

DENET VERGİ DUYURU



Duyuru Tarihi : 05.11.2019
Duyuru No : 2019/100
Yayımlandığı Yer : LEBİB YALKIN DERGİSİ -
KASIM 2019 - SAYI : 191

BDO Yayıncılık A.Ş.

Eski Büyükdere Cad. No.14
Park Plaza Kat:4
34398 Maslak/İstanbul
Turkey

Tel: +90 212 365 62 00
Fax: +90 212 365 62 02
e-mail: bdo@bdo.com.tr
www.bdo.com.tr

ÜCRETİN HATAEN FAZLA ÖDENMESİNİN YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Dr. Cahit EVCİL - Halit BAŞBUĞA
E. SGK Başmüfettişi - E. SGK Denetmeni

ÖZET

İş sözleşmelerinin asli unsurlarından biri olan ücret, genellikle işçinin tek geçim kaynağıdır. İşçinin görme borcuna karşılık işverenin de ona ücret ödeme borcu altında girdiği iki tarafa tam borç yükleyen iş sözleşmelerinde ücret hataen fazla ödenebilmektedir. Bu hususun gerek iş hukuku gerekse borçlar hukuku çerçevesinde değerlendirilmesi, yapılan fazla ödemelerin geri alınabilmesi, ücretin fazla ödenmesi konusunda ortaya çıkan uyuşmazlıkların Yargıtay kararları ışığında değerlendirilmesi makalenin konusunu oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Ücretin ödenmesinde ispat yükü, sebepsiz zenginleşme, iyi niyet, ücretin fazla ödenmesi.

Garantisi ile sınırlı bir Birleşik Krallık şirketi olan BDO International Limited'in üyesi ve bir Türk anonim şirketi olan BDO Yayıncılık A.Ş., bağımsız üye kuruluşlardan oluşan BDO ağıının bir parçasını teşkil etmektedir.

BDO International global ağıının toplam gelirleri 2018 yılında 9 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. BDO, 160'dan fazla ülkede bulunan 1.600 ofiste faaliyet göstermekte olup, bu ofislerde denetim ve danışmanlık hizmetleri veren ortaklar dahil dünya çapında 80.000'nin üzerinde kişi çalışmaktadır.

Dikkat ve titizlikle hazırlanan bu yayın, geniş anlamda görüşleri içermekte olup, genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlara ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için BDO Yayıncılık A.Ş. ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, BDO Yayıncılık A.Ş. ve ortakları, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.

1. GİRİŞ

Ücret, bir iş karşılığında kararlaştırılan veya kanunlarla belirlenen parasal tutardır. Ücretin kapsamı, zamanı ve ödenmesi özellikle işçilerin geçim kaynağı olması nedeniyle son derece önemlidir. İşveren tarafından işçi ücretleri işçilere ödenirken bazen fazla veya hataen yanlış ödemeler yapılabilmektedir.

Anayasanın 55'inci maddesinde "*Ücret, emeğin karşılığıdır.*" denilmek suretiyle ücret, temel hak ve özgürlükler kısmında güvence altına alınmıştır.

İş sözleşmeleri nitelik itibarıyla iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerdir. İş sözleşmelerinde işçi ve işveren karşılıklı olarak yükümlülük altına girmektedir. Bu anlamda iş sözleşmeleri, kişisel ve sürekli olup ani edim niteliğindedir. İş sözleşmelerinin esaslı unsurlarından birisi de ücrettir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun¹ 32'inci maddesinde ücret; "*Bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.*" denilmek suretiyle hüküm altına alınmıştır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun² 401. maddesinde; "*İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür.*" hükmü yer almaktadır.

2. ÜCRETİN UNSURLARI İLE İSPAT YÜKÜ

İşçiye ödenen ücret iş sözleşmesinin asli unsurlarındandır. Ücret, işçi tarafından yapılan bir edimin karşılığıdır. İş sözleşmesinin konusu bir işin yapılması, bir hizmet ediminin yerine getirilmesinden ibaret olup yerine getirilen bu edimin karşılığı ise ücrettir.

Kural bu olmakla beraber sosyal bir takım nedenlerden ötürü çalışmaksızın da ücret ödenebilmektedir. Örneğin; Hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri, yıllık ücretli izin hakkı gibi ödemeler çalışma karşılığı olmaksızın yapılır.

Ücretin bir diğer unsuru ise, işveren veya üçüncü kişiler tarafından ödenmesidir. Genelde ücretler işveren tarafından ödenirken, bazı durumlarda üçüncü kişiler tarafından da ücret ödenmektedir. Üçüncü kişilerden kasıt, işçi ile iş ilişkisi bulunmayan hizmetin sunulduğu kişilerdir. En klasik örneği, yüzde usulü ücret ödemesidir.

İş Kanunu'nda yer alan düzenlemeye göre ücret, Türk Parası olarak ödenir. Bununla birlikte ücret yabancı para olarak kararlaştırılmışsa ödeme günündeki rayice göre Türk Parası ile ödenebilir³. Asil ücret sadece para ile ödenebilmektedir. Bunun dışında erzak, giyecek, yemek yardımı gibi ödemeler ise aynı olarak ödenebilir.

Ücretin varlığının ispat yükü işçiye aitken, ücretin ödenmesinin ispat yükü işverene aittir. İşçiler ne kadar ücret aldığını ispat etmek durumundadır. İşçiler ücretlerinin gerçekte ne olduğunu ispat etmekte güçlük çekerler. Mahkemeler, ücret tartışmalı olduğunda; esnaf ve meslek odalarından emsal ücret araştırması⁴ yapmaktadırlar.

Davacı işçiler; tanık dinleterek, ödeme dekontu, işyeri yazışmaları, işyeri kayıt ve belgelerinden ücretin varlığı konusunda hâkimi ikna etmeye çalışır. Dolayısıyla gerçek ücretten lehine hukuki sonuç çıkaran işçidir. Ücretin iddia edildiği şekilde olduğunu ispat etmek durumunda olan yani ispat yükü kendisine düşen taraf işçi olmak durumundadır. Ücretin, ispat edilememesinin riskini taşıyan işçidir⁵.

Ücretin ödenip ödenmediği hususunda ispat yükü üzerinde olan işveren, banka ödeme dekontları, imzalı ücret bordroları, işçi tarafından imzalı ücretin ödendiğini gösterir yazılı belgeleri mahkemeye sunmaktadırlar.

Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatları⁶ gereğince, Ücretin ödendiği tanık beyanıyla ispatlanamaz⁷. Öncelikle banka ödemeleri ile ödeme ispat edilmelidir. Delil olarak bildirilmesi halinde masrafı alınarak ilgili banka şubesinden ödeme hususu araştırılmalıdır. Ödeme bunun yanında işçi tarafından imzalanan bordro ve diğer ödeme belgeleriyle de ispatlanabilir. İmzanın inkar edilmesi halinde imza araştırması yapılmalıdır.

3. İŞÇİLERE FAZLADAN YAPILAN ÜCRET ÖDEMELERİ GERİ ALINABİLİR Mİ?

İşverenler, işçilerin iş görme borcuna karşılık olarak veya kanundan doğan yükümlülüğünün yerine getirilmesi nedeniyle ücret ödemesi yapılırken, zaman zaman işçilere hak ettikleri ücretten fazla ücret ödemesi yapabilmektedirler. Bazen de bilmeyerek fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil gibi ödemeler de kanunda veya sözleşmede belirtilen tutardan fazla hesaplanıp ödenebilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 62'inci maddesinde; "*Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz.*" hükmü mevcuttur.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 407'inci maddesinde ise; "*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. Ücretin işveren lehine kullanılacağına ilişkin anlaşmalar geçersizdir.*" hükmü düzenlenmiştir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 77'inci maddesinde; "Haklı bir sebep olmaksızın, bir başkasının malvarlığından veya emeğinden zenginleşen, bu zenginleşmeyi geri vermekle yükümlüdür." ifadesinde sebepsiz olarak zenginleşen kişinin geri verme yükümlülüğünü düzenlemiştir.

Kanunda sözleşme, haksız fiil hükümlerden ayrı olarak borcun kaynağını oluşturan sebepsiz zenginleşme temelinde hakkaniyet düşüncesi yatmaktadır. Zenginleşme genelde sözleşme dışından kaynaklanmaktadır. Bazen de sözleşme ilişkisi dolayısıyla sebepsiz zenginleşme ortaya çıkabilir. Örnek olarak; alıcı (A), 5.000 lira olan bedel borcunu satıcı (B)'ye ödemek isterken yanlışlıkla 6.000 lira vermişse, fazla olarak ödediği 1.000 liranın iadesini sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre geri isteyecektir⁸.

Sigorta ve vergi primleri kuruma bildirilmişse, örneğin; fazla çalışma ücretinin fazla hesaplanması ya da ücretin fazla hesaplanıp tahakkuk ettirilerek sosyal güvenlik kurumuna veya gelir idaresi başkanlığına bildirilirse bu tutarlar geri istenebilecektir. Kanunda yapılan düzenleme ile aylık prim ve hizmet belgesi ile muhtasar beyannamesi birleştirilerek muhtasar ve prim hizmet beyannamesi adı altında elektronik ortamda verilebilecektir. Bu durumda ödenen prim tutarları, yanlışlıkla verilmiş olursa iptal edilerek yasal süresi geçmeden tekrardan bildirilebilecektir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun⁹ 89'uncu maddesi 3 üncü fıkrasında; "yanlış veya yersiz olarak alınmış olduğu tespit edilen primler, alındıkları tarihten itibaren on yıl geçmemiş ise, hisseleri oranında işverenlere... kanuni faizi ile birlikte geri verilir." denilerek yanlışlıkla yapılan primlerin iade edilebileceğini düzenlemiştir.

İşverenler yapmış oldukları fazla ödemeleri 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun¹⁰ 5'inci maddesi uyarınca İş Mahkemesine dava açarak da isteyebilir.

Ancak önce dava şartı haline gelen zorunlu arabuluculuk yolunun tüketilmesi kaydıyla bu yola başvurulabilir.

4. YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA IŞÇIYE YAPILAN FAZLA ÖDEMELERİN İSTENMESİ

Uygulamada gerek kamu işverenleri gerekse özel işverenler tarafından işçilere yanlış hesaplamadan kaynaklanan fazla ödemeler dava konusunu oluşturmaktadır. Söz konusu davalarda Yargıtay'ın verdiği farklı kararlar mevcuttur.

Yargıtay vermiş olduğu bir kararda¹¹; "...Davacı bir devlet kurumu, davalı işçidir. Kurumca davacı işçiye yasaya dayanılarak fazla ödemede bulunulmuştur. Davacı kurumun davacı işçiye göre sahip olduğu hesaplama ile ilgili üstün donanımı ve ödeme miktarının belirlenmesinde uzmanlığı tartışılmazdır. İşçi iyi niyetlidir. Taraflar arasında ekonomik ve sosyal açıdan büyük fark vardır. O halde somut olayın özelliği itibarıyla alacaklının zararına katlanması gerekir. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 27.01.1973 gün 6/2 sayılı kararı ve Danıştay Büyük Genel Kurulu'nun 22.12.1973 gün 8/4 sayılı kararı içerik olarak yukarıda varılan sonucu desteklemektedir." İşçiyi haklı bularak yapılan fazla ödemenin iade talebinin reddine karar vermiştir.

Başka bir kararda¹² Yargıtay 9'uncu Hukuk Dairesi; "...Dava açıldığında hatalı olarak ödenen miktarın iyi niyetli kabul eden işçinin geri verme anında yedinde kaldığı da belirlenmemiştir. Diğer taraftan hatalı ödemeyi yapan davacı işveren ekonomik ve sosyal açıdan üstün, iyi niyetle zenginleşen işçi ise zayıf konumdadır. Güvenin korunması, hakkaniyet ilkeleri gereği bir borcu ifa etmek düşüncesiyle davacı işveren tarafından giydirilmiş brüt ücret üzerinden ödenen işe başlatmama tazminatından fazla ödemenin istenmesi doğru değildir. "işçinin zayıf konumda olduğu ve iyi niyetine istinaden yapılan fazla ödemenin işverence geri istenemeyeceğine hükmetmiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu¹³; "...Somut olayda hatalı ödemeye ilişkin olarak ortada, salt hatalı ödeme işlemi bulunmakla, idarenin bu işlem nedeniyle sebepsiz zenginleşme hükümlerine dayanarak genel mahkemede dava açması olanaklıdır....hiçbir hukuki dayanağı olmayan, şart tasarrufa da konu olmayan hatalı ödemelerin, borçlar kanunu sebepsiz zenginleşme hükümleri geri alınmasına karar verilmesi gerekir." denilerek 1973 yılında verilen Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı ile Danıştay Büyük Genel Kurulu kararının her durumunda uygulanamayacağı, şart tasarrufa dayanmayan ödemelerin geri istenebileceğine karar vermiştir. Belirtmek gerekir ki, şart tasarruf (koşul işlem) idare hukukuna özgü idari işlemlerin ayrımında belirtilir.

Yargıtay kararlarında işçi lehine yorum ilkesi ile iyi niyet ilkesinden hareketle fazla yapılan ödemelerin geri istenemeyeceğinden bahsetmiştir. Burada sebepsiz zenginleşme koşullarını incelemek gerekir. Türk Borçlar Kanunu 80'inci maddesinde; Zenginleşen iyi niyetli ise, yaptığı zorunlu ve yararlı giderleri, geri verme isteminde bulunandan isteyebilir. İyi niyetli değilse, zorunlu giderlerinin ve yararlı giderlerinden sadece geri verme zamanında mevcut olan değer artışının ödenmesini isteyebilir. Sebepsiz zenginleşen, zenginleşmenin geri istenmesi sırasında elinden çıkmış olduğunu ispat ettiği kısmın dışında kalanı geri vermekle yükümlüdür. Kanun koyucu iyi niyetli kişiler açısından bu hükme yer vermiştir. Eğer sebepsiz zenginleşen iyi niyetli değilse tamamını geri vermekle yükümlüdür. Sebepsiz zenginleşmeye dayalı hakların, hak sahibinin geri isteme hakkı olduğunu öğrendiği tarihten başlayarak iki yılın ve her hâlde zenginleşmenin gerçekleştiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrar.

5. SONUÇ

İş Hukukunda fazla çalışma, hafta tatili, genel tatil gibi ücretlerin hesaplanması uzmanlık gerektirir. Özellikle az sayıda işçi çalıştıran işverenler, iş hukukundan doğan yükümlülüklerin yerine getirilmesi konusunda Mali Müşavirlere yetki vermektedirler.

Ancak unutulmamalıdır ki söz konusu yetkinin verilmesi, işverenlerin kanundan doğan yükümlülüklerini yerine getirdikleri anlamına gelmez. Özellikle ücret hesap pusulalarının düzenlenmesi, ücret netten brüte çevrilerek prim esas kazanç üzerinden Sosyal Güvenlik Kurumu ve Vergi Dairesine bildirilmesi konularında zaman zaman yanlış veya eksik hesaplama yapabilmektedir. Bazı durumlarda ise işverenlerin iş kanunundan doğan hakların ödenmesinde işçilere yasada belirtilenden fazla hesaplama yapıp ödeme yaptıkları, bu ödemelerin geri alınabilmesi için mahkemelere dava açtıkları bilinmektedir. İş Hukukunun temel ilkeleri dikkate alındığında yapılan fazla ödemelerin makul süre içinde anlaşılması halinde işçinin de yazılı rızasını alarak bu ödemelerin geri istenebilmesi mümkündür. Zımnın rıza geçerli olmayacaktır. İşçi bu konuda rıza göstermezse işçi ücretinden kesinti yapmak veya diğer yollardan fazla ödemenin geri istenebilmesi mümkün değildir. Bu hallerde işverenlerin yargı yoluna başvurarak fazla ödemelerin sebepsiz zenginleşme hükümleri gereğince iadesini talep etmelidirler. Bu durumda Türk Borçlar Kanununun 82'inci maddesi uyarınca sebepsiz zenginleşmeye istinaden dava açılabilmesi için zaman aşımı süresinin kaçırılmamış olmasına dikkat edilmelidir. Söz konusu uyuşmazlık için işverenlerin öncelikle dava şartı haline gelen zorunlu Arabuluculuk yoluna başvurmaları, sonuçsuz kalması halinde ise Arabuluculuk anlaşmama tutanağı ile İş Mahkemesine başvurmaları gerekmektedir.

Kaynakça

- 4857 sayılı İş Kanunu
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
- 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu
- 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu,
- Ateş, Adnan Sefer, İş Kanunu Açısından Çalışanlara Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları ve Geçmiş Dönemlere Ait Ücret Ödemelerinin Vergilendirilmesi, Vergi Sorunları Dergisi, Sayı 341, Şubat 2017
- Oğuzman M.Kemal/ Öz M.Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.2, 13. Bası, Ekim 2016.
- Şen, Murat, İşverenin Ücret Ödeme Borcunu İspat Vasıtaları, EÜHFD, 2008,C.3, S.1. (<http://www.muratsen.org/wp-content/uploads/i%C5%9Fveren-in-%C3%BCcret-%C3%B6deme-borcunu-ispata-vas%C4%B1talar%C4%B1-E%C3%9CHFD.pdf>)
- Muhtelif Yargıtay kararları.

¹ 10 Haziran 2003 tarih ve 25134 sayılı R.G. yayımlanmıştır.

² 4 Şubat 2011 tarih ve 27836 sayılı R.G. yayımlanmıştır.

³ Sefer Adnan Ateş, İş Kanunu Açısından Çalışanlara Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları ve Geçmiş Dönemlere Ait Ücret Ödemelerinin Vergilendirilmesi, Vergi Sorunları Dergisi, Sayı 341, Şubat 2017, s.33,34.

⁴ Yargıtay 9.H.D.07.12.2009 tarih, 2008/11830 E., 2009/33853 K.

⁵ 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 190'ıncı maddesi; "İspat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkararak tarafa aittir." hükmü ile ispat yükünü lehine hukuki sonuç çıkararak tarafa ait olduğu hususu belirtilmiştir.

⁶ Yargıtay 9.H.D. 09.10.2018 tarih, 2015/22101 E., 2018/17832 K. /Yargıtay 9.H.D. 04.10.2004 tarih, 2004/6401 E., 2004/23124 K./ Yargıtay 9.H.D. 18.05.1993 tarih, 1992/14077 E., 1993/8562 K.

⁷ Murat Şen, İşverenin Ücret Ödeme Borcunu İspat Vasıtaları, EÜHFD, 2008,C.3, S.1, s.174

⁸ M.Kemal Oğuzman, M.Turgut Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.2, 13. Bası, Ekim 2016, s.340.

⁹ 16.06.2006 tarih, 26200 sayılı R.G. yayımlanmıştır.

¹⁰ Yargıtay 9.H.D. 23.10.2009 Tarih, 2009/33526 E., 2009/28432 K.

¹¹ Yargıtay 9.H.D. 09.02.2015 Tarih, 2013/8323 E., 2015/4644 K.

¹² Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2013/590 E., 2014/117 K.

¹³ 25.10.2017 tarih, 30221 sayılı R.G. yayımlanmıştır.