

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/32  
1475 S. İşK/14

T.C.  
YARGITAY  
9. Hukuk Dairesi

Esas No. 2021/1898  
Karar No. 2021/5250  
Tarihi: 01/03/2021

- ÜCRET
- KAYITLARDA GERÇEK ÜCRETİN GÖSTERİLMEMİŞ OLMASI (ÇİFT BORDRO)
- GERÇEK ÜCRETİN ARAŞTIRILMASININ GEREKTİĞİ

**ÖZETİ** Somut uyuşmazlıkta; davalı işverenin çalışan tüm personeli ile toplantı yaparak, birikmiş kıdem tazminatını ödeme teklifinde bulunduğu ve bu sürecin sonunda taraflar arasındaki iş ilişkisinin e bulunması da varılan bu sonucun isabetli olduğunu gösteren diğer olgulardır.

Açıklanan nedenlerle, davacının iş akdinin haklı bir nedene dayanmadan işverence feshedildiği anlaşıldığından ihbar tazminatının da kabulü gerekirken yazılı gerekçeyle reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı 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 dilekçesinde özetle;davacının davalı şirkete ait işyerinde 08.06.2010 tarihinden iş akdinin haklı veya geçerli bir neden olmaksızın bildirimsiz olarak feshedildiği 13.07.2015 tarihine kadar demir ustası olarak çalıştığını, davacının davalı şirketin işçisi olarak davalı şirkete ait çeşitli inşaatlarda çalıştığını,

en son günlük yevmiyesinin 100,00 TL olduğunu, böylece aylık ücretinin 3.000,00 TL olduğunu, maaşlarının asgari ücrete denk gelen kısmın banka aracılığı ile, kalan kısmın elden ödendiğini, işyerinde davacı ve diğer çalışanların haftanın 7 günü 08:00-18:00 saatleri arasında çalıştıklarını, yaz aylarında haftada en az 2 veya 3 gün akşam saat 20:00'ye kadar çalışma yapmak zorunda kaldıklarını, İşyerindeki bu çalışma sistemine göre fazla çalışma ve hafta tatili ücretine hak kazanmış olmasına rağmen davacıya fazla çalışma ve hafta tatili ücretlerinin ödenmediğini, davacının resmi tatil günlerinde de çalışmış olmasına rağmen bu çalışmalarından kaynaklanan ücretlerinin de ödenmediğini, davacının çalıştığı sürece yıllık izin kullanmadığını beyanla şimdilik 4.000,00 TL kıdem tazminatının iş akdi fesih tarihinden itibaren işleyecek yasal faizden az olmamak üzere en yüksek banka mevduat faizi ile birlikte, 500,00 TL ihbar tazminatının iş akdi fesih tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte, 1.200,00 TL yıllık izin ücreti, 1.500,00 TL fazla çalışma, 1.500,00 TL hafta tatili ve 300,00 TL genel tatil çalışması alacaklarının iş akdi fesih tarihinden itibaren işleyecek yasal faizden az olmamak üzere en yüksek banka mevduat faizleri ile birlikte tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

#### **Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının davalı şirket ile imzaladığı bir iş sözleşmesi bulunmadığını, davacının işi terk ettiğini, davacının iddia ettiği gibi haftanın her günü 08:00-18:00 saatleri arasında çalışmış olmasının hava koşulları ve işin vasfı gereği mümkün olmadığını, davacının yaz aylarına denk gelen fazla çalışma ve hafta tatil ücretlerinin ödendiğini, davacının resmi tatil günlerin hiçbirinde çalışmadığını, ramazan ayında yarım gün çalıştığını, vasıfsız bir işçinin 3.000,00 TL aylık ücret ile çalışmasının olağan bir durum olmadığını, davacının alabileceği ücretin en fazla 1.500,00 TL olduğunu, davacının çalıştığı süre içerisinde tüm yıllık izinlerini kullandığını, davacıya tüm haklarının fazlası ile ödendiğini, davacıya verilen miktarın 6.748,30 TL olduğunu, ancak bu miktarın sadece davacının hakkı değil, akrabası ve işçi olan diğer davacılar Asker, Tayfur, Veysel, Serkan Polat'ın da işçilik alacaklarını kapsadığını, davacının alacaklarının Serkan Polat tarafından alındığını, ayrıca iddia edildiği gibi işyerinde çift ücret sözleşmesi uygulaması durumunun söz konusu olmadığını beyanla davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

#### **Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece yapılan ilk yargılamada davanın kısmen kabulüne karar verilmiş, verilen karar Yargıtay (Kapatılan) 7. Hukuk Dairesi'nin 2017/29611 esas 2020/5919 karar sayılı kararı ile davacının günlük yevmiyesinin net 100,00 TL, aylık ücretinin net 3.000,00 TL olduğunu iddia ettiği, Mahkemece davacı tanık beyanlarına itibar edildiği ve davacının 3.000,00 TL ücret aldığı kabul edilerek dava konusu alacaklar hesaplanıp hüküm altına alındığı, Mahkemece emsal ücret araştırması yapıldığı ancak tanık beyanları ile örtüşmediği halde emsal ücret araştırmasına itibar edilmeden sırf tanık beyanlarına itibar edilerek hüküm

kurulduğu, Mahkemece tüm dosya kapsamı ile birlikte emsal ücret araştırmasının değerlendirilmesi ve buna göre sonuca gidilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesinin hatalı olduğu gerekçesi ile hüküm bozulmuştur.

Bozma ilamına uyan Mahkemece davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

**Temyiz:**

Karar davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

**Gereke:**

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

2-Taraflar arasında işçiye ödenen aylık ücretin 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.

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, asgari 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 Kanununun 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.

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 dışılığın önlenmesi amacına 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

İspatı 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 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, davacı günlük yevmiyesinin net 100,00 TL, aylık ücretinin net 3.000,00 TL olduğunu iddia etmiştir. Mahkemece davacının 2.000,00 TL net ücret aldığı kabul edilmişse de emsal ücretin ne olabileceğine dair dosyaya kazandırılan bilgiler, davacı tanık beyanları ve tüm dosya kapsamı göz önüne alındığında davacının net 2.400,00 TL ücret aldığı kabulü gerekirken yanlılgı değerlendirme ile hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 01.03.2021 tarihinde oybirliği ile karar verildi.