

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ
T. 11.7.2007 E. 2007/1104 K. 2007/23178

ULUSLARARASI SEFER YAPAN TIR ŞOFÖRLERİ
SEFER PRİMİ ALDIKLARI İÇİN FAZLA MESAI ÜCRETİ İSTEYEMEYEBİLECEKLERİ

ÖZET : Uluslararası sefer yapan araçta tır şoförü olarak çalışan davacının sefer primi de aldığı anlaşıldığından fazla çalışma isteği reddedilmelidir.

KARAR: Davacı Uluslararası sefer yapan araçta tır şoförü olarak çalışmıştır. Karayolları Trafik kanununa göre bu tür araçları kullanan şoförlerin çalışma süreleri olup takometrelerle izlenmektedir. Ayrıca davacıya sefer prim de ödendiği anlaşılmaktadır. Davacının fazla mesai ücreti alacağı isteğinin reddi gerekirken yetersiz tanık beyanlarına göre hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Davacının harcırah adı altında ödenen sefer primleri dosyaya sunulan ve davacının imzasını taşıyan belgelerle belli olduğu halde bunlara itibar edilmeyecek tanık ifadeleri ile sonuca gidilmesi ihbar ve kıdem tazminatına esas alınan ücretin de buna göre belirlenmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA 11.07.2007 gününde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ
T. 18.4.2011 E. 2010/16729 K. 2011/11662

ULUSLARARASI TIR SÜRÜCÜSÜ
SEFER PRİMİ AYDIĞINDAN FAZLA ÇALIŞMA İSTEMİNİN REDDİ

ÖZET : Davacının yaptığı işler ve çalıştığı dönemler dikkate alınarak ücret araştırması yapılmadan tüm sürede uluslar arası tır şoförü olarak çalışmış gibi hesaplama yapılan bilirkişi raporuna göre hüküm kurulması hatalıdır.

Mahkemece taraflara davacının hangi tarihler arasında tır şoförü, hangi tarihler arasında yurt dışında yönetici olarak çalıştığı sorulup ayırt edildikten sonra; çalışma saatleri ve düzeni konusunda tanıklar yeniden ayrıntılı şekilde dinlenerek fazla mesai talebi açısından şehirlerarası sürücü olarak çalıştığı dönem varsa bu dönem için ve yurt dışında yönetici olduğu dönem için tanık beyanlarına göre ortaya çıkacak sonuca göre bir karar verilmesi, uluslar arası tır sürücüsü olarak çalıştığı dönem varsa bu döneme dair fazla çalışma isteminin ise dairemizin yerleşik içtihatları gereğince reddedilmesi gerekir.

KARAR : Davacı vekili; müvekkilinin davalı firmada 15.9.1996 tarihinde uluslar arası tır sürücüsü olarak işe girdiğini, Mayıs 2003-Nisan 2007 tarihleri arasında davalı firmanın İtalya Trieste şubesinde idareci olarak çalıştığını, bu dönemde aylık net 1250 euro ücret aldığını, bu tarihten iş akdinin sona erdirildiği 24.3.2008 tarihine kadar da uluslar arası tır sürücüsü olarak çalıştığını, tır sürücüsü olduğu dönemde aylık kazancının asgari ücret ve sefer başına aldığı euro bazındaki sefer primlerinden oluştuğunu, her ay ortalama en az 3 sefer yaparak çalıştığını, yıllık izin ücretlerinin ödenmemesi, ağır ve olumsuz çalışma şartlarının düzeltilmemesi, bordroda gösterilen asgari ücretlerinin ödenmemesi, fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi sebebiyle iş akdini haklı sebeple feshettiğini ileri sürerek fazlaya dair hakları saklı kalmak kaydıyla; kıdem tazminatı, fazla çalışma ücreti, ücret, yıllık izin ücreti, bayram ve hafta tatili ücreti alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde; Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının iş akdini haksız ve bildirimsiz olarak feshettiğini, imza ettiği bordrolarda maaşının gösterildiğini, taleplerin zamanaşımına uğradığını, davacının herhangi bir hak ve alacağının bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir. Karşı davasında; davacının haksız ve bildirimsiz feshi sebebiyle ihbar tazminatı ve kendisine borç olarak verilen miktarın davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Mahkemece asıl davanın ve karşı davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Kararı davalı-karşı davacı şirket temyiz etmiştir.

1-) Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davacı ve karşı davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-) Taraflar arasında işçiye ödenen aylık ücretin miktarı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 Sayılı İş Kanununda 32. maddenin ilk fıkrasında, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve parayla ödenen tutar olarak tanımlanmıştır.

Ücret kural olarak dönemsel (periyodik) bir ödemedir. Kanunun kabul ettiği sınırlar içinde tarafların sözleşmeyle tespit ettiği belirli ve sabit aralıklı zaman dilimlerine; dönemlere uyularak ödenmelidir. 4857 Sayılı İş Kanununun 32 nci maddesinde bu süre en çok bir ay olarak belirtilmiştir.

İş sözleşmesinin tarafları, asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler. İş sözleşmesinde ücretin miktarının açıkça belirtilmemiş olması taraflar arasında iş sözleşmesinin bulunmadığı anlamına gelmez. Böyle bir durumda dahi ücret, B.K.n 323 üncü maddesinin 2 nci fıkrasına göre tespit olunmalıdır. İş sözleşmesinde ücretin kararlaştırılmadığı hallerde ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, işyerindeki ya da meslekteki kıdemi, meslek unvanı, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, işyerinin özellikleri, emsal işçiler o işyerinde ya da başka işyerlerinde ödenen ücretler, örf ve adetler göz önünde tutularak belirlenir.

4857 Sayılı İş Kanununun 8. maddesinde, işçiyle işveren arasında yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde en geç iki ay içinde işçiye çalışma koşullarını temel ücret ve varsa eklerini, ücret ödeme zamanını belirten bir belgenin verilmesi zorunlu tutulmuştur. Aynı Kanunun 37 nci maddesinde, işçi ücretlerinin işyerinde ödenmesi ya da banka hesabına yatırılması hallerinde ücret hesap pusulası türünde bir belgenin işçiye verilmesinin zorunlu olduğu hükme bağlanmıştır. Usulünce düzenlenmiş olan bu tür belgeler, işçinin ücreti noktasında işverenden sadır olan yazılı delil niteliğindedir. Kişi kendi muvazaasına dayanamayacağından, belgenin muvazaalı biçimde işçinin istemi üzerine verildiği iddiası işverence ileri sürülemez.

Ancak böyle bir husus ileri sürülsün ya da sürülmesin, muvazaa olgusunun mahkemece resen araştırılması gerekmele, mahkemenin belgeye değer vermeden önce muvazaa şüphesini ortadan kaldırması ve kendiliğinden gerekli araştırmaya gitmesi gerekir ([Yargıtay 9. H.D. 23.9.2008 gün 2007/ 27217 E., 2008/ 24515 K.](#)).

Çalışma belgesinde yer alan bilgilerin gerçek dışı olmasının da yaptırıma bağlanmış olması, belgenin ispat gücünü arttıran bir durumdur.

Asıl sorun, yasal yükümlülüğe ve cezai yaptırıma rağmen 8. ve 37. madde hükümlerine aykırı şekilde belgelerin hiç verilmemesi noktasında ortaya çıkar. Kural olarak ücretin miktarı ve ekleri gibi konularda ispat yükü işçidedir. Ancak bu noktada, 4857 Sayılı İş Kanununun 8 ve 37 nci maddelerinin işverene bu konuda bazı yükümlülükler de göz ardı edilmemelidir. Bahsi geçen kurallar, İş sözleşmesinin taraflarının ispat yükümüne yardımcı nitelikte olduğu gibi, çalışma yaşamındaki kayıt dışılığı önlenmesi amacıyla da hizmet etmektedir. Bu yönde belgenin verilmiş olması ispat açısından işveren lehine olmakla birlikte, belgenin düzenlenerek işçiye verilmemiş oluşu, işçinin ücret, sigorta primumu, çalışma koşulları ve benzeri konularda yasal güvencelerini zedeleyebilecek durumdur. Çalışma belgesiyle ücret hesap pusulasının düzenlenerek işçiye verilmiş olması, iş yargısını ağırlıklı olarak meşgul eden, işe giriş tarihi, ücret, ücretin ekleri ve çalışma koşullarının belirlenmesi bakımından da önemli kolaylıklar sağlayacaktır. Bu bakımdan ücretin ispatı noktasında taraflar delillerinin değerlendirilmesi sırasında, işverence düzenlenmesi gereken bu tür belgelerin düzenlenmiş olup olmamasının da gözetilmesi gerekir.

Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primumu ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.

Somut olayda dava dilekçesi ve dosya içeriğinden davacının davalı işyerindeki çalışma süresinin bir bölümünün tır sürücüsü olarak, bir bölümünün de davalı işyerinin İtalya'nın Trieste şehrinde bulunan tesislerinde yönetici olarak geçtiği anlaşılmaktadır.

Yukarıda açıklanan ilke ve esaslar doğrultusunda davacının yaptığı işler ve çalıştığı dönemler dikkate alınarak ücret araştırması yapılmadan tüm sürede uluslararası tır şoförü olarak çalışmış gibi hesaplama yapılan bilirkişi raporuna göre hüküm kurulması hatalıdır.

3-) Mahkemece taraflara davacının hangi tarihler arasında tır şoförü, hangi tarihler arasında yurt dışında yönetici olarak çalıştığı sorulup ayırt edildikten sonra; çalışma saatleri ve düzeni konusunda tanıklar yeniden ayrıntılı şekilde dinlenerek fazla mesai talebi açısından şehirlerarası

sürücü olarak çalıştığı dönem varsa bu dönem için ve yurt dışında yönetici olduğu dönem için tanık beyanlarına göre ortaya çıkacak sonuca göre bir karar verilmesi, uluslar arası tır sürücüsü olarak çalıştığı dönem varsa bu döneme dair fazla çalışma isteminin ise dairemizin yerleşik içtihatları gereğince reddedilmesi gerekirken eksik incelemeyle yazılı şekilde hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine, 18.04.2011 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ
T. 17.9.2013 E. 2011/26270 K. 2013/22742

**ULUSLARARASI TIR ŞOFÖRLERİNİN
KENDİ MESAİLERİNİ KENDİLERİNİN BELİRLEDİĞİ
ARAÇ KULLANMA SAATLERİNİN SINIRLI OLMA Sİ NEDENİYLE
FAZLA ÇALIŞMANIN SÖZ KONUSU OLAMAYACAĞI**

ÖZET : .Davacı Uluslararası tır şoförüdür.Uluslararası tır şoförleri kendi mesailerini kendileri belirlemektedir.Sıkı kurallara tabi uluslararası trafik mevzuatına uymak zorundadırlar.

Uluslararası tır şoförlerinin araç kullanma saat sınırlamasına tabi buldukları kendi çalışma saatlerini kendilerinin belirledikleri ve dolayısıyla fazla çalışma yapmadıklarının kabul edilmesi gerekir.

KARAR : Davacı Uluslararası tır şoförü olarak çalışmaktadır. Dairemizin yerleşik içtihatları uyarınca uluslararası tır şoförlerinin kendi mesailerini kendilerinin belirlediği, sıkı kurallara tabi uluslararası trafik mevzuatına uymak zorunda oldukları, bu tür çalışanların araç kullanma saat sınırlamasına tabi buldukları ve dolayısıyla fazla çalışma yapmadıkları kabul edilmiştir.

Bu sebeplerle davacının yaptığı iş ve işin niteliği dikkate alındığında fazla çalışma alacağının reddine karar verilmesi gerekirken bu alacağın hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA 17.9.2013 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ
T. 15.4.2014 E. 2013/21135 K. 2014/8167

ULUSLARARASI TIR ŞOFÖRLÜĞÜ
MESAİLERİNİ KENDİLERİNİN BELİRLEDİĞİ
FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ İSTEYEMEYECEKLERİ

ÖZET : Davacının uluslararası tır şoförü olarak çalıştığı, çalışması karşılığı aylık ücretine ek olarak sefer başına prim ödemesi aldığı anlaşılmaktadır. Uluslararası tır şoförlerinin kendi mesailerini kendilerinin belirlediği, sıkı kurallara tabi uluslararası trafik mevzuatına uymak zorunda oldukları, bu tür çalışanların araç kullanma saat sınırlamasına tabi buldukları ve dolayısıyla hafta tatillerinde çalışmadıkları kabul edilmiştir. Bu sebeple, davacının hafta tatili ücreti alacağına reddi yerine, kabulüne karar verilmesi de hatalıdır. Diğer yandan, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 326/2. maddesi hükmüne göre, davada iki taraftan her biri kısmen haklı çıkarsa mahkeme, yargılama giderlerini tarafların haklılık oranına göre paylaşır. Somut olayda, mahkemece kabul ve ret edilen alacak miktarları dikkate alınmaksızın davalı yararına fazla vekalet ücreti ve yargılama giderlerine hükmedilmesi de isabetsizdir.

KARAR : 1) Davacı vekili, davacının asıl şoför olarak beş yıldan beri çalıştığını, davacının daha sonra yedek şoför olarak çalışmaya zorlandığını, sefer başına aldığı 600 Euro olan harcırah miktarının 250-300 Euro'ya düşürüldüğünü, bu değişikliğe dair davacının onayının alınmadığını, davacının mesai mefhumu olmaksızın çalışmasına rağmen kendisine fazla çalışma ücretlerinin ödenmediğini, hafta tatili ve genel tatil günlerinde çalışmasına rağmen bunların da ücretini alamadığını, 2010/2011 yılı ikramiyesinin davacıya ödenmediğini, kazancının asgari ücretin üzerinde olmasına karşılık sigorta primlerinin asgari ücret üzerinden yatırıldığını, bu nedenlerle davacının 09.05.2011 tarihinde iş sözleşmesinin haklı sebeple feshettiğini ileri sürmüştür. Mahkemenin gerekçesinde ise davacının emeklilik sebebiyle iş sözleşmesini feshettiği belirtilmiştir. Bu durumda mahkemece, iş sözleşmesinin feshi konusunda hükme dayanak yapılan gerekçe, dosya içeriğine uygun bulunmamaktadır. Bu maddi ve hukuki olgular gözetilmeksizin, iş sözleşmesinin feshi konusunda somut olaya ve dosya içeriğine uygun olmayan gerekçe ile karar verilmiş olması usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

2-Taraflar arasında davacının hafta tatilinde çalışıp çalışmadığı konusunda da uyuşmazlık bulunmaktadır.

Yurt dışına sefer yapan tır şoförlerinin sadece şahit ispatına dayanarak hafta tatili ücreti alacakları talep etmeleri mümkün değildir. Şahitlerin anlatımları kendi çalışma saat ve günleri ile ilgili olup, dava açan tır şoförü ile aynı seferde görev yapmamaları sebebiyle, çalışma gün ve saatlerini tam olarak bilmeleri imkansızdır. Öte yandan, uluslararası tır şoförleri mesailerini kendileri belirledikleri gibi, günlük ve haftalık araç kullanımıyla ilgili sıkı uluslararası trafik mevzuatına uymak zorundadırlar.

Somut olayda, davacının uluslararası tır şoförü olarak çalıştığı, çalışması karşılığı aylık ücretine ek olarak sefer başına prim ödemesi aldığı anlaşılmaktadır. Dairemizin yerleşik içtihatları uyarınca, uluslararası tır şoförlerinin kendi mesailerini kendilerinin belirlediği, sıkı kurallara tabi uluslararası trafik mevzuatına uymak zorunda oldukları, bu tür çalışanların araç kullanma saat sınırlamasına tabi buldukları ve dolayısıyla hafta tatillerinde çalışmadıkları kabul edilmiştir. Bu sebeple, davacının hafta tatili ücreti alacağına reddi yerine, yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi de hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA 15.04.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ
T. 26.5.2008 E. 2007/20011 K. 2008/12595

ULUSLARARASI TIR ŞOFÖRLERİ
SEFER PRİMİ ALDIKLARI

ÖZET : Kural olarak ücretin miktarı ve ekleri gibi konularda ispat yükü işçidedir. Ancak bu noktada, taraflar delillerinin değerlendirilmesi sırasında, işverence düzenlenmesi gereken çalışma belgesi ve ücret hesap pusulasının düzenlenmiş olup olmamasının da gözetilmesi gerekir.

Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır.

KARAR : Taraflar arasında işçiye ödenen aylık ücretin miktarı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununda 32. maddenin ilk fıkrasında, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır.

Ücret kural olarak dönemsel (periyodik) bir ödemedir. Kanunun kabul ettiği sınırlar içinde tarafların sözleşme ile tespit ettiği belirli ve sabit aralıklı zaman dilimlerine; dönemlere uyularak ödenmelidir. 4857 sayılı İş Kanununun 32. maddesinde bu süre en çok bir ay olarak belirtilmiştir.

İş sözleşmesinin tarafları, asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler. İş sözleşmesinde ücretin miktarının açıkça belirtilmiş olması taraflar arasında iş sözleşmesinin bulunmadığı anlamına gelmez. Böyle bir durumda dahi ücret, Borçlar Kanununun 323. maddesinin 2.fıkrasına göre tespit olunmalıdır. İş sözleşmesinde ücretin kararlaştırılmadığı hallerde ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, işyerindeki ya da meslekteki kıdemi, meslek unvanı, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, işyerinin özellikleri, emsal işçiler o işyerinde ya da başka işyerlerinde ödenen ücretler, örf ve adetler göz önünde tutularak belirlenir.

4857 sayılı İş Kanununun 8. maddesinde, işçi ile işveren arasında yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde en geç iki ay içinde işçiye çalışma koşullarını temel ücret ve varsa eklerini, ücret ödeme zamanını belirten bir belgenin verilmesi zorunlu tutulmuştur. Aynı yasanın 37. maddesinde, işçi ücretlerinin işyerinde ödenmesi ya da banka hesabına yatırılması hallerinde ücret hesap pusulası türünde bir belgenin işçiye verilmesinin zorunlu olduğu hükme bağlanmıştır.

Usulünce düzenlenmiş olan bu tür belgeler, işçinin ücreti noktasında işverenden sadır olan yazılı delil niteliğindedir. Kişi kendi muvazaasına dayanamayacağından, belgenin muvazaalı biçimde işçinin isteği üzerine verildiği iddiası işverence ileri sürülemez. Ancak böyle bir husus ileri sürülsün ya da sürülmesin, muvazaa olgusunun mahkemece resen araştırılması gerekmektedir, mahkemenin belgeye değer vermeden önce muvazaa şüphesini ortadan kaldırması ve kendiliğinden gerekli araştırmaya gitmesi gerekir.

Çalışma belgesinde yer alan bilgilerin gerçek dışı olmasının da yaptırıma bağlanmış olması, belgenin ispat gücünü arttıran bir durumdur.

Asıl sorun, yasal yükümlülüğe ve cezai yaptırıma rağmen 8. ve 37. madde hükümlerine aykırı şekilde belgelerin hiç verilmemesi noktasında ortaya çıkar. Kural olarak ücretin miktarı ve ekleri gibi konularda ispat yükü işçidedir. Ancak bu noktada, 4857 sayılı İş Kanununun 8 ve 37. maddelerinin işverene bu konuda bazı yükümlülükler de göz ardı edilmemelidir. Bahsi geçen kurallar, İş sözleşmesinin taraflarının ispat yükümüne yardımcı nitelikte olduğu gibi, çalışma yaşamındaki kayıt dışılığı önlenmesi amacıyla da hizmet etmektedir. Bu yönde belgenin verilmiş olması ispat açısından işveren lehine olmakla birlikte, belgenin düzenlenerek işçiye verilmemiş oluşu, işçinin ücret, sigorta primi, çalışma koşulları ve benzeri konularda yasal güvencelerini zedeleyebilecek durumdadır. Çalışma belgesi ile ücret hesap pusulasının düzenlenerek işçiye verilmiş olması, iş yargısını ağırlıklı olarak meşgul eden, işe giriş tarihi, ücret, ücretin ekleri ve çalışma koşullarının belirlenmesi bakımından da önemli kolaylıklar sağlayacaktır. Bu bakımdan ücretin ispatı noktasında taraflar delillerinin değerlendirilmesi sırasında, işverence düzenlenmesi gereken bu tür belgelerin düzenlenmiş olup olmamasının da gözetilmesi gerekir.

Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır.

Somut olayda davalı işyerinde uluslararası tır şoförü olarak çalışmış olan muris Hıdır Sarısaltık'ın ücretine ilişkin imzasız bordrolar mevcut olup mahkemece meslek kuruluşlarından ücret araştırması yapılmıştır. Uluslararası Nakliyeciler Derneği ve İstanbul Ticaret Odası uluslararası çalışan tır şoförlerinin ücretlerinin asgari ücret düzeyinde bulunmakla beraber sefer başına sefer dönüşü masraf belgelerinin ibrazı mukabilinde kapatılma yükümlülüğünü ilgili tır şoförüne getiren seyahat iş avansları ya da sefer masrafları dikkate alınarak seyyanen verilen ve dönüşte masraf belgesi ibrazı ile kapatma yükümlülüğü bulunmayan seyahat harcırahlarının işverenlerce verildiğini belirtmişlerdir. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda ise sadece ücret bordrosundaki ücret esas alınarak hesaplama yapılmış davacı taraf rapora somut itirazlarda bulunmuştur. Bu sebeple ücret konusunda beyanları alınmamış olan davacı tanıkları mahkemece yeniden dinlenerek sefer başına verilen seyahat iş avansları ve seyahat harcırahları konusunda bilgilere başvurulurak **davacının ayda kaç sefer yaptığı konusunda gümrük giriş çıkış beyannameleri ve pasaport kayıtları getirilmeli tüm deliller birlikte değerlendirilerek davacıların murisinin ücreti konusunda bir sonuca ulaşılmalıdır.** Yazılı şekilde eksik inceleme ile sonuca gidilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA 26.05.2008 gününde oybirliğiyle karar verildi.

ULUSLARARASI TIR ŞOFÖRÜ YILLIK İZİN ÜCRETİ
ASGARI ÜCRET VE SEFER PRİMİ İLE ÇALIŞAN İŞÇİ

ET : Uluslararası tır şoförü olan işçi garanti ücret olan asgari ücret ve sefer primi ile çalışmıştır. Belirtilen çalışma şeklinde, işçinin temel ücretinin garanti ücret ve sefer primi ortalamasından oluştuğu kabul edilmelidir. Yıllık izin ücreti her iki ücretin toplamına göre belirlenmelidir. Yıllık izin ücretinde işçinin temel ücreti kullanılan izin süresine göre tam olarak ödenmelidir. İzin süresince sefere çıkamayacağından söz edilerek sadece asgari ücret üzerinde yıllık izin hesabı hukuka aykırıdır. Tır şoförü olarak çalışan işçinin yıllık izin ücretinin asgari ücretten hesaplanacağı kabul edildiği takdirde işçinin anayasal temeli olan dinlenme hakkını tam olarak kullanabileceğinden söz edilemez.

RAR : 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

- Davacı işçi son olarak tır şoförü olarak çalışmış olup, iş sözleşmesinin feshinde işverence kullandırılmayan yıllık izinlere ait ücretleri asgari ücret üzerinden ödenmiştir. Davacı işçi yapılan ödemenin eksik olduğunu ileri sürerek yıllık izin ücreti isteğinde bulunmuş, mahkemece isteğin reddine karar verilmiştir.

uluslararası tır şoförü olarak görev yapan bir işçinin asgari ücret ile çalışmayacağı açıktır. Dosya içeriğine göre de garanti ücret olan asgari ücret ve sefer primi ile çalıştığı sabit olmuştur. Belirtilen çalışma şeklinde, işçinin temel ücretinin garanti ücret ve sefer primi ortalamasından oluştuğu kabul edilmelidir. Yıllık izin ücreti de bu noktada her iki ücretin toplamına göre belirlenmelidir.

r şoförü olarak çalışan işçinin yıllık izin ücretinin asgari ücretten hesaplanacağı kabul edildiği takdirde işçinin anayasal temeli olan dinlenme hakkını tam olarak kullanabileceğinden söz edilemez. Yıllık izin ücretinde işçinin temel ücreti kullanılan izin süresine göre tam olarak ödenmelidir. İzin süresince sefere çıkamayacağından söz edilerek sadece asgari ücret üzerinde yıllık izin hesabı yerinde olmaz.

Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda bir başka seçenek olarak, sefer primi eklenmek suretiyle izin farkı belirlenmiş olup, ilgili seçenek bir değerlendirmeye tabi tutularak yıllık izin ücreti farkı yönünden bir karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeple BOZULMASINA 05.06.2012 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ
T. 6.6.2013 E. 2011/17648 K. 2013/17351

ULUSLARARASI TIR ŞOFÖRÜNÜN ÜCRETİ
SEFER PRİMİ ALARAK ÇALIŞTIKLARI

ÖZET : İş sözleşmesinin tarafları, asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler. İş sözleşmesinde ücretin miktarının açıkça belirtilmemiş olması, taraflar arasında iş sözleşmesinin bulunmadığı anlamına gelmez.

KARAR : Davacı, 21.12.1995 tarihinde işe başladığını, uluslararası tır şoförü olarak çalıştığını, 28.10.2004 tarihinde ise işveren tarafından işten çıkarıldığını ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma, ulusal bayram genel tatil ücreti alacaklarının hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı, 25.10.2004 tarihinde verilen göreve başlamadığı ve 3 iş günü işe gelmediğini, 28.10.2008 de gelerek başka bir işte göreve başladığını bildirerek kendi el yazısıyla istifa dilekçesi verip imzaladığını aynı gün ibraname ve makbuz imzalayarak şirket nezdinde kalan 517.618.500 TL yi tahsil ederek işyerinden ayrıldığını, 27.10.2004 tarihinde başka bir yerde işe başladığının SGK kayıtlarında görüldüğünü, davacının 13.10.2003 tarihinde kendi yönetimindeki dorseyi çaldırıldığını, şirket aleyhine tazminat davası açıldığını ve emtianın çalınması sebebiyle müterafik kusurlu kabul edilerek zararın 4786,867 TL lik kısmından sorumlu tutulduğunu, şirket zararıyla 1060 TL vekalet ücreti ve yargılama giderleri yönünden takas mahsup talebinde bulduklarını belirterek davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının işyerindeki toplam çalışma süresinin 21.12.1995-28.10.2004 tarihleri arasında 8 yıl 10 ay 7 gün olduğu, her ne kadar davalı tarafından davacının istifa etmek suretiyle işyerinden ayrıldığı bildirilmiş ise de müfettiş tahkikatı sırasında bu belgenin ibraz edilmemiş olması, ayrıca 1995 tarihinden beri çalışmakta olan davacının yasal haklarını talep etmeden işyerinden ayrılmış olmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğundan bunun gerçek bir istifa iradesi olmadığı, davacı tarafından herhangi bir tanık dinletilmediğinden celp edilen emsal ücretlere itibar etmenin mümkün olmadığı, davalı tarafından her ne kadar işyerindeki 2003 yılında meydana gelen hırsızlık sebebiyle takas mahsup talebi bulunmakta ise de bu talebinin kabulünün mümkün olmadığı, davacının tır şoförü olması, 15.9.2010 tarihli bilirkişi raporu sonuç ve kanaat kısmı (a) bendi 1. Şıkta belirtilen tutarlar üzerinden davanın kısmen kabulüne, fazlaya dair istemin reddine, koşullar oluşmadığından takas mahsup isteminin reddine karar verilerek hüküm kurulmuştur.

Kararı taraflar temyiz etmiştir.

1-)Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-) Davacının temyizine gelince :

Taraflar arasında işçiye ödenen aylık ücretin miktarı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. 4857 Sayılı İş Kanununda 32. maddenin ilk fıkrasında, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve parayla ödenen tutar olarak tanımlanmıştır.

Ücret kural olarak dönemsel (periyodik) bir ödemedir. Kanunun kabul ettiği sınırlar içinde tarafların sözleşmeyle tespit ettiği belirli ve sabit aralıklı zaman dilimlerine, dönemlere uyularak ödenmelidir. Yukarıda değinilen Yasa maddesinde bu süre en çok bir ay olarak belirtilmiştir. İş sözleşmesinin tarafları, asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler. İş sözleşmesinde ücretin miktarının açıkça belirtilmemiş olması, taraflar arasında iş sözleşmesinin bulunmadığı anlamına gelmez. Böyle bir durumda dahi ücret, B.K.nın 323. maddesinin 2. fıkrasına göre tespit olunmalıdır. İş sözleşmesinde ücretin kararlaştırılmadığı hallerde ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, işyerindeki ya da meslekteki kıdemi, meslek unvanı, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, işyerinin özellikleri, emsal işçilere o işyerinde ya da başka işyerlerinde ödenen ücretler, örf ve adetler göz önünde tutularak belirlenir.

4857 Sayılı Kanunun 8. maddesinde, işçiyle işveren arasında yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde en geç iki ay içinde işçiye çalışma koşullarını, temel ücret ve varsa eklerini, ücret ödeme zamanını belirten bir belgenin verilmesi zorunlu tutulmuştur. Aynı Kanunun 37. maddesinde, işçi ücretlerinin işyerinde ödenmesi ya da banka hesabına yatırılması hallerinde, ücret hesap pusulası türünde bir belgenin işçiye verilmesinin zorunlu olduğu hükme bağlanmıştır. Usulünce düzenlenmiş

olan bu tür belgeler, işçinin ücreti noktasında işverenden sadır olan yazılı delil niteliğindedir. Kişi kendi muvazaasına dayanamayacağından, belgenin muvazaalı biçimde işçinin istemi üzerine verildiği iddiası işverence ileri sürülemez. Ancak böyle bir husus ileri sürülsün ya da sürülmesin, muvazaa olgusu mahkemece resen araştırılmalıdır. ([Yargıtay 9. HD. 23.9.2008 gün 2007/27217 E, 2008/24515 K.](#)).

Çalışma belgesinde yer alan bilgilerin gerçek dışı olmasının da yaptırıma bağlanmış olması, belgenin ispat gücünü arttıran bir durumdur. Kural olarak ücretin miktarı ve ekleri gibi konularda ispat yükü işçidedir. Ancak bu noktada, 4857 Sayılı Kanunun [8.](#) ve [37.](#) maddelerinin, bu konuda işveren açısından bazı yükümlülükler getirdiği de göz ardı edilmemelidir. Bahsi geçen kurallar, iş sözleşmesinin taraflarının ispat yükümlülüğüne yardımcı olduğu gibi, çalışma yaşamındaki kayıt dışılığı önlenmesi amacına da hizmet etmektedir. Bu yönde belgenin verilmiş olması ispat açısından işveren lehine olmakla birlikte, belgenin düzenlenerek işçiye verilmemiş oluşu, işçinin ücret, sigorta primi, çalışma koşulları ve benzeri konularda yasal güvencelerini zedeleyebilecek durumdadır. Çalışma belgesiyle ücret hesap pusulasının düzenlenerek işçiye verilmesi, iş yargısını ağırlıklı olarak meşgul eden, işe giriş tarihi, ücret, ücretin ekleri ve çalışma koşullarının belirlenmesi bakımından da önemli kolaylıklar sağlayacaktır. Bu bakımdan ücretin ispatı noktasında delillerin değerlendirilmesi sırasında, işverence bu konuda belge düzenlenmiş olup olmamasının da araştırılması gerekir.

Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.

Somut olayda Mahkemece davacının tanık dinletmediği gerekçesiyle aylık net 800 TL ücret aldığını ispatlayamadığı kabul edilerek asgari ücretin çok az üzerinde olan brüt 498 TL üzerinden yapılan hesaplama itibar edilerek davaya konu istekler kısmen hüküm altına alınmıştır.

Uluslararası tır şoförü olarak çalışan davacının asgari ücrete yakın bir ücret alarak bu işi yapması işin niteliği ve uygulamadaki durum dikkate alındığında olağan olmayıp Mahkemenin bu konudaki gerekçesi yerinde değildir. Uluslararası tır şoförlerinin asgari ücret ve sefer primi olarak çalıştıkları bilinen bir gerçek olup işveren tarafından sunulan " makbuz ve ibraname " başlıklı belgede de 2004 Ekim ayı maaşı ve sefer alacağı olmak üzere 517.687.500 TL nın davacıya ödendiği belirtilmiştir. Mahkemece yaptırılan emsal ücret araştırmasında net 850 TL ücret alabileceği bildirilmiş, davacı da Çalışma Bakanlığı'na verdiği şikayet dilekçesinde aylık 800 TL ücret aldığını ifade etmiştir. Hal böyle olunca davacının ücretinin aylık net 800 TL olduğunun kabulü gerekir.

Mahkemece yapılacak iş 15.9.2010 tarihli bilirkişi raporunun " Sonuç ve Kanaat kısmının (A) bendi 2. şık " ta yapılan hesaplama itibar edilerek davanın kısmen kabulüne karar vermektir. Yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, 6.6.2013 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY 7. HUKUK DAİRESİ
T. 27.1.2014 E. 2013/18261 K. 2014/1037

TIR ŞOFÖRLERİNİN ÜCRETLERİ
SEFER PRİMİ VE YURT DIŞI SEFER SAYILARININ TESPİTİ

ÖZET : Yurt dışına sefer yapan tır şoförlerinin fazla çalışma yaptıklarını ve hafta tatillerinde çalıştıklarını yazılı delille ispatlamaları gerekir. Bu tür çalışmalarda **pasaport ve benzeri yurda giriş çıkış kayıtları üzerinden inceleme yapılmalı** ve işçinin yurt dışında olduğu süreye rastlayan bayram ve genel tatil günleri için hesaplamaya gidilmelidir.

Taraflar arasında ücretin miktarı tartışmalıdır. Sefer sayısının tartışmalı olduğu, ücretin hatalı tespit edildiği anlaşılmalı davacının son bir yılda Kıbrıs'a yaptığı seferlerin emniyet giriş çıkış kayıtları getirilerek sefer sayısının belirlenmesinden sonra ücretin tespiti ve hesaplamaların bu ücret üzerinden yapılması gerekirken eksik inceleme ile karar verilmesi hatalıdır. Öte yandan, davacının emniyet kayıtlarından yurtdışında olduğu sürelerde genel tatillerde çalıştığının tespit edilmesi halinde bu alacağın hüküm altına alınması gerekirken, eksik inceleme ile reddi de hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

KARAR : Davacı vekili, davacının 09.04.2008-31.08.2010 tarihleri arasında çalıştığını, sözleşmenin haksız feshedildiğini iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin, fazla mesai ile ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili alacaklarının tahsilini talep etmiştir. Davalı davanın reddine karar verilmesini istemiştir. Mahkemece davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Davacı işçi tır şoförü olup, ücreti yönünden taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır. Tır şoförleri yurt içinde veya yurt dışına sefer yapmak üzere iki şekilde çalışabilirler. Ülke içinde taşımacılık işinde çalışan tır şoförlerinin ücretleri taraflar arasında temel ücret olarak kararlaştırılabileceği gibi, sabit ücrete ilave olarak sefer sayısına ya da katedilen kilometre başına ödenen prim şeklinde gerçekleştirilmektedir.

Uluslararası alanda çalışan tır şoförlerinin ücretleri genelde asgari ücret ve sefere bağlı prim esasına göre belirlenmektedir. Bazı işveren uygulamalarında ise garanti ücret olarak adlandırılan asgari ücret ödenmeyip, sadece sefere bağlı prim ödemesi yapılmaktadır. Bu ihtimalde de tır şoförünün ücreti salt sefer primlerinden oluşur.

Sefer primi, uygulamada harcırah olarak adlandırılmakta ve gidilen ülkeye göre değişkenlik gösterebilmektedir. Sözü edilen sefer primi, yol geçiş ücretleri ve diğer masraflar için verilen, Türkiye'ye dönüşte belge karşılığı kapatılan avanstan farklı olup, tamamen işçiye ödenen ücret niteliğindedir. Yerleşik Yargıtay kararlarında da uluslararası alanda faaliyet gösteren tır şoförlerinin yasal asgari ücretle çalışmayacağı kabul edilmektedir.

Uluslararası taşımacılık işinde çalışan tır şoförünün aylık ücretinin tartışmalı olması durumunda, tarafların ikame ettikleri delillerle kesin bir sonuca ulaşamaması halinde ilgili işçi ve işveren meslek kuruluşları ile gerektiğinde sendikalardan ücret araştırması yapılmalıdır. İşçinin çalıştığı süre içinde taşıma işini gerçekleştirdiği ülkeler belirtilerek sefer başına 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 getirilmeli ve buna göre değerlendirme yapılmalıdır.

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 belirlenir.

Yurt dışına sefer yapan tır şoförlerinin fazla çalışma yaptıklarını ve hafta tatillerinde çalıştıklarını yazılı delille ispatlamaları gerekir. Tır şoförünün yurt dışında olduğu sırada bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığının yazılı delil veya tanık beyanları ile ispatı mümkündür. Tanık beyanları ile kanıtlanan bu tür çalışmalarda pasaport ve benzeri yurda giriş çıkış kayıtları üzerinden inceleme yapılmalı ve işçinin yurt dışında olduğu süreye rastlayan bayram ve genel tatil günleri için hesaplamaya gidilmelidir.

Somut olayda, davacı ücretinin asgari ücret ve sefer primi 350,00 TL den ibaret olduğunu ayda 3 sefer yaptığını iddia etmiştir. Davalı ise davacının asgari ücretle çalıştığını iddia etmiştir. Davacı tanığı Murat davacının asgari ücret verildiğinin gösterildiği ancak 900 TL ücret aldıklarını ayrıca sefer primi aldığını beyan etmiştir. Davalı tanıklarından Zafer davacının Kıbrıs'a ayda ortalama iki sefer yaptığını, sefer başına 200,00 TL aldığını, İstanbul'a gittiğinde ise 300,00-400,00 TL sefer primi ödendiğini, diğer davalı tanığı İbrahim ise asgari ücretin bankadan ödendiğini, ayrıca günlük sefer karşılığı 40,00 TL ödendiğini, ayda ortalama 3 sefer Kıbrıs'a gittiğini, bir seferin 10 gün sürdüğünü beyan etmiştir.

Taraflar arasında ücretin miktarı tartışmalıdır. Mahkemece emsal ücret araştırması yapılmamış ise de, davalı tanıklarının beyanları ve davacı iddialarından sefer priminin günlük karşılığının 40,00 TL olduğu anlaşılmaktadır. Ancak, davacının yaptığı sefer sayısı konusunda tam bir birlik yoktur. Bilirkişi raporunda davacının ayda bir sefer yaptığını kabul etmişse de, davalı tanıklarından Zafer ortalama iki İbrahim ise 3 sefer yaptığını beyan ettiklerinden bilirkişi hesaplamasının dosya kapsamına uygun olmadığı anlaşılmaktadır.

Sefer sayısının tartışmalı olduğu, ücretin hatalı tespit edildiği anlaşılmakla davacının son 1 yılda Kıbrıs'a yaptığı seferlerin emniyet giriş çıkış kayıtları getirilerek sefer sayısından belirlenmesinden sonra ücretin tespiti ve hesaplamaların bu ücret üzerinden yapılması gerekirken eksik inceleme ile karar verilmesi hatalıdır.

Davacının emniyet kayıtlarından yurtdışında olduğu sürelerde genel tatillerde çalıştığının tespit edilmesi halinde bu alacağın hüküm altına alınması gerekirken, eksik inceleme ile reddi de hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenle BOZULMASINA 27.01.2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.