

KARAYOLU TAŞIMACILIĞI SEKTÖRÜNDE İŞ KANUNU'NA TABİ OLARAK ÇALIŞAN SÜRÜCÜLERİN ÇALIŞMA VE DİNLENME SÜRELERİ KONUSUNDAKİ HUKUKİ SORUNLAR

Yrd. Doç. Dr. K. Ahmet SEVİMLİ*

GİRİŞ

1475 sayılı Eski İş Kanunu dönemiyle karşılaştırıldığında yürürlükteki 4857 sayılı İş Kanununda esnekleştirilmiş olsalar da, haftalık çalışma süresinin uzunluğu, bu sürenin haftanın günlerine nasıl bölüneceği, haftalık çalışma süresinin aşılması halinde ortaya çıkacak hukuki sonuçlar hakkındaki hükümlerin, karayollarında, demiryollarında ve deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan taşıma işleri gibi işlerde uygulanmaları güçtür.

Bu gerçekten hareket eden Yasakoyucu, nitelikleri gereği günlük ve haftalık çalışma sürelerinin İş Kanununda düzenlendiği şekilde uygulanmasında zorluklar bulunan iş ve işyerlerinde uygulanacak kuralların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak yönetmeliklerle düzenlenmesini öngörmüştür (İş K.m.76/l). 6 Nisan 2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin (HİGBÇS Yön.) birinci maddesi, yönetmeliğin çıkarılış amacını, *"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 olarak bulunmayan işlerde çalışma dönemine ve iş sürelerine uygulanacak usul ve esasları düzenlemek"* olarak ortaya koymaktadır (HİGBÇS Yön. m.1).

* Uludağ Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

Ne var ki, bu yönetmelik bazı noktalarda boşluklar içerdiği gibi, karayolu taşımacılığı sektöründe İş Kanununa tabi olarak çalışan sürücüler (şoförler) söz konusu olduğunda konuyu düzenleyen tek norm da değildir. HİGBÇS Yön. dışında başkaca kanun ve ikincil mevzuat ve taraf olduğumuz uluslararası antlaşmalarda bu konuya ilişkin hükümlere rastlamak mümkündür.

Bu çalışmamızda amaç, karayolu taşımacılığı sektörü özelinde HİGBÇS Yönetmeliği hükümlerinin incelenmesinin ötesinde, konuyu düzenleyen diğer mevzuatla birlikte değerlendirmeye giderek uyulması gereken norm ve ilkelerin neler olduğu sorusuna yanıt aramaktır.

1. KONUYU DÜZENLEYEN MEVZUAT

Girişte de değinildiği üzere, karayolu taşımacılığı sektöründe İş Kanununa tabi olarak çalışan sürücülerin çalışma ve dolayısıyla dinlenme süreleri bakımından ilk akla gelen düzenleme, Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliğidir.

Karayolları Trafik Kanunu¹, Karayolları Trafik Yönetmeliği², Karayolu Taşıma Yönetmeliği³, Uluslararası Karayolu Taşımacılığı Yapan Araçlarda Kullanılan Takograf Cihazları Hakkında Yönetmelik⁴ ve Takograf Cihazında İstenilen Teknik Özelliklere ve Şartlara Uygun Olarak Hazırlanan Teknik Şartname ve Üretimine Ait Uygulama Esasları Hakkında Tebliğ⁵ gibi birçok düzenlemede, karayolu taşımacılığı sektöründe İş Kanununa tabi olarak çalışan sürücülerin iş görme ediminin önemli bir bölümünü oluşturan sürüş (araç kullanma) ve dinlenme sürelerini ilgilendiren hükümler bulunmaktadır.

Öte yandan, Türkiye'nin taraf olduğu, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ / ILO) *Karayolu Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin 153 Sayılı Sözleşmesi*⁶ (153 s. UÇS) ve Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu nezdinde oluşturulan *Uluslararası Karayolu Taşımacılığı Yapan Taşıtlarda Çalışan Personelin Çalışmalarına İlişkin Avrupa Anlaşması'nın*⁷ (AETR) getirdiği düzenlemeler de göz önüne alınmak zorundadır.

Karayolu Taşıma Yönetmeliği madde 37, konuyu düzenleyen mevzuatın çeşitli ve dağınık olduğu gerçeğini gözler önüne seren bir hükümdür: “Şoförler ve bunları çalıştıran yetki belgesi sahipleri, çalışma ve dinlenme süreleri bakımından 20/7/1999 tarihli ve 4411 sayılı Kanunla katılmamız uygun bulunan Uluslararası Karayolu Taşımacılığı Yapan Taşıtlarda Çalışan Personelin Çalışmalarına İlişkin Avrupa Anlaşması (AETR) ile 13/10/1983 tarihli ve 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu ile 18/7/1997 tarihli ve 23053 mükerrer sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan

Karayolları Trafik Yönetmeliği hükümleri ve ilgili diğer mevzuata uymak zorundadırlar.”

HİGBÇS Yön., sadece karayollarındaki taşımalara değil haftalık iş günlerine bölünmeye elverişli olmayan tüm işlerde uygulanmak üzere çıkartılmış; bu bağlamda “genel” bir düzenlemedir. Buna karşın Karayolları Trafik Yönetmeliğindeki düzenlemeler daha özeldir ve belirli bir sürücü gurubuna yöneliktir. Gerçekten, Karayolları Trafik Yönetmeliğinin araç kullanma sürelerine ilişkin hükmü, ticari amaçla yük taşımacılığı yapan ve azami ağırlığı 3,5 tonu geçen araçların şoförleri ile ticari amaçla yolcu taşımacılığı yapan ve taşıma kapasitesi şoförü dahil 9 kişiyi geçen araçların şoförlerini kapsamına alır. Karayolları Trafik Yönetmeliği, ortaya konan ölçütlerin altındaki ya da ticari nitelikte olmayan taşımalar bakımından sürüş ve dinlenme zamanı düzenlemesi getirmemektedir. Dolayısıyla söz konusu ölçütlerin altında kalan ya da ticari olmayan taşıma işlerinde çalışanlar bakımından HİGBÇS Yön. uygulanacaktır.

Ticari amaçla yük taşımacılığı yapan ve azami ağırlığı 3,5 tonu geçen araçların şoförleri ile ticari amaçla yolcu taşımacılığı yapan ve taşıma kapasitesi şoförü dahil 9 kişiyi geçen araçların şoförleri bakımından ise hem Karayolları Trafik Yönetmeliği hem de HİGBÇS Yön. uygulama alanı bulur. Aynı alanı düzenleyen adı geçen yönetmeliklerin farklı düzenlemeler getirmesi durumunda daha özel nitelikte (*lex specialis*) ve sonradan çıkartılmış (*lex posterior*) hükümler içermesi nedeniyle⁸ Karayolları Trafik Yönetmeliği hükümlerinin uygulanması yerinde olacaktır kanısındayız.

Bu noktada özellikle, Anayasa madde 90 uyarınca usulüne göre yürürlüğe konulmuş olmaları nedeniyle kanun hükmünde bulunan, Karayolu Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin 153 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi ve Uluslararası Karayolu Taşımacılığı Yapan Taşıtlarda Çalışan Personelin Çalışmalarına İlişkin Avrupa Antlaşması'nın doğrudan uygulanabilirliği tartışması üzerinde de durmak gerekir. Uluslararası antlaşmaların, iç hukukta düzenleme yapılmaksızın –uyum yasaları çıkartılmaksızın- doğrudan uygulanması ancak başka hiçbir düzenlemeyi gerektirmeyecek derecede açık, kesin, somut, olaya doğrudan uygulanabilecek hükümler içermeleri halinde mümkün görülmektedir⁹. Bu bağlamda 153 sayılı Sözleşmenin, çoğu hükmünün doğrudan uygulanabilir olduğunu iddia etmek mümkündür. Kaldı ki iç hukukumuzdaki düzenlemeler, Sözleşme ile büyük ölçüde uyumlu haldedir.

Uluslararası karayolu taşımacılığında uygulanacak mevzuatın tespiti ise bir diğer meseledir. Örneğin, bu alanda çalışan Türkiye Cumhuriyeti uyruklu bir işveren ve sürücü (işçi) söz konusu olduğunda uygulanacak normun saptanması noktasında göz önünde bulundurulması gereken düzenlemeler arasına AETR

Anlaşması'nın sürüş ve dinlenme sürelerine ilişkin maddeleri de girecektir. "AETR Antlaşması doğrudan uygulanabilir mi?" sorusunun yanıtı, pozitif hukukta mevcuttur. Yukarıda metnini verdiğimiz Karayolu Taşıma Yönetmeliği 37. maddenin, AETR Antlaşmasının hükümlerinin doğrudan uygulanacağına işaret eden bir düzenleme olduğu kanısındayız. Giderek, özellikle AETR kapsamındaki¹⁰ bir uluslararası karayolu taşıması söz konusu olduğunda konuyu düzenleyen özel hüküm (*lex specialis*) olması itibarıyla öncelikle AETR Antlaşması'nın *sürüş ve dinlenme sürelerine ilişkin hükümlerinin uygulanacağı* sonucuna varmak gerekir. İş Hukuku bakımından bu düzenlemelerde boşluk bulunması halinde ise Türk Hukukuna tabi bir iş sözleşmesiyle karayolu taşıması yapan bir sürücü için sıralanan diğer mevzuatın devreye gireceği noktasında kuşku yoktur.

2. ÇALIŞMA SÜRESİ KAVRAMI VE KARAYOLU TAŞIMACILIĞI

İş Kanununda, çalışma sürelerini düzenleyen hükümler bulunmasına rağmen, kavramın tanımı bulunmamaktadır. İş K.m.63/III uyarınca çıkartılan İş Kanununa ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde ise çalışma süresi, kural olarak, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre olarak tanımlanmaktadır (m3/1).

Öte yandan HİGBÇS Yön. m.3, çalışma süresini işin yapılmasının gerektirdiği en az iki, en çok altı aylık bir denkleştirme süresi anlamına gelen bir *çalışma dönemindeki* toplam iş süresi olarak tanımlamaktadır. Ne var ki, Yönetmelik, 6. maddesinde günlük çalışma süresinden söz ederek kendi içinde çalışmaktadır. İki hüküm birlikte değerlendirildiğinde "*çalışma dönemindeki toplam iş süresi*" şeklindeki tanımın, mutlak olmadığı ve esasen İş Hukukundaki genel tanımlamanın burada da geçerli olduğu sonucuna varmak gerekir. Dolayısıyla, HİGBÇS Yön. kapsamındaki işçiler bakımından da çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir.

Bu bağlamda üzerinde durulması gereken diğer bir husus, konuya ilişkin mevzuatta geçen araç sürme/kullanma süresi ile daha geniş bir kavram olan çalışma süresinin karıştırılmaması gereğidir. Sürücüler, arıza halinde yapılan müdahaleler, gümrük işlemleri, yolcu veya yük ile ilgilenmek gibi araç kullanmak dışında da işler görmektedirler ve bu işlerin de çalışma süresine dahil olduğu noktasında kuşku yoktur. Nitekim 153 s. Uluslararası Çalışma Sözleşmesi, sürücülerin aracın çalışır durumda olduğu sürede araç kullanarak ya da diğer işleri yaparak ve araçla yolcuları veya yüküyle ilgili yardımcı işler yaparak geçirdikleri süreleri çalışma süresinden kabul eder (153 s. UÇS m.4/1).

AETR Antlaşması'na uyum amacıyla çıkartılan, Uluslararası Karayolu Taşımacılığı Yapan Araçlarda Kullanılan Takograf Cihazları Hakkında Yönetmelik m.10/ (6),b,2 uyarınca **"diğer çalışmalar"** olarak adlandırılan bu işler, sürüş dışındaki bütün aktiviteler anlamındadır. Ayrıca aynı işveren veya taşıma sektörü içindeki veya dışındaki diğer bir işveren için yapılan herhangi bir çalışmayı ifade eder. AETR m.1/q çevirisi olan bu tanımda söz konusu işler için, AETR Antlaşması'nın Resmi Gazetede yayınlanan çevirisinde **"diğer iş"** (AETR m.7/3); Karayolları Trafik Yönetmeliğinde ise **"başka iş"** deyimini kullanılmaktadır (Kry.Trf.Yön. m.98/A, IV).

2.1. Farazi Çalışma Süreleri Bakımından

Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği, adı üzerinde haftalık iş süresinin haftanın günlerine bölünmesinin çok güç olduğu işlere ilişkindir ve bu konuyu İş Kanunu hükümlerinden ayrıksı bir şekilde düzenler. Genel anlamda çalışma süresinin ne olduğu ve günlük çalışma süresinden sayılan süreler konularında ise, hüküm içermez. Giderek, işçinin fiilen kendi işini yapmadığı halde çalışma süresinden sayılan süreleri (farazi çalışma süresi) düzenleyen İş Kanunu 66. maddenin HİGBÇS Yön. kapsamındaki işçiler bakımından da geçerli olduğu sonucuna varmak gerekir.

İşçinin eylemli şekilde kendi işini yapmadığı halde çalışma süresinden sayılan halleri düzenleyen İş Kanunu 66. maddeye bakıldığında, en çok "b" ve "c" bentlerinin sürücüler bakımından gündeme gelmesi olasıdır.

2.1.1. Başka Bir Yerde Çalıştırılmak Üzere Gönderilme

Madde 66/1,b uyarınca, işçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler çalışma süresinden sayılır. Konumuz bakımından bu hüküm, bir sürücünün, başka bir sürücünden ya da feribot veya trenden alıp kullanmak üzere işyerinden başka bir yerde bulunan araca gönderilmesi halinde araca dek yapacağı yolculuğun çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağı sorusunu gündeme getirir.

Öğretide bir görüş, HİGBÇS Yönetmeliğinde bu konuda boşluk bulunduğunu belirttiikten sonra, sürücülerin aracın çalışır durumda olduğu sürede araç kullanarak ve araçla yolcuları veya yüküyle ilgili yardımcı işler yaparak geçirdikleri süreleri çalışma süresinden sayan; öte yandan sürücülerin araçta veya işyerinde hazır durumda bekleyip iş yapmaksızın geçirdikleri ve fakat diledikleri gibi kullanma serbestliğine sahip olmadıkları sürenin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağı konusunu taraf Devletlerin inisiyatifine bırakan 153 s. Uluslararası Çalışma Sözleş-

mesi hükmünü (m.4/1) ortaya koyduktan sonra, uluslararası standartlar bakımından, araç kullanma ve yardımcı işleri yürütme dışında geçecek sürelerin çalışma süresinden sayılmadığı sonucuna varmaktadır. Bu görüş uyarınca, aynı araçla çalışan bir TIR şoförünün, sadece Türkiye içerisinde ve yurtdışındaki karayollarında geçecek sürelerinin, iş süresinden sayılması; aracın gemiyle veya trenle gönderilmesi sırasında araçta olunmayıp feribot veya tren çıkışında araca gönderilecek bir TIR şoförünün boş geçen sürelerinin ise, çalışma süresinden sayılmaması gerekmektedir¹¹. Aracın yanında sürücü bulunmaksızın feribot ya da trende bulunduğu süre kanımızca da çalışma süresi olarak addedilemez. Lakin sürücünün aracı almak için yapacağı yolculuk süresi üzerinde ayrıca durulmalıdır.

Kanımızca, feribot veya tren çıkışında araca gönderilen sürücünün durumu, işveren tarafından işyerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilen herhangi bir işçiden farksızdır ve bu sürenin iş süresinden sayılıp sayılmaması hususu tartışmalıdır.

Öğretide bir görüşe göre; işçinin günlük ve haftalık çalışma süreleri kanunda azami sınırları çizilmek suretiyle düzenlenmiştir. İş Kanununun 66. maddesinde de çalışma süresinden sayılan haller düzenlenirken, bu sürelerin günlük çalışma süresiyle bağlantılı olarak düşünülmesi amaçlanmıştır¹². Diğer bir deyişle, 66. maddenin b fıkrasında öngörülen "başka yerde çalıştırılmak üzere gönderilme" ifadesindeki "çalıştırılmak" sözü ile işçinin günlük kanuni iş süresi içinde yapacağı çalışma kastedilmektedir. Bu nedenle örneğin İstanbul'da faaliyet gösteren bir şirketin işçisini gece yolculuğu yapmak suretiyle başka bir şehre ya da yurt dışına göndermesi halinde, işçinin yolda geçirdiği bu süre fıkra düzenleme amacına uygun değildir. Anılan görüşe göre bunun nedeni işçinin günlük çalışmasını bitirmiş olması, o gün normal çalışması dışında bir iş görmemesi ve fazla çalışma yapmamasıdır. İşçiden istenilen ertesi günkü çalışması için başka şehre gitmesidir. Böyle bir durumda işveren, işçinin sadece yol masraflarını ve ikamet masraflarını karşılamakla yükümlü olmalıdır, yoksa işçinin gece yolculuğunda uyku, dinlenme, yemek ve diğer surette geçirdiği zamanın çalışma süresi olarak kabulü mümkün değildir¹³.

Diğer bir görüşe göre, aynı maddenin "d" bendinde düzenlenmiş olan "işçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenin evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği sürelerin" günlük çalışma sürelerinden sayılacağı hükümü ve hükme herhangi bir sınırlama getirilmemiş olması dikkate alınarak; günlük çalışma sürelerini aşan yolda geçen sürelerin çalışılmış gibi göz önünde bulundurulup değerlendirilmesi gerekir¹⁴.

Başka bir görüş ise, günlük çalışma süresinin kanunla sınırlandırılmış olma-

sına rağmen, işçinin bu sınır üzerinde çalıştırılmasının mümkün ve bu durum için kanunda fazla çalışmaya ilişkin hükümler getirilmiş olduğunu belirtir. Buna göre, işçinin olağan çalışma süresinden sonra işverenin talebi üzerine yolda geçirdiği süre sırasında esas itibarıyla işin sona ermesi durumu söz konusu olmamaktadır. Madde metnindeki günlük çalışma süresi ifadesinden, işçinin çalıştırılabileceği kanunda azami süresi belirlenen çalışma süresi değil, işçinin 24 saatlik süre içerisinde işverene bağlı olarak çalıştığı sürenin anlaşılması gerekir¹⁵. Diğer yandan, işçinin örneğin ertesi gün yapılacak toplantı için otobüsle ve şirketin şoförünün kullandığı bir araçla başka bir şehre gitmesi halinde, işçi yolda geçen sürelerde dinlenme, uyuma, kitap okuma vb. faaliyetlerde bulunabilecek serbestiye sahip olmaktadır. İşçinin bu şekilde yolda geçen süreleri çalışma süresinden sayılamaz. Ancak işçinin yolda geçirdiği bu tip sürelerin hiçbir şekilde ücrete tabi tutulmaması da hakkaniyete aykırı olacaktır. Nitekim, işçi bu süreler zarfında serbest gözüke de aslında tamamen serbest olarak değerlendirilemez. Sonuçta işçi bu süreyi işverenin isteği veya yaptığı bir işin gereği olarak yolda geçirmektedir¹⁶.

Sürücülerin yaptığı bu tür yolculuklarla ilgili 2001 tarihli bir ATAD kararında¹⁷ işverence, ulaşım yöntemini tamamen kendisinin belirlediği bir şekilde, yerleşim yerinden aracı alacağı yere yolculuk yapan sürücünün, zamanını dilediği gibi değerlendirme şansına sahip olduğu bu nedenle de yolculuk süresinin dinlenme olarak kabulü gerektiği savunulmuştur (para.22). Mahkeme, bu yorumun kabul edilemez olduğunu belirttiikten sonra, işletme merkezi dışında işvereni tarafından kendisine işaret edilen başka bir yere bir aracı devralmak ve kullanmak üzere giden sürücünün işverene karşı – iş sözleşmesinden kaynaklanan- bir borcu yerine getirmekte olduğu ve bu nedenle de söz konusu yolculuk boyunca zamanını dilediği gibi kullanmadığı sonucuna varmıştır (para.23). Mahkemeye göre, sürücünün aracı teslim alacağı yere yaptığı yolculuk boyunca geçirdiği zaman, yapacağı sürüş ile ilişkilendirilebilir niteliktedir ve yorgunluk düzeyini etkileyecektir (para.25). Bu nedenle “diğer iş” olarak nitelenmelidir (para.26).

Bu konudaki AETR Antlaşması hükümleri de sorunun çözümü bakımından rehber olabilir. Antlaşma uyarınca, sürücünün antlaşmanın kapsamı dışında kalan bir aracı kullanarak, yerleşim yerinden ya da sürücünün bağlı bulunduğu işyerinden başka bir yerde bulunan kapsam içindeki bir aracın idaresini almak için yaptığı ya da böyle bir araçtan geri dönüş niteliğini taşıyan bir yolculukta geçirdiği süre, *diğer iş* olarak kabul edilir (AETR m.8 bis/3). Sürücü böyle bir yolculuğu kendi kullandığı bir araçla yapmasa dahi, uyumaya elverişli bir mekanın bulunduğu bir feribot veya trenden yararlanmıyorsa yolculuk süresi mola (ara dinlenmesi) ya da günlük veya haftalık dinlenme süresi olarak değerlendirilemez (AETR m.8 bis/2).

Sürücünün kendi kullandığı bir araçla (örneğin bir otomobil ile) başka bir ara-

cı teslim almaya gitmesi halinde bu sürenin çalışma süresinden sayılması gerektiği konusunda kanımızca kuşku yoktur. Sürücü araç kullanarak fiilen iş görmektedir¹⁸. Kendisi kullanmasa dahi makul uyku mekanı bulunmayan bir araçla sürekli yolculuk etmesi halinde ise bu sürenin dinlenme sürelerinden sayılamayacağı açıktır. Türk İş Hukuku mevzuatında fiili/farazi çalışma süreleri ile dinlenme süreleri arasında bir üçüncü kategori bulunmamaktadır. Giderek, sürücünün işyerinde ya da kendi yerleşim yerinde bulunmayan bir aracı devralmak için yaptığı yolculuk ya da idaresindeki bir aracı işyeri ya da yerleşim yerinden başka bir yerde bıraktıktan sonra yapacağı geriye dönüş yolculuğu İş K.m.66/1,b anlamında farazi çalışmadır. Sürenin hesabında sürücünün seferde bulunduğu sırada uygulanan aşağıda açıklanacak kurallar kıyasen uygulanabilir.

2.1.2. Çıkacak İşi Bekleyerek Geçirilen Süreler

İş K.m.66/1,c uyarınca, işçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bu işle birlikte çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler çalışma süresinden sayılır. Sürücülerin işyerinde bulunup fiilen çalışmayarak işverenin çıkılacak sefere ilişkin emir ve talimatlarını bekledikleri sürenin çalışılmış gibi dikkate alınacağı konusunda kuşku yoktur¹⁹.

Sürücünün işverenin emir ve talimatlarını beklemesi ve ifaya hazır olması durumu işyeri dışında da gerçekleşebilir. İşçi işverenin iradesinden kaynaklanan bir nedenle işyeri dışındaysa fiilen çalışmadığı fakat ifaya hazır olduğu süreler de çalışma süresinden sayılacaktır²⁰. Araç işyeri dışında bir yerden teslim alınacak ise işverenin istediği tarih ve saatte söz konusu yerde bulunan sürücünün arıza vb. bir nedenle yola çıkamaması ve aracın yanında beklemeye devam etmesi buna örnek gösterilebilir.

Bu bağlamda uluslararası taşımalar bakımından, AETR Antlaşmasının düzenlemeleri üzerinde durmak gerekir. AETR Antlaşması uyarınca, sürücünün sadece sefere/sürüşe başlamak ya da devam etmek veya "diğer işleri" yerine getirmek için verilecek talimatı bekleyerek görev başında bulunması gereken süre, "bekleme süresi" (waiting period) olarak adlandırılır (AETR EK3, m.12,3,c). Yükleme ve boşaltma ya da feribotla nakil sırasında sürücünün aracın başında bulunması, bu kavrama örnek olarak gösterilmektedir. Bu süre sürüş dışındaki tüm aktiviteleri ifade eden "diğer iş" kavramı içinde değerlendirilmez (AETR m.7/3). Altını çizmek gerekir ki, "bekleme süresi" önceden sürücü tarafından bilinen / kendisine bildirilen bir süredir²¹.

Bekleme süresi esasen AETR antlaşmasında "hazır bulunma" (availability) şeklinde ifade bulan kavramın bir görünümüdür. Birden fazla sürücülü yolculuklarda, bir sürücünün fiilen aracı kullanmakta olan sürücünün yanında oturma süresi

veya araç hareket halinde iken yatakta dinlenme süresi de "hazır bulunma" olarak kabul edilir (AETR EK3, m.12,3,c). Antlaşma, bekleme süresinin ve hareket halindeki bir araçta, feribot ya da trende sürüşe özgülenmemiş olan sürelerin mola (ara dinlenmesi) olarak nitelenmesine olanak vermektedir (AETR m.7/3).

Uluslararası Karayolu Taşımacılığı Yapan Araçlarda Kullanılan Takograf Cihazları Hakkında Yönetmelikte²² "sürüşe hazır bulunma" kavramı bulunmaktadır. Yönetmelik, sürücü kartına ayrıca işlenmesi gerektiğine işaret ettiği "sürüşe hazır bulunma" kavramını "Mola süresinin ve dinlenme süresinin haricinde kalan ve sürücünün sürüşe başlamak veya geri kalan sürüşü tamamlamak veya diğer çalışmaları yapmak üzere her türlü çağrıya cevap verecek konumda olduğu ancak çalışma yerinde bulunmak zorunda olmadığı zaman aralığıdır. Bu periyot; sürücünün, aracın feribot ya da trenle taşınması sırasında yanında bulunduğu süreyi, sınırdaki bekleme süresini, trafik yasaklarından kaynaklanan süreleri ve birden fazla sürücünün olması halinde, diğer sürücünün, fiilen aracı süren sürücü yanında oturma süresini veya araç hareket halinde iken yatakta dinlenme süresini içerir..." şeklinde tanımlamaktadır [m.2(6),b,3]. Her ne kadar Yönetmelik AETR Antlaşmasına paralel şekilde çıkartıldığı yolunda hüküm içermekte ise de [m.3(1)b], bu bakımdan tanım sorunludur.

Yönetmeliğin "hazır bulunma" için verdiği tanım aslen "bekleme süresi"nin tanımıdır ve bu sürenin Antlaşma uyarınca mola olarak kabulü mümkün iken Yönetmelikteki "mola süresinin... haricinde kalan" şeklindeki ifade, duraksamaya neden olabilecek niteliktedir. Uluslararası uygulamada 4,5 saatlik bir sürüş için verilmesi gereken en az 45 dakikalık mola –ki bu mola araç içinde verilebilir- haricindeki süre "hazır bekleme" olarak kabul edilmektedir²³. Hükmün kaleme alınışında bu uygulamanın etkili olduğu kanısındayız. Oysaki sürüş sonrasında aracı kullanmakta olan sürücünün yanında oturarak ya da yatak bölümünde dinlenerek yola devam eden diğer sürücünün tüm bu süresinin mola olarak değerlendirilmesi bakımından Antlaşma metninde sınırlama yoktur. "...çalışma yerinde bulunmak zorunda olmadığı..." anlatımı ise "bekleme süresi" tanımına terstir. Antlaşmadaki tanım, "sürücünün görevi başında bulunmasını gerektiren" (...drivers need remain at their posts...) ifadesini içermektedir. Antlaşmadaki "bekleme süresi" Yönetmelikte "sınırdaki bekleme süresi" olarak ifade bulmuştur. "...trafik yasaklarından kaynaklanan süreler" in ise Antlaşmanın "bekleme süresi" tanımına uygunluğu tartışmaya açıktır. Hal böyle olmakla birlikte bir bakıma Antlaşmanın nasıl anlaşılması gerektiğini gösteren ikincil norm niteliğindeki Yönetmelik yürürlükte olduğu sürece, söz konusu yönetmeliğin hükümlerine uygun yorum yapmak gerekmektedir.

AETR kapsamındaki Türk İş Hukukuna tabi bir taşımada bu sürelerin farazi çalışma süresi olarak kabul edilip ücrete hak kazandırıp kazandırmayacağı tartışmaya

açıktır. "Hazır bulunma" durumu, İş K.m.66 anlamında "çıkacak işi beklemek" olarak nitelendirilebildiği ölçüde farazi çalışma süresi olarak kabul edilebilir. "Bekleme süresinin" önceden bilinen bir süre olma özelliği burada göz önünde bulundurulmalıdır. Sınırdaki yapılan bekleme ya da trafik yasaklarından kaynaklı beklemede sürücü "çalışma yerinde bulunmak zorunda" ise bu durum farazi çalışma olarak nitelendirilmelidir. Antlaşma, sürücünün, aracın feribot ya da trenle taşınması sırasında yanında bulunduğu sürenin günlük dinlenme olarak; birden fazla sürücünün olması halinde, diğer sürücünün, fiilen aracı süren sürücü yanında oturma süresini veya araç karayolunda hareket halinde iken yatakta dinlenme süresinin ise mola olarak kullanılmasına cevaz verir. Giderek bu sürelerin çıkacak işi bekleyerek geçirilen süre, dolayısıyla farazi çalışma olarak kabulü mümkün değildir.

Uluslararası niteliği bulunmayan bir taşımada ise bu konudaki düzenleme Karayolları Trafik Yönetmeliğindeki iki cümleden ibarettir: "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" (Kry. Trf. Yön. m.98/A,IV). 2004 yılında yapılan değişiklikle bu halini alan hükmün AETR dikkate alınarak kaleme alındığını ileri sürmek yanlış olmaz. Yönetmelikte bekleme süresinin tanımı yoktur. Ancak, AETR Antlaşmasındaki tanımlanan "bekleme süresi" göz önüne alınarak bu hükmün oluşturulduğu açıktır. Buradan hareketle, yukarıda uluslararası taşımalar için yaptığımız açıklamaların *mutatis mutandis* uluslararası niteliği bulunmayan taşımalar için de geçerli olduğu sonucuna varmak yerinde olacaktır.

Önemle belirtelim ki, örneğin yolculuk halindeki bir araçtaki fiilen aracı kullanmayan sürücü yön bulma (navigasyon) ya da gerekli evrakların doldurulması gibi işler yapmakta ise bu, zaten farazi değil eylemli şekilde görülmekte olan "diğer iş"tir²⁴. Benzeri örnekler, genel olarak "hazır bulunma" şeklinde nitelenebilecek ve eylemli ya da farazi çalışma süresinden sayılmayacak tüm diğer durumlar için de verilebilir.

İş K.m. 66'daki hâller, kapalı şekilde (*numerus clausus*) sayılmıştır. Burada belirtilenler dışında farazi çalışmadan söz etmek mümkün değildir. Sıralananlar arasında evinde veya evine yakın bir yerde çalışmaya hazır hâlde bekleyen işçiler için bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu şekilde bekleyen sürücüler bakımından bekleme süresinin çalışma süresinden sayılması mümkün değildir²⁵.

3. GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ VE GECE ÇALIŞMASI

Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin çalışma

süresine ilişkin düzenlemesi “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” (HİGBÇS Yön.m.6,a) şeklindedir. Dokuz saatlik sınırlama tüm ulusal ve uluslararası mevzuatta aynı şekilde yer alır. Ne var ki, HİGBÇS Yönetmeliğindeki hüküm, kanımızca sorunludur. Tüm diğer mevzuata bakıldığında dokuz saatlik sürenin sürüş / araç kullanmaya ilişkin bir sınırlama olduğu görülür²⁶. Oysa ki, Yönetmelik hükmü katı şekilde lafzi yorumlanırsa 9 saatlik sınırlamanın tüm çalışmalar (sürüş + diğer işler) için getirilmiş olduğu sonucuna varılır²⁷. Kanımızca Yönetmelik hükmünün sistematik yorum²⁸ yöntemiyle yorumlanması daha isabetli olacaktır. Ancak bu şekilde HİGBÇS Yönetmeliğindeki ifadenin tüm diğer mevzuatla uyumu sağlanabilir. Özetle “...profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananların günlük çalışma süresi de 9 saati geçemez” hükmündeki “günlük çalışma süresi” deyiminin sürüş zamanı olarak anlaşılması gerekir. Dolayısıyla dokuz saati sürüş ve 2 saati de diğer iş olmak üzere sürücünün günlük en çok çalıştırılabileceği süre de 11 saat olabilecektir²⁹.

Sürüş süresi bakımından 153 s. Uluslararası Çalışma Sözleşmesi “Fazla mesai dahil, azami toplam araç kullanma süresi günde dokuz, haftada 48 saati aşamaz” düzenlemesini içermektedir (m.6/1). Hemen anımsatalım ki, Türk İş Hukuku’nda fazla çalışma -günlük değil- haftalık yasal çalışma süresi olan 45 saatin ya da HİGBÇS Yönetmeliğinde öngörülen iki ila altı aylık denkleştirme süresinde belirtilen bir çalışma dönemindeki haftalık ortalamanın aşılması halinde ortaya çıkar. Bu kuralların istisnası, günlük 11 saatlik sınırlamanın aşılmasıdır³⁰.

AETR kapsamındaki uluslararası taşımalar bakımından ise sürüş süresine dair düzenleme günlük taşıt kullanma süresinin dokuz saati geçemeyeceği noktasında diğer mevzuatla uyumludur. AETR Antlaşması, bu sürenin herhangi bir hafta içinde iki kez on saate çıkarılabilmesine de izin verir (AETR m.6/1). Uluslararası niteliği bulunmayan taşımalar bakımından sürüş süresinin 9 saati aşması mümkün değildir.

HİGBÇS Yön.m.6,a düzenlemesindeki gece çalışma süresi 7,5 saati geçemez hükmünün sürücüler bakımından da geçerli olup olmadığı tartışmaya açıktır. İş Kanununa göre çalışma hayatında “gece” en geç saat 20:00’de başlayarak en erken saat 06:00’ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren gün dönemidir (İş K. m. 69/1). Gece çalışması; İş Kanunu’nun 76. maddesine göre çıkarılan Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin³¹ 7. maddesinin 2. fıkrasında “çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması sayılır” şeklinde tanımlanmıştır. Kural olarak işçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez (İş K.m. 69/III, PHÇY m.7). Gece çalışmasıyla ilgili 7,5

saatlik sınırlamanın sürücüler için de geçerli olup olmadığı noktasında karara varırken bu konudaki AETR Antlaşmasındaki hükümler rehber alınabilir. Karayolu taşıma işlerinin özelliği dikkate alınarak oluşturulan bu antlaşmada gece çalışmasına ilişkin özel bir kısıtlama yoktur. Sadece 2014 yılı başından itibaren uygulanmak üzere, 22:00-06:00 arasındaki yolculuklarda araçların ya birden çok sürücülü olması gerekmekte ya da tek sürücülü yolculuk için mola alınması gereken süre 4,5 saatten 3 saate indirilmektedir [AETR m.8, (b), iv]. Giderek, araçların gündüz girişine izin verilmemesi gibi taşıma işinin kendine özgü gerçekleri de dikkate alındığında HİGBÇS Yönetmeliğindeki 9 saatlik günlük sürenin gece ya da gün ayırımı olmaksızın geçerli olan bir süre olarak kabulünün daha isabetli olacağı kanısındayız.

4. ARA DİNLENMESİ (MOLA)

Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği uyarınca “İşçilere 4857 sayılı İş Kanununun 68 inci maddesindeki esaslara uygun olarak ara dinlenmesi verilir” (HİGBÇS Yön. m.7/I). İş K.m.68 uyarınca ara dinlenmesi dört saat veya daha kısa süreli işlerde en az onbeş dakika, dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde en az yarım saat, yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde en az bir saat olarak verilmelidir ve bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir (İş K.m.7/III).

Öte yandan, 153 s. Uluslararası Çalışma Sözleşmesi ve AETR Antlaşmasındaki düzenlemelere³² paralel şekilde Karayolları Trafik Yönetmeliği uyarınca sürücülerin sürekli 4,5 saatlik araç kullanma süresi sonunda 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 (Kry.Trf.Yön. m.98/A,III).

İş Kanunu ve Karayolları Trafik Yönetmeliğindeki bu dinlenmelerin ayrı ayrı alınması söz konusu değildir. “Ara dinlenmesi” ve “mola” farklı kavramlar olarak algılanamaz. Ancak çalışma süresi, sürüş ve diğer işlerin toplamından oluşan bir süre olduğuna göre, İş Kanununda öngörülmüş olan bir saatlik ara dinlenmesinin gündeme gelmesi kanımızca olasıdır. Örneğin 1 saat araç kullanan ve sonrasında 6 saat diğer bir iş yapan sürücünün tekrar 3,5 saat araç kullanması durumunda alması gereken mola 45 dakika değil en az 1 saat olacaktır.

AETR kapsamındaki uluslararası taşımalar bakımından 45 dakikalık molanın sürüş içerisinde bölünmesine ilişkin kural, Karayolları Trafik Yönetmeliğindeki den farklıdır. Mola süresi ikiye bölünebilir ve molanın ilki en az 15 ikincisi ise en az

30 dakika olmalıdır (AETR m.7/2). Bu bağlamda ilk molasında 20 dakika dinlenen sürücü, ikinci molasında 25 değil en az 30 dakika dinlenecektir³³.

HİGBÇS Yön. uyarınca "Hareket halindeki taşıtlarda çalışan işçilerin ara dinlenme yerleri, genel olarak duraklama yerlerinde verilir. Kalkış-varış yerleri arasında duraklama yeri bulunmayan veya duraklama yerleri bulunmakla birlikte işin niteliğinin gereği olarak bu yerlerde ara dinlenmesi verilemeyen durumlarda ara dinlenmesi taşıt içerisinde verilir" (HİGBÇS Yön. m. 7/II). AETR kapsamındaki uluslararası taşımalar bakımından da araç içinde diğer bir iş yapmaksızın geçirilen sürenin mola (ara dinlenmesi) olarak kabul edilebileceğine yukarıda işaret edilmişti³⁴.

5. GÜNLÜK DİNLENME

153 s. Uluslararası Çalışma Sözleşmesi uyarınca, sürücülerin günlük dinlenme süresi, işgününün başlamasından itibaren 24 saatlik bir süre içinde aralıksız asgari on saattir (153 s. UÇS m.8/1). Günlük dinlenme süresi, hiçbir şekilde sekiz saatten az olmamak ve bir haftada iki defadan fazla sekiz saate indirilmemek kaydıyla her ülkenin yetkili makam ya da kuruluşu tarafından belirlenecek sürelerin ortalaması olarak hesaplanabilir (153 s. UÇS m.8/2).

İç hukuka bakıldığında mevcut mevzuat 153 sayılı Sözleşmeye göre daha ileri düzeydedir. HİGBÇS Yön. İşçilerin 24 saatlik süre içinde kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden çalıştırılmasını yasaklar (HİGBÇS Yön. m.8). Bu hüküm Karayolları Trafik Yönetmeliği ile de uyumludur. Ancak Karayolları Trafik Yönetmeliği günlük dinlenme sürelerinin biri en az 8 saat kesintisiz olmak üzere iki veya üç ayrı süre halinde kullanılabilmesine cevaz verir. Günlük dinlenme süresi bu şekilde bölünmesi, halinde 12 saate çıkar. Dahası, 11 saatlik kesintisiz günlük dinlenme süresi haftada 3 defadan fazla olmamak üzere kesintisiz en az 9 saate indirilebilir ve sonradan telafisi de gerekmez³⁵ (Kry.Trf.Yön. m. 98/A,V). Kapsamındaki sürücüler bakımından Karayolları Trafik Yönetmeliği hükümlerinin uygulanacağı noktasında kuşku yoktur.

Karayolları Trafik Yönetmeliğinin bu düzenlemeleri AETR Antlaşmasıyla da oldukça uyumludur. Uluslararası taşımalarda uygulanacak norm olan AETR Antlaşmasının farklı hükmü, dinlenme süresinin bölünmesine ilişkindir. Antlaşma uyarınca günlük dinlenme süresi üçe değil ikiye bölünebilir ve birincisi kesintisiz en az 3 saat ikincisi kesintisiz en az 9 saat olmak zorundadır. Görüleceği üzere bölünme halinde günlük dinlenme 12 saate uzamaktadır [AETR m.1/o,(i)].

Günlük dinlenme süresi, yataklı ve yapıllarında özel dinlenme yeri olan araç-

lar 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 (Kry.Trf.Yön. m.98/A,V; AETR m.8/8). Dikkat edilmesi gereken husus, bu koşulların araçtaki tüm sürücüler için sağlanmış olmasıdır. Animsatalım ki, birden fazla sürücü dahi bulunsa karayolunda hareket halinde olan bir araçta, araç kullanmaksızın geçirilen sürenin günlük dinlenme olarak kabulü mümkün değildir (Kry. Trf. Yön. m.98/A,IV; AETR m.7/4). Ayrıca, AETR Antlaşmasında belirtildiği üzere dinlenme süresinin araçta geçirilmesi sürücünün seçimine bağlıdır. Dinlenme süresini kullanacak olan sürücüdendir, aracın ve yükünün güvenliğini sağlayacak gerekli önlemleri almış bulunduğu takdirde, aracın içinde veya yakınında kalması istenemeyecektir³⁶.

5.1. Birden Fazla Sürücü Bulunması Halinde Günlük Dinlenme

153 s. Uluslararası Çalışma Sözleşmesi birden fazla sürücüsü olan araçlar söz konusu olduğunda, günlük dinlenme sürelerinin uzunluğuna ve bu dinlenme sürelerinin kullanılması usulüne ilişkin istisnalar getirilmesine olanak tanır (153 s. UÇS m.8/4).

HİGBÇS Yönetmeliğinde bu konuya ilişkin hüküm 10. maddedir. İşçi Postaları başlıklı düzenleme, postalar halinde çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçi posta sayısının her bir postanın günlük çalışma süresinin 6. maddesinde belirtilen süreleri aşmayacak şekilde düzenlenmesini ve Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin, kendi getirdiği düzenlemelere aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasını öngörür. Belirtmek gerekir ki, haftalık iş günlerine bölünemeyen işler dikkate alınarak hazırlanmadığından anılan yönetmelikte karayolu taşımacılığı alanında uygulanabilecek hüküm bulmak güçtür.

Aracın birden fazla sürücü ile kullanılması halinde günlük dinlenme süresini düzenleyen hüküm, kapsamındaki sürücüler bakımından Karayolları Trafik Yönetmeliğinde mevcuttur. Buna göre aracın en az iki şoförle kullanılması durumunda her 30 saatlik sürede her bir şoför en az 8 saat kesintisiz olarak dinlenecektir. Bu düzenleme AETR Antlaşmasının konuya ilişkin düzenlemesiyle paralellik taşır; ancak AETR uyarınca bu halde kesintisiz dinlenilmesi gereken süre 9 saattir.

Birden fazla sürücü bulunması halinde gündeme gelen bu kurallar, iki sürücüsü bulunan bir aracın uluslararası niteliği bulunmayan bir taşımada en çok 18 saat; AETR kapsamındaki uluslararası taşımada ise -haftada iki kez 10 saat sürüş mümkün olduğundan³⁷- en çok 20 saat boyunca yol alabilmesini sağlamaktadır.

5.2. Aracın Feribot ya da Trenle Taşınmasında Günlük Dinlenme Süresi

153 s. Uluslararası Çalışma Sözleşmesi bir feribot veya trenden yararlanan araçlar söz konusu olduğunda, günlük dinlenme sürelerinin uzunluğuna ve bu dinlenme sürelerinin kullanılması usulüne ilişkin istisnalar getirilmesine de olanak tanır (153 s. UÇS m.8/4).

Karayolları Trafik Yönetmeliği uyarınca sürücülerin 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 dahil* gemiye, feribota binmeden önce veya indikten sonra 1 saati aşamaz. Bu şekilde kesintiye uğrayan dinlenme süresi 2 saat uzatılır (Kry.Trf.Yön. m.98/A,VI). Bu hükümden çıkan sonuç, araçlarının feribotla veya trenle taşınması durumunda günlük dinlenme süresi kesintiye uğramış ise 9 saatlik azaltılmış günlük dinlenme öngörülmesi olsa dahi sürücünün en az 11 saat dinleneceğidir. Sürücü için 11 saatlik olağan günlük dinlenme öngörülmesi ise, bunun 13 saate çıkacağıdır.

AETR Antlaşması bakımından ise, feribot ya da trenle taşınan bir araca eşlik eden sürücünün günlük dinlenme süresi, azaltılmış 9 saatlik dinlenme olamaz ve mutlaka 11 saatlik olağan günlük dinlenme olmalıdır. Bu süre iki kez bölünebilir ancak toplam bölünme süresi gümrük işlemleri dahil 1 saati aşamaz (AETR m.8bis./1).

6. HAFTA BAZINDA ÇALIŞMA SÜRESİ SINIRLARI VE HAFTALIK DİNLENME

153 s. Uluslararası Çalışma Sözleşmesi uyarınca azami toplam araç kullanma süresi haftada 48 saati aşamaz (m.7/1).

HİGBÇS Yön. ise aşağıda değinileceği üzere, işverenin 2 ila 6 aylık bir denkleştirme dönemi öngörmesi varsayımıyla hazırlanmıştır (HİGBÇS Yön. m.3-5). Bu nedenle haftalık yasal çalışma süresi olan 45 saatin aşılmasına dair hüküm içermez. Aynı yönetmelik uyarınca kapsama giren işlerde çalışan işçilere haftanın bir gününde kesintisiz 24 saatten az olmamak üzere hafta tatili verilmesi zorunludur (HİGBÇS Yön. m.9).

Karayolları Trafik Yönetmeliği ise sürücülerin en fazla 6 günlük araç kullanma süresinden sonra 1 günlük hafta tatilini kullanmasını zorunlu kılmaktadır. Hafta tatili en az 24 saattir. Birleşik 2 hafta içinde toplam araç kullanma süresi 90 sa-

ati aşamaz (Kry.Trf.Yön. m.90/A,II). Sürüş zamanı bakımından getirilmiş olan bu sınırlamalar işveren tarafından denkleştirme dönemi öngörülmüş olsun olmasın geçerlidir. Her ne kadar Yönetmelikte açık bir hüküm bulunmasa da sürücü 6 günlük araç kullanma süresinden sonra 1 günlük hafta tatili kullanacağına ve günlük sınır 9 saat olduğuna göre haftalık en çok araç kullanma süresinin de ellidört saat ($6 \times 9 = 54$) olduğu sonucuna varılır. Haftalık ve iki haftalık sınırlamalar dikkate alındığında 4 haftalık bir dönemde bir sürücünün sürüş zamanı aşağıdaki tablodaki gibi oluşabilecektir.

HAFTALAR	HAFTALIK SÜRÜŞ SÜRESİ	İKİ HAFTALIK SÜRÜŞ SÜRESİ	
1. HAFTA	54 SAAT	1.+2. = 90 SAAT	2.+3.=81 SAAT
2. HAFTA	36 SAAT		
3. HAFTA	45 SAAT	3.+4. = 90 SAAT	
4. HAFTA	45 SAAT		

AETR kapsamındaki uluslararası taşımalar bakımından ise AETR Antlaşmasının Avrupa Birliği mevzuatına uyumlaştırılması amacıyla yapılan son değişiklikler sonrasında haftalık sürüş zamanı ve hafta tatili konusundaki hükümler oldukça farklı bir hale gelmiştir. Bu kapsamdaki taşımalarda haftalık en çok sürüş –haftada iki kez günlük 10 saat sürüşe izin verildiğinden- 56 saat olabilir (AETR m.6/2). İki ardışık haftalık sınır ise 90 saattir (AETR m.6/3).

Antlaşma uyarınca “olağan haftalık dinlenme” kesintisiz 45 saattir. Ancak bu süre 24 saate dek kısaltılabilir ve “azaltılmış haftalık dinlenme” olarak adlandırılır (AETR m.1/p). Sürücünün azaltılmış haftalık dinlenme kullanması halinde azaltmaya konu olan dinlenme süresi hangi haftaya ait ise o haftayı takip eden üçüncü hafta sona ermeden önce, tek bir bütün halinde kullanılacak şekilde, yapılan azaltmaya eş süreyle telafi edilir. Telafi niteliğindeki dinlenme, günlük dinlenme ya da haftalık dinlenmeyle birleştirilerek kullanılmalıdır. Örneğin dört haftalık bir süreçte bir sürücünün haftalık dinlenme süreleri aşağıdaki tablodaki gibi dağıtılabilecektir.

	1. Hafta	2. Hafta	3. Hafta	4. hafta
Haftalık Dinlenme Süresi	33 saat	45 saat	45 saat	45 saat + 12 saat telafi

Önemle belirtmek gerekir ki, AETR kapsamındaki Türk İş Hukukuna tabi bir

taşıma bakımından 45 saatlik ya da telafi dinlenmesiyle birleştirildiğinde 48 saati aşabilecek sürenin tümünün bir çalışma karşılığı olmaksızın ücrete hak kazandıran İş K.m.46/II anlamında hafta tatili olarak nitelendirilip nitelendirilmeyeceği tartışmaya açıktır. Yargıtay'ın haftada beş gün 45 saat çalışılan işyerlerinde çalışılmayan cumartesi günleri için hafta tatili ücreti ödenmesi gerekmeyişi yolundaki kararı³⁸ göz önüne alındığında, telafi dinlenmesiyle birlikte 48 saatlik (iki günlük) haftalık dinlenme kullanan bir sürücüyü -aksine bir sözleşme hükmü bulunmadıkça- sadece bir günlük hafta tatili ücreti ödeneceği sonucuna varılır.

Karayolları Trafik Yönetmeliği uyarınca *“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”* (Kry. Trf.Yön. m.90/A,II). AETR Antlaşmasında da bu tür seferler için haftalık dinlenmenin 12 güne dek ertelenmesine olanak veren istisna hükmü mevcuttur. Ancak verilmesi gereken haftalık dinlenmenin süresi bakımından 45 saatlik olağan süre ve azaltılmış kullanım halinde telafi kurallarında değişiklik yoktur [AETR m.8/6(b)].

7. DENKLEŞTİRME UYGULAMASI VE FAZLA ÇALIŞMA

153 s. Uluslararası Çalışma Sözleşmesi, araç kullanma süresini günde en çok dokuz, haftada en çok 48 saat olarak belirledikten sonra (m.6/1), sözü geçen toplam araç kullanma sürelerinin her taraf Devletçe, birkaç günün veya haftanın bir ortalaması olarak hesaplanabileceği istisnasını getirmiştir (m.6/2).

HİGBÇS Yön. ise yukarıda belirtildiği üzere işverenin iki ila altı aylık bir denkleştirme dönemi öngörmesi varsayımı üzerine kurulu düzenlemeler içermektedir. Yönetmelik uyarınca *“çalışma dönemi”* işin yapılmasının gerektirdiği en az iki, en çok altı aylık bir denkleştirme süresini ve *“çalışma süresi”*³⁹ ise bir çalışma dönemindeki toplam iş süresini ifade eder (m.3). Bir çalışma dönemindeki çalışma süresi, bu dönem içindeki hafta sayısının, haftalık çalışma süresi çarpımı sonunda bulunan miktarı aşamaz (m.6/I). Çalışma süresinin haftalara tam bölünemediği hallerde, çalışma süresi iş günü üzerinden ve her iş günü 7,5 saatlik iş süresi kabul olunmak suretiyle hesaplanır (m.6/II). Kapsama giren işlerde bir çalışma dönemi içindeki haftalık iş süresi 45 saatten az ya da çok olarak belirlenebilir. Ancak karşılaştırılan çalışma dönemindeki çalışma süresinin bir iş haftasına düşen ortalaması 45 saati geçemez (m.6/III). Yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir (m.6/IV) ve fazla çalışma, bir çalışma dönemindeki çalışma süresinin dışında yapılan çalışmadır (m.11/I).

Yönetmelik kapsamındaki işler bakımından getirilen denkleştirme kuralları İş K. m.63/II ve İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği m.5'te düzenlenen kurallardan iki noktada ayrılmaktadır. İlki, denkleştirme döneminin uzunluğu İş Kanununa tabi işler söz konusu olduğunda en çok iki; toplu iş sözleşmesinde düzenleme varsa dört ay olabilecek iken, burada altı aya kadar uzayabilmektedir. İkincisi ise denkleştirme uygulamasına gidilmesi için İş Kanununa tabi diğer işlerde olduğu gibi işçinin onayına gereksinim duyulmaması, işverenin tek taraflı işlemiyle dönemi belirleyebilmesidir⁴⁰. Bu konudaki hüküm açık ve kesindir. "...Yönetmelik kapsamına giren işlerin yürütüleceği çalışma dönemi, işin niteliğine göre, en çok altı ayı geçmemek üzere, işveren tarafından belirlenir" (HİGBÇS Yön. m.4).

İşverene verilen çalışma dönemini tek taraflı belirleme yetkisi yapılacak işlerin haftanın iş günlerine bölünmesinde yaşanacak zorluktan kaynaklanmaktadır. 1475 sayılı eski İş Kanunu döneminde çıkartılan ve 1973-2005 yılları arasında yürürlükte kalan Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü⁴¹ de koşut hükümler içermektedir. Görüleceği üzere, denkleştirme uygulaması Türk İş Hukukunda hiç de yeni bir düzenleme değildir⁴².

İşveren tarafından çalışma döneminin belirlenmiş olması durumunda, akılda tutulması gereken ilk husus, sürücüler bakımından çalışma süresinin sürüş ve yapılan diğer işler toplamından oluştuğudur. Özellikle Karayolları Trafik Yönetmeliği ve AETR Antlaşmasından kaynaklanan günlük, haftalık ve iki haftalık sürüş süresi kısıtlamaları karşısında denkleştirme uygulamasından beklenen esnekliğin sağlanması güçtür. Zira özellikle iki hafta için öngörülen en çok 90 saatlik sürüş kuralı kendi içinde iki haftalık bir denkleştirme dönemi demektir. Ama yine de sürüş dışındaki diğer işler de dikkate alındığında HİGBÇS Yönetmeliğinde öngörülmüş olan denkleştirme anlamlı hale gelebilir. Örneğin iki aylık⁴³ bir denkleştirme döneminde çalışma süresi aşağıdaki gibi dağıtılabilir. 1., 4. ve 6. haftalarda haftalık 45 saatlik ortalama aşılmasına rağmen fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekmez.

	1. Hafta	2. Hafta	3. Hafta	4. Hafta	5. Hafta	6. Hafta	7. Hafta	8. Hafta
Sürüş (saat)	54	36	40	50	40	45	40	40
Diğer iş / Farazi çalışma (saat)	3	2	3	2	1	1	1	2
Toplam çalışılan süre (saat)	57	38	43	52	41	46	41	42

İki ila altı aylık bir denkleştirme döneminin (çalışma döneminin) belirlenebilmesi için yapılacak taşımaların büyük ölçüde önceden biliniyor ve buna göre planlama

yapılmış olması gerekir. Planlama HİGBÇS Yönetmeliğinin bir gereğidir⁴⁴ (m.16). Ne var ki, Karayolu taşımacılığı sektöründe denkleştirme için belirlenen iki aylık dönemin dahi önceden planlama bakımından uzun bir süre olduğu kanısındayız.

Burada ortaya koyduğumuz zorluklardan ötürü olsa gerek, uygulamada karayolu taşıma sektöründe HİGBÇS Yönetmeliğinin öngördüğü şekilde denkleştirme uygulaması örneğine rastlamak güçtür⁴⁵. Başka bir anlatımla, işverenler çalışma dönemi (denkleştirme dönemi) belirlememekte ya da salt Yönetmelik hükmüne uymuş olmak için "yasak savmak babında" belirlemektedirler. İş K.m.104 uyarınca Yönetmelik hükümlerine uyulmaması halinde öngörülmuş bir para cezası bulunmakla birlikte işverenin çalışma dönemini belirlememiş olması halinde çalışma döneminin uzunluğu ve ücretlendirilmesinin nasıl yapılacağı konusunda mevzuat suskundur. Belirtildiği üzere Yönetmelik işverenin çalışma dönemini mutlaka belirleyeceği varsayımı üzerine hazırlanmış bir düzenleme izlenimi vermektedir.

Kanımızca, işverenin iki ila altı aylık bir çalışma dönemi belirlemediği durumlarda yapılan taşıma/iş, İş Kanununun çalışma sürelerine ilişkin genel düzenlemelerinin oluşturduğu rejime tabi olacaktır. Yönetmelik hükümleri kendiliğinden uygulama alanı bulamaz⁴⁶. İşverenin kendisine tanınmış bir yetkiyi kullanmaması karşılığında sürücünün/işçinin aleyhine olacak bir sonuca ulaşılması kabul edilemez. Dolayısıyla, Karayolları Trafik Yönetmeliği ya da AETR Antlaşmasındaki sürüş sınırları aşılmamış olsa dahi haftalık çalışma süresi (sürüş+diğer işler) 45 saati aşmış ise sürücü fazla çalışma ücretine hak kazanır. Bu noktada İş Kanunu ve ilgili Yönetmelikteki "*çalışma sürelerinin 63 üncü maddede öngörüldüğü şekilde uygulanması mümkün olmayan iş ve işyerleri*" ve "*iş süresinin bir haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından olanak bulunmayan işler*" anlatımları da yanıltıcı olmamalıdır (İş K.m.76/1, HİGBÇS Yön. m.1). HİGBÇS Yön. kapsamındaki işlerin haftalık iş günlerine bölünmesi sadece güçtür⁴⁷ ancak olanaksız değildir. Nitelikleri gereği bu tür işlerde haftalık çalışma süresinin haftanın günlerine eşit şekilde dağıtılmasında zorluklar bulunmaktadır ve başlama ve bitiş zamanları önceden kesin şekilde bilinemez, ancak öngörülmesi ve daha da önemlisi yapılan çalışmanın tespiti mümkündür⁴⁸.

8. PLANLAMA VE BEKLENMEDİK DURUMLAR

Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği uyarınca işverenler düzenleyecekleri tablo ve cetvellerde; her çalışma döneminde hareket halindeki taşıtlarda, işin yürütüm ve düzeninden sorumlu olan ile işveren veya işveren vekilini; çalışma dönemini; işin günlük başlayış ve bitiş saatlerini; ara dinlen-

mesini ve günlük dinlenme zamanlarını; hafta tatili günlerini, göstermek, bunları idare büroları ile taşıtlarda bulundurmak, varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdürler (HİGBÇS Yön. m.16).

Taşıma işinin önemli ölçüde planlama gerektirdiği bilinen bir gerçektir. Bu alandaki işverenler denkleştirme dönemi belirlemiş olsun olmasın, sürücü ve araçların ne zaman nerede olacakları, ne kadar yol kat edecekleri, bunun ne kadar zaman alacağı gibi taşımaya ilişkin verileri öngörerek işlerini yürütmektedirler. Ne var ki, Yönetmeliğin emrettiği türden bir çizelge yapmak olanaksız olmasa dahi çok güçtür. Altı aylık bir çalışma döneminde sürücünün her gün ne zaman işe başlayıp bitireceğinin, ara dinlenmesinin ve günlük dinlenmenin ne zaman alınacağına önceden bilinerek çizelge haline getirilmesindeki zorlukları ortaya koymaya sanırım gerek yoktur. Kaldı ki, ara dinlenmesinin (molanın) ne zaman alınacağı ya da günlük dinlenme sonrasında yola tekrar ne zaman çıkılacağı; yorgunluk düzeyi ve yol koşullarıyla ilgili olduğundan büyük ölçüde sürücünün inisiyatifindedir. Dolayısıyla HİGBÇS Yönetmeliğinin emrettiği şekildeki bir çizelge, hele ki altı aylık bir çalışma dönemi belirlenmiş ise, tahminden öteye gidemeyecektir. Ancak günlük ve haftalık çalışma ve dinlenme sürelerinin ne kadar olacağını öngörerek yapılacak bir tablo veya çizelge hazırlanması mümkündür ve yeterli görülmelidir⁴⁹.

Uygulamada, çalışma (denkleştirme) dönemi belirlensin ya da belirlenmesin taşıtın ve sürücünün faaliyetleri için özelliği gereği planlanmaktadır. Kötü hava ve yol koşulları, trafik kazası, mekanik arızalar veya feribot seferlerinin iptali gibi beklenmeyen durumlarda söz konusu planın dışına çıkılması bir zorunluluk halini alabilir ve ulusal ve uluslararası mevzuatta belirlenmiş bulunan günlük ve haftalık sürüş ve dinlenme sınırlarının aşılmasını gerektirebilir. Bu konuyu düzenleyen AETR hükmü kanımızca uluslararası niteliği bulunmayan taşımalar bakımından da geçerli sayılması gereken bir ilkeyi ortaya koyar. AETR Antlaşması 9. madde uyarınca, yolcuların, taşıtın yahut taşıtın yükünün güvenliğini sağlama zorunluluğu gerektirdiği ölçüde ve yol güvenliğine tehdit teşkil etmemek koşuluyla sürücü, uygun bir durağa ulaşıncaya kadar Anlaşmanın hükümlerine uymayabilecektir. Başka bir anlatımla, ortaya konan koşullar dairesinde sürüş ve dinlenme sürelerine ilişkin sınırlamalar aşılabilecektir. Yine aynı hüküm uyarınca, aykırı hareketinin niteliği ve nedeni kontrol aygıtı (takograf) kayıt kartında veya görev çizelgesinde (sürücü çalışma belgesi; çalışma çizelgesi) sürücü tarafından belirtilecektir.

Bu konuda üzerinde durulması gereken ilk husus, AETR Antlaşmasının ortaya koyduğu bu ilkenin beklenmedik durumlar nedeniyle sürüş ve dinlenme sürelerine aykırı davranılması halinde idari yaptırım uygulanıp uygulanmaması bakımından etkili olabileceğidir. Yoksa beklenmedik durum nedeniyle yapılan çalışmanın, haftalık yasal çalışma süresini ya da çalışma dönemi ortalamasını aşması halinde

fazla çalışma sayılmayacağı anlamına gelmez. Söz konusu olan, İş Hukuku bakımından tipik bir zorunlu nedenle fazla çalışmadır (Bkz.:İş K.m.42; HİGBÇS Yön. m.12). İkinci olarak, bu hükme güvenilerek sürüş ve dinlenme sürelerine ilişkin sınırlamaların aşılması bir alışkanlık haline de getirilmemelidir. Bu durumun, sık sık ve sürekli tekrarlanması işveren tarafından işin kurallara uygun planlanmadığı kanısını oluşturur⁵⁰. Bu konuda verilen bir ATAD Kararında⁵¹, sürüş ve dinlenme kurallarına uymanın sürücü açısından "imkansız" hale gelmiş olması ve durumun aslen sürücü tarafından değerlendirilerek karar verilmesi gerektiğine işaret edilmiştir. Sürüş ve dinlenme sürelerine ilişkin sınırlamaların aşılmasına ancak araç uygun bir durağa ulaşıncaya dek izin verilmektedir; yolculuğun sonuna dek bu istisna hükmünün şemsiyesinden yararlanmak mümkün değildir⁵².

9. ÇALIŞMA SÜRESİNİN KANITLANMASI

Buraya kadar ortaya koyduğumuz çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin kurallara uyulup uyulmadığının tespiti İş Hukuku uygulaması bakımından daha çok iş sözleşmesinin sona ermesi ertesinde gündeme gelecek bir sorundur. Fazla çalışma, hafta tatili ve Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri ücreti talepleri düşünüldüğünde söz konusu kurallara uyulduğunun ve haftalık yasal ya da çalışma dönemi ortalamasının aşılması halinde fazla çalışma ücreti ödendiğinin işveren tarafından kanıtlanması gerekecektir.

İşveren tarafından düzenlenen ve işçinin imzasını taşımayan, ücret hesap pusulası (İş K.m.37) ya da HİGBÇS Yön. m.16 uyarınca oluşturulan tablo ve çizelgeler gibi belgelerin tahakkuk eden ücretin ödenmiş olduğuna dair delil nitelikleri bulunmamaktadır⁵³. Dahası, işçinin imzasını taşıyan bordrolar dahi ancak belli koşulları taşımaları halinde ücret ve fazla çalışma ücretinin ödenmiş olduğuna delalet eder⁵⁴.

Çalışılan süre ve günlerin belirlenmesi bakımından karayolu taşımacılığında kullanılabilecek güçlü ispat araçlarından biri takograf kayıtlarıdır. Takograf, sürücünün araç kullanma, diğer iş, hazır bulunma ve dinlenme süreleri, kat ettiği mesafe ve araç kullanırken yaptığı hızı belirleyerek kayda alan bir araçtır. Kayıt her bir sürücünün kimliğine göre yapılır. Gelişmemiş modeller dahi en son 24 saatteki araç hareketlerini ihtiva eden kullanım bilgisini saklamak kaydıyla sürekli kayıt yapar. Ayrıntılı bilgi veya belge gerektiğinde takograf, bir yazıcı vasıtası ile kayıtların tamamını kağıt üzerine dökülebilir. Sınırlamaların aşılması halinde göstergeden ve çıktıda bu durum görülür. Genel olarak analog ve sayısal (dijital) takograf olmak üzere iki türü olduğu söylenebilir. Sayısal takografa dışarıdan müdahale analog

modellerle karşılaştırıldığında çok güçtür⁵⁵. Türkiye için AETR kapsamındaki uluslararası taşımalar bakımından 2010 yılı sonu itibariyle sayısal takograf kullanımı zorunlu hale gelecektir⁵⁶ (AETR m.13).

Karayolları Trafik Kanunu uyarınca, mevzuatta belirtilen istisnalar dışında⁵⁷, şehirlerarası yük veya yolcu nakliyatı yapan kamyon, çekici ve otobüslerde takograf bulundurulması zorunludur (Kry.Trf.K.m.31/1,b; Kry.Trf.Yön. m.64/1,b; 99/a,2). Ayrıca, Araç işletenlerinin⁵⁸ araçlarına ait takograf kayıtlarını, kayıt tarihinden itibaren 1 ay süreyle araçlarda, 5 yıl süreyle de işyerlerinde, işyeri yoksa araçlarında muhafaza etmeleri veya ettirmeleri gerekmektedir (Kry.Trf.Yön. m.98/B,2).

Görülebileceği üzere, takograf kayıtları çalışma süresinin tespiti noktasında oldukça ayrıntılı bilgi sunmaya elverişlidir. Yargıtay kararlarında da bu kayıtların *incelenerek sonuca varılması gereğine işaret edilmektedir*. 2008 yılında verdiği bir kararda⁵⁹ Yüksek Mahkeme bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı kanıtlamasının mümkün olduğuna işaret ettikten sonra *"Davacı devamlı surette günde sekiz saatin üzerinde mesaiye kaldığını iddia etmiştir. Hukukçu bilirkişiden rapor alınmış ise de davacı tarafından dosyaya sunulan takograf kayıtlarının incelenmesi uzmanlık gerektiren bir husustur. ... Çalışma sürelerinin belirlenmesi bakımından kayıtların konusunda uzman bir bilirkişiye incelettilererek ... karar vermek gerekir"* şeklinde hüküm kurmuştur. Belli koşulları taşıması halinde takograf kayıtları, imzalı bordro karşısında değerlendirmeye alınabilecek bir ispat vasıtası olabilir. Bu kayıtların saklanması işverenin sorumluluğundadır. İşverenin arşivinden çıktığı noktasında kuşku bulunmayan kayıtların bu güce sahip olduğunun kabulü gerekir.

Sürücü araç kullanma, diğer iş, hazır bulunma, mola ve dinlenme sürelerinin kaydını, bu sürelerin başlangıcından önce takograf vereceği komutla kendisi sağlamaktadır. Söz konusu sürelerde gerçekten cihaza verilen komutta gösterilen eylem yapılıp yapılmadığı noktasında uyumsuzluk çıkma olasılığı mevcuttur. Mesele bir olgunun kanıtlanmasıyla ilgili olduğundan, ispatı, tanık dahil her türlü delille mümkündür.

Yeri gelmişken belirtelim ki, Yargıtay hükmen hizmet tespiti davalarında da fiili çalışmanın ispat aracı olarak, takograf kayıtlarına itibar etmektedir⁶⁰.

10. TELAFİ ÇALIŞMASI

İş Kanununun 64. maddesine göre zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal

bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren, iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz(İş K.m. 64/1). Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz (İş K.m.65/II) .

Öğretideki bir görüşe göre, özellikle hafta sonları ile genel tatil günlerinde araç girişlerine izin verilmediği zamanlarda şoförlerin nakliye araçlarını kullanmayıp araçları park yerinde bekletmeleri, hukuken İşK.m.64 anlamında "zorunlu neden"⁶¹ oluşturacaktır ve bu süreler, telafi çalışması çerçevesinde değerlendirilebilir⁶². Kanımızca da karayolu taşımacılığı işleri bakımından telafi çalışması yaptırılması noktasında engel yoktur. Lakin bu konuda karayolu taşımacılığı özelinde dikkat edilmesi gereken hususlar bulunmaktadır.

Her şeyden önce, diğer iş ya da farazi çalışma olarak değerlendirilebilecek süreler⁶³ telafi çalışmasına konu olamazlar. Bunun ötesinde, kanımızca, bir sürücünün fiilen aracı kullanmakta olan diğer sürücünün yanında oturarak geçen hazır bulunma durumundaki sürelerinin telafi çalışmasına konu edilmesi İş Kanunu 64. maddenin konuluş amacına ve ruhuna (ratio legis) aykırılık oluşturur. Bu süre içinde sürücünün zamanını bütünüyle dilediği gibi kullandığından söz edilemez. Dahası verilen örnekte olduğu gibi, aracın bekletildiği sürede sürücü günlük ya da haftalık dinlenme süresini kullanıyor ise yine bu süre için telafi çalışması söz konusu olamaz.

Diğer bir mesele iki ay içinde yaptırılacak telafi çalışmasının sürücüye ne zaman yaptırılacağıdır. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz. AETR kapsamındaki uluslararası taşımalarda verilmesi gereken 24 saatin üstündeki haftalık dinlenme süreleri İş Kanunu anlamında hafta tatili niteliği taşımasa da, bu süre zarfında telafi çalışması yaptırılması gündeme geldiğinde Yargıtay'ın "Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz" hükmündeki "tatil günü" ifadesini akdi tatilleri de kapsar şekilde yorumladığı 2007 tarihli kararı⁶⁴ göz önünde bulundurulmalıdır. Öte yandan telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Yaptırılacak çalışma araç kullanma şeklinde gerçekleşecek ise günlük sınırın 9 saat olduğu anımsanmalıdır. Dahası, telafi çalışması dahil, sürücü iki haftalık bir dönemde toplam 90 saatten fazla da araç kullanamaz.

11. YILLIK ÜCRETLİ İZİN

Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde yıllık üç-

retli izine dair hüküm bulunmamaktadır ve sürücüler İş Kanunundaki düzenlemelere tabidirler (İş K.m.53 vd.). Uluslararası taşımacılık bakımından özellik gösteren nokta yurtdışında izin kullandırma uygulamasıdır. Öncelikle belirtmek gerekir ki, Kanundaki kurallara uygun olduğu takdirde yıllık ücretli iznin yurtdışında geçirilmesinin hukuka aykırı bir yanı yoktur. Lakin hak edilen iznin bölünerek görev/sefer sırasında aracın herhangi bir nedenle beklemek zorunda olduğu günlerde kullandırılması hukuka uygun değildir⁶⁵. Anımsatalım ki, yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez ve iznin sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. İzin, ancak *tarafkların anlaşmasıyla* ve bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir. İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez (İş K.m.56/I-III). Hal böyle olmakla birlikte, özellikle *işçinin talebi* üzerine verilen bölünme kuralına aykırı izinlerin yıllık ücretli izin süresinden sayılacağı (mahsup edileceği) yönünde birçok Yargıtay kararına rastlamak mümkündür⁶⁶. Sefer sırasında yurtdışında bulunan bir sürücünün, örneğin aracın beklemek zorunda olduğu bir gün için yıllık ücretli izin talebinde bulunması halinde, sürücünün/işçinin bu irade beyanının gerçek iradesini ne kadar yansıttığı kanımızca tartışmalıdır ve duyarlılıkla incelenmelidir.

SONUÇ

Haftalık iş günlerine bölünme konusunda zorluk bulunan tüm işlerde uygulanmak üzere çıkartılmış genel bir düzenleme olması itibarıyla Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin karayolu taşımacılığı sektöründeki iş ilişkilerinden kaynaklı sorunlara, tatmin edici çözümler getirdiğini iddia etmek güçtür. Konuyu düzenleyen diğer mevzuat da dikkate alınarak Yönetmeliğin gözden geçirilmesinde yarar görmekteyiz. Yönetmeliğe özellikle trafik ve karayolu taşıma mevzuatıyla uyumlu özel hükümler konulması ya da sürücülerin çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin ayrı bütünlüklü bir düzenlemeye gidilmesi üzerinde düşünülmelidir. Ülkemizde deniz, demir ve hava yoluyla yapılan taşımanın dikkate değer derecede üstünde yük ve yolcu taşıyan⁶⁷ karayolu taşıma sektörü için böyle bir düzenleme, kanımızca bir gereksinimdir. Bu çaba içerisinde deyim (terminoloji) birliğinin sağlanmasına ayrıca dikkat etmek isabetli olacaktır.

i. Hal böyle olmakla birlikte bugün için, karayolu taşıma sektöründe sürücülerin çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin sorunlara mevcut mevzuat uyarınca çözüm aramak gerekmektedir. Bu çalışma boyunca tespit ettiğimiz sorunlar ve mevcut mevzuat uyarınca ulaştığımız çözüm önerileri, kısaca aşağıdaki gibi özetlenebilir.

ii. Çalışma süresi, kural olarak, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir ve bu tanım HİGBÇS Yön. kapsamındaki işler bakımından da geçerlidir. Yönetmelikte çalışma süresi için getirilen *çalışma dönemindeki* toplam iş süresi şeklindeki tanım mutlak; genel tanımlamayı reddeden bir şekilde algılanmamalıdır.

İşçinin eylemli şekilde kendi işini yapmadığı halde çalışma süresinden sayılan farazi çalışma sürelerini düzenleyen İş Kanunu 66. maddenin özellikle işçinin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmesi halinde yolda geçen süreler ile işinde çıkacak işi bekleyerek geçirdiği sürelerle ilişkin "b" ve "c" bentlerinin sürücüler bakımından da uygulama alanı bulması olasıdır. Kural olarak, sürücünün işyerinde ya da kendi yerleşim yerinde bulunmayan bir aracı devralmak için yaptığı yolculuk ya da idaresindeki bir aracı işyeri ya da yerleşim yerinden başka bir yerde bıraktıktan sonra yapacağı geriye dönüş yolculuğu İş K.m.66/1,b anlamında farazi çalışma süresidir. Bu sürenin hesabında sürücünün seferde bulunduğu sırada uygulanan kurallar, kıyasen uygulanabilir. Öte yandan, karayolu güvenliği odaklı ilgili mevzuattaki "bekleme süresi" veya "hazır bulunma" kavramları içinde değerlendirilebilecek durumların "çıkacak işi bekleme" olarak kabulü ile ücrete hak kazandırıp kazandırmayacağı meselesi, İş Hukuku ilkeleriyle çözülmek zorundadır. Sözü geçen mevzuat doğal olarak ücrete hak kazanma konusunda düzenleme getirmez.

iii. HİGBÇS Yönetmeliğinin profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananların günlük çalışma süresi de 9 saati geçemez (m.6, a) *şeklindeki düzenleme* *sindeki* "günlük çalışma süresi" deyiminin sürüş zamanı olarak ve gece yapılan sürüşleri de kapsar şekilde anlaşılması yerinde olur. Aksi halde bu hükmü, yürürlükteki diğer mevzuatla ve araçların gündüz girişine izin verilmemesi gibi taşıma işinin kendine özgü gerçekleriyle bağdaştırmak zordur.

iv. İş Kanunundaki "ara dinlenmesi" ve karayolu taşımacılığıyla ilgili mevzuatta geçen "mola" farklı kavramlar olarak algılanamaz. Ancak, İş Kanununa tabi bir sürücü için, kimi durumlarda, sürüş için getirilmiş olan 45 dakikalık dinlenme yerine İş Kanununda öngörülmüş olan bir saatlik ara dinlenmesinin uygulanması gerekebilir.

v. Günlük dinlenme bakımından ulusal ve uluslararası mevzuat büyük ölçüde uyumludur. Bu hususta belirtilmesi gereken, birden fazla sürücü dahi bulunsa karayolunda hareket halinde olan bir araçta, araç kullanmaksızın geçirilen sürenin günlük dinlenme olarak kabulünün mümkün olmadığıdır. Ayrıca, dinlenme süresinin araçta geçirilmesi sürücünün seçimine bağlıdır. Dinlenme süresini kullanacak olan sürücünden, aracın ve yükünün güvenliğini sağlayacak gerekli önlemleri almış bulunduğu takdirde, aracın içinde veya yakınında kalması istenemez. Günlük dinlenmenin uzunluğu ve bölünmesine ilişkin olarak birden fazla sürücü bulunması

veya aracın feribot ya da trenle taşınması söz konusu olduğunda farklı istisnai düzenlemeler gündeme gelir.

vi. Haftalık en çok sürüş süresi uluslararası niteliği bulunmayan taşımalar bakımından 54; AETR kapsamındaki uluslararası taşımalar bakımından ise 56 saattir. Her iki tür taşıma bakımından birleşik 2 hafta içinde toplam araç kullanma süresi 90 saati aşamaz. Sürüş zamanı bakımından getirilmiş olan bu sınırlamalar işveren tarafından denkleştirme dönemi öngörülmüş olsun olmasın geçerlidir.

vii. AETR Antlaşmasındaki "haftalık dinlenme" ile Türk İş Hukukundaki "hafta tatili" süreleri farklıdır. AETR kapsamındaki Türk İş Hukukuna tabi bir taşıma bakımından 45 saatlik ya da telafi dinlenmesiyle birleştirildiğinde 48 saati aşabilecek haftalık dinlenme süresinin tümünün bir çalışma karşılığı olmaksızın ücrete hak kazandıran İş K.m.46/II anlamında hafta tatili olarak nitelendirilip nitelendirilme-yeceği ise tartışmaya açıktır. Yargıtay'ın haftada beş gün 45 saat çalışılan işyerle- rinde çalışılmayan cumartesi günleri için hafta tatili ücreti ödenmesi gerektiği yolundaki kararı göz önüne alındığında, 24 saatten uzun haftalık dinlenme kulla- nan bir sürücüye -aksine bir sözleşme hükmü bulunmadıkça- sadece bir günlük hafta tatili ücreti ödeneceği sonucuna varılır.

viii. HİGBÇS Yön., işverenin iki ila altı aylık bir denkleştirme (çalışma) dönemi öngörmesi varsayımı üzerine kurulu düzenlemeler içerir. Denkleştirme uygulama- sına gidilmesi için İş Kanununa tabi diğer işlerde olduğu gibi işçinin onayına ge- reksinim duyulmaz; işveren tek taraflı işlemlerle dönemi belirleyebilir.

ix. Bir çalışma döneminde sürücünün her gün ne zaman işe başlayıp bitirece- ğinin, ara dinlenmesinin ve günlük dinlenmenin ne zaman alınacağına önceden bilinerek çizelge haline getirilmesi çok güçtür. Dolayısıyla HİGBÇS Yönetmeliği- nin emrettiği şekilde bu tür bilgileri de içermesi gereken bir çizelge, hele ki altı aylık bir çalışma dönemi belirlenmiş ise, tahminden öteye gidemeyecektir. Ancak günlük ve haftalık çalışma ve dinlenme sürelerinin ne kadar olacağını öngörerek yapılacak bir tablo veya çizelge hazırlanması mümkündür ve yeterli görülmelidir.

x. İşverenin iki ila altı aylık bir denkleştirme dönemi belirlemediği hallerde yapılan taşıma/iş, İş Kanununun çalışma sürelerine ilişkin genel düzenlemelerinin oluşturduğu rejime tabi olacaktır. Bu durumda Yönetmeliğin denkleştirmeye iliş- kin hükümleri kendiliğinden uygulama alanı bulamaz.

xi. Takograf, sürücünün araç kullanma, diğer iş, hazır bulunma ve dinlenme süreleri, kat ettiği mesafe ve araç kullanırken yaptığı hızı belirleyerek kayda alan bir araçtır. Takograf kayıtları sürücünün çalışma ve dinlenme sürelerinin tespiti noktasında oldukça ayrıntılı bilgi sunmaya elverişlidir. Sürücü/işçi tarafından ih- tirazi kayıtsız imzalanmış bordro karşısında dahi, işverenin arşivinden çıktığı nok-

tasında kuşku bulunmayan takograf kayıtlarının, kanımızca değerlendirmeye alınması gerekir.

xii. Karayolu taşıma işlerinde telafi çalışması yapılmasını engelleyen bir düzenleme yoktur. Ancak özellikle zorunlu nedenle işin durmasından kaynaklı telafi çalışması bakımından telafi çalışmasına konun olacak bu sürenin gerçekten bu bağlamda bir "durma" olup olmadığı noktasında duyarlı olmak gerekir.

xiii. Yıllık ücretli izin bakımından karayolu taşımacılığında özellik gösteren nokta Uluslararası taşımalarda gündeme gelen yurtdışında izin kullandırma uygulamasıdır. Hak edilen iznin, İş Kanununda belirtilen kurallara aykırı şekilde bölünerek görev/sefer sırasında aracın herhangi bir nedenle yurtdışında beklemek zorunda olduğu günlerde kullandırılmasının hukuka uygun olmadığı açıktır.

DİPNOTLAR

1. Karayolları Trafik Kanunu uyarınca Ticarî amaçla yük ve yolcu taşıyan motorlu taşıt sürücülerinin, taşıt kullanma sürelerine aykırı olarak taşıt kullanması ve bunlara taşıt kullandırılması yasaktır(m.49/I). Taşıt kullanma süreleri ile ticarî amaçla yük ve yolcu taşıyan motorlu taşıtları kullanacakların denetimi ve süre dışı kullanmaya devamı önleyici tedbirlerle ilgili uygulanacak esas ve usuller yönetmelikte belirtilir (m.49/II) ve bu madde hükmüne aykırı olarak taşıt kullanan sürücüler 1.800.000 lira para cezası ile cezalandırılırlar. Sürücü aynı zamanda araç sahibi değilse, araç sahibine de 3.600.000 lira, ayrıca işleten veya teşebbüs sahibine de 7.200.000 lira için ceza tutanağı düzenlenir (m.49/III). Sözü edilen hükümleri içeren yönetmelik Karayolları Trafik Yönetmeliğidir.
2. RG 18.07.1997/23053 Mkr.
3. RG 11.06.2009 /27255.
4. RG 21.05.2010/27587.
5. RG 6.02.1986/ 19011.
6. Onaylamanın uygun bulması Hk. Kanun:15.7.2003/4933 sK.(RG 22.07.2003 /25176); BKK Tarih: 06.10.2003, BKK Sayı: 2003/6250 (RG 02.11.2003 /25277).
7. Onaylamanın uygun bulması Hk. Kanun: 20.07.1999/4411 sK. (RG 25.07.1999/23766); BKK Sayı: 99/13276 (RG 11.09.1999 / 23813). Antlaşmada sonuncusu Eylül 2010 tarihinde yürürlüğe giren altı değişiklik yapılmıştır. Son değişiklikler işlenmiş konsolide halinin İngilizce metni için Bkz.: <http://www.unece.org/trans/conventn/legalinst.html> (Erişim:13 Ekim 2010). AETR Antlaşması hükümleri Avrupa Birliği'nin konuyla ilgili mevzuatıyla (3314/90/EEC, 3572/90/EEC, 3688/92/EEC, 2479/95/EC, 1056/97/EC, 2135/98/EC, 1360/2002/EC, 1882/2003/EC, 432/2004/EC, 561/2006/

- EC, 1791/2006/EC, 68/2009/EC ve 1266/2009 sayılı Konsey Tüzükleri ile değiştirilen 20/12/1985 tarih ve 3821/85/EEC sayılı Konsey Tüzüğü) koştur hale getirilmiş durumdadır. Antlaşmanın tarihçesi ve bilgi için Bkz.: Songu, Sezgi Öktem, Türk İş Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi (yayınlanmamış doktora tezi), DÜE SBE Özel Hukuk Anabilim Dalı, İzmir 2007, s.282 vd.; <http://www.und.org.tr/public/dokuman/131.pdf> (Erişim:13 Ekim 2010).
8. Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği 6.4.2004; araç kullanma ve dinlenme sürelerine uyma mecburiyetini düzenleyen Karayolları Trafik Yönetmeliği 98. madde değişikliği 2.9.2004 tarihinde yürürlüğe girmiştir.
 9. Bu konuda ayrıntılı bilgi için Bkz.: Süzek, Sarper, İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku), Yenilenmiş 4. Baskı, İstanbul, Beta Yay., 2008, s.85–88, Mollamahmutoğlu, Hamdi, İş Hukuku (Genel Kavramlar - Bireysel İş Hukuku), Ankara, Turhan Kitabevi, 2008, s.92–93; Güzel, Ali, "ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı", ILO Normları ve Türk İş Hukuku, Ankara, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku TMK Yay., 1997, s.23–29; Odaman, Serkan, "Sosyal Hukuk Alanında Uluslararası Sözleşmeler Işığında Evrensel Hukuk – Ulusal Hukuk İlişkisi", Legal IHSGHD, S. 3, Temmuz-Eylül 2004, s.820 vd.; Kaya, Pir Ali, Uluslararası Çalışma Hukuku ve Türk İş Hukuku Üzerine Etkileri, Ankara, TUHİS Yay.1999, s.55 vd.; Ayr. Bkz.: Sur, Melda, İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, Avrupa Konseyi Çerçevesinde Kabul Edilen Belgeler, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yay. No.:66, 1995, s.108 vd.
 10. AETR m.2/1 uyarınca Antlaşma hükümleri her bir Âkit Tarafın ülkesinde, o Âkit Tarafa kayıtlı veya diğer bir Âkit Tarafa kayıtlı herhangi bir taşıt tarafından icra edilen bütün uluslararası karayolu taşımacılığı faaliyetlerine uygulanır. Bu çalışmanın kaleme alındığı tarihler itibarıyla AETR Antlaşmasına taraf ülkeler, 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, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Gürcistan, Macaristan, Malta, Karadağ, Kazakistan, Kırgızistan, Litvanya, Letonya, Liechtenstein, Makedonya, Moldova, Polonya, Romanya, Rusya, Slovakya, Slovenya, Tacikistan, Türkiye, Türkmenistan, Ukrayna, Özbekistan, Norveç, Sırbistan, İsviçre, San Marino ve Ermenistan'dır.
 11. Centel, Tankut, "Taşımacılık Sektörünün Çalışma Yaşamına İlişkin Bazı Temel Sorunları", SİCİL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Eylül 2008, Yıl:3, S.11, s. 7–8.
 12. Tunçomağ, Kenan / Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 5. Basım, İstanbul, BETA Yay., 2008, s. 145; Eyrenci, Öner/ Taşkent, Savaş/ Ulucan, Devrim, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 3. Basım, İstanbul, LEGAL Yay., 2006, s. 203; Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri I, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 3. Basım, İzmir, 1998, s. 471.
 13. Ekonomi, Münir, İş Hukuku, Cilt I: Ferdi İş Hukuku, İstanbul, İTÜ Yay., 1984, s. 280-281.; Süzek, İş Hukuku, s. 732; Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, s. 871–872; Ayr. Bkz.: Astarlı, Muhittin, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara, Turhan Kitabevi, 2008, s.143 vd.

14. Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 23. Basım, İstanbul, BETA Yay., 2010, s. 337.
15. Songu, Çalışma Süreleri, s. 146- 147.
16. Songu, Çalışma Süreleri, s. 147.
17. ATAD,18.01.2001, C-297/99, <http://curia.europa.eu/jurisp>, (Erişim:13 Ekim 2010).
18. Bkz. ve Karş.: Astarlı, Çalışma Süreleri, s.146.
19. Süzek, İş Hukuku, s. 732.
20. Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 872-873; Astarlı, Çalışma Süreleri, s.147.
21. Department for Transport (UK), Rules on Drivers' Hours and Tachographs, Goods Vehicles in the UK and Europe, 2009, s.38
22. İstisnaları bulunmakla birlikte, yük taşımada kullanılan ve azami ağırlığı, römork veya yarı römork dahil 3,5 tonu geçen araçlar ile yolcu taşımada kullanılan ve sürücü dahil dokuz kişiden fazla taşımaya elverişli araçlardan karayoluyla uluslararası yolcu veya yük taşımak için kullanılan araçları kapsamına almaktadır [Takograf Yön. m.2(1)].
23. Department for Transport (UK), Rules on Drivers' Hours and Tachographs, Goods Vehicles in the UK and Europe, 2009, s.20; Department for Transport (UK), Rules on Drivers' Hours and Tachographs, Passenger-Carrying Vehicles in the UK and Europe, 2007, s.16.
24. DfT (UK), Drivers' Hours- Goods Vehicles, s.38.
25. Ayrıntılı açıklama için Bkz. Songu, Çalışma Süreleri, s. 467 vd.
26. Bkz. ve Karş.: Kry.Trf.Yön. m.98/A,I; 153 s. UÇS m.6/1; AETR m.6/1.
27. Bkz.:Astarlı, Çalışma Süreleri, s.123.
28. Sistematik yorumda tek tek hukuk kurallarının anlamlandırılmasından ziyade, tüm hukuk kurallarının tutarlı bir bütün oluşturacak şekilde yorumlanması esastır. Hukuk kurallarını birbirleriyle tutarlı hale getiren bağıntılar üzerinde durulur. Hükmün, içinde bulunduğu sistemin üst normları da dikkate alınarak yorumlanması gerekir. Yorumlanacak bir normun anlamı, o norm ile ilgili bütün normlar göz önüne alınarak tespit edilmelidir. Lafzi ve sistematik yorum metotları hakkında ayrıntılı bilgi için Bkz.: Gözler, Kemal, Hukukun Genel Teorisine Giriş: Hukuk Normlarının Geçerliliği ve Yorumu Sorunu, Ankara, US-A Yayıncılık, 1998, s.166 vd.
29. Bkz.: Centel, Taşımacılık Sorunlar, s.7; Ayr. Bkz.: DfT (UK), Goods Vehicles, s.16.
30. "Haftalık normal 45 saatlik çalışmayı aşan süreler fazla çalışma kabul edilmelidir. Ayrıca 4857 Sayılı Yasa döneminde yapılan fazla çalışmalar haftalık 45 saati aşmasa da günlük 11 saati aşan süre fazla mesai olarak değerlendirilmelidir." Yarg. 9. HD, 21.3.2008,939/5619 www.kazanci.com.tr (Erişim: 13 Ekim 2010). Bu konudaki yorum ve tartışmalar için Bkz.: Soyer, Polat, "Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler", Legal İSGHD, C. 1, S. 3, İstanbul, 2004, s. 797 vd.; Ulucan, Devrim, "Günümüzdeki Mal ve Hizmet Üretim Modellerinin İş Süreleri Üzerindeki Ektisi, Esnek Çalışma Süreleri ile İlgili Bazı Düşünceler", Sicil Dergisi, Eylül 2007, Yıl: 2, S. 7, s.9-10
31. RG 07.04.2004 – 25426.

32. 153 s. Uluslararası Çalışma Sözleşmesi uyarınca Hiçbir sürücünün mola vermeksizin ve devamlı olarak dört saatten fazla araç kullanmasına izin verilmez. (153 s. UÇS m.5/1). 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 (153 s. UÇS m.5/2). AETR antlaşmasına göre ise "Dört saat otuz dakikalık taşıt kullanma süresinin sonunda sürücü bir dinlenme süresini kullanmaya başlamayacaksa aralıksız en az kırkbeş dakikalık bir mola verir." (AETR m.7/1).
33. DfT (UK), Goods Vehicles, s.13.
34. Bkz. yuk.:2.1.2
35. Avrupa Birliği mevzuatı ve dolayısıyla AETR bakımından aynı görüş, DfT (UK), Goods Vehicles, s.16
36. Centel, Taşımacılık Sorunlar, s.8
37. Bkz. yuk.:3
38. "Davacının haftada beş gün ve 45 saat çalıştığı ve bu çalışma karşılığı ücretlerinin ödendiği mahkemenin de kabulündedir. Cumartesi günü akdi tatil olup davacının çalışılmayan akdi tatil ücretini talep etmesi mümkün değildir." Yarg. 9. HD, 5.11.2007, 7162/32368, www.kazanci.com.tr, (Erişim:13 Ekim 2010.).
39. Anımsatalım ki, çalışma süresine ilişkin bu tanımlama mutlak değildir.Bkz. yuk.:2
40. Caniklioğlu, Nurşen, "4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri", III. Yılında İş Yasası Semineri (21- 25 Eylül 2005 Bodrum), Türkiye Toprak, Seramik,Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayınları, İstanbul, s.164; Astarlı, Çalışma Süreleri, s.124.
41. Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen İş Süreleri Tüzüğü (RG 17.03.1973/4479), Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü'nün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tüzük (RG 12.06.2005/25843) ile yürürlükten kaldırılmıştır.
42. 4857 sayılı İş Kanununun getirdiği yenilik denkleştirmeyi tüm işler için uygulanabilir kılmıştır. Ne var ki, uygulamada yaşama geçirilmesi noktasında hala sıkıntılar yaşamaktadır. Aynı bir makalenin konusunu oluşturabilecek bu durumun önde gelen nedenlerinden birinin yasal çalışma süresinin ve dolayısıyla fazla çalışmanın hafta bazında belirlenmesine rağmen denkleştirme süresinin "ay" olarak belirlenmesi olduğu düşüncesindeyiz.
43. Hesaplama kolaylığı bakımından her ay 4 hafta olarak kabul edilmiştir.
44. Bkz. aşa.:8
45. Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen İş Süreleri Tüzüğü'nün geçerli olduğu 1475 sayılı İş Kanunu dönemi dahil yaptığımız araştırmada konuyu düzenleyen eski tüzük ya da yürürlükteki yönetmeliğin uygulamasından kaynaklanan bir hukuki çekişmenin çözümünü konu alan Yargıtay kararına rastlayabilmiş değiliz.
46. Aksinin kabulü halinde denkleştirme döneminin iki ay ila altı ay arasında ne kadar bir süre olarak kabul edileceği başta olmak üzere yanıtlanması güç birçok soruyla karşı karşıya kalınacaktır. Bu konuda 1475 sayılı Kanun döneminde verilmiş bir karardaki karşı oy yazısına katılmamız mümkün değildir. Karar da "dosya içeriğine göre, davacı işçinin davalıya ait işyerinde servis şoförü olarak günde oniki saat çalıştıktan sonra

24 saat dinlendiği ve bu çalışma düzenine göre bir hafta 48 saat, takip eden haftada ise 36 saat çalıştığı anlaşılmaktadır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 61.maddesine göre, haftalık çalışma süresi 45 saat olup, davacının ayda iki hafta 45 saati asan çalışmada bulunması karşısında aylık 6 saat fazla çalışma ücretinin hesaplatılarak hüküm altına alınması gerekir." şeklinde hüküm kurulurken. Karşı oy yazısında Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen İş Süreleri Tüzüğü'nün kendiliğinden uygulama alanı bulacağı şu ifadelerle ortaya konmuştur: "fazla mesainin kural olarak işçinin günlük çalışma süresinin üstündeki çalışmaya göre tespit edilmesi 1475 sayılı İş Kanunu'nun 35/1. maddesi ve fazla çalışma tüzüğü'nün 1.maddesi gereğidir. Ancak, olayımızda servis şoförünün 12 saat çalışmadan sonra 24 saat dinlendirildiği ve böylece kimi hafta ise 36 saat çalışma yaptırıldığı için iş süresinin bir haftanın iş günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine niteliği bakımından imkan bulunmaması nedeniyle haftalık iş günlerine bölünemeyen çalışma süreleri tüzüğü'nün 5.maddesi uyarınca günlük iş süresi 12 saati geçmediğinden mahkemece fazla mesai alacak isteminin reddine ilişkin karar ve usul yasaya uygun bulunduğundan kararın onanması düşüncesiyle çoğunluğun bozma kararına katılmıyoruz.", Yarg. 9. HD, 04.10.2000, 8140/ 13110, www.kazanci.com.tr, (Erişim:13 Ekim 2010.).

47. Bkz.: Caniklioğlu, Çalışma Süreleri, s.163, Yazar açık şekilde bölünme olanaksız/ imkansız değildir şeklinde ifade etmese de, HİGBÇS Yönetmeliği kapsamındaki işlerden söz ederken bunlarda "...haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine bölünmesinde zorluklar bulunmaktadır"; "...işçilerin çalışma sürelerinin taftanın günlerine eşit olarak paylaşılması oldukça güçtür" gibi görüşümüzü destekleyici anlatımları yeğlemektedir.
48. Bkz. aşa.:9
49. Karayolu Taşıma Yönetmeliğinin tarifeli yolcu seferleri için zorunlu kıldığı bakanlık onaylı "zaman tarifesi" ile burada öngörülen çizelge karıştırılmamalıdır. Zaman tarifesi yetki belgesi sahibinin süreklilik gösteren tüm taşıma faaliyetleri için düzenlenir. Tek bir sürücü, araç ya da sefere ilişkin değildir.
50. DfT (UK), Goods Vehicles,s.19–20.
51. ATAD, 15.11.1995, C–235/94 <http://eur-lex.europa.eu> (Erişim:13 Ekim 2010).
52. DfT (UK), Goods Vehicles,s.20.
53. Centel, Taşıma Sorunlar, s.5–6.
54. "...Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 14.5.1987 gün ve 4304–4879 sayılı ilamıyla; (... Bordrolardaki ücretlerin gerçekte ödenen ücretleri göstermediği tanık sözleri ve özellikle ücret ödemesi yapan taşeronun ifadesinde ve çalışılan hafta tatili ücretinin kararda daha yüksek yevmiyeden hesap edilmesi ile anlaşılmaktadır. Bu halde 1,5 aylık ücret alacağı ve genel tatil ücretlerinin de bordro dışı ödenen gerçek ücretten hesap edilmesi gerekir ...) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekte, yeniden yapılan yargılama sonunda; mahkemece önceki kararda direnilmiştir... bozma kararında açıklanan gerekçeleri nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken önceki kararda direnilmesi usul ve Yasa'ya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır" Yarg. HGK, 25.12.1987, E. 1987/9–523,K. 1987/1106; "Bordroda fazla çalışma bölümünün

- boş olması ya da bordronun imza taşınamaması halinde işçi fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir...İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağıının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille kanıtlaması gerekir." Yarg. 9. HD, 27.10.2009, 14643/29440, www.kazanci.com.tr (Erişim:13 Ekim 2010.).
55. Takograf hakkındaki bu bilgiler AETR Antlaşması, Karayolları Trafik Kanunu, Karayolları Trafik Yönetmeliği, Uluslararası Karayolu Taşımacılığı Yapan Araçlarda Kullanılan Takograf Cihazları Hakkında Yönetmelik ve Takograf Cihazında İstenilen Teknik Özelliklere ve Şartlara Uygun Olarak Hazırlanan Teknik Şartname ve Üretimine Ait Uygulama Esasları Hakkında Tebliğdeki cihazın taşınması gereken nitelikleri düzenleyen hükümlerden derlenmiştir.
56. Ayrıntılı bilgi için Bkz.: http://www.unece.org/press/pr2010/10trans_p07.htm; <http://www.und.org.tr/public/dokuman/131.pdf>, (Erişim:13 Ekim 2010). Uluslararası Karayolu Taşımacılığı Yapan Araçlarda Kullanılan Takograf Cihazları Hakkında Yönetmeliğin çıkarılış amacı da Antlaşma hükümlerine uyum sağlamaktır.
57. Örneğin 1984 öncesi üretilen araçlarda takograf yerine sürücü çalışma belgesi bulundurulur. Bu belge bir yıllık araç kullanma sürelerinin işlenebileceği hacimde olacak şekilde Maliye Bakanlığınca bastırılan bir belgedir (Karayolları Trafik Yönetmeliği m.99/b).
58. Karayolları Trafik Yönetmeliği uyarınca "işleten", araç sahibi olan veya mülkiyeti muhafaza kaydıyla satışta alıcı sıfatıyla sicilde kayıtlı görülen veya aracın uzun süreli kiralama, ariyet veya rehin gibi hallerde kiracı, ariyet veya rehin alan kişidir (m.3/a,8). Konumuz bakımından "işveren" olarak okunabilir.
59. Yarg. 9. HD, 24.10.2008, 29911/28477, www.kazanci.com.tr (Erişim:13 Ekim 2010).
60. "... davacının bu araçlarda çalışıp çalışmadığı, takograf bilgi kayıtları, garaj amirliğince tutulan defterler, ... birlikte değerlendirilmesiyle varılacak sonuca göre karar vermek gerekirken..." Yarg. 10. HD, 03.02.2005, E.2004/10579, K.2005 / 622, www.kazanci.com.tr (Erişim:13 Ekim 2010).
61. İş K.m. 64 anlamında zorunlu neden kavramı hakkında açıklama için Bkz.: Songu, Çalışma Süreleri, s.219 vd. ve aynı yer dipnotlarda anılan eserler.
62. Centel, Taşımacılık Sorunlar, s.7-8.
63. Bkz. yuk.:2
64. "Dosya içeriğine göre dava konusu işyerinde haftanın 5 günü çalışma yapıldığı Cumartesi günü akdi tatil, Pazar gününün ise hafta tatili olarak kullanıldığı anlaşılmaktadır. Davalı işveren, piyasadaki döviz kurlarının ani dalgalanması ve buna bağlı olarak fiyat oluşmaması, sipariş alınamaması nedeniyle 2006 Haziran sonu ve Temmuz ayının ilk günlerinde işin tatil edilmesi zorunluluğunu doğurduğunu, bu nedenle müteakip aylarda Cumartesi günlerinde çalışma yapılacağını işçilere

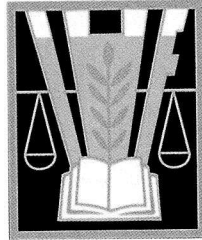
önceden duyurmuştur. Tanık anlatımlarına göre davacının birkaç Cumartesi günü 08.00–19.00 saatleri arasında çalıştıktan sonra 26.8.2006 Cumartesi gününde çalışmak istememiş ve iş sözleşmesi bu nedenle feshedilmiştir. Ancak Cumartesi günü dava konusu işyeri bakımından tatil günü olduğu gibi, telafi çalışması olduğu belirtilen çalışmanın da günde 3 saatten fazla yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının çalışmak istememesi yukarıda belirtilen hükümlere uygun düşmektedir. Mevcut olgulara göre feshin haklı veya geçerli nedene dayandığını kabul etmek mümkün görülmediğinden mahkemece davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalı olmuştur” Yarg. 9. HD, 17.3.2008, E. 2007/27667, K. 2008/5298, (www.kazanci.com.tr, 13.Ekim 2010).

65. Centel, Taşımacılık Sorunlar, s.8.
66. “Davacı işçinin imzasını taşıyan izin talep formlarında kaç gün izin kullanmak istediği belirtilmiş ve bu sürenin bazı belgelerde mazeret izninden sayılması hususu açıklanmış bazılarında ise yıllık izinden mahsup edilmesi istenmiştir. Mazeret izni olarak talep edilen günlerin yıllık izin süresinden mahsubunun yapılmamış oluşu isabetlidir. Ancak, yıllık iznin 12 günden az olarak kullanılmasına dair işçi tarafından imzalanan bu tür talep dilekçesi üzerine verilen izinlerin, yıllık izinden sayılması gerekir.” Yarg. 9. HD, 28.9.2004,E. 2003/23099, K. 2004/20821; Aynın yönde, 22.12.1998, 15009/18546 (www.kazanci.com, 7 Haziran 2010); 10.11.2004, 18845/25619; 2.5.2000, 1051/6476; 28.4.1999, 3875/8117; Günay, Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, Cilt:2, Ankara: Yetkin Yayıncılık 2005, s.1598 vd.
67. Bkz. TÜİK Ulaşım Yollarına Göre Yük ve Yolcu Taşımaları İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr> (Erişim: 13 Ekim 2010).

İstanbul Üniversitesi Yayınlarından No.: 5006
Hukuk Fakültesi No.: 720

İŞ DÜNYASI VE HUKUK

**Prof. Dr.
TANKUT CENTEL'e
ARMAĞAN**



İSTANBUL 2011

ARMAĞAN YAYIN KURULU

Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN; Dr. Ender GÜLVER

HAKEM KURULU

Prof. Dr. Füsun SOKULLU AKINCI;

Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT; Prof. Dr. Esra EKMEKÇİ;

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ; Prof. Dr. Baki İlkay ENGİN;

Prof. Dr. Hasan ERMAN; Prof. Dr. Semih GEMALMAZ;

Prof. Dr. Yasemin IŞIKTAÇ; Prof. Dr. Arslan KAYA;

Prof. Dr. Abuzer KENDİGELEN; Prof. Dr. Ergin NOMER;

Prof. Dr. Haluk Nami NOMER; Prof. Dr. Tufan ÖĞÜZ;

Prof. Dr. Mehmet Tefrik ÖZCAN; Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN;

Prof. Dr. Ayşenur TÜTÜNCÜ; Prof. Dr. Nevhis Deren YILDIRIM;

Prof. Dr. Kamil YILDIRIM; Doç. Dr. Füsun NOMER ERTAN;

Doç. Dr. Mahmut KAŞIKÇI; Doç. Dr. Sevtap METİN;

Doç. Dr. Zehra ŞEKER ÖĞÜZ; Doç. Dr. Emine YAZICIOĞLU;

Yard. Doç. Dr. Zekeriya KÜRŞAT;

Yard. Doç. Dr. Galip Engin ŞİMŞEK;

Yard. Doç. Dr. Zafer Ertunç ŞİRİN;

Dr. Verda Neslihan AKÜN

**Aşağıda adları belirtilen yazarların makaleleri,
hakem incelemesine tabi tutulmamıştır:**

Prof. Dr. Ufuk AYDIN; Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU;
Prof. Dr. Bihterin VURAL DİNÇKOL;
Prof. Dr. M. Semih GEMALMAZ; Prof. Dr. Yasemin IŞIKTAÇ;
Prof. Dr. Rona SEROZAN; Prof. Dr. Doğan SOYASLAN;
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER; Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN;
Prof. Dr. Ünal TEKİNALP; Prof. Dr. Ömer TEOMAN;
Prof. Dr. Nevhis Deren YILDIRIM; Prof. Dr. Kamil YILDIRIM;
Prof. Dr. Hamide ZAFER; Doç. Dr. Kerim ATAMER;
Doç. Dr. Özlem YENERER ÇAKMUT;
Doç. Dr. Rukiye AKKAYA KİA

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	11
<i>Prof. Dr. ADEM SÖZÜER</i>	
SUNUŞ	13
<i>Prof. Dr. FEVZİ ŞAHLANAN</i>	
ÖZGEÇMİŞ	15
<i>Prof. Dr. TANKUT CENTEL</i>	
BİLİMSEL YAYIN LİSTESİ	17
<i>Prof. Dr. TANKUT CENTEL</i>	
YOL ARKADAŞIM	35
<i>Prof. Dr. NUR CENTEL</i>	
40 YILA YAKLAŞAN YOLCULUKTA TANKUT HOCAM	39
<i>İSMAİL BAYER</i>	

MAKALELER

I. İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

<i>MUHİTTİN ASTARLI</i>	53
Üst Düzey Yöneticilerin Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma Ücreti Talepleri (Yargıtay Kararlarına Genel Bir Bakış)	
<i>UFUK AYDIN</i>	71
Social Security Reform Process in Turkey and Two Years After	
<i>İBRAHİM AYDINLI</i>	98
İşverenin Koruma Yükümlülüğünün Sınırına İlişkin Hukuk Genel Kurulu Kararının Değerlendirmesi	
<i>A. MURAT DEMİRCİOĞLU</i>	121
Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi	
<i>C. GÖKHAN ERBAŞ</i>	141
Alman Hukukunda Deneme Süreli İş Sözleşmesi	
<i>BERİN ERGİN</i>	152
Executives-Employees	

ENDER GÜLVER	203
Bireysel Emeklilik Sisteminde Yaptırım Hükümleri	
ALPAY HEKİMLER	225
Alman Riester Emeklilik Reformunun Temel Bileşenleri ve Türkiye’de Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme	
ALTAN HEPER	244
İş Hukuku, Hukuk Felsefesi ve Felsefe	
ÖZLEM İŞİĞİÇOK / SERHAT ÖZGÖKÇELER	270
Özürlü İstihdamında Bir Hak Olarak “İnsana Yakışır İş”i Sorgulamak	
MURAT KANDEMİR	300
Grev Hakkı ve Sınırlandırılması	
A. CENGİZ KÖSEOĞLU	329
Bireysel Emeklilik Sistemi	
ZEKİ OKUR	368
Türk İş Hukuku’nda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı	
COŞKUN SARAÇ	409
5510 Sayılı Yasada Sigortalı Hizmetlerin Hükmen Tespiti	
AHMET SEVİMLİ	444
Karayolu Taşımacılığı Sektöründe İş Kanununa Tabi Olarak Çalışan Sürücülerin Çalışma ve Dinlenme Süreleri Konusundaki Hukuki Sorunlar	
İBRAHİM SUBAŞI	477
İş Hukukunda Özürlülerin Hukuki Durumu	
HALÛK HÂDİ SÜMER	541
Anayasada Yapılan Değişikliklerin Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa Olası Etkileri	
FEVZİ ŞAHLANAN	560
İş Güvencesinin Genel Esasları ve Gazetecinin Feshe Karşı Korunması	
SABAHATTİN YÜREKLİ	589
İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanmasının İş Sözleşmesine Etkisi ve Sonuçları	

II. KAMU HUKUKU

LEYLA ATEŞ	617
Uluslararası Örgütler ve Vergi Politikaları	
ÖZLEM YENERER ÇAKMUT	638
Türk Ceza Yasası'nda İnşaat veya Yıkımla İlgili Emniyet Kurallarına Uymama Suçu (TCK m. 176)	
BİHTERİN VURAL DİNÇKOL	653
Laiklik, Aydınlanma, Modernleşme ve Türkiye Modeli	
M. SEMİH GEMALMAZ	662
The International Court of Justice and Substantive Urgency in Provisional Measures	
H. BURAK GEMALMAZ	704
Kişilerin Sosyal Güvenlik Hukukundaki Statülerinin Mülkiyet Hakkı Kapsamında Avrupa İnsan Hakları Mahkemesince Korunması	
YASEMİN IŞIKTAÇ	737
Savunma Açısından Hukuk Eğitiminde İki Önemli Alan: Hukuk Felsefesi ve Metodolojisi	
RUKİYE AKKAYA KİA	752
Türk Anayasa Mahkemesi'nin Aynı Kelimeler İçine Sığdırdığı Sosyal Hukuk Devleti Yorumlarına Analitik Bir Yaklaşım	
UMUT KOLOŞ	765
Hukuka Bakışta Başka Bir Boyut: Hukuk Fetişizmi	
MELTEM DENİZ GÜNER ÖZBEK	789
Uluslararası Hukukta Deniz Haydutluğu ve Deniz Haydutluğuyla Mücadele	
DOĞAN SOYASLAN	814
İş ve Çalışma Hürriyeti'nin İhlali	
GÜLŞAH BOSTANCI TÜFEKÇİ	829
İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu	
HAMİDE ZAFER	846
Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılması Kararına Karşı Yapılacak İtirazın İncelenme Usulü (Ceza Muhakemesi Kanunu m. 231/12)	

III. ÖZEL HUKUK

KERİM ATAMER	863
Gemi Adamlarına İlişkin Türk Ticaret Kanunu Hükümlerinin Kaynakları ve Görevli Mahkeme Sorunu	
ASLI MAKARACI BAŞAK	907
Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun Kapsamında Konut Kredi Sözleşmesinin Şekli ve Şekle Aykırılığın Sonucu	
M. ONUR BAŞAR	929
Makul Sürede Yargılanma Hakkı ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Kudla v. Polonya Kararının Medeni Yargılama Sistemlerine Etkisi	
AYFER UYANIK ÇAVUŞOĞLU	959
Bireysel İş İhtilafında Türk Mahkemesinin Milletlerarası Yetkisi	
MEHMET ERDEM	991
Sicilli Hayvan Rehni	
GÖKMEN GÜNDOĞDU/HASAN ALİ KAPLAN	1010
Türk Ticaret Kanunu Tasarısı'nda Bölünmenin İş İlişkilerine Etkisi	
CEMİL GÜNER	1032
Türk Hukukunda, Bazı Milli Hukuklarda ve Milletlerarası Sözleşmelerde Tüketici Kavramı	
RONA SEROZAN	1072
Yeni Borçlar Kanunu'nda "İfa Zamanı" ve "Zamanında İfa Etmeme" Konularında Rastlanan Yenilikler	
ÜNAL TEKİNALP	1082
Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Sosyal Plan	
ÖMER TEOMAN	1093
TTK. 377 Sadece Yıllık Bilanço Görüşmelerinde Uygulanabilecek Bir Hüküm müdür?	
NEVHİS DEREN YILDIRIM	1098
Türkiye'de Hakim Bağımsızlığına İlişkin Düşünceler	
M. KAMİL YILDIRIM	1119
Yetersiz Bilirkişi Raporu Karşısında Hakimin Durumu	