**HAFTA 11 - 12 – İŞVERENİN ÜCRET ÖDEME BORCU**

1. İşverenin Borçları

aa. Ücret Ödeme Borcu

İşverenin iş sözleşmesinden doğan asli edim yükümlülüğü, ücret ödemektir. Ücret, iş görme borcunun karşılığını oluşturur. İş Kanununun 32. maddesinde ücret, *“bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar”* olarak tanımlanmıştır. Bazı durumlarda ise herhangi bir iş karşılığı olmasa da ücret ödeneceği yasada düzenlenmektedir. Günümüzde sosyal düşüncelerin etkisiyle ödenmesi gerektiği düzenlenen bu tür ücrete “sosyal ücret” adı verilir. Örneğin, hafta tatilinde, ulusal bayram ve genel tatillerde, yıllık izin süresince veya İK 24/III ve 25/III’te belirtilen bir hafta boyunca İK 40 uyarınca ödenmesi gereken bir haftalık yarım ücret, sosyal ücrettir.

Temel (çıplak, asıl) ücret, para ile ödenmesi gereken ve doğrudan iş görme ediminin karşılığını oluşturan miktardır. Temel ücrete ek olarak yapılan, prim, ikramiye, öğrenim yardımı, yakacak yardımı, yemek yardımı, hafta tatili ücreti, ulusal bayram genel tatil ücreti (UBGT), yıllık izin ücreti gibi ödemeler ise ücret ekidir ve temel ücret ile bunların toplamına “geniş anlamda ücret” denir. Ücret eklerinin para ile ölçülmesi gerekir, ancak yemek, yol, giyim yardımı gibi sosyal yardımların aynen (eşya olarak) yapılması da mümkündür. Örneğin, işyerinde bir öğün yemek verilmesi, kömür veya odun yardımı gibi. Geniş anlamda ücret içinde yer alabilmeleri için, bunların parayla ölçülmesi yeterlidir. Tır şoförlerine, garanti ücret yanında çıktıkları sefer başına ödenen sefer primi de temel ücret olarak kabul edilmektedir. Adı “prim” olsa da, Yargıtay, sefer priminin işçiye ödenmesi gereken temel ücret olduğunu, bu nedenle temel ücrete göre yapılan hesaplamalarda bunun da dikkate alınması gerektiğini kararlaştırmaktadır: *«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)*

Hukukumuzda çeşitli ücret ödeme şekilleri vardır. Zaman esasına göre ücrette, işçiye belirli bir zaman aralığındaki çalışması için ücret ödenir. Örneğin, ayda bir, haftada bir ödenen ücret bu şekildedir. Maktu aylık ücret de ayda bir kez ödenir, ancak ayda bir ödenen ücretten farklıdır. Şöyle ki, ayda bir ödenen ücrette, işçinin fiilen çalıştığı günlerin karşılığı bir ay içinde toplanır ve her ay aynı gün toptan ödenir. Bu halde işçinin istirahatli veya izinli olduğu günlerin ücreti ödenmez. Ancak maktu aylık ücrette, işçiye her ay aynı miktar ödeme yapılır, işçinin o ay izinli veya istirahatli olduğu günler ayrıca ödemeden düşülmez. Bu halde işçilere ayrıca hafta tatili ücreti ödenmez, zaten maktu aylığın içindedir. Ancak ayda bir ödenen ücrette her gün için yapılan yevmiyeler toplanır, ayrıca buna her hafta tatili günü için ayrıca bir yevmiye eklenerek işçiye yapılacak aylık temel ücret belirlenir.

Yüzde usulüne göre ücret ise, İş Kanununun 51. maddesinde düzenlenmiştir. Eğlence yeri, otel, lokanta gibi içki ve yemek satılan yerlerde servis karşılığında hesap pusulalarına işveren tarafından eklenen yüzdelerle veya kendi isteği ile müşteri tarafından bırakılan yahut işverenin kontrolünde toplanan paraların tüm işçilere ödenmesi şeklinde yapılan ödemedir. İşveren, yüzdelerden toplanan paraların, işçinin ücretini oluşturacağını kararlaştırabilir, ancak bunun asgari ücretin altında kalması halinde asgari ücrete tamamlamak zorundadır.

Parça başına yapılan veya akort ücrette ise, işçiye sırasıyla ürettiği parça veya tamamladığı iş sonucuna göre ödeme yapılır. Bu nedenle işçinin her ay aldığı ücret miktarı, ürettiği veya tamamladığı işe göre değişir.

Kârdan pay almada ise, işçi, işverenin elde ettiği kârdan pay alır. İşveren kârdan alınan payı temel ücret olarak kararlaştırabileceği gibi, ücret eki olarak da kararlaştırabilir. Bu halde yine asgari ücretin altında kalan ödemeyi tamamlaması gerekir.

Bir ücret eki olan primler ise, başarılı çalışma karşılığında işçiye ödenen ödemedir. Örneğin satış primi. İkramiye ise, başarıdan ziyade işçi ile işveren arasındaki bağlılığı güçlendirmek amacıyla yapılan ek ödemedir. Örneğin, bayram, yılbaşı, evlenme, doğum ikramiyesi bu şekildedir. 6772 sayılı Kanun uyarınca kamuda çalışan işçilere “kamu ikramiyesi” olarak da adlandırılan ilave tediye ödenir. İlave tediye, ikramiyedir. 6772 sayılı Kanun uyarınca kamu işyerlerinde işçilere yılda bir defa 26 günlük temel ücretleri miktarında ilave tediye ödenir. Ayrıca Bakanlar Kurulu her yıl bir defaya mahsus olmak üzere 26 günlük bir ilave tediye ödemesi daha yapılmasını kararlaştırabilir. Nitekim bu karar her yıl verilerek, Resmi Gazete’de yayımlanmaktadır. Bunların dışında kamu işverenlerinin, yılda iki defa 30’ar günlük ikramiye ödemesini kendi inisiyatifleriyle yapabilecekleri düzenlenmiştir. Ancak bunun üstünde ilave tediye veya ikramiye ödemesi yapılması yasaklanmıştır. 6772 sayılı Kanun, özel işyerlerinde ise, işverenlerin yılda en fazla dört aylık ücret tutarında ikramiye ödemesi yapabileceklerini düzenlemektedir.

Ücret, Türk parası ile ödenir, ancak sözleşmede yabancı para ile ücret kararlaştırılması İK’nun 32. maddesi uyarınca mümkündür. Yabancı para ile ücret kararlaştırılmış olsa da, “aynen ödeme” kaydı sözleşmede yoksa, işveren ister ödeme tarihindeki rayice göre TL olarak, isterse yabancı para olarak ödeme yapabilir. Ancak “aynen ödeme” kaydı varsa, işveren sadece yabancı para ile ödeme yapmalıdır.

Ücretin ödendiğini ispat yükü, işverene; ücret miktarını ispat yükü ise işçiye aittir. İşveren, İş Kanununun 37. maddesine göre ücret ve eklerini gösteren ücret hesap pusulasını işçiye vermek zorunadır. Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik uyarınca Türkiye genelinde en az beş işçi, gazeteci veya gemi adamı çalıştıran işverenin, işçi ücretlerinin net tutarını banka aracılığıyla ödemeleri zorunludur. Banka aracılığıyla ödeme yapılsa da, her ay işçiye ödenen miktarları gösteren ücret hesap pusulasının (bordronun) işçiye imzalattırılması gerekir.

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

*«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 Bakanlığından 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)*

İş Kanununun 32. maddesi uyarınca ücret alacaklarında zamanaşımı süresi, beş yıldır. Bu nedenle yıllık izin ücreti hariç, ücret, fazla çalışma ücreti, ikramiye, prim alacaklarında işçinin dava açtığı tarihten geriye beş yıllık dönemdeki alacaklarını talep etme hakkı vardır; bundan öncekiler zamanaşımına uğrar. İK 34 uyarınca ödenmeyen ücret alacaklarına, mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır. Yargıtay bunun, mevzuata uygulanan en yüksek yıllık faiz olduğunu kabul etmektedir. Faiz, ihtarname veya ihtarname yoksa dava tarihinde işveren temerrüde düştüğü için bu tarihten itibaren işletilmesi gerekir.

*«Mahkemece, T.C. Merkez. Bankası'nın bildirimine göre hesaplama yalpan bilirkişi raporu esas alınarak itirazın kısmen kabul edildiği görülmektedir. Dosyada bulunan merkez bankası cevabı kamu bankalarının uyguladığı en yüksek mevduat faizi oranları olmayıp, bankalarca uygulanan azami faiz oranlarıdır. Takibe konu ilâm gereğince hükmedilen izin ücretine uygulanacak en yüksek mevduat faizi kamu bankalarınca fiilen uygulanan en yüksek mevduat faizi olup, mahkemece birer yıllık devreler halinde ve devre tarihlerinin başlangıcında, 1 yıllık vadeli mevduata kamu bankalarınca fiilen uygulanan en yüksek mevduat faiz oranının adı geçen bankalardan sorulup tespitinden sonra, hakkın doğum tarihinden itibaren takip tarihine kadar istenebilecek faiz miktarının yeniden bilirkişiden rapor alınarak hesaplattırılması gerekirken kamu bankalarının fiili uygulamalarını göstermeyen merkez bankası yazısındaki azami faiz oranlarını belirtilen genel nitelikteki beyanları içeren cevaba göre oluşturulan bilirkişi raporuna göre sonuca gidilmesi isabetsizdir...") gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir.» (Yarg. HGK. 2006/12-594 E., 2006/534 K. 20.9.2006)*

STİSK m. 53/2: «Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında, temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.»

*«Kanunda yer alan hükümleri aynen tekrar eden toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesi hükümlerine “nötr hüküm” adı verilmektedir. Nötr hükmün toplu iş sözleşmesinde yer alması durumunda toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklara uygulanan özel faiz türü uygulanamaz. İlgili kanun hükmünde özel bir faiz türü öngörülmüşse buna göre; yoksa ücret türünden alacaklar için en yüksek banka mevduat faizine, diğer alacaklar için ise kanuni faize göre faiz talebi hakkında karar verilmelidir. Somut olayda ilave tediyeye ilişkin hüküm nötr hüküm niteliğindedir. Bu itibarla kanuni faiz yerine en yüksek işletme kredisi faizine hükmedilmesi de yerinde olmamıştır.» (Yarg. 22. HD. 2014/6890 E., 2014/7587 K. 9.4.2017)*

 *«İlave tediye alacağı yasadan kaynaklandığından, talep halinde temerrüt tarihinden itibaren yasal faiz yürütülmelidir. Toplu iş sözleşmelerinde bulunan, 6772 sayılı Yasa maddesinin tekrarından ibaret hükümler, alacağın dayanağının ilgili Yasa olduğu gerçeğini değiştirmeyeceğinden, bu durumlarda dahi yasal faize karar verilmelidir. Ancak, özelleştirme vb. sebeplerle ödenme koşullarının yitirildiği, ilave tediye alacağının sadece toplu iş sözleşmesine göre ödenmesinin kararlaştırıldığı durumlarda, 2822 sayılı Kanunun 61'inci maddesi uyarınca en yüksek işletme kredisi faizine hükmedilmelidir.» (Yarg. 7. HD. 2016/14407 E., 2016/8721 K. 20.4.2016.) \*Yasada mevcut hakkın toplu iş sözleşmesinde artırılması ◊ yasadaki kısım için İK’da düzenlenen faiz, aşan kısmı için STİSK’te düzenlenen faiz. «14. dönem Toplu İş Sözleşmesinin […] 22. maddesinin A bendinde, fazla çalışma yapılırsa karşılığı ücretin %75 zamlı ödeneceği kararlaştırılmıştır. […] Somut uyuşmazlıkta, hüküm altına alınan fazla çalışma ücreti alacağının tamamının Toplu İş Sözleşmesinden doğan istekler olmadığı gözardı edilmiştir. 4857 sayılı Yasa'nın az yukarıda belirtilen 41, 47 ve 46. maddelerine göre, fazla çalışma karşılığı ücretin %50 zamlı ödenmesi kanun gereğidir. Açıklanan nedenle, sözü edilen alacağın kanun gereği hesaplanan kısmına kanunda belirtilen faiz türünün, Toplu İş Sözleşmesindeki düzenleme nedeniyle kanunda belirtilen hesaplama yöntemini aşan kısmına (fazla çalışma alacağı için %25) ise işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizin uygulanması gerekmektedir.» (Yarg. 22. HD. 2017/40514 E., 2017/22830 K. 25.10.2017.)*

İş Kanununun 34. maddesine göre, işçiler, ücretlerinin mücbir sebep olmaksızın yirmi gün boyunca ödenmemesi halinde çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptirler. Bu halde işçi, iş görme edimini yerine getirmemekte, ancak bu dönemde ücrete ayrıca hak kazanmaktadır. İşverenin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçilerin iş sözleşmesini bu nedenle feshi, haksız, geçersiz ve kötüniyetli fesih niteliği taşır.

*«Somut olayda davalı tarafından davacının ücretinin 45 günde bir ödendiği ifade edilmektedir. Bu ödeme biçimi 4857 sayılı Kanun’un 32. maddesindeki emredici düzenlemeye aykırıdır. Ayrıca dosya içinde yer alan ödeme belgeleri ile banka kayıtları birlikte değerlendirildiğinde davalı tarafından ücret ödemesinin düzenli ve tam yapıldığı ispat edilemediği gibi bu duruma sebep olabilecek bir mücbir sebep de ileri sürülmüş değildir. Şu halde davacının işin ifasından kaçınma hakkı bulunduğunun kabulü gerekmektedir. Bu tespiti göre ise davalı işveren tarafından yapılan fesih haklı sebebe dayanan bir fesih değildir. Davacının ihbar tazminatı ile gidiş ve dönüş masraflarına ilişkin alacakları bulunmaktadır.» (Yarg. 22. HD. 2013/21233 E. , 2014/6912 K. 21.3.2014)*

*«Davacının ücret alacağı olup olmadığı taraflar arasında uyuşmazlık konusudur. 4857 sayılı Kanun’un 34. maddesinde [… ]düzenlenen işçinin işin ifasından kaçınma hakkı özel bir ödemezlik defi olup, işverenin temerrüt halinden farklıdır. Bu sebeple ücretinin ödenmemesi sebebiyle işin ifasından kaçınan işçi kaçındığı süre için ücrete hak kazanamaz. Somut olayda davacının ücretinin ödenmemesi sebebiyle işin ifasından kaçındığı kabul edilerek işin ifasını gerçekleştirmediği dört günlük süre ücreti düşülmeksizin ücret alacağının belirlenmesi de yerinde olmamıştır.» (Yarg. 22. HD. 2013/25969 E., 2014/6044 K., 14.3.2014.)*

*«Her ne kadar maaşlara zam yapılmaması işçi için haklı fesih veya işi yapmama gerekçesi olmaz ise de, bağlantılı dosyaların davacıları olan işçilerin tek amaçları maaşlarına zam almak değildir. Gerçek ücretlerinin SGK primlerine yansıtılması, ücretlerinden kesinti yapılmaması gibi talepleri de mevcuttur. Nitekim, bağlantılı dosyalarda, bir kısım davacı işçilerin ücretlerinin de işverence tam olarak ödendiği ispatlanamamış olup ücret (maaş) alacakları hüküm altına alınmıştır. Nitekim, davacının ücret alacağı talebi de kabul edilmiştir. […] Yukarda açıklanan nedenler ile, bağlantılı dosya davacılarının zam talepleri yanında sigorta primlerinin gerçek ücret üzerinden ödenmesi, ücretlerinden kesinti yapılmaması gibi haklı nedenler ile işverenle görüşmek üzere ortak aldıkları karar doğrultusunda işi yavaşlattıkları, zam talepleri değilse bile, diğer taleplerinin İş Kanunu'nun 34. maddesi kapsamında kaldığı, olayın birkaç saat sürdüğü, işverenin sair fesih nedenlerini de ispatlayamadığı gözetilerek kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulüne karar verilmesi gerekirken reddi hatalıdır.» (Yarg. 9. HD. 25226/27671, 23.9.2014.)*

*«Davacı ve iş yerinde çalışan işçiler maaşlarının düzenli olarak ödenmemesi ve son olarak da 2014/Aralık ayı ve devam eden maaşların ödenmemesi sebebiyle 06.02.2015 tarihinden itibaren 4857 sayılı İş Kanunu‘nun 34. maddesi gereğince iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınmışlardır. Bu iş görmeme eylemi devam ederken davalı işveren tarafından 10.02.2015 günü 2014/Aralık ayına ait ücretlerin ödendiği dosya kapsamına sunulan belgeler ile sabittir. Fakat iş görmeme eylemi 13.02.2015 tarihine kadar devam etmiştir. Davalı işverenlikçe 2014/Aralık ayı ücretlerinin ödendiği 10.02.2015 tarihinden sonra ödenmesi en az yirmi gün gecikmiş ücret alacağı bulunmadığından davacının 10.02.2015 tarihinden sonraki iş bırakma eylemi iş edimini yerine getirmeme kapsamına girmektedir. Bu sebeple […] davalı işverenlik tarafından yapılan feshin haklı sebebe dayandığının kabulü ile davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.» (Yarg. 22. HD. 10711/13024, 2.5.2016)*

Türk Borçlar Kanununun 407/1. fıkrası uyarınca işverenin işçiden olan bir alacağı ile işçinin ücret alacağı ancak belirli şartların varlığı halinde takas edilebilir. Buna göre *“İşveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir”*. İşveren, işçinin rızasını alarak takas yapabilir. Bu halde takas edilebilecek miktar bakımından bir sınır da yoktur. Diğer bir anlatımla işçinin ücretinin tamamı dahi rızayla takas edilebilir. Ancak işçinin işverene kasıtla bir zarar vermesi halinde, bu durumun kesinleşmiş yargı kararıyla sabit olması halinde işçinin rızasına gerek olmaksızın ücretinin haczedilebilir kısmı (1/4’ü) oranında takas yapılabilir.

Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya iç yönetmelikte hüküm olması halinde işveren, işçiye ücretten kesme cezası verebilir. Ancak bunun miktarı, ayda iki günlük ücreti aşamaz (İK 38). Bunun gibi İK 62 uyarınca, işveren yasal bir zorunluluk sebebiyle çalışma sürelerini kısaltmak zorunda kalsa veya başka herhangi bir değişikliğe gitse dahi, işçi ücretlerinde tek taraflı indirime gidemez. Ücret miktarında indirime gidilebilmesi için, işçinin İK 22 uyarınca yazılı onayının alınması gerekir. İşçi, ücret veya ücret eklerinin hiç ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde İK 24/II-e bendi uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir.