

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

E. 2004/3586

K. 2004/12160

T. 18.5.2004

• **ÜCRET MİKTARININ TESBİTİ USULÜ (İşçilik Alacaklarının Hesaplanmasında Esas Alınacak Olan - Davacı İşçinin Çifte Bordro Düzenlendiği İddiası - Mahkemece Meslek Kuruluşundan İşçinin Alabileceği Ücretin Sorulması Gereği)**

• **ÇİFTE BORDRO İDDİASI (İşçilik Alacaklarının Hesaplanmasında Esas Alınacak Olan Ücret Miktarının Tesbiti Usulü - Mahkemece İşçinin Alabileceği Ücretin Meslek Kuruluşundan Sorulması Gereği)**

• **İHBAR VE KIDEM TAZMİNATI İLE ÜCRET VE YILLIK ÜCRETLİ İZİN ALACAĞI TALEBİ (Ücret Miktarının Tesbiti Usulü - Mahkemece İşçinin Alabileceği Ücretin Meslek Kuruluşundan Sorulması Gereği)**

• **YEMEK ÜCRETİ TALEBİNİN REDDİ GEREĞİ (İşyerinde Birkaç Ay Sıcak Yemek Verildikten Sonra Kahvaltı Verilmeye Başlanmış Olması ve İşçinin Buna Rağmen Uzun Süre Çalışmaya Devam Etmiş Olması)**

• **SICAK YEMEK UYGULAMASININ TERKEDİLİP KAHVALTI VERİLMEMEYE BAŞLANMASI (Davacı İşçinin Uzun Süre Çalışmaya Devam Etmesi Nedeniyle Yemek Farkı Talep Edemeyeceği - Tazminatların Tesbitinde Yıl Boyunca Sıcak Yemek Parasının Hesaba Katılamayacağı)**

1475/m.14,16,26

ÖZET : 1- Davacının aylık ücretinin miktarı taraflar arasında tartışmalıdır. Davalı işveren imzalı ücret bordrolarına dayanarak davacıya asgari ücret seviyesinde ücret ödendiğini savunmuş, davalı işçi ise işyerinde çifte bordro düzenlendiğini ücretin daha yüksek olduğunu ileri sürmüştür. Mahkemece davacı tanıklarının anlatımları esas alınarak dava kabul edilmişse de, davacı tanıkları aynı nedenlerle işten çıkarılmış ve işverene karşı dava açan kişiler olup salt bu anlatımlara göre sonuca gidilmesi doğru olmaz. Mahkemece, davacının işyerinde fiilen yaptığı işi, meslek kıdemi ve çalıştığı tarihler bildirilmek suretiyle ilgili meslek kuruluşundan ne kadar ücret alabileceği sorulmalı, alınacak olan cevap dosya içindeki delillerle birlikte yeniden bir değerlendirmeye tabi tutularak sonuca gidilmelidir.

2- İşyerinde işçilere birkaç ay sıcak yemek verildiği dosyadaki belgelerden anlaşılmaktadır. Davalı işveren de bunu kabul etmiş, ancak şoför olarak çalışan işçilerin yemek saatlerini ayarlayamadıkları için daha sonra kahvaltı verilmesi uygulamasına geçilmesine karar verildiğini iddia etmiştir. Davacı işçi bu uygulamaya karşı çıkarak haklı nedenle fesih yoluna gitmemiş ve 5 aydan fazla bir süre çalışmaya devam etmiştir. Böyle olunca sıcak yemek ücreti

ile kahvaltılık bedelleri arasındaki farkın kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur. Kaldı ki dava dilekçesinde böyle bir fark talebi söz konusu olmayıp, sadece yemek bedeli talebinde bulunulmuştur. Ayrıca tazminata esas ücretin tespitinde yılın tamamı için sıcak yemek verilmiş gibi bu bedelin ilavesi doğru değildir. Tazminata esas ücretin tespitinde son bir yıl içinde sağlanan sosyal hak bedellerinin toplamının 365'e bölünmesi suretiyle sonuca gidilmelidir.

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar ve kötüniyet tazminatı ile yıllık izin, fazla çalışma, yemek ve ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : 1. Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının tüm, temyiz itirazlarıyla davalının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Davacının aylık ücretinin miktarı taraflar arasında tartışmalıdır. Davalı işveren imzalı ücret bordrolarına dayanarak davacıya asgari ücret seviyesinde ücret ödendiğini savunmuş, davalı işçi ise işyerinde çifte bordro düzenlendiğini ücretin daha yüksek olduğunu ileri sürmüştür. Mahkemece bu konuda davacı tanıkları anlatımları ile işverenin imzasını taşımayan bir maaş listesi dikkate alınarak davacının iddiasına değer verilerek sonuca gidilmiştir. Ancak davacı tanıkları aynı nedenlerle işten çıkarılmış ve işverene karşı dava açan kişiler olup salt bu anlatımlara göre sonuca gidilmesi doğru olmaz. Dosyaya davacının sunduğu maaş listesi ise işverence imzalanmış değildir. Bu nedenle belge üzerindeki el yazısı ibarenin de tek başına bir değeri bulunmamaktadır.

Mahkemece, davacının işyerinde fiilen yaptığı işi, meslek kıdemi ve çalıştığı tarihler bildirilmek suretiyle ilgili meslek kuruluşundan ne kadar ücret alabileceği sorulmalı, alınacak olan cevap dosya içindeki delillerle birlikte yeniden bir değerlendirmeye tabi tutularak sonuca gidilmelidir. Bu konuda eksik incelemeye karar verilmiş olması hatalıdır.

3. Davacı işçi işyerinde işverenin taahhüdüne rağmen yemek verilmediğini belirterek yemek ücreti talebinde bulunmuş, mahkemece işyerinde böyle bir taahhüt olmamasına rağmen bir dönem sıcak yemek verildiği ve bunun işçi için kazanılmış hak oluşturduğu, sonradan bunun yerine kahvaltı verilmesinin hakkın ihlali niteliğinde olduğu gerekçesiyle sıcak yemek ile kahvaltı ücretleri arasındaki farkın tahsiline karar verilmiştir. İşyerinde işçilere