

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/3219
Karar No.	2014/11068
Tarihi:	22.05.2014

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK. /8, 37

- **ÜCRET HESAP PUSULASININ BAĞLAYICILIĞI**
- **KİŞİNİN KENDİ MUVAZAASINA DAYANAMAYACAĞI**
- **MUVAZAANIN RE'SEN ARAŞTIRILMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ 4857 sayılı İş Kanununda ise ücret daha fazla güvence 4857 sayılı Kanun'un 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 gerekmekle, 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.

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen temyiz dilekçesinin kararın kesin olmasından dolayı reddine ilişkin 06.01.2014 tarihli ek kararın Yargıtayca incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

1-Taraflar arasındaki uyuşmazlık mahkeme kararının kesinlik sınırında olup olmadığı noktasındadır.

Somut olayda mahkemece, davacının kıdem ve ihbar tazminatı, hafta tatili ve fazla mesai alacakları taleplerinin reddine, ulusal bayram ve genel tatil alacağının ise kabulüne karar verilmiştir. Söz konusu karar davacı vekili tarafından süresinde temyiz edilmiş, ancak mahkemenin 06.10.2014 tarihli ek kararı ile verilen kararın kesinlik sınırında kaldığından temyiz talebinin reddine karar verilmiştir. Öncelikli olarak davacı davasını belirsiz alacak davası olarak açmış ve yapılan yargılama da da davacının talep ettiği işçilik alacakları ile ilgili olarak hesaplama yapılmamıştır. Hal böyle olunca davacının reddedilen alacak miktarı

tespit dahi edilememiştir. Bu nedenle davacı açısından verilen kararın kesinlik sınırında kalıp kalmadığının bu aşamada tespiti mümkün değildir. Hal böyle olunca davacının temyiz talebinin kesinlik sınırında kaldığından bahisle reddedilmesi hatalı olmuştur. O halde mahkemenin temyiz talebinin reddine ilişkin ek kararı bozularak ortadan kaldırılmalı ve davalının 20.11.2013 tarihli karara yönelik temyiz itirazları incelenmelidir.

2-Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine, .../..

3-Davacı, işçilik alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece toplanan deliller ve bilirkişi raporuna göre davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Taraflar arasında uyuşmazlık davacının aylık ücretinin ne kadar olduğu noktasında toplanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32/1 maddesinde, 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 bir ödemedir. Kanunun kabul ettiği sınırlar içinde tarafların sözleşme ile tespit ettiği belirli ve sabit aralıklı zaman dilimlerine, uyularak ödenmelidir. 4857 sayılı Kanun'un 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. 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 Kanun'un 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 gerekmele, 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, kanuni 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 Kanunu'nun 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 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 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. 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 davacı işyerinde konkasör operatör yardımcısı olarak net 1060.00 TL ücretle çalıştığını, bunun 900.00 TL'sinin bankadan kalanın ise elden verildiğini iddia etmiştir. Davalı ise davacının imzalı bordrolarda belirtilen ücreti olan brüt 916.00 TL aldığını savunmuştur. Davacı tanıkları iddiayı doğrularken, davalı tanıkları ise savunma doğrultusunda beyanda bulunmuşlardır. Mahkemece ücretle ilgili olarak emsal ücret araştırılması yapılmış ve Doğu İnşaat davacı emsali bir işçinin günlük brüt 47.25 TL ücret aldığını bildirmiştir. Mahkemece ücret bordrolarına itibar edilerek davacının brüt 916.00 TL ücret aldığı kabul edilerek işçilik alacakları hesaplanmıştır. Öncelikli olarak işçinin bordrosunda gösterilen ücretten daha yüksek ücret aldığını iddia etmesi karşısında, bu iddianın ispatlanması amacıyla mahkemelerce davacının kıdemi, yaptığı iş de gözetilerek emsal ücret araştırılması .../..

yapılmaktadır. Olayımızda da mahkemece emsal ücret araştırılması yapılmış ve Doğu İnşaat davacı emsali bir işçinin günlük brüt 47.25 TL ücretle çalıştığını belirtmiştir. Bu ücret mahkemece kabul edilen davacının bordrosunda gösterilen ücretten daha yüksek bir ücrettir. Hal böyle olunca mahkemece yapılması gereken davacının ücretinin emsal ücret araştırmasında belirtilen ücret olduğu kabul etmek ve kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarını bu ücret üzerinden hesaplayıp hüküm altına almaktır. Mahkemece bu husus yerine getirilmeksizin eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

SONUÇ: Yukarıda açıklanan nedenlerle mahkemenin 06/01/2014 tarihli ek kararının ORTADAN KALDIRILMASINA, temyiz olunan 20/11/2013 tarihli kararın yukarıda yazılı nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davacı tarafa iadesine 22.05.2014 gününde oybirliği ile karar verildi.