasına üyelik için on beş yaşını doldurmuş ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre işçi sayılmak gerekmektedir (m.17/1). İşveren sendikası için ise aynı Kanun anlamında işveren sayılıyor olunması gerekmektedir.

6.1.2. Toplu İş Sözleşmesi

Toplu iş sözleşmesi, sendikal faaliyetin en önemli alanlarından bir tanesidir. Toplu iş sözleşmesi ile işyerinde iş koşullarının tek tek değil, tüm işçileri kapsar tarzda kolektif düzeyde saptanabilir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre toplu iş sözleşmesi, *"iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi"* ifade etmektedir (m.2/1, h)[435]. Bir diğer tanıma göre toplu iş sözleşmesi; işçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren sendikası üyesi olmayan işveren arasında, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hususların düzenlendiği ve tarafların karşılıklı hak ve borçlarının, sözleşmenin uygulanması ve denetimi ile uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yollara ilişkin hükümlerin de yer alabildiği yazılı olarak yapılan bir sözleşmedir[436]. Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir. Ayrıca tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir (m. 33/1 ve 2)

6.1.3. Grev ve Lokavt

Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinden bir sonuç çıkmazsa, işçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine

---

[434] AKYİĞİT s.501;
[435] Bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.823 vd.; DEMİR, s.579 vd.; SUR, s.246 vd; TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL,s.162 vd; AKYİĞİT, s.655 vd.
[436] SÜMER, İş Hukuku, s. 234.

göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir (STİSK m.25/1)[437]. Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denilir. Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır (m.25/3).

Lokavta gelince, işyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denilir (m.26/1). Kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavta kanun dışı lokavt denilir. Siyasi amaçlı lokavt, genel lokavt ve dayanışma lokavtı kanun dışı lokavttır (m.26/3).

6.2. Karayolu Taşımacılığı ve Sendikal Faaliyet

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları İş Kanununda tanımlandığı gibidir (m.2/3). Dolayısıyla bağımlı çalışan şoförler ve yardımcı personel sendikal haklardan ve diğer toplu iş hukukunun nimetlerinden diğer işçilerin faydalandığı gibi faydalanabilirler. Bunun için hiçbir hukuki engel bulunmamaktadır. Bunun yanında, iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır (m.2/4). Dolayısıyla taşıma sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet gösteren kişiler de sendikalara üye olabilirler.

Ülkemizde taşımacılık sektöründe birçok işçi ve işveren sendikası faaliyet göstermektedir. Bu alanda, İşkolları Yönetmeliğinde sayılan

[437] Grev ve lokavt hakkında detaylı bilgi için Bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.944 vd.; DEMİR, s.669 vd.; SUR, s.397 vd; TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL, s.370 vd; AKYİĞİT, s.725 vd.

işkollarından 15 numaralı "Taşımacılık" işkolu alanında örgütlenmek mümkündür[438].

Tablo 4: İşkolları Yönetmeliğine göre Taşımacılık İşkolu

15 TAŞIMACILIK		
Sınıf	**Alt Sınıf**	**Tanım**
		Ray açıklığı ne olursa olsun, ray üzerinde çalışan araçlarla yapılan şehir içi ve şehir dışı yolcu, yük taşımacılığı işleri (belediyeler veya bağlı şirketleri ve bağlı şirketler tarafından kurulan şirketler eliyle yapılan hafif ve ağır raylı taşımacılık işleri dahil) ile bu sistemlerin inşaat dışında yol imali, çeken-çekilen araç imalatı, bakımı ve onarımı işleri ile travers imalatı işleri ve bu sistemlerin işletildiği istasyon, gar, ambar duraklarında yapılan işler ile bakımlarının yapıldığı işyerleri işleri
49.10		Demir yolu ile şehirlerarası yolcu taşımacılığı
49.20		Demir yolu ile yük taşımacılığı
49.39		Başka yerde sınıflandırılmamış kara taşımacılığı ile yapılan diğer yolcu taşımacılığı
	49.41.01	Karayolu ile şehir içi yük taşımacılığı (gıda, sıvı, kuru yük, vb.) (gaz ve petrol ürünleri hariç)
	49.41.02	Kara yolu ile şehirler arası yük taşımacılığı (gıda, sıvı, kuru yük, vb.) (gaz ve petrol ürünleri hariç)
	49.41.03	Kara yolu ile uluslararası yük taşımacılığı (gıda, sıvı, kuru yük, vb.) (gaz ve petrol ürünleri hariç)
	49.41.05	Kara yolu ile canlı hayvan taşımacılığı (çiftlik hayvanları, kümes hayvanları, vahşi hayvanlar vb.)
	49.41.07	Karayolu ile insan veya hayvan tarafından çekilen taşıtlarla yük taşımacılığı (tornet, at arabası vb. ile yük taşımacılığı)
	49.41.08	Kara yolu ile şehir içi yük taşımacılığı (gaz ve petrol ürünleri, kimyasal ürünler vb.)
	49.41.09	Kara yolu ile şehirler arası yük taşımacılığı (gaz ve petrol ürünleri, kimyasal ürünler vb.)
	49.41.10	Kara yolu ile uluslararası yük taşımacılığı (gaz ve petrol ürünleri, kimyasal ürünler vb.)
	49.41.90	Kara yolu ile çeşitli taşıma türüne uygun konteyner ve diğer yük taşımacılığı hizmetleri (evden eve nakliyat, vb. hariç)
49.42		Ev ve iş yerlerine verilen taşımacılık hizmetleri
	51.10.01	Hava yolu yolcu taşımacılığı (tarifeli olanlar)
	51.10.02	Hava yolu yolcu taşımacılığı (turistik ve gezi amaçlı olanlar ile tarifesiz olanlar) (hava taksi taşımacılığı dâhil)
51.21		Hava yolu ile yük taşımacılığı
	52.21.04	Kara yolu taşımacılığı ile ilgili özel ve ticari araçlar için çekme ve yol yardımı faaliyetleri
	52.21.05	Demir yolu taşımacılığını destekleyici faaliyetler (demir yolu çekme ve itme hizmetleri, manevra ve makas değiştirme hizmetleri, demir yolu terminal hizmetleri vb. dâhil, emanetçilik hariç)
	52.21.06	Kara taşımacılığına yönelik emanet büroları işletmeciliği (demir yollarında yapılanlar dâhil)

[438] R.G. 19.12.2012, 28502.

	52.21.07	Otopark ve garaj işletmeciliği (bisiklet parkları ve karavanların kışın saklanması dâhil)
	52.21.08	Otoyol, tünel ve köprü işletmeciliği
	52.21.09	Kara yolu yolcu taşımacılığına yönelik otobüs terminal hizmetleri
	52.21.10	Kara yolu yolcu taşımacılığına yönelik otobüs, minibüs ve taksi duraklarının işletilmesi (otobüs terminal hizmetleri hariç)
	52.21.13	Yolcu taşımacılığı kooperatiflerinin faaliyetleri
	52.21.90	Kara taşımacılığını destekleyici diğer hizmetler (kamyon terminal işletmeciliği dâhil)
52.23		Hava yolu taşımacılığını destekleyici hizmet faaliyetleri
	52.24.09	Hava yolu taşımacılığıyla ilgili kargo ve bagaj yükleme boşaltma hizmetleri
	52.24.10	Kara yolu taşımacılığıyla ilgili kargo yükleme boşaltma hizmetleri
	52.24.11	Demir yolu taşımacılığıyla ilgili kargo yükleme boşaltma hizmetleri
	52.29.05	Kantar hizmetleri (yüklü araçların tartılması, vb.)
	52.29.90	Başka yerde sınıflandırılmamış taşımacılığı destekleyici diğer faaliyetler (grup sevkiyatının organizasyonu, malların taşınması sırasında korunması için geçici olarak kasalara vb. yerleştirilmesi, yüklerin birleştirilmesi, gruplanması ve parçalara ayrılması, vb. dâhil)
53.20		Diğer posta ve kurye faaliyetleri
	71.20.05	Kara yolu taşıma araçlarının teknik muayene faaliyetleri (otomobil, motosiklet, otobüs, pikap, kamyon ve diğer kara yolu araçlarının periyodik teknik muayene hizmetleri)
	96.09.05	Hamallık hizmetleri

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere 15 numaralı Taşımacılık İşkolunun, sadece kara taşımacılığı ile sınırlı değildir. Hava ve demiryolu taşımacılığında faaliyet gösteren işçiler de bu işkoluna dâhildir[439]. Bununla birlikte, belediye otobüsü ile yapılan şehir içi ve banliyö taşımacılığı (belediyenin sağladığı havaalanı otobüsü dâhil) 20 numaralı Genel İşler İşkolunda yer alan bir faaliyettir. Ancak özellikle belirtmek gerekir ki, karayolu taşımacılığı kavramının geniş bir istihdam alanını kapsadığı unutulmamalıdır. Örneğin bu alanda çalışanlar Ocak 2018 İstatistiğine[440] göre Taşımacılık İşkolunda çalışan 777.741 kişiden ibaret değildir. Şöyle ki, diğer işkollarında da şoför veya yardımcı personel olarak çalışan kişilerin ancak o işkolundaki bir sendikaya üye olması gerektiği unutulmamalıdır. Çünkü Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince işçi ve işveren sendikaları işkolu esasına göre

[439] Deniz taşımacılığı ise 16 numaralı "Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk" işkolunda düzenlenmiştir.

[440] İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2018 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ, R.G. 31.01.2018, 30318.

kurulabilirler ve faaliyet gösterebilirler (m.3)[441]. Ülkemizde düzenlemenin temel amaçlarından biri, sendikaların parçalanmasını önleyerek güçlü sendikacılığı sağlamak olmuştur[442]. Bu ilke gereğince, işçi ve işverenler, meslekleri bakımından bir ayrım gözetilmeksizin, işyerinin girdiği işkolu esas alınmak suretiyle, sendikaya üye olabilirler veya sendika kurucusu olabilirler[443]. Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır (STİSK m.4/2). Eklentiler ve araçlarda görülen yardımcı işlerde çalışan işçiler de asıl işyerinin girdiği işkolunda faaliyet gösteren bir işçi sendikasına üye olabilirler[444]. Çünkü eklentiler ve araçlar, asıl işyerlerinin kapsamı içinde yer alırlar ve bağımsız işyeri niteliğinde sahip değildirler. Ancak işyerindeki

[441] ŞAHLANAN Fevzi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3); 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 22 Aralık 2012, İstanbul, 2013, s.15; DEMİR s.454: *"İşkolu esası, bir ülkede yapılan işlerin belirli sayıda gruplandırılarak her bir gruba işkolu denilmesini ifade eder. İşkolu esasında, işyerlerindeki faaliyet esas alınarak gruplandırma yapılır. İşyeri içinde işçilerin bireysel olarak yaptıkları işlerin veya mesleklerin bir önemi yoktur. Önemli olan işyerinde ağırlıklı olarak yapılan ve sürdürülen faaliyettir."*

[442] SUR, s.83; "Günümüzde ise sendikalar dünya genelinde meslek esasına göre değil, işkolu esasına göre kurulduklarından aslında "meslek kuruluşu olma deyimini önemli ölçüde kaybetmişlerdir. Bu yüzden artık meslek kuruluşu deyiminin sendikalar için kullanılması yanıltıcı olabilir." (DEMİR Fevzi, Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1989, s.28-29; ŞAHLANAN Fevzi, Sendikalar Hukuku, 2. Bası, İstanbul, 1995, s.2; REHBINDER M. Schweizerischer Arbeitsrecht, 15. Aufl, Bern 2002, Rdnr., s.473.'den nakleden TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.4).

[443] Y.22.HD, 12.12.2016, E.2016/32588, K.2016/26771, (YILMAZ Gökhan, *Güncel Yargıtay Uygulaması Işığında İşkolu Kavramı ve İşkolu Tespiti*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:38, 2017, s.143-144): *"...Dosya kapsamında yer alan işyeri tescil belgesine göre ise, işyerinin, 4941.01 nace kodu ile tescil edildiği, söz konusu işkolu kodunun "Karayolu ile şehir içi yük taşımacılığı" açıklaması ile taşımacılık işkolunda yer aldığı ve ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca da "Taşımacılık" işkolunda yer aldığının belirlendiği, bu suretle davacı sendikanın e-devlet sistemi üzerinden işyerinde örgütlendiği anlaşılmıştır. Başvuru tarihi itibariyle de, işyerinde çalışan işçi sayısının 658, sendika üye sayısının ise 406 olduğu görülmüştür. Ne var ki, tespit konusu işyeri başlangıçta "Taşımacılık" işkolunda tescil edilmiş ise de, yetki başvurusundan sonra Bakanlık tarafından "Genel İşler" işkolu olarak düzeltilmiş ve bu suretle taşımacılık işkolunda faaliyet gösteren davacı sendikanın başvurusu reddedilmiştir… Bütün bu açıklamalar ile ayrıntılı olarak belirtilen düzenlemeler karşısında ifade etmek gerekir ki, somut olayda işveren tarafından, yapılan işin niteliği ve hizmet alım sözleşmesine uygun şekilde verilen bildirge doğrultusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tespit konusu işyerinin "Taşımacılık" işkolunda tescil edildiği ve yetki başvuru tarihine kadar işkoluna ilişkin herhangi bir itiraz ve başvuru bulunmadığı da gözetildiğinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tescilden sonra yapılan işkolu değişikliği nedeniyle ortaya çıkan uyuşmazlık bekletici mesele yapılamayacak ve yetki süreci başladığı için işkolu değişikliği bir sonraki dönem için geçerli olacaktır. Açıklanan maddi ve hukuki olgular karşısında, yetki tespiti için başvuru tarihi olan 24.04.2015 tarihi itibariyle, davacı sendikanın, taşımacılık işkolunda yer alan tespit konusu işyerinde gerekli çoğunluğu sağladığı anlaşıldığından, mahkemece davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ve yanılgılı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm kurulması isabetsizdir."*

[444] SUR, s.88.

yardımcı iş bir alt işveren tarafından yürütülüyor ise bu iş, alt işveren açısından asıl iş niteliğindedir. Bu nedenle alt işverenin işçileri yürüttükleri iş esas alınarak belirlenecek bir iş kolunda işçi sendikasına üye olabilirler[445]. Örneğin, mal üreten bir fabrikanın ürettiği malları taşıma işini fabrikaya bağımlı olarak yapan şoför, o fabrikanın işkolu ne ise o işkolundaki bir sendikaya üye olabilecektir[446].

Aşağıdaki tablolar konu açısından açıklayıcı mahiyettedir.

Tablo 5: Taşımacılık işkolunda faaliyet gösteren işçi sendikaları (Temmuz 2017 istatistiği, www.csgb.gov.tr, E.T: 27.10.2017).

Toplam İşçi	Sendikanın Adı	Üye Sayısı	Oran
732,639	DEMİRYOL – İŞ (Türkiye Demiryolu İşçi Sendikaları)	15.927	2,18
	HAVA – İŞ (Türkiye Sivil Havacılık Sendikası)	21.329	2,92
	TÜMTİS (Tüm Taşıma İşleri Sendikası)	8.538	1,17
	NAKLİYAT – İŞ (Türkiye Devrimci Kara, Hava, Demiryolu Taşımacılığı Sendikası)	4.423	0,61
	KARSAN – İŞ (Taşımacılık ve Kargo Sanayi İşçileri Sendikası)	2.408	0,33
	ÖZ TAŞIMA İŞ SEN (Öz Hava, Kara ve Demiryolu Taşıma İş Sendikası)	21,349	2,92

[445] Bkz. taşıma işinin dâhil olacağı işkolu ile ilgili örnek olay SÜMER, Uygulamalar, s.402-404.

[446] 2821 sayılı Kanun döneminde incelenen bir olayda, işyerlerinde depolama işinin 7-21 gün sürüp, daha sonra zincir marketlere dağıtım yapıldığı, davacıya ait taşıt filosu, yapılan işin niteliği ve özellikle depolama işinin kısa süreli olduğu dikkate alınarak, bilirkişi raporu doğrultusunda, yapılan işin nitelik itibariyle 18. No'lı "kara taşımacılığı" işkoluna girdiği kabul edilmiştir. (Y.9.HD, 09.10.2008, 34773/25979, Çalışma ve Toplum, 2009/1, s.199; SUR, s.90; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.49.

Belediye Kanununda 19.07.2005 tarihinde yapılan değişiklik sonucu raylı sistem ile şehir içi toplu yolcu taşıma işinin de belediyelerin görev ve sorumlulukları kapsamında kabulünü de dikkate alan Yargıtay, tüm toplu yolcu taşıma hizmetlerini belediyenin görev ve sorumlulukları kapsamında belediye hizmeti olarak "genel işler" işkolunda kabul etmektedir (SUR, s.91).

	MOTOKURSEN (Motorlu Kurye İşçileri Sendikası)	39	0,01

Tablo 6: Taşımacılık işkolunda faaliyet gösteren işçi sendikaları (Ocak 2018 İstatistiği, www.csgb.gov.tr, E.T: 14.04.2018).

Toplam İşçi	Sendikanın Adı	Üye Sayısı	Oran
777.741	DEMİRYOL – İŞ (Türkiye Demiryolu İşçi Sendikaları)	16.086	2,07
	HAVA – İŞ (Türkiye Sivil Havacılık Sendikası)	21.577	2,78
	TÜMTİS (Tüm Taşıma İşleri Sendikası)	8.873	1,15
	NAKLİYAT – İŞ (Türkiye Devrimci Kara, Hava, Demiryolu Taşımacılığı Sendikası)	4.299	0,56
	KARSAN – İŞ (Taşımacılık ve Kargo Sanayi İşçileri Sendikası)	2.402	0,31
	ÖZ TAŞIMA İŞ SEN (Öz Hava, Kara ve Demiryolu Taşıma İş Sendikası)	22,344	2,88
	MOTOKURSEN (Motorlu Kurye İşçileri Sendikası)	43	0,01
	KARTAŞSEN (Karayolu Taşımacılık Emekçileri Sendikası)	32	0,01
	HAVA – SEN (Havayolu Çalışanları Sendikası)	2	0,01

Temmuz 2017 ile Ocak 2018 verileri arasında dikkati çeken, Taşımacılık İşkolunda işçi sayısının yaklaşık 45.000 kişilik bir artış göstermesi ve iki yeni işçi sendikasının daha yer almasıdır.

Tablo 7: Taşımacılık işkolunda faaliyet gösteren işveren sendikaları (Temmuz 2017 istatistiği, www.csgb.gov.tr, E.T: 27.10.2017).

Kara Nakliyecileri Nakliye Komisyoncuları Nakliye Müteahhitleri İşverenleri Sendikası, NAK – İŞ (Bağımsız sendika)
Servis İşverenleri Sendikası, SİS (Bağımsız sendika)
Toplu Taşıma İşverenleri Sendikası, TT-İŞVEREN (Bağımsız sendika)
Türkiye Ulaş-İş Sendikası Türkiye Personel Ve Öğrenci Taşıma Ulaşım Çalışanları Sendikası (Bağımsız sendika)
Tüm Ulaştırma Ve Servis İşverenleri Sendikası, TUSİS (Bağımsız sendika)

Tablo 8: Taşımacılık işkolunda faaliyet gösteren işveren sendikaları (2018 istatistiği, www.csgb.gov.tr, E.T: 14.04.2018).

Kara Nakliyecileri Nakliye Komisyoncuları Nakliye Müteahhitleri İşverenleri Sendikası, NAK – İŞ (Bağımsız sendika)
Servis İşverenleri Sendikası, SİS (Bağımsız sendika)
Toplu Taşıma İşverenleri Sendikası, TT-İŞVEREN (Bağımsız sendika)
Türkiye Ulaş-İş Sendikası Türkiye Personel Ve Öğrenci Taşıma Ulaşım Çalışanları Sendikası (Bağımsız sendika)
Tüm Ulaştırma Ve Servis İşverenleri Sendikası, TUSİS (Bağımsız sendika)
Tüm Taşıma İşverenleri Sendikası, TÜMTAŞİŞ

Temmuz 2017 ile Ocak 2018 verileri arasında dikkati çeken Taşımacılık İşkolunda işveren sendikaları arasına yeni bir sendika katılmıştır.

Sendikal haklardan yararlanmanın kapsamıyla ilgili olarak şu hususa değinmekte de yarar vardır; grev ve lokavt yasakları Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu madde 62/1'de sayılmıştır. Buna göre;

- Can ve mal kurtarma işlerinde;
- Cenaze işlerinde ve mezarlıklarda;
- Şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile
- Nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde;
- Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde;
- Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz.

Eğer şoför ve yardımcı personel bu alanlardan birinde bu görevi yerine getirmekteyse, örneğin belediye bünyesinde şehirlerarası cenaze nakli gerçekleştiren bir şoför ise kural olarak greve katılamayacaktır[447].

Kanunun aynı maddesinde *"... ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde"* şeklinde yer alan yasak Anayasa Mahkemesi'nin kararıyla iptal edilmiş ve iptal kararı da 11.11.2015'ten başlayarak yürürlüğe girmiştir[448]. Artık anılan alanda

[447] Kapsamındaki işyerlerinin bazılarında grev yasağı bulunan işletmelerde, grev kararının kapsamı ve uyuşmazlığın nasıl çözümleneceği konusunda Bkz. SÜMER, Uygulamalar, s.451-454.

[448] AYM, E.2013/1, K.2014/161, 22.10.2014 (Kazancı İçtihat, E.T.:04.03.2017): *"Kanun'un 62, maddesinde, hangi işlerde, hangi hizmetlerde ve hangi işyerlerinde grev ve lokavtın yasaklanabileceği düzenlenmiştir. Maddenin, bankacılık hizmetlerinde ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde grev ve lokavt yapılamayacağına ilişkin kısımları, dava konusu kuralları oluşturmaktadır... Grevin yasaklanabileceği işler ve işyerleri geniş toplum kesimlerini ilgilendiren ve yaşamsal nitelik gösteren temel kamu hizmetleridir. Buna göre kesilmesi halinde toplumun ciddi ölçüde zarara uğrayabileceği yaşamsal nitelikteki hizmetler, insan sağlığını, milli savunma ve güvenliği ilgilendiren işler için grev ve lokavt yasaklanabilecektir. İptali istenilen kurallar ile getirilen yasak kamu düzeni ve toplum hayatını doğrudan etkileyen faaliyetler değildir. Kurallar ile grev ve lokavt yasağı kapsamına alınan alanlar; yaşamsal nitelik taşımayan, insan sağlığına doğrudan etki etmeyen, millî savunma ve güvenlik ile ilgili yönleri bulunmayan ve toplumun tümünü doğrudan etkilemeyen hizmetlerdir. Dolayısıyla bu tarz hizmetlerde toplumun tümünü ilgilendiren stratejik Öneme sahip olan kamusal çıkarlar bulunmamaktadır... Kuralların gerekçesinde "Maddenin ilk fıkrasında grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve yerler ILO'nun talepleri de dikkate alınarak yaşamsal nitelik gösteren temel kamu hizmetleri ile sınırlandırılmıştır." şeklinde ifade edilmiştir. Bu yolla grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve yerlerin yaşamsal nitelik gösteren temel kamu hizmetleri olduğu belirtilmiş ve ILO taleplerinin dikkate alındığı vurgulanmış ise de bankacılık hizmetleri ve şehir içi toplu taşıma hizmetleri söz konusu gerekçe kapsamında bulunmayıp yaşamsal nitelik gösteren temel kamu hizmetleri değillerdir.*

Ölçülülük ilkesiyle devlet, grev yasaklamanın topluma sağladığı kamu yararı İle bireylerin hak ve Özgürlükleri arasında adil bir dengeyi sağlamakla yükümlüdür. İtiraz konusu kurallar, bankacılık hizmetleri ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde grev hakkını sınırlandırmanın ötesinde, hakkı tamamen ortadan kaldırmakta olduğundan ve kamu yararı ile bireylerin hak ve

da grev/lokavta başvurulabilecektir. O halde artık şehirci veya şehir dışı ister bireysel isterse de toplu taşıma hizmeti işinde yasak bulunmamaktadır ve bunun raylı/demiryolu veya kara yahut deniz yolu ile yapılması farksızdır. Hatta yapılan taşımanın özel kuruluş veya kişilerce mi, yoksa kamu kesimince mi yapıldığı da farksızdır[449].

Aynı konuda diğer bir yasak da şu şekildedir: *"başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz"* (STİSK m.62/3). Eğer hukuka uygun bir grev ve lokavt kararı seyir halinde alınmışsa işçiler ancak araç gideceği yere vardıktan sonra greve katılabilecek veya lokavta maruz kalabileceklerdir[450].

Ülkemizde taşımacılık sektöründe, kişi örgütlenmeleri sendikalarla sınırlı değildir. Sendikaların yanı sıra Uluslararası Taşımacılık ve Lojistik Hizmet Üretenleri Derneği (UTİKAD), Uluslararası Nakliyeciler Derneği (UND), Türkiye Nakliyeciler Derneği, Uluslararası Karayolu ile Yük Taşımacıları ve Acente Sahipleri Derneği, Demiryolu Taşımacılığı Derneği ve Turizm Taşımacıları Derneği vb. gibi dernek tüzel kişiliği şeklinde örgütlenmeler de mevcuttur. Lojistik ve Taşıma Hukuku Derneği de taşımacılık alanında hukuk alanında katkı yapma çabasında olan bir diğer dernektir.

6.3. Taşımacılık İşkolunda Toplu İş İstatistikleri

Türkiye'deki genel sendikalaşma oranı Ocak 2018 verisine göre %12,38'dir[451]. Bu oran 15 numaralı Taşıma İş Kolunda ise %9,7'dir[452].

özgürlükleri arasında adil bir denge oluşturamadığından ölçülülük ilkesine aykırıdır. Bu bakımdan, bankacılık hizmetleri ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde grev yasağının, korunması düşünülen yarar ile çatışan hak ve Özgürlükler arasında adil ve makul bir denge gözetmemesi ve stratejik öneme sahip olmaması nedeniyle Anayasa'nın 54. maddesinde yer alan grev hakkına ölçüsüz bir müdahale olduğu açıktır."

[449] SUR, s.427; AKYİĞİT, s.733.

[450] Deniz yolculuğunda grev ve lokavt yasağı, denizde çalışma disiplinin çok önemli olduğu, denizin tehlikelerle dolu olduğu, can güvenliğinin korunması gibi nedenlerle açıklanır. (KAHN FREUND O., Labour and Law, 3.Ed., London, 1983, s.304'ten nakleden TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.398.

[451] https://www.csgb.gov.tr/media/8122/resm%C4%B0-gazete-20180131-4.pdf E.T.:14.05.2018.

[452] Tam rakam %9,727917134367354'tür.

Taşımacılık iş kolunda, 2016 yılında imzalanan toplu iş sözleşmesi sayısı kamu sektöründe 1, özel sektörde 15, toplamda ise 16'dır, (genel toplam: 2753 - %0,5). 2015 yılında imzalanan toplu iş sözleşmesi sayısı kamu sektöründe 4, özel sektörde 183, toplamda ise 187'dır[453].

2016'da Taşımacılık işkolunda toplu iş sözleşmesi uygulanan işyeri sayısı kamu sektöründe 1 ve özel sektörde 139 olmak üzere toplamda 140'tır. 2015 yılında toplu iş sözleşmesi uygulanan işyeri sayısı kamu sektöründe 12, özel sektörde 346 ve toplam 358'dir.

Toplu iş sözleşmesi uygulanan işçi sayısı kamu sektöründe 331, özel sektörde 22.005 olmak üzere toplamda 22.336'dır. Bu işçiler arasında sendika üyesi olan işçi sayısı, kamu sektöründe 295, özel sektörde 18.729 olmak üzere toplamda 19.024'tür. 2015 yılında kamu sektöründe 8.576, özel sektörde 8.708 olmak üzere toplamda 17.284'dır. Bu işçiler arasında sendika üyesi olan işçi sayısı kamu sektöründe 7.552, özel sektörde 7.510 olmak üzere toplamda 15.062'tür.

Grev uygulamasına gelince, 2016 yılında taşımacılık işkolunda uygulanan grev sayısı 4, grev uygulanan işyeri sayısı (greve giden işyeri veya işletmeye bağlı tüm işyerleri) 5, toplam işçi sayısı 371'tir. Greve katılan işçi sayısı ise 307'dir (katılım oranı, % 82,75, kaybolan iş günü sayısı 3.992). Sektörde 2016 yılı itibarıyla lokavt uygulamasına gidilmemiştir. 2015 yılında ise uygulanan grev sayısı 2, grev uygulanan işyeri sayısı (greve giden işyeri veya işletmeye bağlı tüm işyerleri) 2, toplam işçi sayısı 11'tir. Greve katılan işçi sayısı ise 7'dir (katılım oranı, % 63,64, kaybolan iş günü sayısı 2.093). Sektörde 2015 yılı itibarıyla da lokavt uygulamasına gidilmemiştir.

Ayrıca toplu iş sözleşmelerinde şoförlerle ilgili düzenlemelerden de örnek vermek gerekirse şu maddeler örnek verilebilir[454];

---

[453] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2016 Çalışma Hayatı İstatistikleri https://www.csgb.gov.tr/home/contents/istatistikler/calismahayatiistatistikleri/ (E.T.: 12.04.2018). Erişim tarihi itibariyle henüz 2017 yılına ait istatistikler yayınlanmamıştır.

[454] http://www.hizmet-is.org.tr/arv2/TISTASLAK2013MAYIS.pdf

- *Yolcu otobüsünde çalışan şoför veya muavinlerin arabanın başında bekledikleri süreler çalışmış gibi mesaiden sayılır.*
- *Şoförler, operatörler, operatör yardımcıları ve kaptanlara ..... tarihinden itibaren fiilen çalıştıkları günlerde brüt .....-TL direksiyon primi ödenir.*
- *Trafik kazası meydana geldiğinde trafik eksperi olay yerinde durumu tespit etmeden ve kaza eksperleri olay yerinde rapor tutmadan ve olayı fotoğraflarla görüntülemedikçe araç yerinden oynatılmaz. Şoförün iradesi dışında aracın kaldırılması halinde sürücü sorumlu tutulamaz.*
- *İşveren, motorlu araçların fenni muayenesini vaktinde yaptırmayı kabul eder. Araçtaki fenni noksanlıklar nedeni ile trafik müdürlüğü ve ekipleri tarafından şoförden kesilen cezayı işveren öder. İşveren her araçta ecza çantası, yangın söndürücü ve gerekli sıhhi tesisatı bulundurmak zorundadır.*
- *İtfaiye şoförleri kullandığı aracın makine mekanik aksamının bakımını ve aracın iç ve dış temizliğini yapar.*

Özetle, karayolu taşımacılığı – toplu iş hukuku ilişkisi konusunda teorik olarak şunları söyleyebiliriz: Kanuni tanımında da verildiği gibi sendikalar işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzelkişiliğe sahip kuruluşlara denir. Taşımacılık alanında yaygınlaşacak sendikacılık faaliyetleri taraflara toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt hakkı gibi imkânlardan yararlanmayı sağlayarak sektörün daha insancıl ve sömürüden uzak olmasına hizmet edecektir. Bunun yanında sendikalaşma ile işkolu çapında örgütletileceği için benzer sorunlara sahip tüm çalışanların ortak sorunları çözümlenebilecek ve gerektiğinde yasal düzenlemelerin yapılması için baskı grubu olarak faaliyette bulunabilecektir.

7. KARAYOLU TAŞIMACILIĞINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

7.1. Genel Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği; işe alınıştan işten ayrılmaya dek çalışanların sağlık ve fizyolojik özelliklerine uygun işyeri / iş verilmesi ile iş vesilesiyle karşılaşılabilecek tehlikelere karşı sıhhi / teknik ve sosyo-ekonomik önlemler almayı anlatır[455]. Bu önlemler ve prensipler 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile vücut bulmuştur. Kanun, hem işverene hem de işçiye birtakım sorumluluklar yüklemiştir. Dolayısıyla özel sektör veya kamu ayrımı yapılmadan karayolu taşımacılığında işçi ve işverenlerin bu kurallara uyması gerekmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 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 (İSGK m.1). Kanun; bazı istisnalar[456] dışında kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır (İSGK m.2/1).

Türk Borçlar Kanununa göre işveren, 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 yükümlü tutulmuştur (m.417/2). İş Sağlığı ve Güvenliği

---

[455] AKYİĞİT, s.476.

[456] 6331 s. İSGK m.2/2: Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz:
a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri.
b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.
c) Ev hizmetleri.
ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar.
d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim,
güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.

Kanununun *"işverenin genel yükümlülüğü"* başlıklı 4. maddesine göre de, işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

1. 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 hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.
2. İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.
3. Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.
4. Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır[457].
5. Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

Kanunun diğer maddelerine de bakıldığında, 4. maddeye ilaveten özetle işverenin sorumluluğu olarak şu yükümlülüklerden bahsedilebilir;

İşyerindeki risk durumunu ve tehlike grubunu belirleme yükümü (*tehlike sınıfının belirlenmesi, m.9; risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma m.10*), çalışanları sağlık gözetimini yapma yükümlülüğü (*sağlık gözetimi, m.15*), çalışanları bilgilendirme ve eğitme yükümlülüğü (*çalışanların bilgilendirilmesi, m.16; çalışanların eğitimi, m.17*), kayıt tutma ve bilgilendirme yükümlülüğü (*iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimi, m.14*), organizasyon yükümlülüğü (*iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri, m.6[458]; iş sağlığı*

[457] Bkz., ÖZKAN Hasan, Haksız Fiil Sorumluluğu, Legal Kitabevi, İstanbul, 2015,s.74. Y.4.HD E. 9216 – K.10886, 20.10.2011 *"...Davalı sürücünün davalı Ö... Uluslararası Nakliyat Limited şirketi çalışanı olduğu tartışmasızdır. İstihdam eden davalı şirket, çalışanının eylemlerinden dolayı zarar gören 3. kişilere karşı sorumludur. Uluslararası nakliyat işi ile iştigal eden davalı şirketin uzun yol şoförü olarak seçtiği adamın trafikte bulunmanın sıkıntılarına katlanabilecek, anlayış gösterebilecek nitelikte olması gerekir. Buna göre davalı şirketin sürücüyü seçme, talimat verme ve denetlemede gereken özeni göstermediği sonucuna varılmaktadır."*

[458] Yürürlük başlıklı 6331 sayılı Kanun m. 38'e göre 6331 sayılı Kanunun iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili 6 ve 7 nci maddeleri;

1) 4857 sayılı İş Kanununun mülga 81 inci maddesi kapsamında çalışanlar hariç kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/7/2017 tarihinde, *(kamu kurumları ve 50'den az çalışanı bulunan az tehlikeli sınıftaki işyerleri için 1 Temmuz'da yürürlüğe girecek iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirme zorunluluğunun*

ve güvenliği kurulu, m.22) ve çalışan temsilcisi ve temsilciği oluşturma yükümlülüğü *(çalışan temsilcisi, m.20*).

Kanunun *"çalışanların yükümlülükleri"* başlıklı maddesine göre; çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür. Maddenin ikinci fıkrasına göre ise çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır (m.19/1):

1. İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek,
2. Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak,
3. İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek,
4. Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak,

---

ertelenmesi yönünde düzenlenmiş bir madde, Meclis komisyonunda kabul edilen 7033 sayılı Sanayinin Geliştirilmesi ve Üretimin Desteklenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve KHK'larda Değişiklik Yapan Kanun Tasarısı'na eklendi. Maddeye göre 50'den az çalışanı bulunan az tehlikeli sınıftaki işyerleri ve kamu kurumları için iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirme yükümlülüğü 1 Temmuz 2020'ye erteleniyor. Kanun yayımlandığında bu yükümlülüğün 30 Haziran 2014 tarihinde yürürlüğe girmesi öngörülüyordu. Kanun tasarısı bu haliyle yasalaşırsa altı yıllık bir gecikme söz konusu olacak. Sabah Gazetesi 09.06.2017).

2) 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/1/2014 tarihinde,

3) Diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra,

b) 9, 31, 33, 34, 35, 36 ve 38 inci maddeleri ile geçici 4, geçici 5, geçici 6, geçici 7 ve geçici 8 inci maddeleri yayımı tarihinde,

c) Diğer maddeleri yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra, yürürlüğe girer.

5. Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

7.2. Karayolu Taşımacılığında İş Sağlığı ve Güvenliği

Karayolu taşımacılığında çalışan kişilerin çalışmaları esnasında stres, şiddet, gürültü, titreşim, yalnız çalışma, yorgun ve uykusuz halde araç kullanma, alkollü araç kullanma[459], ilk yardım gibi konularda sağlık ve güvenlik problemleri ile karşılaşabilirler.

Taşımacılık işinin doğası gereği; iş yetiştirme baskısı, uzun çalışma süreleri, yetersiz ücret, aşırı iş yükü, monotonluk, organize olamama, düşük statüde çalışma, işte gelecek kaygısı, işe müdahale edilmesi, sosyal hayata zaman ayıramama, kişisel faktörler (sinirlilik, sabırsızlık, sağlık faktörleri vb.), çevresel faktörler (ulaşım problemleri vb.) de çalışanları olumsuz şekilde etkiler.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda öngörülen yükümlülükler işyerinde görülen asıl işin az tehlikeli, tehlikeli, çok tehlikeli olmasına göre değişir. Örneğin sağlık gözetiminin hangi sıklıkla yapılacağı, işyeri hekimi, İSG uzmanı gibi kişilerin çalışma süreleri bu tehlike sınıflarına göre belirlenmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği[460]'ne göre, birçok faaliyeti bünyesinde barındıran karayolu taşımacılığı sektörü, taşınanın

---

[459] *Dünya Sağlık Örgütü (WHO)'nün verilerine göre, ölümlü trafik kazalarında alkollü araç kullanma büyük rol oynamaktadır. Alkolün araç kullanan kişide meydana getirdiği olumsuz durumlar şöyle sıralanabilir: Çevresel görüşün azalması, göz kamaşmasının daha zor geçmesi, çoklu görsel ve duyuşsal algının zayıflaması. Ayrıca alkolün, araç kullanan sürücünün park etme performansında zorlanma, direksiyon hâkimiyetinin azalması gibi sonuçlara yol açtığı gözlemlenmiştir. Japonya'da yapılan bir araştırmada; alkollü olarak araç kullanmanın trafik kazasında ölüm riskini 4 kat artırdığı ve bu engellenmiş olsaydı ölümlerin %75'inin önlenebileceği anlaşılmıştır. ABD'de kaza istatistiklerine göre alkollü araç kullananların karıştığı kazalarda ölümle sonuçlanma oranın diğer sebeplerden meydana gelen kazalara göre 6,5 kat fazla olduğu görülmektedir. Alkollü araç kullanan sürücülerde emniyet kemerini kullanma oranın daha az olması, kaza meydana geldiğinde ölümle sonuçlanma ihtimalini ve yaralanmanın şiddetini artırmaktadır.* (KARAMAN Esra / AYAN Burak / YARDIMCI Metin Cudi, Şoförlere Yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Ankara, 2016, s.15)

[460] R.G. 26.03.2014, 28602.

niteliğine göre "az tehlikeli", "tehlikeli" ve "çok tehlikeli" olarak belirlenmiş ve NACE kodlarına göre sınıflandırılmıştır[461].

Tablo 9: Karayolu Taşıma Sektörü ile alakalı İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları[462].

H	**ULAŞTIRMA VE DEPOLAMA**	
49	**Kara taşımacılığı ve boru hattı taşımacılığı**	
49.3	**Kara taşımacılığı ile yapılan diğer yolcu taşımacılığı**	
49.31	**Kara taşımacılığı ile yapılan şehir içi ve banliyö yolcu taşımacılığı**	
49.31.04	Halk otobüsü/otobüs ile yapılan şehir içi ve banliyö yolcu taşımacılığı	Az Tehlikeli
49.31.05	Belediye otobüsü ile yapılan şehir içi ve banliyö yolcu taşımacılığı (belediyenin sağladığı havaalanı otobüsü dahil)	Az Tehlikeli
49.31.06	Minibüs ve dolmuş ile yapılan şehir içi ve banliyö yolcu taşımacılığı (belirlenmiş güzergahlarda)	Az Tehlikeli
49.31.90	Kara yolu taşımacılığı ile yapılan diğer şehir içi ve banliyö yolcu taşımacılığı (troleybüs, vb. dahil, halk otobüsü, minibüs, belediye otobüsü ile havaalanı otobüsü hariç) (belirlenmiş güzergahlarda)	Az Tehlikeli
49.39	**Başka yerde sınıflandırılmamış kara taşımacılığı ile yapılan diğer yolcu taşımacılığı**	

[461] NACE: Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması, Fransızca *"**N**omenclature statistique des **A**ctivités économiques dans la **C**ommunauté **E**uropéenne"* kısaltılmasıdır.

[462] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Resmi Gazete, S:29992 (mükerrer), 27.02.2017) m.1'e göre 26/12/2012 tarihli ve 28509 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinin ekinde yer alan Ek-1 ekteki şekilde değiştirilmiştir. Bilgiler Ek – 1'deki bilgilerdir.

49.39.01	Şehirler arası tarifeli kara yolu yolcu taşımacılığı (şehirler arası otobüs ve tramvay, şehirler arası personel ve okul servisleri, vb. dahil, şehir içi ve şehirler arası havaalanı servisleri ile şehir içi havaalanı otobüsleri hariç)	Az Tehlikeli
49.39.02	Kara yolu şehir içi ve şehirlerarası havaalanı servisleri ile yolcu taşımacılığı	Az Tehlikeli
49.39.03	Şehir içi, banliyö ve kırsal alanlarda kara yolu ile personel, öğrenci, vb. grup taşımacılığı (şehir içi personel ve okul servisleri, vb.)	Az Tehlikeli
49.39.04	Kara yolu (otobüs, vb.) ile uluslararası yolcu taşımacılığı	Az Tehlikeli
49.39.06	Sürücüsü ile birlikte otobüs, minibüs vb. kiralama (belirlenmemiş güzergahlar için) ile geziler için kara yolu yolcu taşımacılığı (şehir turu otobüsleri, gezi otobüsü, vb. dahil)	Az Tehlikeli
49.39.08	İnsanlar veya hayvanlar tarafından çekilen taşıtlarla veya yük hayvanları ile yolcu taşımacılığı (fayton, bisiklet, vb. ile yolcu taşımacılığı)	Az Tehlikeli
49.4	**Kara yolu ile yük taşımacılığı ve taşımacılık hizmetleri**	
49.41	**Kara yolu ile yük taşımacılığı**	
49.41.01	Karayolu ile şehir içi yük taşımacılığı (gıda, sıvı, kuru yük, vb.) (gaz ve petrol ürünleri hariç)	Tehlikeli
49.41.02	Kara yolu ile şehirlerarası yük taşımacılığı (gıda, sıvı, kuru yük, vb.) (gaz ve petrol ürünleri hariç)	Tehlikeli
49.41.03	Kara yolu ile uluslararası yük taşımacılığı (gıda, sıvı, kuru yük, vb.) (gaz ve petrol ürünleri hariç)	Tehlikeli
49.41.05	Kara yolu ile canlı hayvan taşımacılığı (çiftlik hayvanları, kümes hayvanları, vahşi hayvanlar vb.)	Tehlikeli
49.41.06	Şoförü ile birlikte kamyon ve diğer motorlu yük taşıma araçlarının kiralanması	Az Tehlikeli

49.41.07	Karayolu ile insan veya hayvan tarafından çekilen taşıtlarla yük taşımacılığı (tornet, at arabası vb. ile yük taşımacılığı)	Az Tehlikeli
49.41.08	Kara yolu ile şehir içi yük taşımacılığı (gaz ve petrol ürünleri, kimyasal ürünler vb.)	Çok Tehlikeli
49.41.09	Kara yolu ile şehirlerarası yük taşımacılığı (gaz ve petrol ürünleri, kimyasal ürünler vb.)	Çok Tehlikeli
49.41.10	Kara yolu ile uluslararası yük taşımacılığı (gaz ve petrol ürünleri, kimyasal ürünler vb.)	Çok Tehlikeli
49.41.90	Kara yolu ile çeşitli taşıma türüne uygun konteyner ve diğer yük taşımacılığı hizmetleri (evden eve nakliyat, vb. hariç)	Tehlikeli
49.42	**Ev ve iş yerlerine verilen taşımacılık hizmetleri**	
49.42.01	Kara yolu taşımacılığı ile ev ve iş yerlerinin taşınması (evden eve nakliyat, vb.)	Tehlikeli

Karayolu yolcu taşımacılığında iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan bir araştırmaya göre,

> *Karayolu ile şehirlerarası yolcu taşımacılığında otobüs şoförlerinin karşılaşabilecekleri risk faktörleri genel olarak; fiziksel faktörler, psikososyal faktörler, ergonomi, organizasyonel faktörler ve sağlık ile ilgili konulardır. Bütün bunların biri ya da birkaçının birleşmesi sonucu ortaya çıkan trafik kazaları ise tüm dünyanın üzerinde durması gereken sadece bir ulaşım sorunu değil dünya nüfusunun tamamını olumsuz yönde etkileyen bir halk sağlığı sorunudur. Çalışanların, trafik kazalarının yaklaşık %30'una karıştığı tahmin edilmektedir. Aynı zamanda, çalışanların maruz kaldığı mesleki riskler sonucunda ortaya çıkan hastalıklar da bulunmaktadır. Yapılan saha çalışması ve anket sonucunda, çalışma ortamında çalışanları hayati derecede etkileyecek risklere maruziyet gözlemlenmemiştir. Otobüs şoförleri, sürekli aynı pozisyonda oturarak çalıştıklarından dolayı şoförler için egonomik koltuk tercih edilmesi ve araç içerisinde termal konfor şartlarının sağlanması şoförlerin karşılaştıkları pek çok fiziksel risk faktörünü*

elimine edecektir. Ancak, psikososyal faktörler ve çalışma süreleri hususunda çalışanların ciddi problemleri olduğu gözlemlenmiştir. Çalışma sürelerinin fazla olması, kişinin kendine zaman ayıramaması ve uyku sorunu gibi pek çok sorunu da beraberinde getirmektedir[463].

ABD Çalışma Bakanlığı İş Güvenliği ve Sağlığı Yönetimi[464]'nin, Çalışanlar İçin Trafik Güvenliği Ağı[465]'nın ve ABD Ulusal Otoyol Güvenliği Yönetimi[466]'nin birlikte hazırladığı rapora[467] göre motorlu araç kazasının sebep olduğu doğrudan ve dolaylı masraflar şu şekildedir:

Doğrudan Masraflar: Çalışanların tazminatları, tedavi masrafları, artan sağlık sigortası giderleri, araç sigortası giderleri, fiziksel ve mesleki iyileştirme giderleri, hayat (grup) sigortası giderleri, mala gelen zararlar (araçlara ve ürünlere), araç ve motor tamiratları, ambulans ya da sağlık helikopteri giderleri, araç çekme, müsadere ve denetim masrafları, yola ve yol işaretlerine zarar varsa kamuya ödenecek masraflar.

Dolaylı masraflar: Denetçilerin zaman kaybı, filo yöneticisinin yeni ayarlamalar ve tamirat için zaman kaybı, kaza geçiren çalışanların yerine alınacak çalışan alımı, fazla mesai ücreti, çalışan değişikliği, yaralı çalışanın işe tekrar kazandırılması, yönetim masrafları (belgeleme ve kaza soruşturması), denetim masrafları, kazanın etkisiyle yeni iş kayıpları ve kötü şöhret.

Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre Türkiye'deki 2007 ve 2016 yılları arası trafik kaza istatistikleri (2007 – 2016) ve 2002 – 2015 yılları arasında

---

[463] BAŞAYAR Fatma Nur, Kara Yolu Yolcu Taşımacılığında İş Sağlığı ve Güvenliği, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, Ankara, 2014, s. 78-79.

[464] OSHA: Occupational Safety and Healt Administration, www.osha.gov (E.T.:25.05.2018)

[465] NETS - Network of Employers for Traffic Safety, www.trafficsafety.org(E.T.:25.05.2018)

[466] NHTSA: National Highway Traffic Safety Administration, www.nhtsa.gov (E.T.:25.05.2018)

[467] OSHACADEMY COURSE 719 Study Guide, https://www.oshatrain.org/courses/studyguides/719studyguide.pdf, s.4, (E.T.:25.05.2018)

meydana gelen *"Trafik Kazalarına Neden Olan Kusurlar"* tabloları aşağıda verilmiştir.

Tablo 10: Taşıt cinslerine göre trafik kazasına karışan taşıtlar ((http://www.tuik.gov.tr, E.T.:20.04.2018)

Taşıt cinslerine göre trafiğe kayıtlı ve trafik kazasına karışan taşıtlar

Registered motor vehicles and motor vehicles involved in traffic accidents by type of the motor vehicle

[**Ölümlü, yaralanmalı -** Accidents involving death and personal injury]

A. Kayıtlı taşıt sayısı - Number of registered vehicles

B. Trafik kazasına karışan taşıt sayısı - Number of vehicles traffic involved in accidents

	Toplam			**Otomobil**			**Otobüs**			**Minibüs**		
Yıl	Total			Car			Bus			Minibus		
Year	A	B	(%)	A	B	(%)	A	B	(%)	A	B	(%)
2008	13 765 395	135 144	1,0	6 796 629	68 671	1,0	199 934	4 982	2,5	383 548	5 669	1,5
2009	14 316 700	146 964	1,0	7 093 964	77 007	1,1	201 033	4 968	2,5	384 053	5 765	1,5
2010	15 095 603	156 436	1,0	7 544 871	80 418	1,1	208 510	5 439	2,6	386 973	6 163	1,6
2011	16 089 528	179 311	1,1	8 113 111	94 333	1,2	219 906	6 014	2,7	389 435	6 307	1,6
2012	17 033 413	210 609	1,2	8 648 875	109 512	1,3	235 949	6 783	2,9	396 119	6 932	1,7
2013	17 939 447	251 729	1,4	9 283 923	126 738	1,4	219 885	7 230	3,3	421 848	8 157	1,9
2014	18 828 721	264 936	1,4	9 857 915	134 041	1,4	211 200	6 935	3,3	427 264	8 410	2,0
2015	19 994 472	290 072	1,5	10 589 337	149 449	1,4	217 056	6 843	3,2	449 213	9 140	2,0
2016	21 090 424	295 727	1,4	11 317 998	154 096	1,4	220 361	6 775	3,1	463 933	9 116	2,0
	Kamyon			**Kamyonet**			**Motosiklet**			**Diğer**		
Yıl	Truck			Small truck			Motorcycle			Other		
Year	A	B	(%)	A	B	(%)	A	B	(%)	A	B [(1)]	(%)
2008	744 217	10 436	1,4	2 066 007	21 628	1,0	2 181 383	19 210	0,9	1 393 677	4 548	0,3
2009	727 302	10 157	1,4	2 204 951	24 367	1,1	2 303 261	20 101	0,9	1 402 136	4 599	0,3
2010	726 359	11 119	1,5	2 399 038	26 478	1,1	2 389 488	21 604	0,9	1 440 364	5 215	0,4
2011	728 458	11 953	1,6	2 611 104	30 404	1,2	2 527 190	24 350	1,0	1 500 324	5 950	0,4
2012	751 650	12 865	1,7	2 794 606	34 961	1,3	2 657 722	31 577	1,2	1 548 492	7 979	0,5
2013	755 950	14 260	1,9	2 933 050	40 648	1,4	2 722 826	40 699	1,5	1 601 965	13 997	0,9
2014	773 728	14 138	1,8	3 062 479	42 047	1,4	2 828 466	43 059	1,5	1 667 669	16 306	1,0
2015	804 319	15 280	1,9	3 255 299	45 452	1,4	2 938 364	46 310	1,6	1 740 884	17 598	1,0
2016	825 334	15 484	1,9	3 442 483	46 402	1,3	3 003 733	46 481	1,5	1 816 582	17 373	0,8

Kaynak: Emniyet Genel Müdürlüğü ve Jandarma Genel Komutanlığı

Source: General Directorate of Public Security and General Command of Gendarmerie

2013 yılına kadar sadece trafik polisi sorumluluk bölgesindeki kazalar kapsanmakta iken bu yıldan itibaren jandarma sorumluluk bölgesinde kazaya karışan taşıt sayıları da dahil edilmiştir.

Until year 2013 accident figures include only accidents in traffic police responsibility area, since year 2013 nubber of vehicles traffic involved in accidents in the gendermerie responsibility area are also included.

(1) Diğer motorlu taşıtlar ile motorsuz taşıtları kapsar.

(1) Includes other motor vehicles and non-motor vehicles.

Tablo 11: Trafik Kaza İstatistikleri 2007-2016 (http://www.tuik.gov.tr, E.T.:26.10.2017)

Trafik kaza istatistikleri, 2007-2016

Yıl	Toplam kaza sayısı	Ölümlü, yaralanmalı kaza sayısı	Maddi hasarlı kaza sayısı	Ölü Sayısı			Yaralı sayısı
				Toplam	Kaza yerinde	Kaza sonrası(1)	
2007	825 561	106 994	718 567	5 007	5 007	-	189 057
2008	950 120	104 212	845 908	4 236	4 236	-	184 468
2009	1 053 346	111 121	942 225	4 324	4 324	-	201 380
2010	1 106 201	116 804	989 397	4 045	4 045	-	211 496
2011	1 228 928	131 845	1 097 083	3 835	3 835	-	238 074
2012	1 296 634	153 552	1 143 082	3 750	3 750	-	268 079
2013	1 207 354	161 306	1 046 048	3 685	3 685	-	274 829
2014	1 199 010	168 512	1 030 498	3 524	3 524	-	285 059
2015	1 313 359	183 011	1 130 348	7 530	3 831	3 699	304 421
2016	1 182 491	185 128	997 363	7 300	3 493	3 807	303 812

(1) Trafik kazasında yaralanıp sağlık kuruluşuna sevk edilenlerden kazanın sebep ve tesiriyle otuz gün içinde ölenleri kapsamaktadır.

- Bilgi yoktur.

Tablo 12: Trafik Kazalarına Neden Olan Kusurlar (http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1051, E.T.:04.12.2017)

.

Trafik kazalarına neden olan kusurlar

Faults causing road traffic accidents

Yıl Year	Kusurlar - Faults											
	Toplam Total	Sürücü kusuru Driver faults	Toplam kusura oranı (%) Ratio to total faults	Yolcu kusuru Passengers faults	Toplam kusura oranı (%) Ratio to total faults	Yaya kusuru Pedestrian faults	Toplam kusura oranı (%) Ratio to total faults	Yol kusuru Road defects	Toplam kusura oranı (%) Ratio to total faults	Araç kusuru Vehicle defects	Toplam kusura oranı (%) Ratio to total faults
2002	538 346	521 227	96,82	1 254	0,23	12 867	2,39	1 332	0,25	1 666	0,31
2003	568 364	551 467	97,03	882	0,16	13 208	2,32	1 255	0,22	1 552	0,27
2004	640 906	623 578	97,30	710	0,11	13 987	2,18	1 216	0,19	1 415	0,22
2005	730 623	711 572	97,39	769	0,11	14 882	2,04	1 603	0,22	1 797	0,25
2006	851 150	834 681	98,07	739	0,09	13 789	1,62	1 100	0,13	841	0,10
2007	922 004	903 860	98,03	795	0,09	15 086	1,64	994	0,11	1 269	0,14
2008	167 231	151 386	90,53	713	0,43	13 995	8,37	698	0,42	439	0,26
2009	155 982	139 758	89,60	640	0,41	14 181	9,09	958	0,61	445	0,29
2010	157 970	141 728	89,72	564	0,39	14 171	9,86	992	0,69	515	0,36
2011	174 605	157 494	90,20	677	0,39	14 860	8,51	1 044	0,60	530	0,30
2012	181 266	161 076	88,86	797	0,44	17 672	9,75	1 124	0,62	597	0,33
2013	183 030	162 327	88,69	774	0,42	16 458	8,99	1 913	1,05	1 558	0,85
2014	193 215	171 236	88,62	901	0,47	18 115	9,38	1 841	0,95	1 122	0,58
2015	210 498	187 980	89,30	915	0,43	18 522	8,80	1 916	0,91	1 165	0,55
2016	213 149	190 954	89,59	869	0,41	18 612	8,73	1 717	0,81	997	0,47

Kaynak : Emniyet Genel Müdürlüğü ve Jandarma Genel Komutanlığı

Source: General Directorate of Public Security and General Command of Gendarmerie

Jandarma ve trafik polisi sorumluluk bölgesindeki kazaları kapsar

Includes road traffic accidents in responsibility area of traffic police and gendarmerie

2008 yılından itibaren sadece ölümlü yaralanmalı kazalara ait kusur bilgileri verilmiştir.

Since year 2008 the detail of faults causing road traffic accidents is given only for accidents involving death and personal injury.

Burada İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki çalışmaktan kaçınma ile ilgili maddeden de bahsetmek gerekir. "Çalışmaktan kaçınma hakkı" başlığı taşıyan 13/1'inci maddeye göre ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebileceklerdir. Bu durumda kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verecek ve durum tutanakla tespit edilecektir. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. Aynı maddenin üçüncü fıkrasında çalışanların ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gidecekleri ve çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamayacağı hüküm altına alınmıştır. Bu gibi hallerde de iş sözleşmesiyle çalışanların, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebileceği yazılıdır. Bu düzenleme uyarınca araçtaki şoförün, yolcunun, eşyanın veya yolun güvenliğini tehlikeye atacak bir arıza veya eksikliğin varlığı durumunda şoför çalışmadan kaçınma hakkını kullanabilecek, hatta maddede belirtildiği gibi şoförün talebine rağmen gerekli tedbirler alınmadığında gerçekleşecek fesih de haklı nedenle yapılmış bir fesih olacaktır.

8. KARAYOLU TAŞIMACILIĞINDA SOSYAL GÜVENLİK

8.1. Kapsam

Karayolu taşıma sektörü açısından sosyal güvenlik sistemi, şoför, yardımcı personel ve bunları istihdam eden işverenleri kapsamaktadır. Bunlardan şoför ve yardımcı personel iş sözleşmesinin tabi olduğu Kanun ister Türk Borçlar Kanunu ister İş Kanunu olsun, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 4/1-a maddesinin *"kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı sayılırlar"* hükmü gereği sigortalı sayılmaktadırlar. Aynı şekilde işverenler de 4/1-b maddesi gereği sigortalı olmak zorundadırlar.

6111 sayılı Kanunla 5510 sayılı Kanuna eklenen ek m.6 ile ticari taksi, dolmuş, minibüs ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma araçlarında bir ya da birden fazla kişi yanında kısmi süreli iş sözleşmesiyle ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışmakta olanlar primlerini kendileri 30 gün üzerinden ödemeleri halinde m.4/1-a statüsünde sigortalı sayılmışlardır. Bu hükümler yıllardan beri sosyal güvencesiz çalışan taksi, dolmuş, özel halk otobüsü şoför ve muavinlerinin bu güvencesiz yaşamlarına bir nebze güvence getirilmeye çalışılmıştır[468].

İş sözleşmesine dayalı olarak çalışan şoför ve yardımcı personelin sigortalılıkları ile ilgili olarak, 5510 sayılı Kanuna göre; 4/1-a bendine göre sigortalı sayılan kişilerin işverenleri tarafından geçici görevle yurt dışına gönderilmeleri halinde, bu görevlerini yaptıkları sürece, sigortalıların ve işverenlerin sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülükleri devam eder (m.10)[469]. Yani şoför ya da yardımcı personelin yurtdışına gönderiliyor olması veya yurtdışında bir kaza geçirmesi bir fark yaratmayacak, bu kişiler 5510 sayılı Kanundan her türlü istifade edeceklerdir. Yani, sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde çalışanların korunması açısından, yurt dışında çalışan Türk sigortalılar "kişisellik ilkesi" gereğince, yurt dışı çalışmalarında (görevlerinde) dahi sigortalı niteliğini sürdürecektir[470].

8.2. İş Kazaları

İş kazası, işyerinde veya işverenin otoritesi altında herhangi bir yerde bulunduğu bir sırada, gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla, sigortalıyı ani ve harici gelen olayda bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır[471].

Kanuna göre iş kazası ise (SSGSSK m.13/1);

---

[468] TUNCAY / EKMEKÇİ, s.267.

[469] Bkz. GÜZEL / OKUR / CANİKLİOĞLU, s.343.

[470] KORKUSUZ / UĞUR, s.249.

[471] GÜZEL / OKUR / CANİKLİOĞLU s.333; TUNCAY / EKMEKÇİ s.370; KORKUSUZ Refik / UĞUR Suat, s.278; ŞAKAR Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 11. Baskı, İstanbul, 2014; SÜMER Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, s.90.

a. Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b. İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

c. Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d. 4/1-a kapsamında emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e. Sigortalının, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında

meydana gelen ve sigortalıyı hemen ve sonradan özre uğratan olaydır.

Konumuz açısından iş kazası kavramının önemi, aslında araç kavramıyla paraleldir. Şoför veya yardımcı personelin sefer sırasında geçirdikleri kazaların iş kazası sayılıp sayılmayacağı zaman zaman yargı organları önüne uyuşmazlık olarak gelebilmektedir. Kanunun 13'üncü maddesine bakıldığında şoförün sefer sırasında geçirdiği kazanın (a) ve (b) bendiyle, sefer sırasında ve direksiyon başında olmadığı zamanlarda geçirdiği kazaların da (c) bendiyle ilgili olduğu görülmektedir. Bu durumda şoförün sefer sırasında araç içerisinde geçirdiği kazalar (trafik kazaları vs.) ve örneğin dinlenme park alanında geçirdiği kazalar iş kazası sayılacaktır. Şimdi kısaca bu olasılıkları değerlendirelim:

Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada geçirdiği kazalar iş kazalarıdır. Araçlar da işyerinden sayılırlar. Sigortalının (şoförün) hangi nedenle olursa olsun, işyerinde (araçta) bulunduğu sırada uğradığı her kaza, diğer unsurlar da mevcutsa, iş kazası olarak kabul edileceklerdir. İşçi, işyerine ayak bastığı andan, işyerini terk edeceği ana kadar, çalışır durumda olsun olmasın, işverenin otoritesi altında olup olmadığı münakaşa dahi edilmeden ve bu hususun araştırılmasına mahal vermeden korunmaktadır[472].

[472] GÜZEL / OKUR / CANİKLİOĞLU, s.339

Sigortalının işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle kazaya uğraması iş kazasıdır. Şoför veya yardımcı personelin araç dışında yürütülen iş sırasında geçirdiği kazalar bu bent kapsamındadır. Örneğin şoförün lastik değiştirmeye çalışırken başka bir aracın ona çarpması, yükleme işinde çalışan yardımcı personelin taşıma sırasında düşüp yaralanması gibi.

Şoför veya yardımcı personelin, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda geçirdikleri tüm kazalar da iş kazalarıdır. Örneğin servis alanında araç dışında düşüp yaralanması böyledir.

Yukarıda sayılan haller açısından illiyet bağı önemli bir unsurdur. Bu illiyet bağı en güçlü biçimde kazanın işçinin çalıştığı işyerinde meydana gelmesi halinde ortaya çıkar[473]. Şoför kazalarında bu durumun karşılığı aracın içinde gerçekleşen kazalardır. Bunun yanında "işverenin otoritesi altında bulunma" da kullanılan ölçütlerden birisidir. Yargıtay, sigortalı şoförün, görevi gereği Türkiye'den yüklenen yükü yurt dışında yerine ulaştırmak üzere Arnavutluk Tiran'da gece dinlenmesi sırasında kalp krizi geçirip öldüğü ve yerel mahkemece, olayın SGK yönünden iş kazası olarak kabul edilmekle beraber iş ile ölüm olayı arasında illiyet bağı bulunmadığı gerekçesiyle işveren yönünden iş kazası olarak kabul edilmediği bir olayda, olayın SGK ve işveren yönünden iş kazası sayılması gerektiğine karar vererek kararı bozmuştur[474].

Şoförün kusurunun derecesi olayın iş kazası olmasını etkilemez. Sigortalının kastı, 5510 sayılı Kanunun 22. maddesi uyarınca Kurumca yapılacak parasal yardımların kapsamını etkilemekte; sağlık yardımları açısından olumsuz bir sonuç doğurmamaktadır[475]. Alkollü olarak aracı kullanan ve kazaya sebep olan bir şoförün durumu buna verilebilecek en iyi örneklerdendir. Bir görüşe göre, sarhoş dahi olsa çalışırken uğranılan kaza iş kazasıdır, önemli olan sarhoşluğa rağmen işçinin elinden iş geliyor olmasıdır. Ancak iş kazasının oluşmasına neden olan şey işçinin kendini kaybedecek

[473] TUNCAY / EKMEKÇİ s.306.
[474] Y.21 HD, 26.4.2010, E. 2009/6341, K. 2010/4758 (Kazancı İçtihat, E.T.: 12.04.2018)
[475] GÜZEL / OKUR / CANİKLİOĞLU, s.338; KORKUSUZ / UĞUR s.279.

derecede fazla alkol almış olması ise, burada kaza ile görülen iş arasındaki uygun illiyet bağı kesilmiş sayılır[476].

Sigortalıyı görevle ayrıldığı işyerinden, aynı işyerine dönünceye kadar "normal yaşantı içerisinde kalmak koşuluyla", boş zamanlar da dâhil olmak üzere tüm risklere karşı sigortalı saymak, sosyal sigorta hukukunun ilkelerine uygun düşer[477]. Bu durumda şoförün konakladığı dinlenme alanın içerisindeki kumarhanede veya gece kulübünde kavgaya karışarak yaralanması veya ölmesi iş kazası sayılmayacaktır[478].

8.3. Sigortalılığın Tespiti

Sosyal güvenlik hukuku ile karayolu taşımacılığının sıkça kesiştiği bir diğer konu da sigortalılığın tespiti davalarıdır. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda kuruma bildirim yapılmaksızın çalıştırılan sigortalının sigortalı hizmetlerinin Kurumca resen tespit edilememesi halinde sigortalıya da, aylık kazanç toplamlarıyla prim ödeme gün sayılarının saptanması amacıyla mahkemede dava açma hakkı tanınmıştır (SSGSSK m.86/9). Bu davaya uygulamada hizmet tespit davaları da denmektedir. Dava açma süresi beş yıldır. Davalı işten ayrıldığı yılın sonundan beş yıl içinde dava açabilmektedir. Örneğin 10 Temmuz 2017'de işinden ayrılan bir şoför 31.12.2022'e kadar bu davayı açabilecektir. Bu süre hak düşürücü süre olup, kesilmesi ve durması söz konusu olmayacaktır.

---

[476] TUNCAY / EKMEKÇİ s.306.

[477] CANİKLİOĞLU Nurşen, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, http://www.calismatoplum.org/sayi8/Nursen_Canikli oglu.pdf, (E.T.:07.05.2018) s.58-62.

[478] Burada göz önünde bulundurulması gereken husus, meydana gelen kazanın işverenin sigortalıya vermiş olduğu görevle ilgili olup olmadığı, görevin yapılması için geçen süre içinde meydana gelip gelmediğinin tespitine bağlı bulunmaktadır. Örneğin; -İşverenin, işyerinde çalışan bir sigortalıyı evindeki bir malzemeyi almak üzere görevlendirmesi halinde, sigortalının işverenin evine gidip gelmesi sırasında uğradığı kazanın, - Muhasebe bürosunda çalışan sigortalının işvereni tarafından mükellefin hesaplarını kontrol etmek için görevlendirilmesi halinde bu iş için gidip gelmesi sırasında ve mükellefin bulunduğu yerde çalışması sırasında meydana gelen olayların, iş kazası sayılması gerekmektedir. Ancak, görevli olarak gönderilen sigortalının görev konusu ile ilgili olmayan ve görevinin dışında meydana gelen kazalar iş kazası sayılmaz. Bu nedenle görevli gönderilen sigortalının işi dışında eğlenmek için gittiği sinema veya gece kulübünde herhangi bir nedenden dolayı uğradığı kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi mümkün değildir (SGK Genelgesi, 29.09.2016, 2016/21).

Uluslararası Nakliyeciler Derneği (UND) raporuna göre, taşıyıcı firmalara açılan hizmet tespit davalarının etkisi diğer davalara göre çok daha yıkıcı olmaktadır. Söz konusu tespit davaları kapsamında geçmişe dönük idari para cezaları ve eksik prim ödemeleri ile karşı karşıya kalan firmalar bu yükün altından kalkamamakta, ticari faaliyetlerini durdurmakta ve kaybeden ülke ekonomisi olmaktadır. Rapora göre sektör gerçekleri ile uyuşmayan kararlar nedeniyle "Hizmet Tespit" davalarından dolayı oluşan sürücü başına eksik prim ödemeleri ve idari para cezaları toplamına ait riskin yaklaşık 150.000 TL olduğu düşünüldüğünde ve sektörde istihdam edilen yaklaşık 35.000 sürücüden doğacak toplam ödeme yükümlülüğünün sektör ve ülke ekonomisi açısından risk oluşturduğu ifade edilmiştir[479].

[479] UND Risk Raporu, Çalışma Barışını Bozan Sürücü Davaları, UND'den Erman Ereke'nin (erman.ereke@und.org.tr) 27.04.2017 tarihinde tarafıma (umit.orhan@marmara.edu.tr) gönderdiği e-posta.

SONUÇ VE ÖNERİLER

A. SONUÇ

Taşımacılık faaliyeti ülkemiz açısından önemli işkollarından birisidir. Bu işkolundaki temel faaliyet ise karayolu taşımacılığıdır. Karayolu taşımacılığı, bünyesinde oldukça farklı ekonomik faaliyetler ve bunlardan kaynaklanan hukuki uyuşmazlıklar barındırmaktadır. Bu uyuşmazlık alanlarından bir tanesi de iş hukukunu ilgilendiren uyuşmazlıklardır. Çalışmamızda bu alandaki iş hukuku uyuşmazlıkları; konuyla ilgili genel iş mevzuatının, uluslararası metinlerin, taşıma faaliyetleriyle ilgili ulusal mevzuatın yanı sıra yargı kararlarının ışığında değerlendirilmiştir. Çalışmamızda saptanan sonuçlar aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

1. İş hukukundaki temel kavramlar olan işçi, işveren, alt işveren, işyeri kavramlarının karayolu taşımacılık mevzuatına özel tanımları bulunmamaktadır. Bununla birlikte günlük hayatta, şoför ve sürücü kavramları eş anlamlı kullanılmakla birlikte Karayolları Trafik Yönetmeliği, araç kullanımının ticari olup olmamasına göre bir ayrım yapmıştır. Buna göre kullanılan aracı ticari bir araç olması halinde aracı kullanan kişi şoför, ticari olmayan bir aracı kullanan kişi ise sürücü olarak adlandırılmıştır. Şoför sıfatıyla çalışan kişiler işçi ve işveren sıfatlarına sahip olabileceği gibi kendi işinin sahibi bir kişi de olabilecektir. Taşıma işiyle uğraşan kişiye farklı hukuki düzenlemelerde farklı sıfatlar kullanılmıştır. Türk Ticaret Kanununa göre taşıyıcı, taşıma sözleşmesiyle eşya veya yolcu taşıma işini veya ikisini birlikte üstlenen kişidir. Karayolu Taşıma Kanununa göre taşımacı, yetki belgesine sahip olan ve kendi nam ve hesabına taşımayı bir ücret karşılığı üstlenen gerçek veya tüzel kişidir. İş Kanunundaki tarife uygun olarak, taşıyıcı / taşımacı, ister gerçek ister tüzel kişi, isterse tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş olsun, işçi çalıştırdığında ise artık işveren sıfatını kazanacaktır. Taşıyıcı veya başka bir sıfatla bir sürücü istihdam edebilmek için özel bir belge veya yeterlilik aranmamaktadır

2. Karayolu taşımacılık sektöründe, alt işverenlik, sektörde sıklıkla başvurulan bir hukuki ilişkidir. Firmalar, nakliye ve depolama operasyonları, gümrükleme, stok yönetimi, ambalajlama, birleştirme gibi faaliyetleri ve tedarik zinciri yönetimleri için alt işverenlik ilişkisi kurabilmektedir.

3. Şoförlerle yapılan iş sözleşmelerinde farklı mevzuata tabi olabilmektedir. İş Kanununun dördüncü maddesinde sayılan istisnaların arasında yer alan iş ilişkilerinde İş Kanunu uygulanmaz. İş mevzuatında tabi olunan Kanun, görevli mahkeme konusunda belirleyici bir unsur olmaktaydı. Ancak, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununa göre İş Kanunu yanında diğer mevzuatta düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin dava ve işlere iş mahkemelerinin bakacağı hüküm altına alınmıştır (m.5).

4. Çalışmamızla ilgili uluslararası temel metinler, AETR ve 153 Sayılı UÇÖ Sözleşmeleridir. Bunlardan AETR, uluslararası taşımacılıkla iştigal eden araç sürücülerinin çalışma süre ve koşullarının düzenlenerek korunması ve trafik güvenliğinin arttırılmasını amaçlamaktadır. Türkiye de AETR'nin taraflarından bir tanesidir. AETR, uluslararası taşımacılıkta çalışacak kişilerin özellikleri, taşıt kullanma süreleri, molalar, dinlenme süreleri, takograf kullanımı gibi önemli hükümler içermektedir. 153 Sayılı UÇÖ Sözleşmesi ise üçüncü taraflar için taşımacılık yapan işletmelerin veya kendi adına yük veya yolcu taşıma işleri yapan işletmelerin, ulusal ya da uluslararası karayolu ile yük veya yolcu taşıma işlerinde profesyonel olarak kullanılan motorlu araçlarında ücretli olarak çalışan sürücülerin çalışma koşullarıyla ilgilidir. Hem AETR, hem de ilgili UÇÖ Sözleşmesi, düzenledikleri konular itibarıyla iç hukukumuzdaki düzenlemeler olan Karayolları Trafik Kanunu ve Yönetmeliğiyle Karayolu Taşıma Kanunu ve Yönetmeliğiyle uyum içerisindedir.

5. Şoför veya yardımcı personelle yapılacak iş sözleşmesinin şekli konusunda mevzuatımızda özel bir düzenleme mevcut değildir. Uygulamada bu kişilerle yapılan iş sözleşmelerinde yazılı şekil şartı, sektörün geneline yayılmış

bir uygulama değildir. İş sözleşmesi, İş Kanununda sayılan objektif koşulları taşıması şartıyla belirli süreli olarak yapılabilecektir.

6. Çalışmamızda, şoförün ve işverenin iş sözleşmesinden doğan temel borçları değerlendirilmiştir.

İşin görülmesiyle ilgili olarak, şoförler kararlaştırılan işi bizzat yapmak zorunda olup bu sözleşmede aracın sevk ve idaresine yönelik ifa yardımcısı kullanılamaz. İş, şoförlük veya şoför muavinliği gibi meslek olarak ortaya konmuşsa, şoför veya şoför muavini, mesleğin gereği olarak "teamül ve "dürüstlük kuralı" çerçevesinde kendilerinden beklenebilecek "yan işleri" de yapmak zorundadırlar. Şoför işini özenle yapmak zorundadır. Bu sorumluluğun belirlenmesinde; yapılan seferin veya taşınan yükün tehlike derecesi, şoförün tecrübesi ve sahip olduğu mesleki yeterlilik belgeleri, gördüğü eğitimlerle şoförün işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulmalıdır. Şoförün iş görme sırasında mesleki riskinin varlığı irdelenmiş, iş gereği yolda araçla iş görülen hallerde trafik kazasının artan bir riziko oluşturduğu değerlendirilmiştir.

Talimatlara uyma borcu çerçevesinde şoför, bu konuda işverenin her hangi bir talimatı olmasa bile öncelikle yasal sınırlamalara uymak zorundadır. Ayrıca şoför, hukuka uygun bir şekilde uygulanan alkol ve uyuşturucu testlerine ve işverenin GPS ve kamera gibi elektronik gözetleme yöntemlerine katlanmak zorundadır. Yine talimatlara uyma borcuyla ilgili, işverence ilave işler çıkarmak veya rütbe tenzili sayılacak işler, şoförle yapılan iş sözleşmesinde çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılabilir.

Sadakat borcu açısından, şoför veya yardımcı personel, taşıma faaliyeti sırasında işverene zarar verebilecek veya vermekte olan olaylardan (hırsızlık, kaçakçılık gibi), bozukluklardan, eksikliklerden ve düzensizliklerden işvereni haberdar etmelidir. Şoför, aracın muayene ve bakım zamanlarını takip etmeli ve işverene önceden bilgi vermeli, aracının planlı bakımlarını varsa anlaşmalı bir tamirhanede yoksa muadil bir tamirhanede yaptırmalıdır. İşverenin veya diğer şoförlerin ve yardımcı personelin kaçakçılık, akaryakıt hırsızlığı vb. yasa dışı

işler yaptığını öğrenen şoförün veya yardımcı personelin durumu, özellikle suç oluşturan bir durumun ifşa ya da ihbarı, kamunun menfaati açısından değerlendirilmelidir.

Teslim ve hesap verme borcuyla ilgili olarak, şoför, kendisine teslim edilen tüm evrakları (ruhsat, trafik sigorta poliçesi, egzoz pulu, vergi levhası, taşıt kartı, yeşil sigorta, yetki belgesi, yol değerlilik belgesi, yeşil motor belgesi vb.) sağlam ve eksiksiz muhafaza etmeli ve kendisinden istenildiğinde geri vermelidir.

İşverenin ücret ödeme borcuyla ilgili olarak, sektörde sıklıkla uyuşmazlık konusu olan sefer primi meselesi ele alınmıştır. Karayolu taşıma sektöründe mevzuata uygun bir usul izlenerek yapılmış yolluk ödemeleri, işçinin ücretine dâhil olmayacak ve iş ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin ücret ve prim ve tazminat hesaplamaları ona göre yapılacaktır. Ancak bu usul izlenmeden yapılmış olan ödemeler ücretten sayılacaktır.

İşveren, iş ilişkisinde şoförün kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle şoförün psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Ayrıca işveren, araçlarda ve diğer işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; şoförler de de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşveren, çalıştırdığı işçilere eşit davranmak ve eşit değerdeki işlerde çalışan işçilere eşit çalışma koşullarını uygulamak zorundadır. Ancak işveren, ikramiyeyi veya sosyal yardımı, örneğin sadece işyerinde önemli sorumluluk taşıyanlara, ağır ve tehlikeli madde taşıyanlara, uzun yolda veya terör bölgesine sefer yapanlara, belirli bir kıdeme ulaşmış olanlara, evlilere yahut belirli sayıda çocuğu olanlara verebilecektir.

İşveren, şoföre iş için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlüdür. Ayrıca şoförün işverenle anlaşarak kendi araç veya malzemesini işin görülmesine özgülemesi durumunda, aksi anlaşmada kararlaştırılmadıkça veya yerel âdet bulunmadıkça işverenin, bunun için şoföre uygun bir karşılık ödemekle yükümlüdür. Şoför, eğer işin görülmesi için işverenle anlaşarak işverenin veya kendisinin sağladığı bir aracı kullanıyorsa, aracın işletilmesi ve bakımı için gerekli olağan giderler, hizmet için kullanıldığı ölçüde işverence karşılanacaktır. Bunun yanında şoförün işverenle anlaşarak, işin görülmesinde kendi aracını kullandığı durumlarda, işverenin ayrıca bu araçla ilgili vergiyi, zorunlu mali sorumluluk sigortası primini ve aracın yıpranması karşılığında uygun bir tazminatı hizmet için kullanıldığı ölçüde işçiye ödemekle yükümlüdür.

7. İşin düzenlenmesiyle ilgili olarak, İş Kanununa tabi çalışan şoförler, mevzuatımıza göre ulusal bayram ve genel tatil günlerine denk gelen günlerde yurtdışında bulunup çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretlerini tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücrete hak kazanırlar.

Fazla çalışmanın ispatında tanık delilinin kullanılmasıyla ilgili Yargıtay, yurt dışına sefer yapan tır şoförlerinin sadece şahit ispatına dayanarak hafta tatili ücreti alacakları talep etmelerinin mümkün olmadığını, şahitlerin anlatımlarının kendi çalışma saat ve günleri ile ilgili olup, dava açan tır şoförü ile aynı seferde görev yapmamaları sebebiyle, çalışma gün ve saatlerini tam olarak bilmelerinin imkânsız olduğuna karar vererek bu tarz davalarda tanık delilinin zayıf bir delil olduğuna dikkat çekmiştir. Bunun dışında dikkate alınacak delillerle ilgili Yargıtay, yurt dışına sefer yapan tır şoförlerinin fazla çalışma yaptıklarını ve hafta tatillerinde çalıştıklarını yazılı delille ispatlamaları gerektiğini, bu tür çalışmalarda pasaport ve benzeri yurda giriş çıkış kayıtları üzerinden inceleme yapılması ve işçinin yurt dışında olduğu süreye rastlayan bayram ve genel tatil günleri için hesaplamaya gidilmesi gerektiğine karar vermiştir. Ayrıca karayolu taşımacılığında günlük çalışma sürelerinin bazı Yargıtay kararlarında mutlak olarak kabul edip fazla çalışma olgusunun olamayacağının varsayılması da kanaatimizce hayatın olağan akışına aykırıdır.

Yargıtay, bazı kararlarında şoförlerin sefer primi ya da harcırah adı verilen ödemeleri almasını fazla çalışma ücreti olarak yorumlamıştır. Burada öncelikle tarafların iradelerinin araştırılması gerekir. Prim ödemesinin doğrudan fazla çalışma ile bir ilgisi yoktur. Normal dışı olarak primin içerisinde fazla çalışmanın da dâhil edilmiş olduğu iddiası ispata muhtaç bir konudur Kanaatimizce burada verilen prime fazla çalışma ücretinin de dâhil olduğunu kanıtlama yükümlülüğü işverende olmalıdır. Ancak bu husus iş sözleşmesinde kararlaştırılmışsa fazla çalışman prime dâhil edilebilir.

8. Şoför ve yardımcı personel ile yapılan iş sözleşmesinin sona ermesi hususunda mevzuatta özel bir düzenleme bulunmamaktadır.

İşçinin yetersizliğinden ve davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedeni olarak; şoförün görme yetisinin azalması, omurga problemlerinin veya geçirdiği kaza sonucunda vücudunda meydana gelen hasarın şoförlüğe engel olması, sürücü ehliyetinin kaybedilmesi, psikoteknik testinden geçilememesi, ağır vasıta şoförlüğünde 66 yaşının doldurulması, sürekli olarak haklı bir sebebe dayanmaksızın geç teslimat yapılması, işin güvenliğini tehlikeye sokmayan konularda sık sık trafik cezası alınması, şoförün kendisine teslim edilen aracı özel amaçla kullanması, bu araçla ek iş yapması, iş için uhdesinde bulunan evrakları zamanında işverene ulaştıramaması örnek verilebilir. Özellikle, teslimatın geç yapılması kavramının iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshine imkân tanıması için, bunun devamlı ve iş düzenini bozucu olmasının yanı sıra, şoförün bir noktadan diğer bir noktaya trafik kurallarının izin verdiği hız ve yük ile ne kadar sürede varılabildiğinin hesaplandığı bir ölçütün kullanılması gerekir.

İş sözleşmesinin şoför tarafından haklı nedenle fesih sebeplerine örnek olarak; şoförün bedensel – ruhsal sağlık sorunlarının artık uzun yol yapmaya müsaade etmemesi, psikolojik taciz sonucunda sağlığın bozulması, ağırlıklı sefer bölgesinin terör tehdidi altında bir yer olması, şoföre teslim edilecek aracın özellikleri ve ya ağırlıklı sefer bölgesi konusunda yanıltıcı bilgiler verilmesi, işveren ya da işveren konumundaki kişinin şoför taciz etmesi, şoförün trafik mevzuatına aykırı davranışlara yönlendirilmesi, ücretin kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmemesi veya ödenmemesi, sefer başı

ücrete dayalı çalışan şoföre her ay taahhüt edilen en az sefer sayısına ulaşılamamışsa aradaki farkın işveren tarafından ödenmemesi verilebilir.

İş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle fesih sebeplerine; şoförün bel fıtığı rahatsızlığının artık şoförlüğe engel olacak hale gelmesi, şoförün, taşımacılık tecrübesi olmadığı halde olduğunu söylemesi, ticari taşımacılıkta sahip olunması gereken belgelere sahip olduğunu söyleyerek işe alınmasından sonra bu belgelere sahip olmadığının anlaşılması, gerçeği yansıtmayan şişirme olarak tabir edilen danışıklı servis ve bakım faturalarının işverene ödettirilip haksız kazanç elde edilmesi, akaryakıt hırsızlığı, verilen eğitimlere rağmen (iş güvenliği eğitimi kapsamında emniyet ve kaza önleme tedbirleri, sürüş teknikleri, emniyet kemeri takma zorunluluğu ve önemi ile ilk yardım konularında yazılı ve uygulamalı eğitimler) şoförün kurallara aykırı davranması örnek olarak verilebilir.

9. İş sözleşmesinin sona ermesinin sonuçlarıyla ilgili olarak, feshin niteliğine göre işveren ya da işçinin tazminat istemesi mümkündür. Kıdem tazminatı meselesi ise genelde karayolu taşımacılık sektöründe çalışan şoförler açısından yargıya sıkça taşınan, tartışmalı bir konudur. Kıdem tazminatı konusunda sektörel tartışma, şoförlere ödenen kıdem tazminatına esas olan ücretin hesaplanması ile ilgili yaşanmaktadır. İş ilişkisi, işçinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona erdiğinde işveren, kıdem tazminatını bu isim altında yapılan ödemeleri ücrete dâhil etmeden hesaplamakta ve ödemeyi buna göre yapmaktadır. Ancak şoför de kendisine yapılan bu ödemelerin de ücrete dâhil edilmesi ve verilecek tazminatların buna göre hesaplanması gerektiğini savunmaktadır. Bu ödemeler yolluk ödemeleri için gerekli prosedüre uygun verilmiş ve takibi yapılmışsa ücretten sayılmayıp kıdem tazminatının hesabına da dâhil edilmemelidirler. Ağır kusuru ile örneğin alkolün etkisiyle kaza yapan ve ölen bir şoförün kanuni mirasçıları kanaatimizce kıdem tazminatı talep edebileceklerdir.

Şoför ve ya yardımcı personel ile yapılan iş sözleşmelerinde de ceza koşulu uygulamasına gidilebilir. İş sözleşmesine konacak olan ceza koşulu iş sözleşmesine bağlı olarak veya ayrı bir sözleşme ile kararlaştırılabilir.

İşverenin, işe giriş sırasında şoförün vermesi muhtemel zararlara yönelik olarak işçiden bir takım teminatlar almasında hukuken bir sakınca yoktur. Bu teminatın alınırken suiistimale yol açmaması için usulüne uygun alınması gerekir. Uygulamada maalesef bu tarz teminat amaçlı bonoların (ticari hayatta tedavüle açık bir şekilde) normal bono şeklinde ya da miktar kısmı boş bir bono şekilde düzenlenerek şoförlere imzalatıldığı bilinmektedir. Ayrıca açığa imzanın kötüye kullanılmasının Türk Ceza Kanununda düzenlenen bir suç olduğu da gözden kaçırılmamalıdır.

7. Şoförler ve yardımcı personel, toplu iş hukukunun sağladığı haklardan diğer işçilerin faydalandığı gibi faydalanabilirler. Ancak faaliyet, Kanunda grev ve lokavt yasaklarının sayıldığı alanlardan birinde gerçekleşiyorsa grev ve lokavt yapılamayacaktır. Ülkemizde taşımacılık sektöründe birçok işçi ve işveren sendikası faaliyet göstermektedir. Bu alanda, İşkolları Yönetmeliğinde sayılan işkollarından 15 numaralı "Taşımacılık" işkolu alanında örgütlenmek mümkündür. Ayrıca diğer işkollarında da şoför veya yardımcı personel olarak çalışan kişilerin ancak o işkolundaki bir sendikaya üye olması gerektiği unutulmamalıdır. Türkiye'deki genel sendikalaşma oranı Ocak 2018 verisine göre %12,38'dir. Bu oran 15 numaralı Taşıma İş Kolunda ise %9,7'dir.

10. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak; taşımacılık işinin doğası gereği; iş yetiştirme baskısı, uzun çalışma süreleri, yetersiz ücret, aşırı iş yükü, monotonluk, organize olamama, düşük statüde çalışma, işte gelecek kaygısı, işe müdahale edilmesi, sosyal hayata zaman ayıramama, kişisel faktörler (sinirlilik, sabırsızlık, sağlık faktörleri vb.), çevresel faktörler (ulaşım problemleri vb.) de çalışanları olumsuz şekilde etkiler. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, hem işverene hem de işçiye birtakım sorumluluklar yüklemiştir. Dolayısıyla özel sektör veya kamu ayrımı yapılmadan karayolu taşımacılığında işçi ve işverenlerin bu kurallara uyması gerekmektedir. Şoförün bu kurallara uymaması işverene haklı nedenle fesih hakkı verecektir.

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'ne göre, birçok faaliyeti bünyesinde barındıran karayolu taşımacılığı sektörü,

taşınanın niteliğine göre "az tehlikeli", "tehlikeli" ve "çok tehlikeli" olarak belirlenmiş ve NACE kodlarına göre sınıflandırılmıştır.

Araçtaki şoförün, yolcunun, eşyanın veya yolun güvenliğini tehlikeye atacak bir arıza veya eksikliğin varlığı durumunda şoför çalışmadan kaçınma hakkını kullanabilecek, hatta maddede belirtildiği gibi şoförün talebine rağmen gerekli tedbirler alınmadığında gerçekleşecek fesih de haklı nedenle yapılmış bir fesih olacaktır (İSGK m.13).

11. İş sözleşmesine dayalı olarak çalışan şoför ve yardımcı personel, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4/1-(a) bendinin *"kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı sayılırlar"* hükmü gereği sigortalı sayılmaktadırlar. Aynı şekilde işverenler de 4/1-(b) bendi gereği sigortalı olmak zorundadırlar. Kanuna göre; 4/1-(a) bendine göre sigortalı sayılan kişilerin işverenleri tarafından geçici görevle yurt dışına gönderilmeleri halinde, bu görevlerini yaptıkları sürece, sigortalıların ve işverenlerin sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülükleri devam eder (m.10).

Şoförün, görevle ayrıldığı işyerinden, aynı işyerine dönünceye kadar "normal yaşantı içerisinde kalmak koşuluyla", boş zamanlar da dâhil olmak üzere tüm risklere karşı sigortalı saymak, sosyal sigorta hukukunun ilkelerine uygun düşer.

B. ÖNERİLER

1. Sektörel Bir Düzenlemenin Gerekliliği: Sektörde sıkıntı yaratan konuların en başında ücret meselesi gelmektedir. Kanaatimizce bu konuyla ilgili olarak karayolu taşımacılığında şoför tarafından seyir giderleri için yapılan masraflara ilişkin bir düzenleme yapılabilir. Bu düzenlemenin ayrı müstakil bir kanun ile değil, yolluk – ücret ayrımını kolaylaştıracak özel bir usul, şekil şartı içeren bir yönetmelik maddesi ile birlikte yapılması yeterli olabilecektir. Böylece, sadece harcırah veya prim olarak adlandırılan ödemenin niteliğini belirlemesi birçok konuda sıkıntıyı ortadan kaldıracaktır. Hâlihazırda konu yargı

kararlarıyla bir şekil almıştır ancak uygulamanın taraflarını tatmin etmemektedir Bir tarafta kıdemde ücreti asgariden verdiği savunan işveren tarafı diğer yanda bir takım ödemelerin de ücrete dâhil olduğunu savunan işçi – şoför tarafı bulunmaktadır.

Sektörel düzenleme konusundaki diğer bir düzenlemenin içeriği şoförle yapılan iş sözleşmesinin şekli ve içeriğiyle alakalı olabilir. Burada da Karayolu Taşıma Kanunu ya da Trafik Kanunu'na yapılacak bir ekleme ile sonuca ulaşılabilir. Buradaki değişiklikler, normalar hiyerarşisine uygunluk bakımından Yönetmelikte değil Kanunda yapılmalıdır. Bu düzenleme ile taşıma işlerinde istihdam edilecek şoförle yapılacak sözleşmelere yazılı şekil şartı ile birlikte sözleşmedeki ücretin ayrıntılı olarak yazılması zorunlu unsur haline getirilebilir.

2. Karayolu Trafik Denetimlerinin Etkinleştirilmesi: Aslında iş hukukuna doğrudan etkisi olmasa da dolaylı etkisinin büyük olduğunu düşündüğümüz bir meseledir. Öyle ki, etkin yapılacak yol ve takograf denetimleri sayesinde öncelikle yasal araç kullanma sürelerine daha çok uyulacak ve bu sayede kazaların azalmasının yanı sıra arabulucuların ve mahkemelerin de en azından fazla mesai talepleriyle ilgili meşguliyetleri azalacaktır.

3. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Etkinleştirilmesi: Bu konuda Devletin, işçi ve işverenlerin ortaklığı şarttır. Sektörün gerçeklerini, şoförlerin ve işverenlerin tecrübelerini dikkate alan yaklaşımlara ihtiyaç olduğu açıktır. Bir açıdan, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki tutumlarını değiştirmekle ilgili çözümlerin sayısını arttırmak, bir değer yaratacaktır. Ayrıca karayolu taşımacılığında İSG yatırımının üçüncü kişilere etkileri de oldukça fazladır. Basit bir trafik kazası bile etkilenenler için doğrudan ya da dolaylı, maddi ve manevi birçok gider kalemi yaratmaktadır. Her yıl ülkemizde meydana gelen trafik cezaları düşünüldüğünde İSG'nin ulusal önemi tartışılmazdır. Bu konuda çok sayıda şoför çalıştıran işverenlerin, dernek örgütlenmesi ile birlikte ortak bir İSG çabasına girdiği bir gerçektir. Ancak sektörde işverenlerin hepsinin aynı algı kapasitesine sahip, aynı çabada olduğu da söylenemez. Dolayısıyla hem büyük firmaları ile bir – iki şoför çalıştıran işverenleri de teşvik edecek bir sistem

üzerinde çaba sarf edilmelidir ki, bu işe emek veren işverenler, bunu umursamayan işverenlerin yanlarına kar kaldığını düşünmesinler.

4. Sendika Bilicinin Artması: Sendikal faaliyetlerle ilgili olarak; aslında gelişmiş, güçlü bir işçi ve işveren sendikacılığının varlığının sektöre çok daha iyi bir çalışma ortamı yaratacağı ve uyuşmazlık sayısını azaltacağı kanaati taşımaktayız. Bunun için işçi tarafının önce adım atması, üye sayısını küçük – büyük işletme farkı gözetmeksizin genişletmesi, ister istemez karşısında işveren sendikacılığını da geliştirecektir. Böyle olunca da taraflar taleplerini, beklentilerini ve rahatsızlıklarını net bir şekilde diğer tarafa ulaştırabilecek, bir takım asgari prensipler belirlenecek böylelikle çoğu sıkıntı kendiliğinden halledilmiş olacaktır.

5. Sektördeki kıdem tazminatı konusuyla ilgili olarak, çalışma hayatında çalışanların sadece çok cüzi bir kesimi kıdem tazminatı alabildiği, bir yıldan kısa sürelerle değişik işverenler yanında çalıştığı için ya da işyeri kapandığı veya işvereni iflas ettiği için kıdem tazminatı alamayanların çokluğu da bir gerçektir. Bu konuda da ister mevcut düzen korunsun isterse de kıdem tazminatı fonu veya garanti fonu kurulsun işçi ve işveren tarafını ortak müşterekte buluşturacak bir düzenleme yapılmalıdır. Yürürlüğe giren arabuluculuk uygulamasının bu alandaki uyuşmazlıkların çözümüne ciddi katkı yapacağı kanaatindeyiz.

KAYNAKÇA

Kitaplar

ADAL Erhan, Hukukun Temel İlkeleri, Legal Yayıncılık, 12. Bası, İstanbul, 2012.

ALP Mustafa, Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi, Çalışanın Hukuka ve Etik Kurallara Aykırılıkları İfşa Hakkı ve İhbar Borcu, Beta Yayınları, İstanbul, 2013.

AKYİĞİT Ercan, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 11.Basım, Ankara, 2016.

AKYİĞİT Ercan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara, 2013.

AYDINLI İbrahim, Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, 2012.

ERTÜRK ARSLAN Arzu, İş Sözleşmesinde Şekil, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2017.

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU Yeliz, Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2012.

CANBOLAT Talat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkileri, Kazancı Yayın, İstanbul, 1992. (Alt İşveren)

CENTEL Tankut, İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013.

ÇELİK Ahmet Çelik, Karayoluyla Yolcu Taşıma Taşımacının ve Sigortacının Sorumluluğu, Legal Kitabevi, İstanbul, 2008.

ÇELİK Nuri / CANİKLİOĞLU Nurşen / CANBOLAT Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 30. Bası, İstanbul, 2017.

ÇİL Şahin, İş Kanunu Şerhi, Turhan Kitabevi, 2. Baskı, 3 Cilt, Ankara, 2007.

DEMİR Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Albi Yayınları, İzmir, 2016.

DEMİRCİOĞLU Murat / CENTEL Tankut, İş Hukuku, Beta Yayınları, 19.Bası, İstanbul, 2016.

DOĞAN YENİSEY Kübra, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007.

ERDOĞAN Canan, Kişilik Hakları Kapsamında İşçilerin İzlenmesi ve Gözetlenmesi, Yetkin Yayınları, Ankara, 2017.

EREN Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yetkin Yayınları, 21. Baskı, Ankara, 2017.

ESENER Turhan, Hukuk Başlangıcı Genel Hukuk Bilgisi, Alkım, 8.Baskı, İstanbul, 2008.

EVCİL Cahit / GÖKTAŞ B. Kerem, Tüm Yönleriyle Ücretlendirme ve Bordrolama Esasları, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2010.

EYRENCİ Öner / TAŞKENT Savaş / ULUCAN Devrim, Bireysel İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 8. Baskı, İstanbul, 2017.

GÖZLER Kemal, Hukukun Temel Kavramları, Ekin, 12. Baskı, Bursa, 2014.

GÜRSEL İlke, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016.

GÜZEL Ali / OKUR Ali Rıza / CANİKLİOĞLU Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, 16. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016.

HEKİMLER Alpay, Almanya'da Faaliyet Gösteren Çok Uluslu Şirketlerde İnsan Kaynakları Yönetimi, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2006.

KARAGÖZ Veli, İş Sözleşmesinde Cezai Şart, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2006.

KILIÇOĞLU Mustafa, İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar, Turhan Kitabevi, Ankara, 2009.

KORKUSUZ Refik / UĞUR Suat, Sosyal Güvenlik Hukuku, 5. Baskı, Ekin Basın Yayım Dağıtım, Bursa, 2016.

MERAY Seha L., Devletler Hukukuna Giriş, C:2, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, S: 149-131, Sevinç Matbaası, Ankara, 1962.

MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi / ASTARLI Muhittin / BAYSAL Ulaş, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, 6. Baskı, Ankara, 2014.

NARMANLIOĞLU Ünal, Ferdi İş İlişkileri, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2012.

OĞUZMAN Kemal / ÖZ Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 1, 9. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2011.

OKUR Zeki, İş Hukuku'nda Elektronik Gözetleme, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013.

ÖZKAN Hasan, Haksız Fiil Sorumluluğu, Legal Kitabevi, İstanbul, 2015.

ÖZKAYA Eraslan, İnançlı İşlem ve Muvazaa Davaları, Seçkin Yayıncılık, 6. Baskı, Ankara, 2015.

PAZARCI Hüseyin, Uluslararası Hukuk, Turhan Kitabevi, 15. Bası, Ankara, 2016.

PEKİN Faruk – Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve sosyal Haklar Alan Yayıncılık 1. Baskı İstanbul – 1985.

SAPANOĞLU Süleyman, Muvazaa ve İnançlı İşlem Davaları, Sözkesen Matbaacılık, Ankara, 2015.

SARIBAY Gizem, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007.

SAVAŞ Burcu, İşyerinde Manevi Taciz, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2007.

SEVİMLİ Ahmet, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul, 2006.

SUR, Melda, Uluslararası Hukukun Esasları, Güncellenmiş 4. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2010.

SUR Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, 6. Bası, Ankara, 2017. (Toplu İlişkiler)

SÜMER Haluk Hadi, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 21. Baskı, Ankara, 2017. (İş Hukuku).

SÜMER Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, Mimoza Yayınları, 5. Baskı, Konya, 2015. (Uygulamalar).

SÜMER Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017. (İSGH).

SÜZEK Sarper, İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 14.Baskı, İstanbul, 2017.

ŞAKAR Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 11. Baskı, İstanbul, 2014.

ŞAKAR Müjdat. İş Kanunu Yorumu, Yaklaşım Yayıncılık, 6.Baskı, Ankara, 2011.

ŞİMŞEK Ali, Alanyazı Taraması, ŞİMŞEK Ali (Ed.), Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Ders Kitabı, 2012.

ŞUA, Halil İbrahim, Karayolu Taşımacılık Sektöründe Karşılaşılan İş Hukuku Sorunları, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2016.

TUNCAY A Can / EKMEKÇİ Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 18. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016.

TUNCAY, A. Can / SAVAŞ KUTSAL F. Burcu, Toplu İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 5. Bası, İstanbul, 2016.

UNCULAR Selen, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Ankara 2014.

UŞAN Fatih, İş Hukukunda İş Sırrının Korunması, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003.

YALMAN Süleyman, Türk – İsviçre Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2006.

YAVUZ Cevdet / ACAR Faruk / ÖZEN Burak, Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011.

YAVUZ Nihat, Muvazaa, İnançlı İşlem, Namı Müstear ve Kanuna Karşı Hile Davaları, Yetkin Yayınları, Ankara, 2001.

YILDIZ Gaye Burcu, İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2008.

ZEVKLİLER Aydın / GÖKYAYLA K. Emre, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, 12. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2013.

Süreli Yayınlar

ALP Mustafa, *Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Heinisch/Almanya Kararı Işığında Whistleblowıng (İşçinin İfşa ve İhbarı) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü,* Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel S. 2013 (Basım Yılı: 2014).

ALPAGUT Gülsevil, *Alt İşverenlik Yönetmeliği ve Hukuka Uygunluk Sorunu*, Legal İSGHD, C:5, S:20, 2008.

ALPAGUT Gülsevil, *Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri,* İHSGHD, 31, 2011.

ARSLAN ERTÜRK Arzu, *İşe İade Kararı ve İşverene Başvuruda Bulunma Koşulu,* Legal İSGHD, C:6, S:24, 2009.

ASTARLI Muhittin, *İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışları Nedeniyle Feshinde İhtar*, Legal İSGHD, C:6, S:23, 2009.

ASTARLI Muhittin, *İkale İçeriğinde Yer Alan İbra Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:34, 2015, s.46.

AYAN Özge, *Türk İş Hukukunda Alt İşverenlik İlişkisi,* Legal İSGHD, C:3, S:10, 2006.

AYBAY Rona, *Uluslararası Antlaşmaların Türk Hukukundaki Yeri*, TBB Dergisi, Sayı 70, 2007.

AYDEMİR Deniz Kırlı, *Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak olan Hukuku,* Legal İSGHD, 18/2008.

AYDIN Ufuk, *İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing*), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2002-2003.

AYDINLI İbrahim, *6331 Sayılı Kanun'da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:30, 2013.

AYKAÇ Hande Bahar, *Bireysel İş Sözleşmesinde Düzenlenen Cezai Şart*, Legal İSGHD, C:13, S:50, 2016.

AYKUT Gülnihal, MERCANOĞLU EFE Esra, BAYRAKTAR Selcan, ŞENTÜRK Sinem, BAŞEĞMEZ İrem, ÖZKUMİT Özlem, KABAK Elmas, YAVAŞÇAOĞLU Belgin, BİLGİN Hülya, *Türkiye'deki Anesteziyoloji Uzmanlık Eğitimi Öğrencilerinin Meslekte Mobbinge Maruziyet*i, Turk J Anaesthesiol Reanim 2016.

BAYSAL, Ulaş, *İş Güvencesinde Altı Aylık Kıdem Koşuluna İlişkin Sorunların Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi,* Legal İSGHD, S:8, S:32, 2011.

BEZGİNLİ Hakan, *Uluslararası Taşıma Hukuku Uygulamaları ve İktisadi Etkileri,* Ankara Barosu Dergisi, 2014/3.

BİLGİN Ahmet Burak, *AİHS ve Diğer Uluslararası Anlaşmaların İç Hukuktaki Yeri Bağlamında 2004 Değişikliğinin Beraberinde Getirdiği Sorunlar ve Bazı Çözüm Önerileri*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi – Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.22, S.1.

BİLİR Nazmi / YARDIM Mahmut S / ALIŞIK Murat / ARPAT Onur / ATALAY Yahya, *Ankara Ilindeki Bazi Taksi Soförlerinin Taksilerde Sigara Yasagi Konusundaki Tutum ve Davranislarinin Degerlendirilmesi /Assessment of Attitudes and Behaviours of Taxi-Drivers in Ankara on the Smoking Ban in Cabs,* Turk Toraks Dergisi, Turkish Thoracic Journal; Ankara Vol. 13, Iss. 4, (Dec 2012).

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU Yeliz, *İşletmenin, İşyerinin ve İşin Gerekleri İle Fesih,* Legal İSGHD, C:14, S:54,2017, s.671 vd.

BÜYÜKKILIÇ Gül, *İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi,* İSHHD – Cilt:9 S:33, 2012.

CANBOLAT Talat, *Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi*, Legal İSGHD, S:13, 2007.

ÇİL Şahin, *Kıdem Tazminatı Hesabında Ücret*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2009.

ÇİYİLTEPE Hamdi, *Sürekli Görev Harcırahının Gerçek Masrafların Karşılığı Olması, Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, Legal Hukuk Dergisi, C:7, S:81, 2009.

DEMİR Fevzi, *Asıl İşveren – Alt İşveren Birlikte Sorumluluğun Sınırları*, Legal İSGHD, C:12, S:48, 2015.

EKONOMİ Münir, *4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (1) – Kavram Süre ve Yenilenme* - , Legal İSGHD, S:9, İstanbul, 2006.

EKONOMİ Münir, *İş Güvencesinden Yararlanma Şartı Olarak İşçinin Altı Aylık Kıdemi (Bekleme Süresi),* Legal İSGHD, C:9, S:34, 2012,

ENGİN Murat, *Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı,* Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2003, S:1

ERGİN Hediye, *İşyerinde Çalışan Bir İşçinin Hepatit B Hastalığına Yakalanması Nedeniyle Diğer İşçilerin İş Sözleşmesini Fesih Hakkı*, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2015/33.

ERGİN Hediye*, İşyerinde Gönül İlişkisinin İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:35, 2016.

ERGİN Hediye, *İşçinin Tedavisi Olanaksız Hastalığı Nedeniyle İşverenin Derhal Fesih Hakkı*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:38, 2017.

ERGUN ÖZLER Derya / DİL ŞAHİN Meltem / GİDERLER ATALAY Ceren, *Teorik Bir Çerçevede Whistleblowing - Etik İlişkisi*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(2).

ERTÜRK Şükran, *İşe İade Davalarına İlişkin Yasal Düzenleme ve Uygulamanın Yarattığı Sorunlar*, Legal İSGHD, C:6, S:23, 2009.

GÜLER Miktad, *Belirli Süreli İş Sözleşmesi,* Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:5, Ocak – Şubat – Mart 2005.

GÜLMEZ Mesut, *Sendikal Haklara İlişkin Sözleşmelerin İç Hukuka Üstünlüğü*, Çalışma ve Toplum, 2005/1.

GÜVENÇ Özgür, *Culpa In Contrahendo Sorumluluğu Bağlamında Sözleşme Görüşmelerinin Kesilmesi*, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVIII, Y. 2014, S: 3-4.

GÜZEL Ali, ERTAN Emre, *Avrupa Birliği Hukukunda ve Özellikle Avrupa Toplulukları Adalet Divanı (ATAD) Kararlarında Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılma ve Yenilenme Koşulları*, Legal İSGHD, S:18, İstanbul, 2008.

GÜZEL Ali, *İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı*, Çalışma ve Toplum, 2004/1. (Alt işveren).

İstanbul Barosu Dergisi, C:90, S:4, 2016.

KAR Bektaş, *İş Güvencesinde İspat Yükü ve Deliller*, Legal İSGHD, C:2, S:7, 2005.

KESER Hakan, *İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan Cezai Şartlara İlişkin Bir Değerlendirme,* Sicil İş Hukuku Dergisi, S:35, 2016.

KESER Hakan, *Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesinin İkale (Bozma Sözleşmesi) ve Bildirim Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi Ayrımına İlişkin Bir Değerlendirme*, Legal İSGHD, C:14,S:54, 2017.

KESER Hakan, *İşçi Davranışları Kapsamında İş Sözleşmesinin Özel Hayat, Aile Hayatı ve Cinsel Yönelimler Sebebi İle İşverence Feshedilmesi,* Sicil İş Hukuku Dergisi, S:37, 2017.

NARMANLIOĞLU Ünal, *Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı,* Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 12, Özel S., 2010, (Basım Yılı: 2012).

MAKAS Recep, *Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları*, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XVI, 2012, S.4.

MANAV A. Eda, *İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XIX, Y. 2015, Sa. 2.

OKUR Zeki, *İş Hukukunda İşçinin Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü*, Kamu İş Dergisi, C.8, S.4, Ankara, 2006.

OLGAÇ Birsen, *ILO Normları ve Türkiye*, Ankara Barosu Dergisi, 1998/2.

ÖNOK Murat R., *Trafik Güvenliğini Tehlikeye Sokma Suçu*, TBB Dergisi 2015 (121).

ÖZDEMİR Erdem, *İşyerinde Cinsel Taciz*, Çalışma ve Toplum, 2006/4.

ÖZDEMİR, Erdem, *İş Hukukunda İbraname Uygulamaları*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 5, Y. Mart 2007.

ÖZDEMİR Erdem, *İkale ve Alternatif Bir Öneri Olarak "Sulh Sözleşmesi",* Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası C:27, S:3, Mayıs 2013. (İkale)

ÖZDEMİR Erdem*, Yeni Borçlar Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:27, 2012.

SENYEN KAPLAN E. Tuncay, *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanların Yükümlülükleri ve Aykırı Davranışın Hukuki Sonuçları*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:31, 2014.

SENYEN KAPLAN E. Tuncay, *Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları,* Sicil İş Hukuku Dergisi, S:36, 2016.

SÜZEK Sarper, *Alt İşveren İlişkisinin Kurulması*, Legal İSGHD, C:7, S:25, 2010 (Kurulma)

SÜZEK Sarper, *Muvazaalı Alt İşveren İlişkisi,* Legal İSGHD, C:7, S:27, 2010. (Muvazaa)

ŞAHLANAN Fevzi, *Acentanın İşçilerinin Müvekkilinin (Asıl İşverenin) İşçisi Sayılması, Tekstil İşveren Dergisi*, S:385, Mayıs 2012.

ŞAKAR Müjdat, *Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı*, Çalışma ve Toplum 2008/2, S:17.

ŞEN, Murat, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi,* SİCİL İş Hukuku Dergisi, S. 24, Y. 6, 2011.

TAŞKENT Savaş, *Alt İşveren*, Legal İSGHD, C:1, S:2, 2004.

TAŞKENT Savaş, *Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi, Legal* İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:9, İstanbul, 2006.

TAŞKENT Savaş / KABAKÇI Mahmut, *Rekabet Yasağı Sözleşmesi,* Sicil İş Hukuku Dergisi, 16 Aralık 2009.

TAŞKIN Ahmet, *Uluslararası Çalışma Örgütü ve ILO Sözleşmelerinin İç Hukuka Etkisi*, Legal İSGHD, C:8, S:30, 2011.

TAŞKIN Mesut, *İş Hukukunda İşletme Kavramı*, Çalışma ve Toplum, 2012/1.

ULUCAN Devrim, *İş Güvencesi Kapsamında Sosyal Seçim Uygulaması ve Yargıtay'ın Yaklaşımı*, Legal İSGHD, C:4, S:14, 2007.

UŞAN M. Fatih / AYGÜL Musa, *Türkiye'de Bulunan Şubede Çalışanlar İçin İş Güvencesi Uygulamasında Aynı İşverene Ait Yurtdışında Bulunan İşçilerin de Sayıda Dikkate Alınması Kararına Getirilen Eleştirilerin Değerlendirilmesi,* Legal İSGHD, S:5, S:17, 2008.

UŞAN Fatih, *İşçinin Kendisinin İşi İle İlgili Olmayan Bir Hastalığa Yakalanması, Haklı Fesih Nedeni Sayılıp, Kıdem Tazminatına Hak Kazandıran Bir Durum Mudur?,* Çalışma ve Toplum Dergisi, 2008/2, 2017.

ÜNAL Canan, *Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi*, Legal İSGHD, Cilt:10, Sayı:37, 2013.

YAMAKOĞLU Efe, *İş Hukukunda Ücret Zammı*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:38, 2017.

YILMAZ Gökhan, *Güncel Yargıtay Uygulaması Işığında İşkolu Kavramı ve İşkolu Tespiti*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:38, 2017.

YILMAZ BİLGİN Esra Pınar; *6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İbraname ve İş Hukuku Uygulamasında Yeri,* Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi, C:7, S:17.

Diğer Yayınlar

AKKAYMAK Müslim, Avrupa-Asya Ulaştırma Koridorları ve Yeniden Canlanan İpek Yolu, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2009.

ALPAGUT Gülsevil, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Ankara, 2016.

ALPAGUT Gülsevil, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, TÜHİS, Ankara. http://www.tuhis.org.tr/resim/files/alpagut(1).pdf (E.T.: 14.02.2014);.

ANADOLU K., Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2001 (Danışman Sarper Süzek).

ASLAN ERTÜRK Arzu, *İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünya'dan Örnekler*, MÜHF-HAD, Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan Özel Sayı, C.20, S.1, 2014.

ATEŞOĞULLARI Kamil, Sosyal-İş Sendikası Genel Merkezi Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ-ILO) Türkiye İlişkileri Belgeler, Eğitim Yayınları:2, http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/uco_ilo.pdf;

BAŞLAR Kemal, *Uluslararası Antlaşmaların Onaylanması, Üstünlüğü ve Anayasal Denetimi Üzerine*, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni: Prof.Dr. Sevim Toluner'e Armağan, 24/1-2, 2004.

BAŞAYAR Fatma Nur, Kara Yolu Yolcu Taşımacılığında İş Sağlığı ve Güvenliği, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, Ankara, 2014.

CANBOLAT Talat, Borçlar Hukuku Bakımından Alt İşveren (Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri – Çalıştayı, Belek/Antalya) Ankara, 2010.

CANİKLİOĞLU Nurşen, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, (E.T.:07.05.2018) http://www.calismatoplum.org/sayi8/Nursen_Caniklioglu.pdf,

CANİKLİOĞLU Nurşen, Türk Borçlar Kanunu İş Kanunu İlişkisi, http://slideplayer.biz.tr/slide/2600207/ (E.T.:21.05.2018)

CENTEL Tankut, Ücret zammını yetersiz bulup işten ayrılma, *Tekstil İşveren Dergisi* Eylül 2004, http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2004/eylul/hukuk.html.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2016 Çalışma Hayatı İstatistikleri https://www.csgb.gov.tr/home/contents/istatistikler/calismahayatiistatistikleri/

DEMİRCİOĞLU Huriye Reyhan, Culpa in Contrahendo Sorumluluğu, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk (Medeni Hukuk) ABD., Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2007.

DOĞAN YENİSEY Kübra, *Türk Borçlar Kanununun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Hükümleri ve İş Hukuku Açısından Önemi",* İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Legal Yayıncılık, 2014 İstanbul.

Çalışma ve Toplum Dergisi, 2015/4.

EKİN Ali, *İş Hukuku Uygulamasında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları,* İÜHFM, Prof.Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayı, C:1, İstanbul, 2016.

ERGİN Hediye*, Hastalık Riskinden Dolayı İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi*, MÜHF-HAD, Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan Özel Sayı, C.20, S.1, 2014.

ERTABAK Ünal, Hukuk Defteri Serisi Sayı: 3-4-5, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2012.

ERTÜRK Şükran, İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Hastalık ve Özellikle AIDS Hastalığı Sebebiyle Feshedilmesi ve Sonuçları, http://web.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/DergiMiz4-2/PDF/erturk1.pdf;

EYRENCİ Öner, *İş Hukuku Açısından Uluslararası Hukuk – Ulusal Hukuk İlişkisi ve Yargı Kararları*, İÜHFM, "Prof.Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan" Özel Sayı, C:1, İstanbul, 2016.

EYRENCİ, Öner, *"İşe Girişte Personel Seçimi İle İlgili Hukuki Sorunlar"*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991.

GÜLMEZ Mesut, Sözleşmeler "Onay Kanunu" ile Yürürlüğe Girmez, Bağlayıcılık Kazanmaz! Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Kararı Karar İncelemesi, http://asosindex.com/cache/articles/article-1423873908.pdf

GÜMÜŞ Kenan, Personele Harcırah Ödemeleri http://www.muhasebetr.com/yazarlarimiz/kenan/002/

GÜZEL Ali, *Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Himzet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme*, Prof.Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara, 1997.

GÜZEL Ali, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları, Legal Yayıncılık, 2014.

KABAKÇI, Mahmut, Hizmet Tespit Davaları, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2015 Yılı Toplantıları, İstanbul Barosu Yayınları, 2016.

KARAMAN Esra / AYAN Burak / YARDIMCI Metin Cudi, Şoförlere Yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Ankara, 2016.

Kargo Hizmeti Veren Şirketlerde Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Ankara, 2014, https://www.csgb.gov.tr/media/6067/2015_80.pdf (ÇSGB Raporu).

KAYIRGAN Hasan, *İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir değerlendirmesi*, MÜHF-HAD, Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan Özel Sayı, C.20, S.1, 2014.

KOCAGİL İpek, *İşçinin Ölümünün İş İlişkisi Bakımından Sonuçları*, MÜHF-HAD, Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan Özel Sayı, C.20, S.1, 2014.

KÖGMEN Zafer, Karayolu Taşımacılığının Diğer Taşımacılık Modlarıyla Karşılaştırılması Ve Sağladığı Avantajlar, Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, Ulaştırma Ve Haberleşme Uzmanlığı Tezi, Ankara, 2014.

KÖROĞLU Serdar Aytekin, *Literatür Taraması Üzerine Notlar ve Bir Tarama Tekniği*, GiDB Dergi, Sayı 1, 2015. (http://gidbdergi.itu.edu.tr/sayilar/01/0107.pdf, ET:29.10.2017)

OCAK Saim, *İşçinin Ardı Ardına İki İş Günü Devamsızlığı (Yargıtay Karar Tahlili)*, MÜHF-HAD, Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan Özel Sayı, C.20, S.1, 2014.

ODAMAN Serkan, *Sosyal Hukuk Alanında Uluslararası Sözleşmeler Işığında Evrensel Hukuk Ulusal Hukuk İlişkisi*, web.deu.edu.tr/sosyalhukuk/evrenselhukukulusalhukuk.doc

OKUR, Zeki, İş Uyuşmazlıkların İşçi lehine İspat Kolaylığı, İÜHFM, Prof.Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayı, C:1.

SARIBAY Öztürk, İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin İhlainin Hukuki Sonuçları, M.Ü. Sosyal Bilimler Enstiüsü, Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul, 2014.

SAVAŞ KUTSAL Burcu, *Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İÜHFM, Prof.Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayı, C:1.

SELVİ Mehmet, Uluslararası Kuruluşların Türkiye'deki Sosyal Güvenlik Mevzuatının Oluşmasındaki Etkileri, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yurtdışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Tezi, Nisan 2014.

ŞAHLANAN Fevzi, Yeni İş Kanununun Genel Hükümleri, Türkiye Toprak Seramik Çimento Ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, Yeni İş Yasası, İstanbul, 2003.

ŞAHLANAN Fevzi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3); 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 22 Aralık 2012, İstanbul, 2013.

TAN Vahap, Türkiye'de Elektronik Takograf Cihazları Uygulaması, Sorunları ve Çözüm Önerileri, VII Ölçüm Bilim Kongresi, İzmir, 2008.

T.C. Millî Eğitim Bakanlığı, Ulaştırma Hizmetleri Alanı, Kara Yolu Taşımacılığı, 840uh0120, Ankara, 2011.

TÜMER EÖ, ÇSGB İş Yerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, (T.C. Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığı, ulaşım: http//csgb.gov.tr) Ankara 2013.

ULUĞ G., Kıdem Tazminatı : Türkiye ve Kanada Örneği, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul, 2007, (Danışman:Berrak Kurtuluş).

UMDU Ersin, 5510 Sayılı Kanun'a Göre Harcırah Uygulaması, E-Yaklaşım Dergisi, Temmuz 2015,
http://uye.yaklasim.com/MagazinDetail.aspx?magazinid=1270

UZUN Bekir, *"Kıdem Tazminatı Fonu" Yerine "Kıdem Tazminatı Garanti Fonu" Oluşturulmalıdır,* Toprak İşveren Sendikası E-Dergisi, 2013/100, http://toprakisveren.org.tr/tr-tr/alt-sayfalar/373/sayi-100.

YILMAZ Öznur, *Karayollarında Trafik Güvenliğini Etkileyen Sürücü Yorgunluğu ve Sürücülere Yönelik Eğitimler,* 5. Karayolu Trafik Güvenliği Sempozyumu ve Sergisi, Emniyet Genel Müdürlüğü Trafik Hizmetleri Başkanlığı Yayınları, 2014.

YİĞİT Yusuf, *Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 14, Sayı: 2,

2012, (Basım Yılı: 2013) http://web.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/dergimiz-14-2/yusufyigit.pdf (E.T.:25.12.2013)