

Vahap ÜNLÜ

MESS Müşavir Avukatı

Masrafları İşveren Tarafından Karşılanan Havayoluyla Gerçekleşen İş Amaçlı Seyahatlerden Kazanılan Mil Puanlar Kime Aittir?

ALMAN FEDERAL İŞ MAHKEMESİ

Karar Tarihi : 11 Nisan 2006**Karar No** : 9 AZR 500/5

Özet

1. İşçi bir sık uçuş programı çerçevesinde, gördüğü iş ile içsel açıdan bağlı olarak ve sadece işi ilgilendiren durumlar dolayısıyla olmamak üzere, hediye miller kazanmaktadır. Başka biri adına ve hesabına iş görenler gördükleri işten doğan tüm faydaları elde etmekle yükümlüdür.

2. Bu nedenle Medeni Kanununun 667. maddesi 2. alternatifi uyarınca işçi işverenine, işin görülmesi nedeniyle gerçekleşen ve ücretleri işveren tarafından ödenmiş bulunan uçuşlardan kazanılan hediye milleri devretmekle yükümlüdür. İşverenin işçiden kazanılan hediye

milleri kendi menfaati için kullanılmasını talep etmesi bilhassa mümkündür.

Olay

1. Taraflar davacının iş seyahatleri nedeniyle “Miles&More” sık uçuş programından kazandığı milleri özel amaçları için herhangi bir şarta bağlı olmaksızın kullanım hakkına sahip olup olmadığı hususunda uzlaşmamaktadır.

2. Davacı 1 Ağustos 1975'ten beri davalı tarafından istihdam edilmekte ve son olarak yurtdışı satış yöneticiliği görevini yürütmektedir. Davacı görevi dolayısıyla çok sayıda uçak yolculuğu yapmaktadır. Bunların masrafları davalı tarafından karşılanmaktadır. 1993'ten bu yana ise sık uçuşu dolayısıyla “Miles&More” sık uçanlar programında yer almaktadır. Bu programın katılım şartları uyarınca Almanya'da bu programa sadece gerçek kişiler katılabilmektedir. “Miles&More”

programında her katılımcı adına bir mil hesabı oluşturulmaktadır. Programın sahibi şirketle ve bu şirketin işbirliği yaptığı şirketlerle yapılan uçuşlar bahsi geçen mil hesabına kaydedilmektedir. Mil hesabındaki birikim uçuş ücreti karşılığı olarak bozdurulabilmektedir. Ayrıca hesap sahibi bu birikimini havaalanına demiryolları ile yapılan seyahatler, havayolu şirketi ile işbirliği yapan otellerde konaklama veya işbirliği yapılan oto kiralama şirketlerinden oto kiralama gibi kampanyalar için de kullanabilmektedir. Davalı 2002'den bu yana davacının "Miles&More" programının katılımcısı olduğundan haberdardır. Davacının mil hesabında Eyalet İş Mahkemesindeki son murafaa tarihi itibarıyla 350.000 mil bulunmaktadır. Bu miller 9.700 Avro değerindedir.

3. Şimdiye kadar davacı iş seyahatleri dolayısıyla topladığı milleri sadece özel amaçlı uçuşları için kullanmıştır. Davalı 28 Ocak 2003 tarihli talimatıyla millerin özel amaçlı kullanımını yasaklamıştır. Kazanılan miller sadece işletmesel amaçlar için kullanılabilir. Davacının Ağustos 2004 tarihinde bu talimata karşı dava açmasından sonra davalı 13 Ocak 2005 tarihinde yazılı olarak 28 Ocak 2003 tarihli talimatın uygulamadan kaldırıldığını bildirmiştir. Başka bir talimata kadar işle ilgili olan uçuşlardan kazanılan miller tekrar özel amaçlar için kullanılabilir. Ancak işveren işyeri giderlerinde bir değişme ortaya çıkması durumunda talimatın uygulanması konusunda yeni bir düzenleme yapma hakkını saklı tutmuştur.

4. Davacı kendi hesabında biriktirdiği millerin iş ile ilgili olarak kullanılmasının davalı tarafından talep edilemeyeceği görüşünü savunmaktadır. Bu millerin kendisinin iş ilişkisi ile hukuksal bir bağı olmadığını ve en azından işyeri uygulaması dolayısıyla bunları talep edebileceğini iddia etmektedir. Davacı davalının 1993'ten bu yana vazgeçme hakkını da saklı tutmamakla biriktirilen millerin iş ile ilgili kullanımından feragat ettiğini de dile getirmektedir.

5. Davacı "Miles&More" programı kapsamında elde ettiği ve kişisel hesabında biriktirdiği milleri özel amaçlarla kullanmaya hakkı olduğunun tespitini talep etmektedir.

6. Davalı davanın reddini talep etmekte, burada sadece soyut bir hukuksal sorunun açıklanması istendiğinden bir tespit davasının mümkün olmayacağını dile getirmektedir. İş amaçlı uçuşlardan elde edilen millerin kendisine ait olduğunu ve de işyeri uygulamasına dayanan talebin, geçmişte kendi tarafından hiçbir şekilde bağlanma arzusu mevcut olmamasından dolayı mümkün olmayacağını savunmaktadır.

7. Dava İş Mahkemesince kabul, Eyalet İş Mahkemesince reddedilmiştir. Davacı Eyalet İş Mahkemesi tarafından açık bırakılan temyiz yolunu kullanarak, davasını tespit dilekçesi ile bir üst mercie taşımıştır.

GEREKÇE

8. Temyiz temelden yoksundur. Eyalet İş Mahkemesi davayı haklı olarak reddetmiştir (Eyalet İş Mahkemesi tarafından davanın reddi yerindedir).

9. Dava mesmudur. Davalının iddiasının aksine, halihazırda "Miles&More" sık uçuş programından ve diğer sık uçuş programlarından biriktirilen millerin özel amaçlarla kullanımına izin verilmesine rağmen, Hukuk Usulü Tüzüğü'nün 256. maddesine göre gerekli olan tespit menfaati olayda mevcuttur. Davacı biriktirdiği milleri hiçbir çekince olmadan özel amaçlarla kullanıp kullanamayacağını kesin olarak bilmek istediğini murafaa sırasında açıklamıştır. Davalının 13 Ocak 2005 tarihli beyanında vazgeçme hakkını saklı tutmasından dolayı tespit davacının menfaatinin bulunduğu kabulü gerekir. Çünkü eğer belirsizlikten kaynaklanan bir tehlike hakkı tehdit ediyorsa ve verilecek karar bu tehlikeyi bertaraf edebilmek için uygunsu derhal tespit hukuksal bir menfaat mevcuttur. Olaydaki durum da budur. Davacının biriktirdiği milleri özel amaçlarla kullanıp kullanmayacağı veya davalının vaz-

geçme hakkı olup olmadığı soruları bir tespit kararı ile ortadan kaldırılabilir.

10. Dava temelden yoksundur. Davacının iş seyahatleri dolayısıyla hesabına aktarılan miller konusunda hakkı yoktur. Bu nedenle işyerindeki gider durumunda bir değişiklik olur ise davalı millerin özel amaçlı olarak kullanım hakkını geri alabilir.

11. Medeni Kanunun 611. maddesi ve iş sözleşmesinin birlikte yorumlanmasından davacının milleri özel amaçları için kullanabileceği sonucu çıkmamaktadır.

12. Taraflar "Miles&More" sık uçuşlar programından elde edilecek özel faydaların kime ait olacağını aralarında kararlaştırmamıştır.

13. Sözleşmenin içeriği olacak şekilde bir işyeri uygulaması da oluşmamıştır.

14. İşyeri uygulamasından, işverenin, işçilerin tümünde veya belli bir gruba ait işçilerde kendilerine sağlanan bir ödeme ya da imtiyazın sürekli olacağı izlenimini uyandıran belirli bir davranışın düzenli olarak tekrarı anlaşılır. İşverenin icabı olarak değerlendirilecek davranış, işçiler zımnen kabul ederse, mutad hale gelen bu edimlerden işçilerin sözleşmesel talepleri oluşur. İşyeri uygulaması iş sözleşmesi ile genel olarak düzenlenebilen her konuda mümkündür. Davalının iddiasının aksine talebin oluşabilmesi için işverenin yüküm altına girmek konusundaki isteği belirleyici değildir. Belirleyici olan beyanın muhatabının, beyanı ya da işverenin davranışını tüm eşlik eden olguları da dikkate alarak dürüstlük ve iyi niyet ilkelerine göre nasıl anlayabileceğidir. İşyeri uygulaması işverenin göz yumması ile de oluşabilir.

15. Olayda bir işyeri uygulamasının oluşması için eksik olan genellik şartıdır. Sadece tek bir işçiye sağlanan edim işyeri uygulamasının temel ilkelerine göre hesaplanabilir, nesnel bağlanma iradesi olarak değerlendirilemez. İşveren edimi tüm işçilere ya da en azından sınırlanabilir bir grubun tamamına sağlamalıdır.

16. Edimin kaç kere sağlanmasından son-

ra işçilerin bunun devam etmesini bekleyebilecekleri konusunda genel bir kural mevcut değildir. Bu olgu edimin çeşidi, süresi ve yoğunluğuna göre belirlenmelidir. Ayrıca uygulama sayısının personelin genişliğine veya yararlanan işçi grubunun genişliğine oranının da göz önüne alınması gerekir. Uygulamanın sayısı, tekrarlanması ve süresi arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi yanında edimin türü ve içeriği de dikkate alınmalıdır.

17. Ne Eyalet İş Mahkemesinin tespitlerinden ne de davacının açıklamalarından davalının kaç tane işçinin iş dolayısıyla elde ettikleri milleri özel amaçlar için kullanmasına göz yumduğu ve bu işçilerin sayısının personel sayısına oranının bilgisine ulaşılabilmektedir. Davalının 28 Ocak 2003 tarihli yazısı ve 13 Ocak 2005 tarihli bildiri birinden çok "Miles&More" kartı sahibine yöneliktir. Buradan davacı dışında da sık uçuşlar bulunduğu sonucu çıkarılabilmekle birlikte, işyeri uygulamasının tespiti için gereken somut sayılar eksiktir.

18. Davalı, davacının milleri ve hediye puanları özel amaçlarla kullanmasına göz yummakla sözleşmenin değiştirilmesi için bir icapta bulunmamıştır.

19. Bir davranışın hukuki içeriği muhatabın makul bir bakış açısı ile iradeyi nasıl anladığı ve nasıl anlaması gerektiğine göre belirlenir. Davalının davranışıyla millerin özel amaçlı kullanımına müsamahasını gelecekte de sürdüreceği içerikli bir icapta bulunduğu ne açık bir durumdadır ne de temyizde bu ortaya koyulmuştur.

20. Talep vekalet hukukundan da doğmamaktadır. Eyalet İş Mahkemesi bunu yerinde olarak kabul etmiştir. Davacı Medeni Kanunun 667. maddesi 2. alternatifi uyarınca vekil olarak işin görülmesi dolayısıyla elde ettiği tüm faydaları iş sahibi davalıya devretmekle yükümlüdür. Bu "Miles&More" sık uçuş programından elde edilen faydaları da kapsar...¹⁷

I. KARARA KONU OLAY

Yurtdışı satış yöneticiliği görevini yerine getirmekte olan bir çalışan, yapmakta olduğu iş gereği çok sayıda uçak yolculuğu gerçekleştirmektedir ve bu yolculukların masrafları işveren tarafından karşılanmaktadır. Davacı çalışan 1993 yılından beri “Miles&More” programı üyesidir ve Almanya’da bu programa sadece gerçek kişiler katılabilmektedir. “Miles&More” programında her katılımcıya bir mil hesabı oluşturulmakta ve uçuşlardan kazanılan mil puanlar ilgilinin hesabına kaydedilerek, bu biriken miller uçuş ücreti karşılığı bozdurulabilmektedir. Ayrıca mil hesabı sahibi, hesabında biriken milleri anlaşmalı otellerde konaklama, oto kiralama gibi kampanyalar için de kullanabilmektedir.

Davalı işveren, 1975 yılından beri işverenlik nezdinde çalışmakta olan davacı çalışanın 2002 yılından bu yana “Miles&More” programı üyesi olduğunu bilmektedir. İş sözleşmesinde açıkça bu konuda bir düzenlemede öngörülmemiş olup, taraflar “Miles&More” programından elde edilecek özel faydaların (olayda uçuşlardan kazanılan millerdir) kime ait olacağını kararlaştırmamışlardır.

Davacı çalışan, bugüne kadar toplamış olduğu milleri sadece özel amaçlı uçuşlar, yani kendisi için kullanmış olup, davalı işveren 2003 yılında yayınlamış olduğu bir talimatla, yapmakta olduğu iş gereği gerçekleştirilen uçuşlardan elde edilen millerin özel amaçlı kullanımını yasaklamış ve kazanılan millerin sadece işletmesel amaç için kullanılmasını talep etmiştir. Akabinde işveren 2005 yılında söz konusu talimatı uygulamadan kaldırarak, işle ilgili olan uçuşlardan elde edilen millerin özel amaçlar için kullanılabilmesine izin vermiş, ancak bunu yaparken işyeri giderlerinde ortaya çıkabilecek bir değişime bağlı olarak söz konusu millerin kullanımı ile ilgili yeni bir düzenleme yapma hakkını, başka bir deyişle kazanılan millerin özel amaçlı kullanımını yeniden yasaklama hakkını saklı tutmuştur.

Çalışan, açtığı davada işle ilgili gerçekleştirdiği uçuşlardan kazandığı milleri herhangi bir şarta veya kısıtlamaya bağlı olmaksızın,

özel amaçlı olarak kullanma hakkı olduğunun tespit edilmesini talep etmiştir. Dava İş Mahkemesince kabul edilmiş, ancak Eyalet İş Mahkemesince reddedilmiştir. Alman Federal İş Mahkemesi de kararında Eyalet İş Mahkemesinin davayı reddetmesini haklı bularak, davanın temelden yoksun olduğu, davacı çalışanın yaptığı iş ile ilgili gerçekleştirdiği iş seyahatlerinden kazanılan miller üzerinde hakkının bulunmadığını, millerin özel amaçlı kullanımına yönelik iş sözleşmesinin içeriği olacak şekilde bir işyeri uygulaması oluşmadığını, bu nedenle işverenin millerin özel amaçlı kullanıma izin veren kararından dönerek bu hakkı geri alabileceğini hüküm altına almak suretiyle iş seyahatleri nedeniyle kazanılan millerin işverene ait olduğunu tespit etmiştir.

İncelememizde, masrafları işveren tarafından karşılanan iş seyahatleri nedeniyle kazanılan mil puanların kime ait olacağı konusu, 4857 sayılı İş Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu çerçevesinde değerlendirilecektir.

II. KARARIN İNCELENMESİ

1. Açıklamalar

Dünyada havayoluyla yolcu taşımacılığı son 30 yılda önemli şekilde gelişmiştir. Türkiye’de ise, özellikle 2003 yılında başlatılan bölgesel havacılık politikası bağlamında bu gelişim daha çarpıcı hale gelmiştir. Ülkemizde, ulaşım türleri arasındaki taşıma paylarına bakıldığında, havayolu taşımacılığının yurtiçi yolcu taşımacılığındaki payı uzun yıllar %2,5’ler seviyesinde kalmış iken, Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı’nın son verilerine göre 2010 yılı için hava ulaşımının payı %7,82 olarak tespit edilmiştir ve 2023 yılında bu oranın %14’lere ulaşması öngörülmektedir. Ülkemizde, sivil havacılıkta dünyada yaşanan gelişmelere paralel olarak girilen hızlı büyüme eğilimi sonucu iç ve dış hat yolcu sayısı 2010 yılında 102.800.392 yolcu olarak gerçekleşmiş, 2011 yılında ise %14,4 artışla 117.620.469 yolcuya ulaşmıştır. DHMİ Genel Müdürlüğü kısa dönem tahminlerinde,

2014 yılında iç hat yolcu sayısının 87.697.508, dış hat yolcu sayısının ise 85.628.813 olmak üzere toplamda 173.326.321 yolcuya ulaşmasını öngörmektedir.²

Havayolu ile ulaşım konusunda tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de yaşanan bu hızlı gelişmeler beraberinde bir takım uygulamaları da hayata geçirmiştir. Konumuz çerçevesinde bu uygulamalardan bir tanesi de, son yıllarda oldukça yaygınlaşan ve belirli bir havayoluyla uçuşun veya kredi kartının kullanımını neticesinde kazanılan mil/uçuş mil/mil puan gibi isimler altında tanımlanan avantajlar olup, bu avantajların iş hukuku bakımından nasıl değerlendirileceği, bunların kime ait olacağıdır. Kuşkusuz söz konusu avantajların iş hukuku bakımından değerlendirilmesinde, üstlendiği işi ifa ederken masrafları işveren tarafından karşılanan havayolu seyahatlerinden kazanılan ve çalışanın kendi hesabına aktarılan bedava mil puanlar incelememize konu olmaktadır.

İncelememize konu kararda olduğu gibi, bildiğimiz kadarı ile, ülkemizde de kazanılan bu puanlar gerçek kişilerin, yani uçuşu gerçekleştiren kişilerin kendi hesaplarına aktarılmaktadır ve uçuşlardan kazanılan mil puanların uçuşu gerçekleştiren kişi dışında başka bir kurum/kişi hesabına aktarılma imkanı bulunmamaktadır. Bu nedenledir ki, masrafları işveren tarafından karşılanan uçuşlardan kazanılan mil puanlar, programdan yararlanan yani mil puan kazandıran ilgili kartı kullanarak uçuşu gerçekleştiren çalışanın hesabına aktarılmaktadır.

2. Değerlendirme

Masrafları işveren tarafından karşılanan uçuşlardan kazanılan mil puanların kime ait olacağına belirlenmesi için, kanaatimizce öncelikle kazanılan söz konusu “mil puanların” ne olduğunun tespit edilmesi, bu anlamda söz konusu puanların ücret veya ücret eki olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğinin belirlenmesi gerekmektedir.

İş sözleşmesi bakımından ücret hem sözleşmenin kurucu unsuru hem de işverenin asli borcudur. 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda ol-

duğu gibi 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda da ücret tanımlanmamıştır. Ücret, 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlanmış olup, Kanun'un md.32/1 uyarınca; “genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para olarak ödenen tutardır.” Öğreti ve yargı kararlarında ücretin dar ve geniş anlamda olmak üzere ikiye ayrıldığı kabul edilmektedir.³ İş Kanunu'nun ücrete yönelik bu tanımı, dar ve teknik anlamda ücret kavramını vermekte olup, çalışma yaşamında sıkça kullanılan “çıplak ücret”, “temel ücret”, “kök ücret” gibi tabirlerle kastedilen, İş Kanunu'nda tanımı yapılmış ücrettir. Öğretide, İş Kanunu'ndaki bu tanım ve iş hukukunun ücrete ilişkin diğer hükümlerinin birlikte analiz edilmesiyle ücretin pozitif iş hukuku yönünden üç unsuru içerdiği belirtilmiştir. Bunlar; “ücretin bir işin karşılığı olması”, ücretin nakdi bir ödeme olması” ve “ücretin kural olarak dönemsel bir ödeme olması”dır.⁴

Geniş anlamda ücret ise, işin karşılığı olan asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para ve parayla ölçülmesi mümkün yasadan veya sözleşmeden doğan (nakdi ve aynı) tüm menfaatlerin birlikte oluşturduğu bütündür. İş Kanunu bazı durumlarda geniş anlamda ücrete de yer vermiş olup, temel ücret dışında yan menfaatlerin de göz önünde tutulacağını hükme bağlamıştır. Bu anlamda 4857 sayılı İş Kanunu'nun md.17/son uyarınca ihbar ve kötüniyet tazminatlarında, md.32/6 uyarınca iş sözleşmesinin sona ermesinde işçiye yapılacak ödemede, mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olan md.14/11 uyarınca kıdem tazminatında, geniş anlamda ücret dikkate alınır.⁵ Çalışma yaşamında, geniş anlamda ücretin karşılığı olarak “giydirilmiş ücret” tabiri de kullanılmaktadır.

Öğretide kabul edildiği üzere, İş Kanunu hükümleri dikkate alındığında, ücret eki olarak kabul edilecek ödemelerin “kanundan veya sözleşmeden doğmak” ve “para veya para ile ölçülmesi mümkün olmak” şeklindeki iki unsuru içermesi zorunlu olup, yargı kararlarında bu iki unsura bir üçüncü unsur daha ilave edilmiştir. Bu unsur şudur:

“devamlı nitelikte olmak”. Bu anlamda, bu üç unsuru içermeyen bir ödeme “ücret eki olarak kabul edilemeyecektir.⁶ Üçüncü unsur, Yargıtay’ın 14.8.1957 tarih, E.1956/13, K.1957/10 karar sayılı İçtihadı Birleştirme Kararında; “...işçinin gıda, mesken, sağlık, yakacak ve aydınlatma gibi zaruri ihtiyaçlarını karşılayacak kıfayette olmak üzere iş karşılığında para ve ayın olarak yapılan ve arızı olmayan her türlü ödemelerin...kıdem tazminatının hesabına esas olan ücret mefhumuna dahil bulunduğu...” şeklinde açıkça ifade edilmiştir. Yargıtay son yıllardaki kararlarında da arızı nitelikte olduğu anlaşılan ödemelerin ücret eki olarak giydirilmiş ücrete dahil edilemeyeceğini ifade etmektedir.⁷

Kazanılan mil puanların, işçi tarafından yapılan bir işin karşılığı olarak belirlenecek olan ücretin niteliğini taşımadığı, bu anlamda mil puanların ücret olarak kabul edilemeyeceği açıktır. Söz konusu mil puanların ücret eki olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği konusu ise öğretide ele alınmış ve ücretleri işveren tarafından karşılanan iş amaçlı havayolu seyahatlerinden kazanılan mil puanların, seyahat eden işçiye işveren tarafından sağlanmış ek bir menfaat olarak değerlendirilmesinin hukuken doğru olmayacağı ifade edilerek, söz konusu mil puanların ücret eki olarak nitelendirilemeyeceği sonucuna varılmıştır. İlgili görüş uyarınca, söz konusu mil puanlar, havayolu şirketinin doğrudan müşterisine sağladığı hukuken şartlı bağış niteliğinde bir uygulamadır.⁸ Kanaatimizce de, ücretleri işveren tarafından karşılanan havayolu seyahatlerinden kazanılan mil puanların, seyahat eden işçiye işveren tarafından sağlanmış ek bir menfaat olarak değerlendirilmesi ve bunun ücretin eki olarak kabul edilmesi hukuken doğru olmayacaktır. Zira, bir çalışanın, masrafları işveren tarafından karşılanan havayolu seyahati nedeniyle kazandığı mil puanlar, çalışanın üstlenmiş olduğu işin ifası sırasında, başka bir deyişle işi gereği, gerçekleştirmiş olduğu seyahat nedeniyle üçüncü bir kişiden elde ettiği bir değer olup, burada işverence sağlanan ek bir menfaat olarak değerlendirilebi-

lecek bir alacaktan bahsetmek olası değildir. Üstelik çalışan, söz konusu mil puanları eğer ilgili havayolu kuruluşunun kendisinin veya anlaşmalı olduğu diğer kartları kullanması halinde kazanmakta olup, çalışan tarafından bu koşulun yerine getirilmemesi (çalışanın ilgili karta sahip olmaması veya kartı kullanmaması) halinde bir puan kazanılması da söz konusu olmamaktadır. Dolayısıyla bu kapsamda gerçekleştirilen her seyahatten puan kazanılması söz konusu değildir.

Yukarıda belirtilen öğreti görüşü uyarınca, çalışanın bu kapsamda elde ettiği mil puanlar, ilgili havayolu şirketinin doğrudan müşterisine sağladığı hukuken şartlı bağış niteliğinde bir uygulamadır ve hukuken bağış niteliğindeki bu menfaatin kime ait olduğu sorunu, vekalet sözleşmesine ilişkin hükümlerin kıyasen uygulanması suretiyle çözümlenebilecektir. Bu bağlamda söz konusu görüş uyarınca; “BK.md.392’ye göre, ‘Vekil, müvekkilin talebi üzerine yapmış olduğu işin hesabını vermeğe ve bu cihetten dolayı her ne nam ile olursa olsun almış olduğu şeyi müvekkile tediye mecburdur’. Vekilin bu borcu, müvekkilin BK md.394’teki borçlarının karşılığıdır. Bu hüküm gereği müvekkil, vekilin yaptığı masrafları ve avansları ödeme, onu kendi adına ve müvekkil hesabına girdiği borçlardan kurtarma, vekilin vekaleti ifa dolayısıyla uğradığı zararları tazmin etme yükümlülüğü altındadır. Buna göre vekilin görülen iş dolayısıyla hiçbir zarara uğramaması gerektiği gibi, bundan ücret dışında bir fayda da elde etmemesi gereklidir. Aynı şekilde işçi de iş görme ediminden edimin karşılığı olan ücret dışında, bir menfaat elde etmemelidir. İşveren işin tüm rizikolarını üstlendiği gibi, işin görülmesinden doğan tüm faydalara da sahip olmalıdır. Dolayısıyla ücretleri işveren tarafından karşılanan uçuşlardan kazanılan bedava miller, sistem gereği işçinin kişisel hesabına aktarılsa da, işçi bunu kendisinin değil işverenin menfaatine kullanmalı ya da işverene iade etmelidir. Nitekim TBK. md. 397/f.2’ye göre, işçi işin ifasından dolayı elde ettiği şeyleri derhal işverene teslim etmekle yükümlüdür. Dolayısıyla uçuş milleri de,

işin ifası dolayısıyla elde edilen şeyler kapsamında değerlendirilerek, bu fıkra hükmü bağlamında işverene iade yükümlülüğü söze konudur.”⁹

Belirtmek gerekir ki, söz konusu görüşte dile getirilen BK.md.392 hükmü çerçevesinde vekilin hesap verme borcuna ilişkin açıklamalar, mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu’na ilişkin olsa da, vekilin hesap verme borcu ile ilgili yapılan bu değerlendirmeler kanaatimizce, 6098 sayılı yeni Türk Borçlar Kanunu’nda vekilin hesap verme borcunu düzenleyen ve BK.md.392 hükmünü karşılayan 508. maddesi çerçevesinde, bugün için de geçerlidir.¹⁰

Bilindiği üzere, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu’ndan farklı olarak hizmet sözleşmelerini “genel hizmet sözleşmesi”, “pazarlamacılık sözleşmesi” ve “evde hizmet sözleşmesi” olarak üç ayrı başlık altında düzenlemiş olup, bu temel farklılığın yanı sıra 6098 sayılı Kanun, mülga 818 sayılı Kanun’da yer almayan birçok konuyu da özel olarak ele almış ve yasal temele kavuşturmuştur. Bu anlamda, 6098 sayılı TBK, mülga 818 sayılı Kanun’dan farklı olarak işçi ve işverenin borçlarını daha ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. İşçinin borçları açısından konu ele alındığında, getirilen bu düzenlemeler ise sadece Türk Borçlar Kanunu’nun kapsamına giren işçiler açısından değil, gerek 4857 sayılı İş Kanunu gerekse diğer iş kanunlarının kapsamına giren işçiler açısından da büyük önem taşımaktadır. Zira iş kanunlarında işçinin iş sözleşmesinden doğan borçları açıkça ve ayrıntılı olarak düzenlenmemiştir. Bu nedenle konuya ilişkin olarak işçinin borçlarının ve borçlarının kapsamının belirlenmesi için Borçlar Kanunu’ndaki hükümlere başvurma zorunluluğu doğmaktadır.¹¹ Bu çerçevede, işçinin borçlarına ilişkin düzenlemelere, esas olarak, 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer verilmemiş olması nedeniyle, işçinin borçlarına ilişkin 6098 sayılı TBK hükümleri, nitelikleri itibarıyla İş Kanunu’na tabi iş sözleşmeleri hakkında da uygulama alanı bulmaktadır. Buna göre, işçinin borçlarına ilişkin 6098 sayılı Kanun’da

öngörülen düzenlemeler, sadece TBK’ya tabi hizmet sözleşmeleri hakkında değil, başta İş Kanunu olmak üzere genelde tüm iş yasalarına bağlı iş sözleşmeleri için de geçerlilik kazanmaktadır.¹²

6098 sayılı TBK’da işçinin borçları arasında düzenlenen hükümlerden inceleme konumuzla ilgili olarak ele alacağımız hüküm, Kanun’un 397. maddesinde “Teslim ve hesap verme borcu” başlığı altında düzenlenen hükümdür. İki fıkradan oluşan söz konusu maddeye göre;

“İşçi, üstlendiği işin görülmesi sırasında üçüncü kişiden işveren için aldığı şeyleri ve özellikle paraları derhal ona teslim etmek ve bunlar hakkında hesap vermekle yükümlüdür.

İşçi, hizmetin ifasından dolayı elde ettiği şeyleri de derhal işverene teslim etmekle yükümlüdür.”

İşçinin teslim ve hesap verme borcunu öngören TBK.md.397 hükmü, 818 sayılı BK.’da karşılığı bulunmayan bir düzenlemedir. Bizim de katıldığımız öğretilerdeki bir görüş uyarınca, 397. madde her ne kadar özen ve sadakat borcunu düzenleyen TBK.md. 396’dan ayrı bir madde olarak düzenlenmiş olsa da, hukuki niteliği itibarıyla “işçinin teslim ve hesap verme borcu” sadakat borcu içerisinde değerlendirilebilir.¹³ Dolayısıyla bu hüküm bulunmasaydı bile işçi işin ifası sırasında üçüncü kişiden işveren için aldığı şeyleri ve parayı sadakat borcu gereği derhal işverene teslim etmek ve hesap vermekle yükümlüdür. TBK.md.397 hükmü ile, özellikle tahsildar olarak çalışan işçilerin, işveren adına müşteriden almış olduğu para veya diğer eşyaları işverene derhal teslim etmek zorunda oldukları açıklığa kavuşturulmuş olmaktadır.¹⁴ Örneğin bir garsonun müşteriden aldığı yemek bedelini işverene teslim etmesi, bir pazarlamacının satış sonrası müşteriden aldığı bedeli işverenine teslim etmesi bu bağlamda yükümlülüktür.¹⁵

Ancak TBK.md.397’de, işçinin işverene teslim ve hesap verme yükümlülüğü yukarıda belirtilen durumlarla sınırlı değildir. Nitekim TBK.md.397/2 uyarınca, işçi, işin ifa-

sından dolayı elde ettiği şeyleri de derhal işverene teslim etmekle yükümlü tutulmuştur. Söz konusu bu yükümlülüğün kapsamı ve sınırları konusu öğretide henüz kapsamlı bir şekilde ele alınmamış olsa da, öğretide ileri sürülen bir görüş uyarınca; işçinin, işin ifası için işverenden aldığı fakat kullanmadığı veya elinde kalan parayı (örneğin masraf avanslarını) veya şeyleri veya belgeleri işverene geri vermekle yükümlü olması, bu borç kapsamında değerlendirilebilecek olup, aynı şekilde “işin icrasının, işçi için hak kazandığı ücret dışında bir zenginleşmeye yol açmaması gerektiği” de bu borç kapsamında değerlendirilmektedir.¹⁶ Öğretide ileri sürülen diğer bir görüş uyarınca da, işçinin işin ifası nedeniyle havayoluyla gerçekleştirdiği, masrafları işveren tarafından karşılanan, seyahatlerden kazandığı mil puanlar bu madde kapsamında değerlendirilebilecek olup, bu anlamda işçinin havayolu uçuşlarından kazandığı söz konusu mil puanlar bu fıkra bağlamında işverene teslim edilmesi gereken şeylere örnek olarak verilebilecektir.¹⁷

TBK.md.397/2 kapsamındaki yükümlülüğün kapsamını sadece işin ifası nedeniyle işçinin işverenden aldığı para, belge vb. şeylerle sınırlı tutarak değerlendirmek, kanaatimizce isabetli olmayacaktır. Nitekim, “işin icrasının işçi için hak kazandığı ücret dışında bir zenginleşmeye yol açmaması gerektiği”, benzer şekilde “işçinin iş görme ediminden edimin karşılığı olan ücret dışında bir menfaat elde etmemesi gerektiği” ve “işverenin işin tüm rizikolarını üstlendiği gibi işin görülmesinden doğan tüm faydalara da sahip olması gerektiği”ne ilişkin öğretide görüşleri de göz önüne alındığında, işçinin söz konusu işini ifa ederken üçüncü kişilerden temin ettiği menfaatlerin de md. 397/2 kapsamında değerlendirilmesi, kanaatimizce daha isabetli görülmektedir. Dolayısıyla, masrafları işverence karşılanan ve işin ifası nedeniyle gerçekleştirilen havayoluyla yapılan seyahatlerden işçinin elde ettiği mil puanları da, TBK.md. 397/2 anlamında “işin ifasından dolayı elde edilen şeyler” kapsamında değerlendirilerek, söz konusu mil puanların işçi tara-

fından bu hüküm bağlamında işverene iade yükümlülüğü olduğunu belirten öğretide görüşüne¹⁸ katılmaktayız.

3. Sonuç

İşçinin havayoluyla gerçekleştirdiği bu kapsamdaki seyahatler, işçinin üstlendiği işi yerine getirmek için yapılan seyahatler olup, söz konusu seyahatlerin masrafları işveren tarafından karşılanmaktadır. İşçinin söz konusu bu seyahatlerden elde ettiği mil puanların ücret veya ücret eki olarak kabul edilmesi hukuken doğru olmayacaktır. Her ne kadar 4857 sayılı İş Kanunu’nda işçinin borçları açık bir şekilde düzenlenmemiş olsa da, 6098 sayılı Borçlar Kanunu’nda bu konuda yapılmış olan düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında bulunan iş sözleşmeleri açısından da geçerli olacaktır. 6098 sayılı Kanun’un 397/2 maddesinde düzenlenmiş bulunan “işçi, hizmetin ifasından dolayı elde ettiği şeyleri de derhal işverene teslim etmekle yükümlüdür” hükmü değerlendirilirken, işçinin sadece işverenden aldığı şeylerin değil, işin ifası sırasında üçüncü kişilerden temin ettiği şeylerin de bu hüküm kapsamında değerlendirilmesi daha isabetli görülmektedir.

Bunun yanı sıra, “işin icrasının işçi için hak kazandığı ücret dışında bir zenginleşmeye yol açmaması gerektiği”, “işçinin iş görme ediminden edimin karşılığı olan ücret dışında bir menfaat elde etmemesi gerektiği”, “işverenin işin tüm rizikolarını üstlendiği gibi işin görülmesinden doğan tüm faydalara da sahip olması gerekliliği” ve ayrıca, iş ilişkisi gereğince işçinin, işverenin haklı menfaatlerinin korunması ve işvereni zarara uğratabacak her türlü davranıştan kaçınması temelinde şekillenen “sadakat borcu”¹⁹ da göz önüne alındığında, söz konusu iş seyahatlerinden işçinin kazandığı mil puanların TBK.md.397/2 anlamında “işin ifasından dolayı elde edilen şeyler” kapsamında değerlendirilmesi ve işçinin söz konusu mil puanları işverene iade yükümlülüğünün söze konu olması, kanaatimizce isabetli bir yaklaşım olacaktır.

DİPNOTLAR

- 1 Kararın bir kısmı alınmış olup, tümü için bkz.; Ulaş Bay-sal, Alman Federal İş Mahkemesi Kararı Çevirisi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:20 Sayı:6, Cilt:21 Sayı:1, Mayıs/Ağustos 2007, s.114 vd.
- 2 TOBB Türkiye Sivil Havacılık Meclisi Sektör Raporu 2011, s.27 vd. www.tobb.org.tr/Documents/yayinlar/TOBB_havacilik_meclis_sektor_2012.pdf
- 3 Şahin Çil, İş Hukukunda İşçinin Ücreti, s.2.
- 4 Unsurların ayrıntıları için bkz. Prof. Dr. Hamdi Mollamahmutoğlu-Yrd. Doç. Dr. Muhittin Astarlı, İş Hu-kuku, 5.Bası, s.557 vd.
- 5 Mollamahmutoğlu-Astarlı, s.559-560, Sarper Süzek, İş Hukuku, 8.Baskı, s.377.
- 6 Mollamahmutoğlu-Astarlı, s.561.
- 7 Yargıtay 9.HD. 18.03.2010, E.2008/22536, K.2010/7226 sayılı kararı.
- 8 Mollamahmutoğlu-Astarlı, s.561.
- 9 Mollamahmutoğlu-Astarlı, s.561-562.
- 10 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 508. maddesi ge-rekçesinde; "Madde 508-818 sayılı Borçlar Kanununun 392 nci maddesini karşılamaktadır. Tasarının iki fıkradan oluşan 508. maddesinde, vekilin hesap verme borcu düzenlenmektedir. 818 sayılı Borçlar Kanununun 392 nci maddesinin birinci fıkrasında kullanılan "müvekkile tediyeye mecburdur" şeklindeki ibare, "tediye" sözcü-ğünün para borçlarının ifasını ifade etmek için kullanıl-masının doğru olduğu göz önünde tutularak, Tasarıda "vekalet verene vermekle yükümlüdür" şeklinde ifade edilmiştir. 818 sayılı Borçlar Kanununun 392 nci mad-desinin ikinci fıkrasında kullanılan "zimmetinde kalan paranın" şeklindeki ibare, Tasarıda "tesliminde gecikti-ği paranın" şeklinde; aynı fıkrada kullanılan "faizini de vermeye" şeklindeki ibare, faizin para borçlarında söz konusu olduğu göz önünde tutularak, Tasarıda "para-nın faizini de ödemekle" şeklinde değiştirilmiştir. Me-tinde yapılan düzeltme ve arılaştırma dışında, maddede 818 sayılı Borçlar Kanununa göre bir hüküm değişikliği yoktur." denilmek suretiyle mülga 818 sayılı BK.md.392 hükmü ile 6098 sayılı TBK.md.508 hükmü arasında söz konusu düzeltmeler ve arılaştırma dışında bir hü-küm değişikliği olmadığı belirtilmiştir. Ayrıca 818 s.BK. md.392 ve 6098 s.TBK.md.508 kapsamında "vekilin he-sap verme borcu" için bkz.Nihat Yavuz, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi, 2.Cilt, s.2695 vd.
- 11 Nurşen Caniklioğlu, Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerin Genel Bir Değerlendirilmesi (Teb-liğ), Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Seminerine ilişkin TİSK Yayını, s.86-87.
- 12 Tankut Centel, Türk Borçlar Kanunu'nda İşçinin Borç-ları, MESS Sicil Dergisi, Haziran 2011 sayı:22, s.6 vd. Ayrıca 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşme-lerine ilişkin hükümlerin iş ilişkilerine etkisi konusun-da bkz; Süzek, 246 vd., Gülsevil Alpagut, Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezaî Şart ve İbranameye İlişkin Hü-kümleri, Legal İSGHD, Cilt:8, Sayı:31, s.914 vd., Ejder Yılmaz, Genel Kanun-Özel Kanun İlişkisi (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında), MESS Sicil Dergisi Haziran 2011 sayı:22, s.22 vd.
- 13 Mollamahmutoğlu-Astarlı, s.556, benzer görüş Arzu Arslan Ertürk, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, s.304, Yavuz, s.2228. Bunun yanı sıra öğretilde TBK.md.397 hükmü ile düzenlenen bu borcun işçiye yüklenmiş yeni bir borç türünü oluşturduğuna ilişkin görüşler için bkz. Centel, age., s.10, Nuri Çelik, İş Hukuku Ders-leri, Yenilenmiş 25.Bası, s.145.
- 14 Caniklioğlu, age. s.90.
- 15 Mollamahmutoğlu-Astarlı, s.556.
- 16 Yavuz, s.2227-2228.
- 17 Mollamahmutoğlu-Astarlı, s.556.
- 18 Mollamahmutoğlu-Astarlı, s.562.
- 19 Sadakat borcu için bkz.Ertürk, s.140 vd.