

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6599
Karar No. 2025/8115
Tarihi: 20.10.2025

- MAKTU ÜCRET
- MAKTU ÜCRETLE ÇALIŞAN İŞÇİNİN HASTALIK NEDENİYLE RAPORLU OLDUĞU GÜNLER İÇİN ÜCRETİNDE KESİNTİ YAPILAMAYACAĞI
- SGK TARAFINDAN İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ OLARAK ÖDENEN MİKTARIN DIŞINDA KALAN AYLIK ÜCRETİN İŞVERENCE TAM OLARAK ÖDENMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: 4857 sayılı Kanun'un "Geçici iş göremezlik" kenar başlıklı 48. maddesinin 2. fıkrasına göre "Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir." Sözü edilen düzenleme çerçevesinde hastalık nedeniyle çalışılmayan günlerde iş göremezlik ödeneği olarak ödenen miktarın, aylık ücretli çalışan işçinin aylık ücretinden mahsup edilmesi mümkün olmakla birlikte SGK tarafından iş göremezlik ödeneği olarak ödenen miktarın dışında kalan aylık ücretin işverence tam olarak ödenmesi gerekir.

Şu hâlde yukarıda yapılan açıklama doğrultusunda davacının raporlu olduğu dönemlerde SGK tarafından yapılan iş göremezlik ödemeleri ile davalı tarafından davacıya yapılan aylık ücret ödemeleri tespit edilerek, davacının ödenmeyen ücret alacağı bulunup bulunmadığı belirlenmeli ve sonucuna göre kıdem tazminatı talebi de yeniden değerlendirilmelidir. Belirtilen husus gözetilmeden karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı işyerinde 13.04.2007-29.09.2020 tarihleri arasında servis şoförü olarak en son net 3.120,00 TL ücretle çalıştığını, davacının iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini, raporlu olduğu günlere ait ücretlerinin ödenmediğini, işyerinde 2 gün sabah, 2 gün öğlen, 2 gün gece vardiyasında olmak üzere haftada 6 gün çalıştığını, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin eksik ödendiğini ileri sürerek kıdem tazminatı, raporlu olduğu günlere ait ücret alacağı, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının en son net 2.104,00 TL ücretle çalıştığını, işyerini terk ederek işten ayrıldığını, fesih ihtarında ileri sürülen hususların gerçek dışı olduğunu, tüm ücretlerin bordro üzerinden eksiksiz ödendiğini, davacının 3 vardiya sistemi ile günde 8 saat çalıştığını, 3 vardiya sistemine geçilmeden önce puantaj kayıtlarına uygun olarak varsa fazla çalışma ücretlerinin ödendiğini, tatil çalışmalarına karşılık ilave ücretin ödendiğini, raporlu olduğu döneme ilişkin ücret talebinin yasal dayanağı bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalı iş yerinde 13.04.2007-29.09.2020 tarihleri arasında 13 yıl 5 ay 16 gün çalıştığı, ücretin tamamının banka kanalı ile ödendiği, ücret bordrolarına itibarla asgari ücret ve prim sistemi çalıştığının kabul edildiği, davacı tarafından düzenlenen 29.09.2020 tarihli ihtarname ile onayı alınmadan işyerinin değiştirilmesi, fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi, primlerinden haksız kesinti yapılması, görevi dışında işler yaptırılması, aylık ücret, prim ve diğer hak edişlerinin hastalık nedeniyle raporlu olduğu günlerde ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmesini feshettiği, tüm dosya kapsamından; davacının imzaladığı iş sözleşmesinde ücretin maktu olarak tanımlanmadığı, hastalık nedeniyle raporlu olduğu ve fiilen çalışmadığı günlerde aylığın ödeneceğine dair herhangi bir hüküm bulunmadığı ve özellikle ücretin fiili çalışmanın karşılığı olduğuna dair yerleşik uygulamalar göz önüne alındığında davacının raporlu olduğu günlerde işverenin ücret ve prim ödeme yükümlülüğünün bulunmadığı, davacı fazla çalışma ücretlerinin ödenmediğini ileri sürmüş olup bu konuda dinlenen taraf tanık beyanlarına göre davacının haftada 42 saat çalıştığı, dolayısıyla fazla çalışma yapmadığı, davacı ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin eksik ödendiğini ileri sürmüştü de sunulan bordrolarda genel tatil ücret alacaklarının %100 zamlı olarak hesaplanıp ödendiği, bordroların tetkikinde prim, yetkinlik primi ve devam primi açıklamaları ile ödemelerin gerçekleştirildiği dolayısıyla davacının iş sözleşmesini feshinde haklı sebebi bulunmadığı ve kıdem tazminatına hak kazanmadığı, ödenmeyen ücret alacaklarının bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından haklı nedenlerle

feshedildiğinin ispatlanamadığı, davanın reddine karar verilmesinde bir isabetsizlik olmadığı gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Dosyaya sunulan puantaj kayıtlarının yeterince irdelenmediğini, davacının fazla çalışma yaptığını ancak karşılığının ödenmediğini,

2. Davacının iş sözleşmesinde aylık ücretle çalıştığını yer aldığını, buna rağmen rapor aldığı günlerde ücretin kesintiye uğradığını, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulunca düzenlenen 27.09.2017 tarihli raporda davalı işyerinde hastalık nedeni ile raporlu olarak işe gitmeyen işçilerin ücretlerinin kesildiğinin tespit edildiğini,

3. Maktu ücret karşılığı çalışılan işyerlerinde işçinin raporlu olması hâlinde raporlu olduğu günlerde dahi ücretten kesinti yapılamayacağını, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından ödeme yapıldığında bu ödemelerin mahsup edileceğini, davacının raporlu olduğu günler ve bu günlere ilişkin kesinti olup olmadığının eksik tespit edildiğini, davacının raporlu olduğu tarihlerde aylık ücretinde kesinti yapıldığını, mahsuplaşma yoluna gidilmediğini, davalı tanığının "SGK'dan aldıkları ücretin kalan kısmı tarafımızdan ödenir" şeklindeki beyanında da görüleceği üzere SGK tarafından ödenen miktarların mahsup edilerek kalan kısmın davacıya ödenmesi gerektiğini,

4. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 48. maddesinin "Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir." şeklinde düzenlendiğini, bu hükme göre aylık ücret alan davacının raporlu olduğu günlerin ücretinden kesilmesinin doğru olmadığını, bu Kanun maddesi dikkate alınmadığı gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Raporunun ilgili bölümlerinin de dosyaya celbedilmediğini,

5. Ulusal bayram ve genel tatil ücreti yönünden detaylı inceleme yapılmadan rapor hazırlandığını, eksik inceleme ile davanın reddine karar verilmesinin bozmayı gerektirdiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının iş sözleşmesini fesihte haklı nedeni olup olmadığı, raporlu olduğu günlerde aylık ücretinin eksiksiz ödenip ödenmediği ile dava konusu işçilik alacaklarının ispatı hususlarına ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Somut uyuşmazlıkta davacı; iş sözleşmesinde aylık ücretle çalıştığını yer aldığını, buna rağmen rapor aldığı günlerde ücretinin kesintiye uğradığını, maktu ücret karşılığı çalışılan işyerlerinde işçinin raporlu olması hâlinde raporlu olduğu günlerde dahi ücretten kesinti yapılamayacağını, SGK tarafından ödenen miktarların mahsup edilerek kalan kısmın davacıya ödenmesi gerektiğini ve sair ücret alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek iş sözleşmesini feshetmiş, kıdem tazminatı ile eksik ödenen ücret alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesi talep etmiştir.

Mahkemeye; davacının imzaladığı iş sözleşmesinde ücretin maktu olarak tanımlanmadığı, hastalık nedeniyle raporlu olduğu, fiilen çalışmadığı günlerde aylığın ödeneceğine dair herhangi bir hüküm bulunmadığı ve davacının raporlu olduğu günlerde işverenin ücret ve prim ödeme yükümlülüğü bulunmadığı gerekçesiyle ücret alacağı talebinin reddine karar verilmiş, feshin haklı nedene dayandığı ispatlanamadığından kıdem tazminatı talebi de reddedilmiştir. Ne var ki varılan sonuç hatalı ve eksik incelemeye dayalıdır.

Dosya kapsamındaki ücret bordroları ve iş sözleşmeleri incelendiğinde davacının aylık maktu ücretli çalışan olduğu anlaşılmaktadır.

4857 sayılı Kanun'un "Geçici iş göremezlik" kenar başlıklı 48. maddesinin 2. fıkrasına göre "Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir." Sözü edilen düzenleme çerçevesinde hastalık nedeniyle çalışılmayan günlerde iş göremezlik ödeneği olarak ödenen miktarın, aylık ücretli çalışan işçinin aylık ücretinden mahsup edilmesi mümkün olmakla birlikte SGK tarafından iş göremezlik ödeneği olarak ödenen miktarın dışında kalan aylık ücretin işverence tam olarak ödenmesi gerekir.

Şu hâlde yukarıda yapılan açıklama doğrultusunda davacının raporlu olduğu dönemlerde SGK tarafından yapılan iş göremezlik ödemeleri ile davalı tarafından davacıya yapılan aylık ücret ödemeleri tespit edilerek, davacının ödenmeyen ücret alacağı bulunup bulunmadığı belirlenmeli ve sonucuna göre kıdem tazminatı talebi de yeniden değerlendirilmelidir. Belirtilen husus gözetilmeden karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esaslan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

20.10.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.