

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/6926
Karar No. 2022/8008
Tarihi: 16.06.2022

- ÜCRET
- ÜCRETİN İŞ SÖZLEŞMESİNDE KARARLAŞTIRILMAMASI
- GERÇEK ÜCRET ÜZERİNDEN BELGE DÜZENLENMEMİŞ OLMASI
- ÜCRET ARAŞTIRMASI YAPILMASININ GEREKLİ OLDUĞU

ÖZETİ: 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, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 401 inci maddesine göre tespit olunmalıdır. İş sözleşmesinde ücretin kararlaştırılmadığı hâllerde ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, işyerindeki ya da meslekteki kıdemi, meslek unvanı, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, işyerinin özellikleri, emsal işçilere ödenen ücretler, örf ve adetler göz önünde tutularak belirlenir. 4857 sayılı Kanun'un 8 inci maddesinde, işçi ile işveren arasında yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde en geç iki ay içinde işçiye çalışma koşullarını, temel ücret ve varsa eklerini, ücret ödeme zamanını belirten bir belgenin verilmesi zorunlu tutulmuştur. Aynı Kanun'un 37 nci maddesinde, işçi ücretlerinin işyerinde ödenmesi ya da banka hesabına yatırılması hallerinde, ücret hesap pusulası türünde bir belgenin işçiye verilmesinin zorunlu olduğu hükme

bağlanmıştır. Usulünce düzenlenmiş olan bu tür belgeler, işçinin ücreti noktasında işverenden sadır olan yazılı delil niteliğindedir. Kişi kendi muvazaasına dayanamayacağından, belgenin muvazaalı biçimde işçinin isteği üzerine verildiği iddiası işverence ileri sürülemez. Ancak böyle bir husus ileri sürülsün ya da sürülmesin, muvazaa olgusu mahkemece resen araştırılmalıdır.

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 Kanunun 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 dışılığı 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 ispatı 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, işçinin sendikalı olması hâlinde sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.

DAVA: Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

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

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı Şirkette elektrik ustabaşı olarak çalışmakta iken iş sözleşmesinin haksız ve ihbarsız olarak işverence feshedildiğini, davacının aylık ortalama net ücretinin 10.000.00 TL olduğunu, çalıştığı sürece davacıya yıllık izin kullanması için izin verilmediğini, haftalık en az 10 saat fazla çalışma yaptırıldığını, ulusal bayram ve genel tatillerde, hafta tatilinde çalışmaya zorlandığını belirterek kıdem ve ihbar tazminatları, aylık ücret, fazla çalışma ücreti, yıllık izin ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; dava konusu taleplerin zamanaşımına uğradığını, müvekkili Şirketin iş yoğunluğunun arttığı bazı dönemlerde, iş yükünü hafifletmek adına davacı ile taşeron olarak anlaştığını ancak iş sahibi ile yapılan sözleşmeler gereği taşeronluk sözleşmesi akdedilmediğinden davacı ve çalıştırdığı diğer işçilerini kendi sigortalısı olarak göstermek zorunda kaldığını, taraflar arasında bir işçi işveren ilişkisi bulunmadığını, emsal ücret verileri araştırıldığında davacının aslında kendi nam ve hesabına çalıştığının anlaşılacağını, müvekkili şirketin çalışanı olduğunu kabul etmemekle birlikte, işyerinde kanunda belirlenen saatlere uygun biçimde çalışma yapıldığını, ücretlerin tam ve eksiksiz ödendiğini, yıllık izin hakkı bulunmadığını, davacının iş sözleşmesine dayalı olarak bağımlı şekilde çalışmadığını belirterek davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davacının davalı işyerinde ekip lideri olarak çalıştığı, diğer işçilerin üstü lideri pozisyonunda olduğu, Şirket tarafından davacının ücret hesabına asgari ücret

üzerinden ödemeler yapılmakla birlikte aynı zamanda Şirket müdürü tarafından davacıya "diğer" açıklamalarıyla çeşitli paralar gönderilmiş olduğu, banka hesap hareketleri nazara alındığı ve emsal ücret araştırmalarında davacı işçinin ücretinin aylık 10.000,00TL olduğunun kabul edildiği, iş sözleşmesinin ihbar ve kıdem tazminatlarını gerektirmeyecek şekilde sonlandırıldığı ispat yükü işverene ait olup ispatlanamadığından işçinin kıdem tazminatına hak kazandığı ayrıca ihbar öneli tanınmadığından ihbar tazminatı şartlarının gerçekleştiği sonucuna varıldığı, davacının çalışma süresine göre hak kazandığı yıllık izin sürelerinin kullanıldığına ya da karşılığının ödendiğinin ispatlanamaması nedeniyle yıllık izin ücreti alacağına kabul edildiği, davacının son 1 aylık ücretinin ödendiğinin ispat yükü işverene ait olup usulünce ispatlanamadığından son aya ait ücret alacağına kabulü gerektiği, davacının fazla çalışma yaptığı sürelerin ve ulusal bayram ve genel tatillerde çalıştığına tanık beyanları ispatlandığı gerekçeleriyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

Davalı vekili istinaf başvurusunda, davacı ile müvekkili Şirket arasında gerçekte bir işçi işveren ilişkisi bulunmadığını, iş yoğunluğunun arttığı bazı dönemlerde, iş yükünü hafifletmek adına davacı ile taşeron olarak anlaşıldığını, ancak iş sahibi ile yapılan sözleşmeler gereği taşeronluk sözleşmesi akdedilemediği için, davacı ve çalıştırdığı işçilerini kendi sigortalısı olarak göstermek zorunda kaldığını, müvekkiline karşı açılmış olan seri davaların davacıların davacı ile aynı vasıfta aynı işkolunda çalışan işçiler olduğunu, seri davaların davacıları ile bu dosyada davacının ücretlerinin fahiş farkta belirlenmesinin sebebinin davacıya yapılan ödemelerin diğer davacılara ödenecek ücreti de kapsamı olduğunu, davacının müvekkili Şirket çalışanı olmadığı için talep ettiği alacaklara hak kazanamayacağını, dayandıkları yemin deliline itibar edilmediğini belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalıya ait işyerinde elektrikçi olarak aylık net 10.000,00 TL ücretle çalıştığı, aldığı ücreti banka kayıtları ile ispat ettiği, iş sözleşmesinin iş bitimi sebebiyle feshedildiği, davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazandığı, kullanmadığı yıllık izinleri bulunduğu, fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil çalışmasını tanık beyanları ile ispat ettiği, fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarında %30 oranında indirim yapıldığı, son çalıştığı aydan ücret alacağı bulunduğu anlaşıldığı gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili, istinaf dilekçesinde belirttiği gerekçelerle temyiz başvurusunda bulunmuştur.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, davacının aylık ücretinin tespitine ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 8 nci , 37 nci maddeleri ve 32 nci maddesinin birinci fıkrası.

3. Değerlendirme

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 davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2.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, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 401 inci maddesine göre tespit olunmalıdır. İş sözleşmesinde ücretin kararlaştırılmadığı hâllerde ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, işyerindeki ya da meslekteki kıdemi, meslek unvanı, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, işyerinin özellikleri, emsal işçilere ödenen ücretler, örf ve adetler göz önünde tutularak belirlenir.

3.4857 sayılı Kanun'un 8 inci maddesinde, işçi ile işveren arasında yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde en geç iki ay içinde işçiye çalışma koşullarını, temel ücret ve varsa eklerini, ücret ödeme zamanını belirten bir belgenin verilmesi zorunlu tutulmuştur. Aynı Kanun'un 37 nci maddesinde, işçi ücretlerinin işyerinde ödenmesi ya da banka hesabına yatırılması hallerinde, ücret hesap pusulası türünde bir belgenin işçiye verilmesinin zorunlu olduğu hükme bağlanmıştır. Usulünce düzenlenmiş olan bu tür belgeler, işçinin ücreti noktasında işverenden sadır olan yazılı delil niteliğindedir. Kişi kendi muvazaasına dayanamayacağından, belgenin muvazaalı biçimde işçinin isteği üzerine verildiği iddiası işverence ileri sürülemez. Ancak böyle bir husus ileri sürülsün ya da sürülmesin, muvazaa olgusu mahkemece resen araştırılmalıdır.

4.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 dışılığı 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 ispatı noktasında delillerin değerlendirilmesi sırasında, işverence bu konuda belge düzenlenmiş olup olmamasının da araştırılması gerekir.

5. 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 kıdem, 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, işçinin sendikali olması hâlinde sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.

6. Somut olayda, davacı elektrik ustası olarak aylık net 10.000,00 TL ücretle çalıştığını iddia etmiş, davalı taraf ise elektrik ustası olarak çalışan davacının Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verileri, emsal ücretler vs. ile davada talep ettiği ücret karşılaştırıldığında, arada fahiş fark olduğunu belirterek ödemelerin banka kanalı ile yapıldığını savunmuştur. Dinlenen davacı tanıkları ve davalı tanıkları ücretin bankadan ödendiğini, elden ödeme olmadığını beyan etmiştir. Mahkemece emsal ücret araştırması yapılmış, gelen yazı cevaplarında emsal ücret bilgisinin verilemeyeceğinin belirtildiği görülmüştür. TÜİK verisinde 2014 Kasım ayı aylık ortalama brüt ücretin 3.012,00 TL olarak bildirildiği anlaşılmıştır. İlk Derece Mahkemesince, davacının davalı işyerinde ekip lideri olarak çalıştığı, diğer işçilerin üstü ve lideri pozisyonunda olduğu, Şirket tarafından davacının ücret hesabına asgari ücret üzerinden ödemeler yapıldığı, Şirket müdürü tarafından davacıya "diğer" açıklamalarıyla çeşitli paralar gönderilmiş olduğu, banka hesap hareketleri ve emsal ücret araştırmalarının birlikte değerlendirildiği belirtilerek davacının aylık net 10.000,00 TL ücret aldığı kabul edilmiştir.

7. Bu açıklamalara ve tüm dosya kapsamına göre davacının ücretine yönelik araştırmanın yetersiz olduğu anlaşılmaktadır. Mahkemece emsal ücret araştırması için çeşitli yazışmalar yapılmış ise de dosyaya sunulan yazı cevaplarında emsal

olabilecek ücret bildirilmemiştir. Mahkemece davacının meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı, özellikle Çevre ve Şehircilik Bakanlığı verilerinden faydalanılabileceği göz önüne alınarak emsal ücret araştırması yapılmalı, bu araştırma sonucunda elde edilen verilerle dosya kapsamındaki tüm deliller birlikte değerlendirilerek aylık ücret miktarı noktasında bir sonuca gidilmeli ve talep edilen işçilik alacakları buna göre hesap edilmelidir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

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

2. İlk Derece Mahkemesi kararının **BOZULMASINA**,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

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

16.06.2022 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.