

# İŞVERENİN ÜCRET ÖDEME BORCU - I



# ÜCRET KAVRAMI

- ❖ İşverenin temel borcudur.
- ❖ İş sözleşmesinin zorunlu bir unsurudur.
- ❖ Ücret sosyal bir haktır.



## İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi Madde 23

1. Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, **adil ve elverişli çalışma şartlarına** ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.

2. Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, **eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı** vardır.

3. **Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.**

4. Herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.



# BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

## Madde 7 Adil ve uygun işte çalışma şartları

Bu Sözleşmeye Taraf Devletler herkese adil ve elverişli şartlarda çalışma hakkı tanır. Bu şartlar aşağıdaki hakları güvence altına alır:

a) **Bütün çalışanlara sağlanan asgari bir gelir** ile birlikte en azından:

i) Hiç bir ayrıma tabi tutulmaksızın özellikle kadınların erkeklerin çalışma şartlarından daha alt düzeyde olmayan şartlarda çalışmalarını güvence altına alınarak, **eşit işe eşit ve adil ücret**;

ii) bu Sözleşmenin hükümlerine uygun olarak, kendisi ve ailesi için nezh bir yaşam;

b) Güvenli ve sağlıklı çalışma şartları;

c) Herkesin işinde daha yüksek mevkilere atanma sırasında, kıdem ve ehliyetten başka bir ölçüye tabi olmaksızın, eşit imkanlar;

d) Dinlenme, çalışma arası, çalışma saatlerinin makul ölçüde sınırlandırılması ile ücretli yıllık izin ve resmi tatillerde ücret verilmesi.



# Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

## Madde 4 – Adil bir ücret hakkı

Akit Taraflar, adil bir ücret hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla:

1 Çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı;

2 Özel durumlara ilişkin istisnalar dışında, çalışanların fazla mesai karşılığında zamlı ücret alma hakkına sahip olduklarını tanımayı;

3 Çalışan erkekler ile kadınların eşit işe eşit ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı;

4 Tüm çalışanların, işlerine son verilmeden önce makul bir bildirim süresi verilmesi hakkını tanımayı;

5 Ücretlerden ancak, ulusal yasalar veya yönetmeliklerle belirlenmiş ya da toplu sözleşmeler veya hakem kararıyla saptanmış koşullar ve ölçüler içinde kesinti yapılmasına izin vermeyi taahhüt ederler.

Bu hakların kullanılması, özgürce yapılmış toplu sözleşmeler, yasal ücret saptama usulleri veya ulusal koşullara uygun başka yollarla sağlanır.



## **Anayasa Madde 55 – Ücrette adalet sağlanması**

Ücret emeğin karşılığıdır.

Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.

Asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da gözönünde bulundurulur.



❖ İş Kanunu m. 32: Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

❖ Sosyal ücret: çalışma karşılığı değildir.  
Yıllık izin, UBGT, hafta tatili...



**temel ücret** + fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarı  
= **giydirilmiş ücret**

- ❖ Kıdem, ihbar, iş kazası meslek hastalıklarından doğan maddi tazminat hesabında – giydirilmiş/geniş ücret
- ❖ UBGY, hafta tatili, yıllık ücretli izin, iş güvencesi tazminatı, ayrımcılık tazminatı – çıplak/temel ücret

**net ücret** + vergi, sigorta primi gibi kanuni kesintiler  
= **brüt ücret**





# ÜCRETİN TÜRLERİ

## ❖ Zamana göre ücret

Çalışma süresinin uzunluğuna göre belirlenir.

Ücretin aylık olarak ödenmesi  $\neq$  maktu aylık ücret

İK m. 49/3: Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen (maktu) aylık ücretli işçilere 46\*, 47\*\* ve 48\*\*\* inci maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara ayrıca çalıştığı her gün için bir günlük ücreti ödenir.

\*hafta tatili \*\*genel tatil \*\*\*geçici iş göremezlik



## ❖ Parça (başına) akort ve götürü ücret

BK 412: İşçi, sözleşme gereğince parça başına veya götürü olarak çalışmayı üstlendiği takdirde işveren, her işin başlamasından önce ona ödenecek birim ücretini bildirmekle yükümlüdür.

Bu bildirim yapmayan işveren, aynı veya benzer bir iş için belirlenmiş olan birim ücretini ödemekle yükümlüdür.

BK 411/1: İşveren işçiye yeterince iş sağlamalı.

BK 411/2: Yeterince iş sağlayamıyorsa zamana göre ücret ödemeli.

BK 411/3: Her ikisini de yapamıyorsa işverenin temerrüdüm (BK 408) uyarınca işçi çalışmaksızın ücrete hak kazanır.,

İK m. 24/II-f: yeterli iş verilmediğinde eksik ücret zamana göre de ödenmezse haklı fesih.



## ❖ Yüzde usulüne göre ücretler

İK m. 51: Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden "yüzde" usulünün uygulandığı müesseselerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına "yüzde" eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır.

İşveren veya işveren vekili yukarıdaki fıkroda sözü edilen paraların kendisi tarafından alındığında eksiksiz olarak işçilere dağıtıldığını belgelemekle yükümlüdür.



## ❖ **Bahşişler**

Müşterilerin kendi isteğiyle bıraktığı paralardır.

İşveren alıkoyamaz.

Ücretin bahşişlerden oluşacağı geçerli olarak  
kararlaştırılabilir.



## ❖ **Primler**

İşin başarıyla tamamlanmasını ödüllendirmek amacıyla ödenir.

İş hukukunun çeşitli kaynaklarından doğabilir; TİS, iş akdi, iç yönetmelik, işyeri uygulaması.



«4857 sayılı İş Kanununun 59'uncu maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. . . Tır şoförleri garanti ücret (asgari ücret) + sefer primi şeklinde paket ücret düzenlemesi ile çalıştırıldığından burada ödenen sefer prim ücreti, ücretin eki niteliğinde olmayıp ücretin kendisidir. Somut olayda. . . Mahkemece davacının uluslararası tır şoförü olarak garanti ücret + sefer primi ücreti ile çalıştığı kabul edildiği halde davacının yıllık izin ücretinin yalnızca garanti ücret üzerinden hesaplanan bilirkişi raporuna itibarla hüküm kurulması hatalı olup bozma nedenidir.» »

(Yarg. 7. HD, 28. 03. 2013, E. 2013/1623, K. 2013/4798)



## ❖ İkramiyeler

BK m. 405: İşveren, bayram, yılbaşı ve doğum günü gibi belirli günler dolayısıyla işçilerine özel ikramiye verebilir. Ancak, işçilerin ikramiyeyi istem hakları **bu konuda anlaşmanın veya çalışma şartının ya da işverenin tek taraflı taahhüdünün varlığı** hâlinde doğar.

Hizmet sözleşmesi ikramiyenin verildiği dönemden önce sona ermişse, ikramiyenin çalıştığı süreye yansıyan bölümü ödenir.

İkramiyenin tamamen kaldırılması → İK m. 22

İkramiyenin ücrete eklenerek kaldırılması → İK m. 22 uygulanmaz



## Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde alışan İşçilere İlave Tediye Yapılması hk. Kanun

**Madde 1:** Kanun kapsamındaki işçilere «cret sistemleri ne olursa olsun, her yıl için birer aylık istihkakları tutarında ilave tediye yapılır.»

**Madde 2:** Birinci maddede sözü geçen işçilerden maden işletmelerinin munhasıran yeraltı işlerinde çalışanlarına bu işlerde çalıştıkları müddetle mütenasip olarak her yıl için ayrıca birer aylık istihkakları tutarında bir ilave tediye daha yapılır.

**Madde 3:** Birinci ve ikinci maddelerde yazılı olan işçilere mezkr maddeler gereğince yapılan tediyelerden ayrı olarak her yıl için bir aylık istihkakları tutarını geçmemek üzere İcra Vekilleri Heyeti karariyle aynı nispette bir ilave tediye daha yapılabilir.





**Ek madde 1:** Bu Kanun uyarınca işçilere yapılan ilave tediye­lerden ayrı olarak, her yıl için her biri bir aylık istihkakları tutarını (hafta ve genel tatil ücretleri dahil) geçmemek şartıyla toplu iş sözleşmeleri ile en çok iki ikramiye daha verilebilir.

**Ek madde 2:** 6772 sayılı Kanun kapsamı dışında kalan işyerlerinde çalışan işçilere toplu iş sözleşmeleri [veya iş sözleşmeleri] ile en çok dört, münhasıran yer altında çalışan işçilere en çok beş ikramiye ödenebilir.



## ❖ Aracılık/Komisyon/Provizyon ücreti

İşverenin işlemlerine aracılık etmesi karşılığında işçiye ödenen ücrettir. Asıl ücret veya ek ücret olabilir.

Borçlar Kanunu m. 404

f. 1. İşçiye belli işlerde aracılık yapması karşılığında işverence bir ücret ödeneceği kararlaştırılmışsa, aracılık yapılan işlemin üçüncü kişi ile geçerli olarak kurulmasıyla işçinin istem hakkı doğar.

f. 3. İşçinin aracılığı suretiyle işveren ile üçüncü kişi arasında kurulan sözleşme, işveren tarafından kusuru olmaksızın ifa edilmezse veya üçüncü kişi borçlarını yerine getirmezse, ücret istemine yönelik hak sona erer. Sadece kısmi ifa hâlinde, ücretten orantılı olarak indirim yapılır. (bozucu şart)



## Aracılık ücretinin ödenme zamanı

BK m. 404/2: Borçların kısım kısım ifa edileceği sözleşmeler ile sigorta sözleşmelerinde, her **kısma ilişkin ücret isteminin bu kısma ilişkin borcun muaccel olmasıyla** veya yerine getirilmesiyle doğacağı yazılı olarak kararlaştırılabilir.

BK m. 406/2: Daha kısa bir ödeme süresi kararlaştırılmamışsa veya aksine âdet yoksa, **aracılık ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, işlemlerin yapılması altı aydan daha uzun bir süre gerektirdiği takdirde, aracılık ücreti asıl ücrete ek olarak kararlaştırılmışsa, yazılı anlaşmayla ödeme daha ileri bir tarihe bırakılabilir.**

## İşverenin hesap verme yükümlülüğü

BK m. 404/4-5: Sözleşmeyle işçiye, kendisine ödenecek aracılık ücretinin hesabını tutma yükümlülüğü getirilmemişse, işveren işçiye ücretin muaccel olduğu her dönem için, bu ücrete tabi işlemleri de içeren yazılı hesap vermekle yükümlüdür. Hesabı gözden geçirme ihtiyacı ortaya çıkarsa işveren, işçiye veya onun yerine, birlikte kararlaştırdıkları ya da hâkimin atadığı bilirkişiye bilgi vermek ve bilginin dayanağını oluşturan işletmeyle ilgili defter ve belgeleri onun incelemesine sunmak zorundadır.



## ❖ İşin sonucundan pay alma

**BK m. 403:** Sözleşmeyle işçiye ücretle birlikte üretilenden, cirodan veya kârdan belli bir pay verilmesi kararlaştırılmışsa, hesap dönemi sonunda bu pay, yasal hükümler veya genellikle kabul edilmiş ticari esaslar göz önünde tutularak belirlenir.

İşçiye belli bir pay verilmesi kararlaştırılan hâllerde, payın hesaplanmasında uyuşulamazsa işveren, işçiye veya onun yerine, birlikte kararlaştırdıkları ya da hâkimin atadığı bilirkişiye bilgi vermek ve bilginin dayanağını oluşturan işletmeyle ilgili defter ve belgeleri incelemesine sunmak; kârdan bir pay verilmesi kararlaştırılmışsa, işveren işçiye, istemi üzerine ayrıca yıl sonu kâr zarar cetvelini vermek zorundadır.

**BK m. 406/3:** **Asıl ücrete ek olarak üretilenden pay verilmesi** öngörülen hâllerde, ürün payı belirlenir belirlenmez, cirodan veya kârdan pay verilmesi kararlaştırılan hâllerde ise payın, hesap dönemini izleyen en geç üç ay içinde belirlenerek ödenmesi şarttır.



# ÜCRETİN MİKTARI

## ❖ Ücretin belirlenmesi

**BK m. 401/1:** İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür.

(serbestçe belirleme)

\*Gerçeği yansıtmayan ücret bordrolarının aksi her türlü delille ispatlanabilir.



«Mahkemece davacının ücreti tanık anlatımları ve emsal ücret araştırmasına ilişkin yazı cevaplarına göre net 1.000,00 TL olarak kabul edilmiş ise de, emsal ücrete ilişkin İTO cevabi yazısı ücretin asgari ücret olduğunu bildirmiştir. Net 1.200,00 TL ücret bildiren yazı cevabı ise işçi sendikası olan Tekstil İşçileri Sendikasına aittir. İşçi sendikalarının TİS'den yararlanan işçilerin ücretini bildirdiği İTO'nun ise genel nitelikli bir oda olduğu dikkate alındığında bu yazıların emsal ücret olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Salt tanık anlatımları ile sonuca gidilmesi ise doğru değildir. Bu nedenle işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş, eğitim durumu bildirilerek meslek odalarından ve benzeri meslek kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek ücret belirlendikten sonra tüm işçilik alacakları bu ücrete göre hesaplandırılmalıdır.»

**(Yarg. 7. HD. E. 2013/6385, K. 2013/9951, 28.05.2013.)**



«Somut olayda mahkemece davacı (aşçıbaşı) tanıklarının beyanlarına itibar edilmeyerek Ankara Ticaret Odası, Ankara Lokantacılar ve Kebapçılar Köfteciler Esnaf Odasına müzekkere yazılarak emsal ücret araştırması yapılmıştır. Her iki Oda tarafından verilen cevaplarda asgari ücret alabileceği, taraflar arasındaki anlaşmaya göre ücretin değişebileceği ifade edilmiştir. Bu yazı cevapları kesin ücret seviyesini belirlememektedir. Davalı işyerinde çalışan ve davacı ile aynı işi yapan işçilerin açtıkları davalar Dairemizin 2008/6550 K ve 2011 /6545 K sayılı ilamları ile onanmış olup verilen kararlarda ücret seviyesinin asgari ücretin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle davacının yaptığı iş, kıdemi ve unvanı yazılacak müzekkerede belirtilmek kaydıyla ilgili sendika başkanlığından fesih tarihi itibariyle ücreti sorularak gelecek cevap tüm dosya kapsamı ile bir değerlendirmeye tabi tutularak ayrıca davalının, iddia edilen ücrete itirazının da bulunmadığı gözetilerek sonuca gidilmesi gerekirken eksik inceleme ile karar verilmesi hatalıdır.»

**(Yarg. 9. HD. E.2009/12319, K. 2011/12136, T. 21.04.2011.)**



«Somut olayda, davacı davalıya ait işyerinde muhabir olarak çalışmaya başladığını, son iki yılda haber müdürlüğü yaptığını iddia etmiş olduğu halde, mahkemece emsal ücret araştırması yapılırken, sadece haber müdürünün alabileceği emsal ücret sorulmuştur. Bu durumda, davacının muhabir olarak çalıştığı dönemlere ilişkin olarak, muhabirin alabileceği emsal ücretin araştırılarak, davacının muhabirlik yaptığı dönemlerdeki alacaklarının söz konusu ücrete göre hesaplanması gerekirken, bu yönün gözardı edilerek, tüm çalışma süresince haber müdürlüğü yapmış gibi hesaplama yapılması da isabetsizdir.»

**(Yarg. 22. HD. E. 2013/37210, K. 201510424, T. 17.03.2015)**





«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, 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.** Somut olayda, mahkemece davacıların ücretlerinin ilgisi olmadığı halde Ordu Ticaret Odasından alınan ücret verilerine göre belirlendiği görülmektedir. Bu ücret tespitlerinin somut olayla bağdaşmadığı, fahiş olduğu görülmektedir. Şu halde yapılan işin niteliği de dikkate alınarak yukarıda açıklanan ilkelere göre davacıların ücretinin araştırılması, özellikle Bayındırlık Bakanlığında davacıların alabilecekleri ücretler sorularak sonucuna göre davacıların ücretinin miktarının tespiti gerekirken bunun yapılmaması isabetsizdir.»

**(Yarg. 22. HD. E. 2016/9505, 2016/13327, 04.05.2016)**



## ❖ **Asgari ücret**

**İş Kanunu m. 39/1:** İş sözleşmesi ile çalışan ve **bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin** ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları **en geç iki yılda bir** belirlenir.

**Maden Kanunu ek m. 9:** Bu Kanunun 2 nci maddesinde sayılan 4. Grup madenlerden “**Linyit**” ve “**Taşkömürü**” çıkarılan işyerlerinde, **yer altında çalışan** işçilere ödenecek ücret miktarı 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesi uyarınca belirlenen **asgari ücretin iki katından az olamaz.**



Yönetmelikteki tanıma göre,

Asgari ücret «işçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret»tir.



# Asgari Ücret Yönetmeliği

## Komisyonun Kuruluşu ve Toplantı Esasları Madde 8 —

Komisyon; Bakanlığın tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında;

a) Bakanlık Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı,

b) Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı,

c) Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, (İşgücü, Hizmetler, Fiyat İstatistikleri ve İndeksler Dairesi Başkanlığı)

d) Hazine Müsteşarlığı temsilcisi,

e) Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli,

f) Bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi kuruluşunun değişik işkolları için seçeceği beş temsilci,

g) Bünyesinde en çok işvereni bulunduran işveren kuruluşunun değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden,

kurulur.

Komisyon, Bakanlığın çağrısı üzerine toplanır ve Bakanlıkça hazırlanan gündeme göre çalışır.

Komisyon, en az on üyenin katılımı ile toplanır ve oylarının çoğunluğu ile karar verir. Karara katılmayan üye, isterse katılmama gerekçesini belirtir. **Oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır.** Komisyonun her toplantıda aldığı kararlar karar defterine yazılır ve başkan ve üyelerce imzalanır.

Komisyonun ücretin belirlenmesine ilişkin kararı kesindir. Bu kararın, toplanan bilgi ve belgelere göre hazırlanacak bir gerekçeye dayandırılması zorunludur.

## Asgari Ücret Yönetmeliği

Madde 6 – Komisyon, asgari ücreti **bütün işkollarını kapsayacak şekilde** belirler. Ücretin, bir günlük olarak belirlenmesi esastır. Aylık, haftalık, saat başına, parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen durumlarda gerekli ayarlamalar buna göre yapılır.

Madde 7 – **Ücret en geç iki yılda bir olmak üzere belirlenir.** Komisyon, ücretin belirlenmesinde; ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durumu, ücretliler geçinme indekslerini, bu indeksler yoksa geçinme indekslerini, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumunu ve geçim şartlarını göz önünde bulundurur.



# Asgari Ücret Yönetmeliği

## Ücretin Yürürlüğü

Madde 11 – Komisyonca belirlenen ücretler Resmi Gazete’de yayımlanır ve yayımlandığı tarihi izleyen ayın ilk gününden itibaren yürürlüğe girer.

## İşverenin Sorumluluđu

Madde 12 – İşçilere, Komisyonca belirlenen ücretlerden düşük ücret ödenemez. İş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine bunun aksine hükümler konulamaz.

İşverenler tarafından, işçilere sağlanan sosyal yardımlar sebebiyle asgari ücretten herhangi bir indirim yapılamaz.

+ İK m. 102/1 – İdari para cezası



## **Asgari ücret tespiti tek işçinin geçimine göre yapılmakta.**

Anayasa m. 55/3: Asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da gözönünde bulundurulur.

+ Yönetmelik m. 7 hükmü: Komisyon, ücretin belirlenmesinde; ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durumu, ücretliler geçinme indekslerini, bu indeksler yoksa geçinme indekslerini, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumunu ve geçim şartlarını göz önünde bulundurur.

GGASS m. 4/1: «Çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanıma»



# ÜCRETİN ÖDENMESİ

## ❖ Ücretin ödenme şekli (=nakden)

İK m. 32/4: Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.

BK m. 497/3: Ücretin işveren lehine kullanılacağına ilişkin anlaşmalar geçersizdir.

İK m. 32/1: Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir.

BK m. 99/2: Ülke parası dışında başka bir para birimiyle ödeme yapılması kararlaştırılmışsa, sözleşmede aynen ödeme veya bu anlama gelen bir ifade bulunmadıkça borç, ödeme günündeki rayiç üzerinden Ülke parasıyla da ödenebilir.





**İK m. 32/2:** Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler.

**Yönetmelikte beş işçi/gazeteci/gemiadamı olarak belirlenmiştir. (2016)**

**İK m. 32/7:** Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz.



## ❖ Ücretin ödenme zamanı

**İK m. 32/5:** Ücret **en geç ayda bir** ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.

Ücret işin yapılmasından sonra ödenir.

İstisnası (peşin ödeme): BİK ve yıllık izin ücreti

**İK m. 32/6:** İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.

**BK m. 93:** İfa zamanı veya sürenin son günü, kanunlarda tatil olarak kabul edilen bir güne rastlarsa, kendiliğinden bu günü izleyen ve tatil olmayan ilk güne geçer.



## Ücretin avans olarak ödenmesi

**BK m. 406/3:** İşveren, işçiye **zorunlu ihtiyacının** ortaya çıkması hâlinde ve **hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda** ise, **hizmetiyle orantılı** olarak avans vermekle **yükümlüdür.**



## ❖ **Ücretin ödenmesinin ispatı**

İspat yükü işverendedir.

\*Banka kayıtları, imzalı ücret hesap pusulası, imzalı ücret bordrosu ile ispatlanabilir.

\*Tanıkla ispat mümkün değildir.

Ücrete hak kazanıldığının ispat yükü işçidedir.



## ❖ Ücrete ilişkin zamanaşımı

İK m. 32/son: Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.

BK m. 153 (Zamanaşımının durması)

Aşağıdaki durumlarda zamanaşımı işlemeye başlamaz, başlamışsa durur:

1. Velayet süresince, çocukların ana ve babalarından olan alacakları için.

2. Vesayet süresince, vesayet altında bulunanların vasiden veya vesayet işlemleri sebebiyle Devletten olan alacakları için.

3. Evlilik devam ettiği sürece, eşlerin diğerinden olan alacakları için.

4. Hizmet ilişkisi süresince, ev hizmetlilerinin onları çalıştıranlardan olan alacakları için.

5. Borçlu, alacak üzerinde intifa hakkına sahip olduğu sürece.



## **Tazminatlarda zamanaşımı süresi**

İK ek m. 3- (Ek: 12/10/2017-7036/15 md.)

İş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti ve aşağıda belirtilen tazminatların zamanaşımı süresi beş yıldır.

- a) Kıdem tazminatı.
- b) İş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.
- c) Kötüniyet tazminatı.
- d) İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.

