

İSVİÇRE VE AMERİKAN HUKUKUYLA KARŞILAŞTIRMALI OLARAK YOLDA VE EĞİTİMDE GEÇEN SÜRELERİN ÇALIŞMA SÜRESİYLE İLİŞKİSİ

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRAVEL TIME, TIME SPENT IN
TRAINING PROGRAMS AND WORKING TIME: A COMPARATIVE
ANALYSIS OF TURKISH, SWISS AND AMERICAN LAW

Artür KARADEMİR*

Özet: 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca işçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler günlük çalışma süresinden sayılır. İş Kanunu'nun bu süreleri günlük çalışma süresiyle sınırladığına şüphesiz işçinin ertesi gün başka bir şehirde olmak üzere seyahat ettiği durumlarda, yolda geçirilen sürelerin niteliğine ilişkin öğretide fikir birliği bulunmamaktadır. Bu çalışmada, işçinin ertesi gün iş görmek üzere yola çıktığı hallerde geçen sürelerin de çalışma süresine dâhil olması gerektiği savunulmuştur. İş Kanunu'nda, bu çalışmada ele alındığı biçimiyle yolda geçen sürelerle ilişkin açık bir hükmün bulunmaması ve yolda geçen sürelerin niteliği hususunda tartışmaların bulunması nedeniyle konuya ilişkin bağımlılık unsurundan hareket eden öneriler sunulmaya çalışılmıştır. Bu yapılırken, İsviçre ve Amerikan hukukundaki düzenlemelerden yararlanılmıştır. Aynı şekilde, işçinin üretime dayalı bir çalışma yapmaksızın eğitimde geçirdiği sürelerin niteliğine ilişkin de kanunda açık bir düzenlemenin bulunmadığı nazara alınarak, yolda geçen sürelerle ilişkin yapılan değerlendirmelerde olduğu gibi, İsviçre ve Amerikan hukukunda benimsenen ilkelerin yol gösterici olabileceği ve neticede meselenin yine bağımlılık unsuru perspektifinden düşünülmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Süresi, Ertesi Güne Sarkan İş Seyahatinde Geçen Süreler, Üretime Dayanmayan Çalışmalarda Geçen Süreler, Bağımlılık Unsuru

Abstract: According to the Labor Code No. 4857, in cases where the employees are sent to perform their duties at places other than the original workplace, the travel time spent by the them

* Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi İngilizce İşletme Bölümü, arturkarademir@esenyurt.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2933-4106, Makalenin Gönderim Tarihi: 11.04.2022, Kabul Tarihi: 22.08.2022

are regarded as working time. However, since the Labor Code limits these time periods to daily assignments, there is a scholarly debate with respect to whether the time spent while traveling to another city to perform those duties that start the next day shall fall under the concept of working time. In this study, it is argued that the aforementioned time should also be included in the working time. Specifically, considering that there is no clear provision regarding the nature of such times in the Labor Code and that the issue is contentious, solution proposals based on the legal subordination have been presented by referring to the Swiss and American Law. In the same way, in this study, considering that there is no clear and all-encompassing provision in the Labor Code regarding the nature of the time spent by the employees in lectures and training programs without conducting any productive work, it is claimed that the principles adopted in Swiss and American Law, as in the evaluations of the time spent while traveling, can be guiding for Turkish Law. Ultimately, it is contended in this study that the issue should be approached from the perspective of legal subordination when elaborating on whether the time spent in lectures and training programs shall fall within the scope of the concept of working time.

Keywords: Working Time, Travel away from Home Community, Non-Productive Hours of Work, Legal Subordination

GİRİŞ

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nün (OECD) verilerine göre Türkiye OECD ülkeleri arasında en yüksek haftalık ortalama çalışma süresine sahip ülkelerden birisidir.¹ Nitekim Türk iş hukuku uygulamasında da çalışma süresi işçilerin en fazla talepte bulunduğu konular arasında yer almaktadır.² Sonuçta, bir çalışmanın fazla çalışma ücretine konu edilebilmesi, öncelikle o sürenin çalışma süresinden sayılmasına bağlıdır.³ Belirtelim ki, çalışma süresi sadece fazla çalışma ücreti açısından değil, işçinin ruhsal ve bedensel bütünlüğünün korunması açısından da kanun koyucunun müdahalesine konu edilmiş

¹ Bkz. https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AVE_HRS, erişim tarihi: 30.03.2022.

² Hamdi Mollamahmutoglu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014, s. 1205; Ali Cengiz Köseoğlu, "10. Yılında 4857 sayılı İş Kanunu'nun İşin Düzenlenmesi Yönünden Genel Bir Değerlendirmesi", 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu Sempozyumu, 26-27 Nisan 2013, ed. Ali Cengiz Köseoğlu, İstanbul, 2016, s. 309.

³ Ali Cengiz Köseoğlu, "Eğitim Amaçlı Düzenlenen Toplantıların Fazla Çalışma Olarak Kabul Edilmemesi, Fazla Çalışma Süresinin Hesaplanması", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 13, 2009, s. 118.

ve bu kavram emredici düzenlemelerle desteklenmiştir.⁴ Buna karşılık, çalışma süresi kavramının önemine rağmen 4857 sayılı İş Kanunu'nun⁵ çalışma süresini düzenleyen hükümleri bu kavramı tanımlamadığı gibi uygulamada ortaya çıkabilecek bazı ihtimallere cevap vermekten de uzak kalmıştır. İşte, işçinin ertesi gün iş görmek üzere seyahat ettiği durumlarda yolda geçen süreler ile üretime dayalı bir çalışmaya dayanmayan eğitimde geçen sürelerin çalışma süresiyle ilişkisi de bu ihtimaller arasındadır.

İş Kanunu'nun 66. maddesi uyarınca işçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler günlük çalışma süresinden sayılmıştır. Öte yandan İş Kanunu'nda işçinin ertesi gün başka bir şehirde olmak üzere seyahat ettiği durumlarda, yolda geçirilen sürelerin çalışma süresiyle ilişkisine dair açık bir hükme rastlanmamaktadır. Benzer şekilde, her ne kadar İş Kanunu'nun 66. maddesinde işçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler günlük çalışma süresinden sayılmışsa da İş Kanunu'nda eğitimde geçirilen sürelerle dair herhangi bir hükme yer verilmemiştir.

Yukarıda belirtilen hususlar Türk hukukunun aksine İsviçre hukuku ile Amerikan hukukunda açık düzenlemelere konu edilmiştir. Şu durumda ve özellikle çalışma süresi kavramının üç hukuk sisteminde de paralel esaslara dayandığı dikkate alınarak, İsviçre ve Amerikan hukukundaki esaslar ile Türk hukuku karşılaştırılarak ertesi güne sarkan seyahat süreleri ile üretime dayalı bir çalışmaya dayanmayan eğitimde geçen sürelerin çalışma süresinden sayılabiliyor sayılabmayacağına incelenmesinde fayda vardır.

⁴ Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 21. bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021; s. 799; Nurşen Canıklıoğlu, "4857 sayılı Kanuna Göre Çalışma Süreleri ve Bunun İş Günlerine Bölünmesi", *Toprak İşveren Dergisi*, S. 66, 2005, s. 1; Ali Cengiz Köseoğlu/Sibel Kabul, "4857 sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. LXXII, S. 2, s. 233; Köseoğlu, *İşin Düzenlenmesi*, s. 309; Muhittin Astarlı, *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2008, s. 51-55; Feyzullah Uslu, "İş Hukuku ve İş Süreleri", *Adalet Dergisi*, Yıl 55, S. 3-4, 1964, s. 267.

⁵ RG 25134, 10.06.2003 T.

I. İSVİÇRE HUKUKU AÇISINDAN YOLDA VE EĞİTİMDE GEÇEN SÜRELERİN ÇALIŞMA SÜRESİYLE İLİŞKİSİ

A. Çalışma Süresi Kavramı

İsviçre iş hukukunda çalışma sürelerini düzenleyen Endüstri, Zanaat ve Ticarete Çalışmaya Dair Federal Kanun'un⁶ ("İsviçre İş Kanunu") 3. bölümü "çalışma ve dinlenme süresi" başlığını taşımaktadır. Bu bölümde sırasıyla, haftalık en çok çalışma saatleri (m. 9), gündüz ve akşam çalışmaları (m. 10), telafi çalışmaları (m. 11), fazla çalışmalar (m. 12-13), dinlenme süreleri (m. 15-15a, 21-22), gece çalışmaları (m. 16-17e), Pazar günü yapılan çalışmalar (m. 18-20), genel tatil ve dini bayramlar (m. 20a), postalar halinde çalışmalar (m. 24-25) ile çocuk işçilerin çalışma sürelerine (m. 29-31) ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. İsviçre İş Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca, yukarıda sayılan düzenlemeler, aynı Kanun'un 2. ila 4. maddeleri arasında sayılan istisnalar dışında tüm kamu ve özel sektör işyerlerine uygulanır.⁷

İsviçre İş Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan hususlara benzer meseleleri düzenlemekle birlikte, yine 4857 sayılı İş Kanunu'nda olduğu gibi "çalışma süresi" kavramını tanımlamamıştır.⁸ Aynı şekilde, her iki kanunda da işçinin mesleki gelişimine katkı sağlayacak kurs, seminer, oryantasyon veya benzer isimler alabilecek eğitimlerde geçirilen sürelerin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağına yönelik bir düzenlemeye de yer verilmemiştir. Öte yandan, Türk iş hukuku rejiminden farklı olarak, İsviçre iş hukuku rejiminde, burada ele alındığı biçimiyle işçinin eğitimde geçirdiği sürelerin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağına ilişkin mesele İsviçre İş Kanunu Hakkında 1 Numaralı Yönetmelik'te⁹ çözüme kavuşturulmuştur.

⁶ Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) (Vom 18. März 1964), AS 1966 57.

⁷ Öte yandan İsviçre İş Kanunu'nun 27. maddesine dayanan İsviçre İş Kanunu Hakkında 2 Numaralı Yönetmelik ile özellikle çalışma süreleri açısından, bazı işyerleri için çok sayıda istisna düzenlenmiştir.

⁸ İsviçre hukuku açısından bkz. Roland Müller, Was ist Arbeitszeit?, ZBJV, Heft Nr. 7-8, 2017, s. 456; Adrian von Kaenel, in: Geiser Thomas/von Kaenel Adrian/Wyler Rémy (Hrsg.), Arbeitsgesetz, Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel, Stämpfli Verlag, Bern 2005, Art. 9 N 5; Roger Rudolph/Adrian von Kaenel, "Aktuelle Fragen zur Arbeitszeit", AJP 2012 S. 197, s. 197.

⁹ Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) AS 2000 1581.

Yönetmelik'in "çalışma süresi kavramı" başlığını taşıyan 13. maddesi uyarınca, İsviçre İş Kanunu bağlamında "çalışma süresi", işçinin iş gücünü işverenin emrine tahsis ettiği zamanı ifade etmektedir (Yön. m.13/1). İşverenin otoritesi altında bulunulan zaman zarfının çalışma süresinden sayılması için işçinin fiilen iş görmesine gerek bulunmamaktadır.¹⁰ Dahası, çalışma süresi kavramı yalnızca sabit bir işyerinin dikkate alındığı mekânsal sınırlara hasredilemeyeceği gibi işverene ait araç gerecin kullanıldığı süreyle de sınırlandırılmamaktadır. Zira çalışma süresi, işçinin işyerinde veya işyeri dışında işverenin ihtiyaçları doğrultusunda hareket etmeye hazır olduğu ve kendi zamanı üzerinde serbestçe tasarruf edemeyeceği bir zaman zarfına işaret etmektedir.¹¹ Örneğin işçinin iş seyahati yaptığı sırada elektronik postalarını kontrol etmek, okumak ve hatta bunlara cevap vermek zorunda olması halinde, seyahat süresinin çalışma süresinden sayılacağına şüphe duyulmamalıdır.¹² Ayrıca, İsviçre İş Kanunu'nun 15. maddesinin 2. fıkrası özel bir düzenleme öngörmektedir. Buna göre işçi, kendi zamanı üzerinde sınırlı biçimde tasarrufta bulunabileceği bir süreye sahip olsa da başka bir anlatımla, işçinin iş dışında başka bir şey yapabilme izin ve imkânı olsa bile, şayet görev yerini terk edemiyorsa, bu dinlenme süresi de çalışma süresinden sayılmaktadır.¹³

B. Yolda Geçen Sürelerin Çalışma Süresiyle İlişkisi

İsviçre İş Kanunu Hakkında 1 Numaralı Yönetmelik hükümleri uyarınca işten eve geliş ve evden işe gidişte geçen süreler kural olarak çalışma süresinden sayılmamaktadır (Yön. m. 13/1). Öte yandan, işçinin işini sabit olarak ifa ettiği bir işyeri varsa¹⁴ veya işin yapılacağı yer sözleşmede kararlaştırılmışsa,¹⁵ yurtiçinde olmak üzere, işçinin iş yerinde başlaması yerine işin başka bir yerde gördürülmesi halinde, evden mutlak işyerine gidişlerde geçen yolculuk süresi ile işçinin

¹⁰ von Kaenel, Art. 9 N 5; Rudolph/von Kaenel, Aktuelle Fragen, s. 198.

¹¹ Rudolph/von Kaenel, Aktuelle Fragen, s. 198; Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, in: Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, Schulthess Verlag, 7. Aufl., 2012, Art. 321, N 9.

¹² Thomas Geiser, "Kapitel 16 Arbeitsgesetz / II.-VII.", in: Portmann Wolfgang/von Kaenel Adrian (Hrsg.), Fachhandbuch Arbeitsrecht, Schulthess Verlag, 2018, s. 655.

¹³ Geiser, s.655.

¹⁴ Müller, Arbeitszeit, s. 470; von Kaenel, Art. 9 N 14.

¹⁵ Roger Rudolph/Adrian von Kaenel, "Fokus Arbeitsrecht: Aktuelle Fragen zur Arbeitszeit", TREX 2014 S. 166, s. 166

işyeri dışında başka bir yerde iş görmek üzere yolda geçirdiği süreler kıyaslanmalıdır. Bu halde, mutata işyerine gidişlere nazaran daha uzun süren seyahatin meydana getirdiği zaman farkı çalışma süresinden sayılmaktadır (Yön. m. 13/2).

Müşterinin bulunduğu yer neresi ise (sabit) işyerinin de orası sayılacağı sözleşmeyle kararlaştırılmaz. Zira böyle bir sözleşmesel kayıt, sabit bir işyerinin bulunması halinde uygulanma kabiliyetini haiz olan ve işçinin evden işyerine gidişlerinde geçen sürelerin çalışma süresinden sayılmayacağını, fakat diğer hallerde aradaki farkın dikkate alınmak zorunda olduğunu düzenleyen yönetmelik hükmünün hukuksal aykırı biçimde dolandırılması anlamına gelmektedir.¹⁶ Buna karşılık işçinin sabit bir işyeri yoksa müşterilere gidiş süresi daima çalışma süresinden sayılmaktadır.¹⁷

Yurtdışına yapılan iş seyahatlerinin çalışma süresi üzerindeki etkisi ise Yönetmelik'in 13. maddesinin 3^{bis}. fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre, İsviçre topraklarında geçirilen ve Yönetmelik'in 13. maddesinin 2. fıkrasında belirtildiği biçimdeki gidiş ve dönüş süreleri çalışma süresinden sayılır (Yön. m. 13/3^{bis}). Başka bir ifadeyle, İsviçre topraklarında olmak üzere,¹⁸ yurtdışına gidiş veya yurtdışından gelişlerde geçirilen süreler ile mutata işyerine gidişlerde geçirilen süre arasındaki farkın çalışma süresine dâhil olduğu kabul edilecektir.¹⁹

Anlaşılabileceği üzere, çalışma süresinin hesabında gerek yurtiçinde gerekse yurtdışına yapılan iş seyahatlerinde salt evden çıkış ve eve dönüş saatlerine göre bir değerlendirme yapılmamakta; evden çıkış veya eve dönüş süreleri ile seyahatlerde geçen süreler arasındaki zaman farkı çalışma süresine dâhil edilmektedir. Buna karşılık, anılan Yönet-

¹⁶ Arbeitsgericht Zürich, Urteil vom 21. August 2007, in: Entscheide des Arbeitsgerichts Zürich 2007 Nr. 25, JAR 2008, S. 520, s. 536.

¹⁷ Roland Müller, "Kapitel 3 Arbeit im Konzern / III.-V.", in: Portmann Wolfgang/von Kaenel Adrian (Hrsg.), Fachhandbuch Arbeitsrecht, Schulthess Verlag, 2018, s. 68.

¹⁸ İsviçre İş Kanunu'nun yurtdışında uygulanma kabiliyeti olmadığından yurtdışında geçirilen sürelerin çalışma süresi üzerindeki etkisi hakkında (sınır komşusu ülkeler hariç) Yön. m. 13/3^{bis} hükmünün uygulanmayacağı, bu durumda her somut olaya göre değerlendirme yapılacağı ve bu konuda öncelikle sözleşme hükümlerine başvurulmasının gerektiği hususunda bkz. Müller, Arbeitszeit, s. 471; Müller, Arbeit, s. 68.

¹⁹ SECO, Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, Mai 2014, 113-2.

melik, İsviçre İş Kanunu'nun 15a maddesi gereğince işçiye bir sonraki iş gününe kadar sağlanması gereken günlük kesintisiz 11 saatlik dinlenme süresinin işçinin eve döndüğü andan itibaren başlayacağını hüküm altına almaktadır (Yön. m. 13/3-3^{bis}).

C. Eğitimde Geçen Sürelerin Çalışma Süresiyle İlişkisi

İsviçre İş Kanunu Hakkında 1 Numaralı Yönetmelik'in 13. maddesinin son fıkrasında, işçinin işverenin talimatıyla mesleki gelişim eğitimine ("*Weiterbildung*") katılması halinde eğitimde geçen sürelerin çalışma süresinden sayılacağı düzenlenmiştir (Yön. m.13/4). Bu düzenlemenin mefhum-u muhalifinden çıkan sonuç, (kanunen zorunlu kılınan eğitimler saklı kalmak kaydıyla) işverenin talimatına dayanmayan mesleki gelişim eğitiminde geçen sürelerin çalışma süresinden sayılmayacağıdır.²⁰

İşçilerin eğitimde geçirdikleri sürelerin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağı meselesi irdelenirken Sürekli Eğitim Kanunu'nun²¹ ("*WeBiG*") da zikredilmesi gerekmektedir. Gerçekten, anılan kanunun "amaç ve konu" başlığını taşıyan 1. maddesi uyarınca, bu kanun vasıtasıyla İsviçre'deki yaşam boyu öğrenmenin güçlendirilmesi amaçlanmaktadır. "Sürekli eğitim" resmi eğitim dışındaki sistematik eğitimleri ifade etmektedir (WeBiG m. 3). Eğitim, Araştırma ve İnovasyon Bakanlığı'nun açıklamasına göre "sürekli eğitim" kavramı, müfredatı devlet tarafından belirlenmemiş ve gerek zorunlu ilköğretim aşamasında gerekse lise veya mesleki yahut akademik unvana yönelen eğitim-öğretimde gerçekleştirilmeyen eğitimlere işaret etmektedir. Zira anılan bakanlığa göre, yaşam boyu eğitim sadece hayatın belli bir dönemine hasredilmemelidir. Çeşitli kurslar veya seminerler²² "sürekli eğitim" in tipik örnekleri arasında yer almakla, Sürekli Eğitim Kanunu'nun amacı, bu eğitimlerde belirli bir kalite güvencesinin ve şeffaflığın yakalanması, ticaret hayatında fırsat eşitliğinin sağlanması ve işçiler arasındaki rekabeti bozucu durumlardan kaçınmanın müm-

²⁰ Anina Kuoni, Arbeitsrecht, Schulthess Verlag, 2020, s. 32.

²¹ Bundesgesetz über die Weiterbildung, (Vom 20. Juni 2014), AS 2016 689.

²² Uyum veya oryantasyon eğitiminin de "sürekli eğitim" kavramı kapsamında kabul edildiğine ilişkin Fadri Brunold, Die Arbeitsauslagen im schweizerischen Individualarbeitsrecht, Stämpfli Verlag, Bern 2014, s. 68-69.

kün kılınmasıdır.²³ Sürekli Eğitim Kanunu'nun 4. maddesine göre de bu kanun ile bireylerin eğitimlerini ilerletme girişimlerini desteklemek (WeBiG m. 4/1-a), herkesin sürekli eğitime katılmasını sağlayan koşulları oluşturmak (WeBiG m. 4/1-b), vasıf itibariyle dezavantajlı konumdaki işçilerin işgücü piyasasında tercih edilebilirliğini arttırmak (WeBiG m. 4/1-c) amaçlanmaktadır.

Sürekli Eğitim Kanunu'nun 5. maddesine göre her bireyin kendini sürekli geliştirmesi gerekmektedir (WeBiG m.5/1). İş ilişkilerinde ise işverenin işçinin sürekli eğitime sevk olmasından yana bir tutum sergilemesi beklenmektedir (WeBiG m. 5/2). Görüleceği üzere, İsviçre İş Kanunu Hakkında 1 Numaralı Yönetmelik'in 13. maddesinde öngörülen ve işçinin eğitime katılması halinde bunun çalışma süresinden sayılacağı yönündeki düzenleme ile İsviçre'deki yaşam boyu (sürekli) eğitim düzenlemeleri birbirini destekler niteliktedir.

D. Eğitime Katılmasının İşçiden Beklenebilirliği

İşçinin seminer, kurs veya oryantasyon gibi eğitimlere ("*Weiterbildung*") katılmak zorunda olup olmadığı incelenirken her halde ve öncelikle iş ilişkisinin işçinin eğitime katılmasını zorunlu kılıp kılmadığı sorusunu cevaplandırmak gerekmektedir. İş sözleşmesiyle işçiye eğitime katılma borcunun yüklenmesi halinde, işçinin eğitime katılmasının sözleşmesel bir borcun ifasını teşkil edeceğine şüphe yoktur. Bu halde, taraflar işçinin eğitimde geçirdiği sürelerin ücrete hak kazandırmayacağını kararlaştıramazlar.²⁴

Sözleşmede işçinin eğitime katılma zorunluluğunun açıkça düzenlenmemiş olması ise İsviçre öğretisinde, işverenin yönetim hakkı, işçinin işverenin talimatlarına uyma borcu ve sadakat borcu kapsamında değerlendirilmiştir. Buna göre, işyerinde gerçekleştirilecek mesleki gelişim eğitimleri işverenin yönetim hakkı kapsamında kabul edilmektedir.²⁵ Nitekim işçinin sözleşme ile üstlendiği işi bizzat ifa etmesi gerektiğini düzenleyen İsviçre Borçlar Kanunu'nun 321.

²³ https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/haeufig_gestelltefragen-faqzumweiterbildungsgesetz.pdf.download.pdf/haeufig_gestelltefragenfaqzum-weiterbildungsgesetz.pdf, erişim tarihi: 30.03.2022.

²⁴ Thomas Geiser, "*Weiterbildung und Arbeitsrecht*", recht, S. 118, 2011, s. 122.

²⁵ Brunold, s. 75; Geiser, *Weiterbildung*, s. 126.

maddesinde yer bulan “üstlenilen iş” kavramı, sözleşmede açıkça kararlaştırılan işle mutaden ilişkilendirilebilen veya ilgili işçiyle aynı pozisyonda çalışan başka işçilerin gördüğü alışlagelmiş işlerin de yerine getirilmesi zorunluluğunu beraberinde getirmektedir.²⁶

İş sözleşmesinde işçinin eğitime katılma zorunluluğunun açıkça düzenlenmemiş olması halinde, fakat bu sefer işyeri dışındaki eğitimlere katılıma ilişkin talimat verilmesi durumunda, bu talimatın işçinin sadakat borcu kapsamında meşrulaştırılmasının mümkün olduğu savunulmaktadır.²⁷ Buna karşılık, eğitimin işyerinde veya işyerinin dışında gerçekleştirilecek olmasına bakılmaksızın, işçinin katılmasının talep edildiği eğitimin çalışma süreleri dışında gerçekleştirilecek olması halinde ise fazla çalışma rejimine ilişkin ilkelerin uygulama alanı bulacağı ifade edilmektedir.²⁸

II. AMERİKAN HUKUKU AÇISINDAN YOLDA VE EĞİTİMDE GEÇEN SÜRELERİN ÇALIŞMA SÜRESİYLE İLİŞKİSİ

A. Çalışma Süresi Kavramı

1. Fair Labor Standards Act²⁹ Açısından

Amerika Birleşik Devletleri'nin eski başkanı Franklin Roosevelt, Kongre'ye verdiği 3.1.1938 tarihli mesajında, asgari ücret ve azami çalışma saatlerinin federal düzlemde kanunlaştırılması ihtiyacını vurgulamıştır. Roosevelt'e göre: “bu ülkenin halkı, ezici bir çoğunlukla, ücretlerin altına inemeyeceği bir taban ve çalışma saatlerinin aşılması için de bir tavan konulmasından yanadır.”³⁰ Roosevelt, Kongre'ye verdiği mesajında, “insan gücü kaynağının korunması için maksimum çalışma saatlerine, asgari ücrete, çocuk işçiliği denen kötülüğe ve örgütlü olmayan işgücünün suistimal edilmesine” müdahale edilmesi

²⁶ Manfred Rehbinder/Jean-Fritz Stöckli, Berner Kommentar, Einleitung und Kommentar zu den Art. 319–330b OR, Schweizerisches Zivilgesetzbuch, Das Obligationenrecht, Die einzelnen Vertragsverhältnisse, Der Arbeitsvertrag, Art. 319–362 OR, Stämpfli Verlag, Bern 2010, Art. 321, s. 116; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 321, N 7.

²⁷ Brunold, s. 75; Geiser, Weiterbildung, s. 126.

²⁸ Brunold, s. 75; Geiser, Weiterbildung, s. 126.

²⁹ 29 U.S.C. §201 et seq.

³⁰ David P. Twomey, Labor & Employment Law, Southwestern Cengage Learning, Inc., 15th edition, 2013, s. 677.

gerektiğini ifade etmiştir.³¹ Böylelikle, Roosevelt'in konuşmasından altı ay sonra; 25.6.1938 tarihinde, asgari ücreti, en çok çalışma saatlerini, çocuk işçiliğini ve eşit işe eşit ücret meselelerini düzenleyen Fair Labor Standards Act ("FLSA") kanunlaştırılmıştır. 1938 yılında kanunlaşan ve bugüne değin pek çok değişikliğe uğramış olan FLSA, çalışma koşullarını federal düzlemde düzenleyen başka kanunların da temelini oluşturmuştur.³²

İstisnaları mevcut olmakla birlikte haftalık azami çalışma süresini 40 saat olarak belirleyen FLSA, "çalışma süresi" kavramına ilişkin kapsayıcı bir tanım getirmemektedir. Buna karşılık, FLSA §203 ile sadece "§206 ve §207 bağlamında çalışılan sürenin tespitinde kıyafet değiştirme ve temizlenme süresinin dışlanacağı" düzenlemesiyle yetinilmiştir.

"Çalışma" kavramı ile Türk hukuku açısından "çalışma süresi"ne denk geldiği ifade edilebilecek "çalışma haftası" kavramları, Amerika Birleşik Devletleri Yüksek Mahkemesi kararlarıyla şekillenmiştir. Yüksek mahkeme, FLSA'nın uygulanabilmesi için öncelikle kavramsal bir açıklama getirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu bağlamda, yüksek mahkeme "çalışma" kavramını, "zahmetli olsun veya olmasın, işveren tarafından yönetilen veya talep edilen ve zorunlu olarak işverenin ya da işin yararına gerçekleştirilen fiziksel yahut zihinsel çaba" olarak tanımlamıştır.³³ Bu karardan iki yıl sonra, aynı mahkeme, FLSA bağlamında yasal çalışma haftasını, "işçinin işverene ait sahada bulunmasının gerekli olduğu, görevi başında veya tayin edildiği işyerinde geçirdiği zamanın tümü" biçiminde tanımlamıştır.³⁴ Yasal çalışma haftasının tanımlandığı bu karara konu olayda, davacı fiilen çalıştığı görev yerine giriş yapmadan önce kart basmaktadır. İşyerinden çıkışta da kart basma uygulaması mevcuttur. İşçinin kart bastığı yer ile görev yeri arasında 2 ila 12 dakikalık yürüyüş mesafesi bulunmaktadır. Davacı, bu sürenin de çalışma süresine dâhil edilerek ücretlendirilmesi gerektiği kanaatindedir. Bu olayda yüksek mahkeme, uyuşmazlığın sadece saniyeler veya birkaç dakikayı konu edindiği hallerde, bu tür

³¹ Patrick J. Cihon/James Ottavio Castagnera, *Employment and Labor Law*, Southwestern Cengage Learning, Inc., 2011, s. 684.

³² Cihon/Castagnera, s. 684.

³³ *Tennessee Coal, Iron & R.Co. v. Muscoda Local No 123*, 321 U.S. 590, 598 (1944).

³⁴ *Anderson v. Mt. Clemons Pottery Co.*, 328 U.S. 680, 690-691 (1946).

kısa sürelerin dışlanabileceğini kabul etmekle birlikte, somut olayda “yasal çalışma haftası”nın tanımından hareket etmiş ve işyeri içinde gerçekleştirilen görev alanına yürüyüş süresinin ücretlendirilebilir çalışma süresine dâhil olduğunu kaydetmiştir. Yüksek mahkemeye göre, aksine teamül veya sözleşme bulunsa dahi aynı sonuca ulaşılmalıdır. Devamla, yüksek mahkeme, görev alanına yapılan böyle bir yürüyüşün gerçekleştirilmemesi halinde işverenin menfaatinin gerçekleştirilemeyeceğini, işçinin işverene ait sahada yaptığı yürüyüşün işin gerçekleştirilebilmesi için işverence zorunlu kılınmış kabul edileceğini veya işin gereklerinden kaynaklandığını; bu açıdan işçilerin evden işyerine gidişlerine ilişkin rejimden farklı düşünülmesi gerektiğini kaydetmiştir.³⁵

2. Portal-to-Portal Pay Act³⁶ Açısından

Amerika Birleşik Devletleri Yüksek Mahkemesi'nin çalışma süresi kavramını geniş yorumlaması, kısa süre içinde FLSA'dan kaynaklanan 1.500 davanın açılmasına yol açmış; işyerinde olmakla birlikte, fiilen göreve başlanmasından önce geçirilen süre (“*preshift*”) ile sonrasında geçirilen sürenin (“*postshift*”) ücretsel karşılığı 6 milyar Amerikan Doları'nı bulmuştur. Hal böyle olunca, Amerikan Kongresi bu duruma hızlı cevap vermiştir.³⁷ Kongre, FLSA'nın yargı tarafından teamüllere ve işçi ile işveren arasındaki sözleşmelere aykırı biçimde yorumlandığı eleştirisinde bulunmuştur. Kongre'ye göre FLSA'nın bu şekilde yorumlanmasına “izin verilmesi”, “beklenmeyen sorumluluklara, işverenin ekonomik mahvına ve endüstride belirsizliklere yol açacaktır.”³⁸ Kongre tarafından “aciliyet” olarak değerlendirilen bu durum FLSA'da değişiklik yapan Portal-to-Portal Pay Act ile karşılanmaya çalışılmıştır.³⁹ Portal-to-Portal Pay Act §254 (a) uyarınca, hiçbir işveren, işçinin asıl işini gördüğü görev yerine seyahat ettiği süre nedeniyle veya asıl işin öncesinde veya sonrasında gerçekleştirilen aktivitelerden ötürü ücret ödemekle yükümlü değildir.

³⁵ Karşı oy yazısı uyarınca 5-10 dakikalık bir süre için işverene fazla çalışma ücreti ödettilmemesi gerekmektedir.

³⁶ 29 U. S. C. §251 et seq.

³⁷ Integrity Staffing Solutions, Inc. v. Busk, 574 U.S. 27 (2014).

³⁸ 29 U. S. C. §251.

³⁹ 29 U.S.C. §§ 251-262.

Maryland Bölge Mahkemesi 2015 yılında verdiği kararında FLSA ile Portal-to-Portal Pay Act arasındaki ilişkiye açıklık getirmiştir. Karar uyarınca, daha önce FLSA uyarınca ücretlendirilmesi gereken süreler Portal-to-Portal Pay Act §254 (a) ile ücretlendirilebilir olmaktan çıkartılmıştır.⁴⁰ Karara konu olayda, davalı işveren nakliye ve depolama hizmeti veren bir şirkettir. Davacı işçiler ise nakledilecek malları saatlik ücret karşılığında kamyonla yükleme-boşaltma görevini yürütmektedirler. Davacı işçilerin nakliye alanına götürülmesi için davalı tarafından servis aracı tahsis edilmiştir. Servisi kullanmak isteyen davacılar, davalı tarafından belirlenen işverene ait depoya giderek orada servis beklemek zorundadırlar. Davacılar, servisi bekledikleri sırada geçirdikleri sürenin FLSA'ya aykırı olarak ücretlendirilmediği kanaatinde dirler. Ayrıca, servisin işçileri nakliye alanına yarım saat önce ulaştırmasından ötürü, işçiler, şirketin nakliye kamyonunun gelmesini bekledikleri yarım saatlik sürenin de haksız olarak ücretlendirilmediğini iddia etmektedirler. Aynı iddia, maaş çeklerini alabilmeleri için servis tarafından bırakıldıkları ilk depoya dönüş süreleri için de ileri sürülmektedir.

Maryland Bölge Mahkemesi Portal-to-Portal Pay Act §254 (a) hükmünden hareketle, işçilerin nakliye alanına gitmek için servisi bekledikleri süreye ilişkin ücret taleplerini kabul etmemiştir.⁴¹ Aynı şekilde, mahkemeye göre araç işverence tahsis edilmiş olsa bile, nakliye alanına giderken geçirilen süreler de §254 (a)(1) uyarınca FLSA kapsamından ücretlendirilebilir sürelerden değildir.⁴² Yine, işçilerin iş bitiminde ilkin bekledikleri depoya dönerek maaş çeklerini almak için geçirdikleri süreler de çalışma süresine dâhil edilmemiştir. Mahkeme, bu sürenin “asıl işin sonrasında gerçekleştirilen aktivite” olduğunu kaydetmiştir.⁴³ Öte yandan, işçilerin nakliye sahasında nakliye için araç-gereç taşıyan kamyonu bekledikleri süreler ise ücretlendirilmesi gereken çalışma süresinden sayılmıştır.⁴⁴

Maryland Bölge Mahkemesi'nin vardığı sonuçlarda temel aldığı dayanak noktası “asıl iş” kavramıdır. Başka bir anlatımla, FLSA ve

⁴⁰ Jones v. Hoffberger Moving Services LLC, 92 F. Supp. 3d 405, 409 (2015).

⁴¹ Jones v. Hoffberger Moving Services LLC, 92 F. Supp. 3d 405, 411 (2015).

⁴² Jones v. Hoffberger Moving Services LLC, 92 F. Supp. 3d 405, 413 (2015).

⁴³ Jones v. Hoffberger Moving Services LLC, 92 F. Supp. 3d 405, 414 (2015).

⁴⁴ Jones v. Hoffberger Moving Services LLC, 92 F. Supp. 3d 405, 414 (2015).

Portal-to-Portal Pay Act kapsamında ücretlendirilebilir çalışma süresinin tayini, "asıl iş" in ne olduğunun tespit edilmesine bağlıdır. Zira Portal-to-Portal Pay Act §254 (a) uyarınca "asıl iş" e gidişte geçen süreler ve "asıl iş" öncesinde veya sonrasında yapılan aktivitelerde geçen süreler yasal olarak ücretlendirilmeyebilecektir.

Amerika Birleşik Devletleri Yüksek Mahkemesi, Portal-to-Portal Pay Act bağlamında "asıl iş" i, işin yapılması için vazgeçilmez olan ve bir bütünün parçasını teşkil eden tüm aktiviteler" biçiminde tanımlamaktadır.⁴⁵ Örneğin, yüksek mahkemenin bir kararında akü üretiminde çalışan işçilerin yıkanması ve kıyafetlerini değiştirmesi için harcadıkları süre çalışma süresinden sayılmıştır.⁴⁶ Üretimde kullanılan materyalin insan sağlığına zararlı olduğu vurgulanan kararda, yıkanma ve kıyafet değiştirme aktivitelerinin asıl işin yapılabilmesi için zorunlu olduğuna hükmedilmiştir. Benzer şekilde, et paketleme işinde çalışan işçilerin paketleme işine başlamadan önce bıçaklarını bileyledikleri süre de çalışma süresinden sayılmıştır.⁴⁷ Zira Yüksek Mahkeme'ye göre, bileylenmemiş bıçaklar işyerinde yapılan işi yavaşlatacağı veya kazalara neden olabileceği gibi, etin görünüşünü veya kalitesini de etkileyebilecektir. Bu nedenle işin bütününün bir bileşenini teşkil eden bileyleme süresi de çalışma süresinden sayılmalıdır.

"Asıl iş için vazgeçilmez olma ve bütünün parçasını teşkil etme" ölçütü yukarıda verilen Maryland Bölge Mahkemesi tarafından da kullanılmıştır. Gerçekten, anılan mahkemeye göre işçilerin depo alanında nakliye sahasına taşınmaları için servisi bekledikleri süre çalışma süresinden sayılmamalıdır. Zira işçiler tarafından servis kullanılsa bile nakliye işinin gerçekleştirilmesine hanel gelmeyecektir. Bu açıdan, esas işin yapılmasına hanel gelmeksizin ortadan kaldırılabilen aktivitelerde geçen süre "vazgeçilmez" olmadığından Portal-to-Portal Pay Act §254 (a) uyarınca ücretlendirilmesi gereken çalışma süresinden sayılmayacaktır.⁴⁸

⁴⁵ Integrity Staffing Solutions, Inc. v. Busk, 574 U.S. 27 (2014).

⁴⁶ Steiner v. Mitchell, 350 U. S. 247, 252-253 (1956).

⁴⁷ Mitchell v. King Packing Co., 350 U. S. 260, 263 (1956).

⁴⁸ Jones v. Hoffberger Moving Services LLC, 92 F. Supp. 3d 405, 411 (2015).

3. Code of Federal Regulations⁴⁹ Açısından

1930'lu yıllarda Amerikan federal idaresinin⁵⁰ aldığı kararların veya yayımladığı yönetmeliklerin toplum tarafından takibi ve hangi kuralın değiştirildiğinin veya yürürlükten kaldırıldığının tespiti oldukça güçleşince, 1935 yılında Kongre tarafından Federal Sicil Kanunu⁵¹ kabul edilmiştir.⁵² Bu kanun uyarınca federal idare tarafından alınan bütün karar ve çıkartılan yönetmeliklerin federal sicilde yayımlanması gerekmiş, ilk defa 1938 yılında, 1936'dan 1938'e kadar idare tarafından ihdas edilen tüm düzenlemeler Code of Federal Regulations ("CFR") adı verilen bir metinde derlenmiştir.⁵³

Her sene güncellenen ve idare tarafından ihdas edilen kuralların tamamı ile kanunların idare tarafından nasıl uygulanacağını gösteren CFR, toplumun idare tarafından bilgilendirilmesi amacını taşımaktadır.⁵⁴ Aynı zamanda CFR, gerek Amerikan yargı organlarının, gerekse Amerikan Çalışma Bakanlığı'nın uygulamasında referans alınmaktadır.⁵⁵

Toplam 50 kitaptan oluşan CFR'nin 29. kitabı çalışma ilişkilerine ayrılmıştır. Bu kitapta, çalışma süresi kavramına ilişkin gerek FLSA, gerekse Portal-to-Portal Pay Act'ten daha ayrıntılı ve kapsamlı düzenlemeler mevcuttur. Buna göre, Çalışma Bakanlığı'na bağlı tüm birim ve personeller, FLSA kapsamına giren konularda yürüttükleri incelemeleri, soruşturmaları ve tesis edecekleri idari işlemleri CFR hükümleri doğrultusunda gerçekleştireceklerdir (29 CFR § 775.0).

CFR uyarınca "çalışma saatleri" tespit edilmeksizin işçiye yapılacak ödemelerin tespiti mümkün değildir (29 CFR § 785.1). Oysa FLSA

⁴⁹ Güncel metin için bkz. <https://www.ecfr.gov/>, erişim tarihi: 30.03.2022.

⁵⁰ Administrative Procedure Act §551 uyarınca "idare" kavramı, kural olarak "Amerika Birleşik Devletleri hükümeti otoritelerinden her biri"ni ifade etmektedir. Kongre ve yargı organları gibi idare kavramına dâhil olmayan istisnaların da aynı maddede sayıldığını belirtmekle yetinelim.

⁵¹ 44 U.S.C. §1501 et seq.

⁵² Rick McKinney, "Hot Topic: A Research Guide to the Federal Register and the Code of Federal Regulations", *Law Library Lights*, Vol. 46, No. 1, Fall, 2002, s. 10.

⁵³ McKinney, s. 10.

⁵⁴ McKinney, s. 15.

⁵⁵ Bkz. Jones v. Hoffberger Moving Services LLC, 92 F. Supp. 3d 405, 412 (2015); Miller v. Citizens Financial Group, Inc., Civil Action No. 1:17-cv-12352-IT (D. Mass. Feb. 5, 2020); WHD Opinion Letter, FLSA 2020-15, US Department of Labor, 03.11.2020; WHD Opinion Letter, FLSA 2018-18, US Department of Labor, 12.04.2018; WHD Opinion Letter, FLSA 2006-5, 03.03.2006.

bu konuda sadece “kısmi bir tanım” getirmekle yetinmektedir (29 CFR § 785.6). Çalışma süresi kavramı, bazı yüksek mahkeme kararları tarafından “zahmetli olsun veya olmasın, işveren tarafından yönetilen veya talep edilen ve zorunlu olarak işverenin ya da işin yararına gerçekleştirilen fiziksel yahut zihinsel çaba” olarak tanımlanmış, diğer bazı kararlar uyarınca “çaba”ya da gerek olmadığı vurgulanmıştır. Buna göre, işçinin belli bir işi ifa etmesi için işe alınmış olabileceği gibi, burada istenilen sadece işe hazır olunması da olabilir. Bu açıdan hiçbir iş yapmaksızın geçirilen süreler de çalışma süresinden sayılabilir. Nitekim bir diğer yüksek mahkeme kararına göre de çalışma süresi işçinin işverene ait sahada bulunmasının gerekli olduğu, görevi başında veya tayin edildiği işyerinde geçirdiği zamanın tümüdür (29 CFR § 785.7).⁵⁶ İşveren tarafından açıkça talep edilmeyen, fakat işçi tarafından yapılmasına izin verilen veya işçinin maruz kaldığı işlerin ifası da çalışma süresine dâhildir. Örneğin, işçinin günlük çalışma süresinin dışında çalışmaya devam etmesi halinde, işveren bu durumu biliyorsa veya bilebilecek durumda ise bu süre de çalışma süresi sayılacaktır (29 CFR § 785.11). Aynı kural evden veya uzaktan çalışmalar için de geçerlidir (29 CFR § 785.12). Şayet işçinin normal çalışma süresi dışında iş görmesi istenmiyorsa, işverenin yönetim hakkını kullanarak bunu sağlaması gerekmektedir. Başka bir anlatımla, işverenin bu çalışmaya itiraz etmeyip bu çalışmadan menfaat sağladıktan sonra bu sürelerin ücretlendirilmeyeceğini savunması mümkün değildir. Normal çalışma saatleri dışında çalışma yapılmaması gerektiğinin ilan edilmesi tek başına yeterli değildir. İşverenin bu kararını fiilen uygulayabilecek gücü vardır ve bu çalışmayı engellemeye yönelik her türlü çabayı sarf etmesi gerekmektedir (29 CFR § 785.13).

B. Yolda Geçen Sürelerin Çalışma Süresiyle İlişkisi

1. Gün İçindeki Seyahatlerde Geçen Süreler Açısından

CFR uyarınca işten eve geliş ve evden işe gidişte geçen süreler çalışma süresinden sayılmamaktadır (29 CFR § 785.34). İşçinin sabit bir işyerinin bulunması veya bulunmaması sonuca etkili değildir (29 CFR

⁵⁶ Ayrıca bkz. 29 CFR § 778.318. Anılan madde uyarınca bazı iş sözleşmeleri ile sadece etkin bir çalışmaya dayanan sürelerin ücretlendirileceği, bekleme süresinin veya seyahatte geçen sürelerin ücretlendirilmeyeceği kararlaştırılmakta ise de bu anlaşmalar geçersizdir.

§ 785.35). Buna karşılık, bu kuralın istisnaları olabilir. Örneğin, işçinin günlük görevini tamamladıktan sonra acil bir iş için müşteriye gitmek zorunda kalması halinde, müşteriye giderken yolda geçen sürenin tamamı çalışma süresinden sayılır (29 CFR § 785.36).

“Acil görevlendirmelerde evden işe yolculuk” başlığını taşıyan 29 CFR § 785.36 maddesinde varılan sonuç, olağan durumlarda fakat işçinin başka bir şehre gönderildiği “günlük” görevlendirmeler için de kabul edilmektedir. Buna göre, sabit bir işyerinde çalışan bir işçiye başka bir şehirde fakat gün içinde ifa edilmek üzere bir görev verildiğinde, işçinin evden işe gittiği veya işten eve döndüğü süreler, klasik bir “ev-iş arası yolda geçen süre” kategorisinde değerlendirilmemelidir; “acil görevlendirmelerde evden işe yolculuk” rejiminde olduğu gibi gün içerisinde şehirlerarası seyahatte geçen süreler çalışma süresine dahil olarak değerlendirilmelidir. Örneğin, “sabah 9:00’den akşam 17:00’a kadar düzenli çalışma saatleri olan ve Washington DC’de çalışan bir işçiye, sabah 08:00’da Washington’dan ayrılması ve işi New York’ta görmesi talimatı verilebilir. Bu görev öğleden sonra 15:00’da tamamlanır ve çalışan Washington’a akşam 19:00’da döner. [...] İşverenin yararına ve olağandışı bir görevin gereklerini karşılamak için gerçekleştirilen bu seyahat “asıl iş”in ayrılmaz bir parçası olarak nitelendirilecektir. [...] Bu durum tüm seyahat süresinin çalışma süresinden sayıldığı acil görevlendirmelere (29 CFR § 785.36) benzemektedir. Bununla birlikte, [şehir dışı görevlendirmelerde yolda geçen] bütün sürenin mutlaka [çalışma süresi olarak] sayılması gerekmez. Zira işçiye şehir dışı görevi verilmeseydi de işçi olağan işyerine gidecekti. Dolayısıyla işçinin evi ile tren istasyonu arasındaki seyahatinin [klasik bir] “ev iş arası yolculuk” kategorisinde olduğu kabul edilerek, toplam çalışma süresinden düşülebilir. Ayrıca, elbette ara dinlenmesi de çalışma süresinden düşülebilecektir” (29 CFR § 785.37).

2. Ertesi Güne Sarkan Seyahatlerde Geçen Süreler Açısından

CFR uyarınca işçinin kendisine verilen görevi gün içinde değil de, ertesi gün ifa etmeye başlamak üzere seyahat ettiği durumlarda, bu seyahatin sadece günlük normal çalışma süresine denk gelen kısmı çalışma süresinden sayılmaktadır. Buna göre, bir işçinin günlük normal çalışma süresi 09:00 ila 17:00 saatleri arasında ise, yolculukta geçen sürenin sadece 09:00 ila 17:00 saatleri arasına denk gelen kısmı dikka-

te alınacaktır. Bu kural, sadece iş günlerine özgü değildir. Seyahatin çalışılmayan günlere rastlaması halinde de günlük normal çalışma süresine denk gelen süreler çalışma süresinden sayılacaktır. Yukarıdaki örnek üzerinden açıklama yapmak gerekirse, hafta sonu çalışılmayan bir işyerinde, işçinin Cuma günü ifa ettiği işten eve dönme süresi Cumartesi gününe sarkmış ise, sadece Cumartesi günü 09:00 ila 17:00 saatleri arasında geçirilen süreler çalışma süresinden sayılacaktır. (29 CFR § 785.39 et seq.).

C. Eğitimde Geçen Sürelerin Çalışma Süresiyle İlişkisi

1. Code of Federal Regulations Açısından

CFR, yolda geçen sürelerin yanı sıra, eğitimde geçen sürelerin de çalışma süresiyle ilişkisine dair açık düzenlemeler öngörmüştür. Gerçekten, CFR uyarınca kurs, toplantı, eğitim programları veya benzeri aktivitelerde geçen süreler çalışma süresinden sayılmayabilir. Öte yandan, bu sürelerin çalışma süresinden dışlanabilmesi için kural olarak dört koşulun gerçekleşmesi gerekmektedir.⁵⁷ Buna göre, (a) yukarıda belirtilen aktivitelerde geçen süreler, işçinin normal çalışma süresi dışında gerçekleştiriliyorsa, (b) bu aktivitelere katılımda gönüllülük esası varsa, (c) ilgili aktiviteler işçinin yürüttüğü işle doğrudan bağlantılı değilse, (d) işçi bu aktivitelere katıldığı sırada üstlendiği işi yürütemiyorsa eğitimde geçen süreler çalışma süresinden sayılmayabilir (29 CFR § 785.27).

Eğitim programlarına katılımda gönüllülük esasının mevcut olup olmadığı; dolayısıyla eğitimde geçen sürelerin çalışma süresinden dışlanabilip dışlanamayacağı, eğitime katılımın işçi tarafından reddedilmesi ihtimalinin iş ilişkisi üzerindeki etkisine göre değerlendirilmektedir. Nitekim CFR uyarınca, katılım işveren tarafından talep ediliyorsa, gönüllülüğten bahsedilemez. İşçinin eğitime katılmayı reddetmesi halinde mevcut çalışma koşullarının veya iş ilişkisinin devamının olumsuz etkileneceğini anlaması veya bu düşünceye yönlendirilmesi halinde de katılımın gönüllü olduğundan bahsedilemez (29 CFR § 785.28).

⁵⁷ Öte yandan “özel durumlar” söz konusu olabilir. Nitekim 29 CFR § 785.31 uyarınca, özel durumların varlığı halinde işçinin eğitime normal çalışma süresi dışında ve isteğe bağlı olarak katılması halinde, bu eğitim işçinin işi ile doğrudan bağlantılı olsa bile çalışma süresinden sayılmayabilir.

Kurs, toplantı, eğitim programları veya benzeri aktiviteler ile işçinin üstlendiği iş arasındaki “doğrudan bağlantı” kavramı da bir sonraki maddede tanımlanmıştır. Buna göre, ilgili aktivite, çalışanın başka bir iş için veya yeni yahut ek bir beceri için eğitilmesinden farklı olarak, üstlendiği işi daha etkin bir şekilde yapmasını sağlamak için tasarlanmışsa, doğrudan çalışanın işi ile ilgilidir (29 CFR § 785.29).

CFR, eğitimde geçen sürenin dışlanabilmesi için yukarıda belirtilen dört koşulun bir arada gerçekleşmesi gerektiğini düzenlemekle birlikte (29 CFR § 785.27), devamında işçinin işi ile doğrudan bağlantı mevcut olsa bile, eğitimde geçen sürelerin çalışma süresinden sayılabileceği iki istisnai halin varlığından bahsetmiştir.⁵⁸ Bunlardan ilki, çalışma saatleri dışında, işçinin kendi inisiyatifiyle okulda ders görmesi halinde, bu eğitim işçinin üstlendiği iş ile doğrudan bağlantılı olsa bile derslerde geçen süreler çalışma süresinden sayılmayacağı kuralıdır (29 CFR § 785.30). İkinci istisnai hal ise özel durumların varlığıdır. CFR, özel durumların varlığına örnek olarak, işçinin yararına olmak üzere, niteliği itibarıyla bağımsız eğitim kurumlarınca verilen hizmetin niteliğine denk bir eğitim programının işveren tarafından tesis edilmesi gösterilmektedir. İşveren tarafından işçinin yararına tesis edilen bu program işçinin işi ile “doğrudan bağlantılı” olsa bile, bu programda geçirilen süreler çalışma süresinden dışlanabilecektir (29 CFR § 785.31). Örneğin, Çalışma Bakanlığı’nın çalışma sürelerine ilişkin 2006 yılında verdiği bir görüş yazısında, restoran işletmesinde çalışan ve İngilizce bilmeyen işçilere “merhaba”, “affedersiniz”, “rica ederim”, “süpürge” gibi kelimelerin ve deyişlerin öğretilmesi için oluşturulan İngilizce ders programının, devlet üniversitelerinin İngilizce dil eğitimi programına benzediği; bu açıdan dil eğitiminde geçen sürenin (yukarıda sayılan diğer koşulların sağlanmasıyla birlikte⁵⁹) 29 CFR § 785.31 kapsamında çalışma süresinden dışlanabileceği kaydedilmiştir.⁶⁰

2. Yargı Uygulaması Açısından

Her ne kadar CFR ile eğitimde geçen sürelerin hangi hallerde çalışma süresinden dışlanabileceği açıkça düzenlenmiş ise de bu hu-

⁵⁸ WHD Opinion Letter, FLSA 2020-15, US Department of Labor, 03.11.2020, s. 2.

⁵⁹ Bkz. Miller v. Citizens Financial Group, Inc., Civil Action No. 1:17-cv-12352-IT (D. Mass. Feb. 5, 2020), s. 8.

⁶⁰ WHD Opinion Letter, FLSA 2006-5, US Department of Labor, 03.03.2006, s. 1-2.

susta Amerikan yargı uygulamasının CFR'den farklı bir yönde seyrettiğini belirtmek yanlış olmayacaktır. Nitekim Amerikan Temyiz Mahkemesi'nin 1. Dairesi, 1970 yılında verdiği *Ballou v. General Electric Co.*⁶¹ kararında eğitimin iş ilişkisinin sürekliliği için taraflarca önkoşul ("*precondition*") olarak kabul edildiği bir ihtimalde, bu önkoşulun yerine getirilmesi için harcanan eğitim süresinin ücretlendirilmeyebileceğine hükmetmiştir. Karara konu olayda, davacıdan işyeri sahasında bağımsız bir kuruluş tarafından verilen görev içi eğitim derslerine katılması istenmiştir. Derslere katılım zorunluluğu taraflar arasında yapılan sözleşmede kararlaştırılmış olup, derslerde ilerleme göstermeyenlerin sözleşmeleri feshedilecektir. Dersler, davacının öğrenmesi gereken fiili görevlerle doğrudan bağlantılı olmayıp; daha ziyade teorik bilgilere ve davacının geliştirmesi gereken becerilere ilişkin akademik verilere dayanmaktadır. Yüksek mahkeme, kişinin doğrudan işverenin yararına olmaktan ziyade kendi gelişimi için gösterdiği çabanın, üretime dayalı bir çalışma ("*productive work*") teşkil etmediğini, bu sebeple bu tür bir eğitimde geçirilen sürenin ücretlendirilmeyebileceğine hükmetmiştir.

Amerikan Temyiz Mahkemesi'nin 1. Dairesi, 2002 yılında verdiği *Bienkowski v. Northeastern Univ.*⁶² kararında da *Ballou v. General Electric Co.* kararında ortaya konulan ilkeleri takip ederek, 29 CFR § 785.27'den farklı sonuçlara ulaşmıştır. Bu karara konu olayda davacı *Northeastern Üniversitesi*'nde çalışan bir güvenlik görevlisidir. Davalı işveren, davacıyı deneme amaçlı istihdam etmiştir. Şayet davacı kararlaştırılan süre içinde kendisinden beklenen sertifikasyona sahip olamaz ise iş sözleşmesi sona erdirilecektir. Somut olayda davacı, acil tıp teknisyeni sertifikası alabilmek için normal çalışma süresi dışında eğitim almasına rağmen, bu süre işveren tarafından ücretlendirilmemiştir. Yüksek mahkeme, *Ballou v. General Electric Co.* kararına atıfla, bir kimsenin öğrenci olarak değil; "çalışan" olarak geçirdiği süre için ücret alması gerektiğini, işverenin çalışanını eğitimin tamamlanmasından önce işe almaya karar vermesinin, öğrenci gibi geçirilen sürenin ücretlendirilmesine neden olmayacağını vurgulamıştır. Devamla, işçinin işveren için üretime dayalı bir çalışma yapmadığı sürelerin ücretlendirilmeyebileceğine karar verilmiş ve sadece *Ballou v. General*

⁶¹ *Ballou v. General Electric Co.*, 393 F.2d 398 (1st Cir. 1968).

⁶² *Bienkowski v. Northeastern Univ.*, 285 F.3d 138 (1st Cir. 2002).

Electric Co. kararının emsal alınmasıyla yetinilmediği ifade edilmiştir. Yüksek mahkeme vardığı sonucun Portal-to-Portal Act ile uyumlu olduğunu da eklemiştir. Yüksek mahkemeye göre acil tıp teknisyenliği eğitimi güvenlik görevlisi olarak üstlenilen “asıl iş”in vazgeçilmez bir parçası veya bileşeni değildir.

Yukarıda özetlenen emsal kararlara karşılık, Massachusetts Bölge Mahkemesi 2020 yılında ilginç bir karara imza atmıştır.⁶³ Karara konu olayda, davacılar lisanslı bankacılık (“*licensed banker*”) pozisyonunda görev almaktadırlar. Bu pozisyon, hem ilgili lisanslara sahip olan çalışanları, hem de henüz lisans alamamış olan çalışanları kapsamaktadır. İlgili pozisyonda görev alan lisanssız çalışanlar yatırım tavsiyesi verebilmekte ancak lisanslı bankacılık işlemlerini direkt olarak gerçekleştirememektedirler. Taraflar, lisanslı bankacılık için gereken lisansların belirlenen süre içinde işçi tarafından alınmaması halinde iş sözleşmesinin feshedileceği veya işçinin bir alt pozisyona nakledileceği yönünde anlaşmışlardır (“*precondition*”). Lisans alınabilmesi için gereken eğitim materyali işveren tarafından sağlanmaktadır. İşveren, davacı işçilerin işyerinin çalışma saatleri dışında çalışmalarını beklemiş fakat normal çalışma süresini aşan eğitim süresini ücretlendirmemiştir. Eğitimde geçen sürelerin ücretlendirilmesi talebine karşılık, bölge mahkemesi, önce “Çalışma Bakanlığı testi”ni (“*DOL test*”) uygulamış, daha sonra ise Amerikan Temyiz Mahkemesi’nin 1. Daire kararlarını irdelemiştir.

Massachusetts Bölge Mahkemesi, somut olayda, eğitimde geçen sürelerin hangi koşullarda ücretlendirilmeyebileceğini düzenleyen 29 CFR § 785.27’de belirtilen koşulların yerine getirilmemiş olduğunu vurgulamıştır. Zira ilgili eğitimde “gönüllülük” esasından bahsedilememektedir. Nitekim işçinin eğitime katılmaması halinde iş ilişkisi açısından olumsuz sonuçların doğacağı anlaşılmaktadır (29 CFR § 785.28). Aynı şekilde, lisans eğitimi davacının başka bir iş için veya yeni yahut ek bir beceri için eğitilmesinden farklı olarak, üstlendiği işi daha etkin bir şekilde yapmasını sağlamak için tasarlanmış olduğundan, doğrudan davacının işi ile ilgilidir (29 CFR § 785.29). Neticeten, eğitimde geçen süreyi ücretlendirmeyen davalı işverenin içinde bulunduğu hukuki durum CFR hükümlerine uyarlık arz etmemektedir.

⁶³ Miller v. Citizens Financial Group, Inc., Civil Action No. 1:17-cv-12352-IT (D. Mass. Feb. 5, 2020).

Massachusetts Bölge Mahkemesi'nin yukarıda özetlenen kararını ilginç kılan husus ise, mahkemenin bir adım daha giderek Amerikan Temyiz Mahkemesi kararlarını irdelemesi ve farklı kanaatte olmasına rağmen 1. Daire'nin emsal kararlarıyla bağlı olduğunu belirterek davacı işçilerin talebini kabul etmemesi olmuştur. *Bienkowski v. Northeastern Univ.* ile *Ballou v. General Electric Co.* kararlarına karşı adeta "karşı oy" niteliğinde sayılabilecek Massachusetts Bölge Mahkemesi'ne göre, Temyiz Mahkemesi'nin 1. Dairesi'nin eğitim süresince işverenin yararına "üretime dayalı çalışma" ("*productive work*") olmadığı kanaati bir varsayımdır. İşverenin elindeki seçenekleri ortaya koyarak bu varsayımın geçerli olup olmadığı anlaşılabilir. Buna göre işverenin önünde üç seçenek vardır: (1) şayet bir pozisyon için lisans gerekli ise işveren bu lisansı daha önce almış kişileri istihdam edebilir. Bu ihtimalde eğitime ihtiyaç duyulmamaktadır; (2) işveren işçileri lisans dayatması olmaksızın istihdam edebilir ve eğitime katılıp lisans alırlar ise terfi edecekleri yönünde teklifte bulunabilir. Bu halde eğitime katılım gönüllülük esasına dayanacağından ve ayrıca işçiye yeni bir beceri kazandıracığından CFR uyarınca eğitimde geçen süre için ödeme yapılmasına da gerek yoktur; (3) işveren lisanssız işçileri istihdam edip lisans almaları için eğitime katılmalarını dayatabilir ve alamamaları halinde ise iş sözleşmesini feshedebilir. Somut olayda işveren, kendisinin yararına "üretime dayalı çalışma" yapılabilmesi için ilk iki seçeneği tercih edebilecek iken doğrudan doğruya son seçeneği tercih etmiştir. Diğer imkânlara rağmen işveren tarafından tercih edilen; demek ki işveren yararına olan son seçenek FLSA ve CFR kapsamında ücretlendirilmesi gereken bir seçenektir. Öte yandan Bölge Mahkemesi, Amerikan Temyiz Mahkemesi'nin "emsal kararlarıyla bağlı olduğu"nu belirterek, "*Bienkowski ve Ballou'nun ışığında*" işveren lehine karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir.

III. TÜRK HUKUKU AÇISINDAN YOLDA VE EĞİTİMDE GEÇEN SÜRELERİN ÇALIŞMA SÜRESİYLE İLİŞKİSİ

A. Çalışma Süresi Kavramı

4857 sayılı İş Kanunu çalışma süresini tanımlamamış; genel olarak haftalık en çok çalışma saatlerini düzenlemekle yetinmiştir.⁶⁴ Buna

⁶⁴ Süzek, s. 799; Caniklioğlu, Çalışma Süresi, s. 2; Köseoğlu, s. 118.

göre, genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir (m. 63/1). Buna karşılık çalışma süresi, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin⁶⁵ 3. maddesinde, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre olarak tanımlanmıştır. Belirtmek gerekir ki, çalışma süresi fiilen çalışılan süreyle sınırlı değildir. Nitekim aynı maddenin devamında İş Kanunu'nun 66. maddesinde sayılan fiili çalışmaya dayanmayan sürelerin de çalışma süresinden sayılacağı düzenlenmiştir. Şu durumda, çalışma süresi işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği fiili çalışma süresi ile İş Kanunu'nun 66. maddesinde sayılan farazi çalışma sürelerinin toplamından oluşmaktadır.⁶⁶

Fiili çalışma süresi, işçinin iş sözleşmesiyle üstlendiği işi fiilen yerine getirdiği süredir.⁶⁷ İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 3. maddesi uyarınca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 68. maddesinde düzenlenen ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmamaktadır. Aynı şekilde, öğretilde, işe başlamadan önce soyunma ve giyinme sürelerinin de fiili çalışma süresinden sayılmayacağı ifade edilmiştir.⁶⁸

Farazi çalışma süresi ise İş Kanunu'nun 66. maddesinde sınırlı sayıda sayılan⁶⁹ ve fiilen çalışılmasa dahi günlük çalışma süresinden sayılacağı belirtilen sürelerdir. Şu hâlde, bu süreler çalışma süresinin fiili çalışma yapılmayan kısmını ifade etmektedir.⁷⁰ Fiili çalışma olmasa dahi İş Kanunu'nun bazı süreleri çalışılmış gibi değerlendirmesinin ardında yatan düşünce, işçinin iş görme edimini işverenin emrine tah-

⁶⁵ RG 25425, 06.04.2004 T.

⁶⁶ Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan/Esra Baskan, İş Hukuku, 10. bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 267; Caniklioğlu, Çalışma Süresi, s. 2; Köseoğlu, İşin Düzenlenmesi, s. 317.

⁶⁷ Serkan Odaman, Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 7.

⁶⁸ Bu görüşte bkz. Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, 9. bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 156; Ömer Ekmekçi/Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 399; Köseoğlu, s. 119; Köseoğlu, İşin Düzenlenmesi, s. 317; İbrahim Subaşı, "İş Hukukunda Çalışma Süreleri", A. Can Tuncay'a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s. 1207. Ayrıca bkz. Astarlı, s. 49. Yazar, kanaatimizce de haklı olarak, şayet işçinin kıyafet değiştirmesi veya yıkanması iş görme borcunun bir parçasını teşkil ediyorsa, bu halde geçen sürenin çalışma süresinden sayılacağını ifade etmektedir.

⁶⁹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1225; Ekmekçi/Yiğit, s. 393; Odaman, s. 5; Baki Oğuz Mülayim, Gece Çalışması, Yetkin Yayınları, İstanbul, 2016, s. 147.

⁷⁰ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1208; Odaman, s. 8.

sis etmiş olması; diğer bir ifadeyle işverenin işçi üzerindeki otoritesinin bu sürelerde de devam ediyor olmasıdır.⁷¹

Öğretide de fiili ve farazi çalışma süreleri dikkate alınarak çalışma süresi kavramına ilişkin birbiriyle paralel açıklamalarda bulunmaktadır. Gerçekten, çalışma süresi “işçinin iş sözleşmesi uyarınca yükümlü bulunduğu işi ifa için işverenin emrine girdiği andan çıktığı ana kadar devam eden süre”,⁷² “işverenin emir ve direktifleri altında çalışılan zaman parçası”,⁷³ “işçinin kendini işverenin emrine hazır tutmak zorunda olduğu süre”,⁷⁴ “işçinin hayatından işveren lehine ayırdığı zaman”⁷⁵ biçiminde tanımlanagelmıştır. Bu açıklamalardan hareketle, çalışma süresinin tayininde esas olan unsurun işverenin buyruğu altında çalışma olgusu olduğu anlaşılmaktadır. Öyle ki, işverenin otoritesi altında bulunan sürenin çalışma süresinden sayılabilmesi için işyeri sınırları içerisinde geçirilmesine de gerek yoktur.⁷⁶ Nitekim İş Kanunu’nun 66. maddesi uyarınca işçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler ile işçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler de günlük çalışma süresinden sayılmaktadır.

B. Yolda Geçen Sürelerin Çalışma Süresiyle İlişkisi

1. Genel Olarak

İş Kanunu’nun 66. maddesi uyarınca işçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler “günlük” çalışma süresinden sayılmaktadır. Buna karşılık, kanun “günlük” çalışma süresi kavramını tanımlamamıştır. Gerçekten, 4857 sayılı İş Kanunu rejiminde çalışma süresi belirlenirken genel olarak haftalık süreler esas alınmış olmakla, çalışma süresi de-

⁷¹ Köseoğlu, s. 119.

⁷² Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku-Ferdi İş İlişkileri I, 5. bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014, s. 618; Köseoğlu, s. 119; Köseoğlu, İşin Düzenlenmesi, s. 317.

⁷³ Subaşı, s. 318.

⁷⁴ E. Tuncay Senyen-Kaplan, Bireysel İş Hukuku, 11. bası, Gazi Kitabevi, Ankara, 2020, s. 369.

⁷⁵ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1205.

⁷⁶ Narmanlıoğlu, s. 618; Köseoğlu, s. 122.

nildiğinde “haftalık çalışma süresi” anlaşılmaktadır.⁷⁷ Bununla birlikte öğretide, günlük çalışma süresinin, haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine bölünmesi suretiyle bulunduğu ifade edilmiştir.⁷⁸ Haftalık çalışma süresinin günlere eşit olarak veya tarafların anlaşmasıyla farklı şekilde dağıtılması mümkündür (İş K. m. 63/2).

İş Kanunu’nun 66. maddesinde sayılan farazi çalışma sürelerinin “günlük” çalışma süresinden sayılacağına ilişkin düzenleme karşısında, öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, iş seyahatlerinde geçen sürelerin günlük çalışma süresiyle bağlantılı olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.⁷⁹ Başka bir anlatımla, bu süreler günlük çalışma süresi içerisindeki göndermeleri kapsamaktadır.⁸⁰ Bu görüşe göre, işçinin “günlük normal çalışması içerisinde” işverence sabit işyeri dışında bir iş yapmak için görevlendirilmesi durumunda, yolda geçen süre çalışma süresinden sayılacaktır. Öte yandan “normal iş süresi” tamamlandıktan sonra; örneğin ertesi gün Ankara’da olmak üzere otobüsle İstanbul’dan hareket edilmesi halinde yolda geçen süreler çalışma süresinden sayılmayacaktır.⁸¹ Zira bir çalışmanın farazi çalışma süresi olarak değerlendirilebilmesi için o günkü günlük çalışma süreleri içerisinde ifa edilmesi gerekmektedir. Oysa yukarıdaki örnekte “işçi içinde bulunulan iş gününe ait günlük çalışmasını bitirmiş olup bir sonraki iş günü gerçekleştireceği çalışma için başka bir yere gitmekte yani seyahat etmektedir.”⁸² İşçinin iş görme borcunu ertesi gün ifa etmek üzere gerçekleştirdiği iş seyahatinde geçen sürelerin çalışma süresinden sayılmayacağı sonucuna ulaşan bir diğer görüşe göre de işçinin işini her zaman sabit bir işyerinde görmesi gerekmiyorsa; başka bir anlatımla iş sözleşmesi uyarınca işverenin işçiyi başka bir yere gönderme yetkisi varsa, yukarıdaki örnekte geçen sürelerin çalışma süresinden sayılması mümkün değildir.⁸³

⁷⁷ Köseoğlu, İşin Düzenlenmesi, s. 318.

⁷⁸ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1223; Astarlı, s. 126.

⁷⁹ Süzek, s. 805.

⁸⁰ Tunçomağ/Centel, s. 159.

⁸¹ Süzek, s. 805-806; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1227; Odaman, s. 22; Mülayim, s. 147.

⁸² Astarlı, s. 143.

⁸³ Narmanlıoğlu, s. 624, dn. 50.

Öğretide ileri sürülen diğer bir görüşe göre ise İş Kanunu'nun "işçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi suretiyle asıl işini görmeksizin geçirdiği sürelerin günlük çalışma sürelerinden sayılacağı hükmünü koymuş olması ve bunu herhangi bir şekilde kısıtlamaması karşısında, günlük çalışma sürelerini aşan yolda geçen bazı sürelerin çalışılmış gibi göz önünde bulundurulup değerlendirilmesi gerekli görülebilecektir."⁸⁴ Benzer şekilde, bazı yazarlar da günlük çalışma süresi içerisindeki görevlendirmelerin yanı sıra, İstanbul-Ankara örneğinde olduğu gibi yolda geçen sürelerin çalışma süresinden sayılması gerektiğini öne sürmüşlerdir.⁸⁵ Bu görüşe karşılık, öğretideki bir diğer yazara göre, ertesi gün iş görmek üzere seyahat edilen zamanların çalışma süresinden sayılmasına ilişkin bu yaklaşım, çok "ileri gitmektedir."⁸⁶ Oysa yukarıdaki örnekte işçi "günlük" çalışmasını bitirmiş; ertesi gün çalışmak üzere seyahat etmektedir. Bu durumda işverene düşen sadece seyahat masraflarının ödenmesidir. Yoksa işçinin uyku, dinlenme, yemek ve diğer surette geçirdiği zamanın çalışma süresinden sayılmasına imkân yoktur.⁸⁷

Diğer bir görüşe göre yolda geçen sürelerin çalışma süresiyle ilişkisi ayırım yapılarak incelenmelidir. Şayet işçi kendi aracıyla; başka bir ifadeyle, aracı bizzat kullanması nedeniyle kendi zamanı üzerinde serbestçe tasarruf edemediği biçimde şehir dışındaki bir işi görmesi için görevlendirilmişse, yolda geçen sürenin çalışma süresinden sayılması gerekir.⁸⁸ Öte yandan, örneğin otobüs yolculuğunda olduğu gibi, işçinin zamanını uyuyarak veya kitap okuyarak geçirebileceği dikkate alındığında otobüste geçen sürenin çalışma süresinden sayılmaması

⁸⁴ Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, 34. bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 782; Subaşı, s. 343.

⁸⁵ Nurşen Caniklioğlu, "Soru-Cevap", 10. Yılında 4857 sayılı İş Kanunu Sempozyumu, 26-27 Nisan 2013, ed. Ali Cengiz Köseoğlu, İstanbul, 2016, s. 395; Levent Akın, "Soru-Cevap", 10. Yılında 4857 sayılı İş Kanunu Sempozyumu, 26-27 Nisan 2013, ed. Ali Cengiz Köseoğlu, İstanbul, 2016, s. 401-402.

⁸⁶ Münir Ekonomi, İş Hukuku - Ferdi İş Hukuku, C.1, Teknik Üniversite Matbaası, İstanbul, 1976, s. 231.

⁸⁷ Ekonomi, s. 232.

⁸⁸ Sezgi Öktem Songu, "Türk İş Hukukunda Çalışma Süresinin Düzenlenmesi", yayımlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007, s. 146.

gerekmektedir.⁸⁹ Buna karşılık, işçinin işveren yararına katlandığı bu külfet yine de ücretlendirilmelidir. Bu görüş uyarınca, durumun gereklerine göre ücret karşılığı yapılabilecek bir işin görülmesi halinde ücret örtülü olarak kararlaştırılmış sayılmalıdır.⁹⁰

2. Ertesi Güne Sarkan Seyahatlerde Geçen Sürelerin Değerlendirilmesi

Öncelikle belirtmek gerekir ki, işçinin ertesi gün iş görmek üzere işveren tarafından başka bir görev yerine gönderilmesi halinde yolda geçen sürelerin çalışma süresiyle ilişkisine dair açık bir yasal düzenlemeye ihtiyaç vardır. Olması gereken hukuk açısından gerçekleştirilmesinde yarar gördüğümüz bu değişiklik, fikir ayrılıklarının ve emeğin istismar edilmesi tehlikesinin önlenmesi açısından yararlı olacaktır. Bu açıdan, gerçekleştirilmesini önerdiğimiz yasal değişiklik öncelikle, İsviçre hukukunda olduğu gibi,⁹¹ işçinin seyahat etmek üzere toplu taşıma aracına ulaşmak için harcadığı süre, sabit işyerine ulaşmak için harcadığı süreden fazla ise, aradaki zaman farkının çalışma süresinden sayılacağına yönelik olmalıdır. Akabinde, ilgili yasal değişikliğin, ertesi güne sarkan seyahatlerde geçen sürenin sadece günlük normal çalışma süresine denk düşen kısmının dikkate alınmak zorunda olmadığını, dinlenme sürelerinin indirilmesinden sonra elde edilen tüm sürenin çalışma süresinden sayılacağını vurgulaması gerekmektedir.

Öte yandan, yukarıda zikredilen yasal değişiklik önerisinin gerçekleştirilmemesi halinde dahi, işçinin fiilen ertesi gün iş görmek üzere yola çıktığı seyahatlerde geçirdiği sürelerin çalışma süresinden sayılmayacağı sonucuna ulaşılmamalıdır. Ertesi güne sarkan seyahatlerde geçen sürelerin sadece günlük normal çalışma süresine denk düşen kısmının çalışma süresinden sayılması gerektiğine ilişkin kabul, Amerikan hukukunda 29 CFR § 785.39 et seq ile açıkça kabul edilmiş olmasına rağmen, Türk hukukunda bu sonuca dair bariz bir ifade bulunmamaktadır. Bu açıdan, İş Kanunu'nun 66. maddesinde yer alan "günlük" çalışma süresi ifadesinin, ertesi gün gerçekleştirilecek faaliyetler için harcanan seyahat süresini dışladığı düşüncesine katılmamaktayız.

⁸⁹ Öktem Songu, s. 147.

⁹⁰ Öktem Songu, s. 148.

⁹¹ Bkz. İsviçre İş Kanunu Hakkında 1 Numaralı Yönetmelik m. 13/2.

İşçinin fiilen iş görmeye ertesi gün başlayabilmesi için gece yaptığı yolculuklarda geçen sürelerin de çalışma süresinden sayılması gerektiği görüşüne İş Kanunu'nun 66. maddesi ile 63/2 fıkrasının 1. cümlesinin bir arada okunması suretiyle ulaşılabileceği kanaatindeyiz. Zira "günlük normal çalışma" kavramının İş Kanunu'nda açıkça düzenlenmiş bir tanımı bulunmamaktadır. Bilakis, İş Kanunu'nun 63/2 fıkrasının 1. cümlesi uyarınca tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresinin işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılması mümkündür.⁹² Aynı şekilde, günlük çalışma süresinin mutlaka gündüz saatlerine dağıtılması veya işin gündüz saatlerinde başlaması da mecburi değildir.⁹³

İş Kanunu rejiminde çalışma süresine esas teşkil eden düşünce, işverenin buyruğu altında geçirilen sürenin ücretlendirilmesidir. Hatta yolda geçen süreler (İş K. m. 66/1-d) benzer şekilde, işçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler de çalışma süresinden sayılmaktadır (İş K. m. 61/1-c). Şu durumda, işverenin talimatına istinaden gece yola çıkmak zorunda kalan ve sabah çıkacak işi yolda beklemek suretiyle meşgul edilen işçi (İş K. m. 61/1-d) ile işveren arasında örtülü bir anlaşma gerçekleşmektedir (İş K. m. 63/2 c.1).⁹⁴ Bu anlaşma, günlük çalışma süresinin ilgili gün için, örneğin mutat işe başlama saati olan 09:00'da değil, işçinin seyahat etmeye başladığı saat olan gece 24:00'da başlayacağına ve doğal olarak ilgili gündeki çalışmanın diğer günlere nazaran daha uzun sürebileceğine ilişkindir.

⁹² Bu uygulamanın sadece denkleştirme yapılan hallere özgü olmadığı yönünde bkz. Astarlı, s. 131.

⁹³ Aksine bir kararlaştırma veya yedek hukuk kuralının bulunmadığı durumlarda işin başlama ve bitiş saatleri ile ara dinlenmelerinin zamanını tayin yetkisinin işverenin yönetim hakkına dayandığına ilişkin bkz. Subaşı, s. 320; Odaman, s. 16; Astarlı, s. 135.

⁹⁴ Anlaşmanın şekli için bkz. Subaşı, s. 324; Odaman, s. 20. Ayrıca bkz. Nursen Caniklioğlu, "4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri", III. Yılında İş Yasası (Seminer Notları), *Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası*, Bodrum, 21-25 Eylül 2005, s. 154; Caniklioğlu, *Çalışma Süresi*, s. 5. Caniklioğlu'na göre, açık bir kararlaştırma olmaması halinde, tarafların kanundaki süre ve düzenleme üzerinden anlaştıkları sonucu çıkabileceği gibi, işçinin çalışmaya başlaması ile o işyerindeki yerleşik düzeni kabul ettiği, tarafların bu konuda anlaştıkları sonucuna da varılabilir. Bu durumda işçi ile işverenin o işyerindeki çalışma düzeni konusunda anlaşmış sayılmaları daha isabetli olacaktır.

Bir sonraki adım ise dinlenme sürelerinin tespitidir. Nitekim öğretilerde katıldığımız bir görüşe göre de İş Kanunu'nun 66/1-d bendini günlük çalışma süresi içerisindeki görevlendirmelerle ilişkilendirmek gerekirse de bu düşünce mutlak bir kabule dayanmamaktadır. Aksine, bu düşünce işçinin "bir miktar dinlenme olanağına sahip olması ihtimali için doğrudur."⁹⁵ Gerçekten, aksinin kabulü, mutaden 09:00-19:00 saatleri arasında çalışan bir işçinin müşterinin acil bir ihtiyacı için işverenin talimatıyla saat 23:00'da müşteriyi ziyaret ettiği sırada geçen sürelerin de çalışma süresinden sayılmaması sonucunu doğuracaktır. Oysa örneğin "günlük çalışma süresini tamamladıktan sonra yolda kalan bir aracın tamiri için servise çıkan işçinin yolda geçirdiği süre iş süresinden sayılmak gerekir."⁹⁶ Şu durumda, normal çalışma süresi dışında olup da (23:00'da yapılan) acil görevlendirmelerde geçen sürelerin çalışma süresinden sayılması, oysa ertesi güne sarkan fakat yine örnekte olduğu gibi normal çalışma süresi dışında olan (24:00'da yapılan) görevlendirmeler açısından yolda geçen sürelerin "kategorik olarak" reddedilmesi kendi içerisinde çelişkili bir durumdur.

Fiili çalışmaya ertesi gün başlanacağı hallerdeki çalışma süresinin başlangıcının bir önceki güne çekilmesinde günlük azami çalışma sürelerine riayet edilebilip edilemeyeceği meselesinin ise kademeli ara dinlenmesi süreleriyle veya "uzun ara dinlenmeli çalışma" rejimiyle çözümlenmesi mümkündür.⁹⁷ Bununla birlikte, yolda geçen sürenin eklenmesiyle birlikte elde edilen toplam haftalık çalışma süresinin, haftalık normal çalışma süresini, gece çalışmalarında 7,5 saat veya günlük 11 saati aşırıp aşmadığının ekonomik riski işverenin üzerindedir.

⁹⁵ Ekmekçi/Yiğit, s. 395.

⁹⁶ Ekmekçi/Yiğit, s. 396. Aynı yönde bkz. Astarlı, s. 144. Yazara göre, işçi bu durumda "içinde bulunulan iş gününün devamı niteliğinde olacak şekilde ve işverenin emir ve talimatları doğrultusunda" iş görmektedir.

⁹⁷ Kademeli ara dinlenmesi açısından Yargıtay uygulaması için bkz. Gaye Baycık, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 305-306; Artür Karademir/Hakan Ekinci, İşçilik Alacakları, 2. bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s. 70-71. "Uzun ara dinlenmeli çalışma" veya diğer bir ifadeyle "antraktlı" çalışmalarda ara dinlenmesi süreleri için bkz. Sevil Doğan, "İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 26, S. 2, 2020, s. 1197-1199.

C. Eğitimde Geçen Sürelerin Çalışma Süresiyle İlişkisi

1. Genel Olarak

İsviçre ve Amerikan hukukunda işçinin eğitim toplantısı, kurs, seminer veya benzer isimler alabileceği eğitimlerde geçirdiği sürelerin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağına ilişkin açık düzenlemeler ihdas edilmiştir. Türk hukukunda ise, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in⁹⁸ 6. maddesinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik verilen eğitimlerde geçen sürelerin çalışma süresinden sayılacağı düzenlenmiştir. Aynı şekilde, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in⁹⁹ 7. maddesi uyarınca, işverenin vermesi gereken eğitimlerde geçen süreler ve işverenin işçiyi işyeri dışında gönderdiği kurslar ve toplantılarda geçen süreler ile yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen mesleki eğitim programlarında geçen süreler çalışma süresinden sayılmıştır. Yine, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'in¹⁰⁰ 10/2 maddesi uyarınca, tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen işyeri hekimlerinin çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılmaları durumunda, bu organizasyonlarda geçen sürelerin bir yıl içerisinde toplam 5 iş günü kadarı çalışma süresinden sayılır.

Yukarıda zikredilen yasal düzenlemeler kendi alanları dâhilinde uygulanma kabiliyetini haiz olan özel düzenlemeler olup 4857 sayılı İş Kanunu'nda eğitimde geçen sürelerle ilişkin genel ve kapsayıcı bir hüküm öngörülmemiştir. Buna karşılık, işveren tarafından organize edilen eğitimlerin günlük normal çalışma süresi içerisinde verilmesi halinde, bu sürelerin çalışma süresinden sayılacağı kuşkusuzdur.¹⁰¹ Öte yandan, aynı sonuca günlük normal çalışma süresi dışında gerçekleştirilen eğitimlerde geçen süreler için aynı kolaylıkla ulaşılamamaktadır.

⁹⁸ RG 28648, 15.05.2013 T.

⁹⁹ RG 25425, 06.04.2004 T.

¹⁰⁰ RG 28713, 20.07.2013 T.

¹⁰¹ Ekmekçi/Yiğit, s. 400. İşçiyi işyerinde "ekran eğitimi" verilmesi nedeniyle haftalık normal çalışma süresinin aşıldığı bir olayda fazla çalışma ücreti talebinin kabul edilmesi gerektiğine ilişkin ayrıca bkz. Bursa BAM 3. HD, 2019/2111 E., 2020/1947 K., 5.11.2020 T., www.lexpera.com.tr, erişim tarihi: 25.03.2022.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2000 yılında verdiği bir kararında, işvereni tarafından gönderildiği eğitimde, işçinin fiilen çalışma yapmasa da işverenin emir ve talimatı altında bulunduğundan ötürü bu sürelerin fazla çalışmaya neden olabileceğine hükmetmiştir.¹⁰² Aynı şekilde, 2001 yılında tesis edilen diğer bir karara göre de “işçi, işverenin her an buyruğuna hazır bir halde eğitim programına tabi tutulmuş olup, eğitim süresi içerisinde her an fiili göreve çağırılması da mümkün olup, burada işçi, işverenin talimatı ile fiilen işi ifa edememektedir. İşveren, kendi talimatı ve görevlendirmesi ile fiilen işi ifa edemeyen işçiye, çalışmadığı ancak çalışmış sayıldığı sürelerin ücretini ödemekle yükümlüdür.”¹⁰³

Eğitimde geçen sürelerin de çalışma süresine dâhil edilmesi gerektiğini belirten kararlara karşılık, sonraki yıllarda, eğitimde geçen sürelerin üretime dayalı bir çalışmaya dayanmayışı dikkate alınarak bu sürelerin çalışma süresinden sayılmaması yönünde bir kanaat hâsıl olmuştur. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin çeşitli tarihlerde verdiği kararlar uyarınca, bu tür eğitimlerde geçen sürelerle karşılık işçinin fazla çalışma talebi reddedilmelidir. Gerçekten, yüksek mahkeme 2007 yılında verdiği kararı ile kursta geçirilen sürenin üretime yönelik bir çalışmaya dayanmadığı için fazla çalışma ücretine konu edilemeyeceğine hükmetmiştir.¹⁰⁴ Aynı şekilde 2017 yılında verilen bir başka karar uyarınca, işçinin eğitim amacıyla katıldığı kongrelerde geçirdiği sürelerde fiili çalışma bulunmamaktadır. Ayrıca bu eğitimler işçinin bilgi ve performansını arttırma amacına yönelik olup işverene bir fayda sağlamamaktadır. Hal böyle olunca bu tür eğitimlerde geçen sürelerin fazla çalışma ücretine esas alınması isabetsizdir.¹⁰⁵

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 2017 yılında verdiği bir karara konu olayda ise işçi hafta tatillerinde eğitim toplantılarına katılmıştır. Yerel mahkeme bu toplantıların işçinin kendisini geliştirmesine yönelik olduğundan bahisle hafta tatili ücretinin reddine karar vermiştir.

¹⁰² Y. 9. HD, 2000/6607 E., 2000/9854 K., 22.6.2000 T., www.hukukturk.com, erişim tarihi: 25.03.2022.

¹⁰³ Y. 9. HD, 2001/1800 E., 2001/6392 K., 16.4.2001 T., www.hukukturk.com, erişim tarihi: 25.03.2022.

¹⁰⁴ Y. 9. HD, 2007/1129 E., 2007/39176 K., 26.12.2007 T., www.hukukturk.com, erişim tarihi: 25.03.2022

¹⁰⁵ Y. 9. HD, 2017/14949 E., 2017/4416 K., 20.3.2017 T., www.lexpera.com.tr, erişim tarihi: 25.03.2022.

Yüksek mahkeme tarafından ise ayda bir eğitim seminerine katılan işçinin hafta tatili alacağına kabulü gerektiği sonucuna varılmıştır.¹⁰⁶

2. Eğitimde Geçen Süreler ile Çalışma Süresi Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi

Eğitimde geçen sürelerin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağına ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu'nda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Ayrıca, her ne kadar yukarıda zikredilen Yargıtay kararlarına konu olan eğitimlerin içerikleri karar metinlerinden net biçimde anlaşılamasa da bu sürelerin çeşitli tarihlerde farklı biçimde değerlendirildiği görülmektedir. Hal böyle olunca, tereddüde mahal verilmesi açısından İsviçre ve Amerikan hukukunda olduğu gibi Türk iş hukukunda da eğitimde geçen sürelerin çalışma süresiyle ilişkisine dair açık bir düzenleme yapılmasının yararlı olacağı kanaatindeyiz. Buna karşılık bize göre, eğitimde geçen sürelerin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağına ilişkin açık bir düzenlemenin yokluğunda dahi bu sürelerin belli şartların yerine getirilmesi koşuluyla çalışma süresine dâhil edilmesi gerekmektedir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, eğitimin günlük normal çalışma süresi içerisinde gerçekleştirilmesi durumunda, eğitimde geçen süreler çalışma süresine dâhil olacaktır.¹⁰⁷ Öte yandan, eğitimde geçirilen süre nedeniyle fazla çalışma ücretine hak kazanılıp kazanılmayacağı noktasında Yargıtay'ın birbirinden farklı sonuçlara ulaştığını yukarıda belirtmiştik. Yargıtay'ın bazı kararlarında eğitim müddetince işçinin üretime yönelik bir mesai harcamıyor olmasının gerekçe olarak gösterilmesi ve eğitimin işçinin mi işverenin mi yararına olduğu ölçütüne dayanılması öğretilerde haklı olarak eleştirilmiştir. Bizim de katıldığımız bir görüş uyarınca eğitim sadece işçi lehine sonuçlar doğurmamaktadır. İşçinin eğitim sayesinde bilgi ve performansını arttırması işverenin de lehinedir.¹⁰⁸ Dahası, işçinin iş görme edimini belli bir sonucu gerçekleştirme yükümlülüğü biçiminde anlamamak gerekmektedir. İşçinin ifayla yükümlü olduğu edim "belli bir amaca yönelik belirli

¹⁰⁶ Y. 22. HD, 2015/14868 E., 2017/24 K., 16.1.2017 T., www.lexpera.com.tr, erişim tarihi: 25.03.2022.

¹⁰⁷ Ekmekçi/Yiğit, s. 400.

¹⁰⁸ Köseoğlu, s. 124.

bir eylemi gösterme yükümü” olarak tezahür etmektedir. Buradaki amacın sadece “üretim” biçiminde yorumlanması hatalıdır. Nitekim işverene sağlanacak fayda fiili üretimden başka şekillerde de ortaya çıkabilir.¹⁰⁹

Gerçekten, Türk iş hukuku rejimi çalışma süresini düzenlerken yalnızca fiili çalışmalarını esas almamıştır. Nitekim işçinin işverenin otoritesi altında olmakla birlikte asıl işini görmeksizin işveren tarafından meşgul edildiği süreler de çalışma süresinden sayılmıştır (İş K. m. 66/1-d). Şu durumda, yüksek mahkeme kararlarında gerekçe olarak gösterilen “eğitimin kimin yararına olduğu” ölçütü yerine doğrudan doğruya İş Kanunu’nun 66. maddesine dayanan bir yorumun benimsenmesi gerekli ve yeterlidir. Bu yapılırken, eğitimin işverenin otoritesine dayanıp dayanmadığı incelenmelidir. Bu konuda 29 CFR § 785.27 ve 29 CFR § 785.29 Türk hukukunda da yol gösterici olabilecek bazı ilkeler öngörmüştür. Buna göre, eğitimde geçen sürenin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağı; dolayısıyla şartları varsa fazla çalışma ücretine hak kazandırıp kazandırmayacağı; tespitinde “gönüllülük” esasının araştırılması gerekmektedir. Buna göre, eğitime katılım işveren tarafından talep ediliyorsa, gönüllülüğün bahsedilemeyecektir. Aynı şekilde, işçinin eğitime katılmayı reddetmesi halinde mevcut çalışma koşullarının veya iş ilişkisinin devamının olumsuz etkileneceğini anlaması veya bu düşünceye yönlendirilmesi halinde de katılımın gönüllü olduğundan söz edilemeyecektir. İsviçre hukukunda da aynı yöndeki ilkenin benimsendiği ifade edilebilir. Nitekim İsviçre İş Kanunu Hakkında 1 Numaralı Yönetmelik’in 13. maddesinde, eğitimin “işverenin talimatı”na dayanması halinde eğitimde geçen sürelerin çalışma süresinden sayılacağı düzenlenmiştir (Yön. m.13/4). Türk hukuku açısından da benimsenmesi gerektiğini düşündüğümüz bu yorum tarzı, iş sözleşmesindeki bağımlılık unsuruna da temas etmektedir. Nitekim öğretilerde ifade edildiği üzere “olması gereken bakımından çalışma süresi tanımının işçi-işveren arasındaki kişisel bağımlılık esas çerçevesinde belirlenmesi” gerekmektedir.¹¹⁰

¹⁰⁹ Köseoğlu, s. 123.

¹¹⁰ Odaman, s. 7.

SONUÇ

Türk iş hukukunda çalışma süresi fiili ve farazi çalışma sürelerinin toplamından oluşmaktadır. Bu süreler, işçinin işverenin emir ve talimatı altında iş gördüğü zaman zarfına işaret etmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. maddesinde öngörülen farazi çalışma sürelerinin "günlük" çalışma süresinden sayılacağı düzenlemesi işçinin gün içinde görevlendirildiği hallere özgü olarak anlaşılmalıdır. Anılan maddede yer alan "günlük" ibaresinin işverenin yönetim hakkı ile İş Kanunu'nun 63. maddesiyle birlikte değerlendirilmesi suretiyle yorumlanması gerekmektedir. Nitekim işveren işe başlama ve bitiş saatlerini düzenleyebileceği gibi, taraflar çalışma süresini haftanın çeşitli günlerine farklı biçimde dağıtabileceklerdir. Hal böyle olunca, tarafların davranışlarından bağımsız bir "günlük" normal çalışma süresinden bahsedilememektedir.

İşçinin sabah başka bir şehirde iş görmek üzere görevlendirilmesi halinde işverenin işin başlama saatini seyahat saatine çektiği, işçinin de bu seyahate çıkmakla, tarafların çalışma süresini haftanın günlerine farklı dağıtmak istedikleri yönünde bir anlaşmanın doğduğu kabul edilmelidir. Doğaldır ki, araç içindeki ara dinlenmeleri ile otel vb. konaklama tesislerinde çalışılmaksızın geçirilen süreler çalışma süresinden düşülmelidir. Taraflarca kararlaştırıldığını kabul ettiğimiz bu uygulamada günlük veya haftalık azami çalışma sürelerinin aşılp aşılmadığı; başka bir deyişle işin düzenlenmesinde fazla çalışma ücretinin doğumuna sebep olunması işçiye yüklenebilecek bir risk değildir.

Ertesi gün şehir dışında olmak üzere seyahat eden işçinin yolda geçirdiği sürelerin çalışma süresinden sayılabileceğine yönelik kabul, eğitimde geçirilen süreler için de benimsenmelidir. Yolda geçen sürelerde olduğu gibi, eğitimde geçen sürelerde de işçinin işverenin talimatıyla bağlı olup olmadığına ilişkin bir denetim gerçekleştirilmelidir. Bu kabul, farazi çalışma sürelerinin mantığıyla da uyumludur. Kanunda, işveren tarafından meşgul edilen işçinin yaptığı işin kimin yararına olduğuna ilişkin bir ölçüte yer verilmemiştir. Yine, Amerikan yargı uygulamasında esasen 1970 ve 2002 yılında verilen yüksek mahkeme kararlarında gerekçe olarak gösterilen "üretim dayalı çalışma" ("*productive work*") kavramının da Türk iş hukukunda çalışma süresi açısından mutlak bir karşılığı bulunmamaktadır.

İşçinin ertesi gün iş görmek üzere şehir dışına yaptığı yolculuk sırasında geçirdiği süreler ile eğitimde geçirdiği sürelerin normal çalışma süresine eklenmeleri ve şartları varsa fazla çalışma ücretinin doğumuna neden olmaları, iş sözleşmesindeki bağımlılık unsuruyla da uyumludur. Nitekim iş sözleşmesi ile çalışma süresi kavramlarına ilişkin Türk hukukuyla paralel kabulleri benimseyen İsviçre hukukunda da klasik ev-iş arası yolculuklar ile şehir dışına yapılan yolculuklar farklılaştırılmıştır.

Olması gereken hukuk bakımından, İsviçre ve Amerikan hukukunda olduğu gibi, Türk hukukunda da işçinin ertesi gün iş görmek üzere başka bir şehre gitmek üzere yola çıktığı hallere ve bu yolculukta geçirdiği sürelerle ilişkin açık bir düzenlemenin yapılmasında fayda vardır. Böylelikle, İş Kanunu'nun 66. maddesinde yer alan "günlük" ibaresinden ötürü tereddüde mahal verebileceğini düşündüğümüz yolda ve eğitimde geçen süreler sorunu açısından emeğin istismar edilmesi tehlikesini önleyici çözümlere ulaşılabilecektir. Bununla birlikte, açık bir yasal düzenlemenin bulunmadığı yürürlükteki hukuk açısından da aynı sonuçlara varılabilir. Kanaatimizce, İş Kanunu'nun 66. maddesi ile 63. maddesinin bir arada değerlendirilmesi, işin başlama ve bitiş saatlerine ilişkin işverenin talimat verme hakkı ve iş sözleşmesindeki bağımlılık unsurundan hareketle burada belirtilen sürelerin çalışma süresinden sayılmaları ve şartları varsa fazla çalışma ücretine hak kazandırmaları mümkündür.

Kaynakça

Kitaplar ve Tezler

- Astarlı Muhittin, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Turhan Kitabevi, Ankara, 2008.
- Brunold Fadri, Die Arbeitsauslagen im schweizerischen Individualarbeitsrecht, Stämpfli Verlag, Bern 2014.
- Cihon Patrick J./Castagnera James Ottavio, Employment and Labor Law, Southwestern Cengage Learning, Inc., 2011.
- Çelik Nuri/Caniklioğlu Nurşen/Canbolat Talat/Özkaraca Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 34. bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021.
- Ekmeççi Ömer/Yiğit, Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.
- Ekonomi Münir, İş Hukuku- Ferdi İş Hukuku, C.1, Teknik Üniversite Matbaası, İstanbul, 1976.

- Eyrenci Öner/Taşkent Savaş/Ulucan Devrim/Baskan Esra, *İş Hukuku*, 10. bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020.
- Karademir Artür/İkinci Hakan, *İşçilik Alacakları*, 2. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.
- Kuoni Anina, *Arbeitsrecht*, Schulthess Verlag, 2020.
- Mollamahmutoğlu Hamdi/Astarlı Muhittin/Baysal Ulaş, *İş Hukuku*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014.
- Mülayim Baki Oğuz, *Gece Çalışması*, Yetkin Yayınları, İstanbul, 2016.
- Narmanlıoğlu Ünal, *İş Hukuku-Ferdi İş İlişkileri I*, 5. bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014.
- Odaman Serkan, *Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013.
- Öktem Songu Sezgi, "Türk İş Hukukunda Çalışma Süresinin Düzenlenmesi", yayımlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007.
- Senyen-Kaplan E. Tuncay, *Bireysel İş Hukuku*, 11. bası, Gazi Kitabevi, Ankara, 2020.
- Süzek Sarper, *İş Hukuku*, 21. bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021.
- Tunçomağ Kenan/Centel Tankut, *İş Hukukunun Esasları*, 9. bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2018.
- Twomey David P., *Labor & Employment Law*, 15th edition, Southwestern Cengage Learning, Inc., 2013.

Makaleler/Kitap İçi Bölümler

- Akın Levent, "Soru-Cevap", 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu Sempozyumu, 26-27 Nisan 2013, ed. Ali Cengiz Köseoğlu, İstanbul, 2016.
- Baycık Gaye, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 7-355.
- Caniklioğlu Nurşen, "4857 sayılı İş Kanunu'nun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri", III. Yılında İş Yasası (Seminer Notları), *Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası*, Bodrum, 21-25 Eylül 2005, 149-199.
- Caniklioğlu Nurşen, "4857 sayılı Kanun'a Göre Çalışma Süreleri ve Bunun İş Günlerine Bölünmesi", *Toprak İşveren Dergisi*, S. 66, 2005, s.1-15, (Çalışma Süresi).
- Caniklioğlu Nurşen, "Soru-Cevap", 10. Yılında 4857 sayılı İş Kanunu Sempozyumu, 26-27 Nisan 2013, ed. Ali Cengiz Köseoğlu, İstanbul, 2016.
- Doğan Sevil, "İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 26, S. 2, 2020, s. 1179-1202.
- Geiser Thomas, "Kapitel 16 Arbeitsgesetz / II-VII.", in: Portmann Wolfgang/von Kanelen Adrian (Hrsg.), *Fachhandbuch Arbeitsrecht*, Schulthess Verlag, 2018, s. 654-684.
- Geiser Thomas, "Weiterbildung und Arbeitsrecht", *recht*, S. 118, 2011, s. 118-129, (Weiterbildung).

- Köseoğlu Ali Cengiz, "Eğitim Amaçlı Düzenlenen Toplantıların Fazla Çalışma Olarak Kabul Edilmemesi, Fazla Çalışma Süresinin Hesaplanması", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 13, 2009, s. 117-125.
- Köseoğlu Ali Cengiz, "10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu'nun İşin Düzenlenmesi Yönünden Genel Bir Değerlendirmesi", 10. Yılında 4857 sayılı İş Kanunu Sempozyumu, 26-27 Nisan 2013, ed. Ali Cengiz Köseoğlu, İstanbul, 2016, s. 309-337, (İşin Düzenlenmesi).
- Köseoğlu Ali Cengiz/Kabul Sibel, "4857 sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. LXXII, S. 2, 2014, s. 233-268.
- McKinney Rick, "Hot Topic: A Research Guide to the Federal Register and the Code of Federal Regulations", *Law Library Lights*, Vol. 46, No. 1, Fall, 2002, s. 10-15.
- Müller Roland, "Kapitel 3 Arbeit im Konzern / III.-V.", in: Portmann Wolfgang/von Kaenel Adrian (Hrsg.), *Fachhandbuch Arbeitsrecht*, Schultess Verlag, 2018, s. 59-83, (Arbeit).
- Müller Roland, "Was ist Arbeitszeit?" *ZBJV*, Heft Nr. 7-8, 2017, s. 453-477, (Arbeitszeit).
- Rehbinder Manfred/Stöckli Jean-Fritz, *Berner Kommentar, Einleitung und Kommentar zu den Art. 319-330b OR, Schweizerisches Zivilgesetzbuch, Das Obligationenrecht, Die einzelnen Vertragsverhältnisse, Der Arbeitsvertrag, Art. 319-362 OR*, Stämpfli Verlag, Bern 2010, Art. 321, s.111-123.
- Rudolph Roger/von Kaenel Adrian, "Aktuelle Fragen zur Arbeitszeit", *AJP* 2012 S. 197, s. 197-207.
- Rudolph Roger/von Kaenel Adrian, "Fokus Arbeitsrecht: Aktuelle Fragen zur Arbeitszeit", *TREX* 2014 S. 166, s. 166-170.
- Streiff Ullin/von Kaenel Adrian/Rudolph Roger, in: *Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR*, 7. Aufl., Schultess Verlag, 2012, Art. 321, s.160-170.
- Subaşı İbrahim, "İş Hukukunda Çalışma Süreleri", A. Can Tuncay'a Armağan, *Legal Yayıncılık*, İstanbul, 2005, s. 301-360.
- Uslu Feyzullah, "İş Hukuku ve İş Süreleri", *Adalet Dergisi*, Yıl 55, S. 3-4, 1964, s. 266-278.
- von Kaenel Adrian, in: Geiser Thomas/von Kaenel Adrian/Wyler Rémy (Hrsg.), *Arbeitsgesetz, Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel*, Bern, Stämpfli Verlag, 2005.

Mahkeme Kararları

- Ballou v. General Electric Co., 393 F.2d 398 (1st Cir. 1968).
- Bienkowski v. Northeastern Univ., 285 F.3d 138 (1st Cir. 2002).
- Bursa BAM 3. HD, 2019/2111 E., 2020/1947 K., 5.11.2020 T.
- Integrity Staffing Solutions, Inc. v. Busk, 574 U.S. 27 (2014).
- Jones v. Hoffberger Moving Services LLC, 92 F. Supp. 3d 405, 409 (2015).
- Miller v. Citizens Financial Group, Inc., Civil Action No. 1:17-cv-12352-IT (D. Mass. Feb. 5, 2020).
- Mitchell v. King Packing Co., 350 U. S. 260, 263 (1956).

Steiner v. Mitchell, 350 U. S. 247, 252-253 (1956).
Y. 9. HD, 2000/6607 E., 2000/9854 K., 22.6.2000 T.
Y. 9. HD, 2001/1800 E., 2001/6392 K., 16.4.2001 T.
Y. 9. HD, 2007/1129 E., 2007/39176 K., 26.12.2007 T.
Y. 9. HD, 2017/14949 E., 2017/4416 K., 20.3.2017 T.
Y. 22. HD, 2015/14868 E., 2017/24 K., 16.1.2017 T.

İnternet Kaynakları

<https://www.ecfr.gov/>.

https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AVE_HRS.

https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/haeufig_gestelltefragenfaqzumweiterbildungsgesetz.pdf.download.pdf/haeufig_gestelltefragenfaqzumweiterbildungsgesetz.pdf.

www.hukukturk.com.

www.lexpera.com.tr.

