

İŞÇİNİN UZUN SÜREDİR ÜCRET ALMAMA İDDİASI-HAYATIN OLAĞAN AKIŞINA AYKIRILIK-ÖDEMENİN İSPATI

Av. Erdoğan KAYA - www.gurselavukatlik.com

İş Kanununda¹ ücret; “Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.” şeklinde tanımlanmıştır². İş sözleşmelerinde, işverenin temel borcu ücret ödemedir. Şunu önemle belirtmek gerekir ki ücretin ödenip ödenmediği konusunda uyuşmazlık çıkması durumunda işverenin ücret ödemesini ispatlaması gereklidir. Aksi durumda her ne kadar ödeme yapılmış olsa da tekrar ödeme yapmak zorunda kalabilir.

İŞVEREN ÜCRET ÖDEMESİNİ NASIL İSPAT EDEBİLİR?

İşveren işçinin ücretini ödediğini mutlaka yazılı bir belge, dekont, banka kaydı, makbuz ya da imzalı ücret bordrosuyla ispat etmek zorundadır. Yerleşik Yargıtay uygulaması bu yöndedir³.

Yargıtay, tanık beyanlarının tek başına ispat için yeterli olmadığını ortaya koymuştur. Yargıtay 7. H.D.’nin konuya ilişkin vermiş olduğu kararda; “Davacı, 10 aylık ücret alacaklarının ödenmemesi ve yıllık izinlerinin kullandırılmaması nedeniyle iş akdini haklı nedenle feshettiğini, ücret, yıllık izin ve kıdem tazminatı alacaklarına ilişkin olarak yaptığı icra takiplerine davalının itiraz ettiğini ileri sürerek itirazın iptali ile icra inkar tazminatına hükmedilmesini istemiştir. ... Somut olayda; Mahkemece davacının çalıştığı dönemde tanık beyanlarına göre ödenmeyen işçi ücreti olmadığı ve uzun süre ücretin ödenmediği iddiasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu gerekçesiyle davacının ücret talebinin ve buna bağlı olarak kıdem tazminatı talebinin de reddine karar verilmiş ise de Mahkemenin bu kabulü yerinde değildir. Ücretin ödendiğini ispat külfeti davalı işverene aittir. Davalı tarafça ücretin ödendiği davacının imzasını içerir belge veya banka kayıtları ile ispat edilmelidir. Ödeme olgusu işveren tarafından usulünce ispat edilememiştir.” şeklinde değerlendirme yapmıştır⁴. Görüldüğü üzere ilgili olayda 10 ay gibi uzun bir süre işçinin ücret almaması hayatın olağan akışına aykırı olsa ve ücretlerin ödendiği tanık beyanları ile ortaya konulsa da Yargıtay, ücret ödendiğine ilişkin yazılı belgeleri aramaktadır. Ödemeye ilişkin yazılı belge sunulmaması durumunda ücretin ödenmediğini kabul etmektedir.

İŞVEREN YEMİN TEKLİFİNDE BULUNABİLİR Mİ?

İşverenin ücretlerin ödendiğine ilişkin dayanabileceği yazılı bir belge yoksa ödemeyi ispatlamak için yemin delilinden de yararlanabilir. Bu durumda işverence cevap dilekçesinde dayanılmak kaydıyla yemin teklifi hakkının olduğu hatırlatılmalı ve buna göre sonuca gidilmelidir. Yargıtayca çok uzun süre ücret ödenmemesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğu belirtilerek, hâkimce resen yemin teklifinde bulunulabileceği de kabul edilmektedir⁵.

¹ 4857 s. İş Kanunu.

² 4857 s. İş Kanunu md. 32.

³ Yargıtay 7. H.D.’nin konuya ilişkin vermiş olduğu 2013/25434 E. , 2014/4132 K. sayılı ve 18.02.2014 tarihli kararı.

⁴ 2013/23631 E. , 2014/10298 K. sayılı ve 09.05.2014 tarihli kararı.

⁵ Yargıtay 9. H.D.’nin 2012/533 E. , 2014/4780 K. sayılı ve 17.02.2014 tarihli kararı. Yargıtay / . H.D.’nin de aynı yönde kararları mevcuttur. Örneğin; 2015/1540 E. , 2015/11947 K. sayılı ve 11.06.2015 tarihli kararı.

İŞÇİNİN UZUN BİR SÜRE ÜCRET ÖDENMEDİĞİNE İLİŞKİN YEMİNİNE İTİBAR EDİLİR Mİ?

İşveren, ücret ödemelerini yazılı belgeyle ispatlayamaması ve işçiye yemin verdirilmesi üzerine işçi ödeme yapılmadığına ilişkin yemin edebilir. Konuya ilişkin Yargıtay 9. H.D.'nin kararında; *“Davacı dava dilekçesinde ve duruşmada yaptığı açıklamada 1998 yılı ücretlerinin tamamını, 1999 yılı ücretlerini ise 10.ayına kadar alamadığını belirterek 22 aylık ücret alacağı isteğinde bulunmuştur. Mahkemece davacının işyerindeki konumu nedeniyle yaklaşık iki yıl süre ile ücret almadan çalıştığı iddiasının gerçeklerle bağdaşmadığı, davacının yeminin de gerçekçi olmadığı gerekçesi ile takdiren 5 aylık ücret alacağı hüküm altına alınmıştır. Davalı işverence ücretlerin ödendiğine ilişkin imzalı belge ibraz edilmediği gibi davacı söz konusu ücretlerini almadığına ilişkin mahkemece re'sen yaptırılan yemini de yerine getirmiş bulunmaktadır. Bu delil durumuna göre davacının duruşmadaki beyanında nazara alınarak ...ücret alacağına hükmedilmesi gerekirken yazılı şekilde bir kısmının hüküm altına alınmış olması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.”* şeklinde değerlendirme yapmıştır⁶. Görüldüğü üzere Yargıtay, ücret alacağının ödenmediğine ilişkin işçinin vermiş olduğu yeminin kabul edilmesi gerektiğini ve beyan doğrultusunda talep edilen ücret alacağına hükmedilmesi gerektiğine karar vermiştir.

İŞÇİNİN ÜCRETİNİN ÖDENMEMESİ HAKLI FESİH SEBEBİ MİDİR?

İşçinin ücretinin ödenmemesi İş Kanuna göre haklı fesih sebebi olarak kabul edilmiştir⁷. Bu durumda işveren, ücreti ödemediğini ispat edemezse hem ücret alacağını hem de işçinin talep etmesi halinde kıdem tazminatını ödemek zorunda kalacaktır. Yargıtay kararları da bu yöndedir⁸.

ÜCRET ALACAĞINDA ZAMANAŞIMI SÜRESİ NEDİR?

Ücret alacağında zamanaşımı süresi 5 yıldır⁹. Zamanaşımı, alacak hakkının belli bir süre kullanılmaması yüzünden dava edilebilme niteliğinden yoksun kalmasını ifade eder. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere zamanaşımı, alacak hakkını sona erdirmeyip sadece onu "eksik bir borç" haline dönüştürür ve "alacağın dava edilebilme özelliği"ni ortadan kaldırır. Bu itibarla zamanaşımı savunması ileri sürüldüğünde, eğer savunma gerçekleşirse hakkın dava edilebilme niteliği ortadan kalkacağından, artık mahkemenin işin esasına girip onu incelemesi mümkün değildir¹⁰.

⁶ 2003/5608 E. , 2003/18352 K. sayılı ve 30.10.2003 tarihli kararı.

⁷ 4857 s. İş Kanununun işçinin haklı fesih hakkını düzenleyen 24 üncü maddesine göre; *“ İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,”* işçinin iş akdini haklı sebeple derhal feshedebileceği açıkça düzenlenmiştir.

⁸7. H.D.'nin konuya ilişkin verdiği kararda; *“Mahkemece davacının talep ettiği aylara ilişkin ücretlerinin ödenip ödenmediği konusunda işyeri kayıtları üzerine mali müşavir bilirkişi vasıtasıyla bilirkişi incelemesi yaptırılması ve sonucuna göre davacının ücret alacağı hakkında karar verilmesi, davacının ücret alacağının bulunduğu tespit edilmesi halinde davacının kıdem tazminatı talebinin de kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde eksik inceleme ile karar verilmesi hatalıdır.”*denilmiştir(2013/23631 E. , 2014/10298 K. sayılı ve 09.05.2014 tarihli kararı.)

⁹ 4857 s. İş Kanunumd. 32.

¹⁰ Yargıtay 22. H.D.'nin 2015/14529 E. , 2017/27 K. sayılı ve 16.01.2017 tarihli kararı.