

**İlgili Kanun / Madde**  
**4857 S. İşK/32**

**T.C**  
**YARGITAY**  
**HUKUK GENEL KURULU**

Esas No. 2025/9-507

Karar No. 2025/672

Tarihi: 22.10.2025

**●ÜCRETİN SOSYAL HAKLAR VE İKRAMİYE EKLENEREK BORDRODA TEKLEŞTİRİLMESİ**  
**●İŞÇİYE ÖDENEN SOSYAL HAK VE YARDIMLARIN TEK BİR RAKAM ALTINDA TOPLANMASININ, İKRAMİYENİN İSE ON İKİ AYA BÖLÜNEREK ÖDENMESİNİN İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK ANLAMINA GELMEDİĞİ**

**ÖZETİ:** Hukuk Genel Kurulunun 24.01.2024 tarihli kararı ile davacının imzaladığı 28.02.2006 tarihli belgede bordrolardaki karmaşayı ortadan kaldırıp bordroları daha basit ve anlaşılır hâle getirmek amacıyla sosyal hak ve yardımların tek bir rakam altında toplanacağı, ikramiyenin ise on iki aya bölünerek ödeneceği belirtildiğinden bu belgenin 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi kapsamında sosyal hak ve yardımlar ile ücretin miktarı konusunda esaslı değişiklik içeren bir belge niteliğinde olmadığı kabul edildiği eldeki davada geline aşamada, İlk Derece Mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi raporunda yapılan hesaplamanın doğru olup olmadığı hususu çözülmelidir.

Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, dosya kapsamına 2005 yılı Eylül ve 2006 yılı Nisan aylarına ait bordolar ile 2007 ila 2015 yılları arasındaki ve 2016 yılı Ocak, Nisan aylarına ait bordroların sunulduğu belirtilmiş, 2005 yılı Aralık ayına ait bordro bulunmadığından en yakın ay olan 2005 yılı Eylül ayı bordosundaki davacının brüt ücreti asgari ücrete

oranlanmış, bulunan kat sayı esas alınarak her dönemin asgari ücretinin kat sayı ile çarpılması sonucu ücret tespit edilerek fark ücret ve kıdem tazminatı alacakları hesaplanmıştır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, işverenin, ücretin miktarı asgari ücretin altına düşmemek kaydıyla bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmamışsa veya bu yönde bir işyeri uygulaması yoksa işçinin ücretine zam yapma zorunluluğu veya asgari ücrete yapılan zam oranı kadar zam yapma zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu itibarla davacının ücreti ile ikramiye ve sosyal hakların miktarının asgari ücrete oranlama yapılarak tespit edilmesi ve buna göre fark ücret ve kıdem tazminatı alacaklarının hesaplanması hatalıdır.

6. Açıklanan maddi ve hukuki olgulara göre, davacının dosya kapsamında bulunan ücret bordrolarına göre her yıl için ücret miktarının tespit edilmesi ve dava konusu alacakların hesaplanması gerekmektedir.

Taraflar arasındaki işçilik alacağı davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalılar vekilleri tarafından istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesince davalılar vekillerinin istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalılar vekilleri tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesince yapılan inceleme sonunda bozulmuş, İlk Derece Mahkemesi tarafından Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.

Direnme kararının davalılar vekilleri tarafından temyiz edilmesi üzerine karar Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca direnme uygun bulunarak hüküm altına alınan alacak miktarları yönünden temyiz incelemesi yapılmak üzere dosya Özel Daireye gönderilmiş, Özel Daire tarafından yapılan inceleme sonucunda bozulması üzerine İlk Derece Mahkemesince yeniden direnme kararı verilmiştir.

Direnme kararı davalılar vekilleri tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten sonra Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan gündem ve dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

#### I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 16.06.1989 tarihinden 08.02.2005 tarihine kadar davalı Ülker Bisküvi San. A.Ş'de (Ülker A.Ş.) forklift operatörü olarak çalıştığını, işin diğer davalı alt işveren Netlog Lojistik Hizmetleri

A.Ş'ye (Netlog A.Ş.) verilmesi üzerine aynı çalışma koşulları ile alt işverende çalışmasına devam ettiğini, iş sözleşmesinin emeklilik nedeni ile 01.07.2016 tarihinde sona erdiğini, davalı Netlog A.Ş'nin davalı Ülker A.Ş'deki çalışma koşullarını bir yıl uyguladıktan sonra ücretlere zam yapmadığını, sosyal hak ve yardımların emeklilik tarihi yaklaştıkça kademeli olarak kesildiğini, bu şekilde çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapıldığını, emsal dosyada aynı durumdaki işçi hakkında verilen fark alacağın reddine ilişkin kararın Yargıtay tarafından 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 22 ve 62. maddelerine aykırı olduğu gerekçesi ile bozulduğunu ileri sürerek fark ücret ve fark kıdem tazminatının davalılardan müteselsilen tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

## II. CEVAP

1. Davalı Netlog A.Ş. vekili; davacı tarafından emsal olduğu belirtilen kararın somut olayda dikkate alınmayacağını, çalışma koşullarında yapılan esaslı değişikliğin işçi tarafından 01.03.2006 tarihinde yazılı olarak kabul edildiğini, değişiklik ile öncesinde yılda dört kez ödenen ikramiye'nin on ikiye bölündüğünü, yapılan aynı yardımların ise değerleri tespit edilerek nakdi ödemeye dönüştürülmesi suretiyle bordroya yansıtıldığını ve aylık ücret ile birleştirilerek ödenmeye başlandığını, işyeri uygulamasındaki bu değişikliğin davacının kabulüne sunulduğunu ve yazılı onayı alınarak uygulandığını, iş sözleşmesinin davacının istifası ile sona erdirdiğini ancak uzun süre çalıştığı için hak kazanmamış olduğu hâlde kıdem tazminatı ödendiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

2. Davalı Ülker A.Ş. cevap dilekçesi sunmamıştır.

## III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin 03.07.2018 tarihli ve 2017/183 Esas, 2018/348 Karar sayılı kararı ile; davalı tanıklarının beyanları ve işyeri kayıtlarından davacının yararlandığı sosyal hak ve yardımlar ile birlikte davalı Netlog A.Ş'ye geçişinin yapıldığının belirlendiği, emsal dosyanın incelemesinden aynı işyerinde çalışan Ali Aynacı tarafından davalılara karşı açılan fark kıdem tazminatı ve fark ücret alacaklarının tahsiline ilişkin davada Yargıtay tarafından fark ücret alacağı ve fark kıdem tazminatının hesaplanarak hüküm altına alınması gerektiği yönünde bozma kararı verildiği, davacının bilirkişi raporunda hesaplanan fark ücret ve kıdem tazminatı alacaklarının bulunduğu, davalı şirketler arasında organik bağ bulunduğundan müteselsilen sorumlu oldukları gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

## IV. İSTİNAF

### A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılar vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

### B. Bölge Adliye Mahkemesi Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin 24.09.2021 tarihli ve 2018/3035 Esas, 2021/2187 Karar sayılı kararı ile; emsal işçi tarafından açılan davada davalılar

arasında asıl işveren-alt işveren bulunduğu yönelik tespitin Yargıtay denetiminden geçerek kesinleştiği, davacının işten ayrılış bildirgesinde çıkış kodu "08-emeklilik" olarak bildirildiği gibi kıdem tazminatı adı altında ödeme yapıldığı da dikkate alındığında iş sözleşmesinin davacı tarafından haklı nedenle sona erdirildiği, 28.02.2006 tarihli davacının imzasını taşıyan belgenin ücretin düşürülmesine muvafakat niteliğinde olmayıp bordronun sadeleştirmesine ilişkin olduğu, bu nedenle 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi kapsamında kabul edilemeyeceği gerekçesiyle davalılar vekillerinin istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

#### V. BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ

##### A. Birinci Bozma Kararı

1. Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılar vekilleri temyiz isteminde bulunmuştur.

2. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 25.01.2022 tarihli ve 2021/12570 Esas, 2022/1017 Karar sayılı kararı ile; "...1-Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, taraflar arasındaki sözleşmeye, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalılar vekillerinin aşağıdaki bendin dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2-Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının ücret miktarındaki değişikliğin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi kapsamında geçerli olup olmadığıdır.

4857 sayılı Kanun'un "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi" başlıklı 22. maddesinde işyeri şartlarında yapılacak esaslı değişikliklerin yapılabilme şartları düzenlenmiştir. Anılan hükme göre; "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 işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde, kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir sebebe dayandığını veya fesih için başka bir geçerli sebebinin 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 şartları her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz." denilmektedir.

İşyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği işveren ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır.

4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin birinci fıkrasının asıl konuluş amacı işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiyi korumak; işçinin isteği dışında

işini, işyerini ve diğer çalışma şartlarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmaktır. Öte yandan 4857 sayılı Kanun'un 62. maddesinde, her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin kanuni olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen kanuni bir yükümlülüğün yerine getirilmesi sebebiyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamayacağı belirtilmiştir. 4857 sayılı Kanun'un 62. maddesinde düzenlenen ücretlerde indirim yapılamayacağı yasağı, işverenin tek taraflı indirim yapamaması ile ilgilidir. Taraflar karşılıklı anlaşarak ve ileriye dönük her zaman asgari ücretin altına inmemek şartıyla ücrette indirim yapabilirler. Zira işyerinin ekonomik şartları bunu zorunlu kılabilir ve işçi işsiz kalmamak için işçi bunu kabul edebilir.

Somut uyuşmazlıkta, davacı işçi davalı Ülker Bisküvi San. Anonim Şirketinde çalışmakta iken yükleme işinin diğer davalı alt işveren Netlog Lojistik Hiz. Anonim Şirketine verilmesi üzerine aynı koşullarda bu Şirkette çalışmaya başladığını, alt işveren Şirketin diğer davalı Ülker Bisküvi San. Anonim Şirketindeki çalışma koşullarını bir yıl uyguladıktan sonra ücretlere zam yapmadığını, sosyal hak ve yardımlarının kademeli olarak kesildiğini, ücreti ve sosyal haklarının rızası dışında kısıtlanmasının iş şartlarında esaslı değişiklik olduğundan geçersiz olduğunu belirtmiş, davalı Netlog Lojistik Hiz. Anonim Şirketi ise davacının çalışma koşullarında yapılan esaslı değişikliği 01.03.2006 tarihinde yazılı olarak kabul ettiğini savunmuştur. Dosya kapsamında bulunan 28.02.2006 tarihli bordrolarda uygulanacak değişikliklere ilişkin belgede ödenen sosyal yardımların tek bir rakam altında toplanarak 234,60 TL olarak ödeneceği, dört maaş ikramiyesinin her aya dağıtılmak suretiyle ödeneceği, ayrıca çalışma şartlarına ilişkin yedi maddelik teklifin ve bu düzenlemeye göre belirlenen ücret miktarının da belirtildiği bordronun belirlendiği, davacının el yazısı ile tebliğ edilen bu şartları 01.03.2006 tarihinden itibaren kabul ettiğini belirttiği anlaşılmaktadır. Her ne kadar İlk Derece Mahkemesince Dairemizin emsal bozma kararına atıf yapılarak davacının fark ücret ve kıdem tazminatı hükmü altına alınmış ise de; emsal dava dosyası incelendiğinde davacının çalışma koşullarındaki değişikliği kabul ettiğine yazılı rızasının bulunmadığı sabittir. Bölge Adliye Mahkemesi gerekçesinde 28.02.2006 tarihli davacının ismi ve imzasını taşıyan belgenin ücretin düşürülmesine muvafakat niteliğinde olmadığı, bordro sadeleştirmeye ilişkin olduğu, İş Kanunu 22. madde kapsamında kabul edilemeyeceğini belirtmiş ise de; belge içeriği incelendiğinde ücret miktarının ve sosyal yardımların hangi miktar üzerinden ödeneceğinin tespit edildiği, yeni çalışma şartlarına ilişkin olarak teklifin bulunduğu, bu nedenle çalışma koşullarında değişiklik içerdiği anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca İlk Derece Mahkemesince davacının talep ettiği fark ücret ve kıdem tazminatı alacaklarının reddine karar verilmesi gerekli iken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..." gerekçesiyle karar bozulmuştur.

B. İlk Derece Mahkemesince Verilen Birinci Direnme Kararı

İlk Derece Mahkemesinin 21.10.2022 tarihli ve 2022/52 Esas, 2022/503 Karar sayılı kararı ile; önceki gerekçeye ilaveten 28.02.2006 tarihli belge incelendiğinde ilk paragrafında "NETLOG Yönetim Kurulu kararınca şirket içerisindeki dengeleri oturtmak, ücret bordrolarındaki karmaşayı ortadan kaldırıp daha basit ve anlaşılır hale getirmek amacıyla, kabulünüz halinde Mart 2006 ve devamındaki bordrolarınızda uygulanacak değişiklikleri ekte sunarız" ifadesine yer verildiği, içeriğinde ise iş sözleşmesini alt işverene devreden asıl işveren nezdindeki çalışmalarda geçerli olan sosyal hak ve yardımların tek tek yazıldığı, bu yardımların tek bir rakam altında toplanarak her ay bordronun "diğer gelirler" hanesinde gösterilerek ödeneceğinin belirtildiği, belge içeriği ve kullanılan hukuki dil incelendiğinde bu belgenin açıkça bordrolarda uygulanacak değişiklik ve çalışma şartına ilişkin olduğu, belgeye göre yılda dört maaş şeklinde ödenen ikramiyenin on iki aya bölünerek her aya eşit dağıtılacağına teklif edildiğinin anlaşıldığı, belgenin sosyal hak ve yardımların her yıl belirlenecek rayiç bedellerinin gözetilmeyeceği hususunda açıklık içermediği, yalnızca tek bir rakam altında toplanacağına ve bordroda bu şekilde yer alacağına ve bu durumun da ücret bordrolarındaki karmaşayı ortadan kaldırmak amacıyla yapıldığının açıkça belirtildiği, elle yazılıp doldurulan sosyal haklarla ilgili rakamın o yıl için işçiyi bağlaması gerektiği, belgenin bordronun sadeleştirilmesine ilişkin muvafakat belgesi olduğu, sosyal yardımların toplamının her yıl değişmeyen tek bir rakam olarak ödeneceğine, sosyal yardımların ekonomik değerlerinin bu şekilde yıl bazında düşürüldüğüne dair çalışma koşullarında esaslı değişiklik içeren belge niteliğinde olmadığı gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

#### C. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Direnme kararına karşı süresi içinde davalılar vekillerince temyiz isteminde bulunulmuştur.

#### D. Hukuk Genel Kurulu Kararı

Hukuk Genel Kurulunun 24.01.2024 tarihli ve 2023/9-310 Esas, 2024/2 Karar sayılı kararı ile;

"...13. Somut olayda, davacı vekili müvekkilinin davalı Ülker A.Ş'de 08.02.2005 tarihine kadar çalıştıktan sonra alt işveren olan diğer davalı Netlog A.Ş'de çalışmasına devam ettiğini, çalışma koşulları bir yıl aynı şekilde uygulandıktan sonra ücretine zam yapılmadığını, sosyal hak ve yardımlarının kademeli olarak kesildiğini, rızası olmaksızın yapılan bu değişikliklerin esaslı değişiklik olduğunu ileri sürmüş, davalı Netlog A.Ş. vekili ise çalışma koşullarındaki değişikliğin 28.02.2006 tarihli belgeyi imzalayan davacı işçi tarafından kabul edildiğini savunmuştur.

14. Dosya içeriğine göre 16.06.1989 tarihinden 01.02.2005 tarihine kadar davalı Ülker A.Ş'de çalışan, 01.02.2005 tarihinden itibaren ise alt işveren diğer davalı Netlog A.Ş'de çalışmasına devam eden davacı imzalı 28.02.2006 tarihli

belgede, yönetim kurulu kararınca şirket içerisindeki dengeleri oturtmak, ücret bordrolarındaki karmaşayı ortadan kaldırıp daha basit ve anlaşılır hâle getirmek amacıyla 2006 yılı Mart ayı ve devamında bordrolarda uygulanacak değişikliklere yer verildiği belirtilmiştir. Söz konusu belgede daha önce ayrı kalemler şeklinde hesaplanarak davacıya ödenen sosyal hak ve yardımların, tek bir rakam altında ve bordroda diğer gelirler hanesinde gösterilerek 234,60 TL (el yazısı ile belgenin boşluk kısmına yazılan miktar) olarak, dört maaş ikramiyenin ise 2006 yılında geçerli olacak zamlı ücret üzerinden her aya dağıtılmak suretiyle bordronun diğer gelirler hanesinde gösterilerek ödeneceği, yeni çalışma şartlarının kabul edilmesi hâlinde 01.03.2006 tarihinden itibaren geçerli olacağı açıklanmıştır. Belgenin alt kısmında el yazısı ile "Bana tebliğ edilen bu şartları 01.03.2006 tarihinden itibaren kabul ediyorum" ifadelerinin yer aldığı ve davacının ismi ile imzasının bulunduğu görülmektedir. Belgenin en alt kısmında ise 2005 yılı brüt ücreti 932,00 TL, 2006 yılı brüt ücreti ise 950,00 TL olarak belirtilmiştir.

15. Öte yandan taraf vekillerince sunulan bordroların incelenmesinden, sosyal hak ve yardım olarak nitelendirilen alacakların 2006 yılı Nisan ayında "DİĞER (2)" sütununun karşısında 316,70 TL, 2007 yılı Şubat ayı ilâ 2013 yılı Mart ayı arasındaki dönemde "Diğer gelirler 2" yazılı sütunun karşısında 551,30 TL, 2014 yılı Nisan ayında 595,00 TL, 2015 yılı Ocak ayında 586,00 TL, 2015 yılı Mart ayında 386,00 TL, 2016 yılı Ocak ayında 239,00 TL, 2016 yılı Haziran ayında ise 258,00 TL olarak tahakkuk ettirilip ödendiği görülmüştür.

16. Açıklanan maddi ve hukuki olgulara göre davacının imzaladığı 28.02.2006 tarihli belgede bordrolardaki karmaşayı ortadan kaldırıp bordroları daha basit ve anlaşılır hâle getirmek amacıyla sosyal hak ve yardımların tek bir rakam altında toplanacağı, ikramiyenin ise on iki aya bölünerek ödeneceği belirtildiğinden, bu belgenin 4857 sayılı Kanun'un 22 nci maddesi kapsamında sosyal hak ve yardımlar ile ücretin miktarı konusunda esaslı değişiklik içeren bir belge niteliğinde olmadığı kabul edilmiştir.

17. Bu nedenle İlk Derece Mahkemesince verilen direnme kararı usul ve yasaya uygundur.

18. Ne var ki, Özel Dairece bozma nedenine göre hüküm altına alınan alacak miktarına ilişkin temyiz incelemesi yapılmadığından bu yönde inceleme yapılmak üzere dosya Özel Daireye gönderilmelidir..." gerekçesiyle dosya Özel Daireye gönderilmiştir.

#### E. İkinci Bozma Kararı

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin ilâm başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; "...Temyizen incelenen karar, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere göre usul ve kanuna uygun olup davalılar vekillerinin aşağıdaki paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

Davacı imzalı 28.02.2006 tarihli belgede daha önce ayrı kalemler şeklinde hesaplanarak davacıya ödenen sosyal hak ve yardımların, tek bir rakam altında ve bordroda "diğer gelirler" hanesinde gösterilerek 234,60 TL olarak, dört maaş ikramiyenin ise 2006 yılında geçerli olacak zamlı ücret üzerinden her aya dağıtılmak suretiyle bordronun "diğer gelirler" hanesinde gösterilerek ödeneceği, yeni çalışma şartlarının, kabul edilmesi hâlinde 01.03.2006 tarihinden itibaren geçerli olacağı açıklanmıştır. Belgenin en alt kısmında ise 2005 yılı brüt ücreti 932,00 TL, 2006 yılı brüt ücreti ise 950,00 TL olarak belirtilmiştir.

Öte yandan taraf vekillerince sunulan bordroların incelenmesinden, sosyal hak ve yardım olarak nitelendirilen alacakların 2006 yılı Nisan ayında "DİĞER (2)" sütununun karşısında 316,70 TL, 2007 yılı Şubat ayı ile 2013 yılı Mart ayı arasındaki dönemde "Diğer gelirler 2" yazılı sütunun karşısında 551,30 TL, 2014 yılı Nisan ayında 595,00 TL, 2015 yılı Ocak ayında 586,00 TL, 2015 yılı Mart ayında 386,00 TL, 2016 yılı Ocak ayında 239,00 TL, 2016 yılı Haziran ayında ise 258,00 TL olarak tahakkuk ettirilip ödendiği görülmüştür.

İlk Derece Mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi raporunda dosya kapsamındaki bordrolara göre zam oranının tespit edilemediği, bu nedenle 2005 yılı 9. Ay bordrosundaki ücret ve davacının talebine göre belirlediği ücreti asgari ücrete oranlayarak davacının ücreti tespit edilerek ücret farkı ve kıdem tazminatı farkı hesaplanmıştır. Ne var ki işverenin, her hâlükarda işçinin ücretine (asgari ücret oranında) zam yapma zorunluluğu olduğu şeklindeki bir kabul ile sonuca gidilmesi yerinde değildir.

Dosya kapsamında bulunan ücret bordrolarına göre davacının ücret miktarının yıllara göre tespit edilmesi gereklidir. Diğer yandan 28.02.2006 tarihli belgede ikramiye ve sosyal hakların, her yıl için oranlanacağına ve zamlı ücret üzerinden ödeneceğine dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Buna göre asgari ücrete oranlama yapılarak ikramiye ve sosyal hakların belirlenmesi de hatalı olup bu sebeplerle İlk Derece Mahkemesince verilen kararın bozulması gerekmiştir..." gerekçesiyle karar bozulmuştur.

#### F. İlk Derece Mahkemesince Verilen İkinci Direnme Kararı

İlk Derece Mahkemesinin ilâm başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; önceki direnme gerekçesine ilaveten aynı davalılara karşı açılan ve talep konusu alacakların aynı olduğu emsal dosyalarda asgari ücrete oranlama yapılarak tespit edilen alacaklarla ilgili verilen kararların Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından onandığı, aynı hukuksal durumdaki işçilerin açtıkları davalarda birbiriyle çelişen sonuçlara ulaşılmasının hukuki belirlilik ve öngörülebilirlik ilkelerine ters düşeceği gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

#### VI. TEMYİZ

##### A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Direnme kararı süresi içinde davalılar vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

##### B. Temyiz Sebepleri

1. Davalı Ülker A.Ş. vekili, 01.03.2006 tarihli belge ile davacının çalışma koşullarında yapılan esaslı değişikliği kabul ettiğini, fark ücret ve kıdem tazminatı alacaklarının bulunmadığını, davanın tarafı olmayan başka bir işçi hakkındaki karara dayanılarak verilen direnme kararına itiraz ettiklerini, gerekçeli kararda savunmalarına dahi yer verilmediğini, davanın müvekkili yönünden taraf sıfatı yokluğu sebebiyle reddedilmesi gerektiğini belirterek kararın bozulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

2. Davalı Netlog A.Ş. vekili, davacıya istifa etmesine rağmen kıdem tazminatı ödendiğini, fark ücret alacağı talebinin de yerinde olmadığını, 28.02.2006 tarihli belgede davacıya ücretin hangi miktar üzerinden ödeneceğinin tebliğ edildiğini, davacının iradesinin sakatlandığına dair bir beyanı bulunmadığı gibi 10 yıl boyunca da bu hususta bir itirazının da olmadığını, gerekçesiz olarak hüküm kurulduğunu, işçi lehine yorum ilkesinin sınırlarının hakkaniyetten uzak, silahların eşitliği ve adil yargılanma ilkesinin gereklerine aykırı şekilde aşıldığını belirterek kararın bozulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

#### C. Uyuşmazlık

Direnme yoluyla Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre 16.06.1989 tarihinde davalı Ülker Bisküvi San. A.Ş'de çalışmaya başlayan, 01.02.2005 tarihinden itibaren ise davalı Netlog Lojistik Hizmetleri A.Ş'de çalışmasına devam eden davacının imzaladığı 28.02.2006 tarihli ve bordrolarda uygulanacak değişikliklere ilişkin olarak düzenlenen belgenin, ücret miktarı ile sosyal yardımların hangi miktar üzerinden ödeneceği tespitini içeren ve davacı tarafından çalışma koşullarında esaslı değişikliğin kabul edildiği bir belge olarak nitelendirilemeyeceğinin Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca kabul edildiği somut olayda, ücret ile ikramiye ve sosyal hakların miktarının asgari ücrete oranlama yapılarak mı yoksa ücret bordrolarına göre zam oranları tespit edilerek mi belirlenmesi gerektiği noktasında toplanmaktadır.

#### D. Gerekçe

##### 1. İlgili Hukuk

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesi.

##### 2. Değerlendirme

1. 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 Anayasasının (Anayasa) 55. maddesi uyarınca "Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanlarının yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır". Anayasanın

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).

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

3. Hukuk Genel Kurulunun 24.01.2024 tarihli kararı ile davacının imzaladığı 28.02.2006 tarihli belgede bordrolardaki karmaşayı ortadan kaldırıp bordroları daha basit ve anlaşılır hâle getirmek amacıyla sosyal hak ve yardımların tek bir rakam altında toplanacağı, ikramiyenin ise on iki aya bölünerek ödeneceği belirtildiğinden bu belgenin 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi kapsamında sosyal hak ve yardımlar ile ücretin miktarı konusunda esaslı değişiklik içeren bir belge niteliğinde olmadığı kabul edildiği eldeki davada geline aşamada, İlk Derece Mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi raporunda yapılan hesaplamanın doğru olup olmadığı hususu çözümlenmelidir.

4. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, dosya kapsamına 2005 yılı Eylül ve 2006 yılı Nisan aylarına ait bordolar ile 2007 ila 2015 yılları arasındaki ve 2016 yılı Ocak, Nisan aylarına ait bordroların sunulduğu belirtilmiş, 2005 yılı Aralık ayına ait bordro bulunmadığından en yakın ay olan 2005 yılı Eylül ayı bordosundaki davacının brüt ücreti asgari ücrete oranlanmış, bulunan kat sayı esas alınarak her dönemin asgari ücretinin kat sayı ile çarpılması sonucu ücret tespit edilerek fark ücret ve kıdem tazminatı alacakları hesaplanmıştır.

5. Öncelikle belirtmek gerekir ki, işverenin, ücretin miktarı asgari ücretin altına düşmemek kaydıyla bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmamışsa veya bu yönde bir işyeri uygulaması yoksa işçinin ücretine zam yapma zorunluluğu veya asgari ücrete yapılan zam oranı kadar zam yapma zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu itibarla davacının ücreti ile ikramiye ve sosyal hakların miktarının asgari ücrete oranlama yapılarak tespit edilmesi ve buna göre fark ücret ve kıdem tazminatı alacaklarının hesaplanması hatalıdır.

6. Açıklanan maddi ve hukuki olgulara göre, davacının dosya kapsamında bulunan ücret bordrolarına göre her yıl için ücret miktarının tespit edilmesi ve dava konusu alacakların hesaplanması gerekmektedir.

7. Hâl böyle olunca Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken önceki hükümde direnilmesi doğru olmamıştır.

8. O hâlde direnme kararı bozulmalıdır.

## VII. KARAR

Açıklanan sebeple;

Davalılar vekillerinin temyiz itirazlarının kabulü ile direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) 371. maddesi gereğince BOZULMASINA,

İstek hâlinde temyiz peşin harçlarının yatıranlara geri verilmesine,

Dosyanın HMK'nın 373/1. fıkrası uyarınca kararı veren İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin de Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 22.10.2025 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.