

YARGITAY

HUKUK GENEL KURULU

Esas No.	2015/22-977
Karar No.	2017/776
Tarihi:	19.04.2017

İlgili Kanun / Madde

4857 S.İşK /32

- **ÜCRET ARAŞTIRMASI**
- **SÖZLEŞMEDE BELİRLENEN ÜCRETİN ESAS ALINMASININ GEREKMEMESİ**
- **İŞÇİNİN HEM ZİRAAT MÜHENDİSİ HEM ÇALIŞTIRILMASI ZORUNLU PERSONEL ÜCRETİNİ TEK ÜCRET İÇERİSİNDE ALMIŞ OLDUĞU**

•
ÖZETİ Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. İmzalı 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, davacı 12.12.2005 tarihinde davalı işyerinde ziraat mühendisi olarak işe başlamıştır. Davacı ile davalı arasında 17.03.2011 tarihinde imzalanan sözleşmede, aylık net 2.050,00 TL ücret alacağı belirlenmiştir. 17.03.2011 tarihli bu sözleşme uyarınca davacının son ücreti 2.050,00 TL'ye yükseltilmiştir. Davacının talep etmiş olduğu alacakları bu ücret miktarına göre hesap edilmelidir.

Taraflar arasındaki “işçilik alacağı” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İzmir 1. İş Mahkemesince davanın kısmen kabulüne dair verilen 27.07.2012 gün ve 2011/897 E., 2012/564 K. sayılı kararın davalı Oğuzcan Tarım Gıda Ürünleri San ve Tic. A.Ş. vekili tarafından temyizi üzerine Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 17.06.2013 gün ve 2012/25368 E., 2013/14662 K. sayılı kararı ile;

"...Davacı vekili, davacının ücretlerinin eksik ödenmesi ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na eksik olarak bildirilmesi nedenleri ile 02.11.2010 tarihinde haklı nedenle feshettiğini belirterek kıdem tazminatı ile bir kısım işçilik alacaklarının tahsilini davalıdan talep etmiştir.

Davalı vekili, ise davacının 02.11.2011 tarihinden itibaren işyerine gelmemesi nedeni ile iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

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

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

İş sözleşmesinin tarafları, asgarî ücretin altında kalmamak kaydıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler.

Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. İmzalı 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, davacı 12.12.2005 tarihinde davalı işyerinde ziraat mühendisi olarak işe başlamıştır. Davacı ile davalı arasında 17.03.2011 tarihinde imzalanan sözleşmede, aylık net 2.050,00 TL ücret alacağı belirlenmiştir. 17.03.2011 tarihli bu sözleşme uyarınca davacının son ücreti 2.050,00 TL'ye yükseltilmiştir. Davacının talep etmiş olduğu alacakları bu ücret miktarına göre hesap edilmelidir. Mahkemece davacının 17.03.2011 tarihli sözleşme ile yürürlükten kaldırılan 27.01.2010 tarihli sözleşme ile kararlaştırılan ücretin de davacının

belirlenen ücretine dahil edilmesi ve alacaklarının bu şekilde hesap edilmesi hatalı olup bu husus bozmayı gerektirmiştir..."

gerekçesiyle karar bozularak dosya yerine geri çevrilmekle yeniden yapılan yargılama sonunda mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

TEMYİZ EDEN: Davalıvekili

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

Dava, kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti ile fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, hafta tatili çalışma ücreti alacakları ve eksik ödenen zorunlu personel (sorumlu yönetici) ücreti ile fumigasyon operatörlüğü ücretinin tahsili istemine ilişkindir.

Davacı vekili müvekkilinin davalı şirkette ziraat mühendisi olarak 12.12.2005 ile 02.11.2011 tarihleri arasında çalıştığını, ayrıca 17.03.2011 tarihinde istihdamı zorunlu personel olarak yapılan hizmet sözleşmesi uyarınca sorumlu yöneticilik yaptığını, aynı zamanda Bitki Karantinası Fumigasyon Yönetmeliği gereği fumigasyon operatörü olarak da çalıştığını, fumigasyon operatörlüğü görev ücretinin net asgari ücret, sorumlu yöneticilik görev ücretinin ise net 2.050,00 TL (brüt 2.863,53 TL) olduğunu, işyerinde görevi gereği birçok kez mesaiye kaldığını, tatil ve bayramlarda çalıştığını, ancak ücretlerinin olması gerekenden az ve düzensiz ödendiğini, kaldı ki primlerinin de eksik yatırıldığını, davacının bu konudan haberdar olması üzerine iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 24. maddesinin II. bendinin c-e fıkraları gereğince haklı olarak feshettiğini ileri sürerek, 46.750,00 TL alacağı faizi ile birlikte davalı şirketten tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Oğuzcan Tarım Gıda Ürünleri San ve Tic. A.Ş. vekili davacı işçinin müvekkil şirkette ziraat mühendisi olarak çalıştığını, davalı şirketin davacının çalıştığı süre zarfında tüm ücretleri ve diğer hakları eksiksiz olarak ödediğini, davacı işçinin avans olarak para dahi çektiğini, davacının çalışma süresinin özellikle son yıllarında iş ahlakına ve görevine aykırı davranışları, yetkisini aşarak insiyatif kullanması ve çalışanlar ile iş ahlakı ile bağdaşmayan ilişkiler içerisine girmesi nedeni ile sözlü ve yazılı olarak defalarca uyarıldığını, yine davacının görev ve yükümlülüklerini yerine getirmediğini ve davalı şirketi maddî ve manevî zarara uğrattığını, bu nedenle de kendisine ikazda bulunulduğunu, davacının fazla çalışma yaptığına ilişkin iddialarının da gerçeği yansıtmadığını, davacı işçinin hafta içi 08.00-09.00 saatleri arasında işyerine geldiğini, en geç saat 17.00'de özel araç ile evine gittiğini, hafta sonu ve bayram tatillerinde de çalışmadığını, fumigasyon operatörlüğünün, şirkette çalışan herhangi bir işçi tarafından yapılabilecek bir iş olduğunu, öte yandan davacının hileli

davranışı ile imzalattığı sözleşme üzerinden haksız kazanç sağlamaya çalıştığını, sözleşmenin 27.01.2010 tarihinde 1 yıllık süre ile düzenlenmiş olmasına karşın davacı işçinin bu sözleşmeden doğan alacağını yaklaşık 2 yıl sonra talep ederek kötüniyetli davrandığını, dolayısıyla iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini belirterek, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davacı işçinin, davalı şirkete ait işyerinde 12.12.2005 tarihinde çalışmaya başladığı, davacının çalışmasından bir süre sonra davalı şirket tarafından davacı işçinin iş sözleşmesinin 29 koduna (işveren tarafından işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışı nedeni ile fesih) dayanarak 09.12.2011 tarihli bildirimle sonlandırıldığı, dosya içerisindeki bilgi ve belgelerden, 12.12.2005 tarihli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile davacının, şirketin faaliyeti konusundaki işlerde asgari ücretle çalışacağına öngörüldüğü, yine 27.01.2010 tarihli bir yıl süreli hizmet sözleşmesi ile fumigasyon operatörü olarak aylık asgari ücretle çalışacağına, bu ücret dışında işçiye başka ücret ödenmeyeceği hususunun düzenlendiği, aynı şekilde 17.03.2011 tarihli bir yıl geçerli istihdamı zorunlu personel sözleşmesi ile ise istihdamı zorunlu personel olarak aylık net 2.050,00 TL (brüt 2.863,53 TL) ücretle çalışacağına kararlaştırıldığı, davacı işçinin davalı şirkete gönderdiği ihtarname ile ücretlerinin eksik ödendiğini ve kazancının SGK'ya eksik bildirildiğini, yine bir yıl süreli hizmet sözleşmesi ile fumigasyon operatörü olarak çalışmasına karşın bu çalışmasına ilişkin ücretlerinin hiç ödenmediğini, uygun çalışma koşullarının ortadan kalktığını, kötüniyetli davranışlar ve iş koşullarının ağırlaştırıldığını söyleyerek 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin II/c-e bendi gereği iş sözleşmesini feshettiği ve ihtarın tebliğinden itibaren 7 gün içinde işçilik alacaklarının ödenmesi gerektiğini belirttiği, buna karşın davalı işveren tarafından gönderilen ihtarnameye davacı işçinin 02.11.2011 tarihinden itibaren devamsızlık yaptığının tespit edildiği, ihtarın tebliğinden itibaren 7 gün içinde işbaşı yapmadığı takdirde İş Kanunu'nun 25/II-g maddesine göre iş sözleşmesinin tek taraflı olarak feshedileceğinin açıklandığı, davalı işverenin sunduğu kayıtlarda devamsızlık nedenine dayanılmasına rağmen, cevap dilekçesinde davacının işindeki yetersizliği, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışının gerekçe olarak yazıldığı, fesih nedeniyle bağlılık ilkesi uyarınca davacı işçinin noter ihtarını gönderdiği tarih ve sonrasına ilişkin devamsızlığının izinsiz ve mazeretsiz devamsızlık olarak nitelendirilmesine olanak bulunmadığı, ayrıca iddia edilen ahlak ve iyiniyet kurallarıyla bağdaşmayan davranışların da, işyeri kayıtları ve sunulan belgelerle kanıtlanamadığı, bu bağlamda davalı işveren tarafından tazminat ödemeyi gerektirmeyecek nitelikteki fesih olgusunun ortaya konulamadığı, ödeme kayıtları ile sözleşmeye göre davacı işçiye 9.442,59 TL eksik ödemede bulunduğu, bu hususun bilirkişi raporu ile de tespit edildiği, dolayısıyla davacı işçi tarafından gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayandığı ve davacının kıdem tazminatına hak kazandığı; sunulan ücret bordrolarının 2010 yılı Aralık ayına kadarki bölümünün imzalı, 2011 yılı Ocak ayı ve sonrasına ilişkin bordroların ise imzasız olduğu ve 2007 Ağustos ayı bordrosunda 10 gün, 2007 Eylül ayı bordrosunda 4 gün olmak üzere toplam 14 gün yıllık izin kaydının yer aldığı, bordrolarda fazla çalışma konusunda ise bir kaydın bulunmadığı, dosya içerisindeki tanık anlatımlarına göre de davacı işçinin fazla çalışmasının olduğu ve genel tatil günleri çalıştığı yönündeki iddiasını ispatlayamadığı, zira tanıkların bu yönde beyanlarının dahi olmadığı, bu nedenle davacı işçinin fazla çalışma ücreti alacağına ilişkin talebinin yerinde görülmediği, toplam çalışma

süresi üzerinden 70 günlük yıllık izne hak kazanan davacının kullanım kaydı bulunan 14 günlük sürenin mahsubu sonrasında 56 gün kullanılmayan yıllık iznin tespit edildiği, bu itibarla ücret alacağına hak kazandığı, davacıyla yapılan ilk sözleşme ile 27.01.2010 tarihli fumigasyon operatörü olarak istihdama ilişkin sözleşmede, davacıya asgari ücret ödeneceği hükmüne yer verildiği, 17.03.2011 tarihli İstihdamı Zorunlu Personel Sözleşmesi'nde ise, 5596 sayılı Veteriner Hizmetleri Bitki Sağlığı Gıda ve Yem Kanunu ve bağlı yönetmenlik hükümlerine göre davacıya 2.863,53 TL brüt ücret ödeneceğinin kararlaştırıldığı, bu ücretin dışında başka bir ücret ödenmesi gerektiği konusunda ise sözleşmede herhangi bir hükmün yer almadığı, ancak ibraz olunan bordrolarda istihdamı zorunlu personel ücreti dışında ayrıca davacı işçiye dönemin geçerli asgari ücreti de ilave edilmek suretiyle ücret tahakkuk ettirildiğinin belirlendiği, bordrolardaki tahakkuklara göre davacı işçiye, bordroda imzasının bulunmadığı 01.01.2011 tarihinden sözleşmenin feshedildiği tarihe kadar ödenmesi gereken net 24.226,87 TL net ücretin 11.869,46 TL'lik kısmının davacının banka hesabına yatırılarak ödendiği, kalan 9.442,59 TL net ücretin ise ödenmediği gerekçesiyle kıdem tazminatı ve ücret alacağı ile yıllık izin ücreti alacağının kısmen kabulüne, diğer taleplerin ise reddine karar verilmiştir.

Davalı Oğuzcan Tarım Gıda Ürünleri San ve Tic. A.Ş. vekilinin temyizi üzerine hüküm Özel Dairece, yukarıda açıklanan gerekçelerle bozulmuştur.

Yerel Mahkemece davalı şirkete ait işyerinde asgari ücretle çalışan davacı işçinin bir süre sonra fumigasyon operatörlüğü işini de üstlendiği, söz konusu bu iş için ek bir sözleşmenin düzenlendiği ve yeni bir ücret öngörüldüğü, dosya içerisinde bulunan işyeri kayıtlarında, istihdamı zorunlu personel konumundaki ücrete ek olarak, daha önce var olan asgari ücret düzeyindeki ücret tahakkukunun da devam ettiği, davalı işveren şirketin de beyanlarında ücret tutarı yönünden bir itirazda bulunmadığı, kaldı ki temyiz dilekçesinde yer alan ve sınırlı sayıda dile getirilen temyiz nedenleri kapsamında da bu konuda bir itirazın olmadığı, taraflar arasında çekişmesiz olan ve yargılama sürecinde itiraza uğramayan ücret tutarına yönelik bozma kararına uyulmasının, tarafların iddia ve savunmaları kapsamında uyuşmazlık dışı kalan unsurların talebin aşılması suretiyle değiştirilmesi sonucuna yol açacağı ve işyeri kayıtlarıyla uyumlu bulunmadığı için yerinde olmayacağı belirtilerek direnme kararı verilmiştir.

Direnme kararını davalı Oğuzcan Tarım Gıda Ürünleri San. ve Tic. A.Ş. vekili temyiz etmiştir.

Direnme yoluyla Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık, işçilik alacaklarının tahsili istemiyle açılan eldeki davada davacı işçinin aylık ücret miktarının belirlenmesinde 27.01.2010 tarihli iş sözleşmesinde kararlaştırılan asgari ücretin 17.03.2011 tarihli İstihdamı Zorunlu Personel Sözleşmesinde kararlaştırılan net ücrete ilave edilmesinin gerekip gerekmediği noktasında toplanmaktadır.

Dosya içerisindeki bilgi ve belgelerden davacı işçi ile davalı şirket arasında imzalanan "Süresi Belli Olmayan Sürekli Hizmet Akdi" ile 12.12.2005 tarihinde ziraat mühendisi olarak davalı işyerinde çalışmaya başladığı, Bitki Karantinası Fumigasyon Yönetmeliği uyarınca taraflar arasında imzalanan Kemalpaşa 1. Noterliği'nin 27.01.2010 tarih ve 1898 yevmiye

numaralı “Hizmet Akdi Sözleşmesi” neticesinde davacı işçinin aynı zamanda fumigasyon operatörü olarak da ilave iş yapmayı taahhüt ettiği, söz konusu bu hizmeti karşılığında ise işçiye aylık asgari ücretin ödeneceğinin belirtildiği, bir süre sonra ise davalı işçi ile davalı şirket arasında bu kez Kemalpaşa 1. Noterliği'nin 17.03.2011 tarih 04475 yevmiye numaralı “İstihdamı Zorunlu Personel Sözleşmesi”nin düzenlendiği, bu sözleşme uyarınca da davacı işçinin istihdamı zorunlu personel olarak çalıştığı sürede aylık net 2.050,00 TL (brüt 2.863,53 TL) ücret alacağına hüküm altına alındığı, bu yönüyle 17.03.2011 tarihli sözleşme ile davacının son ücretinin 2.050,00 TL'ye yükseltildiği anlaşılmaktadır.

Öte yandan imzalanan “İstihdamı Zorunlu Personel Sözleşmesi” ile birlikte “Hizmet Akdi Sözleşmesi”nin de yürürlükten kalktığı, dolayısıyla davacı işçinin tahsilini talep ettiği alacakların artık 17.03.2011 tarihli sözleşmede kararlaştırılan ücret miktarına göre değerlendirilmesinin gerektiği açıktır.

Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sırasında davacı işçinin davalı işyerinde ziraat mühendisi olarak çalışmakta iken imzalanan sözleşme uyarınca istihdamı zorunlu olan fumigasyon operatörü olarak da hizmet vermeye başladığı, sözleşmeden önce ücret tahakkukunun sürdürüldüğü, ancak ödemelerin eksik olduğu, davacı işçiye yüklenen ilave iş nedeniyle taraflar arasında ücret açıkça kararlaştırılmamış olsa dahi mevcut bordrolardan da anlaşılacağı üzere ücretin belirlendiği ve bunun bordrolara yazıldığı bu itibarla davacı işçiye ödeme yapılmasının gerektiği belirtilerek yerel mahkeme direnme kararının onanması gerektiği ileri sürülmüş ise de bu görüş Kurul çoğunluğu tarafından benimsenmemiştir.

Hal böyle olunca Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır.

Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

S O N U Ç : Davalı Oğuzcan Tarım Gıda Ürünleri San ve Tic. A.Ş. vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı **BOZULMASINA**, istek halinde temyiz peşin harcının yatırana geri verilmesine, karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere 19.04.2017 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

KARŞI OY

Davalı işyerinde ziraat mühendisi olarak çalışan davacı, davalı şirkette ziraat mühendisi olarak 12.12.2005 ile 02.11.2011 tarihleri arasında çalıştığını, ayrıca 17.03.2011 tarihinde istihdamı zorunlu personel olarak yapılan hizmet sözleşmesi uyarınca sorumlu yöneticilik yaptığını, aynı zamanda Bitki Karantinası Fumigasyon Yönetmeliği gereği fumigasyon operatörü olarak da çalıştığını, fumigasyon operatörlüğü görev ücretinin net asgari ücret, sorumlu yöneticilik görev ücretinin ise brüt 2.863,53 TL ile net 2.050,00 TL olduğunu, tazminat ve alacaklarının bu ücret üzerinden hesaplanmasını talep etmiştir.

Yerel mahkemece, davacıyla yapılan ilk sözleşme ile 27 Ocak 2010 tarihli fumigasyon operatörü olarak istihdama ilişkin sözleşmede, davacıya asgari ücret ödeneceği hükmüne yer verildiği, 17 Mart 2011 tarihli noter onaylı İstihdamı Zorunlu Personel Sözleşmesi'nde ise, 5596 sayılı Veteriner Hizmetleri Bitki Sağlığı Gıda ve Yem Kanunu ve bağlı yönetmenlik hükümlerine göre davacıya 2.863,53 TL ücret ödeneceğinin kararlaştırıldığı, bu ücretin dışında başka bir ücret ödenmesi gerektiği konusunda ise sözleşmede herhangi bir hükmün yer almadığı, ancak ibraz olunan bordrolarda istihdamı zorunlu personel ücreti dışında ayrıca davacı işçiye dönemin geçerli asgari ücreti de ilave edilmek suretiyle ücret tahakkuk ettirildiğinin belirlendiği gerekçesi ile belirlenen bu ücret üzerinden davacı işçinin belirlenen alacakları hüküm altına alınmıştır.

Yerel Mahkemenin kararının temyizi üzerine Yüksek 22. Hukuk Dairesi "davacının 12.12.2005 tarihinde davalı işyerinde ziraat mühendisi olarak işe başladığı, davacı ile davalı arasında 17.03.2011 tarihinde imzalanan sözleşmede, aylık net 2.050,00 TL ücret alacağının belirlendiği, 17.03.2011 tarihli bu sözleşme uyarınca davacının son ücretinin 2.050,00 TL'ye yükseltildiği, davacının talep etmiş olduğu alacakların bu ücret miktarına göre hesap edilmesi gerektiği, mahkemece davacının 17.03.2011 tarihli sözleşme ile yürürlükten kaldırılan 27.01.2010 tarihli sözleşme ile kararlaştırılan ücretin de davacının belirlenen ücretine dahil edilmesinin ve alacaklarının bu şekilde hesap edilmesinin hatalı olduğu" gerekçesi ile bozulmasına karar verilmiştir.

Yerel mahkemenin direnme kararı üzerine, çoğunluk görüşü ile Yüksek Daire gerekçesi kabul edilerek karar oy çokluğu ile bozulmuştur.

Yerel mahkeme ile Yüksek Daire arasında temel uyuşmazlık davacı işçinin aylık ücret miktarının belirlenmesinde 27.01.2010 tarihli hizmet akdi sözleşmesinde kararlaştırılan asgari ücretin 17.03.2011 tarihli İstihdamı Zorunlu Personel Sözleşmesinde kararlaştırılan net ücrete ilave edilmesinin gerekip gerekmediği konusundadır.

Öncelikle davacı ilk işe girdiğinde imzalanan sözleşme ile asgari ücret kararlaştırılmıştır. Ziraat mühendisi olan davacı ile İş sözleşmesi devam ederken, Noter huzurunda 27.01.2010 tarihinde bu kez fumigasyon operatörü hizmeti için yeni bir sözleşme imzalanmış ve bu tarihten itibaren çift ücret tahakkuku bordrolarda gösterilmiştir. Davacı ile en son bu kez yine noter huzurunda 17.03.2011 tarihinde istihdam zorunlu personel olarak net 2.050,00 TL ücret karşılığı sözleşme imzalanmıştır. Bu sözleşmede özellikle 27.01.2010 tarihli sözleşmenin tadil edildiği, bu hükümlerin kaldırıldığı belirtilmemiştir. Davacının ziraat mühendisliği görevi yanında sahip olduğu belge nedeni ile fumigasyon operatörlüğü görevini de üstlendiği, ilave işler verildiği sabittir. He ne kadar davacıya verilen ek görev nedeni ile ayrıca açıkça ücret ödeneceği belirtilmemiş ise de aksine hüküm de bulunmamaktadır.

Diğer taraftan, davalı işveren bir limited şirket olup, Türk Ticaret Kanunu hükümlerine tabidir. Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre "Her tacirin, ticaretine ait bütün faaliyetlerinde basiretli bir iş adamı gibi hareket etmesi gerekir". Davalı şirket bir tacirdir. Keza İş Kanunu'na göre bordro düzenlemesi davalı işverenin sorumluluğundadır. Davalı işveren Ocak 2010 ayından fesih tarihine kadar eksik de ödeme yapsa, davacı her görevi için ayrı ayrı ücret takdir etmiştir. Davalı işverenin bordro tahakkuku ile davacının her görevi için

ayrı ayı ücret alacağı kabulüdedir. Tacir olduğu için bu belge davacı açısından geçerlidir. Yerel mahkemenin davacının ücretinin iki görev için ayrı ayrı ödenmesi gerektiği ve tazminat ve alacaklara esas ücreti her iki ücret toplamından yapması isabetlidir. Bu nedenle çoğunluk görüşüne katılmamıştır.