

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/32

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/266
Karar No. 2012/1211
Tarihi: 23.01.2012

● ÜCRET ARAŞTIRMASI YAPILMASININ
GEREKMESİ

ÖZETİ Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primumu ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Keza işçilerin unvanları ve meslekte kıdemleri farklı olmasına rağmen, bordrolarda aynı ücret miktarında çalıştıkları görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır

Dosya içeriğine göre hükme esas bilirkişi raporunda kalıpcı olarak çalışan davacının tazminata ve alacağı esas ücreti iddia edilen ücret baz alınarak hesaplanmıştır. Ancak dosyaya sunulan imzalı bordroda davacının brüt 638,70 TL ücret aldığı görülmektedir. Ayrıca aynı yerde çalışan ve aynı şekilde davalılara karşı dava açan ve kalıpcı olarak görev yapan bir işçinin 2.000,00 TL net ücret aldığı kabul edilirken, diğer işçinin 900,00 TL net ücret aldığı kabul edilmiştir. Bu açık bir çelişkidir.

Davacının tazminat ve alacağı esas ücreti taraflar arasında tartışmalıdır. O nedenle davacının meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı süre, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş belirtilerek ilgili meslek odasından alabileceği emsal ücret araştırılmalı, emsal ücret tanık beyanları ile birlikte değerlendirilmeli, belirlenen emsal ücret üzerinden tazminat ve alacaklar hesaplanmalıdır. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Davacı vekili, davacı işçinin davalı şirketlerin oluşturduğu ortak girişime ait işyerinde çalışırken, iş sözleşmesinin haksız feshedildiğini, kıdem ve ihbar tazminatı ile ödenmeyen yıllık ücretli izin, fazla mesai ve tatil çalışmaları karşılığı ücret alacaklarının davalı işverenden tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalılar avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi B.Kar tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davalıya ait işyerinde çalışan davacının iş sözleşmesinin haksız feshedildiğini, işverenin fazla mesai ve tatil çalışmaları ücretini ödemediğini davacının izinlerini kullanmadığını belirterek, kıdem ve ihbar tazminatı ile ödenmeyen yıllık ücretli izin, fazla mesai ve tatil çalışmaları karşılığı ücret alacaklarının davalı işverenden tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalılar vekilleri zaman aşımı itirazı yanında davacının kesintili çalıştığını ve her dönem haklarının ödendiğini, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece yapılan yargılama sonunda davacının iddia ettiği ücret üzerinden tazminat ve işçilik alacaklarını belirleyen hesap raporuna itibar edilerek, davacının iş sözleşmesinin haksız feshedildiği, ödenmeyen işçilik alacakları bulunduğu gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Karar davalılar vekili tarafından cevap nedenleri ile özellikle tazminat ve alacaklara esas ücret yönünden temyiz edilmiştir.

E) Gerekçe:

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

2-İş sözleşmesinin tarafları, asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler. 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(Yargıtay 9.HD. 23.09.2008 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. 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 verilmiş 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. Keza işçilerin unvanları ve meslekte kıdemleri farklı olmasına rağmen, bordrolarda aynı ücret miktarında çalıştıkları 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;

Dosya içeriğine göre hükme esas bilirkişi raporunda kalıpcı olarak çalışan davacının tazminata ve alacağı esas ücreti iddia edilen ücret baz alınarak hesaplanmıştır. Ancak dosyaya sunulan imzalı bordroda davacının brüt 638,70 TL

ücret aldığı görülmektedir. Ayrıca aynı yerde çalışan ve aynı şekilde davalılara karşı dava açan ve kalıpcı olarak görev yapan bir işçinin 2.000,00 TL net ücret aldığı kabul edilirken, diğer işçinin 900,00 TL net ücret aldığı kabul edilmiştir. Bu açık bir çelişkidir.

Davacının tazminat ve alacağı esas ücreti taraflar arasında tartışmalıdır. O nedenle davacının meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı süre, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş belirtilerek ilgili meslek odasından alabileceği emsal ücret araştırılmalı, emsal ücret tanık beyanları ile birlikte değerlendirilmeli, belirlenen emsal ücret üzerinden tazminat ve alacaklar hesaplanmalıdır. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 23.01.2012 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.