

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK. /32

T.C
YARGITAY
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/20976

Karar No. 2014/3937

Tarihi: 17.02.2014

- GERÇEK ÜCRETİN ARAŞTIRILMASI
- KREDİ ÇEKMEK İÇİN BANKAYA VERİLEN ÜCRET BİLGİSİNİN TEK BAŞINA YETERLİ OLMADIĞI

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 özellikle ilgili meslek odasından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.

Davacının kredi alması için 06/04/2007 tarihinde bankaya verilmek üzere düzenlenen belge ve tanık beyanı esas alınmıştır. Oysa bankaya verilmek üzere düzenlenen belgenin davacıya kredi almak için düzenlendiği dosya içeriği ile sabittir. Beyanı esas alınan tanık da bu miktarda ücret aldığını davacıdan duyduğunu beyan etmektedir. Dolayısıyla gerçek ücret durumu bilebilecek durumda değildir. Ücretin ihtilaflı olduğu durumlarda mahkemece ilgili meslek odalarından gerçek ücretin araştırılması hükmolunan tazminat ve alacakların gerçek ücret üzerinden

hesaplanması gerekirken yazılı şekilde eksik inceleme ve hatalı değerlendirme ile karar verilmesi isabetsiz olup bozma nedenidir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay'ca incelenmesi davalı tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüşüldü:

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

2-Davacı vekili, davacının 27/07/2000 - 21/02/2011 tarihleri arasında çalıştığını, sözleşmenin haksız feshedildiğini iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatı ile ücret, yıllık ücretli izin ve fazla mesai alacaklarının tahsilini talep etmiştir.

Davalı davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Taraflar arasında davacının aldığı ücret hususunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda 32'nci 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, aşarî 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 Kanunu'nun 323 üncü 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.

4857 sayılı Yasa'nın 8'nci 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'nci 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 olgusu mahkemece resen araştırılmalıdır.

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 Kanununun 8'inci ve 37'nci 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 amacıyla 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 kıdemî, 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 özellikle ilgili meslek odasından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.

Somut olayda; Davacı sigorta primlerini gerçek ücret üzerinden yatırılmadığını iddia etmiş, davalı ise davacının asgari ücret ile çalıştığını savunmuş, mahkemece bilirkişi davacı iddiası doğrultusunda yaptığı hesaplama itibar edilmiş, 1.750,00 TL net ücret aldığı kabul edilerek hesaplama yapılmıştır. Bilirkişinin bu rakamı esas almasında davacının kredi alması için 06/04/2007 tarihinde bankaya verilmek üzere düzenlenen belge ve tanık beyanı esas alınmıştır. Oysa bankaya verilmek üzere düzenlenen belgenin davacıya kredi almak için düzenlendiği dosya içeriği ile sabittir. Beyanı esas alınan tanık da bu miktarda ücret aldığını davacıdan duyduğunu beyan etmektedir. Dolayısıyla gerçek ücret durumu bilebilecek durumda değildir. Ücretin ihtilafı olduğu durumlarda mahkemece ilgili meslek odalarından gerçek ücretin araştırılması hükmolunan tazminat ve alacakların gerçek ücret üzerinden hesaplanması gerekirken yazılı şekilde eksik inceleme ve hatalı değerlendirme ile karar verilmesi isabetsiz olup bozma nedenidir.

O halde davalının bu yöne ilişkin temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 17.02.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.