

SERVİSLE İŞE GİDİP GELMELERİN ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILMASI

I- GİRİŞ

İş Kanununda, çalışma süresinin ne olduğu tanımlanmamıştır. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 3. maddesinde çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre, şeklinde belirtilmiştir. Bu anlamda çalışma süresi; soyunma, giyinme ve ara dinlenmesi hesaba katılmaksızın, işin başlangıcından sona ermesine kadar ki zaman parçasını içerir. Bu fiili çalışma süresi olarak adlandırılır[1].

İşçilerin fiili çalışma sürelerinden başka farazi çalışma süreleri de vardır. Bunların neler olduğu İş Kanununun 66. maddesinde altı ayrı bentte sayılmıştır. Bunlardan biri de işe gidip gelişlerde geçen süre boyunca çalışılmadığı halde, belli şartlar altında bu süre, çalışma süresi olarak kabul edilmektedir.

4857 sayılı İş Kanununa göre (66/f) *“demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler, çalışma süresinden sayılır. İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz”*.

Önceki İş Kanununda da (m. 62), aynı düzenleme yer almaktaydı.

II- ÇALIŞMA SÜRESİNE GİREN TAŞIMACILIĞIN ŞARTLARI

Çalışma süresi, işçinin iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunu yerine getirdiği veya yerine getirmiş sayıldığı süreyi belirten bir kavramdır[2].

İşe gidip gelişlerin çalışma süresinden sayılabilmesi için İş Kanununun 66. maddesinin (f) bendinde bazı şartlar belirtilmiştir. Bu şartlardan herhangi biri bulunmaz ise, işe gidip gelişler geçen süreler, çalışma süresinden sayılmayacaktır.

1) Aranılan ilk koşul, *“demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi”* ortada, yapıldıkça ilerleyen bir işin bulunmasıdır. Kanun koyucu örnek birkaç işi saydıktan sonra gibi ifadesiyle benzerlerin de bu kapsamda olacağını belirtmiştir. Yapıldıkça ilerleyen işten kasıt: Demiryolu, telefon hattı, karayolu, köprü vs yapımında olduğu gibi sabit biçimde belli bir yer ile sınırlı bulunmayıp gün be gün ilerleyen bir iştir[3]. Baraj inşaatı, elektrik ve telefon hatlarının çekilmesi gibi işler, iş görüldükçe ilerleyen işlerden sayılır. O halde, yolda geçen sürelerin çalışma süresinden sayılabilmesi için bu taşımanın sabit olmayan devamlı yer değiştiren işyerlerine yapılması gerekir[4].

Yargıtay da aynı görüştedir: İş yasasında işyerlerini sabit ve değişebilir diye iki kategoriye ayırmak olanaklıdır. İşçilerin değişebilir ve belirsiz işyerlerine götürülmeleri sırasında geçen süre iş süresinden sayılır. Buna karşın, işyeri belirli ve sabitse, bu işyerlerine götürülme sosyal yardım düşüncesiyle iş süresinden sayılmaz[5].

Davacı, işyerine 5 kilometre uzaklıkta bulunan bir köyde oturmaktadır. İşyerine, aradaki mesafeyi bilerek girmiş ve yürüyerek gidip gelmiştir. Davalı tarafından davacı hiçbir zaman İş Kanununun 62. maddesine göre, topluca götürülüp getirilmemiştir. Bu nedenle, davacı yürüyerek gelip gitmesindeki geçen zamandan ve yaptığı vasıta masrafından bir şey isteyemez[6].

2) İkinci koşul ise *işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerinde* çalışmaları gereğidir. Gerek kanunda gerekse de ikincil mevzuatta *“uzak bir mesafe”*nin ne olduğu, açıklığa kavuşturulmamıştır[7]. Bu nedenle, her işyerini kendine has özelliklerine göre değerlendirmek gerekmekte ise de bazı asgari kriterler vardır:

İşyerinin bulunduğu yere yürüyerek ulaşmak çok zor olmalıdır. Zorluktan kasıt araç olmadan gidip gelmenin zaman alması ve çok güç olmasıdır. İşyeri, yaya gitmek için uzak olmasına rağmen

düzenli bir biçimde araç işlemekteyse artık yaya gitmenin doğurduğu güçlüklerden söz edilemez[8]. Bu nedenle işe gidış gelişlerde geçen süre, çalışma süresine eklenemez.

Mesafe itibariyle daha yakın olan bir işyeri, yer şekillerinin elverişsiz olması vb. coğrafi nedenlerden dolayı ulaşım güç olacağından uzak sayılabilir. Bununla birlikte, toplu taşıma araçlarının o bölgeye sefer yapmaması gibi nedenler de uzaklık için haklı bir gerekçe sayılabilir. Bu anlamda Kanunda, işyerinin belediye sınırlarının ya da mücavir alanın içinde olup olmaması gibi herhangi bir kısıtlama yer almamaktadır[9].

3) Son koşul ise "bunların hep birlikte toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri"dir.

Tüm işçilerin aynı anda birlikte götürülmeleri şart olmayıp, iş gereği kısım kısım da taşınabilirler.

İşyerine işçilerin (sosyal yardım amacı olmadan) topluca ve önceden kararlaştırılmış (düzenli) biçimde götürülüp getirilmesi gerekir. Toplu bir şekilde götürmeden söz edilebilmesi için işçilerin tümünün böyle taşınması zorunlu ve gerekli değildir ancak tek bir işçinin taşınmasının da yeterli bulunmadığı belirtilmelidir[10].

Çalışma süresi olarak kabul edilecek süre hem gidiş için hem de geliş için geçen sürelerin toplamı olacaktır. Son paragrafta yapılan "araçta geçen süre" vurgusu bu bentte yer almadığından çalışma süresine, araçta geçen süre, araçtaki molalar, bir araçtan inip diğerine biniliyorsa bu aktarmalardaki zamanlar da ilave edilmelidir, kanaatindeyim.

III- ÇALIŞMA SÜRESİNE GİRMEYEN PERSONEL TAŞIMACILIĞI

İş Kanununun 66. maddesinin son paragrafında "İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından *sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz*" hükmü yer almaktadır. Dolayısıyla yukarıdaki üç ayrı koşulun herhangi birini içermeyen nitelikteki işlerde işyerine gidip gelmeler bu kapsama girmemektedir.

3008 sayılı önceki İş Kanununun 40. maddesinde de aynı paralelde hükümler mevcut idi, madde bu hükmüyle mutlak şekilde işin ve işyerinin niteliği nazara alınmadan gereksiz işçi taşımalarında da uygulandığı ve bu uygulama sakıncalara ve özellikle sosyal amaçlı işçi götürüp getirmeleri engellediği için 931 ve 1475 sayılı Yasalarda aynı maddeye (II) bent eklenmiş ve işin mahiyetinden doğmayıp ta işveren tarafından *sırf sosyal yardım gayesiyle işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen zaman iş süresinden sayılmamıştır*[11].

İşçilerin işverenlerce işe götürülüp getirildiği tüm halleri değil, belirli kayıtlar altındaki taşımaları çalışma süresinden saymaktadır. Gerçekten, işçilerin işveren tarafından işyerine getirilip götürülmeleri sırasında geçen sürelerin çalışma süresinden sayılması için, bu taşımaların işin niteliğinden doğması gerekir[12].

Yol inşaatı ve onarımı, iş görüldükçe ilerleyen, ilerledikçe başka sahalara intikal eden işlerdendir. Günlük çalışmanın hangi kısımda ve ne şekilde cereyan edeceğini işveren tespit edip toplanma mahallindeki işçileri kendi vasıtaları ile buralara sevkeder. Vasitalarda geçen zamanın iş müddetinden sayılabilmesi için bu mahiyette bulunmaları, yani götürüp getirmenin işin mahiyetinden doğmuş bulunması şarttır. Ezcümle bir mensucat fabrikasının, bir şeker, çimento veya traktör fabrikasının, şehir ve kasabalar içinde veya dışında kurulmuş olmaları mahiyet itibariyle farklılık arzermelerini gerektirmez. İşverenin bu şekil taşımaları sosyal bir yardım olup vasıtada geçen zaman iş müddetinden sayılmaz[13].

Yargıtay bir kararında, davacı işçinin çalıştığı işyeri G. İlçesi ... Köyünde bulunmaktadır. Davalı işveren sosyal yardım olarak A.'dan servis aracı kaldırarak davacıyı işyerine taşımaktadır. Bu durumun, "İş süresinden sayılan haller" kapsamına girdiği düşünülemez. Servis aracında geçen sürenin iş süresinden sayılarak fazla mesai hesabında dikkate alınması hatalıdır[14], diğer kararında ise, iş süresinden sayılan haller kanunda gösterilmiştir. İşçinin evinden işyerine gidiş gelişlerinde yolda geçen süreler iş süresinden sayılmaz. Vasıta parasının işverence veriliyor olması da bu durumu değiştirmez[15], hükmüyle uzaklığın, servis aracı kullanmanın ya da vasıta parası ödemenin esası değiştirmeyeceğini belirtmiştir.

Aksine Sözleşmelerin Geçerliliği

Bilindiği gibi İş Kanunundaki bazı hükümler nispi emredici hükümdür, işçi lehine değiştirilebilir ama mutlak emredici hükümler işçi lehine bile olsa değiştirilemezler, aksine yapılan sözleşmeler ise yok hükmündedirler.

İş Kanununun 66. maddesinin son paragrafına Yargıtay, mutlak emredici bir anlam yüklemiş bulunmaktadır. Yüksek mahkemeye göre (Y.9HD, 27.11.1980, 14117/12267 sayılı karar), bu düzenleme emredici bir nitelik taşımakta olup, toplu iş sözleşmesinin yolda geçen sürelerin iş süresinden sayılacağı yolundaki hükmü geçersizdir. Yargıtay'ın bu görüşüne katılmaya olanak bulunmamaktadır. İş Yasasının 66. maddesinin son paragrafı, taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça uygulanabilecek bir yedek hukuk kuralı olarak nitelendirilmelidir[16].

III- SONUÇ

İşyerlerine gidip gelişlerde geçen sürelerin çalışma süresinden sayılması için: Yapılan iş, demiryolları ve sair yollar ve köprülerin yapılması, muhafazası ya da tamir ve tadili gibi, yapıldıkça ilerleyen ve ilerledikçe başka alanlara kayan ve değişen bir karakterde olmalıdır. İşyeri sabit ve belirli ise bunlar şehir ve kasabalar veya oturlan yerlerden uzakta olsalar bile, Yargıtay, bu işyerlerine götürülüp getirilmelerin, işin niteliğinden doğmayıp aradaki mesafe ve uzaklık sebebiyle sosyal yardım amacıyla yapıldığına karar vermiştir. Son olarak belirtilmesi gereken şu ki, bentte belirtilen bütün koşulların gerçekleşmesi sonucu, araçta geçen sürelerin çalışma süresinden sayılması, bu sürelerin fazla çalışma sayılması için tek başına yeterli bir neden değildir. Bu süreler, fiilen çalışılan ve diğer çalışılmış gibi sayılan sürelerle birlikte normal haftalık çalışma süresini aştığı takdirde fazla çalışma sayılır[17].

Toplu taşımalarda geçen sürelerin, çalışma süresinden sayılabilmesi için Kanunun aradığı üç koşulun birlikte bulunması zorunludur. İşin niteliğinden kaynaklanmayan, işveren tarafından salt sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilmede geçen süreler ise, İş Kanununun 66. maddesinin son fıkrası uyarınca çalışma süresinden sayılmamaktadır[18].

Öğretide kabul edilmese de Yargıtay, işin niteliğinden doğmayıp sırf sosyal yardım amacıyla işçilerin işyerine götürülüp geri getirilmesi esnasında araçlarda geçen zamanın iş süresinden sayılmayacağına ilişkin kuralın emredici niteliği bulunduğunu, bireysel veya toplu iş sözleşmelerindeki aksine hükümlerin geçersiz sayılacağını değerlendirmektedir.

[1] Lütfi İNCİROĞLU, Yeni İş Hukuku Uygulaması, Legal Yayıncılık, İstanbul 2004, s.242.

[2] Ertan İREN, Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında İş Kanununun Durumu, Yayınlanmamış Doktora Tezi, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2008, s.236.

[3] Ercan AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 1986.

[4] Sarper SÜZEK, İş Hukuku, İstanbul 2011, s. 734.

[5] Yrg. 9. HD'nin 27.11.1984 tarihli ve E: 1984/10535, K: 1984/10479 sayılı kararı.

[6] Yrg. 9. HD'nin 07.03.1974 tarihli ve E: 1974/34702, K: 1974/4833 sayılı kararı.

[7] 1475 sayılı eski İş Kanununda da yer alan bu düzenlemenin Meclis'teki görüşmelerinde uzak mesafenin sınırlandırılması konusu gündeme gelmiş, çeşitli teklifler yapılmıştır. Örneğin, "belde sınırlarına 10 km. ve daha uzak mesafede olan işyerlerinin" ya da "işyeri şehir dışında, kanunun istifadesine elverişli araçların bulunmadığı ahvalde ve işyeri şehir merkezine en az 10 kilometre

mesafede ise ve işveren de işçiye işyerinde yatacak ve yiyecek temin etmiyorsa, bu ahvalde bu taşıma iş süresinden sayılır” ... teklifleri önerilmiş, fakat madde sınırlama olmaksızın kabul edilmiştir.

[8] SÜZEK, age. s 733.

[9] Hatice KARACAN, İş Kanununa Göre Normal Fazla Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006, s. 18.

[10] Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.924.

[11] Yrg. 9. HD'nin 27.11.1984 tarihli ve E: 1984/10531, K: 1984/10466 sayılı kararı.

[12] Nurşen CANİKLİOĞLU, “Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi”, Toprak İşveren Dergisi, Yıl:2005, Sayı:66, s.3

[13] Yrg. HGK'nun 21.10.1970 tarihli ve 9-501/600 sayılı kararı.

[14] Yrg. 9. HD'nin 02.04.2002 tarihli ve E: 2001/19721, K: 2002/5740 sayılı kararı.

[15] Yrg. 9. HD'nin 16.02.1981 tarihli ve E: 1980/16250, K: 1981/1851 sayılı kararı.

[16] Erdem ÖZDEMİR, “İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri” A.Ü.H.F Dergisi, Yıl:2005, Sayı: 54/3, s.120.

[17] KARACAN, age. s. 20.

[18] Kemal ÖZCAN, Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır 2006, s.24