

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/80

T.C
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2024/10-490

Karar No. 2025/735

Tarihi: 19.11.2025

- ÜCRET
- TEMEL ÜCRET
- ÜCRETİN İŞVERENCE TEK TARAFLI OLARAK DÜŞÜRÜLEMeyeCEĞİ
- YASAYLA ÇALIŞMA SÜRELERİNİN AZALTILMASI VEYA YASA GEREĞİNCE İŞVERENE DÜŞEN BİR YÜKÜMLÜLÜĞÜN YERİNE GETİRİLMESİ YA DA İŞVERENCE İŞ KANUNU HÜKÜMLERİNİN HERHANGİ BİRİNİN UYGULANMASI NEDENİYLE İŞÇİNİN ÜCRETİNDE BİR İNDİRİME GİDİLEMeyeCEĞİ
- PRİME ESAS KAZANÇLARIN İŞVERENCE ÖNCEKİ AYLARA GÖRE DÜŞÜK BİLDİRİLMESİNİN GEÇERLİ OLMADIĞI

ÖZETİ: Ücret ödeme borcu, işçinin iş görme borcu karşısında yer alan ve işverenin iş akdinden doğan temel borcudur. Ücret, iş sözleşmesinin kurucu unsuru olduğundan ücret olmaksızın bu sözleşmenin varlığından söz edilemez. Ücretin işçinin ve ailesinin tek geçim kaynağını oluşturması onu sözleşmeden doğan herhangi bir alacak olmaktan çıkarmış, bu hakka bir sosyal nitelik kazandırmıştır. İşçiler için taşıdığı yaşamsal önem nedeniyle ücret anayasal güvenceye kavuşturulmuş ve sosyal haklar arasında yer almıştır. 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın (Anayasa) 55. maddesi uyarınca "Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe

uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır." Anayasa'nın buyruğuna uygun olarak devlet, ücretin korunması için emredici hukuk kuralları koymak sureti ile işverenin bu borcuna geniş ölçüde müdahale etmiştir. İş mevzuatında ücreti düzenleyen hükümler bu hakkı sadece işverene karşı değil, aynı zamanda üçüncü kişilere hatta işçinin bizzat kendisine karşı koruma amacını gütmektedir (Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul, 19. Baskı, 2020, s. 361).

İş Kanunu'nun asıl ücret olarak nitelendirdiği işçiye ödenen temel (çıplak) ücret para ile ödenen tutardır. Temel ücret aynı (eşya) olarak kararlaştırılamaz ve ödenemez. Nitekim 32. maddenin 4. fıkrasında ülkemizin taraf olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 95 sayılı Ücretin Korunmasına İlişkin Sözleşmesi'ne uygun olarak "Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz." hükmüne yer verilmiştir.

İşveren, işçi ile aralarında yapılan iş sözleşmesindeki veya işyerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi varsa bu toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan ücreti, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile belirlenmiş bir ücret yoksa asgari ücretin altında kalmamak kaydı ile rayice göre ücret ödemekle yükümlüdür.

İş Kanunu'nun "Ücretten indirim yapılamayacak haller" başlıklı 62. maddesinde ise "Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz." hükmü yer almakta olup anılan hüküm emredici niteliktedir.

Bu hükme göre yasayla çalışma sürelerinin azaltılması veya yasa gereğince işverene düşen bir yükümlülüğün yerine getirilmesi ya da işverence İş Kanunu

hükümlerinin herhangi birinin uygulanması nedeniyle işçinin ücretinde bir indirimle gidilemeyecektir. O hâlde hukukumuzda azami 45 saat olan haftalık iş süresi (İş Kanunu md. 63) yasayla örneğin 42 saate indirilse işveren bu değişikliğe dayanarak işçi ücretlerini daha aşağı çekemeyecektir (Süzek, s. 395). İş Kanunu'nun 22. maddesinin 2. fıkrasında tarafların karşılıklı anlaşarak çalışma koşullarında her zaman değişiklik yapabilecekleri düzenlenmiş olduğundan anlaşmak suretiyle ve ileriye dönük olarak tarafların ücrette indirim yapmaları mümkündür. Ancak böyle bir anlaşmanın bulunmaması ya da işveren tarafından yapılan yazılı önerinin işçi tarafından altı işgünü içerisinde yazılı olarak kabul edilmemesi hâlinde İş Kanunu'nun 62. maddesindeki emredici düzenleme uyarınca işveren tarafından tek taraflı olarak ücrette indirim yapılamaz.

Somut olayda, davacı vekili müvekkilinin 1992 yılı Ocak ayından 2014 yılı Ocak ayına kadar davalı şirketler bünyesinde çalıştığını, son ücreti net 6.250,00 TL olduğu hâlde ücret bordrosunda 1.800,00 TL olarak gösterildiğini ve çalışma süresi boyunca primlerinin gerçek ücreti üzerinden Kuruma bildirilmediğini ileri sürerek prime esas kazançlarının gerçek ücreti üzerinden tespitine karar verilmesini talep etmiş, Mahkemece direnmeye esas kararda talebin reddine karar verilmiş, Özel Dairece yapılan araştırmaya yönelik bozmaya ise direnilmiştir.

Ancak davacıya ait hizmet cetveli incelendiğinde 2008 yılının Temmuz, Ağustos, Eylül, Ekim ve Aralık aylarında 30 günlük prime esas kazancın 4.151,70 TL ücret üzerinden bildirildiği, keza 2009 yılının Temmuz ayına kadar artacak şekilde bildirim yapıldığı ancak 2009 yılının Ağustos ayında 30 günlük prime esas kazancın 1.500,00 TL'ye kadar düştüğü, devamında da düşük ücretler üzerinden bildirim yapıldığı görülmüştür.

Bu durumda dosya kapsamı dikkate alındığında davacının aylık ücretinin düşürüldüğü, ücretin sonraki aylarda değiştirildiğine veya ücrette indirim yapıldığına dair herhangi bir delilin dosyada

bulunmadığı, ücretteki indirimin İş Kanunu'nun 62. maddesine aykırı olduğu gibi çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak değerlendirilecek ücret indirimine ilişkin davacının aynı Kanun'un 22. maddesi hükmüne uygun biçimde yazılı rızasının alınmadığı dikkate alındığında mahkemenin ilk esasa yönelik kararındaki gibi istemin kısmen kabulüne karar verilmesi gerekirken reddi hatalıdır.

1. Taraflar arasındaki tespit davasından dolayı yapılan yargılama sonunda, İstanbul 19. İş Mahkemesince verilen davanın kısmen kabulüne ilişkin karar davacı ile davalılardan Sosyal Güvenlik Kurumu, Ulusoy Turizm Seyahat A.Ş., Ulusoy Turizm İşletmeleri A.Ş. ve Yılmaz Ulusoy Holding A.Ş. vekillerince temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 10. Hukuk Dairesince yapılan inceleme sonunda bozulmuş, Mahkemece Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.

2. Direnme kararı davacı ile davalı Sosyal Güvenlik Kurumu vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

3. Hukuk Genel Kurulunca dosyadaki belgeler incelendikten sonra gereği düşünüldü:

I. YARGILAMA SÜRECİ

Davacı İstemi

4. Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı işverenlere ait işyerlerinde 1992-2014 yılları arasında çalıştığını, 389376 sigorta sicil numaralı işyerinde 2008 yılının Kasım ayında çalışmaya başladığı hâlde 01.11.2008-01.12.2008 tarihleri arasındaki 30 günlük çalışma süresinin Kuruma bildirilmediğini, son ücretinin net 6.250,00 TL olduğunu ancak çalışma süresi boyunca primlerinin gerçek ücreti üzerinden Kuruma bildirilmediğini ileri sürerek 2008 yılındaki 30 günlük hizmeti ile çalıştığı dönemlerdeki prime esas kazançlarının gerçek ücreti üzerinden tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabı

5. Davalı Sosyal Güvenlik Kurumu (Kurum/SGK) vekili cevap dilekçesinde; Kurum kayıtlarının usul ve yasaya uygun olduğunu, davacının kayıtlarda gözüken ücretten daha fazla ücret aldığı iddiasını yazılı belgelerle kanıtlaması gerektiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

6. Davalılar Ulusoy Turizm İşletmeleri A.Ş., Ulusoy Turizm Seyahat A.Ş. ile Yılmaz Ulusoy Holding A.Ş. vekili cevap dilekçesinde; davacının bordrolarda gözüken ücret ile çalıştığını ve primlerinin de bu ücret üzerinden Kuruma bildirildiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

7. Davalı Ulusoy Seyahat Nakliyat A.Ş. vekili cevap dilekçesinde; davacının müvekkili şirkette çalıştığı dönemde bordrolarda gözüken ücret ile çalıştığını ve primlerinin de bu ücret üzerinden Kuruma bildirildiğini, daha fazla ücret aldığı

iddiasını yazılı delille kanıtlaması gerektiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemenin Birinci Kararı

8. İstanbul 19. İş Mahkemesinin 09.09.2014 tarihli ve 2014/176 Esas, 2014/396 Karar sayılı kararı ile; davacının çalıştığı işyeri adresinin Antalya Kemer yargı çevresi içinde olması sebebiyle Kemer İş Mahkemesinin yetkili ve görevli olduğu gerekçesiyle yetkisizlik kararı verilmiştir.

Özel Dairenin Birinci Bozma Kararı

9. İstanbul 19. İş Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararı süresi içinde davalı Ulusoy Seyahat Nakliyat A.Ş. vekili tarafından temyiz edilmiştir.

10. Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 10.02.2015 tarihli ve 2014/25463 Esas, 2015/1914 Karar sayılı kararı ile; "... tensip tutanağı ile ön inceleme duruşmasının bırakıldığı gün belirlenerek taraflara tebliğ edilmesine karşın, ön inceleme duruşması açılmaksızın 09.09.2014 tarihli duruşmada, yazılı şekilde yetkisizlik kararı verilmiş olması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

Kabule göre de; yetkinin kesin olmadığı davalarda yetki itirazının ilk itiraz olarak ileri sürülmesi gerektiği, cevap dilekçesinin verilmesinden sonra, cevap süresi dolmamış olsa bile ilk itirazların ileri sürülemeyeceği hususunun da gözetilmemesi isabetsiz bulunmuştur..." gerekçesiyle hükmün bozulmasına karar verilmiştir.

Mahkemenin İkinci Kararı

11. İstanbul 19. İş Mahkemesinin 11.02.2020 tarihli ve 2015/286 Esas, 2020/74 Karar sayılı kararı ile bozmaya uyularak yapılan yargılama neticesinde; davacının hizmet cetveline göre farklı sigorta sicil numaralı işverenler yanında çalıştığı tespit edilmiş ise de davalı şirketler arasında organik bağ bulunduğu, sigortalılık süresinin tespiti istemi yönünden tanıkların kesintisiz ve aralıksız çalışma iddiasını doğruladıkları, prime esas kazancın tespiti istemi yönünden ise 09.04.2018 havale tarihli bilirkişi raporunda belirtildiği üzere davacının alması gereken ücret miktarına ilişkin iddiasının senetle ispat sınırı üzerinde olduğu, davacı vekilinin sunduğu ücretin 5.561,00 TL olduğuna ilişkin 09.07.2008 tarihli belgenin yazılı delil başlangıcı niteliğinde olduğu, buradan hareketle davacının 09.07.2008 tarihi öncesine ilişkin daha fazla ücret aldığı iddiası ile ilgili herhangi bir yazılı belge bulunmadığından bu döneme ilişkin iddiasının yerinde olmadığı, öte yandan dosyaya işverenlerce düzenlendiği belirtilen bir kısım ücret bordroları ve kayıtların ibraz edildiği, Kuruma yapılan bildirimler incelendiğinde 2009 yılının Haziran ayında 30 günlük prime esas kazancın 4.329,00 TL olmasına rağmen sonraki aylarda daha düşük miktarlar üzerinden bildirim yapıldığı, davacının aylık ücretinin sonraki aylarda değiştirildiğine veya ücrette indirim yapıldığına dair dosyada herhangi bir kayıt bulunmadığı, ayrıca çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak değerlendirilecek ücret indirimine ilişkin davacının yazılı muvafakatinin alındığına dair herhangi bir delil de sunulmadığı, bu nedenle dosyaya ibraz edilen maaş tablosu ve ücret bordroları dikkate alındığında davacının 2008 yılının Temmuz

ayından itibaren Kuruma bildirilenden daha fazla ücret ile çalıştığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne, davacının Ulusoy Turizm ve Seyahat A.Ş. unvanlı ve 389376 sigorta sicil numaralı işyerinden davalı Kuruma bildirilenler dışında 01.11.2008-30.11.2008 tarihleri arasında 30 gün ve toplam 4.151,55 TL kazançla olmak üzere 30 gün daha sigortalı olarak hizmet akdine dayalı çalıştığının tespitine, davacının Ulusoy Turizm İşletmeleri A.Ş. unvanlı ve 54420 sigorta sicil numaralı işyerinden davalı Kuruma bildirilen ücretler dışında 01.12.2008-14.01.2014 tarihleri arasındaki dönem yönünden tavan ücrete tamamlanmak suretiyle ücretin tespitine karar verilmiştir.

Özel Dairenin İkinci Bozma Kararı

12. İstanbul 19. İş Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararı davalılardan Kurum, Ulusoy Turizm İşletmeleri A.Ş., Ulusoy Turizm Seyahat A.Ş. ve Yılmaz Ulusoy Holding A.Ş. vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

13. Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 02.11.2020 tarihli ve 2020/2735 Esas, 2020/6214 Karar sayılı kararı ile; "...1- Dosya kapsamındaki belgelerden, davacının 01.11.2008 - 30.11.2008 tarihleri arasında davalılardan Ulusoy Turizm ve Seyahat A.Ş.'de çalıştığı belirgin bulunmakla, bu tarihler arasındaki 30 günlük hizmetin tespitine ilişkin mahkeme kabulü yerinde olup, davalılardan Kurum ile Ulusoy Turizm Seyahat A.Ş., Ulusoy Turizm İşletmeleri A.Ş. ve Yılmaz Ulusoy Holding A.Ş. vekillerinin sair temyiz itirazlarının reddi gerekmektedir.

...3- Davanın yasal dayanağı 5510 sayılı Kanunun 80/1-a maddesidir. 5510 sayılı Kanunun "Prime esas kazançlar" başlıklı 80. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendinde, sigortalıların prime esas kazançlarının nasıl belirleneceği açıklanmıştır. Diğer taraftan 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun; 288. maddesinde, bir hakkın doğumu, düşürülmesi, devri, değiştirilmesi, yenilenmesi, ertelenmesi, ikrarı ve itfası amacıyla yapılan hukuki işlemlerin, yapıldıkları zamanki miktar veya değerleri belirli bir tutarı geçtiği takdirde senetle kanıtlanması gerektiği, bu hukuki işlemlerin miktar veya değeri, ödeme veya borçtan kurtarma (ibra) gibi herhangi bir sebeple belirli bir tutardan aşağı düşse bile senetsiz kanıtlanamayacağı bildirilmiş, 289. maddesinde, 288. madde uyarınca senetle kanıtlanması gereken konularda yukarıdaki hükümler hatırlatılarak karşı tarafın açık muvafakati durumunda tanık dinlenebileceği, 292. maddesinde de, senetle kanıtlanması zorunlu konularda yazılı bir delil başlangıcı varsa tanık dinlenebileceği açıklanarak delil başlangıcının, dava konusunun tamamen kanıtlanmasına yeterli olmamakla birlikte, bunun var olduğunu gösteren ve aleyhine sunulmuş olan tarafça verilen kağıt ve belgeler olduğu belirtilmiştir. 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 200. ve 202. maddelerinde de bu düzenlemeler korunarak senetle kanıtlama zorunluluğunda parasal sınır 2.500 TL olarak belirlenmiş, anılan Kanunun geçici 1. maddesinin 2. fıkrasında, bu Kanunun, senetle ispat, istinaf ve temyiz ile temyizde duruşma yapılmasına ilişkin parasal sınırlarla ilgili hükümlerinin Kanunun yürürlüğe girmesinden önceki tarihte açılmış

olan dava ve işlerde uygulanmayacağı hüküm altına alınmıştır. Şu durumda senetle kanıtlamada parasal sınırlar; 2007 yılı için 460 TL., 2008 yılı için 490 TL., 2009 yılı için 540 TL., 2010 yılı için 550 TL., 2011 yılı için 590 TL., 01.10.2011 gününden itibaren açılan davalar yönünden ise 01.10.2011 tarihinden itibaren 2.500 TL. olarak uygulanmaktadır.

Kuruma ödenmesi gereken sigorta primlerinin hesabında gerçek ücretin/kazancın esas alınması gerekmekte olup hizmet tespiti davalarının kamusal niteliği gereği, çalışma olgusu her türlü kanıtla ispatlanabilmesine karşın ücret konusunda aynı genişlikte ispat serbestliği söz konusu değildir ve değinilen maddelerde yazılı sınırları aşan ücret alma iddialarının yazılı delille kanıtlanması zorunluluğu bulunmaktadır. Ücret tutarı maddede belirtilen sınırları aştığı takdirde, tespiti gereken gerçek ücretin; hukuksal geçerliliğe sahip olarak düzenlenmiş bulunmaları kaydıyla, sigortalının imzasını içeren aylık ücreti gösteren para makbuzları, banka kayıtları, ticari defter kayıtları, ücret bordroları gibi belgelerle kanıtlanması olanaklıdır. Yazılı delille ispat sınırının altında kalan miktar için tanık dinlenebileceği gibi, tespiti istenen miktar sınırı aşırsa dahi varlığı iddia edilen çalışmanın öncesine ve sonrasına ait yazılı delil başlangıcı sayılabilecek belgeler bulunuyorsa tanık dinlenmesi mümkündür. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 20.10.2010 gün ve 2010/10-480 Esas - 2010/523 Karar, 20.10.2010 gün ve 2010/10-481 Esas - 2010/524 Karar, 20.10.2010 gün ve 2010/10-482 Esas - 2010/525 Karar, 19.10.2011 gün ve 2011/10-608 Esas - 2011/649 Karar, 19.06.2013 gün ve 2012/10-1617 Esas - 2013/850 Karar sayılı ilamlarında da aynı görüş ve yaklaşım benimsenmiştir.

Bu yasal düzenleme ve açıklamalar ışığında somut olayda; Mahkemece, prime esas ücretin (01.11.2008 - 30.11.2008 tarihleri arasında tespit edilen 30 günlük süredeki 4.151,55 TL ücret de dahil olmak üzere) tespiti yönünden yapılan araştırma ve inceleme, hüküm kurmaya yeterli ve elverişli değildir. 6100 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra açılan davada ortaya çıkan maddi ve hukuki olgular göz önünde bulundurulduğunda, prime esas kazancın tespiti konusunda; hukuksal geçerliliğe haiz olarak düzenlenmiş bulunmaları kaydıyla, sigortalının imzasının bulunduğu aylık ücreti gösteren para makbuzları, banka kayıtları, ticari defter kayıtları, ücret bordroları gibi belgelerin varlığı araştırılmalı, yukarıdaki ilkeler kapsamında dönemsel olarak karşılaştırma ve sonrasında yöntemince inceleme ve araştırma yapılarak asgari ücretin üzerinde olduğu iddia edilen gerçek ücret hiçbir şüpheye yer vermeyecek şekilde belirlenerek yapılacak değerlendirme sonucuna göre bir karar verilmelidir. Eksik inceleme ve araştırma sonucu, yazılı şekilde hüküm kurulması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir..." gerekçesiyle hükmün bozulmasına karar verilmiştir.

Mahkemenin Üçüncü Kararı

14. İstanbul 19. İş Mahkemesinin 07.10.2021 tarihli ve 2020/511 Esas, 2021/458 Karar sayılı kararı ile bozmaya uyularak yapılan yargılama neticesinde;

bozma kararı sonrasında prime esas kazanç miktarı yönünden başkaca bir yazılı kaydın bulunup bulunmadığının davacı vekilinden sorulduğu, davacı tarafca dava dilekçesi ekinde tüm kayıtların sunulduğunun ifade edildiği, bozma kararında dosyaya bozmadan önce alınan kayıtların prime esas kazancın tespiti yönünden yeterli olmadığı değerlendirildiğinden ve bozmadan sonra hukuksal geçerliliği haiz başkaca kayıt tespit edilemediğinden prime esas kazanç tespiti yönünden talebin reddine karar vermek gerektiği, bozma kararında davacının 01.11.2008-30.11.2008 tarihleri arasındaki hizmet tespitinin yerinde olduğu belirtildiğinden anılan döneme ilişkin tespit isteminin dönemin asgari kazanç miktarı üzerinden kabulü gerektiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne, davacının Ulusoy Turizm ve Seyahat A.Ş. unvanlı ve 389376 sigorta sicil numaralı işyerinden davalı Kuruma bildirilenler dışında 01.11.2008-30.11.2008 tarihleri arasında 30 gün ve asgari kazançla hizmet akdine dayalı çalıştığının tespitine, fazlaya ilişkin istemin reddine karar verilmiştir.

Özel Dairenin Üçüncü Bozma Kararı

15. İstanbul 19. İş Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararı davacı ile davalılardan Kurum, Ulusoy Turizm İşletmeleri A.Ş., Ulusoy Turizm Seyahat A.Ş. ve Yılmaz Ulusoy Holding A.Ş. vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

16. Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 19.09.2022 tarihli ve 2022/878 Esas, 2022/10779 Karar sayılı kararı ile; "...1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillere, hükmün dayandığı gerektirici nedenlere göre; davalıların tüm, davacı vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan sair temyiz itirazlarının reddine.

2- Mahkemece verilen önceki karar Dairemizin 02.11.2020 tarihli ilamıyla "Mahkemece, prime esas ücretin (01.11.2008 - 30.11.2008 tarihleri arasında tespit edilen 30 günlük süredeki 4.151,55 TL ücret de dahil olmak üzere) tespiti yönünden yapılan araştırma ve inceleme, hüküm kurmaya yeterli ve elverişli değildir. 6100 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra açılan davada ortaya çıkan maddi ve hukuki olgular göz önünde bulundurulduğunda, prime esas kazancın tespiti konusunda; hukuksal geçerliliğe haiz olarak düzenlenmiş bulunmaları kaydıyla, sigortalının imzasının bulunduğu aylık ücreti gösteren para maktbuzları, banka kayıtları, ticari defter kayıtları, ücret bordroları gibi belgelerin varlığı araştırılmalı, yukarıdaki ilkeler kapsamında dönemsel olarak karşılaştırma ve sonrasında yöntemince inceleme ve araştırma yapılarak asgari ücretin üzerinde olduğu iddia edilen gerçek ücret hiçbir şüpheye yer vermeyecek şekilde belirlenerek yapılacak değerlendirme sonucuna göre bir karar verilmelidir. Eksik inceleme ve araştırma sonucu, yazılı şekilde hüküm kurulması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir." gerekçesiyle bozulmuş, bozmaya uyulmuş ancak bozma gerekleri yerine getirilmeksizin, davacı vekiline Yargıtay bozma ilamında yazılı bilgi ve belgeleri sunmak için süre verilerek, eksik araştırma ve incelemeyle sigorta primine esas kazancın tespiti istemi yönünden davanın reddine karar verilmiştir.

Davacı tarafca dosyaya sunulan ücret bordro fotokopisi ve personel ücret çizelgesi niteliğindeki fotokopi evraklarının yazılı delil başlangıcı olarak

değerlendirilip değerlendirilmeyeceği üzerinde durulmalı, davacının dava konusu dönemdeki çıplak ücreti belirlenmeli, Kuruma bildirilen ücretlerdeki artış ve düşüşlerin sebepleri araştırılmalı, tüm bu belirlemelerden sonra oluşacak sonuca göre bir karar verilmelidir.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın, eksik inceleme ve araştırma sonucu yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir..." gerekçesiyle hükmün bozulmasına karar verilmiştir.

Direnme Kararı

17. İstanbul 19. İş Mahkemesinin 04.05.2023 tarihli ve 2022/963 Esas, 2023/343 Karar sayılı kararı ile; 02.11.2020 tarihli bozma kararında hukuksal geçerliliği haiz düzenlenmiş kayıtların araştırılmasının istenildiği, bu bozma gerekçesine göre dosyaya önceden sunulan belgelerin bu mahiyette olmadığını anlaşıldığı, 02.11.2020 tarihli bozma kararında hukuksal geçerliliği haiz görülmeyen önceki evrakın 19.09.2022 tarihli son bozma kararı ile hukuki niteliklerinin araştırılmasının istenmesinin çelişkili bir durum yarattığı, kaldı ki dosya kapsamında ücretin düşüş ve artışlarının gerekçesine ilişkin kayıtların mevcut olduğu, bu hususun davalılar tarafından da aşamalarda ifade edildiği ve 04.05.2023 tarihli duruşmada da konuyla ilgili itirazların öne sürüldüğü gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

Direnme Kararının Temyizi

18. Direnme kararı süresi içinde davacı ve davalı Kurum vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

II. UYUŞMAZLIK

19. Direnme yolu ile Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyumsuzluk; davacı tarafından sunulan ücret bordro fotokopisi ve personel ücret çizelgesi niteliğindeki fotokopi evrakın yargılamanın başından beri dosya kapsamında bulunduğu dikkate alındığında Özel Dairenin 02.11.2020 tarihli bozma kararı ile 19.09.2022 tarihli bozma kararı arasında çelişki bulunup bulunmadığı, mahkemece hukuksal geçerliliği haiz başkaca kayıt tespiti mümkün olmadığından prime esas kazanç tespiti yönünden talebin reddine karar verilmesinin eksik inceleme ve araştırmaya dayanıp dayanmadığı, buradan varılacak sonuca göre 19.09.2022 tarihli son bozma kararında değinildiği üzere ücret bordro fotokopisi ve personel ücret çizelgesi niteliğindeki fotokopi evrakın yazılı delil başlangıcı olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği üzerinde de durularak bozma kararı çerçevesinde araştırma ve inceleme yapılarak sonucuna göre karar verilmesinin gerekip gerekmediği noktasında toplanmaktadır.

III. GEREKÇE

20. Ücret ödeme borcu, işçinin iş görme borcu karşısında yer alan ve işverenin iş akdinden doğan temel borcudur. Ücret, iş sözleşmesinin kurucu unsuru olduğundan ücret olmaksızın bu sözleşmenin varlığından söz edilemez. Ücretin işçinin ve ailesinin tek geçim kaynağını oluşturması onu sözleşmeden doğan

herhangi bir alacak olmaktan çıkarmış, bu hakka bir sosyal nitelik kazandırmıştır. İşçiler için taşıdığı yaşamsal önem nedeniyle ücret anayasal güvenceye kavuşturulmuş ve sosyal haklar arasında yer almıştır. 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın (Anayasa) 55. maddesi uyarınca "Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır." Anayasa'nın buyruğuna uygun olarak devlet, ücretin korunması için emredici hukuk kuralları koymak sureti ile işverenin bu borcuna geniş ölçüde müdahale etmiştir. İş mevzuatında ücreti düzenleyen hükümler bu hakkı sadece işverene karşı değil, aynı zamanda üçüncü kişilere hatta işçinin bizzat kendisine karşı koruma amacını gütmektedir (Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul, 19. Baskı, 2020, s. 361).

21. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (İş Kanunu) 32. maddesinde "Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır." şeklinde tanımlanmıştır.

22. İş Kanunu'nun asıl ücret olarak nitelendirdiği işçiye ödenen temel (çıplak) ücret para ile ödenen tutardır. Temel ücret aynı (eşya) olarak karşılaştırılmaz ve ödenemez. Nitekim 32. maddenin 4. fıkrasında ülkemizin taraf olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 95 sayılı Ücretin Korunmasına İlişkin Sözleşmesi'ne uygun olarak "Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz." hükmüne yer verilmiştir.

23. İşveren, işçi ile aralarında yapılan iş sözleşmesindeki veya işyerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi varsa bu toplu iş sözleşmesi ile karşılaştırılan ücreti, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile belirlenmiş bir ücret yoksa asgari ücretin altında kalmamak kaydı ile rayice göre ücret ödemekle yükümlüdür.

24. İş Kanunu'nun "Ücretten indirim yapılamayacak haller" başlıklı 62. maddesinde ise "Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz." hükmü yer almakta olup anılan hüküm emredici niteliktedir.

25. Bu hükme göre yasayla çalışma sürelerinin azaltılması veya yasa gereğince işverene düşen bir yükümlülüğün yerine getirilmesi ya da işverence İş Kanunu hükümlerinin herhangi birinin uygulanması nedeniyle işçinin ücretinde bir indirimle gidilemeyecektir. O hâlde hukukumuzda azami 45 saat olan haftalık iş süresi (İş Kanunu md. 63) yasayla örneğin 42 saate indirilse işveren bu değişikliğe dayanarak işçi ücretlerini daha aşağı çekemeyecektir (Süzek, s. 395).

26. Geline aşamada çalışma koşullarında esaslı değişiklik kavramı üzerinde durmak gerekmektedir.

27. Genel anlamda çalışma koşulları iş görme ediminin ifa edileceği, iş

ilişkisinin tabi olduğu tüm koşulları ifade eder. İşin ifa yeri, ifa zamanı, ücret, çalışma süreleri, yıllık ücretli izin süreleri gibi işin ifa sürecine ilişkin hususlar çalışma koşullarını oluştururlar (Münir Ekonomi, Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlkelere Uyumu, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara, 1997, s.158).

28. İş Kanunu'nun "Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi" başlıklı 22. maddesinde, işyeri koşullarında yapılacak esaslı değişikliklerin koşulları düzenlenmiştir. Anılan madde; "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz." hükmünü içermekte olup bu hüküm çalışma koşullarındaki değişikliğin normatif dayanağını oluşturmaktadır.

29. Sözü edilen maddede belirtilen iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamalarının yanı sıra Anayasa, kanunlar, toplu iş sözleşmesinden doğan işçi-işveren ilişkilerinin tamamı çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir.

30. Madde metninden açıkça anlaşılacağı gibi işveren, işyeri uygulaması ile oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz.

31. Az yukarıda değinildiği üzere çalışma koşullarından bir diğeri de işçinin iş görme edimi karşılığında işveren tarafından ödenen ücrettir. Bu nedenle ücrette indirim yapılması çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılır.

32. İş Kanunu'nun 22. maddesinin 2. fıkrasında tarafların karşılıklı anlaşarak çalışma koşullarında her zaman değişiklik yapabilecekleri düzenlenmiş olduğundan anlaşmak suretiyle ve ileriye dönük olarak tarafların ücrette indirim yapmaları mümkündür. Ancak böyle bir anlaşmanın bulunmaması ya da işveren tarafından yapılan yazılı önerinin işçi tarafından altı işgünü içerisinde yazılı olarak kabul edilmemesi hâlinde İş Kanunu'nun 62. maddesindeki emredici düzenleme uyarınca işveren tarafından tek taraflı olarak ücrette indirim yapılamaz.

33. Somut olayda, davacı vekili müvekkilinin 1992 yılı Ocak ayından 2014 yılı Ocak ayına kadar davalı şirketler bünyesinde çalıştığını, son ücreti net 6.250,00 TL olduğu hâlde ücret bordrosunda 1.800,00 TL olarak gösterildiğini ve çalışma süresi

boyunca primlerinin gerçek ücreti üzerinden Kuruma bildirilmediğini ileri sürerek prime esas kazançlarının gerçek ücreti üzerinden tespitine karar verilmesini talep etmiş, Mahkemece direnmeye esas kararda talebin reddine karar verilmiş, Özel Dairece yapılan araştırmaya yönelik bozmaya ise direnilmiştir.

34. Ancak davacıya ait hizmet cetveli incelendiğinde 2008 yılının Temmuz, Ağustos, Eylül, Ekim ve Aralık aylarında 30 günlük prime esas kazancın 4.151,70 TL ücret üzerinden bildirildiği, keza 2009 yılının Temmuz ayına kadar artacak şekilde bildirim yapıldığı ancak 2009 yılının Ağustos ayında 30 günlük prime esas kazancın 1.500,00 TL'ye kadar düştüğü, devamında da düşük ücretler üzerinden bildirim yapıldığı görülmüştür.

35. Bu durumda dosya kapsamı dikkate alındığında davacının aylık ücretinin düşürüldüğü, ücretin sonraki aylarda değiştirildiğine veya ücrette indirim yapıldığına dair herhangi bir delilin dosyada bulunmadığı, ücretteki indirimin İş Kanunu'nun 62. maddesine aykırı olduğu gibi çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak değerlendirilecek ücret indirimine ilişkin davacının aynı Kanun'un 22. maddesi hükmüne uygun biçimde yazılı rızasının alınmadığı dikkate alındığında mahkemenin ilk esasa yönelik kararındaki gibi istemin kısmen kabulüne karar verilmesi gerekirken reddi hatalıdır.

36. O hâlde direnme kararının yukarıda açıklanan değişik gerekçe ve nedenlerden dolayı bozulması gerekmektedir.

IV. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Davacı ve davalı Kurum vekillerinin temyiz itirazlarının kabulü ile direnme kararının yukarıda gösterilen değişik gerekçe ve nedenlerden dolayı 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3. maddesine göre uygulanmakta olan 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 429. maddesi gereğince BOZULMASINA,

İstek hâlinde temyiz peşin harcının yatırana geri verilmesine,

Karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere, 19.11.2025 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.