

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**22. Hukuk Dairesi**

Esas No.	2016/23818
Karar No.	2019/21698
Tarihi:	27/11/2019

**İlgili Kanun / Madde**

**4857 S. İşK/32**

- **ÜCRET**
- **GERÇEK ÜCRETİN BELİRLENMESİNİN GEREKMESİ**
- **EMSAL ÜCRET ARAŞTIRMASINDA TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMUNUN KAZANÇ BİLGİSİ SORGULAMA KISMINDAN DA YARARLANILABİLECEĞİ**
- 

**ÖZETİ** 4857 sayılı İş Kanununda 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. 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. 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.

Mahkemece, Türkiye İstatistik Kurumunun resmi internet sitesindeki "kazanç bilgisi sorgulama" kısmından da faydalanılması ve emsal ücret araştırması sonucunda elde edilen verilerle birlikte, anılan Kurumun resmi internet sitesindeki bilgiler de dikkate alınarak emsal ücretin belirlenmesi mümkündür.

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili dava dilekçesinde davacının iş sözleşmesine 15 yıl sigortalılık ve 3600 gün şartını tamamlaması sebebi ile son verdiğini belirterek kıdem tazminatı, yıllık izin alacağı ve fazla mesai ücreti talebinde bulunmuştur.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekilleri davanın reddini savunmuştur.

**Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, yapılan yargılama sonucunda toplanan delillere göre ve bilirkişi raporu doğrultusunda yazılı gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere göre davalının aşağıdaki bentler kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2- Taraflar arasında uyuşmazlık, işçinin kullandırılmayan izin sürelerine ait alacağı bulunup bulunmadığı noktasında toplanmaktadır.4857 sayılı Kanun'un 59. maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır.Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır.6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31. maddesinde, hakimin davayı aydınlatma ödevi düzenlenmiş olup, madde uyarınca, hakim uyuşmazlığın aydınlatılmasının zorunlu kıldığı durumlarda, maddi veya hukuki açıdan belirsiz yahut çelişkili gördüğü hususlar hakkında, taraflara açıklama yaptırabileceği, soru sorabileceği ve delil gösterilmesini isteyebileceği düzenlenmiştir.Somut uyuşmazlıkta, davalıya ait işyerinde 15 yıl 9 ay 20 gün çalışması bulunan davacının çalışma süresi boyunca hiç izin kullanmadığı kabulüne göre yıllık ücretli izin karşılığı alacak hesabı yapılmıştır. Davacının çalışma süresi boyunca hiç ücretli izin kullanmaması hayatın olağan akışına aykırı olduğundan, hakimin 6100 Sayılı HMK'nın 31. maddesinde düzenlenen davayı aydınlatma ödevi çerçevesinde; mahkemece, davacı asilin çalışma süresi boyunca ücretli izin kullanıp kullanmadığı, kullanmış ise kaç gün yıllık ücretli izin kullandığı konusunda beyanı alınmalı bundan sonra sonucuna ve tüm dosya kapsamına göre bir karar verilmelidir.

3-Davacı ve davalı arasında davacının aylık ücretinin miktarı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.4857 sayılı İş Kanununda 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. 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. 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.

Mahkemece, Türkiye İstatistik Kurumunun resmi internet sitesindeki "kazanç bilgisi sorgulama" kısmından da faydalanılması ve emsal ücret araştırması sonucunda elde edilen verilerle birlikte, anılan Kurumun resmi internet sitesindeki bilgiler de dikkate alınarak emsal ücretin belirlenmesi mümkündür.

Somut olayda,imzasız ücret bordrolarının dosya arasına sunulduğu anlaşılmış olup 2005-2014 yıllarına ait olan bordrolarda 2014/Mart-Nisan-Mayıs aylar ı dışında davacının ücretinin asgari ücret seviyesinde gösterildiği anlaşılmıştır. Davacı, ücretinin 2.387,00 TL brüt 1.728,04 TL net olduğunu iddia ederken davalı taraf davacının ön muhasebe elemanı

olduğunu ve ücretinin asgari ücret olduğunu son aylara ilişkin bordroların ise muhasebe elemanı olan davacı tarafından yanılıcı olarak düzenlendiğini iddia etmektedir. Davacı tanıkları ise davacının 1.750 ,00 TL net ücret aldığını belirtmişlerdir. Dosya kapsamında davacıya yapılan ödemeleri gösterir kayıt bulunmamakta olup taraflar arasında davacının ücreti hususunda anlaşmazlık bulunduğu gibi davacının ücreti net olarak dosya kapsamından tespit edilememektedir. Bu durumda yukarıda açıklanan ilke gereğince usulüne uygun olarak sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ayrıca Türkiye İstatistik Kurumunun resmi internet sitesindeki "kazanç bilgisi sorgulama" kısmından da faydalanılarak tüm dosya kapsamına göre davacının gerçek ücreti tespit edilmediir. Bu husus gözetilmeden eksik araştırmaya dayalı bilirkişi raporuna göre karar verilmesi hatalı olup bozma sebebidir.SONUÇ:Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgiliye iadesine, 27.11.2019 gününde oybirliği ile karar verildi.