

KARAYOLU TAşIMACILIK SEKTÖRÜNDE SEFER PRİMİ (HARCIRAH) MESELESİ

Ümit ORHAN

Marmara Üniversitesi SBE

Özel Hukuk ABD Doktora Öğrencisi

ÖZET

Karayolu taşımacılık sektöründe, uygulamadaki isimleriyle sefer primi ya da harcırah kavramları tartışmalı konuların başında gelmektedir. Bu ödemede ile kastedilen şoförlerin yaptıkları sefer başına ödenen bir miktar paradır. Tartışmanın işçi tarafında olan şoförler bu miktarın ücrete dâhil olduklarını savunurlarken, işveren tarafı ise bunun ücret değil yapılan masraflar için ödendiğini iddia etmektedirler. Bu husus da özellikle kıdem tazminatı ve hizmet tespit davaları açısından önem arz etmektedir. Bu çalışmada bu türden ödemelerin hukuki mahiyeti değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sefer primi, sefer harcırahi, karayolu taşımacılığı, ücret

A CASE OF TRIP PAYMENT (MILEAGE EXPENSES) IN LAND TRANSPORT

ABSTRACT

In land transport sector, the concepts, in practise called voyage bonus or allowance (or milage in US) is one of the main controversial issues. This means a payment, which is given to drivers for every trip. The dispute's employee part, drivers argue that the payment is a part of their wage, employers argue that this is a part of expenditure. This case is important in respect of severance pay and service declaratory actions. In this study we examined the legal nature of this kind of payments.

Key Words: trip expences, trip milage, road transport, wage

GİRİŞ

Ülke ekonomimiz açısından hayati öneme sahip sektörlerin başında karayolu taşımacılığı gelmektedir. Ülkemizin coğrafi yapısı ve sosyo – ekonomik yönden sahip olduğu özel durum yanında, batı ile doğu arasında tabii bir köprü oluşu ve transit taşımacılığa elverişliliği, eski çağlardan beri ülkemizi karayolu

taşımacılığı alanında daima ön plana çıkarmıştır. Bu kadar önemli; devletleri, toplumda yaşayan insanları doğrudan veya dolaylı olarak ilgilendiren bir sektörde uyuşmazlıkların meydana gelmesi de kaçınılmazdır. Bu uyuşmazlık alanlarından bir tanesi de işçi ve işverenler arasındadır. Şüphesiz dünya üzerindeki en büyük uyuşmazlık alanlarından biri olan işçi – işveren ilişkileri, gerek hak gerek menfaat çekişmesi şeklinde yüzyıllardır sürmektedir. İş hukuku, işçi ve işveren ilişkilerini, bunların karşılıklı hak ve görevlerini, işe ve işyerine ilişkin yasa ve yönetmelikleri vb. konu alan hukuk dalıdır. Karayolu taşımacılığında bireysel ve toplu iş uyuşmazlıkları ile ilgili binlerce dosya her yıl yargı organlarının önüne gelmektedir. Bu çalışma ile karayolu taşıma sektöründeki işçi işveren uyuşmazlıklarının temel konularından biri olan ve uygulamada adına sefer primi veya harcırah denilen yolluk meselesi değerlendirmeye çalışılmıştır. Ödenen bu paranın niteliği, uygulamada sorunlar yaratmaktadır ve iş barışını bozmaktadır.

Çalışmamızda önce genel olarak işverenin ücret ödeme borcunun konuyla ilgili kısmından bahsedilecek daha sonra ise karayolu taşımacılığında sefer primi meselesi ele alınacaktır.

1. GENEL OLARAK ÜCRET ÖDEME BORCU

Ücret ödeme borcu işverenin iş sözleşmeden kaynaklanan en önemli borcudur. Çünkü ücret ödeme işçinin iş görme borcu gibi, iş sözleşmesinin kurucu unsurlarından biridir¹. Ücret konusu Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda güvence altına alınmıştır. Buna göre “**Ücrette Adalet Sağlanması**” başlıklı 55’inci maddeye göre “*ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur*”. Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır (İş K.m32/1).

1 Bkz. ÇELİK Nuri / CANİKLİOĞLU Nurşen / CANBOLAT Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 30. Bası, İstanbul, 2017, s.292 vd.; MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi / ASTARLI Muhittin / BAYSAL Ulaş, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, 6. Baskı, Ankara, 2014, s.620-703; SÜZEK Sarper, İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 14. Baskı, İstanbul, 2017, s.375 vd.; DEMİR Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Albi Yayınları, İzmir, 2016, s.166-188; EYRENCİ Öner / TAŞKENT Savaş / ULUCAN Devrim, Bireysel İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 8. Baskı, İstanbul, 2017, s.139-164; NARMANLIOĞLU Ünal, Ferdi İş İlişkileri, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2012, s.281-320; AKYİĞİT Ercan, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 11. Basım, Ankara, 2016, s.226-236.

İş Kanunu'nun asıl ücret olarak nitelendirdiği işçiye ödenen temel ücret, para ile nakden ödenen tutardır. Diğer bir deyişle, temel ücret aynı (eşya) olarak kararlaştırılmaz ve ödenemez. Temel ücrete işçiye sağlanan ikramiye, prim, sosyal yardımlar ve diğer ücret ekleri gibi yan menfaatler dâhil değildir².

Kural olarak aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz (İş K. m.5/4 ve 5/5).

1.1. Ücret Türleri

Ücret türlerine göre bakıldığında; zamana göre, parça başına, götürü ve yüzdeye göre ödenen ücretler uygulamada “temel ücret” olarak ödendiği halde, prim, ikramiye, komisyon ücreti, kardan pay alma gibi ödemeler “temel ücrete ek ücretler” şeklinde ortaya çıkar. Ayrıca ücretin ödenmesinde bu ücret şekillerinden mutlaka birinin seçilmesi de gerekmemektedir. Bunlar örneğin sabit bir ücrete ilaveten prim gibi karma olarak da belirlenebilir.

Ücretin çalışma süresinin uzunluğuna göre hesaplanması halinde zamana göre ücretten bahsedilmektedir. Bu durumda saatlik, günlük, haftalık ve aylık ödemeler söz konusudur. Burada işin sonucuna göre değil, görülen işin süresine göre bir ücret ödenmektedir. İşin kalite ve miktarının normalin altına düşmesi veya üstüne çıkması ücret değişikliği gerektirmez ancak işçinin özen borcuna binaen sorumluluğuna gidilebilir³. Ücretin zamana göre belirlenmesinde önemli olan husus, işçinin öngörülen zaman içerisinde işgücünü işverenin emir ve otoritesi altında bulundurmasıdır⁴. Örneğin şoförün aylık sabit bir ücretle çalışması bu şekildedir. Yine bazı iş makinalarının kullanımında kilometre hesabı yerine saat hesabı yapılmakta, ücret buna göre belirlenmektedir. Karayolu taşımacılığında genellikle şehir içi veya çok uzak olmayan şehirlerarası taşıma işlerinde zamana göre ücret daha sıklıkla uygulanmaktadır. Buna göre aylık olarak belirlenen bir ücret karşılığında şoför taşıma işini üstlenmektedir.

Verime göre ücrette, işçinin çalışması sonucunda ürettiği mal veya yaptığı iş esas alınarak ücret hesap edilir. İşçi tarafından üretilen mal veya çıkarılan işin miktarına göre ödeme yapılan ücret sistemine parça başına ücret sistemi denir. Gerçekten işçinin beceriklilik, çalışkanlık ve hızının kendisine “daha çok para” kazandırdığı bu sistem, işverene de yapılan işin “tam karşılığını” ödemek ve “maliyetleri önceden hesaplamak” gibi yararlar sağlar. Buna karşı-

2 SÜZEK, s.384.

3 ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT, s. 296.

4 SÜMER Haluk Hadi, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 21. Baskı, Ankara, 2017, s.78.

lık bu sistemde özellikle “kalite” sorunları ile karşı karşıya kalmak kaçınılmaz olabilmektedir⁵. Diğer verime göre ücret türü de götürü ücrettir. Bu ücret türünde ücret işin sonucuna göre belirlenir. Götürü ücret, genelde birim hesabının zor olduğu veya seri olarak yapılması mümkün olmayan yahut birbirine benzemeyen ve genellikle süreklilik göstermeyip bir süre sonra biten işlerde kararlaştırılır.

Karayolu taşımacılığında, şoförün yaptığı kilometre veya sefer üzerinden, dökülen çimentonun metreküpüne göre kararlaştırılan ücret verime göre ücret şeklidir. Buna göre önceden belirlenen kilometre, dökülen çimento metreküpü veya sefer başına ücret karşılığı ücret ay sonunda toplanarak şoföre verilmektedir. Hatta uygulamada bazı iş sözleşmelerinde ücret tamamen yapılan km veya sefer sayısı üzerinden ödenmektedir.

1.2. Ücret Ekleri

Ücret ekleri işçiye ödenen temel ücret dışında ayrıca yapılan diğer ödemeleri ifade eder. İkramiye, asıl ücrete ek olarak bazı vesilelerle (yılbaşı, iş yılının sona ermesi gibi) verilen özel bir ücrettir. İkramiye, toplu iş sözleşmesinde ya da bireysel iş sözleşmesinde açık veya örtülü olarak kararlaştırılmış bulunuyorsa, ücretin bir bölümünü oluşturur ve işçiye talep hakkı sağlar. İşverenin tek taraflı olarak sağlamış olduğu ikramiye bazı hallerde⁶ çalışma koşulu haline gelip işçiye bunu talep etme olanağı verebilir⁷. İşyeri bünyesinde bu şekilde bir uygulama mevcut ise diğer çalışanlar gibi şoför ve yardımcı personel de ikramiye talep edebilir.

Prim, işçinin bireysel olarak veya bir grup içinde üstün çaba göstererek başarılı bir şekilde yapmış olduğu işi ödüllendirmek için kendisine ödenen ek bir ücrettir. Primler işçiyi daha iyi ve verimli çalışmaya özendirilmeye yöneliktir. Primler, işverence tek taraflı ödenebileceği gibi toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile de kararlaştırılmış olabilir⁸. İkramiye özellikle bazı vesilelerle verilen bir ücret eki olduğu halde, prim daha çok görülen işin niteliği ve niceliğini arttırmak için ödenen bir ücret ekidir⁹. Yargıtay bir kararında sözleşmede

5 DEMİR, s. 170.

6 Y.HGK, 5.2.2003, E.2003/9-11, K.2003/54: “...Bu beyanlardan, yazılı belge olmasa da ikramiye ödemesinin işyerinde gelenek haline geldiği anlaşılmıştır. Bu durumda mahkemece, Yargıtay Kararlarında da belirtildiği gibi, işyerinde 3 yıldan fazla ikramiye ödemesi verilmesi halinde bu hususun artık işyeri şartı haline geldiği gözetilip...” (-Kazancı, E.T.:02.01.2018).

7 ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT, s.301.

8 A.g.e. s.223, SÜZEK, s.387.

9 DEMİR, s.173.

yılsonunda ödeneceği kararlaştırılmış olan başarı primi, sözleşmenin haklı bir neden olmaksızın yılsonundan önce feshedilmiş olması karşısında, orantılı olarak hesaplanmak suretiyle ödenmesine hükmetmiřtir¹⁰.

İşin sonucundan pay alma, Türk Borçlar Kanunu'nun 403'üncü maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre sözleşmeyle işçiye ücretle birlikte üretilenden, cirodan veya kârdan belli bir pay verilmesi kararlaştırılmışsa, hesap dönemi sonunda bu pay, yasal hükümler veya genellikle kabul edilmiş ticari esaslar göz önünde tutularak belirlenir (f.1). Özellikle pazarlama alanında çalışan şoförlerle bu tarz sözleşmeler yapılabilir.

Aracılık ücreti (komisyon) ise Türk Borçlar Kanunu'nun 404'üncü maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre de işçiye belli işlerde aracılık yapması karşılığında işverence bir ücret ödeneceği kararlaştırılmışsa, aracılık yapılan işlemin üçüncü kişi ile geçerli olarak kurulmasıyla işçinin istem hakkı doğar (f.1).

2. KARAYOLU TAşIMACILIĞINDA SEFER PRİMİ (HARCIRAH) KAVRAMI

Sektörden edinilen gözlemler ve şoförlerle yaptığımız mülakatlara göre¹¹ sefer primi veya sefer harcı adı verilen uygulama genellikle şu şekilde işlemektedir. Karayolu taşımacılığında özellikle de yurt dışı taşımacılıkta, iş sözleşmelerinde genelde ücret; asgari ücrete veya asgari ücretin biraz üzerinde temel ücrete ilave olarak sefer başına veya kilometre başına ücret şeklinde belirlenmektedir¹². Örneğin, ayda iki defa yurt dışına çıkan ve bu çıkışlar için ortalama 600 Avro ödenek alan (Avusturya – Viyana 500 Avro, Almanya – Münih 550 Avro, İtalya – Trieste 450 Avro) bir şoförün eline ay sonunda ka-

10 Y.9.HD, 13.09.2005, E. 2005/3498 K.2005/29659, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2006/9, 324-235.

11 Ümit ORHAN'ın Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Bilim Dalı'nda hazırladığı doktora tezinin saha araştırmaları için şoförlerle yapılan mülakatlar.

12 Bazı işveren uygulamalarında ise garanti ücret olarak adlandırılan asgari ücret ödenmeyip, sadece sefere bağlı prim ödemesi yapılmaktadır. Yargıtay'a göre bu ihtimalde de tır şoförünün ücreti salt sefer primlerinden oluşur: Y9 HD, E.2007/11859, K.2008/4681, 11.03.2008: "uluslararası çalışan bir tır şoförünün sadece sefer başına ücret ile çalıştığının kabulü hayatın olağan akışına yapılan işin gerekleri ile bu işkolunda çalışan işçiler hakkındaki genel ücret uygulamasına uygun dışmemektedir, işveren yazılı belge ile bu durumun aksini de ispat edememiştir. Sefer başına ödenen ücret tır şoförü ile işveren arasında iş sözleşmesindeki ücret unsurunun önemli bir ekini teşkil ederse de, bu ödemenin asgari ücrete ilaveten olduğu kabulü, doya içeriği ve hayatın gerçeklerine daha uygun dışeceğinden, ödenmeyen asgari ücretin kabulü gerekir." (Legal Hukuk Dergisi, C:6, S:67, Temmuz 2008, s.2408).

rarlaştırılan net ücret + 1500 Avro geçmiş olacaktır. Bu rakamların genel bir piyasa rakamı değil, firmadan firmaya değişen miktarlarda belirlendiğini de hatırlatmak gerekir.

Uygulamadaki ücret kaynaklı sorunların temelinde adına *sefer primi* veya *harcirah* denen ödemeleri içeren ücret politikası yatmaktadır. İş ilişkisi, işçinin kıdem, ihbar vb. tazminatlara hak kazanacak şekilde sona erdiğinde ya da ödenmemiş ücretlerin söz konusu olduğu durumlarda işveren, söz konusu tazminatları ya da ücreti bu isim altında yapılan ödemeleri ücrete dâhil etmeden hesaplamakta ve ödeme yapacaksa da ödemeyi de buna göre yapmaktadır. Ancak işçi tarafı olan şoför de kendisine “sefer primi veya harcırâhı” adı altında yapılan ödemelerin de ücrete dâhil edilmesi ve verilecek tazminatların buna göre hesaplanması gerektiğini savunmaktadır. Hatta bu durum hizmet tespit davaları ile geçmişe dönük idari para cezalarının ve eksik prim ödemelerinin de ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.

Bu tartışmayla ilgili olarak öğretilerde şu görüşler ifade edilmiştir:

“Uygulamada ağır vasıta ve özellikle tır şoförleri bakımından gidilen mesafeye göre yol primi adı altında ödemeler yapıldığı görülmektedir. Çoğunlukla asgari ücret seviyesinde sabit ücret ödenmekte ve ücretin esaslı kısmı belirtilen primlerle sağlanmaktadır. Yurt dışına sefer yapan bir tır şoförünün sadece asgari ücretle çalışmayacağı bilinen bir durumdur¹³. Böyle olunca tazminata esas ücretin tespitinde yol primi adı altında yapılan ödemelerin de dikkate alınması gerekir. Yargıtay kararları bu yönde istikrar kazanmış durumdadır¹⁴. Tır şoförü bir işçinin ayda ortalama kaç sefer yaptığı ve gidilen yola göre ne kadar yol primi aldığı belirlenmeli ve sabit ücrete ilavesiyle tazminata esas ücret ortaya konulmalıdır¹⁵.”

“Tır şoförleriyle ilgili Yargıtay’ın iş daireleri sefer başına yapılan ödemeyi

13 Yerleşik Yargıtay kararlarında da uluslararası alanda faaliyet gösteren tır şoförlerinin yasal asgari ücretle çalışmayacağı kabul edilmektedir: Y.7.HD, T. 01.04.2014 E. 2013/23367 K. 2014/7174; Y.7.HD, E.2013/18261, K.2014/1037, 27.01.2014. Bir kararında Yargıtay otuz günlük ücreti aşacak şekilde zarara neden olmaya dayalı feshin dava konusu olduğu bir dosyada söz konusu aylık ücretin hem sabit ücretin hem de sefer priminin toplamına göre hesaplanması gerektiğine karar vermiştir: Y.7.HD, 18.04.2013, E.2013/10364, K.2013/7092 (Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 38/2013, s.236 vd).

14 Y.9.HD, 7.2.2005, E.2005/950, K.2005/3328. Karar için bkz. ÇİL, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, 3. Cilt, s.3487.

15 ÇİL Şahin, Kıdem Tazminatı Hesabında Ücret, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart – 2009, s.65.

bütünüyle ücret, asıl ücretin parçası olarak kabul ediyor. Sosyal güvenlik daireleri 10 ve 21'in iki tane kararını buldum. Ben de böyle düşünüyorum, kesinlikle isabetli, bir karma ödeme sefer sırasında harcanacak kısmı bakımından harcırah cebinde kalacak, arttıracağı kısım bakımından ücret, dolayısıyla Yargıtay hizmet tespiti davalarında bu ayrıştırmayı arıyor. Dolayısıyla bu isabetli içtihadın iş daireleri tarafından da bence düşünülmesi gerektiğini vurgulamak istiyorum¹⁶."

"...Özellikle son yıllarda uluslararası karayolu taşımacılığı sektöründe çalışan sürücüler tarafından geçmiş dönemlerde ve halen çalıştıkları firmalara karşı açtıkları tazminat ve tespit davaları sektörde faaliyet gösteren uluslararası taşımacılık firmalarının çok yüksek miktarlarda haksız ödemeler yapmalarına ve büyük ölçüde mağduriyetlerine sebebiyet vermektedir. Netice olarak uluslararası taşımacılık sektöründe istihdam edilen sürücüler tarafından açılan davalar sonucunda bir anlamda büyük ölçüde kamusal kayıplar doğmakta ülkemizin dış ticareti ve ihracatı menfi yönde etkilenmektedir.... Uluslararası taşımacılık sektöründe istihdam edilen sürücülerin açtığı davalarda yollukların (harcırahların) ücrete dâhil edilmesi, uluslararası taşımacılık sektöründe faaliyet gösteren firmaların büyük mağduriyetler yaşamalarına sebebiyet vermektedir. Uygulamada ise tüm haklarını alan ve çoğu zaman ibra veren sürücüler dahi, ibra tarihinden itibaren 4-5 yıllık sureler ve hatta 9 yılı aşkın sureler geçtikten sonra geçmişte çalıştıkları bütün uluslararası taşımacılık firmalarına karşı görüş aldıkları avukatlara vekâlet vererek dava açmaktadırlar ve bu davalarda irade fesadı anlamında Borçlar Kanunu hükümleri paralelindeki hak düşürücü bir yıllık sureler göz önüne alınılmadan düzenlenen bilirkişi raporları neticesinde tazminat almaya hak kazanmaktadırlar. Bu durum hukuki ve ayrıca vicdani olarak da çözülmesi gereken bir büyük sorun olarak karşımızda durmaktadır¹⁷."

Bu konuda yargıya taşınmış uyuşmazlıklarda verilen kararlardan da bahsetmek gerekir. Yargıtay'ın farklı daireleri söz konusu meseleyi farklı yorumlayabilmektedir:

"Uyuşmazlık davacının tır şoförü olarak çalıştığı dönemde asgari ücretin haricinde sefer başına aldığı harcırah (yolluk, sefer parası... vs.) miktarının prime esas kazançlar arasında sayılıp sayılmayacağı noktasında toplanmaktadır. Harcırah (yolluk) işçinin görevli bulunduğu yerden başka yerlere geçici

16 KABAKÇI, Mahmut, Hizmet Tespit Davaları, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2015 Yılı Toplantıları, İstanbul Barosu Yayınları, s.270.

17 BEZGİNLİ Hakan, Uluslararası Taşıma Hukuku Uygulamaları ve İktisadi Etkileri, 2014/3 Ankara Barosu Dergisi, s.379 – 385.

görevle gönderilirken yapacağı ek masrafa karşılık yapılan ödemeler olup, davalı işyeri tarafından her sefer için yapılan ödemelerin bu mahiyette kaldığı şüphesizdir. Çünkü davalı işyeri davacıya ücreti dışında sefer başına ödeme yaparken asıl amacı davacının yapacağı ek masrafları karşılamak olup, onun ücretini artırmak gibi bir amaç içinde değildir. Mahkemece, davacıya yapılan ödemelerin 506 sayılı yasanın 77. maddesinin 2. fıkrasında belirttiği şekilde yolluklar kapsamında kalması nedeniyle prime esas kazançlar arasında sayılamayacağı göz önünde bulundurularak davanın reddine karar verilmelidir¹⁸.“

“Somut uyuşmazlıkta; davacı uluslararası tır şoförü olup, davacının ücreti, asgari ücret + sefer primi toplamından oluşmaktadır. Sefer primi ve asgari ücret, ücretin kendisi olup, yıllık izin ücreti ve genel tatil ücreti alacaklarının bu miktarlar üzerinden hesaplanması gerekirken, sadece asgari ücret temel alınarak hesap yapılan bilirkişi raporuna itibarla hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir¹⁹.“

“Yurt dışı sefer primi, ücretin eki olmayıp ücret niteliğinde olmakla tazminata esas ücrette doğrudan dikkate alınır. Ücretin asgari (garanti) ücret ve sefer primi toplamından oluşması durumunda, işçinin ayda kaç sefer yaptığı belirlenerek aylık sefer primi ile asgari ücretin toplamı üzerinden tazminata esas ücret tespit olunur. Yurt dışına çıkış periyodunun değişkenlik göstermesi ve gidilen ülkeye göre sefer priminin değişmesi halinde, işçinin bir yılda yapmış olduğu seferlere göre aldığı prim tutarları toplamının bir güne bölünmesi suretiyle günlük tazminata esas ücret belirlenir²⁰.“

Yargıtay’a göre uluslararası taşımacılık işinde çalışan tır şoförünün aylık ücretinin tartışmalı olması durumunda, tarafların ikame ettikleri delillerle kesin bir sonuca ulaşılamaması halinde ilgili işçi ve işveren meslek kuruluşları ile gerektiğinde sendikalardan ücret araştırması yapılmalıdır²¹. İşçinin çalıştığı süre içinde taşıma işini gerçekleştirdiği ülkeler belirtilerek sefer başına

18 Y.21.HD, 24.3.2016, E.2015/4884 K.2016/5141 (Kazancı, E.T.: 02.01.2018).

19 Y.9.HD, 14.01.2016, E.2015/3387, K.2016/775. (Legalbank, E.T.: 14.10.2016).

20 Y.9.HD, 03.05.2013, E.2011/8904, K.2013/13358. Kaynak Linki:

<http://ismahkemesi.com/2015/09/tir-kamyon-otobus-soforlerinde-fazla-mesai-yargitay-kararlari/>

21 Taraflar arasında saptanan ücretin, işçinin de meslek olarak kayıtlı olduğu bir meslek kuruluşunun meslek mensupları için belirlediği asgari ücretten az veya çok olması mümkündür. Ondakinden daha düşük ücret belirlendiği hallerde işçi, kendisine meslek örgütünün belirlediği tarifedeki asgari ücretin uygulanmasını savunamaz (Y.22.HD, 11.12.2012 – 8672/27899, AKYİĞİT, s.228).

ne kadar ücret alabileceği belirlenmeli ve dosya kapsamındaki diğer delillerle birlikte değerlendirmeye tabi tutularak sonuca gidilmelidir. Sefer primi hesabı yönünden işçinin aylık veya yıllık sefer sayılarının tartışmalı olması ve bu konunun diğer delillerle kesin olarak kanıtlanamaması durumunda işçinin yurda giriş ve çıkış kayıtları emniyet birimlerinden getirtilmeli ve buna göre değerlendirme yapılmalıdır²².

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın Aralık 2014'te yayınladığı “Kargo Hizmeti Veren Şirketlerde Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu”na göre programlı teftişte tespit edilen 463 işyerinde 5.047 işçiye, İş Kanunundan, toplu iş sözleşmesinden ya da iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmediği veya eksik ödendiği, ücretlerin zorunlu olarak banka hesabına (10 ve daha fazla işçi çalıştırılması halinde) ödenmesi gerektiği halde elden ödendiği, ücretin zamanında ödenmediği, maktu aylık ücretle çalışan işçilere raporlu olduğu dönemde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenmeyen ilk iki günlük geçici iş göremezlik ödeneğine dair ücretin ödenmediği ve işçi ile mahsuplaşmanın yapılmadığı tespit edilmiştir²³.

3. SEFER PRİMİ İLE İLGİLİ HUKUKİ MESELE

Öncelikle belirtmek gerekir ki, harcırah ve prim kavramları birbiri ile ilişkisi olan kavramlar değildir. Uygulamadaki yanlış kullanım da bu kavramların anlam olarak içini boşaltmıştır. Burada işverenler tarafından kastedilen – ya da olması gereken – şoföre yoldaki zorunlu masrafları için verilen “yolluk” niteliğinde bir miktar paradır. Bu masraflar her firmanın uygulamasında farklılıklar olsa da prensip olarak; sefer için gerekli olan yakıt, yol ve köprü geçiş ücretleri, bazı gümrüklerde ödenecek vergi, harç ve benzeri ödemeler ile şoför için zorunlu olan barınma ve gıda masrafları içindir. Bu tür ödemeler genellikle ülkeye dönüşte belge karşılığı kapatılan ödemeler şeklinde, yani taşımacının yaptığı seferin olmazsa olmaz giderleri içindir. Gerçekten bu giderlere harcanmak üzere şoföre verilen ve karşılığında ödeme yapılan yerlerin belgelendirildiği paraların ücretten sayılmaması gerekir.

22 Y.7.HD, 27.1.2014, E.2013/18261, K.2014/1037 (Kazancı, E.T.:12.12.2017).

23 T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Kargo Hizmeti Veren Şirketlerde Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu, Ankara, 2014, https://www.csgb.gov.tr/media/6067/2015_80.pdf, s.40. (Erişim Tarihi: 29.12.2017).

6245 sayılı Harcırah Kanunu'na²⁴ göre harcırah, “*Bu Kanuna göre ödenmesi gereken yol masrafı, gündelik, aile masrafı ve yer değiştirme masraflarından birini, birkaçını veya tamamını*” ifade etmektedir. Aslında bakıldığında Harcırah Kanunu'nun daha ziyade kamu hukuku içerisinde değerlendirilen bir düzenlemedir. Kanunun “*harcırah verilecek kimseler*” başlıklı 4'üncü maddesi²⁵ de incelendiğinde harcırahın kamu personeline ödenen bir meblağ olduğu açıktır. Yani aslında Harcırah Kanununun veya harcırah kelimesinin bu anlamda kamu sektörü dışında bir karşılığı bulunmamaktadır. Ancak hangi isimle adlandırılıyor olursa olsun yolluk veya harcırah – yani çalışana iş dolayısıyla yapacağı masraflar için bir miktar para verilmesi – sadece kamu sektörünü ilgilendiren bir husus da değildir. Kamu sektörü dışında istihdam edilen kişilerin de gördükleri hizmet dolayısı ile şehir içi şehir dışı yerlere gönderilmeleri gerekebilmektedir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun “Sigortalıların işleri nedeniyle geçici olarak yurt dışında bulunmaları” başlıklı 10'uncu maddesine göre aynı Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde sayılan sigortalıların işverenleri tarafından geçici görevle yurt dışına gönderilmeleri halinde, bu görevleri yaptıkları sürece, sigortalıların ve işverenlerin sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülükleri devam eder. Ayrıca yine aynı Kanunun 80'inci maddesinde görev yolluklarının ve seyyar görev tazminatının prime esas kazançta tabi tutulmayacağı hüküm altına alınmıştır²⁶.

24 R.G. 18.2.1954, 8637.

25 Bu Kanunda belirtilen hallerde: 1. Bu Kanun kapsamına giren kurumlarda çalışan memur ve hizmetliler ile aile fertlerine ve aynı kurumlarda fahri olarak çalışanlara; 2. Memur veya hizmetli olmamakla beraber kurumlarca geçici bir vazife ile görevlendirilenlere; 3. Kadrosuzluk dolayısıyla açıkta kalan memurlara ve bunların aile fertlerine; 4. Hizmetlilerden cezaen olmamak üzere vazifelerine son verilenlere ve bunların aile fertlerine; 5. Memur veya hizmetlinin vefatında aile fertlerine, çocuklara refakat ettirilecek memur ve hizmetlilere; 6. Hükümlü, tutuklu veya gözetim altında bulundurulmaların sevkinde ya da refakatte görevlendirilen erbaş ve erlere; 7. (Mülga: 31/7/2003-4969/1 md.) 8. Milli ve resmi spor temasları dolayısıyla seyahat edecek sporcu ve idarecilere; 9. Birlik halinde yabancı memleketlere gönderilecek Türk Silahlı Kuvvetleri mensuplarına ve bunların Türkiye'de bırakacakları aile fertlerine; 10. Aile ile birlikte oturulması yasak edilen bölgelerdeki askeri şahısların aile fertlerine; 11. Bu Kanunda belirtilen özel hallerde askeri öğrenciler ile erbaş ve erlere; Harcırah verilir.

26 Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından yayınlanan “İşveren Uygulama Tebliği” nin “Görev Yollukları” başlıklı 7.8.3. Maddeye göre “Görev” 6245 sayılı Harcırah Kanununun 3 üncü maddesinde açıklanmıştır. Anılan maddede belirtilen yol masrafı, gündelik, aile masrafı ve yer değiştirme masrafı niteliğinde yapılan ödemeler yolluk kapsamındadır. Bu bakımdan, sigortalılara bireysel iş sözleşmesine veya toplu sözleşmeye dayanılarak ve işveren tarafından sigortalının geçici bir görevle başka yere gönderilmesi veya görev yerini değiştirmesi dolayısıyla verilen ve yolluk kavramına

Yine ayrıca 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun²⁷ 61'inci maddesinde ücret, işverene tabi belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatler olarak tanımlanmıştır (f.1). Maddenin ikinci fıkrasında ise ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olmasının veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunmasının onun mahiyetini değiştirmeyeceği ifade edilmiştir (f.2). Gelir Vergisi Kanunu 24'üncü maddesine göre de, gider karşılığı olarak yapılan Harcırah Kanunu kapsamı dışında kalan müesseseler tarafından idare meclisi başkanı ve üyeleri ile denetçilerine, tasfiye memurlarına ve hizmet erbabına (Harcırah Kanunu'na tabi olsun olmasın her türlü sözleşmeli personel dâhil) verilen gerçek yol giderlerinin tamamı ile yemek ve yatmak giderlerine karşılık verilen gündelikler gelir vergisinden istisna edilmiştir. Bu gündeliklerin aynı aylık seviyesindeki devlet memurlarına verilen gündeliklerden fazla ise veya devletçe verilen gündeliklerin en yüksek haddini aşarsa aradaki fark ücret olarak vergiye tabi tutulacağı da hüküm altına alınmıştır.

Yukarıdaki kanuni düzenlemelerden anlaşılması gereken şudur: İsmine ister harcırah ister yolluk densin bu türden ödemeler, uygulaması her ne kadar kamu açısından Harcırah Kanunu ile düzenlenmiş olsa da, yukarıda da belirtildiği gibi sadece kamu sektörüne mahsus değil, özel sektörde de olan bir uygulamadır. Çalıştırdığı işçisini yurtdışına veya şehir dışına gönderen işverenin seyahat, barınma ve yiyecek vb. masrafları işçiye yüklemesi tabii ki düşünülemez. İşveren bu giderleri karşılayacaktır ki aynı zamanda kanuni bu bir yükümlülüktür²⁸. Zira Türk Borçlar Kanunu'nun 414'üncü maddesi ilk fıkrasına göre işveren, işin görülmesinin gerektirdiği her türlü harcama ile işçiyi işyeri dışında çalıştırdığı takdirde, geçimi için zorunlu olan harcamaları da ödemekle yükümlü tutulmuştur. Bunun için de işveren işçiye bir miktar yolluk vermektedir. Bu yolluk usulüne uygun verildiğinde işveren açısından gider sayılacak ve 5510 sayılı Kanun anlamında primden sayılmayacak, Gelir Vergisi Kanunu anlamında da gelir vergisinden istisna edilecektir. Bunun

giren ödemeler prime esas kazanca dahil edilmeyecektir (Resmi Gazete, 01.09.2012, Sayı: 28389).

27 R.G. 6.1.1961, 10700.

28 TBK m. 414- (2) Yazılı olarak yapılmış bir hizmet veya toplu iş sözleşmesinde, bizzat işçi tarafından karşılanması kararlaştırılan harcamaların, işçiye götürü biçimde günlük, haftalık veya aylık olarak ödenmesi öngörülebilir. Ancak bu ödeme, zorunlu harcamaları karşılayacak miktardan az olamaz.

(3) Zorunlu harcamaların kısmen veya tamamen işçi tarafından bizzat karşılanmasına ilişkin anlaşmalar geçersizdir.”

miktar olarak sınırı da yine Gelir Vergisi Kanunu'nda gösterilmiş, buna göre yolluklar, aynı aylık seviyesindeki devlet memurlarına verilen gündeliklerden fazla ise veya devletçe verilen gündeliklerin en yüksek haddini aşarsa, aradaki farkın ücret olarak vergiye tabi tutulacağı da hüküm altına alınmıştır. Aslında burada vergilendirme kıstası olarak devlet memuruna ödenen harcırah kıstas alınmıştır. Örneğin, bir işveren adına lüks sınıf seyahat eden, beş yıldızlı otelde kalan, en lüks restoranlarda yemek yiyen üst düzey yöneticinin masraflarının hepsi de gider gözükmeyecek, anılan kıstası aşan bedel vergiye tabi olacaktır. Anılan yolluk ödemelerinin uygulamada “harcırah” olarak adlandırılmasının, kamu çalışanları ile kıyasen hesaplanmasının altında yatan sebep de budur.

Yolluk ödemelerinin daha sonra muhtemel uyuşmazlıkta mahkeme önünde, ücretten sayılıp sayılmayacağı tartışmasına yol açmaması için de birtakım usullere uyulması gerekir. Bunun için işverenin yolluk ödemelerini bir iç düzenlemeye tabi tutması (Söz konusu düzenlemede hangi durumlarda kime ve ne kadar harcırah ödeneceği açıkça belirtilmelidir.), işçinin görevlendirilmesi, işçinin gidip bu yolluğu teslim alması ve karşılığında da bu giderlerin belgelendirilmesi gerekir²⁹.

Konuya dönülecek olursa taşıma sektöründe bu şekilde bir usul izlenerek yapılmış harcırah ödemeleri işçinin ücretine dâhil olmayacak ve hesaplamalar ona göre yapılacaktır. Ancak bu usul izlenmeden yapılmış olan ödemelerin de ücretten sayılmaması için hiçbir neden yoktur. Çünkü işçinin (şoförün) eline verilen ve ardı araştırılmayan ödemeler örtülü olarak harcaması için verilmiştir ve ücrettir. Hatta verilen yolluğun bir kısmı belgelendiriliyorsa belgelendirilmeyen kısmı şoförde kalıyorsa yine artan kısım için ücretten bahsedilmesi kanaatimizce isabetli bir yaklaşımdır. Uygulamada iş sözleşmesi sona erdikten uzun süre sonra açılan davalarda, belge sunmak zorunda olmak, yazılı usulün pek de uygulanmadığı karayolu taşıma sektöründe işveren açısından sorun yaratmaktadır. İşverenler genelde işçilerin etik olmayarak aralarındaki şifahi anlaşmaya aykırı davranarak bu davalardaki taleplerini sıraladıklarını belirtse de delillerin nasıl değerlendirileceği kanunlarda açıklanmıştır. Bu sebeple sektör işverenlerinin bundan sonra daha dikkatli davranmaları bu konudaki mağduriyetlerini ortadan kaldırmaya yeterli olacaktır.

29 Bkz. UMDU Ersin, 5510 Sayılı Kanun'a Göre Harcırah Uygulaması, E-Yaklaşım Dergisi, Temmuz 2015, <http://uye.yaklasim.com/MagazinDetail.aspx?magazi-nid=1270> (E.T.:08.05.2017); GÜMÜŞ Kenan, Personele Harcırah Ödemeleri <http://www.muhasibetr.com/yazarlarimiz/kenan/002/> (E.T.:08.05.2017).

SONUÇ

Karayolu taşımacılığında özellikle şoförlerle yapılan iş sözleşmelerinin sona ermesi akabinde ücret konusu önemli bir uyuşmazlık alanıdır. Özellikle uluslararası veya yurtiçinde uzun yol taşımacılığında uygulanan sefer primi adıyla şoförlere ödenen bir miktar paranın ücretten sayılıp sayılmayacağı bu tür uyuşmazlıkların esas noktasıdır.

Uygulamada genellikle işverenler söz konusu paranın masraflar için verildiğini dolayısıyla ücrete dâhil edilmemesi gerektiğini savunurlarken, işçi tarafı olan şoförler ise bu paranın ücretin bir unsuru olduğunu dolayısıyla özellikle de kıdem tazminatlarının bu miktar üzerinden ödenmesi gerektiğini iddia etmektedirler.

Söz konusu ödemelerinin gerçek manada yolluk yani masraf olarak addedilebilmesi için birtakım usullere uyulması gerekir. Bunun için işverenin yolluk ödemelerini bir iç düzenlemeye tabi tutması, şoförün görevlendirilmesi, gidip bu yolluğu teslim alması ve karşılığında da bu giderlerin belgelendirilmesi durumunda bu ödemeler şoförün ücretine dâhil olmayacak ve hesaplamalar ona göre yapılacaktır. Ancak bu usul izlenmeden yapılmış olan ödemelerin de ücretten sayılmaması için hiçbir neden yoktur. Dolayısıyla şoföre bu isim altında verilen ve şoförün elinde kalan arkası soruşturulmayan ödemelerin ücret olarak sayılması ve uyuşmazlıkların buna göre çözümlenmesi isabetli olacaktır.

KAYNAKLAR

AKYİĞİT Ercan, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 11.Basım, Ankara, 2016.

BEZĖİNLİ Hakan, Uluslararası Taşıma Hukuku Uygulamaları ve İktisadi Etkileri, 2014/ 3 Ankara Barosu Dergisi.

ÇELİK Nuri / CANIKLIOğLU Nurşen / CANBOLAT Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 30. Bası, İstanbul, 2017.

ÇİL şahin: İş Kanunu şerhi, 2. Baskı, 3. Cilt.

ÇİL şahin, Kıdem Tazminatı Hesabında Ücret, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart – 2009.

DEMİR Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Albi Yayınları, İzmir, 2016.

EYRENCİ Öner / TAşKENT Savaş / ULUCAN Devrim, Bireysel İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 8. Baskı, İstanbul, 2017.

GÜMÜş Kenan, Personeler Harcırah Ödemeleri <http://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/kenan/002/>

KABAKÇI Mahmut, Hizmet Tespit Davaları, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2015 Yılı Toplantıları, İstanbul Barosu Yayınları.

MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi / ASTARLI Muhittin / BAYSAL Ulaş, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, 6. Baskı, Ankara, 2014.

NARMANLIOĞLU Ünal, Ferdi İş İlişkileri, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2012.

SÜMER Haluk Hadi, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 21. Baskı, Ankara, 2017.

SÜZEK Sarper, İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 14.Baskı, İstanbul, 2017.

UMDU Ersin, 5510 Sayılı Kanun'a Göre Harcırah Uygulaması, E-Yaklaşım Dergisi, Temmuz 2015, <http://uye.yaklasim.com/MagazinDetail.aspx?magazinid=1270>

www.ismahkemesi.com

Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2006/9, 38/2013.

Legal Hukuk Dergisi, C:6, S:67, Temmuz 2008.

Legalbank Elektronik Hukuk Bankası (www.legalbank.net).

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, *Kargo Hizmeti Veren Şirketlerde Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu*, Ankara, 2014, https://www.csgb.gov.tr/media/6067/2015_80.pdf, s.40. (Erişim Tarihi: 29.12.2017).

Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (www.kazanci.com.tr).