

Prof. Dr. Tankut CENTEL

Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Taşımacılık Sektörünün Çalışma Yaşamına İlişkin Bazı Temel Sorunları

Giriş

Malların serbestçe taşınması, gerek ülke içi ve gerekse ülke dışı ticaretin temel esaslarından biridir. Bu bağlamda, ulusal ve uluslararası taşımacılık sektörü, mal ve hizmet üretiminin temel taşlarından birisini oluşturur. Söz konusu sektörde ise, taşımacılık çalışanlarının ve bunların işvereni olan taşımacıların, iş hukukunu ilgilendiren önemli bazı temel sorunlarla karşılaştıkları görülmektedir.

Aşağıda, taşımacılık sektörünü ilgilendiren temel çalışma yaşamı sorunlarından bazıları ortaya atılacak ve bunların, yürürlükteki mevzuat karşısındaki durumu irdelenmeye çalışılacaktır.

1. Çalışma Saatleri ve Hafta Tatili ile Genel Tatil Günlerinde Çalışma

Yurtiçi ve yurtdışı taşımacılık (nakliye) işlemlerinde, anlaşma ve protokoller gereği çalışma saatlerinin 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin üzerinde bulunmadığı, ulusal hafta tatili ve genel tatil günlerinin dışında bulunulan ülkenin tatil günlerine de uyulduğu, arıza çalışmalarda yasal artışlı ücretin ödendiği ve tüm bu süreçlerle ilgili olarak her ay düzenlenen ücret hesap pusulalarındaki hak

edişlerle durumun belgelendiği, taşımacılık sektörünün işverenleri tarafından ifade edilmektedir. Gerçekten, uygulamada taşıma işverenleri, fiilen tüm yasal yükümlülüklerine uymuş olabilirler. Ancak, söz konusu uygulamaların hukuki geçerliliği, bunların özellikle fesih sonrasında yargıya yapılan başvurularda, hukuken ispatlanmış bulunmalarına bağlı bulunmaktadır.

Hukuken ispat konusunda ise, ilkin, İş Kanunu'nun 37 nci maddesi; işverenin, işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusulayı, yani "ücret hesap pusulası"nı vermesini (f. 1) ve bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesini (f. 2) öngörmektedir. Söz konusu ücret hesap pusulaları, sadece işvereni bağlayıcı nitelikte olup; işçinin, bunlara itirazından söz edilemeyeceği için, kendisini bağlaması düşünülmez.

Diğer yandan, İş Kanunu'nun 75 inci maddesi; işverenin, çalıştırdığı her işçi için bir "özlük dosyası" düzenlemesini ve bu dosyada, işçinin kimlik

bilgilerinin yanısıra, İş Kanunu ve öteki yasalar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorunda bulunduğunu (f. 1) belirtmektedir. İşçinin özlük dosyasında bulunacak belge ve kayıtlar, ancak kendisinin imzasını taşıdığı takdirde, işçiyi bağlayıcı niteliğe sahiptir.

Karayolu taşımacılığında çalışanlarla ilgili olarak, bu bağlamda kabul edilmiş uluslararası standart, "Karayolu Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Süreleri Hakkında 153 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi"dir¹. Bu bağlamda, Türkiye Cumhuriyeti'nin, 2003 yılından itibaren anılan sözleşmeye taraf bulunduğu gözden uzak tutulmamalıdır².

Anılan sözleşmenin 10 uncu maddesi; her işverenin, her ülkenin yetkili makam ya da kuruluşunca kabul edilen şekle uygun olarak, istihdam ettiği her sürücünün çalışma ve dinlenme sürelerini gös-

Ücret hesap pusulaları ile işverenin tek taraflı olarak tuttuğu kayıt ve belgelerde işçinin imzasının bulunmayışına karşılık, ücret bordrolarında işçinin yapılan ödemeyi kabul ettiğine dair imzası bulunmaktadır. Bunların, işçi açısından bağlayıcı olmadığı söylenemez. Ancak, işçinin ücret bordrolarını saklı kayıt koymadan, yani ihtirazi kayıt ileri sürmeden imzalamış bulunması, ödenen gerçek ücretin söz konusu miktar olduğunu göstermemektedir. Nitekim, uygulamada bazen ödenen gerçek ücret, ücret bordrosuna yansıtılmamakta ve olduğundan düşük gösterilmektedir. Bu durumda, yargı kararları, gerçek ücretin tespit edilerek işçi haklarının buna göre hesap edilmesini öngörmektedir⁴.

Buna göre, ancak söz konusu kayıt ve belge, cetvel ve tablo düzenleme, ücret hesap pusulası verme ve bordro düzenleme yükümlülüklerine yasa ve yönetmelik hükümleri çerçevesinde harfiyen

Ücret hesap pusulaları, sadece işvereni bağlayıcı nitelikte olup; işçinin, bunlara itirazından söz edilemeyeceği için, kendisini bağlaması düşünülmez.

terir bir kayıt tutmasını ve her ülkenin yetkili makam ya da kuruluşunca belirlenen usule göre bu kaydı denetim makamlarının incelemesine sunmasını öngörmektedir (bent 2).

Bu bağlamda, ulusal mevzuatta İş Kanunu'nun 76 ncı maddesinin ilk fıkrasına dayanılarak çıkarılmış olan "Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği"nin³ 16 ncı maddesi; işverenleri düzenleyecekleri tablo ve cetvellerde çalışma dönemini, işin günlük başlayış ve bitiş saatlerini, ara dinlenmesini ve günlük dinlenme zamanlarını ve hafta tatili günlerini göstermek ve bunları idare büroları ile taşıtlarda bulundurmakla yükümlü tutmuştur.

Ancak, anılan yönetmelik, söz konusu kayıtların bağlı bulunduğu şekli belirlemiş değildir. Buna göre de, işin özelliği gereği, taşıtlara takılan takograf cihazlarının belgeleriyle bu kayıtların varlığı ispatlanabilmelidir. Nitekim, uluslararası uygulamalar içinde yabancı ülke makamlarının, söz konusu takograf cihazı belgelerine itibar ettikleri görülmektedir.

uyulduğu ve bu durum kanıtlanabilir olduğu takdirde; özellikle işe iade davası sırasında yargıya yapılacak başvurulardaki iddiaların, taşıma işverenleri bakımından hukuken bir öneminden söz etme olanağı bulunmayacaktır.

II. Fazla Çalışma ve Telif Çalışması

4857 sayılı İş Kanunu'yla kabul edilen düzenlemelerin ışığında, taşımacılık alanında da esnek çalışma düzenlemelerinin uygulanıp; telif çalışması yaptırmanın olanak dahilinde bulunup bulunmayacağı, ilgi konusudur. Buna verilecek yanıt, hem olumlu ve hem de olumsuzdur. Çünkü, mevzuatta esnek çalışma olanağı tanınmakla birlikte, bu olanağın ilgili yönetmelik tarafından yeterince esnek biçimde tanındığı söylenememektedir.

Gerçekten, Haftalık İGBÇSY.; ilkin, "işin yapılmasının gerektirdiği en az iki, en çok altı aylık bir denkleştirme süresi"ni "çalışma dönemi" olarak kabul etmekte (m. 3), daha sonra bir çalışma dönemi içindeki haftalık çalışma süresinin 45 saatten az ve-

ya çok olarak belirlenebileceğini ama kararlaştırılan çalışma dönemindeki çalışma süresinin bir iş haftasına düşen ortalamasının 45 saati geçemeyeceğini belirtmektedir (m. 5/III). Bunun, “fazla mesai dahil, azami toplam araç kullanma süresi günde dokuz, haftada 48 saati aşamaz” diyen 153 sayılı ILO-Sözleşmesi m. 6/bent 1 hükmüne günlük miktar itibarıyla uygun düştüğü görülmektedir.

Buna karşılık, Haftalık İGBÇSY.; günlük iş süresinin 11 saati, gece çalışma süresinin 7,5 saati, profesyonel ve ağır vasıta ehliyetiyle taşıt kullananların günlük çalışma süresinin de 9 saati geçememesini öngörmektedir (m. 6/bent a). Bu durumda, bazı haftalar taşıt sürücüleri araç kullandıkları zaman ve günde 9 saate kadar ve araç kullanma dışındaki işlerle birlikte de 11 saate kadar, en az iki ve en çok altı aylık denkleştirme süresi içinde fazla çalışma ücreti ödenmeksizin çalıştırılabilecektir. Nitekim, Haftalık İGBÇSY. m. 11/I de; fazla çalışmayı bu anlamda, “bir çalışma dönemindeki çalışma sü-

çalışma süresinin yurtiçinde veya yurtdışında doldurulması, herhangi bir fark yaratmamaktadır. Burada önemli olan nokta, toplam iş süresinin aşılmış olup olmadığıdır.

Bunun gibi, Haftalık İGBÇSY., yurtdışında geçirecek tüm sürelerin çalışma süresinden sayılacağına ilişkin açık bir hükme de yer vermiş değildir. Aynı şekilde, yurtdışındaki taşıt kullanma dışında geçecek sürelerin çalışma süresinden sayılacağına ilişkin bir hükme, çalışma süresinden sayılan halleri belirten İş K. m. 64 hükmünde rastlanılmamaktadır.

Diğer yandan, Haftalık İGBÇSY.; taşıt aracının gemiyle gidişi sırasında taşıtta bulunmayıp gemi çıkışında araca gönderilen şoförlerle ilgili olarak ortaya çıkan durumları düzenlememektedir. Oysa, taraf olduğumuz 153 sayılı ILO-Sözleşmesi'nin 8 inci maddesi, sürücülerin günlük dinlenme süresinin 24 saatlik süre içinde aralıksız asgari 10 saat olduğunu belirttikten (bent 1) sonra; her ülkenin

İşçinin özlük dosyasında bulunacak belge ve kayıtlar, ancak kendisinin imzasını taşıdığı takdirde, işçiyi bağlayıcı niteliğe sahiptir.

resinin dışında yapılan çalışma” olarak tanımlanmaktadır.

Ancak, Haftalık İGBÇSY., telafi çalışması yaptırılmasını içeren düzenlemelere yer vermemektedir. Bu durumda, 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki genel hükümlerden yararlanmak suretiyle, telafi çalışmasına başvurulması gerekecektir. Buna göre, normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebiyle kendisine izin verilmesi hallerine mahsus olmak üzere, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilecek ve işverenin bu durumda, fazla çalışma ücreti ödemesi gerekmeyecektir. Bununla birlikte, telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresi olan 9 veya 11 saati aşmamak koşuluyla, günde üç saatten fazla olamayacak ve tatil günlerinde, telafi çalışması yaptırılmayacaktır (İş K. m. 64).

Haftalık İGBÇSY. m. 11, fazla çalışmayı en az iki ve en çok altı aylık denkleştirme dönemindeki toplam iş süresinin dışında yapılan çalışma olarak tanımlanmaktadır. Buna göre, söz konusu toplam

yetkili makam veya kuruluşunun, feribottan yararlanan araçlar söz konusu olduğu takdirde, günlük dinlenme sürelerinin uzunluğuna ve bu dinlenme sürelerinin kullanılması usulüne ilişkin istisna getirilmesine olanak tanımaktadır (bent 4).

Yine, aynı sözleşmenin 4 üncü maddesi; sürücüler bakımından “çalışma süreleri” deyiminin, bu kişilerin “aracın çalışır durumda olduğu sürede araç kullanarak ve diğer işleri yaparak ve araçla yolcuları veya yüküyle ilgili yardımcı işler yaparak geçirdikleri süre” anlamını taşıdığını belirtmekte (bent 1) ve “sürücülerin araçta veya işyerinde hazır durumda bekleyip iş yapmaksızın geçen ve fakat diledikleri gibi kullanma serbestliğine sahip olmadıkları süreler”in yetkili makam veya kuruluşlar tarafından çalışma süreleri olarak kabul edilebileceğini açıklamaktadır (bent 2).

Tüm bu hükümlerin incelenmesi sonucunda; Haftalık İGBÇSY.'nde boşluk bulunup hukuki düzenleme olmadığı, buna karşılık uluslararası standartlar bakımından, araç kullanma ve yardımcı işleri yürütme dışında geçecek sürelerin çalışma sü-

Yıllık ücretli izin; kural olarak, işveren tarafından bölünemeyecek; istisnaen, tarafların anlaşmasıyla, bir bölümü 10 günden az olmamak üzere, en çok üç bölünebilecektir.

resinden sayılmadığı ortaya çıkmaktadır. Buna göre, aynı araçla çalışan bir TIR şoförünün, sadece Türkiye içerisinde ve yurtdışındaki karayollarında geçecek sürelerinin, iş süresinden sayılması; aracın gemiyle veya trenle gönderilmesi sırasında araçta bulunmayıp gemi veya tren çıkışında araca gönderilecek bir TIR şoförünün boş geçen sürelerinin ise, çalışma süresinden sayılmaması gerekmektedir.

Hafta sonları ile genel tatil günlerinde araç girişlerine izin verilmediği zamanlarda şoförlerin nakliye araçlarını kullanamayıp araçları park yerinde bekletmeleri, hukuken İş K. m. 64 anlamında “zorunlu neden” oluşturacaktır. “Zorunlu nedenlerle işin durması” halinde ise, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir (İş K. m. 64/I). Bu anlamda, özellikle turizm dönemlerinde, hafta sonlarında, genel tatil günlerinde gündüz araç girişlerine izin verilmediği zamanlar için araçların park yerinde bekletildikleri süreler, telafi çalışması çerçevesinde değerlendirilebilir.

Aracın park yerinde bekletildiği süre içinde; dinlenme süresini kullanacak olan sürücünden, aracın ve yükünün güvenliğini sağlayacak gerekli önlemleri almış bulunduğu takdirde, aracın içinde veya yakınında kalması istenemeyecektir.

III. Yıllık Ücretli İzin

Taşımacılık sektöründeki uygulamada, işçinin talebi ve işverenin de onaylamasıyla, görev süresi içinde yurtdışında izin kullanılmaktadır. Yıllık ücretli izne ilişkin bu uygulamanın ise, yasaya uygun olup olmadığının açıklanması gerekmektedir.

Bu bağlamda, iznin yurtdışında geçirilmesinde yasal bir engelin bulunmamasına karşılık, yıllık ücretli iznin görev süresi içinde kullanılması yasaya uygun bir yanı bulunmamaktadır. Çünkü, görev süresi ile izin süresinin iç içe geçmesi söz

konusu olamaz. Bu bağlamda, İş K. m. 53/II, “yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez” biçimindeki bir emredici hükmü taşımaktadır.

Diğer yandan, yıllık ücretli izin, işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmek zorundadır. Buna göre de, yıllık ücretli izin; kural olarak, işveren tarafından bölünemeyecek; istisnaen, tarafların anlaşmasıyla, bir bölümü 10 günden az olmamak üzere, en çok üç bölünebilecektir (İş K. m. 56/I-III). Bu tür bölünmelerin, uluslararası taşıma (nakliye) işlerinde hizmet veren firmaları ne ölçüde tatmin edeceği ise, ayrı bir tartışma konusunu oluşturmaktadır.

IV. Harcırah Uygulaması ve Kıdem Tazminatı Hesabı

Yurtiçi ve yurtdışı seyir halinde, 10.2.1954 tarih ve 6245 sayılı Harcırah Kanunu⁵ temel alınıp bu çerçevede yükümlülükler yerine getirilirken, yurtdışı seyirde ilk on gün için yüzde elli zamlı ödeme yükümlülüğüne de uyulmasının gerekip gerekmediği konusuna açıklık getirilmesi gerekmektedir.

Uygulamada bazı taşıma işverenleri, işçilere ödenecek iş gezisi giderlerini karşılamak üzere ödenecek harcırahlar hakkında, 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerini temel almak suretiyle ödeme yapmaktadır. Önemle ve hemen belirtmek gerekir ki; özel sektör işverenleri için, bu bir yasal zorunluluk değildir. Başka bir deyişle, 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerini uygulamak, özel kesim işverenlerinin ihtiyarındadır. Buna göre, özel sektör işvereni, 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerini isterse uygulamak durumundadır.

Gerçekten, bu konuda herhangi bir yasal zorunluluk, söz konusu değildir. Nitekim, 6245 sayılı Kanun'un uygulama alanı; genel bütçeye dahil daireler ile katma ve özel bütçeli idareler ve bunlara bağlı döner sermayeler, özel yasayla kurulmuş banka ve kuruluşlar ile bunların yüzde ellisinden çoğuna sahip buldukları teşebbüs ve müesseselerle sınırlıdır (m. 1). 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerine göre hesaplanacak harcırah tutarlarının özel sektör işverenlerince ödenmek istenmesi ise, seçilen bu yolun kolaylık sağlaması ve yasa hükmü olduğu için kimsenin itiraz edemeyeceği ortamları yaratması nedeniyledir.

Ancak, yurtiçi veya yurtdışı gündeliklerinde

Yargıtay uygulaması, harcırahların kıdem tazminatının hesabında esas alınacak ücrete dahil edilmemesi yönündedir.

6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerini örnek alan özel sektör işvereninden, söz konusu yasanın tüm hükümlerini temel alması beklenemez. Çünkü, 6245 sayılı Kanun hükümlerini temel almak; esasen özel sektör işverenin isteğine bırakılmış olup, herhangi bir yasal zorunluluktan veya yükümlülükten söz edilememektedir. Böyle olunca da, işverenler, yurtdışı seyir halinde ilk on gün için yüzde elli zamlı ödeme yapmakla yükümlü bulunmamaktadır.

Bu itibarla, 31.12.2003 tarih ve 27.1.2004 tarih ve 2003/6722 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı⁶ ekinde yayımlanan “Yurtdışı Gündeliklerine Dair Karar”daki “yurtdışına gönderilenlere Türkiye’den her çıkışlarında seyahat ve ikamet süresinin ilk 10 günü için ödenecek gündelikler, ekli cetveldeki miktarların % 50 artırılması suretiyle hesaplanır” (m. 2) hükmünün özel kesim işyerlerindeki işçilere de uygulanmasının zorunlu olduğuna ilişkin uygulama görüşü, gerekli hukuki dayanaktan yoksundur. Çünkü, yurtdışı gündeliklerinin ilk on gün için yüzde elli artırılarak ödenmesi keyfiyeti, tamamen özel kesim işverenin ihtiyarındadır.

Diğer yandan, yurtiçinde ve yurtdışında görevlendirilen şoförlere yapılan harcırah ödemelerinin, kıdem tazminatına esas alınacak ücretin hesabında dikkate alınması gerektiği görüşü, uygulamaya hakim görünmektedir. Anılan uygulamaya dayanak olarak da, eski bir Yargıtay kararı⁷ gösterilmektedir. Oysa, söz konusu Yargıtay kararı; bir TIR şoförüne garanti edilmiş asgari ücretinin yanı sıra her yurtdışı sefer için belirli bir miktar yabancı paranın ödenmesi olayında, belirtilen yabancı paranın ne harcırah ve ne de prim olarak değerlendirilemeyeceğini belirtmekte olup, yurtiçinde veya yurtdışında görevlendirilen şoförlere harcırah şeklinde ödenen paralarla bir ilgisi bulunmamaktadır.

Aksine, Yargıtay uygulaması, harcırahların kıdem tazminatının hesabında esas alınacak ücrete dahil edilmemesi yönündedir. Nitekim, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi’nin bazı kararlarıyla,

harcırah ile otel ve ev giderlerinin ve de seyyar görev tazminatı türünden ödemelerin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaması esas kabul edilmiştir⁸. Bunun gibi, Sayıştay Genel Kurulu’nun eski bir kararında da, özetle:

“6245 sayılı Harcırah Kanununun 49 uncu maddesi hükmü uyarınca, bu madde kapsamına giren işçilere ödenmekte bulunan tazminatın, 1475 sayılı İş Kanununun 1927 sayılı Kanunun 1 inci maddesiyle değiştirilen 14 üncü maddesi hükmü gereğince, işçilere ödenen kıdem tazminatına esas olan ücretin hesabında nazarı itibara alınmaması icap edeceğine çoğunlukla karar verildi.”⁹ denilerek, harcırahların kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaması esası benimsenmiştir¹⁰.

Gerçekten, “harcırah” sözcüğü, harcanan parayı ifade eden “harç” ile yol anlamında kullanılan “rah” sözcüklerinin birleştirilmesinden oluşan bir sözcüktür. “Yol harçlığı” anlamında kullanılan “harcırah”; “görev icabı buldukları bir yerden memuriyet mahallinin dışına gidenlere, yapacakları ek masraflara karşılık yol masrafı, gündelik, aile masrafı ve yer değiştirme masraflarından birinin, birkaçının veya tamamının ilgisine nakden, ayın (yapılan giderlerin belgelendirilmesi), kısmen nakden veya kısmen ayın şeklinde ödenmesidir”¹¹. Bu bağlamda, yurtiçinde veya yurtdışında görevlendirilen şoförlere karşı gerçekleştirilen harcırah uygulamaları da, bunların “yeme ve yatma” bakımından yapacakları ek masrafların nakden karşılanmasına dayanmakta; çalışma saatleri ve ücret dışında, arızî ve ayrı bir kalem olarak değerlendirilmektedir. Buna göre, yurtiçi ve yurtdışı seyir durumunda taşıt sürücülerine yapılan söz konusu ödemeleri, ücretin bir parçası olarak görmek mümkün değildir. Nitekim, söz konusu ödemeler, çalışma saatlerinin uzunluğuna göre değişmemekte ve de sadece yurtiçinde veya yurtdışında nakliye işyerinin dışına çıktığında gerçekleştirilmekte ve ilgilinin işyeri dışına çıkması yüzünden oluşan ek masrafları (harcamaları) karşılamak üzere uygulanmaktadır.

Ayrıca, harcırah ödemelerinin, giydirilmiş (geniş anlamda) ücret içinde değerlendirilip kıdem tazminatının hesabına esas olacak ücrete dikkate alınması, hukuken doğru ve yerinde görünmemektedir. Çünkü, harcırah ödemeleri, arızî nitelikteki ödemelerdir. Arızî nitelikteki ödemeler ise, şimdiye kadarki yerleşik Yargıtay uygulamasına göre,

Mevcut düzenlemelerin, özellikle de Haftalık İGBÇSY. hükümlerinin, gerekli esnek uygulamalara yeterince açık olmadıkları görülmektedir. Bunun, taşımacılık sektörü üzerinde, olumsuz etkiler yarattığı açıktır.

kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmamaktadır¹². Bu açıdan, harcırahların, giydirilmiş ücret içinde değerlendirilmemesi ve kıdem tazminatlarının hesabında dikkate alınmaması, hukuken yerinde olacaktır.

Sonsöz

Taşıma sektöründe çalışanlar ile bunları istihdam eden taşıma işverenleri, yukarıda ayrıntılı olarak yakından gösterildiği üzere, çalışma yaşamına ilişkin bazı sorunlarını halen çözememiş görünmektedir. Bunda, önemli bazı düzenleme boşluklarının varlığı etkili olmakla birlikte, getirilmiş bazı hukuki çözümlerin taraflar arasındaki çıkarlar dengesini adilane bir biçimde kuramamış bulunması etken olmaktadır.

Oysa, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2003 yılında kabulüyle birlikte, Türk çalışma yaşamı esneklik dönemini hukuki alanda başlatmış durumdadır. Ancak, mevcut düzenlemelerin, özellikle de Haftalık İGBÇSY. hükümlerinin, gerekli esnek uygulamalara yeterince açık olmadıkları görülmektedir. Bunun, taşımacılık sektörü üzerinde, olumsuz etkiler yarattığı açıktır. Bu bakımdan, söz konusu yönetmeliğin uluslararası standart durumundaki 153 sayılı ILO-Sözleşmesi esaslarına uygunluk göstermesi, taşımacılık sektörünün önemli bazı çalışma sorunlarını çözüme kolaylık sağlayacaktır. Aksi takdirde, anılan güçlükler, AB içinde vize sorunlarıyla yeterince engellenmiş bulunan Türk taşımacılık (ulaşım) sektörü için, çalışma yaşamı açısından da engel anlamını taşımaktan öteye gidemeyecektir.

DİPNOTLAR

1 Metin için bkz. Tankut Centel, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, İstanbul 2004, sh. 541 vd.

- 2 Bu sözleşmenin onaylanması, 15.7.2003 tarihli ve 4933 sayılı Karayolu Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin 153 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğu Hakkında Kanun'la (RG. 22.7.2003, No. 25176) ve uygulanması da, 6.10.2003 tarihli ve 2003/6250 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla (RG. 2.11.2003, No. 25277) kabul edilmiştir.
- 3 Bkz. RG. 6.4.2004, No. 25425. Aşağıda yapılacak açıklamalarda, "Haftalık İGBÇSY." olarak kısaltılacaktır.
- 4 Bkz. Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2007, sh. 138 ve aynı yer, dn. 7'deki yargı kararları.
- 5 RG. 18.2.1954, No. 8637.
- 6 RG. 27.1.2004, No. 25359.
- 7 YHGK., 7.10.1998-622/631.
- 8 Bkz. Yarg. 9. HD., 12.11.1980-8557/11576; Yarg. 9. HD., 2.5.1983-2370/4375.
- 9 Sayıştay GK., 8.12.1975-3800/3.
- 10 Tüm bu yargı kararları ile aynı öğreti görüşü için bkz. Osman Usta, İş Hukukunda Akdin Feshinden Doğan Tazminatlar ve Uygulamaları, Ankara 1998, sh. 537-538.
- 11 Ramazan Cenk, "Yurtiçi ve Yurtdışı Harcırahların İstisna Edilmesi, Gider ve Muhasebeleştirilmesi", Maliye Postası Dergisi, (15.1.2004), sh. 141.
- 12 Konuya ilişkin yargı kararları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Usta, age., sh. 485 vd.