

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32,37

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/15082

Karar No. 2018/9790

Tarihi: 03.05.2018

- GEREKÇE İLE HÜKÜM ARASINDA ÇELİŞKİ BULUNMASININ BOZMA NEDENİ OLMASI
- BORDROLARDA GÖSTERİLEN ÜCRETİN GERÇEK ÜCRETİ YANSITMAMASI
- ÜCRET ARAŞTIRMASININ GEREKMEMESİ
- EMSAL ÜCRET ARAŞTIRMASI

ÖZETİ: Gerekçe ile hüküm fıkrası arasında çelişki olması 10.04.1992 gün ve 1991/7 Esas, 1992/4 karar sayılı İçtihadı Birleştirme Kararına aykırı olup, salt bu aykırılık bozma sebebidir

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.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi taraflar vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı iş yerinde ilk olarak 1994 yılında çalışmaya başladığını, 1996 yılında askerlik nedeniyle ayrıldığını, 1997 yılında askerden döndükten sonra 2006 yılına kadar davalı şirkette aralıksız olarak çalıştığını, 2006 yılında davalı şirket yetkilisi olan Orhan'ın müvekkilini işten çıkardığını, tazminatının ödenmiş olduğunu, kısa bir süre sonra davalı şirket yöneticisinin şartların değiştiğini söyleyerek tekrar müvekkilini işe çağırdığını, müvekkilinin de 04/08/2006 tarihinden iş akdinin haksız feshedildiği 24/07/2013 tarihine kadar davalı firmada aralıksız çalıştığını ileri sürerek, kıdem, ihbar tazminatları ile ücret, fazla mesai ücreti, genel tatil ücreti ve yıllık izin ücreti alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının sürekli işini savaştığını ve diğer personelin işine olur olmaz karışmak suretiyle iş huzurunu bozmuş olduğunu, bu nedenle de uyarıldığını, davacının 24/07/2013 tarihinden itibaren işe gelmediğini, telefonla aranarak gelip çalışmasının istendiğini, 29/07/2013 tarihine kadar beklendiğini ve defalarca arandığını ancak davacının işe dönmediğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davalının iş sözleşmesini fesihle haksız olduğu gerekçesiyle, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı taraf vekilleri temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1-Fesih tarihinin 24.07.2013 olmasına rağmen hüküm fıkrasının kıdem tazminatına ilişkin paragrafında fesih tarihinin 04.07.2013 olarak yazılması mahallinde düzeltilebilir maddi hata olarak kabul edildiğinden bozma nedeni yapılmamıştır.

2-Usul açısından;

a-Gerekçe ile hüküm fıkrası arasında çelişki olması 10.04.1992 gün ve 1991/7 Esas, 1992/4 karar sayılı İçtihadı Birleştirme Kararına aykırı olup, salt bu aykırılık bozma sebebidir.

Karar tarihinde yürürlükte olan 6100 sayılı HMK. 298/2. maddesinde tefhim edilen hüküm özeti (kısa karar) ile gerekçeli kararın çelişkili olamayacağı yukarıda belirtilen YİBK'na uygun bir biçimde yeniden düzenlenmiştir.

6100 sayılı HMK'nun 298/2. maddesine göre "Gerekçeli karar, tefhim edilen hüküm sonucuna aykırı olamaz."

Somut uyuşmazlıkta, Mahkemece karar gerekçesinde davacının giydirilmiş ücretinin 1.423,52 TL olarak kabul edildiğinin açıklanmasına karşın, kıdem tazminatını 2.456,27 TL üzerinden hesaplayan 16.01.2015 tarihli bilirkişi raporuna itibarla hüküm kurulması suretiyle gerekçe-hüküm çelişmesine neden olunmuştur.

Hüküm ile gerekçeli karar arasındaki çelişki yukarıda belirtilen YİBK. ve HMK'nun 298/2. maddesine aykırıdır.

b-Mahkemece, karar gerekçesinde davacının işyerinde 14 yıl 25 gün çalıştığının kabul edildiği belirtilerek 29.09.2014 tarihli bilirkişi raporunun hükme esas alındığı açıklanmıştır. Anılan bilirkişi raporunda işverence yapılan 4.000 TL'lik ödemenin oranlama yapılarak kıdem ve ihbar tazminatı hesaplamalarından mahsup edildiği görülmüştür.

Gerekçedeki açıklama karşısında kıdem tazminatı yönünden 29.09.2014 tarihli bilirkişi raporu yerine, davacının ilk çalışma dönemini dışlayarak 04.08.2006-24.07.2013 tarihleri arasındaki çalışma dönemi karşılığı kıdem tazminatını hesaplayan 16.01.2015 tarihli bilirkişi raporuna itibarla hüküm kurulması suretiyle gerekçe-hüküm çelişkisi yaratılması yukarıda belirtilen YİBK. ve HMK'nun 298/2. maddesine aykırıdır.

3-Esas açısından;

a-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalının tüm, davacının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

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

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 kıdem, 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 uyuşmazlıkta; davacı fesih tarihinde aylık net 1.540,00 TL ücret aldığını iddia etmiş, Mahkemece emsal ücret araştırması sadece Kocaeli Ticaret Odasından sorulmak suretiyle yapılmış, araştırma neticesinde davacının aylık net 805,00 TL ücret alabileceği bildirilmiştir.

Mahkemece davacının ücreti aylık net 898,73 TL olarak kabul edilmiş ise de, yapılan emsal ücret araştırması yetersizdir.

Taraflar arasında ücret seviyesi ihtilafı olduğundan işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek yukarıda açıklanan ilkeler doğrultusunda sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı, tazminat ve alacaklara esas ücret belirlenmeli ve bu ücrete göre alacaklar hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır. Eksik araştırma ve inceleme ile karar verilmesi hatalıdır.

c-Dava dilekçesinde yıllık izin ücreti ile genel tatil ücreti olarak 250'şer TL istenmesine karşın, hüküm fıkrasında bu alacaklara 50'şer TL olarak dava tarihinden itibaren faiz yürütülerek hükümde toplam alacak miktarları yönünden çelişkili ve infazda tereddüt yaratacak şekilde hüküm kurulması HMK'nun 298/2. maddesine aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.05.2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.