

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

SOSYAL GÜVENLİK, VERGİ VE İŞ MEVZUATLARI
AÇISINDAN BORDROLAMA SÜRECİ

Ömer İlker GÜVEN

Danışman
Prof. Dr. Serkan ODAMAN

İZMİR-2019

TEZ ONAY SAYFASI



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Sosyal Güvenlik, Vergi Ve İş Mevzuatları Açısından Bordrolama Süreci ” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

...../...../2019

Ömer İlker GÜVEN

ÖZET
Yüksek Lisans Tezi
Sosyal Güvenlik, Vergi ve İş Mevzuatları Açısından
Bordrolama Süreci
Ömer İlker GÜVEN

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
İnsan Kaynakları Programı

Bordrolama sürecinin dayandığı mevzuat, esas, ilke ve usullerin belirlenerek uygulayıcılara yol göstermesi, bu tez çalışmasının başlıca amacını oluşturmaktadır.

Çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır; birinci bölümde ilgili kanunlar açısından bordro ve ücret kavramları, ücret türleri, miktarı, ödenmesi ve güvencesine ilişkin yapılan düzenlemeleri, ikinci bölümde sosyal güvenlik, vergi ve iş kanunları açısından bordrolama sürecini, üçüncü bölümde ise ücretin hesaplanma ve bordrolanma sürecine ilişkin hesaplama ve uygulama örneklerini inceleyeceğiz.

Anahtar Kelimeler: Bordro, Ücret Hesap Pusulası, Sosyal Güvenlik, Vergi Hukuku, İş Hukuku

ABSTRACT

Master's Thesis

Payrol Process In Terms of Social Security, Tax and Labor Legislation

Ömer İlker GÜVEN

Dokuz Eylül University

Graduate School of Social Sciences

Labor Economics And Industrial Relations Department

Human Resources Program

The unique aim of this thesis is to determine the Essentials, principles and procedures of payroll process which is regulated by Social Security, Tax and Labor Legislation.

This thesis has three parts; in the first part payroll and wage concepts, wage types, wage quantity, payment of wage and assurance of wage will be explained in terms of related law regulations. Second part includes application procedures of payroll in terms of Social Security, Tax and Labor Legislation. The last part includes application and calculation examples of wage and payroll process.

Keywords : Payroll, Pay Slip, Social Security, Tax Law, Labour Law

SOSYAL GÜVENLİK, VERGİ VE İŞ MEVZUATLARI AÇISINDAN BORDROLAMA SÜRECİ

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	xi
TABLolar LİSTESİ	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMLAR TANIMLAR VE AÇIKLAMALAR

1.1.BORDRO VE ÜCRET HESAP PUSULASI KAVRAMLARI	2
1.1.1.Bordro Kavramı	2
1.1.2.Ücret Hesap Pusulası Kavramı	2
1.1.3.İş Kanunu Açısından Bordro ve Ücret Hesap Pusulası	3
1.1.4. Vergi Kanunları Açısından Bordro ve Ücret Hesap Pusulası	4
1.1.5. Sosyal Güvenlik Kanunu Açısından Bordro ve Ücret Hesap Pusulası Kavramları	5
1.2.ÜCRET KAVRAMI	6
1.2.1. Ücretin Tanımı	6
1.2.2.Ücretin Unsurları	7
1.2.1.1. Bir İş Karşılığında Ödenmesi	7
1.2.1.2.Para veya Parasal Değeri Olan Bir Menfaatle Ödenmesi	7
1.2.1.3.İşveren veya Üçüncü Kişiler Tarafından Ödenmesi	8
1.2.3.Ücretin Önemi	8

1.2.4.İş Kanunu Açısından Ücret Kavramı	10
1.2.5.Vergi Kanunları Açısından Ücret Kavramı	10
1.2.6.Sosyal Güvenlik Kanunu Açısından Ücret Kavramı	12
1.3. ÜCRET TÜRLERİ	12
1.3.1. Asıl Ücret	12
1.3.2. Ücret Ekleri	13
1.3.2.1. Prim	13
1.3.2.2. İkramiye	14
1.3.2.3. Kardan Pay Alma	15
1.3.2.4. Yüzde Usulü (Komisyon)	15
1.3.2.5. Bahşış	16
1.3.2.6. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma	16
1.3.2.6.1. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Tanımı	16
1.3.2.6.2. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücreti	17
1.3.1.6.3. Hafta Tatili	19
1.3.1.6.3.1. Hafta Tatili Günü	19
1.3.1.6.3.2. Hafta Tatili Ücreti	19
1.3.1.6.4.Ulusal Bayram ve Genel Tatil	20
1.3.1.6.4.1.Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri	20
1.3.1.6.4.2. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Ücreti	21
1.3.1.6.5. Yıllık Ücretli İzin	21
1.3.1.6.5.1. Yıllık Ücretli İzin Kavramı	21
1.3.1.6.5.2. Yıllık İzin Ücreti	22
1.4. ÜCRETİN MİKTARI	23
1.4.1. Ücretin Belirlenmesi	23
1.4.1.1. Zaman Esasına Göre Ücret	23
1.4.1.1.1. Puantaj Usulüne Göre Ücret	24
1.4.1.1.2. Maktu Ücret	25
1.4.1.2. Verimlilik Esasına Göre Ücret	25
1.4.1.2.1. Akort Ücret	26
1.4.1.2.2. Götürü Ücret	26

1.4.2. Asgari Ücret	27
1.4.2.1. Asgari Ücret Kavramı	27
1.4.2.2. Asgari Ücretin Tarihsel Gelişimi ve Önemi	28
1.4.2.3. Asgari Ücretin Belirlenmesi	29
1.5. ÜCRETİN ÖDENMESİ	30
1.5.1. Ücretin Ödenme Şekli ve Yeri	30
1.5.2. Ücretin Ödeme Zamanı	32
1.5.3. Ücretin Ödenmesinin İspatı	32
1.5.4. Ücrete İlişkin Zamanaşımı	35
1.6. ÜCRET GÜVENCESİ	36
1.6.1. Ücretten Yapılabilecek Kesintiler	36
1.6.1.1. Ücret Kesme Cezası	36
1.6.1.2. Ücretin Haczi, Devri ve Temlikli	37
1.6.2. Ücretin İmtiyazlı Alacak Sayılması	38
1.6.3. Ücret Garanti Fonu	39

İKİNCİ BÖLÜM

ÜCRETİN BORDROLAMA SÜRECİ

2.1. BRÜT ÜCRET VE NET ÜCRET KAVRAMLARI	40
2.1.1. Brüt Ücret	40
2.1.2. Net Ücret	40
2.2. SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİLERİ	40
2.2.1. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Primi	41
2.2.2. Malüllük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Primi	42
2.2.3. Genel Sağlık Sigortası Primi	42
2.2.4. İşsizlik Sigortası Primi	43
2.2.5. Sosyal Güvenlik Destek Primi	44
2.3. VERGİ MEVZUATINA İLİŞKİN KESİNTİLER	45
2.3.1. Gelir Vergisi Kesintisi	45
2.3.2. Damga Vergisi Kesintisi	48
2.4. ÜCRET EKLERİNİN BORDROLANMASI	48

2.4.1. Tüm Sigorta Primlerine ve Vergi Kesintilerine Tabi Ücret Ekleri	48
2.4.2. Kısmi Olarak Sigorta Primleri ve Vergi Kesintilerine Tabi Ücret Ekleri	49
2.4.2.1. Yemek Parası	49
2.4.2.2. Çocuk Yardımı (Zammı)	50
2.4.2.3. Aile Zammı	50
2.4.2.4. İşverenler Tarafından Sigortalılar Adına Ödenen Özel Sağlık Sigortası Primleri ve Bireysel Emeklilik Katkı Payları	51
2.4.3. Sigorta Primlerine ve Vergi Kesintilerine Dahil Olmayan Ücret Ekleri	52
2.4.3.1. Ayni Yardımlar	52
2.4.3.2. Ölüm, Doğum ve Evlenme Yardımları	52
2.4.3.3. Görev Yollukları	52
2.5. ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ	53
2.6. SAKATLIK İNDİRİMİ	54
2.7. SENDİKA KESİNTİLERİ	55
2.8. OTOMATİK KATILIM (ZORUNLU BİREYSEL EMEKLİLİK) SİSTEMİ KESİNTİLERİ	56
2.9. TABAN VE TAVAN ÜCRET KAVRAMLARI	57
2.10. ÜCRET DIŞI TAZMİNAT ÖDEMELERİNİN BORDROLANMASI	59
2.10.1. Kıdem Tazminatı	59
2.10.1.1. Kıdem Tazminatı Tanımı	59
2.10.1.2. Kıdem Tazminatının Hesaplanması	60
2.10.2. İhbar Tazminatı	63
2.10.2.1. İhbar Tazminatı Tanımı	63
2.10.2.2. İhbar Tazminatının Hesaplanması ve Bordrolanması	65
2.10.3. Kötüniyet Tazminatı	68
2.10.4. İşe Başlatmama Tazminatı	70
2.10.5. Sendikal Tazminat	72
2.10.6. Kasa Tazminatı	74

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
BORDRO HESAPLAMA VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ

3.1. ASGARİ ÜCRET	77
3.2. BRÜT ÜCRET VE NET ÜCRET	79
3.3. FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ VE PRİM	81
3.4. GENEL TATİL GÜNÜ ÜCRETİ VE İKRAMİYE	83
3.5. YILLIK ÜCRETİ İZİN KULLANMA VE AVANS	86
3.6. SOSYAL GÜVENLİK DESTEK PRİMİ	88
3.7. İCRA KESİNTİSİ	91
3.8. YEMEK PARASI, GÖREV YOLLUKLARI VE SENDİKA KESİNTİLERİ	94
3.9. KULLANILMAYAN YILLIK İZİN ÜCRETİ VE OTOMATİK BİREYSEL EMEKLİLİK KESİNTİSİ	97
3.10. KIDEM TAZMİNATI	100
3.11. İHBAR TAZMİNATI	102
SONUÇ	104
KAYNAKÇA	114

KISALTMALAR

AGİ	Asgari geçim İndirimi
BES	Bireysel Emeklilik Sistemi
GV	Gelir Vergisi
GVK	Gelir Vergisi Kanunu
İş K.	İş Kanunu
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükte İşletme
Mad.	Madde
OBES	Otomatik Bireysel Emeklilik Sistemi
PEK	Prime Esas Kazanç
SPEK	Sigortalının Prime Esas Kazancı
SGDP	Sosyal Güvenlik Destek Primi
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
TDK	Türk Dil Kurumu
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
ÜHP	Ücret Hesap Pusulası

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Hizmet Akdine Bağlı Çalışanlar Açısından Prim Oranları	s. 45
Tablo 2: 2019 yılı Gelir Vergisi Tarifesi	s. 47
Tablo 3: 2019 yılı Asgari Geçim İndirimi Tutarları	s. 54
Tablo 4: 2019 yılı Sosyal Güvenlik Primine Esas Taban ve Tavan Ücret Tutarları	s. 59
Tablo 5: Kıdem Tazminat Bordrosu	s. 62
Tablo 6: İhbar Süreleri	s. 65
Tablo 7: İhbar Tazminat Bordrosu	s. 68
Tablo 8: Ücret Hesap Pusulası	s. 76
Tablo 9: Asgari Ücret 2019	s. 78
Tablo10: İşverene Maliyeti	s. 79
Tablo 11: Netten Brüte Maaş Hesabı	s. 79
Tablo 12: Brütten Nete Maaş Hesabı	s. 80
Tablo 13: Fazla Çalışma Ücreti ve Prim Örnek Ücret Hesap Pusulası	s. 83
Tablo14: Genel Tatil Günü Ücreti ve İktamiye Örnek Ücret Hesap Pusulası	s. 85
Tablo 15: Yıllık Ücretli izin Kullanma ve Avans Örnek Ücret Hesap Pusulası	s. 88
Tablo 16: Sosyal Güvenlik Destek Primi Örnek Ücret Hesap Pusulası	s. 91
Tablo17: İcra Kesintisi Örnek Ücret Hesap Pusulası	s. 94
Tablo 18: Yemek Parası, Görev Yollukları ve Sendika Kesintileri Örnek Ücret Hesap Pusulası	s. 97
Tablo 19: Kullanılmayan Yıllık izin ücreti ve Otomatik Bireysel Emeklilik Kesintisi Örnek Ücret Hesap Pusulası	s. 100
Tablo 20: Kıdem Tazminat Bordrosu	s. 102
Tablo 21: İhbar Tazminatı Bordrosu	s. 103

GİRİŞ

Ücret kavramının iş sözleşmelerindeki esaslı unsurlardan biri olmasının yanı sıra, ücretin ekonomik, hukuki, ve sosyal niteliği; ücrete çalışma hayatını ve toplumsal yapıyı şekillendiren bir rol vermektedir. Ücret yaşam standartlarını ve sosyal statüyü belirleyici bir rol oynadığından bireysel açıdan toplumsal ve psikolojik olarak önem arz etmektedir. Devlet asgari ücret vb uygulamalar ile sosyal politikaları belirleyip uygularken ücretin bir araç olarak kullanmaktadır.

Bu çalışmamızda ücreti korumak, düzenlemek, vergilendirmek ve sosyal güvenlik sisteminin finansmanı açısından prim sistemine dahil olmasını konu alan sosyal güvenlik, vergi ve kanunları ışığında ücretin bordrolanma sürecini inceleyeceğiz.

Çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır; birinci bölüm bordro, ücret hesap pusulası ve ücret kavramlarını ilgili kanunlar çerçevesinde açıklamaktadır. İkinci bölüm ücret türleri, ücretin miktarının belirlenmesi ve korunmasını, üçüncü bölüm ise ücretin sosyal güvenlik, vergi ve iş kanunları açısından bordrolanması sürecini ve usullerini içermektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMLAR TANIMLAR VE AÇIKLAMALAR

1.1. BORDRO VE ÜCRET HESAP PUSULASI KAVRAMLARI

1.1.1. Bordro Kavramı

Bordro sözcüğü fransızcadan dilimize geçmiş; Türk Dil Kurumu tarafından, bir hesabın ayrıntılarını gösteren çizelge olarak tanımlanmıştır.¹

Muhasebe de kullanılan terim olarak bordro belirli bir hesabın tüm ayrıntıları ile belirtildiği bir hesap cetveli(pusulası) anlamına gelmesinin yanında, bordro kelimesi düzenlemek, sıraya dizmek anlamına gelmektedir.²

4857 sayılı İş Kanunu'nda ücret bordrosunun düzenlenmesi ile ilgili bir hüküm bulunmamaktadır. 193 sayılı gelir Vergisi Kanunu Mad.97'de ücret bordrosunun düzenlenmesi bir zorunluluk olarak belirtilmiştir.

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda ücret bordrosu; işverenlerin çalışmalarına karşılık olarak işçilere yaptıkları ücret ödemeleri ve diğer ödemeler ile bu ödemelerden ilgili kanun ve yönetmeliklere göre yapılan kesintilerin ayrıntılı olarak gösterildiği çizelge olarak tanımlanmaktadır.³

Ücret bordrosu, ücret ödenirken işçinin de imzasını taşıyarak düzenlendiğinden ücret ispat edilmesi açısından önemli bir delil olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda ücret bordrosunu, bir işyerinde çalışan bütün işçilere imza karşılığında yapılacak ücret ödemelerini gösteren yazılı belge olarak tanımlamak da mümkündür.⁴

1.1.2. Ücret Hesap Pusulası Kavramı

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 37. Maddesi ücret hesap pusulasını düzenlemektedir. Mad. 37 'ye göre “İşveren banka aracılığı ile ya da işyerinde

¹ TDK, [Http://Sozluk.Gov.Tr/](http://Sozluk.Gov.Tr/)

² Ergun İnce, **Her Yönüyle Ücret**, Milliyet Yayınları, İstanbul, 1990, s.225

³ Ali Uysal ve Nurettin Eroğlu, **Açıklamalı İctihatlı Vergi Usul Kanunu**, 3.Basım, Ankara, 2005, s. 309

⁴ Tankut Centel, **İş Hukukunda Ücret**, İstanbul, 1986, s. 401

ödeme yaparken, işçiye ücretinin nasıl hesaplandığını gösteren işveren tarafından imzalanmış ya da işyerinin özel simgesini içeren bir belge vermek ile yükümlüdür”. Ücret hesap pusulası tanım olarak bordro kavramını da kapsadığından, ücret hesap pusulasının ücret bordrosu olarak da kabul edilmesi gerekmektedir.⁵

Yine yukarıda bahsi geçen maddeye göre ücret bordrosunun içeriğinde resmi ve genel tatil gününe ilişkin ücretlerin, fazla çalışma, hafta tatili günü ücreti gibi asıl ücrete yanında yer alan ek ücretler tutarlarının bulunması gerekmektedir. Bunun yanında ücretten yapılan icra, vergi, avans ödemesi ve sigorta primi gibi kesintilerin ilişkin olduğu dönem ve ödemenin yapıldığı günün gösterilmesi gerektiği belirtilmektedir.

Ücret hesap pusulasının hazırlanması ile ilgili özel bir şart olmamasına rağmen, yazılı şekilde olması şartı getirilmiştir. Ücret hesap pusulasının hangi işçiye ait olduğunun bilgisi ve ücretle ilgili açıklamaları içeriyor olması önem arz etmektedir. Ücret hesap pusulasının bir fiş, makbuz, evrak veya zarf görünümünde olması, elle veya bilgisayar ile yazılmış olmasının bir önemi yoktur.⁶

İşverenim, her bir ücret ödemesinde ücret hesap pusulası düzenleyerek işçiye verme yükümlülüğü bulunmaktadır. Ücret hesap pusulasında işverenin imzasının veya özel bir işaretinin bulunmaması durumunda işverenin ücret hesap pusulası verdiği sonucuna ulaşamamaktadır.⁷

1.1.3. İş Kanunu Açısından Bordro ve Ücret Hesap Pusulası

Ücret hesap pusulası ve bordro kavramları iş kanunu açısından birbirine eşdeğer olarak kabul edilmekte olup; uygulamada ücret hesap pusulasının kişiye özel olarak düzenlendiği, bordronun ise tüm işçilerin ücret bilgilerini toplu olarak listelendiği bir belge olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda bodronun işverenin kendi kayıtlarında tutmak amacıyla düzenlemesi gereken bir belge, ücret hesap pusulasının da işçiye verilen ve ilgili döneme ilişkin ücret bilgilerini içeren bir belge olduğunu düşünebiliriz.

Daha önce de belirtildiği üzere İş kanunu’nun 37. Maddesi ücret hesap

⁵ Nuray Karaca Gökçek, **Bordro Uygulama Rehberi**, 8. Baskı, Özbaran Ofset, Ankara, 2019, s. 233

⁶ Ercan Akyiğit, **İş Kanunu Şerhi**, Cilt.2, 3.Basım, Ankara, 2008, (İş), s. 1610

⁷ Akyiğit, (İş), s. 1610

pusulasını tanımlayarak içermesi gereken bilgileri aşağıdaki şekilde listelemiştir;

- İşçinin adı soyad,
- Ödeme yapılan gün ve ilişkin olduğu dönem,
- Resmi tatil ve genel tatil günleri ücretleri, fazla çalışma, hafta tatili ve prim gibi ek ücret ödemeleri,
- Sigorta primleri, vergi, icra ve avans gibi kesintiler,
- İşverenin imzası.

Ücret bordrolarına işçinin imzası alınarak ücretinin ödenmesi gerekmektedir. İşveren veya işveren vekili ücret bordrosunun yanında, işçinin ücretinin hesabının nasıl yapıldığını gösteren, imza ve işletmenin belirtici simgesini içeren ücret hesap pusulası tanzimi ile işçiye vermek zorundadır.⁸ İş Kanununun 102/b maddesi gereğince ücrete ilişkin hesap pusulasını işçiye vermeyen işveren veya işveren vekilinin; düzenlediği belgenin içeriğinin kanunda belirtilen şartlara uymamaması ve bu belgenin işverenin özel işaretini ya da imzasını taşıyamaması durumunda idari para cezasıyla karşılaşılır. İşveren ücret hesap pusulası verme yükümlüğü işçilere bordro imzalatmış olsa dahi devam eder. Kural olarak bordronun işveren de, ücret hesap pusulasının işçi de kalması gerekmektedir.⁹

1.1.4. Vergi Kanunları Açısından Bordro ve Ücret Hesap Pusulası

Ücretin işçi açısından gelir niteliğinde işveren açısından da gider niteliğinde olması nedeniyle gelirin vergilendirilmesi giderlerin de mashup edilmesi ile ilgili olarak vergi kanunlarımız da ücreti belgelendiren ücret hesap pusulası ve bordro ile ilgili düzenlemeler yapmışlardır.

231 sayılı Vergi Usul Kanunu Mad.238' e göre; işverenlere ödedikleri ücretlere ilişkin her ay ücret bordrosu tutma zorunluluğu getirilmiş ve bordronun aşağıda sayılan bilgileri içermesi zorunlu tutulmuştur:

- İşçinin imzası ve adı-soyadı
- İşçinin vergi kimlik numarası,
- Ücret Birimi (saatlik, günlük, haktalık, aylık vb),
- Ücretin hakediliş süresi (fiili çalışma süresi)

⁸ Cevdet İlhan Günay, **İş Kanunu Şerhi**, 4. Baskı, Yetkin Basımevi, Ankara, 2015, s. 1772

⁹ Ercan Akyiğit, **İş Kanunu Şerhi**, 2. Basım, Seçkin Yayınevi, Ankara, (Şerhi), s. 2211

- Ücret vergi matrahı ve hesaplanan vergilerin tutarı,
- Bordronun ait olduğu ay.

Ücret bordrosu, 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun 238. maddesinde '*fatura yerine geçen belgeler*' arasında sayılmakta ve vergi kanunları açısından işçilik giderlerini ispatlayan belge ücret bordrosu olarak kabul edilmektedir. Vergi Usul Kanunu'na göre ücret bordrosunda, bordroyu düzenleyen memurun imzasının yanı sıra işçinin ve işveren veya müdürünün imzasının da yer alması gerekmektedir.¹⁰

İşverenin, Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre tutmakla yükümlü olduğu bordro ve benzeri belgeler, işçiden alınan ödeme makbuzları, ibranameler ve ücret çizelgeleri de ücret borcunun ödendiğini kanıtlamaya elverişli belgelerdendir. Ancak diğer kanunlar gereği işverenin belge tutma yükümlülüğünü yerine getirmesi, örneğin; ücret bordrosu tanzimi, iş Kanunu mad.37 deki yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.¹¹

1.1.5. Sosyal Güvenlik Kanunu Açısından Bordro ve Ücret Hesap Pusulası Kavramları

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun finansman kaynakları açısından işçi ve işverenden aldığı primler önemli bir yer tutmaktadır. İşçi ve işverenden alacağı primlerin hesaplanıp işveren tarafından kuruma bildirilmesi ve tahsil edilebilmesi için en önemli araçlardan biri bordro ve ücret hesap pusulasıdır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 102/5, ücret tediye bordrosunda bulunması gereken zorunlu bilgileri aşağıdaki şekilde sıralamıştır;

- *işyerinin kurumdaki sicil kaydına ilişkin numarası,*
- *bordronun ait olduğu dönem,*
- *sigortalıya ait kimlik bilgileri (adı, soyadı)*
- *sigortalıya ait sosyal güvenlik ya da TC kimlik numarası,*
- *ücrete hak kazanılan günlerin sayısı,*
- *sigortalının belirlenmiş ücreti,*
- *sigortalıya ödenen ücret miktarı,*

¹⁰ Karaca Gökçek, s. 234

¹¹ Hamdi Mollamahutoğlu, **İş Hukuku**, 2. Bası, Turhan Kitabevi, 2005, Ankara, s. 399

- ücretin sigortalı tarafından alındığına dair sigortalının imzası. '

Yukarıda belirtilen bilgilerden herhangi birini içermeyen (banka aracılığı ile yapılan imza şartı yönünden makbuz karşılığı olan ödemeler hariç) ücret ödeme bordroları geçerli olarak kabul edilmez. Geçerli sayılmayan 'her ücret bordrosuna karşılık aylık brüt asgari ücret tutarının ½ si miktarında', idari para cezası uygulanmaktadır.

1.2.ÜCRET KAVRAMI

1.2.1. Ücretin Tanımı

Türk Dil Kurumu arapça kökenli olan ücret kelimesinin 'İş gücünün karşılığı kazanılan para veya mal' anlamına geldiğini belirtmektedir.¹²

95 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi'nin Ücretin Korunması Hakkındaki 1. Maddesinde ücret; "bir hizmet sözleşmesine istinaden yapılan işin karşılığı olarak işveren tarafından işçiye ödenmesi gereken, ulusal yasalarla düzenlemesi yapılan para ile ölçülebilen ödemeler" olarak tanımlanmıştır.

Ücret iş akdinin kurucu unsuru olmasının yanı sıra, işçinin iş görme borcunun karşılığında işverenin iş akdinden doğan temel borcu olarak karşımıza çıkar. Ücretin, işçinin hayatını sürdürebilmesi açısından tek gelir kaynağı olduğu kabul edildiğinden; ücret sosyal haklar kapsamında yer alarak anayasal tarafından güvence kapsamına alınmıştır. Anayasanın 55. Maddesine göre 'Ücret emeğe karşılık olarak kabul edilir. Devlet, çalışanları sosyal yardımlardan yararlanabilmeleri ve yaptıkları için karşılığı olan adalatlı bir ücret alabilmeleri için gerekli önemleri alır ve düzenlemeleri yapar. Asgari ücretin tespit edilirken ülkenin ekonomik durumu ve çalışanların geçim koşulları göz önünde bulundurulur'.¹³

Anayasanın bu hükmü gereği devlete verilen, çalışanların adaletli bir ücret elde etmesi ve elde edilen bu ücretin korunması için gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü, ücret ile ilgili emredici kuralların iş mevzuatına koyulması yolu ile yerine getirilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun ücret güvencesi konu başlıklı 35

¹² Türk Dil Kurumu, [Http://Sozluk.Gov.Tr/](http://Sozluk.Gov.Tr/)

¹³ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 4. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2008, s. 307

inci maddesi ile ücretin, işçinin kendisi ve ailesinin yaşamını sürdürebilmesi için gerekli bir unsur olmasının yanı sıra sosyal bir hak olarak öne çıkması sebebiyle, işçinin ve ailesinin tek geçim kaynağı olması niteliğinden yola çıkılarak güvenceye alınmış ve işçi ile birlikte bakmakla yükümlü bulunduğu aile üyeleri de korunmuştur.¹⁴

1.2.2.Ücretin Unsurları

1.2.1.1. Bir İş Karşılığında Ödenmesi

İşverenin iş akdinden doğan temel borcu, işçinin iş görme borcunu yerine getirmesi sonu hak kazandığı ücrettir. İş sözleşmesini kuran unsurlardan olan ücret işveren tarafından bir işin karşılığı olarak işçiye ödenir.¹⁵

İş sözleşmesinin sosyal boyutunu oluşturan ‘sosyal ücret’ kavramı, işçinin çalışmadığı hallerde de ücrete hak kazanması durumu olarak tanımlanmaktadır.¹⁶ Kanunda işçilere, yıllık ücretli izin, resmi ve genel tatil ve hafta tatili, gibi bir çalışmanın karşılığı olmaksızın ücret ödenmesi gereken durumlar düzenlenmiş ve belirli bir çalışmanın karşılığı olmamalarına ek olarak daha geniş bir anlamda, bir süre iş görmenin karşılığı olarak ücret niteliği taşımaktadırlar.¹⁷

1.2.1.2.Para veya Parasal Değeri Olan Bir Menfaatle Ödenmesi

Nakdi bir ödeme olarak kabul edilen ücret; iş karşılığında işçiye ödenen belirli bir miktar para olarak ifade edilmektedir.¹⁸

Para yerine aynı şekilde ödeme yapan işveren, aynı ödeme ücret kavramının dışında kaldığından ücret ödeme borcunu yerine getirmemiş olarak kabul edilir. İşveren tarafından asıl ücrete ek niteliğinde aynı ödemelerin yapılması mümkündür.¹⁹

¹⁴ Alpaslan Işıklı, **İş Hukuku**, 7. Baskı, İmaj Yayınevi, Ankara, 2010, s. 84

¹⁵ Süzek, s. 307

¹⁶ Turhan Esener, **İş Hukuku**, 3.Basım, Ankara, 1978, s. 166

¹⁷ Mollamahmutoğlu, s. 370

¹⁸ Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, 21. Bası, İstanbul, 2008, s. 137

¹⁹ Mollamahmutoğlu, s. 370

1.2.1.3. İşveren veya Üçüncü Kişiler Tarafından Ödenmesi

Ücretin iş kanunundaki tanımından hareket edildiğinde; işveren veya istisnai durumlarda üçüncü kişilerce ödeneceği görülmektedir. 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 83. Maddesi uyarınca, borcun borçlunun kendisi tarafından ödenmesinde alacaklının hukuki faydası bulunmadığı sürece borçlunun borcunu şahsen ödemek zorunda olmadığı ifade edilmektedir. İş Kanununun ücrete ilişkin hükmü de bu madde çerçevesinde uygulanıyor olup; işçinin ücretinin üçüncü kişiler tarafından ödenmesini, işveren tarafından ödenmesinde menfaatinin olmaması durumunda kabul edilmektedir.²⁰

Ücretin tanımındaki 'üçüncü kişiler tarafından sağlanan' ifadesi otel, restoran gibi hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde müşteriler tarafından yüzde hesabı ile ödenen paraların ya da bahşişlerin işverence işçilere verilmesi durumunda, bu ödemelerin ücret niteliğinde olduğunu belirtmek için konulmuştur.²¹

1.2.3. Ücretin Önemi

Ücret kavramı, sosyal niteliği nedeniyle yalnızca hukuk biliminin ele aldığı konu olmaktan çıkıp; sosyal politika, işletme, çalışma ekonomisi, iktisat, sosyoloji gibi bilim dalları tarafından da konu edilmektedir. Bu bağlamda ücretin çalışanlar, işverenler, işletmeler ve devlet için öneminin büyük olduğu söylenebilir.

Ücretin çalışanlar açısından önemini ele aldığımızda; ekonomik ve sosyal açıdan çalışanların hayatlarında belirleyici etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Ücretin çalışan bireyin temel ve tek gelir kaynağı olduğu kabul edildiğinde, bireyin ekonomik gücünü ve hayat standartlarını belirleyen temel etkidir. Bireyin sahip olduğu ücret seviyesi kendisinin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin refarını ve satın alma gücünü belirlemektedir.²² Bireyin sosyal ve toplumsal bir varlık olduğu göz önüne alındığında; ücret düzeyi sosyal statü, hayata ve geleceğe karşı duyulan

²⁰ Eda Karaçöp, **Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Özel Hukuk Anabilim Dalı, İzmir, 2012, s. 8

²¹ Çelik, s. 137

²² Dursun Bingöl, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Altıncı Baskı, Arıkan Yayınevi, İstanbul, Eylül 2006, s. 368

güven duygusu, toplumsal saygınlık gibi konularda belirleyici bir rol oynamaktadır.²³

İşverenler için maliyet unsuru olarak algılanan ücret; aynı zamanda bulundukları sektördeki ulusal ve uluslararası anlamda rekabet güçlerini belirleyen önemli bir etkidir. İşverenlerin belirledikleri ücret seviyeleri işgücü piyasasındaki konumlarını belirlemekle beraber, deneyimli ve eğitim düzeyi yüksek çalışanları kendilerine çekmek için kullandıkları bir araç olarak önem arz etmektedir.²⁴ Ücreti maliyet unsuru olarak ele aldığımızda; yalnızca çalışanlara yapılan ödemelerin yanında sosyal sigorta kurumuna yapılan prim ve vergi ödemeleri de göz önüne alınmalıdır.²⁵

Ücretin devlet açısından önemini incelediğimizde; Devletin varlığını sürdürebilmesi için sahip olduğu mali kaynaklardan en önemlisi vergisel düzenlemelerdir. Ülkemizde ücret üzerinde uygulanan vergi oranlarının yüksekliği, ücretin vergisel anlamda devlet için ne kadar önemli bir gelir kaynağı olduğunu göz önüne sermektedir. Kayıt altında olan ücretli çalışanlar, kaynakta kesinti yoluyla vergilendirilmeleri açısından devletin en kolay vergi topladığı, dolayısıyla vergi yükünü en fazla hisseden grup olarak karşımıza çıkmaktadır.²⁶ Ücret devlet için ‘asgari ücret’ kavramı ile aynı zamanda bir sosyal politika aracı olarak da önem kazanmaktadır.²⁷ Genel anlamda ücretler üzerinden aldığı vergiler açısından ücret devlet için bir gelir kaynağı olarak görünse de; devletin aynı zamanda işveren olduğu da göz önüne alındığında, devlet kuruluşlarında çalışan işçi ve memurların ücretleri açısından bir gider olarak da ele alınmalıdır.²⁸

Ücret, toplumsal refah düzeyini belirleme konusunda önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Ücretli kesimin refahı, yaşam standartlarının yüksekliği ve gelir dağılımındaki adalet, milli gelir içerisinde ücretlilerin payının yüksek olduğunu göstermektedir. Ücret düzeyi toplumsal barış, huzur ve adaleti sağlamada önemli bir

²³Serap Benligiray, **Ücret Yönetimi**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 1462, Eskişehir, 2003, s. 6

²⁴ Bingöl, s.369

²⁵ Ramazan Armağan, ‘Gelir Vergisinde Ücret Gelirlerinin Vergilendirilmesi Ve Sosyo-Ekonomik Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme’, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 11, Sayı: 2, 2006, s. 343

²⁶ Yakup Kepenek ve Nurhan Yentürk, **Türkiye Ekonomisi**, 10. Baskı, Remzi Kitabevi, 2000, s.255

²⁷ Armağan, s. 343

²⁸ Adem Korkmaz, ‘Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Türkiye’ De Asgari Ücret:1951-2003’, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:7, Sayı:1, 2004, s. 57

rol oynamaktadır.²⁹

1.2.4.İş Kanunu Açısından Ücret Kavramı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. Maddesine göre ücret; *'bir kişiye yaptığı bir işe karşılık olarak işveren veya üçüncü kişiler tarafından nakdi olarak gerçekleştirilen ödemedir.'*

Ücret iş sözleşmesinin esaslı unsurdur; kural olarak işçinin çalışması karşılığında ödenir. Ancak iş sözleşmesinin ve ücretin sosyal fonksiyonları dikkate alındığında bir iş karşılığı olmadan da işçinin ücrete hak kazanacağı görülmektedir. Çalışmamasına rağmen işçinin ücrete hak kazanacağı durumlar kanunda düzenlenmiş ve bu ücret 'sosyal ücret' olarak adlandırılmıştır. Kanun tarafından düzenlenen Hafta tatilleri, resmi ve genel tatil günleri ve yıllık izin günleri örnek olarak verilebilir.³⁰

Ücret alacağı ile işin yapılması arasında direk bir illiyet bağı bulunduğundan, ücretin ortaya çıkması için hizmet ediminin yerine getirilmesi şarttır. Ücretin sosyal karakterinin kabul edilmesine rağmen ücretin temel hukuksal niteliği sabittir. Ücret, işgücünü işverenin emrine tahsis eden kişiye yapılan bir ödeme olarak karşımıza çıkmaktadır.³¹

1.2.5.Vergi Kanunları Açısından Ücret Kavramı

Gelir Vergisi Kanunu 61. Maddesi'nde ücret; *"işverene ve belli bir işyerine tabi olarak çalışan kişilere yaptıkları iş karşılığında verilen para ve ayni ödemeler ile gerçekleştirilen ve nakdi karşılığı olan hukuki faydalar"* şeklinde tanımlamıştır.

Yukarıdaki tanımda, bağımlı bir çalışmaya karşılık gelen kazanç olduğubelirtilen ücretin, başka bir anlatımla iş sözleşmesinden doğduğu belirtilmekte ve devamında ücretin menfaatin emsal bedeline göre veya ikramiye, prim, tazminat, huzur hakkı, kasa tazminatı, zam, avans, aidat bedeline göre değerlendirileceği şeklinde

²⁹ Özlem Çakır, 'Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri', **Kamu-İş Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası**, Ankara, 2006, s. 20,

[Http://www.kamu.is.org.tr/Pdf/Ucretadaletinin.Pdf](http://www.kamu.is.org.tr/Pdf/Ucretadaletinin.Pdf) (01.05.2019)

³⁰ Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı, Emine Tuncay Kaplan Senyen, **İş Hukuku**, 1. Bası, Seçkin Yayıncılık, 2006, Ankara, s.126

³¹ Mollamahmutoğlu, s. 210

bir açıklamaya yer verilmektedir.³²

Gelir Vergisi Kanunu'nun 61. Maddesindeki ücret tanımını incelediğimizde, yapılan ödemelerin ücret olarak kabul görebilmeleri için birtakım unsurları barındırmalarının gerekli olduğu görülmektedir. Bu unsurlardan ilki ödemenin para, aynı şekilde ya da para ile ölçülebilen bir meblağ şeklinde olması gerektiğidir. Diğerleri ise, ödemenin bir hizmetin karşılığı olarak yapılması ve işverene veya işyerine tabi olarak çalışılması, olarak karşımıza çıkmaktadır.³³

Özel sektör ya da kamu sektöründe hizmet akdi ile ortaya çıkan ve değişik adlarla yapılan benzeri ödemelerin tümü Gelir Vergisi Kanunu (GVK) tarafından ücret olarak kabul edilip vergilendirmede esas alınmaktadır. Gelir Vergisi Kanunu'nda göre hak kazanılan gelirin işverene ve işletmeye tabi olma ve işverenin yaptığı ödemenin bir çalışmaya karşılık olması gerektiği belirtilmiştir. Ücretin vergilendirilmesi açısından; ücretin hak kazanıldığı iş sözleşmesinin özel hukuk kapsamında olan bir iş ilişkisine karşılık gelmesi ya da kamu hukuku kapsamında bir iş ilişkisine karşılık gelmesi bir farklılık oluşturmamaktadır.³⁴

GVK'nın 83. maddesinde gelir vergisine ilişkin uygulamalar açısından beyan yöntemi "esas", tevkifat ise "istisna" olarak kabul edilmektedir. Bu kuralın tersi bir uygulamanın ücretlerin vergilendirilmesinde dikkate alındığı görülmektedir. Tevkif suretiyle vergilendirilmiş ve tek işverenden alınmış ücretler gerçek usule tabidir ve ücretlerin vergilendirilmesi işlemi ücretten kaynakta vergi kesintisi yapılması yoluyla işveren tarafından gerçekleştirilmektedir. Yıllık beyan yöntemiyle ya da işveren tarafından kaynakta vergi kesintisi yapılması yöntemiyle vergilendirilen ücretin, gerçek usulde vergilendirilmesi için gelir vergisi matrahına ulaşılması gerekmektedir. Gelir vergisi matrahına brüt ücretten kanunda belirtilen indirimlerin yapılması yoluyla ulaşılmaktadır.³⁵

³² M. Kumrulu Öncel ve A. Çağan, **Vergi Hukuku**, 2. Bası, Turhan Kitabevi, 2008, s. 287

³³ Hakan Bay ve Ahmet İnneci, 'Vergi Adaleti Açısından Türkiye'de Ücret Gelirlerinin Vergilendirilmesi', **International Journal Of Public Finance**, Cilt.2, Sayı.2, 2017, s.40, https://www.researchgate.net/publication/322438657_Vergi_Adaleti_Acisindan_Turkiye%27de_Ucret_Gelirlerinin_Vergilendirilmesi (17.05.2019)

³⁴ Öncel ve Çağan, s. 287

³⁵ Harun Yeniçeri, 'Ücret Gelirlerinin Vergilendirme Usulleri Ve Vergi Adaleti', **Aksaray Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt.6, Sayı 2, 2014, s. 80

1.2.6.Sosyal Güvenlik Kanunu Açısından Ücret Kavramı

İş hukukunun odaklandığı alan işçilerle işverenlerin hak ve yükümlülüklerine ilişkin kuralları belirlemek olduğu halde sosyal güvenlik kanununun temel işlevi sigortalıların sosyal sigorta haklarını güvence kapsamına alarak onları sosyal risklere karşı korumak ve geleceklerini güvence altına almaktır.³⁶

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. Maddesi a ve c bendlerinde ücret veya aylık olarak çalışan sigortalılar; hizmet akdine göre çalışanların sigortalılığı ve kamu idarelerinde çalışanların sigortalılığı tanımlanmıştır. 4. Maddenin a ve c bendlerine göre sigortalı sayılanlara çalışmaları karşılığı yapılan ödemeler, süreklilik niteliği taşıyan aylık, haftalık ve günlük olarak nakdi şekilde yapılan ödemelerin brüt tutarı 'ücret' kapsamında değerlendirilmektedir.³⁷

5510 sayılı SSGSK'ya göre, bir ödemenin ücret olarak tanımlanması için süreklilik niteliği taşıması gereğinden söz edilse de bazen süreklilik niteliği olmayan ödemelerin de ücret olarak kabul edilmesi gerektiği unutulmamalıdır. Ücret kavramına, kardan pay alma, komisyon ücreti, akort ücret, , götürü ücret, ve de zamana göre ücret gibi tüm ücret türleri dahildir.³⁸

1.3. ÜCRET TÜRLERİ

1.3.1. Asıl Ücret

İş kanunlarında belirtilen ve bir işin görülmesi sonucunda karşılık olarak ödenen dar anlamdaki ücret asıl ücret olarak adlandırılmaktadır.³⁹ Asıl ücrete işçiye işveren tarafından sağlanan sosyal yardımlar, prim, ikramiye ve diğer ücret ekleri gibi yan hakların dahil edilememesinin yanı sıra asıl ücretin aynı olarak

³⁶ Resul Aslanköylü, **Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Şerhi**, 1. Bası, ÇSGB Kültür Merkezi, Ankara, 2015, s. 147

³⁷ Aslanköylü, S. 183

³⁸ Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioglu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 16. Baskı, Beta, İstanbul, 2016, s. 230

³⁹ Öner Eyrenci,Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, 3. Bası, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2006, s. 122

kararlaştırılması veya ödenmesi mümkün değildir.⁴⁰ Uygulamada, asıl ücret karşımıza temel ücret, kök ücret veya çıplak ücret isimleri ile de çıkmaktadır.⁴¹

Genişletilmiş/Giydirilmiş cret; asıl(kök) cret ile yan ödemelerin ve ücret eklerinin birleşmesi olarak tanımlanmıştır.⁴²

İş kanunu bazı durumlarda işçiye sadece asıl ücrete göre ödeme yapılacağını öngörmüş ve yasa koyucu tarafından yıllık izin, resmi, genel tatiller ve hafta tatili ücretlerinin asıl ücret baz alınarak hesaplanıp ödeneceğini belirtilmiştir. Bazı durumlarda ise asıl ücret dışında yan menfaatlerin de göz önünde bulundurularak giydirilmiş ücretin esas alınacağını belirtmiştir. İhbar ve Kıdem Tazminatlarının hesabında giydirilmiş ücretin dikkate alınacağını kural olarak koyulmuştur.⁴³

1.3.2. cret Ekleri

İş Kanunu'na göre yaptığı iş karşılığında işçiye para olarak ödenen asıl(kök) cretin dışında, asıl ücretin tamamlayıcısı ya da eki niteliğinde yapılan demeler 'ücret ekleri' olarak tanımlanmaktadır. cret ekleri genellikle kanundan ya da sözleşmeden doğan, bazı durumlarda işverenin serbest iradesi ya da işin özelliğinden kaynaklanan, belirli durum ve nedenler ile ortaya çıkan demeler olarak adlandırılabilir.⁴⁴

1.3.2.1. Prim

Prim, zveri gösterilerek yapılan çalışma karşılığında ödenecek olan ücret olarak tanımlanır. Prim işveren tarafından verilebileceği gibi, toplu iş sözleşmeleri veya bireysel himet akitleri ile de düzenlenebilir. Verimi arttırmak için üretim primi, işyerinde devamsızlık yapmayan işçiler için devamlılık primi adı altında sözleşmelerde hükümler yer almaktadır.⁴⁵

⁴⁰ Süzek, s. 308

⁴¹ Cahit Evcil ve Kerem Göktaş, **Tüm Yönleriyle cretlendirme Ve Bordrolama Esasları**, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 19

⁴² Ergün İnce, **İş Hukuku**, Secretecı Yayınları, İstanbul, 2007, s. 193

⁴³ Süzek, s. 308

⁴⁴ Karaca Gökçek, s. 27

⁴⁵ Aktay ve diğerleri, s.136

Prim ücret eki olmakla birlikte, primin ücret eki olarak değerlendirilmediği durumlar da mevcuttur. İşverenin, işçileri sadece ödüllendirmek amacıyla yaptığı herhangi bir işin ya da çalışmanın karşılığı olmayan ödüllendirmeler prim olarak kabul edilemeyeceğinden dolayısıyla ücret eki olarak da kabul edilememektedirler. İşçilere yapılan ödemenin prim olarak adlandırılabilmesi için; işçiye hangi amaçla ödendiğinin de araştırılması gerekmektedir.⁴⁶

İşveren tarafından karşılıksız olarak yapılan prim uygulamasının bazı durumlarda iş (çalışma) koşulu olarak kabul edilmesi ve işçiye bu primi sürekli olarak talep hakkı sağlaması mümkün olmaktadır.⁴⁷

1.3.2.2. İkramiye

İşçinin işyerine olan katkı ve yararları nedeniyle işverenin memnuniyetini göstermek amacıyla bir sefere mahsus olarak veya dönemsel olarak belirlenmiş zamanlarda ya da işçiyi ilgilendiren evlenme, emeklilik, ölüm, doğum gibi olaylara istinaden yapılan ücret eki niteliği taşıyan ödemeler ikramiye olarak adlandırılmaktadır.⁴⁸

Kurak olarak işçinin ikramiye isteme hakkı yoktur, aynı şekilde işverenin de ikramiye ödemesi ile ilgili herhangi bir zorunluluk bulunmamaktadır. Ancak işveren, kanun ve sözleşme ile belirlenen sınırlarda işyeri uygulaması olmasa dahi ikramiye ödeyebilmektedir. İşverenin işçiye bir kez veya belli şartlar altında ikramiye ödemesi ise ikramiyenin işyeri uygulaması haline geldiğini göstermemekte buna bağlı olarak da işyeri uygulaması haline gelmeyen ikramiye, ihbar ve kıdem tazminatının hesabında da dikkate alınmamaktadır.⁴⁹

İşveren ağır/tehlikli işlerde çalışanlara, büyük sorumluluk verilenlere, işyerinde belirli bir kıdeme erişmiş olanlara, belirli bir yaşı doldurmuşlara, evlilere ikramiye verebileceği gibi bunu belirlediği grup ya da gruplar için de yapabilmektedir. Ancak eşit davranma borcuna aykırılık oluşturması nedeniyle; haklı

⁴⁶ Centel, s. 127

⁴⁷ Çelik, s. 143

⁴⁸ Mehmet Erol, **İşverenin İş Kanunundan Kaynaklanan Yükümlülükleri**, 1. Bası, Birleşik Matbaacılık, İzmir, 2014, s. 254

⁴⁹ Eyrenci ve diğerleri, s.126, Centel, s. 122

bir nedeni olmadıkça aynı durumdaki işçilerin bazılarına ikramiye verip diğerlerine vermekten kaçınmaz.⁵⁰

1.3.2.3. Kardan Pay Alma

İşverenin ücretleri tamamlamak üzere net karın bir bölümünü işçilere dağıtması kardan pay alma olarak adlandırılmaktadır. İşçilerin ücreti işletmenin kar performansı ile ilişkilendirilerek; işçilerin performanslarını, işyerine bağlılıklarını arttırılması amaçlanmaktadır.⁵¹

Kardan pay alma ücret eki olmasının yanı sıra işçinin asıl ücreti de olabilir. Asıl ücret olarak belirlenmesi halinde ise asgari ücretin altında kalan miktarın işverence karşılanması gerekmektedir. Bu göre karşı olarak; işletmenin ne zaman kar elde edeceği belirsiz olmasından dolayı ücret ödememesinin de belirsiz duruma bağlanamayacağı dolayısıyla asıl ücret olarak kararlaştırılamayacağı da savunulmaktadır.⁵²

1.3.2.4. Yüzde Usulü (Komisyon)

Yaptığı işin parasal değeri ölçüsünde genellikle belirlenmiş bir yüzdeye bağlı olarak, hizmet akdi ile bir işverene tabi çalışan işçiye ödenen para yüzde usulü(komisyon, provizyon) olarak adlandırılmaktadır. Daha çok ticari işletmelerde işçinin satılmasına aracılık ettiği mal ya da hizmet değeri üzerinden belirlenmiş bir yüzde oranında elde ettiği ücret eki olarak karşımıza çıkmaktadır.⁵³

Komisyon ücreti, işçi ve işveren arasındaki anlaşma ile ücret eki olarak değil, asıl ücret olarak da kararlaştırılabilmektedir. Komisyon ücreti, temel ücret olarak belirlenip ödendiğinde, ücret düzeyi eğer asgari ücretin altına düşer ise işveren tarafından aradaki farkın ödenmesi zorunludur.⁵⁴

⁵⁰ Çelik, s. 145

⁵¹ Karaca Gökçek, s. 30

⁵² Süzek, s. 314, Eyrenci ve diğerleri, s.127

⁵³ Çelik, S. 146

⁵⁴ Eyrenci ve diğerleri, s.127, Süzek, s. 314

1.3.2.5. Bahşış

Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre, yapılan bir hizmete ödenen ücrete ek olarak fazladan ödenen para anlamına gelen bahşış kelimesi farsça kökenlidir.⁵⁵

Prim ve ikramiyeden ayrı olarak işverence değil, müşteri olan üçüncü kişi tarafından, yapılan işten ya da sunulan hizmetten memnun kalması sonucu işçiye verilen para bahşış olarak tanımlanmaktadır. Yalnızca müşterilerden aldığı bahşış ile çalışan bir işçiye ele aldığımızda; bahşış asıl ücret olarak değerlendirilmelidir. Asıl ücretin müşteri tarafından verilmesi, ücret ödemesi üçüncü kişiler tarafından da yapılabileceğinden ücretin mahiyetini değiştirmez.⁵⁶

Ücretin aylık belirli bir sabit miktar olarak değil de yüzde usulüne göre ödenme şekli İş Kanunu tarafından düzenlenmiştir. Buna göre yüzdelik ücret genellikle restoran, otel, bar gibi hizmet sektöründe bulunan yerlerde, hemen tüketilmesi için yiyecek ve içecek satan yerlerde uygulanmaktadır.(Mad.51) Bahsi geçen işletmelerde müşteriler, satın aldıkları servis ve hizmet karşılığı bir miktar ödeme yapmaktadırlar. Bu ödemeler müşterinin hizmet karşılığı bir miktar parayı işverene bırakması veya işveren tarafından müşterinin ödeyeceği hesaba belirlenen bir yüzde/oran üzerinden hesaplanan miktarın eklenmesi yoluyla gerçekleştirilmektedir. Bahşışın yüzde usulüne göre ücret sayılabilmesi için işveren tarafından el konularak işçiye paylaştırılmak suretiyle ödenmesi gerekmektedir.⁵⁷

1.3.2.6. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma

1.3.2.6.1. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Tanımı

İş Hukuku'nda fazla çalışma kavramı, çalışma süresi kavramı ve çalışma süresinin işçiye koruma ilkesi kapsamında sınırlandırılması sonucu ortaya çıkmıştır. Fazla çalışma kavramı açısından, çalışma sürelerinin sınırlandırılması ve çalışanların ara dinlenme hakları belirleyici bir etken oluşturmaktadır.⁵⁸

⁵⁵ Türk Dil Kurumu Sözlük, [Http://Sozluk.Gov.Tr/](http://Sozluk.Gov.Tr/)

⁵⁶ Mollamahmutoğlu, s. 375

⁵⁷ Levent Akın, 'Maaş Ve Ücret Hacı', **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Sayı:1/4, 1995, s. 352

⁵⁸ Oğuz Kurucu, **Fazla Çalışma-Dinlenme Süreleri**, Kadıoğlu Matbaası, Ankara, 1987, s. 171

“İşçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre” olarak tanımlanan çalışma süresi; fiili çalışma süresi olarak ele alındığında, giyinme soyunma ve ara dinlenme süreleri hesaba katılmaksızın işçinin iş görme amacıyla işin başlangıcından sona ermesine kadar işgücünü işverene tahsis ettiği süre olarak karşımıza çıkmaktadır.⁵⁹

İş Kanunu Mad.41’e göre; yasada belirtilen düzenlemeler kapsamında, hafta esas alınarak, bir haftada içerisinde 45 saatin üstüne çıkan çalışmalar fazla çalışma olarak tanımlanmıştır. Bu düzenlemede fazla çalışmanın amacı işin özelliği, üretimin artırılması veya ülkenin genel yararları gibi nedenlere bağlanmıştır.⁶⁰

Haftalık çalışma süresinin işçi ve işveren taraflarının anlaşması ile haftanın çalışma yapılan günlerine farklı şekilde dağıtılabileceğini belirtilen İş Kanunu Mad.63 ve Çalışma Süreleri Yönetmeliği Mad.4’te yer alan hükümlere göre çalışma yapılabilecek günlük süre en fazla 11 saat olarak sınırlandırılmıştır. Bu mutlak emredici hüküm karşısında işçinin fazla çalışma yapması halinde fazla çalışma süresinin de dahil olacağı günlük çalışma yapılabilecek süre en fazla 11 saat olabilecektir. Bu şekilde haftalık 45 saatlik çalışma süresi çalışma yapılan günlere eşit dağıtılan ve hafta içerisinde 6 gün yani günde 7,5 saat çalışan işçinin bir gün içerisinde yapabileceği fazla çalışma en çok 3,5 saat, günde 9 saat ve haftada 5 gün çalışan işçinin ise günde en çok 2 saat fazla çalışma yapabilmesi söz konusudur.⁶¹

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle ya da işyeri uygulamaları ile 45 saatten daha az olarak uygulandığı durumlarda; çalışılan ortalama haftalık sürenin aşılması durumunda, kırkbeş saat doldurulana dek olan çalışmalar fazla çalışma kavramına dahil edilmeyerek, fazla sürelerle çalışma olarak adlandırılmaktadır.⁶²

1.3.2.6.2. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücreti

İş Kanunu Mad. 41/f.2’ye göre; 45 saatin üzerinde yapılan her 1 saatlik fazla çalışmaya ilişkin ücret, işçinin belirlenen çalışma ücreti saatlik çalışmasına oranlanarak bulunan saatlik ücretinin %50 artırılması yolu ile hesaplanıp

⁵⁹ Münir Ekonomi, ‘4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı’, **Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan**, Kamu-İş, Cilt:7, Sayı:3, 2004, s. 1

⁶⁰ Erol, s. 323

⁶¹ Erol, s. 287

⁶² Müjdat Şakar, **İş Kanunu Yorumu**, Yaklaşım Yayıncılık, 1. Bası, Yaklaşım Yayıncılık, İstanbul, 2006, (İş Kanunu), s. 418

ödenmektedir.

Fazla çalışma ücreti belirlenirken, işçinin normal çalışma ücreti oranlanarak 1 saatlik çalışmasına karşılık gelen miktar temel alınmaktadır. Ücretin, aylık, haftalık, gündelik olarak belirlendiği durumlarda işçinin bir saatlik çalışmasına karşılık gelen normal ücret miktarının bulunması gerekmektedir. Bir saatlik çalışmaya karşılık gelen normal ücreti bulmak için; aylık ücret üzerinden anlaşılması durumunda söz konusu ücret bir senenin içerisindeki ayların toplam sayısı olan 12 ile çarpılması ve sen içerisindeki haftaların toplam sayısı olan 52'ye bölünmesi yolu ile haftalık ücretine ulaşılır; bu şekilde hesaplanan veya ücret esasen taraflarca haftalık olarak tespit edilmişse haftadaki gün sayısı olan 7 güne bölünmesi ile 1günlük ücret, o da günlük kabul edilen çalışma süresi olan 7,5' a bölünerek normal saat ücreti elde edilmiş olur. Ücretin yapılan iş miktarı ya da parça başına göre belirlendiği hallerde, fazla çalışma ücreti, fazla çalışılan sürede üretilen parça adedi veya iş tutarı ile bunun için tespit edilen ücretin çarpımı sonucunda bulunacak miktar kadardır. Belirtilen hesaplama yöntemlerine göre bulunacak olan bir saatlik normal çalışma ücretinin %50 arttırılması suretiyle işçiye ödenecek fazla çalışma ücretinin bir saatlik tutarı tespit edilmiş olur.⁶³

Fazla sürelerle çalışma ücreti; her 1 saat yapılan fazla sürelerle çalışma için ödenecek ücret, yukarıda belirtilen hesaplama yöntemleri ile tespit edilen normal çalışma ücretinin 1 saate karşılık gelen tutarının %25 arttırılması ile hesaplanır.⁶⁴ Fazla sürelerle çalışma halinde ödenecek ücrete ilişkin yasada %25 olarak düzenlenen zamlı ücret oranı işçi ve işveren taraflarının serbestçe anlaşmaları ile daha da yükseltilebilir.⁶⁵

Fazla çalışma ücreti ve fazla sürelerle çalışma ücreti; normal saat ücretinin ilgili zam oranı miktarında arttırılarak hesaplanması ve ödenmesi nedeniyle çıplak ücrettir. Fazla çalışma ücreti ve fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır iken giydirilmiş ücret esas alınamaz. Hesaplama yapılırken temel alınan çıplak ücretin brütünün değil netinin göz önüne alınması gerekmektedir.⁶⁶

⁶³ Mollamahmutoğlu, s. 696-697

⁶⁴ Şakar, (İş Kanunu), s. 419

⁶⁵ Mehmet Polat Soyer, İş Kanunu Tasarısının Çalışma Sürelerinde Esneklik Sağlayan Düzenlemeler, **Yeni İş Yasası Sempozyumu**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2003, s. 192

⁶⁶ Mollamahmutoğlu, s. 697

1.3.1.6.3. Hafta Tatili

1.3.1.2.6.3.1. Hafta Tatili Günü

Hafta tatiline ilişkin düzenlemeler mevzuatımızda 4857 Sayılı İş Kanunu ve 6098 sayılı Borçlar Kanunu ile yapılmıştır.

İş Kanunu Mad. 46'ya göre; hafta tatiline hak kazanabilmek için iş kanunu kapsamında olan işyerlerinde çalışan işçilerin, haftalık çalışma süresi olan 45 saati çalışma günlerinde doldurmuş(İş.K. Mad.63) olmaları koşulu aranmaktadır. Bu koşulu sağlayan işçiler 7 günlük zaman dilimi içerisinde kesintisiz olması kaydıyla 24 saat hafta tatiline hak kazanmaktadır.

6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 421. Maddesinde, işveren tarafından işçiye her hafta, bütün bir çalışma gününün tatil verilmesi ve kural olarak Pazar günü olması zorunluluğu getirilmiştir. Sektörel şartların ve koşulların Pazar günü izin verilmesine uygun olmadığı durumlarda, bir tam çalışma günü tatil vermesi zorunluluğu belirtilmiştir. Buna bağlı olarak iş kanunu kapsamında bulunan iş ve işyerlerinde işçiye haftada bir gün kullandırılması gereken hafta tatilinin Pazar günü kullandırılması zorunluluğundan bahsedilememektedir. Dolayısıyla Pazar günü çalışan bir işçinin hafta arasında yaptığı tatil işçi açısından hafta tatili olarak kabul edilmektedir.⁶⁷

Yasaya aykırı olmasına rağmen işçilerin hafta tatillerinde işverenler tarafından çalıştırılması uygulamada sıkça görülmektedir. İşveren işçiye hafta tatili vermekle yükümlüdür. İşçilerin hafta tatillerinde çalışacaklarına dair hüküm bulunan iş sözleşmeleri, kanun hükmü emredici nitelikte olduğu ve işçilere verilen dinlenme hakkının en az 24 saat olması nedeniyle, geçersizdir.⁶⁸

1.3.1.6.3.2. Hafta Tatili Ücreti

İş Kanunu Mad. 46' ya göre; Çalışma yapılmayan hafta tatili gününe ilişkin ücretin, işçinin o güne dair çalışması olmasa da işveren tarafından eksiksiz olarak

⁶⁷ Erol, s. 344

⁶⁸ Fevzi Demir, **İş Hukuku Ve Uygulaması**, 10. Basım, Albi Yayınları, İzmir, 2017,(İş Hukuku) s.272

ödenmesi gerekmektedir.

İşçinin, hafta tatilinden önceki iş günlerinde günlük çalışma sürelerine uygun olarak çalışması koşuluyla, hafta tatili ücretine hak kazanabilmektedir.⁶⁹

Hafta tatili ücreti hesaplanırken, işçinin çıplak ücreti esas alınmaktadır. Primler, sosyal yardımlar, fazla çalışma ücretleri gibi ücret ekleri hafta tatili ücreti hesaplanırken dikkate alınmaz.⁷⁰

İşçinin, normal haftalık çalışma süresini tamamlamasından sonra kendi hafta tatilinde çalışması durumunda; hafta tatili gününe ilişkin çalışma yapmadan hak kazandığı bir günlük ücretine, bir günlük çalışmasına karşılık gelen, bu çalışmanın haftalık çalışma süresinin üstüne çıkan bir fazla çalışma niteliğinde olması sebebiyle, %50 arttırılmış olarak hesaplanan bir günlük ücret, başka bir deyişle işçinin bir buçuk gündeliği daha eklenmesi gerekmektedir. Buna bağlı olarak haftalık çalışma süresini tamamlayan işçinin, hafta tatilinde de çalışması durumunda işçiye toplam iki buçuk günlük ücret ödenmesi gerekmektedir.⁷¹

1.3.1.6.4. Ulusal Bayram ve Genel Tatil

1.3.1.6.4.1. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri

Ulusal bayram ve genel tatil günleri 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ile belirlenmiş olup; günler aşağıdaki gibidir:

Ulusal Bayram 28 Ekim 13:00'den itibaren başlar 29 Ekim günü devam eder.

Genel Tatil Günleri: 1 Ocak, 23 Nisan, 1 Mayıs, 19 Mayıs, 15 Temmuz, 30 Ağustos, arife günü 13:00 de başlayan ve toplamda 3,5 gün olan Ramazan Bayramı ve yine arife günü 13:00'de başlayan ve 4,5 gün süren Kurban Bayramı'dır.

⁶⁹ Evcil ve Göktaş, s. 26

⁷⁰ Arif Temir, 'Hafta Tatili, Bayram Ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma', **Yaklaşım Dergisi**, Sayı.117, Eylül 2002, s. 180

⁷¹ Çelik, s. 346

1.3.1.6.4.2. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Ücreti

Ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin 2429 sayılı özel yasanın içerdği düzenlemeler dışında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 47. Maddesi bu günlere ilişkin işçilere ödenecek ücretler için düzenleme yapmıştır. İş Kanunu kapsamına giren işçilere, genel tatil günü ve ulusal bayram olarak belirlenmiş günlerde çalışmazlar ise, bir çalışma olup olmadığına bakılmaksızın o güne ait hakedişleri eksiksiz olarak, eğer tatil günü çalışırlar ise çalışma yapılan her gün karşılığı ek olarak bir günlük ücreti ödeneceği belirtilmiştir.⁷²

1.3.1.6.5. Yıllık Ücretli İzin

1.3.1.6.5.1. Yıllık Ücretli İzin Kavramı

Yıllık izin ya da dinlenme hakkı, işçinin çalışmaktan doğan yorgunluğunu ve yıpranmasını gidermesini ve çalışma hayatındaki verimliliğini arttırmasının yanında temel bir insan hakkı ve işçinin sağlığını korumasının koşullarından bir tanesi olarak kabul edilmiştir. Yıllık izin hakkı, Anayasanın 18. ve 50/3. Maddeleri, Uluslararası İnsan Hakları Bildirgesi'nin yanı sıra iktisadi, kültürel ve sosyal haklara ilişkin bir çok sözleşme ile korunmaktadır.⁷³

İş Kanunu Mad.53 ile yıllık ücretli izin hakkını şu şekilde düzenlemiştir; İşçinin işyerinde iş başı yaptığı tarihten itibaren en az 1 yıl çalışması koşulu ile yıllık ücretli izne hak kazanmaktadır. 1 yıllık çalışma süresi hesaplanırken deneme süresi de bu sürenin içine dahil edilir. İşçinin yıllık ücretli izin hakkından vazgeçmesi söz konusu olamaz. Özellikleri nedeniyle 1 yıldan daha kısa süren mevsimlik vb işlerde çalışan işçiler, iş kanununun yıllık ücretli izin hükümleri kapsamı dışında yer almaktadır.

Yukarıdaki kanun hükmünden anlaşılabileceği üzere; yıllık ücretli izni hak etmenin ilk şartı 'iş kanunu kapsamında olma', ikinci koşulu 'kanunda belirlenen çalışma süresini tamamlama' olarak karşımıza çıkmaktadır. Yıllık ücretli iznin hak

⁷² Erol, s. 359

⁷³ Necati Kayhan, 'Ulusal Ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye'de Yıllık İzin Hakkı Ve Kamu Da Alt İşverenlik İzin Uygulaması', **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Sayı. 1, 2010, s. 120

edildiğinden bahsedebilmek için sayılan bu koşulların ikisinin de gerçekleşmesi gerekmektedir.⁷⁴

4857 sayılı İş Kanunu Mad.53 ile yapılan düzenleme ile yıllık ücretli izin süresi; çalışma süresi bir yıl ile beş yıl arasında (5 yıl dahil) olan işçiler için ondört gün, beş yıl ile onbeş yıl(15 yıl hariç) arasında olanlar için yirmi gün, onbeşyıl ve daha fazla olanlara yirmialtı gün şeklinde belirlenmiştir. 18 yaşını doldurmamış ve 50 yaşını doldurmuş işçiler için yıllık ücretli izin süresinin en az yirmi gün olması gerektiğine ilişkin bir hüküm de bulunmaktadır.⁷⁵

1.3.1.6.5.2. Yıllık İzin Ücreti

4857 sayılı İş Kanunu Mad 57' ye göre; İşçinin yıllık izin süresine karşılık gelen ücreti, işçi yıllık izne çıkmadan önce işveren tarafından yıllık izne çıkan her işçiye ödenmesi ya da avans olarak verilmesi gerekmektedir.

İş Kanunu Mad.59'a göre; 'işçi hak kazanmasına rağmen yıllık iznini kullanmaz ya da işçinin hak kazandığı yıllık izin süreleri işveren tarafından kendisine kullandırılmaz ise, bu sürelere ilişkin yıllık izin ücreti, hizmet akdinin sona ermesi halinde, hizmet akdinin fesh olduğu tarihteki ücreti esas alınarak işçiye veya hak sahiplerine ödenmesi gerekmektedir.⁷⁶

Yıllık izin ücreti hesabı yapılırken asıl (çıplak) ücret esas alınmaktadır. Buna bağlı olarak ek ücretler olarak adlandırılan; fazla çalışma ücreti, sosyal yardımlar, primler, ikramiyeler ve hazırlama tamamlama ve temizleme işleri karşılığı ödenen ücretler ve yıllık izin ücretinin hesabında dikkate alınmaz.⁷⁷

⁷⁴ Karaca Gökçek, s. 102

⁷⁵ Aktay ve diğerleri, s. 258

⁷⁶ Molamahmutoğlu, s. 744

⁷⁷ Evcil ve Göktaş, s. 33

1.4. ÜCRETİN MİKTARI

1.4.1. Ücretin Belirlenmesi

Sözleşmenin taraflarınca belirlenen ücret, hizmet sözleşmesinin temel unsurudur. Ücretin miktarının ve türünün belirlenmesinde hizmet akdi belirleyici rol oynamaktadır. Sözleşmede ücret konusunda herhangi bir hüküm içermese de; ücretin belirlenmesi, yapılacak işin özellikleri ve işçinin mesleki ve kişisel nitelikleri göz önüne alınarak, işyeri uygulaması ve bulunulan yerdeki mesleki uygulamalara ile belirlenebilmesinin yanı sıra, toplu iş sözleşmesi yoluyla da belirlenmesi mümkün olmaktadır.⁷⁸

1.4.1.1. Zaman Esasına Göre Ücret

Ücretin belirlenmesinde en yaygın kullanılan yöntem zamana göre ücretin belirlenmesidir; bu yöntem iş süresinin uzunluğuna göre ücretin hesaplanması esasına dayanmaktadır.⁷⁹

Zamanı esas alarak ücret belirlenirken; bir zaman parçası(süre) dikkate alınır ve işçi çalışma süresinin uzunluğuna göre belirlenen zaman dilimine denk gelen ücrete hak kazanır. Ücretin miktarına ve hangi zaman dilimine göre olacağı ise sözleşmenin tarafları işçi ve işveren tarafından kararlaştırılabilir.⁸⁰

Zaman ölçüsünün ay, hafta, gün veya saat olmasından dolayı; ücret aylık, haftalık, gündelik ücret ve saat ücreti olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu ücret şeklinde esas olan belirlenen süreye karşılık olarak belirli bir ödeme yapılması olup, belirli bir işin ortaya çıkmasının olmadığı belirtilmektedir. İşçinin, işgücünü belirlenen süre için işverenin emrine tahsis etmiş olması yeterli olmaktadır. Buna bağlı olarak işin sonucundaki değişiklikler kalite, miktar ve verimliliğin normalin üstünde olması veya altına düşmesi ücret miktarını değiştirmemektedir.⁸¹

⁷⁸ Eyrenci ve diğerleri, s. 129

⁷⁹ Mollamahmutoğlu, s. 377

⁸⁰ Centel, s. 97

⁸¹ Çelik, s. 140

1.4.1.1.1. Puantaj Usulüne Göre Ücret

Zaman esasına göre ücret belirlenmesi durumunda, puantaj kavramı karşımıza çıkmaktadır. Puantaj, işçilerin işe girerken ve işten çıkarken girdikleri ve çıktıkları saatleri kendi el yazıları ile yazdıkları ve giriş çıkış saatlerinin yanına imza attıkları belge olarak tanımlanmaktadır. Bu belge ile işçinin işe başladığı ve işten ayrıldığı saatleri kendisinin beyan etmesi sağlanır. Puantajların tutulması puantaj defterleri ile yapılabileceği gibi gelişen teknoloji ile kart, yüz okuma vb yöntemler ile yazılım programları aracılığıyla kayıt altına alınabilmektedir.⁸²

Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliği Mad.102/-d' de belirtildiği üzere puantaj kayıtları, ay içerisinde çalışılmayan günlerin tespiti ve bu günlere ilişkin yapılacak ücret kesintilerinin belgelendirilmesi için gerekli evraklar arasında yer almaktadır.

Puantajların içerdiği bilgiler ücretin hesap edilmesi ve kurumlara yapılan bildirimler açısından önemli bir yere sahiptir. Puantajların içermesi gereken bilgiler aşağıda sıralanmıştır;

- Çalışılan gün sayısı
- Fazla çalışma (Mesai)
- Eksik gün bilgisi (ücretsiz izin, rapor vb)
- Ek ödemeler (ikramiye, harcırah, prim vb)
- Kesintiler (avans, borç vb.)

Puantaj usulüne göre ücret, işçi ile işveren arasında kurulan hizmet sözleşmesinde ücretin günlük ücret olarak belirlenmesi durumu olarak ifade dilmektedir. İşçinin ay içinde çalıştığı gün üzerinden hak edeceği ücrete puantaj usulü ücret adı verilmektedir. Bir başka deyişle günlük ücret puantaj usulü ücret olarak da adlandırılmaktadır. Buna göre işçi 28 gün süren Şubat ayında 28 günlük ücret alacak, 31 süren Ocak ayında 31 günlük ücrete hak kazanacaktır. İlgili ay içerisinde raporlu olduğu, ücretsiz izin, devamsızlık vb nedenlerde işe gelmediği günler o ayki ücretinden kesilecektir.⁸³

⁸² Karaca Gökçek, s. 259

⁸³ Mehmet Demirci, 'Maktu Veya Günlük Ücret Alan Raporlu İşçinin 30 Gün Çekmeyen Aylarda Kuruma Bildirilmesi Ve Ücretinin Ödenmesi', **Mali Çözüm Dergisi**, Nisan 2018, s. 304

1.4.1.1.2. Maktu Ücret

Değeri kesin olarak önceden biçilmiş ve ölçü ile satılamayan, götürü anlamlarına gelen Maktu kelimesi Arapça kökenlidir.⁸⁴

Maktu ücret kavramı, aylık olarak ödenen ücret olarak tanımlanmakta, işçi ay içerisinde çeşitli sebeplerle işe gelmese dahi bir tam aylık ücretin ödenmesi anlamına gelmektedir. Maktu ücret hesaplanırken ilgili olduğu ayın kaç gün olduğuna bakılmaksızın her ay aynı ücret ödenmektedir. Maktu ücretin diğer bir özelliği ise işçinin izinli ya da raporlu olduğu günlerde ücretinden kesinti yapılamaması ve aylığının eksiksiz ödenmesidir.⁸⁵

4857 sayılı İş Kanununun ‘geçici işgöremezlik’ ve ‘ücret şekillerine göre tatil ücreti’ konu başlıklı 48 inci ve 49 uncu maddelerindeki hükümler maktu aylık ücretle çalışan işçiler açısından birlikte değerlendirildiğinde; bu işçilerin hastalık raporu alması halinde 5510 sayılı SSGSSK Mad.18’e göre işçinin hak kazanacağı geçici iş göremezlik ödeneğinin işçi ücretlerinden düşülebileceği ve buna bağlı olarak geçici iş göremezlik ödeneğinin üstünde kalan miktarların işverenler tarafından ödenmeye devam edileceği görülmektedir. Günlük ücret esası ile çalışan işçilerin ise hastalık raporu almaları ve işe devamsızlık yapmaları durumunda, sadece geçici iş göremezlik ödemesi alacakları ve işçilere geçici iş göremezlik ödeneğinden başka herhangi bir ek ödeme yapılmayacağı görülmektedir.⁸⁶

1.4.1.2. Verimlilik Esasına Göre Ücret

Ücretin belirlenmesinde zaman dışında etkili olan diğer bir yöntem ise verimlilik esasına göre ücret belirlenmesidir. Verimlilik esasına göre ücret belirlenmesini incelediğimizde akort ücret ve götürü usulü ücret kavramları karşımıza çıkmaktadır.

⁸⁴ Türk Dil Kurumu, [Http://Sozluk.Gov.Tr/](http://Sozluk.Gov.Tr/)

⁸⁵ Demirci, s. 304

⁸⁶ Cem Baloğlu, ‘Günlük Ücret Aylık Ücret Ayrımı’, **Alo Maliye**, S.1
[Http://Www.AloMaliye.Com/2015/10/28/Gunluk-Ucret-Aylik-Ucret-Ayrimi/](http://Www.AloMaliye.Com/2015/10/28/Gunluk-Ucret-Aylik-Ucret-Ayrimi/), (01.06.2019)

1.4.1.2.1. Akort Ücret

Akort ücret, görülen işin çıktısına/sonucuna göre hesabı yapılan ücret olarak tanımlanmaktadır. Bir pres işçisinin ürettiği kapak sayısına, bir ayakkabı işçisinin ürettiği ayakkabı sayısına göre ücretin hesap edildiği durumlarda akort ücretten söz edilebilmektedir. Akort ücret ağırlık, uzunluk veya üretilen çıktı sayısı gibi birimlere göre saptanmakta ve her birim için saptanan ücretin iş sonunda elde edilen birim sayısı ile çarpılması sonucu belirli çalışma dönemine ilişkin ücret bulunmaktadır.⁸⁷

Akort ücretin; parça akordu, para akordu ve zaman akordu gibi çeşitleri bulunmaktadır. Uygulamada en çok parça sayısına göre ücretin belirlendiği parça akordu önümüze çıkmaktadır. Akort ücretin büyüklük, ağırlık vs. birimlere göre belirlenmesine para akordu, zaman esasına göre belirlenmesine ise zaman akordu adı verilmektedir. Akort ücret bu sayılanlar dışında ferdi ve grup akordu olarak işi sayısı esaslı ile ikiye ayrılmaktadır.⁸⁸

1.4.1.2.2. Götürü Ücret

Götürü usulü ücret, görülen işin sonucuna göre ücretin hesaplanması esasına dayanmaktadır. Ücrete konu olan iş akort ücrette olduğu gibi net olarak belirlenemediğinde, belirli bir miktarın hesaplanamadığı veya hesaplanmasının zor olduğu durumlarda götürü usulü ücret yöntemine başvurulmaktadır. Götürü usulü ücret sürekli olmayan işlerde uygulanmakta ve işin sonucuna göre hesaplanmaktadır.⁸⁹

Ücretin götürü yöntemle saptanması demek müteahhit tarafından meydana getirilecek esere karşılık olarak ödenecek ücretin önceden ve kesin surette tespiti demektir.⁹⁰

Götürü usulü ücret daha çok istisna(eser) sözleşmesi ile yapılan işlerde karşımıza çıkmaktadır. İstisna sözleşmesi Borçlar kanunu'nun 355. Maddesi'nde; "İstisna bir akittir ki onunla bir taraf (yüklenici), diğer tarafın (iş sahibi) vermeyi

⁸⁷ Çelik, s. 140

⁸⁸ Centel, s. 105

⁸⁹ Eyrenci ve diğerleri, s. 125

⁹⁰ Haluk Tandoğan, **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, C.II, Ankara, 1987, s. 234

taahhüt eylediği karşılık(ücret) karşılığında bir şey meydana getirmesini iltizam eder”olarak tanımlanmıştır.

İş Kanunu kural olarak ücreti zamana göre belirleyen ücret sistemini temel almaktadır. Bu durum işçiye derhal fesih hakkını veren Mad.24/II-f ile desteklenmiştir. Sözü edilen maddeye göre; Ücretin, üretilen parça sayısı esas alınarak ya da yapılan iş miktarı üzerinden ödeneceğine dair bir anlaşma yapıldığı durumlarda, işveren işçiye kapasitesinin daha altında sayı ve miktarda iş verir ise, işçinin ücretinde oluşacak fark, zaman baz alınarak hesaplanıp ödenmesi yoluyla eksik kalan kısım kapatılacaktır.⁹¹

1.4.2. Asgari Ücret

1.4.2.1. Asgari Ücret Kavramı

Devletin işçi sınıfının çalışma ve yaşam koşullarını insan onuruna uygun bir yaşam düzeyine kavuşturma düşüncesi ile sosyal politika araçlarından biri olarak asgari ücret kavramı karşımıza çıkmaktadır.

Asgari ücret; işverenlerin ödeyecekleri en az ücret seviyesini belirleyerek bu ücret seviyesinin altında ödeme yapmalarını yasaklayan, diğer taraftan da (işçiye) insan olması nedeniyle sosyal ve toplumsal açıdan asgari bir yaşam düzeyi sağlamaya uygun olan; uyulması zorunlu bir karaktere sahip ücret olarak tanımlanmıştır.⁹²

Asgari ücret kavramı tanımlanırken aşağıda belirtilen dört özelliğine dikkat çekilmektedir;

1) Asgari ücretle çalışan kişi, ücret karşılığında bir işverene bağımlı olarak emeğini sunan ve hak ettiği bu kazanç yoluyla geçimini sağlayan “işçi” dir. İşçiden kaynaklanan mesleki nitelik, cinsiyet, yaş gibi etkenler asgari ücretin belirlenmesinde; asgari ücretin işçinin yalnızca insan olması nedeniyle asgari geçim seviyesine ulaşması için getirilen bir politika olduğundan rol oynamamaktadır.

2) Asgari ücret ile ulaşılmak istenen, işçinin yalnızca fizyolojik ihtiyaçlarını

⁹¹ Mollamahmutoğlu, s. 377

⁹² Metin Kutal, **Teorik Esasları Ve Tatbikatı Bakımından Asgari Ücret**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, 1969, s.4

karşlamak değil; işçinin sosyal, psikolojik ve kültürel ihtiyaçlarını karşılamak olmalıdır

3) Asgari ücret işçinin, sosyal bir varlık olarak yaşamını devam ettirebilmesi için gereken asgari koşulların sağlanmasını amaçladığından; verimlilik, zaman gibi ücret belirleyici etkenler dikkate alınmayarak, işçinin emeğinin değil de kişiliğinin ön plana çıkartılmasını amaçlamaktadır.

4) İşçiler ve işverenler için bir yükümlülük teşkil eden asgari ücret; asgari ücret seviyesinden daha az bir ücret alarak iş görmeyi kabul eden işçiler ile asgari ücret seviyesinden daha az bir ücretle işçi istihdam etmek isteyen işverenlerin bu talepleri hukuki açıdan sınırlandırılmıştır.⁹³

Asgari ücret yerine “en az ücret” terimi de kullanılmaktadır. En az ücret, işçi ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler açısından içinde yaşadıkları toplumda kabul görülen bir yaşam düzeyi sağlayan ücret olarak tanımlanmıştır.⁹⁴ Bu tanımda da asgari ücretin sosyal içeriğine önem verilmiş ve bireyle sınırlandırılmayarak ailesi de tanımın içerisine alınmıştır.

Asgari ücretin, işçiye ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin yani ailesinin insan onuruna yakışır bir yaşam sürmesini sağlayan ve insanlık onuruyla ters düşmeyecek bir ücret ödenmesi yükümlülüğü getirmesi, dünya da birçok ülkede temel ilkelerden biri olarak kabul edilmiştir. Batı ülkelerinin bir kısmında asgari ücret, “kutsal ücret” olarak adlandırılmaktadır. Buradan yola çıkarak asgari ücretin başka bir söylemle kutsal ücretin, ekonomik etkenlerin ötesine geçerek sosyal bir ücret olarak kabul edilmesi söz konusu olmaktadır.⁹⁵

1.4.2.2. Asgari Ücretin Tarihsel Gelişimi ve Önemi

Türkiye’de ilk kez 1923 İzmir’de yılında gerçekleşen İktisat Kongresinde en az ücret düzeyinin yani asgari ücretin yasal olarak belirlenmesi gerekliliğine değinilmiş, 3008 sayılı İş Kanunu ile ilk asgari ücret düzenlemesi 1936 yılında yapılmıştır. İlgili yasanın Mad.32, ‘*iktisadi ve sosyal sebeplerle, İktisat Vekâletince*

⁹³ Kutal, S.4

⁹⁴ Cahit Talas, **Toplumsal Ekonomi: Çalışma Ekonomisi**, 7. Basım, Ankara, İmge Kitabevi Yayınları, 1997, s. 60

⁹⁵ Türker Topalhan, **Ücret Ve Ücret Teorileri**, Ankara, Gazi Kitabevi, 2010, s. 57

saptanacak işlerde işçilere ödenecek ücretlerin en az düzeylerinin bir ‘nizamname’ ile belirlenebileceğini’ öngörmekte iken; 32. maddenin 1950 yılında, 5518 sayılı Kanun ile ücretleri tespit yetkisini mahalli komisyonlara verilerek, 1950 yılı itibarı ile 32. Madde değiştirilmiştir. Asgari Ücret Tespit Komisyonlarının yarım yüzyılı geçen tarihi bu şekilde başlamıştır. 2003 yılı itibarı ile 4857 sayılı yeni İş Kanunu ve onu takiben oluşturulan Asgari Ücret Yönetmeliği ile, *‘4857 sayılı İş Kanununun kapsamına giren veya girmeyen bütün işçiler ve işkolları için tek bir asgari ücret belirleneceği’* hüküm altına alınmıştır.⁹⁶

Asgari ücret, işçiler açısından çok büyük bir önem taşımakla birlikte işverenler açısından da aynı derecede önem arz etmektedir. Asgari ücret, yalnızca üretim faaliyetleri ve işçinin emeği karşılığında ödenen bir miktar değil aynı zamanda işveren ve işletme açısından da maliyet ve fayda unsuru taşımaktadır.⁹⁷

İnsan olmanın getirdiği onurlu bir hayat sürmek için, emeğini arz eden işçinin bu hayatı sağlayabilmek için gerekli gelir seviyesini belirten asgari ücret; yalnızca ekonomik olarak değil toplumun tüm kesimleri için de sosyal anlamda önemli bir role sahiptir.⁹⁸

1.4.2.3. Asgari Ücretin Belirlenmesi

Sözleşme özgürlüğünü kısıtlayan en önemli düzenlemelerden birisi asgari ücrettir. Yasa koyucu ücretin sosyal taraflarca belirlenmesini esas almakla birlikte işçiyi koruma ilkesi ile en az ücretin taraflar dışında başka bir komisyontarafından saptanması kuralını getirmiştir. İş Kanunu Mad.39’a göre; *“yalnızca iş kanunun kapsama giren işçiler değil, hizmet akdi ile çalışan tüm işçiler bakımından, işçilerin sosyal ve ekonomik durumlarının düzenlenebilmesi için en geç 2 yılda bir Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından ücretlerin en az seviyesi belirlenecektir”*.⁹⁹

⁹⁶ Seyhan Erdoğan, ‘Türkiye’de Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararlarında İşçi Ve İşveren Temsilcilerinin Yaklaşımları’, *İş-Güç Endüstri İlişkileri İnsan Kaynakları Dergisi*, Sayı:2, Cilt:6, 2014, s.5

⁹⁷ Kutal, S.7

⁹⁸ Adem Korkmaz, *Çağdaş Gelişmeler Açısından Asgari Ücret*, Ankara, 2003, s. 30

⁹⁹ Eyrenci ve diğerleri, s. 130

Asgari ücret, Asgari Ücret Tespit Komisyonunca; hayat şartları, geçinme indeksleri, piyasada ödenmekte olan ücretlerin genel durumu, ülkenin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik durum ve enflasyon oranları göz önünde bulundurularak belirlenir.¹⁰⁰

Asgari ücret bir günlük ücret olarak belirlenmektedir. Ödenecek asgari ücret işçinin bir günlük normal iş süresi çalışmasının karşılığı olarak hesaplanmaktadır. Aylık, haftalık, saatlik ya da parça başına belirlenen ücretlerde gerekli ayarlamalar buna göre yapılmaktadır.¹⁰¹ Asgari ücret ödenirken işçiye ödenen sosyal yardımlar ve ek ücret ödemeleri dikkate alınmaz, asgari ücret seviyesinin altında kalan ücretler asgari ücret seviyesine yükseltilir.¹⁰²

1.5. ÜCRETİN ÖDENMESİ

1.5.1. Ücretin Ödenme Şekli ve Yeri

İş Kanunu Mad.32-1'e göre '*ücretin para ile ödenmesi gerekmektedir*'. Türkiye Cumhuriyeti'nin de imzaladığı Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Ücretin Korunmasına İlişkin 95 Sayılı Sözleşmesine uygun olarak "Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurttan geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi" gerçekleştirilemeyeceği yine 32. Madde ile hükme bağlanmıştır.¹⁰³

Ücret, İş Kanununa göre, özel olarak açılan bir banka hesabı aracılığıyla veya işyerinde Türk parası karşılığı ile ödenir. Ücretin yabancı para birimi ile kararlaştırılmış olması durumunda ise yabancı para biriminin ödeme günündeki değerine karşılık gelen Türk parası ile ödenebilir. Bankacılık sektöründe oldukça yaygın şekilde kullanılan, hatta bazı işyerleri ve işletmelerin içine kurulan otomatik para çekme/yatırma makinalarında kullanılan banka kartının işçiye kişisel olarak tahsis edilmesi durumu, ücretin bankada işçiye ücret ödeme amaçlı açılan hesabına yatırılabilmesine ve ödenebilmesine dair hukuki

¹⁰⁰ Mollamahmutoğlu, s. 384

¹⁰¹ Evcil ve Göktaş, s. 56

¹⁰² Süzek, s. 320

¹⁰³ Süzek, s. 321

uygulamayı yaygınlaştırmıştır. Ancak, belirtilmesi gerekir ki, İş K. 37. madde uyarınca işçiye çalıştığı her döneme ilişkin ücret hesap pusulası verilmesi yükümlülüğünü, ücretlerin işçilerin banka hesaplarına yatırılması uygulaması ortadan kaldırmaz. Ücret ödeme esnasında işverenin işçiye ücret hesap pusulası verme yükümlülüğü işçiye ücret bordrosunu imzalatmış olması durumunda dahi devam etmektedir.¹⁰⁴

Ücretin bankadaki işçi adına açılan hesabına kayden ödenmesi ya da işyerinde işveren tarafından nakden ödenmesi, ücretin ödenmesi anlamında bir farklılık yaratmamaktadır. Toplu ya da bireysel iş sözleşmesi aracılığı ile ücretin işçiye ait banka hesabına yatırılarak mı ya da işyerinde mi ödeneceğini kararlaştırılabilir. Ücretin işyerinde mi, ya da bankada ücret ödenmesi için açılan işçi hesabına mı ödeneceği sözleşme ile taraflarca kararlaştırabilmektedir. Bununla birlikte *"Ücret, Prim, ikramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü istihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik"* hükümleri uyarınca, İş Kanunu kapsamındaki işyerleri ve işletmelerde işverenler ile üçüncü kişilerin ülke çapında sahip oldukları işyerlerindeki istihdam edilen işçi sayısının en az beş olması durumunda, istihdam ettikleri işçilere ilgili dönem içerisinde yapacakları bütün ödemelerin yasal kesintiler indirildikten ortaya çıkan net ücreti banka hesapları aracılığı ile ödeme yükümlülükleri bulunmaktadır. Ücretin ödenme yeri açısından; İnsanların harcamalarını kontrol edemeyeceği bar, meyhane, restoran gibi eğlence yerleri ve dükkan, alışveriş merkezleri ve mağazalarda, bu işyerlerinde çalışanlar hariç tutularak, ücret ödenmesi kanunen yasaklanmıştır.¹⁰⁵

İşveren tarafından asıl ücrete ek olaran işçiye sağlanan yan haklar, aynı olarak yani eşya ve mal şeklinde ödenebilir. Normal şartlarda aynı olarak ödeme yapılan yan hakların, yan haklara karşılık gelen para ile ödenmesi zorunluluğu, işverenin işletmeden ya da kendisinden kaynaklanan bir sorun yaşaması ortaya çıkmaktadır.¹⁰⁶

¹⁰⁴ Çelik, s. 147

¹⁰⁵ Karaca Gökçek, s. 48

¹⁰⁶ Süzek, s. 321

1.5.2. Ücretin Ödeme Zamanı

İş Kanunu Mad.32'ye göre 'en geç ayda bir ücret ödenmesi gerektiği' esası öngörülmüştür. İşverenin işçi ücretlerini daha kısa aralıklarla ödemesine yasal bir engel yoktur. Yasa koyucu toplu ve bireysel iş sözleşmeleri ile ücret ödeme sürelerinin/aralıklarının 1 haftaya kadar çekilebileceğini düzenlemiştir.¹⁰⁷

Ücretin belirlenen ödeme zamanı açısından İş Kanunu'nun Mad.32'nin 6. fıkrasıyla hizmet akdi sona eren işçinin ücret ve diğer alacakları için istisna getirilmiştir. İşçinin hizmet akdinden ve yasadan kaynaklanan para ile ölçülebilir haklarının eksiksiz olarak ödenmesi, iş sözleşmelerinin sona ermesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla hizmet akdi sona eren işçiye ücret ve diğer tüm menfaatleri ücret ödeme zamanında değil, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte ödenmelidir.¹⁰⁸

Olağan hayat akışı içinde beklenmedik bir durumun ortaya çıkması dolayısıyla işçi işverenden avans istemek zorunda kalabilir. Bu gibi durumlarda yapılacak işlem hakkında İş Kanunu'nda herhangi bir hüküm bulunmadığı için sorunun, Borçlar Kanunu hükümlerine başvurularak çözülmesi gerekir. Borçlar Kanunu mad. 406'da belirtildiği üzere, '*işveren, işçinin zorunlu ihtiyacının olması durumunda ve işveren de ödeyebilecek durumdaysa, işçinin hizmetiyle orantılı olarak ücretinden avans ödemesi yapmakla yükümlüdür*'.¹⁰⁹

1.5.3. Ücretin Ödenmesinin İspatı

Ücretin ödenmesi işverenin yükümlülüğü olduğundan, anlaşmazlık ya da uyuşmazlık durumunda ücretin ödendiğinin ispat yükümlülüğü de işverene aittir. Ücret ödeme borcunun yerine getirdiği, işveren tarafından, işçinin imzasını içeren makbuz veya ücret hesap pusulası ya da ücret bordroları, ibraname veya banka evrakları gibi belgelerle ispatlamak durumundadır. Ücretin ödendiğinin ispatlanmasında genellikle ücret bordrolarının kullanılması yoluna gidilmektedir.¹¹⁰

4857 sayılı İş Kanunu'nda; işverenin işçiye, banka aracılığı ile ya da

¹⁰⁷ Cevdet İlhan Günay, **İş Kanunu Şerhi**, 4. Baskı, Yetkin Basımevi, Ankara, 2015, s. 1522

¹⁰⁸ Erol, S. 258

¹⁰⁹ Karaca Gökçek, s. 49

¹¹⁰ Karaca Gökçek, s. 50

işyerinde yaptığı ödemelere ilişkin ücret ödemelerinin ayrıntılı hesaplanmasını gösteren bir belge vermek zorunda olduğu belirtilmiştir. Bu belge işverenin imzasını ya da özel işaretini taşımak zorundadır. Hesap pusulası adı verilen bu belge; ödemenin ait olduğu dönem, ödemenin yapıldığı gün ve ücret ekleri (hafta tatili, fazla çalışma vb) dışında ücretten yapılan avans, SGK'ya ilişkin primler, icra, vergi gibi her türlü kesintinin ayrıntılı olarak listelendiği bir içeriğe sahip olmalıdır. Ücret pusulası ve içeriğine dair yapılan düzenleme; sanılanın aksine işverenin yaptığı ödemeleri ispat etmek amacıyla belgelendirmesini sağlamak değil, işçiyi çalışmış olduğu döneme ilişkin hakedişine dair ayrıntılı olarak bilgilendirmeyi amaçlamaktadır. Ücret pusulasının işçi tarafından imzalanması gerekliliğinin yasada belirtilmemiş olması, ücret hesap pusulasını işçiyi bilgilendirme amacını taşıdığı desktelemektedir. İşçi tarafından ihtirazi bir kayıt koyulmadan imzalanmış ücret hesap pusulalarının, ücretin işçiye ödendiğini kanıtlayan yazılı belgeler niteliğinde göz önüne alınması, ücret hesap pusulalarının bir nüshasının işçiye imzalatılmış şekilde işverence muhafaza edilmesi durumunda söz konusu olabilecektir. İhtirazi kayıt koyulmadan işçi tarafından imzalanmış ücret hesap pusulalarının ödemenin yapılması açısından dikkate alınması gerekeceği yargıtay tarafından açıklamıştır. İşçinin imzasını içermeyen ücret bordrolarının ispat değeri bulunmamakla birlikte, işçinin imzasını içeren ücret bordroları ücretlerin işçilere ödendiğini kanıtlama konusunda oldukça güçlü bir belge olarak karşımıza çıkmaktadır.¹¹¹

Ücret hesap pusulaları işveren tarafından hazırlanıp işçiye verilmektedir ve işçiyi ücretin miktarı ve ödendiği konusunda değil yalnızca ücretin hesaplanış şekli hakkında bilgilendirmektedir. Ücret hesap pusulası ile işçi aldığı ücreti, ücret eklerini, ücretinden yapılan kesintileri ve ücreti ile ilgili benzer tüm ayrıntıları öğrenmiş olmaktadır. İşçiye verdiği ücret pusulasını delil olarak ileri süren işveren açısından; ücret bordrosu ile ücret hesap pusulası çatışması halinde ücret hesap pusulasına öncelik tanınmaktadır.¹¹²

Ücret bordrosundaki bilgilerin gerçeği yansıtıp yansıtmadığı, başka

¹¹¹ Erdem Özdemir, *İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü Ve Araçları*, 1. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2006, s. 174-175

¹¹² Akyiğit, (İş), s. 1612; Centel, s. 399.

deyişle güvenilir olup olmadığı “hayat tecrübesi” kuralı ile tespit edilmektedir. Burada bordronun şekilsel olarak değil, mantık kurallarına ve hayatın olağan akışına uygun olup olmadığının denetlenmesi amaçlanmıştır. Bu durum işçiyi koruma ilkesine de uygundur. Hayat tecrübesi ile işçinin kıdemi, yaptığı iş, işçinin vasıflı olup olmaması, nitelikli bir işçinin asgari ücretle çalışıp çalışamayacağı, işçilerin aleyhlerine olan bu bordroları gönül rızaları ile imzalayıp imzalamayacakları hususları anlatılmaya çalışılmaktadır. Mahkemeler ücret bordrosunun gerçeği yansıtip yansıtmadığı sorununu açıklığı kavuşturmak, ücret seviyelerini ve kayıtdışı ödemelerin olup olmadığını tespit edebilmek için meslek odalarından ücretin tespiti konusunda görüş talep etmektedir.¹¹³

İşverenlerin ücretleri banka aracılığı ile ödemeleri durumunda, işverenin bankadan alacağı onaylanmış ödeme belgeleri(dekont) ile işçi hesabına ücretlerin aktarıldığını kanıtlaması durumunda, banka verileri ücretin ödendiğini kanıtlayan önemli deliller arasında kabul edilmektedir. Ücretlerin banka aracılığı ile ödendiğini kanıtlamak amacıyla, bankadan onaylı bir şekilde temin edilen dekont ve benzeri belgeler, ücretlerin ödemesinin yapıldığını kanıtlayan deliller olarak, Yargıtay tarafından kabul görmektedir. İş Kanunu’nun 37. maddesinde; *“işveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır”* denilmektedir. Bu hüküm de dikkat edilmesi gereken ve amaçlanan, esasen ücretlerin banka aracılığı ile ödenmesi durumunda da işçinin yapılan ödemelerin ayrıntıları hakkında bilgi sahibi olmasıdır. İşverenin Vergi Usul Kanununa göre bordro düzenlemesi yükümlülüğü de devam etmekte, ayrıca ödemeler banka aracılığı ile yapılırsa dahi, işçinin bordroyu imzalarken ihtirazi kayıt ileri sürebilme hakkı bulunmaktadır.¹¹⁴

İşçinin ihtirazi kayıt koyup koymadığı sorunu banka aracılığı ile yapılan ödemelerin ispat aracı olarak değerlendirilmesi sırasında bir soru işaret olarak karşımıza çıkmaktadır. İşçinin otomatik para makineleri aracılığı ile yapılan ödemelere ihtirazi kayıt koyması fiilen de mümkün değildir.

¹¹³ Gülümden Ürcan, “Bireysel İş Hukukunda Senetle İspat”, **75. Yaş Günü İçin Prof. Dr. Baki KURU Armağanı**, TBB, Ankara, 2004, s. 795

¹¹⁴ Özdemir, s. 179

Bunun yanında bankalar aracılığı ile ücretin ödenmesi durumunda, işverenin ücrete ilişkin belgeleri düzenlenmeyeceği anlamı çıkarılmamalıdır. Banka aracılığı ile ödeme yapan bir işverenin, İş K. md. 37 hükmü gereğince ücret hesap pusulası verme zorunluluğu devam etmektedir. İşçinin ücret hesap pusulasına ihtirazi kayıt düşmesi her zaman mümkün olduğundan, ihtirazi kayıt problemi de ortadan kalkmış olmaktadır.¹¹⁵

1.5.4. Ücrete İlişkin Zamanaşımı

İş Kanunu Mad.32’de; zamanaşımı süresi ücret alacaklarında 5 yıl olarak belirlenmiş ve bu süre ücretin ortaya çıktığı tarihten itibaren başlamaktadır. İşçinin sürekli olarak çalışması durumunda dahi zamanaşımı süresi ücret alacağının ortaya çıktığı tarih esas alınarak hesaplanmaktadır. Buna göre, davanın açıldığı tarihten 5 yıl önceki ücret alacakları zamanaşımına uğrayacak olduğundan işçi tarafından talep edilememektedir. 5 yıl olarak belirlenen zamanaşımı süresi İş Kanunu’nun 32. madde hükmü kapsamında belirtilen prim, fazla çalışma, ikramiye, hafta tatili, resmi ve genel tatil ücretleri gibi ücret eklerini de kapsamaktadır. Zamanaşımı süresi, hizmet akdinin sona erip ermemesi durumu göz ardı edilerek, her ücret alacağı için teker teker hesaplanmaktadır. Yıllık ücretli izin alacağına dair zamanaşımı süresi ise hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren başlamaktadır. Çünkü yıllık izin hakkının ücrete dönüşebilmesi için hizmet akdinin sona ermesi gerekmektedir.¹¹⁶

¹¹⁵ Ali Geyik, **Ücretin Miktarı Ve Ödendiğinin İspatı**, Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzincan, 2012, s.130

¹¹⁶ Karaca Gökçek, s. 53

1.6. ÜCRET GÜVENCESİ

1.6.1. Ücretten Yapılabilecek Kesintiler

1.6.1.1. Ücret Kesme Cezası

İşveren, yönetim hakkının bir sonucu olarak iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ya da işyeri iç yönetmelikleri ile düzenleme yaparak disiplini sağlamak amacıyla cezaları belirleyip uygulayabilir. Ücret kesinti cezaları ile işçilerin sorumluluklarını daha iyi yerine getirme işyeri üretim kapasitesinin, karlılığın ve işçinin verimliliğin artırılması, işyeri disiplininin sağlanması ile işçiler arasında haksız rekabetin önlenmesi amaçlanmıştır.¹¹⁷

İş Kanunu Mad.38 işverenin işçilere ücret kesinti cezası vermesi ile ilgili esasları düzenlemektedir. Bu maddeye işverenin ücret kesme cezası uygulayabilmesi için ücret kesme cezasına ilişkin hükümlerini iş sözleşmelerinde ya da toplu iş sözleşmelerinde yer alması gerekmekte ve uygulanan ücret kesme cezasının miktarının ve nedenlerinin en kısa sürede işçiye tebliğ edilmesi gerekmektedir. İşverenin işçilere uygulayacağı ücret kesme cezası miktarı, işçinin 1 ayda içinde 2 günlük veya üretilen parça sayısına ya da görülen iş tutarına göre hesaplanan ücretler için, işçinin 2 güne karşılık gelen kazancından daha fazla olamayacağı belirtilmiştir.¹¹⁸

Ücret kesme cezasında esas alınacak ücret, ayda en fazla 2 günlük olmak üzere işçinin brüt ücretidir. Bir ay için uygulanacak ceza, işçinin ücret şekli; günlük ücret ise 2 günlük brüt ücreti tutarını; aylık ücret ise aylık ücretin 30'da biri olan günlük ücretin 2 günlük tutarını; saat ücreti ise saat ücretinin 7,5 katı olan günlük ücretin 2 günlük tutarını; işçinin ücret şekli parça başına, yüzde usulü gibi ücretin sabit belirlenemediği durumlarda ise belirlenen çalışma süresinde hak ettiği ücretin yine aynı süre içerisinde çalışma olan günlere bölünmesi yoluyla hesaplanan günlük ücretin 2 günlük tutarını; aşamayacaktır. Aynı zamanda ücret kesme cezasına esas alınacak ücretin hesabında temel ücret dikkate alınacaktır. Yani ücrete ek olarak yapılan fazla çalışma ücreti, genel tatil günü ücretleri ile bu güne ait çalışma

¹¹⁷ Erol Güner, '4857 Sayılı İş Yasası Anlamına Ücret Kesinti Cezaları', **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı:33, Eylül 2006, s. 229

¹¹⁸ Evcil ve Göktaş, s. 51

cretleri, prim, ikramiye, aile yardımı, ocuk yardımı gibi ücret ekleri dikkate alınmayacaktır.¹¹⁹

İşçi cretlerinden ücret kesme cezası yolu ile kesilen meblağların, kesinti tarinden itibaren 1 ay içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı aracılığı ile belirlenecek bankalarda bulunan belirlenmiş hesaplara yatırılması zorunludur. Bakanlık hesabında toplanan bu paralar, işçilere sosyal hizmetler sağlanmasında ve eğitimleri amacı ile kullanılmaktadır.¹²⁰

1.6.1.2. Ücretin Haczi, Devri ve Temliki

İşçinin sahip olduğu tek geçim kaynağının aldığı ücret olduğu göz önüne alındığında; varlığının temeli olan ücret gelirinin, haciz yoluyla tamamıyla elinden alınmaması için, işçi ücretlerinin belirli bir kısmının haczedilmezliği ilkesinin öteden beri ücret alacağını koruyan mevzuat hükümleri içerisinde yer aldığı görlmektedir.¹²¹

İş Kanunu Mad.35’de, işçilerin aylık ücretlerinin $\frac{1}{4}$ ’nden fazlasının haciz edilemeyeceğı belirtilerek, bu konuda bir sınırlama getirildiğı görlmektedir. Alacaklının sıfatı (hatta devlet) ve borcun niteliğı (hatta vergi borcu) ne olursa olsun işçi aylık ücretinin dörtte birinden fazlası haczedilemeyecektir. Ancak bakmakla yükümlü olunan aile fertleri için yargıç tarafından belirlenecek meblağ bu miktara dahil değıldir. Başka bir deyişle, ücretin $\frac{1}{4}$ ’ünün haczedilmesi durumunda geriye kalan miktar işçinin bakmak yükümlülüğünde olduğu olduğu aile fertleri için yetersiz geldiğı takdirde, bu miktara ek olarak hakırn bir miktar ücretin daha haczedilemeyeceğıne karar verebilecektir. Bununla beraber İş Kanunu’nda belirtilen haciz yasağı, nafaka borcuna ilişkin alacaklıların haklarını ortadan kaldırmamaktadır. İşçinin aile üyelerinden birine (eş, ana, baba, kardeş gibi) nafaka ödemeye mahkm edilmesi halinde, ücretin haczedilemeyen $\frac{3}{4}$ ’lk kısmı üzerine de haciz konulması söz konusudur. Bu durumda işçinin hayatını devam ettirebilmesi ve diğerk yasal nafaka borcunu ödeyebilmesi için ihtiyacı olan paranın kendisine bırakılması

¹¹⁹ Erol, s. 269

¹²⁰ Aktay ve diğerkleri, s.140

¹²¹ Karaca Gökçek, s. 55

gerekmektedir.¹²²

Ücretin devir ve temlik edilmesi ifadeleri; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Mad.183/5'te yer alan 'Alacağın Devri' hükümleri çerçevesinde, ücret alacaklısı olan kişinin, rızası, kanun veya mahkeme kararı ile ücret alacağını üçüncü kişilere devretmesi olarak anlaşılmaktadır. Bu düzenlemedeki hükümler; Birincisi, işçinin ücretinin, ailesi üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar ayrıldıktan sonra kalan kısmının haciz, devir ve temlik olunabileceği, ikincisi, haciz, devir ve temlik olunabilecek ücret miktarının ancak 1/4 ünün, haciz, devir ve temlik olunacağı, üçüncüsü, işçinin ücretine, işçinin yasal nafaka borcu olması sebebiyle haciz konulması durumunda bir sınırlamanın söz konusu olmayacağı olarak belirtilmiştir.¹²³

Hacze, devir ve temlike konu olacak ücret kavramından, geniş anlamda ücret anlaşılmalıdır. Bu durumda sadece temel ücretin dörtte bir değil, ücretle birlikte ücret ekleri olarak nitelendirilecek fazla çalışma ücretleri, ikramiye, hafta tatili ücretleri, yakacak ve giyecek yardımı, resmi ve genel tatil günü ücretleri, prim gibi ödemeler toplamının dörtte biri haczedilecektir. Gelir Vergisi Kanunu'na göre; işçi için hesaplanan gelir vergisinden mahsup edilen belirli bir miktar olan ve işçiye ödenen asgari geçim indirimi de ücret kavramı içinde yer almaktadır ve haczi mümkün ödemelerdendir. Buna göre, işçinin temel ücreti ve ücret eklerinin toplamı üzerinden hepten yapılacak yasal kesintiler yapıldıktan sonra kalan net tutarın en fazla 1/4 'üne tekabül eden miktar haciz, devir ve temlik edilecektir.¹²⁴

1.6.2. Ücretin İmtiyazlı Alacak Sayılması

İş Kanunu Mad.36. ile ihale makamlarının, ödenmeyen işçi ücretlerini müteahhit işverenlerin hakedişlerinden kesme yükümlülüğü düzenlenmiştir. Buna göre; Genel ve katma bütçeli kuruluşlar ile yerel yönetimler veya iktisadi devlet teşekkülleri yahut özel yasa veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesi temel alınarak kurulan banka ve kurumlar asıl işveren sıfatıyla her türlü bina, yol ve tünel inşaatı gibi yapım ve onarım işlerini altişverene vermek suretiyle yaptırabilmektedirler.

¹²² Karaca Gökçek, s. 55

¹²³ Erol, s. 263

¹²⁴ Erol, s. 263

Altışverene verilen bu işlerde istihdam edilen işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğinin kontrolünden sorumludurlar. Kontrol sonucu işçilerin ücretinin ödenmediğinin veya eksik ödendiğinin ortaya çıkması veya işçilerin ücretlerinin eksik ödendiği ya da ödenmediği konusunda şikayet başvurusu yapması durumunda, müteahhitten veya taşerondan istenecek ücret bordrolarına göre bu ödemesi yapılmayan veya esik ödenen ücretleri bunların hakedişlerinden kesilmek suretiyle işçilerin banka hesaplarına yatırılır.¹²⁵

Aynı madde de ücretin imtiyazlı alacak sayılmasına istinaden, bir işverenin üçüncü kişilere borçlanması nedeniyle işyerindeki demirbaş malzemeler, mallar ve üretim araçları gibi değerler için haciz ve icra takibi yapılırken; bu işyerinde istihdam edilen işçilerin icra kararından önceki son 3 aylık ücret alacakları ayrı tutularak, kalan miktarın icraya konu olacağı belirtilmiştir.¹²⁶

1.6.3. Ücret Garanti Fonu

Ücret garanti fonu uygulaması işverenin ödemelerinde zorlanması durumunda işçi ücretlerinin devlet tarafından kısmen güvence altına alınmasını öngörmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu ile ilk düzenleme yapılmış, sonradan uygulama kapsamı 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu aracılığı ile genişletilmiştir. Ücret Garanti Fonu, iflas anlaşması(konkordato), iflas ertleme, iflas durumu ve aciz vesikası alınması durumlarını kapsamaktadır. Ücret Garanti Fonu ile ödenecek ücretler en çok 3 aylık asıl ücret (net çıplak ücret) miktarında olabilmektedir. İşçinin ücretinin zamanaşımına uğramamış olması ve son 1 yıldır aynı işyerinde çalışıyor olması, bahsi geçen fondan yararlanabilmesi için sağlaması gereken şartlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu fon kapsamında ödenebilecek ücret alacakları için üst sınır 5510 sayılı SSGSSK'da belirtilen pirime esas kazanç üst sınırı (asgari ücretin 7,5 katı) olarak belirtilmiştir.¹²⁷

¹²⁵ Evcil ve Göktaş, s. 61

¹²⁶ Evcil ve Göktaş, s.61

¹²⁷ Abdurrahman Çalık, 'İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçi Ücretlerinin Ücret Garanti Fonu'ndan Ödenmesi', **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı : 29, Ocak 2019, s. 261

İKİNCİ BÖLÜM

ÜCRETİN BORDROLAMA SÜRECİ

2.1. BRÜT ÜCRET VE NET ÜCRET KAVRAMLARI

2.1.1. Brüt Ücret

Brüt ücret; vergi, sosyal güvenlik, otomatik katılım, icra gibi kesintilere uğramadan, işveren veya üçüncü kişiler aracılığıyla işçiye bir iş görmesi karşılığı ödenen ücret olarak tanımlanmaktadır. Sosyal güvenlik primlerinin kesintisi, gelir vergisi kesintisi, damga vergisi kesintisi, işsizlik sigortası primi kesintisi ve (varsa) diğer kesintiler ile işçiye ödenen net ücretin toplamı karşımıza brüt ücret olarak çıkmaktadır.¹²⁸

2.1.2. Net Ücret

Net ücret; ilgili yasal düzenlemelere göre sosyal güvenlik primleri, vergi kesintileri ve varsa diğer kesintiler yapıldıktan sonra hesaplanarak, işçiye bir iş görmesi karşılığı üçüncü kişiler aracılığıyla veya işveren tarafından ödenen ücret olarak adlandırılmaktadır. Kısacası net ücret brüt ücretten mevzuattan belirtilen her türlü kesintinin çıkarılmasından sonra geriye kalan ücret olarak tanımlanabilmektedir.¹²⁹

2.2. SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİLERİ

Sosyal güvenlik kavramının günümüzdeki dinamik yapısı göz önüne alındığında, her dönem için yeni risklerin ve risk gruplarının doğması ile yeni düzenlemeler ve mevzuat değişikliklerine ihtiyaç duyulacağını söylemek yanlış olmayacaktır. “Bugün sosyal güvenlik bir yandan işçi ve işverenlerin primleriyle katıldıkları sosyal sigorta uygulamalarını, öte yandan yardıma gereksinim duyan

¹²⁸ Evcil ve Göktaş, s. 69

¹²⁹ Ercan Akiyiğit, **İş Hukuku**, Seçkin Yayınları, 2005,(İş Hukuku), s. 156

bireylere yönelmiş ve tümüyle hükümet bütçelerinden karşılanan sosyal yardımları içermektedir”¹³⁰.

Sosyal güvenlik kesintileri ise genel anlamda, işveren tarafından işçinin hak etmiş olduğu brüt ücret üzerinden 5510 sayılı SSGSSK hükümlerine göre hesaplanması yolu ile kesilen ve Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenen kesitilerin toplamı olarak adlandırılmaktadır.

2.2.1. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Primi

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Mad.3’e göre; Kısa vadeli sigorta kollarının kapsamı; İş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası olarak belirtilmiştir.

5510 sayılı kanun’ nun 81. Maddesi prim oranlarını düzenlemektedir. 10 Ocak 2013 tarihinde TBMM Genel Kurulu’nda 5510 sayılı Kanun Mad.81 de yapılan değişiklikle, %2’lik prim oranı kısa vadeli sigorta kolları için sabitlenmiştir. %2 oranındaki sabit kısa vadeli sigorta primi, işyerinin ve işin tehlike sınıf ve derecesi farketmeksizin tüm işverenler tüm işverenler için sabit kabul edilmiştir. Sigortalının prime esas kazancının (SPEK) %2’si kısa vadeli sigorta kolları primi olup, işveren bu primin bütününe ödemekle yükümlüdür. Bu oranının %2,5 oranına çıkartılması ya da %1,5 oranına düşürülmesi Cumhurbaşkanı’nın yetkileri dahilindedir.¹³¹

4857 sayılı Kanunun 61. madde hükmü; işçilerin yıllık ücretli izin süreleri içinde meslek hastalığı veya iş kazası riskine maruz kalmayacağından hareketle, yıllık izin süresince hak edilen ücretten, iş kazası ve meslek hastalığı riskine ilişkin ödenecek primi istisna kılmışken, aynı sürede hastalık ve analık sigortaları ile uzun vadeli sigorta kollarının işçi ve işveren yönünden devam ettirileceğini hüküm altına almıştır. 01.10.2008 tarihinde yasalaşan 5510 sayılı SSGSSK’nu ile hastalık ve analık ,iş kazası ve meslek hastalığı sigortaları, kısa vadeli sigorta kolları adı altında toplanmış ve anılan dört risk için tek bir prim oranı belirlenmiştir. Bu sebeple, 01.10.2008 tarihi itibarı ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortası için ayrı prim ödemek/ödememek teknik olarak mümkün olmadığı için, 4857 sayılı Kanunun 61. maddesi anılan tarih itibarı ile uygulanır olmaktan çıkmıştır. 01.09.2012 tarihi itibarı

¹³⁰ Meryem Koray, **Sosyal Politika**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000, s. 200.

¹³¹ Karaca Gökçek, s. 258

ile yürürlüğe alınan İşveren Uygulama Tebliği'nde de konu açıkça düzenlenmiş ve “4857 sayılı Kanunun 61'inci maddesindeki istisnai hüküm üzerinde durulmaksızın hak kazanıldığı halde kullanılmayan yıllık izin süresi için ödenecek ücretlerden de kısa vadeli sigorta kolları primi kesilecektir” denmiştir.¹³²

2.2.2. Malüllük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Primi

Uzun vadeli yardım yapmayı amaçlayan sigorta kolları malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarıdır. Malüllük, yaşlılık ve ölüm durumları kalıcı ve süreklilik özelliği gösterdiğinden, bu riskler için öngörülen yardımlar da süreklidir.¹³³

5510 sayılı SSGSSK'nun 81. Maddesine göre malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı, prime esas kazancın %20'sini oluşturmaktadır. Bu %20 lik oranın %11'i işveren hissesi, %9'u ise sigortalı hissesi olarak belirlenmiştir. 5510 sayılı Kanunun 81/i maddesine göre, özel sektörde faaliyet gösteren ve 4-a sigortalıları istihdam eden işverenlerin sorumlu olduğu malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları priminden işveren hissesi olan %11'lik kısmının %5 kısmına karşılık gelen tutarın devlet tarafından karşılanması söz konusudur. İşveren hissesine ait uzun vadeli sigorta kolları primlerinin hazine tarafından karşılanabilmesi için bir takım koşullar bulunmaktadır. Bu koşullar, işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılara ilişkin aylık olarak hazırladıkları prim ve hizmet bildirimlerini kanunda belirtilen süre içerisinde SGK'ya vermeleri, çalıştırdıkları sigortalıların hepsine ait SGK primlerinin sigortalı hissesine ve işveren hissesine ait tutarı kanunda belirtilen süre içerisinde ödemeleri, ayrıca SGK'ya herhangi bir prim borcu, idari para cezası veya bunlara ait gecikme cezası ve borcunun olmaması olarak belirtilmektedir.¹³⁴

2.2.3. Genel Sağlık Sigortası Primi

Genel sağlık sigortası ilk kez 5510 sayılı Kanunla Türk sosyal güvenlik sistemine dahil olmuştur. Ülkemizde uygulanmakta olan genel sağlık sigortası

¹³² Müjdat Şakar, **Gerekçeli Ve İctihatlı İş Kanunu Yorumu**, 7. Baskı, Parametre, Ankara, 2015, (Gerekçeli), s. 966.

¹³³ Ali Güzel ve Ali Rıza Okur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Basım, İstanbul, 2003, s. 294

¹³⁴ Evcil ve Göktaş, s. 71-72

sisteminin kendine has bazı özelliklere sahip olduğu söylenebilir. Genel sağlık sigortası: İlgili kanunun 3. Maddesi ile; Kişilerin her şeyden önce sağlıklarının korunmasını hedefleyen, herhangi bir sağlık riski ile karşılaşılması durumunda ise oluşabilecek harcamaların finansmanını temin eden sigorta olarak tanımlanmıştır. Genel sağlık sigortası, bir sosyal politika aracı olarak, sağlık hizmetlerinin sunulmasına ve finanse edilmesine yardımcı olmaktadır. Hastalık, analık veya yaşlılık gibi sigorta kolu özelliği göstermemektedir. Genel sağlık sigortasına ilişkin bir primin alınıyor olması, onun bir sigorta kolu olarak tanımlanmasına yeterli gelmemektedir.¹³⁵

5510 sayılı Kanunu'nun Mad.81/I-f uyarınca; Genel sağlık sigortası prim oranı, uzun ve kısa vadeli sigorta kollarına kapsamında olan sigortalılar için prime esas kazançlarının % 12,5'dir. Bunun % 7,5'i işveren hissesi iken % 5'i sigortalı hissesi olarak belirlenmiştir.

2.2.4. İşsizlik Sigortası Primi

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu hizmet akdiyle çalışanlar bakımından işsizlik sigortasını kapsamındaki sigortalıların, çalışma isteği, yeteneği, sağlığı ve yeterliliği olmasına rağmen kendi kasıt ve kusurları olmaksızın işlerini kaybetmeleri halinde, meydana gelen gelir kayıplarını belirli bir zaman aralığında ve miktarda karşılayan sigorta dalı olarak tanımlanmıştır. İşsizlik sigortası primi ise; işsizlik sigortası ile sağlanan ödemelerin fonu ve hizmet giderlerini karşılamak üzere devlet, işveren ve sigortalıdan, sigortalının prime esas kazancının belirli bir yüzdesi kadar alınan primdir.¹³⁶

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 49. Maddesi; İşsizlik sigortası prim tutarlarını % 1 sigortalı, % 2 işveren ve %1 Devlet olarak belirlemiştir. Söz konusu primler 5510 sayılı SSGSSK'nun 80. ve 82. Maddelerinde açıklanan ödemelerin prime esas olacak aylık brüt ücrete eklenmesi üzerinden hesaplanmaktadır.

¹³⁵ Müjdat Şakar, "GSS Bir Sigorta Değil Sağlık Vergisidir", **Mercek**, Sayı:17, 2012 Nisan, (GSS), s.26

¹³⁶ Murat Yetik, '**Sosyal Güvenlik Hukuku'nda Prim Ve Prim Teşvikleri**', Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2018, s. 66

2.2.5. Sosyal Güvenlik Destek Primi

Sosyal güvenlik destek primi, yaşlılık aylığı almayı hak eden kişilerin tekrar bir iş sözleşmesi ile çalışmaya başlaması durumunda, bu kişilerin kazançlarından alınacak olan sigorta primi olarak tanımlanmaktadır.¹³⁷

Yaşlılık aylığı almaya hak kazananların tekrar çalışmaya başlamaları sosyal güvenlik destek primi uygulamasının en önemli gerekçelerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaşlılık aylığı alanları tekrar çalışma hayatında yer almaya iten nedenlerden en önemlisi yaşlılık aylığı miktarının yetersiz gelmesi ve geçimi sağlayacak bir düzeyde olmamasıdır. Emekli olmuş kişileri tekrar çalışmaya iten diğer bir neden ise tecrübe ve bilgi yönünden emekli kişilerin istihdam açısından işletmeler tarafından talep ediliyor olmasıdır.¹³⁸

5510 sayılı SSGSSK'nun 80. Maddesine göre; Sosyal güvenlik destek primi(SGDP) oranı, 4/a kapsamında istihdam edilen ve yaşlılık aylığı alanlar için SGDP tespit edilen PEK esas alınarak, %2 olarak sabitlenmiş kısa vadeli sigorta primine %30 oranının eklenerek elde edilen %32'lik oran olarak belirtilmektedir.¹³⁹

Yukarıda belirtilen sosyal güvenlik kesintilerine ilişkin prim oranları aşağıdaki şekilde özetlenebilir.

¹³⁷ Evcil ve Göktaş, s. 72

¹³⁸ Kenan Tunçomağ, **Sosyal Sigortalar**, 5. Basım, Beta, İstanbul, 1990, s. 396

¹³⁹ Müjdat Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, Beta Basım, İstanbul, 2009, (Sosyal), s. 169

Tablo: 1: Hizmet Akdine Bağlı Çalışanlar Açısından Prim Oranları

SGK PRİM ORANLARI			
Hizmet Akdine Tabi Olanlar Açısından Prim Oranları(5510 Sayılı Kanunun 4/1 (a) Bendi Kapsamında Olanlar			
Sigorta Kolu	İşveren Payı (%)	Çalışan Payı (%)	Toplam (%)
Malüllük, Yaşlılık ve Ölüm	11	9	20
Kısa Vadeli Sigorta Kolları	2	-	2
Genel Sağlık Sigortası	7,5	5	12,5
İşsizlik Sigortası	2	1	3
Toplam	22,5	15	37,5
Sosyal Güvenlik Destek Primi Oranı			
(4/a kapsamındakiler için)	İşveren Payı (%)	Çalışan Payı (%)	Toplam (%)
	22,5 + 2	7,5	32

2.3. VERGİ MEVZUATINA İLİŞKİN KESİNTİLER

2.3.1. Gelir Vergisi Kesintisi

Ülkemizde ücret ve ücret sayılan ödemeler üzerinden sosyal güvenlik primi, hayat sigortası primi, sendika aidatı gibi kesintiler ile engellilik halinde engellilik indirimi düşülmekte ve safi ücret kaynakta artan oranlı tarife göre vergilendirilmektedir.¹⁴⁰

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 'gerçek ücretler'e ilişkin düzenlemelerini içeren 63. Maddesi, ücretin reel safi değerini 'İşçiye, para ve aylar olarak işveren tarafından sağlanan menfaatler toplamından sosyal güvenlik primleri,

¹⁴⁰ Özden Şen ve Yunus Demirli, 'Ücretlerin Kaynakta Vergilendirilmesi: Farklı Vergi Sistemi Uygulayan OECD Ülkelerine İlişkin Bir İnceleme', **Vizyoner Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 22, s. 151

kamu kurumlarınca yapılan kanuni kesintiler, sendikal aidatlar gibi indirimler yapıldıktan sonra kalan miktardır.’ şeklinde tanımlamıştır.¹⁴¹

Sosyal güvenlik önünden bakıldığında 5510 sayılı SSGSSK’nun 80. maddesi (b) bendinde açıklandığı üzere aynı olarak yapılan yardımlar prime esas kazançta tabi tutulamazken, vergi mevzuatına göre gelir vergisine tabidir. Şöyle ki, sosyal güvenlik primleri sadece para ile sağlanan menfaatler üzerinden kesilirken gelir vergisi para ve aynı olarak sağlanan menfaatlerin safi değeri üzerinden kesilmektedir.¹⁴²

Aynı, nakit para ve kambiyo enetleri dışında kalan emtia, mal, gayrimenkul gibi maddi; marka, patent, telif hakları gibi maddi olmayan ve ekonomik değeri olan unsurlar olarak tanımlayabiliriz. Uygulamada aynı ve para ile temsil edilebilen menfaatler olarak verilmesinde sık karşılaşılabilen ödemelere aşağıdakileri örnek olarak gösterebiliriz:

- a. Personele işyeri dışında tüketebileceği yiyecek maddeleri verilmesi
- b.Özel yaşamında kullanılabilecek giyim eşyaları verilmesi,
- c.Yakacak maddeleri verilmesi
- d.İşletmenin üretimini veya satışını yaptığı mallardan verilmesi.¹⁴³

GVK Mad.103/1 de belirtilen gelir vergisine dahil edilen gelirlerin vergilendirilmesine ilişkin tarife, 2019 takvim yılı için gelirlerin vergilendirilmesinde temel alınmak üzere aşağıda gösterilen şekilde düzenlenmiştir.¹⁴⁴

¹⁴¹ Evcil ve Göktaş, s. 76

¹⁴² Evcil ve Göktaş, s. 76

¹⁴³ Ömer Benokan ve Turgut Özcan, **İş Kanunu Ve Vergi Uygulaması**, Maliye Hesap Uzmanları Derneği, Acar Basım, 2007, s. 372

¹⁴⁴ Gelir Vergisi Tarifesi, <https://www.gib.gov.tr/Yardim-Ve-Kaynaklar/Yararli-Bilgiler/Gelir-Vergisi-Tarifesi-2019>

Tablo: 2: 2019 yılı Gelir Vergisi Tarifesi

18.000 TL'ye kadar	15%
40.000 TL'nin 18.000 TL'si için 2.700 TL, fazlası	20%
98.000 TL'nin 40.000 TL'si için 7.100 TL, (ücret gelirlerinde 148.000 TL'nin 40.000 TL'si için 7.100 TL), fazlası	27%
98.000 TL'den fazlasının 98.000 TL'si için 22.760 TL, (ücret gelirlerinde 148.000 TL'den fazlasının 148.000 TL'si için 36.260 TL), fazlası	35%

5479 sayılı kanunla, 2006 yılına kadar Gelir Vergisi Kanunu Madde 103 e istinaden ücret ile diğer gelirler arasında yapılan iki farklı gelir vergisi tarifesi uygulaması sonlandırılmıştır. 01.01.2006 tarihinde belirlenen yeni tarife ile gelir vergisi mükelleflerinden gelir kaynağı ücret olanlar ile diğer gelir kaynaklarına sahip olanlar arasındaki beş puanlık farklılık ortadan kaldırılmıştır. Yapılan bu düzenleme ile diğer kaynaklarına sahip gelir vergisi mükellefleri için tarife %20'den %15'e indirilmiş ve beş basamak olan gelir vergisi tarife yapısı da dört basamak olarak güncellenmiştir. Ücret gelirlerinde kaynaktan vergi kesilmesine bağlı olarak vergiden düşülmesine izin verilen giderler(sigorta giderleri gibi) çok sınırlı olması nedeniyle özellikle yüksek ve orta grupta ücret gelirine sahip olanların diğer gelir vergisi mükelleflerine göre daha yüksek miktarda vergi ödediği görülmektedir.¹⁴⁵

¹⁴⁵ Murat Aydın ve Özgür Topkaya, 'Türkiye'de Sosyal Devletin Vergileme Alanları', Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, **VII. Sosyal İnsan Hakları Uluslararası Sempozyumu**, s. 308, [Http://www.Sosyalhaklar.Net/2015/Bildiriler/Aydin.Pdf](http://www.Sosyalhaklar.Net/2015/Bildiriler/Aydin.Pdf) (22.04.2019)

2.3.2. Damga Vergisi Kesintisi

488 sayılı Damga Vergisi Kanunu'nun eki olan 1 sayılı tabloda, brüt ücret esas alınarak uygulanacak damga vergisi oranı %0,759 olarak belirlenmiştir. Damga vergisi uygulanacak brüt ücrete dahil edilen ödemeler ise; ücret, prim, gündelik, uzmanlık zammı, ikramiye, maaş, yemek ödemesi, huzur hakkı, harcırah ve tazminatlar gibi ve bir iş karşılığı yapılan avanslar ödemeleri olarak belirtilmiştir.¹⁴⁶

2.4. ÜCRET EKLERİNİN BORDROLANMASI

2.4.1. Tüm Sigorta Primlerine ve Vergi Kesintilerine Tabi Ücret Ekleri

4857 sayılı İş kanunu açısından ücret ekleri hafta tatili ücreti, ikramiye, fazla çalışma ücreti, prim, yıllık izin ücreti vb. olarak tanımlanmıştır.

Bir işverene hizmet akdi ile bağlı çalışan sigortalıların yukarıda belirtilen ücretlerinin PEK'e dahil edilebilmesine dair 5510 sayılı SSGSSK'nun Mad.80/I-a bendinde prime esas kazançların hesabında, ücret ve eklerinin brüt toplamının esas alınacağı belirtilmiştir. Sigortalıların ay içindeki prime esas kazanç tutarları hesaplanırken; ücret ve ücret eklerinin, ne zaman ödendiği veya ödenip ödenmediği dikkate alınmaksızın hak edildiği aya ilişkin prime esas kazancında dikkate alınarak prime dahil edilmesi gerekmektedir.¹⁴⁷

Ücret ekleri olarak adlandırılan ödemeler, ödemenin yapıldığı ayın kazancı olarak değerlendirilmeli ve o ayın ücretine eklenerek prime tabi tutulmalıdır. Ödemenin yapıldığı ayda üst sınırın aşılması nedeniyle ilgili ayda prime tabi tutulmayan miktar, kanunun öngördüğü iki aylık süreyi geçmemek kaydıyla prime tabi tutulmalı, dolayısıyla aşan kısmın ikinci ayı takip eden aylarda prime tabi olup olmaması düşünülmemelidir.¹⁴⁸

¹⁴⁶ Şen ve Demirli, s. 151

¹⁴⁷ İsa Karakaş, **Uygulamalı Sosyal Güvenlik**, 1. Baskı, Ankara, 2009, Turhan Yayınevi, (Sosyal), s. 69

¹⁴⁸ Hatice Eyce, 'Ücret Dışı Ödemelerin Prime Tabi Tutulmasında Yapılan Değişiklik', **Yaklaşım Dergisi**, Haziran 2009, Sayı : 198, s. 207

2.4.2. Kısmi Olarak Sigorta Primleri ve Vergi Kesintilerine Tabi Ücret Ekleri

5510 sayılı SSGSSK'nun Mad.80/1-b uyarınca; İşverenler tarafından sigortalılara ödenen ve tutarları yıllar itibari ile belirlenen yemek yardımı, çocuk zammı ve aile zammı ile işverenlerce sigortalı adına yatırılan özel sağlık sigortasına ilişkin prim ve bireysel emekliliğe ilişkin katkı payı tutarlarının; asgari ücretin(aylık) % 30'unun altında kalan kısmı PEK hesaplanırken göz önüne alınmayacaktır. Anılan ödemelerin, belirtilen bu istisna kısımlarından fazlası ise prime esas kazançlar toplamına dâhil edilecektir. Bentte dört grup ödemeden bahsedilmiştir. Bunlar; yemek parası (yardımı), çocuk zammı (yardımı), aile zammı (yardımı) ile özel sağlık ve bireysel emeklilik sigortası ödemesi olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁴⁹

2.4.2.1. Yemek Parası

Sigortalılara yemek parası karşılığı olarak yapılan ödemelerin, işyeri eklentisinde ya da işyerinde yemek hizmeti sunulmaması koşuluyla, sigortalıların fiili çalıştıkları gün sayıları göz önüne alınarak, belirlenen asgari ücretin günlük tutarının % 6 sınırı, yemeğin verileceği fiilen çalışılan gün sayısı ile çarpılması ile elde edilecek tutarı, aylık prime esas kazançların belirlenmesinde göz önüne alınmayacak ve buna bağlı olarak bu tutara prim kesintisi uygulanmayacaktır.¹⁵⁰

İşveren uygulama tebliğine göre yukarıda yapılan açıklamayı formülize etmek istediğimizde karşımıza;

“Prime Esas Kazançlar Toplamına Dahil Edilecek Tutar = Ödenen Yemek Bedeli–(Günlük Brüt Asgari Ücret x Ay İçinde Çalışma Yapılan Fiili Gün Sayısı x %6)” formülü çıkmaktadır.

Yine İşveren Uygulama Tebliği'nin Mad.7/7-1 gereği sigortalılara yemek parası ödenmeden, yemek üreten bir işyeri ya da kişilerce gerek işyerinde ve gerekse de işyeri dışında yemek verilmesi durumunda, işverence bu şahıs ya da firmalara

¹⁴⁹ Yetik, s.83

¹⁵⁰ Karakaş, (Sosyal), s. 74

fatura karşılığı olarak ödenen yemek bedelleri prime esas kazançlar toplamına dahil edilmeyecektir.¹⁵¹

2.4.2.2. Çocuk Yardımı (Zammı)

İşveren Uygulama Tebliği Çocuk Yardımı(zammı) nı Mad.7.7.2 de aşağıdaki şekilde açıklamış ve nasıl hesaplanacağına dair bir formül ortaya koymuştur.

Sigortalının iş sözleşmesinin devam etmesi koşuluyla ve fiili çalışmasının olup olmadığına bakılmaksızın, “sigortalı veya isteğe bağlı sigortalı kabul edilmeyen, kendisine ait sigortalılığından kaynaklanan gelir veya aylığı olmayan çocuklarından; 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim veya işletmelerde çırak olarak mesleki eğitimi tabi olması durumunda 20 yaşına, üniversite eğitimi alması durumunda 25 yaşına girmemiş ve bekar olan çocukları ile kanunen malül olması durumunda yaşı gözetilmeksizin bekar çocuklarından en çok 2 çocuğa (2 çocuk dahidir) ilişkin çocuk zammı olarak yapılan ödemelerin, her çocuk için belirlenen aylık asgari ücretin %2'si oranındaki, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi çalışan sigortalıların aynı koşulları taşıyan her çocuğu için % 4'ü oranındaki miktarı, aylık PEK hesaplanırken hesaba dahil edilmeyecektir.

Yukarıdaki açıklamalara göre, çocuk zammı olarak adlandırılan ödemelerden PEK'e dahil edilecek tutar;

$$\text{Brüt Aylık Asgari Ücret} \times \% 2 \times \text{Çocuk Sayısı (İki Çocuğa Kadar)} = \text{İstisna Tutar,}$$

$$\text{Ödenen Çocuk Zammı} - \text{İstisna Tutar} = \text{Prime Esas Kazanca Dahil Edilecek Çocuk Zammı, formülü aracılığı ile hesaplanacaktır.}''$$

2.4.2.3. Aile Zammı

İşveren Uygulama Tebliği Aile Yardımını Mad.7.7.3 de aşağıdaki şekilde açıklamış ve nasıl hesaplanacağına dair bir formül ortaya koymuştur.

Aile zammı olarak sigortalılara yapılacak ödemelerin, sigortalının iş sözleşmesinin devam ediyor olması koşuluyla ve fiili çalışmasının var olup

¹⁵¹ Yetik, s. 84

olmadığına bakılmaksızın, sigortalının eşinin çalışmıyor olması ve kurumdan gelir ya da aylık bağlanmamış olması halinde, ‘belirlenen aylık asgari ücretin %10’u, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na tabi çalışan sigortalıların aynı koşullar altındaki eşi için %20’si oranındaki miktar aylık PEK hesaplanırken göz önüne alınmayacaktır.

Bu durumda, aile zammı olarak yapılan ödemelerden PEK’e dahil edilecek tutar;

Aylık Brüt Asgari Ücret x % 10 = İstisna Tutarı,

Ödenen Aile Zammı – İstisna Tutarı = PEK’e Dahil Edilecek Aile Zammı,

Formülü aracılığı ile hesaplanacaktır’.

2.4.2.4. İşverenler Tarafından Sigortalılar Adına Ödenen Özel Sağlık Sigortası Primleri ve Bireysel Emeklilik Katkı Payları

İşveren Uygulama Tebliği Sigortalılar Adına Ödenen Özel Sağlık Sigortası Primleri ve Bireysel Emeklilik Katkı Paylarını Mad.7.7.4 de aşağıdaki şekilde açıklamış ve nasıl hesaplanacağına dair bir formül ortaya koymuştur.

5510 sayılı SSGSSK Mad.80/I-b bendinde, “... işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgarî ücretin % 30’unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları, prime esas kazanca tâbi tutulmaz.” Açıklaması yapılmıştır.

“Sigortalı adına içinde bulunulan aya ait özel sağlık sigortasına ilişkin prim ve bireysel emekliliğe ilişkin katkı payı olarak adlandırılan işveren tarafından gerçekleştirilen ödemelerin toplamının asgari ücretin aylık tutarının % 30’una denk gelen bölümü prime esas kazançtan hariç tutulacak, geriye kalan kısım ise ödendiği ilgili aya ilişkin PEK’e eklenecektir.

Özel sağlık sigortasına ilişkin prim ve bireysel emekliliğe ilişkin katkı payı olarak adlandırılarak işverenler tarafından gerçekleştirilen ödemelerden PEK’e dahil edilecek tutar;

Aylık Brüt Asgari Ücret x % 30 = İstisna Tutar,

Özel Sağlık Sigortasına İlişkin Prim + Bireysel Emekliliğe İlişkin Katkı Payı – İstisna Tutar = PEK’e Dahil Edilecek Özel Sağlık Sigortasına İlişkin Prim ve Bireysel Emekliliğe İlişkin Katkı Payı Tutarı, formülü aracılığı ile hesap yapılacaktır.’’

2.4.3. Sigorta Primlerine ve Vergi Kesintilerine Dahil Olmayan Ücret Ekleri

2.4.3.1. Ayni Yardımlar

Ayni yardım işverenler tarafından; yiyecek, giyecek, ısınma vb. doğrudan doğruya sigortalının ihtiyaçlarını gidermeye yönelik olarak ve para olarak değil de mal ya da hizmet olarak verilen yardımlardır şeklinde tanımlanmaktadır. Ayni yardımları diğer yardımlardan ayıran bir diğer özellikte ayni yardımın işçiye bir menfaat sağlamasına karşın bordrolarda gösterilmemesidir. İşverenler tarafından sigortalılara ayni olarak yapılan yardımlar tutarı ne olursa olsun prime esas kazançlar toplamına dahil edilmeyecektir. Fakat ayni yardımların sigortalılara un parası, ayakkabı parası, yağ parası vb. adlarla nakden ödenmesi durumunda bu ödemeler prime esas kazançlar toplamına dahil edilecektir.¹⁵²

2.4.3.2. Ölüm, Doğum ve Evlenme Yardımları

İşveren uygulama tebliği 7.8.2.'ye göre; İşverenler tarafından sigortalılara evlenme, doğum ve ölüm hallerinde yapılan ödemeler tutarları prime esas kazançlar toplamına dahil edilmeyecektir. Sigortalının anne veya babasının ya da eşi veya çocuğunun hayatını kaybetmesi durumunda sigortalıya sağlanan ölüm yardımı; sigortalının resmi olarak evlenmesi durumunda verilen evlenme yardımı ve sigortalının çocuğunun olması durumunda verilen doğum yardımları prime esas kazançlar toplamına dahil edilmeyecektir.

2.4.3.3. Görev Yollukları

Görev yolluklarının kapsamı ile ilgili açıklama 6245 sayılı harcirah Kanunu Mad.3 ile açıklanmıştır. İlgili kanunun 3. Maddesine göre yol masrafları, gündelikler, aile masrafları ve yer değiştirme masrafları niteliğindeki ödemeler anılan görev yolluğu kapsamında değerlendirilecektir.

¹⁵² Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 18. Baskı, Beta, İstanbul, 2016, s. 169

İşveren uygulama tebliği 7.8.3. te belirtildiği üzere; Sigortalının işverence geçici bir görev kapsamında başka bir yere gönderilmesi ya da görev yerinin değiştirilmesi nedeniyle bireysel ya da toplu iş sözleşmesi çerçevesinde sigortalılara ödenen ve yolluk kavramı kapsamında olan tutarlar prime esas kazanç toplamına ilave edilmez.

2.5. ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ

Asgari Geçim İndirimi, bireyin yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan ihtiyaçlarını karşılayabilmesi amacıyla vergi matrahından düşülerek vergi dışı bırakılan tutar olarak adlandırılır. Asgari geçim seviyesi kişilerin vergi ödeme kapasitesinin hangi gelir seviyesinden başladığının rakamsal olarak belirlenmesi olup, bu rakamın vergi harici tutulması durumu asgari geçim indirimi olarak adlandırılmaktadır.¹⁵³

Asgari geçim indirimi uygulamasının düzenlenme amacı, geçim düzeylerini dikkate alarak, bireylerin temel olarak kabul edilen ihtiyaçlarını gidermek amacıyla harcadıkları gelir miktarının vergi dışı bırakılmasıdır.¹⁵⁴

28 Ekim 2016 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan 294 seri nolu Gelir Vergisi Genel Tebliği Mad.32 asgari geçim indiriminin hesaplama yöntemini içermektedir. Anılan maddeye göre; “*Ücret gerçek usûlde vergilendirilendirilirken asgarî geçim indirimi uygulanmaktadır. Ücrete hak kazanıldığı takvim yılında belirlenen asgarî ücretin senelik toplam brüt rakamının; vergi mükellefinin şahsı için % 50’si, işsiz olan ve bir gelir sahibi olmayan eşi için % 10’u, çocukların her bir tanesi için farklı farklı olarak; ilk 2 çocuk için % 7,5, 3. çocuk için % 10 ve diğer çocuklar için % 5’i asgari geçim indirimini belirlemektedir. Gelirin bir aydan daha kısa bir süreye ait olması durumunda, ay kesirleri tam ay olarak kabul edilerek bu süreye karşılık gelen indirim miktarları göz önüne alınır. Asgarî geçim indirimi, bu fıkra göre hesaplanan miktar ile gelir vergisi tarifesinde açıklanan birinci gelir grubunun dahil olduğu yüzde ile çarpılarak bulunan tutarın, hesaplanan vergiden*

¹⁵³ Kübra Bozdoğan, Selçuk Buyrukoğlu ve Doğan Bozdoğan, ‘Sosyal Vergileme İlkeleri Açısından Asgari Geçim İndiriminin Değerlendirilmesi, **Vergi Dünyası**, Sayı:375, Kasım 2012, s.129

¹⁵⁴ Özgür Biyan, ‘‘Türk Vergi Sisteminde Asgari Geçim İndiriminin Dayanılmaz Eksikliği’’, **Alo Maliye**, 2007, [Http://www.Alomaliye.Com/2007/Ozgur_Biyan_Asgari_Gecim.Htm](http://www.Alomaliye.Com/2007/Ozgur_Biyan_Asgari_Gecim.Htm), (10.05.2019).

düşülmesi yoluyla uygulanmaktadır. Vergiden düşülecek tutarın fazla gelmesi durumunda iade yapılmamaktadır.”

2019 yılı için belirlenen asgari geçim indirmisi tutarları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 3: 2019 yılı Asgari Geçim İndirimi Tutarları

Medeni Durum	Aylık Tutar
Bekar	191,88 TL
Evli eşi çalışmayan	230,26 TL
Evli eşi çalışmayan 1 çocuklu	259,04 TL
Evli eşi çalışmayan 2 çocuklu	287,82 TL
Evli eşi çalışmayan 3 çocuklu	326,20 TL
Evli eşi çalışmayan 4 çocuklu	326,20 TL
Evli eşi çalışmayan 5 çocuklu	326,20 TL
Evli eşi çalışan	191,88 TL
Evli eşi çalışan 1 çocuklu	220,66 TL
Evli eşi çalışan 2 çocuklu	249,44 TL
Evli eşi çalışan 3 çocuklu	287,82 TL
Evli eşi çalışan 4 çocuklu	307,01 TL
Evli eşi çalışan 5 çocuklu	326,20 TL

2.6. SAKATLIK İNDİRİMİ

Sosyal devlet olmanın gerektirdiği sorumluluk ile; engelli bireylerin, içinde bulunduğu zor hayat şartlarının giderilmesine yardımcı olmak ve engelliler ile engelli olmayan bireyler arasındaki rekabet ve fırsat eşitsizliğinin önüne geçmek amacıyla vergi mevzuatında çeşitli düzenlemeler yer almaktadır. Bu uygulamalardan bir tanesi de; engelli bireylerin ücretli olarak çalışmaları durumunda elde ettikleri ücretten hesaplanacak gelir vergisi matrahlarında yapılan sakatlık indirimi uygulamasıdır.¹⁵⁵

Gelir Vergisi Kanunun 31. Maddesine göre “iş gücünü en az %80 oranında yitirmiş bulunan işçi 1. derece engelli, en az % 60 oranında yitirmiş bulunan işçi 2.

¹⁵⁵ Salim Karadeniz, ‘Sakatlara Yönelik Vergisel Kolaylıklar’, **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Haziran 2008, Sayı: 54, s. 68

derece engelli, en az % 40 oranında yitirmiş bulunan işçi ise 3. derece engelli kabul edilmektedir”. Bu uygulama engellilik derecelerine göre belirlenen aylık miktarların, iş sözleşmesi ile çalışan engelleri bireyin ücretinden indirilmesi yoluyla gerçekleştirilmektedir. Her ne kadar indirim olarak anılsa da sakatlık indirimi hizmet erbabının net ücretine ilave edilen ek bir gelir olarak karşımıza çıkmaktadır. Sakatlık indirimi 2019 yılı tutarları:

1. Derece Engelliler (İş gücünü asgari % 80 oranında yitirmiş olanlar) 1.200,00
2. Derece Engelliler (İş gücünü asgari % 60 oranında yitirmiş olanlar) 650,00
3. Derece Engelliler (İş gücünü asgari % 40 oranında yitirmiş olanlar) 290,00

TL’dir.

Ailesinde engelli birey bulunan ücretliler de engellilik indirimi uygulamasından yararlanabilmektedir. Engelli indirim uygulaması açısından aile kavramı bireyin bakmakla yükümlü olduğu kişiler olarak kabul edilmektedir. Engelli bireyin tabi olduğu sosyal güvenlik kurumunun yasal düzenlemeleri ve iş hukuku açısından bakmakla yükümlü olunan kimseler; çocuk, eş, anne ve baba olarak tanımlanmıştır. Buna göre dahil olan çocuklar için bir yaş sınırlaması olmaksızın tanıma dahil edilmektedir. Engellilik indiriminden yararlanmak için belgelendirilmesi gerekmektedir.¹⁵⁶

2.7. SENDİKA KESİNTİLERİ

4857 sayılı İş Kanunu’na göre, üçüncü kişiler ya da işveren tarafından işçiye yapılan her türlü ödeme ve sağlanan hak ücret kapsamında kabul edilelerek ve gelir vergisi matrahı hesabında dikkate alınmaktadır. Gelir vergisi matrahı hesaplanırken istisna olarak sendika aidatları, sakatlık indirimi, sağlık sigortası gibi bazı ödemeler indirim konusu yapılabilmektedir.¹⁵⁷

Gelir vergisi matrahı belirlenirken sendikal aidata ilişkin yapılacak indirim; sendikaya aidatın ödendiğinin işçi tarafından sendikadan alınan bir belge ile işverene bildirdirmesi koşuluyla yapılmaktadır. Eğer sendika aidatı işverenler aracılığıyla

¹⁵⁶ Karaca Gökçek, s. 256

¹⁵⁷ Ali Ekin ve Melis K. Topçu, ‘İşçi Alacakları Açısından Gelir Vergisi Ve Yasal Kesintiler’, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, Sayı:8, s. 118, <https://Dergipark.Org.Tr/Mdergi/Issue/27377/288084>, (20.05.2019)

ücretten kaynakta kesinti yolu ile sendikaya aktarılıyor ise, sendikaya aktarılan aidatın ücret hesap pusulası ve bordrosunda gösterilerek, ayrıca belgelendirilmesine gerek kalmaksızın, gelir vergisi matrahından indirim yapılması mümkündür.¹⁵⁸

2.8. OTOMATİK KATILIM (ZORUNLU BİREYSEL EMEKLİLİK) SİSTEMİ KESİNTİLERİ

Devlet tarafından desteklenen sosyal güvenlik sistemlerine yardımcı olmak için özel sigorta şirketleri tarafından bireysel emeklilik sistemi adı verilen sistem oluşturulmuştur. Bireysel Emeklilik Sistemi, 2001 yılında 4632 sayılı kanunla Türkiye’de yürürlüğe girmiştir. Sistemin amacı devletin sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı olarak, şahısların emeklilik dönemine yönelik tasarruflarını arttırmak ve emekli olduklarında ek bir kazanç sağlayarak refah düzeylerini arttırmak, ülke ekonomisine uzun dönemli kaynak oluşturmak yoluyla katkı sağlamaktır. Sistem ilk kurulduğunda gönüllü katılım esasını benimsemiştir.¹⁵⁹

18.11.2016 tarih ve 32665 sayılı “Çalışanların İşverenleri Aracılığıyla Otomatik Olarak Emeklilik Planına Dâhil Edilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” 01.01.2017 tarihinde Hazine Müsteşarlığı tarafından yayımlanarak, bireysel emeklilik kamu ve özel sektörde çalışan 45 yaş altında tüm çalışanlara zorunlu hale getirilmiştir.

Otomatik katılım sisteminin amacı; 45 yaşın altında olan kamu ya da özel sektör farketmeksizin bütün çalışanları içine alarak, çalışanlara çalışma süreci boyunca faizsiz emeklilik fırsatı vermek olarak belirtilmektedir. Bu yöntemle çalışanların gelecekteki hayatlarını güvence altına alınarak ve yaşlılık, emeklilik dönemlerini daha rahat geçirmelerini sağlamak amaçlanmıştır.¹⁶⁰ Otomatik katılım sistemi kapsamı içerisine aldığı çalışanların çalışma hayatları boyunca birikim

¹⁵⁸ Evcil ve Göktaş, s. 104

¹⁵⁹ Sema Akpınar ve Merve Güneş Demirci, ‘Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemine Geçiş Ve Yapılacak Kesintilerin Muhasebeleştirilmesi’, **Muhasebe Ve Finansman Dergisi**, Ocak 2018, s. 138

¹⁶⁰ Faruk Akın, ‘Otomatik Katılım Sisteminin Bireysel Emeklilik Sektörüne Etkileri’, **Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2016, s.1, <https://Dergipark.Org.Tr/Bseusbed/Issue/27390/288718>, (10.05.2019)

yapmalarına otomatik olarak yardımcı olması ile, varolan emeklilik sisteminin bir üst boyuta taşınması olarak da tanımlanmaktadır.¹⁶¹

Konu ile ilgili düzenleme yapan yönetmeliğin 5. Maddesi, işyerlerini kapsama alırken çalıştırdıkları personel sayısı üzerinden ilerleyerek, sisteme dahil olma açısından kademeli bir geçiş öngörmüş ve aşağıda sıralanan şekilde kapsam altına almıştır;

- a) *İşçi sayısı 1000'in üstünde olan bir işverene tabi işçiler 1/1/2017,*
- b) *İşçi sayısı 250 -1000 arasında olan bir işverene tabi işçiler 1/4/2017,*
- c) *İşçi sayısı 100 - 250 arasında olan işverene tabi işçiler 1/7/2017,*
- ç) *İşçi sayısı 50 - 100 arasında olan işverene tabi işçiler 1/1/2018,*
- d) *İşçi sayısı 10 - 50 arasında olan işverene tabi işçiler 1/7/2018,*
- e) *İşçi sayısı 5 – 10 arasında olan işverene tabi işçiler en geç 1/1/2019', tarihinde otomatik katılım sistemine dahil edilmiştir.*

İlgili yönetmeliğin 6 ve 7. Maddelerinde bahsedildiği üzere; Otomatik emeklilik sistemine katılım katkı payı hesaplanırken prime esas kazancın ya da emeklilik kesintisine temel alınan aylığın yüzde üçü oranında hesaplama yapılacaktır.

2.9. TABAN VE TAVAN ÜCRET KAVRAMLARI

Bir hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalışan kişilerin çoğunluk açısından bakıldığında sadece ücret geliri olan asgari ücret, tanımından da anlaşıldığı gibi, işveren ya da üçüncü kişiler tarafından hizmet gören kişilere çalışmalarına karşılık olarak ödenmesi gerekli olan en düşük ücret seviyesini belirlemektedir.¹⁶²

İş Kanunu 39. Maddesi'nde Asgari ücret ile ilgili olarak '*yalnızca iş kanunun kapsama giren işçiler değil, hizmet akdi ile çalışan tüm işçiler bakımından, işçilerin sosyal ve ekonomik durumlarının düzenlenebilmesi için en geç 2 yılda bir ÇSGB'nca*

¹⁶¹ İ. Peker, 'Türkiyede Bireysel Emeklilik Sistemindeki Maliyetlerin Düşürülmesi Ve Otomatik Katılım Sistemi Üzerine Öneriler', **Akdeniz Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2016, s. 33

¹⁶² Burçin Eser Yılmaz ve Harun Terzi, 'Türkiye'de Asgari Ücret: Sorunlar Öneriler', **Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:22, Ocak 2008, Sayı:1, s. 129, <https://Dergipark.Org.Tr/Download/Article-File/30173>, (01.05.2019)

Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından ücretlerin en az seviyesi belirlenecektir' düzenlemesi bulunmaktadır.

Asgari ücreti, hayatını sürdürebilmesi için tek geçim kaynağı emeği karşılığı alacağı ücret olan bir kişi için hayatıbir önem arz etmektedir. Asgari ücretin temel amacı, ücret güvencesi sağlamak suretiyle çalışanın ücretini koruma altına alan bir taban ücret seviyesi belirleyerek emeğin sömürülmesine engel olmaktır. Özellikle işsizlik oranlarının yüksek olduğu gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde, çalışanların düşük ücret düzeyleri ve insan onuruna yakışmayan çalışma koşullarına maruz kalmasını engellemesi açısından asgari ücret uygulamasını önemi çok büyüktür.¹⁶³

Verilen bilgiler doğrultusunda uygulamada belirlenen asgari ücret Sosyal Güvenlik Kurumu uygulamasında **taban ücret** olarak dikkate alınmaktadır. Taban ücretinin 7,5 katı ise **tavan ücret** olarak ifade edilmektedir. Taban ve tavan ücret kavramı, sigorta primine esas kazancın belirlenmesinde karşımıza çıkmaktadır. Şöyle ki, işveren emrinde çalıştırdığı sigortalının primini, taban veya tavan ücret arasında olmak kaydıyla ödediği ücret üzerinden Kuruma bildirecektir. Burada dikkat edilmesi gereken sigortalının ücreti tavan ücreti geçse bile sigorta priminde dikkate alınacak tutar, o dönemde belirlenen tavan ücret olacaktır.¹⁶⁴

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun aldığı karar ile 01 Ocak 2019 – 31 Aralık 2019 arasında uygulanması zorunlu brüt asgari ücretin miktarı 2.558,40 TL olarak belirlenmiştir.

5510 Sayılı SSGSSK Mad.82'ye göre, “*bu kanundaki hükümlere göre hesaplanacak primlerin hesabında dikkate alınacak günlük kazancın alt seviyesi, aylık asgari ücretin 1/30'u, üst seviyesi ise asgari ücretin 7,5 katı olarak belirlenmiştir.*”

Buna göre, 2019 yılı için sosyal güvenlik primine esas taban ve tavan ücretleri aşağıda belirtilmiştir.

¹⁶³ Cemil Rakıcı ve Tarık Vural, 'Asgari Ücret Üzerindeki Toplam Vergi Yüğü Ve Asgari Ücret Tutarının Anlamı', **Ekonomi Bilimleri Dergisi**, Cilt:3, Sayı:2, 2011, s. 60, <https://Dergipark.Org.Tr/Download/Article-File/56683>, (20.04.2019)

¹⁶⁴ Evcil ve Göktaş, s. 86

Tablo 4: 2019 yılı Sosyal Güvenlik Primine Esas Taban ve Tavan Ücret Tutarları

Uygulanacak Dönem	SGK Taban Ücreti TL (Aylık kazancın alt sınırı)	SGK Tavan Ücreti TL (Aylık kazancın üst sınırı)
01.01.2019 31.12.2019	2.558,40 TL	19.188,00 TL

2.10. ÜCRET DIŞI TAZMİNAT ÖDEMELERİNİN BORDROLANMASI

2.10.1. Kıdem Tazminatı

2.10.1.1. Kıdem Tazminatı Tanımı

Kanunda belirtilen asgari çalışma süresini dolduran bir işçinin, iş akdinin yine yasada açıklanan sebeplerden biri yolu ile sona ermesi durumunda, işçiye (veya mirasçılara) ücreti ve işyerindeki çalışma süresi göz önüne alınarak işveren tarafından ödenmesi gerekli olan para kıdem tazminatı olarak tanımlanmıştır. Kıdem tazminatı, hizmet sözleşmesinin sonlandığı her halde değil, yasada öngörülmüş durumlarda belirli bir çalışma süresine haiz olan çalışanlara, çalıştıkları süre ile ilgili orantılı olarak ve son aldıkları ücretleri göz önüne alınarak ödenir.¹⁶⁵

1475 sayılı eski İş Kanunu'nun 14. Maddesi; kıdem tazminatına hak kazanılması ile ilgili düzenlemeleri içermektedir. Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için ilk koşul İş Kanunu kapsamında çalışmakta olan bir işçi olmak gerekmektedir. İş sözleşmesi iş Kanunu'nda belirtilen durumlardan biri ile sonlanan işçinin, kıdem tazminatı ödemesi hak edebilmesi için , aynı işverene ait bir veya birden fazla işyerinde en az tam 1 yıllık hizmet süresine sahip olması gerekmektedir. Özetle kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için, işyerinde en az 1 yıl çalışılmış olması gerekmektedir.¹⁶⁶

¹⁶⁵ Süzek, s. 679

¹⁶⁶ Karaca Gökçek, s. 125

Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için iş akdinin sonlanması ön koşul olup, iş akdini sona ermesini sağlayan her koşul kıdem tazminatına hak kazandırmamaktadır. İş akdinin, kanunda sayılan neden ve koşullar ile fesh olması durumunda kıdem tazminatına hak kazanılması söz konusu olmaktadır.¹⁶⁷

1475 sayılı eski İş Kanunu Mad.14 uyarınca kıdem tazminatına hak kazanma şartları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

“• 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/II. maddesi dışında kalan bir sebeple işverenin iş akdini fesih etmesi durumunda,

• Evlendiği tarihten başlayarak 1 sene içerisinde kadın işçinin kendi isteği ile iş sözleşmesini fesih etmesi durumunda,

• işçinin malullük, emeklilik veya yaşlılık aylığı ya da toplu ödeme alması amacıyla başvurusu durumunda,

• İşçinin 3600 gün ve 15 yıl sigortalılık süresini birlikte doldurması durumunda,

• işçinin, muvazzaf askerlik sebebiyle iş akdini fesih etmesi durumunda.”

2.10.1.2. Kıdem Tazminatının Hesaplanması

1475 sayılı İş Kanunu Mad.14’e göre, “Kıdem tazminatı hakeden işçiye işbaşı yaptığı tarihten başlayarak geçen her tam 1 yıla karşılık işveren tarafından 30 günlük ücretine karşılık gelen tutarda kıdem tazminatı ödenir”. Bir tam yıl hesabında bir yıldan artmış olan süreler için de aynı ücret süre ile oranlanarak hesaplama ve ödeme yapılır. Kıdem tazminatının hesabında öncelik işçinin bir günlük ücretinin belirlenmesidir. Belirlenen günlük ücret aylık gün sayısı olan 30 ile daha sonra işçinin hizmet yılı ile çarpılmalı ve 1 yıldan artan süreler ay ve gün olarak hesaplanmalı, ücret ve süre ile oranlanmalıdır.¹⁶⁸

Kıdem tazminatına esas ücret belirlenirken, 4857 sayılı Kanununun 32. Maddesine konu olan temel ücrete ek olarak işçiye ödenen para veya nakdi olarak ölçülebilen haklar ve yardımlar dikkate alınmaktadır. Bu açıklamaya göre ikramiye, süreklilik niteliği olan giyecek, kira, yemek, servis ve yakacak yardımları, prim ve benzeri ödemeler kıdem tazminatına esas ücret belirlenirken göz önüne alınmaktadır. İşveren tarafından işçi adına yapılan özel sağlık sigortası yardımı veya hayat sigortası

¹⁶⁷ Murat Demircioğlu ve Tankut Centel, **İş Hukuku**, Beta Basım, İstanbul, 2007, s. 197

¹⁶⁸ Süzek, s.709

pirimlerine ilişkin ödemeler de nakdi olarak ölçülebilen haklar olarak kabul edildiğinden, kıdem tazminatına esas ücrete eklenmeleri gerekmektedir. Kıdem tazminatına esas ücret belirlenirken genişletilmiş ücret üzerinden hareket edildiğinden, işçilere yaptıkları satış ya da gösterdikleri performansa göre ödenen ve sürekli değişkenlik gösteren ücretler de kıdem tazminatı hesabına dahil edilmektedir. İşveren tarafından işçiye sağlanan kişisel koruyucu ekipman kapsamındaki ayakkabı, elbise vb, işyerinde kullanılması amacıyla verilen havlu, sabun gibi malzemeler; işçiye çalışması karşılığı ödenen resmi ve genel tatil, hafta tatili ve fazla çalışma ücretleri kıdem tazminatına esas ücretin hesabında dikkate alınmaz.¹⁶⁹

Kıdem tazminatının hesabında esas ücret belirlenirken işçinin brüt ücreti esas alınmaktadır. Buna göre kıdem tazminatı, işçinin fiili olarak eline geçen net ücret üzerinden değil, sosyal güvenlik primleri, gelir verigisi, damga vergisi gibi kesintiler yapılmadan önceki brüt ücret dikkate alınarak hesaplanmaktadır.¹⁷⁰

Kıdem Tazminatına esas olan aylık ücret, saat ücretinin önce günlük çalışma süresi olan 7,5 ile, sonra bir ay içerisindeki gün sayısı olan 30 ile çarpılması sonucu belirlenmektedir. Aksine, İşçinin aylık ücretin tespiti için işçinin fiili olarak çalıştığı gün sayısı esas alınarak hesaplama yapılması doğru sonuç vermemektedir. Son ücret kavramı, işçinin hizmet sözleşmesi altında iş gördüğü ve ücret hakettiği en son ücret anlamına gelmektedir. Hizmet akdinin askıya alınması durumunda ve belirlenen askı süresi bitmeden (işçi tekrar işbaşı yapmadan) önce iş akdinin sona erdirilmesi durumunda kıdem tazminatı hesabında göz önüne alınması gereken ücret, hizmet akdi askıya alınmadan önceki son hakedilen ücret olması gerekmektedir.¹⁷¹

1982 senesinde 2762 sayılı Kanun ile getirilen tavan hükmüne göre, 1475 sayılı İş Kanunu Mad.14’de açıklanan kıdem tazminatı ile ilgili olarak, “*kıdem tazminatının senelik miktarının en üst seviyedeki devlet memuruna bir çalışma yılına karşılık ödenecek azami emeklilik ikramiyesini aşamayacağı*” belirtilmiştir.

Hazine ve Maliye Bakanlığı 08.01.2019 tarihinde 01/01/2019 – 30/06/2019 tarihleri arasında uygulanacak devlet memuru maaş katsayılarını ve buna bağlı olarak 01.01.2019 – 30.06.2019 tarihleri arasındaki kıdem tazminatı tavanını 6.017,60-TL olarak belirlemiştir.

¹⁶⁹ Uğur Ocak, **İşçilik Alacakları**, Kalkan Matbaacılık, Ankara, 2013, s. 484-485

¹⁷⁰ Ocak, s. 484

¹⁷¹ Ocak, s.484

Kıdem tazminatı tavanı üzerinde yapılan ödemeler kıdem tazminatı niteliğinde sayılmayacaktır. Bu ödemenin kıdem tazminatı niteliğinde sayılmaması ve 193 sayılı GVK Mad.61'e göre personele sağlanan bir menfaat niteliğinde olması nedeniyle ücret olarak vergileridirilmesi gereksinimi ortaya çıkacaktır.¹⁷²

GVK Mad.25/7'ye istinaden İş Kanunu kapsamında ödenecek kıdem tazminatı tamamen vergi kapsamı dışında bırakılmıştır. Kıdem tazminatına yalnızca damga vergisi uygulanır. Bunun dışında kıdem tazminatı ödemesinden vergi kesintisi yapılamaz.¹⁷³

Tablo 5: Kıdem Tazminat Bordrosu

KIDEM TAZMINATI BORDROSU			
İŞVERENİN			
FİRMA	:	AAAA	
ADRESİ	:	/	
SSK SİCİL NO	:	000000000000000000000000	
VERGİ	:	11111	
VERGİ SİCİL	:	111111111	
İŞÇİNİN			
ADI - SOYADI	:	XXXX	
T.C. NO	:		
SİGORTA SİCİL NO	:		
ADRESİ	:	/	
TELEFONU	:		
İŞE GİRİŞ TARİHİ	:	01/01/2014	
İŞTEN ÇIKIŞ TARİHİ	:	25/06/2019	
ÇALIŞMA SÜRESİ	:	5 YIL, 5 AY, 25 GÜN	
		TAZMINATA ESAS MATRAH	ODEMELERİN AY HANGİ GÜN
EN SON ALDIĞI 30 GÜNLÜK BRUT ÜCRET	:	3.000,00	- -
EN SON ALDIĞI GÜNLÜK BRUT ÜCRET	:	100,00	- -
GÜNLÜK KAZANÇLAR TOPLAMI	:	3.000,00	
KIDEM TAZMINATINA ESAS KAZANÇ	:	2.558,40	
KIDEM TAZMINATINA ESAS TAVAN ÜCRET	:	6.017,60	
KIDEM TAZMINATINA ESAS ALINACAK AYLIK	:	3.000,00	
BRUT KIDEM TAZMINATI	:	16.455,48	
DAMGA VERGİSİ KESİNTİSİ	:	124,90	
NET ÖDENECEK KIDEM TAZMINATI	:	16.330,58	

¹⁷² Ramazan Cenk, 'Kıdem Tazminatı Tavanı Üzerinde Yapılan Ödemelerin 1475 Ve 4857 Sayılı İş Kanunları Ve Vergi Mevzuatı Karşısındaki Durumu', **Yaklaşım Dergisi**, Mayıs 2005, Sayı:49, s. 189

¹⁷³ Karaca Gökçek, s. 162

2.10.2. İhbar Tazminatı

2.10.2.1. İhbar Tazminatı Tanımı

İş Kanununda, belirlenen esaslara uymadan işi terk eden veya aynı şekilde yasada belirtilen esaslara uymadan işçinin hizmet akdini fesheden işveren yani kısaca bildirim/önel sürelerine uymadan hizmet akdini sonlandıran taraf, bildirim sürelerine karşılık gelen ücret miktarını diğer tarafa tazminat adı altında ödemek ile yükümlüdür.¹⁷⁴

İhbar tazminatı kavramı 4857 sayılı İş Kanunu Mad.17’de; “*hizmet akdinin fesih bildirim önellerine uygun davranmayan taraf, önel sürelerine ilişkin bir tazminat ödemek zorundadır*” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımdan yola çıkarak öncelikle iş sözleşmesinin fesih bildirimi ve bildirim süreleri kavramları incelenecektir.

İş sözleşmesi, taraflardan herhangi birinin irade beyanıyla işçi veya işveren tarafından feshedilebilir. Taraflardan herhangi birinin sözleşmeyi sonlandıran irade beyanı "fesih bildirimi" olarak adlandırılmaktadır. İş Kanununa göre, belirsiz süreli sözleşmelerde taraflardan biri diğer tarafa önden bir süre vermek suretiyle fesih bildirimi yapabileceği gibi, belirli ya da belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinde haklı bir nedenin ortaya çıkması halinde önden bir süre vermeye gerek olmaksızın derhal fesih bildiriminde de bulunabilir.¹⁷⁵

Belirsiz süreli hizmet sözleşmesinin haklı bir sebep olmadan ve yasada belirtilen şekilde ihbar süresi tanınmadan feshedilmesi durumunda; feshi gerçekleştiren tarafın, diğer tarafa ödemesi gereken tazminat, ihbar tazminatı olarak adlandırılmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmelerinde, iş sözleşmesi süre sonunda kendi kendine fesh olacağından ihbar tazminatı ödenmesi gerekmemektedir. Belirli iş sözleşmesi, sözleşmenin bitiş süresinden önce sona erdirilse de ihbar tazminatının yine ödenmesi gerekmemektedir. İş kanunu Mad.11’de açıklanan şartları taşımayan

¹⁷⁴ Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No: 91, İzmir, 1998, s. 287.

¹⁷⁵ Çelik, s.184

belirli süreli hizmet akdi, belirsiz süreli hizmet akdi olarak kabul edileceğinden ancak bu halde ihbar tazminatına da hükmedilebilir.¹⁷⁶

Fesih bildiriminin yazılı biçimde yapılması koşulu bir geçerlilik şartı olmayıp *ispat şartı* olması haklı olarak kabul edilmektedir. Bunun dışında olayların akışından, bir tarafın davranışından sözleşmeyi sona erdirdiği anlaşılabiliriyorsa bu davranışın sözleşmeyi sona erdirip fesh ettiği şeklinde değerlendirilmesi gerekmektedir.¹⁷⁷

Belirsiz süreli hizmet akitlerinin feshedilmesinden önce bildirim sürelerine uyulması yükümlülüğü, süreli fesih hakkının kullanılmaması durumunda diğer tarafın karşılaacağı zararı azaltmak ve tarafların çıkarlarını eşitlemek için getirilmiştir. Bu sayede kanunda belirtilen süreler kadar önce diğer taraf bilgilendirilerek, bildirim önel süresi içinde işveren için yeni bir işçi, işçi için ise yeni bir iş buma olanağı sağlanması amaçlanmaktadır.¹⁷⁸

Bildirim süreleri içerisinde işyerinde çalışmakla ödevli bulunan işçinin yeni bir iş bulması zor olduğundan; 4587 Sayılı İş Kanunu Mad.27 “*İşveren, bildirim önel süreleri içerisinde işçiye yeni bir iş bulması amacıyla ihtiyacı olan iş arama izni çalışma saatleri içerisinde ve ücretinden kesinti yapmadan vermek zorundadır. İş arama izni için verilen süre günde en az 2 saat olup, işçi talep ederse iş arama izni, izin süreleri/saatleri birleştirilmek suretiyle toplu şekilde kullanılabilir.*” şeklinde bir hüküm getirerek, işçiye yeni bir iş araması amacıyla izin sağlanmasını öngörmüştür.¹⁷⁹

İş sözleşmesinin taraflarının her ikisi için de uymaları gereken bir kural olarak bildirim süreleri belirlenmiştir. Hizmet akdini sonlandıran tarafın, işçi ya da işveren, mevzuata uygun geçerli bir fesih yapabilmesi için, usul olarak bildirim sürelerine uyması gerekmektedir. Feshin karşı tarafa tebliği ile başlayan bildirim süresinin sona ermesini takiben hizmet akdi de sona ermiş olmaktadır.¹⁸⁰

İş Kanunu Mad.17. uyarınca süreli fesih de tarafların yükümlü oldukları bildirim süreleri aşağıdaki şekildedir;

¹⁷⁶ Ocak, s.587

¹⁷⁷ Süzek, s.459

¹⁷⁸ Süzek, s. 461

¹⁷⁹ Eyrenci ve diğerleri, s. 158

¹⁸⁰ Mollamahmutoğlu, s. 530

Tablo 6: İhbar Süreleri

Hizmet Süresi	Bildirim Süresi
6 aydan az olan çalışma dönemi için	2 hafta
6 aydan 1,5 yıla kadar olan çalışma dönemi için	4 hafta
1,5 yıldan 3 yıla kadar olan çalışma dönemi için	6 hafta
3 yıldan fazla olan çalışma dönemi için	8 hafta

Yasada belirtilen bildirim süreleri asgari (en az) süreler olup; sözleşmeler ile işçi yararına arttırılması mümkündür.¹⁸¹

İş sözleşmesinin yasada belirtilen sürelerle uyulmadan feshi durumunda, fesheden işveren veya işçinin, karşı tarafa, bu yasa maddesine göre ödemekle zorunlu bulunduğu tazminat "ihbar tazminatı" olarak adlandırılmaktadır. Diğer deyişle; belirsiz süreli hizmet akitlerinin bildirim/önel sürelerine ve kurallarına uyulmadan feshi halinde, bildirim sürelerine riayet etmeyen tarafın karşı tarafa ödemekle yükümlü olduğu, önel sürelerine karşılık gelen ücretin tutarındaki para 'ihbar tazminatı' olarak tanımlanmaktadır.¹⁸²

2.10.2.2. İhbar Tazminatının Hesaplanması ve Bordrolanması

İş Kanunu'nun 17. Maddesi'ne göre İhbar tazminatının miktarı, usulsüz fesh edildikten iş sözleşmesi nedeniyle uygulanmayan bildirim sürelerine ilişkin ücreti kadardır.

İhbar tazminatı hesaplanırken, işçinin işyerindeki hizmet süresine (kıdemine) göre yasada belirtilen bildirim süreleri dikkate alınmaktadır. Bu tazminat işçinin iş sözleşmesi fesh edildiği andaki brüt ücreti esas alınarak ve İş Kanununun 17. maddesinin son fıkrasında belirtilen asıl ücrete ek olarak "para veya para ile

¹⁸¹ Eyrenci ve diğerleri, s. 156

¹⁸² Mollamahmutoğlu, s. 539

ölçülmesi mümkün sözleşme ve kanundan doğan menfaatler" de dahil edilerek belirlenmektedir. Buradan yola çıkarak ihbar tazminatı hesaplanması yapılırken dikkate alınacak işçi ücreti para ve aynı biçimde yapılan her çeşit ödemeyi de kapsamaktadır, yani giydirilmiş ücret esas alınmaktadır. İhbar tazminatının hesabında aynı kıdem tazminatının da olduğu gibi devamlılık özelliği olan ödemeler esas alınmaktadır.¹⁸³

İhbar tazminatının hesabında, zaman olarak hafta birimi şeklinde kanunda belirlenen bildirim sürelerinin, 1 hafta karşılığı 7 gün olarak dikkate alınması gerekmektedir. Bu durumda örneğin dört haftalık bildirim süresinin otuz gün değil de yirmi sekiz gün olarak Kabul edilmesi ve ihbar tazminatının buna göre hesaplanması gerekmektedir.¹⁸⁴

İhbar önelleri (bildirim süreleri) bölünmeden kullanılmalıdır. 6 haftaya karşılık gelen ihbar önelinin 3 haftası kullanılıp, kalan 3 hafta için tazminat ödemesi yapılamaz, ya da işçiye yıllık izin kullanılamaz. Bu durumda ihbar tazminatı hesabı ihbar öneli süresinin tamamı yani 6 hafta üzerinden yapılmalıdır.¹⁸⁵

İşverenin 4587 Sayılı İş Kanunu Mad.27’de belirtilen yeni iş arama iznini vermemesi ya da eksik kullandırması durumunda, iş arama izni süresine karşılık gelen ücreti ödemesi gerekliliğinin yanı sıra bu ücrete ek olarak işçiyi çalıştırdığı yeni iş arama iznine ilişkin sürenin ücretini %100 zamlı olarak ödemesi gerekmektedir. Kısaca, İşveren tarafından yeni iş arama izni kullanmasına izin verilmeyen ve çalıştırılan işçi, çalıştırıldığı bu süreye ait ücrete ek olarak, kendisine izin kullandırılmaması nedeniyle bahsi geçen süreye ait ücretini %100 zamlı olarak alacaktır.¹⁸⁶ İhbar süresi içerisinde işçiye yeni iş arama izninin kullandırılmaması durumu ihbar süresinin kullandırımadığı anlamına gelmemektedir.¹⁸⁷

İhbar tazminatı kanuni bir tazminat olup, götürü ve zarar koşuluna tabi değildir.¹⁸⁸ Zarar ve kusura bağlı bulunmadığı için ve maktu olduğu için de indirim yapılması söz konusu değildir. Hukuk Genel Kurulu’nun bir kararında yerinde olarak belirtildiği gibi, ihbar tazminatı hukuki niteliği itibariyle bir ücret değil ‘ tarafların

¹⁸³ Süzek, S.472

¹⁸⁴ Mollamahmutoğlu, s. 542

¹⁸⁵ Ocak, s. 589

¹⁸⁶ Eyrenci ve diğerleri, s. 158

¹⁸⁷ Ocak, s. 589

¹⁸⁸ Ercan Güven ve Ufuk Aydın, **Bireysel İş Hukuku**, Nisan Kitabevi, Eskişehir, 2004, s. 135

bildirim süresine uyması zorunluluğunu emredici bir kural olarak öngören kanun hükmüne aykırı davranışın bir yaptırımını' olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁸⁹

İhbar sürelerine uyulmadan iş sözleşmesi feshedilen işçi halihazırda bir iş bulmuş olsa dahi ya da iş sözleşmesini feshederek işi bırakan işçinin işini yapacak başka bir işçi bulunmuş olsa dahi, ihbar sürelerine karşılık gelen ücret miktarındaki ihbar tazminatının eksiksiz olarak ödenmesi gerekmektedir. İşçinin kıdem tazminatı hak kazanmasını öngören; kadın işçinin evlenmesi sebebiyle iş sözleşmesini feshetmesi, emeklilik(veya toptan ödeme almak)ve zorunlu askerlik görevi hallerinde ihbar önellerine uymak yükümlülüğü olmadığından, işçi açısından ihbar tazminatı hakkında söz edilemez.¹⁹⁰

İhbar tazminatı hesabında esas alınan ücret giydirilmiş brüt ücrettir. Kıdem tazminatı hesaplanırken her yıl belirlenen tavan ücret dikkate alınırken; ihbar tazminatı hesabında tavan ücret gibi bir sınırlandırma bulunmamaktadır.¹⁹¹ İhbar tazminatından yalnızca gelir vergisi ve damga vergisi kesintisi yapılabilir. 193 sayılı Gelir Vergisi kanunu'nun 'nun 86/2. maddesi uyarınca işverenden elde edilen ve tevkif suretiyle vergilendirilen ücretlerin toplamaya dahil edilemeyeceği belirtilmiştir. Genelde işverenler uygulamada vergilendirmede hesap hatası yapılarak tazminatın tamamı kümüle vergi matrahına dahil edilerek toplanı yapmaktadır. Ücret gelirleri için beyanname verilmediğinden, tazminat geliri niteliği taşıyan ihbar tazminatının ücret geliri olarak kabul edilmemesinden de hareketle ücretin ait olduğu döneme ilişkin vergi toplamına dahil edilemesi gerekmemektedir. Buradan hareketle işçinin yıllık toplam vergi matrahına dahil edilemeyen ihbar tazminatı vergilendirilirken alt basamak olan % 15 esas alınmalı, tazminatın vergi basamağını geçen kısmı için % 20 ve artan oranlar esas alınması gerekmektedir.¹⁹²

İşveren uygulama tebliği 7.8.5.'te , '*İş kanunu 17. maddede yer alan bildirim sürelerine uymayan tarafın bu süreye karşılık gelen ücret tutarında ödeyeceği tazminat prime esas kazançlar toplamına eklenmeyecektir*' hükmü yer almaktadır.

¹⁸⁹ Narmanlıoğlu, s.300

¹⁹⁰ Fevzi Demir, **İş Hukuku Ve Uygulaması**, 4. Baskı, Birleşik Matbaacılık, İzmir, 2005, (Uygulaması), s.224.

¹⁹¹ Evcil ve Göktaş, s. 115

¹⁹² Ocak, s. 592

Tablo 7: İhbar Tazminat Bordrosu

İHBAR TAZMİNATI BORDROSU			
İŞVERENİN	:	AA	
FİRMA	:	/	
ADRESİ	:	/	
SSK SİCİL NO	:	000000000000000000000000	
VERGİ	:	1111	
VERGİ SİCİL	:	111111111	
İŞÇİNİN	:		
ADI - SOYADI	:	XX.XX	
T.C. No	:		
SİGORTA SİCİL NO	:		
ADRESİ	:	/	
TELEFONU	:		
İŞE GİRİŞ TARİHİ	:	01/01/2014	
İŞTEN ÇIKIŞ TARİHİ	:	25/06/2019	
ÇALIŞMA SÜRESİ	:	5 YIL, 5 AY, 25 GÜN	
		TAZMİNATA ESAS MATRAH	ODEMELERİN
			AY GÜN
EN SON ALDIĞI 30 GÜNLÜK BRUT ÜCRET		3.000,00	- -
EN SON ALDIĞI GÜNLÜK BRUT ÜCRET		100,00	- -
GÜNLÜK KAZANÇLAR TOPLAMI		3.000,00	
BRUT İHBAR TAZMİNATI		5.600,00	
GELİR VERGİSİ MATRAHI		15.991,02	
TAZMİNAT İLE GELİR VERGİSİ MATRAHI		21.591,02	
GELİR VERGİSİ		1.019,55	
DAMGA VERGİSİ KESİNTİSİ		42,50	
NET ODA NECEK İHBAR TAZMİNATI		4.537,95	

2.10.3. Kötüniyet Tazminatı

Çalışma hayatını düzenleyen yasaların tümü göz önüne alındığında, hizmet akdinin tarafları olan işçi ve işveren arasındaki ilişkinin temellerini sağlamlaştırmaya ve sürdürülebilir olmasına yönelik düzenlemeler içerdiği görülmektedir.¹⁹³

Kötüniyet ve iyiniyet kavramları kanun, yönetmelik gibi düzenlemeler dışında kalan sosyo-kültürel ve ekonomik süreç içerisinde ahlak, doğruluk gibi kavramları temel alarak toplumun değer yargıları ile oluşan kurallar olarak tanımlanmaktadır. İşçiyi koruma amacını taşıyan düzenlemelerin arasında kötüniyet tazminatı da sayılmaktadır.¹⁹⁴

Türk Medeni Kanunu Mad.2'ye göre; “Tüm bireyler kendilerine verilen hakları kullanırken ve borçlarını ifa ederken dürüstlük ilkesine uymak ile yükümlü kılınmıştır. Bir hakkın açık olarak kötüye kullanılması durumunu hukuk düzeni korumamaktadır.” Bu hükmün İş Kanunu’na aktarımı ile kötüniyet tazminatı ortaya çıkmıştır. Hukuken tanınmış bir hakkın iyiniyet kurallarına ters düşecek şekilde

¹⁹³ Murat Ünlü, ‘İş Güvencesi Kapsamında Bulunan İşçi Kötüniyet Tazminatından Yararlanabilir Mi?’, **Yaklaşım Dergisi**, Sayı: 203, Kasım 2009, s. 17

¹⁹⁴ Selahattin Bayram, ‘4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kötüniyet Tazminatı’, **Yaklaşım Dergisi**, Sayı: 176, Ağustos 2007, s. 29

kullanılması ve bu hakkın iyiniyet kurallarına ters düşecek şekilde kullanılması nedeniyle karşı tarafın zarara uğraması durumunda fesih hakkı kötüye kullanılmış olarak kabul edilmektedir.¹⁹⁵

İş Kanunu Mad.17 uyarınca; iş güvencesi kapsamına giremeyen çalışanların hizmet akitlerinin fesih hakkının kötüye kullanılması yoluyla sonlandırıldığı hallerde çalışana ihbar önel sürelerine karşılık gelen ücretin 3 katı tutarında tazminat (kötüniyet tazminatı) ödenmesi gerekmektedir.

İş kanununda belirtilen bildirim sürelerinin, iş sözleşmeleri ile arttırılması durumunda, kötü niyet tazminatının sözleşmeler ile arttırılan bildirim sürelerine ilişki ücretlerin üç katı olarak hesap edilmemesi gerekmektedir.¹⁹⁶

İş sözleşmesi fesih hakkı kötüye kullanılarak sona erdirilmiş ve ihbar önel sürelerine de uyulmamış ise, ek olarak ihbar tazminatı da ödenmesi gerekmektedir. Buradan çıkan sonuca göre iş güvencesi kapsamına girmeyen işçilerin belirsiz süreli hizmet akitlerinin feshi durumunda kötüniyet tazminatı ortaya çıkmaktadır.¹⁹⁷

Fesih hakkının kötüye kullanıldığıının iddası durmunda, bunu iddia eden işçi bu iddasını ispat etmek ile yükümlüdür.¹⁹⁸

Kötüniyet tazminatının hesabında aynı ihbar tazminatında olduğu gibi giydirilmiş brüt ücret esas alınır ve damga ve gelir verigisi dışında bir kesinti yapılmaz. İş kanunu Madde 17’de; “*işçinin ücretine ek olarak olarak işçiye sağlanan para ya da nakdi olarak ölçülebilen sözleşme ve yasadan doğan hukuki faydalar da dikkate alınır*” denmektedir.

İşveren Uygulama Tebliği 7.8.5. ‘te kötü niyet tazminatının prime esas kazançlar toplamına dahil edilmeyeceği konusu açıklanmış; 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesi gereğince; iş güvencesi kapsamında yer almayan çalışanların, belirsiz süreli hizmet akitlerinin işveren tarafından fesih hakkının kötüye kullanılarak feshedilmesi durumunda, işçiye ödenecek olan tazminat tutarının prime esas kazançlar toplamına eklenmeyeceği belirtilmiştir.

¹⁹⁵ İsa Karakaş, **İbraname**, Bilge Yayıncılık, Ankara, 2016,(ibraname), s. 596

¹⁹⁶ Mollamahmutoğlu, s. 555

¹⁹⁷ Aktay ve diğerleri, s.178

¹⁹⁸ Erdem Özdemir, **İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü Ve Araçları**, Beta Yayınları, İstanbul, 2006, s. 339

2.10.4. İşe Başlatmama Tazminatı

İşe başlatmama tazminatı; iş güvencesi kapsamındaki işçinin sözleşmesinin geçersiz sebeple feshedilerek, işe iade kararı verilmesine rağmen işe başlatılmaması durumunda ortaya çıkmaktadır. İşe başlatmama tazminatını açıklayabilmek için iş güvencesi kavramı önem taşımaktadır.

İşçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkisinin varlığını korumak, işinin işini güvence altına almak iş hukukunun en önemli amaçlarından biri olarak kaul edilmektedir. İş kanunumuz haklı nedenle yapılan fesihler dışında, belirsiz süreli sözleşmelerin işverence neden gösterilmeden keyfi olarak feshinde ‘iş güvencesi’ kavramını ortaya koymuştur.¹⁹⁹

İş güvencesinin amacı işçi ile işveren arasındaki hizmet akdinin her her koşulda devam ettirilmesi olarak tanımlanamaz. İş güvencesinin amacı yasada belirtilen nedenlerin varlığı halinde iş sözleşmesinin sona erdirilerek işçinin işten çıkarılabilesidir. Yasada belirtilen nedenler işveren tarafından ispat edilemez ise, işçinin işe iade edilmesi, eğer iade edilemiyorsa işçiye işe başlatmama tazminatı ödenmesi söz konusu olmaktadır.²⁰⁰

4857 sayılı İş Kanunu Mad.18’de ‘‘30 ya da daha fazla sayıda işçi istihdam eden işyerlerinde en az 6 aylık çalışma süresi bulunan çalışanın belirsiz süreli hizmet akdini sonlandıran işveren, çalışanın yetersizliğinden veya davranış ve tutumlarından ya da kurumun, işyerinin veya yapılan işin gereğinden ortaya çıkan geçerli bir sebebe dayandırmakla yükümlüdür.’’ hükmü ile iş güvencesi kapsamındaki işçileri açıklamıştır.

İş Kanununun 18. Maddesinde belirtilen geçerli neden kavramı , aynı kanunun 25. Maddesinde düzenlenen haklı sebeplerin seviyesine ulaşmayan, daha hafif olan sebepler olarak tanımlanmıştır. İş sözleşmesini sonlandırmak için geçerli bir nedeni olan işveren ihbar önel sürelerine riayet etmek ve gerekli koşullar oluşmuş ise kıdem tazminatı ödemek şartıyla iş sözleşmesini feshedebilmektedir.²⁰¹

İş Kanunu Mad.20'ye göre, belirsiz süreli hizmet akdi sonlandırılan işçi, fesih bildirimini yapılırken neden gösterilmediği veya açıklanan nedenin geçerli bir sebep

¹⁹⁹ Çelik, s.208

²⁰⁰ Eyrenci ve diğerleri, s. 160

²⁰¹ Süzek, s. 491

oluşturmadığını iddia ederek ile fesih bildirimi kendisine tebliğ edildikten sonra 1 ay içerisinde iş mahkemesine başvurarak dava açabilir. Görüldüğü üzere fesih bildiriminde neden gösterilmemesi durumunda veya feshin nedeni gösterilmiş olsa dahi gösterilen nedenin geçerli olmadığı iddiası ile dava açabilecektir.²⁰²

Dava sonucunda kesin karar iş sözleşmesinin fesih nedeninin ve feshin geçersiz olduğu yönünde verilir ise, fesih için geçerli nedenin bulunmadığı veya ispatlanamadığı ve iş ilişkisinin devam etmekte olduğu kabul edilmektedir. Bu durumda işçi kesinleşmiş mahkeme kararının kendisine tebliğ edilmesinden sonra 10 iş günü içerisinde işbaşı yapmak amacıyla işverene yazılı olarak başvuruda bulunmalıdır. Buradaki 10 iş günlük süre de hak düşürücü süredir. Eğer işçi bu 10 iş günü içerisinde işverene başvurmazsa, kazanmış olduğu davayı kaybetmiş sayılacak ve feshin geçerli olduğu kabul edilecektir.²⁰³

Yargı organı feshin geçersiz olduğuna ilişkin karar verirse olaya İş Kanunu Mad.21 uygulanır. Mad.21'e göre "işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler. Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir".²⁰⁴

Hakim tarafından miktarı en az dört ay en fazla 8 ay arasında belirlenen işe başlatmama (iş güvencesi) tazminatı; işçinin kıdemi, mesleği, tecrübesi, yaşı gibi bazı faktörleri göz önüne alarak tespit edilmektedir. Ödenecek olan tazminatın hesabında brüt çıplak ücret esas alınmakta ve sadece damga vergisi kesilmektedir.²⁰⁵

Feshin geçersiz sayılması durumunda, işçi işe başlatılsın veya başlatılmasın çalışılmış gibi kabul edilen en çok 4 aylık ücreti ve diğer haklarına ilişkin geriye dönük olarak en çok 4 aylık sigorta primlerinin ödemesi ve bu 4 ayın ilavesi ile

²⁰² Aktay ve diğerleri, s.178

²⁰³ Yusuf Alper ve İlknur Kılış, **İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Dora Basım, Bursa, 2017, s. 151

²⁰⁴ Süzek, s.579

²⁰⁵ Alper ve Kılış, s. 152

doğacak yeni hakları varsa (yıllık izin, kıdem tazminatı gibi) bunların ödemesi yapılmalıdır.²⁰⁶

İşe başlatmama (iş güvencesi) tazminatına ilişkin İşveren Uygulama Tebliğinde herhangi bir açıklama bulunmasa da; işçinin işyeri ile olan hukuki bağı sona erdiğinden ve tazminatın ücret niteliğinde olmamasından hareketle, öğretide işe başlatmama tazminatının prime esas kazançlar toplamına dahil edilmeyeceği belirtilmiştir.²⁰⁷

2.10.5. Sendikal Tazminat

Sanayi Devrimi ile birlikte toplumda önemli bir yer edinen çıkan işçi sınıfı, çalışma hayatında ortaya çıkan sorunları çözmek ve haklarını koruyabilmek amacıyla örgütlenmiş, örgütlenme süreci sonucunda ortaya çıkan sendikalar da işçilerin iktisadi ve sosyal haklarını korumak adına faaliyetlerde bulunmaya başlamıştır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2. Maddesi sendikayı; *“İşçilerin veya işverenlerin taraf oldukları iş ilişkilerinde, ortak iktisadi ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve daha ileriye taşımak amacıyla en az 7 işçi veya işverenin bir araya gelmesi yolu ile bir işkolunda faaliyette bulunmak amacıyla ortaya konulan tüzel kişiliğe sahip örgütler”* şeklinde tanımlamıştır.

Sendika özgürlüğü ve bu özgürlüğün korunması çalışanlar ve toplum açısından büyük önem taşır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu bu özgürlüğü ve özgürlük sahiplerinin karşılaşacağı zararları önlemeyi amaçlamaktadır.²⁰⁸

Sendika özgürlüğü, çalışanların ortak paydadaki iktisadi, sosyal hak ve çıkarlarını koruma altına almak amacıyla, bireysel ya da kollektif olarak hareket edebildikleri, örgütlenme ve bireysel yahut kolektif olarak faaliyette bulunabilme bakımından serbestliğin olduğu özgürlük olarak tanımlanmaktadır.²⁰⁹

²⁰⁶ Alper ve Kılış, s. 152

²⁰⁷ Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 16. Baskı, Beta, İstanbul, 2016, s. 234

²⁰⁸ Ahmet Terzioğlu, 'İş Güvencesi Hükümleri Karşısında Sendikal Fesih Sonucunda İşçinin Hak Kazanabileceği Tazminatlar', **Kamu-İş Yayınları**, Cilt:10, Sayı:1, 2008, s. 49

²⁰⁹ Aziz Can Tuncay ve Burcu Savaş Kutsal, **Toplu İş Hukuku**, Beta, 2017, s. 28

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu iş Sözleşmesi Kanunu'nun Madde 25/I sendika özgürlüğünün güvencesini; *‘İşçilerin işe kabul edilip istihdam edilmeleri; belli bir sendikaya üye olmaları ya da olmamaları, belli bir sendikada üyeliğini devam ettirmeleri veya üyelikten çıkmaları veya herhangi bir sendikaya üye olmaları ya da olmamaları şartına göre yapılamaz’* şeklinde hüküm altına almıştır.

Sendikalar ve Toplu iş Sözleşmesi Kanunu'na göre işçilere sendikal tazminata hak kazandıran haller şu şekilde sıralanabilir;

“-işverenin, bir sendika üyesi olan işçiler ile sendikaya üye olmayan işçiler ya da başka bir sendikaya üye olan işçiler arasında, işyeri koşulları veya iş sözleşmesinin sonlandırılması açısından ayırım yapması,

-‘Sendikaya üye olan işçilere çalışma süreleri dışında veya işverenin izni ile çalışma süreleri içerisinde sendikal faaliyetler katılmaları nedeniyle farklı işlem yapılması veya işten çıkarılması,

-Sendikaya üye olan işçilere sendikal faaliyetlerinden dolayı farklı işlem yapılması veya işten çıkarılması.’’²¹⁰

Sendikalar ve Toplu iş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. Maddesine göre; *“hizmet akdinin sendikal sebeple sonlandırıldığı iddiası ile açılacak davada, sözleşmenin feshi nedenini ispatlama yükümlülüğü işverenin üzerindedir. Fakat feshin sebebinin işverenin öne sürdüğü sebep olmadığını iddia eden işçi, feshin sebebinin sendikal nedenler olduğunu kanıtlamak ile yükümlüdür. Buna karşılık; iş sözleşmesinin feshinden ayrı olarak işveren tarafından sendikal ayrımcılık yapıldığını iddia eden işçi, bu iddiasını ispat ile yükümlüdür’’²¹¹*

25. maddesinin dördüncü fıkrasında sendikal tazminat miktarı, işçinin en az 1 yıllık ücret tutarı olacak şekilde hakim tarafından belirlenmektedir. Dördüncü fıkradaki *“işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere”* ifadesi hâkime tazminatı belirleme konusunda alt sınır çizerken herhangi bir üst sınır çizmemektedir.²¹²

²¹⁰ Karaca Gökçek, s. 208

²¹¹ Karaca Gökçek, s. 209

²¹² Doğan Küçük, **Sendikal Tazminat**, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2018, s. 148

Sendikal tazminatta esas olarak kabul edilen ücret, işçinin en son aldığı çıplak brüt ücretidir. Sendikal tazminatın hesabında işçiye yasa ile sağlanmış bulunan ücret ekleri ya da aynı yardımlar, prim, ikramiye vb. hesaba katılmayacaktır.²¹³

Gelir vergisine tabi tutulmayan tazminat ve yardımları belirleyen gelir vergisi kanununun 25. maddesinin birinci fıkrasına göre; “Ölüm, sakatlık, hastalık ve işsizlik sebepleriyle (işe başlatmama tazminatı dahil) verilen tazminat ve yapılan yardımlar” gelir vergisinden muaftır. Sendikal tazminat ücret kapsamında değerlendirilmediğinden sendikal tazminattan prim kesintisi yapılamamaktadır.²¹⁴

2.10.6. Kasa Tazminatı

Kasa tazminatı diğer adıyla mali sorumluluk tazminatı; kasalarla, veznelerde ya da depolarda çalışan, ödeme yapan ve ödeme kabul eden işçinin, işi yaparken karşılaştığı riskler dikkate alınarak ücretine işveren tarafından eklenen tutar olarak adlandırılmaktadır. Danıştay kararlarına göre kasa tazminatı; veznesi veya zimmetine bırakılmış depo, kasa ya da ambarı bulunan çalışanlara para ve eşya alınıp verilme ve korunması sırasında kaçınılmaz olan bazı dikkatsizlik veya hatalar sonucunda ortaya çıkan zarar ve noksanlıkları karşılamak amacıyla; vezne, ambar ve depo sorumlularına, işveren tarafından ücretlerinden ayrı bir şekilde ek olarak yapılan ödemeler olarak adlandırılmaktadır.²¹⁵

Kasa Tazminatı ile ilgili olarak Ticaret ve Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği Madde 32’de; ‘Direk olarak nakit para işlemlerinden sorumlu olan vezne sorumlusu ve tahsilat görevlilerine aylık fiili brüt ücretlerinin % 25’inden, bütün değerlerin kayıtlarının tutulması, düzenlenmesi ve kontrol edilmesi ile ilgili kasa işlemlerinden sorumlu muhasebe müdürü ve müdür yardımcıları, uzman ve şeflere yıllık fiili brüt ücretlerinin en çok % 15’i olmak kaydıyla her ay nakdi olarak ödenmek koşulu ile kasa tazminatı verilir.’ düzenlemesi bulunmaktadır.

²¹³ Karaca Gökçek, s. 209

²¹⁴ Berna Öztürk, ‘Sendikal Tazminat’, **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı:4,2013, s. 116
<https://Dergipark.Org.Tr/Download/Article-File/398130> (12.05.2019)

²¹⁵ Mehmet Fatih Geleri, ‘Kasa Tazminatı’, **Muhasebe Net**, s. 1
https://Www.Muhasebenet.Net/Haber.Php?Haber_Id=2200 (20.05.2019)

İşyerlerinde para veya eşyalara, kıymetli evraklara sahip çıkmak ile görevlendirilen sigortalılara dikkatsizlik ya da hata nedeniyle oluşabilecek açıklarını gidermek amacı ile işverenler tarafından ödemesi yapılan kasa tazminatları, ücret kapsamında değerlendirilemeyeceğinden, prime esas kazançta dahil edilmemesi gerekmektedir.²¹⁶

5510 sayılı SSGSSK Mad.80-b uyarınca kasa tazminatları prime esas kazançta dahil edilmemektedir.

İşveren Uygulama Tebliği 7.8.6.' da 'İşveren tarafından, para ya da kıymetli evrakların veya eşyaların saklanması ile ilgili olarak görevlendirilen kişilere ödenen ve olası kasa açıklarını kapatma amacını taşıyan kasa tazminatı, ücret niteliğinde olmadığından prime esas kazançlar toplamına dahil edilmeyecektir. Ancak kasa tazminatının, yukarıda sayılan görevler kapsamında ödenmesi gerektiğinden, anılan şekilde bir görevi olmayan personele kasa tazminatı adı altında yapılan ödemeler prime esas kazançlar toplamına dahil edilir.' şeklinde bir açıklama bulunmaktadır.

²¹⁶ Karaca Gökçek, s. 266

Tablo 8: Ücret Hesap Pusulası

Ad Soyad: X
 İşyeri:
 Görevi:
 Dönem: 2019 / 06

ÜCRET HESAP PUSULASI

I

TUR	ÇALIŞMA ve İZİN GÜNLERİ				Rapor
	Normal Gün	Hafta Tatili	Genel Tatil	Ücretli İzin	
Gün Sayısı	16,5	5	3,5	5	
Toplam Tutar	1.044,95	316,65	221,66	316,65	

SİGORTA	YASAL KESİNTİLER		EK KAZANÇLAR		
A	Matrah	3.320,08	Fazla Mesai	12/S	151,99
	İşçi Prim Tutarı	464,81	Tatil Mesai	3,5/G	221,66
	İşveren Prim Tutarı	514,62	Prim		100,00
	Matrah	2.733,48	KESİNTİLER		
VERGİ	Gelir Vergisi	410,02	Avans	0	500,00
	İndirim	88,58	Sendika	0	88,58
	Önceki Ay Matrah	12.273,35	Özel Kat. BES	0	99,00
	Yıl İçi Toplam	15.006,83			
İŞSİZ	Damga Vergisi	25,20			
	İşçi Prim Tutarı	33,20			
	İşveren Prim Tutarı	66,40			
Kazanç Toplam		3.320,08			
Yasal Kesinti Toplam		933,23			
Kesintiler Toplam		1.620,81			
Özel Kesinti Toplam		687,58			
Asgari Geçim İndirimi		191,88			
Net Ödenen		1.891,15			

2019 YILI HAZİRAN AYINA AİT, ADIMA TAHAKKUK EDEN YUKARIDA YAZILI GELİRLERE KARŞILIK NET TUTARIN TAMAMINI NAKDEN ALDIM.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BORDRO HESAPLAMA VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ

3.1. ASGARI ÜCRET

2019 yılı için aylık asgari ücret brüt 2.558,40 TL olarak belirlenmiştir. Asgari ücretle çalışan bekar bir işçinin herhangi bir ek kazancı olmadan, 30 gün çalışması sonucu eline geçecek net tutar aşağıdaki şekilde hesaplanmaktadır.

SGK İşçi Primi

İşçi adına yapılan sosyal güvenlik kesintileri toplam oranı, brüt ücretin %14'ü olduğundan; $2.558,40 \times \%14 = 358,18$ TL dir.

İşsizlik Sigortası İşçi Payı

İşçi adına yapılan işsizlik sigortası primi brüt ücretin %1'i olarak belirlenmiştir. Buna göre $2.558,40 \times \%1 = 25,58$ TL dir.

Gelir Vergisi Matrahı ve Gelir Vergisi

Gelir vergisi matrahı bulunması için işçinin brüt ücretinden işçi adına ödenen SGK primi ve işsizlik sigortası payının çıkartılması gerekmektedir.

Gelir Vergisi Matrahı = Brüt Ücret – (SGK İşçi Payı + İşsizlik Sigortası İşçi Payı)

Gelir Vergisi Matrahı = $2.558,40 - (358,18 + 25,58) = 2.174,60$

Gelir Vergisi hesaplanırken ilk vergi diliminde olduğu göz önüne alındığında, gelir vergisi matrahına uygulanacak oran %15 olarak karşımıza çıkmaktadır.

Gelir Vergisi = $2.174,60 \times \%15 = 326,20$ TL

Damga Vergisi

İşçinin kazancından yapılacak damga vergisi oranı % 0,759 olup, bu oran brüt ücrete uygulanır.

Damga Vergisi = $2.558,40 \times \%0,759 = 19,42$ TL

Yukarıdaki hesaplamalara göre işçinin brüt ücretinden yapılacak kesintilerin toplamı = SGK İşçi Primi + İşsizlik Sigortası İşçi Payı + Gelir Vergisi + Damga Vergisi = $358,18 + 25,58 + 326,20 + 19,42 = 729,38$ TL'dir.

Yasal Kesintiler sonrası işçinin eline geçecek olan net ücret = $2.558,40 - 729,38 = 1.829,02$ TL'dir.

Asgari Geçim İndirimi

2019 yılı için bekar çocuğu olmayan bir işçi için belirlenen asgari geçim indirmisi tutarı 191,88 TL'dir.

Asgari ücretle çalışan bekar bir işçinin eline geçecek net ücret = Brüt Ücret – Kesintiler Toplamı + Asgari Geçim İndirimi

$$\text{Net Ücret} = 2.558,40 - 729,38 + 191,88 = 2.020,90 \text{ TL'dir.}$$

İşveren Maliyeti

İşçi ücreti üzerinden işverenin ödeyeceği sosyal güvenlik primi toplam oranı, brüt ücretin %15,5'i olduğundan; $2.558,40 \times \%15,5 = 396,55$ TL dir.

İşverenin ödeyeceği İşsizlik Sigortası Prim oranı, brüt ücretin %2'si olduğundan; $2.558,40 \times \%2 = 51,17$ TL'dir.

İşveren toplam maliyeti = Brüt Ücret + İşveren SGK Primi + İşveren İşsizlik Sigortası Primi = $2.558,40 + 396,55 + 51,17 = 3.006,12$ TL' dir.

Tablo 9: Asgari Ücret 2019

Asgari Ücret 2019

Brüt Ücret	2.558,40 TL
Sigorta Primi İşçi Payı	358,18 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Payı	25,58 TL
Gelir Vergisi Matrahı	2.174,64 TL
Gelir Vergisi	326,20 TL
Damga Vergisi	19,42 TL
Kesintiler Toplamı	729,38 TL
Asgari Geçim İndirimi (Bekâr ve Çocuksuz)	191,88 TL
NET ÜCRET (Asgari Ücret + AGİ Dahil)	2.020,90 TL

Tablo10: İşverene Maliyeti

İşverene Maliyeti	
Asgari Ücret	2.558,40 TL
SGK Primi % 15,5 (İşveren Payı)	396,55 TL
İşveren İşsizlik Sigorta Fonu	51,17 TL
İşverene Toplam Maliyeti	3.006,12 TL

3.2. BRÜT ÜCRET VE NET ÜCRET

İşçilerin kazançlarına uygulanan gelir vergisi ve yıllık toplam kazançlarının farklı vergi dilimlerine girmesi nedeniyle, iş sözleşmesinin brüt ücret ya da net ücret üzerinden yapılması hem işçilerin kazançlarını hem de işveren maliyetlerini etkilemektedir.

Aylık net 3.000,00 TL tutarında ücretin brüt karşılığı 4.196,33 TL olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bekar çocuğu olmayan bir işçi aylık net 3.000,00 TL üzerinden anlaşma yaparak çalıştığında işçinin eline geçecek ve işverene toplam yıllık maliyeti aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 11: Netten Brüte Maaş Hesabı

Netten Brüte Maaş Hesabı												
	Brüt	SSK İşçi	İşsizlik İşçi	Aylık Gelir Vergisi	Damga Vergisi	Kümülatif Vergi Matrahı	Net	AGİ	Toplam Ele Geçen	SSK İşveren	İşsizlik İşveren	Toplam Maliyet
Ocak	4.196,33	587,49	41,96	535,03	31,85	3.566,88	3.000,00	191,88	3.191,88	650,43	83,93	4.930,69
Şubat	4.196,33	587,49	41,96	535,03	31,85	7.133,76	3.000,00	191,88	3.191,88	650,43	83,93	4.930,69
Mart	4.196,34	587,49	41,96	535,04	31,85	10.700,65	3.000,00	191,88	3.191,88	650,43	83,93	4.930,70
Nisan	4.196,33	587,49	41,96	535,03	31,85	14.267,53	3.000,00	191,88	3.191,88	650,43	83,93	4.930,69
Mayıs	4.196,33	587,49	41,96	535,03	31,85	17.834,41	3.000,00	191,88	3.191,88	650,43	83,93	4.930,69
Haziran	4.449,25	622,90	44,49	748,09	33,77	21.616,27	3.000,00	191,88	3.191,88	689,63	88,98	5.227,87
Temmuz	4.461,57	624,62	44,62	758,47	33,86	25.408,60	3.000,00	191,88	3.191,88	691,54	89,23	5.242,34
Ağustos	4.461,56	624,62	44,62	758,47	33,86	29.200,93	3.000,00	191,88	3.191,88	691,54	89,23	5.242,33
Eylül	4.461,56	624,62	44,62	758,46	33,86	32.993,26	3.000,00	191,88	3.191,88	691,54	89,23	5.242,33
Ekim	4.461,56	624,62	44,62	758,47	33,86	36.785,59	3.000,00	191,88	3.191,88	691,54	89,23	5.242,33
Kasım	4.527,56	633,86	45,28	814,06	34,36	40.634,02	3.000,00	191,88	3.191,88	701,77	90,55	5.319,88
Aralık	4.894,69	685,26	48,95	1.123,34	37,15	44.794,51	3.000,00	191,88	3.191,88	758,68	97,89	5.751,26
TOPLAM	52.699,41	7.377,95	527,00	8.394,52	399,97	44.794,51	36.000,00	2.302,56	38.302,56	8.168,39	1.053,99	61.921,80

Bekar çocuğu olmayan bir işçi aylık brüt 4.196,33 TL üzerinden anlaşma yaparak çalıştığında işçinin eline geçecek ve işverene toplam yıllık maliyeti aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 12: Brütten Nete Maaş Hesabı

Brütten Nete Maaş Hesabı												
	Brüt	SSK İşçi	İşsizlik İşçi	Aylık Gelir Vergisi	Damga Vergisi	Kümülatif Vergi Matrahı	Net	Asgari Geçim İndirimi	Toplam Ele Geçen	SSK İşveren	İşsizlik İşveren	Toplam Maliyet
Ocak	4.196,33	587,49	41,96	535,03	31,85	3.566,88	3.000,00	191,88	3.191,88	650,43	83,93	4.930,69
Şubat	4.196,33	587,49	41,96	535,03	31,85	7.133,76	3.000,00	191,88	3.191,88	650,43	83,93	4.930,69
Mart	4.196,33	587,49	41,96	535,04	31,85	10.700,64	2.999,99	191,88	3.191,87	650,43	83,93	4.930,69
Nisan	4.196,33	587,49	41,96	535,03	31,85	14.267,52	3.000,00	191,88	3.191,88	650,43	83,93	4.930,69
Mayıs	4.196,33	587,49	41,96	535,03	31,85	17.834,40	3.000,00	191,88	3.191,88	650,43	83,93	4.930,69
Haziran	4.196,33	587,49	41,96	705,10	31,85	21.401,28	2.829,93	191,88	3.021,81	650,43	83,93	4.930,69
Temmuz	4.196,33	587,49	41,96	713,37	31,85	24.968,16	2.821,66	191,88	3.013,54	650,43	83,93	4.930,69
Ağustos	4.196,33	587,49	41,96	713,38	31,85	28.535,04	2.821,65	191,88	3.013,53	650,43	83,93	4.930,69
Eylül	4.196,33	587,49	41,96	713,37	31,85	32.101,92	2.821,66	191,88	3.013,54	650,43	83,93	4.930,69
Ekim	4.196,33	587,49	41,96	713,38	31,85	35.668,80	2.821,65	191,88	3.013,53	650,43	83,93	4.930,69
Kasım	4.196,33	587,49	41,96	713,38	31,85	39.235,68	2.821,65	191,88	3.013,53	650,43	83,93	4.930,69
Aralık	4.196,33	587,49	41,96	909,55	31,85	42.802,56	2.625,48	191,88	2.817,36	650,43	83,93	4.930,69
TOPLAM	50.355,96	7.049,88	503,52	7.856,69	382,20	42.802,56	34.563,67	2.302,56	36.866,23	7.805,16	1.007,16	59.168,28

İki tablo arasındaki farkları incelediğimizde; net ücret üzerinden anlaşma yapan işçi yıl içerisindeki kazancının artması sonucu gelir vergisinin ikinci dilimine girmesinden etkilenmeyerek her ay sabit 3.000,00 TL net ücret almıştır. Burada gelir vergisinden kaynaklanan farkı işveren üstlenerek işçinin yıl boyu aynı net ücreti alabilmesi için brüt ücretinde yılsonuna doğru artış yapmak durumunda kalmıştır. Brüt ücret üzerinden anlaşma yapan işçi ise yıl içerisinde gelirinde oluşam artışa bağlı olarak gelir vergisinin ikinci dilimine girerek %15'lik dilimden %20'lik dilime geçmiştir. Buna bağlı olarak 18.000,00 TL lik birinci vergi dilimini aştığı ay olan haziran ayından itibaren daha fazla gelir vergisi ödemiş ve eline geçen tutar yılsonuna doğru azalmıştır.

Tabloları işçi açısından değerlendirdiğimizde; net ücret üzerinden çalışan işçi gelir vergisinden kaynaklanan kesintilerden etkilenmediği için avantajlı durumdadır. Ancak söz konusu maliyet işveren tarafından karşılanmaktadır. Brüt üzerinden anlaşan işçi açısından ise tam tersi söz konusudur. Gelir vergisinden kaynaklanan kesintiler işçi tarafından karşılanmakta ve işverene herhangi bir yük oluşturmamaktadır.

İşveren açısından toplam maliyet tutarlarını incelediğimizde; net ücret ile

alışan işçinin yıllık toplam maliyeti 61.921,80 TL iken; brüt ücret ile çalışan işçinin yıllık toplam maliyeti 59.168,28 TL olarak karşımıza çıkmaktadır. 3.000,00 TL net ücret üzerinden çalışan bir işçinin işverene yıllık ek 2.753,52 TL maliyet oluşturması söz konusudur.

3.3. FAZLA ALIşMA ÜCRETİ VE PRİM

Asgari ücret ile çalışan, evli, eşi çalışmayan ve bir çocuğu olan işçinin; 2019 Eylül Ayında 25 gün normal çalışması, 5 gün hafta tatili, 14 saat fazla çalışması ve brüt 350,00 TL satış primi hakedişi bulunmaktadır. Bu durumdaki bir işi için ücret hesaplaması aşağıdaki gibi olacaktır.

Asgari ücret ile çalışan bir işçinin saatlik kazancı $2.558,40 \text{ TL} / 225 = 11,37\text{TL}$

Asgari ücret ile çalışan bir işçinin günlük kazancı $2.558,40 \text{ TL} / 30 = 85,28 \text{ TL}$

25 günlük çalışma ücreti = $85,28 \text{ TL} \times 25 \text{ gün} = 2.132,00 \text{ TL}$

5 günlük hafta tatili ücreti = $85,28 \text{ TL} \times 5 \text{ gün} = 426,40 \text{ TL}$

Saatlik fazla çalışma ücreti, normal ücretin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi yolu ile hesaplanır. Buna göre 14 saatlik fazla çalışma ücreti tutarı $11,37\text{TL} \times 1,5 \times 14 \text{ saat} = 238,77 \text{ TL}$ ’ dir.

İşçinin 2019 Eylül ayı hakedişi toplamı $2.132,00 \text{ TL} + 426,40 \text{ TL} + 238,77 \text{ TL} + 350,00 \text{ TL}$ Prim = $3.147,17 \text{ TL}$ ‘dir. $3.147,17 \text{ TL}$ işçinin 30 günlük SGK matrahını da oluşturmaktadır.

SGK İşi Primi

İşi adına yapılan sosyal güvenlik kesintileri toplam oranı, brüt ücretin %14’ü olduğından; $3.147,17 \times \%14 = 440,60 \text{ TL}$ dir.

İşsizlik Sigortası İşi Payı

İşi adına yapılan işsizlik sigortası primi brüt ücretin %1’i olarak belirlenmiştir. Buna göre $3.147,17 \times \%1 = 31,47 \text{ TL}$ dir.

Gelir Vergisi Matrahı ve Gelir Vergisi

Gelir vergisi matrahı bulunması için işçinin brüt ücretinden işi adına ödenen SGK pimi ve işsizlik sigortası payının çıkartılması gerekmektedir.

Gelir Vergisi Matrahı = Brüt Ücret – (SGK İşçi Payı + İşsizlik Sigortası İşçi Payı)

Gelir Vergisi Matrahı = 3.147,17 – (440,60+ 31,47) = 2.675,09

Gelir Vergisi hesaplanırken ilk vergi diliminde olduğu göz önüne alındığında, gelir vergisi matrahına uygulanacak oran %15 olarak karşımıza çıkmaktadır.

Gelir Vergisi = 2.675,09 x %15 = 401,26 TL

Damga Vergisi

İşçinin kazancından yapılacak damga vergisi oranı % 0,759 olup, bu oran brüt ücrete uygulanır.

Damga Vergisi = 3.147,17 % 0,759 = 23,89 TL

Yukarıdaki hesaplamalara göre işçinin brüt ücretinden yapılacak kesintilerin toplamı = SGK İşçi Primi + İşsizlik Sigortası İşçi Payı + Gelir Vergisi + Damga Vergisi = 440,60+ 31,47 + 401,26 + 23,89 = 897,22 TL'dir.

Yasal Kesintiler sonrası işçinin eline geçecek olan net ücret = 3.147,17 – 897,22 = 2.249,94 TL'dir.

Asgari Geçim İndirimi

2019 yılı için evli, eşi çalışmayan ve bir çocuğu olan bir işçi için belirlenen asgari geçim indirmisi tutarı 259,04 TL'dir.

Asgari ücretle çalışan bekar bir işçinin eline geçecek net ücret = Brüt Ücret – Kesintiler Toplamı + Asgari Geçim İndirimi

Net Ücret = 3.147,17 – 897,22 + 259,04 = 2.508,99 TL'dir.

İşveren Maliyeti

İşçi ücreti üzerinden işverenin ödeyeceği sosyal güvenlik primi toplam oranı, brüt ücretin %15,5'i olduğundan; 3.147,17 x %15,5 = 487,81 TL dir.

İşverenin ödeyeceği İşsizlik Sigortası Prim oranı, brüt ücretin %2'si olduğundan; 3.147,17 x % 2 = 62,94 TL'dir.

İşveren toplam maliyeti = Brüt Ücret + İşveren SGK Primi + İşveren İşsizlik Sigortası Primi = 3.147,17 + 487,81 + 62,94 = 3.697,92 TL' dir.

Tablo 13: Fazla Çalışma Ücreti ve Prim Örnek Ücret Hesap Pusulası

ÜCRET HESAP PUSULASI					
Ad Soyad:			Bordro Türü:	Maaş	
İşyeri:			İş Yeri No:	00000000000000000000000000000000	
Görevi:			Vrg. D. No:	111111111	
Dönem:	2019 / 09		Mersis No:		
Adres:			Tic.Sic.No:		
			Vatandaş No:		
			SSK No:		
Merkez Adres:			Giriş Tarihi:	11/09/2018	
			Çıkış Tarihi:		
			Web Adresi:		
ÇALIŞMA ve İZİN GÜNLERİ					
TÜR	Normal Gün	Hafta Tatili	Genel Tatil	Ücretli İzin	Rapor
Gün Sayısı	25	5			
Toplam Tutar	2.132,00	426,40			
YASAL KESİNTİLER					
SİGORTA	Matrah	3.147,17			
	İşçi Prim Tutarı	440,60			
	İşveren Prim Tutarı	645,17			
VERGİ	Matrah	2.675,10			
	Gelir Vergisi	401,27			
	İndirim	0,00			
	Önceki Ay Matrah	0,00			
	Yıl İçi Toplam	0,00			
İŞSİZ.	Damga Vergisi	23,89			
	İşçi Prim Tutarı	31,47			
İŞSİZ.	İşveren Prim Tutarı	62,94			
	Kazanç Toplam	3.147,17			
Yasal Kesinti Toplamı		897,23			
Kesintiler Toplamı		897,23			
Özel Kesinti Toplamı		0,00			
Asgari Geçim İndirimi		259,04			
Net Ödenen		2.508,99			
EK KAZANÇLAR					
Fazla Mesai	14/S	238,77	B		
Prim		350,00	B		
KESİNTİLER					
2019 YILI EYLÜL AYINA AİT, ADIMA TAHAKKUK EDEN YUKARIDA YAZILI GELİRLERE KARŞILIK NET TUTARIN TAMAMINI NAKDEN ALDIM.					

3.4. GENEL TATİL GÜNÜ ÜCRETİ VE İKRAMIYE

3.500,00 TL brüt ücret ile çalışan, bekar ve çocuğu olmayan bir işçinin; 2019 Nisan Ayında 25 gün normal çalışması, 4 gün hafta tatili, 1 gün genel tatil günü ve brüt 500,00 TL ikramiye hakedişi bulunmaktadır. İşçi genel tatil gününde de çalışmıştır. Bu durumdaki bir işçi için ücret hesaplaması aşağıdaki gibi olacaktır.

3.500,00 TL brüt ücret ile çalışan bir işçinin günlük kazancı 3.500,00 TL / 30 gün = 116,66 TL' dir.

25 günlük çalışma ücreti = 116,66 TL x 25 gün = 2.916,66 TL

4 günlük hafta tatili ücreti = 116,66 TL x 4 gün = 466,64 TL

1 günlük genel tatil günü ücreti = 116,66 TL

1 günlük genel tatil günü çalışması ücreti = 116,66 TL

Genel tatil gününde işçinin çalışması durumunda işçi çalıştığı gün karşılığı bir

günlük ücrete daha hak kazanır.

İşçinin 2019 Nisan ayı hakkedişi toplamı 2.916,66 TL + 466,64 TL + 116,66 TL + 116,66 TL + 500,00 TL İkramiye = 4.116,62 TL 'dir. 4.116,62 TL işçinin 30 günlük SGK matrahını da oluşturmaktadır.

SGK İşçi Primi

İşçi adına yapılan sosyal güvenlik kesintileri toplam oranı, brüt ücretin %14'ü olduğundan; . 4.116,62 x %14 = 576,33 TL dir.

İşsizlik Sigortası İşçi Payı

İşçi adına yapılan işsizlik sigortası primi brüt ücretin %1'i olarak belirlenmiştir. Buna göre 4.116,62 x %1 = 41,17 TL dir.

Gelir Vergisi Matrahı ve Gelir Vergisi

Gelir vergisi matrahı bulunması için işçinin brüt ücretinden işçi adına ödenen SGK pimi ve işsizlik sigortası payının çıkartılması gerekmektedir.

Gelir Vergisi Matrahı = Brüt Ücret – (SGK İşçi Payı + İşsizlik Sigortası İşçi Payı)

Gelir Vergisi Matrahı = 4.116,62 – (576,33 + 41,17) = 3.499,13

Gelir Vergisi hesaplanırken ilk vergi diliminde olduğu göz önüne alındığında, gelir vergisi matrahına uygulanacak oran %15 olarak karşımıza çıkmaktadır.

Gelir Vergisi = 3.499,13 x %15 = 524,82 TL

Damga Vergisi

İşçinin kazancından yapılacak damga vergisi oranı % 0,759 olup, bu oran brüt ücrete uygulanır.

Damga Vergisi = 4.116,62 % 0,759 = 31,25 TL

Yukarıdaki hesaplamalara göre işçinin brüt ücretinden yapılacak kesintilerin toplamı = SGK İşçi Primi + İşsizlik Sigortası İşçi Payı + Gelir Vergisi + Damga Vergisi = 576,33 + 41,17 + 524,82 + 31,25 = 1.173,61 TL'dir.

Yasal Kesintiler sonrası işçinin eline geçecek olan net ücret = 4.116,62 – 1.173,61 = 2.943,01 TL'dir.

Asgari Geçim İndirimi

2019 yılı için bekar ve çocuğu olmayan bir işçi için belirlenen asgari geçim indirmisi tutarı 191,88 TL'dir.

Asgari ücretle çalışan bekar bir işçinin eline geçecek net ücret = Brüt Ücret – Kesintiler Toplamı + Asgari Geçim İndirimi

Net Ücret = 4.116,62 – 1.173,61 + 191,88 = 3.134,89 TL’dir.

İşveren Maliyeti

İşçi ücreti üzerinden işverenin ödeyeceği sosyal güvenlik primi toplam oranı, brüt ücretin %15,5’i olduğundan; 4.116,62 x %15.5 = 638,08 TL dir.

İşverenin ödeyeceği İşsizlik Sigortası Prim oranı, brüt ücretin %2’si olduğundan; 4.116,62 x % 2 = 82,33 TL’dir.

İşveren toplam maliyeti = Brüt Ücret + İşveren SGK Primi + İşveren İşsizlik Sigortası Primi = 4.116,62 + 638,08 + 82,33 = 4.837,03 TL’ dir.

Tablo14: Genel Tatil Günü Ücreti ve İktamiye Örnek Ücret Hesap Pusulası

ÜCRET HESAP PUSULASI					
Ad Soyad: <u> </u>			Bordro Tür : Maaş		
İşyeri : <u> </u>			İş Yeri No : <u> </u>		
Görevi : <u> </u>			Vatandaş No: <u> </u>		
Dönem : 2019 / 04			SSK No : <u> </u>		
Adres : <u> </u>			Giriş Tarihi : 01/01/2018		
Merkez Adres: <u> </u>			Çıkış Tarihi : <u> </u>		
			Web Adresi : <u> </u>		

ÇALIŞMA ve İZİN GÜNLERİ					

TÜR	Normal Gün	Hafta Tatili	Genel Tatil	Ücretli İzin	Rapor

Gün Sayısı	25	4	1		

Toplam Tutar	2.916,50	466,64	116,66		

YASAL KESİNTİLER					

SİGORTA	Matrah	4.116,46			
	İşçi Prim Tutarı	576,30			
	İşveren Prim Tutarı	638,05			
VERGİ	Matrah	3.499,00			
	Gelir Vergisi	524,85			
	İndirim	0,00			
	Önceki Ay Matrah	2.401,70			
	Yıl İçi Toplam	5.900,70			
İŞSİZ.	İşçi Prim Tutarı	41,16			
	İşveren Prim Tutarı	82,33			
Kazanç Toplam		4.116,46			
Yasal Kesinti Toplamı		1.173,55			
Kesintiler Toplamı		1.173,55			
Özel Kesinti Toplamı		0,00			
Asgari Geçim İndirimi		191,88			
Net Ödenen		3.134,79			

EK KAZANÇLAR		
Tatil Mesaisi	1/G	116,66 B
İkramiye		500,00 B

KESİNTİLER	
------------	--

3.5. YILLIK ÜCRETİ İZİN KULLANMA VE AVANS

4.800,00 TL brüt ücret ile çalışan, bekar ve çocuğu olmayan bir işçinin; 2019 Eylül Ayında 15 gün normal çalışması, 5 gün hafta tatili hakedişi bulunmaktadır. İşçi 10 gün yıllık izin kullanmış ve işyerinden bir önceki ay 800,00 TL avans almıştır. Bu durumdaki bir işçi için ücret hesaplaması aşağıdaki gibi olacaktır.

4.800,00 TL brüt ücret ile çalışan bir işçinin günlük kazancı $4.800,00 \text{ TL} / 30 \text{ gün} = 160,00 \text{ TL}$ ' dir.

15 günlük çalışma ücreti = $160,00 \text{ TL} \times 15 \text{ gün} = 2.400,00 \text{ TL}$

5 günlük hafta tatili ücreti = $160,00 \text{ TL} \times 5 \text{ gün} = 800,00 \text{ TL}$

10 günlük yıllık izin ücreti = 1.600,00 TL

İşçinin 2019 Nisan ayı hakedişi toplamı $2.400,00 \text{ TL} + 800,00 \text{ TL} + 1.600,00 \text{ TL} = 4.800,00 \text{ TL}$ ' dir. 4.800,00 TL işçinin 30 günlük SGK matrahını da oluşturmaktadır.

SGK İşçi Primi

İşçi adına yapılan sosyal güvenlik kesintileri toplam oranı, brüt ücretin %14'ü olduğundan; $4.800,00 \times \%14 = 672,00 \text{ TL}$ dir.

İşsizlik Sigortası İşçi Payı

İşçi adına yapılan işsizlik sigortası primi brüt ücretin %1'i olarak belirlenmiştir. Buna göre $4.800,00 \times \%1 = 48,00 \text{ TL}$ dir.

Gelir Vergisi Matrahı ve Gelir Vergisi

Gelir vergisi matrahı bulunması için işçinin brüt ücretinden işçi adına ödenen SGK pimi ve işsizlik sigortası payının çıkartılması gerekmektedir.

Gelir Vergisi Matrahı = Brüt Ücret – (SGK İşçi Payı + İşsizlik Sigortası İşçi Payı)

Gelir Vergisi Matrahı = $4.800,00 - (672,00 + 48,00) = 4.080,00$

Gelir Vergisi hesaplanırken ilk vergi diliminde olduğu göz önüne alındığında, gelir vergisi matrahına uygulanacak oran %15 olarak karşımıza çıkmaktadır.

Gelir Vergisi = $4.080,00 \times \%15 = 612,00 \text{ TL}$

Damga Vergisi

İşçinin kazancından yapılacak damga vergisi oranı % 0,759 olup, bu oran brüt ücrete uygulanır.

Damga Vergisi = $4.800,00 \times \%0,759 = 36,43 \text{ TL}$

Yukarıdaki hesaplamalara göre işçinin brüt ücretinden yapılacak kesintilerin toplamı = SGK İşçi Primi + İşsizlik Sigortası İşçi Payı + Gelir Vergisi + Damga Vergisi = 672,00 + 48,00 + 612,00 + 36,43 = 1.368,43 TL'dir.

Yasal Kesintiler sonrası işçinin eline geçecek olan net ücret = 4.800,00 – 1.368,43 = 3.431,57 TL'dir.

Asgari Geçim İndirimi

2019 yılı için bekar ve çocuğu olmayan bir işçi için belirlenen asgari geçim indirmisi tutarı 191,88 TL'dir.

Asgari ücretle çalışan bekar bir işçinin eline geçecek net ücret = Brüt Ücret – Kesintiler Toplamı + Asgari Geçim İndirimi

Net Ücret = 4.800,00 – 1.368,43 + 191,88 = 3.623,45 TL'dir.

Bir önceki ay 800,00 TL avans aldığı için bu ay işçiye ödenecek ücret = 3.623,45 – 800,00 = 2.823,45 TL'dir.

İşveren Maliyeti

İşçi ücreti üzerinden işverenin ödeyeceği sosyal güvenlik primi toplam oranı, brüt ücretin %15,5'i olduğundan; 4.800,00 x %15,5 = 744,00 TL dir.

İşverenin ödeyeceği İşsizlik Sigortası Prim oranı, brüt ücretin %2'si olduğundan; 4.800,00 x % 2 = 96,00 TL'dir.

İşveren toplam maliyeti = Brüt Ücret + İşveren SGK Primi + İşveren İşsizlik Sigortası Primi = 4.800,00 + 744,00 + 96,00 = 5.640,00 TL' dir.

Tablo 15: Yıllık Ücretli izin Kullanma ve Avans Örnek Ücret Hesap Pusulası

ÜCRET HESAP PUSULASI					
Ad Soyad: <u> </u>			Bordro Tür : Maaş		
İşyeri : <u> </u>			İş Yeri No : 00000000000000000000000000000000		
Görevi : <u> </u>			Vrg. D. No : 1111111111		
Dönem : 2019 / 09			Mersis No : <u> </u>		
Adres : <u> </u>			Tic.Sic.No : <u> </u>		
			Vatandaş No : <u> </u>		
			SSK No : <u> </u>		
Merkez Adres: <u> </u>			Giriş Tarihi : 01/01/2018		
			Çıkış Tarihi : <u> </u>		
			Web Adresi : <u> </u>		
ÇALIŞMA ve İZİN GÜNLERİ					
TÜR	Normal Gün	Hafta Tatili	Genel Tatil	Ücretli İzin	Rapor
Gün Sayısı	15	5		10	
Toplam Tutar	2.400,00	800,00		1.600,00	
YASAL KESİNTİLER					
SİGORTA	Matrah	4.800,00			
	İşçi Prim Tutarı	672,00			
	İşveren Prim Tutarı	744,00			
VERGİ	Matrah	4.080,00			
	Gelir Vergisi	612,00			
	İndirim	0,00			
	Önceki Ay Matrah	2.813,91			
	Yıl İçi Toplam	6.893,91			
İŞSİZ.	Damga Vergisi	36,43			
	İşçi Prim Tutarı	48,00			
	İşveren Prim Tutarı	96,00			
	Kazanç Toplam	4.800,00			
	Yasal Kesinti Toplamı	1.368,43			
	Kesintiler Toplamı	2.168,43			
	Özel Kesinti Toplamı	800,00			
	Asgari Geçim İndirimi	191,88			
	Net Ödenen	2.823,45			
EK KAZANÇLAR					
KESİNTİLER					
Avans	0	800,00			

3.6. SOSYAL GÜVENLİK DESTEK PRİMİ

Yaşlılık aylığı bağlandıktan yani emekli olduktan sonra sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma hayatına devam eden, bekar çocuğu olmayan bir işçi aylık 5.000,00 TL brüt ücret almaktadır. 2019 Eylül Ayında 22 gün normal çalışması, 5 gün hafta tatili ve 18 saat fazla çalışma hakedişi bulunmaktadır. İşçi 3 gün yıllık izin kullanmıştır. Bu durumdaki bir işçi için ücret hesaplaması aşağıdaki gibi olacaktır.

5.000,00 TL brüt ücret ile çalışan bir işçinin günlük kazancı 5.000,00 TL / 30 gün = 166,66 TL' dir.

İşçinin Saatlik kazancı = 5.000,00 / 225 saat= 22,22 TL dir.

22 günlük çalışma ücreti = 166,66 TL x 22 gün = 3.666,52 TL

5 günlük hafta tatili ücreti = 166,66 TL x 5 gün = 833,30 TL

3 günlük yıllık izin günü ücreti = 166,66 x 3 gün = 499,98 TL

Saatlik fazla çalışma ücreti, normal ücretin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi yolu ile hesaplanır. Buna göre 18 saatlik fazla çalışma ücreti tutarı 22,22TL x 1,5 x 18 saat = 600,00 TL' dir.

İşçinin 2019 Nisan ayı hakkedişi toplamı 3.666,52 TL + 833,30 TL + 499,98 TL + 600,00 TL = 5.600,00 TL 'dir. 5.600,00 TL işçinin 30 günlük SGK matrahını da oluşturmaktadır.

SGK İşçi Primi

İşçi emekli olup tekrar çalışmaya başladığı için sosyal güvenlik destek primi kesintisi yapılması gerekmektedir. İşçi adına yapılan sosyal güvenlik destek primi kesintisi oranı, brüt ücretin %7,5 'i olduğundan; . 5.600,00 x %7,5 = 420,00 TL dir.

İşsizlik Sigortası İşçi Payı

Emekli olup tekrar çalışan işçi işsizlik sigortası kapsamı dışında yer aldığından işsizlik sigortasına ilişkin herhangi bir prim kesintisi yapılmaz.

Gelir Vergisi Matrahı ve Gelir Vergisi

Gelir vergisi matrahı bulunması için işçinin brüt ücretinden işçi adına ödenen Sosyal Güvenlik Destek Primi payının çıkartılması gerekmektedir.

Gelir Vergisi Matrahı = Brüt Ücret – SGDP İşçi Payı

Gelir Vergisi Matrahı = 5.600,00 – 420,00 = 5.180,00

Gelir Vergisi hesaplanırken ilk vergi diliminde olduğu göz önüne alındığında, gelir vergisi matrahına uygulanacak oran %15 olarak karşımıza çıkmaktadır.

Gelir Vergisi = 5.180,00 x %15 = 777,00 TL

Damga Vergisi

İşçinin kazancından yapılacak damga vergisi oranı % 0,759 olup, bu oran brüt ücrete uygulanır.

Damga Vergisi = 5.600,00 % 0,759 = 42,50 TL

Yukarıdaki hesaplamalara göre işçinin brüt ücretinden yapılacak kesintilerin toplamı = SGD İşçi Primi + Gelir Vergisi + Damga Vergisi = 420,00 + 777,00 + 42,50 = 1.239,50 TL' dir.

Yasal Kesintiler sonrası işçinin eline geçecek olan net ücret = 5.600,00 – 1.239,50 = 4.360,50 TL' dir.

Asgari Geçim İndirimi

2019 yılı için bekar ve çocuğu olmayan bir işçi için belirlenen asgari geçim indirmisi tutarı 191,88 TL'dir.

Asgari ücretle çalışan bekar bir işçinin eline geçecek net ücret = Brüt Ücret – Kesintiler Toplamı + Asgari Geçim İndirimi

$$\text{Net Ücret} = 5.600,00 - 1.239,50 + 191,88 = 4.552,38 \text{ TL'dir.}$$

İşveren Maliyeti

İşçi ücreti üzerinden işverenin ödeyeceği sosyal güvenlik destek primi %22,5'dir. Buna ek olarak kısa vadeli sigorta kolları primi olan %2'lik oran ile birlikte brüt ücret üzerinden yapılacak kesinti toplam oranı, %22,5 + %2'i olduğundan; $5.600,00 \times \%24,5 = 1.372,00$ TL'dir.

İşçi emekli olması nedeniyle işsizlik sigortası kapsamı dışında olduğundan; işverenin ödeyeceği İşsizlik Sigortası Primi bulunmamaktadır.

$$\text{İşveren toplam maliyeti} = \text{Brüt Ücret} + \text{İşveren SGD Primi} = 5.600,00 + 1.372,00 = 6.972,00 \text{ TL'dir.}$$

Tablo 16: Sosyal Güvenlik Destek Primi Örnek Ücret Hesap Pusulası

ÜCRET HESAP PUSULASI

Ad Soyad:EMERLİ ÇALIŞAN

İşyeri :DENEME1

Görevi : 2019 / 09

Dönem : 2019 / 09

Adres :

Bordro Tür : Maaş

İş Yeri No : 00000000000000000000000000000000

Vrg. D. No : 111111111

Mersis No :

Tic.Sic.No :

Vatandaş No:

SSK No :

Giriş Tarihi : 01/09/2018

Çıkış Tarihi :

Web Adresi :

Merkez Adres:KARABAĞLAR

Konak/İsmir

ÇALIŞMA ve İZİN GÜNLERİ

TÜR	Normal Gün	Hafta Tatili	Genel Tatil	Ücretli İzin	Rapor
Gün Sayısı	22	5		3	
Toplam Tutar	3.666,52	833,30		499,98	

YASAL KESİNTİLER

SİGORTA	Matrah	5.599,80
	İşçi Prim Tutarı	419,99
	İşveren Prim Tutarı	1.371,95
VERGİ	Matrah	5.179,81
	Gelir Vergisi	776,97
	İndirim	0,00
	Önceki Ay Matrah	2.375,88
	Yıl İçi Toplam	7.555,69
İŞSİZ.	Damga Vergisi	42,50
	İşçi Prim Tutarı	0,00
	İşveren Prim Tutarı	0,00
Kazanç Toplam	5.599,80	
Yasal Kesinti Toplamı	1.239,46	
Kesintiler Toplamı	1.239,46	
Özel Kesinti Toplamı	0,00	
Asgari Geçim İndirimi	191,88	
Net Ödenen	4.552,22	

EK KAZANÇLAR

Fazla Mesai	18/S	600,00	B
-------------	------	--------	---

KESİNTİLER

3.7. İCRA KESİNTİSİ

3.850,00 TL brüt ücret ile çalışan, bekar ve çocuğu olmayan bir işçinin; 2019 Nisan Ayında 20 gün normal çalışması, 4 gün hafta tatili, 1 gün genel tatil günü ve 9 saat fazla çalışma hakedişi bulunmaktadır. İşçi 5 gün de yıllık izin kullanmıştır. İşçi genel tatil gününde de çalışmıştır. Ayrıca işçinin 6.000,00 TL tutarındaki borcu için kesinti yapılarak icra dairesine ödeme yapılmaktadır. Bu durumdaki bir işçi için ücret hesaplaması aşağıdaki gibi olacaktır.

3.850,00 TL brüt ücret ile çalışan bir işçinin günlük kazancı 3.850,00 TL / 30 gün = 128,33 TL' dir.

20 günlük çalışma ücreti = 128,33 TL x 20 gün = 2.566,66 TL

4 günlük hafta tatili ücreti = 128,33 TL x 4 gün = 513,32 TL

1 günlük genel tatil günü ücreti = 128,33 TL

5 günlük yıllık izin ücreti = 128,33 TL x 5 = 641,65 TL

1 günlük genel tatil günü çalışması = 128,33 TL

Saatlik fazla çalışma ücreti, normal ücretin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi yolu ile hesaplanır. Buna göre 9 saatlik fazla çalışma ücreti tutarı; $3.850,00 / 225 \text{ saat} = 17,11 \text{ TL}$ saatlik ücretidir. $17,11 \text{ TL} \times 1,5 \times 9 \text{ saat} = 231,00 \text{ TL}$ ' dir.

İşçinin 2019 Nisan ayı hakedişi toplamı; $2.566,66 \text{ TL} + 513,32 \text{ TL} + 128,33 \text{ TL} + 128,33 \text{ TL} + 641,65 \text{ TL} + 231,00 \text{ TL} = 4.209,33 \text{ TL}$ ' dir. $4.209,33 \text{ TL}$ işçinin 30 günlük SGK matrahını da oluşturmaktadır.

SGK İşçi Primi

İşçi adına yapılan sosyal güvenlik kesintileri toplam oranı, brüt ücretin %14'ü olduğundan; $4.209,33 \times \%14 = 589,31 \text{ TL}$ dir.

İşsizlik Sigortası İşçi Payı

İşçi adına yapılan işsizlik sigortası primi brüt ücretin %1'i olarak belirlenmiştir. Buna göre $4.209,33 \times \%1 = 42,09 \text{ TL}$ dir.

Gelir Vergisi Matrahı ve Gelir Vergisi

Gelir vergisi matrahı bulunması için işçinin brüt ücretinden işçi adına ödenen SGK primi ve işsizlik sigortası payının çıkartılması gerekmektedir.

Gelir Vergisi Matrahı = Brüt Ücret – (SGK İşçi Payı + İşsizlik Sigortası İşçi Payı)

Gelir Vergisi Matrahı = $4.209,33 - (589,31 + 42,09) = 3.577,93 \text{ TL}$

Gelir Vergisi hesaplanırken ilk vergi diliminde olduğu göz önüne alındığında, gelir vergisi matrahına uygulanacak oran %15 olarak karşımıza çıkmaktadır.

Gelir Vergisi = $3.577,93 \text{ TL} \times \%15 = 536,69 \text{ TL}$

Damga Vergisi

İşçinin kazancından yapılacak damga vergisi oranı % 0,759 olup, bu oran brüt ücrete uygulanır.

Damga Vergisi = $4.209,33 \times \%0,759 = 31,95 \text{ TL}$

Yukarıdaki hesaplamalara göre işçinin brüt ücretinden yapılacak kesintilerin toplamı = SGK İşçi Primi + İşsizlik Sigortası İşçi Payı + Gelir Vergisi + Damga Vergisi = $589,31 + 42,09 + 536,69 + 31,95 = 1.200,04 \text{ TL}$ ' dir.

Yasal Kesintiler sonrası işçinin eline geçecek olan net ücret = $4.209,33 - 1.200,04 = 3.009,29 \text{ TL}$ ' dir.

İcra Kesintisi

İşçinin ücretinden yapılacak icra kesintisi ücretin $\frac{1}{4}$ 'ünü geçemeyeceğinden; bu işçiden yapılacak icra kesintisine ilişkin tutar = 3.009,29 TL / 4 = 752,32 TL'dir.

Asgari Geçim İndirimi

2019 yılı için bekar ve çocuğu olmayan bir işçi için belirlenen asgari geçim indirmisi tutarı 191,88 TL'dir.

İcra kesintisi olan bekar bir işçinin eline geçecek net ücret = Brüt Ücret – (Kesintiler Toplamı + İcra Kesintisi) + Asgari Geçim İndirimi

Net Ücret = 4.209,33 – (1.200,04 + 752,32) + 191,88 = 2.448,78 TL'dir.

İşçinin icra kesintisi olduğu için bu ay işçiye ödenecek net ücret 2.448,78 TL'dir.

İşveren Maliyeti

İşçi ücreti üzerinden işverenin ödeyeceği sosyal güvenlik primi toplam oranı, brüt ücretin %15,5'i olduğundan; 4.209,33 x %15.5 = 652,45 TL dir.

İşverenin ödeyeceği İşsizlik Sigortası Prim oranı, brüt ücretin %2'si olduğundan; 4.209,33 x % 2 = 84,19 TL'dir.

İşveren toplam maliyeti = Brüt Ücret + İşveren SGK Primi + İşveren İşsizlik Sigortası Primi = 4.209,33 + 652,45 + 84,19 = 4.945,96 TL' dir.

Tablo17: İcra Kesintisi Örnek Ücret Hesap Pusulası

ÜCRET HESAP PUSULASI					
Ad Soyad: PERSONEL 2	Bordro Tür : Maaş				
İşyeri : DENEME1	İş Yeri No : 00000000000000000000000000000000				
Görevi :	Vrg. D. No : 111111111				
Dönem : 2019 / 04	Mersis No :				
Adres :	Tic.Sig.No :				
	Vatandaş No :				
	SSK No :				
Merkez Adres :	Giriş Tarihi : 01/01/2018				
	Çıkış Tarihi :				
	Web Adresi :				
ÇALIŞMA ve İZİN GÜNLERİ					
TÜR	Normal Gün	Hafta Tatili	Genel Tatil	Ücretli İzin	Rapor
Gün Sayısı	20	4	1	5	
Toplam Tutar	2.566,60	513,32	128,33	641,65	
YASAL KESİNTİLER			EK KAZANÇLAR		
SİGORTA	Matrah	4.209,23	Fazla Mesai	9/8	231,00 B
	İşçi Prim Tutarı	589,29	Tatil Mesaisi	1/G	128,33 B
	İşveren Prim Tutarı	652,43			
VERGİ	Matrah	3.577,85	KESİNTİLER		
	Gelir Vergisi	536,68	İGFA	0	752,32
	İndirim	0,00			
	Önceki Ay Matrah	2.813,91			
	Yıl İçi Toplam	6.391,76			
İŞSİZ.	Damga Vergisi	31,95			
	İşçi Prim Tutarı	42,09			
	İşveren Prim Tutarı	84,18			
Kazanç Toplam		4.209,23			
Yasal Kesinti Toplamı		1.200,01			
Kesintiler Toplamı		1.952,33			
Özel Kesinti Toplamı		752,32			
Asgari Geçim İndirimi		191,88			
Net Ödenen		2.448,78			

3.8. YEMEK PARASI, GÖREV YOLLUKLARI VE SENDİKA KESİNTİLERİ

4.250,00 TL brüt ücret ile çalışan, bekar ve çocuğu olmayan bir işçinin; 2019 Eylül Ayında 25 gün normal çalışması, 5 gün hafta tatili, hakedişi bulunmaktadır. İşçiye günlük 14,00 TL tutarında yemek parası ödenmektedir. İşletme dışı görevler için günlük 50,00 TL görev yolluğu (harcırah) ödenmektedir. İşçi Eylül ayı içerisinde 4 kez işletme dışı göreve gitmiştir. Ayrıca İşçi aylık 100.00 TL sendika üyelik aidatı ödemektedir. Bu durumdaki bir işçi için ücret hesaplaması aşağıdaki gibi olacaktır.

4.250,00 TL brüt ücret ile çalışan bir işçinin günlük kazancı 4.250,00 TL / 30 gün = 141,66 TL' dir.

25 günlük çalışma ücreti = 141,66 TL x 25 gün = 3.541,50 TL

5 günlük hafta tatili ücreti = 141,66 TL x 5 gün = 708,30 TL

Yemek ücreti işçinin çalıştığı fiili gün sayısı dikkate alınarak hesaplandığından; 25 günlük yemek ücreti = 14,00 x 25 gün = 350,00 TL

Görev yolluğu harcırah tutarı = 50,00 TL x 4 gün = 200,00 TL

İşçinin Eylül Ayı hakkedişi brüt toplamı; 3.541,50 TL + 708,30 TL + 350,00 TL + 200,00 TL = 4.799,80 TL 'dir. İşçiye ödenen yemek parası ve harcırah prime esas kazanca limitlerin altında kaldığından dahil edilmeyeceğinden; işçinin 30 günlük SGK matrahı 4.250,00 TL olarak karşımıza çıkmaktadır.

SGK İşçi Primi

İşçi adına yapılan sosyal güvenlik kesintileri toplam oranı, brüt ücretin %14'ü olduğundan; . 4.250,00 x %14 = 594,97 TL dir.

İşsizlik Sigortası İşçi Payı

İşçi adına yapılan işsizlik sigortası primi brüt ücretin %1'i olarak belirlenmiştir. Buna göre 4.250,00 x %1 = 42,50 TL dir.

Gelir Vergisi Matrahı ve Gelir Vergisi

Gelir vergisi matrahı bulunması için işçinin brüt ücretinden işçi adına ödenen SGK pimi ve işsizlik sigortası payının çıkartılması gerekmektedir. İşçiye ödenen yemek bedeli 2019 yılı için belirlenen limit olan günlük 20,52 TL nin altında kaldığı için gelir vergisine matrahına dahil edilmez. İşinin ödediği sendika aidatı gelir vergisinden muaf olduğu için gelir vergisi matrahından düşülür.

Gelir Vergisi Matrahı = Brüt Ücret – (SGK İşçi Payı + İşsizlik Sigortası İşçi Payı + Sendika Aidatı)

Gelir Vergisi Matrahı = 4.250,00 – (594,97 + 42,50 + 100) = 3.512,33 TL

Gelir Vergisi hesaplanırken ilk vergi diliminde olduğu göz önüne alındığında, gelir vergisi matrahına uygulanacak oran %15 olarak karşımıza çıkmaktadır.

Gelir Vergisi = 3.512,33 TL x %15 = 526,85 TL

Damga Vergisi

İşçinin kazancından yapılacak damga vergisi oranı % 0,759 olup, bu oran brüt ücrete uygulanır. İşçiye ödenen yemek bedeli damga vergisinden muaf iken harcırah bedeli damga vergisi matrahına dahil edilmelidir.

Damga Vergisi Matrahı = Brüt Ücret + Yemek Bedeli = 4.250,00 + 200,00 =

4.450,00

Damga Vergisi = 4.450,00 % 0,759 = 33,77 TL

Yukarıdaki hesaplamalara göre işçinin brüt ücretinden yapılacak kesintilerin toplamı = SGK İşçi Primi + İşsizlik Sigortası İşçi Payı + Gelir Vergisi + Damga Vergisi + Sendika Aidatı = 594,97 + 42,50 + 526,85 + 33,77 + 100,00 = 1.298,09 TL'dir.

Yasal Kesintiler sonrası işçinin eline geçecek olan net ücret = 4.799,80 – 1.298,09 = 3.501,71 TL'dir.

Asgari Geçim İndirimi

2019 yılı için bekar ve çocuğu olmayan bir işçi için belirlenen asgari geçim indirmisi tutarı 191,88 TL'dir.

Söz konusu işçinin eline geçecek net ücret = Brüt Ücret – Kesintiler Toplamı + Asgari Geçim İndirimi

Net Ücret = 4799,80 – 1.298,09 + 191,88 = 3.693,59 TL'dir.

İşveren Maliyeti

İşçi ücreti üzerinden işverenin ödeyeceği sosyal güvenlik primi toplam oranı, brüt ücretin %15,5'i olduğundan; 4.250,00 x %15,5 = 658,72 TL dir.

İşverenin ödeyeceği İşsizlik Sigortası Prim oranı, brüt ücretin %2'si olduğundan; 4.250,00 x % 2 = 85,00 TL'dir.

İşveren toplam maliyeti = Brüt Ücret + İşveren SGK Primi + İşveren İşsizlik Sigortası Primi + Yol Ücreti + Yemek Parası = 4.250,00 + 658,72 + 85,00 + 200,00 + 350,00 = 5.543,72 TL' dir.

Tablo 18: Yemek Parası, Görev Yollukları ve Sendika Kesintileri Örnek Ücret Hesap Pusulası

ÜCRET HESAP PUSULASI

Ad Soyad:PERSONEL 2

İşyeri : DENEME1

Görevi :

Dönem : 2019 / 09

Adres :

Bordro Tür : Maaş

İş Yeri No : 00000000000000000000000000000000

Vrg. D. No : 111111111

Mersis No :

Tic.Sic.No :

Vatandaş No:

SSK No :

Giriş Tarihi : 01/01/2018

Çıkış Tarihi :

Web Adresi :

Merkez Adres:KARABAĞLAR

Konak/İsmir

ÇALIŞMA ve İZİN GÜNLERİ					
TÜR	Normal Gün	Hafta Tatili	Genel Tatil	Ücretli İzin	Rapor
Gün Sayısı	25	5			
Toplam Tutar	3.541,50	708,30			

YASAL KESİNTİLER		
SİGORTA	Matrah	4.249,80
	İşçi Prim Tutarı	594,97
	İşveren Prim Tutarı	658,72
VERGİ	Matrah	3.512,33
	Gelir Vergisi	526,85
	İndirim	100,00
	Önceki Ay Matrah	2.813,91
	Yıl İçi Toplam	6.326,24
	Damga Vergisi	33,77
İŞŞİZ.	İşçi Prim Tutarı	42,50
	İşveren Prim Tutarı	85,00
Kazanç Toplam		4.799,80
Yasal Kesinti Toplamı		1.198,09
Kesintiler Toplamı		1.298,09
Özel Kesinti Toplamı		100,00
Asgari Geçim İndirimi		191,88
Net Ödenen		3.693,59

EK KAZANÇLAR		
Yol	4/G	200,00 B
Yemek	25/G	350,00 B

KESİNTİLER		
Sendika	0	100,00

3.9. KULLANILMAYAN YILLIK İZİN ÜCRETİ VE OTOMATİK BİREYSEL EMEKLİLİK KESİNTİSİ

5.500,00 TL brüt ücret ile çalışan, bekar ve çocuğu olmayan bir işçi ; 15.06.2018 tarihinde işe başladığı işyerinden 30.09.2019 tarihinde istifa ederek ayrılmaktadır. 2019 Eylül Ayında 25 gün normal çalışması, 5 gün hafta tatili hakedişi bulunmaktadır. İş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle işçiye kullanmadığı 14 günlük izninin ücreti ödenecektir. Ayrıca işçinin otomatik bireysel emeklilik katılım payı kesintisi bulunmaktadır. Bu durumdaki bir işçi için ücret hesaplaması aşağıdaki gibi olacaktır.

5.500,00 TL brüt ücret ile çalışan bir işçinin günlük kazancı $5.500,00 \text{ TL} / 30 \text{ gün} = 183,33 \text{ TL}$ ' dir.

25 günlük çalışma ücreti = $183,33 \text{ TL} \times 25 \text{ gün} = 4.583,25 \text{ TL}$

5 günlük hafta tatili ücreti = $183,33 \text{ TL} \times 5 \text{ gün} = 961,65 \text{ TL}$

14 günlük kullanmadığı yıllık izin ücreti = $183,33 \text{ TL} \times 14 = 2.566,62 \text{ TL}$

İşçinin Eylül Ayı hakkedişi brüt toplamı; $4.583,25 \text{ TL} + 961,65 \text{ TL} + 2.566,62 \text{ TL} = 8.066,52 \text{ TL}$ ' dir. Kullanılmayan yıllık izin günlerine ilişkin tutar ücret niteliğinde olduğundan SGK matrahına dahil edilmektedir. İşçinin 30 günlük SGK matrahı 8.066,52 TL olarak karşımıza çıkmaktadır.

SGK İşçi Primi

İşçi adına yapılan sosyal güvenlik kesintileri toplam oranı, brüt ücretin %14'ü olduğundan; $8.066,52 \times \%14 = 1.129,31 \text{ TL}$ dir.

İşsizlik Sigortası İşçi Payı

İşçi adına yapılan işsizlik sigortası primi brüt ücretin %1'i olarak belirlenmiştir. Buna göre $8.066,52 \times \%1 = 80,67 \text{ TL}$ dir.

Gelir Vergisi Matrahı ve Gelir Vergisi

Gelir vergisi matrahı bulunması için işçinin brüt ücretinden işçi adına ödenen SGK pimi ve işsizlik sigortası payının çıkartılması gerekmektedir

Gelir Vergisi Matrahı = Brüt Ücret – (SGK İşçi Payı + İşsizlik Sigortası İşçi Payı)

Gelir Vergisi Matrahı = $8.066,52 - (1.129,31 + 80,67) = 6.856,54 \text{ TL}$

Gelir Vergisi hesaplanırken ilk vergi diliminde olduğu göz önüne alındığında, gelir vergisi matrahına uygulanacak oran %15 olarak karşımıza çıkmaktadır.

Gelir Vergisi = $6.856,54 \text{ TL} \times \%15 = 1.028,48 \text{ TL}$

Damga Vergisi

İşçinin kazancından yapılacak damga vergisi oranı % 0,759 olup, bu oran brüt ücrete uygulanır.

Damga Vergisi Matrahı = $8.066,52 \text{ TL}$

Damga Vergisi = $8.066,52 \times \%0,759 = 61,22 \text{ TL}$

Otomatik Bireysel Emeklilik Katılım Payı

Otomatik bireysel emeklilik katılım payı ilgili dönemdeki işçinin brüt kazancının %3'ü oranındadır.

Otomatik Bireysel Emeklilik Katılım Payı = $8.066,25 \times \%3 = 241,00 \text{ TL}$

Yukarıdaki hesaplamalara göre işçinin brüt ücretinden yapılacak kesintilerin toplamı = SGK İşçi Primi + İşsizlik Sigortası İşçi Payı + Gelir Vergisi + Damga Vergisi + OBES Katılım Payı = 1.129,31 + 80,67 + 1.028,48 + 61,22 + 241,00 = 2.540,68 TL'dir.

Yasal Kesintiler sonrası işçinin eline geçecek olan net ücret = 8.066,52 – 2.540,68 = 5.525,84 TL'dir.

Asgari Geçim İndirimi

2019 yılı için bekar ve çocuğu olmayan bir işçi için belirlenen asgari geçim indirmisi tutarı 191,88 TL'dir.

Söz konusu işçinin eline geçecek net ücret = Brüt Ücret – Kesintiler Toplamı + Asgari Geçim İndirimi

Net Ücret = 8.066,52 – 2.540,68 + 191,88 = 5.717,72 TL'dir.

İşveren Maliyeti

İşçi ücreti üzerinden işverenin ödeyeceği sosyal güvenlik primi toplam oranı, brüt ücretin %15,5'i olduğundan; 8.066,52 x %15.5 = 1.250,31 TL dir.

İşverenin ödeyeceği İşsizlik Sigortası Prim oranı, brüt ücretin %2'si olduğundan; 8.066,52 x % 2 = 161,33 TL'dir.

İşveren toplam maliyeti = Brüt Ücret + İşveren SGK Primi + İşveren İşsizlik Sigortası Primi = 8.066,52 + 1.250,31 + 161,33 = 9.478,16 TL' dir.

Tablo 19: Kullanılmayan Yıllık izin ücreti ve Otomatik Bireysel Emeklilik Kesintisi Örnek Ücret Hesap Pusulası

ÜCRET HESAP PUSULASI

Ad Soyad :
İşyeri :
Görevi :
Dönem : 2019 / 09
Adres :

Bordro Tür : Maaş
İş Yeri No :
Vrg. D. No :
Mersis No :
Tic.Sic.No :
Vatandaş No :
SSK No :
Giriş Tarihi : 15/06/2018
Çıkış Tarihi : 30/09/2019

Merkez Adres :

ÇALIŞMA ve İZİN GÜNLERİ					
TÜR	Normal Gün	Hafta Tatili	Genel Tatil	Ücretli İzin	Rapor
Gün Sayısı	25	5			
Toplam Tutar	4.583,25	916,65			

YASAL KESİNTİLER		
SİGORTA	Matrah	8.066,52
	İşçi Prim Tutarı	1.129,31
	İşveren Prim Tutarı	1.250,31
VERGİ	Matrah	6.856,54
	Gelir Vergisi	1.028,48
	İndirim	0,00
	Önceki Ay Matrah	2.639,21
	Yıl İçi Toplam	9.495,75
İŞŞİZ.	Damga Vergisi	61,22
	İşçi Prim Tutarı	80,67
	İşveren Prim Tutarı	161,33
Kazanç Toplam		8.066,52
Yasal Kesinti Toplamı		2.299,68
Kesintiler Toplamı		2.540,68
Özel Kesinti Toplamı		241,00
Asgari Geçim İndirimi		191,88
Net Ödenen		5.717,72

EK KAZANÇLAR		
Yıllık Ücretli İz	14/G	2.566,62 B
KESİNTİLER		
Oto.Kat.BES	0	241,00

3.10. KIDEM TAZMİNATI

3.200,00 TL brüt ücret ile çalışan bir işçi; 01.07.2016 tarihinde işe girmiş ve 30.09.2019 tarihinde iş sözleşmesini emeklilik nedeniyle feshetmiştir. İşçiye her ay 350,00 TL tutarında yemek parası ve 250,00 TL yol parası ödenmektedir. Bu işçinin kıdem tazminatının hesabı aşağıdaki şekilde olacaktır.

$$\text{Kıdem Tazminatı} = \text{Kıdem Süresi} \times \text{Günlük Ücret} \times 30$$

Öncelikle işçinin kıdem süresinin hesaplanması gerekmektedir. İşçinin çalıştığı tarihler göz önüne alındığında kıdem süresi 3 yıl 3 ay çıkmaktadır.

Kıdem tazminatına esas olacak günlük ücreti hesaplarken, işçiye sağlanan süreklilik arz eden ve para ile ölçülebilen menfaatler de hesaba katılır.

Kıdem tazminatına esas günlük ücret = (Brüt Ücret + Yemek Parası + Yol Parası) / 30 = (3.200,00 + 350,00 + 250,00) = 3.800,00 / 30 = 126,66 TL ‘ dir.

Her 1 yıl için 30 gün karşılığı kıdem tazminatı ödeneceğinden; ‘Kıdem tazminatına esas günlük ücret x 30 gün x yıl sayısı’ formülü bize yıl bazında kıdem tazminatı miktarını vermektedir. Bu formüle göre 3 yıl için kıdem tazminatı tutarı = 126,66 x 30 x 3 = 11.400,00 TL

Her 1 ay için ödenecek kıdem tazminatı miktarı yıllık belirlenen miktarın ay sayısı olan 12’ye bölünerek oranlanması yolu ile hesaplanır. 3.800,00 / 12 = 316,66 TL. Belirtilen açıklamaya göre 3 ay için kıdem tazminatı miktarı 316,66 TL x 3 Ay = 950,00 TL ‘dir.

İşçinin toplam kıdem süresi olan 3 yıl 3 ay dikkate alındığında brüt kıdem tazminatı tutarı = 11.400,00 TL + 950,00 TL = 12.350,00 TL ‘dir.

Damga Vergisi

Kıdem tazminatı gelir vergisinden muaf tutulmuştur. Kıdem tazminatından yalnızca damga vergisi kesintisi uygulanmaktadır.

Damga Vergisi = Brüt Kıdem Tazminatı x % 0,759

Damga Vergisi = 12.350,00 x % 0,759 = 93,74 TL

İşçiye ödenecek net kıdem tazminatı = Brüt Kıdem Tazminatı – Damga Vergisi

Net Kıdem tazminatı = 12.350,00 – 93,74 = 12.256,26 TL ‘dir.

Tablo 20: Kıdem Tazminat Bordrosu

KIDEM TAZMİNATI BORDROSU

İŞVERENİN			
FİRMA ÜNVANI	:	xx	
ADRESİ	:	/	
SSK SİCİL NO	:	000000000000000000000000	
VERGİ DAİRESİ	:	000	
VERGİ SİCİL NO	:	111111111	
İŞÇİNİN			
ADI - SOYADI	:	PERSONEL	
T.C. NO	:		
SİGORTA SİCİL NO	:		
ADRESİ	:	/	
TELEFONU	:		
İŞE GİRİŞ TARİHİ	:	01/07/2016	
İŞTEN ÇIKIŞ TARİHİ	:	30/09/2019	
ÇALIŞMA SÜRESİ	:	3 YIL , 3 AY, 0 GÜN	
		ÖDEMELERİN YAPILIĞI	
		AY VE GÜN SAYISI	
		AY	GÜN
		TAZMİNATA ESAS MATRAH	
EN SON ALDIĞI 30 GÜNLÜK BRÜT ÜCRET	:	3.800,00	-
EN SON ALDIĞI GÜNLÜK BRÜT ÜCRET	:	126,67	-
GÜNLÜK KAZANÇLAR TOPLAMI	:	3.800,00	
KIDEM TAZMİNATINA ESAS KAZANÇ TOPLAMI (TABAN)	:	2.558,40	
KIDEM TAZMİNATINA ESAS TAVAN ÜCRET	:	6.379,86	
KIDEM TAZMİNATINA ESAS ALINACAK AYLIK TUTAR	:	3.800,00	
BRÜT KIDEM TAZMİNATI	:	12.350,00	
DAMGA VERGİSİ KESİNTİSİ	:	93,74	
NET ÖDENECEK KIDEM TAZMİNATI	:	12.256,26	

3.11. İHBAR TAZMİNATI

4.750,00 TL brüt ücret ile çalışan bir işçi; 01.12.2018 tarihinde işe girmiş ve 30.09.2019 tarihinde iş sözleşmesi işveren tarafından işyerinin kapanması nedeniyle feshedilmiştir. İşçiye her ay düzenli olarak 400.00 TL yol parası ödenmektedir. Bu işçinin ihbar tazminatının hesabı aşağıdaki şekilde olacaktır.

$$\text{İhbar Tazminatı} = \text{İhbar Süresi} \times \text{Günlük Ücret}$$

İşçinin ihbar süresinin hesabında çalışma süresi belirleyici rol oynamaktadır. İşçinin işyerindeki çalışma süresi 10 Ay olduğundan ihbar süresi 4 haftadır. İhbar tazminatı hesaplanırken günlük ücret esas alınacağından, ihbar süresi de gün bazında belirlenmelidir. Buradan hareketle işçinin ihbar süresi 4 hafta x 7 gün = 28 gün'dür.

İhbar tazminatı hesabında, işçinin son aldığı giydirilmiş brüt ücret esas alınır. Dolayısıyla yapılan ek ödemeler de ihbar tazminatı hesabına esas ücret belirlenirken göz önünde bulundurulacaktır.

$$\text{İhbar tazminatına esas günlük ücret} = (\text{Brüt Ücret} + \text{Yol Parası}) / 30 \text{ gün} =$$

$(4.750,00 + 400,00) = 5.150,00 / 30 = 171,66$ TL ‘ dir.

İşçinin ihbar süresi olan 28 gün dikkate alındığında, yukarıda belirtilen formüle göre; brüt ihbar tazminatı tutarı = 28 gün x 171,66 TL = 4.806,67 TL ‘dir.

İhbar tazminatı hem gelir hem de damga vergisine tabidir.

Gelir Vergisi = Brüt İhbar Tazminatı x %15 = 4.806,67 x %15 = 721,00 TL’dir

Damga Vergisi = Brüt İhbar tazminatı x % 0,759 = 4.806,67 x % 0,759 = 36,48 TL’ dir.

İşçiye ödenecek net ihbar tazminatı = Brüt Kıdem Tazminatı – (Gelir Vergisi + Damga Vergisi)

Net İhbar Tazminatı = 4.806,67 – (721,00 + 36,48) = 4.049,19 TL ‘dir.

Tablo 21: İhbar Tazminatı Bordrosu

İHBAR TAZMİNATI BORDROSU

İŞVERENİN				
FİRMA ÜNVANI	:	x		
ADRESİ	:	/		
SSK SİCİL NO	:	000000000000000000000000000000		
VERGİ DAİRESİ	:	x		
VERGİ SİCİL NO	:	111111111		
İŞÇİNİN				
ADI - SOYADI	:	PERSONEL		
T.C. No	:			
SİGORTA SİCİL NO	:			
ADRESİ	:	/		
TELEFONU	:			
İŞE GİRİŞ TARİHİ	:	01/12/2018		
İŞTEN ÇIKIŞ TARİHİ	:	30/09/2019		
ÇALIŞMA SÜRESİ	:	0 YIL , 10 AY, 0 GÜN		
			ÖDEMELERİN YAPILIĞI	
			AY VE GÜN SAYISI	
			AY	GÜN
EN SON ALDIĞI 30 GÜNLÜK BRÜT ÜCRET	:	5.150,00	-	-
EN SON ALDIĞI GÜNLÜK BRÜT ÜCRET	:	171,67	-	-
GÜNLÜK KAZANÇLAR TOPLAMI	:	5.150,00		
BRÜT İHBAR TAZMİNATI	:	4.806,67		
GELİR VERGİSİ MATRAHI	:	4.806,67		
	:			
GELİR VERGİSİ	:	721,00		
DAMGA VERGİSİ KESİNTİSİ	:	36,48		
NET ÖDENECEK İHBAR TAZMİNATI	:	4.049,19		

SONUÇ

‘İşgücünün karşılığı olan para’ olarak tanımlanan ücret kavramı, çalışmamızda vergi, sosyal güvenlik ve iş mevzuatları açısından incelenmiştir. Ücret yalnızca ekonomik ve hukuki bir kavram olarak kabul edilerek, sosyal ve toplumsal etkilerinin göz ardı edilmesi mümkün değildir.

Çalışanlar açısından gelir kaynağı olmasının yanı sıra; çalışanların sahip oldukları gelire bağlı olarak yaşam standartlarını belirleyen önemli bir etkidir. Ücret çalışanların yaşam standartlarını belirlerken, içinde yaşadıkları toplum içerisindeki sosyal kabul görme, saygınlık, kendini güvende hissetme gibi bireylerin toplumsal ihtiyaçlarının giderilmesini de sağlamaktadır.

Ücretin, işletmeler ve işverenler açısından bir gider kalemi olarak görünmesinin yanı sıra ücret, çalışanların bağlılıklarını, verimliliklerini ve motivasyonlarını arttırmada kullanılacak önemli bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Devletin sosyal politika belirleme araçlarından biri olan ‘asgari ücret’, ülkedeki en az gelir seviyesinin belirlenmesi sağlar. En az ücret seviyesini belirleyen devlet, vatandaşlarının hayatlarını devam ettirebilmeleri için asgari düzeydeki koşulları sağlamış olur.

Devlet iş kanunu, vergi kanunları ve sosyal güvenlik kanunu ile ücretin çerçevesini çizmeyi ve kontrol altında tutmayı amaçlar. Devlet iş kanunu aracılığıyla ücretin hakediliş koşullarını ve miktarını belirler iken, sosyal güvenlik kanunu aracılığı ile ücret üzerinden topladığı primler aracılığı ile sosyal güvenlik sistemini için finansman kaynağı oluşturur. Vergi kanunları aracılığı ile çalışanlar açısından bir gelir unsuru olan ücreti vergilendirerek; devlet için bir gelir unsuru yaratmış olur.

Gelişen teknoloji ve yoğunlaşan rekabet ortamı çalışma hayatını ve çalışma hayatının en önemli unsurlarından biri olan ücreti yakından etkilemektedir. Gelişen teknoloji ve yoğun rekabet ortamı çalışma hayatında, sürelerinde ve dolayısıyla ücrette esneklik uygulamaları ve farklı modeller geliştirilmesi ihtiyacını doğurmuştur. İş kanunu bu ihtiyacı karşılamak adına farklı ücret türlerini düzenlerken aynı zamanda ücretin belirlenmesi, miktarı, hesaplanması, ödenmesi ve en önemlisi güvence altına alınmasıyla ilgili düzenlemeler içermektedir.

Sosyal güvenlik, bireyin tüm hayatını kapsayan ve hatta doğum ve ölüm halleriyle bu sınırı da aşan, toplumun tüm bireylerinin topluma aidiyetlerinden dolayı hakkı olan, bireyi, sosyal risklerin doğuracağı ekonomik, fizyolojik ve sosyo-ekonomik tehlikelere karşı koruma amacı taşıyan, toplumsal dayanışmanın gereği olarak ortaya çıkan ve esasen devlet eliyle gerçekleştirilen sistem olarak tanımlanmaktadır. Devletin tüm bahsi geçen risklere karşı gerekli önlemleri almak amacıyla kurduğu sosyal güvenlik sistemini finanse etme yöntemlerinden en önemlisi, ücretleri çalışanların ücretleri üzerinden hem işveren hem de işçi payı adı altında prim toplamaktadır. Sosyal güvenlik hukuku bahsi geçen risklere karşı toplanacak primlerin kapsamı, miktarı, tahsili ve yöntemleri ile ilgili düzenlemeler içermektedir.

Ücretin çalışan için gelir unsuru olmasından yola çıkıldığında; Devlet vergi kanunları aracılığı ile gelirleri vergilendirme koşul, çeşit, oran ve muafiyetlerini belirlemeyi amaçlamıştır.

Yukarıda bahsi geçen kanunlar aracılığı ile ücret ile ilgili düzenlemeler yapılırken uygulamada karşımıza çıkan sorunlara göz atmak gerekirse;

Ücretin zamana göre belirlenmesine bağlı olarak, puantaj usulü ücret ve maktu ücret kavramları karşımıza çıkmaktadır.

Maktu ücret, işçi ile işverenin aylık ücret bazında anlaşarak, işçiye her ay aynı miktarda ücretin ödenmesi anlamına gelmektedir. Maktu ücretle çalışan işçinin raporlu, izinli olduğu günler için ücretinde kesinti yapılmaz ve her ay tam ücret ödenir

Puantaj usulüne göre anlaşılması durumunda; ücret saatlik ya da günlük belirlenebilmektedir. Buna göre işçi ay içerisinde çalıştığı gün ya da saatin karşılığı kadar ücrete hak kazanacak ve işçinin raporlu izinli vb nedenlerle yaptığı devamsızlıklara karşılık gelen gün ya da saat ücretinin kesilmesi söz konusu olacaktır.

Sosyal Sigortalar uygulamalarına göre 3 güne kadar alınan sağlık raporlarının işgöremezlik ödeneği kapsamına alınmaması nedeniyle; maktu ücretli personel tam ay ücret alırken, puantaj usulü çalışan personelin ücretinde kesinti yapılacaktır.

Saatlik ücret kavramı ise işçinin ücretinin saat bazında belirlenerek; ay içinde çalıştığı sürenin saatlik ücreti ile oranlanarak ödeme yapılmasıdır. Saatlik ücret; işçinin aylık ücretinin aylık çalışma saatine yani 225 'e bölünmesi ile

hesaplanmaktadır. İşçinin ay içerisinde yaptığı devamsızlıklar saat bazında hesaplanarak, ücretinden o oranda kesinti yapılmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun prim sistemi gün esaslı kurulduğundan ve bir çalışma gününü 7,5 saat kabul ettiğinden yola çıkıldığında; ay içerisinde 7,5 saatten daha az devamsızlık yapmış bir işçi için eksik gün verilememektedir. Bu tür durumlarda örneğin 5 saatlik devamsızlık yapmış bir işçi için, sigortalı prime esas kazancı 30 gün ve 225 saat üzerinden bildirilirken, işçinin eline geçecek ücret için belirlenen matrah 220 saat üzerinden olmaktadır. Hemen belirtilmelidir ki; 5 saat devamsızlık yapan işçi haftalık çalışma saati olan 45 saati doldurmadığından hafta tatili ücretinin de kesilmesi söz konusudur.

Maktu ücretli personel her ay için 30 gün karşılığı ücret alırken, puantaj usulü çalışan personel o ay kaç gün sürüyorsa onun karşılığı ücrete hak kazanır. Bu hesaptan yola çıktığımızda yıl içerisinde hiç devamsızlık yapmayan bir işçi maktu ücretle çalıştığında 360 gün karşılığı, puantaj usulü ile çalışan işçi ise 365 gün karşılığı ücret alır. Yani maktu ücretle çalışan işçi puantaj usulü çalışan işçiye göre yılda 5 gün eksik ücret almaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu her ayı 30 gün kabul ederek, ayın kaç gün sürdüğü ile ilgilenmeden 30 gün esası üzerinden prim hesabı yapmaktadır. İş kanunu açısından ise günlük belirlenen ücretin çalışılan gün sayısından yola çıkılarak ait olan ayın reel gün sayısı üzerinden hesap yapılması gerekmektedir. Bu uygulamada Ocak ayı ele alındığında sosyal güvenlik kurumunun 31 günlük ücret matrahını 30 günlük prime esas kazanç olarak kabul etmesi söz konusudur. 28 gün süren Şubat ayı ele alındığında ; eğer işçi asgari ücretle çalışıyor ise 28 günlük ücret matrahı, 30 günlük asgari ücretin altında kalması nedeniyle sgk açısından 30 günlük prime esas kazanç karşılığı olarak işlem yapılamaz. Dolayısıyla işçinin ücreti 28 günlük ücret matrahından hesaplanırken, sosyal sigorta primleri 30 günlük ücreti üzerinden yatırılmak zorunda kalınır. Bu durumda işveren için yılda 2 gün ek prim ödeme maliyeti oluşmuş olur. Ücret düzeyinin 28 günlük kısmının 30 günlük asgari ücretten yüksek olması durumunda böyle bir ek maliyet ile karşılaşılmaz; 28 gün üzerinden ücret matrahı ele alınarak işçiye ödeme yapılırken, bu 28 güne karşılık gelen ödeme 30 günlük prime esas kazanç olarak kuruma bildirilir.

Sosyal güvenlik kurumu her ayı 30 gün kabul ederek işlem yapsa da, çalışanların işe devamsızlık yaptığı günlerin bildirimi konusunda içinde bulunulan reel ay günü sayısı esas alır. Örnek ile açıklamak istersek; 28 gün süren şubat ayında devamsızlık yapmayan bir işçi için 30 günlük prim ödenirken, 2 gün devamsızlık yapan işçinin prim ödeme gün sayısı; reel gün sayısı olan 28'den 2 düşülerek 26 kabul edilir. 28 gün çalışan işçi için 30 gün prim ödenirken, 2 gün devamsızlık yapan işçi için 4 gün eksik prim ödemesi adaletsiz bir durum ortaya koymaktadır. Ocak ayı için konuyu incelediğimizde tam tersi bir durum ortaya çıkmaktadır. Devamsızlık yapmadan 31 gün çalışan işçi için 30 gün prim ödenirken, 1 gün devamsızlık yapan işçi için reel ay günü olan 31 günden devamsızlık yaptığı 1 gün düşülerek yine 30 gün prim kuruma bildirilir.

Uygulama ve çalışma hayatında yapılan denetimler açısından bu konuları incelediğimizde, işverenlerin işçi başına her yıl 5 gün fazla ücret ödemesi ek bir maliyet oluşturduğundan aylık ücret sistemini tercih eder gibi gözükseler de, aylık ücretten de devamsızlık kesintileri yapmaları durumuyla sıkça karşılaşılmaktadır. Bu durumların tespiti halinde işverenlerin önüne iki seçenek çıkmaktadır. Eğer maktu ücret sistemini tercih ediyorlar ise kestikleri sağlık raporlarının ücretlerini işçilere geri ödemeleri, puantaj usulü ücret sistemini kabul ediyorlar ise işçilere her yıl için 5 günlük ek ödeme yapmaları gerekmektedir.

Uygulamada maktu ücret her ay sabit ödeme yapılması ve raporlu günlerin kesilmemesi açısından mavi yakalı personel üzerinde pek tercih edilmemektedir. Raporlu günlerinin ücretinin kesilmeyeceğini bilen personel sık sık rapor alarak devamsızlık yaparak bu durumu kötü niyetli olarak kullanmaktadır. Maktu ücret daha çok beyaz yakalı personeller için tercih edilen bir ücret sistemi olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku uygulamalarının aynı konulara farklı yorumlar getirmesi nedeniyle, uygulamada karşılaşılan bu durumlar ücretin ve prim günlerinin hesabında adaletsizlik ve belirsizliğe yol açmaktadır.

Vergisel ve sosyal güvenlik primleri açısından ücreti ele aldığımızda; ücret üzerindeki vergi ve prim yükünün oldukça ağır olduğu ve bunun kayıtdışı istihdamı arttırmasında önemli bir rol oynadığını söylemek hiç de yanlış olmayacaktır.

Çalışanlar açısından ücret üzerinden alınan gelir vergisi, damga vergisi ve sosyal güvenlik primleri göze çarparken; işveren üzerinde yalnızca sosyal güvenlik primi yükü bulunmaktadır. Çalışanların ücretlerine uygulanan gelir vergisi ve sigorta primleri kaynağında kesilerek işverenlerce devlete aktarılmaktadır. İşçinin ücretinden işverenlerce kaynakta kesilerek devlete aktarılması gereken tutarların tahsilinde sorunlar olduğu bilinmektedir. Bu durum sosyal güvenlik sisteminin finansal yapısını bozarak güçsüzleşmesine yol açmaktadır.

Çalışanların ücretlerinin vergilendirilmesinde belli kesimlerin korunmasına yönelik vergi indirimi uygulamaları yapılmaktadır. Çalışanın kendisinin ya da bakmakla yükümlü olduğu kişinin engelli olması durumunda gelir vergisi indirimi gibi uygulamalar söz konusudur.

Asgari geçim indirimi uygulaması her ne kadar çalışanı destekleyici bir uygulama olsa da; belirlenen rakamların düşük olması ve her ücret düzeyi için aynı rakamların ödenmesi bu uygulamayı yetersiz kılmaktadır.

Asgari ücret üzerinden gelir vergisi uygulamaları değerlendirildiğinde; son yıllarda belirlenen asgari ücretin yıllık tutarının gelir vergisinin ikinci dilimine geçmesi sonucu; asgari ücretle çalışanların Ekim Kasım ve Aralık aylarında gelir vergisinin ikinci dilimine dahil olarak, devletin berilediği asgari ücretten yine devletin belirlediği gelir vergisi dilimleri nedeniyle daha az ücret alması, *ücretlerin asgari ücretin de altına düşmesi* söz konusu olmuştur. Bu duruma müdahale eden devlet asgari ücretin altına düşen ücretlerin, asgari ücret düzeyine çekilmesi için gerekli olan miktarın ilgili aydaki asgari geçim indirimine eklenerek kapatılması yoluna gitmiştir. Ancak çalışanın bu uygulama kapsamına girebilmesi için ilgili ayda devamsızlık yapmaması ve asgari ücret dışında fazla çalışma ya da prim gibi ek bir ücret almaması şartları getirilmiştir. Konuyu bir örnekle açıklamak gerekirse; asgari ücretle çalışan ve ay işi içinde devamsızlık yapmamış iki işçiyi ele aldığımızda; birinci işçi gelir vergisinin ikinci dilimine takıldığı için düşen ücreti tutarındaki para asgari ücretine eklenerek, asgari ücret seviyesine ulaşırken; ikinci işçi fazla mesai yapması nedeniyle ek ücret aldığından bu kapsam dışında bırakılmasına bağlı olarak gelir vergisinin ikinci dilimine takıldığı için kesinti oranı yüksek olduğundan, fazla çalışma yapmasına rağmen neredeyse asgari ücret seviyesinde ücret almaktadır. Dolayısıyla fazla çalışma yapan işçi açısından adaletsiz bir durum söz konusu

olmaktadır. Bu ve buna benzer adaletsiz durumların önüne geçilebilmesi için gelir vergisi dilimlerinin asgari ücretin yıllık miktarı göz önüne alınarak belirlenmesi yerinde olacaktır.

Asgari ücret ve asgari geçim indirim kavramları her ne kadar birbirini tamamlayıcı olsalar dahi, asgari ücret tüm çalışanlar için en az ücret düzeyini belirlerken, asgari geçim indirim miktarı kişilerin medeni ve ailevi durumlarına göre farklılık göstermektedir. Kamuoyundaki bu iki farklı kavramı tek bir kavram olarak kabul etmekte ve buna bağlı olarak iş ilişkileri kurulurken yapılan ücret belirlenmelerinde sorunlar çıkmaktadır. Asgari geçim indirmisi devlet tarafından işçiye işveren aracılığı ile ödenen bir miktar olup, işveren için hiçbir maliyet oluşturmazsa dahi işverenler tarafından asgari ücret içerisinde kabul edildiğinden dolayı ücretlerin belirlenmesi aşamasında farklı bir algı oluşturmaktadır. Asgari ücretin kamuoyuna duyurulurken asgari geçim indiriminden ayrı olarak belirtilmesinin faydalı olacağını düşünmekteyim.

İş sözleşmeleri kurulurken net ücret ve brüt ücret kavramları ücret belirlenmesi ve devamında hesaplanıp ödenmesi sürecinde anlaşmazlıklara yol açmaktadır. İşçi ile net ücret üzerinden yapılan bir iş sözleşmesinde, işçinin yıl boyunca aldığı toplam ücretin yani kümüle vergi matrahının gelir vergisinin ikinci dilimine geçmesi durumunda; işçi ile net ücret üzerinden ödeme yapılacağına dair anlaşma yapıldığı için, gelir vergisi diliminin ikinci dilimine geçilmesi nedeniyle oluşacak ücretteki azalmanın önüne geçmek amacıyla, işçinin brüt ücreti aradaki farkı kapatacak şekilde işveren tarafından yükseltilmektedir. Bu durumda işçinin üzerindeki gelir vergisinin ikinci diliminden kaynaklanan vergi yükünü işveren karşılamaktadır. Brüt ücretten anlaşılması durumuna ise gelir vergisinden kaynaklanan vergi yükü işçinin üzerinde olup, genellikle yıl sonuna doğru işçinin ücretinde bir azalma söz konusu olmaktadır. Brüt ücret üzerinden anlaşarak işçilerin ücretlerinin ödenmesi durumuna kurumsal ve büyük şirketlerde karşılaşılmaktadır. İmalat ve hizmet sektörlerinde emek yoğun çalışan küçük şirketler (KOBİ) ise; çalışanların ücretlerinde vergi nedeniyle herhangi bir düşüşü kabul etmemeleri, her ay aynı ücreti almak istemeleri sebebiyle net ücret üzerinden anlaşmalarını yapmaktadırlar.

Ücret hesap pusulası ve bordro kavramlarını ele aldığımızda; aslında her iki belgenin içerik açısından birbirinin aynısı olduğunu görülmektedir. Bordro işyerindeki tüm işçilerin ücret hesaplamalarının tek bir belgede listelendiği evraktır. Listelerin uzun olması nedeniyle uygulamada ‘çarşaf bodro’ olarak da adlandırılmaktadır. Ücret hesap pusulası ise her işçi için ayrı düzenlenen ve ilgili aydaki ücret hesabını ve kesintilerini açıklayan belge olarak karşımıza çıkmaktadır. Ücretlerin bankaya yatırılması ile ilgili yükümlülüğü takiben işverenler bordro ve ücret hesap pusulalarını imzalatmaya gerek duymadan ücret ödemelerini banka aracılığı ile yapma yoluna gitmektedirler. Ücretin bankaya yatırılmış olması ve banka kayıtları ispat açısından güçlü bir belge olsa da, ÜHP ya da bordronun imzası olma yükümlülükleri devam etmektedir. Birçok işveren bu yükümlülüğün farkında olmadığından ve işçilere tek tek imzalatma süreci zor geldiğinden ücretleri bankaya yatırmakla yetinmektedir. Ücretin bankaya yatırılması ödendiği açısından ispat edilmesini sağlamaktadır, ancak bordro ya da ÜHP nin imzasız olması işçinin ücretin içeriğine dair bilgilendirilmediği ve içeriği kabul etmediği anlamına gelmektedir. Örneğin; aylık net ücreti 2.000,00-TL olan ve her ay 500,00-TL tutarında prim alan bir işçi, anlaşmazlık durumunda bordro ve ÜHP de imzası yoksa asıl ücretinin 2.500,00-TL tutarında olduğunu ve primlerini hiç almadığını iddia edebilmektedir. Dolayısıyla işçinin bu belgeyi imzalaması ilgili ay dönemindeki hakkedişlerini ve bordronun içeriğini hakkında bilgilendirildiği ve kabul ettiği anlamına gelmektedir.

Her ne kadar ücret hesap pusulası işçi için hazırlanan, bordro da işverenin kendi kayıtları için hazırladığı bir belge olarak düzenlenmiş olsa da; uygulamada işçi tarafından imzalanmak koşulu ile bu iki belge de birbirinin yerine kullanılabilir. Çalışma hayatının denetiminde, yargı sürecinde ve bilirkişi incelemelerinde bu iki belgeden herhangi birinin işçinin imzasını da içermesi koşuluyla sunulmuş olması kabul görmektedir.

2017 yılı başında uygulamaya giren otomatik katılım sistemi ya da uygulamadaki adıyla zorunlu breysel emeklilik sistemi, çalışanların tasarruf yapmasına yardımcı olmak amacıyla yürürlüğe sokulmuştur. Bu sistem işletmeleri çalıştırdıkları işçi sayısına göre büyükten küçüğe doğru sıralayarak sırayla kapsam altına almış, ve yalnızca 45 yaş altındaki personel için geçerli olmaktadır. Çalışanların ilgili aydaki giydirilmiş brüt ücretlerinin %3’ü oranında bir kesinti

yapılarak sisteme dahil omaları öngörölmüştür. Gönüllölük esasına dayana bireysel emeklilik sistemine oldukça benzeyen bu sistem, zorunlu hale getirilmesi nedeniyle oldukça eleştirilmektedir. Ücretlerin son derece düşük olduğu piyasa da, çalışan bırakın tassarruf yapmayı hayatını geçindirmek te zorlanırken; çalışanın yaklaşık bir günlük brüt ücreti tutarında kesinti yapılması ve bunun zorunlu hale getirilmesi son derece yanlıştır. Sisteme dahil eden çalışana verilen 2 ay içerisinde sistemden kesinti yapılmadan çıkma hakkı verilmiştir. Uygulamada görölmektedir ki; OBES sistemine ilişkin kesintileri yapıp ilgili hesaplara paraları aktarma işlemleri işverenler için zorluk oluşturmakta ve işverenler de işçileri bu sistemden çıkmaları yönünde telkin etmektedir. Ücret düzeylerinin düşük olması nedeniyle işçiler de böyle bir kesintiyi kabul etmediklerinden çoğunlukla sistemden çıkma eğiliminde olmaktadırlar. Uzun vadeli riskler kapasmında ek bir sigorta olarak önümüze sunulan OBES sistemi, hali hazırda işçilerin ücretinden kesilen uzun vadeli sigorta primleri olmasından dolayı çalışanlar açısından çok da anlamlı gelmemektedir.

İşçilerin ücretlerinden yapılan ve yasalarla düzenlenen icra kesintileri uygulama da birçok sorunu beraberinde getirmektedir. Ödeme aczine düşen işçinin borçlarının icra yolu ile tahsil edilmesi için işçinin ücretinden işveren tarafından ¼ oranında kesinti yapılarak ilgili icra dairesine ödeme yapılmaktadır. Çalışan sayısının fazla olduğu ve birden çok icra ödemesinin bulunduğu işçiler ile ilgili işlemlerde yanlışlık veya atlama yapan işveren işçinin bu borcundan sorumlu tutulduğundan; işverenler icra borcu bulunan personeli istisdam etmekten kaçınmakta ya da icra borcuna ilişkin bildirim gelen personeli işten çıkarma yoluna gitmektedirler. İcra borçlarını kesilmesi ile ilgili sürecin işverenlerin elinden alınarak banka ya da başka bir kurum arıcılığı ile yapılmasının daha doğru olacağı kanısındayım.

İşçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıkların dava yolu ile çözümlenmesi durumunda bu süreç zaman zaman 4-5 yıl sürebilmektedir. Yargı yolu ile kesinleşen işçilik alacakları işçi işten çıktıktan 4-5 yılsonra ödenirken bu alacakların prim ve vergilerine ilişkin gerekli bildirimlerin yapılmadığı ve kayıtdışı olarak ödendiği görölmektedir. Yasa yargı yolu ile kesinleşen geçmişe dönük ücret alacaklarına ilişkin; kesinleşen yargı kararının işverene tebliğ edilmesinden itibaren 1 ay içerisinde ödenen ücretlere ait ek bildirgelerin SGK ya verilmesi halinde herhangi bir cezai işlem uygulanmadan bu bildirgelerin işleme alınacağına dair bir düzenleme

yapmıştır. Ancak ek maliyet oluşturmaları açısından işverenler bu konuyu görmezden gelmektedir. Çalışanlar da ellerine geçen paranın SGK primleri ve vergilerinin ödenmesi ile pek ilgilenmediğinden; bu tür geçmişe dönük yapılan ödemeler büyük çoğunlukla kayıtdışı olarak yapılmaktadır. İşe iade davaları sonucu boşa geçen 4 aylık süreler burada istisna olup; mahkemeler SGK ya bu dönemin çalışılmış gibi kabul edilmesi esnasından olayı bilgilendirme yapamakta ve SGK bu döneme ilişkin primleri işverenlerden ek bildirge yolu ile tahsil etmektedir.

İşçi işveren uyuşmazlıklarında yargı üzerindeki yoğunluğu azaltmak, daha barışçıl bir süreç yaratmak ve süreci hızlandırmak adına kurulan arabuluculuk kurumu; işçiye yargı yoluna gitmeden arabuluculuğa gitme zorunluluğu getirmiştir. Arabulucuk kurumu ile anlaşma sağlanması durumunda işçiye ödenen tutarın pazarlık yoluyla belirlenmesi, ödenen bu paranın içeriği ilgili sorunlar yaratmaktadır. Ödenen bu paranın bordrolaştırılması süreci işverenler tarafından ek vergi ve sigorta maliyeti yaratması nedeniyle göz ardı edilmektedir. Bu parayı bordrolaştırmak isteyen işverenler ise pazarlık sonu içeriğin belirsizleşmesi sonucu bordrolaştırmakta zorlanmaktadır. Örnekle açıklamak gerekirse; 10.000,00-TL kıdem tazminatı, 3.000,00-TL yıllık izin ücreti ve 3.000,00-TL fazla çalışma ücreti olmak üzere toplam 16.000,00-TL talep eden bir işçi ile yapılan pazarlık sonucu, 12.000,00-TL üzerinden anlaşma sağlandığında, 12.000,00-TL nin kapsadığı ödeme kalemleri belirsiz hale gelmektedir. Tazminat ve ücret ödemeleri farklı prim ve vergilere tabi olduğundan bordrolama sürecinde belirsizlik ve karmaşa yaşanmaktadır.

Ücretlerin üzerinde bulunan vergi ve prim yükünü asgari ücret üzerinden ele aldığımızda; 2.558,00-TL olan brüt asgari ücretin işçinin eline geçen kısmı net 1.829,88-TL net ve 191,88-TL AGİ olmak üzere toplam 2.020,90-TL'dir. İşverenin ödeyeceği prim ve vergiler toplamı 447,72-TL olup; asgari ücretli çalışan bir işçinin işverene toplam maliyeti 3.006,12-TL olarak karşımıza çıkmaktadır. Asgari ücretli çalışan bir işçinin ücreti üzerinden alınan toplam vergi ve prim tutarı 985,22-TL dir. Bu hesaptan yola çıkarak asgari ücretin neredeyse %50 si tutarında bir vergi ve prim yükünün var olduğu görülmektedir. Bu ağır vergi ve prim yükü kayıtdışı istihdamın artmasında büyük bir rol oynamaktadır. Kayıtdışı istihdamın artmasında işverenler olduğu kadar işçilerin de rolü bulunmaktadır. İşverenler prim ve vergileri ödememek adına kayıtdışı işçi çalıştırmaya yönelirken; aynı zaman da işçiler de kayıtdışı

çalışmayı talep etmektedirler. İşverenlerin onlar adına devlete ödeyeceği prim ve vergi tutarlarının bir kısmını kendilerine vermesini isteyerek bunu bir pazarlık unsuru olarak görmekte ve bu yolla gelirlerini arttırmayı amaçlamaktadırlar. Bunun dışında işçilerin icra borçlarından kaçmak ve çeşitli kurumlardan aldıkları yardım ya da ödeneklerin kesilmemesi adına kayıtdışı çalışmayı talep etmeleri durumu ile sık sık karşılaşmaktadır.

Sonuç olarak, ücretin hukuki, ekonomik, sosyal ve toplumsal nitelikleri göz önüne alındığında; dinamik bir yapıya sahip çalışma hayatındaki en büyük belirleyici unsuru olduğu görülmektedir. Sürekli olarak değişen ve gelişen bu dinamik yapıya ayak uydurabilmek adına ücreti düzenlemek amacıyla yapılan düzenlemeler zaman zaman birbiri ile çakışmakta ve uygulama açısından bakıldığında zorluklar çıkartmaktadır. Ücreti, ücretin miktarını, hesaplanmasını, ücrete uygulanacak prim ve vergi oranlarını belirleyen farklı kanun ve düzenlemelerin piyasa ve ekonomi şartları göz önüne alınarak birbirleriyle uyum sağlayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Bu yolla uygulamada karşımıza çıkan çelişkili durumlar ortadan kalkarak; çalışma barışı açısından en önemli unsur olan ücret üzerindeki uyuşmazlıklar da en aza indilmiş olacaktır.

KAYNAKÇA

Aktay, Nizamettin, Arıcı, Kadir, Kaplan Senyen, Emine Tuncay, **İş Hukuku**, 1. Bası, Seçkin Yayıncılık, 2006, Ankara.

Akyiğit, Ercan, **İş Hukuku**, Seçkin Yayınları, 2005,(İş Hukuku).

Akyiğit, Ercan, **İş Kanunu Şerhi**, 2. Basım, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2007, (Şerhi).

Akyiğit, Ercan, **İş Kanunu Şerhi**, Cilt.2, 3.Basım, Ankara, 2008, (İş).

Benokan, Ömer ve Özcan,Turgut, **İş Kanunu Ve Vergi Uygulaması**, Maliye Hesap Uzmanları Derneği, Acar Basım, 2007.

Bingöl, Dursun, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Altıncı Baskı, Arıkan Yayınevi, İstanbul, Eylül 2006.

Çelik, Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, 21. Bası, İstanbul, 2008.

Demir, Fevzi, **İş Hukuku Ve Uygulaması**, 10. Basım, Albi Yayınları, İzmir, 2017,(İş Hukuku).

Demir, Fevzi, **İş Hukuku Ve Uygulaması**, 4. Baskı, Birleşik Matbaacılık, İzmir, 2005, (Uygulaması).

Demircioğlu, Murat ve Centel, Tankut, **İş Hukuku**, Beta Basım, İstanbul, 2007.

Erol, Mehmet, **İşverenin İş Kanunundan Kaynaklanan Yükümlülükleri**, 1. Bası, Birleşik Matbaacılık, İzmir, 2014.

Evcil, Cahit ve Göktaş, Kerem, **Tüm Yönleriyle Ücretlendirme Ve Bordrolama Esasları**, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2010.

Eyrenci, Öner, Taşkent, Savaş ve Ulucan, Devrim, **Bireysel İş Hukuku**, 3. Bası, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2006.

Gökçek, Nuray Karaca, **Bordro Uygulama Rehberi**, 8. Baskı, Özbaran Ofset, Ankara, 2019.

Günay, Cevdet İlhan, **İş Kanunu Şerhi**, 4. Baskı, Yetkin Basımevi, Ankara, 2015.

Güven, Ercan ve Aydın, Ufuk, **Bireysel İş Hukuku**, Nisan Kitabevi, Eskişehir, 2004.

Güzel, Ali ve Okur, Ali Rıza, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Basım, İstanbul, 2003.

Güzel, Ali, Okur, Ali Rıza ve Caniklioğlu, Nurşen, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 16. Baskı, Beta, İstanbul, 2016.

Işıklı, Alpaslan, **İş Hukuku**, 7. Baskı, İmaj Yayınevi, Ankara, 2010.

İnce, Ergun, **Her Yönüyle Ücret**, Milliyet Yayınları, İstanbul, 1990.

İnce, Ergun, **İş Hukuku**, Secreter Yayınları, İstanbul, 2007.

Karakaş, İsa, **İbraname**, Bilge Yayıncılık, Ankara, 2016,(ibraname).

Karakaş, İsa, **Uygulamalı Sosyal Güvenlik**, 1. Baskı, Ankara, 2009, Turhan Yayınevi, (Sosyal).

Koray, Meryem, **Sosyal Politika**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000.

Korkmaz, Adem, **Çağdaş Gelişmeler Açısından Asgari Ücret**, Ankara, 2003.

Kurucu, Oğuz, **Fazla Çalışma-Dinlenme Süreleri**, Kadioğlu Matbaası, Ankara, 1987.

Kutal, Metin, **Teorik Esasları Ve Tatbikatı Bakımından Asgari Ücret**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, 1969.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, **İş Hukuku**, 2. Bası, Turhan Kitabevi, 2005, Ankara.

Öncel, M. Kumrulu ve Çağan, A., **Vergi Hukuku**, 2. Bası, Turhan Kitabevi, 2008.

Özdemir, Erdem, **İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü Ve Araçları**, 1. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2006.

Resul Aslanköylü, **Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Şerhi**, 1. Bası, ÇSGB Kültür Merkezi, Ankara, 2015.

Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 4. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2008.

Serap Benligiray, **Ücret Yönetimi**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 1462, Eskişehir, 2003.

Şakar, Müjdat, **Gerekçeli Ve İctihatlı İş Kanunu Yorumu**, 7. Baskı, Parametre, Ankara, 2015, (Gerekçeli).

Şakar, Müjdat, **İş Kanunu Yorumu**, Yaklaşım Yayıncılık, 1. Bası, Yaklaşım Yayıncılık, İstanbul, 2006, (İş Kanunu).

Şakar, Müjdat, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, Beta Basım, İstanbul, 2009, (Sosyal).

Talas, Cahit, **Toplumsal Ekonomi: Çalışma Ekonomisi**, 7.Basım, Ankara, İmge Kitabevi Yayınları, 1997.

Tandoğan, Haluk, **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, C.II, Ankara, 1987.

Tankut Centel, **İş Hukukunda Ücret**, İstanbul, 1986.

Tuncay, Aziz Can ve Kutsal Savaş, Burcu, **Toplu İş Hukuku**, Beta, 2017.

Tuncay, Can ve Ekmekçi, Ömer, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 18. Baskı, Beta, İstanbul, 2016.

Tunçomağ, Kenan, **Sosyal Sigortalar**, 5. Basım, Beta, İstanbul, 1990.

Turhan Esener, **İş Hukuku**, 3.Basım, Ankara, 1978.

Türker Topalhan, **Ücret Ve Ücret Teorileri**, Ankara, Gazi Kitabevi, 2010.

Uğur Ocak, **İşçilik Alacakları**, Kalkan Matbaacılık, Ankara, 2013.

Uysal, Ali ve Eroğlu, Nurettin, **Açıklamalı İctihatlı Vergi Usul Kanunu**, 3.Basım, Ankara.

Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No: 91, İzmir, 1998.

Yakup Kepenek ve Nurhan Yentürk, **Türkiye Ekonomisi**, 10. Baskı, Remzi Kitabevi, 2000.

Yusuf Alper ve İlknur Kılıkış, **İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Dora Basım, Bursa, 2017.

MAKALELER

Akın, Faruk, ‘Otomatik Katılım Sisteminin Bireysel Emeklilik Sektörüne Etkileri’, **Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2016
<https://Dergipark.Org.Tr/Bseusbed/Issue/27390/288718>, (10.05.2019).

Akın, Levent, ‘Maaş Ve Ücret Haczi’, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Sayı:1/4, 1995.

Akpınar, Sema ve Demirci, Merve Güneş , ‘Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemine Geçiş Ve Yapılacak Kesintilerin Muhasebeleştirilmesi’, **Muhasebe Ve Finansman Dergisi**, Ocak 2018.

Armağan, Ramazan, ‘Gelir Vergisinde Ücret Gelirlerinin Vergilendirilmesi Ve Sosyo-Ekonomik Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme’, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 11, Sayı: 2, 2006.

Aydın, Murat ve Topkaya, Özgür, ‘Türkiye’de Sosyal Devletin Vergileme Alanları’, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, **VII. Sosyal İnsan Hakları Uluslararası Sempozyumu**, [Http:// Www. Sosyalhaklar. Net /2015/ Bildiriler/ Aydin.Pdf](http://Www.Sosyalhaklar.Net/2015/Bildiriler/Aydin.Pdf) (22.04.2019).

Baloğlu, Cem, ‘Günlük Ücret Aylık Ücret Ayrımı’, **Alo Maliye**, S.1
[Http://Www.Alomaliye.Com/2015/10/28/Gunluk-Ucret-Aylik-Ucret-Ayrimi/](http://Www.Alomaliye.Com/2015/10/28/Gunluk-Ucret-Aylik-Ucret-Ayrimi/), (01.06.2019).

Bay, Hakan ve İnneci, Ahmet, 'Vergi Adaleti Açısından Türkiye'de Ücret Gelirlerinin Vergilendirilmesi', **International Journal Of Public Finance**, Cilt.2, Sayı.2, 2017 .

Bayram, Selahattin, '4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kötüniyet Tazminatı', **Yaklaşım Dergisi**, Sayı: 176, Ağustos 2007.

Bıyan, Özgür, ''Türk Vergi Sisteminde Asgari Geçim İndiriminin Dayanılmaz Eksikliği'', **Alo Maliye**, 2007,

Bozdoğan, Kübra, Buyruoğlu, Selçuk ve Bozdoğan, Doğan, 'Sosyal Vergileme İlkeleri Açısından Asgari Geçim İndiriminin Değerlendirilmesi', **Vergi Dünyası**, Sayı:375, Kasım 2012.

Cenk, Ramazan, 'Kıdem Tazminatı Tavanı Üzerinde Yapılan Ödemelerin 1475 Ve 4857 Sayılı İş Kanunları Ve Vergi Mevzuatı Karşısındaki Durumu', **Yaklaşım Dergisi**, Mayıs 2005, Sayı:49.

Çakır, Özlem, 'Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri', **Kamu-İş Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası**, Ankara, 2006.

Çalık, Abdurrahman, 'İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçi Ücretlerinin Ücret Garanti Fonu'ndan Ödenmesi', **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı : 29, Ocak 2019.

Demirci, Mehmet, 'Maktu Veya Günlük Ücret Alan Raporlu İşçinin 30 Gün Çekmeyen Aylarda Kuruma Bildirilmesi Ve Ücretinin Ödenmesi', **Mali Çözüm Dergisi**, Nisan 2018.

Ekin, Ali ve Topçu, Melis K., 'İşçi Alacakları Açısından Gelir Vergisi Ve Yasal Kesintiler', **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, Sayı:8.

Ekonomi, Münir, '4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı', **Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan**, Kamu-İş, Cilt:7, Sayı:3, 2004.

Erdoğan, Seyhan, 'Türkiye'de Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararlarında İşçi Ve İşveren Temsilcilerinin Yaklaşımları', **İş-Güç Endüstri İlişkileri İnsan Kaynakları Dergisi**, Sayı:2, Cilt:6, 2014.

Eyce, Hatice , ‘Ücret Dışı Ödemelerin Prime Tabi Tutulmasında Yapılan Değişiklik’, **Yaklaşım Dergisi**, Haziran 2009, Sayı : 198.

Geleri, Mehmet Fatih, ‘Kasa Tazminatı’, **Muhasebe Net**, s. 1
https://www.muhasabenet.net/Haber.Php?Haber_Id=2200 (20.05.2019).

Gelir Vergisi Tarifesi, <https://www.gib.gov.tr/Yardim-Ve-Kaynaklar/Yararli-Bilgiler/Gelir-Vergisi-Tarifesi-2019>.

Geyik, Ali, **Ücretin Miktarı Ve Ödendiğinin İspatı**, Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzincan, 2012.

Güner, Erol, ‘4857 Sayılı İş Yasası Anlamına Ücret Kesinti Cezaları’, **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı:33, Eylül 2006.

http://www.alomaliye.com/2007/Ozgur_Biyan_Asgari_Gecim.Htm, (10.05.2019).

https://www.researchgate.net/publication/322438657_Vergi_Adaleti_Acisindan_Turkiye_%27de_Ucret_Gelirlerinin_Vergilendirilmesi (17.05.2019).

Karaçöp, Eda, **Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Özel Hukuk Anabilim Dalı, İzmir, 2012.

Karadeniz, Salim, ‘Sakatlara Yönelik Vergisel Kolaylıklar’, **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Haziran 2008, Sayı: 54.

Kayhan, Necati, ‘Ulusal Ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye’de Yıllık İzin Hakkı Ve Kamu Da Alt İşverenlik İzin Uygulaması’, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Sayı. 1, 2010.

Korkmaz, Adem, ‘Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Türkiye’ De Asgari Ücret:1951-2003’, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:7, Sayı:1, 2004.

Küçük, Doğukan, **Sendikal Tazminat**, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2018.

Öztürk, Berna, ‘Sendikal Tazminat’, **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı:4, 2013, <https://Dergipark.Org.Tr/Download/Article-File/398130> (12.05.2019).

Peker, İ., ‘Türkiyede Bireysel Emeklilik Sistemindeki Maliyetlerin Düşürülmesi Ve Otomatik Katılım Sistemi Üzerine Öneriler’, **Akdeniz Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2016.

Rakıcı, Cemil ve Vural, Tarık, ‘Asgari Ücret Üzerindeki Toplam Vergi Yüğü Ve Asgari Ücret Tutarının Anlamı’, **Ekonomi Bilimleri Dergisi**, Cilt:3, Sayı:2, 2011, <https://Dergipark.Org.Tr/Download/Article-File/56683>, (20.04.2019).

Soyer, Mehmet Polat, İş Kanunu Tasarısının Çalışma Sürelerinde Esneklik Sağlayan Düzenlemeler, **Yeni İş Yasası Sempozyumu**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2003.

Şakar, Müjdat, “GSS Bir Sigorta Değil Sağlık Vergisidir”, **Mercek**, Sayı:17, 2012 Nisan, (GSS).

Şen, Özden ve Demirli, Yunus, ‘Ücretlerin Kaynakta Vergilendirilmesi: Farklı Vergi Sistemi Uygulayan OECD Ülkelerine İlişkin Bir İnceleme’, **Vizyoner Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 22.

TDK, <http://Sozluk.Gov.Tr/>.

Temir, Arif, ‘Hafta Tatili, Bayram Ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma’, **Yaklaşım Dergisi**, Sayı.117, Eylül 2002.

Terzioğlu, Ahmet, ‘İş Güvencesi Hükümleri Karşısında Sendikal Fesih Sonucunda İşçinin Hak Kazanabileceği Tazminatlar’, **Kamu-İş Yayınları**, Cilt:10, Sayı:1, 2008.

Ünlü, Murat, ‘İş Güvencesi Kapsamında Bulunan İşçi Kötüniyet Tazminatından Yararlanabilir Mi?’, **Yaklaşım Dergisi**, Sayı: 203, Kasım 2009.

Ürcan, Gülümden, “Bireysel İş Hukukunda Senetle İspat”, **75. Yaş Günü İçin Prof. Dr. Baki KURU Armağanı**, TBB, Ankara, 2004.

Yeniçeri, Harun, ‘Ücret Gelirlerinin Vergilendirme Usulleri Ve Vergi Adaleti’, **Aksaray Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt.6, Sayı 2, 2014.

Yetik, Murat, '**Sosyal Güvenlik Hukuku'nda Prim Ve Prim Teşvikleri**',Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yaymlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2018.

Yılmaz, Burçin Eser ve Terzi, Harun, 'Türkiye'de Asgari Ücret: Sorunlar Öneriler', **Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:22, Ocak 2008, Sayı:1, <https://Dergipark.Org.Tr/Download/Article-File/30173>, (01.05.2019).

