

İŞ DAVALARINDA GERÇEK ÜCRETİN TESPİTİ

Mustafa BAYSAL*

1- GİRİŞ

İşçiye ödenen ücretin tam olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) bildirilmesi gerekir. Bu ödeme ister maaş olsun, isterse fazla mesai ya da genel tatil ücreti gibi arızı ödemeler; işçiye yapılan her ödeme sigorta primi olarak bildirilmelidir.

Ancak uygulamada; işçilik maliyetlerini azaltmak amacıyla, işçilere ne kadar maaş verilirse verilsin, ücretin asgari ücret olarak bildirilmesi yoluna gidildiği görülmektedir. Kısa vadede işverenin yararına gibi görünen bu tercih, uzun vadede hem geriye dönük faiziyle sigorta primi ödenmesiyle sonuçlanabilir hem de işveren ağır idari para cezalarına maruz kalabilir.

Bunun temel nedeni ise işçinin iş mahkemesinde açacağı muhtemel bir davada, SGK'ya bildirilen ücreti ile gerçek ücreti arasında fark olduğunu iddia etmesi olacaktır. Bu iddianın ispatlanması, işvereni geri dönülemez maddi sıkıntılara sokabilir.

Bu yazıda gerek iş mahkemelerince ve gerekse Yargıtay tarafından gerçek ücret tespitinin nasıl yapıldığı ve gerçek ücretin tespitinde hangi hususların dikkate alındığı açıklanacaktır.

2- ÜCRET KAVRAMI

Ücret genel olarak, bir iş karşılığında işverence işçiye ödenen para olarak tanımlanmaktadır. (İşçi Dünyası, 2017) İş akdinin tarafları asgari ücretin altında kalmamak koşuluyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler. Ancak iş akdinde ücretin miktarı belirlenmemiş olabileceği gibi belirtilmiş olan ücret taraflar arasında tartışmalı da olabilir. (Süzek, 2010, s.315)

4857 sayılı İş Kanunu'nda ücret dendiğinde akla ilk gelen, işçinin maaşı olsa da ücret kavramını daha geniş anlamak gerekir. İşçinin her ay ödenen maaşı dışında işçiye ödenen fazla çalışma ücreti, genel tatil ücreti ya da hafta tatili gibi ödemelerin tamamı da ücret kabilindedir.

Ancak bu makalenin konusu olan ücret, klasik anlamda maaş olacaktır. Dolayısıyla mahkeme tarafından gerçek ücretin tespiti kavramından anlaşılması gereken, işçinin aylık maaşının doğru şekilde tespiti olmalıdır.

* İç Denetçi – Adana Büyükşehir Belediyesi E. İş Müfettişi

3- İŞÇİNİN ÜCRETİ İLE SGK'YA BİLDİRİLEN TUTARIN FARKLI OLMASI

İşçinin ücreti ne kadarsa, Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi gereken tutar da aynı olmalıdır. Ancak uygulamada iki temel nedenle bunun aksine rastlanmaktadır. Bu nedenlerden ilki, işçinin sigorta bildirimini yapılırken bir hata meydana gelmesidir. Böyle bir durum zaten uzun sürmeyecek ya da fark edildiğinde işverence düzeltilecektir.

İkinci neden ise yazımızın konusunu oluşturmaktadır ve aradaki farkın kasti olarak meydana gelmesinden ibarettir. İşveren bilerek ve isteyerek, işçiye ödediği gerçek ücretten daha az bir tutarı SGK'na bildirmektedir.

İşçinin ücretinin bilerek SGK'na düşük bildirilmesinin nedeni, işverenin daha az sigorta primi ödemek istemesi ya da işçinin daha az vergi vermek istemesi olabilir. Bu yöntem tercih edildiğinde, SGK'na bildirilen tutar genelde asgari ücret olur ve ücretin kalan kısmı işçiye elden ödenir.

4- ELDEN ÖDENEN ÜCRETİN İSPATI

İşçiye ödenen gerçek ücretle SGK'na bildirilen arasında fark olduğu bazı hallerde, işverenin işçinin ücretini yine de banka kanalıyla ödediği görülebilmektedir. Bir başka deyişle işveren hem işçisinin sigorta primini eksik bildirmekte hem de bankadan tüm ücreti ödemeye devam etmektedir. Böyle bir durumda, başkaca bir şeye gerek kalmadan, bankadan düzenli olarak ödenen bu ücretlerin, gerçek ücretin tespitinde tek başına yeterli olacağı muhakkaktır.

Burada ispat konusunda sıkıntı yaşayabilecek asıl işçi, gerçek ücreti ile kaydi ücreti arasındaki farkı elden alan işçi olacaktır. Elden maaş alan ve elden aldığı tutar sigorta primine yansıtılmayan işçi bu durumu çeşitli yollarla ispat edebilir.

Bu işçi gerçek ücretini bilen tanıklarla, işverenden banka kredi başvurusu için aldığı gerçek maaş bordrosu ve benzeri belgelerle ya da işveren onaylı olup gerçek ücretleri gösteren liste ve benzeri evraklarla fiili ücretini ispat edebilir.

5- GERÇEK ÜCRETİN TESPİTİNDE YARGITAY KRİTERLERİ

İş Kanunu uygulamasında birçok konuda olduğu gibi, gerçek ücretin tespiti konusunda da son sözü Yargıtay söylemektedir. Yıllar içinde oluşturduğu içtihatlarıyla Yargıtay, gerçek ücreti tespit etmek isteyen mahkemenin

hangi kriterlere dayanması gerektiğini açıklamıştır. İşçinin gerçek ücretinin tespitinde izlenmesi gereken yöntemler ve dikkate alınması gereken bilgiler şu şekilde sıralanabilir:

- Tanıkların beyanları
- İşçinin kıdemi ve meslekte geçirdiği süre
- İşçinin meslek unvanı
- İşçinin fiilen yaptığı iş
- İşyerinin özellikleri
- Emsal işçilere ödenen ücretler

İşçinin iddiasının gerçek ücreti ile kaydi ücreti arasında fark olduğu yönünde olması halinde, mahkeme yukarıdaki tüm kriterleri dikkate alarak bir araştırma yapmalıdır. Bu araştırma yapılırken ortaya çıkan birtakım sorunlara da yine Yargıtay çözüm getirmiştir

6- GERÇEK ÜCRETİN TESPİTİNDE DİKKATE ALINMASI GEREKEN ÖZEL DURUMLAR

6.1- Maaş bordrolarının imzalı olması

Bordroların imzalı olması gerçek ücret miktarının bordroda belirtilmiş olan miktardan daha fazla olduğunun iddia edilmesine ve ispatına engel değildir. Ancak iddia edilen gerçek ücretin bordroda yazılı olan miktardan daha fazla olduğunun inandırıcı delillerle ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde saptanması gerekir. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2010)

6.2- Sendika ile ticaret odası arasındaki görüş farklılığı

Davacının ücreti konusunda ticaret odası ve sendikalardan araştırma yapılmış olup ticaret odası ücretin, asgari ücretin iki katı olduğunu, sendika ise iş kolu ile ilgili bilgileri olmamakla birlikte yapılan araştırmada 3.000,00-5.000,00 TL arası olduğunu bildirmişlerdir. Sendikanın kendi iş kolu kapsamında olmayan konuda emsal ücret bildirmesinin dikkate alınmaması gerekir. Aksi düşünce gerçek ücretin belirlenmesi için yapılan emsal ücret araştırmasının anlamını yitirmesine sebep olur. Somut olayda ücret araştırması ile tarafların beyanları arasındaki açık çelişki giderilemediği halde davacı iddia ettiği gibi 3.000,00 TL aylık ücrete göre alacağın hesaplanması isabetsiz olmuştur. Mahkemece davacının işi, meslekteki ve işyerindeki kıdemi, iş hayatına ilişkin nitelikleri dikkate alınarak meslek odalarından emsal ücretin araştırılmak suretiyle elde edilecek tespitlerle tüm deliller birlikte değerlendirilerek sonuca gidilmesi gerekir. (Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 16/10/2014)

6.3- Emsal ücret araştırması yapılması

Taraflar arasında ücret konusunda ihtilaf bulunması ve imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı iddiası karşısında mahkemece emsal ücret araştırması yapılması gerekir. Yukarıda belirtilen ilkeler doğrultusunda emsal işçilere ödenen ücret miktarı ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından sorulmak sureti ile belirlenmeli ve sonucuna göre davacının sigorta primlerinin gerçek ücreti üzerinden yatırılıp yatırılmadığına ilişkin değerlendirme yapılarak fesih hususunda sonucuna göre karar verilmelidir. Ayrıca davacının hak kazandığı işçilik alacaklarının da emsal ücret araştırması sonucunda belirlenecek ücret miktarına göre hesaplanması gerektiği de dikkate alınmalıdır. (Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 18/11/2014)

6.4- Banka kredisi için alınan maaşı bordrosunun tek başına yeterli olmaması

İşyerinden kredi gibi banka işlemlerinde kullanılmak üzere işçiye verilen ücrete dair işveren yazılarının tek başına ücreti belirlemeye yeterli olamayacağı kabul edilmesi gerekir. Somut olayda ücretin 1.500,00 TL olduğuna dair bu yönde verilen yazı da bu kapsamda değerlendirilmelidir. Yapılan emsal ücret araştırması yetersiz olup davacının meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek ilgili işçi ve işveren kuruluşları ile Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı internet sitesinde bulunan “Kazanç bilgisi sorgulama” ekranından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı, dosya kapsamındaki tüm deliller bir arada değerlendirilerek, aylık ücret miktarı noktasındaki uyuşmazlık çözümlenmelidir. (Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 2017)

6.5- SGK kayıtlarının tek başına esas alınmaması

Somut olayda davacı ilk dönem çalışması için 850,00 TL, ikinci dönem çalışması için 1.000,00 TL ücret aldığını iddia etmiş olup, mahkemece Sosyal Güvenlik Kurumuna yatan prim dikkate alınarak davacının asgari ücret aldığı kabul edilerek 488,70 TL ücret üzerinden hüküm kurulmuştur. Taraflar arasında ücretin miktarı ihtilafli olup, yukarıdaki esaslara göre emsal ücret araştırması yapılarak davacının ücretinin tespiti ile davacının taleplerinin hüküm altına alınması gerekirken ...yatan prim üzerinden ücret tespit edilerek eksik inceleme ile karar verilmesi isabetsizdir. (Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 2015)

6.6- İşçinin nitelikli bir pozisyonda çalışması

Davacı işçi, işyerinde nitelikli işçi (openet ustası) olarak çalıştığını ileri sürmektedir. Nitelikli ve tecrübeli bir işçinin, yaptığı işin özelliğine göre asgari ücret üzerinden ücret alması, hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu durumun belirlenmesi halinde, işveren tarafından asgari ücret üzerinden düzenlenen belgelerin aksinin kanıtlanamayacağı düşünülemez. (Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 2014)

6.7- Gerçek ücretin yazılı belgeyle ispat edilmesi

Ücret miktarı HUMK'nın 288.(HMK m.200) maddesinde belirtilen sınırları (2020 yılı için 4.480,00 TL) aşıyorsa, tespiti gereken gerçek ücretin; hukuksal geçerliliğe haiz olarak düzenlenmiş bulunmaları kaydıyla, işçinin imzasının bulunduğu aylık ücreti gösteren para makbuzları, banka kayıtları, ticari defter kayıtları, ücret bordroları gibi belgelerle ispatı mümkündür.

Yazılı delille ispat sınırın altında kalan miktar için veya bu miktar üzerinde olsa bile varlığı iddia edilen çalışmanın öncesine ve sonrasına ait yazılı delil başlangıcı sayılabilecek belgelerin bulunması halinde tanık dinletilmesi mümkündür (1086 sayılı HUMK m. 292 (HMK m. 202). (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2017)

7- SONUÇ

İşçinin gerçekte aldığı ücretin SGK'na daha az bildirilmesinin hem işçi hem işveren hem de devlet açısından sonuçları vardır.

Sigorta primi olması gerekenden daha az bildirilen işçi hak kaybına uğramakta ve işsizlik maaşı, geçici iş göremezlik ödeneği gibi hakları miktar olarak azalırken; uzun vadede ise emekli maaşı düşmektedir.

Devlet de kayba uğramakta ve daha az prim tahsil ederken vergi kaybı da yaşamaktadır. Hem sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilmesi hem de diğer faaliyetlerin yürütülmesi için primlerin ve vergilerin önemi tartışmasız olsa gerekir.

İşveren ise bu sayede daha az sigorta primi ödeme yolunu tercih etmektedir. Böylece kısa vadede kazançlı çıkacağını hesaplasa da işçinin dava açması durumunda büyük zararlara uğrayabilecektir.

Yargıtay gerçek ücretin tespiti konusunda "işçinin 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, ilgili 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.” (Yargıtay 22 Hukuk, 2017/23652 E. ve 2019/15531 K.) şeklinde görüş bildirmektedir.

Böylece mahkemelerde gerçek ücretin tespiti konusunda ciddi çalışmalar yapılmakta ve işverenin işçiye maaş bordrosu imzalatmış olması ya da kayıtlarda her şeyin olağan görünmesi işveren açısından yeterli olmamaktadır.

Mahkeme yapacağı araştırma sonucunda gerçek ücretin kaydı ücretten fazla olduğu sonucuna varırsa, aradaki fark SGK tarafından geriye dönük ve yasal faiziyle birlikte işverenden tahsil edilecektir. Ayrıca işveren çok yüksek miktarlarda idari para cezası ödemek zorunda da kalacaktır.

KAYNAKÇA

İşçi Dünyası. (2017). Erişim adresi: <https://iscidunyasi.com/ucret-turleri-nelerdir/>

Süzek, Sarper (2010) *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım

T.C. Yasalar (10.06.2003). *4857 sayılı İş Kanunu*. Ankara: Resmî Gazete (25134 sayılı)

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi (17.06.2014). E. 2013/11886 ve K. 2014/14150 sayılı kararı. Ankara: Yargıtay 21. Hukuk Dairesi

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi (11.02.2015). E. 2013/25303 ve K. 2015/4424 sayılı kararı. Ankara: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi (16.10.2014). E. 2013/17545 ve K. 2014/27984 sayılı kararı. Ankara: Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi (18.11.2014) E. 2013/21977 ve K. 2014/32330 sayılı kararı. Ankara: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi (31.10.2017). E. 2017/41556 ve K. 2017/23706 sayılı kararı. Ankara: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (06.04.2010). E. 2008/24030 ve K. 2010/9619 sayılı kararı. Ankara: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (22.03.2017). E. 2014/2384 ve K. 2017/522 sayılı kararı. Ankara: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu