

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2017/10022
Karar No.	2018/2093
Tarihi:	08.02.2018

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK. /32

- **İŞÇİNİN GERÇEK ÜCRETİNİN KAYITLARDA GÖSTERİLMEMİŞ OLMASI**
- **EMSAL ÜCRET ARAŞTIRMASI YAPILMASININ GEREKMEŞİ**

ÖZETİ 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 oto yıkamacı olarak çalışan davacı aylık 1.200,00 TL (net-brüt olduğunu belirtmeden) ücret aldığını ama asgari ücret üzerinden gösterildiğini iddia etmiş davalılar ise asgari ücret aldığını savunmuştur. Davacı tanıkları iddiayı doğrulamışlar, hükme esas alınan bilirkişi raporunda da davacı ile birlikte iş aktine son verilen tanık Mustafa Karaman'ın beyanına itibarla net 1.200,00 TL ücret aldığı kabul edilerek alacaklar hesap edilmiştir. Ancak Mahkemece bu şekilde sonuca ulaşılması isabetli olmamıştır. Davacının

işyerinde çalıştığı süre, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri bildirilerek işçi ve işveren kuruluşlarından, emsal işyerlerinden emsal ücretin ne olabileceği sorulmalı yine Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı internet sitesinde bulunan "Kazanç Bilgisi Sorgulama" ekranından araştırma yapılmalı dosya kapsamındaki tüm deliller değerlendirilerek aylık ücret miktarı noktasındaki uyuşmazlık çözümlenmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA TÜRÜ : ALACAK

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalılar vekilleri tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

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

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

4857 sayılı İş Kanunu'nda 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. Yukarıda değinilen Yasa maddesinde bu süre en çok bir ay olarak belirtilmiştir.

İş sözleşmesinin tarafları, asgarî 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, Borçlar Kanunun 323. maddesinin ikinci 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.

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 belgesi ile 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 oto yıkamacı olarak çalışan davacı aylık 1.200,00 TL (net-brüt olduğunu belirtmeden) ücret aldığını ama asgari ücret üzerinden gösterildiğini iddia etmiş davalılar ise asgari ücret aldığını savunmuştur. Davacı tanıkları iddiayı doğrulamışlar, hükme esas alınan bilirkişi raporunda da davacı ile birlikte iş aktine son verilen tanık Mustafa Karaman'ın beyanına itibarla net 1.200,00 TL ücret aldığı kabul edilerek alacaklar hesap edilmiştir. Ancak Mahkemece bu şekilde sonuca ulaşılması isabetli olmamıştır. Davacının işyerinde çalıştığı süre, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri bildirilerek işçi ve işveren kuruluşlarından, emsal işyerlerinden emsal ücretin ne olabileceği sorulmalı yine Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı internet sitesinde bulunan "Kazanç Bilgisi Sorgulama" ekranından araştırma yapılmalı dosya kapsamındaki tüm deliller değerlendirilerek aylık ücret miktarı noktasındaki uyuşmazlık çözümlenmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeple **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 08/02/2018 tarihinde oybirliği ile karar verildi.