

**YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No. 2004/3586
Karar No. 2004/12160
Tarihi: 18.05.2004**

**İlgili Kanun / Madde
1475 S.İş.K/26,14,16**

- **ÇİFT BORDRO İDDİASININ ARAŞTIRILMASI**
- **İŞYERİNDE YEMEK UYGULAMASININ DEĞİŞTİRİLMESİNE 5 AY SES ÇIKARTILMAMAIŞ OLMASI –KABUL**
- **TAZMİNATA ESAS ÜCRETİN BELİRLENMESİ ESASI**

ÖZETİ: Davacının aylık ücretinin miktarı taraflar arasında tartışmalıdır. Davalı işveren imzalı ücret bordrolarına dayanarak davacıya asgari ücret seviyesinde ücret ödendiğini savunmuş, davalı işçi ise işyerinde çifte bordro düzenlendiğini ücretin daha yüksek olduğunu ileri sürmüştür.

Mahkemece, davacının işyerinde fiilen yaptığı işi, meslek kıdemi ve çalıştığı tarihler bildirilmek suretiyle ilgili meslek kuruluşundan ne kadar ücret alabileceği sorulmalı, alınacak olan cevap dosya içindeki delillerle birlikte yeniden bir değerlendirmeye tabi tutularak sonuca gidilmelidir. Bu konuda eksik incelemeyle karar verilmiş olması hatalıdır.

İşyerinde işçilere birkaç ay sıcak yemek verildiği dosyadaki belgelerden anlaşılmaktadır. Davalı işveren de bunu kabul etmiş, ancak şoför olarak çalışan işçilerin yemek saatlerini ayarlayamadıkları için daha sonra kahvaltı verilmesi uygulamasına geçilmesine karşı çıkarak haklı nedenle fesih yoluna gitmemiş ve 5 aydan fazla bir süre çalışmaya devam etmiştir. Buna göre işyerinde kahvaltı verilmesi uygulaması davacı işçi tarafından kabul edilmiştir

Ayrıca tazminata esas ücretin tespitinde yılın tamamı için sıcak yemek verilmiş gibi bu bedelin ilavesi doğru değildir. Tazminata esas ücretin tespitinde son bir yıl içinde sağlanan sosyal hak bedellerinin toplamının 365'e bölünmesi suretiyle sonuca gidilmelidir

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar ve kötüniyet tazminatı ile yıllık izin, fazla çalışma, yemek ve ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

1.Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere

göre, davacının tüm, temyiz itirazlarıyla davalının aşağıdaki bendlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2.Davacının aylık ücretinin miktarı taraflar arasında tartışmalıdır. Davalı işveren imzalı ücret bordrolarına dayanarak davacıya asgari ücret seviyesinde ücret ödendiğini savunmuş, davalı işçi ise işyerinde çifte bordro düzenlendiğini ücretin daha yüksek olduğunu ileri sürmüştür. Mahkemece bu konuda davacı tanıkları anlatımları ile işverenin imzasını taşımayan bir maaş listesi dikkate alınarak davacının iddiasına değer verilerek sonuca gidilmiştir. Ancak davacı tanıkları aynı nedenlerle işten çıkarılmış ve işverene karşı dava açan kişiler olup salt bu anlatımları göre sonuca gidilmesi doğru olmaz. Dosyaya davacının sunduğu maaş listesi ise işverence imzalanmış değildir. Bu nedenle belge üzerindeki el yazısı ibarenin de tek başına bir değeri bulunmamaktadır.

Mahkemece, davacının işyerinde fiilen yaptığı işi, meslek kıdemi ve çalıştığı tarihler bildirilmek suretiyle ilgili meslek kuruluşundan ne kadar ücret alabileceği sorulmalı, alınacak olan cevap dosya içindeki delillerle birlikte yeniden bir değerlendirmeye tabi tutularak sonuca gidilmelidir. Bu konuda eksik incelemeyle karar verilmiş olması hatalıdır.

3,Davacı işçi işyerinde işverenin taahhüdüne rağmen yemek verilmediği belirtilerek yemek ücreti talebinde bulunulmuş, mahkemece işyerinde böyle bir taahhüt olmamasına rağmen bir dönem sıcak yemek verildiği ve bunun işçi için kazanılmış hak oluşturduğu, sonradan bunun yerine kahvaltı verilmesinin hakkın ihlali niteliğinde olduğu gerekçesiyle sıcak yemek ile kahvaltı ücretleri arasındaki farkın tahsiline karar verilmiştir. İşyerinde işçilere birkaç ay sıcak yemek verildiği dosyadaki belgelerden anlaşılmaktadır. Davalı işveren de bunu kabul etmiş, ancak şoför olarak çalışan işçilerin yemek saatlerini ayarlayamadıkları için daha sonra kahvaltı verilmesi uygulamasına geçilmesine karşı çıkarak haklı nedenle fesih yoluna gitmemiş ve 5 aydan fazla bir süre çalışmaya devam etmiştir. Buna göre işyerinde kahvaltı verilmesi uygulaması davacı işçi tarafından kabul edilmiştir. Böyle olunca sıcak yemek ücreti ile kahvaltılık bedelleri arasındaki farkın kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur. Kaldı ki dava dilekçesinde böyle bir fark talebi söz konusu olmayıp, sadece yemek bedeli talebinde bulunulmuştur.

Ayrıca tazminata esas ücretin tespitinde yılın tamamı için sıcak yemek verilmiş gibi bu bedelin ilavesi doğru değildir. Tazminata esas ücretin tespitinde son bir yıl içinde sağlanan sosyal hak bedellerinin toplamının 365'e bölünmesi suretiyle sonuca gidilmelidir.

SONUÇ:Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.5.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.