

**AVRUPA BİRLİĞİ ADALET DİVANİ (3. DAİRE) 266/14 SAYILI TYCO
INTEGRATED SECURTY SL KARARI'NIN İNCELEMESİ¹****Av. Nurgül KUTBAY****I. ÖZET**

Tyco Entegre Güvelik SL'si, Tyco Entegre Yangın ve Güvenlik Şirketi Servicios SA, İspanyol eyaletlerinde çoğunda güvenlik sistemlerinin kurulumunu ve bakımını yürüten bir iş yürütmektedir. Şirket şube sayısını azaltmış ve işçileri merkeze toplamıştır. Tyco şirketi işçilerin, merkezden aldıkları işe gitmek için geçirdikleri süreyi yani işçinin evi ve müşteri arasında geçirmiş olduğu seyahat süresini çalışma süresi olarak görmemekte ve dinlenme süresi olarak değerlendirmektedir. CC.OO (Sendika İşçi komisyonları Özel Hizmetler Federasyonu) bu sürenin iş süresi kapsamında olduğunu ileri sürmektedir. Avrupa Birliği Adalet Divanı ise kararında işyeri, çalışma süresi, dinleme süresi kavramlarını ele alarak hangi durumların işçinin çalışma süresi kapsamında olduğunu değerlendirmektedir.

II. OLAY

Tyco 2011 yılında bölge ofislerini kapatmış ve tüm çalışanlarını Madrid'deki merkez ofise bağlamıştır. Merkez ofise bağlanmadan evvel işçiler, işyerlerine gelerek burada araçlarını alıp müşterilerine gitmektedirler. Daha sonra ise gün sonunda araçları bırakmak için tekrar işyerine gelip sonrasında evlerine geçmektedirler. Bu süreçte işçilerin sabah işyerine gelmesi ile çalışma süreleri başlamakta ve araçları teslim edip evlerine dönmeleri ile son bulmaktadır.

İşçilerin görevlerini yerine getirebilmek için Madrid'deki merkez ofis ile iletişim kurmalarını sağlayan cep telefonları bulunmaktadır. Telefondaki sistem sayesinde işçiler iş günlerinden bir gün önce ertesi gün gerçekleştirecekleri işi öğrenmektedirler. Bu sistemde işçilerin gitmesi gerekli olan coğrafi yerler ve randevu saatleri bulunmaktadır. Ayrıca işçiler gerçekleştirdikleri işleri de bu sisteme veri olarak girerek şirkete iletmektedirler.

Merkezden çalışan teknisyenler kendilerine ait coğrafi alanda yer alan müşterilere güvenlik sistemi kurulumu yaparlar ve bu kapsamda bir günde bazen birden fazla ilde bulunabilirler. İşçiler her gün güvenlik sistemlerinin kurulumunu yahut bakımını gerçekleştirecekleri yerlere firmanın sağladığı araç ile gitmektedirler. Eve dönmek için de aynı araç kullanılmaktadır. İşçiler ayrıca iş için gerekli ekipmanları almak için de evlerinin yakınında bulunan lojistik firmasına hafta bir kere gitmek durumundadır.

Tyco işçilerin ev ve müşteri arasında geçirmiş olduğu seyahat süresini çalışma süresi olarak görmemekte ve dinlenme süresi olarak değerlendirmektedir. CC.OO (Sendika İşçi komisyonları Özel Hizmetler Federasyonu) bu sürenin iş süresi kapsamında olduğunu ileri sürmektedir.

III. HUKUKİ MESELE

İşçilerin sabit bir işyeri olmadan evleri ve müşteriler arasında seyahat etmeleri durumunda bu seyahat sürelerinin çalışma zamanı olarak mı yoksa dinlenme zamanı olarak mı değerlendirilmesi gerektiği noktasındadır.

¹ Kararın İngilizce metni için bkz.

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=142966C8DDD75B3BD32DA7F0740AD795?text=&docid=167291&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=9156662>

IV. KARARDA YER ALAN HUKUKİ KAYNAKLAR

AB Hukuku

2003/88 sayılı Direktifin

1. maddesi,

2. madde fıkra 1; “Bu Direktifte geçen: 1. ‘çalışma saati’ ulusal mevzuat ve/veya uygulamalar doğrultusunda, işçinin herhangi bir zamanda işverenin emir ve talimatı altında çalıştığı ve görev ve sorumluluklarını kanuna ve yönetmeliklere uygun olarak yerine getirdiği zaman dilimini... ifade etmektedir.”

2. madde fıkra 2; “dinlenme süresi”, çalışma süresinden sayılmayan herhangi bir periyot anlamına gelir.”

3. maddesi; “Üye Devletler, her çalışanın 24 saatlik her bir zaman diliminde 11 saat kesintisiz günlük dinlenme kullanmasını sağlamak için gerekli önlemleri alacaktır.”

İspanyol Hukuku

İşçi Tüzüğü’nün (1/1995 tarihli Kraliyet Yasama Kararnamesi’nden kaynaklanan versiyon) 34. maddesi; “1. Toplu sözleşmelerde veya iş sözleşmelerinde, çalışma saatleri belirtilmelidir. Normal çalışma saatleri, haftada 40 saatten fazla olamaz ve yıllık ortalama baz alınarak hesaplanmalıdır.

...

3. Bir iş gününün sonu ile bir sonraki iş gününün başlangıcı arasında en az 12 saat olmalıdır. Normal çalışma saatleri, bir toplu sözleşmede veya çalışma saatleri arasında bir dinlenme periyodu olması için gerekli olması halinde, işveren ile işçi temsilcisi arasında yapılacak bir anlaşma ile farklı bir düzenleme getirilmemişse, bir günlük çalışma saati günlük 9 saati geçmemelidir.

...

5. Çalışma süresi, bir işçinin günün başında ve günün sonunda işyerinde mevcut olacağı şekilde hesaplanacaktır.” şeklinde düzenlemeler içermektedir.

V. KARARDA YER ALAN MERCİ GÖRÜŞLERİ

Audienca Nacional (Ulusal Yüksek Mahkeme) Tyco ve CC.OO arasındaki davada ön karar başvurusunda; işçilerin evleri ve müşterileri arasında seyahat etmek için harcadıkları sürelerin İşçi Tüzüğü m. 34/f. 5 kapsamında çalışma süresi olarak değerlendirilmediğini, bu düzenlemenin işçinin evini nereden seçeceğine dair özgür olmasına dayandığını, yani ulusal mevzuatta evi ve işi arasındaki mesafeye karar verenin işçi olduğu kabulünün var olduğunu ancak ulusal hukuktaki güncel durumda karayolu taşımacılığı yapan işçilerin taşıtlarının işyeri olduğunu ve bu kapsamda seyahat sürelerinin de çalışma saati olarak kabul edildiğini, Tyco’da çalışan mobil işçilerin de bu kapsamda olup olmayacağının değerlendirilmesi gerektiğini, söz konusu davada ev ve müşteri arasında seyahat için harcanan zamanının çalışma saati mi yoksa dinleme saati mi olduğu noktasında netlik olmadığını, 2003/88 Direktifi’ndeki maddelerin çalışma süresi ve dinlenme süresi arasında olabilecek durumlara açıklık getirmediğini bu nedenle bu durumun aydınlatılması gerektiğini belirtmiştir.

Üçüncü Daire Kararı;

Üçüncü Daire ilk olarak 2003/88 Direktifi’nde yer alan hususların her çalışanın güvenliğinin ve sağlığının korunması için gerekli olan asgari gerekliliklerin düzenlendiği yer almaktadır.

Kararda ayrıca Direktif'in ikinci maddesinin çalışma zamanı ve dinleme süresi arasında herahngi kategori öngörmemiş olduğu, bu eksikliğin üye Devletlerin uygulamaları ile ortadan kalkabileceği belirtilmektedir. Mahkeme Direktif'in 2. maddesinde yer alan çalışma süresi kavramının tanımından yola çıkılması gerektiğini belirtmektedir. Madde kapsamında işçilerin faaliyet yahut görevlerini yerine getirmek için gerçekleştirdikleri işlemler dikkate alınmalıdır. Mahkeme, işçilerin Tyco tarafından belirlenen ve teknik hizmet sunmak üzere müşterilere gitmek için yola çıktıklarını, yalnızca güvenlik sisteminin kurulumu yahut bakımı için harcanan zamanın çalışma süresi olarak kabul edilmesinin 2003/88 sayılı direktife uygun olmayacağını belirtmektedir. Ayrıca bölge ofisleri kaldırılmadan evvel işçilerin işyerinden müşterilerine gerçekleştirdikleri ve müşteriden işyerine gerçekleştirdikleri yolculukların çalışma süresi olarak kabul edildiğini, bölge ofislerin kaldırılmasının bu kabul doğasını değiştirmediğini, yalnızca işçilerin çıkış noktasının değiştiğini belirtmektedir.

Mahkeme, çalışma süresi kavramını değerlendirirken ikinci unsur olarak işçinin çalışma süresi kapsamında işverenin emrinde olması gerektiğini, işçinin işveren tarafından belirlenen yerde olması gerektiğini ve işverenin ihtiyaç duyduğu anda uygun hizmetleri verebilmesinin gerekli olduğunu kararında belirtmektedir. Karar kapsamında işçinin işverenin emrinde olmasının anlamı; işçinin işverenin talimatlarına uyması ve talimatlarını yerine getirmesidir. Mahkemeye göre mevcut davada Tyco'nun işçilere gidecekleri yerleri, saatleri daha önceden belirtiyor olması, işçilere sağlanan telefonların seyahat süresinde ve devamında açık olmasının gerekli olduğunun işçilere belirtmiş olması bu kapsamdadır. Yine kararda; işçilerin seyahat güzergâhını seçmekte özgür olmasının işverenin emrinde olmadığı sonucunu doğurmayacağı, bölge ofislerinde yola çıkmaları durumunda da bu özgürlüğe sahip oldukları, yolculuk sırasında da işverenin talimatları doğrultusunda hareket ediyor olmaları ve belli bir zaman diliminde müşteriye ulaşmaları gerekliliğinin emir ve talimat silsilesini koruduğu belirtilmektedir.

Mahkeme kararında işçilerin bu özgürlüğü kötüye kullanma olasılıkları da değerlendirilmiş olup mahkeme bu olasılığın izleme prosedürü ile ortadan kaldırılabilceğini belirtmiştir. Ayrıca mahkeme kararında işyeri bulunmayan işçilerin evi ve işi arasındaki mesafeyi ayarlama özgürlüklerinin işyerinin kaldırılması ile son bulduğunu da belirtmektedir.

Yukarıda yer alan nedenlerle Audiencia Nacional (Ulusal Yüksek Mahkeme)'nin sorusu kapsamında 3. Daire; işçilerin ev ve müşteri arasında geçen sürelerinin çalışma süresi olduğunu, bu çalışma süresi tespitinin Tyco açısından maliyet doğurması nedeni ile Tyco'nun seyahat için harcanan çalışma süresinin ücretini belirlemekte özgür olduğunu belirtmektedir.

VI. DEĞERLENDİRME

3. Daire kararında hukuki sorun, sabit bir işyeri olmayan ve işleri gereği sürekli seyahat halinde olan işçilerin (kararda mobil işçi kavramı kullanılmıştır), evlerinde gerçekleştirecekleri ilk işi ve sonrasında son işten evlerine gerçekleştirecekleri seyahat sürelerinin çalışma süresi olarak kabul edilip edilmeyeceği noktasındadır.

Türk Hukuk sisteminde İş Kanunu'nun "Çalışma Süresinden Sayılan Haller" başlıklı 66. maddesinde çalışma süresi içerisinde sayılan hallere yer verilmiştir. Madde metni kapsamında aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

"a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.

b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.

İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.”

Türk Hukuku’nda çalışma süreleri yukarıda yer verilen şekilde tespit edilmektedir. Konuya ilişkin olarak Yargıtay uygulamada işverenin sosyal yardım amacı ile gerçekleştirdiği, işin niteliğinden kaynaklanmayan seyahatlerde geçen süreleri çalışma süresi olarak kabul etmemektedir². Yargıtay 22. Hukuk Dairesi E. 2016/7020 K. 2019/4289 T. 26.2.2019 sayılı ilamında; tanker şoförü olan işçinin çalışma süresinin yolda geçen süre ile birlikte rafineriden yükleme ve boşaltım yapılırken de araçta bulunduklarını bu sürelerin de hesaplamada dikkate alınması talebini yerinde bulmuş ve yol süresi + yükleme ve boşaltma süresinin çalışma süresi hesabında dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir. Bu noktada Yargıtay’ın işin niteliğinden kaynaklı seyahatlerin çalışma süresi olarak ele alınması gerektiğini kabul etmiş olduğu hususu tespiti yapılabilecektir.

Audienca Nacional (Ulusal Yüksek Mahkeme) başvurusunda ulusal hukuktaki (İspanya) güncel durumda karayolu taşımacılığı yapan işçilerin taşıtlarının işyeri olduğunu ve bu kapsamda seyahat sürelerinin de çalışma saati olarak kabul edildiğini belirtmektedir. Söz konusu hususu Türk Hukuku’nda mevcut uygulamada da kabul görmektedir. Ancak Yargıtay işveren tarafından sağlanan ve sosyal yardım niteliğinde olan, işin niteliğinden kaynaklanmayan seyahatleri çalışma süresi olarak kabul etmemektedir.

Türk Hukuku’nda Yargıtay’ın konuya bakış açısı verildikten sonra hukuksal problemin çözümünde 2003/88 sayılı Direktif’in 2. maddesinde yer alan çalışma süresinin tanımı üzerinden gidilmesi yerinde olacaktır. Madde içerisinde çalışma süresi; işçinin işverenin emrinde, talimatlara göre faaliyetlerini yürütmeye hazır olduğu süre zarfı olarak tanımlanmıştır. Söz konusu tanımda iki unsur çıkarılmaktadır. Bunlardan ilki işçinin işverenin emir ve talimatı altında olması, ikinci ise talimatları doğrultusunda faaliyette bulunmaya hazır olmasıdır. Bu kapsamda işyeri olmayan işçilerin çalışma sürelerinin başlangıcının tespitinde bu iki unsurunun

² 1 Bkz. T.C. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E. 1977/9-612 K. 1979/334 T. 28.3.1979 sayılı ilamda işin niteliğinden kaynaklanmayan seyahatlerde geçen sürelerin çalışma süresi olarak kabul edilemeyeceği, iş verenin sosyal yardım amacı ile gerçekleştirdiği belirtilmektedir. T.C. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E. 1972/9-318 K. 1972/443 T. 14.6.1972 sayılı ilamda işçilerin köylerinden işyerine işveren tarafından servis ile taşınması süresi çalışma süresi olarak kabul edilmemiştir. T.C. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi E. 2016/14341 K. 2016/8697 T. 20.4.2016 sayılı ilamda; işveren tarafından sosyal yardım amacı ile sağlanan ulaşım (servis) hizmetinde geçen sürenin İş Kanunu m. 66 kapsamında çalışma süresi olarak kabul edilemeyeceği belirtilmektedir.

varlığı üzerinden tespit edilmesi gerekmektedir. İşçinin işverenin emir ve talimatında olduğu ve faaliyette bulunmaya hazır olduğu süre zarfında çalışma süresinin başladığının kabulü gerekmektedir. İnceleme konusu olayda işçilerin her ne kadar belli başlı özgürlük alanları var olsa da (müşteriye ulaşmak için güzergahın tespitinin işçi tarafından belirlenmesi gibi) söz konusu özgürlük işçinin işverenin emir ve talimatı altında olduğu hususunda değişiklik arz etmemektedir. Kaldı ki ilgili şirket bölge ofislerini kaldırmadan önce işyerinden müşteriye ulaşım süresini çalışma süresi olarak kabul etmektedir. Bu nedenle işçilerin evlerinden ilk müşteriye ulaşma süreleri ile son müşteriden evlerine ulaşma süreleri çalışma süresi olarak kabul edilmelidir.