



T.C.
YARGITAY
Dokuzuncu Hukuk Dairesi

11.12.2017 Tarih, 2017/7955E. , 2017/20925 K.

ÖZET :

Mahkemece, SGK kayıtlarına itibar edilerek davacının asgari ücretle çalıştığı kabul edilmiş ise de, işyerinde pres operatörü olarak çalışan davacı 6,5 yılı aşkın kıdeme sahiptir. Vasıflı işçi durumunda olan ve uzun süre kıdeme sahip bir işçinin bu ücretle çalıştığı kabulü hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu nedenle emsal ücret araştırması yapıp sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

DAVA :

Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ile fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti ve ücret alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR :

Davacı İsteminin Özeti: Davacı vekili, davacının 01.12.2006-22.07.2013 tarihleri arasında davalı işyerinde pres operatörü olarak çalışmakta iken iş akdinin haklı bir neden olmaksızın işverence feshedildiğini iddia ederek, kıdem ve ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti, yıllık izin ücreti ve ücret alacaklarını istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti: Davalı taraf davaya cevap vermemiştir.

Yerel Mahkeme Kararının Özeti: Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak kayıtlardaki ücrete itibar edilerek davanın kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz: Kararı yasal süresi içinde davacı vekili temyiz etmiştir.

Gereke: Taraflar arasında tazminat ve alacakların belirlenmesine esas ücret miktarı uyuşmazlık konusudur.

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, Borçlar Kanunu'nun 401. maddesine göre tespit olunmalıdır. 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 işçilere o işyerinde ya da başka işyerlerinde ödenen ücretler, örf ve adetler göz önünde tutularak belirlenir.

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 sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.



Somut uyuşmazlıkta, davacı net 1.300,00 TL. ücret aldığını iddia etmiş, davalı ise davayı takip etmemiş ve herhangi bir savunmada bulunmamıştır.

Mahkemece, SGK kayıtlarına itibar edilerek davacının asgari ücretle çalıştığı kabul edilmiş ise de, işyerinde pres operatörü olarak çalışan davacı 6,5 yılı aşkın kıdeme sahiptir. Vasıflı işçi durumunda olan ve uzun süre kıdeme sahip bir işçinin bu ücretle çalıştığı kabulü hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu nedenle emsal ücret araştırması yapıp sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 11/12/2017 tarihinde oy birliği ile karar verildi.

Bülten/sirkü/özelge v.b'de yer alan açıklamalar her hangi bir kişiye ya da konuya ilişkin olarak hukuki danışmanlık verme amacı gütmemektedir. Yer alan bilgiler belli bir konunun veya konuların çok geniş kapsamlı bir şekilde ele alınmasından ziyade genel çerçevede bilgi vermek ve yorum yapmak amacını taşımaktadır. Amacımız muhasebe, vergi, yatırım, hukuk, danışmanlık alanlarında veya diğer türlü profesyonel bağlamda tavsiye veya hizmet sunmak değildir. Bültende/sirkü/özelgede v.b yer alan açıklamalar bilgi verme amaçlı olup bilabedel verilmektedir. İçeriğindeki bilgiler, oldukları şekliyle sunulmaktadır, içeriği nedeniyle her hangi bir hukuki sorumluluk kabul edilmemekle birlikte okuyucuların her hangi bir konuya ilişkin olarak spesifik sorunları ya da soruları için hukuki danışmanlık almaları tavsiye edilir.