

ÜCRET ALACAKLARININ ÖDENMESİNDE İSPAT YÜKÜMLÜĞÜ

I. ÜCRET VE ÖDENME ŞEKLİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesi uyarınca ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren ve üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

4857 Sayılı İş Kanunu hükümleri uyarınca fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, hafta tatili ücreti, yıllık izin ücreti, işçiye yapılan diğer ücret ödeme biçimleridir. İşçilere yapılan prim ve ikramiye ödemeleri de yine ücret niteliğindeki ödemelerdir.

Ücret ödemesi işçiye nakdi olarak yapılır. Ücret ödemesinin eşya (aynı) olarak yapılması mümkün değildir. Bonoyla, kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesi uyarınca ücret kural olarak Türk parasıyla işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Türk Borçlar Kanunu'nun 99. maddesi hükmü uyarınca da, ücret kural olarak Türk Parasıyla ödenir. Ücretin yabancı para olarak ödenmesi kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası olarak ödenmelidir.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 99. maddesinin üçüncü fıkrasına göre: "Ülke parası dışında başka bir para birimiyle belirlenmiş ve sözleşmede aynen ödeme ya da bu anlama gelen bir ifadede bulunmadıkça, borcun ödeme gününde ödenmemesi üzerine alacaklı, bu alacağın aynen veya vade ya da fiili ödeme günündeki rayiç üzerinden ülke parasıyla ödenmesini isteyebilir."

Yargıtay, ücretin yabancı para olduğunun ispatında iş sözleşmesi, bordro gibi yazılı delili şart koşmakta ve bu konuda tanık beyanlarını yeterli görmemektedir.¹

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca işçiye ücreti ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. 854 Sayılı Deniz İş Kanunu'na göre ücret ödeme devresi 1 aydan fazla olamaz.

6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 406. maddesi uyarınca aksine adet olmadıkça, işçiye ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme süreleri belirlenebilir.

5953 Sayılı Basın İş Kanunu'nun 14. maddesi uyarınca ise gazeteciye kararlaştırılan ücret her ay peşin olarak ödenir. Mukavele müddeti sona ermeden evvel kendisine atfedilebilecek bir kusuru olmaksızın işine son verilen gazeteci, peşin almış olduğu ücretin henüz işlememiş bulunan kısmını iade etmeye mecbur tutulamaz.



¹ Yargıtaya 9.HD. T.01.11.2001,E.2001/12929,K.2001/16880

II.ÜCRET ÖDEME BELGELERİ

1) Ücret Ödemelerinin Banka/PTT Aracılığıyla Yapılması

Banka aracılığıyla ücret ödeme zorunluluğu toplam 5 ve daha fazla işçi/gemi adamı/gazeteci çalıştıran işyerleri için geçerlidir. Aynı şekilde 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışan işçilerin ücret ödemelerinin de banka aracılığıyla yapılması zorunluluğu bulunmaktadır. Ücret ödemelerinin yapılmasında işverenliğin Türkiye genelinde çalıştırılan işçi (gemi adamı /gazeteci) sayısı esas alınır.

Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik'in 6. maddesi uyarınca, 5953 Sayılı Basın İş Kanunu'na tabi olarak Türkiye genelinde en az beş gazeteci çalıştıran işverenler, çalıştırdıkları gazeteciye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler.

Yönetmeliğin 7. maddesi uyarınca, gazeteci çalıştıran işverenler, aynı zamanda 5953 sayılı Kanun hükümleri dışında kalan ve İş Kanunu'nda "işçi" tanımına giren kimseleri çalıştırmaları hâlinde, çalıştırılan gazeteci sayısı ile işçi sayısı toplamının en az beş olması durumunda, çalıştırdıkları gazeteci ve işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler.

Yönetmeliğin 8. maddesi uyarınca, Deniz İş Kanunu'na tabi olarak Türkiye genelinde en az beş gemi adamı çalıştıran işverenler veya işveren vekilleri, çalıştırdıkları gemi adamına, o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler.

Yönetmeliğin 9. maddesi uyarınca, hizmet akdi, işveren veya işveren vekili ile gemi adamı arasında, yazılı olarak Deniz İş Kanunu'nun 6. maddesinde belirtilen unsurları içerecek şekilde yapılır.

Hizmet akdinde, ücretin ödeme zamanı ve yeri ile gemi adamının ödemelerinin yapılacağı banka hesap numarası da bulunur.

Yönetmeliğin 10. maddesi uyarınca işyerleri ve işletmelerinde 4857 Sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işverenler ile üçüncü kişiler, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az beş olması halinde, çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler.



Yönetmeliğin 11. maddesi “**Zorunluluk hâli**” başlığını taşımakta olup, bu Yönetmelik kapsamında banka aracılığıyla ödeme yapması gereken işverenler, işveren vekilleri veya üçüncü kişiler, **işyerlerinin bulunduğu mahalde banka şubesi bulunmaması ya da çalışanlara banka aracılığıyla ödeme yapılmasına imkân bulunmaması hâlinde ödemeler, T.C. Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü şubeleri aracılığıyla yapılabileceğini belirtmiştir.**

Yönetmeliğin 12. maddesinde ise **ödemelerin niteliğinin belirtilmesi zorunluluğunu** getirilmiştir. Buna göre, Bu Yönetmelik kapsamındaki işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiler tarafından yine bu Yönetmelikte belirtilen kişilere bankalar aracılığıyla yapılan her türlü ödemelerde ödemelerin niteliği, hesabın açıklamasında belirtilir.

2) Ücret Hesap Pusulası Düzenleme Zorunluluğu

4857 Sayılı İş Kanunu’nu 37. maddesi uyarınca, işverenler işçilere işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 407. maddesi uyarınca da işçiye her ödeme döneminde ücret hesap pusulası verilmesi gerekmektedir.

5953 Sayılı Basın İş Kanunu’nda, işverenlerin gazetecilere ücret hesap pusulası vermesi konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte öğretide bir görüşe göre, 4857 Sayılı İş Kanunu, Basın İş Kanunu karşısında genel kanun olarak sayılarak, işverenlerin gazetecilere ücret ödemelerinde ücret hesap pusulası vermelerinin gerektiği değerlendirilmiştir.²

3) Ücret Defteri Tutulması Zorunluluğu

854 Sayılı Deniz İş Kanunu’nun 31. maddesi uyarınca, **her gemide** noterlikçe tasdikli bir **ücret ödeme defteri** tutulur. Liman seferi yapan gemilerde bu defter işveren bürosunda da tutulabilir. Hizmet akitleri gereğince gemi adamlarına yapılacak her çeşit ödemelerin bu deftere kaydedilmesi ve kayıtların imza veya makbuzla belgelenmesi zorunludur. İstek halinde, bu kayıtların tasdikli bir örneği gemi adamına verilir. Belgeye dayanmaksızın yapılan ödeme iddiaları muteber değildir.

4) Ücret Bordrosu Düzenlenmesi

213 Sayılı Vergi Usul Kanunu’nun 238. maddesi uyarınca işverenlerin **Ücret bordrosu** düzenleme zorunluluğu bulunmaktadır.

Buna göre, “**İşverenler** her ay ödedikleri ücretler için (Ücret bordrosu) tutmaya mecburdurlar. Gelir Vergisi Kanunu’na göre vergiden muaf olan ücretlerle diğer ücretler üzerinden vergiye tabi hizmet erbabına yapılan ücret ödemeleri için bordro tutulmaz.



² Kazım Yücel Dönmez, İşçi Ücreti ve Ödenmemesinden Kaynaklanan Hukuki Sorunlar, Seçkin Yayınevi, Ankara, s.228

Ücret bordrolarına en az aşağıdaki malumat yazılır.

1. Hizmet erbabının soyadı, adı; ücretin alındığına dair imzası veya mührü (Ücretin ödenmesinde ayrıca makbuz alan iş verenlerin tutacakları ücret bordrosuna imza veya mühür konulması mecburi değildir.);

2. Varsa vergi karnesinin tarih ve numarası;

3. Birim ücreti (Aylık, haftalık, gündelik, saat veya parça başı ücreti);

4. Çalışma süresi veya ücretin ilgili olduğu süre;

5. Ücret üzerinden hesaplanan vergilerin tutarı.

Bordronun hangi aya ait olduğu baş tarafından gösterilir. Bir aya ait bordro ertesi ayın yirminci gününe kadar hazırlanıp tarihlenerek, müessese sahibi veya müdürü ile bordroyu tanzim eden memur tarafından imzalanır.

İşverenler ücret bordrolarını, yukarıdaki esaslara uymak şartıyla diledikleri şekilde tanzim edebilirler.”

Aynı Kanunu'nun 239.maddesi uyarınca, “Genel, katma, özel bütçeli daire ve müesseselerle belediyelerin ve 3659 sayılı Kanuna tabi müesseselerin ücret ödemelerinde kullandıkları vesikalar ücret bordrosu yerine geçer.”

5) Yüzde Defteri

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 51.maddesi uyarınca, ücretin yüzde usulüne göre ödendiği yerlerde işveren veya vekili yüzdelerin toplandığını ve eksiksiz olarak işçilere dağıtıldığını belgelemekle yükümlüdür. Uyuşmazlık çıktığında bu belgeler de ispat aracı olarak kullanılmaktadır.

6) Ücret Tediye Bordrosu

Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliği (SSİY) 105/I'e göre, “İşverenler, Kuruma verdikleri prim belgesinde yazılı olanları doğrulayıcı nitelikte olmak ve Kanunun 102. maddesinin birinci fıkrasının e bendinin beş numaralı alt bendinde sayılan hususları içerecek şekilde aylık ücret tediye bordrosu düzenlemekle yükümlüdürler.

5510 Sayılı Kanununun 102. maddesinin 1. fıkrasının (e-5) bendine göre de, “İşverenler tarafından ibraz edilen aylık ücret tediye bordrosunda; asgari olarak işyerinin sicil numarası, bordronun ilişkin olduğu ay, sigortalının adı, soyadı, sigortalının sosyal güvenlik sicil numarası, ücret ödenen gün sayısı, sigortalının ücreti, ödenen ücret tutarı yer alır. Ücretin alındığına dair sigortalının imzasını ihtiva etmeyen (makbuz mukabilinde veya banka kanalıyla yapılan ödemeler hariç) ücret tediye bordroları geçerli sayılmaz.”



7) Makbuz

Alacaklı tarafından verilen ve ifanın vuku bulunduğunu belirten belgeye makbuz denir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 103.maddesine göre, borcunu ödeyen borçlu (işveren) karşı taraftan makbuz verilmesini isteme hakkına sahiptir. Kanunda makbuzun geçerlilik şartı bakımından özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak makbuz bir belge olduğundan adi yazılı şekil yeterlidir. Makbuzda bulunması gerekli olan unsurlar üç tanedir; Borçlunun adı, alacaklının imzası ve ifa edilen şey veya miktar.

Makbuz kural olarak bir ispat aracıdır. Ancak kesin bir delil değildir. Alacaklı makbuz verildiği halde alacağı tahsil etmediğini iddia edebilir. Bu takdirde ispat külfeti alacaklıya düşer.

Makbuzda bulunan imzanın işçi tarafından kendisine ait olduğu ve başkaca bir itiraz, örneğin tahrifat yapıldığı iddiasında bulunulmadığı takdirde, makbuzda belirtilen miktarın ödendiği kabul edilmelidir.³

İşçiye imzalatılan makbuzda tahrifat yapılarak rakam eklenmesi durumunda, tahrifat yapılan makbuzun değiştirilmeden önceki miktar kadar bağlayıcı olduğu kabul edilir.⁴

8) İbraname

İbraname bir ödeme belgesi olmayıp, ifa yerine geçmemektedir. Miktar içeren ibra sözleşmelerinde ise, alacağın tamamen ödenmiş olması halinde borç ifa yoluyla sona ermiş olur. Buna karşın kısmi ödeme hallerinde Yargıtay, ibraya değer vermemekte ve yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğunu kabul etmektedir.⁵

III. ÜCRET ÖDEMELERİNDE İSPAT YÜKÜ

1) Ücret Alacağı

Ücret Alacağı, başta 4857 Sayılı İş Kanunu olmak üzere tüm iş kanunlarında ve Türk Borçlar Kanunu'nda özel biçimde korunmuştur.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 32-40.maddeleri arasında, 854 Sayılı Deniz İş Kanunu'nun 29-32.maddeleri arasında, 5953 Sayılı Basın İş Kanunu'nun 14-17. Maddeleri arasında ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 401 ve devamı maddelerinde ücret alacağı düzenlenmiştir.

İş sözleşmesi kapsamında çalıştığını ispat yükü işçiye ait olup, ücretin miktarı da işçi tarafından kanıtlanmalıdır. Ücretin ödediğinin ispatı ise işverene aittir. Bu konuda işçinin imzasını taşıyan bir ödeme belgesi yeterli olup, para borcu olan ücreti ödendiğinin tanıkla ispatı mümkün değildir. Ancak Yargıtay tarafından çok uzun süre ücret ödenmemesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğu belirtilerek, hakim tarafından resen yemin teklifinde bulunulabileceği de kabul edilmektedir.

³ Yargıtay 22.HD'nin 21.11.2016 tarih ve 27896/25655 sayılı kararı.

⁴ Kazım Yücel Dönmez, İşçi Ücreti ve Ödenmemesinden Kaynaklanan Hukuki Sorunlar, Seçkin Yayınevi, Ankara, s.247

⁵ Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulaması, Ankara Yetkin Yayınları s.134



2) Fazla Çalışma Ücreti

Ücretten sonra en kapsamlı yasal düzenlemeler fazla çalışmayla ilgili olarak yapılmıştır. Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 41, 42, 63, 64, 66, 68 ve 69. maddelerinde düzenlenmiş ayrıca bu yasal düzenlemeler uyarınca Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği yürürlüğe konulmuştur.

854 Sayılı Deniz İş Kanunu'nun 26-28.maddeleri arasında, 5953 Sayılı Basın İş Kanunu'nun Ek-1. maddesinde ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 402. maddesinde fazla çalışma düzenlenmiştir.

Yasal sürelerin üzerinde çalışarak fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma yaptığını ispat yükü işçiye aittir. Yazılı delil veya bazı sınırlamalar dışında tanık ile ispat mümkündür. Ancak fazla çalışma ücretinin ödendiğinin veya karşılığında serbest zaman kullandırıldığının ispatı ise işverene ait olup, bu konuda yazılı delil veya yemin deliline dayanılması gerekmektedir.

3) Hafta Tatili Ücreti

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 45 ve 46. maddeleri ile 854 Sayılı Deniz İş Kanunu'nun 41 ve 42. maddeleri arasında, 5953 Sayılı Basın İş Kanunu'nun 19 ve Ek-1. maddesi ile 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 421. maddesinde hafta tatili ve ücreti düzenlenmiştir.

Hafta tatilinde çalıştığını ispat yükü işçi üzerindedir. İşçinin hafta tatili günü çalıştığını yazılı delil ve bazı sınırlamalar dışında tanık beyanı ile ispatı mümkündür. Buna karşın, hafta tatili çalışması ücretinin ödendiğinin veya hafta içi bir gün hafta tatili izni kullandırıldığının ispat yükü ise işverene ait olup, bu konuda yazılı delil ya da yemin deliline dayanılabilir.

4) Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun hükümleri uyarınca ülkemizde 2016 yılından itibaren yılda 15,5 gün ulusal bayram ve genel tatil günü bulunmaktadır. Ulusal bayram ve genel tatil günü ile hafta tatilinin çakıştığı durumlarda hafta tatili hesabı yapılması gerekmektedir⁶.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 44 ve 47. maddeleri ile 854 Sayılı Deniz İş Kanunu'nun 43. maddesi, 5953 Sayılı Basın İş Kanunu'nun Ek-1. maddesi ile yukarıda belirtilen günlerde çalışma halinde ayrıca genel tatil günü çalışması ücreti ödenmelidir.

Ulusal bayram ve genel tatillerde çalıştığını ispat yükü işçi üzerindedir. İşçinin hafta tatili günü çalıştığını yazılı delil ve bazı sınırlamalar dışında tanık beyanı ile ispatı mümkündür. Bugünlere yapılan çalışma karşılığında hak edilen ücretin işçiye ödendiğinin ispat yükü ise işverene ait olup, bu konuda yazılı delil ya da yemin deliline dayanılabilir.



⁶ Yargıtay 9.HD.E.2017/15912, K.2020/5760, T.16.06.2020

5) Yıllık İzin Ücreti

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 53-59. maddeleri ile 854 Sayılı Deniz İş Kanunu'nun 40.maddesi, 5953 Sayılı Basın İş Kanunu'nun 21 ve 29. maddeleri ile 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 422-425. maddeleri arasında yıllık izin hakkı düzenlenmiştir. Ayrıca 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği çıkartılmıştır.

İşyerinde en az bir yıl çalıştığını ve yıllık ücretli izne hak kazandığını ispat yükü işçi üzerindedir.

Bununla birlikte, yıllık izinlerin kullandırıldığı, işveren tarafından işçinin imzasını taşıyan yıllık izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlanmalıdır. Tanıkla ispat mümkün değildir. İspat yükü üzerine düşen işveren yemin deliline dayanabilir.

6)Boşta Geçen Süre Ücreti

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca işe iade kararı kesinleşen işçinin yasal süresi içinde işe başlamak üzere başvurması halinde en çok 4 aylık ücreti tutarında boşta geçen süre ücretine hak kazanır.

İşçi kesinleşen işe iade kararının tebliği üzerine 10 iş günü içinde işe başlamak üzere işverene başvurduğunu kanıtlamak zorundadır. İşveren tarafından işçi işe başlatılsın ya da başlatılmasın bu ücret hakkı doğar.

Buna karşın, işçinin işe başlama yönündeki başvurusu üzerine işverence işe başlatılacağına belirtilmesine rağmen, işçinin işverenin işe başlatma yönündeki davetine uymaması halinde, işçinin başvurusunun işe başlama amaçlı gerçek bir başvuru olmadığı sonucuna varılır; işçi işe iade için başvurmamış gibi ilk fesih geçerli olur ve boşta geçen süre ücretine de hak kazanamaz.⁷

Saygılarımızla,

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ



⁷ Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulaması, Ankara Yetkin Yayınları s.304