



**Av. Hamit TIRYAKI**  
**İş Hukuku Uzmanı**

## **İŞ YARGILAMASINDA GERÇEK ÜCRET**

### **I.GİRİŞ**

SGK istatistiklerine göre 2020 Yılı Aralık ayı sonu itibarıyla çalışan toplam 15.203.423 işçinin 6.390.019 kişisi asgari ücret almaktadır. Bu sayı, toplam çalışanların %42'sine isabet etmektedir.

Asgari ücret alanların sektörlere ve cinsiyete göre baktığımızda asgari ücretle çalışanların % 68'i erkek, % 32'si kadındır. Asgari ücretle çalışanların yalnızca % 2'si kamu sektöründe % 98'i özel sektördedir.

2021 Ekim ayı itibarıyla işçi olarak çalışan sayısı 16.270.696 kişidir.

DİSK'in yayınladığı "Asgari Ücret Gerçeği-2022" başlıklı rapora<sup>1</sup> göre Türkiye'de 10 milyon kişi asgari ücretle çalışıyor. Rapor; 3 milyon 400 bin işçinin asgari ücretin altında bir ücretle çalıştığını ve bin 500 liradan daha az ücretle çalışan işçi sayısının da 1 milyon 700 bin olduğunu ortaya koyuyor. Rapora göre asgari ücret ve altında bir ücretle yaşamını sürdürmek zorunda olan işçilerin sayısı da 6 milyon 300 bin. DİSK raporunda özel sektörde asgari ücret düzeyinde çalışanların oranı yüzde 69 olarak gösterilirken, "Asgari ücretteki artışın diğer emek gelirlerine yansımaması, hem özel sektörde hem kamuda maaş ile ücret artışlarının en fazla resmi enflasyon oranında artırılması, asgari ücreti ortalama ücret haline getiriyor" uyarısı dikkat çekiyor.

Bazı işyerleri daha az sigorta ve vergi ödemek için işçinin ücretini kayıtlarda daha düşük gösterebilmekte, farkı elden ödemektedir. Konu yargının önüne geldiğinde farklı yöntemler ve ilkeler kullanılarak gerçek ücretin tespitine mahkemeler çalışmaktadır.

Burada ifade ettiğimiz hususlar işçilik alacaklarıyla, iş kazası sonrasında ödenecek tazminatlarla esas alınacak ücretle ilgilidir. Gerçek ücretin tespiti konusu SGK'ya bildirilen kazançlarla ilgili olduğunda davanın taraflarına SGK da eklenmekte ve usule ilişkin ciddi değişiklikler ortaya çıkmaktadır: Kuruma ödenmesi gereken sigorta primlerinin hesabında gerçek ücretin/kazancın esas alınması gerekmekte olup hizmet tespiti davalarının kamusal niteliği gereği, çalışma olgusu her türlü kanıtla ispatlanabilmesine karşın ücret konusunda

---

<sup>1</sup> <http://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2021/12/DiSK-AR-2022-Asgari-Ucret-Rapor-Aralik-2021-FINAL.pdf>

aynı genişlikte ispat serbestliği söz konusu değildir ve değinilen maddelerde<sup>2</sup> yazılı sınırları aşan ücret alma iddialarının yazılı delille kanıtlanması zorunluluğu bulunmaktadır. Ücret tutarı maddede belirtilen sınırları aştığı takdirde (2022 Yılında bu sınır 6.640,00 TL'dir), tespiti gereken gerçek ücretin; hukuksal geçerliliğe sahip olarak düzenlenmiş bulunmaları kaydıyla, sigortalının imzasını içeren aylık ücreti gösteren para makbuzları, banka kayıtları, ticari defter kayıtları, ücret bordroları gibi belgelerle kanıtlanması olanaklıdır. Yazılı delille ispat sınırının altında kalan miktar için tanık dinlenebileceği gibi, tespiti istenen miktar sınırı aşsa dahi varlığı iddia edilen çalışmanın öncesine ve sonrasına ait yazılı delil başlangıcı sayılabilecek belgeler bulunuyorsa tanık dinlenmesi mümkündür<sup>3</sup>.

## **II. YARGITAY'IN GERÇEK ÜCRETİ BELİRLEMEDE DİKKATE ALDIĞI HUSUSLAR**

### **İşçinin Kıdemi**

Yargıtay kıdemli işçinin asgari ücretle çalıştırıldığı iddiasını hayatın olağan akışına aykırı bulmaktadır: İşyerinde 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 gerekir<sup>4</sup>.

### **İşçinin Eğitimi**

Davacının ücretiyle ilgili gerçek durumun ortaya çıkarılabilmesi için ilgili meslek örgütünden davacının kıdemi, eğitimi, çalışma tarihleri ve görevinin muhasebe müdürlüğü olduğu bildirilerek ücret araştırması yapılmalıdır<sup>5</sup>.

### **İşçinin Unvanı**

Boyacı ustası asgari ücretle çalışmayacağından, gerçek ücreti ilgili meslek kuruluşundan sorulmalıdır.

Vasıflı işçinin asgari ücretle çalışmasının hayatın olağan akışına ve yaşam deneyimlerine uygun düşmeyeceği açık seçiktir. Sigortalının tazminatının hesaplanmasında gerçek ücretin esas alınması koşuldur. Gerçek ücretin ise, işçinin kıdemi, yaptığı işin özelliği ve niteliğine göre işçiye ödenmesi gereken ücret olduğu, işyeri veya sigorta kayıtlarına geçmiş ücret olmadığı Yargıtay'ın yerleşmiş görüşlerindedir. Somut olayda, davacı işçinin vasıflı boyacı ustası olduğu ve boyacı ustasının da asgari ücretle çalışmayacağı kabul edilerek, meslek kuruluşlarından sorularak bildirilen ücretin esas alınması ve tazminatın buna göre hesaplanması gerekir<sup>6</sup>.

### **İşyerinin Büyükşehirde Olması**

<sup>2</sup> 1086 Sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun; 288. maddesinde, bir hakkın doğumu, düşürülmesi, devri, değiştirilmesi, yenilenmesi, ertelenmesi, ikrarı ve itfası amacıyla yapılan hukuki işlemlerin, yapıldıkları zamanki miktar veya değerleri belirli bir tutarı geçtiği takdirde senetle kanıtlanması gerektiği, bu hukuki işlemlerin miktar veya değeri, ödeme veya borçtan kurtarma ( ibra ) gibi herhangi bir sebeple belirli bir tutardan aşağı düşse bile senetsiz kanıtlanamayacağı bildirilmiş, 289. maddesinde, 288. madde uyarınca senetle kanıtlanması gereken konularda yukarıdaki hükümler hatırlatılarak karşı tarafın açık muvafakati durumunda tanık dinlenebileceği, 292. maddesinde de, senetle kanıtlanması zorunlu konularda yazılı bir delil başlangıcı varsa tanık dinlenebileceği açıklanarak delil başlangıcının, dava konusunun tamamen kanıtlanmasına yeterli olmamakla birlikte, bunun var olduğunu gösteren ve aleyhine sunulmuş olan tarafça verilen kağıt ve belgeler olduğu belirtilmiştir. 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 200 ve 202. maddelerinde de bu düzenlemeler korunmuştur.

<sup>3</sup> Yrg. HGK'nun 9.5.2019 tarihli ve E. 2015/10-3339, K. 2019/542 sayılı kararı.

<sup>4</sup> Yrg. 9. HD'nin 11.12.2017 tarihli ve E. 2017/7955, K. 2017/20925 sayılı kararı.

<sup>5</sup> Yrg. 9.HD'nin 24.02.2004 tarihli ve E.2003/11432, K.2004/3116 sayılı kararı.

<sup>6</sup> Yrg. 21. HD'nin 20.03.2001 tarihli ve E.2001/1005, K.2001/2091 sayılı kararı.

Yargıtay, işçinin çalıştığı yerin de ücretin miktarı üzerinde etkisi olduğuna karar vermektedir: Davacının 14 yılı aşkın kıdemi, çalıştığı işyerinin büyükşehirde olması ve yaptığı işin vasıflı bir iş olması nedeniyle işin niteliği gereği asgari ücretle çalışması hayatın olağan akışına da uygun düşmemektedir<sup>7</sup>.

### **İşçinin Yaşı**

Gerçek ücret, işçinin kıdemi, yaptığı işin özelliği ve niteliğine göre işçiye ödenmesi gereken ücrettir. Gerçek ücretin saptanmasında işyeri kayıtları, ücret bordroları araştırılmalı, bordrolardan ücretin saptanamaması durumunda işçinin yaşı, kıdemi, mesleki durumu, emsal işçilerin aldığı ücret gözönünde tutulmalı, gerekirse meslek kuruluşu ve odalardan durum sorularak gerçek ücret saptanmalıdır<sup>8</sup>.

### **Tanıkların Somut Bilgileri Yoksa, Meslek Kuruluşundan Ücretin Sorulması**

Davacının aylık ücreti konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır. Davacı aylık net 900 ABD. Doları ücretle çalıştığını ileri sürmüştü, davalı ise aylık brüt 360.000.000 TL. olduğunu savunmuştur. Mahkemece tanık anlatımlarına değer verilerek aylık ücret miktarı 900 ABD. Doları kabul edilmiştir. Davacının işe girdiği tarihte yazılı bir sözleşme yapılmadığı gibi ücret bordrosu da düzenlenmemiştir. Daha sonra yapılan Teknik eleman Sözleşmesi ile aylık brüt ücret 360.000.000 TL. olarak kararlaştırılmıştır. Davacının kredi kartı alması için düzenlenen yazıda aylık 1200 ABD. Doları ücretle teknik müdür olarak çalıştığı belirtilmiş ise de davacı işçi bu belgeye dayanmış değildir. Davacı tanıklarının ücret konusunda somut bilgileri bulunmayıp davacı işçiden duyduklarını aktarmışlardır. Mevcut delillere göre sağlıklı bir sonuca varma olanağı bulunmamaktadır. Böyle olunca, davacının kıdem, unvan ve diğer özellikleri belirtilmek suretiyle ilgili meslek kuruluşundan alabileceği ücret miktarı sorulmalı, alınacak cevap dosya içeriği ile birlikte değerlendirmeye tabi tutularak sonucuna göre tazminata esas ücret miktarı belirlenmeli ve saptanacak ücrete göre tazminat hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır<sup>9</sup>.

### **Bankalara Yazılan Yazı**

Uygulamada işverenler tarafından çalışanların kredi çekebilmeleri için aylık ücretle ilgili yazılar verildiği görülmektedir. Bu tür yazıların iş uyuşmazlığı aşamasında ücretin belirlenmesinde nazara alınması gerektiği ileri sürülmektedir. Ancak, Yargıtay konuyla ilgili verdiği bir kararda, “işyerinden kredi gibi banka işlemlerinde kullanılmak üzere işçiye verilen ücrete dair işveren yazılarının tek başına ücreti belirlemeye yeterli olamayacağının kabul edilmesi gerekir. Bu itibarla, dosya içeriğindeki delillere göre; davacının aylık ücret miktarına dair iddiasının ispatlanamadığının kabulü gerektiğinden, hatalı değerlendirme neticesinde kurulan hüküm hatalı olup bozmayı gerektirmiştir<sup>10</sup>” demek suretiyle bu tür belgelerin tek başına yeterli olmayacağını bu belgelerin yan delillerle desteklenmesi gerektiğini kararlaştırmıştır.

### **Sendikaların Emsal Ücrete İlişkin Yazılarının Bazen Dikkate Alınamayacağı**

Davacı vasıflı işçi olup asgari ücretle çalışmasının hayatın olağan akışına ve yaşam deneyimlerine uygun düşmeyeceği açıktır. Hükme esas alınan hesap bilirkişi raporunda; davacının emsali işçilerin ücretinin; çevre ve Şehircilik Bakanlığı rayiçlerine göre asgari ücretin 1,6 katı düzeyinde, Sendika bildirimine göre ise asgari ücretin 4,46 düzeyinde olduğu kabul edilerek her iki ücret bakımından da tazminatının hesaplanması

<sup>7</sup> Yrg. 9. HD'nin 25.5.2021 tarihli ve E. 2021/5327, K. 2021/9527 sayılı kararı.

<sup>8</sup> Yrg. 21. HD'nin 8.10.2019 tarihli ve E. 2018/4161, K. 2019/5878 sayılı kararı.

<sup>9</sup> Yrg. 9.HD'nin 01.05.2003 tarihli ve E. 2002/23577, K. 2003/7451 sayılı kararı.

<sup>10</sup> Yrg. 22. HD'nin 24.12.2019 tarihli ve E. 2016/25488, K. 2019/24133 sayılı kararı.

yoluna gidilmiştir. Mahkemece davacının maddi tazminatının belirlenmesinde, ücretinin asgari ücretin 4,46 kat düzeyinde olduğu kabul edilerek tazminatın hesaplandığı hesap raporunun 2. Bölümündeki hesaplama hükme esas alınmışsa da varılan bu sonuç hatalıdır. Davacının yaşı, mesleki kıdemi ve işyerindeki çalışma süresi dikkate alındığında Çevre ve Şehircilik Bakanlığı rayiçlerine göre belirlenen asgari ücretin 1,6 katı düzeyindeki ücretin gerçek ücrete uygun olduğu ortadadır. Kaldı ki davalı işyerinde sendika ve TİS uygulamasının bulunmadığı göz önüne alındığında Sendikanın emsal ücret bildirecek konumda bir meslek kuruluşu olmadığı da ortadadır<sup>11</sup>.

### **TÜİK Kazanç Sorgulama Verileri**

Yargıtay, temyiz nedeniyle önüne gelen dosyalarda emsal ücret araştırmasının Türkiye İstatistik Kurumundan da yapıp yapılmadığına bakarak değerlendirme yapmaktadır.

Taraflar arasında işçiye ödenen aylık ücretin miktarı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. İlgili işçi ve işveren kuruluşları ile Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı internet sitesinde bulunan “Kazanç bilgisi sorgulama” ekranından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir<sup>12</sup>.

Mahkemece emsal ücret araştırması yaptırılmış,... Fırıncılar Odası taraflar arasındaki anlaşmanın geçerli olduğu, ...Fırıncılar Odası ise asgari ücret seviyesinde ücret alabileceği bildirilmiştir. Çevreden yapılan araştırma ile düzenlenen kolluk yazısında da davacının asgari ücret aldığına dair tespit yapılmıştır. Yukarıda özetlenen delil durumu dikkate alındığında, mahkemenin davacının net 1.300,00 TL ücret aldığına dair kabulü eksik incelemeye dayanmaktadır. Bu itibarla, Türkiye İstatistik Kurumu'nun 08.12.2015 tarih ve 73640249-045.02[02]-552-2015-E.464/16514 Sayılı Genelgesi'nde de belirtildiği üzere Kurumun Web Sitesinden veya... linkinden ulaşılmak sureti ile emsal ücret araştırması yapılarak aylık ücretin ne olabileceği belirlenmeli, işçilik alacakları da gerekirse yeniden hesaplatılmalıdır<sup>13</sup>.

### **III. SONUÇ**

Son dönem asgari ücretin nominal artışıyla birlikte özel sektörde asgari ücretle çalışanların oranı % 68'den daha yüksek bir orana çıkacağı öngörülmektedir.

Yargıtay işçilik alacakları ve iş kazalarından kaynaklı davalarda gerçek ücreti tespit ederken işçinin kıdemine, eğitimine, unvanına, yaşına, yaşanılan yerin gelişmişliğine, tanıkların somut bilgisine, Tük kazanç sorgulama verilerine göre değerlendirme yapmakta, işyerinde toplu iş sözleşmesi yoksa sendikaların gönderdikleri emsal ücrete ilişkin ve işçilerin bankalardan kredi çekmek için işverenlerinden aldıkları yazılara pek değer vermemektedir.

<sup>11</sup> Yrg. HGK'nun 22.10.2019 tarihli ve E. 2016/21-1786, K. 2019/1098 sayılı kararı.

<sup>12</sup> Yrg. 22. HD'nin 12.12.2016 tarihli ve E. 2015/14218, K. 2016/26798 sayılı kararı.

<sup>13</sup> Yrg. 7. HD'nin 15.11.2016 tarihli ve E. 2016/16898, K. 2016/19409 sayılı kararı.