

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞVERENİN ÜCRET ÖDEME BORCUNDA
TEMERRÜDE DÜŞMESİ VE SONUÇLARI

Burçin BAYINDIR
2501110386

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Halil İbrahim SARIOĞLU

İSTANBUL- 2019



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : BURÇİN BAYINDIR Numarası : 2501110386
Anabilim Dalı / Anasanat Dalı / Programı : ÇALIŞMA EKONOMİSİ Danışmanı : PROF. DR. HALİL İBRAHİM SARIOĞLU
Tez Savunma Tarihi : 13.09.2019 Saati : 16.00
Tez Başlığı : İŞVERENİN ÜCRET ÖDEME BORCUNDA TEMERRÜDE DÜŞMESİ VE SONUÇLARI

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜNE OYBİRLİĞİ / ~~GYÇOKLUĞUYLA~~ karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. HALİL İBRAHİM SARIOĞLU		Kabul
1- PROF. DR. İBRAHİM SUBAŞI		Kabul
2- DR. ÖĞR. ÜYESİ HASAN ŞENOCAK		Kabul

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. SAYIM YORĞUN		
2- DR. ÖĞR. ÜYESİ BETÜL YILMAZ		

ÖZ

İŞVERENİN ÜCRET ÖDEME BORCUNDA TEMERRÜDE DÜŞMESİ VE SONUÇLARI

BURÇİN BAYINDIR

İş ilişkisinin bir sonucu olarak işçinin işverene karşı iş görme borcu; işverenin de, işçisine karşı ücret ödeme borcu bulunmaktadır. Kendisinin ve ailesinin yaşamını sürdürebilmek amacıyla çalışan işçinin, alacağı ücret hem bireysel hem de toplumsal açıdan büyük önem arz etmektedir.

Çalışma konusuna ilişkin, saha çalışması yapılmamış olup doktrinde yer alan görüşler, Yargıtay kararları ve mesleğim gereği çalışma hayatına ilişkin gözlemlerimden faydalanılarak uygulama boyutu açıklanmaya çalışılmıştır.

Her ne kadar İş Kanunu'nda, işçinin ücretinin korunmasına ilişkin emredici hükümlere yer verilmiş olsa da; söz konusu yasal düzenlemeler yeterince açık ve koruyucu değildir. İşverenin ücret ödeme borcunda temerrüde düşmesi durumunda, işçilerin ücretlerini elde edebilmek için başvurdukları hukuki yolların kolay ve etkin olmadığı görülmektedir. Sosyal devlet olma ilkesi gereğince; işçinin işveren tarafından ödenmeyen ücretinin, devlet güvencesi altına alınarak emeğinin daha çok korunması gerektiği sonucu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ücretin Ödenme Zamanı, Temerrüt, Ödemezlik Def'i, Çalışmaktan Kaçınma Hakkı.

ABSTRACT
EMPLOYER TO DEFAULT ON WAGE PAYMENT DUTY AND
ITS RESULTS

BURÇİN BAYINDIR

As a result of the work relationship, there exists the employee's duty to perform work for the employer; and the employer's duty to pay wage to the employee. The wage to be received has great importance both individually and socially for the employee who works for the survival of himself and his family.

Since the field study has not been conducted on this particular subject, the implementation dimension has been explained by the help of the views on the doctrine, the Supreme Court decisions and my observations of the work life in accordance with my occupation.

Although the Labor Law contains imperative provisions for the protection of employee's wage; respective legal regulations are neither clear nor protective enough. It is observed that the legal remedies applied by the employees in case of the employer to default on wage payment duty are not easy and effective. In accordance with being a social state principal; it occurs that the employee's wage, unpaid by the employer, should be secured by the state in order to protect labor more.

Key Words: Time of Remuneration, Default, Refutation of Non-payment, Right to Refuse Work.

ÖNSÖZ

İş sözleşmesinin bağımlı tarafı olan işçinin korunması, İş Hukuku'nun doğuş sebebi ve amacıdır. İşçinin iş görme borcu karşısında yer alan ücret ödeme borcu, işverenin iş ilişkisinden doğan en temel borcudur. İşçinin emeğinin karşılığı olan ücretin, genellikle onun tek geçim kaynağı olduğu için işverene, üçüncü kişilere ve hatta kendisine karşı dahi korunması gerekir. Bu nedenle İş Hukuku'nda, işçinin ücretini korumaya yönelik çeşitli ve genel olarak emredici düzenlemelere yer verilmiştir.

Ücretin, bu denli öneme sahip olması nedeniyle ödenmemesi durumunda işçinin hangi hukuki yollara başvurabileceği, sonuçlarının neler olacağı ve bu yolların hakkın elde edilmesinde ne kadar etkili olduklarını görmek çalışma konusunun seçilmesinde etkili olmuştur.

Bu çalışmada, özellikle ücret eklerine geniş bir biçimde yer verilerek çalışma hayatında karşılaşılan uygulama sorunlarına değinilmek istenmiştir. Ücretin ödenmemesi yani işverenin temerrüdü ve bu temerrüde karşı işçinin ödemelik def'i hakkı ve bu hakkın İş Kanunu'nun 34. maddesinde yansımış hali olan çalışmaktan kaçınma hakkı bir bütünün parçalarıdır. Bu nedenle, işverenin ücret ödemedeki temerrüdünün ortaya konulabilmesi için çalışmanın her bir bölümünde bu konulara Borçlar Kanunu ve İş Kanunu'nun ilgili hükümleri çerçevesinde ayrı ayrı yer verilmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu ile işçinin çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin yasal bir düzenleme yapılmasına karşın, bazı hususların kanunda açıkça düzenlenmemiş olması nedeniyle doktrin görüşleri ve yargı kararları çerçevesinde açıklama yapılmaya çalışılmıştır.

İşverenin ücret ödemedeki temerrüdü karşısında, işçinin bu temerrüde karşı sahip olduğu hukuki haklarının; gerek yasal düzenlemelerin yetersiz olması gerekse hakkın kullanımına ilişkin uygulamada karşılaşılan güçlükler nedeniyle işçinin ücret hakkının yeterince korunamadığı kanısındayız.

Ücret konusunun çok geniş kapsamlı ve her ögesinin incelemeye değer oluşu, konuya ilişkin doktrinde yer alan farklı görüşlere ve Yargıtay'ın konuya dair kararlarına yer verilmesi ister istemez çalışmanın sınırlandırılmasını zorlaştırmıştır.

İş Hukuku'nu bana sevdirecek mesleğim olmasında en büyük rolü olan ayrıca, tez sürecinde de desteğini eksik etmeyen çok değerli hocam Prof. Dr. Halil İbrahim SARIOĞLU'na; maddi ve manevi desteklerini her anımda hissettiğim değerli eşim Halil Gökçe BAYINDIR'a, ablam İnci CENGİZ'e ve bu süreçte beni destekledikleri için tüm dostlarıma ayrı ayrı teşekkür ederim.

BURÇİN BAYINDIR

İSTANBUL, 2019

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜCRET KAVRAMI VE İŞVERENİN ÜCRET ÖDEME BORCU

1.1. Ücret Ödeme Borcunun Hukuki Niteliği	4
1.2. Ücret Kavramı.....	5
1.3. Ücretin Unsurları.....	6
1.3.1. İş Karşılığında Ödenme.....	6
1.3.2. İşveren veya Üçüncü Kişi Tarafından Ödenme	7
1.3.3. Para veya Parasal Değeri Olan Bir Menfaatle Ödenme	7
1.4. Ücret Tespit Sistemleri.....	7
1.4.1. Zamana Göre Ücret Sistemi	8
1.4.2. Verime Göre Ücret Sistemi	9
1.4.3. Yüzde Usulüne Göre Ücret Sistemi	10
1.5. Ücretin Kapsamı.....	12
1.5.1. Dar Anlamda Ücret (Asıl Ücret)	12
1.5.2. Geniş Anlamda Ücret	12
1.6. Ücret Ekleri Kavramı	12
1.6.1. Prim	14
1.6.2. İkramiye.....	15
1.6.3. Bahşiş	17
1.6.4. Kârdan Pay Alma	18
1.6.5. Komisyon Ücreti	19
1.6.6. Provizyon (İşlem Sonuçlandırma Karşılığı).....	20
1.7. İş Kanunu'nda Spesifik Olarak Yer alan Ücret Ekleri.....	20

1.7.1. Genel Olarak.....	20
1.7.2. Fazla Çalışma Ücreti	20
1.7.3. Hafta Tatili Ücreti	24
1.7.4. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günü Ücreti	27
1.7.5. Yıllık İzin Ücreti	30

İKİNCİ BÖLÜM

ÜCRETİN ÖDENMESİ VE ÖDENME ŞEKLİ

2.1. Genel Olarak	33
2.2. Ücretin Belirlenmesi	33
2.3. Ücreti Ödeyecek Kişi	35
2.4. Ücretin Ödeneceği Kişi	37
2.5. Ücretin Ödenme Yeri	38
2.6. Ücretin Ödenme Şekli	39
2.6.1. Ücretin Para (Nakden) ile Ödenmesi.....	39
2.6.2. Ücretin Türk Parası ile Ödenmesi	41
2.6.3. Ücretin Ayni Olarak Ödenmesi.....	43
2.7. Ücretin Ödenme Zamanı	45
2.8. Ücretin Ödendiğinin İspatı.....	48

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞVERENİN ÜCRET ÖDEMEDE TEMERRÜDE DÜŞMESİ VE SONUÇLARI

3.1. Genel Olarak	53
3.2. Borçlunun Temerrüdü Kavramı	54
3.3. İşverenin Temerrüdü	55
3.3.1. Genel Olarak.....	55
3.3.2. İşverenin İş Kabulde Temerrüdü.....	56
3.3.3. İşverenin Ücret Ödeme Borcunda Temerrüdü	57
3.4. İşverenin Ücret Ödeme Borcunda Temerrüde Düşmesi İçin Gerekli Koşullar ..	58
3.4.1. Ücretin İfasının Mümkün Olması.....	58
3.4.2. Ücret Alacağının Muaccel Olması	59
3.4.3. İşçinin İhtarda Bulunması	62
3.4.4. İşçinin İfayı Kabule Hazır Olması.....	63
3.5. İşverenin Ücret Ödeme Borcunda Temerrüdünün Sonuçları.....	64

3.5.1. Genel Olarak.....	64
3.5.2. İfayı Talep Etme Hakkı	65
3.5.3. Haklı Nedenle İş Sözleşmesini Feshetme Hakkı.....	66
3.5.4. Faiz Talep Hakkı	68
3.5.5. Aşkın Zararın Karşılanmasını Talep Hakkı.....	74
3.5.6. Hapis Hakkı.....	75
3.5.7. Kanuni İpotek Tescil Hakkı	76
3.5.8. Ücret Garanti Fonu'na Başvurma Hakkı.....	77
3.6. Ücrete İlişkin Zamanaşımı	80

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞÇİNİN ÇALIŞMaktan KAÇINMA HAKKI

4.1. Genel Olarak	84
4.2. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Hukuki Niteliği	84
4.3. Ücretin Ödenmemesi Durumunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı	86
4.4. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Doğması İçin Gerekli Koşullar	88
4.4.1. İşçinin Ödenmesi Gereken Bir Ücret Alacağının Olması	88
4.4.2. Ücretin Ödenmesinin Yirmi Gün Gecikmiş Olması	90
4.4.3. Ücretin Ödenmemesinin Mücbir Bir Sebebe Dayanmaması	92
4.4.4. Çalışmaktan Kaçınma Eyleminin İşçinin Kişisel Kararına Dayanması	96
4.5. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Kullanım Şekli	99
4.6. Çalışmaktan Kaçınma Hakkını Kullanmanın Hüküm ve Sonuçları	102
4.6.1. Çalışmaktan Kaçınma Hakkını Kullanan İşçinin İş Sözleşmesinin Bu Nedenle Feshedilememesi	102
4.6.2. Çalışmaktan Kaçınan İşçiler Yerine Yeni İşçi Alınamaması ve Bu İşlerin Başkalarına Yaptırılmaması	103
4.6.3. Çalışmaktan Kaçınmanın Ücret Alacağına Etkisi	104
4.6.3.1. Ücrete Hak Kazanılacağını Belirten Görüşler	105
4.6.3.2. Ücrete Hak Kazanılmayacağını Belirten Görüşler	106
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	108
BİBLİYOGRAFYA / KAYNAKÇA.....	113

KISALTMALAR LİSTESİ

A.e.	: Aynı eser
a.g.e	: Adı geçen eser
ATM	: Otomatik Vezne Makinesi
BK	: 818 Sayılı Borçlar Kanunu
Bkz.	: Bakınız
bs.	: Baskı
C.	: Yararlanılan cilt
E.	: Esas No
f.	: Fıkra
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK.	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
K	: Karar No
m.	: Madde
RG	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
t.	: Tarih
TBK	: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
vb	: Ve benzeri
Yrg.	: Yargıtay

GİRİŞ

Ücret, iktisadi ve sosyal etkisiyle toplum içerisinde önemli bir role sahiptir. Gerek emeği karşılığı çalışan insanların gelirini ve hayat seviyesini tayin eden bir unsur olması, gerekse sanayinin gelişmesine tesir eden önemli bir maliyet unsuru olarak milli gelirin değişik gelir grupları arasındaki dağılışı tarzını ve toplumda sosyal adaletin gerçekleşmesine işaret eden bir gösterge olması açısından çok yönlü bir önem arz etmektedir¹. Bu nedenle iş sözleşmesinin kurucu unsuru olma özelliğini taşıyan ücret; hem işçinin ve ailesinin en önemli geçim kaynağı hem de iktisadi hayatın can damarı olması nedeniyle de ülke ekonomisi için ayrıca bir öneme sahiptir.

Gelir dağılımı açısından ücret, üretim faktörlerinden emeğin karşılığı olan gelirdir. Gelir ise üretim faaliyeti sonunda ekonominin kazandığı katma değerdir. Kapitalist ekonomik sistemde ücret, emeğin üretim sürecinde elde ettiği gelirdir.

Liberal iktisadi düşüncenin hâkim olduğu dönemde, ücretin kaynağını oluşturan emek bir meta olarak görülmüştür. Günümüzde ise emeğin meta olmaktan çıktığı kabul edilerek insanın kişiliğine ve insan haklarına bağlanmakta dolayısıyla ücretin sosyal yanının bulunduğu görüşü ağır basmaktadır.

Ücretlerin düzeyi; istihdam hacmini, ekonomik gelişme hızını, yatırım ve tasarruf düzeyini doğrudan etkilemektedir. Ücret seviyesinin adil olmayacak şekilde fazla yükseltilmesi işsizlik ve enflasyona; fazla azaltılması ise iş veriminin düşmesine, ekonomik ve sosyal olumsuzluklara sebep olacaktır. Ücretin, işçi ve toplum açısından sahip olduğu bu önem sebebiyle işverenin ücret ödeme borcu, sözleşmeden kaynaklanan sıradan bir borç olmaktan çıkmış ve sosyal bir karakter kazanmıştır.

Ücret ödeme borcunun kaynağı, esas itibarıyla iş sözleşmesi ve bu nedenle özel hukuk olmasına rağmen ücretin sosyal niteliğinden ötürü, ücret ödeme borcuna devletin müdahalesi yoğun bir şekilde olagelmıştır. İşverenin ücret ödeme borcunun kaynağını oluşturan düzenlemelerin en başında, Anayasa'nın 55. maddesi gelmektedir. Söz konusu düzenleme ile ücret, Anayasal anlamda koruma altına alınmıştır. Benzer

¹ Sabahaddin Zaim, **Çalışma Ekonomisi**, 10. bs., İstanbul, Filiz Kitabevi, 1997, s. 195.

şekilde; genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu'nda ve özel kanun niteliğindeki İş Kanunu'nda da ücrete geniş bir şekilde yer verilmiştir. Böylece kanun koyucu emredici ve nispi emredici kanun hükümleriyle işverenin bu temel borcuna müdahale etmiştir. Bu müdahale yine de, tarafların düzenlemelere aykırı olmamak şartıyla ücreti serbestçe belirlemelerine engel değildir.

İşverenin işçinin ücretini sözleşme ya da kanun hükümlerine aykırı olarak ödemesi ya da hiç ödememesi, borçlunun temerrüdü olarak nitelendirilir. İşverenin ücret ödeme borcunda temerrüde düşmesi durumunda; işçiye, ödenmeyen ücretini elde edebilmesi için gerek İş Kanunu gerekse diğer kanunlarla olsun bazı yasal haklar tanınmıştır.

Çalışmanın birinci bölümde; öncelikle ücretin ödenmesinin hukuki niteliği, ücret kavramı, ücretin unsurları ile ücret eklerine ilişkin açıklamalar yapıldıktan sonra; ücretin belirlenme yöntemlerine yer verilecektir. Daha sonrasında, İş Kanunu'nda özel olarak yer alan ve çalışma hayatında sıklıkla karşılaşılan ücret eklerine ilişkin açıklamalar yapılacaktır.

Çalışmanın ikinci bölümünde; ücretin ödenmesine ilişkin kurallara, kısacası ücreti kimin ödeyeceği; ücretin kime, nerede, ne zaman, ne şekilde ödeneceği ve en son olarak ücretin ödendiğinin ispatının ne şekilde olacağı izah edilecektir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde; ücretin ödenmemesi durumu, temerrüt kavramı ve bu çerçevede işverenin ücret ödeme borcunda temerrüde düşmesi incelenecektir. Borçlar Kanunu'nun borçlunun temerrüdüne ilişkin hükümleri ve İş Kanunu'nun ücrete ilişkin hükümleri birlikte ele alınarak, işverenin ücret ödeme borcunda temerrüde düşmesinin koşullarına değinilecektir. Daha sonrasında, işverenin ücret ödeme borcunda temerrüde düşmesi nedeniyle işçinin sahip olduğu haklar üzerinde açıklamalar yapılarak, temerrüdün sonuçları açıklanmaya çalışılacaktır.

Çalışmanın dördüncü bölümünde ise, işverenin ücret ödeme borcunda temerrüde düşmesi nedeniyle işçinin sahip olduğu en önemli haklardan biri olan çalışmaktan kaçınma hakkı ayrıca incelenecektir. Öncelikle çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin genel bilgiler verilecek ve bu kapsamda ödemezlik def'i kavramına

değınilecektir; ardından çalışmaktan kaçınma hakkının koşulları, ne şekilde kullanılacağı ve bazı hukuki sonuçları incelenenecektir.



BİRİNCİ BÖLÜM

ÜCRET KAVRAMI VE İŞVERENİN ÜCRET ÖDEME BORCU

1.1. Ücret Ödeme Borcunun Hukuki Niteliği

Ücretlilik düzeninin; toplumların ekonomik ve sosyal hayatında, üretim ilişkilerinde egemen olması kapitalist sistemle başlayan bir durumdur¹. Kapitalizmin temel öğelerinden olan ücretlilik düzeninin doğuşu, Sanayi Devrimi ile baş göstermiştir. Ücret; kar, rant, faiz gibi bir gelir çeşidi olup taşıdığı özellikler sebebiyle bu gelir çeşitlerinden ayrılır. İşçi; kar, rant, faiz gibi çalışma karşılığı olmayan gelir elde etmesine olanak sağlayacak kadar iktisadi zenginliğe sahip olmayan kimsedir². Ücret dışındaki gelir çeşitlerinin hiçbirinin kaynağı, çalışma veya emek değildir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun³ 8. maddesinde iş sözleşmesi “Bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme” şeklinde ifade edilmiştir. İş sözleşmesinin temel unsurlarının, iş görme, ücret ödeme ve bağımlılık unsuru olduğu görülmektedir.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun⁴ (TBK) 393. maddesinde hizmet sözleşmesi “İşçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme” olarak tanımlanmıştır.

İki tarafa borç yükleyen sözleşme olarak nitelendirilen iş sözleşmesinde, edimlerin sözleşmenin tarafları olan işçi ve işveren arasında karşılıklı olarak yer değiştirmesi gerekir⁵. İşveren, işçinin iş görmesi karşılığında ücret ödeme; işçi ise

¹ Alpaslan Işıklı, **Ücret**, Ankara, Doğan Yayınevi, 1975, s.16.

² **A.e.**, s. 2.

³ “İş Kanunu” RG: 10.06.2003/ 25134 (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, 4 Mayıs 2018.

⁴ “Türk Borçlar Kanunu” RG: 04.02.2011/ 27836 (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf>, 4 Mayıs 2018.

⁵ Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 9. bs., İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2018, s. 69.; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, 30. bs., İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2017, s. 148.; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, 3. bs., İstanbul, Legal Yayıncılık, 2006, s. 122.

aldığı ücret karşılığında iş görme yükümlülüğü altındadır. İstisnalar mevcut olmakla birlikte iş görmesinin karşılığı ücretin ödenmesi olup ücret söz konusu olmadıkça iş sözleşmesinin varlığından bahsedilemez⁶.

Ücret, tam olarak emeğin karşılığı özellikle fiyatı değildir⁷. İşçi, Kanun'da düzenlenmiş olan zorlayıcı nedenler (İş Kanunu md: 24/III), hafta tatili (İş Kanunu md: 46), genel tatil (İş Kanunu md: 47) ve yıllık ücretli izin (İş Kanunu md: 53) gibi durumlarda, emeğini işverene sunmaksızın ücrete hak kazanmakta olup çalışma karşılığı olmaksızın ödenen bu tür ücretlere sosyal ücret olarak adlandırılmaktadır⁸. Bu nedenle ücretin sadece karşılıktan ibaret olmadığı, işçinin belirli bir süre çalışması sonucunda geçimini sağlama niteliği bulunduğu belirtilir⁹. Bu nedenle, işçinin hastalığı sırasında veya izinliyken kendisine ödenen paralar dahi gerçek anlamda ücret olup hastalık ya da izin tazminatı değildir¹⁰.

1.2. Ücret Kavramı

Ücret, bedeni veya fıkri emeğin üretime katkısı karşılığında ödenen bedel; diğer bir ifadeyle teşebbüsün kar ve zararına bağlı olmayan ve müteşebbis tarafından emek sahibine, üretilen malın satışı beklenmeden ödenen, miktarı önceden belirlenmiş bir gelirdir¹¹. Ayrıca ücret, “Çalışmadığı halde ücret ödemesini gerektiren durumların dışında, yapılan bir hizmetin karşılığı olarak işveren veya üçüncü kişilerce işçiye sağlanan para veya parasal değeri bulunan menfaatlerden oluşan bir gelir çeşididir” şeklinde tanımlanmıştır¹².

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde ücret “Bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar”

⁶ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 15. bs., İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2018. s. 236.; Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s. 69.; Fevzi Demir, **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, 10. bs., İzmir, Albi Yayınları, 2017. s. 83.

⁷ Cevdet İlhan Günay, “Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları”, S:1, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2006, s. 37.

⁸ Bekir Uzun, Yeni İş Yasası Semineri, İTO Yayınları, İstanbul, 2004, s. 122., (Çevrimiçi) <https://docplayer.biz.tr/10321922-Yeni-is-yasasi-semineri.html>, 6 Ağustos 2019.

⁹ Günay, “Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları”, s. 37.

¹⁰ Mustafa Çenberci, **İş Kanunu Şerhi**, 5. bs., Ankara, Olgaç Matbaası, 1984, s. 457.

¹¹ Zaim, **a.g.e.**, s. 197.

¹² Tankut Centel, **İş Hukukunda Ücret**, İstanbul, Türkiye Denizciler Sendikası Yayınları, 1986, s. 58.

olarak tanımlanmıştır. 1475 Sayılı İş Kanunu’nun¹³ 26. maddesinin kenar başlığı: “Ücretin Tanımı” olmakla birlikte, maddede ücretin tam bir tanımı yapılmamıştır. Ücretin tanımına, hem mülga 818 Sayılı Borçlar Kanunu’nda¹⁴ (BK) hem de yürürlükte bulunan 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda yer verilmemiştir.

193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu’nun¹⁵ 61. maddesinde ücret “İşverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatler” şeklinde tanımlanmıştır.

Ücrete ilişkin yapılan bu tanımlar dikkate alındığında; ücretin bir iş karşılığı, işveren veya üçüncü kişiler tarafından, para ile ödendiği unsurları göze çarpmaktadır.

1.3. Ücretin Unsurları

1.3.1. İş Karşılığında Ödenme

Ücret, kural olarak işçinin çalışması karşılığında ödenir. İş görme borcu; işçinin, işverenin çalışma koşullarına tabi olarak ona emeğini tahsis etmesidir¹⁶. İş kavramı, bedeni ya da fikri olması önemli olmaksızın bir kimsenin ekonomik açıdan iş olarak değerlendirilebilen her türlü çalışmasını kapsar¹⁷. Karşılığında ücret ödenecek hizmet edimi, çoğunlukla olumlu bir edim şeklinde karşımıza çıkmakla beraber istisnaen bir eşyanın korunması veya modellik edilmesi gibi hareketsiz kalmayı içeren faaliyetler de iş görme kapsamında değerlendirilir¹⁸.

¹³ “İş Kanunu” RG: 01.09.1971/ 13943 (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/5.5.1475.pdf>, 4 Mayıs 2018.

¹⁴ “Borçlar Kanunu” RG: 29.04.1926/ 359 (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/5.3.818.pdf>, 4 Mayıs 2018.

¹⁵ “Gelir Vergisi Kanunu” RG: 06.01.1961/ 10700 (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.4.193.pdf>, 4 Mayıs 2018.

¹⁶ Centel, *İş Hukukunda Ücret*, s. 59.; Demir, *a.g.e.*, s. 37.; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, *a.g.e.*, s. 148.

¹⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, *a.g.e.*, s. 148.

¹⁸ Süzek, *a.g.e.* s. 236.

1.3.2. İşveren veya Üçüncü Kişi Tarafından Ödenme

İşçinin iş görme edimi, şahsi bir edim olduğu halde işverenin ücret ödemesi ise şahsi bir edim olmaması nedeniyle üçüncü bir kişi tarafından ifa edilmesi mümkündür¹⁹.

İş Kanunu'nun 32. maddesinde yer alan ücret tanımında da “işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan” ifadesi kullanılmıştır. Ücretin, üçüncü kişilerce ödenmesi durumu, özellikle yüzde usulü ücret sisteminin uygulandığı işyerlerinde görülmektedir.

1.3.3. Para veya Parasal Değeri Olan Bir Menfaatle Ödenme

Türkiye'nin taraf olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Ücretin Korunmasına İlişkin 95 Sayılı Sözleşmesi'ne uygun olarak, ücret ödemesinin hangi araçlarla ve nerelerde yapılamayacağı yasa hükmü haline getirilmiştir. Bu kapsamda İş Kanunu'nun 32. maddesi uyarınca, ücretin kural olarak para ile ödenmesi gerektiği düzenlenmiştir. Söz konusu hüküm ile getirilen sınırlama, yalnız asıl ücrete ilişkin olup her ücret ekinin para ile ödenmesi zorunluluğu bulunmamaktadır²⁰.

1.4. Ücret Tespit Sistemleri

İş Kanunu'nda; zamana, parça başına, akort, götürü ve yüzdelere göre ücret sistemine yer verilmiştir. İş Kanunu'nun “Ücret şekillerine göre tatil ücreti” başlığını taşıyan 49. maddesinde, tatil ücretinin hesaplanmasında zamana göre ücret türlerinden saat ücreti ile aylık ücret açıkça belirtilmiştir.

Borçlar Kanunu'nda ve Sosyal Sigortalar Kanunu'nda ücretten başka prim, ikramiye, komisyon ve kâra katılma gibi ücret eklerine yer verilmiştir.

¹⁹ Centel, **İş Hukukunda Ücret**, s. 66.

²⁰ Süzek, **İş Hukuku**, s. 236.; Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s. 119.

1.4.1. Zamana Göre Ücret Sistemi

Çalışma süresinin uzunluğu; saat, gün, hafta, ay gibi işin görüldüğü zaman dilimine göre belirlenmekte ve buna göre yapılan ödeme, haftalık, aylık veya günlük ya da saat ücreti olarak belirlenen ücret sistemine zamana göre ücret denilmektedir²¹. Dolayısıyla zamana göre ücret, belirli bir zaman dilimi esas alınarak ödenen ücrettir.

Zamana göre ücret sistemi, belirli bir zaman dilimi içinde çalışmaya bağlanması nedeniyle, öngörülen zaman dilimi içinde üretimin az veya çok olmasının önemi yoktur²². İşçi, kararlaştırılan çalışma süresi içinde emeğini işverenin emrine tahsis etmişse ücrete hak kazanmış olur.

Ücretin ödenme zamanı ile zamana göre ücret kavramları birbirinden farklıdır²³. Biri hesap, diğeri ise ödemeye ilgilidir. Zaman ölçüsü, bir ay olarak kabul edildiğinde o ay içindeki gün sayısı dikkate alınmaz. Ücretin ödeneceği zamanın dikkate alındığı zaman birimi ise ödeme dönemlerini belirler.

Aylık (maktu) ücretin özelliği, bir aylık çalışma karşılığı ücretin toptan maktu karşılığının belirlenmiş olmasıdır²⁴. Aylık ücret açısından ayın uzunluğu önemli değildir. Bu ayın süresi, 28, 29, 30 ya da 31 gün olabilir.

Aylık ücretle çalışan işçiler, otuz günden fazla süren aylar için bir günlük fazladan ücrete hak kazanmazlar²⁵. Bu işçilere, aylık ücretin içinde kabul edilmesi nedeniyle ayrıca çalışma karşılığı olmayan hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil ücreti de ödenmez.

İş Kanunu'nun 49. maddesinde belirtildiği üzere; aylık (maktu) ücretle çalışan işçilere, bu bir aylık süre içerisinde işçilerin hasta, izinli veya diğer nedenlerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenir. Hastalık nedeni ile

²¹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 124.; Demir, **a.g.e.**, s. 174.

²² Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, **İş Hukuku**, 5. bs., Ankara, Turhan Kitabevi, 2012, 570.; Süzek, **İş Hukuku**, s. 377.

²³ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 124.

²⁴ **A.e.**

²⁵ Yargıtay, 9.HD., 15.10.2001 t, E. 2001/14817, K. 2001/16050, Şahin Çil, **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, Ankara, Turhan Kitabevi, 2010, s. 293.

çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği, aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir²⁶. Bu durumda işçinin aylık ücreti, iş göremezlik ödeneğinden fazla ise bir kesintiye uğramaksızın ücretini almaya devam eder.

Aylık ücret dışında zaman esas alınarak farklı ücret sistemleri de uygulanmaktadır. Örneğin, bazı işyerlerinde haftalık ücret sistemi bulunmaktadır. Haftalık ücret sisteminde, önemli olan bir hafta çalışılmasıdır. Haftanın, takvim esasına göre mutlaka pazartesten başlayıp pazar günü sona ermesi şart olmayıp hesabın yapılmaya başlayacağı tarihten itibaren yedi günlük bir süre dikkate alınır²⁷. Bir hafta esas alınarak belirlenen ücrete; hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil ücretleri dâhil değildir. Dolayısıyla bu ücret sisteminde, aylık ücrette olduğu gibi tatilleri de içeren maktu bir miktar söz konusu değildir.

Haftalık ücret sisteminin dışında, ücret sistemi günlük veya saat ücreti olarak da kararlaştırılmış olabilir. Bu ücret sistemlerinde, ücretin mutlaka her gün ve saat başı ödeneceği anlamına gelmeyip ücret miktarını belirleme yöntemidir. Ücret, ayda veya haftada bir ödenir. Günlük ücret sisteminde ücrete esas zaman birimi, bir günlük iş süresi yedi buçuk saat olup saatlik ücret sisteminde ise altmış dakikalık bir zaman birimi esas alınır²⁸.

1.4.2. Verime Göre Ücret Sistemi

Verime göre ücret, üretilen mal veya hizmetin miktarına göre ödeme yapılan bir ücret sistemidir²⁹. Verime göre ücret sisteminin iki çeşidi vardır. Bunlardan biri ve en yaygın olanı akort ücret, diğeri ise götürü ücrettir³⁰. Akort ücrette, yapılan işin sayısına, ağırlığına ya da uzunluğuna göre bir ücret verilir. Örneğin, dokuma işyerinde çalışan işçinin çıkardığı her parça iş için bir miktar öngörüldüğünde veya maden işçisinin çıkardığı madenin ağırlığına göre ücret ödeniyorsa akort ücret söz konusudur.

²⁶ Yargıtay, 9.HD., 18.04.2007 t, E. 2006/25175, K. 2007/11224, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:16, 2007, s. 325-326.

²⁷ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 125.

²⁸ **A.e.**

²⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, **a.g.e.**, s. 572.

³⁰ Süzek, **İş Hukuku**, s. 377.

Götürü ücrette ise ücrete konu olacak iş, akort ücrette olduğu gibi belirlenememekte olup bu nedenle her bir miktarın hesaplanmadığı ve hesaplanmasının zor olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır³¹. Parça başına ücret ile götürü ücret aynı hukuki nitelikte olmaları nedeniyle götürü ücrete de parça başı ücretin hükümleri uygulanır³².

Türk Borçlar Kanunu'nun 411. maddesinde “ İşçi, sözleşme gereğince yalnız bir işveren için sadece parça başına veya götürü iş yapmayı üstlenmişse işveren ona yeterli iş vermekle yükümlüdür” şeklinde yer alan hüküm gereğince; işveren, kendi kusuru olmaksızın sözleşmede öngörülen parça başına veya götürü işi sağlayacak durumda olmadığında veya işletme koşulları gerektirdiği takdirde işçiye ücreti zaman esasına göre öder. Zamana göre ödenecek ücret, iş ya da toplu iş sözleşmesinde belirlenmemişse; işveren, işçiye parça başına veya götürü olarak daha önce aldığı ortalama ücrete eşdeğer bir ücret ödemekle yükümlüdür³³.

Verime göre ücret sisteminin, tek başına uygulanması durumunda, ödenen ücretin asgari ücretin altında olmaması gerekir aksi takdirde; işveren aradaki farkı ödeyerek işçinin alacağı ücreti asgari ücrete tamamlamak zorundadır.

1.4.3. Yüzde Usulüne Göre Ücret Sistemi

İş Kanunu'nun 51. maddesinde yüzde usulü ücret “Otel, lokanta, eğlence yerleri gibi işyerlerinde hesap pusulalarına belirli bir yüzde olarak eklenerek müşterilerden alınan paraların işveren tarafından işyerinde çalışan tüm işçilere belirli oranlarda ödenmesi şeklinde uygulanan ücret sistemi” olarak tanımlanmıştır.

Genel olarak yüzde usulü ücret denilince, işçiye ödenecek asıl veya ek ücretin, müşterilere sunulan servisin bedeline eklenen para tutarının belli bir oranda alınması yoluyla karşılanması olarak anlaşılmaktadır. Bu nedenle yüzde usulü ücretin, işçiye ödenecek asıl veya ek ücreti ifade etmesi mümkündür³⁴.

³¹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 126.

³² Uzun, **a.g.e.**, s. 124.

³³ Mollamahmutoğlu, Astarlı, **a.g.e.**, s. 572.

³⁴ A. Can Tuncay, “Yüzde Usulü Ücret”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komite 15. Yıl Armağanı**, 1991, s. 286.

Yüzde usulü ücret, çoğunlukla otel, lokanta, eğlence yerleri ile ayaküstü yiyecek ve içecek satan yerlerde uygulansa da, bunun dışındaki işyerlerinde de yüzde usulü ücrete rastlamak mümkündür³⁵.

İş Kanunu'nun 51. maddesinde öngörülen işyerlerinde yüzde usulüne göre ücret sisteminin uygulanması zorunlu değildir³⁶. Bu işyerlerinde, zamana göre ücret sistemi uygulanabileceği gibi bu sistemle yüzde usulü ücret sistemi birleştirilerek karma bir sistemin uygulanması da mümkündür.

İşveren, müşterilerin hesap pusulalarına yüzde olarak ilave etmek suretiyle toplanan tüm paraları, işyerinde çalışan bütün işçiler arasında, "Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik" hükümlerine göre eksiksiz bir şekilde dağıtmak zorundadır.

Yüzde usulü ücretin söz konusu olduğu hallerde; işveren, müşteri ve işçi arasındaki ilişkiyi üçüncü kişi yararına sözleşme olarak nitelemenin uygun düşeceği ileri sürülmüştür³⁷. İşçinin ücret hakkının asıl borçlusu, müşteri olup işveren işçiye sadece kazanç imkânı sağladığı belirtilmiştir³⁸. Aksi yöndeki bir görüşe göre ise ücret ödeme borcu işverenin iş sözleşmesinden doğan asli borcudur. Müşteri, işçiye karşı değil, aralarındaki sözleşmeye göre işverene karşı borçludur. İşçi, ücreti ödenmediği veya ücretin asgari ücretin altında kaldığı zaman müşteriye karşı hiçbir talep hakkına sahip değildir³⁹.

İşçi ile işveren arasındaki ilişki bakımından ve işçiyi koruma amacına uygun düşmesi nedeniyle yüzde usulü ücretin tamamen asıl ücret veya ek ücret olabileceği, ücretin asıl borçlusunun da iş ilişkisi gereğince işveren olduğu söylenebilir.

³⁵ Centel, **İş Hukukunda Ücret**, s. 107.

³⁶ Süzek, **İş Hukuku**, s. 378.

³⁷ Çenberci, **a.g.e.**, s. 631.

³⁸ Adil İzveren, Erol Akı, **Bireysel İş Hukuku**, İzmir, Barış Yayınları, 1999, s. 214.

³⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, **a.g.e.**, s. 574-575.

1.5. Ücretin Kapsamı

1.5.1. Dar Anlamda Ücret (Asıl Ücret)

Dar anlamda ücret, İş Kanunu'nun 37. maddesinin II. fıkrasında asıl ücret olarak nitelendirdiği yine aynı Kanun'un 32. maddesinin I. fıkrasında da belirtildiği üzere işçiye ödenen temel (çıplak) ücret parayla ödenen tutardır.

Asıl ücret, işçiye sırf çalışmasının karşılığı olarak ödenmesi gereken ücret olup uygulamada genellikle zamana göre, akort (parça başına ve götürü) ve yüzde sistemine göre ödenen ücretler asıl ücret şeklinde görülmektedir⁴⁰. Asıl ücret, aynı olarak kararlaştırılmaz ve bu ücrete işçiye sağlanan ikramiye, prim, sosyal yardımlar ve diğer ücret ekleri gibi yan menfaatler dâhil değildir⁴¹.

1.5.2. Geniş Anlamda Ücret

Giydirilmiş ücret olarak da adlandırılan geniş anlamda ücret; asıl ücrete, iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya kanundan doğan parayla ölçülmesi mümkün her türlü menfaatin eklenmesi ile hesaplanan ücrettir⁴².

Asıl ücrete ek olarak ödenen ikramiye, prim, komisyon ücretlerinin yanı sıra işçiye yapılan ve devamlılık arz eden sosyal yardım, yakacak, izin, giyim, bayram parası, ulaşım, yemek, çocuk yardımı gibi para veya para ile ölçülebilen ödemeler de geniş anlamda ücretin hesabında göz önünde bulundurulur⁴³.

1.6. Ücret Ekleri Kavramı

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde, genel anlamda ücretin tanımına yer verilmişse de; ücret eklerine ilişkin bir tanıma yer verilmemiştir. Ancak, 5754 Sayılı Kanun ile İş Kanunu'nun 32. maddesinde "Ücret, prim, ikramiye ve bu

⁴⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 292.

⁴¹ Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku I, Ferdi İş İlişkileri**, 4. bs., İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2012, s. 284; Süzek, **İş Hukuku**, s. 375.

⁴² Turhan Esener, **İş Hukuku**, Ankara, Sevinç Matbaası, 1973, s. 173.

⁴³ Çenberci, **a.g.e.**, s. 463.

nitelikteki her türlü ödemelerin banka hesabına yatırılması” şeklinde yer alan düzenlenmeyle birlikte ücret ekleri kavramı İş Kanunu’nda yer almıştır.

İşçinin asıl ücreti yanında geçimini sağlamak üzere; kanun, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi gereğince hak kazandığı tüm menfaatler ücret eklerini oluşturur. Bir menfaatin ücret eki olarak tanımlanabilmesi için mutlaka para şeklinde sağlanmış olması gerekmez⁴⁴. Parayla ölçülmesi mümkün olan, aynı ödemeler de, asıl ücretin tamamlayıcısıdır. Bu ödemelerin, asıl ücreti oluşturması da söz konusu olabilir. Örneğin, kazançtan pay alma başlı başına asıl ücret olabilmektedir.

Ücret eklerinin bir kısmı, görülen işin karşılığı olarak bir kısmı ise karşılıksız olarak işveren tarafından; diğer bir kısmı ise üçüncü kişiler tarafından ödenebilir⁴⁵. Ücret eklerine, fazla çalışma, hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil ücreti, aile zammı, prim, ikramiye, bahşiş, aynı yardım (yemek, yakacak, elbise vb.) şeklinde örnek olarak verebiliriz.

Ücret ekleri, geniş anlamda ücret kavramı içinde yer alması nedeniyle kanunda gösterilen haller hariç olmak üzere, asıl ücrete ilişkin esaslara bağlıdır⁴⁶. Örneğin, ücret eklerinin kanun hükümleri veya iş sözleşmesi şartları gereğince hesap edilmemesi veya ödenmemesi durumunda da işçi, asıl ücretinin ödenmemesinde olduğu gibi derhal fesih hakkına sahiptir.

Ücret eklerinin tek tek sayılması çok zordur. Bunlardan bazıları örneğin, bahşiş, kârdan pay alma, provizyon (işlem sonuçlandırma karşılığı), komisyon ücreti tek başına asıl ücretin kendisini oluşturabilmektedir. Bu çalışmada, uygulamada sıkça karşılaşılan ücret eklerinden olan prim, ikramiye, bahşiş, kârdan pay alma, provizyon (işlem sonuçlandırma karşılığı) ve komisyon ücretine yer verilecektir.

⁴⁴ Cevdet İlhan Günay, **Şerhli İş Kanunu**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2004, s. 87.

⁴⁵ Esener, **a.g.e.**, s.174.

⁴⁶ Çenberci, **a.g.e.**, s.464.

1.6.1. Prim

Prim, kendi başına veya bir ekip içinde beklenenin üstünde bir çaba göstererek veya sahip olduğu nitelikler sebebiyle başarılı bir biçimde yapmış olduğu işin ödüllendirilmesi amacıyla işçiye ödenen bir ücrettir⁴⁷. Bu nedenle prim, işçinin kendisini ve çevresindeki diğer işçileri başarılı olarak çalışmaya özendirir.

Primin, kişiye özgü olması nedeniyle prim ödemelerinin genel bir nitelik taşıması gerekmez ancak işveren tarafından ayrımı haklı kılan geçerli nedenler olmadığı sürece, prim uygulaması yönünden de işverenin eşit davranma borcu vardır⁴⁸.

İşveren, elde edilen başarıyı dikkate alarak işçiye ödüllendirmek amacıyla prim ödeyebileceği gibi sözleşme veya toplu iş sözleşmesiyle koşulları belirlenmek suretiyle prim ödenmesini kararlaştırılabilir. İşverence belirli durumlarda prim ödemesi yapılması, bunun işyeri uygulamasına dönüşmesine neden olur⁴⁹. İşçinin işyeri uygulaması haline gelmiş primi talep hakkı doğar. Prim uygulaması yönünden işçi aleyhine değişiklik, İş Kanunu'nun 22. maddesi kapsamında yapılması gerekir.

Primin ödenmesindeki amaç, işçilerin gördükleri işin karşılığı olmaksızın geçmişteki gayretlerinin mükâfatlandırılması düşüncesi olabilir⁵⁰. Bu durumda, prim ivazsız ve ihtiyari olup asıl ücretin eki değildir⁵¹. Buna karşılık prim, işçinin nicelik ya da nitelik yönünden özellikle üstün olan bir işinin karşılığı olabilir bu anlamda prim, ücretin tamamlayıcısıdır⁵².

Bir ek ödemenin, prim olarak kabulü için o adla anılması yetmediğinden; işverenin bazı mükellefiyetlerinden kurtulmak için asıl ücreti az gösterip geri kalan kısmı prim adı altında ödemesi durumunda, kanuna karşı hile olduğundan bahisle primden söz edilemez⁵³. Yargıtay'da, asgari ücret ve satış priminden oluşan ücret

⁴⁷ Sützek, **a.g.e.**, s. 379.; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 127.

⁴⁸ Çil, **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, s. 363.

⁴⁹ Çenberci, **a.g.e.**, s. 464.

⁵⁰ Esener, **a.g.e.**, s.176.

⁵¹ **A.e.**

⁵² **A.e.**

⁵³ Ferit Hakkı Saymen, **Türk İş Hukuku**, İstanbul, Hak Kitabevi, 1954, s. 500.

ödeme sisteminde, ödenen primi ücret kavramı içinde değerlendirmiştir⁵⁴. Aynı zamanda, Yargıtay’ın vermiş olduğu kararlarda⁵⁵, TIR şoförlerine gidilen yola göre verilen sefer primini ücretin eki değil, ücret olarak değerlendirmiştir.

İşçinin prime hak kazanması için işyerinde prim ödemesini gerektiren dönemin sonuna kadar çalışmış olması gerekmez⁵⁶. Bu nedenle işyerinde çalışılan süreyle sınırlı olmak üzere işçinin prim hakkı vardır.

1.6.2. İkramiye

İkramiye işçiye; yılbaşı, bayram, işyerinin kuruluş yıldönümü, evlenme ve doğum günü gibi bazı vesilelerle asıl ücrete ek olarak verilen özel bir ücrettir⁵⁷. Bu ücret türünde, işverenin yapılan işten duyduğu memnuniyeti göstermek ve işçiyi motive ederek işe bağlılığını ödüllendirme amacı olup bu yönü ile prime benzerlik gösterir. İkramiye ödemesinde, primden farklı olarak işçinin kişisel başarısından çok belirli nesnel olaylar ölçüt alınmaktadır.

İkramiye, iş veya toplu iş sözleşmesinde yer alabileceği gibi kanundan doğması da mümkündür. Örneğin, 6772 Sayılı Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması Hakkında Kanun’da⁵⁸ öngörülen ilave tediye, kamu kesiminde çalışan işçilere verilmektedir. Bu Kanun ile işçilere ödenecek ikramiyelere genel bir sınırlama getirilmiştir. 6772 Sayılı Kanunu’nun Ek 2. maddesinde, “Kanun kapsamı dışında kalan işyerlerinde çalışan işçilere toplu iş sözleşmeleri ile en çok dört, münhasıran yer altında çalışan işçilere en çok beş ikramiye ödenebilir” hükmüyle ikramiye ödemelerine sınırlama getirildiği görülmektedir.

⁵⁴ Çil, **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, s. 366.

⁵⁵ Yargıtay, 9.HD., 01.04.2014 t, E. 2013/23367, K. 2014/7174, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:44, 2015, s. 333-334.; Çil, **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, s. 247.; Yargıtay, 9.HD., 30.06.2011t, E. 2009/17310, K. 2011/19792, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:33, 2011, s. 246-250.; Yargıtay, 9.HD., 13.11.2017 t, E. 2017/8871, K. 2017/24691, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:58, 2018, s. 1103-1105.; Yargıtay, 9.HD., 12.05.2011 t, E. 2009/13882, K. 2011/14451, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:32, 2011, s. 375-377.

⁵⁶ Demir, **a.g.e.**, s. 178.

⁵⁷ Süzek, **a.g.e.**, s. 380.; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 127.

⁵⁸ “Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması Hakkında Kanun” RG: 11.07.1956/ 9355 (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.6772.pdf>, 6 Haziran 2018.

İkramiyeler herhangi bir sözleşmeye dayanmaksızın, işverence tek taraflı olarak da sağlanabilir. Bu tek taraflı uygulama sonucunda, işyeri uygulamasının koşulları ortaya çıkarsa işçinin iş koşulu haline gelmiş ikramiyeyi talep hakkı doğar⁵⁹. İkramiye, ücretin bir parçası olmakla birlikte böyle bir niteliği taşıması için işverenin açık veya örtülü bir biçimde ödemeyi kabul etmiş olması gerekir. Bu nedenle en az ikiden fazla ödenen ikramiyenin, işyeri koşulu oluşturduğu kabul edilmektedir⁶⁰. İkramiyeye ilişkin olarak işçi aleyhine yapılacak değişiklik, İş Kanunu'nun 22. maddesi kapsamında yapılmalıdır.

İşçinin başarısına bağlı olarak ödenen primden farklı olarak ikramiye, genel bir nitelik taşır ve bu nedenle ikramiye ödemesinden işyerinde çalışan tüm işçiler yararlanır⁶¹. İşveren tarafından ayrımı haklı kılan geçerli nedenler olmadığı sürece ikramiye uygulaması yönünden de işçilere eşit davranmak zorundadır.

İkramiyenin ödendiği tarihte, işçinin işyerinde tüm süre boyunca çalışmaması ikramiyeden yararlanmasına engel değildir⁶². İşçi, bu durumda, çalıştığı süre ile orantılı olarak ikramiyeden yararlanır.

Yargıtay'a göre, işçinin yıllık olarak ve yılsonunda ödenmesi gereken ikramiyeden yararlanabilmesi için bir yıl çalışmasını tamamlamış veya yılın büyük bir bölümünde çalışmış olması şartı aranmaktadır⁶³. Oysaki Türk Borçlar Kanunu'nun 405. maddesinde "İş sözleşmesi ikramiyenin verildiği dönemden önce sona ermişse, ikramiyenin işçinin çalıştığı süreye yansıyan bölümü ödenir" şeklinde yer alan hükümüyle işçinin ikramiyeden yararlanması için yılın büyük bir bölümünde çalışması zorunluluğu isabetli olarak aranmamıştır.

⁵⁹ Süzek, **İş Hukuku**, .s. 382.; Yargıtay, 22.HD., 25.11.2014 t, E. 2013/22125, K. 2014/33119, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:47, 2015, s. 594-595.

⁶⁰ Günay, **Şerhli İş Kanunu**, s. 88.

⁶¹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 127.

⁶² Mollamahmutoğlu, Astarlı, **a.g.e.**, s. 565.

⁶³ **A.e.**

1.6.3. Bahşış

Bahşış, işçinin yerine getirdiği hizmetten memnun kalınması nedeniyle müşterinin bir zorunluluk olmaksızın ve istediği miktarda işçiye ödediği paradır⁶⁴. Uygulamada daha çok lokanta, kafeterya, bar ve benzeri eğlence yerlerinde geçerli olan bu ücret sisteminde, işçiye genellikle zamana göre sabit bir miktar ücret ödenmekte ve müşterilerden alınan bahşışlar işçiler arasında paylaştırılmaktadır. İşçinin sadece üçüncü kişi konumundaki müşterilerin verdiği bahşışla çalışması durumunda, bahşış asıl ücret konumuna geçer⁶⁵.

Bahşışların, bağış niteliğinde olup olmadığı tartışmalıdır. Müşterinin kendi isteğiyle işçiye bıraktığı bahşışlar, bağış olarak nitelendirilmiştir⁶⁶. Bahşış, bireysel bir bağış özelliğini kaybederek kolektif olarak sunulan hizmetin karşılığına dönüşmesi sebebiyle bu paraların işçilere yapılmış bağış olarak değerlendirilmesinin uygun düşmeyeceği de savunulmuştur⁶⁷.

İş Kanunu'nun 32. maddesinde, ücretin üçüncü kişiler vasıtasıyla ödenebileceğinden açıkça bahsedilmiş olup çoğu kez temel ücretin üzerinde ödenen miktarlara ulaşabilen bahşışların hukuken bağış olarak nitelendirilmesinin uygun düşmeyeceği söylenebilir.

İşçi yerine işverene bırakılan ya da onun kontrolü altında toplanan paraların, müşterilerce kendi istekleriyle verilmiş olsalar bile, işçinin kendisine verilen ve onun tarafından alıkonulabilen bir miktar para olmaması sebebiyle bu tür paraların bahşış değil, yüzde niteliğinde ücret olduğu belirtilmiştir⁶⁸.

Çalışma hayatında özellikle otel, restoran gibi işyerlerinde, bazı işverenlerin, müşteriler tarafından işçilere bırakılan paraları, kendi kontrollerinde dağıttıkları görülmektedir. Bu şekilde elde edilen ücret tutarlarının, işverenlerce sigorta primi ve vergi gibi yasal yükümlülüklerden kaçınmak adına, ücret bordrolarına yansıtılmaksızın

⁶⁴ Süzek, **İş Hukuku**, s. 378.; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku I, Ferdi İş İlişkileri**, s. 299.

⁶⁵ Çil, **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, s. 244.

⁶⁶ Çenberci, **a.g.e.**, s. 384.

⁶⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı, **a.g.e.**, s. 575.

⁶⁸ Centel, **İş Hukukunda Ücret**, s. 148.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, **a.g.e.**, s. 575.

kayıt dışı olarak ödeme yoluna başvurdıkları görülmektedir. Bu gibi işyerlerinde, genel olarak işçilerin ücretlerinin asgari ücret veya temel ücretlerinden daha fazla olan bahşişlerden oluştuğu görülmektedir. Ne yazık ki, işçilere ödenen bu ücret tutarlarının kayıt dışı olarak ödenmesi nedeniyle işçilerin prime esas kazançlarının daha düşük olarak yatırılmasına yol açmaktadır. İşçinin emeğinin daha çok korunması adına müşteriler tarafından bırakılan paraların, ister işçiler arasında paylaşılsın isterse işverenin kontrolünde paylaştırılsın mahiyetine bakılmaksızın prime esas kazançta dâhil edilmesi gerektiği belirtilebilir.

1.6.4. Kârdan Pay Alma

Kârdan pay alma, işletmenin kârının bir bölümüne işçinin katılması olanağını sağlayan bir ücret biçimidir⁶⁹. İşçi, bu ücret şekline göre işverenin ortağı değildir. Kâra katılma karşılığı hizmetini tahsis eden kimse; işini iş sahibinin emir ve talimatlarına uygun yürütmek zorunda olması halinde iş sözleşmesi; şayet böyle olmayıp da o kimseyle iş sahibi arasında eşit ilişki durumu mevcutsa bu durumda ortaklık sözleşmesinin bulunduğunu kabul etmek gerekir⁷⁰. Ayrıca, 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun⁷¹ (TTK) 131. maddesinde “Hizmet karşılığı olarak verilecek ücretin kısmen veya tamamen kâra iştirak suretiyle ifası kararlaştırıldığı takdirde bu kayıt çalışanlara ortak sıfatını vermeyeceği” hükmü yer almaktadır.

Ücretin tamamının yani asıl ücretin, kârdan pay alma şeklinde ödenip ödenmeyeceği doktrinde tartışmalıdır. Temel ücretin, kârdan pay alma şeklinde kararlaştırılmasının mümkün olmaması gerektiği çünkü ücretin ödenmesinin, ne zaman gerçekleşeceği belli olmayan işletmenin kâr etmesi olgusuna kadar bekletilmesinin uygun olmadığı belirtilmiştir⁷². Aksi yönde bir görüşe⁷³ göre ise kârdan pay alma, asıl ücret olacağı gibi ek ücret olarak da kararlaştırılabilir. Ücretin, asgari ücretin altında kalması durumunda aradaki fark, işverence ödenecek olup kâr

⁶⁹ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I*, s. 300.; Süzek, *İş Hukuku*, s. 385.

⁷⁰ Günay, *Şerhli İş Kanunu*, s. 89.

⁷¹ “Türk Ticaret Kanunu” RG 14.02.2011/ 27846 (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6102.pdf>, 6 Haziran 2018.

⁷² Süzek, *İş Hukuku*, s. 385.; Uzun, *a.g.e.*, s. 126.

⁷³ Günay, *Şerhli İş Kanunu*, s. 89.

payının önceden belli olmaması bahşişte olduğu gibi ücret ve ücret eki olarak kabulüne engel olmadığı ileri sürülmüştür.

Kârdan pay alma, yıllık bilançonun çıkarılmasıyla muaccel hale gelir⁷⁴. İşçinin yıl içinde işe başlaması veya iş sözleşmesinin sona ermesi kârdan pay alma hakkını etkilemeyecektir. Yılın sonunda hak kazanılacak ve hesap edilecek olan kârdan pay, işçinin çalıştığı süreyle sınırlı olarak hesaplanır. Buna karşın işçi, aksi kararlaştırılmadığı müddetçe, bir ara bilanço çıkartılıp yılın sonu beklenmeden kârdan pay ödenmesi talebinde bulunamayacaktır⁷⁵.

Kârdan pay alma taraflar arasında kabul edildiği takdirde; mali durumun öğrenilebilmesi amacıyla işveren işçiye işletmenin kârı ve zararı hakkında gerekli bilgiyi vermek ve ilgili hesap defterlerinin incelenmesine izin vermek zorundadır⁷⁶. Bu nedenle kâra katılma uygulamasının yaygınlık kazanmadığı görülmektedir.

1.6.5. Komisyon Ücreti

Komisyon ücreti, Türk Borçlar Kanunu'nun 404. maddesine göre "İşçinin, belli işlerde aracılık yapması karşılığında işveren tarafından ödenen ücrettir" şeklinde tanımlanmıştır. Komisyon, genellikle işveren adına satılan mal veya hizmet karşılığında ortaya çıkmaktadır. Kâr payından farklı olarak işçinin belli bir zaman dilimi içinde sattığı mal veya hizmet için elde edilen gelir üzerinden belli bir yüzdeye göre ödenmektedir⁷⁷. Kâr payında ise satılan malların değerine göre kârdan pay verilmektedir.

Komisyon ücreti ödendiği hallerde, taraflar arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olup olmadığı araştırılarak bağımlılık unsuruna dikkat edilmelidir⁷⁸. Tacirler arasında da komisyon adı altında bir pay üzerinden satış işlemleri gerçekleştirilmektedir. Komisyoncu olarak ifade edilen bir meslek erbabı, mal alım satımlarına, aracılık

⁷⁴ Centel, *İş Hukukunda Ücret*, s. 134.

⁷⁵ A.e.

⁷⁶ Demir, *a.g.e.*, s. 179.

⁷⁷ Süzek, *İş Hukuku*, s. 383.; Çil, *İş Hukukunda İşçinin Ücreti*, s. 391.

⁷⁸ Çil, *İş Hukukunda İşçinin Ücreti*, s. 391.

etmekte ve karşılığında bir komisyon almaktadır⁷⁹. Bu durumda, taraflar arasında iş ilişkisinin varlığından söz edilemeyecektir. Komisyon ücreti, asıl ücret olarak kararlaştırılabileceği gibi ek ücret olarak da kararlaştırılabilir⁸⁰.

1.6.6. Provizyon (İşlem Sonuçlandırma Karşılığı)

Ücretin bu özel biçiminde işçi, bizzat yaptığı ya da yapılmasına aracılıkta bulunduğu işlemin değeri üzerinden belirli bir yüzde oranında ücret alması söz konusu olur⁸¹. İşlemin sonuçlandırması karşılığı olan provizyon alacağının kaynağı olan ticari işlemde, provizyon alacağının hangi tarihten başlayarak var olduğu, ödenmesi gereken tarih ve provizyon yüzdesinin uygulandığı rakamın tespiti önemlidir⁸². Burada işverenin kârı değil, işlemin değerinin söz konusu olması bu ücret biçimini diğer bir özel ücret biçimi olan kârdan pay alma şeklindeki ücretten ayırır⁸³. Provizyon, tek başına asıl ücret yerine geçebilir⁸⁴.

1.7. İş Kanunu'nda Spesifik Olarak Yer alan Ücret Ekleri

1.7.1. Genel Olarak

Çalışma hayatında sıklıkla karşımıza çıkan işçi açısından asıl ücreti kadar öneme sahip olan ve İş Kanunu'nun 41., 46., 47., 57. maddelerinde yer alan ücret eklerinin açıklanması, çalışmamız açısından önem arz etmektedir. Dolayısıyla bu bölümde, fazla çalışma, hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil günü ve yıllık izin ücretlerine ve uygulamalarına yer verilecektir.

1.7.2. Fazla Çalışma Ücreti

Ülkemizde birçok işyerinde, işçilere yasal sınırların üzerinde fazla çalışma yaptırılması yaygındır. Kanun koyucu, fazla çalışma süresine ilişkin belirli sınırlamalar getirerek işçinin yıpranmasını engellemek istese de sınırın aşılması

⁷⁹ Çil, *İş Hukukunda İşçinin Ücreti*, s. 391.

⁸⁰ Uzun, *a.g.e.*, s. 126.

⁸¹ Demir, *a.g.e.*, 179.; Süzek, *İş Hukuku*, s. 383.

⁸² Günay, *Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları*, s. 38.

⁸³ Çenberci, *a.g.e.*, s. 473.

⁸⁴ *A.e.*

durumunda öngörülen yaptırımlar ne yazık ki cüzi miktartlı idari para cezası şeklindedir. İşçilerin birçoğu fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmelerini sona erdirmek zorunda kalmaktadır.

İş Kanunu'nun 41. maddesinde, fazla çalışma ücreti "Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir" fazla sürelerle çalışma ücreti ise "Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir" şeklinde düzenlenmiştir. Ayrıca, aynı kanun maddesine göre işçinin talep etmesi durumunda, yapılan fazla çalışmalar karşılığında bir saat otuz dakika; fazla sürelerle çalışma durumunda ise bir saat yirmi beş dakika serbest zaman kullanma hakkına sahiptir.

Fazla çalışma ücretinin hesabında dikkate alınacak ücret, normal çalışma ücreti olarak belirtilen asıl ücrettir⁸⁵. Ücret ekleri, fazla çalışma ücretinin hesabında dikkate alınmaz. Bu hüküm, nispi emredici olması nedeniyle işçi lehine değiştirilmesi mümkündür.

Asıl ücretin içine fazla çalışma ücretlerinin de dâhil olduğuna ilişkin iş sözleşmesi hükümlerinin yaygınlık gösterdiği görülmektedir. Gerek Türk Borçlar Kanunu'nda gerekse İş Kanunu'nda fazla çalışma ücretinin, asıl ücretin içine dâhil olduğuna ilişkin açık bir düzenleme yoktur. Aksine, her iki Kanunda da, her bir saat fazla çalışma karşılığında verilecek ücretin, normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının yüzde elli artırılması suretiyle ödeneceği düzenlenmiştir.

Yargıtay ise asıl ücretin içine fazla çalışma ücretlerinin dâhil olduğuna dair düzenlenen iş sözleşmesi hükümlerine, sınırlı olarak itibar edilmesi gerektiği görüşündedir⁸⁶. Bu sınırı ise yasal olarak düzenlenen yıllık iki yüz yetmiş saatlik fazla çalışma süresi oluşturmakta olup verilen kararlarda: "Tarafların düzenledikleri iş sözleşmeleri ile fazla çalışma ücretinin asıl ücretin içinde olduğunun kararlaştırılması

⁸⁵ Süzek, **İş Hukuku**, s. 832.; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 664.

⁸⁶ Yargıtay, 9.HD., 18.02.2015 t, E. 2013/23367, K. 2015/10791, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:48, 2016, s. 385-387.; Yargıtay, 22.HD., 03.03.2015 t, E. 2015/479, K. 2015/8676, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:48, 2016, s. 498-500. Yargıtay, 9.HD., 05.12.2018 t, E. 2015/26412, K. 2018/22401, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.61, 2019, s. 1506-1508.

halinde, yılda 270, ayda 22,5 ve haftada 5,2 saatlik, haftalık 45 saati aşan fazla çalışma ücretinin ödendiğinin kabul edildiği, aynı zamanda bu hesaplamanın haftalık 40 ile 45 saat arasındaki fazla sürelerle çalışma süresini de kapsadığı” yönünde karar vermektedir.

İki yüz yetmiş saatin üzerinde fazla çalışma yapan işçi, yasal üst sınırı aşan fazla çalışması karşılığında fazla çalışma ücretine hak kazanır⁸⁷. Ayrıca, işçinin günlük on bir saati aşan çalışmasından veya yedi buçuk saati aşan gece çalışmasından kaynaklanan fazla çalışma ücretinin ayrıca ödenmesi gerekir⁸⁸.

İşçinin sözleşmesinde asıl ücretine fazla çalışma ücretinin dâhil olduğunun belirtilmesi durumunda, ücretinin de asgari ücretten yüksek olması gerektiği belirtilmiştir⁸⁹. Hangi oranda yüksek olacağına ilişkin Yargıtay’ın görüşü⁹⁰ ise, asgari ücretin yüzde yirmi fazlası olması gerektiği yönündedir.

Asıl ücrete fazla çalışma ücretinin dâhil olduğu şeklindeki düzenlemede, fazla çalışma ücretinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacağı düşünüldüğünde, tazminata esas ücretin belirlenmesi bir sorun olarak ortaya çıkar. Böyle bir durumda, işçiye yıllık iki yüz yetmiş saatlik fazla çalışma ücretinin aylık ücretle birlikte ödenmiş olduğu varsayıldığına göre fazla çalışma karşılığı olarak yapılan ödemelerin ayrıştırılarak tazminata esas ücretin belirlenmesi gerekecektir⁹¹.

Asıl ücretin içine fazla çalışma ücretinin dahil edilmesinin işverence önerilmesi, çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik anlamına gelir⁹². Böyle

⁸⁷ Ali Ekin, “İş Hukuku Uygulamasında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları,” **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan**, C.LXXIV, 2016, s. 354. (Çevrimiçi) <http://dergipark.gov.tr/iiuhfm/issue/29863/321892>, 5 Mayıs 2018.

⁸⁸ Murat Şen, “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:18, 2010, s. 10.; Yargıtay, 7.HD., 03.11.2014 t, E. 2004/9338, K. 2014/20048, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:47, 2015, s. 386-389.; Yargıtay, 9.HD., 06.04.2016 t, E. 2015/18840, K. 2016/8610, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:53, 2017, s. 1002-1009.

⁸⁹ Süzek, **İş Hukuku**, s. 832.; Ekin, **a.g.e.**, s. 354.

⁹⁰ Yargıtay 9.HD., 03.05.2012 t, E. 2010/7792, K. 2012/15535, (Çevrimiçi) <http://ismahkemesi.com/2015/09/fazla-calismanin-sozlesmede-ucrete-dahil-edildigi-durumlar-yargitay-kararlari/>, 9 Eylül 2018.

⁹¹ Çil, **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, s. 243.

⁹² Emre Ertan, “Fazla Çalışma Ücretinin Aylık Ücrete Dahil Edilmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:34, 2015, s. 107.

bir değişikliği işçinin kabul etmesi durumunda, yaptığı fazla çalışma karşılığında fazla çalışma ücretini alma ya da serbest zaman kullanma hakkını ortadan kaldıracaktır⁹³. En önemli değişiklik ise asıl ücrette azalmaya yol açacak olmasıdır.

İş sözleşmelerinde, fazla çalışma ücretinin aylık ücretin içinde yer aldığına dair hükümlere geçerlilik tanınmaması gerektiği söylenebilir. Aksi halde, işçilerin karşılığını alamadan fazla çalışma yapmaya zorlanmaları ve yasanın amir hükümlerine dolanılması gibi yaygın bir uygulama ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, işyerinde uygulanan çalışma süresinin sürekli olarak yasal haftalık çalışma süresi olan 45 saatin üzerinde olması şeklinde bir aykırılığa yol açacaktır.

Birçok işçi, işe girerken işveren tarafından genellikle matbu olarak düzenlenen iş sözleşmelerini okumadan ya da işi kaybetmemek adına sözleşme maddelerine itiraz etmeksizin imzalayarak kabul etmek durumunda kalmaktadır. İşçilerin birçoğu da, fazla çalışma ücretinin aylık ücretine dâhil olduğundan habersizdir. Ayrıca, birçok işveren tarafından işçinin yıllık izin kullandığı dönemde dahi işçiye fazla çalışma ücreti dâhil olan ücreti ödemektedir. Bu durum, gerek işçi gerekse işveren açısından asıl ücretin fazla çalışma ücreti dâhil ücret olduğu kabulüne sahip olduklarının göstergesidir. Böyle bir durumda, fazla çalışma ücreti dâhil olan ücret, asıl ücret niteliğini taşımaktadır⁹⁴.

Yargıtay'ın vermiş olduğu bazı kararlarında⁹⁵, temel ücretin bölünerek fazla çalışma, genel tatil ücreti gibi diğer işçilik alacaklarının ödenmiş gibi gösterilmesinin geçerli olmayacağı belirtilmiştir.

Bir diğer tartışılması gereken konu ise prim ödemelerinin, fazla çalışma ücretini karşılayıp karşılamayacağıdır. Yargıtay'ın bazı kararlarında⁹⁶: “İşçi fazla

⁹³ Ertan, **a.g.e.**, s. 107.

⁹⁴ **A.e.**, s. 124.

⁹⁵ Yargıtay, 9.HD., 11.04.2016 t, E. 2014/27282, K. 2016/8861, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:53, 2017, s. 997-1001.; Yargıtay, 9.HD., 06.02.2017 t, E. 2017/713, K. 2017/1123, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:55, 2017, s. 2264-2267; Yargıtay, 9.HD., 20.09.2018 t, E. 2015/21253, K. 2018/16258, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:60, 2019, s. 649-651.

⁹⁶ Yargıtay, 7.HD. 01.07.2015 t, E.2014/19579, K. 2015/13395, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:50, 2016, s. s. 1456-1458.; Yargıtay, 9.HD., 12.09.2018 t, E. 2018/10764, K. 2018/18503, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:60, 2019, s. 819-820.; Yargıtay, 9.HD., 02.10.2017 t, E. 2015/13209, K.

çalışma yapsın yapmasın, prim ödemesi var ise bu ek ücrete ayrıca hak kazanacağı belirtilmiştir. Satış primi uygulamasının olması durumunda ise ödenen primlerle, yapılan fazla çalışmaların karşılığının ödenip ödenmediğinin belirlenmesi gerektiği ve ödenen prim fazla çalışmaları tam olarak karşılamaması durumunda aradaki farkın ödetilmesi gerektiği kabul edilmektedir. Çalışma süresi artıkça prim alacağının artması nedeniyle bir anlamda yüzde usulü ile çalışmasının söz konusu olduğu, fazla çalışma ücretinin yüzde usulünde olduğu gibi sadece zamlı kısmının (%50) hesaplanması gerektiği” yönünde karar vermektedir.

Belirli bir satış kotasının dolması halinde işçiye ödenen prim, fazla çalışma ücreti yerine geçemez⁹⁷. İşçinin haftalık kırk beş saat olan normal çalışma süresi içinde de belli bir kriteri sağlayarak prime hak kazanması imkân dâhilindedir. Satış primine hak kazanma koşulları ile fazla çalışma ücretine hak kazanma koşulları birbirinden farklıdır.

Çalışma hayatında genel olarak kalifiye işgücünün olmadığı işyerlerinde, prim uygulamasının olması durumunda işçilerin asıl ücretlerinin asgari ücret seviyesinde olduğu, prim koşullarının sağlanması durumunda prim ödemesi yapıldığı; ancak prim koşullarının fazla çalışma yapılarak yerine getirilebildiği bilinmektedir.

Prim ödeme koşullarını yerine getirmek adına fazla çalışma yapan işçinin, hak kazandığı prim ücretinin bir kısmının fazla çalışma ücreti yerine sayılmasının İş Kanunu’nun varoluş amacı olan işçiye koruma ilkesiyle çelişmektedir. Bu nedenle fazla çalışma ücretlerinin, prim ücreti ödemeleriyle mahsup edilerek karşılanmaması gerektiği söylenebilir.

1.7.3. Hafta Tatili Ücreti

1475 Sayılı İş Kanunu’nda, hafta tatili izni ve ücretine hak kazanmak için hafta tatilinden önceki altı işgününde iş sürelerine uygun olarak çalışılması koşulu varken, bu durum 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 46. maddesinde“ Hafta tatili izni ve ücretine hak

2017/14583, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S:57, 2018, s. 1017-1020.; Yargıtay, 9.HD., 10.09.2018 t, E. 2015/20790, K. 2018/15437, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S:60, 2019, s. 693-696.

⁹⁷ Çil, *İş Hukukunda İşçinin Ücreti*, s. 365- 366.

kazanmak için tatil gününden önce 63. maddeye göre belirlenen işgünlerinde çalışılmış olmasının” şeklinde yeterli olacağı belirtilmiştir.

İş Kanunu’nun “Hafta Tatili Ücreti” kenar başlığını taşıyan 46. maddesinin II. fıkrasında “Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir” şeklinde yer alan hüküm gereğince işçi hafta tatilinde çalışmadığı halde hafta tatili ücreti işverence ödenecektir.

Hafta tatili ücretinin hesaplanmasında ek ödemeler dikkate alınmaz⁹⁸. İş Kanunu’nun 46. maddesinde, nelerin hafta tatili ücretine dâhil olmayacağı belirtilmiştir. Bunlar, fazla çalışma ücretleri, primler, hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri için alınan ücretler ve sosyal yardımlardır.

İş Kanunu’nun, “Ücret şekillerine göre tatil ücreti” başlıklı 49. maddesinde “İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir” hükmü yer almaktadır. İlgili Kanun maddesi uyarınca, “Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti ise saat ücretinin yedi buçuk katıdır. Haftalık ücrette, işçinin hafta tatili ücreti, hafta içinde çalıştığı günlere bölünmek suretiyle bulunacak gündeliğinden oluşmaktadır. Buna karşılık hasta, izinli veya sair nedenlerle çalışmadığı hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen maktu aylıklı işçilere, ayrıca hafta tatili için ücret ödenmez” şeklindeki düzenlemeyle hafta tatili ücretinin ne şekilde hesaplanacağı düzenlenmiştir.

Kısmi süreli olarak çalışan işçilere, hafta tatili ücretinin ödenip ödenmeyeceği tartışmalı bir konudur. Kısmi süreli olarak çalışan işçinin, çalıştığı sürenin uzunluğu bakımından, hafta tatili dinlenmesine gereksinim duyup duymayacağı dikkate alınmasının yerinde olacağı belirtilmiştir⁹⁹. Yargıtay’ın kararlarında¹⁰⁰ ise, kısmi süreli iş ilişkisinde işçinin hafta tatili ücretine hak kazanmayacağı kabul edilmiştir.

⁹⁸ Saymen, **a.g.e.** s. 525; Çenberci, **a.g.e.**, s. 675.

⁹⁹ Çil, **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, s. 180.

¹⁰⁰ Yargıtay 9.HD., 20.11.2008 t, E. 2007/31344, K. 2008/31565 (Çevrimiçi) <https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a=KISM%C4%B0%20S%C3%9CREL%C4%B0%20%C3>

İş Kanunu'nun 14. maddesinin gerekçesinde "Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan bir işçi, işyerinde haftanın iki iş günü iş görmeyi üstlendiğinde, bu çalışma düzeni itibarıyla hafta tatili ücretine hak kazanamayacağı" belirtilmiştir. Hafta tatili ücretine hak kazanabilmesi için en az kaç gün çalışılması gerektiği ise belirtilmemiştir.

Çalışma hayatında bazı işverenler tarafından, çalışma sürelerinin az olduğu gerekçesiyle kısmi süreli olarak çalışan işçilere hafta tatili ücret ödemesinin yapılmadığı görülmektedir. Haftalık çalışma süresi, yasal haftalık çalışma süresi olan 45 saatin altında olan fakat haftanın beş ya da altı günü tam süreli işçi gibi çalışan kısmi süreli çalışan işçiler bulunmaktadır. Bu durumda, tam süreli işçiye hafta tatili ücreti ödenirken aynı şekilde kısmi süreli olarak çalışan işçiye hak kazandığı hafta tatili ücretinin ödenmemesi işverenin eşit davranma ilkesine aykırılık oluşturduğunun göstergesidir¹⁰¹. Bu eşitsizliğin önlenmesi için kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin de hafta tatili ücretine, çalıştığı süre ile orantılı olarak hak kazanması gerekir¹⁰².

Anayasa'nın 50. maddesi gereğince; işçinin hafta tatilinde çalıştırılmayıp dinlenmesinin sağlanması zorunlu olmakla birlikte sıklıkla işçilerin hafta tatilinde de çalıştırıldıkları görülmektedir. Birçok toplu iş sözleşmesinde hafta tatilinde çalışma yapılması halinde işçilere iki ile dört yevmiye tutarına varan zamlı ücret ödeneceğine ilişkin hükümler yer almaktadır.

Her ne kadar işçilerin hafta tatili günlerinde çalıştırılmamaları, hafta tatili izinlerini kullanmaları yasal zorunluluk olsa da; hafta tatili gününde de çalışmaları durumunda bu çalışmaların karşılığı ücretin ödenmesi gerekir. İşçinin hafta tatilinde çalışması durumunda, kendisine toplam iki günlük ücret ödenir. Ancak, haftada bir gün hafta tatili kullanması gereken günde de işçi çalıştırılırsa; bu durumda haftalık yasal çalışma süresi olan 45 saatin üzerinde bir çalışma yapmış olabilir. Fazla çalışma

[%87ALI%C5%9EMA](#), 9 Eylül 2018.; Yargıtay, 9.HD., 11.04.2016 t, E. 2015/342, K. 2016/8812, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:53, 2017, s. 992-996.

¹⁰¹ Ali Karaca, "Kısmi Süreli İş Sözleşmesi İle Çalışan İşçilerin Hafta Tatili İzinleri Ve Hafta Tatili İzni Ücret Hakları", **Mali Çözüm Dergisi**, S:138, 2016, (Çevrimiçi) <http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/138malicozum/23.pdf>, 1 Eylül 2018.

¹⁰² A.e.

nedeniyle bir günlük ücreti % 50 artırılarak ödenmesi dolayısıyla işçiye hafta tatili günü çalışması karşılığında toplam iki buçuk günlük ücretin ödenmesi gerekir¹⁰³.

1.7.4. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günü Ücreti

Ulusal Bayram ve genel tatil günlerine ilişkin düzenlemeler, İş Kanunu'nun 44. ve 47. maddelerinde yapılmıştır. Asıl olan, bu özel günlerde işçinin çalışmamasıdır. Çünkü maddenin amacı, işçinin bu özel günlerde ücretinden mahrum kalmaksızın toplumsal ve dinsel görevlerini yerine getirebilmesinin, ailesiyle bir arada bulunmasının, ruhen ve bedenen dinlenmesinin sağlanmasıdır¹⁰⁴. Kanun hükmü gereğince, işçinin bu özel günlerde çalıştırılabilmesi için düzenlenen toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerinde hüküm olmaması durumunda ise çalışılması için işçinin onayı gereklidir.

İş Kanunu'nun 47. maddesinde “Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günleri olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir” şeklinde yer alan hüküm ile Ulusal Bayram ve genel tatil günü ücretinin ne olması gerektiği düzenlenmiştir.

İşçinin Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışması durumunda, bir iş karşılığı olmaksızın yasa gereği hak kazandığı bir günlük ücretine ek olarak o güne ait çalışması karşılığı olan ücrete dolayısıyla toplam iki günlük ücrete hak kazanacaktır. Kanun maddesi, nispi emredici bir hüküm olması nedeniyle işçi lehine aksi de düzenlenerek işçiye daha fazla tutarda ücret ödemesi yapılabilir. Ulusal Bayram ve genel tatil günü ücretinin hesabında; fazla çalışma ücreti, prim, ikramiye vb. alınan ek ücretler ve sosyal yardımlar hesaba katılmaz¹⁰⁵.

¹⁰³ Kenan Tunçomağ, **İş Hukuku**, 3. bs., İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1984, s. 211.; Yargıtay, 7.HD., 12.05.2015 t, E. 2015/4705, K. 2015/8540, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:49, 2016, s. 842-845.

¹⁰⁴ Tunçomağ, **İş Hukuku**, s. 217.

¹⁰⁵ Tunçomağ, **İş Hukuku**, s. 218.; Çelik, Caniklioglu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 684.

Yargıtay'ın bir kararında¹⁰⁶, taraflar arasında düzenlenen iş sözleşmesiyle Ulusal Bayram ve genel tatil günü ücretlerinin asıl ücretin içine dahil edilemeyeceği, söz konusu sözleşme hükmünün geçersiz olduğu şeklinde hüküm kurulmuştur.

İş Kanunu'nun 49. maddesinde “.... aylık maktu ücret ile çalışanlardan, Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara ayrıca çalıştığı her gün için bir günlük ücret ödenir” hükmü yer almıştır. Dolayısıyla maktu aylık ücretle çalışan işçilerin, genel tatil günlerinde çalıştırıldıkları takdirde; hem maktu aylıklarının hem de çalışma karşılığı Ulusal Bayram ve genel tatil günü ücretlerinin ödeneceği hükme bağlanmıştır.

İş Kanunu'nda Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinin hafta tatili gününe rastlaması durumunda, işçi çalışmazsa iki tatil günü ücretinin mi yoksa bunların aynı güne rastlaması nedeniyle bir günlük ücretin mi ödenmesi gerekeceği konusunda bir düzenleme yoktur. Ulusal Bayram ve genel tatil gününün hafta tatiline rastlamasının sadece takvimsel bir rastlantı olduğu ve işçinin hafta tatili günü çalışmayarak o gün tatil yaptığı ve kazancında bir azalma olmadığı bu nedenle işçinin bir günlük ücrete hak kazanacağı belirtilmektedir¹⁰⁷.

Bazı işverenlerin Ulusal Bayram ve genel tatil günleri çalışması karşılığında, işçi kaç saat çalışmışsa çalışılan saat kadar Ulusal Bayram ve genel tatil günü ücretini ödediği görülmektedir. Hâlbuki söz konusu yasal düzenlenmede, Ulusal Bayram ve genel tatil günü çalışması karşılığı ücretinin, bir günlük ücret olacağı açıkça belirtilmiştir. Bazen de işverenler tarafından Ulusal Bayram ve genel tatil gününün günlük yedi buçuk saatin üzerinde çalışmanın yapıldığı bir güne denk gelmesi durumunda, işçilere yedi buçuk saatin üzerinde Ulusal Bayram ve genel tatil ücret ödemesi yapılmaktadır. Oysaki yedi buçuk saatin üzerindeki çalışmalar günlük ve haftalık çalışma süresi göz önünde bulundurularak fazla çalışma ücret ödemesinin konusu olmalıdır. Dolayısıyla, işçiye Ulusal Bayram ve genel tatil günü çalışması

¹⁰⁶ Yargıtay, 22.HD., 15.10.2018 t, E. 2017/15576, K. 2018/22177, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:60, 2019, s. 745-747.

¹⁰⁷ Çelik, Caniklioglu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 682.; Tuçomağ, **a.g.e.**, s. 217.; Centel, **İş Hukukunda Ücret**, s. 222.; Süzek, **İş Hukuku**, s. 849.; Şen, **Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma**, s. 10.

karşılığı, hem Ulusal Bayram ve genel tatil günü ücretinin hem de koşullarının oluşması durumunda ayrıca fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekmektedir.

Çalışma yaşamında işverenler açısından genel olarak Ulusal Bayram ve genel tatil günü çalışması karşılığı ücret ödemesinin bir maliyet unsuru olarak algılandığı ve özellikle hizmet sektöründe çalışan işçiler açısından da genel tatil günleri çalışmaları karşılığında ücret ödenmesi yerine, izin kullanmayı talep ettikleri görülmektedir. İş Kanunu'nda, yapılan fazla çalışma karşılığında işçinin talep etmesi durumunda serbest zaman kullanabileceği düzenlenmişken Ulusal Bayram ve genel tatil günleri çalışması karşılığında ise serbest zaman kullandırılacağına ilişkin herhangi bir yasal düzenleme yapılmamış aksine çalışma karşılığının ücret olduğu düzenlenmiştir.

Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçiye, karşılığında serbest zaman ya da izin verilmesi durumunda işçi bu izinleri kullansa dahi bu çalışmaların karşılığının ödenmesinin işverenden isteyebileceği belirtilmiştir¹⁰⁸. Yargıtay'ın bir kararında da¹⁰⁹, genel tatil çalışmaları karşılığında serbest zaman veya izin verilmesinin yasaya uygun olmadığı, sonrasında izin kullandırılmasının genel tatil ücretine hak kazanılmayacağını göstermediği belirtilerek kullandırılan izinleri yok hükmünde sayarak işçiye Ulusal Bayram ve genel tatil günleri çalışması karşılığında ücretinin ödenmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır. Özellikle hizmet sektöründe çalışan işçiler açısından, bir günlük ücret ödemesi yerine dinlenmenin marjinal faydasının daha büyük olduğu görülmektedir. Nasıl ki fazla çalışma karşılığında işçinin serbest zaman kullanma talep hakkı var ise; Ulusal Bayram ve genel tatil günleri çalışmaları karşılığında da işçilerin talep etmeleri durumunda genel tatil günleri sonrasında izin kullanmalarına olanak sağlayan yasal bir düzenleme yapılabilir.

İş Kanunu'nda, Ulusal Bayram ve genel tatil günü ücretinin ödenmesinde, belirli süreli, belirsiz süreli, kısmi süreli, tam süreli çalışanlar bakımından herhangi bir ayırım yapılmamıştır. Birçok işverenin kısmi süreli olarak çalışan işçilere çalışılan veya

¹⁰⁸ Sevil Doğan, “İşçinin Ulusal Bayram ve Genel Tatillerde Yaptığı Çalışmanın Karşılığında İzin Kullandırılabilir mi?”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:40, 2018, s. 188.

¹⁰⁹ Yargıtay, 9.HD., 15.01.2018 t, E. 2015/26859, K. 2018/ 84, (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/e-2015-26859-k-2018-84-t-15-1-2018>, 4 Ekim 2018.

çalışılmayan Ulusal Bayram ve genel tatil günü ücretini ödemedikleri görülmektedir. Kısmi süreli işçilere de, eşitlik ilkesi gereğince, bir çalışma karşılığı olan/ olmayan Ulusal Bayram ve genel tatil günü ücretlerinin, çalıştıkları süreler ile orantılı olarak ödenmesi gerekir.

1.7.5. Yıllık İzin Ücreti

Anayasanın 50. maddesinde, çalışanların dinlenme hakkı güvence altına alınmıştır. Yıllık izin hakkı, İş Kanunu’nun 53. vd. maddeleri ile bu Kanunun 60. maddesine dayanılarak çıkarılmış bulunan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği’nde düzenlenmiştir. İş Kanunu’nun 53. maddesinde “Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez” şeklinde yer alan emredici hükümle işçinin dinlenmesi amaçlanmıştır. Aynı kanun maddesinde “İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir” hükmüyle de yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli kıdem süresine yer verilmiştir.

İş Kanunu’nun 57. maddesinde “İşveren, yıllık ücretli izni kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır” şeklinde düzenlenen hükmünü çalışma hayatında çok az sayıda işverenin bildiği ve uyguladığı bu nedenle birçok işçinin, ücret ödeme zamanından sonra yıllık izin kullanmayı tercih ettikleri görülmektedir. Aynı maddenin son fıkrasında “İşçiye, yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir” şeklindeki hükme yer verilerek işçiye ücretinde herhangi bir kesinti yapılmaksızın yıllık izninin kullandırılması gerektiği düzenlenmiştir.

İş Kanunu’nun 58. maddesinde “Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı başka bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin için kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir” hükmüne yer verilmiştir. Söz konusu madde gerekçesinde: “İşçilerin, dinlenerek çalışma istemini koruyabilmeleri, bedensel ve ruhsal sağlıklarını korumaları, motivasyonlarını artırmaları ve iş verimliliğinin

artması amacıyla yıllık ücretli izin kullandırıldığı” belirtilerek izin döneminde işçilerin herhangi bir başka işte çalışmamaları, dinlenmeleri amaçlanmıştır.

İşçinin yıllık izin ücreti, temel ücreti üzerinden hesaplanır. Bir günlük temel ücretinin bulunması ve hak ettiği yıllık izin süresi ile çarpılması sonucu hesaplanan ücret tutarı işçiye izine çıkmadan önce ödenir¹¹⁰. Aksi durum, işçi lehine düzenlenebilir. İş Kanunu’nun 50. maddesinde “Fazla çalışma ücretleri, sosyal yardımlar, prim, ikramiye vb. ücretler, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinden alınan ek ücretler tatil ücretlerinin belirlenmesinde göz önünde tutulmaz” şeklinde hüküm yer almaktadır. Akort, komisyon, yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçiye izin süresi için verilecek ücret, İş Kanunu’nun 57. maddesi gereğince “Son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin, fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır. Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde ise bu ücret yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir” şeklinde düzenlenmiştir. Kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışmalarda, işçinin yıllık izin dönemine rastlayan süre için, çalışsaydı elde edeceği ücreti kendisine yıllık izin ücreti olarak ödenir¹¹¹.

Genel olarak mavi yakalı işçilerin ücret seviyelerinin düşük olması nedeniyle hak kazandıkları yıllık izin süresini kullanmak yerine; yıllık izin süresine ilişkin ücretin kendilerine ödenmesini işverenden talep ettikleri görülmektedir. İşçi, iş sözleşmesi devam ederken kullanamadığı izin süresine ilişkin ücretini talep edemez.

İşçi hak ettiği yıllık izin süresini kullanmadan iş sözleşmesi sona ermişse; bu hakkın kullanılmasının artık olanaksız hale gelmesi nedeniyle hak edipte kullanamadığı izin süresine ait ücreti, İş Kanunu’nun 59. maddesi gereğince sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine

¹¹⁰ Süzek, **İş Hukuku**, s. 862.; Demir, **a.g.e.**, s. 285.

¹¹¹ Süzek, **İş Hukuku**, s. 862.

ödenir¹¹². Kanun koyucu, iş sözleşmesinin devam ettiği sürece devredilmeyen ve vazgeçilmeyen şahsa bağlı bir hak olarak gördüğü yıllık ücretli izin hakkını, sözleşmesinin sona ermesiyle parasal bir hak haline dönüştüğünü kabul etmiştir¹¹³. Taraflar arasında düzenlenen sözleşmelerle yıllık ücretli izin süreleri yasanın öngördüğü sürelerin üzerinde kararlaştırılması durumunda, iş sözleşmesi sona erdiği zaman işçiye ve hak sahiplerine bu artırılmış yıllık izin sürelerine ilişkin ücretin ödenmesi gerekir.

¹¹² Yargıtay, 9.HD., 22.06.2010 t, E. 2008/29519, K. 2010/19991, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:29, 2010, s. 426-428.;Yargıtay, 9.HD., 22.06.2010 t, E. 2008/29519, K. 2010/19991, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:59, 2018, s. 2333-2338.

¹¹³ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 259.

İKİNCİ BÖLÜM

ÜCRETİN ÖDENMESİ VE ÖDENME ŞEKLİ

2.1. Genel Olarak

İşçinin emeğini, işverenin emrine sarf etmesindeki asıl amaç; geçimini temin etmesi için gerekli olan ücretine ulaşma arzusudur. Bu nedenle ücret ödeme zamanı onun için büyük bir öneme sahiptir. İşverenin de ücret ödeme borcunu yerine getirmesinde, gerek Kanun'dan gerekse taraflar arasında düzenlenen iş sözleşmesinden doğan bir takım şartlar bulunmaktadır.

Bu bölümde, öncelikle ödenmesi gereken ücretin nasıl belirleneceği, ücretin kim tarafından, kime, nerede, ne şekilde, ne zaman ödeneceğine ve ücretin ödendiğine ilişkin ispatın nasıl yapılacağına değinilecektir.

2.2. Ücretin Belirlenmesi

İş sözleşmesinin temel unsuru olan ücret, sözleşme özgürlüğü çerçevesinde asgari ücretin altında kalmamak koşuluyla taraflar arasında serbestçe belirlenebilir¹. İş sözleşmesinin tarafları arasında ücretin miktarı, belirlenmemiş olabileceği gibi tartışmalı da olabilir². Çalışma hayatında özellikle kaydi-fiili ücret farklılıklarının olduğu işyerlerinde, ödenmesi gereken ücretin ne olduğu büyük bir sorun olarak karşımıza çıkmakta olup Türk Borçlar Kanunu'nun 401. maddesinde “İşveren, işçiyi sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücret ödemekle yükümlüdür” şeklinde yer alan hüküm ile ödenecek ücretin ne olması gerektiği düzenlenmiştir.

İş sözleşmesinin yapılması kural olarak belirli bir şekle tabi olmayıp bu nedenle ücretin açık bir biçimde yazılı olarak belirlenmesi zorunluluğu yoktur³. Bu durumda, iş ilişkisinin kurulması ile taraflar arasında bir sözleşmenin ortaya çıktığının kabul

¹ Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, 105

² Süzek, **İş Hukuku**, s. 386.

³ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 129.

edildiği, ücretin de üstü örtülü olarak belirlendiği anlamına gelecektir. Açıkça belirlenmemiş olan ücret miktarının saptanmasında, ilk akla gelecek ölçüt asgari ücret olsa da ücretin kararlaştırılmadığı her iş sözleşmesinde geçerli olan ücretin asgari ücret tutarında olduğu söylenemez⁴.

İş sözleşmesinde ücretin miktarının belirlenmediği ya da kaydi-fiili ücret farklılığının olduğunun iddia edildiği hallerde ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, işyeri içindeki ve dışındaki hizmet süresi, iş tecrübesi, yapılan işin türü ve niteliği, işyerindeki uygulamalar, aynı veya benzer işlerde çalışanlara ödenen ücretler gibi ölçütler göz önünde tutularak saptanır⁵.

Yargıtay'ın, ücret konusunun tartışmalı ve taraf delillerinin eşdeğer olduğu durumlarda, ilgili meslek kuruluşundan ücret araştırması yapıldıktan sonra tüm delillerin yeniden değerlendirilmesi gerektiği yönünde çok sayıda kararı vardır. Yargıtay'ın söz konusu kararlarında⁶:

“Çalışma hayatında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek, ilgili işçi ve işveren kuruluşları ile Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı internet sitesinde bulunan Kazanç Bilgisi Sorgulama Ekranından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.”

⁴ Cevdet İlhan Günay, **İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 2. bs., Ankara, Yetkin Yayınları, 2010, s. 224.

⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 292.; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 129.; Süzek, **İş Hukuku**, s. 386.

⁶ Şahin Çil, “Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:15, 2009, s. 72.; Yargıtay, 22.HD., 09.02.2015 t, E. 2015/2425, K. 2015/4144, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:49, 2016, s. 509-511.; Yargıtay, 9.HD., 15.01.2018 t, E. 2017/9330, K. 2018/103, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:59, 2018, s. 1840-1842.; Yargıtay, 22.HD., 08.02.2018 t, E. 2017/10022, K. 2018/2093, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:58, 2018, s. 1789-1791.; Yargıtay, 9.HD., 03.05.2018 t, E. 2015/15082, K. 2018/9790, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:59, 2018, s. 2315-2318.

şeklinde hüküm vererek ücretin miktarı konusunda çıkabilecek ihtilaflarda gerçek ücretin her türlü delille ispatının mümkün olduğu vurgulanmıştır. Dolayısıyla ücreti gösteren para makbuzları, ticari defter ve banka kayıtları, tanık beyanları vb. delillerle ve işçinin imzasını taşıyan ücret bordroları, ücret hesap pusulalarıyla ücretin gerçek olmadığı kanıtlanabilir⁷.

Tanık beyanlarının çok sağlıklı olamayabileceğini göz önünde bulunduran yüksek mahkeme, ücret tespiti için meslek odalarına başvurmaktadır. Meslek odalarının, bildirdiği ücretler takdiri delil niteliğindedir. Meslek odalarının, bu konuda mahkemelere çoğu kez tatmin edici cevaplar vermediği, belirtilen ücret tutarlarının gerçek durumu yansıtmadığı belirtilmektedir⁸. Bu nedenle mahkeme, diğer yazılı ve sözlü delilleri de değerlendirmeli ve gerçek ücreti daha sağlıklı bir şekilde belirlemelidir.

2.3. Ücreti Ödeyecek Kişi

İşçinin ücretinin; bizzat işverence veya işverenin emir ve talimatları doğrultusunda çalışan muhasebe, personel, insan kaynakları işlerini yapan işçiler aracılığıyla ödemesi ya da üçüncü kişiler tarafından ödenmesi mümkündür.

Türk Borçlar Kanunu'nun 83. maddesinde “ Borcun, bizzat borçlu tarafından ifa edilmesinde alacaklının menfaati bulunmadıkça borçlu, borcunu şahsen ifa etmekle yükümlü değildir” şeklinde yer alan hükme istinaden kural olarak iş ilişkisinde, ücret ödeme borcunun bizzat işverence yerine getirilmesinde işçinin bir menfaati bulunmamaktadır. Bu nedenle işçinin ücretinin, üçüncü kişiler tarafından ödenmesinde bir engel yoktur.

Ücretin üçüncü kişiler tarafından ödendiği hallerde, işverenin ücret ödeme yükümlülüğü de sona ermekte ancak ücreti ödeyecek olan üçüncü kişinin bu ödemeyi yapmamış olması halinde ücretin ödenmesi talebi işverene yapılmalıdır⁹.

⁷ Çil, *Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti*, s. 72.; Yargıtay, 9.HD., 12.05.2015 t, E. 2014/5732, K. 2015/17145, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S:49, 2016, s. 1035-1039.

⁸ Süzek, *İş Hukuku*, s. 386.

⁹ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku I, Ferdi İş İlişkileri*, s. 302.

Alt işverenlik ilişkisinde; asıl işveren, işçinin ödenmeyen ücretlerinden alt işverenle birlikte sorumludur. Asıl işverenin, İş Kanunu gereğince ödemekle yükümlü olduğu ücret alacaklarını alt işverene rücu etmesi mümkündür¹⁰.

Geçici iş ilişkisinde; ücret ödeme borcu, ödünç alan ve ödünç veren işveren açısından müteselsil bir sorumluluktur. Geçici iş ilişkisini düzenleyen sözleşmede, aksine bir kural yoksa; ödünç veren işverenin ödediği ücretler sebebiyle işçiyi fiilen çalıştıran ve hizmetinden yaralanan işverene rücu etme hakkı vardır¹¹.

İşyeri devrinde, devir anına kadar doğmuş bulunan ücretlerden sorumluluk her iki işverene de aittir ancak devreden işverenin sorumluluğu devir anından itibaren iki yıl ile sınırlıdır. Ücret alacağının zamanaşımına uğradığı ve işçinin devreden işverene karşı talepte bulunmasının güçlükleri dikkate alındığında; devreden işverenin iki yıl ile sınırlı sorumluluğu ücrete ilişkin güvenceleri olumsuz yönde etkilediği söylenebilir¹².

İşçi, devirden önce doğmuş bulunan ücretler bakımından her iki işverene birlikte talepte bulunabileceği gibi ayrı ayrı da talepte bulunabilir. İşyerinin devredildiği tarihe kadar doğmuş bulunan; ücret, fazla çalışma, hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil ücretlerinden İş Kanunu'nun 6. maddesi gereğince; devreden ve devralan işveren müştereken ve müteselsilen sorumludur. Devirden sonraya ait ücret alacaklarından devralan işveren tek başına sorumludur. Kullanılmayan yıllık izin ücretlerinden sorumluluk ise sadece devralan işverene aittir.

Devir sözleşmesinde aksine bir kurala yer verilmediği sürece; devirden önce doğmuş bulunan ücretler sebebiyle devralan işverenin ödemek durumunda kaldığı ücretler için devreden işverene rücu hakkı bulunmaktadır¹³.

¹⁰ Osman Güven Çankaya, Şahin Çil, **a.g.e.**, 3. bs., Ankara, Yetkin Yayınları, 2011, s. 50.; Çil, **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, s. 461.

¹¹ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s. 394.

¹² **A.e.**, s. 472.

¹³ Çil, **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, s. 462.; Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s. 472.

2.4. Ücretin Ödeneceği Kişi

İşçinin tam ehliyetli olması şartıyla ücret, kural olarak işçinin kendisine veya yetkili temsilcisine ödenir¹⁴. İşçinin rızası olmaksızın, ücretinin bir yakınına veya bir başka kişiye ödenmesi mümkün değildir¹⁵.

Yasal temsilci, mümeyyiz küçüğe iş sözleşmesi ile ücretini bizzat almaya yetkili kılabilir ya da ücretin küçüğe değil, kendisine ödeneceğini bildirebilir¹⁶. Böyle bir durumda, ücretin yasal temsilciye ödenmesi gerekir. Yasal temsilcinin ücretin kendisine ödenmesine ilişkin talep hakkının, hakkın kötüye kullanılması olarak görünmesi durumunda; işveren, işçiyi gözetme borcuna dayanarak küçüğün kendisine ödemedede bulunabilir¹⁷.

Yargıtay'ın bir kararında¹⁸ “.....İşçi küçük olmakla birlikte velisinin izniyle çalışmaya başladığına göre, veli tarafından hak kazandığı ücretleri tahsil etme yetkisinin verildiği kabul edilmelidir” şeklinde hüküm verilerek velinin küçüğe çalışma izni vermesi halinde ücret ödemesinin işçiye yapılması gerektiği belirtilmiştir.

Vesayet altında olup vasisinin izniyle bir sanat veya meslekle uğraşan küçüğün ücretinin, kendisine ödenmesi gerektirir¹⁹. Kanuni temsilcinin çalışma için verdiği izin, ücretin ödenmesine kabule yetkiyi de içermektedir. Bazı hallerde işveren, işçinin ücretini bir başkasına ödemekle yükümlü tutulabilir. Örneğin, 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu'nun²⁰ 198. maddesinde “Yargıç, aile birliğinin giderlerine katılma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işçinin ücretinin, tamamının veya bir kısmının eşine ödenmesini işverenine emredebilir” şeklinde yer alan hüküm gereğince; işveren

¹⁴ Tunçomağ, **İş Hukuku**, s. 229.

¹⁵ Çil, **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, s. 472.

¹⁶ Tunçomağ, **İş Hukuku**, s. 229.; Demir, **a.g.e.**, s. 125.

¹⁷ Tunçomağ, **İş Hukuku**, s. 229.

¹⁸ Yargıtay, 9. HD., 12.02.2002 t, E. 2001/17321, K. 2002/2667. (Çevrimiçi) <https://www.kararara.com/yargitay/yhdk9/yrgtyk18861.htm>, 10 Ekim 2018.

¹⁹ Tunçomağ, **İş Hukuku**, s. 229.

²⁰ “Türk Medeni Kanunu” RG: 08.12.2001/24607 (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4721.pdf>, 10 Ekim 2018.

bu durumda ücreti e e ödemekle yükümlü olup i  isine ödemede bulunması halinde borcunu ifa etmemiş olacaktır²¹.

2.5. Ücretin  denme Yeri

   ilişkisinin tarafları, düzenlenen toplu    sözleşmesi ya da üç sözleşmesinde ücretin ödenme yeri olarak açıkça işyerinin olacağını kararla tırabilirler. Ücretin, işyerinde ödeneceği çoğunlukla zımnen kararlaştırılır. Ücretin  denme yerine ilişkin olarak kanunda veya üç sözleşmelerinde hüküm yoksa; Borçlar Kanunu’nun genel hükümleri gereğince; işverenin ücret ödeme borcu, bir para borcu olması nedeniyle işçinin ödeme günü ikamet ettiği yerde  denir²².

Ücretin işyerinde ödenebileceği kuralı, 4857 Sayılı    Kanunu’nun yenilikleri arasında olup üç Kanunu’nun 32. maddesinde “ cret, işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir” hükmüne yer verilmiştir. 5754 Sayılı Kanun ile bu maddede: “.....prim, ikramiye ve bu nitelikteki her   eit istihkak da kural olarak işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabında ödenir” şeklinde değişiklik yapılmıştır.

   Kanunu’nun 32. maddesinde, ücret ödemesinin yasak olduğu yerler belirtilmiştir. Bu hükme göre “Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan d kk n ve mağazalarda” ücret ödemesi yapılamayacağı düzenlenmiştir. Hükmün düzenlenme amacı, işçinin yeg ne geçim kaynağı olan ücretinin ihtiyaçları dışında hemen harcayabileceği yerde ödenmesinin engellenmesidir²³. Bu yerlerde çalışan işçilerin ücretleri ise işyerlerinin belirtilen yerler olması nedeniyle bu yerlerde ödenecektir.

²¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, **a.g.e.**, s. 599.

²² Tunçomağ, **   Hukuku**, s. 228.;  elik, Caniklioğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 304.

²³ Mehmet Uçum, **Yeni    Kanunu Seminer Notları**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2003, s. 60.

İşçinin işyerine gelmesinin imkânsız veya beklenemez olduğu hallerde ücretinin ikametgâhında veya bulunduğu yerde ödenmesi, işverenin işçiyi gözetme borcunun ve dürüstlük kuralının bir gereğidir²⁴.

İş Kanunu'nun 32. maddesinin, III. fıkrasında yer alan, Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Banklar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik²⁵, 18.11.2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yönetmeliğe göre, on ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri bakımından ücretlerin banka kanalıyla ödenmesi yükümlülüğü söz konusuyken; 01.06.2016 tarihinde yapılan kanun değişikliği ile beş ve üzerinde işçi çalıştıran işyerleri olarak yükümlülük getirilmiştir. Böylece, işçiye yapılacak her türlü ödemenin işçi adına açılacak bir banka hesabına yatırılması suretiyle ödenebileceği kabul edilmiştir.

Ücretin işçinin hesabına intikali ile birlikte, işveren ücret ödeme borcunu ifa etmiş olur²⁶. Bu nedenle işçinin banka kartını kullanmasından doğabilecek problemler, işçi ile banka arasında çözümlenmesi gereken işvereni ilgilendirmeyen problemlerdir. Diğer yandan, ücretin banka hesabına havale suretiyle ödemesi halinde havale masrafindan ve havale anına kadar gerçekleşen risklerden işveren sorumludur²⁷.

Ücretin işçinin banka hesabına yatırılması zorunluluğuna rağmen ücretin elden ödenmesi halinde, işverenin ücret ödeme yükümlülüğü sona erer fakat bu durumda işveren, İş Kanunu'nun 102/a maddesindeki idari yaptırım ile karşı karşıya kalabilir.

2.6. Ücretin Ödenme Şekli

2.6.1. Ücretin Para (Nakden) ile Ödenmesi

İş Kanunu'nun 32. maddesi gereğince; ücretin, para ile ödenmesi gerekir. Aynı maddenin III. fıkrasında, ülkemiz tarafından da kabul edilen Uluslararası Çalışma

²⁴ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 133-134.; Centel, **İş Hukukunda Ücret**, s. 312.; Süzek, **İş Hukuku**, s. 392.

²⁵ “Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Banklar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik” RG: 18.11.2008/27058 (Çevrimiçi) [²⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı, **a.g.e.**, s. 595.; Süzek, **İş Hukuku**, s. 392.](https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.12605&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=, 10 Ekim 2018.</p></div><div data-bbox=)

²⁷ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 134.

Örgütü'nün 95 Sayılı Ücretin Korunmasına İlişkin Sözleşmesi'ne uygun olarak, “Emre muharrer senetle (bono), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamayacağı” hükme bağlanmıştır. Ücretin, para olarak ödenmesinin şart koşulmasının sebebi işverenin paradan başka ödemelerle işçinin menfaatine zarar getirmesinin engellenmesidir²⁸.

İşçi ve işveren arasında yapılan anlaşmaya istinaden; işçi, ücret ödemesi yerine bono veya ileri tarihli çek alırsa bunun geçerli olup olmayacağı bir sorun olarak karşımıza çıkar²⁹. İş Kanunu'na göre; asıl ücret ödemesi para dışında herhangi bir şekilde yapılmayacaktır. Kanun'un bu düzenlemesi karşısında bu tip anlaşmalar yapılsa bile artık geçerli olmayacaktır³⁰.

1475 Sayılı İş Kanunu yürürlükteyken, ücretin nakden Türk parası olarak ödenmesi yanında parayı temsil eden senet veya kıymetli evrakla ödenmesinin mümkün olduğu; fakat bunun, senet veya kıymetli evrakı paraya çevirmenin herhangi bir zorlukla karşılaşılmayacağı hallerle sınırlı olması gerektiği şeklindeki görüşler³¹ 4857 Sayılı İş Kanunu'nun bu açık hükmü karşısında artık geçerliliğini yitirmiştir.

Belirli şartlar altında, parayı temsil eden senet veya kıymetli evrakla ücret ödemesine cevaz verilmesinin gerektiği belirtilmektedir³². Gerçekten de, bazı işverenler yaşadıkları finansal sıkıntılar nedeniyle ücret ödemelerini nakdi olarak yerine getirememekte fakat bir yandan da dürüstlük kuralı çerçevesinde ücret borcunu yerine getirmek istemektedirler. Yapılacak kanuni bir düzenlemeyle, sınırları çok dar olarak belirtilmek şartıyla, belli durumlarda işverene kıymetli evrakla veya senetle ücret ödeme hakkı verilebilir.

ILO'nun 95 Sayılı Ücretin Korunmasına İlişkin Sözleşmesinin 3. maddesinde “Nakden ödenecek ücretlerin, münhasıran tedavüldeki parayla ödenmesi gerekeceğini; genel bir uygulama bulmuş veya özel koşullar zorunlu kılmışsa ya da bir toplu iş

²⁸ Günay, **Şerhli İş Kanunu**, s. 90.

²⁹ Uçum, **a.g.e.**, s. 60.

³⁰ **A.e.**

³¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, **a.g.e.**, s. 585.

³² **A.e.**, s. 586.

sözleşmesi veya hakem kararı öngörmüşse veya ilgili işçi rıza göstermişse, yetkili ulusal otoritenin banka çeki, posta çeki veya posta havalesiyle ücret ödemesine izin verebileceğini öngörmektedir” hükmü yer almaktadır. Çalışma yaşamında, bazı durumlarda işverenlerin banka hesaplarına bloke konulması durumlarıyla karşılaşmaktadır. Bu gibi durumlarda, işverenler ücret ödeme borcunu posta çeki ya da havalesi ile yerine getirmek zorunda kalmaktadırlar³³.

2.6.2. Ücretin Türk Parası ile Ödenmesi

Ücretin hangi para birimi ile ödeneceğine ilişkin olarak İş Kanunu’nun 32. maddesinde “Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak Türk parası ile ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak yabancı para olarak kararlaştırılmışsa ödeme günündeki rayice göre Türk Parası ile ödeme yapılabilir” hükmü düzenlenmiştir. Maddenin gerekçesi ise “Ücretin Türk Parası ile ödenmesi esası aynen korunmakla birlikte, yabancı para ile belirlenmesi ve ödeme günündeki rayice göre Türk Parasıyla ödenmesi olanağı getirilmiştir” şeklinde belirtilmiştir. Aynı şekilde, 5754 Sayılı Kanun ile İş Kanunu’nun 32. maddesinde yapılan değişiklik ile ücret yanında, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın da kural olarak Türk parası ile ödeneceği düzenlenmiştir.

Ücretin, sadece Türk Parasıyla mı yoksa yabancı parayla ödenmesinin mümkün olup olmadığına ilişkin tartışmalar yaşanmıştır. Kanuni düzenlemenin, işverene ücretin doğrudan yabancı para olarak ödenmesi ya da ödeme günündeki rayice göre Türk parası olarak ödenmesi noktasında bir seçimlik hak verdiği ileri sürülmüştür³⁴. 1475 Sayılı İş Kanunu’nun 26. maddesinde, ücretin yabancı para ile ödenmesinin yasaklanmış olduğu ancak Borçlar Kanunu’nun 83. maddesi uyarınca fiili ödeme tarihindeki Türk parası karşılığı olarak ödenebileceği belirtilmiştir³⁵. Aksi yöndeki görüşe göre ise; Kanun hükmüne göre, ücretin yabancı para olarak da kararlaştırılması mümkün olsa da; ödenmesi Türk Parası olarak yapılması gerektiği

³³ Mollamahmutoğlu, Astarlı, **a.g.e.**, s. 597.

³⁴ M. Polat Soyer, “4857 sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler”, **4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları**, Türk-İş Yayınları, 2003, s. 15.

³⁵ Süzek, **İş Hukuku**, s. 391.

savunulmuştur³⁶. Ayrıca, ücret hesap pusulasında yer alan vergi, sigorta primi gibi kesintilerin, yabancı paranın rayiç değeri dikkate alınarak hesaplanması ve belirlenen Türk Parasına göre kesilmesi gerektiği belirtilmiştir³⁷.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesi ile Borçlar Kanunu'nun 83. maddesine (TBK md: 99) uygun bir düzenleme yapılmıştır. Ücretin, kural olarak Türk Parası ile ödeneceği hükmünden sonra, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk Parası ile ödeneceği belirtilmiştir. Bu nedenle İş Kanunu'nun 32. maddesinde yer alan düzenlemeyle ücretin yabancı para olarak kararlaştırılması mümkünken; ödemesi ise ödeme günündeki rayice göre Türk parasıyla yapılır.

Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karar'ın³⁸ 4. maddesine, 12.09.2018 tarihli ve 85 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi³⁹ ile eklenen (g) bendi ile tüm bu tartışmaları sona erdirecek niteliktedir. İlgili maddede "Türkiye'de yerleşik kişilerin, Bakanlıkça belirlenen haller dışında, kendi aralarında iş, hizmet ve eser sözleşmelerinde sözleşme bedeli ve bu sözleşmelerden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülükleri döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak kararlaştırılamaz" şeklinde yer alan hüküm ile ücretin yabancı para olarak bile kararlaştırılamayacağı düzenlenmiştir. Yapılan bu düzenleme, kamu düzenini koruma amacı taşıyan bir hukuk kuralı olup emredici bir nitelik taşımaktadır. Akdi kaynaklarla getirilen düzenlemeler, mutlak emredici kanuni kurallara aykırı olamaz, işçi lehine bile olsa değiştirilemez aksi durumda geçersiz (batıl) olurlar⁴⁰. Kanun hükmünde kararnameler de kanunlarla eş değer olan hukuk kaynaklarındandır. Türk Borçlar Kanunu'nun 27. maddesine göre geçersizlik, sözleşmenin sadece bir bölümüne ilişkin ise sözleşmenin sadece bu bölümü hükümsüz sayılır. Dolayısıyla, ücretin döviz cinsinden veya dövize

³⁶ Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s. 119.; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku I, Ferdi İş İlişkileri**, s. 303.; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 132-133.

³⁷ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 132-133.

³⁸ "Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karar" RG: 11.08.1989/ 20249 (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/20249.pdf>, 6 Ağustos 2019.

³⁹ "Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair Karar" RG: 13.09.2018/ 30534 (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/09/20180913-7.pdf>, 6 Ağustos 2019.

⁴⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı, **a.g.e.**, s. 82.

endeksli olarak ödeneceğine ilişkin düzenlenen sözleşme hükümleri, söz konusu Kararname ile getirilen kamu düzenini koruma amacı taşıyan emredici hükümlere aykırı olması nedeniyle hükümsüzdür. Kararda belirtilen hususlara muhalefet edilmesi durumunda, aykırı davrananlara 1567 Sayılı Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kanun'un⁴¹ 3. maddesi uyarınca, üçbin Türk Lirasından, yirmibeşbin Türk Lirasına kadar idari para cezası uygulanacağı ve idari para cezasına karar vermeye yetkisinin Cumhuriyet Savcısı'nda olduğu belirtilmiştir.

2.6.3. Ücretin Ayni Olarak Ödenmesi

Ayni ücret, işçinin hizmetine karşılık verilen para ile ifade edilmeyen ancak para ile ölçülmesi mümkün olan tüm menfaatler olarak kabul edilir⁴². Ayni ücrete konu olabilecek eşyaların işçiye verilmesinde, ayni ücretten söz edilecektir. Bu bakımdan işin yapılmasına yarayan ve işverenin işçiye alet ve malzeme verme borcuna giren araç, gereç ve hayvanların sağlanması veya yıkanma, oyun yerlerinin işçilere açık tutularak bunlardan yararlanma imkânının tanınması ayni ödeme kavramı içine girmemektedir⁴³. Buna karşılık, işverene ait arabanın kullandırılması gibi eşya sağlama durumları ayni ödeme sayılabilmektedir⁴⁴.

Ayni yardımdan amaç, sosyal veya kişisel bir ihtiyacın karşılanmasıdır. Yardımın ayni veya para olarak yapılmasının önemi bulunmamaktadır. Bu tür somut biçimde belli edilmiş bir ihtiyaca yönelik yardımlar ayni yardım olarak kabul edilir ve prim hesabında dikkate alınmazlar⁴⁵. Örneğin, yiyecek veya giyecek maddeleri, aydınlatma ısıtma, konut gibi parayla ölçülmesi mümkün bütün menfaatler ayni ödemenin kapsamına girer⁴⁶.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 80. maddesinin b bendinde "Ayni yardımlar ve ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev

⁴¹ "Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kanun" RG: 20.02.1930/ 1567 (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.1567.pdf>, 6 Ağustos 2019.

⁴² Saymen, **a.g.e.**, s. 505.

⁴³ Centel, **İş Hukukunda Ücret**, s. 326.

⁴⁴ **A.e.**, s. 327.

⁴⁵ Ercüment Özkara, "Ayni Yardım Kavramı ve Nakden Ödenen Ayni Yardımların Sosyal Sigorta Primine Tabi Olup Olmadığı Karar İncelemesi", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:4, 2007, s. 174.

⁴⁶ Centel, **İş Hukukunda Ücret**, s. 324.

yollukları, seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları ile Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin % 30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları” şeklinde yer alan hükümde, aynı ödeme kapsamına nelerin girebileceği belirtilmiştir.

Aynı ödemelerin, ücret olarak kabul edilebilmeleri kanundan ya da sözleşmeden doğmuş bulunmalarına bağlıdır⁴⁷. Açık bir sözleşme hükmü olmaksızın aynı ödeme yapılması halinde, kural olarak bu ödemenin zımni bir anlaşma gereğince yapıldığı kabul edilmelidir⁴⁸.

Aynı ödeme, ücret eki olarak kabul edilebilecek ödemelerde geçerli bir ödeme şeklidir⁴⁹. Asıl ücretin, aynı olarak ödenmesi mümkün olmadığı gibi; sözleşmeyle nakden ödenmesi kararlaştırılan ücret ekleri de aynen ödenemez. Sözleşme ile aksi kararlaştırılmadıkça; işçi, aynı ödeme yerine karşılığı olan nakdi ödeme talebinde bulunamaz⁵⁰.

Aynı ödemenin yapılması, işverenin şahsına ait bir nedenden dolayı mümkün olmaması durumunda; işçiye para olarak karşılığının ödenmesi gerekir. Ancak, aynı ödemeden yararlanamama durumu, işçinin şahsıyla ilgili bir sebepten doğmaktaysa bu takdirde işveren sadece tasarruf ettiği miktarı vermekle yükümlüdür⁵¹. Bu durumda, aynı ödeme paraya çevrilmez. İşçi, aynı ödemenin konusu olan malın ayıplı olması, kendisinin sağlık nedeniyle perhizde olması, oruç tutması vb. durumlarda aynı ödemeden haklı ve makul nedenlerden dolayı yararlanamıyor ise aynı ödemenin parasal karşılığının dürüstlük kuralı gereğince kendisine ödenmesi gerekir⁵². Toplu iş sözleşmelerinin, bu hususu sağlayacak hükümleri içerdikleri görülmektedir.

⁴⁷ Çenberci, **a.g.e.**, s. 475.

⁴⁸ **A.e.**

⁴⁹ Narmanlıoğlu, **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I**, s. 301.

⁵⁰ Çenberci, **a.g.e.**, s. 476.

⁵¹ **A.e.**

⁵² Centel, **İş Hukukunda Ücret**, s. 326-327.

İşverenin, aynı ücret borcunu ifa etmemesi ücret ödeme borcuna aykırılık oluşturur. Bu nedenle doğacak uyuşmazlıklarda ayın karşılığı, ayının verilmediği gün ve yerdeki ortalama perakende fiyatlara göre; konut ve sair surette sağlanan menfaatler de ise konutun emsal kirasına veya menfaatin emsal bedeline göre belirlenmelidir.⁵³.

2.7. Ücretin Ödenme Zamanı

İşçi açısından ücretinin miktarı kadar, zamanında ödenmesi de önemli bir husustur. Birkaç gün de olsa ücretin ödenmesindeki gecikme, işçiyi hem ekonomik anlamda zora sokacak hem de iş veriminin düşmesine neden olacaktır. Peygamberimiz Hazret-i Muhammed (SAV): “İşçinin ücretini, alın teri kurumadan önce ödeyiniz” şeklindeki buyruğu ile ücretin zamanında ödenmesinin önemini çok iyi bir şekilde dile getirmiştir.

Ücretin kural olarak işin yapılmasından sonra hemen ödenmesi gerekir ancak işin yapılmasının arkasından hemen karşılığının ödenmesi zorluklar doğurabilir. Bu nedenle iş ilişkisinde, borçların karşılıklı ve aynı anda ifası esası uygulanmaz⁵⁴.

Ücret ödeme zamanına ilişkin olarak 1475 Sayılı İş Kanunu’nun 26. maddesinde yapılan değişiklikle işçi ücretinin, en geç haftada birden ayda bir ödenmesi esasına geçilmiştir. İş Kanunu’nun 32. maddesinde “Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir” şeklindeki düzenlemeyle aynı esas korunmuştur. Türk Borçlar Kanunu’nun 406. maddesine göre ise ücret ödeme zamanı “Aksine adet olmadıkça işçiye ücreti her ayın sonunda ödeneceği; ancak iş sözleşmesi veya toplu sözleşmesiyle daha kısa ödeme sürelerinin belirlenebileceği” şeklinde düzenlenmiştir.

Ücret kural olarak dönemsel (periyodik) bir ödemedir. Kanun’un kabul ettiği sınırlar içinde tarafların sözleşme ile tespit ettiği belirli ve sabit aralıklı zaman dilimlerine, dönemlerine uyularak ödenmelidir⁵⁵. Ücret ödeme dönemlerinin çok uzun

⁵³ Çenberci, **a.g.e.**, s. 477.

⁵⁴ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 305.

⁵⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı, **a.g.e.**, s. 463.; Yargıtay, 9.HD., 17.03.2015 t, E. 2013/37210, K. 2015/10424, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:48, 2016, s. 480-484.

tespit edilmesi kadar; çok kısa tespit edilmesi de işçiler açısından sakıncalı olabilir. Az miktarlar halinde eline ücret geçen işçi, birikim isteyen ihtiyaçlarına yönelemeyerek günlük harcamalarla ücretini elinden çıkarmak zorunda kalacaktır. Çok kısa dönemli ücret ödemeleri, işveren yönünden de işletme ve muhasebe gerekleri açısından zorluklar yaratabilecektir⁵⁶. Ücret ödeme dönemlerinin, her iki tarafın amacına uygun, ortalama bir sınır bulunarak saptanması gerekir⁵⁷. İş sözleşmesine ya da işyeri uygulamasına göre ücretin ödeme zamanının açıkça belirlenemediği durumlarda, her ayın iş sözleşmesinin başladığı güne rastlayan günü ödeme günü olarak kabul edilmelidir⁵⁸.

İşçi ücretleri, memur maaşlarından farklı olarak peşin değil, işin ifasından sonra ödenir⁵⁹. Ancak, yıllık izin ücretinin işçinin izne başlamadan önce ödeneceğine dair İş Kanunu'nun 54. maddesi ile avans ödemesini öngören Türk Borçlar Kanunu'nun 425. maddesi, ücretin işin ifasından sonra ödeneceği kuralının istisnaları olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte taraflar her zaman için düzenlenen iş sözleşmeleri ile ücretin işin ifasından önce peşin olarak ödeneceğini kararlaştırabilirler.

Ücretin en geç ayda bir ödeneceği kuralı, genel anlamda ücret için geçerli olup dürüstlük kuralı gereğince; azami ödeme süresi, ücret ekleri için de geçerli olmalıdır⁶⁰. Türk Borçlar Kanunu'nun 406. maddesinde “Asıl ücrete ek olarak üretilenden pay verilmesi öngörülen hâllerde, ürün payı belirlenir belirlenmez, cirodan veya kârdan pay verilmesi kararlaştırılan hâllerde ise payın, hesap dönemini izleyen en geç üç ay içinde belirlenerek ödenmesinin şart olduğu” belirtilmiştir.

Ücret ekleri açısından, Türk Borçlar Kanunu'nun 406. maddesinde öngörülen üç aylık ödeme süresinin uzun bir süre olduğu söylenebilir. Bazı işverenlerce, ücret eklerinin (özellikle prim ödemelerinde) hesaplanmasının zaman aldığı gerekçesiyle

⁵⁶ Centel, **İş Hukukunda Ücret**, s. 278.

⁵⁷ Münir Ekonomi, **İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku**, C.I, 3. bs., İstanbul, Teknik Üniversite Matbaası, 1984, s. 143-144.

⁵⁸ (Çevrimiçi) <http://www.elgit.av.tr/is-hukukundan-dogan-alacaklara-uygulanan-faiz-oranlari/>, 1 Mart 2019.

⁵⁹ Saymen, **a.g.e.**, s. 507.; Esener, **a.g.e.**, s. 177.

⁶⁰ Çenberci, **a.g.e.**, s. 478.

ücret ödeme döneminden daha geç ve belirsiz dönem aralıklarıyla ödedikleri gözlemlenmektedir. Bu durum, ücretinin büyük bir kısmı ücret eklerinden oluşan işçiyi ekonomik anlamda zor duruma sokmakta olup ayrıca bu belirsizlik nedeniyle işçinin çalışma verimi düşmektedir. Dolayısıyla ücret eklerine ilişkin ödeme zamanının işverenin ücret eklerini hesap etmedeki zorluğu ve işçinin de mağduriyeti gözetilecek şekilde üç aydan daha kısa bir süre olarak yasal bir düzenleme yapılabilir.

İş Kanunu, ücretin iş gününde ödeneceğine dair açık bir kural içermemektedir. Bununla birlikte, mevzuatın hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil günlerine ilişkin hükümlerinde öngördüğü amaçtan hareket edilerek ücretlerin tatil gününde ödenmesinin bu amaçla çelişeceğini bu nedenle de ödemenin iş günü yapılabileceği sonucuna varılmaktadır⁶¹.

Türk Borçlar Kanunu’nun 93. maddesinde “Ücretin ifa zamanı veya sürenin son günü, kanunlarda tatil olarak kabul edilen bir güne rastlarsa, kendiliğinden bu günü izleyen ve tatil olmayan ilk güne geçeceği; ancak aksinin sözleşilebileceği” hükmü yer almaktadır. Ancak, Borçlar Kanunu’nda öngörüldüğü gibi ücret ödeme gününün cuma gününe rastlaması halinde, takip eden ilk iş gününün kendiliğinden ücret ödeme günü olması kabul edilemez bir durumdur. İş Hukuku bakımından cuma ve cumartesi günleri iş günü olması sebebiyle ödeme zamanının bu günlere denk gelmesi halinde de işçinin ücretinin ödenmesi gerekir⁶². Ayrıca ücret ödeme günü, tatil gününe denk gelmiş olsa da; ücret ödemelerini banka kanalıyla yapan işverenler açısından işçilerin banka hesaplarına günün her saati ulaşmalarının mümkün olması sebebiyle bu durum işçi açısından herhangi bir sorun teşkil etmeyecektir⁶³.

Ücretin ödenme zamanıyla ilgili değinilmesi gereken bir husus da avans konusudur. Avans, İş Kanunu’nda değil, Borçlar Kanunu’nda düzenlemeye konu olmuştur. Türk Borçlar Kanunu’nun 406. maddesinde “İşveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması hâlinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür” şeklinde avansa ilişkin

⁶¹ Saymen, **a.g.e.**, s. 508.

⁶² Mollamahmutoğlu, Astarlı, **a.g.e.**, s. 591.

⁶³ Günay, **İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 224.

düzenleme yapılmıştır. Maddede belirtilen şartların olması halinde, işveren ücret ödeme zamanından önce işçiye hizmetiyle orantılı olacak şekilde avans vermek zorundadır. Ücret ödeme zamanında ise işçiye verilen avans işçinin ücretinden mahsup edilir.

İşçinin avans talep edebilmesi için, zaruri bir ihtiyacının olması gerekmekte olup işçinin genel olarak geçim sıkıntısı içinde olması ona avans hakkı vermeyecektir⁶⁴.

İşçinin ücretinin ödenmesi gereken zamanın tespiti üç yönden önem arz etmektedir⁶⁵. İşçinin ücretinin ödenmemesi nedeniyle İş Kanunu'nun 24/II (e) maddesine göre haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği zamanın, İş Kanunu'nun 34. maddesi gereğince çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabileceği zamanın ve yine aynı kanun maddesi uyarınca faiz talep hakkının doğma zamanın belirlenmesi açısından önem taşımaktadır.

2.8. Ücretin Ödendiğinin İspatı

İş Kanunu'nda, ücretin ödendiğinin hangi yolla ispat edileceği konusunda herhangi bir düzenleme yer almamış olup sadece İş Kanunu'nun 37. maddesinde ücret hesap pusulasına ilişkin bir hükme yer verilmiştir.

Genel olarak işçinin tek geçim kaynağının ücreti olması sebebiyle ücretin ödendiğinin ispatında daha çok işçinin korunması göz önünde bulundurulmuştur. Ücretin ödendiğinin belgelenmesi, işçi açısından ücretindeki her türlü kesinti ya da artış gibi ayrıntılarını öğrenebilmesi; işveren açısından ise ilerleyen zamanda ortaya çıkabilecek herhangi bir uyuşmazlığa karşı elinde bir belge bulundurmasını ve kendisini güvende hissetmesini sağlayacaktır⁶⁶.

⁶⁴ Çil, *İş Hukukunda İşçinin Ücreti*, s. 495.

⁶⁵ A.e., s. 498.

⁶⁶ Murat Şen“İşverenin Ücret Ödeme Borcunu İspat Vasıtaları”, *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.III, S:1, 2008, s. 164.

Ücretin ödendiğini ispatlamaya yarayan vasıtalar konusunda, 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda⁶⁷ yer alan hükümler göz önünde bulundurulmalıdır. Borcun ifa edildiğinin ispatına ilişkin genel nitelikteki hükümler, sözü edilen Kanun'da yer almaktadır⁶⁸. Ücret borcunun yerine getirilip getirilmediği noktasında, ispat ve deliller ayrı bir önem taşımaktadır.

Ücret ödeme borcunun yerine getirildiğini, işverenin ispat etmesi gerekmekte olup işçinin ise ücretini almadığını iddia etmesi yeterlidir. İşverenin bu borcu yerine getirdiğini makbuz, ücret hesap pusulası, ücret bordrosu, ücret tediye bordrosu, bankadan yaptığı ödeme kayıtları gibi vasıtalar ile ispat etmesi mümkün olup kesin delil niteliği taşıyan yemin deliliyle de bu iddiasını ispatlayabilmesine imkân tanınmıştır⁶⁹.

İşçiye ücreti ödendiğinde, ücret hesabını gösteren imzalı ve işyerinin özel işaretini taşıyan ücret hesap pusulası verilmesi zorunludur. Bu belgede nelerin bulunması gerektiği İş Kanunu'nun 37. maddesinde belirtilmiştir. Ücret hesap pusulası, ücretin ödendiğinin ispat araçlarından birisidir⁷⁰.

Ücret bordroları, tıpkı makbuz gibi borçlanılmış edimin yani ücretin ifa edildiğini gösteren ve alacaklı konumundaki işçi tarafından imza edilmiş bir belgedir⁷¹. Ücret bordroları da, ücretin ödendiğinin ispatında kesin bir delil teşkil eder.

İşverenin, Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre tutmakla yükümlü olduğu bordrolar, işçiden alınan makbuzlar, ibranameler de ücret borcunun ödendiğini kanıtlamaya elverişli belgelerdendir⁷².

Borcu sona erdiren bir belge olan ibraname, işçi tarafından dikkatli olarak incelenmeden imzalanması durumunda, onun aleyhine sonuçlar doğurabilmektir. İş Kanunu'nda ibranameye ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamakta olup Borçlar

⁶⁷ “Hukuk Muhakemeleri Kanunu” RG: 04.02.2011/27836 (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6100.pdf>, 10 Ekim 2018.

⁶⁸ Tuçomağ, *İş Hukuku*, s. 233.

⁶⁹ Şen, *İşverenin Ücret Ödeme Borcunu İspat Vasıtaları*, s. 164.

⁷⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, *a.g.e.*, s. 306.

⁷¹ Tuçomağ, *İş Hukuku*, s. 242.

⁷² Narmanlioğlu, *İş Hukuku I, Ferdi İş İlişkileri*, s. 307.; Süzek, *İş Hukuku*, s. 395.

Kanunu'nda yer verilmiştir. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinde, işçinin, işverenden herhangi bir alacağının kalmadığını göstermeye yarayan ibranamenin ne şekilde geçerli olacağı düzenlenmiştir. Madde hükmüne göre "İbra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması" şartıyla ibranamenin geçerli olabileceği belirtilmiştir.

Yargıtay tarafından verilen kararlarda⁷³ banka dışı yollarla yapılan ödemelerde, borcun ibraname kapsamında tamamen veya kısmen ifa yoluyla sona ermiş olacağı kabul edilmiştir. Belirtilen koşulları taşımayan ibranameler geçerli kabul edilmemektedir.

Yargıtay'a göre; işçiye İş Kanunu'nun 8. maddesi gereğince verilmesi zorunlu olan çalışma koşullarını gösteren ücretinin de yazılı olduğu belge ve işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda işçiye verilmesi gereken İş Kanunu'nun 28. maddesi gereğince ücretinin de yazılı olduğu çalışma belgesi işçinin ücretinin ispatı noktasında işverene yazılı delil niteliği oluşturur⁷⁴. Yargıtay, İş Kanunu'nun cezai hükümleri arasında, 8, 28 ve 37. maddelerinde belirtilen yükümlülöklere aykırılığın yaptırıma bağlanmış olmasının sözü edilen belgelerin ispat gücünü artırdığını ancak belgede yazılı olanların aksinin, her türlü yazılı delille ispatının olanaklı olduğunu kabul etmektedir.

Yargıtay'ın ücretin ispatına ilişkin vermiş olduğu kararlarda⁷⁵:

"İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürölüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda yer alan ücret

⁷³ Çil, **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, s. 523. ;Yargıtay, 9.HD., 01.10.2015 t, E. 2012/ 9712, K. 2015/26112, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:50, 2016, s. 1649-1651.; Yargıtay, 7.HD., 01.10.2005.10.2015 t, E. 2015/24324, K. 2015/17799, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:50, 2016, s. 1649-1651.; Yargıtay, 9.HD., 23.11.2016 t, E. 2016/23611, K. 2016/16274, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:54, 2017, s. 1682-1685.

⁷⁴ Çil, **Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti**, s. 73.

⁷⁵ Yargıtay, 9.HD., 05.05.2014 t, E. 2012/ 9712, K. 2014/14518, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:47, 2015, s. 512-516.; Yargıtay, 22.HD., 17.01.2018 t, E. 2017/45713, K. 2018/367, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:58, 2018, s. 1827-1830.; Yargıtay, 22.HD., 06.02.2014 t, E. 2013/2970, K. 2014/1512, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:58, 2018, s. 570-572.;Yargıtay, 7.HD., 06.02.2014 t, E. 2013/3900, K. 2013/12358, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:58, 2018, s. 437-440.

ödemesinin yapıldığı varsayılır. Bordroda ilgili bölümünün boş olması ya da bordronun İmza taşınamaması halinde, işçi çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir. Çalışmasının ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, yazılı delil niteliğindedir. Ancak, sözü edilen çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez. İmzalı ücret bordrolarında ücretin ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından daha fazla çalışıldığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin alacağının bordroda görünenden daha fazla olduğu yönünde bir ihtirazi kaydının bulunması halinde, çalışmalarının ispatı her türlü delille yapılabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin bordroda yazılı olanın dışında çalışmalarını yazılı delille kanıtlaması mümkündür. Her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt yoksa ödenen tutarın dışında çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerekir.”

şeklinde yerleşmiş içtihadının bulunduğu görülmektedir.

Yargıtay’ın görüşüne⁷⁶ göre işçi tarafından imzalanmış bordrolara ispatta üstünlük tanımak gerekir, işçinin imzası bulunan ücret bordroları her iki tarafı da bağlayıcı niteliktedir. Yine, Yargıtay’ca, bordroların çoğu kez gerçeği yansıtmadığı dikkate alınarak sadece işçi tarafından imzalanmış bordro ile yetinilmemesi; işçinin yaptığı işe göre ne kadar ücret alabileceği hususunun ilgili meslek kuruluşundan sorulup sonuca göre tüm delillerin değerlendirilerek karar verilmesi gerektiği belirtilmektedir⁷⁷.

Ücretin, banka vasıtasıyla ödendiği hallerde ise bordroda işçinin imzasının bulunmaması, ücretin ödenmediğinin kanıtı olamaz; bu durumda ücretin işçinin banka hesabına yatırılıp yatırılmadığının bankadan sorulması ve sonucuna göre hüküm kurulması gerekir. Yargıtay tarafından, asıl borca bağlı gecikme faizi ve cezai şart gibi feri borçların veya eksik ödenen fazla çalışma ücreti gibi alacakların istenebilmesi için işçi tarafından ücretin ödemesi esnasında ihtirazi kayıt konulmasını aramakta olup banka yolu ile yapılan ücret ödemesinde ise böyle bir kaydın konulmasının mümkün olmadığı belirtilmiştir⁷⁸. Bu durumda, ücretin banka kanalıyla ödendiği hallerde de,

⁷⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı, **a.g.e.**, s. 601.

⁷⁷ **A.e.**

⁷⁸ Süzek, **İş Hukuku**, s. 395.

cret hesap pusulası veya bordrosuna iřçinin söz konusu alacakları konusunda ihtirazı kayıt koymasý gerekecektir. İřçi, ihtirazı kayıt ne sürmeden creti kabul etmiř fakat sonradan ücretin gerekli miktarda olmadýđını iddia etmiřse; ispat yükü yer deđiřtirerek iřçiye geçecektir⁷⁹.

İř ilişkisinin güçlü tarafý işverendir. crete ilişkin belgeler işveren tarafından düzenlenmekte ve muhafaza edilmektedir. cret bordroları, çođu zaman işverenin zoruyla fiili creti yansıtmadığı halde ihtirazı kayıt konulmaksızın, işini kaybetmemek adına iřçi tarafından imzalanmaktadır. Ücretin ispatı noktasında, kimi durumlarda tanık dinleme gibi yazılı olmayan ispat araçlarına daha çok yer verilmesi gerektiği söylenebilir.

⁷⁹ Tuçomağ, **İş Hukuku**, s. 233.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞVERENİN ÜCRET ÖDEMEDE TEMERRÜDE DÜŞMESİ VE SONUÇLARI

3.1. Genel Olarak

Ücret, işçinin yapmış olduğu işin karşılığı olmasının yanı sıra başlıca geçim kaynağıdır. İşçi, işi ifa etmesinin karşılığı olarak ücrete hak kazanır; işveren ise görülen işin karşılığı olarak işçinin ücretini zamanında ve eksiksiz olarak ödemekle yükümlüdür. İşverenlerin, bazen ücretleri düşük faizli kredi gibi kullanmak amacıyla kasten bazen ise zorunluluk nedeniyle geç ödedikleri veya hiç ödemedikleri durumlara rastlanır¹. İşverenin ücreti ödemedeki bu kaçınması, borçlunun temerrüdü olarak kabul edilir².

Borçlu yüklenmiş olduğu borcunu hiç yerine getirmemiş veya ifa zamanına, yerine, konusuna uygun olarak gereği gibi ifa etmemiş ya da ifada gecikmiş olursa bu durum borca aykırılık olarak adlandırılır³. Borca aykırılık; kusurlu imkânsızlık, gereği gibi ifa etmeme ve borçlunun temerrüdü şeklinde üç durumda meydana gelir⁴. Birinci hal olan kusurlu imkânsızlık durumunda; borçlu, ifanın kendi kusuruyla imkânsızlaşmasından dolayı borcunu yerine getirememektedir. İkinci hal olan gereği gibi ifa etmeme durumunda; borçlu, borcunu gereği gibi yerine getirmemekte, dolayısıyla kötü ifada bulunmaktadır. Üçüncü hal olan borçlunun temerrüdü durumunda ise borçlu edimini ifa zamanı geldiği halde yerine getirmemekte kısacası direnmektedir. Borçlunun temerrüdü, ancak borcun ifası mümkün olduğu sürece söz konusu olabilir⁵.

¹ Günay, **Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları**, s. 36.

² Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C.II, 22. bs., İstanbul, Yetkin Yayınları, 2017, s. 1045.

³ Turgut Akıntürk, Derya Ateş Kahraman, **Borçlar Hukuku**, 20. bs., İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2013, s. 123.

⁴ Safa Reisoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 23. bs., İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2012, s. 342.; M. Ahmet Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 18. bs., Ankara, Turhan Kitabevi, 2014, s. 642.; Akıntürk, Kahraman, **a.g.e.**, s. 127.

⁵ M. Kemal Oğuzman, M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C.I, 15. bs., İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2017, s. 458.

3.2. Borçlunun Temerrüdü Kavramı

Türk Borçlar Kanunu'nun 117-126. maddelerinde (BK md: 101-108), borçlunun temerrüdü sistematik bir şekilde düzenlenmiştir. Söz konusu maddelerde, önce temerrüdün bütün borçlar için geçerli olan neticeleri belirtilmiş, daha sonra para borçları ve diğer karşılıklı sözleşmelerden doğan borçlar hakkında uygulanabilecek sonuçlara yer verilmiştir. Ne var ki, ne eski ne de yeni Borçlar Kanunu'nda borçlunun temerrüdünün tanımı yapılmıştır⁶.

Temerrüt; hukuk dilinde gecikme, karşı durma anlamına gelmekte olup kanun veya sözleşmeye göre yapılması gerekeni zamanı gelince yapmamaktır⁷. Borçlunun temerrüdü kavramı “İfası halen mümkün olan muaccel bir borcun, vadesinde veya vade yoksa alacaklının istemesine rağmen borçlu tarafından zamanında ifa edilmemesi, ifasında gecikilmiş olmasıdır.” şeklinde tanımlanabilir⁸.

Borçlunun temerrüdünden söz edebilmek için, ilk önce sözleşme konusu edimin ifasının mümkün olması; daha sonrasında da borcun muaccel hale gelmiş olması gerekir. Muaccel olma; alacaklının borçludan, borçlanılan edimi talep ve dava edebilme yetkisi olup borç muaccel hale gelmeden borçlunun temerrüdünden söz edilemeyecektir⁹. Borçlunun, alacaklının borcun ifa zamanındaki talebine karşılık bir itiraz veya def'i ile ifayı geciktirme hakkı varsa; temerrüdün muacceliyet şartı gerçekleşmiş sayılmaz¹⁰.

Borcun muaccel olması tek başına yeterli değildir; borçlunun temerrüdünün diğer bir koşulu ise alacaklı tarafından, borçluya bir ihtarda bulunulması

⁶ Hakan Keser, “Temerrüt Durumunda Ücret ve İkramiye Alacaklarına Uygulanacak Faiz Oranı ve Faizin Başlangıcına İlişkin Yargıtay Kararının İncelenmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:17, 2010, s.234.

⁷ Gülgün Anık, “Borçlunun Temerrüdünden Dolayı Sözleşmeden Dönme”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S: 59, 2005, s. 215.

⁸ Selahattin Sulhi Tekinay, v.d., **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 6. bs., İstanbul, Filiz Kitabevi, 1988, s. 1135.; Eren, **a.g.e.**, s. 1045.; Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s. 688.; Kenan Tunçomağ, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C.I, 5. bs., İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınevi, 1972, s. 537-538.; Ferit H. Saymen, Halid K. Elbir, **Türk Borçlar Hukuku Umumi Hükümler**, C.I, İstanbul, Hak Kitabevi, 1958, s. 735.

⁹ Oğuzman, Öz, **a.g.e.**, s. 459.; Akıntürk, Kahraman, **a.g.e.**, s. 128.

¹⁰ Akif Karapınar, “Para Borçlarında Temerrüt ve Sonuçları”, **İstanbul Barosu Dergisi**, C.LXVI, S:4-5-6, 1992, s. 397.

gerekliliğidir¹¹. Borçlunun temerrüde düşmesi için alacaklının ihtarının gerekmediği bazı durumlar da vardır. İfa gününün taraflarca kararlaştırıldığı (TBK md: 117), borçlunun borcu ifa etmeyeceğini bildirmiş olduğu veya durumundan anlaşıldığı hallerde (TBK md: 124/I) temerrüdün gerçekleşmesi için alacaklının ihtarına gerek bulunmamaktadır¹².

İfadaki gecikme, borçlunun temerrüdü için yeterli olup borçlunun temerrüde düşmekte kusurlu olup olmadığının önemi bulunmamaktadır¹³. Temerrüdün ortaya çıkması durumunda, Türk Borçlar Kanunu'nun 121. maddesi gereğince; alacaklı, temerrüt sebebiyle bir zarara uğradığını kanıtlamak zorunda kalmaksızın temerrüt faizine hak kazanmaktadır. Bu durumda borçlu, alacaklının gerçekte herhangi bir zarara uğramadığını veya zararın temerrüt faizinden daha az olduğunu ispatlasa bile temerrüt faizi ödeme yükümlülüğünden kurtulamayacaktır¹⁴.

Borçlunun temerrüde düşürülmesi, borcu sona erdiren bir neden olmayıp borç ifa edilebilecektir¹⁵. Bu nedenle alacaklı her zaman için ifayı talep edebilir, bu amaçla ifa davası açabilir, cebri icra yoluna başvurabilir ve temerrüt tarihinden itibaren işlemeye başlayacak faizi talep edebilir.

3.3. İşverenin Temerrüdü

3.3.1. Genel Olarak

İşverenin işi kabulde ve ücret ödeme borcunda olmak üzere iki çeşit temerrüdünden bahsedebiliriz. Öncelikle işverenin işi kabulde temerrüdüne, daha sonrasında işverenin ücret ödeme borcunda temerrüdüne ve bu temerrüdün oluşması için gerekli şartlara ve sonuçlarına değinilecektir.

¹¹ Reisoğlu, **a.g.e.**, s. 368.; Akıntürk, Kahraman, **a.g.e.**, s. 128.

¹² Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s. 689-693.; Reisoğlu, **a.g.e.**, s. 369.; Eren, **a.g.e.**, s. 1053.

¹³ Reisoğlu, **a.g.e.**, s. 370.; Oğuzman, Öz, **a.g.e.**, s. 470.

¹⁴ Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s. 695.; Eren, **a.g.e.**, s. 1054.

3.3.2. İşverenin İş Kabulde Temerrüdü

İşverenin işi kabulde temerrüdü, işçinin usulüne uygun olarak yaptığı iş görme teklifini haklı bir neden bulunmadığı halde işverenin reddetmesi, başka bir ifadeyle kabulden kaçınmasıdır¹⁶.

İşverenin işçiye iş vermemesi, işyerine almaması, işin ifası için gerekli hazırlayıcı fiil ve işlemleri yapmaması, iş sözleşmesini haksız feshetmesi gibi davranışları işi kabulde temerrüdü olduğunu gösterir¹⁷. İşçinin çalıştırılmamasının kesintisiz olması şart olmayıp bir gün çalıştırılıp bir gün çalıştırılmaması halinde de işverenin işi kabulde temerrüdünden söz edilir¹⁸.

Yürürlükte bulunan 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 408. maddesinde işverenin işi kabulde temerrüdü "İşveren, iş görme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir" şeklinde düzenlenerek işverenin işi kabulde temerrüdüne yol açan iki farklı durum ayrı ayrı ifade edilmiştir.

İşverenin işi kabulde temerrüdü, mülga 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 325. maddesinde ise "İş sahibi işi kabulde temerrüt ederse, işçi taahhüt ettiği işi yapmağa mecbur olmaksızın mukaveledeki ücreti isteyebilir. Şu kadar ki, işi yapmadığından dolayı tasarruf ettiği yahut diğer bir iş ile kazandığı ve kazanmaktan kasten feragat eylediği şeyi mahsup ettirmeğe mecburdur" şeklinde düzenlenmiştir. Dolayısıyla mülga 818 Sayılı Borçlar Kanunu, işverenin işi kabulde temerrüdünü genel olarak düzenlemiştir. Yürürlükte bulunan 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ise işçinin iş görme ediminin yerine getirilmesinin işverenin kusuruyla engellenmesi ve edimin kabulünde işverence temerrüde düşülmesi hallerinin, işverenin temerrüdüne yol açtığı

¹⁶ Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s. 104.

¹⁷ **A.e.**

¹⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı, **a.g.e.**, s. 604.

ve işverenin işin görülmesini sonradan istemesinin mümkün olmaksızın işçinin bu döneme ilişkin ücretini ödemekle yükümlü olduğu ifade edilmiştir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 408. maddesinde yer alan “iş görme ediminin yerine getirilmesinin işverenin kusuruyla engellenmesi” ifadesi işverenin temerrüdünün koşullarından biri olmayıp kabulde temerrüdün bir halidir¹⁹. Maddenin gerekçesinde, işverenin işin görülmesini kusuruyla engellemesine örnek olarak işverenin o işin yapılmasından vazgeçmesi, işçinin yerine başkasını çalıştırması gibi durumlar gösterilmiştir.

İşverenin işi kabulde temerrüdü durumunda, taraflar arasındaki iş ilişkisi devam eder. Bu durumda, işçi ücretini Türk Borçlar Kanunu'nun 408. maddesine göre çalışmaksızın talep edebilir. Bununla beraber işverenin bu davranışının iş sözleşmesinin feshi olarak değerlendirildiği hallerde; işverenin temerrüdüne değil, sözleşmenin haksız feshine ilişkin hükümler uygulanır²⁰.

3.3.3. İşverenin Ücret Ödeme Borcunda Temerrüdü

İşverenin ücret ödeme borcunda temerrüdü ile ilgili olarak İş Kanunu'nda herhangi bir düzenleme bulunmamakta olup bu nedenle İş Kanunu'nda yer alan ücretin ödeme zamanını ve ifasını düzenleyen hükümler, Türk Borçlar Kanununda yer alan temerrüde ilişkin hükümlerle birlikte değerlendirilmelidir²¹.

Türk Borçlar Kanunu'nun genel hükümler bölümünde yer alan 117-126. maddelerinde, temerrüde ilişkin hükümler yer almaktadır. Bu hükümler, bütün borç doğurucu hukuki işlemlere uygulanabilecektir. İş sözleşmesinin de borç doğurucu bir sözleşme olması nedeniyle bu hükümler, iş sözleşmesine de uygulanabilecektir.

İşverenin ücret ödeme borcunda temerrüde düşmesinde, işi kabulde temerrüdünde olduğu gibi iş görme edimine ilişkin hazırlık hareketlerini değil, iş

¹⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, **a.g.e.**, s. 605.

²⁰ Süzek, **İş Hukuku**, s. 415.

²¹ Çenberci, **a.g.e.**, s. 43.

sözleşmesinin asli unsuru olan ücret ödeme borcunu ifa etmemesi durumu söz konusudur.

3.4. İşverenin Ücret Ödeme Borcunda Temerrüde Düşmesi İçin Gerekli Koşullar

Bahsedildiği üzere; borçlunun temerrüdü için borcun imkânsız olmaması, borcun muaccel hale gelmiş olması ve alacaklının borçluya ihtarda bulunmuş olması gibi belirli bazı koşulların yerine getirilmiş olması gerekmektedir.

İşverenin ücret ödeme borcunda temerrüde düşmesi için ödeme gücüne sahip olmasına rağmen ifadan kaçınmış olması gerekmekte olup bu durumda işverenin kusurunun olup olması ise önemli değildir²².

Çalışmanın bu bölümünde, Türk Borçlar Kanunu'nun borçlunun temerrüdüne ilişkin hükümleri ile İş Kanunu'nun ücrete ilişkin hükümleri birlikte değerlendirilerek işverenin ücret ödeme borcunda temerrüde düşmesinin koşullarına değinilecektir.

3.4.1. Ücretin İfasının Mümkün Olması

Borçlunun temerrüdünden bahsedilebilmesi için, borcun ifasında gecikme olmasıyla birlikte borcun ifasının halen mümkün olması gerekir²³; edimin ifasının imkânsız olması halinde temerrütten söz edilemez. Bu durumda, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 136. maddesi gereğince; borçlunun temerrüdünden değil, ifa imkânsızlığından söz edilir. Borcun ifası, borçlunun sorumlu tutulamayacağı sebeplerle imkânsızlaşırsa borç sona erer.

Edimin ifası; sonradan objektif olarak imkansız hale gelirse, borçlunun temerrüdü sona ererken subjektif imkansızlık halinde ise temerrüt durumu devam eder²⁴. Türk Borçlar Kanunu'nun 119. maddesi gereğince; borç, temerrütten sonra

²² Karapınar, **a.g.e.**, s. 396.

²³ Eren, **a.g.e.**, s. 1048.

²⁴ **A.e.**

imkansız hale gelmiş ise bu durum borçlunun temerrüdüne ilişkin hükümlerin uygulanmasına engel olmaz.

Ücret borcunun yerine getirilmesinde ifanın imkânsız olmaması gerekir. Asıl ücret para borcu olacağı için, bu borcun ifasına ilişkin imkânsızlık söz konusu olmayacaktır²⁵. Aynı ücretlerde ise eşya olarak ifa edilecek ücretin, artık işçi için bir anlamı olup olmadığı önem taşır²⁶; örneğin, yemek yardımının sonradan ayın olarak verilmesi mantıklı olmayacaktır²⁷.

3.4.2. Ücret Alacağının Muaccel Olması

Muacceliyet, temerrüdün zamana ilişkin şartı olup alacaklının, borçludan edimin yerine getirilmesini talep ve dava etme hakkını ifade eder²⁸. Borçlunun zamanaşımı def'ini ileri sürmesi, alacağın muaccel olmasını ve borçlunun temerrüde düşmesini engeller. Alacağın muaccel olacağı zamanı belirleyen bir sözleşme hükmü, kanuni düzenleme ya da ihtar yoksa borç alacağın doğduğu anda muaccel olur²⁹.

Bir borç ilişkisinde borçlunun taahhütte bulunduğu edimini ne zaman yerine getireceğini, alacaklının da edimin ifasını ne zaman isteyebileceğini bilmesi önem arz eder. İfa zamanı gelmiş bir borç, alacaklı tarafından talep ve dava edilebilir bir borç olup dolayısıyla muaccel hale gelmiş bir borçtur. Muacceliyet, genellikle borcun doğumu ile birlikte gerçekleşir. Borcun ifa zamanı, taraflarca kararlaştırılmadıkça veya hukuki ilişkinin özelliğinden anlaşılmadıkça; Türk Borçlar Kanunu'nun 90. maddesi gereğince, borç doğumu anında muaccel olur. Böylelikle borcun hemen ifası talep edilebilir.

Ücret borcu açısından temerrüt durumunun ortaya çıkabilmesi için ücret ödeme zamanının gelmiş olması; diğer bir deyişle borcun muaccel hale gelmiş olması

²⁵ Reisoğlu, **a.g.e.**, s. 370.; Selahattin Sulhi Tekinay, v.d., **a.g.e.**, s. 912.

²⁶ Mikdat Güler, "Ücret Borcundan Dolayı İşverenin Temerrüde Düşürülmesi ve Sonuçları", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, C.IX, S:34, 2012, s.154.

²⁷ Tunçomağ, **İş Hukuku**, s. 207.

²⁸ Şamil Demir, "Türk Borçlar Kanunu'nun Para Borçlarında Faize İlişkin Getirdiği Yenilik ve Sınırlamalar", **Ankara Barosu Dergisi**, S:4, 2012, s. 215.

²⁹ Eren, **a.g.e.**, s. 1048.

gerekir³⁰. “Emek arzı” yükümlülüğünün sözleşme boyunca devam etmesi, sözleşmenin sona ermeden karşı taraftan kendi ediminin ifasını isteme hakkı verir.

Borç süreye bağlı bir borç ise Türk Borçlar Kanunu’nun 91. maddesinde aya ilişkin sürelerde, 92. maddesinde ise diğer sürelerde vadenin nasıl olacağı düzenlenmiştir. Söz konusu madde hükümlerine göre aya ilişkin sürelerde vade, “Borcun ifası için bir ayın başlangıcı veya sonu belirlenmişse, bundan ayın birinci ve sonuncu günü; ayın ortası belirlenmişse, bundan da ayın on beşinci günü anlaşılır. Borcun ifası için gün belirtilmeksizin sadece ay belirlenmişse, bundan o ayın son günü anlaşılır” şeklinde açıklanmıştır. Diğer sürelerle ilişkin vade ise “Gün olarak belirlenmiş süre, sözleşmenin kurulduğu gün sayılmaksızın, bu sürenin son günü dolmuş olur. Sekiz veya on beş gün olarak belirlenmiş süre ise bir veya iki haftayı değil, tam sekiz veya on beş günü ifade eder. Hafta olarak belirlenmiş süre, son haftanın sözleşmenin kurulduğu güne ismen uyan gününde dolmuş olur” şeklindeki düzenlemeyle ifa zamanı açıkça belirtilmiştir³¹.

Karşılıklı borç yükleyen sözleşmelerde ise ifa sırasının nasıl olacağı, Türk Borçlar Kanunu’nun 97. maddesinde “İfası isteminde bulunan tarafın, sözleşmenin koşullarına ve özelliklerine göre daha sonra ifa etme hakkı olmadıkça, kendi borcunu ifa etmiş ya da ifasını önermiş olması gerekir” şeklinde düzenlenerek belirtilmiştir. Ayrıca, Türk Borçlar Kanunu’nun 98. maddesinde “Karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmede, taraflardan birinin borcunu ifada güçsüzlüğe düşmesi ve özellikle iflas etmesi ya da hakkındaki haciz işleminin sonuçsuz kalması sebebiyle diğer tarafın hakkı tehlikeye düşerse bu taraf, karşı edimin ifası güvence altına alınıncaya kadar kendi ediminin ifasından kaçınabilir. Hakkı tehlikeye düşen taraf, ayrıca uygun bir sürede istediği güvence verilmezse sözleşmeden dönebilir” şeklindeki hüküm ile ifa güçsüzlüğü durumunda, alacaklıya edimini yerine getirmeme hakkı tanınarak alacağı yasal koruma altına alınmıştır³².

³⁰ Keser, **a.g.e.**, s. 233.

³¹ Reisoğlu, **a.g.e.**, s. 326.

³² **A.e.**, s. 332.

İş Kanunu'nun 32. maddesinde, ücretin ödenme zamanı belirtilmemiş olup işçiye ödenecek ücret periyodunun bir aylık zaman dilimini geçemeyeceği ve bu bir aylık sürede ücretin ödenmesi gerektiği hüküm altına alınarak ücret ödeme periyodu belirtilmiştir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 406. maddesinde ise mülga Borçlar Kanunu'nun 326. maddesine paralel olarak: “Aksine adet olmadıkça işçiye ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile daha kısa ödeme süreleri belirlenebilir” hükmü ile ödeme zamanı konusuna açıklık getirilmiştir. İş Kanunu ve Borçlar Kanunu'nun bu hükümleri, ücret ödeme zamanının periyodik olmasını, belirli dönemler itibariyle tespit edilip ödenmesini, azami ve asgari süreler (İş Kanunu'nda) ya da sabit süreler (Borçlar Kanunu'nda) belirlemek suretiyle ifade etmektedir. Ücretin işçinin geçim kaynağı olması nedeniyle işin ifası ile ücretin ödenmesi arasında belirli ve çoğunlukla yakın bir zamanın geçmesi gerekir³³; zira işçinin uzun bir zaman ücret almadan çalışmaya katlanması beklenemez. Bu nedenle işçi ücretleri belirli, çoğu kez birbirine yakın ve eşit uzunluktaki zaman aralıklarında ödenmektedir. Ücretin bu özelliği “ücretin periyodik oluşu” olarak adlandırılmaktadır³⁴.

İş sözleşmesi, tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerden olmakla beraber aynı anda ve karşılıklı ifa kuralı; sürekli olarak işin ifasından sonra ücret ödemesinin yapılmasının fiilen imkânsız olması nedeniyle, işin ifasından sonra belirli dönemler itibarı ile ödeme yapılmasını gerektirir³⁵. Taraflar ifa zamanını, sözleşme özgürlüğü çerçevesinde diledikleri biçimde tayin edebilirler. Belirlenen ifa zamanında, ücret borcu ifa edilmediği takdirde, işveren temerrüde düşen kişi anlamına gelen “mütemerrit” olacaktır.

Tıpkı normal çalışma karşılığı ücretlerde olduğu gibi; fazla çalışma, hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil ücretleri de çalışılan hafta ya da ayı takip eden en az bir haftalık, en çok bir aylık ödeme periyodunda muaccel hale gelir. İşçinin yıllık izin ücreti ise iş sözleşmenin feshi ile muaccel hale gelir³⁶. İş Kanunu'nun 21. maddesi

³³ Centel, *İş Hukukunda Ücret*, s. 298.

³⁴ Saymen, *a.g.e.*, s. 507.

³⁵ Reisoğlu, *a.g.e.*, s. 329.

³⁶ Çil, *İş Hukukunda İşçinin Ücreti*, s. 502.

gereğince, en çok dört aya kadar hesaplanarak ödenmesi gereken boşta geçen süre ücreti ise işçinin işe iade için işverene başvurduğu anda muaccel hale gelir.

3.4.3. İşçinin İhtarda Bulunması

İhtar; borcun ifasını isteyen, aksi halde temerrüde düşmenin sonuçlarıyla karşılaşılacağı konusunda borçluyu uyaran, alacaklının edimi kabule hazır olduğunu bildiren, faiz ödeme yükümlülüğünü ve yargısal süreci hatırlatan, tek taraflı, muhataba ulaşması gereken bir irade açıklamasıdır³⁷. İhtarnamele borcun ifası için borçluya süre verilmesi gerekli olmayıp Türk Borçlar Kanunu'nun 123. maddesi gereğince; süre verilmesi durumunda sürenin sonuna kadar ifanın ertelendiği kabul edilir.

Borçlunun mütemerrit sayılabilmesi için ifanın mümkün ve borcun muaccel olması her koşulda tek başına yeterli değildir. Türk Borçlar Kanunu'nun 117. maddesinde borçlunun temerrüdünün alacaklının ihtarıyla gerçekleşeceği düzenlenmiştir. Alacaklı tarafından yapılan bu ihtar, ifanın yerine getirilmesi için borçluya yöneltilen bir çağrı olup alacaklının ifayı talep ve edimi kabule hazır olduğu anlamına gelir³⁸.

Alacaklı tarafından borçluya yapılan bu ihtar, herhangi bir şekil şartına tabi olmayıp ispat kolaylığı bakımından yazılı olması tercih edilir; dava açılması ve icra takibi başlatılması da ihtar sayılır³⁹. Alacaklının ihtarını, dürüstlük kurallarına uygun ve talebini açıkça belirtir bir şekilde yapması gerekir⁴⁰. İhtar, ifası istenen borca hem miktar ve hem de nitelik yönünden uygun olmalıdır. İhtarın borçluya ulaştığı gün temerrüt gerçekleşmiş olur⁴¹.

Türk Borçlar Kanunu'nun 117. maddesinde, borçlunun hangi hallerde ihtar edilmeden temerrüde düşeceğini düzenlemiştir. Alacaklı ile borçlu, ifa zamanını birlikte belirlemişlerse, vadenin geçmesiyle birlikte borçlu temerrüde düşecektir. Taraflardan birinin, sözleşmede bulunan bir hakka dayanarak diğer tarafa usulüne

³⁷ Ş. Demir, **a.g.e.**, s. 216.

³⁸ Saymen, Elbir, **a.g.e.**, s.737.; Reisoğlu, **a.g.e.**, s. 368.; Eren, **a.g.e.**, s. 1049.

³⁹ Selahattin Sulhi Tekinay, v.d., **a.g.e.**, s. 1225.; Tunçomağ, **Borçlar Hukuku**, s. 906; Reisoğlu, **a.g.e.**, s. 368. Eren, **a.g.e.**, s. 1049.

⁴⁰ Eren, **a.g.e.**, s. 1052.

⁴¹ Reisoğlu, **a.g.e.**, s. 368.

uygun bir bildirim yapmak suretiyle belirlediği vadenin geçmesi sonucu gerçekleşen temerrüt halinde de ihtara lüzum bulunmamaktadır. Ayrıca borçlunun, borcunu ödemeyeceğini açıkça bildirdiği durumlarda da ihtara gerek yoktur⁴². Türk Borçlar Kanunu'nun 117. maddesinde düzenlenen ihtar koşulunun emredici bir hüküm olmaması nedeniyle taraflar, yaptıkları sözleşmeyle alacağın muaccel olmasıyla birlikte temerrüdün gerçekleşeceğini kararlaştırabilirler⁴³.

İş Kanunu'nda ücret eklerinin ödenme zamanına ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ücret eklerinin ödeme günü, iş sözleşmeleriyle ya da işyeri uygulamasıyla kararlaştırılabilecek olup bu gibi durumlarda, temerrüt için ihtar şartı bulunmamaktadır⁴⁴. Yakacak, yiyecek, giyecek yardımı gibi sosyal yardımlarda genellikle işverenin takdirine göre belirlenmiş ödeme zamanları tercih edilmekte olup bu durumda temerrüdün olması için ihtarın yapılmış olması gerekir⁴⁵.

Yargıtay'a göre ise, borcun muaccel olması ile temerrüt farklı kavramlar olup ücretin her ayın sonunda ödenmesi kuralı, bu alacağın muaccel olma zamanını gösterse de temerrüt olgusunun gerçekleştiği anlamına gelmediği belirtilmiştir⁴⁶. Yargıtay'ın daha sonrasında vermiş olduğu kararlarda⁴⁷, düzenlenen iş sözleşmelerinde ücretin ödeneceği günün taraflarca kararlaştırılması durumunda, ayrıca ihtara gerek duyulmaksızın ödeme gününün bitimiyle birlikte işverenin temerrüde düşmüş sayılacağı kabul edilmektedir.

3.4.4. İşçinin İfayı Kabule Hazır Olması

Borçlunun temerrüdünün söz konusu olması için diğer bir şart da, alacaklının ifa teklifini kabule hazır olması ya da ifanın yapılabilmesi için gerekli hazırlık fiillerini

⁴² Ş. Demir, **a.g.e.**, s. 217.

⁴³ Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s. 681.

⁴⁴ Güler, **a.g.e.**, s. 153.

⁴⁵ **A.e.**, s. 154.

⁴⁶ Yargıtay, 9. HD., 23.06.2003 t, E. 2003/930, K. 2003/11746 (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/yargitay-kararlari-baglanti/is-kanunu-1475?pg=66>, 15 Aralık 2018.

⁴⁷ Yargıtay, 9. HD., 05.10.2004 t, E. 2004/12959, K. 2004/22023; Yargıtay, 9. HD., 26.09.2005 t, E. 2005/28809, K. 2005/31364 (Çevrimiçi) <https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a=%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0L%C4%B0K%20ALACAKLARI>, 15 Aralık 2018.

yapmış olması gerekir⁴⁸. Alacaklının ifayı kabulden kaçınması durumunda, alacaklının temerrüdü söz konusu olur. Alacaklının temerrüde düşmesi durumunda da, borçlunun temerrüdünden bahsedilemez⁴⁹.

Alacaklı durumunda bulunan işçinin, haklı bir sebep bulunmaksızın ifayı kabulden kaçındığı veya üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmediği takdirde işverenin ücret ödeme borcunda temerrüdünden bahsedilmeyecektir. Örneğin, işçinin kendisine yapılacak ciddi bir ücret ödeme teklifini geri çevirmesi ya da ücretin yatırılması için gerekli banka bilgilerini bildirmemesinden kaynaklanan durumlarda, işverenin temerrüdü gerçekleşmeyecektir.

3.5. İşverenin Ücret Ödeme Borcunda Temerrüdünün Sonuçları

3.5.1. Genel Olarak

İşverenin ücret ödeme borcunu yerine getirmemesi durumunda, işçinin başvurabileceği çeşitli hukuki yollar bulunmaktadır. İşvereni ifaya zorlamak için işçinin başvurabileceği hukuki yolları işverenin ödeme gücünün bulunmasına göre; İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan iş sözleşmesini fesih hakkı, çalışmaktan kaçınma hakkı ve faiz isteme hakkı; Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olan ifayı talep hakkı, aşkın zararın karşılanması talebi hakkı olarak sınıflandırmak mümkündür. İşverenin ödeme güçsüzlüğü içerisinde bulunduğu durumlarda ise Medeni Kanun uyarınca; işçi, işverenin rızasıyla zilyedi bulunduğu ve niteliği itibarıyla ücret alacağıyla ilgili taşınır malı ve kıymetli evrakı üzerinde hapis hakkına ve yapı malikine veya müteahhite bir hizmet sözleşmesiyle bağlı olarak çalışan işçi durumunda ise kanuni ipotek tescil hakkına sahiptir⁵⁰. Ayrıca işçi; işverenin aczi halinde, ücret alacağının karşılanması için İşsizlik Sigortası Kanunu gereğince, Ücret Garanti Fonu'ndan son üç aylık ücret alacağının karşılanması talebi hakkına sahiptir⁵¹.

⁴⁸ Tunçomağ, **Borçlar Hukuku**, s. 911.; Eren, **a.g.e.**, s. 1053.

⁴⁹ Tunçomağ, **Borçlar Hukuku**, s. 911; Karapınar, **a.g.e.**, s. 398.; Eren, **a.g.e.**, s. 1053.

⁵⁰ Günay, **Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları**, s. 36.

⁵¹ Narmanlıoğlu, **İş Hukuku I, Ferdi İş İlişkileri**, s. 320.; Süzek, **İş Hukuku**, s. 408.

Yargıtay'ın bir kararında da, ücretin ödenmemesi durumunda işçi isterse çalışmaya devam ederek ücret alacağı için genel hükümlere göre işverene karşı eda davası açarak ya da ücret borcunun bir para borcu olması sebebiyle ilamsız takip yoluna giderek alacağını faiziyle birlikte talep edebileceği belirtilmiştir⁵².

Bu bölümde, işverenin ücret ödeme borcunda temerrüdünün sonuçlarına değinilecek olup temerrüt durumunda işçinin sahip olduğu haklardan biri olan çalışmaktan kaçınma hakkı ise, çalışmanın dördüncü bölümünde ayrıca izah edilecektir.

3.5.2. İfayı Talep Etme Hakkı

Ücretinin ödenmemesi halinde işçi, ödenmeyen ücretini bizzat işverenden talep edebilecek olup bu amaçla ifa davası açabilir ve icra yoluna başvurabilir⁵³. İşçinin açacağı ifa davası, hem iş sözleşmesi devam ederken hem de iş sözleşmesi sona erdikten sonra da açılabilir⁵⁴. İşverenin temerrüde düşmesinden sonra ifada bulunması, işverenin temerrüdünü sona erdirecektir.

İşçinin ödenmeyen ücret alacağını dava yoluyla elde etmesi çok kolay olmamaktadır; mahkemelerin iş yükünün fazla olması sebebiyle yargı süreci çok uzun sürmektedir. İşçilerin yaşadığı bu mağduriyetin giderilmesi amacıyla bireysel veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacak talepleri yönünden dava şartı olarak arabulucuya başvurma zorunluluğu 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu⁵⁵ ile hayata geçirilmiştir. Arabuluculuk sistemi sayesinde, 2018 Haziran ayında açılan dava sayısının, geçen yılın aynı dönemine göre %70 oranında düştüğü belirtilmektedir⁵⁶.

⁵² Yargıtay, 9. H.D., 02.02.2005 t, E. 2004/12851, K. 2005/2861 (Çevrimiçi) <https://www.kyhukuk.com.tr/wp-content/uploads/2018/04/%C4%B0%C5%9F%C3%A7i-Alacaklar%C4%B1nda-Faiz-Ba%C5%9Flang%C4%B1c%C4%B1.pdf>, 15 Aralık 2018.

⁵³ Centel, **İş Hukukunda Ücret**, s. 369.

⁵⁴ İmdat Türkay, "İşçi-İşveren İhtilaflarında Açılan Davalarda Arabulucuya Başvuru Şartı ve Arabuluculuk Faaliyetinin Vergilendirilmesi", **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, C.VII, S:17, 2018, s. 12.

⁵⁵ "İş Mahkemeleri Kanunu" RG 12.10.2017/ 30221 (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.7036.pdf>, 15 Aralık 2018.

⁵⁶ (Çevrimiçi) <https://www.aydinlik.com.tr/is-mahkemelerinde-arabuluculuk-yontemi-dava-sayisini-dusurdu-turkiye-temmuz-2018-1>, 1 Mart 2019.

3.5.3. Haklı Nedenle İş Sözleşmesini Feshetme Hakkı

Ücreti ödenmeyen işçinin, alacağına ilişkin takibe geçmesi iş ilişkisinin devamında bazı sorunlara yol açabilir. İşyerinde çalıştığı sırada böyle bir çekişme içine girmek istemeyen işçinin, haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetme hakkı İş Kanunu'nun 24/II (e) maddesinde tanınmıştır.

İlgili Kanun maddesinde “İşveren tarafından ücreti, kanun hükümleri veya sözleşme şartları gereğince hesap edilmez veya ödenmezse, işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir” hükmü yer almaktadır. İşçi açısından, işverence sadece ücretin ödenmemesi veya eksik ödenmesi değil, geç ödenmesi de derhal fesih hakkının doğumuna yol açar⁵⁷. Bu durumda işçi, iş sözleşmesinin feshi ile ödenmeyen tüm ücret haklarını ve koşulları oluşmuş ise yürürlükte bulunan 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi gereğince kıdem tazminatını talep edebilir.

İş Kanunu'nun 24/II (e) maddesinde yer alan “ücret” deyimine, işçiye sağlamış olan para ve parayla ölçülmesi mümkün kanundan ve sözleşmeden doğan tüm menfaatler dâhildir⁵⁸. İş sözleşmesi veya işyeri uygulamasından kaynaklanan ücret eklerinin ödenmemesi de işçiye haklı nedenle fesih hakkı verir⁵⁹. Dolayısıyla ikramiye, prim, fazla çalışma, hafta tatili, genel tatil ücreti ve yakacak, giyecek yardımının zamanında ödenmemesi işçiye haklı nedenle fesih hakkı verir⁶⁰. İşverenin işyeri uygulamasını devam ettirmemesi⁶¹, işçinin ücretinden tek taraflı olarak indirim yapılması ve işçinin kanuna uygun olarak talep ettiği avansın ödenmemesi de işçiye haklı nedenle fesih hakkı verir⁶².

İş Kanunu'nun 24/II (f) maddesinde “Ücretin, parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesinin kararlaştırılmış olması halinde, işverence işçiye yapabileceği miktardan az iş verilir ve buna karşılık aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek

⁵⁷ Sarper Süzek, “İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.LVI, S:4, 2007, s. 216.

⁵⁸ Süzek, **İş Hukuku**, s. 397

⁵⁹ Çil, **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, s. 647.

⁶⁰ Yargıtay, 9.HD., 17.06.2010 t, E. 2008/33353, K. 2010/19301, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:28, 2010, s. 451-454.

⁶¹ Günay, **Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları**, s. 41.

⁶² Süzek, **İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları**, s. 216.

ücret kaybı telafi edilmezse” şeklinde yer alan hüküm gereğince; işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir. İşveren, işçiye sözleşmeyle kararlaştırılan tutarda iş vermediği ya da aradaki ücret farkını ödemediği durumda, kusursuzluğunu ispat etmedikçe işçinin zararını telafi etmek durumundadır.

Ücreti ödenmeyen işçinin, haklı nedenle fesih hakkını kural olarak işverene yöneltmesi gerekir. İşçinin açık bir bildirim yerine, eylemleriyle haklı feshi ortaya koyması da mümkündür⁶³; ücreti ödenmeyen işçinin, işe gelmemesi bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Yargıtay’ın vermiş olduğu bir kararda⁶⁴, ücreti ödenmeyen işçinin istifa etmiş olması halinde; iş sözleşmesini istifa değil, işçinin haklı nedenle fesih yoluyla sona erdirdiğini kabul edilmiştir.

Ücretin geç ödenmesi durumunda, işçinin haklı nedenle fesih hakkını kullanma sınırını dürüstlük ve iyi niyet kuralları belirler⁶⁵. Yargıtay’ın “İşçinin ücreti ile toplu iş sözleşmesinden doğan diğer tüm haklarını gününde ödeyen işverenin, ikramiye alacağının ödemesini beş ya da sekiz gün geciktirmiş olması halinin işçiye fesih imkânını tanımayacağı” şeklinde hüküm kurduğu bir kararında, hakkın kötüye kullanılmaması gerektiği ifade edilmiştir⁶⁶.

İşçi ücretinin ödenmemesi sebebiyle derhal fesih hakkını, İş Kanunu’nun 26. maddesinde öngörülen altı iş günü ve bir yıllık süre içinde kullanmalıdır. Belirtilen bu süreler, hak düşürücü sürelerdir⁶⁷. Haklı fesih nedeni oluşturan ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranış devam ettiği sürece hak düşürücü süre işlemez; bu nedenle işçinin ücretinin ödenmemesi sebebiyle yapacağı haklı nedenle fesih durumunda, temerrüt devamınca hak düşürücü süreler işlemez⁶⁸. Yargıtay’ın bir kararında da⁶⁹

⁶³ Çil, **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, s. 652.

⁶⁴ Yargıtay 9.HD., 01.02.2010 t, E. 2008/16403, K. 2010/1875, (Çevrimiçi) http://www.calismatoplum.org/sayi26/abc/10_27.pdf, 15 Aralık 2018.

⁶⁵ Saymen, **a.g.e.**, s. 568.; Centel, **İş Hukukunda Ücret**, s. 375.

⁶⁶ Yargıtay, 9.HD., 22.05.2001 t, E. 2000/7051, K. 2001/8697; Yargıtay, 9.HD., 22.05.2001 t, E. 2001/3159, K. 2001/8694, (Çevrimiçi) <http://www.turkhukuk sitesi.com/showthread.php?t=42347>, 15 Aralık 2018.

⁶⁷ Saymen, **a.g.e.**, s. 612.; Ekonomi, **a.g.e.**, s. 202.; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 574.; Süzek, **İş Hukuku**, s. 723.

⁶⁸ Süzek, **İş Hukuku**, s. 723.; Narmanlioğlu, **İş Hukuku I, Ferdi İş İlişkileri**, s. 406.; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 574.

⁶⁹ Yargıtay 9.HD., 24.10.2008 t, E. 2007/30135, K. 2008/28412, (Çevrimiçi) <http://www.turkhukuk sitesi.com/showthread.php?t=79263>, 16 Aralık 2018.

“Ücret ve eklerinin ödenmemesi süreklilik gösterdiğinden; ödememe olgusu devam ettiği sürece Kanun’un 26. maddesindeki sürelerin işlemeyeceği” belirtilmiştir.

3.5.4. Faiz Talep Hakkı

Borçlu tarafından para borcu zamanında yerine getirilmediğinde, alacaklı üzerinde maddi bir kayıba neden olur. Bu durumda temerrüt faizi, borçlunun geç ifasından kaynaklanan zararını telafi etmiş olur⁷⁰.

Faiz, alacaklının talep etmeye hakkı olduğu bir miktar parayı kullanamaması nedeniyle ödenmesini talep edebileceği bir karşılık ve tazminattır⁷¹ Bir başka anlatımla temerrüt faizi, alacaklının muhtemel zararlarının giderilmesi amacıyla doğrudan doğruya kanun koyucu tarafından öngörülmüş bir karşılık olarak nitelendirilir⁷². Faiz borcu, bir hukuki ilişkiden ya da kanun hükmünden doğar⁷³. Para borçlarında, anapara ile birlikte faiz borcunun doğması genel olarak borcun ifa edilmemesi ve borçlunun temerrüde düşmesinden kaynaklanır.

Borçlar Hukuku’nda faizin başlangıç zamanı, gecikmeyle verilen zararın doğduğu an olarak belirlenmiş olup İş Hukuku’nda ise faiz uygulanabilmesi için alacağın muaccel hale gelmesi, talep edilebilir olması ve borçlu tarafından zamanında ödenmemiş olması gerekir⁷⁴.

Bir para borcunu ödememek suretiyle temerrüde düşen borçlu, anaparaya ek olarak Türk Borçlar Kanunu’nun 120. ve 3095 Sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanunu’nun 2. maddesine göre temerrüde düştüğü tarihi izleyen günden itibaren temerrüt faizi ödemek durumunda kalır⁷⁵. Yasal faiz oranı, 3095 Sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun’un 1. maddesinde belirtilmiş olup yıllık %12

⁷⁰ Ş. Demir, **a.g.e.**, s. 217.

⁷¹ Eren, **a.g.e.**, s. 978.; Reisoğlu, **a.g.e.**, s. 312.

⁷² Nami Barlas, **Para Borçlarının İfasında Borçlunun Temerrüdü ve Bu Temerrüt Açısından Düzenlenen Genel Sonuçlar**, İstanbul, Kazancı Hukuk Yayınları, 1992, s. 133.

⁷³ Eren, **a.g.e.**, s. 1089-1090.

⁷⁴ Zehra Gönül Balkır, “Türk İş Hukukunda Gecikme Faizi ve Uygulama Sorunları”, **Çimento İşveren Dergisi**, c: XV, S:2, 2001, s. 9.

⁷⁵ Ş. Demir, **a.g.e.**, s. 217.

olarak tespit edilen bu oran, Bakanlar Kurulu kararıyla 01.01.2006 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere %9 oranına indirilmiştir.

Yürürlükteki faiz oranlarının yetersizliği ve işçilerin hak ettikleri ücreti zamanında alamamaları, gecikme faizinin önemini arttırmış ve bu konuda yasal düzenlemeler yapılmasına neden olmuştur. Ücret ödemelerinde gecikme olması durumunda, gecikilen süre için hangi gecikme faizinin uygulanacağı sorunu gündeme gelmektedir. Bu duruma istinaden en yüksek faiz oranının hangi dönemler için öngörülen faiz oranına denk geleceğinin hesaplanması, bu hesaplamada hangi faiz kriterlerinin dikkate alınacağı ve hangi bankalardan alınan oranlara göre tespit edilmesi gerektiği gibi sorunlar baş göstermektedir⁷⁶.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesinin I. fıkrası uyarınca; gününde ödenmeyen ücretler için mülga 1475 Sayılı İş Kanunu'nda belirtilen yasal faiz oranı değil, bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır⁷⁷. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun⁷⁸ 53/2. maddesine göre, toplu iş sözleşmesinden doğan ücret alacağının ödenmemesi durumunda açılan eda davalarında, işveren temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı üzerinden temerrüt faizi ödemek durumunda kalır. Bir ödeme hükmü toplu iş sözleşmesinde yer alsa bile kaynağı yasadan doğuyor ise gecikme durumunda bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi değil, yasal faiz oranı uygulanır⁷⁹. Temerrüt faizinin net ücret üzerinden hesaplanması gerekir⁸⁰. Maliye Bakanlığı'nca yayınlanan 104 Seri No'lu Gelir Vergisi Genel Tebliği'nde⁸¹ yer alan hüküm gereğince; temerrüt faizi ile alacaklı yönünden normal faiz dışında bir menfaat sağlansa da temerrüt faizi, 2279 Sayılı Ödünç Para Verme İşleri Kanunu'nun kapsamına girmediği gerekçesiyle vergilendirilemeyeceği düzenlenmiştir.

⁷⁶ Balkır, **a.g.e.**, s. 3.

⁷⁷ Süzek, **İş Hukuku**, s. 328.; Günay, **Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları**, s. 49.

⁷⁸ "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu" RG: 07.11.2012/28460 (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6356.pdf>, 20 Aralık 2018.

⁷⁹ Balkır, **a.g.e.**, s. 9.

⁸⁰ Barlas, **a.g.e.**, s. 169

⁸¹ (Çevrimiçi) <https://www.gib.gov.tr/node/87334>, 8 Ağustos 2019.

Faiz oranı olarak bir yıllık mevduata uygulanan ve bankalarca fiilen uygulanmış olan faizin esas alınması gerekir⁸². Bu durumda ücret alacağı için uygulanması gereken faiz, ödeme gününün kararlaştırıldığı ya da temerrüdün gerçekleştiği zamanda bankalarca bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faizdir. Yargıtay tarafından verilen kararlarda⁸³, halen yürürlükte bulunan 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde yer alan en yüksek faizin, bir yıllık mevduata uygulanan faiz oluşu sebebiyle bir yıllık oranın dikkate alınacağı kabul edilmiştir. Faiz oranları, feshi izleyen bir yıl için geçerli olup takip eden her yıl için belirlenmeli ve değişen faiz oranlarına göre hesaplama yapılmalıdır⁸⁴. Ayrıca, işçi temerrüt faizini talep ederken, en yüksek mevduat faizi üzerinden temerrüt faizi isteğini açıkça belirtmese de, hâkim mevduata uygulanan en yüksek faiz oranını uygulamak durumundadır⁸⁵.

Faiz oranının belirlenmesinde, kamu ve özel bankalar arasında ayrımı haklı kılacak bir neden kanun lafzında yer almamaktadır⁸⁶. Bu nedenle kamu-özel bankası ayrımı olmaksızın; hangi banka mevduata en yüksek faizi uygulamış ise o faiz oranı dikkate alınır. Yargıtay'da, uygulanacak faiz oranı açısından kamu-özel bankası ayrımını kaldırmıştır.

Gecikme faiz oranı belirlenirken bunun uygulanan faiz olmasına dikkat edilmelidir⁸⁷. Bankaların vaat ettikleri yüksek faizleri ne ölçüde uyguladıkları araştırılmalıdır. Merkez Bankası borç verme faizleri konusunda en güvenilir bilgi kaynağıdır. 5411 Sayılı Bankacılık Kanunu'na göre, bankalar uygulayacakları faiz oranını serbestçe belirleme hakkına sahip olmakla birlikte bunu Merkez Bankası'na bildirmek, değişikliklerden, uygulamaya geçmeden Kurum'u haberdar etmek zorundadırlar⁸⁸. İş Kanunu'nun 34. maddesinde, "uygulanan" kelimesine yer verilmesi

⁸² Mollamahmutoğlu, Astarlı, **a.g.e.**, s. 604.

⁸³ Çil, **Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti**, s. 87.

⁸⁴ Çenberci, **a.g.e.**, s. 479.

⁸⁵ Barlas, **a.g.e.**, s. 167.

⁸⁶ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 105.

⁸⁷ H. İbrahim Sarıoğlu, "Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Alacaklarda Temerrüt Faizi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:29, 2013, s. 168.

⁸⁸ **A.e.**

ve Merkez Bankası'na bildirilen faiz oranının ise uygulanacağı bildirilen faiz olması, bu yöndeki itirazları haklı kıldığı ifade edilmektedir⁸⁹.

Türk Borçlar Kanunu'nun 121. maddesinde "Temerrüt faizine, ayrıca temerrüt faizi yürütülemez" hükmü emredici bir şekilde düzenlenmiştir. Temerrüt faizi, asıl alacakla birlikte istenebileceği gibi ayrı bir dava ya da icra yoluyla talep edilmesi mümkündür⁹⁰. Asıl alacak ile birlikte talep edilmesi durumunda, faiz talebinin açıkça yer alması gerekir. Alacaklının temerrüt faizine yönelik hakkının kapsamı; asıl borcun miktarına, temerrüdün süresine ve uygulanacak faiz oranına bağlı olarak belirlenir⁹¹.

Kanun'un sistematığına bakıldığında, İş Kanunu'nun 32. maddesinde genel anlamda ücret düzenlendikten sonra, 34. maddesinde çalışmaktan kaçınma hakkı ve özel bir faiz türü öngörülmüş olup fazla çalışma, hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil ücretine ilişkin düzenlemeler ise daha sonraki maddelerde düzenlendiği belirtilmiştir⁹². Ayrıca, İş Kanunu'nun 102. maddesinin a bendinde, aynı Kanun'un 32. maddesinde öngörülen ücretin ödenmemesi yaptırıma bağlanmış, ceza maddesi olan 102. maddesinin c bendinde ise fazla çalışma için ayrı bir yaptırım getirildiği ifade edilmiştir. Bu nedenle İş Kanunu'nun 34. maddesindeki ücret, geniş anlamda ücret olsaydı böyle bir ayrıma gerek duyulmayacağı, ücret ekleri için İş Kanunu'nun 34. maddesinde sözü edilen özel faizin uygulanabilmesi için yasa koyucu tarafından açıkça hükme bağlanması gerektiği ileri sürülmüştür⁹³. Aksi yöndeki görüşe göre ise, İş Kanunu'nun 34. maddesinde belirtilen mevduata uygulanan en yüksek faizin, asıl ücretle birlikte ücret eki niteliğindeki ödemelere de uygulanacağı belirtilmiştir⁹⁴.

Normal çalışma ücretinin ödenmemesinde olduğu gibi yıllık izin ücreti hariç, fazla çalışma, hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil ücreti gibi ücret eklerinin ödenmemesi durumunda da, mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanmaktadır. İşe iade davası ile tespit edilen en çok dört aya kadar boşta geçen

⁸⁹ Çil, *İş Hukukunda İşçinin Ücreti*, s. 594.

⁹⁰ Reisoğlu, *a.g.e.*, s. 315.

⁹¹ Güler, *a.g.e.*, s. 156.

⁹² Çil, *İş Hukukunda İşçinin Ücreti*, s. 599.

⁹³ *A.e.*

⁹⁴ Soyer, 4857 sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler, s. 45.

süreye ait ücret için de, mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır⁹⁵. Yıllık izin ücret alacağına ise yasal faiz oranı uygulanmaktadır. Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararında⁹⁶, iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken yıllık izin ücreti geniş anlamda ücret içinde değerlendirilmemiştir. Bu nedenle ödenmeyen yıllık izin ücretine ilişkin olarak İş Kanunu'nun 34. maddesinde sözü edilen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilemeyeceği, uygulanması gereken faizin yasal faiz oranı olduğu kabul edilmiştir. İşçinin yıllık izin ücreti, tıpkı çalışılmayan hafta tatili ve genel tatil ücretleri gibi yasadan doğan bir ücrettir. Bu nedenle, en yüksek mevduat faizinin yıllık izin ücretlerine de uygulanması gerekir⁹⁷.

İş Kanunu'nda faize ilişkin böyle bir özel düzenlemenin, işçi ücretinin daha çok korunması amacıyla yapıldığı ortadadır. Bu nedenle temerrüt faiz oranı açısından, tereddüte yol açmayacak ve işçinin alacağına bir an önce kavuşmasına imkân verecek şekilde bir düzenleme yapılmasının yerinde olacağı söylenebilir.

3.5.4.1. Faizin Başlangıç Zamanı

Ücret alacağına uygulanacak temerrüt faizinin, ne zamandan itibaren işlemeye başlayacağı konusunda ne İş Kanunu'nda ne de Borçlar Kanunu'nda bir hüküm vardır. Temerrüt faizi, kural olarak borçlunun mütemerrit olduğu tarihten itibaren işlemeye başlar. Ödeme günü, taraflarca kararlaştırılmışsa veya verilen yetkiye dayanılarak bir muacceliyet ihtarı ile belirlenmişse; temerrüt, ihtar şartından bağımsız olarak ödeme gününün dolması ile gerçekleşecek olup temerrüt faizi de ertesi günden itibaren hesaplanır⁹⁸. Temerrüdün ihtara bağlı olduğu hallerde ise temerrüt faizi, ihtarda ödeme için bir süre belirlenmişse bu sürenin son gününü takip eden günde; böyle bir süre

⁹⁵ Yargıtay 9.HD., 05.02.2010 t, E. 2008/16917, K. 2010/2572, (Çevrimiçi) <http://ismahkemesi.com/2015/09/ise-iade-ise-baslatmama-tazminati-bosta-gecen-sure-alacagi-yargitay-kararlari-3/>, 20 Aralık 2018.

⁹⁶ Günay, **Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı**, s. 46.; Yargıtay, 9.HD., 07.10.2010 t, E 2008/34982, K. 2010/27914, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:29, 2010, s. 549-550.

⁹⁷ (Çevrimiçi) <https://www.kyhukuk.com.tr/wpcontent/uploads/2018/04/%C4%B0%C5%9F%C3%A7i-Alacaklar%C4%B1nda-Faiz-Ba%C5%9Fflang%C4%B1c%C4%B1.pdf>, 8 Ağustos 2019.

⁹⁸ Tunçomağ, **Borçlar Hukuku**, s. 487.; Barlas, **a.g.e.**, s. 172.

belirlenmemişse, ihtarin borçluya ulaştığı günün ertesi gününden itibaren işlemeye başlar⁹⁹.

İş Kanunu'nda, ücretin ödenmesi gereken gün belirtilmiş değildir. İş Kanunu'nun 32. maddesinde belirtilen “Ücret en geç ayda bir ödenir” kuralı ücretin ödeme periyodunu gösterir. Bu ödeme zamanı, Türk Borçlar Kanunu'nun 117. maddesi (BK md:101) anlamında, Kanun'dan doğan bir ödeme günü olarak değerlendirilmeyeceği; bu sebeple ücreti ödenmeyen işçinin, temerrüt faizine hak kazanabilmesi için işvereni temerrüde düşürmesi gerektiği ileri sürülmüştür¹⁰⁰. İş Kanunu'nun 32. maddesinde “İş sözleşmesinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile Kanun'dan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi gerekir” şeklinde yer alan hüküm gereğince; işverene ayrıca bir ihtarda bulunulmaya gerek kalmaksızın işverenin temerrüde düşmüş olacağı bu nedenle temerrüt faizinin başlangıç zamanının iş sözleşmesinin sona erme tarihine göre belirleneceği ifade edilmiştir¹⁰¹.

İş Kanunu'nun 34. maddesinde hem ücretin ödenmemesi durumunda, mevduata uygulanacak en yüksek faizin uygulanmasının düzenlediği hem de mücbir bir nedene dayanmaksızın ücretin yirmi gün içinde ödenmemesi halinde işçilere çalışmaktan kaçınma hakkının düzenlenmesi nedeniyle ücret alacağının ancak bu yirmi günlük sürenin dolmasıyla muaccel hale geleceği ve faiz yürütülmesinin de bu tarihten itibaren mümkün olabileceği belirtilmiştir¹⁰². İş Kanunu'nun 34. maddesinin başlığında, herhangi bir ayırım ve sınırlama yapılmaksızın “ücretin gününde ödenmemesi” ifadesinin yer alması ve maddede “Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır” şeklinde yer alan düzenleme karşısında söz konusu faizin her türlü geç ödeme halinde ilk günden itibaren uygulanması gerektiği savunulmuştur¹⁰³. İş Kanunu'nun 34. maddesinde sözü edilen

⁹⁹ Tekinay, v.d., **a.g.e.**, s. 1251.; Barlas, **a.g.e.**, s. 173.

¹⁰⁰ Çil, **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, s. 595.

¹⁰¹ Demir, **a.g.e.**, s. 184.

¹⁰² **A.e.**

¹⁰³ Süzek, **İş Hukuku**, s. 39.; Öner Eyrenci, “4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler, Genel Bir Değerlendirme”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, S:1, 2004, s. 39.

yirmi günlük sürenin, işverene ücretleri yirmi güne kadar geç ödeme hakkı verdiğinin kabul edilmesi İş Hukuku'nun işçiyi koruyucu ilkesine ters düşecektir.

Yargıtay ise bir kararında¹⁰⁴, temerrüt faizi ihtardan sonraki ödenmeyen süre için geçerli olup ihtar yapılmamışsa dava tarihinden itibaren geçerli olacağına hükmedilmiştir. Yargıtay'ın daha sonraki kararında¹⁰⁵, ücret alacağı bakımından faize hak kazanmak için kural olarak işverenin temerrüde düşürülmesi gerektiğine ancak bireysel veya toplu iş sözleşmesinde açıkça bir ödeme günü kararlaştırıldığında, belirlenen ödeme tarihi sonrasında faizin işlemeye başlayacağı belirtilmiştir.

İş Kanunu'nun 32. maddesi gereğince; ücret ödeme dönemi bir aydan daha uzun süreli olamaz. Bu nedenle ücret ödeme zamanının, Türk Borçlar Kanunu'nun 117. maddesi kapsamında sözleşmeyle belirlenmiş bir vade olarak kabul etmek ve ödenmeyen ücrete ilişkin faizin ihtara gerek kalmaksızın ücret alacağının muaccel olduğu zamandan itibaren işlemesi gerektiği söylenebilir.

3.5.5. Aşkın Zararın Karşılanmasını Talep Hakkı

Borçlunun temerrüdü sonucunda, alacaklının bir zararı olmuş ise bu zarar temerrüt faizi ile karşılanabileceği gibi zararın miktarı söz konusu temerrüt faizinden fazla da olabilir¹⁰⁶. Bu durum, Türk Borçlar Kanunu'nun 122. maddesinde “Aşkın Zarar” başlığı altında “Alacaklı, temerrüt faizini aşan bir zarara uğramış olursa, borçlu kendisinin hiçbir kusuru bulunmadığını ispat etmedikçe, bu zararı da gidermekle yükümlüdür” şeklinde düzenlenerek alacaklının mağdur olmasının önüne geçilmek istenmiştir.

Temerrüt faizini aşan zararın olması durumunda, temerrüt faizinden farklı olarak borçlunun bu zararı tazmin etmesi için öncelikle kusurlu olması gerekir¹⁰⁷. Kusur, temerrüde düşülüp düşülmemesi noktasında önem arz eder. Borçlunun, zararın doğumunda kusurlu olması şart değildir¹⁰⁸. Meydana gelen zarar ile borçlunun

¹⁰⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı, **a.g.e.**, s. 602.

¹⁰⁵ **A.e.**, s. 603.

¹⁰⁶ Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s. 715.

¹⁰⁷ Reisoğlu, **a.g.e.**, s. 370.

¹⁰⁸ Eren, **a.g.e.**, s. 1075.

temerrüde düşmesi arasındaki nedensellik bağının varlığı aranır. Alacaklı tarafından, borçlunun kusurlu olduğuna ilişkin ispat külfetine katlanılmayacak olup kusurlu olmadığını bizzat borçlu ispat edecektir¹⁰⁹.

İşverenin ücret ödemesinde temerrüde düşmesi sonucunda, işçinin temerrüt faizini aşacak aşkın zararı farklı şekillerde olabilir. Örneğin, işçi ücretinin zamanında ödenmemesi nedeniyle kendisinin başka bir kişiye olan borcunu zamanında ödeyemeyerek temerrüde düşmüş ve bu nedenle hukuki sorumluluğu meydana gelmiş olabilir. Ücretin ödenmemesi nedeniyle bir bankadan kredi alınmış olması, aşkın zararın kabulü için tek başına yeterli değildir. Bankadan alınan bu kredi, işçinin mali sıkıntıya uğramış olması nedeniyle zorunlu olarak alınmalıdır¹¹⁰. Bu nedenle aşkın zarara ilişkin tazminat hakkının doğabilmesi için ücretin ödenmemesi nedeniyle düşülen maddi sıkıntının, bankadan kredi almaya zorladığına ilişkin uygun illiyet bağının ispat edilmesi gerekir¹¹¹. İşveren, ücreti vaktinde ödeseydi dahi işçinin üçüncü kişiye karşı borcundan dolayı zor durumda kalacağını ispatlayarak aşkın zarara ilişkin tazminat sorumluluğundan kurtulabilir¹¹².

3.5.6. Hapis Hakkı

İş Kanunu'nda, ücretinin ödememesi durumunda işçinin hapis hakkına sahip olduğuna dair bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Ancak, 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 950. maddesinde "Alacaklı, borçluya ait olup onun rızasıyla zilyedi bulunduğu taşınırı veya kıymetli evrakı borcun muaccel olması ve niteliği itibarıyla bu eşyanın alacak ile bağlantısı bulunması halinde, borç ödeninceye kadar hapsedilebilir" şeklindeki düzenlemeyle işçiye hapis hakkını tanımıştır.

Türk Medeni Kanunu'nun 952. maddesinde "Alacaklı, borçlunun ödemedi acze düşmesi halinde, alacağı muaccel olmasa bile hapis hakkını kullanabileceğinden işçi, işveren tarafından rızasıyla zilyedi bulunduğu taşınırı ve kıymetli evrakı üzerinde, muaccel olmamış ücret alacağı için de hapis hakkına sahiptir" şeklinde yer alan

¹⁰⁹ Güler, **a.g.e.**, s. 156.

¹¹⁰ Eren, **a.g.e.**, s. 1079.

¹¹¹ Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s. 715.

¹¹² Eren, **a.g.e.**, s. 1079.; Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s. 715.

düzenlemesiyle alacağın muaccel olmaması durumunda da alacaklıya hapis hakkı tanınmıştır.

İşçinin hapis hakkını kullanılabilmesi için genel kural olarak öncelikle muaccel bir alacağının olması gerekir. İşverenin rızasıyla bazı taşınır mallar ya da kıymetli evrak verilmiş olmalıdır. İşin yürütümü için verilen araç, cep telefonu, bilgisayar bu kapsamda sayılabilir. İşçiye verilmeyen, işyerinde bulunan taşınır mallar ile kıymetli evrak üzerinde ve işçiye oturması için sağlanan konut üzerinde işçinin hapis hakkı bulunmamaktadır¹¹³.

İşverence verilmiş olan taşınır mal ile kıymetli evrakın üzerinde işçinin hapis hakkına sahip olabilmesi için işçinin alacağı ile bağlantılı olmaları gerekir. Soyut nitelikteki bu şart, işçinin hapis hakkını kullanmasının önünde engel oluşturmakta olup bu nedenle işçiler tarafından pek tercih edilmemektedir¹¹⁴.

3.5.7. Kanuni İpotek Tescil Hakkı

Türk Medeni Kanunu'nun 893. maddesinde “Bir taşınmaz üzerinde yapılan yapı veya diğer işlerde malzeme vererek veya vermeden emek sarf ettikleri için malzeme ve emek karşılığı olarak malik veya yükleniciden alacaklı olan alt yüklenici veya zanaatkârlar alacaklarına karşılık kanuni ipotek hakkı tescil edilmesi talebinde bulunabilirler.” hükmü yer almaktadır. Taşınmaz inşaatında çalışan işçiler, yaptıkları taşınmaz inşaatı üzerinde kanuni ipotek hakları olup işçilerin bu haklarından sözleşmeyle vazgeçmeleri imkansızdır¹¹⁵.

Yapı alacaklısı olarak işçiler yerine zanaatkârları saymaktadır¹¹⁶. Zanaatkâr olarak bir eser sözleşmesine dayanarak bağımsız bir şekilde belirli yapı işlerini gören kişi kastedilmektedir. Zanaatkâr, 893. maddenin sağladığı korumadan yararlanırken buna karşılık yapı malikine veya müteahhite bir hizmet sözleşmesiyle bağlı olarak çalışan işçilerin ücret alacaklarını, kanuni ipotek yoluyla koruma altına alma gereği

¹¹³ Çil, **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, s. 701-702.

¹¹⁴ A.e.

¹¹⁵ Halûk Hâdi Sümer, **İş Hukuku**, 22. bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2017, s. 87.

¹¹⁶ Centel, **İş Hukukunda Ücret**, s. 380.

duyulmamıştır. Bunun nedeni olarak yapı işçilerinin ücretlerini almaları için yapının bitmesini beklemelerinin söz konusu olmaması ve işçi ücretlerinin imtiyazlı alacaklardan olması gösterilmektedir¹¹⁷.

3.5.8. Ücret Garanti Fonu'na Başvurma Hakkı

İşverenin ücret ödeme gücünün bulunmaması diğer bir deyişle ödeme aczine düşmesi durumunda, işçinin ücretinin belirli bir kısmının karşılanması amacıyla İşsizlik Sigortası Fonu'ndan sağlanan, “Ücret Garanti Fonu” adı altında bir fon oluşturulmuştur. İşsizlik ödeneği, işsiz kaldıktan sonraki dönem için ödenirken; Ücret Garanti Fonu çalıştığı halde ücretini alamayanlar için ödenir. İşçiler tarafından pek bilinmeyen bu Fon, işçilere kısa bir süre de olsa yeni iş buluncaya kadar maddi anlamda destek sağlamaktadır¹¹⁸.

Ücret Garanti Fonu, ilk defa 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 33. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu olan bu madde, 5763 Sayılı Kanun ile İş Kanunu'ndan kaldırılarak, 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na¹¹⁹ ek madde olarak getirilmiştir.

Ücret Garanti Fonu'na ilişkin düzenlemenin İş Kanunu'ndan kaldırılması neticesinde; İş Kanunu'nun 4. maddesinde yer alan kanunun kapsamı dışında kalanların, işsizlik sigortası kapsamında bulunmaları şartıyla Ücret Garanti Fonu'ndan yararlanma imkânı doğmuştur¹²⁰. Söz konusu kanun değişikliği ile daha fazla sayıda işçiye Ücret Garanti Fonu'ndan yararlanma imkânı tanınmıştır.

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun “İşverenin ödeme aczine düşmesi” başlıklı Ek 1'inci maddesinde “Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne

¹¹⁷ A.e.

¹¹⁸ (Çevrimiçi), <https://www.ntv.com.tr/yazarlar/prof-dr-cem-kilic/maasini-alamayan-bu-fona-basvuruyor-ucret-garanti-fonu-nedir,c9cHU7BFcUGhl3b9A27JIg>, 04 Ocak 2019.

¹¹⁹ “İşsizlik Sigortası Kanunu” RG: 08.09.1999/ 23810 (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf>, 04 Ocak 2019.

¹²⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı, a.g.e., s. 620.; Narmanlıoğlu, İş Hukuku I, Ferdi İş İlişkileri, s. 320.; Süzek, İş Hukuku, s. 408.

düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur. Bu madde kapsamında yapılacak ödemelerde işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu esas alınarak temel ücret üzerinden ödeme yapılır” şeklinde yer alan hüküm ile Ücret Garanti Fonu’ndan hangi şartlarda, kimlerin ve ne kadar süre yararlanacakları, ödeneğinin sınırının ne olacağı gibi konular düzenlenmiştir.

Ücret Garanti Fonu’nun oluşumu, uygulanma usul ve esasları; 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun Ek 1. maddesine dayanılarak çıkarılan, 28.06.2009 tarihli Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği’nde¹²¹ yer almaktadır. Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının %1’i ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazançlardan oluşur.

Ücret Garanti Fonu ödemelerinden yararlanılabilmesi için hem işverenin ödeme güçlüğüne düşmüş olması (konkordato, aciz vesikası, iflas, iflasın ertelenmesi nedenleriyle) hem de işçinin ücret alacağının bulunduğu dönemde hizmet akdine tabi olarak 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanun’u kapsamında işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışılıyor olma şartı vardır¹²².

Ödeme güçlüğüne düşen işverenden ücret alacağı bulunanların; Ücret Garanti Fonu talep dilekçesi, işverenin ödeme güçlüğüne düştüğünü gösteren söz konusu belgeler ve ücret alacağını aylar itibarıyla gösteren işçi alacak belgesi ile Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri’ne şahsen veya vekilleri aracılığıyla başvurmaları gerekir¹²³.

¹²¹ “Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği” RG: 28.06.2009 / 27272 (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.13170&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=%C3%9Ccret%20Garanti%20Fonu%20Y%C3%B6netmeli%C4%9Fi>, 4 Ocak 2019.

¹²² A.e.

¹²³(Çevrimiçi) <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/ucret-garanti-fonu/>, 4 Ocak 2019.

Ücret Garanti Fonu kapsamında, üç aylık ücret alacakları kadar ödeme yapılır¹²⁴. Ücret niteliği taşımayan ihbar ve kıdem tazminatları için fondan herhangi bir ödeme yapılmaz¹²⁵. Son üç aylık ücret; işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden veya iş akdi daha önce sona ermişse, sona erme tarihinden önceki üç ay şeklinde anlaşılmalıdır¹²⁶.

İşçinin Fondan talep edeceği son üç aya ilişkin ücret alacağının hesaplanmasında; işçinin 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun¹²⁷ 80. maddesi gereğince; sigorta primine esas tutulan kazancı üzerinden hesap edilen net ücreti esas alınacaktır. İşçinin günlük ücret alacağı, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 82. maddesi uyarınca belirlenen günlük kazanç üst sınırını aşamaz¹²⁸.

Bu kapsamda yapılacak ödemeler, Fon kaynaklarıyla sınırlı olup Kurum’a gelen başvuru sırasına göre yapılır¹²⁹. Başvuru sahipleri Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri’ne başvurduktan sonra, Kurum gerekli araştırmayı yaparak ibraz edilen belgelerde herhangi bir eksiklik yok ise başvuruyu izleyen ayın sonuna kadar ödemeyi gerçekleştirir¹³⁰.

Birçok işçinin, Ücret Garanti Fonu’nun varlığından haberdar olmaması nedeniyle; İşsizlik Sigortası Fonu giderleri içerisinde, Ücret Garanti Fonu’ndan yapılan ödemelerin oranı çok düşük kalmaktadır¹³¹. Ücret Garanti Fonu’ndan yararlanmak için işverenin ödeme güçlüğü içinde olduğunun ortaya konulması ve son bir yıldır aynı işyerinde çalışıyor olması gibi koşulların aranmasının, Fondan daha

¹²⁴ “Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği (md: 4)” RG: 28.06.2009 / 27272 (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.13170&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=%C3%9Ccret%20Garanti%20Fonu%20Y%C3%B6netmeli%C4%9Fi>, 4 Ocak 2019.

¹²⁵ Süzek, *İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları*, s. 218.

¹²⁶ A.e.

¹²⁷ “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” RG: 16.05.2006/ 26200 (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>, 4 Ocak 2019.

¹²⁸ Bkz., “Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği (md: 9/3)

¹²⁹ A.e.

¹³⁰ (Çevrimiçi) <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/ucret-garanti-fonu/>, 4 Ocak 2019.

¹³¹ (Çevrimiçi) <https://www.ntv.com.tr/yazarlar/prof-dr-cem-kilic/maasini-alamayan-bu-fona-basvuruyor-ucret-garanti-fonu-nedir,c9cHU7BFUGhl3b9A27JIg>, 4 Ocak 2019.

fazla kişinin yararlanmasını zorlaştırdığı ve bu sebeple yaralanma koşullarının kolaylaştırılması gerekliliği bilinmektedir.

3.6. Ücrete İlişkin Zamanaşımı

Zamanaşımı, alacağı sona erdirmeyip sadece onu eksik bir borç haline dönüştürür ve alacağın talep edilebilme özelliğini ortadan kaldırır¹³². Zamanaşımı süresinin başlayabilmesi için; öncelikle talep konusu hakkın istenebilir, diğer bir deyişle muaccel hale gelmesi gerekmektedir. Zamanaşımı iddiası ileri sürüldüğünde, hakkın dava edilebilme niteliği ortadan kalkacağından artık mahkemenin işin esasına girip incelemesi mümkün değildir¹³³. Türk Borçlar Kanunu'nun 131. maddesi gereğince, asıl borcun zamanaşımına uğraması halinde buna bağlı faiz ve diğer fer'i alacak da zamanaşımına uğramış olur.

Ücrete ilişkin zamanaşımından bahsedildiğinde ücret deyimi, nakdi ve aynı ücret niteliğindeki tüm ödemeleri kapsamaktadır¹³⁴. İşçinin alacak taleplerine karşı işverence her zaman için zamanaşımı def'i öne sürülebilir. Zamanaşımı süresine ilişkin doktrindeki görüş ve Yargıtay'ın uygulaması, beş yıllık zamanaşımının geçerli olduğu yönündedir¹³⁵.

Borçlar Kanunu'nun zamanaşımını düzenleyen hükümleri uyarınca; hem asıl ücret hem de ücret ekleri için zamanaşımı süresi alacağın doğduğu tarihten itibaren işlemeye başlar. İş sözleşmesinin devamı, zamanaşımı süresini durdurmaz. Dolayısıyla işçi, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte ödenmeyen ücret alacağı için dava açmışsa; bu ücret alacağının sadece son beş yıllık kısmını alabilir. Bu durumda ücret alacağı ortadan kalkmamakta sadece talep hakkı ortadan kalkmaktadır. İşveren, zamanaşımı definde bulunduğu haller için ödemedi kaçınabilir. Eğer, işveren

¹³² Oğuzman, Öz, **a.g.e.**, s. 537.

¹³³ Reisoğlu, **a.g.e.**, s. 403.

¹³⁴ Süzek, **İş Hukuku**, s. 396.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, **a.g.e.**, s. 602.; Narmalıoğlu, **a.g.e.**, s. 308.

¹³⁵ Çil, **Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti**, s. 78. ; Yargıtay, 9.HD., 17.06.2010 t, E. 2009/8001, K. 2011/12171, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:32, 2011, s. 437-440.

zamanaşımı definde bulunmaz ve ücreti öderse borcunu yerine getirmiş sayılır ve ödediği parayı geri isteyemez¹³⁶.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinin son fıkrasında, ücret alacaklarında zamanaşımı süresinin beş yıl olduğu düzenlenerek aynı şekilde uygulanmaya devam edilmiştir. Bilim Komisyonunun hazırladığı kanun taslağında ise ücretlerin zamanaşımı süresi on yıl olarak belirtilmiştir. Ücretin korunması açısından isabetli olan bu düzenleme, TBMM'de kabul görmemiş ve beş yıl olarak yasalaşmıştır.

Yürürlükte bulunan 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 146-149. maddelerinde, tıpkı mülga 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nda olduğu gibi, "Ücret alacaklarında zamanaşımı süresinin beş yıl olduğu, kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacak on yıllık zamanaşımına tabi olduğu zamanaşımı sürelerinin, taraflarca sözleşmeyle değiştirilemeyeceği, zamanaşımının, alacağın muaccel olmasıyla işlemeye başlayacağı" şeklinde düzenlenmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu'na, 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile eklenen Ek 3. madde ile ücret dışındaki alacaklar için de zamanaşımı süreleri belirlenmiştir. Söz konusu madde uyarınca, iş sözleşmesinden doğması kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun; yıllık izin ücreti, kıdem tazminatı, ihbar tazminat, kötü niyet tazminatı, iş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat alacaklarında ücret alacaklarında olduğu gibi beş yıllık zamanaşımının geçerli olduğu düzenlemesi getirilmiştir.

Yıllık ücretli izin alacağında zamanaşımı süresi, diğer ücret alacaklarından farklı olarak iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır. Yıllık ücretli izin alacağının zamanaşımı süresi konusunda ise işten çıkış tarihine göre farklı süreler uygulanacaktır. Buna göre; 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden önce işten ayrılanlar için zamanaşımı süresi, mülga 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 126/III. maddesi uyarınca 5 yıl olarak uygulanacaktır. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği, 01.07.2012

¹³⁶ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 139.

tarihinden sonra işten ayrılanlar için ise zamanaşımı süresi, Yargıtay'ın yerleşik uygulamasına göre 10 yıl olarak uygulanacaktır¹³⁷. Kanun'a eklenen Ek 8. maddeye göre; bu sürenin, maddenin yürürlüğe girdiği 25.10.2017 tarihinden sonra iş sözleşmesi sona erenler için uygulanacaktır. Dolayısıyla yıllık ücretli izin alacaklarında zamanaşımı süresi, 01.07.2012 tarihinden önce iş sözleşmesi sona erenler için 5 yıl, 01.07.2012-25.10.2017 tarihleri arasında iş sözleşmesi sona erenler için 10 yıl, 25.10.2017 tarihinden sonra iş sözleşmesi sona erenler için 5 yıl olarak uygulanacak ve bu süreler, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır. Yapılan değişiklikle, ücret alacaklarında öngörülen zamanaşımı süresi ve diğer işçilik alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıl olarak belirlenerek uyum sağlanmış olsa da; Borçlar Kanunu'nda yer alan on yıllık süre olarak eşitliğin sağlanması işçiyi koruma ilkesine daha uygun olacağı söylenebilir.

Dava tarihinden geriye doğru beş yıldan önceki ücret alacakları, zamanaşımına uğramış olmaktadır. İşçinin alacaklarına ilişkin kısmi bir dava açması halinde alacağın yalnız o kısmı için zamanaşımı kesilir; dava dışı kalan bölümü hakkında, zamanaşımı işlemeye devam eder¹³⁸. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 153. maddesinin 4. bendinde "Hizmet ilişkisi süresince, ev hizmetlilerinin onları çalıştıranlardan olan alacakları için" zamanaşımının işlemeyeceği, duracağı belirtilmiştir. Mülga 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 132. maddesinde "Hizmetçiden kastedilen, kendisine ev işleri için ücret ödenen, iş sahibiyle aynı evde yatıp kalkan, aileden biriymiş gibi ev halkı ile sıkı ilişkileri olan kimsedir" şeklinde hizmetçi kavramı açıklanmıştır.

İşçilerin ücret alacaklarına ilişkin zamanaşımı konusunda herhangi bir bilgiye sahip olamadığı ya da yanlış bilgiye sahip oldukları görülmektedir. Bu nedenle ücret alacaklarının büyük bir kısmı zamanaşımına uğrayarak işçiler hak kaybına uğramaktadırlar. Bu durumun engellenmesi adına; iş sözleşmesi devam ettiği sürece,

¹³⁷ (Çevrimiçi) <http://ismahkemesi.com/2015/10/iscilik-alacaklarinda-zamanasimi-hakkinda-bilinmesi-gerekenler/>, 4 Ocak 2019.

¹³⁸ Süzek, **İş Hukuku**, s. 396; Yargıtay, 9.HD., 13.02.2017 t, E. 2015/7831, K. 2017/1693, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:55, 2017, s. 2261-2263.; Yargıtay, 22.HD., 13.09.2018 t, E. 2018/11450, K. 2018/18827, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:60, 2019, s. 807-810.

zamanaşımı süresinin işlememesi ya da beş yıldan daha fazla olacak şekilde düzenlenerek işçinin ücret alacağının daha çok korunması gerektiği söylenebilir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞÇİNİN ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI

4.1. Genel Olarak

İşverenin ücret ödeme borcunda temerrüde düşmesi halinde, işçiye tanınan haklardan birisi de çalışmaktan kaçınma hakkıdır. Bu hak vasıtasıyla ücreti ödenmeyen işçi, iş görme edimini yerine getirmeyerek, ücretin bir an önce ödenmesi yönünde işveren üzerinde baskı kurmuş olacaktır.

Çalışmaktan kaçınma hakkının, gerek işçilerin böyle bir hakka sahip olduklarını bilmemeleri gerekse hakkın kullanım şekli ve hukuki sonuçlarına ilişkin belirsizliklerin olması gibi nedenlerle işçiler tarafından pek tercih edilmediği bilinmektedir.

4.2. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Hukuki Niteliği

İşçinin ücretinin ödenmemesi sebebiyle çalışmaktan kaçınmasının hukuki temeli, ödemezlik def'ine dayanmaktadır¹. Türk Borçlar Kanunu'nun 97. maddesindeki "Karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmenin ifası isteminde bulunan tarafın, sözleşmenin koşullarına ve özelliklerine göre daha sonra ifa etme hakkı olmadıkça, kendi borcunu ifa etmiş ya da ifasını önermiş olması gerekir" hükmüne göre, sözleşmeyle farklı bir ifa zamanı belirlenmemiş yahut akdin niteliği gereği taraflardan birinin öncelikle ifa etmesi gereken bir borç söz konusu değilse, taraflar borçlarını aynı anda ifa etmelidir². Taraflardan birinin borcunu ifa etmediği veya ifasını dahi teklif etmediği halde, karşı taraftan borcunu ifa etmesini talep ederse; talepte bulunulan taraf ödemezlik def'ini ileri sürerek kendi borcunun ifasından

¹ Ali Güzel, "İşçinin Ücretinin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görme Edimini Yerine Getirmekten Kaçınması ve Çalışmadığı Süre İçin Ücret Talep Edememesi, Karar İncelemesi" **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:5, 2005, s. 137.

² Tekinay, v.d., **a.g.e.**, s. 827.; Oğuzman, Öz, **a.g.e.**, s. 336.; Eren, **a.g.e.**, s. 945.

kaçınabilir³. Kısacası, sözleşmenin karşı tarafının ifadan kaçınma hakkına *ödemezlik def'i* denir.

Ödemezlik def'i, muaccel bir borcun borçlusuna geçici olarak ifadan kaçınma hakkı verir⁴. Niteliği itibariyle geciktirici bir defi olup borcu ortadan kaldırmayacağı ve bu definin ileri sürülmesiyle borçlunun temerrüde düşürülemeyeceği ileri sürülmüştür⁵. Aksi yönde bir görüşe⁶ göre ise ödemezlik def'i henüz ileri sürülmemişken borçlu temerrüde düşürülebilir. Ancak, ödemezlik def'i kullanıldığı takdirde borçlunun temerrüdü ortadan kalkar. Ödemezlik def'i, hukuki niteliği bakımından bir itiraz değil, defi niteliğinde olması nedeniyle borçlu tarafından ileri sürülmedikçe hâkim tarafından re'sen dikkate alınmaz⁷. Ödemezlik def'ini kullanan taraf, bir yandan ediminin karşılıksız olarak elden çıkmasını önlerken diğer yandan da karşı tarafı ifaya zorlamaktadır. Bu anlamda ödemezlik def'inin, hem teminat hem de baskı fonksiyonu vardır⁸.

Ödemezlik def'inin öne sürülebilmesi için bazı şartların varlığı aranır⁹. Öncelikle taraflar arasında karşılıklı edimleri içerir bir sözleşmesinin var olması ve yalnızca birbirinin karşılığını oluşturan borçlar için uygulanabilmesi gerekir. Ayrıca, karşılıklı her iki tarafın borcunun doğmuş ve sona ermemiş olması, her iki tarafın alacağının muaccel olması, taraflardan birinin öncelikle ifa borcu altında olmaması, karşı tarafın borcunu ifa etmiş olmaması veya ifayı teklif etmemiş olması gibi şartların sağlanması gerekir.

Ödemezlik def'i, dava yoluyla ileri sürülebileceği gibi irade beyanıyla da ileri sürülebilir¹⁰. Bu definin, dava yoluyla ileri sürülmesi durumunda, alacaklı borçlunun öne sürdüğü ödemezlik def'ine itiraz ederse; borçlu dava konusu alacağın karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmeye dayandığını ve edimlerin karşılıklı olduğunu ispatlaması

³ Oğuzman, Öz, **a.g.e.**, s. 337.; Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s.603.; Reisoğlu, **a.g.e.**, s. 330.

⁴ Eren, **a.g.e.**, s. 946.; Reisoğlu, **a.g.e.**, s. 331.; Oğuzman, Öz, **a.g.e.**, s. 339.

⁵ Tekinay, v.d., **a.g.e.**, s. 831.

⁶ Oğuzman, Öz, **a.g.e.**, s. 337.

⁷ Tunçomağ, **Borçlar Hukuku**, s. 746; Reisoğlu, **a.g.e.**, s. 330.

⁸ Güzel, **a.g.e.**, s. 131.

⁹ Eren, **a.g.e.**, s. 946; Oğuzman, Öz, **a.g.e.**, s. 259.; Tekinay, v.d., **a.g.e.**, s. 828.; Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s. 604, Reisoğlu, **a.g.e.**, s. 331.

¹⁰ Eren, **a.g.e.**, s. 946.

gerekir¹¹. Borçlu, bu durumu ispatladığı takdirde ispat yükü alacaklıya geçecek olup alacaklı, ödemezlik def'inin şartlarının var olmadığını ispatlamalıdır.

Ödemezlik def'ine ilişkin bazı hukuki esas ve sonuçlar, çalışmaktan kaçınma hakkı açısından da uygulama alanı bulur¹². Bu nedenle çalışmaktan kaçınma hakkının hukuki niteliği konusunda önemli bir yere sahip olan hem mülga 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 81. maddesinde hem de yürürlükte bulunan 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 97. maddesinde yer verilen ödemezlik defi kavramı büyük bir önem arz etmektedir. Çalışmaktan kaçınma hakkı, Türk Borçlar Kanunu'nun 97. maddesinde (BK md: 81) düzenlenmiş olan ödemezlik def'inin özel bir görünümüdür¹³. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun, kabulüyle birlikte çalışmaktan kaçınma hakkı yasal bir zemine kavuşmuştur. Dolayısıyla çalışmaktan kaçınma hakkının kullanabilmesi için ödemezlik def'i gibi hukuki bir temele dayandırılmasına gerek kalmamıştır.

4.3. Ücretin Ödenmemesi Durumunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesinde “Ücreti, ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Bu işçilerin iş sözleşmeleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu iş başkalarına yaptırılamaz” şeklinde düzenlenen hüküm ile çalışmaktan kaçınma hakkı açıkça yasal bir zemine kavuşmuştur. Ayrıca, madde gerekçesinde de: “Böylece ilkesel açıdan, Borçlar Kanunu'nun 81. maddesindeki düzenleme ile uyum sağlanmıştır.” ifadesine yer verilmiştir.

1475 Sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde, ücreti zamanında ödenmeyen işçinin çalışmaktan kaçınabileceğine dair Kanun'da herhangi bir

¹¹ Eren, **a.g.e.**, s. 946.

¹² Ercan Akyiğit, “Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınması”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, S:5, 2005, s. 23.

¹³ Güzel, **a.g.e.**, s. 101.

düzenleme yer almamıştır. Yasal bir düzenleme olmasa da, mülga 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 81. maddesine göre (TBK md: 97) işçinin zamanında ödenmeyen ücreti için ödemelik def'ini öne sürerek çalışmaktan kaçınabileceği ileri sürülmüştür¹⁴. Yargıtay'ın, bu dönemde verdiği bir kararında¹⁵, ücretin ödenmemesi nedeniyle işçinin ödemelik def'ini ileri sürerek çalışmaktan kaçınma hakkının olmadığı belirtilmiştir. İşçinin ödemelik def'ini ileri sürme hakkının bulunmadığının kabul edilmesi, onu karşılıksız çalışmaya zorlama anlamına geleceği ve bu durumun, Anayasa'da yer alan angarya yasağına ve İş Hukuku'nun ortaya çıkma nedeni olan işçiyi koruma ilkesine aykırı düşeceği öne sürülmüştür¹⁶.

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını; işyeri devrinde, ücret borcunu devralan işverene karşı, geçici iş ilişkisinde ücret ödemeyi üstlenmişse ödünç alan işverene karşı kullanması mümkündür¹⁷. Asıl işveren- alt işverenlik ilişkisinde ücreti ödenmeyen alt işverenin işçisi, çalışmaktan kaçınma hakkını sadece alt işverene karşı kullanabilecek olup işçinin iş görme edimini yerine getirmemesinden ise hem alt işveren hem de asıl işveren etkilenmiş olacaktır¹⁸.

¹⁴ Seracettin Göktaş, **Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2008, s. 43.; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 106.; Melda, Sur "İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı", **A. Can Tuncay'a Armağan**, İstanbul, 2005, s. 397.; M. Polat Soyer, "İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı-Koşulları, Kullanılması ve Hukukî Sonuçları", **Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan**, C.I, 2011. s. 658.

¹⁵ Bkz., "...Dairemizin öğretide benimsenen kararlılık kazanmış uygulamasına göre işçinin işveren tarafından hakkının ödenmemesi ona işi bırakma ya da başka türlü eylemlerde bulunma hakkını vermez. Böyle bir durumda işçinin yasal yollara başvurma ve bu meyanda Bölge Çalışma Müdürlüğüne şikayette bulunma, dava açma ya da fesih bildiriminde bulunma gibi hakları kullanma yolu açıktır. Böyle olunca hizmet sözlenmesinin işveren tarafından feshinin haklı nedene dayandığının kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı taleplerinin reddi gerekir." Yargıtay, 9.HD., 15.09.1999 t, E. 1999/10941, K. 1999/13721, **TÜHİS-Yargıtay Kararları**, C.XVI, 2000, s. 74. (Çevrimiçi) http://tuhis.org.tr/dergi/cilt15-16_say11-6/cilt15-16_say11-6_bolum7.pdf, 17 Ocak 2019.

¹⁶ Soyer, **4857 sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler**, s. 18.

¹⁷ Soyer, **İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı -Koşulları, Kullanılması ve Hukukî Sonuçları**, s. 662.; Ünal Narmanlıoğlu, "Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkanı)", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.XII, Özel S., 2010, s. 616.

¹⁸ Narmanlıoğlu, **Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkanı)**, s. 616.

4.4. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Doğması İçin Gerekli Koşullar

4.4.1. İşçinin Ödenmesi Gereken Bir Ücret Alacağıının Olması

Çalışmaktan kaçınma hakkının doğması için ilk şart, işçinin muaccel hale gelmiş ancak ödenmemiş bir ücret alacağıının var olmasıdır. Ödenmeyen ücretin, hangi döneme ait olduğunun bir önemi bulunmaksızın işçi çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir¹⁹.

İş Kanunu'nda, ödenmeyen ücretten söz edilmekte ancak ücretin tamamının mı yoksa bir kısmının mı ödenmediği konusunda bir açıklık bulunmamaktadır. Ücretin kısmen veya tamamen ödenmemesi arasında bir fark bulunmadığı bu nedenle kanun metninde böyle bir açıklığa gerek olmadığı belirtilmiştir²⁰. Ödenmeyen ücret tutarının, cüzi bir miktar olması ve işçi açısından çok gerekli olduğunun kanıtlanamaması halinde, işçinin çalışmaktan kaçınma şeklindeki davranışının hakkın kötüye kullanılması olduğu ileri sürülmüştür²¹.

İşçinin, açmış olduğu işe iade davası sonucunda hak kazandığı dört aya kadar boşta geçen süre ücretinin ödenmemesi durumunda da, çalışmaktan kaçınma hakkı vardır²². Zamanaşımı, borcu sona erdiren hâllerden biri olmaması nedeniyle zamanaşımına uğramış bir ücret alacağı için de işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı vardır²³.

Çalışmaktan kaçınma hakkının doğması için ödenmeyen ücretin hangi anlamda ücret olacağına dair kanun metninde bir düzenleme bulunmamaktadır. İş Hukuku'nda hâkim olan işçi lehine yorum ilkesi gereğince, işçiye asıl ücreti dışında yapılan ek ücret ödemeleri ve herhangi bir iş karşılığı olmayan ücret ödemeleri bakımından da işçinin

¹⁹ Göktaş, **a.g.e.**, s. 45.

²⁰ Murat Engin, "Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı", S:1, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2003, s. 83.; Süzek, **İş Hukuku**, s. 400.; Günay, **Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları**, s. 43.

²¹ Akyiğit, **a.g.e.**, s. 20.; Uzun, **a.g.e.**, s. 129.

²² Çil, **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, s. 692.-693.

²³ Akyiğit, **a.g.e.**, s. 18-19.

çalışmaktan kaçınma hakkının olduğu ileri sürülmüştür²⁴. İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkının amacına hizmet edebilmesi için her türlü parasal hakkının ödenmemesi durumunda kullanılabilmelidir. Şüpheli ve tartışmaya açık durumlarda, işçi lehine yorum ilkesi gereğince, 34. maddede sözü edilen ücretin, geniş anlamda ücret olarak kabul edilmesi gerekir²⁵. Aksi yönde görüşe göre ise, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde genel anlamda ücret düzenlendikten sonra, çalışmaktan kaçınma hakkı (md: 34), fazla çalışma ücreti (md: 41), hafta tatili ücreti (md: 46), Ulusal Bayram ve genel tatil ücreti (md: 47) daha sonraki maddelerde düzenlenmiştir. Kanun'un düzenleniş sırası dikkate alındığında, çalışmaktan kaçınma hakkının dar anlamda ücret için geçerli olduğu savunulmuştur²⁶. Ayrıca, İş Kanunu'nun 34. maddesinde bahsi geçen ücret, geniş anlamda ücret olarak kastedilseydi; İş Kanunu'nun 102/a ve 102/c maddelerinde, ücretin ve fazla çalışma ücretinin ödenmemesinin ayrı yaptırımlar olarak düzenlenmeye ihtiyaç duyulmayacağı belirtilmiştir²⁷.

Yargıtay ise 34. maddede sözü edilen ücreti, geniş anlamda ücret olarak ele almış olup söz konusu kararlarında²⁸, ikramiye, prim ödemelerinin ücretin eki niteliğinde ve geniş anlamda ücrete dâhil olduğu, aynı zamanda bu ücret eklerinin ödenmemesi durumunda da işçinin çalışmaktan kaçınma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir.

İşçinin ücret eki ödemelerinin toplamının, asıl ücretten daha fazla olduğu durumlarda çalışmaktan kaçınma hakkını engellemek isteyen işverenin, sadece asıl ücreti ödemekle yetinip ücret eklerini ödemekten kaçınmasına sebep olabileceği ihtimaliyle işçiye çalışmaktan kaçınma hakkının, asıl ücretinin yanı sıra ücret eklerinin ödenmemesi durumunda da tanınması gerektiği söylenebilir.

²⁴ Akyiğit **a.g.e.** s. 18. ; Demir, **a.g.e.**, s.110. ; Uçum, **a.g.e.** s. 61.; Seracettin, **a.g.e.**, s. 79.

²⁵ Süzek, **İş Hukuku**, s. 399.

²⁶ Çil, **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, s. 691.

²⁷ Şahin Çil, **İş Kanunu Şerhi**, C. II., 2. bs., Ankara, Turhan Kitabevi, 2007, s. 2380.

²⁸ Narmanlıoğlu, **Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkânı)**, s. 617.;Yargıtay, 9.HD., 14.4.2007 t, E. 2007/11016, K. 2007/11509, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:15, 2007, s. 267-268.; Yargıtay, 9.HD., 30.10.2007 t, E. 2007/19022, K. 2007/31935, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:17, 2007, s. 334-335.

4.4.2. Ücretin Ödenmesinin Yirmi Gün Gecikmiş Olması

İş Kanunu'nun 34. maddesine göre işçinin çalışmaktan kaçınma hakkının doğabilmesinin diğer bir koşulu, mücbir bir sebep olmaksızın işverenin ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde ödememiş olmasıdır.

Bilim Komisyonu'nca hazırlanan kanun tasarısında²⁹: “ Karşılıklı bir borç ilişkisi kuran iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret ödeme borcunu, işverenin zamanında ödemediği veya ödeyemediği durumlarda, ücretini alamayan işçi ödeme tarihinden itibaren on gün geçtikten sonra işi bırakma hakkına sahip olması gerekir. On günlük süre, iyi niyetli işverenin, sürekli bir iş ilişkisi içinde geçici olarak ödeme zorluğu içinde olabileceği düşünülerek getirilmiş ve işçilerin en kısa bir gecikmede hemen işi bırakmaları olasılığı ve bu yoldan ortaya çıkabilecek olumsuzluklar önlenmeye çalışılmıştır. Bu süre geçtikten sonra işçinin çalışmaya zorlanmasının ise Anayasa ile güvence altına alınan angarya yasağına aykırılık oluşturacağı düşünülmüştür.” şeklinde çalışmaktan kaçınma hakkının gerekçesi belirtilmiştir.

Bilim Komisyonu'nca, ücretin ödeme zamanında on günlük bir gecikme süresi öngörülürken yasalaşma sürecinde bu sürenin yirmi güne çıkarılması, sadece ücretiyle geçinen işçi açısından uzun bir süre ücret almaksızın bekletilmesinin adil bir çözüm olmadığı gerekçesiyle eleştirilmiştir³⁰.

İşçi çalışmaktan kaçınma hakkını, ücret ödemesindeki gecikmenin yirminci günü bittikten sonra elde eder. Buradaki yirmi günlük süre; iş günü değil, takvim günü olarak hesap edilir³¹. İşçi çalışmaktan kaçınma hakkını, yirminci günün bitimi olan yirmi birinci günde ivedilikle kullanmak zorunda olmayıp gecikme devam ettiği sürece kullanabilir³². Bu yirmi günlük süre, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması için beklemesi gereken asgari süredir³³.

²⁹(Çevrimiçi)https://www.tisk.org.tr/tr/eyayinlar/is_kanunu_yenilenmis_4_baski/pdf_is_kanunu_yenilenmis_4_baski.pdf, 6 Ağustos 2019.

³⁰ Günay, **Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları**, s. 43.

³¹ Göktaş, **a.g.e.**, s. 86; Mollamahmutoğlu, Astarlı, **a.g.e.**, s. 624.

³² Süzek, **İş Hukuku**, s. 400.; Engin, **a.g.e.**, s. 83.

³³ Uzun, **a.g.e.**, s. 167.

Çalışmaktan kaçınma hakkı, ücret ödeme zamanının üzerinden yirmi gün geçmesine rağmen hâlâ ücreti ödenmeyen işçilere tanınmış bir hak olması nedeniyle ücreti ödenen ya da henüz ücret ödeme zamanının üzerinden yirmi günlük gecikme süresi geçmemiş olan işçilerin çalışmaktan kaçınmaları yasa dışı eylem veya görevin hatırlatıldığı halde yapılmaması olarak değerlendirilmiştir³⁴.

Yirmi günlük sürenin geçmesi gerektiği hükmü mutlak emredici değil, nispi emredici bir hükümdür³⁵. İş sözleşmesinin tarafları, isterlerse aksini düzenleyerek daha kısa bir sürenin geçmesi halinde de işçinin çalışmaktan kaçınma hakkının doğabileceğini kararlaştırabilirler.

Yirmi günlük sürenin bitiminin tatil gününe denk gelmesi durumunda, parasal işlemlerin internet üzerinden hızlıca yapılabildiği ve tatil günlerinde bile işçilerin ücretlerine ATM cihazları vasıtasıyla ulaşabildikleri düşünüldüğünde bu sürenin tatil gününden sonraki ilk iş gününe kadar uzamaması gerektiği ileri sürülmüştür³⁶.

Ücret ödemesini her defasında kötü niyetli olarak yirmi güne kadar uzatan veya ücreti ödemeyeceği kesin olan bir işveren karşısında, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması için yirmi günlük süreyi bekleme zorunluluğunun bulunmadığı, kanundaki yirmi günlük sürenin geçici olarak ödeme güçlüğüne düşen iyi niyetli işvereni korumaya yönelik olduğu ileri sürülmüştür³⁷. Aksi yönde görüşe göre ise kanun koyucunun çalışmaktan kaçınma hakkını her olayda değil, yalnızca belirli şartların sağlandığı olaylarda uygulanması için getirdiğini; bu nedenle işverenin, işçinin ücretini keyfi olarak dahi ödemezse yirmi günlük süre dolmadan işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamayacağı belirtilmiştir³⁸. Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda³⁹ da, ücretin ödenmesinin yirmi günlük gecikme süresi dolmadan işçinin çalışmaktan kaçınma hakkına sahip olmayacağı belirtilmiştir.

³⁴ Süzek, **İş Hukuku**, s. 399.; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 137., Demir, **a.g.e.** s. 182.

³⁵ Göktaş, **a.g.e.**, s. 86.; Soyer, **a.g.e.**, s. 661.

³⁶ Akyiğit, **a.g.e.**, s. 20.

³⁷ Soyer, **İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı-Koşulları, Kullanılması ve Hukukî Sonuçları**, s. 662-663.

³⁸ Akyiğit, **a.g.e.**, s.19.

³⁹ Yargıtay, 9.HD., 30.10.2007 t, E. 2007/19022, K. 2007/31935, Çalışma ve Toplum Dergisi, S:17, 2007, s. 334-335.

Çalışma hayatında birçok işveren söz konusu bu yirmi günlük süreyi, ücretin ödenme tarihinden itibaren yirmi gün gecikmeli olarak ödeyebileceği hakkının kendisine tanındığı şeklinde yasaya aykırı olarak yorumlamakta ve uygulamaktadır. Bu nedenle işverenin iyi niyetli olmadığı ve süreklilik haline getirdiği gecikme durumlarında, işçinin her defasında bu yirmi günlük sürenin dolmasını beklemeksizin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabileceği söylenebilir.

4.4.3. Ücretin Ödenmemesinin Mücbir Bir Sebebe

Dayanmaması

Çalışmaktan kaçınma hakkının doğabilmesinin bir diğer koşulu ise ücretin ödenmemesinin mücbir bir sebebe dayanmamasıdır. İşveren, ücreti mücbir bir sebebe dayanarak ödeyemiyorsa; işçi çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamaz. Bu hakkın kullanılması için ücret ödemesindeki gecikmenin, geçici ve zorunlu bir nedene dayansa bile mücbir sebep olacak nitelikte olmaması gerekir⁴⁰.

Mücbir sebep “Sorumlu veya borçlunun faaliyet ve işletmesi dışında meydana gelen, genel bir davranış normunun veya borcun ihlaline mutlak ve kaçınılmaz bir şekilde yol açan, öngörülmesi ve karşı konulması mümkün olmayan olağanüstü olaydır” şeklinde tanımlanabilir⁴¹.

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun Ek: 2. maddesine dayanarak çıkarılan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin⁴² 3. maddesinin (h) bendinde tanımlanan, mücbir sebeple aynı durumları anlatmak için kullanıldığına vurgu yapılan zorlayıcı sebep ise “İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan

⁴⁰ Günay, **Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları**, s. 43.

⁴¹ Eren, **a.g.e.**, s. 518; Tekinay, v.d., **a.g.e.**, s.1003; Oğuzman, Öz, **a.g.e.**, s. 345.

⁴² “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik” RG: 30.04.2011/27920 (Çevrimiçi) [92](https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.14960&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=, 8 Ağustos 2019.</p></div><div data-bbox=)

dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar” olarak ifade edilmektedir. Zorlayıcı sebebin tanımının yapıldığı, ilgili Yönetmelik maddesinde 09.11.2018 tarihinde yapılan değişiklikle “dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları” ifadesi eklenmiştir. Bu durumda, dışsal etkilerden kaynaklı dönemsel olarak nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar daralması ve stok artışı yaşanması durumları da zorlayıcı sebep olarak belirtilmiştir.

Türk Borçlar Kanunu’nun 112. maddesi gereğince; zorlayıcı neden, işvereni ücret ödeme borcuna ve dolayısıyla sözleşmeye kusurlu aykırılıktan kurtaran öngörülemez, direnilemez, harici, objektif bir neden olup zorlayıcı nedenin varlığı halinde işçi çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamayacaktır⁴³. Böyle bir durumda, işçinin çalışmaktan kaçınma eylemi, sözleşmeye kusurlu aykırılık oluşturup işverene İş Kanunu’nun 25/II (h) maddesine göre sözleşmeyi derhal fesih hakkı vermektedir⁴⁴.

Mücbir sebebin olması için haricilik, öngörülemezlik ve kaçınılmazlık koşullarının gerçekleşmesi gerekir⁴⁵. Haricilik, bir olayın mücbir sebep sayılabilmesi için zarar verenin faaliyet ve işletme dışında meydana gelmiş olmasıdır⁴⁶. Meydana gelen olayla işletme arasında bir bağlantının bulunmaması gerekir. Deprem, yangın, sel, toprak kayması vb. tabiat olayları mücbir sebep olarak görülmektedir⁴⁷. Bu kapsamda, işyeri dışında meydana gelen kaçınılmazlık unsurunu taşıyan genel grev, seferberlik vb. durumlar da mücbir sebep olarak sayılmaktadır⁴⁸.

Öngörülemezlik, meydana gelen olayın daha öncesinde tahmininin mümkün olmamasını ifade etmektedir⁴⁹. Mücbir sebep teşkil eden olayın, herkes için öngörülemez olmasını kabul etmek mücbir sebep kavramının daralmasına ve

⁴³ Mollamahmutoğlu, Astarlı, **a.g.e.**, s. 624.

⁴⁴ **A.e.**

⁴⁵ Yargıtay vermiş olduğu kararında mücbir sebebi şu şekilde tanımlamıştır: “...Mücbir sebebin söz konusu olabilmesi için önceden tahmin edilememiş bulunması, borçluya kabili isnat olmaması ve önlenemeyen, giderilemeyen yenilemeyen bir nitelik taşıması ve borcun ifasını imkânsız bir hale getirmesi gerekir...” Bu karar için bkz. Dilek Dulay Yangın, “Ücretin Ödenmemesi Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, S:10, 2012, s. 215.

⁴⁶ Eren, **a.g.e.**, s. 520.

⁴⁷ Akyiğit, **a.g.e.**, s. 121.; Sur, **a.g.e.**, s. 400.; Göktaş, **a.g.e.**, s. 89.

⁴⁸ Eren, **a.g.e.**, s. 520; Yangın, **a.g.e.**, s. 216.

⁴⁹ Yargıtay öngörülemezlik ilkesini, bir kararında, “ansızın” gerçekleşen olay olarak tanımlamışken, bir başka kararında ise, “önceden düşünülmesi mümkün olmayan olay” olarak ifade etmiştir. Yangın, **a.g.e.**, s. 216.

sorumluluğun ölçüsüz olarak ağırlaşmasına neden olur⁵⁰. Bu nedenle olayın sadece borçlu tarafından öngörülemez olması yeterlidir.

Kaçınılmazlık, her türlü önlemin alınmasına rağmen meydana gelen olay nedeniyle borcun ifa edilememesidir⁵¹. Mücbir sebep teşkil eden olayın kaçınılmaz olup olmadığı değerlendirilirken önlenmesi için her türlü tedbirin alınıp alınmadığı konusunda subjektif olarak değil, objektif olarak bir değerlendirmenin yapılması gerekir⁵².

Mücbir sebep oluşturan ve işvereni maddi sıkıntıya düşüren olayda, işverenin kusurunun olmaması gerekir. İşçinin kendi kusuru nedeniyle ücretinin ödenmemesi durumunda, çalışmaktan kaçınma hakkı doğmaz⁵³.

Çalışmaktan kaçınma hakkının düzenlendiği İş Kanunu'nun 34. maddesinde, umulmayan hâl değil, mücbir sebep kavramı kullanılmaktadır. İşverenin zarar etmesi, nakit sıkıntısı içinde olması, satışların düşmesi gibi anlık olmayan ve uzun zamana yayılan fiili durumların mücbir sebep olarak değerlendirilemeyeceği, bu gibi durumlarda işçinin çalışmaktan kaçınma hakkına sahip olduğu ileri sürülmüştür⁵⁴. İşverenin ücret ödeyememe durumunun, bir gecede ortaya çıkmadığı tedbirli ve basiretli bir işveren bunu günler hatta aylar öncesinden görerek ve ona göre önlem alması gerektiği belirtilmiştir. Aksi durumda, işveren üzerinde bulunması gereken işletme rizikosuna, işçinin üzerine yüklenmiş olacaktır⁵⁵.

Ülke genelinde meydana gelen tüm ülkeyi etkileyen, öngörülemeyen bir ekonomik kriz ise mücbir sebep teşkil eder⁵⁶. Yürürlükte bulunan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliği'nin 5. maddesinin 3. bendinde “Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerin varlığı, işçi ve işveren sendikaları

⁵⁰ Yangın, **a.g.e.**, s. 216.

⁵¹ Eren, **a.g.e.**, s. 521.

⁵² Göktaş, **a.g.e.**, s. 89-90.

⁵³ **A.e.**, s. 91.

⁵⁴ Narmanlıoğlu, **İş Hukuku I, Ferdi İş İlişkileri**, s. 309.; Uzun, **a.g.e.**, s. 129.

⁵⁵ Soyer, **4857 sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler**, s. 18.

⁵⁶ Uçum, **a.g.e.**, s.61.; Eyrenci, **a.g.e.**, s. 39.; Süzek, **İş Hukuku**, s. 400.

konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, Yönetim Kurulu'nca karara bağlanır” hükmüyle ekonomik krizin varlığının, Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu'nca karara bağlanacağı düzenlenmiştir⁵⁷.

Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu tarafından genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz kararının “T.C. Merkez Bankası'nca yayımlanan kapasite kullanım oranlarının, Türkiye İstatistik Kurumu'nca yayımlanan üretim endeksi ile ciro ve sipariş göstergelerinin, Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan alınan iktisadi faaliyet kollarına göre toplam çalışan sayısı ve işe giriş-çıkış bilgilerinin, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği tarafından yayımlanan Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi'nden faaliyet kollarına göre kurulan ve kapanan şirket istatistiklerinin, ihtiyaç duyulması halinde konuyla ilgili olabilecek benzeri verilerin belirli dönemler itibarıyla karşılaştırılması ” suretiyle alındığı açıklanmaktadır⁵⁸.

Yürürlükten kaldırılan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliği'nin 5. maddesinin 3. bendinde “Genel ekonomik krizin varlığını, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi veya bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı duruma açıklık getirir” şeklinde yer alan hüküm gereğince; ekonomik krizin varlığını ortaya koyma görevi direkt olarak Bakan'a verilmiştir⁵⁹.Ekonomik kriz kararının, tek bir kurumun değerlendirmesine bırakılmaksızın, ekonomik ve sosyal verileri iyi yorumlayabilecek kamu, işçi ve işveren kuruluşlarının temsilcilerinin biraraya gelerek oluşturduğu bir komisyon tarafından alınmasının daha sağlıklı olacağı söylenebilir.

⁵⁷ “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik” RG: 30.04.2011/27920 (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.14960&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=,> 8 Ağustos 2019.

⁵⁸ (Çevrimiçi) <https://media.iskur.gov.tr/15651/oguzhan-kupeli.pdf>, 10 Ağustos 2019.

⁵⁹ “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik” RG: 13.01.2009/27109 (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.14960&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=,> 8 Ağustos 2019.

Bütün ülkeyi doğrudan etkileyen ve öngörülemeyen genel ekonomik krizin, bir işyeri için mücbir neden olup olmayacağı somut olaya göre karar verilmelidir⁶⁰. Ayrıca, mücbir sebep işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkını engelleyen bir durum olması nedeniyle dar yorumlanması gerekir⁶¹. Belirli bir sürenin sonunda, işçi mücbir bir neden olsa da olmasa da çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi ve ücretin ödenmesine engel olan mücbir bir neden söz konusu ise bu durumun sadece ücrete hak kazanıp kazanılmamasında göz önüne alınması gerektiği belirtilmiştir⁶².

İdari işlem nedeniyle işyerinin geçici ya da sürekli olarak kapatılması, işverenin iş yaptığı kurum veya kuruluştan yaptığı işin parasal karşılığını alamamış olması, banka hesabındaki paranın bloke edilmesi, beklenen havalenin gelmemesi gibi mücbir sebep kapsamına giren durumlarda, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkının doğmayacağı ileri sürülmüştür⁶³. Bu gibi hallerde, işverenin bir kusurundan söz edilememesi nedeniyle işçinin çalışmaktan kaçınmasının sadakat borcunu yerine getirmediği anlamına geleceği belirtilmiştir⁶⁴.

4.4.4. Çalışmaktan Kaçınma Eyleminin İşçinin Kişisel Kararına Dayanması

İş Kanunu'nun 34. maddesine göre, işçiler ücretlerinin ödenmemesi karşısında bir kuruluşun verdiği karara uymaksızın toplu bir nitelik taşısa dahi; kişisel kararlarına dayanarak işi bırakmaları grev olarak nitelendirilemeyecektir.

Uyuşmazlığın niteliği bakımından toplu iş uyuşmazlığı, menfaat ve hak uyuşmazlığı olarak ikiye ayrılmaktadır. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'un 58. maddesinde "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni

⁶⁰ Uçum, **a.g.e.**, s. 62.

⁶¹ Eyrenci, **a.g.e.**, s. 39.; Göktaş, **a.g.e.**, s. 95.

⁶² Hatice Karacan, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı", **İstanbul Barosu Dergisi**, Eylül-2007, s. 19.

⁶³ Çil, **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, s. 685-686.

⁶⁴ **A.e.**

grev denir” şeklinde yeralan hüküm ile kanuni grevin tanımı yapılmıştır. Belirtilen şartlar gerçekleşmeden yapılan grev ise kanun dışı grev olarak kabul edilmiştir.

Hak uyuşmazlığı, kaynağı ne olursa olsun kanun, tüzük, yönetmelik, bireysel ya da toplu iş sözleşmesi hükmü, hakem kararı gibi hukuk kaidesinin uygulanması veya yorumlanmasındaki görüş ayrılığından ortaya çıkar⁶⁵. Hak uyuşmazlıklarının çözüm yeri yargı mercileridir. Hak uyuşmazlığı sonucu yapılan grev, 1982 Anayasası ile birlikte yasaklanmıştır. Yürürlükte bulunan, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 58. maddesi ile tıpkı 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nda olduğu gibi Anayasaya paralel olarak grev hakkını sadece menfaat uyuşmazlıkları için tanımış; hak uyuşmazlıklarında grev yapılabilmesine izin vermemiştir. Hâlbuki mülga 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nda, hem menfaat hem de hak uyuşmazlıkları için greve gidilebileceği düzenlenmiştir. Bu dönemde, ücretin ödenmemesi sebebiyle işçilerin grev hakkını kullanmasında bir sakınca olmamakla beraber, kanuni grev sayılabilmesi bakımından kanunda öngörülen usul ve şartlara uyulması gerektiği belirtilmiştir⁶⁶.

Ücretleri ödenmeyen işçilerin, bireysel olarak çalışmaktan kaçınma hakları olmasına karşın bu hakkı aynı durumda olmaları nedeniyle birçok işçinin topluca kullanması tartışmalara yol açmıştır. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nun 25. maddesi de göz önünde bulundurularak işçilerin bir örgütün ya da başkaca kişilerin kararına uyarak toplu olarak çalışmaktan kaçınmaları, kanun dışı grev olarak sayılmıştır⁶⁷. Bu durumun, toplu davranışın grev olarak nitelendirilebileceği olgular için ortaya çıkacağı; Borçlar Kanunu’nun 81. maddesine dayanarak ödemezlik def’i hakkını kullanan, ücretleri ödenmediği için işlerini bırakan işçilerin davranışları bakımından yasadışı grevin söz konusu olmayacağı belirtilmiştir⁶⁸.

⁶⁵ Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri**, 2. bs., İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, s. 594.

⁶⁶ Yangın, **a.g.e.**, s. 221.

⁶⁷ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 120.; Demir, **a.g.e.**, s. 182; Süzek, **İş Hukuku**, s. 400; Eyrenci, **a.g.e.**, s.155; Uçum, **a.g.e.**, s. 62.

⁶⁸ Narmanlıoğlu, **Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkânı)**, s. 613.

İşverenin hukuka aykırı olarak mücbir bir neden olmaksızın borcunu vadesinde yerine getirmemesi karşısında ödemezlik def'ini kullanan işçilerin, bir hakkın kullanılması olması nedeniyle grev olarak nitelendirilmeyecektir. Grev yapma niyeti olmaksızın ödemezlik def'ini kullanan işçilerin, sayıca fazla olması ve işi bırakmalarının aynı zamana denk gelmesi, davranışın grev sayılmasını gerektirmez⁶⁹. Dolayısıyla kanunlarımızda, işçilere hak grevi tanınmamış olmasına rağmen çalışmaktan kaçınma hakkı tanınarak kanun koyucunun zımni bir şekilde ücretin ödenmemesi noktasında işçiye hak grevine izin verdiği söylenebilir.

4857 Sayılı İş Kanunu'ndan önceki dönemde, Yargıtay ücret alamayan işçilerin topluca işi bırakmalarını yasa dışı grev olarak değerlendirmiştir⁷⁰. Daha sonra ise topluca yapılan çalışmaktan kaçınma eylemini, işçilerin sadakat borcuna aykırı davranışı olarak nitelemiş ve buna dayanarak iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshedilebileceği yönünde hüküm kurmuştur⁷¹.

Kişisel kararın ispatı ve bir örgütün üyelerine hukuki yardımda bulunması durumunda yasadışı grev olarak nitelendirilip nitelendirilmeyeceğinin ortaya konulması gerekir⁷². “Kişisel kararına dayanması” ifadesi, işçinin bir kurumun ya da örgütün talimatıyla hareket etmemesi anlamına gelir⁷³. İşyerinde aynı anda veya farklı zamanlarda benzer durumda olan işçilerin, kişisel kararlarına dayanarak çalışmaktan kaçınma haklarını kullanmaları toplu bir nitelik taşısa dahi, Kanun'a aykırılık teşkil etmez⁷⁴. İşçilerin sendika tarafından tavsiye niteliğinde olarak çalışmaktan kaçınmaya yönlendirmiş olması durumunda, çalışmaktan kaçınma eyleminin yasa dışı grev olarak nitelendirilemeyeceği belirtilmektedir⁷⁵.

⁶⁹ Narmanlıoğlu, **Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkânı)**, s. 614.

⁷⁰ Yargıtay'ın vermiş olduğu karar: “İşçilerin, sosyal haklarının ödenmemesi nedeniyle topluca işi bırakmaları yasaya aykırı direniştir ve iş akdinin haklı nedenle feshi sonucunu doğurur.” Narmanlıoğlu, **Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkânı)**, s. 629.

⁷¹ A.e.

⁷² Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 106.

⁷³ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 120.; Uçum, **a.g.e.**, s. 62.

⁷⁴ Günay, **Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları**, s. 45.

⁷⁵ Akyiğit, **a.g.e.**, s. 22.; Sur, **a.g.e.**, s.399.; Göktaş, **a.g.e.**, s. 96.

İşçilerin ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle toplu olarak çalışmaktan kaçınma haklarını kullandıkları zamanda, işyeri yakınlarında işverenin de duyabileceği şekilde ücret isteklerini içeren sözler söylemeleri, ücretlerini elde etmek dışında bir başka amaca yönelmediği sürece ve İş Kanunu'nun madde 25/II (b, d, e) fıkralarına aykırı bir durum olmadıkça bu davranışları sadakat borcuna aykırılık olarak nitelendirilemeyecektir⁷⁶.

İşçilerin kendi aralarında aldıkları karar neticesinde, çalışmaktan kaçınma haklarını kullanmalarına yasa dışı grevin hükümlerinin uygulanamayacağı ve toplu olarak çalışmaktan kaçınmalarda aksi kanıtlanıncaya değin, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımının işçilerin kişisel kararlarına dayandığının kabul edilmesi gerektiği söylenebilir.

4.5. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Kullanım Şekli

İş Kanunu'nun 34. maddesinde, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını ne şekilde kullanacağı konusunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını, makul ve meşru sınırlar içinde kullanması gerekir⁷⁷. İşçinin bu davranışı, alacağına bir an önce ulaşma dışında başka bir amaç taşımamalıdır. Yargıtay'ın bir kararında⁷⁸, işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkını, makineleri durdurarak işyerinde eylem yapmak şeklinde kullanamayacakları belirtilmiştir.

İşçinin, sadece iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkı vardır; işyerinde çalışan diğer işçilerin engellenmesi, üretimin zorla durdurulması, işyerinin giriş çıkışlarının kapatılması gibi eylemlerde bulunamaz⁷⁹. İşçinin bu tarz eylemleri İş Kanunu'nun 25/II (e) maddesi uyarınca, işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı verir.

⁷⁶ Çil, **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, s. 686-687.

⁷⁷ A.e., s. 688.

⁷⁸ Yargıtay, 9.HD., 14.09.2005 t, E. 2005/23047, K. 2005/29849 **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:7, 2005, s. 172.

⁷⁹ Narmanlıoğlu, **Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkânı)**, s. 622.

İş Kanunu'nun 109. maddesinde “Bu Kanunda öngörülen bildirimler, ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılır” şeklinde düzenlenen hüküm gereğince ve iyi niyetin ispatı açısından çalışmaktan kaçınma hakkının da yazılı olarak kullanılması gerektiği ileri sürülmüştür⁸⁰. İşveren önceden veya en geç ücret ödeme gününde, ücretleri ödeyemeyeceğini işçilere bildirmiş olabilir; bu durumda, işçiler işverenin gerekçesini inandırıcı bulmadıklarını ve yasada belirtilen sürenin geçmesi ile çalışmaktan kaçınma haklarını kullanacaklarını işverene yazılı olarak bildirebilirler. İşveren tarafından, ücret ödemelerine ilişkin hiçbir açıklama yapılmamış da olabilir; bu durumda ise işçiler yine yazılı olarak bildirimde bulunmak şartı ile bu haklarını kullanabilirler⁸¹. Bu durum hem işçinin iyi niyetinin ispatı hem de işverene kötü bir durumla karşı karşıya kalmaması için ücret ifasına ilişkin son bir şans tanınması açısından önemlidir. Aksi yöndeki bir görüşe göre ise çalışmaktan kaçınma hakkının yasal bir hak kullanımı olması sebebiyle hakkın kullanımı öncesinde işçinin işverene herhangi bir bildirimde bulunmasının gerekli olmadığı ileri sürülmüştür⁸².

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı sırada, işin veya işyerinin bir zarar ya da tehlike ile karşı karşıya kalması olasıdır. Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanma zamanını belirleme yetkisinin işçide olduğu kabul edilse bile; işin veya işyerinin güvenliğinden sorumlu olan işçinin, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanacağını önceden işverene bildirmesi ve işverene bu konuda gerekli önlemleri alabileceği bir sürenin tanınması gerektiği de öne sürülmüştür⁸³. Aksi halde işçi, kasten işverenin zararına hareket etmiş olup bu durum açık bir şekilde hakkın kötüye kullanılması anlamına gelecektir.

Çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmak isteyen işçinin, her ne iş yapıyor olursa olsun, işverene bu hakkını kullanacağı hakkında yazılı olarak bildirim yapmasının daha uygun olacağı söylenebilir; çünkü işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığından habersiz olan işveren, işçinin devamsızlığı ya da verilen görevi yapmaması nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak feshetmek isteyebilir.

⁸⁰ Uzun, **a.g.e.**, s. 167.

⁸¹ **A.e.**

⁸² Akyiğit, **a.g.e.**, s. 23.

⁸³ Çil, **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, .s. 687.

Böylelikle işverenin, yanlış yorumlama veya kötü niyet sebebiyle işçinin iş sözleşmesini sona erdirmesine gerekçe olarak öne sürebileceği herhangi bir iddiası kalmayacaktır. İşçinin sahip olduğu yasal bir hakkın kullanımına ilişkin olarak işverene yapacak olduğu söz konusu bildirim, işvereni bilgilendirme mahiyetinde olup işverenden hakkın kullanımı için herhangi bir onay alınması anlamına gelmeyeceği aşikârdır.

İşçinin çalışmaktan kaçınma şeklindeki eylemi, işi kısmen bırakma şeklinde de ortaya çıkabilir fakat bu durum daha çok işverenin faydasına olacaktır⁸⁴. Bu hakkın getiriliş amacı düşünüldüğünde, işçinin tümünden işi bırakarak çalışmaktan kaçınması, ücretinin ödenmesi yönünde daha etkili olacaktır.

Çalışmaktan kaçınma hakkının düzenlendiği İş Kanunu'nun 34. maddesinde, bu hakkın kullanımına ilişkin muğlak bırakılan diğer konular gibi işçinin bu hakkını kullanırken işyerinde bulunup bulunmayacağı konusu da düzenlenmemiştir. Ücreti ödenmeyen işçinin işe gitmemek gibi bir hakkı vardır; bu durumda sözleşmeyi haklı nedenle işçi feshetmiş sayılır. Ancak, ücretinin ödenmemesi sebebi ile iş sözleşmesini feshetmeyerek çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmak isteyen işçinin, işe gelmemek gibi bir hakkının bulunmadığı ileri sürülmüştür⁸⁵. Bu görüşe göre işçinin hakkını, işyerinde işinin başında, ancak iş yapmayarak kullanması gerektiği belirtilmiştir. Aksi yöndeki bir görüşe göre ise, Kanun'da herhangi bir düzenlemenin yer almaması nedeniyle çalışmaktan kaçınma davranışının şeklinin bir önem taşımadığı belirtilmiştir⁸⁶. Bu nedenle işçinin, işverene bildirmek kaydıyla işyerine gelmeme ya da gelip de işe başlamama şeklinde davranabileceği gibi; işverene önceden haber vererek belirli bir tarihten sonra da çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi mümkündür.

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanım şeklinin, yorum ile sınırlandırılması işçi aleyhine bir durum oluşturabilir. Önemli olan işinin bu yasal hakkını iyi niyet

⁸⁴ Akyiğit, **a.g.e.**, s. 18.

⁸⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı, **a.g.e.**, s. 626.; Akyiğit, **a.g.e.**, s. 23.; Günay, **Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları**, s. 48.; Uzun, **a.g.e.**, s. 170.

⁸⁶ Narmanlıoğlu, **Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkânı)**, s. 624.

kuralı çerçevesinde kullanmasıdır. İletişim ve ulaşım araçlarının çeşitliliğinin ve kullanımının yaygın olduğu günümüz koşullarında, işverenin ücret ödeme borcunu yerine getirdiğini işçiye bildirmesi, işçinin de en kısa sürede işbaşı yapması kolaylaşmıştır. Buna istinaden işverenin ücreti ödediğine ilişkin bildirim sonrası, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı kullanımına son vererek iş görme borcunu ivedilikle yerine getirmeye başlamalıdır. Ayrıca, ücretinden başka geliri olamayan işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını işyerinde kullanmasını beklemek; yemek, yol gibi zorunlu ihtiyaçlarını kendi karşılamak zorunda kalabilecek olması sebebiyle işçiye maddi anlamda zor duruma düşürebilir. Bu nedenle işçi, çalışmaktan kaçınma hakkını ister işyerine gelerek isterse gelmeden kullanabilme özgürlüğüne sahip olmalıdır.

4.6. Çalışmaktan Kaçınma Hakkını Kullanmanın Hüküm ve Sonuçları

4.6.1. Çalışmaktan Kaçınma Hakkını Kullanan İşçinin İş Sözleşmesinin Bu Nedenle Feshedilememesi

İş Kanunu'nun 34. maddesinde, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçinin iş sözleşmesinin bu hakkını kullanması nedeniyle feshedilemeyeceği düzenlenmiştir. Yasal düzenleme ile tıpkı kanuni greve katılan işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilememesi şeklinde tanınan iş güvencesi gibi; çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçilerin de iş sözleşmesi feshedilemeyecek olup onlara da iş güvencesi tanınmış olmaktadır⁸⁷.

İş sözleşmesinin feshedilememesi durumu, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması nedeniyle yapılacak fesihler için geçerlidir. Başka nedenlerle yapılacak fesihler açısından, herhangi bir sınırlama ve yasak bulunmamaktadır⁸⁸. Bu nedenle çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçilerin işyerini işgal etmesi, işe giriş çıkışları engellemesi; doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar olup çalışmaktan kaçınma

⁸⁷ Mollamahmutoğlu, a.g.e., s. 627.

⁸⁸ Soyer, **İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı -Koşulları, Kullanılması ve Hukukî Sonuçları**, s. 673.

hakkının kullanılması olarak değil, iş sözleşmesinin fesih sebebi olarak sayılabilecektir⁸⁹.

Çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi haksız fesih olur⁹⁰. İşçinin iş sözleşmesini çalışmaktan kaçındığı için feshettiği hukuken sabit olan işveren hakkında, İş Kanunu'nun 17. maddesi ve devamında yer alan maddelerdeki yaptırımlar söz konusu olacaktır⁹¹.

4.6.2. Çalışmaktan Kaçınan İşçiler Yerine Yeni İşçi Alınamaması ve Bu İşlerin Başkalarına Yaptırılmaması

İş Kanunu'nun 34. maddesinde, çalışmaktan kaçınan işçilerin yerine başka işçi alınmasının yasaklandığı gibi yaptıkları işlerin diğer işçilere ve başkalarına yaptırılması da yasaklanmıştır. Bu düzenlenmenin amacı, çalışmaktan kaçınma hakkının etkili bir şekilde kullanılmasını sağlamak ve işvereni ücretleri zamanında ödemeye sevk etmektir.

Çalışmaktan kaçınan işçilerin yerine, işverenin ödünç işçi alması ya da alt işverenlik ilişkisi kurmak suretiyle işçi temin etmesinin mümkün olmadığı ileri sürülmüştür⁹². Aksi yöndeki görüşe göre ise alt işverenlik uygulamasının, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımını doğrudan etkilememesi ve işverenin Anayasal bir hakkı olan teşebbüs hürriyetiyle bağlantılı olması sebebiyle çalışmaktan kaçınan işçilerin yapmakta olduğu işlerin alt işverene verilebileceği savunulmuştur⁹³. Çalışmaktan kaçınan işçinin bu davranışının, iş sağlığı ve güvenliği yönünden sakınca doğuracak nitelikte olması durumunda ise gerekli önlemlerin alınması ve tehlikenin önlenmesi adına başka bir işçiye işin gördürülmesinin mümkün olduğu da belirtilmiştir⁹⁴. Çalışmaktan kaçınan işçinin yaptığı işin, işin ve işyerinin güvenliğine ilişkin herhangi bir sakınca oluşturmadığı tüm diğer durumlarda; işin ne başka bir işçiye ne de başka

⁸⁹ Süzek, **İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları**, s. 212.

⁹⁰ **A.e.**

⁹¹ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 627.

⁹² Yangın, **a.g.e.**, s. 228.

⁹³ Göktaş, **a.g.e.**, s. 127.

⁹⁴ Çil, **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, .s. 688.

bir işverenden temin edilecek işçiye yaptırılamayacak olması, çalışmaktan kaçınma hakkının getiriliş amacına uygun olacaktır.

Çalışmaktan kaçınan işçinin yerine başka bir işçi alan işverene ilişkin, kanunda herhangi bir idari yaptırım düzenlenmemiştir. Bu yasağa rağmen, çalışmaktan kaçınan işçinin yerine alınan işçiyle yapılan iş sözleşmesinin geçersiz olduğu söylenemez⁹⁵. Çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçinin yerine başka bir işçi olarak çalıştıran işverenin karşılaştacağı yaptırımlar, işçinin İş Kanunu'nun 24/II (f) maddesi uyarınca iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak feshetmesi ve İş Kanunu'nun 26/II maddesi uyarınca ortaya çıkan maddi zararını talep etmesidir⁹⁶.

4.6.3. Çalışmaktan Kaçınmanın Ücret Alacağına Etkisi

4857 Sayılı İş Kanunu'nun hazırlanma aşamasında, Bilim Komisyonu'na hazırlanan çalışmaktan kaçınma hakkını düzenleyen 34. maddeye ilişkin kanun taslağının gerekçesinde “İşçiler, çalışmadıkları sürece ücrete hak kazanırlar” ibaresine yer verilmiştir⁹⁷. Çalışmaktan kaçınma hakkının etkinliği açısından büyük bir önem arz eden madde metni, TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunca farklı şekilde düzenlenmiştir. Çalışmaktan kaçınılan dönemde, ücret ödenip ödenmeyeceğine ilişkin Kanun'da herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

Çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin ilk karar olma özelliği taşıyan Yargıtay'ın söz konusu kararında⁹⁸ “Yasama organı, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanıldığı dönemde, ücret istenemeyeceğine dair iradesini açık olarak ortaya koymuştur. Bu nedenle işçinin çalışmaktan kaçındığı bu sürenin ücretini, işverenden talep etmesi mümkün değildir” şeklinde çalışmaktan kaçınılan dönemde ücrete hak kazanılmayacağı yönünde açıkça hüküm kurmuştur. Çalışmaktan kaçınılan dönemde,

⁹⁵ Akyiğit, **a.g.e.**, s. 26.

⁹⁶ Akyiğit, **a.g.e.**, s. 26.; Eyrenci, **a.g.e.**, s. 39.

⁹⁷(Çevrimiçi)<https://www.tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/is-kanunu-yenilenmis-4-baski/pdf-is-kanunu-yenilenmis-4-baski.pdf>, 6 Ağustos 2019.

⁹⁸ Yargıtay, 9.HD., 10.02.2005 t, E. 2004/13259, K. 2005/3782, Güzel, **a.g.e.**, s. 126.; Yargıtay, 9. HD., 13.4.2004 t, E. 2004/13259, K. 2005/3782, Tuncay, **Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları (İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı), Karar İncelemesi**, s. 649-654.

ücrete hak kazanıp kazanılmayacağı hakkında farklı görüşler bulunmakta olup bu görüşleri iki grup halinde açıklamamız mümkündür.

4.6.3.1. Ücrete Hak Kazanılacağını Belirten Görüşler

Ücret ödeme zamanının üzerinden yirmi günlük süre geçtikten sonra, işçinin iş görme edimini askıya aldığı dönem için ücrete hak kazandığının kabul edilmesi gerektiği savunulmuştur⁹⁹. Bu görüşe göre, Komisyonda “çalışmadıkları halde ücrete hak kazanırlar” hükmünün çıkarılarak, “ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanacağını” düzenlenmesinin sonucu değiştirmeyeceği ifade edilmiştir.

Çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçi karşısında işverenin alacaklı temerrüdüne düştüğü; bu nedenle çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımına, işverenin işi kabulde temerrüdü hükümlerinin kıyasen uygulanacağı ileri sürülmüştür¹⁰⁰. Bu durumda, çalışmaktan kaçınan işçi, ödemezlik def’ini ileri sürmüş olsa da; çalışılmayan süre için ücrete hak kazanabilecektir. İşçiye, fiilen çalışmadığı bu dönem için çalışmış gibi ücret ödemesi yapılacağı fakat işçinin bu çalışmama nedeniyle tasarruf ettiği veya başka bir işte çalışma karşılığı elde ettiği tutarlar varsa ücretinden indirilmesi gerekeceği belirtilmiştir. Ücretin ödenmeyeceğinin kabulü, işçinin rızası dışında işverene ücretsiz izin uygulamasının yolunu açacaktır¹⁰¹. İşverenin hukuka aykırı olarak kendi eylemi ile oluşan bir durumdan kendi lehine sonuçlar çıkarması iyi niyet kuralıyla bağdaşmaz¹⁰².

Türk Borçlar Kanunu’nun 408. maddesinde (BK madde: 325) “İşveren, iş görme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde

⁹⁹ Süzek, *İş Hukuku*, s. 402.; Soyer, *4857 sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler*, s. 18.; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *a.g.e.*, s. 121.; Engin, *a.g.e.*, s. 80.; Akyiğit, *a.g.e.*, s. 24.; Uzun, *a.g.e.*, s. 133.

¹⁰⁰ Süzek, *İş Hukuku*, 402; Soyer, *İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı-Koşulları, Kullanılması ve Hukukî Sonuçları*, s. 18.; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *a.g.e.*, s.138.; Güzel, *a.g.e.*, s. 137.; Akyiğit, *a.g.e.*, s. 23.; Uçum, *a.g.e.*, s. 63.

¹⁰¹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *a.g.e.*, s. 121.; Süzek, *İş Hukuku*, 402.; A. Can Tuncay, Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları (İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı), Karar İncelemesi, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S:6, 2005, s. 653.

¹⁰² Soyer, *4857 sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler*, s. 18.; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *a.g.e.*, s. 121.

temerrüde düşerse işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup işçiden bu edimi daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir işi yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir” şeklinde yer alan hüküm ile çalışmaktan kaçınılan süreye ilişkin ücretin ödenmesi gerektiğini açıklayan görüşleri daha sağlam bir temele dayandırır¹⁰³.

İşverence gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması halinde, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkının düzenlendiği, 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 83. maddesi (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md:13) gereğince, işçinin bu hakkını kullandığı ve çalışmadan geçirdiği sürede, ücretinin ve diğer haklarının saklı olduğunun belirtildiği bu düzenlemenin kıyasen ücretin ödenmemesi nedeniyle çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması durumunda da uygulanması gerektiği belirtilmiştir¹⁰⁴.

İşçi iş görme edimini yerine getirmeye hazır olduğu halde, işveren ücreti ödemeyerek temerrüde düşmektedir. Türk Borçlar Kanunu gereğince; kusuru ile temerrüde düşen taraf, karşı tarafın uğradığı zararı tazminle yükümlüdür. Bu nedenle işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması nedeniyle çalışmadan geçen sürenin ücreti tutarında bir tazminatın işveren tarafından ödenmesi gerektiği ve yapılan ödemenin, bir zararın tazmini olması nedeniyle ücret niteliğinde olmadığı da ileri sürülmüştür¹⁰⁵.

4.6.3.2. Ücrete Hak Kazanılmayacağını Belirten Görüşler

İşverene çalışmaktan kaçınılan süre için ücret ödemesi gerektiğinin kabulü, işçinin çalışmaktan kaçınmasının özendirilmesi, işverenin ise ekonomik olarak sıkıntıya girmesi şeklinde bir çıkmaza yol açacağı ileri sürülmüştür¹⁰⁶. Bilim Komisyonu’nca hazırlanan kanun taslağında, çalışmaktan kaçınılan süreye ilişkin

¹⁰³ Güzel, **a.g.e.**, s. 144.

¹⁰⁴ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s. 138.; Süzek, **İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları**, s. 215.

¹⁰⁵ Uçum, **a.g.e.**, s. 63.

¹⁰⁶ Günay, **Ücret Ödemde Gecikmenin Hukuki Sonuçları**, s. 48.

ücretin ödeneceğine ilişkin düzenlemeye kanun metninde yer verilmemiştir. Ayrıca, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 83. maddesi (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md:13) paralelinde bir kural, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesinde bulunmamaktadır. Anılan madde hükmünde, ücretin gününde ödenmemesinin yaptırımını sadece ödeme gününden itibaren en yüksek mevduat faizinin yürütülmesi olarak düzenlenmiştir. Bu nedenle, çalışmaktan kaçınılan süreye ilişkin olarak ücret ödemesi yapılamayacağı belirtilmiştir.

İşçilerin bireysel veya topluca ödemezlik def'ini ileri sürerek çalışmamaları halinde, iş sözleşmelerinin askıda kalması nedeniyle işçilerin çalışılmayan süreye ait ücretlerinin ödenmeyeceği belirtilmiştir¹⁰⁷. Ayrıca, işçilerin İş Kanunu'nun 34. maddesi gereğince, çalışmaktan kaçınma haklarını kullandıkları süreye ilişkin olarak ödemezlik def'i kapsamında çalışılmayan sürenin, İş Kanunu'nun 66. maddesinde yer alan çalışma süresinden sayılan haller içinde yer almaması nedeniyle ücrete hak kazanmalarının mümkün olmadığı ve işçinin çalışmamasının kendi iradesiyle oluştuğu, bu nedenle çalışmaktan kaçınılan süre boyunca ücret ödenmeyeceği belirtilmiştir¹⁰⁸.

¹⁰⁷ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s. 520.; Demir, **İş Hukuku**, s. 182.; Göktaş, **a.g.e.**, s. 689.

¹⁰⁸ Demir, **a.g.e.**, 182.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Ücret, 19. yüzyılda Sanayi Devrimi'nin getirmiş olduğu liberal iktisat anlayışı çerçevesinde ekonomik bir faktör olarak görülmüştür. İşçi ve işverenin ekonomik anlamda eşit güce sahip olmamaları, Sanayi Devrimi ile işçi kitlelerinin ortaya çıkması ve çalışma hayatında ortaya çıkan sorunlar, devletin çalışma hayatında düzenlemeler yapmasını gerektirmiştir; böylelikle ücretin sosyal yönü ortaya çıkmıştır. İşçiler, ücretten elde ettikleri gelire bağımlı olarak hem kendilerinin hem de ailelerinin ihtiyaçlarını gidermeye çalışırlar. İşverenler ise üretim giderleri içinde yer alması nedeniyle ücreti bir maliyet unsuru olarak görürler ve bu maliyet unsurunu olabildiğince azaltmayı amaçlarlar. Devlet açısından ise ücretlerin düzeyi; toplumu, fiyatları, istihdam hacmini ve ekonominin gelişme hızını doğrudan etkileyen bir unsurdur. Bu nedenle ücret; iktisadi, hukuki ve sosyal anlamda büyük bir öneme sahiptir.

İş sözleşmesinin karşılıklı borç doğuran bir sözleşme olması sebebiyle işçi, gördüğü işin karşılığı olarak ücrete hak kazanır. İşveren de işçinin işgörmeye ediminin karşılığı olarak ücretini zamanında ve eksiksiz olarak ödemekle yükümlüdür. Ücret genel olarak asıl ücret ve ücret eklerinden meydana gelir. Özellikle toplu iş sözleşmeleri ile önemi ortaya çıkan ücret ekleri, asıl ücretin tamamlayıcısıdır. Ücret eklerine ilişkin olarak aksini öngören bir kanun ya da kendilerine özgü durumları söz konusu olmadığı sürece, asıl ücrete ilişkin hükümler uygulanır. Ücret eklerinin karmaşık yapısı ve çeşitliliği, ücret eki kavramının sınırlarını çizmeyi zorlaştırmaktadır. Yasal sorumluluklardan kaçabilmek adına, işçiye ödenen asıl ücret düşük tutularak ücret eklerine gereğinden fazla yer verildiği ve asıl ücretin perdelendiği görülmektedir. Bu nedenle işçinin asıl ücretinin gerçek anlamda korunabilmesi için ücret eklerini de koruyarak olmak gerekir.

İş Kanunu'nun 32. maddesinde, ücretin ödenme zamanı belirtilmemiş olup ücretin en erken bir haftalık ve en geç bir aylık dönemde ödenmesi gerektiği yönünde ödeme dönemine (periyoduna) ilişkin hüküm düzenlenmiştir. Ücretin, işçinin başlıca ve genellikle de tek geçim kaynağı olması nedeniyle işin ifası ile ücretin ödenmesi arasında belirli ve yakın bir zamanın geçmesi gerekir. Ücret ödeme periyodunun, ne

işvereni maddi anlamda sıkıntıya sokacak ve işini yapmasını engelleyecek kadar kısa bir süre olması ne de işçiyi maddi ve manevi anlamda zarara uğratacak kadar uzun bir süre olması gerekir.

İşverenin ücret ödeme borcunu zamanında yerine getirmemesi, onu borçlu temerrüdüne düşürmektedir. İşverenin ücret ödeme borcunda temerrüde düşmesi için; ücretin ifasının mümkün olması, ücret alacağının muaccel olması, bazı durumlarda işçinin ihtarda bulunması ve işçinin ifayı kabule hazır olması gibi şartlar aranmaktadır. İşçinin normal çalışma karşılığı ücreti ve fazla çalışma, hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil ücretleri; çalışılan hafta ya da ayı takip eden en az bir haftalık, en çok bir aylık ödeme periyodunda muaccel hale gelir. İşçinin yıllık izin ücreti ise iş sözleşmenin feshi ile muaccel hale gelir. İşe iade davası neticesinde işçinin hak kazandığı en çok dört aylık boşta geçen süre ücreti ise işçinin işverene işe iade için başvurduğu anda muaccel hale gelir. İş Kanunu'nun 32. maddesinde "Ücret en geç ayda bir ödenir" şeklinde düzenlenen emredici hüküm gereğince; bu sürenin bitiminde işverenin, işçinin ihtarına gerek kalmaksızın temerrüde düşmüş olacağı kabul edilmelidir.

İşçinin, işverenin ücreti zamanında ödemeyerek temerrüde düşmesi durumunda sahip olduğu bazı yasal hakları bulunmaktadır. İşçi; ödenmeyen ücret alacağı için ifa davası açabilir, İş Kanunu'nun 24/II (e) maddesi gereğince, iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilir. İş Kanunu'nun 34. maddesi uyarınca, çalışmaktan kaçınma hakkına ve temerrüt faizi isteme hakkına sahiptir. Aynı zamanda aşkın zararının tazminini de isteyebilir. İşverenin ödeme güçsüzlüğü içerisinde bulunduğu durumda ise işçi; genel hükümler uyarınca, işverenin taşınır malı ve kıymetli evrakı üzerinde hapis hakkına ve zanaatkâr olarak çalışan işçi konumunda ise kanuni ipotek tescil hakkına sahiptir. İşçi aynı zamanda, işverenin ödeme güçsüzlüğü yaşadığı durumda Ücret Garanti Fonu'na başvurarak son üç aylık ücret alacağının karşılanmasını da talep edebilir.

İşverenin ücret ödeme borcunda temerrüde düşmesi durumunda, işçinin sahip olduğu haklardan biri olan çalışmaktan kaçınma hakkı ile işçi iş sözleşmesini sona erdirmeksizin iş görme edimini yerine getirmekten kaçınarak, işvereni ücret ödemeye

zorlayabilecektir. Hakkın kullanımı, toplu nitelik taşısa dahi grev olarak nitelendirilemeyecektir. Kanun koyucunun; işçilere çalışmaktan kaçınma hakkı tanıyarak, ücretin ödenmemesi haliyle sınırlı olan bir nevi hak grevini tanıdığı söylenebilir. Ancak Kanun'da; çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilemeyeceği, yerlerine yeni işçi alınamayacağı ve bu işlerin başkalarına yaptırılamayacağı yönündeki düzenlemelere aykırılık halinde işverene herhangi bir yaptırım getirilmemiştir. Bu sebeple çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımını engelleyen her türlü muhalefet durumuna ilişkin etkin yaptırımlar düzenlenmelidir. Çalışmaktan kaçınmanın yasal olabilmesi için kaçınma eyleminin işçinin kişisel kararına dayanıyor olmasının düzenlemenin uygulanmasını belirsizleştirdiği görülmektedir. Kanun'da çalışmaktan kaçınmaya ilişkin hükümlere daha açıklayıcı ve çalışmaktan kaçınmanın ne şekilde uygulanacağına ilişkin detaylı şekilde yer verilmesi, uygulamadaki tereddütlerin giderilmesine yardımcı olacaktır.

Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan yasa taslağında, ücretin ödenmemesi sebebiyle çalışmaktan kaçınan işçilerin çalışmadıkları süre için ücrete hak kazanacaklarını açıkça düzenlendiği halde; TBMM'deki görüşmeler esnasında bu düzenleme taslaktan çıkartılmıştır. Dolayısıyla İş Kanunu'nun 34. maddesinde, çalışmaktan kaçınılan döneme ilişkin ücretin ödeneceğine yer verilmemiştir. Bu durumda kanun koyucunun, çalışmaktan kaçınılan süreye ilişkin ücretin ödenip ödenmeyeceğine dair iradesini bilinçli susma şeklinde ortaya koyduğu söylenebilir. Aynı zamanda, çalışmaktan kaçınılan döneme ilişkin ücretin ödenmeyeceği yönünde yasaklayıcı bir hüküm getirilmeyerek tarafların iradesine bırakılmıştır. Çalışmaktan kaçınılan dönemde, ücrete hak kazanılacağına ilişkin ibarenin yasaya alınmamış olması; işçinin Borçlar Kanunu'nda düzenlenen ödemezlik def'i ve bununla bağlantılı olan işverenin işi kabulde temerrüdü hükümleri gereğince, ücretini almasına engel olamaz. Her ne kadar İş Kanunu'nda çalışmaktan kaçınılan dönemde ücret ödeneceğine ilişkin düzenlemenin yer almaması nedeniyle İş Kanunu'nun 34. maddesi gerekçe gösterilerek ücret talep edilemeyecek olsa da Borçlar Kanunu'nun genel hükümleri çerçevesinde işçinin çalışmaktan kaçınılan süreye ilişkin ücretini talep etmesi mümkündür. Kanun hükmünün amacı açısından bakıldığında, çalışmaktan kaçınılan süreye ilişkin ücretin ödenmesi gerekir; bu nedenle İş Kanunu'nun 34.

maddesinde, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı süre zarfında ücrete hak kazanacağı yönündeki düzenleme açıkça yapılmalıdır. Bu sayede işçiler, çalışmaktan kaçınma hakkını rahatlıkla kullanabilecek ve işveren üzerinde ücreti zamanında ödemesi yönünde büyük bir etkiye sahip olacaktır. Aksi takdirde; yasal bir hak olarak tanınan çalışmaktan kaçınma hakkı, uygulaması olmayan bir hak olarak kalacaktır.

İşçi alacaklarının korunabilmesi açısından faiz kavramı, önemli bir yere sahiptir. Yargı sürecinin uzun sürmesi ve enflasyonun varlığı gibi etkenler, işçinin alacağının reel değerinin düşmesine sebep olmaktadır. İşverenin ücret ödemedeki temerrüdü nedeniyle paranın reel değerindeki azalmanın engellenmesi ve işçinin üzerindeki olumsuz etkisinin azaltılması için bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz kavramı, İş Hukuku'nun uygulama alanına girmiştir. Uygulanacak faiz oranı bakımından bir yıllık mevduata bankalarca fiilen uygulanmış olan faizin esas alınması gerekmektedir.

İş Kanunu'nun 32. maddesinde, ücret ödeme döneminin bir aydan daha uzun süreli olamayacağı düzenlenmiştir. Ücret ödeme zamanı, Türk Borçlar Kanunu'nun 117. maddesi kapsamında sözleşmeyle belirlenmiş bir vadedir. İşverence işçinin ücretinin zamanında ödenmemesinin bir sonucu olarak temerrüdün doğduğu andan itibaren; ihtar ve dava şartına bağlı olmaksızın işçinin temerrüt faizini talep hakkı doğar. Yıllık izin ücreti hariç, diğer ücret alacakların ödenmemesi durumunda uygulanacak olan faiz oranı bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizdir. Ancak diğer ücret alacaklarından hiçbir farkı olmayan yıllık izin ücret alacağının ödenmemesi durumunda, daha düşük olan yasal faiz oranı uygulanmaktadır. Toplu iş sözleşmesinden doğan ücret alacaklarının ödenmemesi halinde ise bankalarca mevduata uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi oranı dikkate alınmaktadır. Bu sebeple İş Kanunu'nda, ücretin ödeme zamanı belirtilmiş olmasına rağmen işçinin ödemeyen ücret alacağı için faiz talep edebilmesinin işverenin ihtar veya dava ile temerrüde düşürülmesi koşulunun aranması ve uygulanması gereken faiz oranının belirlenmesinin kolay olmaması işçinin faiz talep hakkını zorlaştırmaktadır.

Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi 5 yıl olarak düzenlenmiştir. Yıllık izin ücretinin zamanaşımı süresinin başlangıç tarihi, iş sözleşmesinin fesih tarihi olarak

düzenlenmişken; diğer ücret alacaklarında zamanaşımı süresinin başlangıcı ise alacağın muaccel doğduğu tarih, yani daha kısa bir süre olarak belirlenmiştir. Ev hizmetlilerinin ücretlerinde ve yıllık izin ücret alacağında olduğu gibi, işçilerin iş sözleşmeleri devam ettiği sürece ücrete ilişkin zamanaşımı süresinin işlemesi durdurulabilir. Bu sayede, işçinin iş ilişkisini bozmamak adına talep edemediği ücret alacağı, zamanaşımının etkisinden korunmuş olacaktır.

Çalışmanın sonucunda; işverenin ücreti zamanında ödememesi nedeniyle oluşan temerrüt durumunda, İş Kanunu'nda işçinin ücret alacağının korunmasına ilişkin emredici hükümlere ve idari yaptırımlara yer verilmiş olsa da; söz konusu yasal düzenlemelerin yeterince açık ve koruyucu olmadığı görülmüştür. Ayrıca, ücretin ödenmemesi durumunda, işçilerin başvurdukları hukuki yolların da uygulama açısından yeterince kolay ve etkin olmadığı görülmektedir. İşverenin ücret ödeme borcunda temerrüde düşmesi durumunda, işçinin ücretini elde etmesi amacıyla çalışmaktan kaçınma hakkı, temerrüt faizini talep hakkı, iş sözleşmesini sona erdirmeye hakkı, hapis hakkı, Ücret Garanti Fonu'na başvurma gibi haklar ilgili kanunlarda tanınmıştır. Son yıllarda, dava sürecinin daha hızlı ve etkin ilerleyebilmesi adına arabuluculuk ve yargıda hedef süre uygulaması gibi bazı düzenlemeler getirilmiş olsa da bu uygulamaların, işçilerin mağduriyetini önleme konusunda yetersiz kaldığı ortaya çıkmaktadır.

Sosyal devlet olma ilkesi gereğince, ödenmeyen her türlü ücret alacağının devlet güvencesi altına alınması konuya ilişkin en etkili çözüm olabilir. İşsizlik Ödeneği gibi bir sistem oluşturularak ya da Ücret Garanti Fonu geliştirilerek işçinin, işveren tarafından ödenmeyen tüm ücret alacağının oluşturulacak sistem üzerinden ödenmesi sağlanabilir. Ödenen bu ücret tutarları, daha sonrasında kamu alacağı olarak işverene rücu edilebilir. Bu çözüm sayesinde işçi arabulucu ve yargı yoluna başvurmak gibi süreçlerle uğraşmaksızın, maddi ve manevi olarak yıpranmadan ve en önemlisi tek başına ve çaresiz kalmadan; alın terinin karşılığı olan ücretini elde edebilecektir. Böylelikle işverenin ücret ödemediği temerrüdüne karşı işçi, tam anlamıyla korunmuş olacaktır.

BİBLİYOGRAFYA / KAYNAKÇA

A) Kitaplar ve Makaleler

- Akıntürk, Turgut; Derya Ateş Kahraman: **Borçlar Hukuku**, 20. bs., İstanbul, Beta Yayınları, 2013.
- Akyiğit, Ercan: “Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınması”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, S:5, 2005, s.16-26.
- Anık, Gülgün: “Borçlunun Temerrüdünden Dolayı Sözleşmeden Dönme”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S: 59, 2005, s. 214- 235.
- Balkır, Zehra Gönül: “Türk İş Hukukunda Gecikme Faizi ve Uygulama Sorunları”, **Çimento İşveren Dergisi**, c: XV, S:2, 2001, s. 1-19.
- Barlas, Nami: **Para Borçlarının İfasında Borçlunun Temerrüdü ve Bu Temerrüt Açısından Düzenlenen Genel Sonuçlar**, İstanbul, Kazancı Hukuk Yayınları, 1992.
- Centel, Tankut: **İş Hukukunda Ücret**, İstanbul, Türkiye Denizciler Sendikası Yayınları, 1986.
- Çankaya, Osman Güven, Şahin Çil: **İş Hukukunda Üçlü İlişkiler**, 3. bs., Ankara, Yetkin Yayınları, 2011.
- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioglu, Talat Canbolat: **İş Hukuku Dersleri**, 30. bs., İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2017.
- Çenberci, Mustafa: **İş Kanunu Şerhi**, 6. bs., Ankara, Olgaç Matbaası, 1984.
- Çil, Şahin: **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, Ankara, Turhan Kitabevi, 2010.
- Çil, Şahin: **İş Kanunu Şerhi**, C.II., 2. bs., Ankara, Turhan Kitabevi, 2007.
- Çil, Şahin: “Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:15, 2009, s. 70-88.

- Demir, Fevzi: **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, 10. bs., İzmir, Albi Yayınları, 2017.
- Demir, Şamil: “Türk Borçlar Kanunu’nun Para Borçlarında Faize İlişkin Getirdiği Yenilik ve Sınırlamalar”, **Ankara Barosu Dergisi**, S:4, 2012, s. 209-234.
- Doğan, Sevil: “İşçinin Ulusal Bayram ve Genel Tatillerde Yaptığı Çalışmanın Karşılığında İzin Kullanırabilir mi?”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:40, 2018, 179-189.
- Ekin, Ali: “İş Hukuku Uygulamasında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları,” **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan**, C:LXXIV, 2016, s. 337-370. (Çevrimiçi) <http://dergipark.gov.tr/iuhfm/issue/29863/321892>, 5 Mayıs 2018.
- Ekonomi, Münir: **İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku**, C.I, 3.bs., İstanbul, Teknik Üniversite Matbaası, 1984.
- Engin, Murat: “Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi** S:1, 2003, s. 77-94.
- Eren, Fikret: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C.II, 22. bs., İstanbul, Yetkin Yayınları, 2017.
- Ertan, Emre: “Fazla Çalışma Ücretinin Aylık Ücrete Dahil Edilmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:34, 2015, s. 103-124.
- Esener, Turhan: **İş Hukuku**, Ankara, Sevinç Matbaası, 1973.
- Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan: **Bireysel İş Hukuku**, 3. bs., İstanbul, Legal Yayıncılık, 2006.
- Eyrenci, Öner: “4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler, Genel Bir Değerlendirme”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, S:1, 2004, s. 15-55.
- Göktaş, Seracettin: **Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2008.

- Güler, Mikdat: “Ücret Borcundan Dolayı İşverenin Temerrüde Düşürülmesi ve Sonuçları”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, C.IX, S:34, 2012, 150-158.
- Günay, Cevdet İlhan: **Şerhli İş Kanunu**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2004.
- Günay, Cevdet İlhan: “Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:1, 2006, s. 36-52.
- Günay, Cevdet İlhan: **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 2. bs., Ankara, Yetkin Yayınları, 2010.
- Günay, Cevdet İlhan: “Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S: 20, 2010, s. 28-50.
- Güzel, Ali: “İşçinin Ücretinin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görme Edimini Yerine Getirmekten Kaçınması ve Çalışmadığı Süre İçin Ücret Talep Edememesi, Karar İncelemesi” .**Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:5, 2005, s.124-146.
- İşıklı, Alpaslan: **Ücret**, Ankara, Doğan Yayınevi, 1975.
- İzveren, Adil, Erol Akı: **Bireysel İş Hukuku**, İzmir, Barış Yayınları,1999.
- Karaca, Ali: “Kısmi Süreli İş Sözleşmesi İle Çalışan İşçilerin Hafta Tatili İzinleri Ve Hafta Tatili İzni Ücret Hakları”, **Mali Çözüm Dergisi**, S: 138, 2016, (Çevrimiçi) <http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/138malicozum/23.pdf>, 1 Eylül 2018.
- Karacan, Hatice: “4857 Sayılı İş Kanununa Göre İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, **İstanbul Barosu Dergisi**, Eylül-2007, s. 1-19.
- Karapınar, Akif: “Para Borçlarında Temerrüt ve Sonuçları”, **İstanbul Barosu Dergisi**, C.LXVI, S:4-5-6, 1992, s. 395-415.
- Keser, Hakan: “Temerrüt Durumunda Ücret ve İkramiye Alacaklarına Uygulanacak Faiz Oranı ve Faizin Başlangıcına İlişkin Yargıtay Kararının İncelenmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:17, 2010, s. 229-239.
- Kılıçoğlu, M. Ahmet: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 18. bs.,

Ankara, Turhan Kitabevi, 2014.

- Mollamahmutoğlu, Hamdi, **İş Hukuku**, 5. bs., Ankara, Turhan Kitabevi, 2012.
Muhittin Astarlı:
- Narmanlıoğlu, Ünal: **İş Hukuku I, Ferdi İş İlişkileri**, 4. bs., İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2012.
- Narmanlıoğlu, Ünal: **İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri**, 2. bs., İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2013.
- Narmanlıoğlu, Ünal: “Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkânı)”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.XII, Özel S., 2010, s. 607-633.
- Oğuzman, M. Kemal, M. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C.I, 15. bs., Turgut Öz: İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2017.
- Özkaraca, Ercüment: “Ayni Yardım Kavramı ve Nakden Ödenen Ayni Yardımların Sosyal Sigorta Primine Tabi Olup Olmadığı Karar İncelemesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:4, 2007, s. 173-176.
- Reisoğlu, Safa: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 23. bs., İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2012.
- Sarioğlu, H. İbrahim: “Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Alacaklarda Temerrüt Faizi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:29, 2013, 159-168.
- Saymen, Ferit Hakkı: **Türk İş Hukuku**, İstanbul, Hak Kitabevi, 1954.
- Saymen, Ferit H., Halid K. **Türk Borçlar Hukuku Umumi Hükümler**, C.I, Elbir: İstanbul, Hak Kitabevi, 1958.
- Soyer, M. Polat: “4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler”, **4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları**, Türk-İş Yayınları, 2003, 12-36.
- Soyer, M. Polat: “İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı-Koşulları, Kullanılması ve Hukukî Sonuçları”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, C.I, 2011, s. 657-690.
- Sur, Melda: “İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, **A. Can Tuncay’a Armağan**, İstanbul, 2005, s. 395-414.

- Sümer, Halûk Hâdi: **İş Hukuku**, 22. bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2017.
- Süzek, Sarper: **İş Hukuku**, 15. bs., İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2018.
- Süzek, Sarper: “İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.LVI, S:4, 2007, s. 207-221.
- Şen, Murat: “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:18, 2010, s. 5-19.
- Şen, Murat: “İşverenin Ücret Ödeme Borcunu İspat Vasıtaları”, **Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.III, S:1, 2008, s. 163-195.
- Tekinay, Selahattin, Sulhi, Sermet Akman, Haluk Burcuoğlu, Atilla Altop: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 6. bs., Filiz Kitabevi, 1988.
- Tuncay, A. Can: “Yüzde Usulü Ücret”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komite 15. Yıl Armağanı**, 1991, s. 285-289.
- Tuncay, A. Can: Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları (İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı), Karar İncelemesi, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S:6, 2005, 649-654.
- Tunçomağ, Kenan: **İş Hukuku**, 3. bs., İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1984.
- Tunçomağ, Kenan, Tankut Centel: **İş Hukukunun Esasları**, 9. bs., İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2018.
- Tunçomağ, Kenan: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C.I, , 5. bs., İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınevi, 1972.
- Türkay, İmdat: “İşçi-İşveren İhtilaflarında Açılan Davalarda Arabulucuya Başvuru Şartı ve Arabuluculuk Faaliyetinin Vergilendirilmesi”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, C.VII, S:17, 2018, s. 10-35.

- Uçum, Mehmet: **Yeni İş Kanunu Seminer Notları**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2003.
- Uzun, Bekir: **Yeni İş Yasası Semineri**, İTO Yayınları, İstanbul, 2004, (Çevrimiçi) <https://docplayer.biz.tr/10321922-Yeni-is-yasasi-semineri.html>, 6.Ağustos.2019.
- Yangın, Dilek Dulay: “Ücretin Ödenmemesi Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, S:10, 2012, s. 205-236.
- Zaim, Sabahaddin: **Çalışma Ekonomisi**, 10. bs., İstanbul, Filiz Kitabevi, 1997.

B) İnternet Kaynakları

- (Çevrimiçi) <http://www.elgit.av.tr/is-hukukundan-dogan-alacaklara-uygulanan-faiz-oranlari/>, 1 Mart 2019.
- (Çevrimiçi) <https://www.aydinlik.com.tr/is-mahkemelerinde-arabuluculuk-yontemi-dava-sayisini-dusurdu-turkiye-temmuz-2018-1>, 1 Mart 2019.
- (Çevrimiçi) <https://www.gib.gov.tr/node/87334>, 8 Ağustos 2019.
- (Çevrimiçi) <https://www.kyhukuk.com.tr/wpcontent/uploads/2018/04/%C4%B0%C5%9F%C3%A7i-Alacaklar%C4%B1nda-Faiz-Ba%C5%9Flang%C4%B1c%C4%B1.pdf>, 8 Ağustos 2019.
- (Çevrimiçi) <https://www.ntv.com.tr/yazarlar/prof-dr-cem-kilic/maasini-alamayan-bu-fona-basvuruyor-ucret-garanti-fonu-nedir,c9cHU7BFeUGhl3b9A27JIg>, 4 Ocak 2019.
- (Çevrimiçi) <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/ucret-garanti-fonu/>, 4 Ocak 2019.
- (Çevrimiçi) <http://ismahkemesi.com/2015/10/iscilik-alacaklarinda-zamanasimi-hakkinda-bilinmesi-gerekenler/>, 4 Ocak 2019.
- (Çevrimiçi) <https://www.tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/is-kanunu-yenilenmis-4-baski/pdf-is-kanunu-yenilenmis-4-baski.pdf>, 6 Ağustos 2019.
- (Çevrimiçi) <https://media.iskur.gov.tr/15651/oguzhan-kupeli.pdf>, 10 Ağustos 2019.

C) Mevzuat

“İş Kanunu” RG: 10.06.2003/25134 (Çevrimiçi)
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, 4 Mayıs 2018.

“Türk Borçlar Kanunu” RG: 04.02.2011/27836 (Çevrimiçi)
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf>, 4 Mayıs 2018.

“İş Kanunu” RG: 01.09.1971/13943 (Çevrimiçi)
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/5.5.1475.pdf>, 4 Mayıs 2018.

“Borçlar Kanunu” RG: 29.04.1926/359 (Çevrimiçi)
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/5.3.818.pdf>, 4 Mayıs 2018.

“Gelir Vergisi Kanunu” RG: 06.01.1961/10700 (Çevrimiçi)
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.4.193.pdf>, 4 Mayıs 2018.

“Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması Hakkında Kanun” RG: 11.07.1956/9355 (Çevrimiçi)
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.6772.pdf>, 6 Haziran 2018.

“Türk Ticaret Kanunu” RG: 14.02.2011/27846 (Çevrimiçi)
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6102.pdf>, 6 Haziran 2018.

“Türk Medeni Kanunu” RG: 08.12.2001/24607 (Çevrimiçi)
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4721.pdf>, 10 Ekim 2018.

“Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Banklar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik” RG: 18.11.2008/27058 (Çevrimiçi)
<https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.12605&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>, 10 Ekim 2018.

“Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karar” RG: 11.08.1989/ 20249 (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/20249.pdf>, 6 Ağustos 2019.

Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair Karar” RG: 13.09.2018/ 30534 (Çevrimiçi)
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/09/20180913-7.pdf>, 6 Ağustos 2019.

“Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kanun” RG: 20.02.1930/ 1567 (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.1567.pdf>, 6 Ağustos 2019.

“Hukuk Muhakemeleri Kanunu” RG: 04.02.2011/27836 (Çevrimiçi)
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6100.pdf>, 10 Ekim 2018.

“İş Mahkemeleri Kanunu” RG: 12.10.2017/30221 (Çevrimiçi)
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.7036.pdf>, 15 Aralık 2018

“Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” RG: 07.11.2012/28460 (Çevrimiçi)
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6356.pdf>, 20 Aralık 2018.

“İşsizlik Sigortası Kanunu” RG: 08.09.1999/23810 (Çevrimiçi)
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf>, 4 Ocak 2019.

“Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği” RG: 28.06.2009/27272 (Çevrimiçi)
<https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.13170&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=%C3%9Ccret%20Garanti%20Fonu%20Y%C3%B6netmeli%C4%9Fi>, 4 Ocak 2019.

“Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” RG: 16.05.2006/26200 (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>, 4 Ocak 2019.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik” RG: 30.04.2011/27920 (Çevrimiçi)
<https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.14960&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>, 8 Ağustos 2019.

“Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik” RG: 30.04.2011/27920 (Çevrimiçi)
<https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.14960&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>, 8 Ağustos 2019.

“Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik” RG: 13.01.2009/27109 (Çevrimiçi)
<https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.14960&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>, 8 Ağustos 2019.

D) Yargıtay Kararları

Yargıtay, 9.HD., 15.10.2001 t, E. 2001/14817, K. 2001/16050, Çil, Şahin: **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, Ankara, Turhan Kitabevi, 2010.

Yargıtay, 9.HD., 18.04.2007 t, E. 2006/25175, K. 2007/11224, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:16, 2007. s. 325-326.

Yargıtay, 9.HD., 01.04.2014 t, E. 2013/23367, K. 2014/7174, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:44, 2015, s. 333-334.

Yargıtay, 9.HD., 13.11.2017 t, E. 2017/8871, K. 2017/24691, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:58, 2018, s. 1103-1105.

Yargıtay, 9.HD., 30.06.2011t, E. 2009/17310, K. 2011/19792, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:33, 2011, s. 246-250.

Yargıtay, 9.HD., 12.05.2011 t, E. 2009/13882, K. 2011/14451, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:32, 2011, s. 375-377.

Yargıtay, 22.HD., 25.11.2014 t, E. 2013/22125, K. 2014/33119, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:47, 2015, s. 594-595.

Yargıtay, 9.HD., 18.02.2015 t, E. 2013/23367, K. 2015/10791, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:48, 2016, s. 385-387.

Yargıtay, 22.HD., 03.03.2015 t, E. 2015/479, K. 2015/8676, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:48, 2016, s. 498-500.

Yargıtay, 9.HD., 05.12.2018 t, E. 2015/26412, K. 2018/22401, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:61, 2019, s. 1506-1508.

Yargıtay, 7.HD., 03.11.2014 t, E. 2004/9338, K. 2014/20048, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:47, 2015, s. 386-389.

Yargıtay, 9.HD., 06.04.2016 t, E. 2015/18840, K. 2016/8610, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:53, 2017, s. 1002-1009.

Yargıtay, 9.HD., 03.05.2012 t, E. 2010/7792, K. 2012/15535, (Çevrimiçi) <http://ismahkemesi.com/2015/09/fazla-calismanin-sozlesmede-ucrete-dahil-edildigi-durumlar-yargitay-kararlari/>, 9 Eylül 2018.

Yargıtay, 9.HD., 11.04.2016 t, E. 2014/27282, K. 2016/8861, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:53, 2017, s. 997-1001.

Yargıtay, 9.HD., 06.02.2017 t, E. 2017/713, K. 2017/1123, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:55, 2017, s. 2264-2267.

Yargıtay, 9.HD., 20.09.2018 t, E. 2015/21253, K. 2018/16258, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:60, 2019, s. 649-651.

Yargıtay, 7.HD. 01.07.2015 t, E. 2014/ 19579, K. 2015/13395, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:50, 2016, s. 1456-1458.

Yargıtay, 9.HD., 12.09.2018 t, E. 2018/10764, K. 2018/18503, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:60, 2019, s. 819-820.

Yargıtay, 9.HD., 02.10.2017 t, E. 2015/13209, K. 2017/14583, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:57, 2018, s. 1017-1020.

Yargıtay, 9.HD., 10.09.2018 t, E. 2015/20790, K. 2018/15437, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:60, 2019, s. 693-696.

Yargıtay, 9.HD., 20.11.2008 t, E. 2007/31344, K. 2008/31565 (Çevrimiçi) <https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a=KISM%C4%B0%20S%C3%9CREL%C4%B0%20%C3%87ALI%C5%9EMA>, 9 Eylül 2018.

Yargıtay, 9.HD., 11.04.2016 t, E. 2015/342, K. 2016/8812, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:53, 2017, s. 992-996.

Yargıtay, 7.HD., 12.05.2015 t, E. 2015/4705, K. 2015/8540, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:49, 2016, s. 842-845.

Yargıtay, 22.HD., 15.10.2018 t, E. 2017/15576, K. 2018/22177, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:60, 2019, s. 745-747.

Yargıtay, 9.HD., 15.01.2018 t, E. 2015/26859, K. 2018/ 84, (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/e-2015-26859-k-2018-84-t-15-1-2018>, 4 Ekim 2018.

Yargıtay, 9.HD., 18.04.2018 t, E. 2015/ 15632, K. 2018/ 9004, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:59, 2018, s. 2333-2338.

Yargıtay, 9.HD., 22.06.2010 t, E. 2008/29519, K. 2010/19991, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:29, 2010, s. 426-428.

Yargıtay, 22.HD., 09.02.2015 t, E. 2015/2425, K. 2015/4144, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:49, 2016, s. 509-511.

Yargıtay, 9.HD., 15.01.2018 t, E. 2017/9330, K. 2018/103, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:59, 2018, s. 1840-1842.

Yargıtay, 22.HD., 08.02.2018 t, E. 2017/10022, K. 2018/2093, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:58, 2018, s. 1789-1791.

Yargıtay, 9.HD., 03.05.2018 t, E. 2015/15082, K. 2018/9790, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:59, 2018, s. 2315-2318.

Yargıtay, 9.HD., 12.05.2015 t, E. 2014/5732, K. 2015/ 17145, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:49, 2016, s. 1035-1039.

Yargıtay, 9. HD., 12.02.2002 t, E. 2001/17321, K. 2002/2667. (Çevrimiçi) <https://www.kararara.com/yargitay/yhdlk9/yrgtyk18861.htm>, 10 Ekim 2018.

Yargıtay, 22.HD.,15.01.2018 t, E. 2017/9643, K. 2018/21, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:58, 2018, s. 1843-1844.

Yargıtay, 22.HD., 19.09.2016 t, E. 2016/18854, K. 2016/19729, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:54, 2017, s. 1783-1785.

Yargıtay, 9.HD., 17.03.2015 t, E. 2013/37210, K. 2015/10424, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:48, 2016, s. 480-484.

Yargıtay, 9.HD., 05.05.2014 t, E. 2012/9712, K. 2014/14518, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:47, 2015, s. 512-516.

Yargıtay, 9.HD., 01.10.2015 t, E. 2012/ 9712, K. 2015/26112, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:50, 2016, s. 1649-1651.

Yargıtay, 9.HD., 23.11.2016 t, E. 2016/23611, K. 2016/16274, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:54, 2017, s. 1682-1685.

Yargıtay, 7.HD., 01.10.2005.10.2015 t, E. 2015/24324, K. 2015/17799, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:50, 2016, s. 1649-1651.

Yargıtay, 22.HD., 17.01.2018 t, E. 2017/45713, K. 2018/367, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:58, 2018, s. 1827-1830.

Yargıtay, 22.HD., 06.02.2014 t, E. 2013/2970, K. 2014/1512, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:58, 2018, s. 570-572.

Yargıtay, 7.HD., 06.02.2014 t, E. 2013/3900, K. 2013/12358, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:58, 2018, s. 437-440.

Yargıtay, 9. HD., 23.06.2003 t, E. 2003/930, K. 2003/11746 (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/yargitay-kararlari-baglanti/is-kanunu-1475?pg=66>, 15 Aralık 2018.

Yargıtay, 9. HD., 05.10.2004 t, E. 2004/12959, K. 2004/22023, (Çevrimiçi) <https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a=%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0L%C4%B0K%20ALACAKLARI>, 15 Aralık 2018.

Yargıtay, 9. HD., 26.09.2005 t, E. 2005/ 28809, K. 2005/31364 (Çevrimiçi) <https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a=%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0L%C4%B0K%20ALACAKLARI>, 15 Aralık 2018.

Yargıtay, 9. H.D., 02.02.2005 t, E. 2004/12851, K. 2005/2861 (Çevrimiçi) <https://www.kyhukuk.com.tr/wp-content/uploads/2018/04/%C4%B0%C5%9F%C3%A7i-Alacaklar%C4%B1nda-Faiz-Ba%C5%9Flang%C4%B1c%C4%B1.pdf>, 15 Aralık 2018.

Yargıtay, 9.HD., 13.02.2017 t, E. 2015/7831, K. 2017/1693, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:55, 2017, s. 2261-2263.

Yargıtay, 22.HD., 13.09.2018 t, E. 2018/11450, K. 2018/18827, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:60, 2019, s. 807-810.

Yargıtay, 9.HD., 17.06.2010 t, E. 2008/33353, K. 2010/19301, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:28, 2010, s. 451-454.

Yargıtay, 9.HD., 22.05.2001 t, E. 2000/7051, K. 2001/8697, (Çevrimiçi) <http://www.turkhukuk sitesi.com/showthread.php?t=42347>, 15 Aralık 2018.

Yargıtay, 9.HD., 22.05.2001 t, E. 2001/ 3159, K. 2001/8694, (Çevrimiçi) <http://www.turkhukuk sitesi.com/showthread.php?t=42347>, 15 Aralık 2018.

Yargıtay 9.HD., 01.02.2010 t, E. 2008/16403, K. 2010/1875, (Çevrimiçi) http://www.calismatoplum.org/sayi26/abc/10_27.pdf, 15 Aralık 2018.

Yargıtay 9.HD., 24.10.2008 t, E. 2007/30135, K. 2008/28412, (Çevrimiçi) <http://www.turkhukuk sitesi.com/showthread.php?t=79263>, 16 Aralık 2018.

Yargıtay, 9.HD., 17.06.2010 t, E. 2009/8001, K. 2011/12171, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:32, 2011, s. 437-440.

Yargıtay, 9.HD., 05.02.2010 t, E. 2008/16917, K. 2010/2572, (Çevrimiçi) <http://ismahkemesi.com/2015/09/ise-iade-ise-baslatmama-tazminati-bosta-gecen-sure-alacagi-yargitay-kararlari-3/>, 20 Aralık 2018.

Yargıtay, 22.HD., 18.05.2017 t, E 2017/8122, K. 2017/11543, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:57, 2018, s. 1155-1159.

Yargıtay, 9.HD., 07.10.2010 t, E 2008/34982, K. 2010/27914, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:29, 2010, s. 549-550.

Yargıtay, 9.HD., 15.09.1999 t, E. 1999/10941, K. 1999/13721, TÜHİS-Yargıtay Kararları, C.XVI, 2000, s. 74. (Çevrimiçi) http://tuhis.org.tr/dergi/cilt15-16_sayi1-6/cilt15-16_sayi1-6_bolum7.pdf, 17 Ocak 2019.

Yargıtay, 9.HD., 14.4.2007 t, E. 2007/11016, K. 2007/11509, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:15, 2007, s. 267-268.

Yargıtay, 9.HD., 30.10.2007 t, E. 2007/19022, K. 2007/31935, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:17, 2007, s. 334-335.

Yargıtay, 9.HD., 14.09.2005 t, E. 2005/23047, K. 2005/29849 **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:7, 2005, s. 172.