

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/34250
Karar No.	2016/4951
Tarihi:	23.02.2016

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK. /32

- **ÜCRETİN ÖDENDİĞİNİ İŞVERENİN YAZILI BELGEYLE KANITLAMASININ GEREKMEŞİ**
- **ÜCRETİN ÖDENDİĞİNİN TANIKLA KANITLANAMAYACAĞI**
- **İŞÇİNİN İMZASI BULUNMAYAN VE İŞÇİ TARAFINDAN KABUL EDİLMİYEN BELGENİN ÖDEME BELGESİ OLARAK KABUL EDİLEMEYECEĞİ**
- 

**ÖZETİ** Ücretin ödendiğinin ispatı işverene aittir. Bu konuda işçinin imzasını taşıyan bir ödeme belgesi yeterli ise de, para borcu olan ücretin ödendiğinin tanıkla ispatı mümkün değildir. Somut olayda, davacı işçi son ay ücretinin ödenmediğini ileri sürerek ücret alacağı talebinde bulunmuştur. Dosyaya davalı tarafından "nisan 2009 maaş ve mesai" açıklaması ile üzerinde "M. yatan para 1.098,00" yazan imzasız bir çıktı sunulmuştur. Söz konusu tutarın 1.000 USD'sinin ücret ve 98,00 USD'sinin fazla mesai ödemesi olduğu kabul edilmiş ve davacının ücret alacağı talebi reddedilmiştir. Davacı ödemeyi kabul etmediğine ve ödeme belgesi kabul edilen belgede davacının imzası bulunmadığına göre, son ay ücret ödemesine ilişkin varsa banka hesap hareketi, ekstresi ya da işçi imzalı ödeme belgesi celp edilmeli ve oluşacak sonuca göre karar verilmelidir. Davacının hesabına yatırılıp yatırılmadığı dahi tespit edilmeyen tutara itibarla alacağın reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı ücret alacağı ile yıllık izin ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.  
Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.  
Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

#### Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalı işverene ait Rusya'daki işyerinde 02.06.2006-30.04.2009 tarihleri arasında muhasebe yetkilisi olarak en son 4.500 USD ücretle çalıştığını ve iş sözleşmesinin haksız şekilde işverence feshedildiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatları ile izin ve ücret alacaklarını istemiştir.

#### Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının ücretinin 1.000 USD olduğunu ve istifa ederek işten ayrıldığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

#### Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davalının iş sözleşmesini fesihte haksız olduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

#### Temyiz:

Kararı davacı ve davalı temyiz etmiştir.

#### Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bentlerin kapsamı dışındaki tüm temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-Taraflar arasında işçiye ödenen aylık ücretin miktarı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanun'unda 32. 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.

Somut olayda; davacı işçi davalı işverene ait Rusya'daki işyerinde 02.06.2006-30.04.2009 tarihleri arasında muhasebe yetkilisi olarak en son 4.500 USD ücretle çalıştığını ileri sürerken, davalı işveren davacının ücretinin 1.000 USD olduğunu savunmuştur. Mahkemece davacının brüt 1.000 USD ücretle çalıştığı kabul edilerek sonuca gidilmişse de; gerek yapılan emsal ücret araştırması ve gerekse davacının iş başvuru formunda 1.000 USD ücretle çalışmak istediğini belirtmesi karşısında ücretinin net 1.000 USD olduğunun kabulü gerekir. Davacının ücretinin net 1.000 USD olduğu kabul edilerek hüküm altına alınacaklar yeniden hesaplanmalıdır. Eksik inceleme ile ücretin brüt 1.000 USD olduğunun kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3-İşçi ücretlerinin ödenmesi konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı Kanun'un 37. maddesine göre, işçiye ücretin elden ya da banka kanalıyla ödenmesi durumunda, ücret hesabını gösteren imzalı ve işyerinin özel işaretini taşıyan "ücret hesap pusulası" verilmesi zorunludur.

Uygulamada çoğunlukla "ücret bordrosu" adı altında belgeler düzenlenmekte ve periyodik ödemelerde işçinin imzası alınmaktadır. Banka aracılığı ile yapılan ödemelerde banka kayıtları da ödemeyi gösteren belge niteliğindedir.

Ücretin ödendiğinin ispatı işverene aittir. Bu konuda işçinin imzasını taşıyan bir ödeme belgesi yeterli ise de, para borcu olan ücretin ödendiğinin tanıkla ispatı mümkün değildir. Somut olayda, davacı işçi son ay ücretinin ödenmediğini ileri sürerek ücret alacağı talebinde bulunmuştur. Dosyaya davalı tarafından "nisan 2009 maaş ve mesai" açıklaması ile üzerinde "M. yatan para 1.098,00" yazan imzasız bir çıktı sunulmuştur. Söz konusu tutarın 1.000 USD'sinin ücret ve 98,00 USD'sinin fazla mesai ödemesi olduğu kabul edilmiş ve davacının ücret alacağı talebi reddedilmiştir. Davacı ödemeyi kabul etmediğine ve ödeme belgesi kabul edilen belgede davacının imzası bulunmadığına göre, son ay ücret ödemesine ilişkin varsa banka hesap hareketi, ekstresi ya da işçi imzalı ödeme belgesi celp edilmeli ve oluşacak sonuca göre karar verilmelidir. Davacının hesabına yatırılıp yatırılmadığı dahi tespit edilmeyen tutara itibarla alacağın reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

4-Taraflar arasında işçinin kullandırılmayan izin sürelerine ait ücretlere hak kazanıp kazanmadığı hususunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Somut olayda; davalı işveren davacının Türkiye'de olduğu sürelerin de hak kazandığı izin sürelerinden düşülmesi gerektiğini savunmaktadır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının Türkiye'de olduğu bir kısım sürenin izin süresinden düşüldüğü bir kısım sürenin ise düşülmediği anlaşılmaktadır. Davalı, davacının Türkiye'de geçen sürelerinin izin sebebi ile olduğunu savunduğuna göre; dikkate alınmayan süreler bakımından davacının ücretinin ödenmeye devam edilip edilmediği, başka bir deyişle davacının Türkiye'de olduğu süreler için ücret ödemesi yapılıp yapılmadığı tespit edilmeli ve ücreti ödenmişse bu süreler izin alacağından mahsup edilmelidir. Eksik inceleme ve araştırma ile sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 23.02.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.