

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÜCRETİN KORUNMASI

Eda KARAÇÖP

Danışman

Doç. Dr. Serkan ODAMAN

İZMİR - 2012

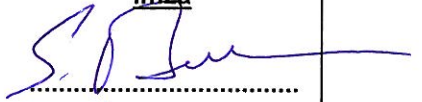
YÜKSEK LİSANS
TEZ/ PROJE ONAY SAYFASI

2009800288

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı ve Soyadı : Eda KARAÇÖP
Tez Başlığı : Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması

Savunma Tarihi : 23.07.2012
Danışmanı : Doç.Dr.Serkan ODAMAN

JÜRİ ÜYELERİ

<u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u>	<u>Üniversitesi</u>	<u>İmza</u>
Doç.Dr.Serkan ODAMAN	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Prof.Dr.Ayşe Melda SUR	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Yrd.Doç.Dr.Yaşar Metin ÖZDEMİR	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	

Oybirliği (X)

Oy Çokluğu ()

Eda KARAÇÖP tarafından hazırlanmış ve sunulmuş "Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması" başlıklı Tezi(X) / Projesi() kabul edilmiştir.

Prof.Dr. Utku UTKULU
Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması**” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

28/06/2012

Eda KARAÇÖP

ÖZET
Yüksek Lisans Tezi
Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması
Eda KARAÇÖP

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı
Özel Hukuk Programı

İşçinin işverenin emir ve talimatlarına uygun şekilde iş görmeyi; işverenin de görülen işe karşılık olarak ücret ödemeyi üstlenmiş olduğu sözleşme şeklinde tanımlanabilen iş sözleşmesi tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. İşçinin gördüğü iş karşılığında, kendisine işveren tarafından bir ücret ödenmesi taraflar arasındaki ilişkiyi iş sözleşmesi olarak tanımlamak için gerekli koşulu oluşturmaktadır. Ücretin emeğin karşılığı olduğu açıkça Anayasada da ifade edilmekte ve bu bağlamda Anayasal bir hak olduğu vurgulanmaktadır. Anayasa’da bir emeğin karşılığı olarak genel bir ifadeyle belirtilen ücret kavramının açık tanımına 4857 sayılı İş Kanununda yer verilmektedir. Kanunu’nun 32/1. maddesi ücreti; ‘Bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar’ olarak tanımlamaktadır.

O halde ücret iş sözleşmesinin bir unsuru olmakla, ücretsiz bir çalışmanın mevzuatımız uyarınca iş sözleşmesinin konusunu oluşturamayacağı söylenebilmektedir. Ücret, işverenin iş sözleşmesine ilişkin en önemli borcudur ve işçi için ücret sadece emeğinin değeri ve karşılığı değil çoğu halde tek geçim vasıtası olan önemli bir de sosyal faktördür. Ücretin türlü nedenlerle kısıtlanması veya eksik ödenmesi sadece işçiyi değil ailesini de güç durumda bırakabilecektir. Bu yüzden kanun koyucu işçi ücretinin korunması konusunda diğer borçlulara göre birçok Kanunda düzenlemelere yer vermekte, ücretin belirli bir sınırın altına indirilmesini, süresinde ödenmemesi durumunu veya tümüyle ortadan kaldırılmasını önlemek için, işçilerin ücretleriyle ilgili

haklarını koruyan düzenlemeler öngörmektedir. Bu düzenlemeler işçiyi işverenin işlemlerine, üçüncü kişilerin işlemlerine ve hatta işçinin kendi işlemlerine karşı koruyucu niteliktedir.

Bu çalışmamızda da Türk İş Hukukunda ve genel olarak Hukukumuzda ilgili hükümler ışığında işçi ücretinin korunması esasını incelenecek, konu ile ilgili uluslararası sözleşmelere değinilecektir. İncelememizde genel olarak ücret kavramı tanımlandıktan sonra ücretin korunmasına yönelik uluslararası düzenlemeler ele alınacak, daha sonra ise ücretin korunması, ücretin işverenin işlemlerine karşı korunması ve üçüncü kişilerin işlemlerine karşı korunması ile işçinin kendi işlemlerine karşı korunması başlıkları altında konu irdelenecektir. Son olarak ise ücretin korunmasına yönelik idari para cezaları ve cezalar ele alınacaktır.

Anahtar Kelimeler: Ücret, İşveren, İşçi, Ücretin Korunması, Üçüncü kişi işlemlerine karşı koruma, Ücret Garanti Fonu.

ABSTRACT
Master's Thesis
Protection of Wages in Turkish Labour Law
Eda KARAÇÖP

Dokuz Eylül University
Graduate School of Social Sciences
Department of Private Law
Private Law Program

The employment contract which shall be defined an agreement in which the employee undertakes to perform work according to the order and instructions of the Employer; the Employer undertakes to pay a wage to the Employee for the work, is a sinagmatic contract that mutually imposes debts on the parties. The wage to be paid by the Employer to the Employee as a compensation for his/her work performance is an obligatory element for the acceptance of this relation as an employment contract. As expressed in the Constitution, that wage is an amount to be paid for the work and in this context, it is clearly emphasized as a constitutional right. It is possible to find a clear definition of the concept of wage in the Turkish Labour Law numbered 4857. According to the Article 32/I of the Law, the wage is the amount of money to be paid in cash by an employer or a third party to a person for the work he/she has performed.

So it shall be mentioned that the wage is an obligatory element of an employment contract and according to the regulations, work performance without wage cannot be accepted as an employment relationship. The wage constitutes the most significant debt of the employer regarding the employment contract and also for the employee, wage is not only the value and consideration of his/her works; but also it is a social factor as the unique source of living. The restriction of payment of the wage for any reasons shall push the employees and also his family to a difficult economic situation. Therefore, the legislator stipulates regulations related to the protection of employees' wage in view to prevent violation of rights of the employees related to the wage payment and its

limitations. These regulations are related to the protection of the wages against transactions of employer, against transaction of third parties and also against own the transactions of employee.

In this study, the protection of employee's wage will be studied in the light of the provisions of the Turkish Labour Law and Turkish Obligation Law and also international agreements on this issue will be mentioned. After briefly defining the wage concept, international regulations dedicated to protection of wage will be dealt with and then the protection of wage, protection of wage against transactions of employer, against transaction of third parties and against own transactions of employee will be studied. Finally, administrative fines and penalties related to protection of wage will be examined.

Keywords: Wage, Employee, Employer, Protection of wages, Protection of wages against transaction of third parties, Wage Guarantee Fund.

TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÜCRETİN KORUNMASI

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	II
YEMİN METNİ	III
ÖZET	IV
ABSTRACT	VI
KISALTMALAR	XII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜCRET VE ÜCRETİN KORUNMASI KAVRAMLARI

I. ÜCRET KAVRAMI	4
A. Ücret Kavramı	4
1. Genel Olarak	5
2. Ücretin Özelliği, Ücretin Türleri ve Ücret Sistemleri	5
a. Ücretin Özelliği	7
(1). Bir İş Karşılığı Ödenmesi	7
(2). İşverence veya Üçüncü Kişilerce Ödenmesi	8
b. Ücretin Türleri	9
(1). Temel Ücret Olarak Ödenen Ücretler	9
(2). Temel Ücrete Ek Ücretler	11
B. Asgari Ücret	13
1. Ücretin Belirlenmesi ve Ödenmesi	13
2. Asgari Ücret Kavramı	16
II. ÜCRET HAKKININ KORUNMASI	18
A. Ücretin Korunması Kavramı	18
1. Genel Olarak	18
2. Ücretin Korunmasında Amaç	19
B. Ücretin Korunmasına İlişkin Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler	20

1. Ulusal Düzenlemelerde Ücretin Korunması	20
2. Uluslararası Düzenlemelerde Ücretin Korunması	21
a. Genel Olarak İlgili Düzenlemeler	21
b. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme	22
c. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi	23
d. Avrupa Sosyal Şartı	24
e. Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemeleri	25
(1). Sözleşmeler	26
(i). Milletlerarası Çalışma Teşkilatının Gaye ve Hedeflerine Ait Beyanname	26
(ii). 94 Sayılı Sözleşme	26
(iii). 95 Sayılı Sözleşme	26
(iv). 100 Sayılı Sözleşme	28
(v). 173 Sayılı Sözleşme	28
(2). Tavsiye Kararları	29
f. Avrupa Birliği Düzenlemeleri	30

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÜCRETİN İŞVEREN İŞLEMLERİNE KARŞI KORUNMASI

I. ÜCRETİN İŞVERENİN İŞLEMLERİNE KARŞI KORUNMASI	32
A. Ücretin Para Olarak Verilme Zorunluluğu	32
B. Ücretin Tamamının Takas veya Mahsup Edilememesi	34
C. Ücret Kesme Cezasının Sınırlandırılması	36
1. Genel Olarak	36
2. Ücret Kesme Cezasının Belirliliği Koşulu ve Miktarı	37
3. Ücret Kesme Cezasının İşçiye Bildirilme Yükümlülüğü	39
4. Ücrette Yapılan Kesintilerin Kullanılması ve İşverenin Bu Yükümlülüğe Aygırlığının Müeyyidesi	39

5. Deniz İş Kanunu Bakımından Ücret Kesme Cezası	40
D. Ücretten İndirim Yapılamaması	41
E. Bazı Kamu İşlerinde Çalışanların Ücretlerinin Korunması	44
F. Ücretin Zamanında Ödenmemesi	48
1. Genel Olarak	48
2. İşverene Karşı Kullanılabilecek Haklar	49
a. Ücretin Ödenmemesi Halinde Çalışmaktan Kaçınma Hakkı	50
b. Hapis Hakkı	55
c. Haklı Sebep Fesih Hakkı	56
d. Dava Açma Hakkı	58
G. Ücretin Ödenmesinde Temerrüde Düşülmesi	58
1. Genel Olarak	58
2. Temerrüt Halinde İstenebilecek Faiz	59
a. İş Kanunu Açısından	59
b. Basın İş Kanunu Açısından	61
c. Deniz İş Kanunu Açısından	64
H. İşçinin Ücret Garanti Fonundan Yararlanma İmkânı	64
1. Genel Olarak	64
2. Türk Hukukunda Ücret Garanti Fonu Düzenlemesi	65
a. Ücret Garanti Fonunun Kapsamı ve Uygulama Esasları	65
b. Ücret Garanti Fonundan Yararlanma Koşulları	66
(1). 4447 sayılı Kanuna Göre Sigortalı Sayılma	67
(2). İlişkinin İş Kanunu Kapsamında Olması	67
(3). İş İlişkisinden Kaynaklanan Ücret Alacağının Olması	68
(4). İşverenin Ödeme Güçlüğü İçerisinde Olması	68
(5). İşçinin Ücret Alacağını Belgelemesi ve Müracaatı	69

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÜCRETİN İŞÇİ VE ÜÇÜNCÜ KİŞİ İŞLEMLERİNE KARŞI KORUNMASI

I. ÜCRETİN İŞÇİNİN KENDİ İŞLEMLERİNE KARŞI KORUNMASI 70

A. Ücretin Devir ve Temlik Olunamaması	70
1. İş Kanunu Bakımından	71
a. Genel Olarak	71
b. İstisnai Durum	73
2. Deniz İş Kanunu Bakımından	74
B. Ücretin Rehni	74
C. İşçiye Çalıştırılmadığı Hallerde Ücret Ödenmesi	76
II. ÜCRETİN ÜÇÜNCÜ KİŞİ İŞLEMLERİNE KARŞI KORUNMASI	78
A. Ücretin Haczinin Belli Bir Kısımla Sınırlandırılması	79
B. Ücretin Ayrıcalıklı Alacaklardan Olması	80
1. İflas Halinde Ücret Alacağına Öncelik Tanınması	80
2. Haciz Halinde Ücret Alacağına Öncelik Tanınması	82
3. İşçi Ücretlerinin Fevkalade Mühletten Etkilenmemesi	84

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÜCRETİN KORUNMASINA YÖNELİK CEZAI DÜZENLEMELER

I. İDARİ PARA CEZALARI	85
A. Genel Olarak	85
B. İş Kanunundaki Düzenlemeler	87
C. Deniz İş Kanunundaki Düzenlemeler	89
D. Basın İş Kanunundaki Düzenlemeler	91
II. HÜRRİYETİ BAĞLAYICI CEZALAR	92
A. Genel Olarak	92
B. Türk Ceza Kanunundaki Düzenlemeler	93
SONUÇ	94
KAYNAKÇA	104

KISALTMALAR

ABD	Ankara Barosu Dergisi
AB	Avrupa Birliği
AÜHFD	Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AÜSBFD	Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi
AY	Anayasa
AYM	Anayasa Mahkemesi
b.	bent
B. İşK.	Basın İş Kanunu
BK	Borçlar Kanunu
bkz.	bakınız
BM	Birleşmiş Milletler
C.	Cilt
D. İşK.	Deniz İş Kanunu
DEÜ	Dokuz Eylül Üniversitesi
DEÜHFD	Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
DEÜSBED	Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
E.	Esas
EEC	Avrupa Ekonomik Topluluğu
Euratom	Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu
f	fıkra
HD.	Hukuk Dairesi
HUMK	Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
İBK	İçtihadı Birleştirme Kararı
İBD	İstanbul Barosu Dergisi
İHD	İş Hukuku Dergisi
İHU	İş Hukuku Uygulamaları
İİK	İcra İflas Kanunu
İş K.	İş Kanunu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
K.	Karar Numarası

m.	madde
Legal İHD	Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
MESS	Türk Metal Sanayicileri Sendikası
MK.	Medenî Kanun
MÜHFD	Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
RG.	Resmi Gazete
SSGSSK	5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
S.	Sayı
s.	sayfa
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TC.	Türkiye Cumhuriyeti
TİD	Tekstil İşveren Dergisi
TİS	Toplu İş Sözleşmesi
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TL	Türk Lirası
TSGLK	Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TTK	Türk Ticaret Kanunu
YHD	Yargıtay Hukuk Dairesi
YHGK	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YTTK	6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu
TÜHİS	Türkiye Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
vd.	ve devamı

GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanununun 8. maddesinde iş sözleşmesi, bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme şeklinde tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle iş sözleşmesi, bir işle bir miktar ücretin taraflar arasında karşılıklı olarak değiş- tokuş edildiği tarafların her ikisini karşılıklı edim yükümlülükleri altına sokan ve bu edimlerin değiş-tokuş edilmesini kapsayan bir iş görme sözleşme türüdür¹.

Bununla beraber ücret ödenmesi, iş sözleşmesinde olduğu kadar, eser sözleşmesinde de söz konusu olmaktadır. Eser sözleşmesi ile iş sözleşmesini temelde ayıran nokta ise bağımlılık unsurunun varlığıdır. Oysa ücretin ayırt edici nitelik taşıdığı, iş sözleşmesinin tanımlanmasını sağlayan bir unsur niteliği kazandığı durum vekalet sözleşmesi ile karşılaştırıldığı hallerde ortaya çıkmaktadır. Zira vekâlet sözleşmesinde ücret zorunlu unsur olarak belirlenmiş olmamakla beraber tarafların bu yönde anlaşmaları veyahut bu yönde mevcut bir örf âdetin kuralının söz konusu olması halinde ücretin ödeneceği açıkça ifade edilmektedir². Oysa iş sözleşmesi bakımından ücret, sözleşmenin asli unsuru olmanın yanında, işçinin ve ailesinin en temel gelir kaynağı olarak görülmesi açısından ayrı bir önem arz etmektedir³.

Bu bağlamda, ücretin sıradan bir alacak olarak değerlendirilmesi mümkün olmamaktadır⁴. Zira ücret sadece iktisadi, ekonomik bir kavram olmanın yanında işçinin geçimini sağlaması dolayısıyla sosyal bir kavram olma özelliğini de taşımaktadır. Bu nedenledir ki Anayasamızın 55. maddesinde, ücretin iş karşılığı olarak ödeneceği belirtilmiş ve ücrette adaletin sağlanması için gerekli tedbirleri alma görevi ekonomik yeterlilikler çerçevesinde bizzat Devlete yüklenmiştir.

¹ Selahattin Sulhi Tekinay, Sermet Akman, Haluk Burcuoğlu ve Atilla Altop, **Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 7. Bası, İstanbul, 1993, s. 53.

² 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunun 502. maddesinin son fıkrasında da bu hususa açıkça yer verildiği görülmektedir. Y9HD, 26.04.2011, 21045/12323, www.legalbank.net (05.05.2012).

³ Tankut Centel, **Bireysel İş Hukuku**, C. I, İstanbul, 2010, s. 144; Müjdat Şakar, **İş Kanunu Yorumu**, 5. Bası, İstanbul 2010, s. 468; Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 5. Bası, İstanbul 2010, s. 336; Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, 24. Bası, İstanbul 2011.s. 150; Hamdi Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, 3. Bası, Ankara 2008, s. 418; Hamdi Mollamahmutoğlu ve Muhittin Astarlı, **İş Hukuku**, Ankara, 2011, s. 562; Fevzi Demir, **İş Hukuku ve Uygulaması**, 5. Bası, İzmir 2009, s. 105; Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, **İş Hukuku Esasları**, 5. Bası, İstanbul 2008, s. 122.

⁴ Mollamahmutoğlu, s. 418.

Devlet bu yükümlülüğünü kanuni düzenlemelerle yerine getirmekte, birçok kanunumuzda ücretin korunmasına ilişkin düzenlemelere yer verilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu⁵ başta olmak üzere, 854 sayılı Deniz İş Kanununda⁶ ve 5953 sayılı Basın İş Kanununda⁷ ücrete ilişkin koruyucu hükümlere yer verilmiş ve bunlara uymamanın yaptırımını düzenlenmiştir. Bu Kanunlar incelenirken Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanununun yetersizliği karşısında genel kanun olma özelliği ile boşlukların 1 Temmuz 2012 tarihi itibarıyla Türk Borçlar Kanunu⁸ ile giderileceği gerçeği, yürürlüğe girecek olan Kanunun hizmet sözleşmesine ilişkin ayrıntılı düzenlemelere yer vermesi dolayısıyla rahatlatıcıdır.

Bunların dışında, 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununda⁹, Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 sayılı Kanunla 6212 sayılı Kanunun 2. maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanunda¹⁰, Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunda¹¹, 818 sayılı Borçlar Kanununda¹², 1 Temmuz 2012 tarihi itibarıyla yürürlüğe girecek olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda, 6049 sayılı Türk Medeni Kanununda¹³, şu an yürürlükte olan 6762 sayılı¹⁴ ve 1 Temmuz 2012 tarihi itibarıyla yürürlüğe girecek olan 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununda¹⁵ ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda¹⁶ da ücreti güvence altına alan çeşitli düzenlemeler bulunmaktadır.

Adı geçen Kanunlarda yer alan düzenlemelerin bir kısmı ücretin haciz, devir ve temlik edilememesine, bir kısmı ücrette indirim yapılamaması ve ücret kesme cezalarının sınırlandırılmasına; bir kısmı ise ücrette sömürünün engellenmesi ve ücretin öncelikli alacak olmasına ilişkindir. Bu bağlamda düzenlemelerin işçiyi işverenin işlemlerine, üçüncü kişilerin işlemlerine ve hatta işçinin kendi işlemlerine karşı koruyucu nitelikte olduğunu söylemek mümkündür¹⁷. Böylelikle Anayasal bir sosyal hak niteliğindeki ücretin ödenmemesi, geç ödenmesi veyahut işverence

⁵ RG. 10.06.2003, 25134.

⁶ RG. 29.04.1967, 12586.

⁷ RG. 20.06.1952, 8140.

⁸ RG. 04.02.2011, 27836.

⁹ RG. 19.06.1932, 2128.

¹⁰ RG. 11.07.1956, 9355.

¹¹ RG. 28.07.1953, 8469.

¹² RG. 29.04.1926, 359.

¹³ RG. 08.12.2001, 24607.

¹⁴ RG. 09.07.1956, 9353

¹⁵ RG. 14.02.2011, 27846.

¹⁶ RG. 12.10.2004, 25611.

¹⁷ Levent Akın, "Maaş ve Ücret Haczi", **AÜHFD**, C. 44, S. I-IV, 1995, s. 352; Süzek, s.336.

kesilmek suretiyle işçiye daha az bir miktarın ödenecek olması gibi riskler karşısında korunmaya çalışıldığı görülmektedir.

Çalışmamızın amacı, hukuk mevzuatımızdaki ücret alacağını koruyan özellikle 4857 sayılı İş Kanununda yer alan hükümler ışığında işçi ücretinin korunması esasının incelenmesidir. Çalışmamızda 4857 sayılı İş Kanunundaki ilgili düzenlemeler ayrıntılı olarak ele alınacak olmakla beraber, bahsi geçen diğer Kanun hükümlerine de İş Kanunu ile bağlantılı olan kısımlar bakımından değinilecektir. Bu çerçevede çalışmanın birinci bölümünde, genel olarak ücret ve ücretin korunması kavramları ile bu kavramların ulusal ve uluslararası kaynaklarda nasıl düzenlendiği irdelenecektir. Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bu yöndeki sözleşmeleri ve tavsiye kararlarının İş Kanunumuzun ilgili hükümlerinde etkisinin büyük olduğu görülmektedir. Yine Avrupa Birliği düzenlemelerinin Türkiye'nin üyelik süreci dolayısıyla Hukukumuzda çok etkin olduğu vurgulanmalıdır. Birinci bölümde ayrıca, asgari ücrete ilişkin düzenleme ücretin korunması bakımından en önemli yasal düzenleme olması sebebiyle ele alınacaktır.

Öte yandan, işçinin iş sözleşmesinin korunması gereken tarafı olması sebebiyle ücretin öncelikle ücret ödeme borcunun yükümlüsü olan işverenin işlemlerine karşı korunması gerekmektedir. Çalışmamızın ikinci bölümünde; Türk İş Hukukunda ücretin işveren işlemlerine karşı korunmasına yer verilecek, bu bağlamda özellikle 4857 sayılı İş Kanununda yer alan düzenlemeler ayrıntılı olarak irdelenecektir. İş Kanununun 33. maddesinden alınarak İşsizlik Sigortası Kanuna eklenen¹⁸ ücret garanti fonu ve bu fona ilişkin tartışmalar bu bölümde belirlenip, örneklendirilmek suretiyle pratikte çalışma hayatına düzenlemelerin ne şekilde yansıdığı ve olumlu olumsuz sonuçları belirtmeye çalışılacaktır. Ayrıca yürürlükteki ve 1 Temmuz 2012 tarihi itibarıyla yürürlüğe girecek olan Borçlar Kanunu ile yürürlükte olan İcra İflas Kanununda yer alan ilgili düzenlemelere de çalışmamızın bu bölümünde yer verilecektir.

Çalışmamızın üçüncü bölümünde, ücretin üçüncü kişilerden gelebilecek müdahalelere karşı da koruma altına alınması zorunluluğu ile işçinin ailesinin geçimini de sağlayıcı niteliği göz önünde bulundurularak, işçinin kendi işlemlerine

¹⁸ İş Kanunun “İşverenin Ödeme Aczine Düşmesi” başlıklı 33. maddesi 15.05.2008 T. ve 5763 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmış ve aynı yasanın 17. maddesiyle 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenmiştir, RG. 26.05.2008, 26887.

karşı korunmasına ilişkin düzenlemelere yer verilecek, konu “*işçi ücretinin işçinin kendi işlemleri ve üçüncü kişilerin işlemlerine karşı korunması*” başlığı ile ayrıntılı olarak incelenecektir. Burada özellikle çalışılmadığı halde işçiye ücret ödenmesi zorunluluğunu getiren haller önem arz etmekte olup özellikle Basın İş Kanunundaki özel hükümler ayrıntılı şekilde değerlendirilecektir.

Çalışmamızın dördüncü ve son bölümünde ise, ücretin korunmasına yönelik cezai düzenlemelere yer verilecektir. Bu bölümde gerek mevcut, İş yasalarımızdaki idari para cezaları gerekse Türk Ceza Kanununda yer alan hürriyeti bağlayıcı cezalar ele alınacaktır. Zira ücretin korunmasına ilişkin hükümlere aykırılığın yaptırımını sadece idari para cezası olarak İş Kanununda değil ayrıca hürriyeti bağlayıcı ceza şeklinde Türk Ceza Kanununda da yer almaktadır. Konunun öneminin vurgulanması bakımından bu cezaların ayrıntılı olarak irdelenmesi gerekmektedir. Ayrıca idari para ceza miktarlarının yüksekliği işverenleri ücretin korunmasına yönelik hükümlere uymaya yöneltici nitelik taşımaktadır.

Çalışmamız Türk İş Hukukunda ücretin korunmasına ilişkin hükümlerin derlendiği ve kısa bir değerlendirmeyi barındıran sonuç bölümü ile son bulacaktır. Bu bölümde özellikle tartışmalı noktalar özet şekilde maddelendirilmek suretiyle yer alacaktır.

Çalışmamızın genel olarak konusunu Türk İş Hukukunda ücrete ilişkin korumaları oluşturması dolayısıyla, İş Kanunu dışında kalan diğer Kanunlarda yer verilen noktalara çalışmamızda değinilmekle beraber ayrıntılı olarak tartışmalara yer verilmediği belirtilmelidir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜCRET VE ÜCRETİN KORUNMASI KAVRAMLARI

I. ÜCRET KAVRAMI

Ücret, işverenin iş sözleşmesine ilişkin en önemli borcu, işçinin de bu sözleşmeye dayanarak çalışmasının ana nedenini oluşturmaktadır. İşçi için ücret sadece emeğinin değeri ve karşılığı değil bunun da ötesinde çoğu halde kendisi ve ailesi için yegâne geçim vasıtasıdır. Bu çerçevede ücret kavramı ücretin korunması konusunun temelini oluşturmaktadır. Ücret tanımlanırken İş Hukuku anlamındaki

tanım esas alınmakla beraber iktisat ve işletme bilimleri bakımından da kavramın tanımlanması önem taşımaktadır.

A. Ücret Kavramı

1. Genel Olarak

Ücret işverenin iş sözleşmesinden doğan temel borcu olmanın yanında iş sözleşmesinin tanımından da anlaşılacağı üzere iş sözleşmesinin kurucu unsurudur. Bilindiği üzere, iş sözleşmesi, ücret, iş görme ve bağımlılık unsurlarından oluşmaktadır. Kural olarak iş sözleşmesinde her iki tarafa borç yükleyen bir ilişki ortaya çıkmasına karşın, ifa sırası bakımından öncelikle işçinin iş görme borcunu yerine getirmesi akabinde işverenin bu borca karşılık gelen miktarı ücret olarak kendisine ödemesi gerekmektedir. İşçinin kendisine ve ailesine bakabilmek için genellikle tek geçim kaynağını iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret oluşturduğu için bu hak sosyal bir nitelik arz etmektedir. Bu nedenledir ki Anayasamız içerisinde sosyal haklar başlığı altında düzenlenmiş ve 55. madde ile bazı tedbirlerle korunacağı açıkça belirtilmiştir. Anayasal hak olan ücret, bu özelliği nedeniyle İş mevzuatında sadece işverene karşı değil ayrıca üçüncü kişilere karşı da korunmuştur¹⁹. Ücret, emeği ile çalışan kesimin gelirini, hatta bu kişilerin hayat standartlarını belirleyici bir unsur, sanayinin gelişmesine etki eden önemli bir maliyet unsuru, milli gelirin farklı gelir gurupları arasındaki dağılımının ve toplumdaki sosyal adalet mekanizmasının belirleyici faktörü olarak çok yönlü bir görünüme de sahiptir²⁰. Anayasamızın 55. maddesinde ücrete yer verilmiş ancak geniş bir tanımla yapılmamış, ‘ücret emeğin karşılığıdır’ demek suretiyle ücretin fiili çalışmanın karşılığı olması özelliğine işaret edilmiştir²¹. Ücretin açık tanımına ise İş Kanununun 32. maddesinde yer verildiği görülmektedir.

¹⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, 3. Baskı, İstanbul 2010, s. 121.

²⁰ Özlem Çakır, **Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri**, 2006, s. 14; Seçkin Nazlı, “Ücretin Belirlenmesinde Performansın Rolü”, **Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Prof. Dr. Ayferi Göze’ye Armağan, 2004\1–2, İstanbul, s. 487.

²¹ Tankut Centel, **İş Hukukunda Ücret**, İstanbul 1998, s. 56 (Ücret); Ergun İnce, **Her Yönüyle Ücret**, İstanbul 1990, s. 132.

Ücretin sosyal niteliği ve İş mevzuatındaki düzenlemelerin daha iyi kavranabilmesi için öncelikle bu kavramın tüm unsurlarıyla tanımlanması gerekmektedir. Zira ücretin tanımı içerisinde yapılan ödemenin niteliği ve şeklinin tespiti yarar unsurları ve özellikleri de ortaya koymaktadır.

Ücret her şeyden önce, bir üretim faktörü olan emeğin üretim faaliyetine katılması sonucu elde edilen gelir unsuru, emeği üretimde kullanabilmek adına ödenen fiyat olarak kabul edilen iktisadi bir kavramdır²². Burada emeğin üretimde kullanılması ile kasıt, emeğin mal ve hizmet üretiminde kullanılmasıdır²³. İktisadi yönüyle ücret gelir unsuru kavramıyla tanımlanmakta ve bu gelire ulaşabilmek için bir emeğin mevcudiyeti aranmaktadır.

İşletme bilimcilerine göre ise ücret, işçi yönünden, hayat standardını belirleyen ve ihtiyaçlarını karşılamasını sağlayan bir araç, işveren yönünden ise işçiyi üretimde kullanabilmek için yapılan gider ve maliyet unsuru²⁴ olarak kabul edilmektedir. İşletme bilimciler ücretin gelir unsuru olma özelliğinden çok işveren bakımından gider ve maliyet unsuru olması noktasına tanımda ver vermektedirler.

Hukuk bilimine ise ücret genel olarak emeğin karşılığı verilen miktar şeklinde belirtilmekte, işçi ücretine ilişkin açık tanıma İş Kanununda rastlanmaktadır. Ücret İş Kanununun 32. maddesinin I. fıkrasında “bir kimseye işveren veyahut üçüncü kişilerce bir iş görme karşılığında para ile ödenen tutar” olarak ifade edilmektedir. Yasanın getirdiği bu tanım uyarınca kural olarak ücret bir iş karşılığı para ile ödenecektir.

İş Kanununda yer alan ve görülen işin karşılığı olarak ödenen asıl ücret dar anlamda ücreti ifade etmektedir. Buna karşın geniş anlamda ücret, asıl ücretten ayrı olarak, belirli tazminatların hesaplanmasında veya işin sona ermesi hallerinde yapılan diğer ödemelerde esas alınan miktar olarak algılanmaktadır²⁵. Ücretin geniş anlamı asıl ücret yanında ücret eklerini de içerir şekilde anlaşılmakta ve İş Kanununun bazı hükümlerinde geniş anlamda ücrete göre bir belirleme yapılacağı yer almaktadır²⁶.

²² Çelik, s. 137.

²³ Abdullah Kahraman, “Genel Olarak Ücret ve Ücretin Tahakkuku”, **Kamu-İş Dergisi**, C: VII, S:2, 2003, s. 823.

²⁴ İnce, s. 69–70; Çakır, s. 18.

²⁵ Süzek, s. 307.

²⁶ Y9HD, 12.05.2011, 2009/13882-2011/14451, www.legalbank.net (05.05.2012).

İş Kanununun 32. maddesinde tanıma verilen asıl ücretin yanı sıra, gerek 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi gerekse 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32, 21 gibi birçok maddesinde asıl ücretin yanı sıra işçiye sağlanan para ve para ile ödenmesi mümkün sözleşmeye ve kanuna dayanan menfaatlerden söz edilmektedir. Bu maddelerde belirtilen tanımlamalar geniş anlamda ücret kavramını ifade etmektedir²⁷.

Ücret ödeme borcu Yargıtay kararları²⁸ ve yapılan tanımlar çerçevesinde, işçinin işverene gördüğü hizmetin karşılığı olan ve işverenin iş sözleşmesinden doğan para olarak ödenmesi zorunlu başlıca borcu olarak tanımlanabilmektedir²⁹.

2. Ücretin Özelliği, Ücretin Türleri ve Ücret Sistemleri

a. Ücretin Özelliği

İş Kanunu'nun 32. maddesinde yapılan ücret tanımı ücretin, bir iş karşılığı ödenmesi ve işveren veya üçüncü kişilerce ödenmesi şeklinde iki özelliğinin varlığını ortaya koymaktadır.

(1). Bir İş Karşılığı Ödenmesi

Ücret, kural olarak görülen bir işin karşılığı olmak üzere işverence ödenen paradır. Ancak bazı durumlarda işçinin bir çalışma karşılığı olmaksızın ücret talep edebileceği Kanunumuzda düzenlenmektedir. Bu bir iş karşılığı olmaksızın ödenen ücret "*sosyal ücret*" olarak ifade edilmekte ve istisnai olarak düzenlenmektedir³⁰. Bunun en belirgin örneğini İş Kanunu'nun 46. maddesinde düzenlenen hafta tatili ve

²⁷ Centel, Ücret, s. 115.

²⁸ Y9HD. 19.10.1999, 1998\16029- 1999\15954; Y 9HD. 18.12.1997, 18151\21841; Y. 9. HD. 30.11.1998, 15055\16955; Y9HD. 17.03.1999, 3300\5529_www.kazanci.com.tr (01.01.2011); Y9HD, 28.06.2010, 32003\20694, Legal İHD, 2010, S. 28, s. 1617-1619.

²⁹ Kamil Turan, **Ferdi İş Hukuku**, Ankara 1993, s. 81; Süzek, s. 282; Çelik, s. 140; Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku Uygulamaları**, 3. Bası, Konya 2009, s. 69; A. Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı ve Emine Tuncay Kaplan-Senayen, **İş Hukuku**, 3. Bası, Ankara 2009, s. 53.

³⁰ Bekir Uzun, **Yeni İş Yasası Semineri**, Yayın No, 2004\31, İstanbul 2004, s.122; Süzek, s. 279; Demir, s. 71; Ercan Akyiğit, **İş Hukuku**, 8. Bası, Ankara 2010, s. 149; Ercan Akyiğit, **İçtihat ve Uygulamalı İş Kanunu Şerhi**, Ankara 2008, s. 1232, (Şerh); Münir Ekonomi, **İş Hukuku**, C: I Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 1987, s. 113; Kübra Yenisey Doğan, **İş Görülmediği Halde Ücret ödenmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 1994, s. 150; Çakır, s. 16.

47. ve 57. maddelerinde düzenlenen ulusal bayram ve tatil günleri ile yıllık ücretli izin oluşturmaktadır. Bununla birlikte, doktrindeki bazı görüşler işçinin zorlayıcı nedenlerle çalışmadığı günlerde ücrete hak kazanması halini sosyal ücret kavramı içerisinde değerlendiriyor olsalar bile³¹ kanaatimizce bu durum sosyal ücret kavramı ile pek bağdaşmamakta İş Kanunu'nun özel bir düzenlemesi olarak kabulü gerekmektedir.

İş Kanununun asıl ücret olarak adlandırdığı çıplak ücret işçiye nakden ödenen tutarı ifade etmektedir. Çıplak ücret işçiye sağlanan prim, ikramiye gibi yan menfaatleri içerisinde barındırmamaktadır. İş Kanununda tanımlanan ücret kavramı uyarınca çıplak ücretin eşya olarak kararlaştırılması da ödenmesi de mümkün olmamaktadır³².

(2). İşverence veya Üçüncü Kişilerce Ödenmesi

Ücret tanımının ifade ettiği ücretin ikinci özelliğini işveren veya üçüncü kişilerce ödenmesi oluşturmaktadır. Buna göre, ücret işçiye işverence ödenebileceği gibi istisnai olarak üçüncü kişilerce de ödenebilmektedir. Zira Borçlar Kanunu'nun 67. maddesi borcun bizzat borçlu tarafından ifa edilmesinde alacaklı menfaati bulunmadıkça borçlunun borcunu şahsen ifaya mecbur olmadığı ifade edilmektedir³³. İş Kanununun ücrete ilişkin hükmü de bu madde çerçevesinde uygulanıyor olup işçinin ücretinin işveren tarafından ödenmesinde menfaatinin olmaması durumunda ücretin üçüncü kişilerce ödeneceği kabul edilmektedir.

Yargıtay da bu konuda verdiği bir kararında ücretin sadece müşterilerden toplanan bahşişlerden oluşabileceğini belirtmiş ve ancak oluşan miktarın asgari ücret miktarından az olması halinde farkın işverence karşılanmasının gerekliliğini ifade etmiştir³⁴. Otel ve lokanta gibi işyerlerinde ücret yüzdeler yolu ile müşteriler tarafından ödenebilmektedir.

³¹ Demir, s. 312.

³² Ahmet Uzun, "Sanayi Devrimi Esnasında Çalışma Şartları", **Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan**, Ankara 2000, , s. 123; Akyiğit, s. 158; Sümer, s. 70; Şakar, s. 472.

³³ 6089 sayılı Türk Borçlar Kanunun "Şahsen İfa Zorunluluğunun Olmaması" başlıklı 83. maddesi de aynı düzenlemeye yer vermekte, alacaklının menfaati olmadıkça borçlunun borcunu şahsen ifa etmekle yükümlü olmayacağını düzenlemektedir.

³⁴ YHGK, 07.07.1971, E. 126, Y9HD, 26.1.2000, 18391/569. "...Bahşış usulü ücret sistemi ile çalışılması durumunda, şayet fazla mesai yapılmış ise yapılan mesainin normal karşılık ücretinin

b. Ücretin Türleri

İş mevzuatımızda ücretin hangi esaslara dayanılarak belirleneceği ve ne şekilde ödeneceği konusunda farklı yöntemler kabul edilmiştir. Ücret çeşitleri İş Kanununda, zamana, parça başına, akort, götürü ve yüzdelere göre düzenlenmişken (m.49-m51), 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ise, ücretin yanı sıra prim, ikramiye ve bu nitelikteki ödemelerle, komisyon ücreti ve kara katılmadan söz etmektedir³⁵. Öte yandan Borçlar Kanununda, zamana göre ücret, parça ücreti ve ücretle birlikte kardan pay verilmesi şekillerine 322, 323 ve 324. maddelerinde yer vermektedir³⁶. Ücret türlerini temel ücret olarak ödenen ücretler ve temel ücrete ek ücretler olmak üzere ikiye ayrılmak mümkün olmaktadır. Temel ücret olarak ödenen ücretler, zamana göre ücret, parça başına, götürü ve yüzdeye göre belirlenen ücret iken; temel ücrete ek ücret türleri ise prim, ikramiye, komisyon ücreti ve kardan pay almadan oluşmaktadır³⁷.

(1). Temel Ücret Olarak Ödenen Ücretler

Temel ücret olarak ödenen ücretlerin başında zamana göre ödenen ücret gelmektedir. Ücretin çalışma süresinin uzunluğuna göre hesaplanması durumunda başka deyişle saat, gün veya ay gibi işin görüldüğü zaman dilimi esas alınarak hesaplanması durumunda zamana göre ücret söz konusu olmaktadır. Zamana göre ücret ile maktu bir aylık ücretin ödenmesi farklı olup, maktu bir aylık ücreti

ödenmediği zammın ise ödenmediğini düşünülerek sonuca gidilmelidir.” www.kazanci.com.tr (01.01.2011); Y9HD, 29.3.1990, 709/4175 “...Davacı tanıkları da kese ücretinin davacı tarafından alındığını, ayrıca müşterilerin bahşiş verdiklerini söylemişlerdir. 1475 sayılı İş Kanununun 26. maddesine göre üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağ da genel anlamda ücrettir. Buna göre şayet davacıya verilen kese ücreti ve bahşişler asgari ücret tutarında veya onun üstünde ise davacının artık davalıdan asgari ücret olarak bir ücret istemesi söz konusu olamaz. Yeter ki aksine bir anlaşma olsun. O halde belediye rayici de göz önünde tutulmak suretiyle davacının elde edebileceği kese ücreti ve bahşişler, gerekirse bir bilirkişi aracılığı ile tespit edilerek az önce açıklanan husus göz önünde tutulmak suretiyle bir karar vermek gerekir.” www.kazanci.com.tr (06.01.2012); Y9HD, 27.05.2008, 1648/12819, **Legal İHD**, Aralık 2008, s. 4110-4111.

³⁵ Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 13. Bası, İstanbul 2010, s. 91 vd.

³⁶ Çelik, s. 142; 1 Temmuz 2012 tarihi itibarıyla yürürlüğe girecek olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunun ise 403,405. 412 ve maddelerde ücret türlerinin belirtildiğine rastlanmakta ve özellikle ikramiyeye ilişkin olarak özel bir düzenlemeye Yeni Türk Borçlar Kanununda yer verildiği görülmektedir.

³⁷ Çelik, s.145; Süzek, s.283.

ödenenlere bunun dışında ay içindeki hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri için ayrı bir ücret ödenmez³⁸.

Buna karşılık parça başına ücret yapılan işin sayısına, ağırlığına veya uzunluğuna göre belirlenen ücreti ifade etmektedir³⁹. Bu çeşit ücretin, işçi açısından beceriklilik ve hızlı çalışmaya bağlı olarak daha çok ücret alması şeklindeki yararlarının yanı sıra işçiyi aşırı çalışmaya sevk etmesi sebebiyle yorması ve yıpratması ayrıca işletmede işin çeşitli sebeplerle yavaşlaması ya da işverence işçiye yeterince iş verilmemesi ile ortaya çıkan zararları olduğu savunulmaktadır⁴⁰.

Götürü ücret ise parça başına ücret gibi verime göre belirlenen ücret kategorisinde yer almakla birlikte, bu halde ücrete konu alacak iş parça başına ücrette olduğu gibi belirlenmemekte, ücret işin sonucuna göre hesaplanmaktadır. Bu tür ücret genellikle sürekli olmayan işlerde uygulanmaktadır. Bu durumda işçi verimi arttıkça ücret de artmaktadır. Gerek parça başına ücret gerekse götürü ücrette önemli olan ücretin mutlaka en az asgari ücret kadar olmasının zorunlu olduğudur. Aksi halde işçi, eksik kalan ücreti tamamlanmadığı takdirde, iş sözleşmesini İş K. m. 24/II-f bendi uyarınca haklı nedenle derhal feshedebilecektir.

Yüzde usulüne göre ücret ise, ücretin tamamı veya bir kısmının aldığı hizmet karşılığı üçüncü kişilerce yapılan ödemelerin belirli yüzdesi kesilerek işveren tarafından işçiye ödenmesini ifade etmektedir⁴¹. Yüzde ile alınan ücretlerin toplanmasından ve dağıtımından işveren sorumlu tutulmaktadır. Şöyle ki işveren bu paraları İş K. m. 51 uyarınca, sadece serviste veya bu ücret şekline göre çalışanlara değil, işyerinde çalışan tüm işçilere ödemek zorundadır. Bu ücret türü bahşişlerden farklılık arz etmektedir. Bahşiş, yüzdelerden farklı olarak işçinin yerine getirdiği hizmetten memnun kalması dolayısıyla müşterilerce ödenen parayı ifade etmektedir⁴². Zira yukarıda da ifade edildiği üzere Yargıtay ücretin sadece bahşişlerden oluşabileceğini de kabul etmektedir.

³⁸ Turan, s. 88; Turhan Esener, **İş Hukuku**, 3. Bası, Ankara 1978., s. 173; Demir, s. 73; Uzun, s. 123; Sabahattin Zaim, **Türkiye’de Ücret ve Gelirler Siyaseti**, İstanbul 1974, s. 318.

³⁹ Sümer, s. 72; Demir, s. 73; Centel, Ücret, s. 101–102.

⁴⁰ Nazlı, s. 493; M. Hüseyin Bilgin, “Bireysel Performansa Dayalı Ücret ve Verimlilik”, **Çimento İşveren Dergisi**, C: XVI, S: 1, Ocak 2002, s. 4 vd; Zaim, s. 334.

⁴¹ Aziz Can Tuncay, “Yüzde Usulü Ücret”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı**, İstanbul 1991, s. 286 vd.

⁴² Süzek, s. 214.

(2). Temel Ücrete Ek Ücretler

Asıl ücretin dışında kalan, işveren ya da üçüncü kişiler tarafından işçiye kanun, iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmeleri uyarınca çeşitli sebep ve isimler adı altında para ya da para ile ölçülmesi mümkün ödemeler şeklinde sağlanan yan menfaatlere “ücret ekleri” denmektedir⁴³. Tanımdan da anlaşılacağı üzere işçiye ücret eki olarak sağlanan yan menfaatin mutlaka para olarak ödenmesi gerekmediği gibi, ödemenin mutlaka işveren tarafından yapılması da zorunlu değildir⁴⁴. Temel ücrete ek ücretler prim, ikramiye, komisyon ücreti ve kardan pay alma olmak üzere sıralanabilir.

Prim, işçiye olağan koşullarda beklenenin üstünde bir çaba göstererek veya sahip olduğu nitelikler dolayısıyla başarılı olarak yapmış olduğu bir işin ödüllendirilmesi amacıyla ödenen ücreti ifade etmektedir⁴⁵. Prim ödüllendirme amacıyla ödenebileceği gibi taraflar iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile koşulları belirlemek suretiyle prim ödenmesini kararlaştırabilmektedirler. Yine prim ödemesinin iş sözleşmesi veyahut toplu iş sözleşmesinde yer almamasına karşın işverence sürekli ödenmek suretiyle işyeri uygulaması halinde dönüşmesi, onun iş sözleşmesinin bir hükmü olarak kabulünü gerektirecektir. Bu durumda da sürekli ödenmek suretiyle işyeri uygulamasına dönüşen primin işçiye ödenmemesi durumunda işçinin ücretin ödenmemesi halinde sahip olduğu haklarını kullanabilme olanağı olacaktır.

Prime 5510 sayılı Kanunun 80. maddesinde de yer verildiği görülmektedir. 5510 sayılı Kanunun 5754 sayılı Kanunla değişik 80. maddesinde prime esas kazançların hesabında, hak edilen ücretlerin, yanı sıra prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde yapılan ödemelerin de dikkate alınacağı belirtilmektedir⁴⁶.

İkramiye ise, bazı vesilelerle asıl ücrete ek olarak verilen özel ücrettir. Bazı vesileler kavramı ile kast edilen, primdeki gibi işçinin başarısı nedeniyle ödüllendirmek amacını gütmeyip, ikramiyenin belirli nesnel olaylar ölçü alınarak

⁴³ Esener, s. 165.

⁴⁴ Y9.HD. 05.02.2002, 2001/20701- 2002/2257, www.kazanci.com.tr (06.01.2012).

⁴⁵ Çelik, s. 144; Süzek, s. 283; Centel, Ücret, s. 126–127; Sümer, s. 71; Ekonomi, s. 132; Esener, s.168; Demir, s. 75.

⁴⁶ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 234.

belirlenmesidir⁴⁷. İş sözleşmesi veyahut toplu iş sözleşmesi ile ödenmesi zorunlu kılınmadığı sürece işveren ikramiye ödemekte serbesttir. Bu bakımdan bir defaya mahsus ödenen ikramiye işyeri koşulu olarak değerlendirilemez. İkramiyenin de prim gibi işverenden ödenmesinin talep edilebilmesi için işyeri uygulaması haline dönüşmüş olması gerekmektedir⁴⁸. Bununla birlikte ikramiye miktarına bir sınırlandırma getirilmemesi kuralken Kamu sektöründe çalışan işçiler bakımından 6772 sayılı yasa her yıl için birer aylık ikramiye ödenmesini zorunlu kılmaktadır⁴⁹.

6089 sayılı Türk Borçlar Kanununun 405. maddesinde yer verilen ikramiyeyle ilişkin düzenleme uyarınca ise, işveren, bayram, yılbaşı ve doğum günü gibi belirli günler dolayısıyla işçilerine özel ikramiye verebilecektir. Ancak, işçilerin ikramiyeyi istem hakları bu konuda anlaşmanın veya çalışma şartının ya da işverenin tek taraflı taahhüdünün varlığı hâlinde doğacağı da madde devamında düzenlenmekte ve son fıkrada hizmet sözleşmesinin ikramiyenin verildiği dönemden önce sona ermesi durumunda ikramiyenin çalıştığı süreye yansıyan bölümünün işçiye ödeneceği vurgulanmaktadır. Bu durumda son fıkranın mefhumu muhalifinden niteliği itibarıyla dönemsel olmayan ikramiye ödemelerinin hizmet sözleşmesinin ikramiyenin verildiği dönemden önce sona ermesi durumunda ikramiyenin çalıştığı süreye yansıyan bölümünün işçiye ödenmesinin söz konusu olmayacağı anlaşılmaktadır. Kanaatimizce doğum günü için verilen ikramiyelerin bu durumda işçiye yansıyan bölüm bazında hizmet sözleşmesinin sona ermesi durumunda ödenmesi söz konusu olmayacaktır.

⁴⁷ Süzek, s. 284; Çelik, s. 144–145; Demir, s.74; Sümer, s. 70; Esener, s.170 vd; Mollamahmutoğlu, s. 372 vd; Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri**, Cilt I, 3. Bası, İzmir 1998, s. 216 vd; Mikdat Güler, “Ücretin Belirlenmesi ve Değiştirilmesi Yöntemlerine İlişkin Bir Yargıtay Kararının Düşündürdükleri”, Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan, **Kamu-İş Dergisi**, C:VII, S: 3, 2004, s. 113.

⁴⁸ Çelik, s. 152.

⁴⁹ Aynı yasanın 2. maddesine göre de, söz konusu işçilere 1. maddede belirlenen ikramiye haricinde her yıl için bir aylık istihkaklarını geçmemek üzere Bakanlar Kurulu tarafından bir ikramiye daha ödenmesi kararlaştırılabilir. Ancak 2448 sayılı yasa ile 6772 sayılı yasaya getirilen ek maddelerle işçilere ödenebilecek ikramiyelere sınırlama getirilmiştir. Buna göre 6772 sayılı yasa kapsamındaki işçilere ödenen ikramiyelerden ayrı olarak TİS. İle her yıl için en çok iki ikramiye daha verilebilecektir. Ayrıca 6772 sayılı yasa kapsamı dışındaki işçilere TİS. İle en çok dört, münhasıran yeraltında çalışan işçilere en çok beş ikramiye ödenebilecektir. Yine Yargıtay anonim şirketlerin özel bir tüzelkişiliğe sahip olmaları dolayısıyla, ortakları arasında belediye gibi kamu tüzel kişiliğine sahip bir kurum bulunsun da, anonim şirkette çalışan kişinin bu ilave tediye yararlanamayacağı yönünde karar vermiştir. Karar için bkz. Y9HD, 12.07.1990, 8137/8218, **Kamu- İş**, Temmuz 1990, s. 15-16.

Yine Basın İş Kanununun 14. maddesinde gazetecilere her hizmet yılı sonunda işverenin sağladığı karın emeklerine düşen nispi karşılığı olarak asgari birer aylık ücretleri tutarında ikramiye ödeneceği düzenlenmektedir.

Komisyon ücreti ise, iş sözleşmesi ile işverene bağlı olarak çalışan işçiye, yaptığı işin değeri ölçüsünde belirli bir yüzdeye göre ödenen parayı ifade etmektedir. Daha çok ticari işlerde uygulanan akort ücrete benzer bu ücret türü genellikle temel ücrete ek ücret niteliği taşımaktadır⁵⁰

Bu bölümde değerlendirilen son ücret türünü ise, kardan pay alma oluşturmaktadır. Kardan pay alma, işçinin çalıştığı işletmenin karından belli oranda pay aldığı ücret olarak tanımlanmaktadır⁵¹. Bu tür bir ödeme işçinin niteliğini değiştirmez onu çalıştığı işletmenin ortağı haline getirmez. Zira kardan pay alma hakkına sahip olması dolayısıyla işçi, ortak olarak işin kötü yönetilmesi dolayısıyla sorumlu tutulanlar arasında yer almamaktadır⁵². Burada belirtilmesi gereken nokta, çıplak ücretin kardan pay alma biçiminde kararlaştırılmasının mümkün olamamasıdır. Zira Borçlar Kanununun m. 323/II fıkrası kardan pay almanın ücretle birlikte kararlaştırılabileceğini açıkça ifade etmektedir⁵³. 5510 Sayılı Kanunun 80. maddesinde komisyonun yanı sıra kardan pay almaya da yer verilmektedir.

B. Asgari Ücret

1. Ücretin Belirlenmesi ve Ödenmesi

Yukarıda da ifade edildiği üzere, ücret iş sözleşmesinin temel unsurudur ve taraflarca belirlenmektedir. İş sözleşmesinin yazılı olarak yapılma zorunluluğu taşımaması nedeniyle, ücret ve diğer çalışma koşullarının da yazılı yapılması şartı söz konusu değildir. Ancak bu, ücretin iş sözleşmesinin esaslı unsuru olma özelliğini

⁵⁰ Çelik, s. 153.

⁵¹ Süzek, s. 313.

⁵² Demir, s.144.

⁵³Düzenleme 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunun 403. maddesinde aynen korunmaktadır. Hüküm uyarınca; Sözleşmeyle işçiye ücretle birlikte üretilenden, cirodan veya kârdan belli bir pay verilmesi kararlaştırılmışsa, hesap dönemi sonunda bu pay, yasal hükümler veya genellikle kabul edilmiş ticari esaslar göz önünde tutularak belirlenir. İşçiye belli bir pay verilmesi kararlaştırılan hâllerde, payın hesaplanmasında uyuşamazsa işveren, işçiye veya onun yerine, birlikte kararlaştırdıkları ya da hâkimin atadığı bilirkişiye bilgi vermek ve bilginin dayanağını oluşturan işletmeyle ilgili defter ve belgeleri incelemesine sunmak; kârdan bir pay verilmesi kararlaştırılmışsa, işveren işçiye, istemi üzerine ayrıca yılsonu kâr zarar cetvelini vermek zorundadır.

ortadan kaldırmaz. İşçiye ödenecek ücretin saptanması toplu iş sözleşmeleriyle gerçekleştirilebileceği gibi, iş sözleşmesinin tarafları da, BK. 19-21⁵⁴. maddelerinde düzenleme konusu yapılan, sözleşme serbestisi içerisinde, ancak asgari ücretin altında kalmamak koşulu ile ücretin miktarını kararlaştırabilirler⁵⁵ Önemli olan ücret miktarının saptanabilir olmasıdır⁵⁶.

Zira Borçlar Kanunu'nun 323/I fıkrası uyarınca ücretin tür ve miktarının belirlenmesinde kural olarak iş sözleşmesinin esas teşkil ettiği ifade edilmektedir. Ancak taraflar sözleşmede ücretin miktarını belirlememiş iseler bu durumda 1964 tarihli Yargıtay İçtihadı Birleşme Kararı, İş Kanunu 39. maddesi çerçevesinde ücretin asgari ücretten az olmamak üzere emsal işlerde çalışan işçilerin ücretleri göz önüne alınarak belirleneceğini ifade etmektedir⁵⁷.

Bazı durumlarda ise, işveren SGK primlerini daha az ödemek amacıyla bordroya kararlaştırılan ücreti yansıtmamaktadır. Bu durumlarda hakim gerçek ücreti saptayacaktır. Yine yukarıda değinilen Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı ücretin miktarının bilinmediği durumlarda belirleme yapabilmek için bazı ölçüt kriterler öngörmektedir. Bunlar işçinin kişisel özellikleri, kıdemi, deneyimi, işin türü ve niteliği, işyerinin özellikleri ve aynı veya benzer işte çalışanların durumları gibi ölçütler olmaktadır⁵⁸.

Ücret konusunda bir diğer önemli nokta ücret miktarı konusunda çıkan uyuşmazlıklarda ücret miktarının her türlü delille ispatının mümkün olmasıdır⁵⁹. Ancak Yargıtay 2006 tarihli bir kararında⁶⁰ tanık beyanını yeterli görmeyip imzalı

⁵⁴ İlgili düzenleme 6098 sayılı TBK "nın 26-27. maddelerinde yer almaktadır.

⁵⁵ Sümer, s. 73; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 132.

⁵⁶ Erdem Özdemir, İş Sözleşmesinin İçeriği ve Ücret", **III. Yılında İş Yasası**, İstanbul 2005, s. 34.

⁵⁷ YİBK. 18.11.1964, 1964\2 -1964\4 RG.27.11.1964, 11867; Aynı yönde; Y9HD. 01.12.2005, 10539 \37777; Y9HD. 21.03.2006,1706 \7084, Y9HD, 29.06.2011, 2009/17396-2011/19498, Y9HD, 29.12.2010, 2008/43344-2010/41832, www.legalbank.net (02.02.2012).

⁵⁸ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s.129; Y9HD, 06.06.2011, 2010/46424-2011/16610, www.legalbank.net_(05.05.2012).

⁵⁹ Y9HD, 08.12.2011, 2010/25836-2011/47606, Y9HD, 16.01.2012, 2009/34555-2012/206, Y9HD, 22.12.2011, 2009/31733-2011-49149, www.legalbank.net (01.05.2012).

⁶⁰ Y9.HD, 27.11.2006, 11649/31051 "Taraflar arasında davacı işçinin aldığı ücret miktarı ihtilaflıdır. Mahkeme tek tanık beyanına itibar ederek davacının ücretinin aylık 700.000.000.TL. olduğunu kabul ederek yapılan hesaplamaa itibar ederek hüküm kurmuştur. Ücret konusunda bilgi veren tek tanık davacıdan duyduğunu intikal ettirmiştir. Bu nedenle tanığın beyanı karar vermeye yeterli değildir. Dosyada mevcut ödeme belgeleri imzalıdır. Davacı bu belgelerin aksini kanıtlamış değildir. Ücret ödeme belgelerindeki miktarlara itibar edilerek davacının hüküm altına alınan alacakları belirlenmeli ve sonuca göre hüküm kurulmalıdır."

ücret ödeme belgelerine itibar edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır⁶¹. Ancak yine Yargıtay 2006 tarihli bir kararında ücret miktarının tespitinde meslek kuruluşlarından gelecek yazılı belgeler ile diğer delillerin birlikte değerlendirilmesi ve o şekilde belirlenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. İşçinin ücretinin belirlenmesine ilişkin bir başka Yargıtay kararında ise, imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesinin varlığında, bu konuda tanık beyanları ile birlikte işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceğinin araştırılacağı ve ona göre bir sonuca varılmasının gerekliliği vurgulanmaktadır⁶².

Ayrıca işverenin kural olarak ücret bakımından eşit davranma ilkesine uygun hareket etmesi gerekmektedir. Ücret belirlemede farklılık yaratılması ancak iş gerekleri, işyerinin faaliyet alanı, işçinin eğitim düzeyi, deneyimi, işindeki verim ve performansı gibi unsurları varlığında mümkündür. Bu anlamda işçiler arasında mevcut ücret farklılıkları işveren bakımından eşit davranma yükümlülüğüne aykırılık teşkil etmemektedir. Bu bağlamda işveren için öngörülen tek kriter haklı bir neden olmaksızın aynı durumdaki işçilere sağlanan ücret ve eklerinde farklılık yaratmamasının gerekliliğidir⁶³.

İş Kanunu m. 32/IV’de, ücretin en geç ayda bir ödenmesi gerektiği, ancak bu sürenin toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleri ile bir haftaya kadar indirilebileceği düzenlenmiştir. Düzenlemenin nispi emredici niteliği dolayısıyla işverenin rıza göstermesi halinde, ücretin günlük ödenmesinin mümkün olacağı kabul edilmektedir⁶⁴.

Ayrıca Borçlar Kanunun 77. maddesi uyarınca, herhangi bir tatil gününde işçi evinden çıkarılarak ücret ödemesi yapılamaz⁶⁵. Bununla beraber, İş Kanununun 32/II. maddesine 5754 Sayılı Yasa ile getirilen ek fıkra ile işçiler bakımından ücret,

⁶¹ Erdem Özdemir, **İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları**, 1. Bası, İstanbul 2006, s. 121.

⁶² Y9HD, 28.06.2010, 32003/20694, Legal İHD, 2010, S. 28, s. 1617-1618.

⁶³ Çakır, s. 22; Y9HD, 24.03.2011, 2009/7079-2011/8486, www.legalbank.net (05.05.2012).

⁶⁴ Akyiğit, s. 165; Demir, s. 78.

⁶⁵ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunun 93. maddesi uyarınca; İfa zamanı veya sürenin son günü, kanunlarda tatil olarak kabul edilen bir güne rastlarsa, kendiliğinden bu günü izleyen ve tatil olmayan ilk güne geçer. Aksine anlaşma geçerlidir. Yine aynı Yasanın 94. maddesine göre de, borç, alışılmış iş saatlerinde ifa ve kabul edilmek zorundadır.

prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü istihkakın işveren veya işveren vekili tarafından özel olarak açılan banka hesabına yatırılması zorunluluğu getirilmiştir⁶⁶.

Ücretin ödenme yeri bakımından korunmasını hedefleyen başka bir hükme ise İş. K. m.32\ VII’de rastlanmaktadır. Hüküm uyarınca, meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamamaktadır.

Ücretin ödenmesine ilişkin son düzenleme İş Kanunun 32. maddesinin son fıkrasında yer alan zamanaşımına ilişkin düzenlemedir. İlgili fıkra uyarınca, ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır. Düzenleme fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ile ikramiye ve prim şeklindeki ücret ekleri gibi, nakdi ve aynı ücret niteliğindeki tüm ödemeler için söz konusu olmakta, mevzuat uyarınca geniş anlamıyla ücret içerisine dahil olan her türlü hak bakımından beş yıllık bir zamanaşımının mevcudiyetinin kabulü gerekmektedir. Buna karşılık, işçinin ücret niteliği taşımayan ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, iş kazasından doğan tazminatlar gibi tüm tazminat alacakları BK. m. 125’deki on yıllık genel zamanaşımına tabidir⁶⁷. Yargıtay da kararlarında, ücret alacağı niteliğinde kabul edilen ikramiye alacağının beş yıllık zamanaşımına tabi olacağını vurgulamaktadır⁶⁸

Ayrıca işveren işyerinde veya işçinin banka hesabına yapılan her ödemede işçiye bir ücret hesap pusulası vermek zorundadır⁶⁹. Ücret hesabını gösteren pusulanın imzalı olması veyahut işyerinin kaşesini taşıması gerekmektedir. Pusulada her çeşit kesintinin ayrı ayrı gösterilmesinin gerekliliği de vurgulanmalıdır⁷⁰.

2. Asgari Ücret Kavramı

Ücret kural olarak taraflarca sözleşme serbestisi ilkesi uyarınca belirlenmektedir. Ancak bu kuralın sınırlamasını asgari ücret oluşturmaktadır. Zira ücretin asgari ücretten az olarak belirlenmesi mümkün olmamaktadır. Anayasanın 55. maddesinin son fıkrası asgari ücretin tespitinde kriter olarak çalışanların geçim

⁶⁶ Bu çerçevede Ücret, Prim İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığı ile Ödemesine Dair Yönetmelik çıkarılmıştır. RG. 18.11.2008, 27058.

⁶⁷ Bu düzenleme 6098 sayılı TBK “nın 146. maddesinde Kanunda aksine hüküm bulunmadıkça her alacağın on yıllık zamanaşımına tabi olacağı şeklinde varlığını aynen korunmaktadır.

⁶⁸ Y9HD, 06.12.2004, 8616/26673, Y9HD, 04.02.2011, 2009/3478-2011/2490, Y9HD, 11.06.2009, 2008/3853-2009/16578, www.legalbank.net (03.02.2012).

⁶⁹ Y9HD, 14.07.2010, 2008/37235-2010/23531, www.legalbank.net (05.05.2012).

⁷⁰ İnce, s. 115; Y9HD, 12.07.2010, 2009/48674-2010/22689, www.legalbank.net (05.05.2012).

şartlarının ve ülkenin ekonomik durumunun göz önünde bulundurulacağını ifade etmektedir. Asgari ücret İş mevzuatında öncelikle İş Kanunu'nun 39. maddesinde düzenlenmiştir. İş Kanunun m. 39/I '*İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanun'un kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırı en geç iki yılda bir belirlenir.*' ibaresine yer vermektedir. Burada önemli nokta iş sözleşmesi ile çalışan İş Kanununu kapsamında yer alsın veya almasın tüm işçilerin asgari ücretten yararlanacağını hükme bağlanmış olmasıdır. Ayrıca asgari ücrete ilişkin düzenlemenin emredici nitelikte olduğu ve işçi aleyhine değiştirilmesinin mümkün olmadığı vurgulanmalıdır. Zira bu husus Yargıtay kararlarında da açıkça belirtilmektedir⁷¹.

İş Kanunu'ndaki düzenlemenin yanında asgari ücret ayrıca 1.8.2004 tarihli Asgari Ücret Yönetmeliği⁷²,nde de düzenlenmiştir. Bu yönetmeliğin 4. maddesinin d fıkrasında asgari ücret '*İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret*' olarak tanımlanmaktadır. Burada önemli nokta asgari ücret miktarı belirlenirken işçinin mi yoksa ailesinin mi ihtiyaçlarının değerlendirmeye tabi tutulacağıdır. Kanaatimizce asgari ücret miktarı belirlenirken olması gereken salt işçinin değil ailesinin zorunlu ihtiyaçlarının değerlendirmeye temel teşkil etmesidir.

Bununla birlikte Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 6. maddesinde asgari ücretin belirlenmesinde göz önünde tutulacak kriterler belirlenmektedir. Buna göre asgari ücret tüm iş kollarını kapsayacak şekilde belirlenmektedir ve asgari ücret bir günlük ücret olarak saptanacaktır. Yine Yönetmeliğin 7. maddesi uyarınca asgari ücret en geç iki yılda bir olmak üzere işçilerin 16 yaşını doldurmuş olup olmadıkları dikkate alınarak ayrı ayrı belirlenecektir. Bu çerçevede Yönetmeliğin 7. maddesinin İş Kanunu'nun 5. maddesi çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Zira kanaatimizce bu husus eşitlik ilkesine aykırı bir durum yaratacak niteliktedir.

⁷¹ Y9HD, 07.05.1997, 8207/8296, www.kazanci.com.tr (03.02.2012); Ayrıca Türk Tabipler Birliğinin asgari ücret tarifesi belirleyebilme yetkisine ilişkin olarak bkz. Y9HD, 02.02.2005,9-753/12 www.legalbank.net (02.02.2012).

⁷² RG. 01.08.2004, 25540.

Yönetmeliğin 8. maddesi ve İş Kanunu'nun 39/II maddesinde yer alan asgari ücreti belirleyecek yetkili kurum olarak belirlenen Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun örgütlenişini düzenlemektedir. Buna göre Komisyon 5 temsilciden oluşmaktadır ve karar üye oylarının çoğunluğu ile alınmaktadır. Oyların eşitliği durumunda Başkanın bulunduğu taraf çoğunluk olarak kabul edilecektir. Yine Komisyon en az on iyenin katılımı ile toplanmaktadır. Yönetmeliğin 11. maddesi uyarınca da Komisyonca belirlenen asgari ücretler Resmi Gazetede yayımlandığı tarihi izleyen aybaşında yürürlüğe girmektedir. Komisyon kararına karşı Danıştay'a başvurulması mümkündür.

İş sözleşmesinin tarafları sözleşmede bir ücret belirlememişlerse işçi en az asgari ücreti isteme hakkına sahiptir. İşverenin bu talebi reddetmesi durumunda işçi sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshedebilecektir. Yargıtay kararlarında kıdemli ve nitelikli işçinin asgari ücretle çalıştığı kabulünün hayatın olağan akışına aykırı olduğunu vurgulamaktadır⁷³.

Son olarak, İş Kanunu'nun 102. maddesi uyarınca Komisyonun belirlediği asgari ücreti ödemeyen işveren idari para cezası ile cezalandırılacaktır. Son olarak iş sözleşmesinde tarafların bir ücret belirlememiş olmaları, işçinin mutlaka asgari ücretle çalıştırılacağı anlamını da taşımamaktadır⁷⁴.

II. ÜCRET HAKKININ KORUNMASI

A. Ücretin Korunması Kavramı

1. Genel Olarak

Ücret işçi ve ailesinin genelde tek geçim kaynağını oluşturması dolayısıyla özel bir korumayı gerektirir. Bu bağlamda sahip olduğu sosyal nitelik onu herhangi bir alacak hakkı olmaktan çıkarmakta, Anayasada yer verilmek suretiyle Anayasal bir hak niteliği de kazandırmaktadır.

Anayasanın 55. maddesinde ücret emeğin karşılığı olarak ifade edilmekte ve devletin Sosyal Devlet olma niteliği çerçevesinde çalışanların yaptıkları işe uygun, adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için

⁷³ Y9HD, 26.04.2000, 2249/6327; Y9HD, 28.03.2000, 2113/3849, www.kazanci.com.tr (02.03.2012).

⁷⁴ Çelik s. 156–157; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 130.

gerekli tedbirleri alması gerekliliği açıkça vurgulanmaktadır. Yine aynı düzenlemenin devamında yukarıda ayrıntılı olarak açıklandığı üzere asgari ücretin tespitine yer verilmiş ve bu hususta, çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu belirlemede göz önünde bulundurulacağı ifade edilmiştir. Böylelikle Sosyal Devlet ilkesinin ücretin korunması çerçevesinde Devlete bazı yükümlülükler getirdiği söylenebilmektedir. Devlette Anayasanın bu hükmüne uygun olarak ücretin korunması amacıyla emredici hukuk kuralları koymuş ve işverenin ücret ödeme borcuna geniş ölçüde müdahalede bulunmuştur⁷⁵.

Ücretin korunmasına ilişkin olarak temel düzenleme İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde yer almaktadır. Yine ILO'nun 'Ücretin Korunması Hakkında 95 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi' de bugün Anayasamız ve Kanunlarımızda ücretin korunmasına ilişkin yer alan hükümlerin temelini oluşturmaktadır. Bunun yanında 810 sayılı kanunla onaylanan 100 sayılı Uluslararası Çalışma sözleşmesinde işçilerin eşitlik prensibi çerçevesinde iş bakımından cinsiyet ayrımına tabi tutulmamalarına ilişkin düzenleme yer almaktadır. Bugün ilgili hükmün İş Kanunun 5. maddesinde yer alan bazı istisnalar haricinde genel olarak ücrette eşitlik ilkesinin temelini oluşturduğunu söylemek mümkündür.

Ücret koruması özellikle işçi ve ailelerinin asgari ihtiyaçlarının karşılanması ile ücret alacağının ödenmesini tehlikeye düşürebilecek işlemlerin önüne geçilmesini ifade etmektedir⁷⁶.

2. Ücretin Korunmasında Amaç

Hukukumuzda, işverenden, üçüncü kişilerden ya da işçinin bizzat kendisinden kaynaklanarak ücret alacağını belirli bir sınırın altına indirecek veya tamamen ortadan kaldıracak işlemlerin, yasal düzenlemelerle önüne geçilmeye çalışılmış özellikle ücretin süresinde yahut hiç ödenmemesine ilişkin birçok düzenleme ile ücretin korunması amaçlanmıştır⁷⁷.

⁷⁵ Murat Demircioğlu ve Tankut Centel, **İş Hukuku**, 13. Bası, İstanbul 2009, s. 143.

⁷⁶ Ö. Kemal Evren, **İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması**, Ankara 2007, s. 91

⁷⁷ Demircioğlu ve Centel, s. 143; Narmanlıoğlu, s. 225; Süzek, s. 302.

Ücretin asgari ücret sınırı ile korunması sadece işçinin ücret miktarının belirlenmesinde fayda sağlayıp onun ücretinde azalmaya neden olacak yahut ücretini almasına engel olacak durumlara karşı bir koruma sağlamamaktadır. Bu nedenledir ki ücretin korunması bakımından düzenlemelere sadece İş Kanununda değil genel olarak İcra İflas Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu ve hatta Türk Ceza Kanunu başta olmak üzere birçok Kanunda yer verilmektedir. Ancak bu bağlamda doktrinde korumanın her ne kadar mevcudiyetinden bahsedilse de eksik kaldığı savunulmakta ve bu konuda bazı çözüm önerileri sunulduğu görülmektedir⁷⁸.

O halde ücretin korunmasında amaç Devletin refahı ve işçi ve ailesinin ekonomik düzeyinin korunması temelinde sosyal, iktisadi ve hatta kişinin yaşam hakkının elinden alınmasının önlenmesi gibi geniş bir yelpazede sonuçlar doğuracak nitelikli önlemlerin alınması olduğu söylenebilecektir. İşçinin ücretini elde edemeyeceği korkusundan uzak bir şekilde çalışmasının ve ücretinin Devlet tarafından belirlenen Yasa hükümleriyle garanti altına alınmasının sağlanması ücretin korunmasında temel amacı oluşturmaktadır. Örneğin Yargıtay'ın işverenin yargı kararı olmaksızın kendi organ ve yöntemleri ile işverenin işçinin ücretinde uğramış olduğu zararlara karşı kesinti veyahut mahsup yapmasının mümkün olamayacağına yönelik kararları sadece işçiyi değil ayrıca ailesini de ekonomik açıdan korumaya yöneliktir⁷⁹.

B. Ücretin Korunmasına İlişkin Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler

1. Ulusal Düzenlemelerde Ücretin Korunması

Ayrıntılı olarak belirtildiği üzere, ücretin garantiye alınması amacıyla Devletler Anayasalarında bazı önlemlerin alınmasını gerekli kılmaktadırlar. Anayasamızın ilgili hükmü de, Türkiye Cumhuriyeti Devletine sosyal devlet olma niteliği çerçevesinde bu hususta gerekli önlemleri alma yükümlülüğü yüklemektedir. Bu bağlamda, temel düzenlemelere 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili yönetmeliklerinde

⁷⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. Mustafa Alp, “Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi”, **İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2002 Yılı Toplantısı**, Galatasaray Üniversitesi 2002, s. 110; İhsan Erkul ve Nuray Gökçek Karaca, **4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması**, Eskişehir 2004, s. 225.

⁷⁹ Y9HD, 09.03.2006, 11524/5883, Çil, Şerh, s. 2187-218; Y9HD, 11.10.2010, 2008/38070-2010/28581, www.legalbank.net (05.05.2012).

rastlanmaktadır. Ancak sadece İş Kanunu ile yapılan düzenlemelerin yeterli olmayacağı gerçeği ile işçinin ücretinin tam bir güvence altına alınabilmesi bakımından İcra iflas Kanunu, Borçlar Kanunu, Türk Medeni Kanunu, Türk Ticaret Kanunu ve hatta Türk Ceza Kanununda ayrıntılı hükümlere yer verildiği görülmektedir. Bu ulusal nitelikli düzenlemeler temelde ücretin korunmasına ilişkin uluslararası sözleşmelerin birer yansıması şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Bu amaçla, Anayasamızın 90. maddesi çerçevesinde usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmaların kanun hükmünde olarak kabulü ve temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümlerinin esas alınacağı gerçeği karşısında uluslararası düzenlemelerde ücretin korunmasına ilişkin getirilen hükümlerin uluslararası sözleşmeler ve özellikle ILO normları çerçevesinde irdelenmesi önem taşımaktadır.

2. Uluslararası Düzenlemelerde Ücretin Korunması

İşçinin, ücret hakkının korunması gerekliliği sadece Türk Hukukunda değil uluslararası hukukta da hissedilir bir ihtiyaç olduğundan, iş hukukunun doğumundan günümüze dek uluslararası nitelikteki çeşitli kuruluşlar bu yönde düzenlemeler yapmışlardır⁸⁰. Bunlar temel hak ve özgürlüklerin düzenlendiği Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Beyannamesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartında yer alan hükümler ile Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliğinin yapmış oldukları çalışmalar sonucunda oluşturdukları özel düzenlemeler olarak özetlenebilmektedir.

a. Genel Olarak İlgili Düzenlemeler

Belirtildiği üzere, işçi ücretinin korunmasında Türk Hukukunda temel düzenlemeyi 4857 sayılı İş Kanunu oluşturmaktadır. İş Kanunu ve ilgili yönetmelik hükümlerinin belirlenmesinde ise uluslararası sözleşmelerden en çok ILO sözleşmelerinin etkisi olduğunu vurgulamak gerekmektedir. Her ne kadar

⁸⁰ Gökçe Çağlayan, **Türk Hukukunda Ücretin Korunması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2008, s.37.

günümüzde Avrupa Birliği'ne uyum süreci etkin ve yoğun bir şekilde özellikle taslak metin halindeki yasalarımızda ve yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin Yasada etkisini hissettirse de en önemli etkinin yıllardan beri süre gelen Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleriyle ortaya çıktığı yadsınmamaktadır. Zira iş hukuku alanında faaliyet gösteren kuruluşlardan en önemlisi çalışma hayatına ilişkin ilkelerin şekillenmesine yaptığı katkılarla şüphesiz Uluslararası Çalışma Örgütüdür⁸¹. Türkiye, 1932 yılından itibaren Uluslararası Çalışma Örgütünün de üyesi olarak kabul edilmiş ve örgüt tarafından bugüne kadar kabul edilen sözleşmelerin bir kısmını onaylamıştır bir kısmını ise onaylamaktan imtina etmiştir.

Bu bağlamda, asıl mesele uluslararası sözleşmelerin öngördüğü düzenlemelerin Türk İş Hukukuna uyumunun sağlanması bu amaçla gerekli düzenlemelerin Yasalarımıza yansımalarının gerekliliğidir. Zira Ülkemizce onaylanan sözleşmelerin kısa süreçte iç mevzuatla uyumlaştırılmaması her ne kadar yaptırım eksikliği olduğu vurgulansa da Uluslararası Hukukta Ülkemize yönelik kınama, prestij kaybı, tazminat yükümlülüğü gibi bazı müeyyideleri de beraberinde getirecektir⁸².

b. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme

Ücretin korunmasına ilişkin önemli uluslararası belgelerin başında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 10.12.1948 tarih ve 217 A (III) Sayılı kararı ile ilan edilmiş bulunan, temel hak ve özgürlüklerin düzenlendiği İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi gelmektedir.

Çalışma hakkı ve ücret ile ilgili düzenlemelere yer verilen Beyannamenin 23. maddesi uyarınca, herkesin adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı mevcut olmaktadır. Yine aynı maddenin devamında herhangi bir ayırım gözetmeksizin eşit iş için eşit ücret hakkının söz konusu olduğu açıkça ifade edilmektedir.

⁸¹ Murat Şen, "Türkiye Cumhuriyetinin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler", **TÜHİS**, Ankara 2003, s. 3.

⁸² Şen, s. 7.

Bugün İş Kanunun asgari ücrete ilişkin düzenlemelerinin ana hattını oluşturan hükmün son fıkrasında, herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak, adil ve elverişli bir ücret hakkının bulunduğu açıkça vurgulanmaktadır. Bu düzenleme Anayasanın 55. maddesi ve Sosyal Devlet ilkesinin gereklilikleri ile de hukuk mevzuatımıza yerleştirilmiştir. Ancak Asgari Ücret Komisyonunun asgari ücret sınırını belirlerken işçiyi tek başına değerlendiriyor ve bu değerlendirmeye ailesini katmıyor olması kanaatimizce hükümle sağlanmak istenen amaca uygun hareket edilemediğinin bir göstergesi niteliğindedir.

Ücretin korunmasına ilişkin bir başka sözleşmeyi ise, 16.12.1966 tarihli 2200A(XXI) sayılı Genel Kurul Kararı ile kabul edilmiş, 03.01.1976 tarihinde yürürlüğe giren Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Sözleşme⁸³ oluşturmaktadır. Sözleşmenin 7. maddesinde, bütün işçilere emeklerine karşılık, asgari olarak, adil ücretler ve eşit işlere, hiç bir ayırım yapılmaksızın eşit ödeme, özellikle kadınlara, kendilerine sunulan çalışma koşullarının erkeklerin koşullarından daha aşağı olmayacağı ve aynı iş için aynı ücreti alacakları konusunda güvence verilmesi; sözleşmenin hükümlerine uygun olarak, kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak bir ücret verilmesi, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, herkese, işyerinde uygun bir üst kademeye yükselmede eşit olanak ve bu yükselmenin yalnızca kıdem ve yeterlilik esaslarına göre yapılması, dinlenme, boş zaman, çalışma saatlerinin makul ölçülerde sınırlanması, ücretli dönemsel tatiller ve resmi tatillerde ücret verilmesi gerekliliği düzenlenmektedir. Sözleşmenin ücrete ilişkin bir başka hükmünü ise 10. madde oluşturmaktadır. Maddenin üçüncü fıkrası uyarınca, devletler, yaş sınırları koyarak, çocukların bu yaş sınırları altında ücretli olarak çalıştırılmasını yasalarla yasaklamalı ve cezalandırmalıdır.

c. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

İşçi ücretinin korunmasına ilişkin bir diğer önemli uluslararası belgeyi ise Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi oluşturmaktadır. 20 Mart 1950'de Roma'da

⁸³http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&view=article&id=700:ekonomik-sosyal-ve-ktel-haklara-k-uluslararasi-slee&catid=6:uluslararasyige&Itemid=36 (23.07.2012)

imzalanarak 3 Eylül 1952 tarihinde yürürlüğe giren ‘İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerinin Korunmasına İlişkin Sözleşme’ Türkiye tarafından 19.05.1954 yılında onaylanmıştır⁸⁴. Sözleşmede her ne kadar ücretin korunmasına ilişkin net bir hüküm yer almıyor olsa da zorla çalıştırma yasağına ilişkin düzenlemenin kişinin çalışma hürriyetinin temelinde ücretin korunmasına etkisinin olduğu kabul edilmektedir.

d. Avrupa Sosyal Şartı

İşçi ücretinin korunmasına ilişkin bir diğer uluslararası düzenleme ise Avrupa Sosyal Şartıdır. 18.10.1961 tarihinde imzalanarak 26.02.1965’te yürürlüğe giren sosyal şartı, Türkiye 18.10.1961 tarihinde imzalamış ve fakat 16.06.1989 tarihinde bazı maddeleri kapsam dışı bırakıp onaylamıştır. Zira Avrupa Sosyal Şartına rezerve koyma imkanı mevcut olmayıp alakart bir onaylama sisteminin kabul edildiği görülmektedir. Bu bağlamda çekirdek hükümlerin belli oranda kabulü aranmaktadır. Avrupa sosyal şartının kabulünde çekince koyma değil, bir onaylama sistemi kabul edilmiştir. Şart 1996 yılında yeniden gözden geçirilerek 1999 yılında yeni haliyle yürürlüğe girmiştir.

Ancak Türkiye 22.03.2007 yılında onayladığı gözden geçirilmiş şartın⁸⁵ birçok maddesini kabul etmekle birlikte, 4. maddenin I. fıkrasını, 2. maddenin III. fıkrasını ve yine örgütlenme hakkına ilişkin olan 5. madde ile toplu pazarlık hakkını düzenleyen 6. maddesini kapsam dışında bırakmıştır⁸⁶. Gözden geçirilmiş şartın “Adil Bir Ücret Hakkı” başlıklı 4. maddesinin birinci fıkrasında, asgari ücret belirlenmesinde çalışanların kendi ve ailelerinin saygın bir yaşam düzeyinde yaşamları için gerekli ihtiyaçlarını karşılayacak miktar belirlenmesi vurgulanmaktadır. Bu nokta asgari ücret belirlenmesinde Ülkemizde sadece işçinin ihtiyaçlarının dikkate alınması yönündeki uygulamanın şartın hükmüyle uyummadığını ortaya koymaktadır. Bu çerçevede uyumsuzluk dolayısıyla Şartın ilgili hükmünün kapsam dışı bırakıldığını söylemek mümkündür. Şartın 4. maddesinin ikinci fıkrasında fazla çalışmalar için %50 zamlı ücretin ödenmesi gerekliliği belirtilmişken 4857 sayılı İş

⁸⁴ Şen, s. 9.

⁸⁵ <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf> (23.07.2012)

⁸⁶ M, Refik Korkusuz, **Uluslararası Sözleşmelerde ve Türk İş Hukukunda İşçilik Alacaklarının Korunması**, Ankara 2004, s. 37.

Kanununda fazla sürelerle çalışmanın %25 zamlı ücretle karşılandığı görülmektedir. Maddede ayrıca kanuni nedenlerle ücrette kesintinin yapılamayacağı ifade edilmektedir ve bu da beşinci fıkra da açıkça belirtilmektedir.

Gözden geçirilmiş şartın “Adil Çalışma Koşulları” başlıklı 2. maddesi tipik bir program hükmü niteliğindedir. Zira maddede çok genel ifadelerle çalışma sürelerinin belirlenmesinde Ülkelerin kendi mevzuatlarında farklı uygulamalara gidebilecekleri ifade edilmektedir. Bu bağlamda Türk İş Hukukunda haftalık çalışma süresinin en çok 45 saat olarak belirlendiği ve bu belirlemenin ILO Sözleşmelerinde yer alan 48 saat sınırlandırmasına da uygun olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, gözden geçirilmiş şartın 2. maddesinin III. fıkrası ücretli izne ilişkin düzenlemeye yer vermektedir. Fıkra da öngörülen en az 4 haftalık ücretli izin hakkına ilişkin düzenlemeye İş Kanunumuzdaki ilgili hükmün uygun olduğunu söylemek mümkün değildir. Diğer taraftan, Basın İş Kanunun 21. maddesi ile Deniz İş Kanunun 40. maddelerinde yer alan düzenlemelerin ise şart hükmüne uygun olduğu söylenebilecektir. Zira her iki Kanunda da ücretsiz izin hakkının 6 ay çalışma koşulunun sağlanması ile kazanıldığı görülmekte ve izin sürelerinin de gözden geçirilmiş şartın ilgili hükmüne uygun olduğu görülmektedir. Şartın Ülkemiz tarafından kapsam dışı bırakılan diğer iki maddesi ise örgütlenme hakkına ilişkin 5. madde ile toplu pazarlık hakkına ilişkin 6. maddedir. Her iki madde de bütün olarak kapsam dışı bırakılmıştır.

e. Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemeleri

Uluslararası Çalışma Örgütünün ücretin korunmasına ilişkin düzenlemeleri sözleşmeler ve tavsiye kararlarında ayrı ayrı yer almaktadır. Bilindiği üzere uluslararası sözleşmelerin onaylanması durumunda iç hukuk mevzuatının belirlenen hükümlere uygun hale getirilme zorunluluğu söz konusu olmaktadır. Oysa ILO’nun tavsiye niteliğindeki kararlarının iç hukuka geçirilme zorunluluğu bulunmamakta sadece ilgili Ülkeyi yönlendirici tavsiyeler olarak kabulü söz konusu olmaktadır⁸⁷. ILO tarafından ücretin korunmasına ilişkin sözleşmelerin tümü Ülkemizce onaylanmasına karşın ILO’nun 1992 tarihinde kabul etmiş olduğu 173 sayılı

⁸⁷ ILO’nun yapısı ve uluslararası sözleşmelerin uygulanması bakımından ayrıntılı bilgi için bkz. Melda Sur, **Uluslararası Hukukun Esasları**, 2. Bası, İstanbul 2006, 113.

sözleşmenin onayından imtina edilmektedir. Bu bağlamda ILO sözleşmelerine çekince konamıyor olması da vurgulanmalıdır. Zira Devletlere isterlerse sözleşmeye taraf olmama hakkı tanınmaktadır.

(1). Sözleşmeler

(i). Milletlerarası Çalışma Teşkilatının Gaye ve Hedeflerine Ait Beyanname

10.05.1944 tarihinde kabul edilen ‘Milletlerarası Çalışma Teşkilatının Gaye ve Hedeflerine Ait Beyanname’ iş hukuku alanında evrensel nitelik kazanmış birçok ilkeye yer vermektedir. Bildirgenin 3. maddesinde herkesin adil bir ücret hakkına sahip olduğu belirtilerek, ILO tarafından çalışan ve korunmaya ihtiyaç duyan herkesin belli bir düzeyde ücret almasını sağlamak gibi konularda üye Ükelere uluslararası düzeyde yükümlülükler getirilmektedir.

(ii). 94 Sayılı Sözleşme

ILO’nun ücretin korunmasına yönelik bir diğer sözleşmesi ise kamu işverenlerinin yükümlülük ve yetkilerinin düzenlendiği 1949 tarihli ve 94 Sayılı ‘Kamu Mukavelelerinde Çalışma Şartlarına Konulacak Esaslara İlişkin Sözleşme’dir. Türkiye tarafından 14.12.1960 tarihinde ve 161 Sayılı Yasa ile onaylanan bu sözleşmenin iç hukukumuzda aktarılması bakımından 1988 yılından “Kamu Kuruluşlarında Yaptırılacak İşlerde İşçilerin Çalışma Şartları ile İlgili Esaslar” başlıklı ve 88\13168 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı yürürlüğe konulmuştur⁸⁸. Sözleşmenin 1. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, bu sözleşme kamu kuruluşlarından iş alan yüklenicilerin yanı sıra taşeronlar ya da sözleşmeyi devralanlar bakımından da uygulama alanı bulacaktır⁸⁹.

(iii). 95 Sayılı Sözleşme

⁸⁸ Şen, s. 12.

⁸⁹ Korkusuz, s. 28.

ILO'nun doğrudan ücret hakkına ilişkin en önemli sözleşmesi 01.07.1949 kabul tarihli ve 95 Sayılı 'Ücretin Korunmasına Hakkındaki Sözleşme'dir. Türkiye tarafından 24.10.1960 tarihinde ve 109 Sayılı Yasa ile onaylanan bu sözleşme, ücret hakkının korunması bakımından son derece kapsamlı ve genel nitelikli hükümler içermektedir.

Sözleşmenin 1. maddesinde ücret tanımına yer verilmektedir. Tanım uyarınca bir iş karşılığı olarak işveren tarafından her ne ad altında olursa olsun ve nasıl hesaplanırsa hesaplansın nakden değerlendirilmesi mümkün olan, sözleşme ya da ulusal mevzuat ile tespit edilmiş bedel ücret olarak adlandırılmaktadır. Maddenin devamında ücretlerin nakit olarak ve ülkede tedavülü zorunlu olan para ile ödenmesi yükümlülüğü getirilmiştir. Bunun gibi işçiye ücreti yalnızca iş günlerinde ve işyerinde veya işyerine yakın bir yerde ödenebileceği sözleşme hükümlerinde vurgulanmıştır. Ayrıca özel bir yasa, sözleşme ya da toplu iş sözleşmesi hükmünün ya da hakem kararının bulunmadığı hallerde ücret işçinin bizzat kendisine ödeneceği sözleşmenin 5. maddesinde ifade edilmektedir. Sözleşmenin 8. maddesinde ücretlerden yapılacak kesintilerin sınırlandırılması ve bu tür uygulamaların ancak ulusal mevzuatın veya toplu iş sözleşmesinin ya da hakem kararınca belirlenen şartlar dâhilinde mümkün olabileceğine ilişkin düzenlemeye yer verilmektedir. Sözleşmenin ücretin korunmasına ilişkin 10. maddesinde ise ücretin haciz ve temliki bakımından sınırlama getirilmesi düzenlenmektedir. Görüldüğü üzere, bugün başta 4857 sayılı İş Kanununun 32, 35, 38. maddeleri olmak üzere, Borçlar Kanunu, İcra İflas Kanununda ücretin korunmasına ilişkin olarak yer verilen mevcut düzenlemelerin ILO'nun 95 sayılı sözleşmesinin tüm bu ücretin korunmasına ilişkin hükümlerinin bir yansıması olduğunu söylemek mümkündür. Zira bunun en güzel örneğini İş Kanunun 32. maddesi oluşturmaktadır. Kanunda ILO'nun 95 sayılı sözleşmesine uygun olarak, emre muharrer senetle, kupon veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesinin yapılamayacağına yönelik düzenleme maddenin IV. fıkrasında yer almaktadır⁹⁰.

Ayrıca sözleşmenin 11. maddesi ile sözleşmeyi onaylayan devletlere işverenin iflas ya da işyerinin mahkeme kararıyla tasfiye edildiği durumlarda işçi ücretlerine belirli esaslar ve oranlar dâhilinde imtiyaz tanınması yükümlülüğü

⁹⁰ Çelik, s. 155.

getirmiştir⁹¹ İş sözleşmesinin sona erdiği hallerde işverence, işçinin işlemiş ücret alacaklarının mevzuat, toplu iş sözleşmesi ya da bir hakem kararına uygun olarak ödenmesi zorunluluğu getirilmesi de sözleşmenin 12. maddesinde hüküm altına alınmıştır⁹².

(iv). 100 Sayılı Sözleşme

1951 kabul tarihli ve 100 Sayılı ‘Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme’ ise kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliğinin sağlanmasına yöneliktir. Türkiye bu sözleşmeyi 13.12.1966 tarihinde 810 Sayılı Yasa ile onaylamıştır⁹³. Ülkemiz tarafından onaylanan sözleşme, Türk Hukukunda Bakanlar Kurulu’nun 14.04.1967 tarihli ve 618036 sayılı kararı ile yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı İş Kanunumuzun 5. Maddesinde yer alan eşitlik ilkesinin temelini oluşturan sözleşme genel bir çerçeve çizmek suretiyle aynı değerde çalışan kadın ile erkek işçi arasında gerek çalışma koşulları, gerek iş sözleşmesinin sona erdirilmesi gerekse ücret konularında ayrımın yapılamayacağına ilişkin hükümleri içermektedir.

(v). 173 Sayılı Sözleşme

ILO 23 Haziran 1992 tarihinde düzenlediği 79. Oturumunda, ‘İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunması Hakkında 173. Sayılı Sözleşmeyi kabul etmiştir. Türkiye ILO sözleşmelerinin çoğunu onarken bu sözleşmenin onaylanması henüz söz konusu değildir. Türkiye tarafından sözleşmenin hala onaylanmamış olması işçi haklarının korunması bakımından öncelikle uluslararası normlarda uyumsuzluk başta olmak üzere birçok sorunu beraberinde getirmektedir⁹⁴. İşverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halleriyle sınırlı olarak işçilik alacaklarına koruma getirilmesi amacıyla kabul edilen bu sözleşme, onaylayan

⁹¹ Aydın, s. 238.

⁹² Şen, s. 15.

⁹³ Şen, s. 23.

⁹⁴ Sorunlar için bkz. Meral Sungurtekin Özkan, “Ödeme Güçlüğüne Düşmüş İşveren Karşısında İşçi Hak ve Çıkarlarının Korunması Konusunda Türk Hukukunda Geçerli Olan Sistemin Uluslararası Normlara Uygunluğu Meselesi”, **DEÜSBED**, C:X, S:1, İzmir 2008, s.138-168.

devletlere sağlamakla yükümlü oldukları bu korumanın niteliğiyle ilgili alternatifler sunmaktadır.

Sözleşmenin 3. maddesi uyarınca üye devletler, işçi ücretlerine koruma sağlanması bakımından sözleşmenin II. Bölümünde düzenlenmiş bulunan işçilik alacaklarına imtiyaz sağlanmasını gerektiren imtiyaz sistemini ya da III. Bölümde düzenlenmiş bulunan garanti fonu sistemini kabul edeceklerdir. Bu çalışmanın ilerleyen bölümünde ayrıntılı olarak inceleneceği üzere ücret garanti fonu uygulaması her ne kadar sözleşme Türkiye tarafından onaylanmamış olsa bile bugün sözleşmede öngörülen sisteme yakın bir düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır⁹⁵. Sözleşme üye devletleri sadece imtiyaz ya da garanti fonu sistemini tercihe zorlamamakta, her iki sistemi de kabul edilerek uygulanabileceğine ilişkin ifadelere yer vermektedir. Türk iş hukukunda bu anlamda ücret garanti fonu sisteminin uygulandığı yahut uygulanmak istendiğini söyleyebilmek mümkündür.

173 sayılı sözleşme ile temelde işverenin ödeme gücü durumu işçilerin alacakları, işverenin malvarlıklarından diğer alacaklıların alacakları ödenmeden önce ödenmesi suretiyle işçi alacaklarının korunmasının sağlanması amaçlanmaktadır. Bu sağlanamaz ise işçi alacaklarının bir garanti kurumca üstlenilerek ödenmesi temin edilerek işçi ücretlerine ilişkin sağlam bir güvence getirilmesi amaçlanmaktadır⁹⁶.

(2) Tavsiye Kararları

ILO işçinin ücret hakkına ilişkin olarak onaylayan devletleri bağlayıcı nitelikteki sözleşmelerinin yanı sıra sadece yol gösterici niteliğe sahip ve bağlayıcı gücü bulunmayan tavsiye kararlarda oluşturmaktadır. ILO'nun ücretin korunmasına yönelik tavsiye kararlarının başında 1949 tarihli ve 85 sayılı 'Ücretlerin Korunması Hakkında Tavsiye Kararı' gelmektedir⁹⁷.

⁹⁵ Türkiye'deki ücret garanti fonuna ilişkin düzenlemenin niteliğine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. M. Refik Korkusuz, "İş Hukukumuzda Yeni Bir Kurum, Ücret Garanti Fonu", **Legal İHD**, S:4, Mart 2004, s. 1327-1346 (Fon); K. Öcal Evren, "Niteliği ve İçeriği İtibariyle Ücret Garanti Fonu", **Yaklaşım Dergisi**, S:147, Mart 2005, s.45(Anılış: Fon);. Muzaffer Koç, "İş Kanununa Göre Ücret Garanti Fonu", **Yaklaşım Dergisi**, S:56, Mart 2008, s. 49 vd.

⁹⁶ M. Bülent Alpar, "İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin 173 Sayılı ILO Sözleşmesi ile İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı", **Kamu- İş Dergisi**, C:VI, S. 3, 2002, s. 12 vd.

⁹⁷ <http://www.ilo.org/ilolex/english>, (10.02.2012).

Kararda genel olarak işçinin ücret kesintilerine karşı korunmasına ilişkin hükümlere yer verilmektedir. Ayrıca işçinin işyerinde vereceği zararlardan dolayı yapılacak kesinti, işçinin zarardan açıkça sorumluluğunun bulunması halinde ve verilen zararın gerçek değerini aşmamak şartıyla söz konusu olacak, bu tür bir kesintinin yapılması halinde işçi önceden bilgilendirilecektir. Kararın ilgili hükmünün devamında ücretten zarar karşılığında kesintinin bir teamül, toplu iş sözleşmesi, hakem kararı ya da devletin ulusal mevzuatında hüküm bulunması şartı ile mümkün olabileceği ifade edilmektedir⁹⁸.

Kararın ücretin ödeme dönemi ile ilgili azami sürelerin öngörüldüğü 4 ve 5. maddelerinde ise, ücretin saat, gün veya hafta üzerinden ve parça ya da iş başına göre hesaplandığı işlerde çalışan işçilere yapılacak ödemelerin sürelerinin 16 günü aşmayan bir arayla ve ayda en az iki kez yapılması öngörülmekte ve ücretin aylık ya da yıllık olarak hesaplandığı hallerde en az ayda bir kez ücret ödenmesi esası yapılacağı vurgulanmaktadır.

ILO'nun doğrudan ücret hakkının korunmasına ilişkin 85 Sayılı Tavsiye Kararının yanı sıra 90 sayılı ve 1951 tarihli, 'Eşit İş için Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Ücret Hakkında Tavsiye Kararı' ve 109 Sayılı, 1958 tarihli 'Deniz İş Kolunda Ücretler ve Çalışma Süreleri Hakkında Tavsiye Kararı' da ücretin korunmasına yönelik kararlar olarak belirlenebilmektedir⁹⁹.

f. Avrupa Birliği Düzenlemeleri

Bilindiği üzere Avrupa Birliği temelinde Avrupa Kömür Çelik Topluluğu'nu kuran 1951 tarihli Paris Antlaşması, Avrupa Ekonomik Topluluğu ile Avrupa Atom Enerji Topluluğunu kuran Roma Antlaşmasına dayanmaktadır. Avrupa Birliğinin temeli niteliğindeki anlaşmalar Birliğin uluslar üstü bir kurum olduğunu ifade etmekte ve anlaşmaların bu yönde doğrudan üye devletlerin iç hukukuna uygulanabileceği vurgulanmaktadır¹⁰⁰. Bu nedenle birliğin genellikle yönerge şeklinde olan hükümleri üye ülkelerin iç hukuk mevzuatlarında derhal ve doğrudan uygulanabilirlik özelliği göstermektedir.

⁹⁸ Şen, s. 42.

⁹⁹ Çağlayan, s. 39.

¹⁰⁰ Korkusuz, s. 39.

AB'nin, işçinin ücret hakkının korunmasına yönelik en önemli yönergesi 20 Ekim 1980 tarihli 80\987 EEC sayılı 'İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçilerin Korunması Hakkındaki Yönergesi'dir. Bu yönerge ile iflaslara karşı işçilik alacaklarının etkili bir biçimde korunması ve üye devlet mevzuatlarında bu konudaki farklılıklarının giderilmesi amaçlanmıştır¹⁰¹.

Bu yönerge 23 Eylül 2002 tarihli ve 2002\74 sayılı yönerge ile çalışanlar lehine tadil edilmiş ve AB'nin ödeme güçlüğü yönergesi ile üye devletlere işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerle sınırlı olmak üzere işçilerin ücret ve diğer sosyal haklardan oluşan işçilik alacaklarının belli bir güvenceye kavuşturulabilmesi bakımından işyerinin mal varlığından bağımsız ve cebri icraya konu olamayacak nitelikte bir 'garanti kurumu' oluşturma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu kapsamda yönergede garanti edilen işçilik hakları bakımından garanti fonuna ilişkin ayrıntılı düzenlemelere yer verilmektedir. Bu düzenlemeler içerisinde Ücret garanti fonunda üye ülkelerce yapılacak ödemelerin şumulünün genişletilebileceği de ifade edilmektedir. Yine yönergede işçilerin daha önce kazanılmış veya beklenen haklarının da korunmaya devam edileceği 8. Maddede ayrıntılı olarak hükme bağlanmaktadır¹⁰². Yönergede ILO'nun 173 Sayılı Sözleşmesinin aksine işverenin ödeme güçlüğü halinde işçilik alacaklarına imtiyaz tanınması şeklindeki sisteme yer verilmemekte ve tek koruma yöntemi olarak garanti kurumu sistemi oluşturulması esası benimsenmektedir.

İşçilik haklarının korunmasına ilişkin bir diğer Avrupa Birliği yönergesi ise, 14 Şubat 1997 tarihli '*İşletme ve İşyeri Devirlerinde İşçi Haklarının Korunması*' başlıklı 187/77 sayılı yönergedir. Yönerge, yaşam ve çalışma koşullarının birbiri ile gelişim içerisinde uyumlu hale getirilmeleri ve iyileştirilmelerini hedefleyen 1974 tarihli sosyal faaliyet programına dayanmaktadır¹⁰³. Yönergede işletme veya işyeri devrinden etkilen iş ilişkilerinin eski işverenden yeni işverene otomatik olarak intikali, şirket birleşme ve işyeri devrinde iş sözleşmesinin fesih nedeni oluşturmayaacağı, işçi temsilcilerinin statülerinin mümkün olduğunca korunması ve devirde işçi temsilcilerine danışma prosedürünün getirilmesi öngörülmektedir. Yönerge bugün ülkemizde yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanununun işyerinin

¹⁰¹ Aydın, s. 252.

¹⁰² Mustafa Alp, **Hizmet Akitlerinin Sona Ermesi ve İşçilik Alacaklarının Güvencesi**, İstanbul 2002, s.118.

¹⁰³ Korkusuz, s. 51.

devrine ilişkin 6. Maddesine temel teşkil etmekle beraber, hükmün Yönergede yer alan işçi temsilcilerinin onayının alınması gibi birçok noktada ayrılık taşıdığı söylenebilmektedir¹⁰⁴. Ayrıca ilgili yönergede işçi ücretlerinin korunmasına ilişkin olarak sadece iş devri halindeki korumalara yer verilmiş bu anlamda devrin iş sözleşmesinin feshi sonucunu doğurmayacağı açıkça ifade edilmek suretiyle iş ilişkisinin temel unsurlarından olan ücret borcunun devamı belirlenmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÜCRETİN İŞVEREN İŞLEMLERİNE KARŞI KORUNMASI

I. ÜCRETİN İŞVERENİN İŞLEMLERİNE KARŞI KORUNMASI

A. Ücretin Para Olarak Verilme Zorunluluğu

İş Kanunu'nun 32. maddesinin I. fıkrası uyarınca ücretin ve yanı sıra prim, ikramiye ve her çeşit istihkakın da para ile ödenmesi gerekmektedir. Hatta öyle ki, aynı maddenin III. fıkrası emre muharrer senetle, kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödenmesinin yapılamayacağını açıkça ifade etmektedir. Açık düzenlemeye karşın doktrinde işçinin onayının varlığı halinde karşılığının derhal elde edilmesi olanağı bulunan ve paraya çevrilmesinde zorluk bulunmayan çekle ya da bunun gibi kâğıtlarla ücret ödemesinin yapılabileceği savunulmaktadır¹⁰⁵. Ancak kanaatimizce bunun kabulü açık şekilde var olan Kanuni düzenlemeye aykırılık teşkil edeceğinden ve ayrıca iş hukukunda işçi işveren arasında mevcut fiili eşitsizlik karşısında işçiyi koruma amacına uygun olmayacağından mümkün gözükmemektedir.

“Trampa Usulü” adı verilen aynı ücret sistemi, işçiyi zarar ve ziyana sokan, işçinin işveren tarafından sömürülmesine olanak sağlayan bir sistem olması dolayısıyla doktrinde eleştirilmekte ve ücrete ilişkin İş Kanunumuzdaki düzenlemenin bu sistemi engeller nitelikteki düzenlemesinin uygunluğu

¹⁰⁴ Ertan İren, **Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 sayılı İş Kanununun Durumu**, Ankara 2008, s. 112.

¹⁰⁵ Erkul ve Karaca, s. 227; Korkusuz, s. 112; Centel, Ücret, s. 318–319; Demir, s. 190.

vurgulanmaktadır¹⁰⁶. Burada belirtilmesi gereken, işçinin asıl ücreti dışında kalan ücret eklerinin para yerine aynı olarak ödenmesinin mümkün olmasıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 95 sayılı Ücretin Korunmasına İlişkin Sözleşmesi işveren tarafından yapılan aynı ödemeleri şarta bağlamaktadır. Buna göre ücretin tamamının aynı ödenmesinin mümkün olmamakla birlikte, çalışılan sanayi kolunun veya işin niteliği gereği ücretin bir kısmının aynı olarak ödenmesinin adet olması veya işçinin bu yolda istekte bulunması halinde aynı ödemeye karar verilebileceği ifade edilmektedir. Öte yandan, ücretin tamamının aynı olarak ödenmeye kalkışılması halinde yapılan ödeme, borca aykırılık olarak kabul edilecektir¹⁰⁷.

İş Kanunu'nun 32. maddesinin II. fıkrası uyarınca ücret kural olarak Türk parası ile ödenmektedir. Ancak yine aynı madde uyarınca, ücret yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilmektedir. Bu maddeden iki anlam ortaya çıkmaktadır. Öncelikle ücretin yabancı para ile ödeneceği kararlaştırılabilmektedir. Bununla birlikte, ikinci anlamı aynen ödeme kaydının bulunmaması durumunda ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödemenin yapılabilmesinin mümkün olmasıdır¹⁰⁸. Doktrinde ücret karşılığı işçiye verilmesi zorunlu ücret hesap pusulasında ve ücret bordrosunda eklemeler, vergi ve sigorta primi gibi kesintilerin Türk parası olarak gösterilmesinin zorunlu olması dolayısıyla başka türlü bir ödemenin yani yabancı para ile ödemenin yapılacağına ilişkin düzenlemenin uygulamada soruna sebebiyet vereceği belirtilmekte ve maddenin açık hükmü eleştirilmektedir¹⁰⁹.

İş Kanununda mevcut düzenlemeden farklı olarak, f D. İş K. m. 29/I de ücretin tanımı yapılırken ücretin gemi adamına nakden ödenen meblağ olduğu belirtilerek para ile ödeme zorunluluğu getirilmektedir. İş Kanununda düzenlendiği şekilde ücretin Türk Parası ile ödenmesi şartının Deniz İş Kanununa tabi gemi adamlarının ücretleri bakımından söz konusu olmayacağını vurgulamak

¹⁰⁶ Tunçomağ ve Centel, s. 124; Fevzi Demir, **Sorularla Bireysel İş Hukuku**, Cilt: I, Ankara 2006, s. 190, (Sorular); A. Murat Demircioğlu, **Yargıtay Kararları Işığında 4857 sayılı İş Yasası**, 2. Bası, İstanbul 2008, s.245; Centel, Ücret, s. 316; Ali Çubuk, Ücret Hakkının Korunmasında Hukuk ve Ekonomi Düzenimizin Başlıca Sosyal Garantileri, **A.İ.T.İ.A. Dergisi**, C: I, S: 2, s. 158, (Garantiler).

¹⁰⁷ Centel, Ücret, s 325.

¹⁰⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz Nami Barlas, **Para Borçlarının İfasında Borçlunun Temerrüdü ve Bu Temerrüt Açısından Düzenlenen Genel Sonuçlar**, İstanbul 1992, s. 86-102; Süzek, s. 293; Aksi görüş için bkz. Demir, s. 191; Mollamahmutoğlu, s. 235.

¹⁰⁹ Çelik, s.154; Süzek, s. 323-324; Mollamahmutoğlu, s. 484; Akyiğit, s. 163.

gerekmektedir¹¹⁰. Bu bağlamda yukarıda İş Kanununa tabi çalışanlar için öngörülen ücretin yabancı para birimine göre belirlenmesi yahut ödenmesi yönündeki tartışma Deniz İş Kanunu kapsamında çalışan gemi adamları için açık düzenlemenin karşısında söz konusu olmayacaktır.

B. Ücretin Tamamının Takas veya Mahsup Edilememesi

Kural olarak, borçlunun alacaklıdan bir alacağı söz konusu ve bu alacak muaccel hale gelmiş ise bu durumda alacak ile mevcut muaccel borcun takas edilmesi suretiyle borç sona erdirilebilmektedir¹¹¹. Buna göre, takas için borçların karşılıklı olması, konularının aynı olması ve karşılıklı alacaklılardan yalnız birinin buna yönelik iradesini açıklaması yeterlidir. Ancak genel anlamda tarafların önceden yaptıkları bir anlaşma ile ileride doğacak karşılıklı alacaklarının ayrıca takas beyanına gerek olmaksızın kendiliğinden takasa tabi olacağını kararlaştırmalarına da engel bulunmamaktadır¹¹².

Borçlar Kanunu'nun takasla ilgili konuları düzenleyen 118'den 124'e kadar olan maddeleri ile mahsupla ilgili 333. maddesi, İş Kanununda ilgili hükmün bulunmaması dolayısıyla İş Kanunu kapsamında çalışanlara da uygulanmaktadır. Ayrıca kıdem tazminatının ücret değil tazminat olarak kabulü dolayısıyla, bu düzenleme kapsamı dışında kalacağı vurgulanmalıdır. Zira bu durum Yargıtay kararlarında da belirtilmektedir¹¹³.

Takas kuralının istisnasını Borçlar Kanununun 'Takası Kabil Olmayan Alacaklar' kenar başlıklı 123. maddesi oluşturmaktadır¹¹⁴. Zira madde uyarınca, borçlunun ve ailesinin iâşesi için mutlak surette zaruri olup hususi mahiyeti itibariyle fiilen alacaklının icap eden alacakları, alacaklıların rızası dışında takas ile ıskat edilemeyecektir. O halde işverenin işçiden olan alacağı ile ona ödeyeceği ücretin

¹¹⁰ Bunun nedeninin Deniz İş Kanunun uygulandığı gemi adamlarının ülkeler arası çalışıyor olmaları olduğu görüşü için bkz. Oğuz Özbek, **Yorumları ve Yargıtay Kararlarıyla Deniz İş Kanunu**, 2. Bası, İstanbul 2003, s. 93.

¹¹¹ M. Kemal Oğuzman ve Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 3. Bası, İstanbul 2000, s. 436; Fikret Eren, **Borçlar Hukuku, Genel Hükümler**, İstanbul 2003 s. 523.

¹¹² Oğuzman ve Öz, s. 438.

¹¹³ Y9HD, 30.05.2000, 5878/7475, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 2000, s. 41-42, www.ceis.org.tr, (12.02.2012).

¹¹⁴ 6098 sayılı Türk Borçlar "Kanunun Ücretin Korunması" başlıklı 407. maddesinin ikinci fıkrasında takasa ilişkin düzenleme ile istisnası yer almaktadır.

takas konusu edilebilmesi mümkün olamamaktadır¹¹⁵. Ancak bu halin de iki istisnası BK'nın 333. maddesinde düzenlenmektedir. Hükme göre, işçi ücretinin tediyesinin, işçinin ve ailesinin nafakası için zaruri bulunan hallerde, işçinin onayı olmaksızın iş sahibinin ücreti kendi alacağı ile mahsubu mümkün olmamaktadır. Bu durumda söz konusu kuralın işçinin takasa rıza göstermesi hali ve işçinin işvereni kasten zarara uğratmış olması halleri iki istisnasıdır.

Türk Borçlar Kanunun 407. maddesinin II. fıkrasında işverenin, işçiden olan alacağının ücret borcu ile takasının mümkün olamayacağı açıkça ifade edilmektedir. Ancak buna hükmün devamında işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararları ile sabit bir zarardan doğan alacakların ücretin haczedilebilir kısmına kadar takas edilebileceğine ilişkin düzenleme ile istisna getirildiği görülmektedir. Bu bağlamda hükmün BK ile paralellik taşıdığını söylemek mümkündür.

Yasalarda açık bir hüküm olmamasına karşın takasın işçi ücretinin dörtte birini aşamayacağı bu nedenle dörtte biri aşan zarar karşılığı ücret kesintisinin ise müteakip aylarda yapılması gerekliliği ileri sürülmektedir¹¹⁶. Kanaatimizce de, İş Kanunun 35. maddesinde yer alan düzenleme İş Kanunu kapsamında olan işçilerin ücretlerine ilişkin genel bir sınırlama getirdiğinden, bu hükmün varlığı nedeniyle takasın işçi ücretleri bakımından dörtte biri aşamayacak şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir. Bugün 1 Temmuz 2012 tarihi itibarıyla yürürlüğe girecek olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunun 407. maddesinin ikinci fıkrasında takasın ücretin haczedilebilir kısmını aşamayacağı açıkça düzenlenmektedir. Diğer taraftan takas yasağı, işçinin ücreti ile sınırlı olduğundan ücret dışındaki kıdem tazminatı gibi işçi alacaklarının işverenin bir alacağı ile takas edilmesi mümkün olmaktadır¹¹⁷.

Yine Borçlar Kanunun 143. maddesinde genel olarak alacaklının rızası ile takas edilebilir alacaklara ilişkin düzenlemeye yer verilmektedir. Hüküm uyarınca, tevdi edilmiş eşyanın geri verilmesine veya bedeline ilişkin alacaklar, haksız olarak alınmış veya aldatma sonucunda alıkonulmuş eşyanın geri verilmesine veya bedeline ilişkin alacaklar, nafaka ve işçi ücreti gibi, borçlunun ve ailesinin bakımı için zorunlu olup, özel niteliği gereği, doğrudan alacaklıya verilmesi gereken alacaklar ancak

¹¹⁵ Fahrettin Aral, **Türk Borçlar Hukukunda Takas**, Ankara 1994, s. 211.

¹¹⁶ Müjdat Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, 8. Bası, İstanbul 2009 (Uygulama); s. 321; Şakar, s. 468 Yargıtay “ın aynı yöndeki görüşü için bkz. Y9HD. 09.03.2006, 2005\11524-2006\5883; Y4HD. 30.11.1957, 2837\7068 www.kazanci.com.tr (02.03.2012).

¹¹⁷ Süzek, s. 337; Alpaslan Işıklı, **İş Hukuku**, 6. Bası, Ankara 2005, s. 124.

alacaklının rızası ile takas edilebilmektedir. Bu yönüyle düzenleme mevcut Borçlar Kanunun 123. maddesinde yer alan düzenlemeden 333. maddede yer alan iki istisnayı tek hükümde tek istisna altında düzenlemek suretiyle farklılık arz etmekte ancak temelde işçinin ücret alacağının korunması amacıyla hizmet sözleşmesine ilişkin olarak TBK’da düzenlenen 407. maddeye temel teşkil ettiğini söylemek mümkündür.

6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun(6183 sayılı Kanun)un 71. maddesinde, aylıkların, ödeneklerin, her çeşit ücretlerin, intifa hakları ve hâsılatlarının, ilama bağlı olmayan nafakaların, emeklilik aylıklarının sigorta ve emeklilik sandıkları tarafından bağlanan gelirlerin kısmen haczinin mümkün olduğu ve bunların haczedilebilecek miktarının ücretin üçte birinden çok dörtte birinden az olamayacağı belirtilmektedir. Ayrıca asgari ücreti aşmayan gelirlerin onda birinden fazlasının da haczinin yasak olduğu, hükmün devamında ifade edilmektedir.

Böylelikle 6183 sayılı Kanun ile amme alacağı kapsamında ücret alacakları bakımından kısmen haczin mümkün olacağı belirtilmekte ve sınır olarak da $\frac{1}{3}$ ile $\frac{1}{4}$ arası bir düzenlemeye gidilmektedir.

C. Ücret Kesme Cezasının Sınırlandırılması

1. Genel Olarak

İş Kanununda, işverence toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesinde gösterilmiş olan nedenler dışında işçiye ücret kesme cezası verilemeyeceğinin hükme bağlandığı görülmektedir. İşçi ücretlerinden ceza kesilmesinin temelinde işçileri daha dikkatli ve özenli çalışmaya itme düşüncesi yatmaktadır. Ancak işçinin ücret kesme cezasına konu olabilecek olan davranışları, işçinin sadece işyerinde gerçekleşen olumsuz davranışlarıdır. İşveren, işçinin işyeri dışındaki davranışları nedeniyle, bu davranışların işyerinde olumsuz sonuçlara yol açmamış olması şartıyla ücret kesme cezası uygulayamamaktadır¹¹⁸.

İşverence işçinin iş görme borcunu özenli ve dikkatli şekilde yerine getirmesini sağlamak için uygulanabilecek yaptırımlar, dikkati çekme, ihtar ve işten çıkarma veyahut para cezaları şeklinde ortaya çıkmaktadır. Uygulamada işçiyi

¹¹⁸ Cevdet İlhan Günay, **İş Hukuku**, 2. Bası, Ankara 2004, s.394.

özellikle iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uygun iş görmeye yöneltmek amacıyla uygulanan en etkin yöntemin ücret kesme cezası olduğu görülmektedir. Zira tek geçim kaynağında azalma işçi ve ailesini zor duruma düşüreceğinden etkisi daha iyi anlaşılır bir uygulama olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak ücret kesme cezası ile işçinin ve ailesinin olumsuz etkileneceği gerçeği ve işçinin korunması ilkesi çerçevesinde İş Kanununun 38. maddesinde ücret kesme cezaları bakımından bazı sınırlamalar öngörülmektedir. Böylelikle ücretin mümkün olduğunca kesintilere uğramadan tam olarak işçinin eline geçmesinin sağlanması İş Kanununun ücretin korunmasına ilişkin hükümleri arasında yerini almaktadır.

Ücret kesme cezasına ilişkin olarak sadece İş Kanunda değil Deniz İş Kanununda da düzenlemeye gidildiği görülmektedir. Deniz İş Kanunu'nun 38. maddesinde de işverenin gemi adamının ücretinden yapacağı ceza kesintisi ile ilgili olarak İş K. m. 38' e paralel bir düzenlemeye yer verildiği görülmektedir.

Ayrıca ücret kesme cezasının disiplin cezası sayılması dolayısıyla, işçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleri ile birlikte bildirilmesi ve işçinin bu konuda savunmasının alınması gerekmektedir. Zira aksi halde haksız yere ceza uygulandığını düşünen işçi mahkemeye başvurarak bu cezanın iptalini talep edebilecektir¹¹⁹.

Diğer taraftan, ceza olarak kesilen paraların işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına yatırılması söz konusu olmaktadır. Bu konuda mevcut yönetmelik¹²⁰ uyarınca oluşturulan kurul Bakanın başkanlığında harcamaların ne şekilde yapılacağını düzenlemektedir.

2. Ücret Kesme Cezasının Belirliliği Koşulu ve Miktarı

Ücret kesme cezasına ilişki İş Kanunun 38. maddesi uyarınca, işverenin iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde gösterilen nedenler dışında işçiye ücret kesme cezası vermesi mümkün olamamaktadır. Hükme göre iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde sadece ücret kesme cezasının öngörülmüş olması yeterli

¹¹⁹ Şakar, s. 469.

¹²⁰ İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik, RG. 17.07.2008, 26969.

olmayıp, aynı zamanda işverence hangi hallerde bu cezanın uygulanabileceğinin de açıkça belirtilmiş olması bir zorunluluktur¹²¹. Bu bağlamda ücret kesme cezası İş Kanununda bir disiplin cezası şeklinde düzenlendiğini söylemek mümkün olacaktır. Zira uygulamada da işverenlerin işyerlerinde disiplin yönetmeliği hazırladıkları ve disiplin yönetmeliğinde ayrıntılı olarak hangi uygunsuz hareketin hangi cezayı gerektireceği açıkça belirtilmekte ve yönetmelik işçilere de ilan suretiyle gösterilmektedir.

Düzenleme ile işverenin ücret kesme cezası bakımından tek taraflı inisiyatif kullanarak hareket etmesi de engellenmektedir. Zira ücret kesme cezasının ancak iş sözleşmesi veyahut toplu iş sözleşmesinde yer alacak bir hükümle mevcut olabileceği yasal düzenlemesi, iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde belirtilen ücret kesme cezasına konu olabilecek haller ancak tarafların karşılıklı anlaşması ile değiştirilebileceği anlamını taşımaktadır.

Yine aynı maddenin II. fıkrası uyarınca işveren, uygulanacak para cezasının işçi ücretinden ne miktarda kesileceği konusunda da istediği gibi hareket edemeyecektir. Zira fıkra işçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal nedenleri ile bildirileceği ve bir ayda iki günlükten veya parça başına yahut iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamayacağı açıkça ifade edilmektedir. İşverence her duruma göre verilebilecek para cezasının miktarının toplu iş sözleşmesinde ya da iş sözleşmesinde ayrıca düzenlenmesi konusunda ise yasal bir zorunluluk bulunmamaktadır¹²². Zira hükümdeki sınırla azami miktarı ifade ediyor olup bu anlamda işverene sınır çerçevesinde serbest hareket imkanı tanımaktadır. Zira hükmün bu bağlamda nispi emredici niteliğe sahip olduğunu söyleyebilmek mümkündür.

Ayrıca işverenin, işçinin gündeliğinde indirim yapması ya da işçinin almış olduğu avansların ücretten mahsubu, ücret kesintisi cezası olarak kabul edilemeyeceği doktrinde ifade edilmektedir. Zira bunun temelinin gündelikte indirim yapılması halinde bu miktarların, işverenin malvarlığında kalacağı belirtilmektedir¹²³.

¹²¹ Şahin Çil, **4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, Cilt I –III, 2. Bası, Ankara 2007, s. 2442; Mustafa Kılıçoğlu, **4857 sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması**, İstanbul 2005, s. 108. s. 90.

¹²² Centel, Ücret, s. 361.

¹²³ Çil, s. 2442.

3. Ücret Kesme Cezasının İşçiye Bildirilme Yükümlülüğü

İş Kanunun 38. maddesinin ikinci fıkrası ayrıca ücret kesme cezasının işçiye bildirilmesi zorunluluğunu öngörmektedir. Disiplin cezası niteliğine sahip ücret kesme cezasının bildirilmesi bu bağlamda bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Düzenleme uyarınca bu bildirimde ayrıca ücret kesme cezasının nedenlerinin de açıkça belirtilmesi gerekmektedir. Bildirimin yazılı yapılma zorunluluğuna ilişkin bir düzenleme kanunda yer almamasına karşın İş Kanunun 109. maddesinde tüm bildirimlerin yazılı yapılma zorunluluğunun öngörülmesi karşısında yazılı yapılması gerektiği savunulabilmektedir¹²⁴. Ancak kanaatimizce yazılılık burada sadece ispat koşulu olarak öngörülebilir¹²⁵. Bu nedenle de bildirimin yazılı yapılma zorunluluğunun olduğunu söylemek ve bunun İş Kanun 109. maddesiyle açıklamak hukukun temel kavramlarıyla uyuşmamaktadır. Diğer yandan resmi yazılı şekle ilişkin bir düzenlemenin mevcut olmaması dolayısıyla burada noterden bir ihtar şeklinde bildirim yapılması zorunluluğunun söz konusu olmadığı da anlaşılmaktadır.

Ücret kesme cezasının disiplin cezası sayılması dolayısıyla, işçinin bu konuda savunmasının alınması da gerekmektedir. Zira aksi halde haksız yere ceza uygulandığını düşünen işçi mahkemeye başvurarak bu cezanın iptalini talep edebilecektir¹²⁶.

4. Ücrette Yapılan Kesintilerin Kullanılması ve İşverenin Bu yükümlülüğe Aykırılığının Müeyyidesi

İş Kanunun 38. maddesi çerçevesinde kesilen ücretler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına, Bakanlıkça belirtilecek Türkiye’de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine kesildiği tarihten itibaren bir ay içine yatırılır ve işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetlerinde kullanılmaktadır. Bu kullanımın ne şekilde olacağını ise oluşturulan Kurul belirlemektedir ve Kurulun yapısı ve işleyişi konusunda *‘İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları*

¹²⁴ Erkul ve Karaca, s. 232.

¹²⁵ Centel, Ücret, s. 364.

¹²⁶ Şakar, s. 469.

*Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik*¹²⁷ çıkarılmıştır.

İşveren ücret kesme cezasını uygularken, İş K. m. 38'e, bu maddeye dayanılarak çıkarılan yönetmeliğe, toplu sözleşme ve iş sözleşmesindeki hükümlere uygun hareket etmek zorunda olmaktadır.

İşverenin ücret kesme cezasına ilişkin İş Kanunun 38. maddesinde öngörülen sınıra aykırı hareket etmesi durumunda her şeyden önce işçiye ücreti eksik ödendiği için İş Kanunun 102/b maddesi uyarınca idari para cezası ile karşılaşacaktır¹²⁸. Yine işçinin ücretinin eksik ödenmesi dolayısıyla eda davası açma ve ilamsız icra yoluna başvurma imkanı da söz konusu olacaktır. Bununla birlikte İş Kanunun 24/II- e bendi uyarınca iş sözleşmesini derhal feshetmeye de hakkı bulunmaktadır¹²⁹.

Öte yandan mevcut iş ilişkisinin dayandığı sözleşmede Kanunun ilgili hükmünde belirtilen miktarları aşan ücret kesme cezalarının yer alması durumunda Borçlar Hukukunun genel ilkeleri uyarınca, sözleşmenin ilgili hükmünün geçersiz olacağı sınırın yasal düzenlemeye uygun şekilde kabulü söz konusu olacaktır¹³⁰.

Ayrıca işçinin dava açarak haksız cezanın iptalini ya da indirilmesini talep etme hakkı ve bildirim yapılmaması durumunda haksız uygulanan ücret kesme cezasına itiraz imkanı da bulunmaktadır¹³¹.

5. Deniz İş Kanunu Bakımından Ücret Kesme Cezası

Deniz İş Kanunun 38. maddesinin birinci fıkrasında, işveren veya işveren vekilinin toplu iş sözleşmesi ve hizmet sözleşmelerinde gösterişmiş olan sebepler dışında gemi adamına ücret cezası uygulanamayacağı belirtilmekte, ardından da ikinci fıkrada bu yolla yapılacak kesintilerin bir ayda üç gündelikten fazla olamayacağı belirtilmektedir.

Görüldüğü üzere, ücret kesme cezası 4857 sayılı İş Kanununda olduğu gibi 854 sayılı Deniz İş Kanununda da 38. maddede aynı şekilde düzenlenmektedir.

¹²⁷ RG. 05.03.2004, 25393.

¹²⁸ İdari para cezası miktarı 2012 değerlendirme oranları uyarınca 450 TL “dir.

¹²⁹ Centel, Ücret, s. 365.

¹³⁰ Süzek, s. 253.

¹³¹ İnce, s. 328.

Ancak 4857 sayılı İş Kanununda cezanın miktarı bir ayda iki gündelikte olarak belirlenmişken; Deniz İş Kanununda bu miktar üç gündelik olarak belirlenmektedir.

Deniz İş Kanunun ücret kesme cezasına ilişkin hükmüne aykırı olarak sözleşmede belirtilen nedenler dışında ücret kesme cezası uygulayan, kesintileri gemi adamına bildirmeyen, bir ay içerisinde üç gündelik tutarından fazla kesinti yapan ve yapmış olduğu kesintileri bir ay içerisinde banka hesabına yatırmayan işveren veya işveren vekili hakkında 53. maddede öngörülen 679 TL¹³² tutarında bir idari para cezası uygulanacağı öngörülmektedir.

D. Ücretten İndirim Yapılamaması

İş Kanunun 62. maddesi uyarınca, her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun indirim yapılamamaktadır. Aynı hüküm devamında üç hal belirtilmekte ve bu üç halden birinin gerekçe gösterilerek ücretten indirim yapılamayacağı açıkça vurgulanmaktadır¹³³.

Bu haller her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi nedeniyle ücrette indirime gidilmesi, işverene düşen herhangi bir yükümlülüğün yerine getirilmesi sebebiyle ücrette indirime gidilmesi ve bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçinin ücretinden indirime gidilmesi halleridir.

İlk durumda her ne kadar çalışma sürelerinin sadece kanunla daha aşağı sınırlara indirilmesi halinde ücretten indirim yapılamayacağı düzenlenmişse de, işverenin İş Kanunun 22. maddesine uygun olarak çalışma sürelerini indirmesi halinde de ücretten eksiltme yapılamayacağının kabulü gerekmektedir. Ancak tarafların anlaşması ile işçinin ücretinde indirime gidilmesine bir engel söz konusu olmamaktadır¹³⁴. Zira Yargıtay da kararlarında bu hususu açıkça vurgulamaktadır¹³⁵.

¹³² Tutar 2012 tarihi itibarıyla belirlenen miktarı ifade etmektedir.

¹³³ Y9HD, 01.06.2010, 2008/32124-2010/15572, www.legalbank.net_(05.05.2012).

¹³⁴ Mollamahmutoğlu, s. 424; Süzek, s. 309–310; Demir, Sorular, s. 216; İnce, s. 240.

¹³⁵ Y9HD, 21.03.2002, 19469/4655, www.kazanci.com.tr (02.03.2012).

İşyerinde alınacak sağlık ve güvenlik tedbirleri maliyetlerinin işçilere yükletilememesi gerekliliği ikinci hale örnek oluşturmaktadır¹³⁶. Bilindiği üzere İş Kanunun 77. maddesinde bu konuda işverene gerekli önlemleri alma ve eğitimleri verme yükümlülüğü yüklenmektedir. Bu yükümlülüğünü yerine getiren işverenin işçinin ücretinde indirimle gitmesi söz konusu olamayacaktır. Yargıtay kararlarında ise bu hükmün tarafların anlaşması suretiyle bertaraf edilebileceği kabul edilmektedir¹³⁷.

Son hale sağlık nedeniyle daha hafif bir işe nakledilen işçinin ücretinde bir kesinti yapılamaması örnek teşkil etmektedir. Zira Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğin¹³⁸ sağlık raporuna ilişkin düzenlemeye yer veren 5. maddesi uyarınca, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçiler ile 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin işe girişlerinde, işin niteliğine ve şartlarına göre bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı olduklarının fizik muayene ve gerektiğinde laboratuvar bulgularına dayanılarak hazırlanan hekim raporu ile belirlenmesi zorunlu olmaktadır. Yine hükmün devamında işin devamı süresince de bu işlerde çalıştırılmalarında bir sakınca olmadığının 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçiler için en az 6 ayda bir, diğerleri için de en az yılda bir defa hekim raporu ile tespitinin mecburiyeti düzenlenmektedir. O halde ağır ve tehlikeli işlerde çalışmasının işin devamında raporla mümkün olamayacağı belirlenen işçinin daha hafif bir işte çalıştırılmaya başlanması işçinin ücretinde indirim yapılması sonucunu doğuramayacaktır.

İş K. m. 62’de öngörülen indirim yasağının, asıl ücret için mi yoksa geniş anlamda ücret için mi geçerli olduğu hususu doktrinde tartışılmaktadır. Bu konuda görüş, ücret teriminin dar anlamda ele alınmaması ve asıl ücretin yanı sıra, ücret eklerinin de belirtilen korumadan yararlandırılmasının gerekliliğini savunmaktadır¹³⁹. Başka bir görüş ise¹⁴⁰, indirim yasağının asıl ücret için söz konusu olduğunu, işin niteliğine göre ödenen bazı ücret eklerinin bu kuralın dışında kalması gerektiğini belirtmektedir. Kanaatimizce de ücret kavramından geniş anlamda ücretin anlaşılması ve ücretin tüm ekleriyle birlikte kabulü daha işçi lehinde ve hükmün

¹³⁶ Yarg. 9. HD, 27.10.2004, 7054/24266; Yarg. 9. HD, 8507/24281, Çelik, s. 157.

¹³⁷ Çelik, s. 1152–153; Süzek, s. 309; Mollamahmutoğlu, s. 424.

¹³⁸ RG. 16.06.2004, 25494.

¹³⁹ Centel, Ücret, s. 162.

¹⁴⁰ Demir, s. 83; Korkusuz, s. 114.

amacına uygun bir sonuç doğuracaktır. Ancak kıdem tazminatı gibi tazminat niteliğindeki diğer alacakların bu kapsamda değerlendirilmemesi gerekliliği vurgulanmalıdır¹⁴¹.

Ayrıca taraflar anlaşarak ücreti her zaman artırabilecekleri gibi yine anlaşarak ücrette indirim yapmakta da serbesttirler¹⁴².

İşverenin işçinin onayını almaksızın tek taraflı olarak çalışma sürelerini değiştirerek ücrette indirim yapma yoluna gitmesi halinde işçinin İş K. m. 24/II-d uyarınca ücretinin kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak ödenmemiş olmasından dolayı sözleşmeyi haklı nedenle fesih imkânı doğacaktır. Bununla birlikte hükme aykırılık halinde işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkı da söz konusu olacaktır.

Ücret indiriminin yasak olduğu bir diğer hal de İş Kanunun 74. maddesinin dördüncü fıkrasında düzenlenmektedir. Buna göre, hekim raporu ile gerekli görülmesi halinde hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif bir işte çalıştırılırsa bu durumda işçinin ücretinde indirim yapılması söz konusu olamayacaktır.

Yine 1475 sayılı Eski İş Kanununun 31. maddesinde iş sözleşmeleriyle işverenin tazminat karşılığı, işçi ücretlerinden geçici olarak alıkoyacağı miktar on haftada eşit taksitlerle kesilmek üzere işçinin on günlük ücreti tutarından fazla olamayacağı ve tazminat karşılığı bu kesintilerin, bütün iş süresi içinde olacağı ve bundan bir miktar mahsup edilince yeniden aynı esaslar dairesinde kesinti yapılabileceği belirtilmekteydi. Ancak ilgili hükümce düzenlenen zarar karşılığı işçi ücret alacaklarında kesintiye 4857 sayılı İş Kanunu yer vermediğinden, işverenin artık olası zarar karşılığı işçinin ücretinden bir kesintiye gitmesi mümkün olamamaktadır.

Deniz İş Kanunun 48. maddesi uyarınca, bu kanunun uygulanması sonucu olarak işverene düşen yükümlülükler nedeniyle, gemi adamlarının ücret ve sair haklarının daha aşağı indirilmesi mümkün olmamaktadır. Yine Basın İşK.'nın 25. maddesi uyarınca, Kanunun uygulanması neticesi olarak işverene terettüp eden vecibeler, gazetecilerin ücret ve sair haklarının daha aşağı hadlere indirilmesine sebep tutulamayacağı açıkça belirtilmektedir. Basın İş Kanunun ücrette indirim

¹⁴¹ Şakar, s. 235.

¹⁴² Y9HD. 21.03.2002, 2001\19469- 2002\4655, www.legalbank.net (02.03.2012); Süzek, s. 310; Y.9. HD. 21.06.2005, 12764\22278; Y9HD, 2.04.2004, 15316/8953, www.kazanci.com.tr (02.03.2012).

yapılamamasına ilişkin hükmünün yaptırımını ise Buna karşılık Basın İş Kanunu'nun 30. maddesi ile düzenlenmekte ve bu bağlamda işveren hakkında ağır para cezası¹⁴³ uygulanacağı öngörülmektedir¹⁴⁴.

5510 Sayılı Kanunun 98. maddesi uyarınca, işveren, sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası için kendisine düşen yükümlülükler nedeniyle, sigortalıların ücretlerinden kesinti yapamayacaktır¹⁴⁵. Bunun gibi 6301 sayılı Öğle Dinlenmesi Kanunun¹⁴⁶ 5. maddesi kanun hükümlerinin tatbikinin, müstahdem ve işçi kazançlarının ve bu kesimlere ait sair hakların daha aşağı hadlere indirilmesi için sebep oluşturmayacağına yer vermektedir.

E. Bazı Kamu İşlerinde Çalışanların Ücretlerinin Korunması

İş Kanunun 36. maddesinde bazı yüklenici ve taşeronların işçilerinin ödenmeyen ücretlerinin hak edişlerden öncelikli olarak ödenmesine ilişkin bir düzenleme yer almaktadır. İlgili hüküm uyarınca, genel ve katma bütçeli dairelerle, mahalli idareler veya Kamu İktisadi Teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar, asıl işverenler asıl müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden yüklenici veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen varsa, müteahhitten veya taşerondan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hak edişlerinden ödenecektir.

Düzenleme genel olarak, genel ve katma bütçeli daireler ile mahalli idareler, kamu iktisadi teşebbüsleri veyahut özel kanunla kurulan banka ve kuruluşlar ile onlara iş yapan yüklenicileri ve varsa taşeronlarını kapsar niteliktedir. Kural olarak ihale usulü ile yükleniciye bırakılan işlerde asıl işveren sıfatıyla çalışan işçilerin ücretleri yüklenici tarafından ödenecektir. İş organizasyonu ve işin yönetimi sınırları içerisinde yüklenici işçilerin işvereni olduğundan bu olağan bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak Kanunun ilgili maddesi bazı kamu işlerinde çalışan işçilerin ücretlerinin ödenmemesi durumunda ihale makamının ihale edilen işte

¹⁴³ Ceza miktarı 2012 değerlendirme oranları uyarınca 3.397 TL'dir.

¹⁴⁴ Seracettin Göktaş ve Şahin Çil, **Basın İş Hukuku**, Ankara 2003, s. 123.

¹⁴⁵ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 146.

¹⁴⁶ RG. 08.03.1954, 8652.

çalıştırılan yüklenici veyahut taşeronunun işçilerinin ödenmeyen ücretlerinden sorumlu olacağını ifade etmektedir. İhale kurumlarınca yüklenicilere ihale edilen işler genellikle devamlılık arz eden işler olmayıp, belli bir sürede tamamlanabilecek niteliktedir¹⁴⁷. Maddeye ilişkin asıl sorun yüklenici ya da taşeronların kamu kurumlarından olan istihkak alacaklarını ileri sürerek ihalede çalışan işçileri ücretin ödenmesi konusunda oyalamaları riskinin mevcut olmasıdır¹⁴⁸.

Zira hüküm uyarınca sözü geçen kamu kuruluşları, yükleniciler aracılığı ile yapmış oldukları yapım ve onarıma ait işlerin karşılığı hak edişleri öderken öncelikle ihalede çalışan yüklenici işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini kontrol etmekle yükümlü kılınmaktadır. Diğer taraftan, yapılan kontrol akabinde ücretlerin ödenmediğinin anlaşılması halinde öncelikle yapılmayan ödemelere karşılık gelen miktarların hak edişlerden kesilmesi söz konusu olacaktır. Akabinde ihale makamı hak edişten kesilen miktar sonrası kalanı yükleniciye verecektir. Böylelikle yüklenicinin iş bittikten sonra ücret ödemedi ortadan kaybolması ihtimalinin de önüne geçilmiş olunacaktır.

Fakat bu noktada hüküm kapsamına dahil ihale makamının denetimlerinin etkin olması ve bu konuda yükümlülüğe uygun hareket edilmesi önem arz etmektedir. Yine bu yükümlülük belirtilen kamu işverenleri bakımından Kanundan kaynaklanan bir yükümlülükken özel sektör işverenlerinin de bu uygulamaya yer vermelerine her hangi bir engel kanunda mevcut değildir. Ancak bu noktada özel sektör işverenleri bakımından bunun bir zorunluluk olduğunu söyleyebilmek ve aksi halde kanuna aykırı hareket edildiğinin kabulünü savunmak mümkün gözükmemektedir.

Diğer taraftan hükümde ücreti koruma altına alınan işçiler ilgili kamu kurumunca müteahhide ihale edilen, her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerdir¹⁴⁹.

İş K. m. 36'da ilgili kamu kuruluşlarınca yüklenici ve taşeronların istihkaklarından kesilecek işçilik alacakları bakımından 'ücretler' ibaresi kullanılmıştır. Bu kavram karşısında işçinin korunma altına alınan ücretinin fazla çalışma, hafta ve genel tatil ücretleri, primler, ikramiyeler ve sosyal yardımları da

¹⁴⁷ Korkusuz, s. 119.

¹⁴⁸ Centel, Ücret, s. 351.

¹⁴⁹ Süzek, s. 306.

içeren geniş anlamda ücret olduğu kabul edilmelidir¹⁵⁰ O halde, ücret ekleri de koruma kapsamına girmektedirken tazminat niteliğindeki tüm ödemeler bu kapsam dışarısında tutulmaktadır.

Hükmün II. fıkrası uyarınca, ilgili idare, hak ediş ödeneceğini, işyerinde şantiye şefliği tahtasında veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi görebilecekleri yerlerde yazılı ilan asmak suretiyle duyurur. Ücretlerini alamamış işçilerin müracaatı üzerine, müteahhit veya taşeron hak edişlerinden bordrolarda ki miktarlara göre bunların ücretlerini öder. Bu düzenleme ile kamu kuruluşlarına bir yüklenici veya taşerona iş verdiklerinde, hem söz konusu kişilerin kendi işçilerine ücretlerini tam olarak ödeyip ödemediklerini denetleme yetkisi tanınmış, hem de ilgili kamu kuruluşları bu konuda işçilere karşı sorumlu kılınmışlardır. Gerçekten de eğer kamu kuruluşu ücreti ödenmemiş işçilerin bulunmasına rağmen, incelemesini eksik yaptığı için veya bu durumu bilerek müteahhide ödemedi bulunmuş ise, bu takdirde yüklenici ile birlikte Kanundan doğan yükümlülüğünü yerine getirmediğinden kendisi de sorumlu tutulacaktır¹⁵¹.

Ayrıca İş Kanunu'nun 36. maddesinin III. fıkrasında, bazı kamu işlerinde çalışan işçilerin ücretlerini korumaya yönelik olarak bir başka düzenlemeye daha yer verilmiştir. Buna göre 1. fıkra da sayılan idarelerde görev alan yüklenicilerin bu idarelerdeki her çeşit teminat ve hak edişleri üzerinde yapılacak her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra takibi, bu işte çalışan işçilerin ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra kalan kısım üzerinde hüküm ifade edecektir.

Görüldüğü üzere, I. fıkra da kamu makamlarının sorumluluğu işçinin üç aylık ücreti ile sınırlandırılmışken yüklenicinin ihale makamında bulunan teminat ve hak edişleri üzerinde sayılan hukuki tasarrufların söz konusu olduğu hallerde ödenmeyen ücret alacakları için herhangi bir sınırlandırma getirilmemiştir. Ayrıca 1. fıkra da ödenmeyen ücretlerin yüklenici ve taşeronların hak edişlerinden kesileceği

¹⁵⁰ Süzek, s. 308; Osman Usta, Müteahhit Eliyle Yaptırılan İşlerde İşçi Hakları Bakımından Kamu Tüzel Kişilerinin Yetki ve Sorumlulukları”, **Çimento İşveren Dergisi**, Ocak 1998, s. 1710; Karşıt görüş için bkz. Çil, s. 2432.

¹⁵¹ Kılıçoğlu, s. 382; Fevzi Demir, “4857 sayılı İş Kanunun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri”, **MERCEK**, Temmuz 2003, s.125; Y9HD. 4.12.1980, 1221\12744, Narmanlıoğlu, s. 230.

düzenlenmişken III. fıkradaki sorumluluk bakımından bu işverenlerin ihale makamlarında bulunan teminatları da kapsam dâhiline alınmıştır¹⁵².

Diğer taraftan, ihale ile kurulan ilişkinin tanımı önem arz etmektedir. Zira bir kamu kuruluşu işin tamamını ihale yöntemiyle yükleniciye vermişse bunların arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi doğmayacaktır¹⁵³. Bu durumda İş Kanunun 2. maddesinin 6. fıkrasında düzenlenen asıl işveren alt işveren ilişkisine ilişkin birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmayacak ancak İş Kanunun 36. maddesinde belirtilen kamu makamlarının denetleme akabinde ücret borçlarını hak edişlerden ödeme sorumluluğu söz konusu olacaktır. Bu durumda kanundan doğan sorumluluk birlikte sorumluluk kavramını tam olarak karşılamamaktadır¹⁵⁴.

İlgili kamu makamları genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar” olarak belirtilmiştir. O halde yükümlülük sadece Kamu İhale Kanunu kapsamına giren kamu tüzel kişiler açısından değil kamu iktisadi teşebbüsleri açısından da öngörülmektedir. Yine madde uyarınca, özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşların da madde kapsamı içerisinde değerlendirilmesi gerekmektedir¹⁵⁵.

Özel sektör işverenlerinin sorumlulukları bakımından ise maddenin son fıkrası dikkati çekmektedir. Fıkra uyarınca, maddede Kamu Tüzel Kişileri’ne ve bazı teşekküllere verilen yetkileri 2. maddenin 6. fıkrası gereğince sorumluluk taşıyan bütün işverenler de kullanmaya yetkilidir. Söz konusu bu hükme göre, özel hukuk kişileri olarak, asıl işverenler de 36. madde uyarınca kamu kuruluşlarına tanınan yetkileri kullanmaya yetkilidirler. Yani, bu işverenler de taşeronlara ödeme yapmadan önce, İş Kanunu m. 36/II’de belirtilen usule uygun olarak, bunlar tarafından işçilerine ödenmeyen üç aylık ücretleri hak edişlerden keserek işçilere ödeyebilirler. Ancak özel sektör işverenleri açısından bu maddedeki yetkinin kullanılmış olması halinde dahi işçilerin üç aylık tutarı aşan ücret alacakları bakımından müteselsil sorumlulukları devam etmektedir¹⁵⁶. Özel sektör işverenleri bakımından hüküm uyarınca öngörülen sorumluluk ihtiyaridir. Bu bağlamda özel

¹⁵² Usta, s. 1715.

¹⁵³ Mollamahmutoğlu, s. 413, Korkusuz, s.119.

¹⁵⁴ Çağlayan 52.

¹⁵⁵ Centel, s. 349.

¹⁵⁶ Alp, s.113; Süzek, s. 312.

sektör işverenin ancak iradesi ile tercih etmesi durumunda düzenleme hayat bulacaktır. Aksi halde Kanundan doğan bir yükümlülüğün özel sektör işvereni için söz konusu olduğunu söylemek mümkün gözükmemektedir.

F. Ücretin Zamanında Ödenmemesi

1. Genel Olarak

Karşılıklı borç doğuran sözleşmelerde taraflardan birinin edimini yerine getirmiş olması, karşı tarafında kendi üzerine düşen edimini yerine getirmesini gerektirmektedir¹⁵⁷. İş sözleşmesi de iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olması dolayısıyla işçinin iş görme borcuna karşılık işverenin ücret ödeme yükümlülüğü söz konusu olmaktadır.

İş Kanunu'nun 32. maddesinin IV. fıkrası uyarınca, ücret en geç ayda bir ödenmelidir. Zira memurlardan farklı olarak işçilerin ücreti işin ifasından sonra ve niteliği itibarıyla aralıklarla ödenmelidir. Bu bağlamda aynı anda ifa kuralına iş ilişkisi karşılıklı iki tarafa da borç yükleyen bir niteliğe sahip olmasına karşın iş hukukunda bir istisna getirilmekte ifa sırası bakımından öncelik iş görme ediminin yerine getirilmesine tanınmaktadır. Kanununun ilgili hükmü uyarınca önce işçi iş görme borcunu yerine getirecek ve bunun akabinde işveren borca karşılık gelen ücreti işçiye ödemekle yükümlü olacaktır. Yine anılan madde uyarınca iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile ödeme süresinin bir haftaya kadar indirilebilmesinin kararlaştırılması mümkün kılınmaktadır.

Her ne kadar işçinin ücretinin ödenme gününde ödenmesi gerekliliği kural olarak belirlenmiş ise de İş Kanunu'nun 32. maddesinin V. fıkrası uyarınca, ödeme gününden önce iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçi ücreti ve diğer parasal menfaatlerinin işverence tam olarak derhal ödenmesinin gerekliliği öngörülmektedir.

Bununla birlikte bazen işçinin ücretinin ödenme zamanını beklemesini mümkün kılmayan durumlar ortaya çıkabilmektedir. Bu gibi hallerde Borçlar

¹⁵⁷ Cevdet İlhan Günay, "Ücretin Gününde Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ankara 2006, (Ücretin Ödenmemesi), s. 459.

Kanunu'nun 327. maddesi uyarınca, işçinin işverenden avans ödeme talep etmesi imkanı düzenlenmektedir¹⁵⁸.

Bunun için öncelikle işçinin içinde bulunduğu zaruret nedeniyle bu ödemeye ihtiyacının olması gerekmektedir. Ayrıca bu avans ödemesi işvereni sıkıntıya düşürmemelidir. Son olarak işçi istediği avans tutarını o güne kadarki çalışması ile hak etmiş olmalıdır¹⁵⁹.

Ücret alacağının varlığını ispat yükü işçide olup ücretin ödendiğini işveren ispatla mükelleftir¹⁶⁰. İşveren ücret ödeme borcunu yerine getirdiğini işçinin imzasını taşıyan ücret bordroları veya makbuzlarla ya da ücret hesap pusulası banka dekontları veya ibranamelerle ispatlayabilecektir. İş Kanunu'nun 37. maddesi işverene işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösteren imzalı ve kaşeli bir pusula vermesini zorunlu kılmaktadır. Bu pusulada avans mahsubu da dahil olmak üzere yapılan her türlü kesintinin ayrı ayrı gösterilmesi gerekliliği ifade edilmektedir¹⁶¹.

Ancak uygulamada işverenin kasten veya ekonomik kriz dolayısıyla işçi ücretlerini zamanında ödemediği görülmektedir. Bu bağlamda işçiye başta eda davası açabilme hakkı olmak üzere birçok hak gerek İş Kanunu gerekse Borçlar Kanununda tanınmaktadır¹⁶².

2. İşverene Karşı Kullanılabilecek Haklar

İşçinin ücretinin ödenmemesi hali her şeyden önce iş sözleşmesine aykırılık yaratan bir durumdur. Bu haliyle sözleşmeye aykırılığa ilişkin Borçlar Hukukunda öngörülen yaptırımların bu durumda da uygulanması mümkün olabilecektir.

¹⁵⁸ Düzenleme 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunun 406. maddesinin son fıkrasında benzer şekilde yer almaktadır. Hüküm uyarınca, işveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması hâlinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür.

¹⁵⁹ M. Kemal Oğuzman, **Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri**, Olaylar- Kararlar, 5. Bası, İstanbul 1987, s. 212; Oğuzman ve Öz, s. 325; Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, s. 261.

¹⁶⁰ Y9HD, 21.01.2009, 34640/608, www.kazanci.com.tr (4.03.2012); Y9HD, 30.06.2011, 2009/17327-2011/19797, www.legalbank.net (05.05.2012).

¹⁶¹ Çelik, s. 146; Süzek, s. 305.

¹⁶² Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 136; Günay, Ücretin Ödenmemesi, s. 459; Murat Engin, "Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı", **DEÜHFD**, C:V, S:1, 2003, s. 79.

İşçinin ücretinin ödenmemesi durumunda sahip olduğu haklarının başında, süresi içinde işverene karşı bir eda davası açma hakkı gelmektedir. Dava sürecinin 01.11.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu¹⁶³ çerçevesinde uzun ve masraflı olduğunun göz önüne alınması durumunda, işçinin ortada para borcuna ilişkin likit bir alacağın mevcudiyeti dolayısıyla ilamsız icra yoluna başvurması da mümkün olmaktadır¹⁶⁴.

Öte yandan işverenin ücret ödeme borcunu gereği gibi ifa etmemesi, işvereni borçlu temerrüdüne düşüreceğinden, işçinin işverenin temerrüdü ile birlikte, konusu para borcu olan ücretinin yanında faiz talep edebilme imkânı bulunmaktadır¹⁶⁵. Zira bu konu çalışmanın devamında ayrı bir başlık altında ayrıntılı ele alınacaktır. Ücretini alamayan işçi yukarıda anılan şekillerde ücretini talep edebilmenin yanı sıra işverence ücretinin ödenmemesi nedeniyle İş Kanununun 24\II-e maddesi uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir. Ayrıca bu durumda hem kıdem tazminatı hem de işsizlik sigortasından yararlanma hakkına da sahip olacaktır¹⁶⁶.

Tüm bu düzenlemelerin yanında ayrıca 4857 sayılı İş Kanunun 34. maddesi uyarınca belli şartların oluşması halinde işçi iş sözleşmesi devam ederken ücretinin zamanında ödenmemesine nedeniyle iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkını da kullanabilecektir. İş Kanunu'nun 34. maddesi işçiye işi yapmaktan kaçınma hakkını da sağlamaktadır.

Ayrıca Yargıtay kararlarında ücretin uzun süre ödenmemesi durumunda, işverence cevap dilekçesinde dayanılmak kaydıyla yemin teklif hakkının varlığı vurgulanmaktadır. Zira Yargıtay uzun süre ücretin ödenmemesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğu kanısıyla bunun mümkün olduğunu belirtmektedir¹⁶⁷.

a. Ücretin Ödenmemesi Halinde İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İş Kanunu'nun 34. maddesine göre 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

¹⁶³ RG. 04.02.2011, 27836.

¹⁶⁴ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 136.

¹⁶⁵ Engin, s. 81; Bilgehan Taşman, **Bireysel İş Hukuku**, Cilt: I-II, İstanbul 1998, s. 213.

¹⁶⁶ Cevdet İlhan Günay, "Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları", **Sicil İHD**, Mart 2006, s. 42.

¹⁶⁷ Y9HD, 11.05.2011, 2009/14257-2011/14328, www.legalbank.net (05.05.2012).

yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Bu işçilerin bu nedenle iş sözleşmeleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz.

İlgili madde uyarınca, işçinin iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabilmesi için öncelikle bir ücret alacağının bulunması gerekmektedir. Doktrinde ücret alacağının sadece çıplak ücret olarak mı yoksa ücret eklerini de kapsayıp kapsamadığı konusu tartışmalı olmakla birlikte kanaatimce bu maddede ifade edilenin geniş anlamada ücret olarak değerlendirilmesi doğru olacaktır¹⁶⁸. Zira maddenin amacı işçinin genelde tek geçim kaynağı olan ücret alacağını korumaktır. Yargıtay'da 2005 tarihli kararında ikramiyesi ödenmeyen işçinin iş görme edimini yerine getirmekten kaçınma hakkı olduğunu ifade etmektedir¹⁶⁹. Öte yandan işçinin iş sözleşmesinin feshinin ardından feshin geçersizliği ve işe iadenin sağlanmasına yönelik dava sonucu hak kazandığı en çok dört aya kadar boшта geçen süreye ilişkin ücretin ödenmemesi de işçiye çalışmaktan kaçınma imkânı vermelidir. Zira dört aya kadar boшта geçen sürenin ücret, bir çalışma karşılığı olmaksızın hükmedilse de gerçek anlamda ücret olarak değerlendirilmektedir¹⁷⁰.

¹⁶⁸ Demir, Sorular, s. 205; Ercan Akyiğit, “Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınması”, **Legal İHD**, C: II, S. 5, İstanbul 2005, (Çalışmaktan Kaçınma), s. 18; Hamdi Mollamahmutoğlu, 4857 Sayılı İş Kanununun Getirdiği Bazı Önemli Yenilikler, **Kamu-İş Dergisi**, C:VII, S:4, 2004, (Yenilikler), s. 36–37; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 137; Günay, Ücretin Ödenmemesi, s. 471; Polat Soyer, **4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler**, Ankara 2003, s. 45; Korkusuz, s.116. Aynı yönde ikramiyeleri ödenmeyen işçilerin işi bırakmalarına ilişkin Yargıtay kararı için bkz. 09.03.2005, 3551/7831, Çil, Şerh, s. 2256-2258.

¹⁶⁹ Y9HD, 9.3.2005, 3551/7831 “İkramiye, işçinin ücretinin eki olarak geniş anlamdaki ücretine dahil olduğu için işverenin atıfetine bırakılmış bir bağışlama kabul edilemez...”, Y9HD, 27.6.2005,19436/22753, “Örneğin işçiyi işyerine bağlılığa özendirmek için yılın ikinci yarısında veya Nisan, Ağustos ve Aralık aylarında şeklinde bölümler halinde ikramiye ödemesi toplu iş sözleşmeleri veya hizmet akitlerinde öngörülmektedir. İkramiye hakkının doğum şartları, sözleşmeye göre belirlenir. İkramiye, işçinin ücretinin eki olarak geniş anlamdaki ücretine dahil olduğu için, işverenin atıfetine bırakılmış bir bağışlama kabul edilemez. Bu nedenle işverenin objektif iyi niyet kurallarına ve hakkaniyete uygun hareket etmesi zorunludur. İşçinin ikramiye alması için gerekli süre çalışmasına ve ödeme için belirlenen tarihte ikramiyesinin ödenmesi İş Kanununun 32/V. maddesi hükmü gereğidir. İşveren, tüm işlemlerinde olduğu gibi ikramiye dağıtımında da, aynı durumdaki işçileri arasında farklı işlem yapamaz. Bu husus işverenin işçilere yardım ve gözetme borcuna, eşit işlem yapma ilkesine aykırı düşer. Ödenmesi gereken tarihten üç ay geçmesine rağmen ödenmeyen genel anlamda ücret olarak kabul edilen ikramiye için işçilerin bireysel kararlarına dayalı iş görme ediminden kaçınma eylemi yasadışı grev sayılamaz. Fesih bildiriminde davacının 21.04.2004 tarihinde işyerine geldiği halde İş Kanununun 34. maddesine dayanarak iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınması sayısal olarak toplu nitelik kazansa da yasadışı grev sayılamaz”, www.kazanci.com.tr (02.04.2012).

¹⁷⁰ Çil, s. 2380.

Bu hakkın işçi tarafından kullanılabilmesinin ikinci koşulunu ise ücretin ödenmemesinin mücbir bir sebebe dayanmıyor olmasının gerekliliği oluşturmaktadır. Zira bilindiği üzere mücbir sebep öngörülemeyen ve önlenemeyen irade dışı deprem, sel, afet gibi olayları ifade etmektedir¹⁷¹. Burada mücbir sebep kavramı ile umulmayan hal kavramları arasındaki farklılığın da altının çizilmesinde yarar vardır. Umulmayan hal mücbir sebepten farklı olarak öngörülebilir ancak önlenemeyen durumları ifade etmektedir. Umulmayan halin en güzel örneğini şu günlerde tüm Dünya’da yaşanan türden büyük ekonomik kriz oluşturmaktadır¹⁷². Bununla birlikte imkansızlığın mevcut olduğu durumlarda iş sözleşmesi her iki taraf açısından da askıda kalacaktır¹⁷³. Bu sözleşme tarafı işverenin ücret ödeme işçinin de iş görme edimini yerine getirme yükümlülüğünün askıya alınması anlamına gelmektedir. Oysa ilgili maddede bir imkansızlık durumunun aksine işverenin kendisinden kaynaklanan bir nedenle veya herhangi bir nedeni olmaksızın iş sözleşmesinden doğan borcu ücret ödeme yükümlülüğünü yerine getirmemesi yani borçlu temerrüdüne düşmesi hali söz konusu olmaktadır.

Bununla birlikte hüküm uyarınca, işçinin iş görmekten kaçınma hakkı ücretin ödenmesi gereken vadeden itibaren yirmi gün geçmekle doğmaktadır¹⁷⁴. İş sözleşmesinin sürekli borç ilişkisi niteliği göz önünde bulundurulduğunda işçiler yirmi günlük süre sonunda bu haklarını kullanmamış olsalar bile çalışmaktan kaçınma hakkının gecikme devam ettiği sürece kullanılabilir olduğunun kabulü gerekmektedir¹⁷⁵. Zira Yargıtay kararlarında da açıkça belirtildiği üzere, işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkından söz edebilmek için, iş görmekten kaçınıldığı tarih itibarıyla en az yirmi gün gecikmiş bir ücret alacağının

¹⁷¹ Melda Sur, “İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, A. Can TUNCAY ‘a Armağan, İstanbul 2005, s. 400.

¹⁷² Oğuzman ve Öz, s. 189.

¹⁷³ Süzek, s. 216.

¹⁷⁴ Y9HD. 27.11.2006, 22919 \31264 “ Somut olayda mahkemece de kabul edildiği gibi dava konusu işyerinde ücretlerinin geç ödenmekte olduğu sabittir. Ancak, davacının iş görme borcunu yerine getirmekten kaçındığı 26.05.2005 tarihinden önce Mayıs ayı hariç diğer ücretlerinin ödendiği, Mayıs ayına ilişkin ücretinin de 18.06.2005 tarihinde ödendiği dosyada mevcut imzalı bordrolardan anlaşılmaktadır. Dosya kapsamına göre iş görmekten kaçınıldığı tarih itibarıyla en az yirmi gün gecikmiş bir ücret alacağının varlığı davacı işçi tarafından kanıtlanmamıştır. Böyle olunca, yasaya uygun bir "iş görmekten kaçınma hakkı"nın varlığından söz edilemeyeceğinden buna dayalı yapılan feshin geçerli nedene dayandığının kabulü gerekir. Mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmiş olması hatalıdır”, www.kazanci.com.tr (04.04.2012).

¹⁷⁵ Y9HD. 14.09.2005, 23047\29849; Tekstil İşveren Dergisi, Aralık 2006, Hukuk eki, s. 6–7.

varlığı mevcut olmalıdır ve bunun ispatı da kararlarda genel ispat kuralları çerçevesinde iddiada bulunanın işçi olması dolayısıyla işçiye bırakılmaktadır¹⁷⁶.

Yasada yirmi günlük sürenin başının ya da sonunun herhangi bir tatil gününe denk gelmesi ile ilgili bir açıklık da bulunmamaktadır. Sürenin başlangıcının tatil gününe denk gelmesi taraflar açısından sorun yaratmayacaktır. Ancak son günün resmi veya genel bir tatil gününe isabet etmesi halinde, bu son günün tatil bitimini izleyen ilk iş gününe kadar uzayıp uzayamayacağı sorunu önem arz eder. Bu konuda ki bir görüş, özellikle ücretlerin genel olarak banka hesabına yatırıldığı noktasından hareketle, işverenin ücreti bankanın açık olmasına gerek kalmadan ATM’ den ya da internetten her hangi bir zaman dilimi içerisinde ödeyebilme imkânının bulunduğunu bu sebeple yirmi günlük sürenin sonunun resmi tatile gelmesinin sürenin işleyip bitmesine engel teşkil etmeyeceğini savunmuştur¹⁷⁷.

İşçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınması imkanının veren ilgili düzenleme Borçlar Kanunu’nun 81. maddesinde düzenlenmiş olan ödemezlik def’inin bir türü niteliğindedir¹⁷⁸.

Bu bakımdan İş Kanunu’nun 34. maddesinde yer alan düzenleme karşılıklı borç yükleyen sözleşmelerde borçlunun temerrüdü durumunda karşı tarafa kendi edimini yerine getirmekten kaçınma hakkı veren ödemezlik def’inin iş sözleşmesi bakımından özel bir uygulama alanını oluşturmaktadır. Burada ayrıca ifa sırası üzerinde de durmak gerekmektedir. Zira ödemezlik def’i Borçlar Kanunu’nda önce ifa borcu altında olmayan borçluya tanınmış bir haktır. Oysa iş sözleşmesinde işçi iş görme edimini yerine getirdikten sonra ücret borcuna hak kazanmaktadır. Bu noktada iş sözleşmesinde tarafların iradelerinin ne olduğunun belirlenmesi önem arz etmektedir. İş sözleşmesinde iş görme edimi ile ücret ödeme borcu arasındaki karşılıklı ilişki hukuki ilişkinin tümü için söz konusu olup bunu dönemlerle kısıtlamak mümkün gözükmemektedir.

¹⁷⁶ Y9HD, 27.11.2006, 22919/31264, Legal İHD, S. 14, İstanbul 2007, s. 722-724.

¹⁷⁷ Hatice Karacan, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, **İstanbul Barosu Dergisi**, İş Hukuku Özel Sayısı, Özel Sayı:5, Eylül 2007, s. 202.

¹⁷⁸ İlgili hüküm 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunun 98. maddesinde yer almaktadır. Madde 818 sayılı BK’nın 81. maddesine paralel bir düzenlemeye yer vermektedir. İlgili hüküm uyarınca, 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.

Bu hakkın kullanımında söz konusu olan diğer bir mesele de hakkın kullanıldığı süre itibarıyla işçinin ücret alacağına hak kazanıp kazanamayacağı meselesidir. Yargıtay'ın 2005 tarihli içtihadı bu konuda yasama yorumu yaparak TBMM'nin görüşmeler sırasında bu süre içerisinde ücrete hak kazanılacağına ilişkin düzenlemeyi yasadan çıkarmasını ücret talep edilemeyeceği yönünde yorumlamakta ve bu durumun işçi iradesiyle oluştuğunu belirtmektedir¹⁷⁹.

Oysa bilindiği üzere Kanun boşluğu durumunda yasama yorumunun yapılması mümkün olmamakla birlikte kanaatimce bu durumda bir boşluk da mevcut olmamaktadır. Zira işçi borcunu yerine getirmesine karşın işveren haklı sebebi olmaksızın ücret ödeme borcunu yerine getirmekten kaçınmakta ve borçlu temerrüdüne düşmektedir. Bu durumda da işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullandığı süre için ücrete hak kazanmasının kabulü kaçınılmazdır.

Madde uyarınca, zorlayıcı bir nedenin var olmamasına rağmen ücreti yirmi günden beri ödenmeyen işçinin bu sebeple işi bırakması gerekmektedir. İşçinin yirmi günden beri ücretinin ödenmemesi yanında aynı süreye denk gelen başka bir sebeple, örneğin hastalık nedeniyle izinli olması ya da o dönemde uygulanan bir greve iştirak etmesi şeklinde fiili olarak çalışmıyor olması halinde 34. madde bağlamında çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığından bahsedilemeyecektir¹⁸⁰.

Öte yandan işi bırakmanın iş yerine hiç gelmeme şeklinde mi yoksa işyerinde bulunup da çalışmama şeklinde mi gerçekleşeceği hususu tartışmalıdır¹⁸¹. Kanaatimizce bu konuda yasa metninde açıklık bulunmamasına karşın işçinin bu haktan yararlanması için işyerinde hiç bulunmamasının gerekliliği işçiyi koruma ilkesi ve hükmün amacına ters düşmektedir. Bu bağlamda işçinin işyerinde bulunma

¹⁷⁹ Y9HD, 10.02.2005, 13259/3782 “İşçinin ücretinin ödeme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmemesi halinde işçi iş görme borcunun yerine getirmekten kaçınabilir. Bu süre içinde ücret ödemesi uygulaması yapılacağı yasa tasarısında düzenlendiği halde Türkiye Büyük Millet Meclisi “ndeki görüşmeler sırasında bu düzenleme yasa metninden çıkarılmış ve bu suretle Yasama organı boştaki geçen bu sürede ücret istenemeyeceğine dair iradesini açık olarak ortaya koymuştur. ...34. maddenin bu düzenlemesine göre işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçındığı bu sürenin ücretini işverenden talep etmesi mümkün değildir. Zira işçinin çalışmaması kendi iradesi ile oluşmuştur...”, www.kazanci.com.tr (02.04.2012); Seracettin Göktaş, “Ücret, Fazla Çalışma Ücreti ve İş Görmekten Kaçınmaya İlişkin Yargıtay Kararları “, **İş Hukuku Kavramları ve Yargıtay İlke Kararları İş Hukuku Toplantıları 12-13 Haziran 2009**, İstanbul 2009, s. 124 vd.

¹⁸⁰ Akyiğit, Çalışmaktan Kaçınma, s. 21.

¹⁸¹ İşyerine hiç gelememe olarak algılanması gerektiğine ilişkin görüş için bkz. Akyiğit, Çalışmaktan Kaçınma, s. 23; Ali Güzel, “İşçinin Ücretinin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görme Edimini Yerine Getirmekten Kaçınması ve Çalışmadığı Süre İçin Ücret Talep Edememesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 2, 2005, s. 137; Aksi yönde görüş için bkz. Mollamahmutoğlu, s. 417.

sebebinin sadece çalışmak olarak algılanması hükmün amacına aykırı bir durum ortaya çıkarmaktadır.

İş Kanunu'nun 34. maddesinin II fıkrası ücreti ödenmeyen işçilerin bu nedenle iş görme borcunu yerine getirmemelerinin sayısal olarak toplu nitelik kazanması halinin grev olarak değerlendirilemeyeceğini belirtmektedir. Bu madde Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 25. maddesinin I. fıkrasıyla birlikte değerlendirildiğinde bir kuruluşun kararına uyarak işin bırakılması durumu haricinde işçilerin kişisel kararları ile iş görme edimini yerine getirmekten kaçınmalarının sayıca nitelik arz etse de grev kabul edilmeyeceği anlaşılmaktadır.

Yine İş Kanunu'nun 34. maddesinin II. fıkrası uyarınca işveren iş görme ediminden kaçınma hakkını kullanan işçilerin yerine yeni işçi alamayacak ve bu işleri başkalarına yaptıramayacaktır. Ancak işverenin bu maddeye aykırı hareket etmesi durumunda İş Mevzuatında bir yaptırım öngörülmemektedir. Bu konuda tek imkan işçilerin İş. K. m. 24/II uyarınca iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilme ve İş K. m. 26/II uyarınca tazminat talep edebilmeleri imkanının mevcudiyeti olmaktadır.

b. Hapis Hakkı

Medeni Kanunun 950–953. maddeleri arasında ayrıca hapis hakkı düzenlenmektedir. Düzenleme uyarınca, bu hak alacaklıya, bir takım kanuni şartların gerçekleşmesi halinde, borçluya ait olup kendisinin zilyetliğinde bulunan menkul malları ya da kıymetli evrakı iade etmeyerek bunları alacağına teminat olarak kendisinde alıkoyma ve koşulları gerçekleştiğinde paraya çevirme yetkisi veren aynı bir haktır¹⁸². Hapis hakkının doğabilmesi için öncelikle alacaklının zilyetliğinde bulunan borçluya ait menkul mallar ya da kıymetli evrak ile elde edilememiş alacak arasında doğal bir irtibatın bulunması gerekmektedir. Ayrıca bu hakka imkan veren borcun muaccel olması da hakkın kullanımı bakımından gerekmektedir. Öte yandan alacaklının hapis hakkını kullanacağı menkul eşyanın ya da kıymetli evrakın borçlunun rızası ile kendisine teslim edilmiş olması, başka bir deyişle alacaklının bunları borçlunun rızası hilafına ele geçirmiş olmaması zorunludur.

¹⁸² Centel, Ücret, s. 379.

İşçinin ödeme güçlüğüne düşen işverene karşı henüz muaccel olmamış ücret alacağı içinde hapis hakkını kullanabilme hakkı vardır. Hapis hakkının kullanılması için asıl kural borcun muaccel hale gelmiş olmasıdır¹⁸³. Kanunda işçiye sağlanan hapis hakkı bu hakkın doğumuna sebep olan ücret, işverence ödeninceye kadar kullanılabilir. Ücret ödenmesi durumunda iade borcu işçi için söz konusu olacaktır. Bununla birlikte, sadece Medeni Kanununda hapis hakkına yer verilmemekte bu konuda Türk Ticaret Kanununda da gemi alacaklısı hakkını veren haklar bakımından da hapis cezası öngörülmektedir.

Ayrıca Kanunun 1239. maddesi uyarınca, gemi adamlarının işverenle aralarında bulunan iş sözleşmesi gereğince ve muhtelif yolculuklardan doğan alacakları nedeniyle, işverence taşıma hizmeti karşılığında elde edilmiş bulunan ücret yani navlun üzerinde kanuni rehin hakkı bulunmaktadır.

c. Hakkı Sebeple Fesih Hakkı

İşçinin ücretinin zamanında ödenmemesi durumunda başvurabileceği bir diğer hakkı ise iş sözleşmesinin derhal feshedilmesi hakkı oluşturmaktadır. İş Kanununun 24/II-e bendi uyarınca, işveren tarafından ücreti, kanun hükümleri veya sözleşme şartları gereğince hesap edilmeyen veya ödenmeyen işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih imkanı söz konusu olabilmektedir. Bunun yanında aynı zamanda Borçlar Kanunun 346. maddesinde de işçiye işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde işverenden ücret alacağına ilişkin uygun bir süre içerisinde teminat göstermesini isteme, böyle bir teminatın işverence gösterilmemesi halinde ise iş sözleşmesini feshetme hakkı tanınmaktadır¹⁸⁴.

İşçinin İş Kanunun 24/II-e bendi uyarınca iş sözleşmesini feshi için ücretinin işveren tarafından kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmemesi veya ödenmemesi gerekliliği ifade edilmektedir. Burada ücret ile kastedilenin geniş anlamda ücret olduğunu söylemek mümkündür¹⁸⁵. Yine İş Kanunun 32. maddesinde yer alan sınırlamalar göz önüne alındığında bu maddeye dayanarak yapılacak derhal fesih hakkının ücrete ilişkin yasak durumların işveren

¹⁸³ Hakan Keser, **Türk Hukuku'nda İşçi Alacaklarının Korunması**, İzmir 1998, s. 88.

¹⁸⁴ Aynı düzenlemeye 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunun 436. maddesinde yer verilmektedir.

¹⁸⁵ Centel, Ücret, s. 376; Evren, s. 127.

tarafından uygulanması halinde de söz konusu olacağını söylemek mümkündür¹⁸⁶. Ayrıca Yargıtay kararlarında ücretin geniş bir kavram olup hafta ve genel tatil ücretlerini de kapsadığı vurgulanmakta, hafta ve genel tatil ücreti ödenmeyen işçinin de iş sözleşmesini İş Kanunun 24. maddesinin II-e bendi uyarınca, feshedebileceğine yer verildiği görülmektedir¹⁸⁷.

Ücretin geç ödenmesinde ilgili hükmün uygulanacağını belirtilmesi İş Kanununun 34. maddesinin varlığında derhal fesih hakkının nereden itibaren başlayacağı sorunu da beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda bilindiği üzere iş sözleşmesinin İş Kanunun 24. ve 25. maddelerinin II. bentlerinde belirtilen nedenlerle feshi durumunda, feshe gerekçe oluşturulacak durumun öğrenilmesinden itibaren 6 iş günü içerisinde yapılması İş Kanunun 26. maddesinde açıkça belirtilmektedir. O halde 6 iş gününün nereden başlayacağı hak kaybının önlenmesi bakımından önem taşımaktadır. Zira 6 iş günlük süre hak düşürücü süre olarak kabul edilmekte ve işçi veya işveren bakımından kaçırılması fesih hakkının kullanılmasını ortadan kaldırmaktadır. Doktrinde durum tartışmalı olup bir görüş¹⁸⁸ fesih hakkının ancak yirmi günlük sürenin bitiminde doğacağını savunmaktayken; bizimde katıldığımız bir başka görüş¹⁸⁹ bir hakkın kullanılmasının başka bir hakla engellenmesinin işçi ücretinin korunmasına ilişkin maddelerin ruhuna aykırılık teşkil edeceğini ve bu nedenle bu hakkın ücretin ödenmediği günden itibaren kullanılabilmesini ifade etmektedir.

Diğer taraftan hükmün açık ifadesi ücretin eksik ödenmesi yani ayıplı ifası halinde de, işçinin İş Kanunun 24/II-e bendi uyarınca derhal fesih hakkının mevcut olduğunu göstermektedir. Ancak işverenin ücret artışına yönelik işçinin zam talebinin reddi bu kapsamda değerlendirilemeyecektir¹⁹⁰. İşçinin avans talebinin şartların uygunluğuna rağmen reddi de işçiye derhal fesih hakkını kullanma imkanı

¹⁸⁶ Süzek, s.352; Günay, s. 469. Çelik, s. 250.

¹⁸⁷ Y9HD, 10.11.2004,10295/25574, Y9HD, 12.05.2011, 2009/13939-2011/14401, www.legalbank.net (03.04.2012).

¹⁸⁸ Erol Güner, “Ücretin Ödenmemesi veya Eksik Ödenmesinde Akdin Feshi”, *Yaklaşım Dergisi*, S: 177, Eylül 2007. s.209.

¹⁸⁹ Keser, s. 84; Serkan Odaman, *İşçinin Haklı Sebep Fesih Hakkı*, Ankara 2000, s.92-93; Korkusuz, s.117.

¹⁹⁰ Y9HD. 08.03.2004, 15604 \4330; Y9HD. 05.02.2001, 18208 \1732, www.legalbank.net (05.02.2012); Y9HD, 08.03.2004, 15604\4330, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2004, s. 53–54; Evren, s. 128; Y9HD, 09.06.2011, 2009/14344-2011/17303, www.legalnak.net (01.05.2012).

sağlamaktadır¹⁹¹. Bu konuda sigorta primlerinin eksik ödenmesinin de aynı sonucu doğuracağının vurgulanması önem arz etmektedir¹⁹².

İş Kanunun yanında Deniz İş Kanunu 14\II-a maddesinde gemi adamının ücretinin kanun hükümleri veya hizmet akdi gereğince ödenmemesi hali hizmet akdinin gemi adamınca haklı nedenle fesih sebebi olabileceği düzenlenmektedir. Basın İş Kanununda ise ücretin ödenmemesi sebebi ile gazeteciye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı veren bir hüküm bulunmamaktadır. Bu konuda sadece gecikme faizi oranı yüksek belirlenmek suretiyle bir koruma sağlanması amaçlanmaktadır.

d. Dava Açma Hakkı

İşçinin ücretinin zamanında ödenmemesi durumunda başvurabileceği hakların en önemlisini temelde Eda davası açma hakkı oluşturmaktadır. Eda davası hem tespiti hem de akabinde alacağın ödenmesini sağlaması bakımından alacak davası niteliğindedir. Bu temelde işçi ücretinin gününde ödenmemesi dolayısıyla işverenin sözleşmeye aykırı hareket etmesi temelinde ücret alacağını eda davası ile talep edebilecektir¹⁹³. Ayrıca ücret alacağının belirlenebilir olması dolayısıyla likit alacak niteliği söz konusudur. Bu nedenle de ilamsız icra yolu ile takibi mümkün olacaktır. 6100 sayılı Usul Muhakemeleri Kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte belirli belirsiz alacak davası kavramları tartışma konusu yaratmıştır. Bu çerçevede ücret alacağının belirli bir alçak olarak kabulü kanaatimizce en uygun belirlemedir.

G. Ücretin Ödenmesinde Temerrüde Düşülmesi

1. Genel Olarak

¹⁹¹ Çelik, s. 253.

¹⁹² Y9HD, 07.06.2005, 24570/20487, Çil, Şerh, s. 1768-1769. Yine Y9HD'nin 27.10.2009, 10227/29416 sayılı kararında, "İş Kanunun 24/II-e bendinde sözü edilen ücret geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir. İkramiye, prim yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacakların da ödenmemesi işçiye haklı fesih imkanı verir " şeklinde bir ifadeye yer verilmek suretiyle işçi alacaklarının ödenmemesi ve sigorta primlerinin yatırılmaması halinin işçi bakımından haklı sebeple derhal feshe imkan tanıdığı vurgulanmaktadır," www.kazanci.com.tr (04.04.2012); Aynı yönde kararlar için bkz. Y9HD, 06.07.2010, 2008/33769-2010/22235, Y9HD, 25.06.2010, 2008/31907-2010/20542, www.legalbank.net (05.05.2012).

¹⁹³ Y9HD, 04.03.2010, 2009/12733-2010/5912, www.legalbank.net (05.05.2012).

İşçinin ücretinin süresinde ödenmemesi durumunda işveren borçlu temerrüdüne düşmektedir. Zira iş görme borcunu yerine getiren işçinin ücret talep hakkı söz konusu olmaktayken işveren bu borcunu herhangi bir imkansızlık durumu ortada olmaksızın ödemekten kaçınmaktadır¹⁹⁴.

Ücret borcunun muaccel olmasına karşın işverence ödenmemesi halinde, işveren borçlu temerrüdüne düşeceği için konusu para olan ücret borcunda temerrütle birlikte faiz de istenebilecektir¹⁹⁵. Bu konuda İş Kanunu'nun 34. maddesi gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanacağını öngörmektedir.

2. Temerrüt Halinde İstenebilecek Faiz

İşverenin temerrüdü halinde istenebilecek faiz konusunda iki husus önem taşımaktadır. Bunlardan birincisi, faiz miktarının ne kadar olacağı iken ikincisi de faizin ne zamandan itibaren uygulanmaya başlayacağıdır. Bu çerçevede İş Kanunu başta olmak üzere, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanununda farklı düzenlemelere yer verildiği görülmektedir.

a. İş Kanunu Açısından

Belirtildiği üzere, işverenin ücret borcunu ifasında gecikmesi faiz ödeme yükümlülüğünü de beraberinde getirmektedir. Faiz talebi için işverenin kusurlu olması ise aranmamaktadır¹⁹⁶. Ayrıca faiz ile işçinin uğramış olduğu zarar arasında bir ilişki olduğunu söylemek de mümkün değildir. Faiz borcun gününde ödenmemesinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktayken, tazminata konu olabilecek zarar bu durumun işçi üzerinde yarattığı etkinin bir sonucudur¹⁹⁷.

¹⁹⁴ Y9HD, 22.02.2010, 2008/20594- 2010/4447, www.legalbank.net (05.05.2012).

¹⁹⁵ Y9HD, 17.10.2004, 7054/24266, Y9HD, 05.11.2009, 2008/8261-2009/30509, www. legalbank.net (04.05.2012).

¹⁹⁶ Cevdet İlhan Günay, “İş Hukukunda Faiz ve Uygulaması”, **Yargıç Dr. Aydın Özkul “a Armağan**, Kamu- İş Dergisi, C:VI, 2002, (İş Hukukunda Faiz), s.108.

¹⁹⁷ Mikdat Güler, “Ücrette İşverenin Temerrüdü ve Özellikle Gazeteci Ücretinde Temerrüdün Sonuçları”, **Legal Hukuk Dergisi**, Temmuz 2004, s. 19.

4857 sayılı İş Kanunun 34. maddesinde işverenin ücreti gününde ödememesi durumunda mevduata uygulanan en yüksek faizin söz konusu olacağı açıkça düzenlenmektedir. Ancak faizin başlangıcına ilişkin bir düzenlemeye hükümde rastlanmamaktadır. Bu çerçevede durum temerrüde ilişkin genel hükümler uyarınca belirlenecek olursa faizin İş Kanunun 32. maddesinin açık hükmü karşısında herhangi bir ihtara gerek olmaksızın ücretin ödenme gününde ödenmemesi tarihinden itibaren başlatılması uygun görülmektedir.

Ancak uygulamada Yargıtay'ın farklı hareket ettiği bu bağlamda faizin başlangıcı bakımından davanın açıldığı süreyi esas aldığı görülmektedir. Yargıtay doktrinde bazı yazarların katıldığı üzere temerrüt için ücret ödeme gününün belirli bir vade niteliği taşımasına karşın ancak ihtarla söz konusu olabileceğini savunmaktadır ve ihtarın mevcut olmadığı durumlarda faizi dava tarihinden itibaren başlatmaktadır¹⁹⁸. Kanaatimizce İş Kanunun 32. maddesinin varlığı ücret ödeme borcunun belirli yahut belirlenebilir bir vade niteliğine sahip olduğunu göstermektedir. Bu nedenle de temerrüt için ayrıca ihtar gere bulunmamasının kabulü hukuk mantığına uygun olandır.

Son olarak Yargıtay'ın faize ilişkin olarak ücret kavramını geniş anlamda ücret olarak değerlendirdiğini söylemek mümkündür¹⁹⁹. Zira bu kabulle ücret niteliğinde sayılan hakların ödenmesinde gecikmeler olduğundan uygulanacak faiz mevduata uygulanan en yüksek faiz olarak karşımıza çıkacaktır. Diğer taraftan tazminat niteliğindeki ödemelerde İş Kanunun 34. maddesinin uygulanmasından bahsedilemeyecektir²⁰⁰. Mevduata uygulanan en yüksek faiz değerlendirilirken bankanın devlet bankası yahut özel banka olup olmayacağı meselesi de yine Yargıtay kararlarında çözüme kavuşmaktadır. Bu anlamda sınırlayıcı bir karara varan Yargıtay Devlet bankalarının mevduata uyguladıkları en yüksek faiz oranına göre bir belirleme yapmaktadır²⁰¹. Kanaatimizce bu yaklaşım işçiyi koruma ilkesiyle

¹⁹⁸ Mollamahmutoğlu, s.37; Ezgi Yavuz, “Ücretin Ödenmesi, kanıtlanması, Gününde Ödenmemesi ve Sonuçları”, **İstanbul Barosu Dergisi**, S: 1, Ocak- Şubat 2007, s. 92. Y9HD. 24.09.1996, 8892\17737, Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 1997, s. 15; 24.12.1997, 18437\22430 İşveren Dergisi, Temmuz 1998, s. 15; 03.07.1998, 1997\9357-1998\11210, Tekstil İşveren Dergisi, Aralık 1999, s. 21; 08.03.2004, 2003\15604 -2004\4330, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2004, s. 53-54; Y9HD. 16.01.2001, 2 \240; Y9HD. 05.02.2001, 18208\1732, www.kazanci.com.tr (03.05.2012); Akyiğit, Şerh, s. 1346-1347.

¹⁹⁹ Y9HD, 28.04.2011, 2009/10429-2011/12694, www.legalbank.net (05.05.2012).

²⁰⁰ Y9HD. 25.01.2006, 2005\17393-2006\1271, www.kazanci.com.tr (05.05.2012); Çil, Şerh, s. 2382.

²⁰¹ Y9HD. 07.09.2005, 26341\28864 www.kazanci.com.tr (05.05.2012).

uyuşmamakta bu bağlamda en yüksek mevduat faizini uygulayan bankanın uygulamasının Devlet ya da özel nitelikli olup olmamasına bakılmaksızın kabulü gerekmektedir.

b. Basın İş Kanunu Açısından

Basın İş Kanunun 14. maddesinin II. fıkrası uyarınca, gazetecilere ücretlerini vaktinde ödemeyen işverenler, bu ücretleri, geçecek her gün için yüzde beş fazlasıyla ödemeye mecbur olmaktadır. Kanun koyucu oldukça yüksek bir faiz oranı belirlemekte ve böylelikle gazetecilerin ücretlerinin zamanında ödenmesinin sağlanmasını amaçlamaktadır. Ancak bu düzenlemenin Anayasaya aykırılığı söz konusu olmakta ve her gün için öngörülen faiz miktarı dava edilmiştir.

5953 sayılı Basın İş Kanunu 1952 yılında yürürlüğe girdiği sırada kanunların Anayasaya aykırılığını inceleyen Anayasa Mahkemesi bulunmamaktaydı. 1961 Yılında 212 sayılı yasayla ücretin (m. 14) zamanında ödenmemesi halinde günlük yüzde iki fazlayla ödenmesi kuralı, günlük yüzde beş fazla ödenmesi olarak değiştirilmiştir. 1961 Anayasasının Geçici 4. maddesinin 3. fıkrasına göre ise, 27 Mayıs 1960 tarihinden 6 Ocak 1961 tarihine kadar çıkarılan kanunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiasıyla Anayasa Mahkemesi'ne iptal dava açılamaz ve bu iddia mahkemelerde itiraz olarak da ileri sürülemez. 212 sayılı yasa da 4.1.1961 yılında yürürlüğe girdiği için bu kanun hakkında da Anayasa Mahkemesi'ne gidilememekteydi.

1982 Anayasasının yürürlüğe girmesiyle 1961 Anayasası tamamıyla ortadan kalktığı için yüzde beş fazlayla getirilen ödeme kuralı için de yargı yolu açılmış bulunmaktadır. Zira Anayasa Mahkemesinin 12.6.2008 tarih, E. 2005/28, 2008/122 K. Sayılı Kararı ile anılan hükümlerin Anayasaya aykırılık itirazları reddedilmiştir.

Gün esas alınarak hesaplanan ve geçecek her gün ile orantılı olarak artan, kısa sürede de çok büyük meblağlara varabilen geciken ücrete (m. 14) günlük yüzde beş fazla ile ödemeyi öngören maddelerin aşırı yaptırımını nedeniyle doktrinde bazı düşünceler ileri sürülmüştür²⁰².

²⁰² Ulucan'a göre : “ ...Bu maddelerin açık amacı , gazetecinin ücretini kaybetme baskısı olmaksızın , Anayasa “nın 26. maddesi gereği özgür bir biçimde haber kaynaklarına ulaşma ,haberleri değerlendirme ve edindiği bilgileri doğru ve yansız bir biçimde çeşitli yayın araçları

ile topluma ulaştırabilme ve düşüncelerini açıklayabilme özgürlüğünü sağlamaktır. Bunun gerçekleşmesi için gazetecinin, öncelikle iş güvencesine ve ücret güvencesine sahip olması gerekir. Bu güvenceye sahip olan bir gazeteci mesleğinin gereklerini rahat bir biçimde yerine getirebilecektir...Yasa koyucunun, gazetecinin ücretini korumak için ona sınırsız bir güvence sağlamak istediği ileri sürülemeyeceği gibi, bu güvencenin işveren konumundaki gazetenin ekonomik varlığını tehlikeye uğratacak boyutlarda olması da düşünülemez...Basın İş Kanunu "nın 14. maddesinin norm alanını araştırmak gerekirse, bunun gazetecinin ücretini korumak için gerekli olan yaptırımlar ile sınırlı olması gerekir. Anayasa "nın 52/2. maddesi bunu "gerekli tedbirler " olarak ifade etmiştir. Böylece aşırı miktarları bulan yaptırımlar gerekli tedbirlerin ölçüsünü aşmakta, hakkın norm alanı dışına çıkmaktadır... Diğer yandan temel hak ve özgürlükler arasında bir hiyerarşi, bir alt üst ilişkisi olamadığına göre, biri diğerine üstün de değildir. Böyle olunca iki temel hak veya özgürlük birlikte uygulanması zorunluluğu olduğu hallerde , biri diğerine üstün olmadığına göre ,her ikisinin de optimal uygulanması söz konusu olacak ve pratik uyum ilkesi çerçevesinde haklardan birinin diğerini uygulanamaz hale getirmeksizin ve diğerinin özüne dokunmadan uygulanabilmeleri sağlanacaktır...Basın İş Kanunu "nın 14. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan yaptırımın , gazete işverenin girişim özgürlüğünü ve ASIL, halkın haber alma özgürlüğünü ortadan kaldıracabilecek düzeyde olduğu, bu hakların optimal kullanılmaları bir yana, haklardan bütünü ile yararlanmayı engelleyebileceği ve bu yönü ile anayasaya aykırı olduğu söylenebilecektir...sınırlar yasa ile getirilebileceği gibi ,bir yasa sınırlaması olmaksızın da kamu düzeni veya kamu yararı ya da eşitlik ilkesi gibi nedenle de sınırlama söz konusu olabilir. Bunlardan hiçbirinin bulunmadığı durumlarda ölçülülük ilkesi de bir sınır oluşturabilir... Gazetecinin korunmak istenen menfaati ile bu menfaati sağlaması düşünülen yaptırım arasında açık bir eşitsizlik ve ölçüsüzlük vardır.

Bilindiği gibi 4857 sayılı Yeni İş Kanununun, işçinin ücret güvencesini sağlamak için getirdiği düzenlemeler bu ölçüyü sağlıklı bir biçimde belirlemiştir. Önce 33. maddede, işverenin ödeme aczine düşmesi halinde işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacaklarını karşılamak amacı ile bir ücret sigorta fonu kurulması öngörülmüş; 34. maddede de "ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir... Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkasına yaptırılamaz ". Getirilen bu düzenlemeler işçilerin işlerini ve ücretlerini güvence altına alırken, ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranını öngörmesi, işçinin ücret almaması nedeni ile zararını tam olarak karşıladığı gibi, caydırıcılık bakımından da yeterli güce de sahiptir. Bu yönleri ile hakkı koruyan yaptırımların ölçülü olduğu rahatlıkla söylenebilir... Ayrıca Basın İş Kanunu "nın bu yaklaşımı diğer işçiler ile gazeteciler arasında olması gereken eşitliğe de aykırı olduğu söylenebilir. Gerçi farklı yasalar kapsamında oldukları için gazeteciler ile işçilerin hukuksal konumlarının aynı olmadığı ve bu nedenle eşitlik ilkesinin burada uygulanmayacağı ileri sürülebilir. Ancak, gazeteci de sonuçta bir işçidir, onun çalışma koşullarının özelliği ve yaptığı işin niteliği, gene de diğer işçilerden bu derece farklı ve ayrıcalıklı bir konumda olmasını gerektirmez...

Anayasası 10. maddesine göre herkes kanun önünde eşittir. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz... Basın İş Kanunu "nın 14. maddesi ise adil ücreti değil, ücretin ödenmesini sağlamayı amaçlamaktadır. Ücretin zamanında ödenmemesi ve buna rağmen işçinin çalışma yükümlülüğü altında olduğunun kabulü 55. madde kapsamında değerlendirilemez...", Devrim Ulucan, "Ücreti Zamanında Ödenmeyen Gazeteciye Geciken Her Gün İçin Ödenmesi Gereken Yüzde Beş Faizin Anayasa "ya Uygunluğu Sorunu", **Legal İHD**, S.6, Nisan-Mayıs-Haziran 2005, s.530.

Çil'e göre ise : "Gazetecinin toplumu doğru bilgilendirme gibi önemli bir görevi vardır. Bu görevini yerine getirirken işverenin etkisinden mümkün olduğu kadar arındırılması ve en temel hakkı olan ücretinin güvence altına alınması zorunluluğu bulunmaktadır...Her iki iş kanunlarının karşılaştırılması yapıldığında görülmektedir ki, Basın İş Kanunu gazetecinin hakları bakımından genel olarak İş Kanununun gerisindedir.Bununla birlikte yasadaki yüzde beş fazlasıyla ödeme kuralının kaldırılması halinde gazeteci aleyhine olarak bu denge iyiden iyiye bozulacaktır. Her iki yasadaki temel kurumların hemen her birinde önemli farklılıklar mevcuttur. Böyle olunca , yüzde beş fazlasıyla ödeme uygulamasının , İş Kanunu "nda öngörülmediğinden söz ederek, Anayasa "nın eşitlik ilkesi ve diğer bazı maddelerine aykırılığını ileri sürmek kanımızca isabetli değildir.... Gerçekten ,yüzde beş fazlasıyla ödeme kuralının iptali gündeme geldiğinde , bir diğer gazeteci de Basın iş Kanunu "nda kıdem tazminatı için beş yıl çalışma koşulu öngören yasa hükmünün Anayasaya aykırılığını ileri

Nitekim doktrinde anılan kanun maddelerinin anayasaya aykırı olup olmadığı yönünde tartışmalar yapılırken Ankara 9. İş Mahkemesi (2005/28) ve Bursa İş Mahkemesi (2005/131-132-133) sayılı dosyalarla m.14'ün Anayasaya aykırılığı nedeniyle Anayasa Mahkemesine başvurmuşlardır²⁰³. Anayasa Mahkemesi'nin 12.6.2008 tarih, 28/122 sayılı kararıyla anayasaya aykırılık iddiaları reddedilmiştir.

Doktrinde, faizin ödenmesi bakımından hakkaniyet indiriminin yapılmasının mümkün olamayacağı ifade edilmektedir. Bu faizin temerrüt faizi niteliğinde olduğu, dolayısıyla BK m. 44 veya m.161/III uyarınca herhangi bir indirimin söz konusu olmayacağı vurgulanmakta ve uygulama bu yönüyle eleştirilmektedir²⁰⁴. Yargıtay'ın 2003 yılında vermiş olduğu bir başka kararında da %5 faizin fazla çalışma ücreti alacağına da uygulanması gerektiğini ifade ettiği görülmektedir²⁰⁵.

Diğer yandan, her gecikilen gün için öngörülen yüzde beşlik faiz miktarı işverenlerin telif ücreti ödemek suretiyle gazeteci çalıştırmalarını, böylelikle Basın İş Kanunun uygulanmasını engellemek suretiyle Borçlar Kanunu hükümleri çerçevesinde gazetecileri çalıştırmalarına neden olabilmektedir. Bu bakımdan kanaatimizce bu hükmün işvereni ürkütücü niteliğinden sıyrılarak daha makul bir düzenleme getirilmek suretiyle değiştirilmesi gerekmektedir.

sürebilecek, kötü niyet tazminatının öngörülmeşi ve genel tatillerin hesaplanacağı yüzde bakımından aynı iddialar söz konusu olabilecektir....günlük yüzde beş fazlasıyla ödeme kuralının, yasanın kabul edildiği 1952 yılındaki ilk halinde olduğu gibi yüzde ikiye indirilmesi yerinde olur.

*Zira 212 sayılı yasa ile bu oranın arttırılmasının hiçbir somut gerekçesi bulunmamaktadır. Böylece Anayasaya aykırılık ve indirim ile ilgili tartışmalar da belli ölçüde ortadan kalkmış olur... anılan yasanın bütünü dikkate alındığında yüzde beşlerle ilgili kuralların varlığı Anayasaya aykırılık iddialarının aksine Anayasanın eşitlik ilkesinin bir gereğidir.”, Şahin Çil, “Basın İş Kanununda öngörülen Yüzde Beş Fazlasıyla Ödeme Kuralı ve Anayasaya Aykırılık Sorunu”, **Yaklaşım Dergisi**, C.XXIX, S.1-2, Ocak – Nisan 2003, s. 215.*

²⁰³ Her İki Mahkemenin gerekçesi için bkz www.anayasa.gov.tr: “...Basın İş Kanununun 14. maddesi açıkça Anayasa “nın öngördüğü eşitlik ve sosyal denge kavramlarına aykırıdır. Şöyle ki, 1475 sayılı yasaya göre çalışan ve işçi statüsünde sayılanlar ile gazetecilerin toplumun tüm kesimindeki işçilerin ayırık tutulması, eşitsizliğe meydan vermektedir. Kanun koyucu iş bu maddeyi çalışanların ücretlerini vaktinde ödenmesi için koymuş ise de, diğer kanunlarda böyle bir hükmün bulunmaması Basın İş Kanununa tabi olarak çalışanlara haksız yere ayrıcalık sağlamaktadır.

Basın İş Yasasındaki bu düzenlemeler ile Mahkememizce Türkiye Cumhuriyetini niteliklerinden biri olarak değerlendirilen adalet anlayışı içinde farklı kanunlara tabi işçilere farklı uygulamalar yapılarak çığnendiği kanaatine varılmıştır... Madde hükmünün bu özelliği Basın İş Yasasına tabi işçiye haksız menfaat sağlamaktadır... Anayasa “nın 10. maddesinde, hiçbir kişiye, aileye, zümreye ve sınıfa imtiyaz sağlamaz. Devlet organları ve idare makamları, bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesinde uymak zorundadırlar, denilmektedir... Devlet organları arasında yer alan yasama organı, bu hükme aykırı olarak çıkardığı yasanın ilgili maddesiyle bir zümreye imtiyaz tanımış ve anayasanın 10. maddesine aykırı davranarak insanlar ve çalışanlar arasında ayırım yapmıştır, RG. 13.11.2008, 27053.

²⁰⁴ Ömer Ekmekçi, “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay “ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2003**, s. 20

²⁰⁵ Y9HD, 03.03.2003, 1376/2719, YKD, Temmuz 2003, s. 1063-1066.

c. Deniz İş Kanunu Açısından

Deniz İş Kanunun 29. maddesi uyarınca, ücret gemi adamına işi karşılığında işveren veya işveren vekili tarafından nakden ödenen meblağdır, ücretin gemi adamına hizmet akdinde gösterilen yer ve devrelerde tam olarak ödenmesi zorunludur, ücret ödeme devresi bir aydan fazla olamaz, hizmet akdinin sona ermesi veya bozulması halinde işveren veya işveren vekili gemi adamının ücretini derhal ve tam olarak ödemek zorundadır.

Yine aynı hükmün son fıkrasında, haklı bir sebep olmaksızın işini yapmayan gemi adamı, keyfiyet gemi jurnaline kaydedilmek ve jurnalı yoksa bir tutanakla belgelenmek şartıyla bu müddete ait ücretten mahrum edilir. Bu yüzden uğradığı zararın telafisi için işverenin tazminat istemek hakkı saklıdır, denmektedir.

Görüldüğü üzere Deniz İş Kanununda ücretlerin tam ve gününde ödenmesine ilişkin düzenleme bulunmakla birlikte gecikme durumunda uygulanacak faiz miktarına ilişkin özel bir hükme yer verilmemektedir. Bu bağlamda, genel özel ilişkisi Deniz İş Kanunu ile İş Kanunu arasında mevcut olmadığından Borçlar Kanununun genel hükümleri çerçevesinde 3095 sayılı Yasa²⁰⁶ uyarınca genel yasal faiz miktarının uygulanacağını kabulü gerekmektedir²⁰⁷. Ancak kanaatimizce İş Kanunun ve Basın İş Kanunun ücretin ödenmesinde gecikmeyi engellemek amacıyla öngörmüş oldukları koruyucu sistemin karşısında Deniz İş Kanununda temerrüt faizine ilişkin hükmün bulunmaması bir eksikliktir ve bu eksikliğin giderilmesi için yasada değişiklik yapılmasının gerekli olduğu ortadadır.

H. İşçinin Ücret Garanti Fonundan Yararlanma İmkânı

1. Genel Olarak

İşçi ücretlerinin sosyal ve iktisadi bir niteliğe sahip olması ve iş ilişkisinin bağımlılık unsuru taşıması dolayısıyla ücretin işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi hallerinde korunması önem taşımaktadır. Koruna başta uluslararası düzenlemelerde olmak üzere iç hukuk sistemimizde de sağlanmaktadır. Bu çerçevede uluslararası

²⁰⁶ RG. 08.05.2008, 26870.

²⁰⁷ Y9HD, 06.02.2006, 2005/19799-2006/2211, www.kazanci.com.tr (05.03.2012).

sözleşmeler, işçilik alacaklarının işverenin ödeme güçlüğü karşısında korunmasına yönelik imtiyaz sistemi ve garanti fonu sistemi olmak üzere belli başlı iki sistem benimsenmektedir. Ancak ILO'nun 173 sayılı sözleşmesi her iki sistemin ayrı ayrı veyahut birlikte sağlanabileceğini düzenlerken Avrupa Birliğinin konuya ilişkin yönergesinde sadece garanti fonu sistemine yer verildiği görülmektedir.

Bizim hukuk sistemimizde ise hem imtiyaz sistemi hem de Garanti Fonu sisteminin farklı Kanunlar ile sağlandığı görülmektedir. Zira İcra İflas Kanununda ücret alacakları imtiyazlı alacaklar olarak kabul edilirken, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda garanti fonuna ilişkin düzenlemeye yer verilmektedir.

2. Türk Hukukunda Ücret Garanti Fonu Düzenlemesi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 33. maddesinde düzenlenmiş bulunan işçi ücretlerinin bir kısmının işverenin malvarlığından bağımsız İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında oluşturulan ve işverenlerce ödenen primlerle finanse edilen Ücret Garanti Fonu tarafından ödeneceğine yönelik düzenleme daha sonra, 5763 sayılı yasa ile yürürlükten kaldırılarak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu içerisine alınmıştır. Maddenin yeni düzenleme ile sadece yeri değil ayrıca düzenlenmesinde de değişiklik yapılmıştır. Bu değişiklik uyarınca fondan yaralanacaklar kapsamına İş Kanunu'na tabi olanlar yanında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Ek 1. maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortasına tabi olan iş sözleşmesine göre çalıştırılan tüm sigortalılar dahil edilmiştir.

a. Ücret Garanti Fonunun Kapsamı ve Uygulama Esasları

Düzenlemeye göre, '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 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. Bu ödemeler 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 78 inci maddesi uyarınca belirlenen kazanç üst sınırını aşamaz.’ Bu kapsamda Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği çıkarılmıştır²⁰⁸.

Yönetmelik ücret garanti fonunun kapsamına 2. maddede yer vermektedir. Düzenleme uyarınca, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına giren sigortalılar hakkında ücret garanti fonu da uygulanacaktır. Bu bağlamda İşsizlik Sigortası Kanunun 46. maddesinin II. fıkrasında Kanunun kapsamı dahilinde olanların belirtildiği görülmektedir.

Kanun, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalıları, 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanunun 52. maddesinin birinci fıkrası kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar ile aynı Kanunun ek 6. maddesi kapsamındaki sigortalıları ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20. maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalıları kapsamaktadır. Bu kapsama ek olarak Yönetmeliğin 9. maddesinde ayrıca ücret garanti fonunun ancak işçinin, işverenin ödeme gücüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu ile uygulanabileceği açıkça ifade edilmektedir.

b. Ücret Garanti Fonundan Yararlanma Koşulları

İşçinin Ücret Garanti Fonundan yararlanabilmesi için, incelikle 4447 sayılı Kanunun uyarınca sigortalı sayılması gerekmektedir. Ayrıca bununla birlikte, taraflar arasında İş Kanunu kapsamında bir işçi işveren ilişkisinin mevcudiyeti aranır. Bununla birlikte işçi alacağının iş sözleşmesinden doğmuş olması ve bunun belgelendirilmesi de gerekmektedir. Son olarak ise, işverenin ödeme gücüne düşmesi, işveren için aciz vesikası alınması veya işverenin iflası ya da iflasının ertelenmesi şartlarından birinin ortaya çıkması aranmaktadır. Bir de işçinin bu yönde

²⁰⁸ RG. 28.06.2009, 27272.

başvuru talebinin olması fondan yararlanmak için gerekli koşullar olarak özetlenebilir²⁰⁹.

Yine, yeni düzenleme ile mevcut koşullar yanında işçiye işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması şartı da artık aranacaktır.

Ayrıca yönetmeliğin ‘Tanımlar’ başlıklı 4. maddesinin d bendinde ‘Ödeme Güçlüğüne Düşme Tarihi’ ile kast edilenin iflas, iflasın ertelenmesi ve konkordato kararının verildiği tarihi veya aciz vesikası alınması durumunda belge tarihini ifade ettiği belirtilmektedir. Ancak bu durum uygulamada işverenin İcra İflas Hukuku çerçevesinde başvuruda bulunup aciz vesikası almasının bir yılı aşkın bir süreyi bulması dolayısıyla eleştiriye açık bir olgu yaratmaktadır. Zira bu halde işçinin ücret garanti fonundan yararlanması pek mümkün gözükmemektedir²¹⁰.

(1). 4447 sayılı Kanuna Göre Sigortalı Sayılma

Fondan yararlanabilmek için, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalıları, 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanunun 52 nci maddesinin birinci fıkrası kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar ile aynı Kanunun ek 6 ncı maddesi kapsamındaki sigortalıları ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalı olmak gerekmektedir. Bu bağlamda sigortalı olma şartının Yönetmelikte açıkça arandığını söylemek mümkündür.

(2). İlişkinin İş Kanunu Kapsamında Olması

Ücret garanti fonundan yararlanmanın ikinci koşulunu işçi ve işveren arasındaki ilişkinin İş Kanunu kapsamına dahil bir ilişki olarak kabulü oluşturmaktadır. Bu bağlamda ücret garanti fonundan yararlanacak olan işçinin İş

²⁰⁹ Koç, s.52.

²¹⁰ Şükran Ertürk, “Ücret Garanti Fonundan Yararlanmak İmkansızlaşıyor mu?”, **SİCİL İHD**, S: 18, Haziran 2010, s. 184.

Kanunun 4. maddesinde belirtilen istisnalar kapsamı dışında bir işçi olması gerekmektedir. Bu da Borçlar Kanunu temelinde kurulan hizmet sözleşmesi ilişkisinde ücret garanti fonundan yararlanmanın mümkün olmayacağı anlamını taşımaktadır.

O halde, deniz ve hava taşıma işlerinde, 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde, aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri, bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde, ev hizmetlerinde, iş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar hakkında, sporcular hakkında, rehabilite edilenler hakkında ve 07 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2. maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde çalışanlar bakımından ücretin gününde ödenmemesi durumunda ücret garanti fonundan yararlanma imkanı söz konusu olamamaktadır.

Son olarak, Yönetmeliğin 9. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması da gerekecektir.

Ayrıca iş sözleşmesinin feshedilmiş olması zorunluluğunun fondan yararlanma bakımından gerekmediği ister iş sözleşmesi devamı isterse sözleşmenin sona ermesi halinde ödenmemiş ücret alacakları için işçinin başvuru yapma imkanı ve fondan yararlanma hakkı söz konusu olmaktadır.

(3). İş İlişkisinden Kaynaklanan Ücret Alacağının Olması

Yönetmeliğin 4. maddesinin e bendinde ücret alacağı ile kast edilenin, işçinin, iş ilişkisinden kaynaklanan ve işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki ödenmeyen en fazla üç aylık temel ücrete ilişkin alacakları olduğu açıkça belirtilmekte bu bağlamda fondan yararlanmak için alacağın iş ilişkisinden kaynaklanan bir alacak olması zorunluluğu ifade edilmektedir.

(4). İşverenin Ödeme Güçlüğü İçerisinde Olması

İşverenin konkordato ilan etmesi, yahut aciz vesikası alması ya da iflası halinde ancak işçinin ücret garanti fonundan yararlanarak üç aylık ücretini elde etme imkanı bulunmaktadır. Yönetmeliğin 4. maddesinin d bendinde işverenin ödeme güçlüğüne düşme tarihi ile kast edilenin, iflas, iflasın ertelenmesi ve konkordato kararının verildiği tarihi veya aciz vesikası alınması durumunda belge tarihi olduğu belirtilmektedir. Ancak bu durum uygulamada işverenin İcra İflas Hukuku çerçevesinde başvuruda bulunup aciz vesikası almasının bir yılı aşkın bir süreyi bulması dolayısıyla eleştiriye açık bir olgu yaratması dolayısıyla eleştirilmektedir.

Zira aciz vesikası işverenin ödeme güçlüğü içerisinde olduğunu gösteren vesika olmakla birlikte verilmesi uzun bir prosedürü gerektirmektedir. Bu süreç sonunda bir yıllık sürenin geçecek olması göz önünde bulundurulduğunda uygulamanın işverenin aciz vesikası alması halinde mümkün olamayacağı anlamını taşımaktadır²¹¹.

(5). İşçinin Ücret Alacağını Belgelemesi ve Müracaatı

Ücret garanti fonundan yararlanmak isteyen işçinin öncelikle işverenden bir ücret alacağının mevcudiyetini ispatlaması gerekmektedir. Bu yönde ispatın işverenden alınan bir yazı yahut alacak belgesi ile yerine getirilmesinin mümkün olacağı söylenebilecektir.

Bu bağlamda işçinin üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını ücret garanti fonundan karşılayabilmesi için alacağının olduğunu ispatın yanında başvuruda bulunması gerekliliği yönetmelikte açıkça yer almaktadır.

Yönetmeliğin 8. maddesi uyarınca, Kurum tarafından ücret alacağının ödenebilmesi için iş sözleşmesinin devam edip edilmediğine bakılmaksızın, işveren hakkında aciz vesikası alınması durumunda, icra dairesinden alınan aciz vesikası veya 9/6/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun 105 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca alınacak hacze kabil mal bulunmadığına ilişkin haciz tutanağı ve işveren tarafından düzenlenen işçi alacak belgesi veya işverenin iflası durumunda,

²¹¹ Ertürk, s. 187.

mahkemece verilen iflas kararı veya İcra ve İflas Kanununun 166. maddesi uyarınca iflas kararının ilan edildiğini gösteren belge ve iflas dairesi veya iflas idaresi tarafından onaylanan işçi alacak belgesi ya da işverenin iflasının ertelenmesi durumunda, mahkemece verilen iflasın ertelenmesi kararı veya İcra ve İflas Kanununun 166. maddesi uyarınca iflasın ertelenmesinin ilan edildiğini gösteren belge ve kayyım tarafından onaylanan işçi alacak belgesi, konkordato ilan edilmesi durumunda, mahkemece verilen konkordato mühlet kararı veya İcra ve İflas Kanununun 288 inci maddesi uyarınca konkordato mühlet kararının ilan edildiğini gösteren belge ve konkordato komiseri veya konkordato tasfiye memuru tarafından onaylanan işçi alacak belgesi ile birlikte işçinin Kurum birimine başvurması gerekmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÜCRETİN İŞÇİ VE ÜÇÜNCÜ KİŞİ İŞLEMLERİNE KARŞI KORUNMASI

I. ÜCRETİN İŞÇİNİN KENDİ İŞLEMLERİNE KARŞI KORUNMASI

Ayrıntılı açıklandığı üzere, işçinin ücretinin korunmasına ilişkin hükümler sadece işverenin işlemlerine karşı ücretin korunmasını sağlamayıp birçok düzenleme temelde işçinin kendi işlemlerine karşın korunmasına ilişkin olmaktadır. Bunların başında İş Kanunun 35. maddesinde yer alan ücretin devir ve temlikinde öngörülen düzenleme gelmektedir.

A. Ücretin Devir ve Temlik Olunamaması

Ücretin devir ve temlik olunamamasına ilişkin düzenlemeler sadece İş Kanununda mevcut olmayıp, Deniz İş Kanununda da bu konuda düzenlemelere yer verildiği görülmektedir. Bu nedenle konunun İş Kanunu ve Deniz İş Kanunundaki düzenlemeleri içerir şekilde incelenmesi önem arz etmektedir. Ayrıca çalışmanın

giriş bölümünde de ifade edildiği üzere, ücretin devir ve temliğine ilişkin Deniz İş Kanununda yer verilen düzenlemenin yetersizliği ortadadır.

1. İş Kanunu Bakımından

a. Genel Olarak

4857 sayılı İş Kanunun ‘*Ücretin Saklı Kısmı*’ kenar başlıklı 35. maddesi uyarınca, işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilememekte veya başkasına devir ve temlik edilememektedir. Ancak, maddenin devamında bir koruma getirilerek işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktarın bu paraya dahil edilmeyeceği belirtilmektedir.

Düzenleme 1457 sayılı Eski İş Kanununun 28. maddesindeki hükümle aynı mahiyettedir. Zira 29.07.1983 tarih, 2869 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten önce 1457 sayılı İş Kanununun 28. maddesi işçinin ücretlerinin ayda 240 lirasının haczedilemeyeceği veya başkasına devir ve temlik edilemeyeceği şeklinde bir düzenlemeye yer verirken, yapılan değişiklikle, işçinin aylık ücretinin dörtte birinden fazlasının haczedilemeyeceği veya başkasına devir ve temlik edilemeyeceği belirtilerek işçinin daha lehine bir düzenleme getirilmiştir. Yine 240 lira gibi bir belirlenimin ülkemizde yaşanan enflasyon karşısında pek de koruyucu nitelik arz ettiğinden bahsetmek mümkün gözükmemektedir.

İş K. m. 35 ile ücret alacağının haczine getirilen sınırlama, ücreti üçüncü kişilere karşı koruyucu nitelikte; devir ve temlikine getirilen sınırlama ise, işçinin bizzat kendisine koruyucu niteliktedir²¹².

İş K.’nın 35. maddesinde mevcut olan dörtte birlik sınırlamaya, işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri bakımından hakim tarafından takdir edilecek miktarın dahil olmadığı belirtilmektedir. Bununla kast edilen, işçinin ücretinden aile üyelerinin geçimi için gereken ve hakimce takdir edilen miktar düşüldükten sonra kalan tutarın dörtte birini aşmamak koşulu ile haciz veya devir ve temliğin mümkün olabilmesidir²¹³. Diğer bir deyişle, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için

²¹² Mollamahmutoğlu, s. 419.

²¹³ Çil, s. 2422.

hakim tarafından takdir edilen miktar, haciz veya devir ve temlik edilemeyen dörtte üçlük kısma ayrıca ilave edilmektedir²¹⁴.

Maddedeki korumadan yararlanabilmek için, öncelikle, ücreti haczedilen veya devir ve temlik edilen kişinin işçi olması ve 4857 sayılı Kanun kapsamında yer alması gerekmektedir²¹⁵. Bu bağlamda korumadan yararlanılabilmesi için, 4857 sayılı Kanundan kaynaklanan bir ücret alacağının mevcut olması gerekmektedir. İşçinin işçi sıfatı sona erse de işçilik sıfatının mevcut olduğu döneme ilişkin ücret alacağı İş Kanunu kapsamında korunmaktadır. Ayrıca haciz yasağına ilişkin kısıtlamanın ikramiye, toplu sözleşme farkı ve nemaları da kapsayacağı belirtilmelidir. Zira bunlarda geniş anlamda ücret kapsamında yer alan kavramlar olmaları dolayısıyla madde kapsamına dahildir. 6772 sayılı Kanunun 4. maddesinde de esas ücrete munzam tediyelemelerin haczedilemeyeceği açıkça yer almaktadır. Yargıtay da kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi ödemelerin ücretten sayılacağına ilişkin bir düzenlemenin mevcut olmaması dolayısıyla tamamının haczinin mümkün olduğunu kararlarında vurgulamaktadır²¹⁶.

Anılan koruyucu hükümden yararlanılması hususunda alacaklının sıfatı ve borcun niteliği de önem taşımamaktadır. Özel hukuk alanındaki bir borç gibi kamu hukukundan doğan bir borç (örneğin bir vergi borcu) için uygulanacak haciz işlemi de bu sınırlamaya tabi olmaktadır²¹⁷.

İş K. m. 35'te yer alan koruyucu hükmün, hangi ücrete ilişkin olduğu konusunda bir netlik olmaması kast edilenin dar anlamda asıl ücreti mi yoksa geniş anlamda ücret ve eklerini olduğu tartışmasına neden olmaktadır. Bir görüş²¹⁸, İş Kanunu genel anlamda ücretle asıl ücreti kastettiğinden bu hükümde geçen ücret tabirinin de asıl ücret şeklinde anlaşılması gerektiğini savunmaktadır. Aynı sonuca varan bir başka yazar²¹⁹ ise, işçiye ödenen çıplak ücretin işçi ve ailesinin geçimini sağladığını, ek menfaatlerin ise işçi ve ailesi için ek bir getiri olduğu nu belirtmekte ve aksi durumun kabulü halinde, işçi ve ailesini korumak adına getirilmiş bir hükmün

²¹⁴ Süzek, s. 336; Centel, s. 159.

²¹⁵ Y12HD, 23.12.2004, 21686/26556 “...itiraz edenin işçi olması halinde 4857 sayılı Kanunun 35. maddesi gereğince, işçi ücretinin ancak ¼ “ü haczedilebilir, fazlası haczedilemeyeceğinden şikâyetin anılan madde kurallarında değerlendirilmesi gerekmektedir...”, www.kazanci.com.tr (01.04.2012).

²¹⁶ Y9HD, 01.10.2002, 17994/19301, Çil, Şerh, s. 2426.

²¹⁷ Süzek, s. 336.

²¹⁸ Mollamahmutoğlu, s. 419.

²¹⁹ Evren, s. 98.

tersi etki yaratarak alacaklının mağduriyetine sebep olacağını ileri sürmektedir. Katıldığımız bir diğer görüş ise²²⁰, işçinin tüm gelirin korunması bakımından, buradaki sınırlamaya konu olan ücretin, geniş anlamda ücret olarak kabul edilmesi gerekliliğini ifade etmektedir.

Yargıtay ise, ikramiye, toplu sözleşme farkı ve nemanın ücretten sayılacağını, bunların İş K. m. 35'teki koşullar çerçevesinde haczini engelleyen bir hüküm bulunmadığını belirterek ve netice itibariyle ikramiye, toplu sözleşme farkı ve nemanın en fazla ¼'nün haczinin mümkün olabileceğine karar vermektedir²²¹.

Kanaatimizce de, maddede yer alan 'ücret' ibaresinin geniş anlamda ücret olarak kabulü uygun gözükmektedir. Bu bağlamda, Yargıtay'ın uygulaması yerinde olup ücret sayılmayan bazı tazminatların dışında ücret kavramının asıl ücret ve eklerini kapsar şekilde algılanması ve bu çerçevede koruyucu hükümden yararlanılması gerekmektedir. Aksi halde hükmün koruyucu niteliğinden söz etmek pek de mümkün gözükmemektedir.

Bu konuda üzerinde durulması gereken bir diğer husus da, işçinin haczedilmezlik hakkından vazgeçip geçemeyeceğidir. Yargıtay 2003 ve 2004 yıllarında verdiği kararlarında, borçlunun hacizden önceki bir dönemde, haczi mümkün olmayan bir mal veya hakkın haczedilebileceğine dair alacaklısı ile yapmış olduğu anlaşmanın geçerli olmayacağını, borçlunun haczedilmesi mümkün olmayan mal ve haklarla ilgili olarak bu hakkından ancak, haciz sırasında veya haciz işlemlerinin gerçekleşmesinden sonraki dönemde vazgeçebileceğini kabul etmektedir²²².

b. İstisnai Durum

İş Kanununun 35. maddesinin son cümlesinde, aile hukukundaki önemi nedeniyle nafaka borcu bakımından istisnai bir düzenlemeye yer verilmektedir. Hüküm uyarınca, haciz veya devir ve temlik yasağı, nafaka alacaklısının haklarını

²²⁰ Centel, s. 159.

²²¹ Y12HD. 13.04.2000, 4653/5923; Y12HD. 01.10.2002, 17994/19301; Y12HD. 27.12.2004, 22540/26972; Y12HD.24.06.2002,12357/13518; Y12HD,19.12.2002,5533/26964, www.kazanci.com.tr (02.04.2012).

²²² YHGK. 31.03.2004, 12-167/185; Y12. HD. 15.09.2003, 14018/17571; Y12 HD. 04.03.2003, 1623/4158; Y12. HD. 05.04.2004, 3867/8143, Y9.HD. 26.05.2005, 8468/11241, www.kazanci.com.tr (02.02.2012).

bertaraf edemeyecektir. Zira sadece nafaka alacaklıları için işçinin ücretinin dörtte birinden fazlasının haczi veya devir ve temlik mümkün olmaktadır.

Nafaka miktarı, mahkeme tarafından borçlu ve nafaka alacaklısının geçinmeleri göz önünde tutularak saptanmış olduğundan ve esasen, nafaka alacaklısının, borçlunun ücretinden faydalanma, pay alma hakkı bulunduğundan işlemekte olan nafaka miktarının tamamı için borçlunun ücretinin haciz veya devir ve temlik edilebilmesi gerekmektedir²²³.

2. Deniz İş Kanunu Bakımından

Deniz İş Kanunu'nun "Ücretin Saklı Kısım" kenar başlıklı 32. maddesi uyarınca, gemi adamının ücretinin ayda 240 lirası haczedilememekte veya başkasına devir ve temlik edilememektedir. Hükmün devamında İş Kanunundaki düzenlemeye paralel olarak gemi adamının bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktarın bu paraya dahil olmadığı ifade edilmektedir. Deniz İş Kanununda, işçinin aldığı ücreti ne olursa olsun tüm işçiler için ücretin haczinin veya devir ve temlikinin yasaklandığı miktar aynı tutulmaktadır.

Hükümde yer alan "240" lira ifadesi kanaatimizce Türkiye'nin enflasyonist yapısı düşünüldüğünde pek de uygun bir düzenleme oluşturmamaktadır. Zira her ne kadar hüküm 2009 tarihinde yeni liranın tekrar gündeme gelmesi ile anlamsızlık sorunundan sıyrılmakta ise de haciz yasağına ilişkin hükmün miktar olarak belirlenmesi Türkiye gerçeğinde Kanunların yenilenmesinin yıllar alması dolayısıyla koruyucu nitelik arz etmemektedir. Bu bağlamda 1475 sayılı Eski İş Kanununun 28. maddesinin 29.07.1983 tarih ve 2869 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten önceki haliyle birebir aynı olan ücretten kesilemeyecek miktarın lira ile belirlendiği düzenleme yerine oransal bir belirleme yapılması ve hatta 1967 tarihli 854 sayılı Deniz İş Kanunun tümüyle gözden geçirilmesi daha uygun olacaktır.

B. Ücretin Rehni

²²³ Talih Uyar, *Gerekçeli ve Açıklamalı İcra ve İflas Hukuku Şerhi*, C. V, 2. Bası, Ankara 2007, s. 7413-7414.

Ücret rehini, hukuki nitelik olarak Medeni Kanunun 954 ile 961. maddeleri arasında düzenlenmiş bulunan bir alacak rehinidir. Medeni Kanunda yer verilen hak veya alacak üzerinde ki rehin hakkı, alacağı rehin ile teminat altına alınmış bulunan alacaklıya, üzerinde rehin tesis edilen hak veya alacağı icra organları kanalıyla paraya çevirerek bundan alacağını tahsil etme yetkisi tanıyan bir taşınır rehni türüdür²²⁴. Rehine ilişkin düzenleme MK. m. 954'da yer almaktadır. Hüküm uyarınca, üzerinde rehin hakkı tesis edilebilecek hak veya alacaklar üçüncü kişiye temlik mümkün olan ve para veya para ile ölçülmesi mümkün olan hak ve alacaklardır ve senede bağlı olsun veya olmasın bütün alacakların rehini için rehin sözleşmesinin yazılı olarak yapılması gerekmektedir.

İş Kanununda ücretin temlik ve hacine ilişkin bir sınırlama öngörülmele birlikte rehinle ilgili bir düzenlemeye yer verilmemektedir. Ancak burada MK'nın 954. maddesinde yer alan hapis hakkının bu boşluğu gidereceğini söylemek mümkündür. Ancak rehin bakımından İş Kanunun 35 ve Deniz İş Kanunun 32. maddeleri uyarınca yasal bir sınırlamanın söz konusu olacağı söylenebilmektedir²²⁵. Zira ilgili hükümlerde öngörülen ¼'lük ve '240' TL'lik sınırla işçi ücretlerinin rehin konusu yapılacak kısmına ilişkin çerçeveyi çizmektedir.

Medeni Kanunumuzda ayrıca yapı alacaklısı işçinin ücret hakkının korunduğuna ilişkin bir düzenlemeye de yer verilmektedir. Yapı alacaklısı MK'nın 807. maddesinin üçüncü fıkrasında, bir gayrimenkul üzerindeki inşaat yahut ameliyatta malzeme vererek veya vermeyerek çalışmış olan yüklenici veya işçi diye tanımlanmaktadır. Yapı alacaklısı emeği ile veya emek ve malzemesi ile gayrimenkulde bir değer artışı yaratan kişi konumundadır ve gayrimenkulde yarattıkları değer artışına rağmen, alacaklarını elde edememe tehlikesiyle birçok zaman karşı karşıya kalmaktadır. Bu tehlike karşısında Medeni Kanununca kendilerine, bir taraftan yapı alacaklarını teminat altına almak için gayrimenkul üzerinde bir ipotek tesis ettirme imkanı sağlanmakta; diğer taraftan ise, tescil edilen ipotek, gayrimenkulde meydana gelen değer artışı nispetinde daha önce kurulmuş olan sınırlı ayni haklar karşısında sıra itibarıyla bir imtiyazdan yararlandırılmaktadır²²⁶.

²²⁴ Oğuzman ve Öz, s. 789.

²²⁵ Keser, s. 21.

²²⁶ Oğuzman ve Öz, s. 735.

Böylelikle yapı alacaklısı konumunda olan işçi emeğinin karşılığı olan ücreti koruma altına almak için yaptığı yapı üzerinde ipotek tesis ettirme imkanına sahip olmaktadır. Ücretinin kendisine ödenmemesi halinde tesis ettirmiş olduğu ipoteğin paraya çevrilmesi suretiyle elde edilecek miktardan ücretini elde edebilecektir.

C. İşçiye Çalıştırılmadığı Hallerde Ücret Ödenmesi

Ücretin işçinin kendi işlemlerine karşı korunması bakımından bir de çalışılmayan süreler için de ücret hakkının söz konusu olduğunun vurgulanması önem arz eder. Bilindiği üzere ücret kural olarak iş görme borcunun karşılığı olarak ödenen bedeli ifade etmektedir. Bunun sonucu olarak da çalışma yoksa ücret ödenmesinden bahsedilemeyecektir²²⁷. Ancak bu genel kuralın bazı istisnaları söz konusu olmaktadır. Bunların başında yıllık izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçiye o dönemde çalışmış olmamasına karşın ücretinin ödenmesi gelmektedir. Bunların dışında İş Kanununda bazı özel hallere ilişkin düzenlemelere de yer verildiği görülmektedir.

İşçinin iş yapmasının imkansız duruma gelmesine neden olan hastalık, gebelik, askerlik ve benzer bazı durumlarda ücretin tamamı veya bir kısmının ödeneceğine ilişkin İş Kanununda düzenlemelere yer verildiği görülmektedir.

İş Kanunun 49/IV. maddesi uyarınca, hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi işçilerin aylıklarının tam olarak ödeneceği açıkça ifade edilmektedir. Fıkranın devamında bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara ayrıca çalıştığı her gün için bir günlük ücreti ödeneceği de ifade edilmektedir. Burada önemle vurgulanması gereken nokta işçinin aylık usulü ile çalıştığı durumda ücrete hak kazanacağıdır. Zira hükmün açık ifadesinden aylık ücret dışındaki ücret şekillerinde bu yönde bir uygulamanın zorunluluğu söz konusu olmamaktadır²²⁸. Ancak İş Kanunun 48. maddesinin II. fıkrasında aylık ücretle çalışanların hastalanmaları halinde Sosyal Sigortalar Kurumunca ödenen iş göremezlik ödeneğinin işverence tama yükseltileceğine ilişkin düzenlemeye yer verilmektedir. Aylıklı ücret şekli dışındaki ücret şekillerinde aksi iş sözleşmesi

²²⁷ Çelik, s. 166.

²²⁸ Çelik, s. 152.

veyahut toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmadıkça işçiye izinli veya istirahatli günler için işverenin ücret ödeme borcu olduğunu söylemek mümkün değildir²²⁹

Benzer düzenlemeye Borçlar Kanunun 328. maddesinde de rastlanmaktadır. 328. madde uzun müddet için yapılan hizmet akdinde, işçi hastalıktan ve askerlikten veya bu gibi sebeplerden dolayı kusuru olmaksızın nispeten kısa bir müddet için işi ifa edemediği takdirde o müddet için ücret istemeğe hakkı vardır şeklinde işçinin çalışmadığı halde ücretinin korunacağını belirten hükme yer vermektedir²³⁰.

Bunun dışında işçinin çalışmadığı sürelerde ücret hakkının söz konusu olabileceğine ilişkin bir başka düzenleme İş Kanunun 74. maddesinde yer almaktadır. İlgili hüküm uyarınca, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır denmekte ve 5510 sayılı yasada bu dönem için kadın işçiye geçici iş göremezlik ödeneğinin verileceği belirtilmektedir.

Yine Basın İş Kanunun 16. maddenin son fıkrasında ise, kadın gazetecinin hamileliği halinde, hamileliğinin yedinci ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılacağına ve bu süre boyunca işverenin gazeteciye son aldığı ücretin yarısını ödemek durumunda olduğuna ilişkin düzenlemeye yer verilmektedir. Yine hükmün devamında doğumun gerçekleşmemesi veya çocuğun ölü doğması halinde, bu halin ortaya çıkışından itibaren bir aylık süre boyunca kendisine son aldığı ücretin ödeneceği ve gazetecinin sigorta veya bağlı bulunduğu teşekküllerden alacağı yardımın bu ödemeyi etkilemeyeceği belirtilmektedir.

Hükmün birinci fıkrasında ise, 16. maddesinin birinci fıkrası uyarınca, talim veya manevra dolayısıyla silâh altına alınan gazetecinin bu süre zarfında ücret hakkının muhafaza edileceği ancak yedek subay olarak veya sair suretlerle askeri hizmet karşılığın aylık alan gazetecinin almakta bulunduğu aylığın kendi işinden aldığı ücretten az olması halinde, işverenin gazeteciye aradaki farkı ödeyeceği belirtilmektedir. Yine hükmün devamında kısmi veya umumi seferberlik dolayısıyla silahlı alınan gazeteci hakkında üç ay için bu maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanacağı, ilk muvazzaf askerlik hizmeti için silahlı altına alınan gazeteciye ise normal askerlik müddetince son aldığı ücretin yarısı nispetinde ödeneceği, bu maddede yazılı bulunan hükümlerin işveren tarafından gazeteciye askerlik halinde

²²⁹ Y9HD, 20.04.2010, 2008/23521-2010/11354, Çil, Şerh, s. 37-38.

²³⁰ Ancak 6098 sayılı TBK'da bu yönde bir düzenlemenin yer aldığını söylemek mümkün değildir.

ücret verilmesi hakkında daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan anlaşma, teamül veya örf adetten kaynaklanan haklara hâlel getirmeyeceği düzenlenmektedir²³¹.

Basın İş Kanunun 17. maddesine göre ise, mensup olduğu mevkutedeki bir yayın dolayısıyla hürriyeti tahdide uğrayan gazeteci ücretini işverenden almakta devam eder. Hürriyeti tahdide uğrayan gazeteci bağlı bulunduğu kadroya yapılacak toplu zamlardan emsali gibi istifade eder. Hüküm gazetecilerin yazdıkları yazılardan dolayı hürriyeti bağlayıcı ceza almaları durumunda ücret almaya devam edeceklerini ifade etmektedir. Diğer taraftan mahkumiyet ibaresinin tutuklama ve göz altına alınma anlamlarını taşıyacak şekilde yorumlanması gerekmektedir.

Yine ilgili hükmün son fıkrasında, her ne sebeple olursa olsun, neşriyatı tatil edilen mevkutede çalışanlar tatil tarihinden itibaren iki ay müddetle ücretlerini alacakları belirtilmektedir.

Bununla birlikte, zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde, zorlayıcı nedenin İş Kanunun 24. maddesinin III. fıkrası uyarınca, bir haftadan fazla sürmesi durumunda veya işyerinde İş Kanunun 25. maddesinin III. fıkrasına göre bir haftadan fazla süre ile işçiyi çalışmaktan alıkoyacak durumların varlığında işçiye bu bekleme süresi içerisinde bir haftaya kadar her gün yarım ücret ödeneceği öngörülmektedir. Bu duruma örnek olarak, işçinin işyerini su basması, şiddetli kar yağışı gibi durumlarda işyerine gelemeyip çalışamaması gösterilebilir. Bu bağlamda, tüm dünyayı ilgilendiren global bir ekonomik kriz zorlayıcı neden olarak kabul edilebilecekken; sadece o işyerini ilgilendiren bir ekonomik krizin bu anlamda zorlayıcı neden veyahut mücbir neden olarak kabulünün mümkün olmayacağı da belirtilmelidir²³².

II. ÜCRETİN ÜÇÜNCÜ KİŞİ İŞLEMLERİNE KARŞI KORUNMASI

İşçinin ücretinin üçüncü kişi işlemlerine karşı korunmasına ilişkin düzenlemelere İş Kanunundan daha çok İcra iflas Kanunda yer verildiği görülmektedir. Ancak ilgili düzenlemelerin İş Kanunun haciz ve temlik yasağına ilişkin düzenlemesi ile birlikte değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Zira İş Kanunun 35. maddesi bu konuda İcra İflas Kanununda yer alan düzenlemelerin

²³¹ A. Can Tuncay, **Hukuki Yönden Basında İşçi- İşveren İlişkileri**, İstanbul 1989, s.56-58.

²³² Süzek, 252, Çenberci, s. 408-409.

uygulanabilirlik çerçevesini belirlemektedir. Ücretin üçüncü kişi işlemlerine karşı korunmasına ilişkin düzenlemeler sadece belirli sınırlamalar getirmekle kalmayıp ücretin ayrıcalıklı alacak olarak kabulüne ilişkin de bazı kıstaslar öngörmektedir.

A. Ücretin Haczinin Belli Bir Kısımla Sınırlandırılması

İcra İflas Kanununun 83. maddesi '*Kısmen Haczi Caiz Olan Şeyler*' kenar başlığı altında her nevi ücretin, borçlu ve ailesinin geçinmeleri için icra memurunca lüzumlu olarak takdir edilen miktar tenzil edildikten sonra haczolunabileceği ancak, haczolunacak miktarın ücretin dörtte birinden az olamayacağı, birden fazla haciz var ise sıraya konulacağı ve sırada önde olan haczin kesintisi bitmedikçe sonraki haciz için kesintiye geçilemeyeceğine ilişkin düzenlemeye yer vermektedir.

İİK'ya konu ücret gerek bedeni gerekse fikri çalışma sonucunda elde edilen ücretleri kapsamaktadır. Bu bağlamda eser sözleşmesi veya vekalet sözleşmesinden doğan borçların bu kapsamda değerlendirilip değerlendirilemeyeceği doktrinde tartışmalıdır. Bir görüş²³³a göre, önemli olan meblağın mahiyetidir. Ücret niteliği taşıyan her nevi ödemenin neden kaynaklandığına bakılmaksızın bu kapsamda değerlendirilmesi gerekmektedir. Zira kanaatimizce de hükümde ücret kavramının kaynağı belirtilmemekte bu bağlamda meblağın mahiyetinin ücret niteliğinde olması hüküm kapsamında değerlendirilmesi için yeterli koşul kabul edilmelidir.

İİK uyarınca, borçlu ve ailesi için lüzumlu miktar bulunurken nasıl borçlunun ailesine olan mükellefiyetleri göz önünde tutulursa, aynı şekilde borçlunun aile hukuku kurallarına göre aile fertlerinden aldığı veya almaya yetkili olduğu iratlar, iştirakler de göz önünde tutulmalıdır²³⁴.

Ücretin haczedilebilecek miktarı İş Kanunun 35. maddesinde işçinin ücretinin dörtte birinden fazla olamayacak şekilde düzenlenmekteyken, İİK'da haczedilebilecek miktarın ücretin dörtte birinden az olamayacağı ifade edilmektedir. Bu bağlamda ücretin haczi halinde hangi hükmün uygulanması gerekeceği sorunu ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumun varlığında, İş K. m. 35'in özel hüküm olması

²³³ Saim Üstündağ, *İcra Hukukunun Esasları*, 6 Bası, İstanbul 1995, s. 232-233.

²³⁴ Üstündağ, s. 233; Baki Kuru, Ramazan Arslan ve Ejder Yılmaz, *İcra İflas Hukuku*, Ankara 2004, s. 311.

nedeniyle İİK m. 83/II hükmünün İş Kanununa tabi işçilere uygulanmasının mümkün olmadığı söylenebilecektir²³⁵.

Yine Yargıtay da kararlarında bu yönde görüş bildirmektedir²³⁶. Uygulamada ise, her hükmün birlikte değerlendirilerek ücretin tam olarak dörtte birinin haczedilebileceği şeklinde bir kuralın yerleştiği ve daha fazla veya eksik haczin ise düşünülmediği görülmektedir²³⁷.

B. Ücretin Ayrıcalıklı Alacaklardan Olması

İşçilerin ücret alacaklarının korunmasına ilişkin İcra İflas Kanunumuzda yer alan bir diğer düzenleme iflas ve haciz halinde ücret alacağının rehinle teminat edilmiş mallardan sonra üçüncü sırada yer alan bir alacak olarak kabulünü öngören düzenlemedir. Ayrıca ekonomik krizin varlığında Bakanlar Kurulu kararı ile borçluların borçlarının ertelenmesine ilişkin fevkalade mühletin işçilerin ücret alacağı bakımından uygulanmayacağına yönelik Kanununda bir hükme de yer verilmektedir.

1. İflas Halinde Ücret Alacağına Öncelik Tanınması

İşverenin iflas etmiş olması ile birlikte, kendi malvarlığı üzerinde tasarruf yetkisi kalmadığından, sahip olduğu tüm malvarlığı ve diğer kıymetler ile işyerinin ya da işletmenin yönetimi, iflas masasına geçecektir. Bu durumda iş ilişkisinin işveren tarafını iflas eden işveren yerine iflas masası oluşturacaktır. Bu durumda işçilere ödenecek ücretler bakımından iflas masasının ücret ödeme yükümlülüğünün söz konusu olacağını söyleyebilmek mümkündür. İflas masası işyerinin pasifinin aktifini geçmesi dolayısıyla iş ilişkilerinin iş sözleşmesinin feshi ile sona erdirilmesi yoluna başvurulabilir. Ancak bu durumda da ultimo ratio, yani feshin son çare ilkesi göz önünde bulundurulmalıdır. Zira iflas masasının işyerinin faaliyetlerine devam etmesi işçiler bakımından birçok noktada daha önemli getiriler sağlamaktadır²³⁸. Aksi halde, yapılan fesihlerin geçerli olacağını söylemek mümkün olmamaktadır.

²³⁵ Mollamahmutoğlu, s. 420.

²³⁶ Y12HD. 24.06.2002, 12357/13518, www.kazanci.com.tr (03.04.2012).

²³⁷ Çil, s. 2422.

²³⁸ Akın, s. 334.

İşte işverenin iflası durumunda işçinin ücretlerinin ödenmesi bakımından İcra İflas Kanunumuzda bazı imtiyazlara yer verildiği görülmektedir.

Bu düzenlemelerin başında İcra İflas Kanunun 194. maddesi yer almaktadır. İİK. m. 194 ile bir takım istisnaların dışında iflasla birlikte müflisin davacı veya davalı olduğu tüm hukuk davalarının duracağı hükme bağlanmaktadır. Burada üzerinde durulması gereken husus işçi alacaklarının bu madde kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği noktasıdır. Doktrinde²³⁹ her ne kadar işçinin ücret alacağının da bu kapsamda değerlendirilmesi gerekliliği vurgulanıyor olsa da kanaatimizce hükümde işçi ücretlerine ilişkin bir ifadenin yer almaması dolayısıyla ücretler bakımından hükmün uygulanması mümkün değildir.

İcra İflas Kanununun 206 ve 207. maddeleri uyarınca ise, işverenin iflası halinde işçilerin iş sözleşmesinden kaynaklanan ve iflasın açılmasından önceki bir yıl içinden tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatı dahil alacakları ile iflas nedeni ile iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları devlet alacakları ve rehinle temin edilen alacaklardan sonra birinci sırada yer alan alacaklardan kabul edilmektedir. İflas eden işverenin borçlarının külli olarak tasfiyesi için kurulan iflas masası amme alacakları ile diğer gerçek veya tüzel kişilerin rehinli alacaklarını ilk sıraya yerleştirecektir. Bundan sonra ise, işçilerin iflasın açılmasından önceki bir yıl içinde işleyen, kanun ve sözleşmeden doğan ücret ve para ile ölçülebilir menfaatleri ile ihbar ve kıdem tazminatları tam olarak hesaplanıp yazılacaktır. En sonda ise, ‘adi alacaklılar’ olarak çek, senet, bono gibi elinde yazılı belgesi olan alacaklılar kaydedilecektir²⁴⁰.

Bütününü katıldığımız ve baskın görüş olarak yer alan, kamu alacakları ile rehinli alacakların karşılanmasından sonra iflas etmiş bir kişinin geride kayda değer bir malvarlığının kalmayacağı ve bu nedenle de İİK. 206. maddesindeki düzenlemenin işçiler bakımından fazla bir yarar sağlamayacağına ilişkin görüş dikkate alınmalıdır²⁴¹.

²³⁹ Aydın, s. 76.

²⁴⁰ Demir, s.81-82; Akın, s. 1-4; Hakan Keser, “4857 sayılı İş Kanunu ve 2004 sayılı İİK Çerçevesinde Haciz, İflas, Konkordato ve İşverenin Aczinin İş Sözleşmesinden Doğan Bazı Temel Haklara Etkisi”, **Legal İHD**, 2006/12, s. 1182-1220.

²⁴¹ Aydın, s. 80.

İcra İflas Kanununda ücretin korunmasına ilişkin bir başka hüküm iflasın ertelenmesini düzenleyen İİK'nın 179. maddesi olmaktadır. Genel olarak madde idare veya temsil ile görevli kimseler ya da alacaklılardan birinin, şirket ya da kooperatifin mali durumunun iyileştirilmesinin mümkün olduğuna dair iyileştirme projesini mahkemeye sunarak iflasın ertelenmesi talebinde bulunabileceğine ilişkin düzenlemeye yer vermektedir.

Erteleme süresinin 1 yıl ila belli raporların mevcudiyeti durumunda dört yıl şeklinde ifade edildiği hükümde, erteleme döneminde duran haciz yoluyla takip imkanının Kanunun 206. maddenin birinci sırasındaki alacaklar için söz konusu olmayacağı açıkça vurgulanmaktadır. Böylelikle İİK'nın 206. maddesinde yer alan işçinin ücret alacaklarının da bu hüküm uyarınca işverenin iflasın ertelenmesi durumu söz konusu olmasına karşın, haciz yoluyla takibi ve tahsili mümkün olabilecektir. Buna göre, madde 206 uyarınca üçüncü sırada imtiyazlı olan işçiler bu maddede belirtilen alacakları nedeniyle işveren hakkında iflasın ertelenmesine dair karar verilmiş olsa dahi haciz yoluyla takip yapabilecek veya daha önce başlatılmış bulunan takiplere devam edebileceklerdir. Bu da işçi ücretlerinin korunması bakımından bir güvence sağlamaktadır. Böylelikle iflasın ertelenmesinin işçi ücretlerinin ödenmesi bakımından etkisi olmayacağı da söylenebilecektir.

2. Haciz Halinde Ücret Alacağına Öncelik Tanınması

İcra İflas Kanunun 138. maddesi uyarınca, bütün hacizli malların satılmasından sonra satış bedelinden haciz, satış ve paylaştırma giderleri gibi bütün alacaklıları ilgilendiren ortak masraflar çıkarılır ve kalan para alacaklılara hisseleri oranında paylaştırılır. Burada sorunu haczedilen malların satışı akabinde elde edilen miktarın alacakların tamamını karşılamaması oluşturmaktadır. İflas halinde iflas masasının işveren olacağı belirtilmişken, haciz halinde işverenin değişme durumundan bahsetmek mümkün olmamaktadır. Ancak yine haciz akabinde elde edilen miktarın öncelikle hangi alacağı karşılayacağı, bu yönde ödeme sırasının ne şekilde olacağı önem arz etmektedir. Zira bu alacak içerisinde işverenin işçilerinin ücret alacaklarının mevcut olduğunu söylemek yanlış olmamaktadır.

İşverenin borçları için diğer alacaklılar yanında işçiler de ücret alacakları için haciz yoluyla takip başlatmışlarsa ve mahcuzların satış tutarı, bütün alacaklıların alacağının ödenmesine yetmiyorsa, icra dairesi İİK 140. madde uyarınca, alacaklıların bir sıra cetvelini yapacaktır²⁴². Yapılan sıra cetvelinde İİK 140. maddesinin yaptığı atıf nedeniyle iflastaki sıralama hacizde de aynen uygulanacaktır. Bu bakımdan icra dairesi önceliği amme alacaklarına verecek akabinde rehinli alacaklar gelecektir bunlardan sonra ise işçinin ücret alacağının karşılanması söz konusu olacaktır. İİK. m. 140 anlamında işçinin imtiyaz tanınan ihbar ve kıdem tazminatı dâhil alacaklarının, haciz talebi tarihinden geriye doğru bir yıl içerisinde doğmuş olan alacaklar şeklinde anlaşılması gerekmektedir. Ayrıca hükümde işçi alacakları ibaresi yer aldığından burada sadece işçinin sadece ücret niteliğindeki alacakları değil onun yanında tazminat niteliğindeki tüm alacaklarının bu anlamda imtiyaza sahip olduğunun söylenmesi gerekmektedir.

Yukarıda İİK'nın 106. maddesinde yer alan eleştiri bu düzenleme açısından da söz konusu olmaktadır. Yani bu korumanın aslında tam bir koruma sağlamadığını söylemek mümkündür. Zira haciz akabinde elde edilen miktarla öncelikle amme alacaklarının, sonra rehinli alacakların ödenmesi akabinde üçüncü sırada işçinin ücret alacağının bulunması alacağın ne kadarının karşılanacağına ilişkin soru işareti yaratmaktadır.

Bununla beraber işçinin İcra İflas Kanunun 140. maddesinde yer alan teminattan yararlanabilmesi için hacze iştirakin gerçekleşmesi ve bunun sonucunda sıra cetvelinin düzenlenmesi gerekmektedir. O halde İcra İflas Kanunun 100. maddesinde yazılan usule uygun olarak hacze iştirak etmeyen işçinin ücretinin hacizde imtiyazlı alacak olarak önceliğe sahip olacağından bahsetmek mümkün değildir.

Bu önde uygulamaya bakıldığında işçinin çalıştığı işyerinin iflası veya haczi halinde alacaklarının büyük bir kısmını alamadığı söylenebilmektedir. Kaldı ki borçlu işveren malvarlığının satımı ile elde edilen paradan özellikle rehinle teminat edilmiş alacaklardan sonra işçilerin ücretlerini karşılamak için gerekli miktarların kalması söz konusu olmamaktadır. Bu bağlamda, düzenlemenin işçi ücretlerinin amme alacaklarının akabinde ikinci sırada yer alması imtiyazın bu yönde maddede

²⁴² Şakar, s. 469.

değişiklik yapılmak suretiyle yeniden düzenlenmesinde kanaatimizce yararlılık bulunmaktadır.

3. İşçi Ücretlerinin Fevkalade Mühletten Etkilenmemesi

İİK'nın '*Fevkalade Hallerde Mühlet ve Tatil*' başlıklı babının 317. maddesinde, Bakanlar Kurulu'nun devamlı nitelikteki iktisadi buhranlar dolayısıyla borçluların ödeme sürelerini tehir edebileceği belirtilmektedir. Yine İİK'nın 326. maddesinde, 206. maddenin birinci sırasında yer alan alacakların fevkalade mühlete tabi olmayacağı yani işçilerin ücret alacaklarının hiçbir suretle ertelenemeyeceği belirtilmektedir. Bazı olağanüstü ekonomik krizlerin ortaya çıkması durumunda Bakanlar Kurulu'na borçluların ödeme sürelerini olağanüstü durumun değerlendirilmesi suretiyle ertelenmesi imkanının tanındığı görülmektedir.

Ortada mücbir sebep olmamasına karşın global bir ekonomik krizin özellikle firmaların ödemelerinde gecikmeye neden olabileceği söz konusu olmaktadır. Böyle durumda Bakanlar Kurulu borçluların borçlarını ödeme konusunda erteleme yapabilme hakkına sahiptir. Bu erteleme ancak ve ancak Bakanlar Kurulu'nun bu yönde kararının mevcudiyeti halinde söz konusu olabilecektir. Aksi halde borçlunun borcunu ödemede gecikmesi temerrüt hükümlerinin uygulanmasına yol açacaktır²⁴³.

Ancak düzenleme uyarınca, Bakanlar Kurulu sürekli olan ekonomik krizlerde borçların ödenme sürelerini erteleyebilecekken işçilerin ücret alacaklarının ertelenmesi hiçbir suretle mümkün olmayacaktır. Bu bağlamda, ortaya çıkan bir ekonomik krizin işçilerin ücretinin ödenmesi üzerinde etkisinin söz konusu olmayacağı açıkça ifade edilebilmektedir. Zira ücret alacaklarının imtiyazlı alacak olarak kabul edilmesi ve bu çerçevede İİK'da özel olarak güvenceye alınmasının yanında Kanunun 317. ve 326. maddeleriyle öngörülen güvence ücretin korunması bakımından tam bir korumanın bu anlamda sağlandığını göstermektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÜCRETİN KORUNMASINA YÖNELİK CEZAİ DÜZENLEMELER

²⁴³ Üstündağ, s. 342.

Bilindiği üzere, hukuk kuralları temelinde toplumsal düzenin sağlanmasını amaçlamaktadır. Toplumsal düzenin sağlanması amacıyla devletin bireylere bazı davranışları yapma bazı davranışlardan kaçınma şeklinde yasalarla emirler vermesi ve bunlara uyulmaması sonucunda devlet gücüyle desteklenmiş yaptırımlar sunması hukuk kuralları ile sağlanmaktadır. Hukuk kurallarını aynı amacı güden din ve ahlak kurallarından ayıran en önemli unsur ise yaptırımdır. Yaptırım kavramı genel olarak ‘Bir hukuk kuralına aykırı davranılması halinde hukuk düzenince öngörülen sonuç’ şeklinde tanımlanabilir²⁴⁴. Bu sonuç, cebri icra, geçersizlik, tazminat, iptal olabileceği gibi ceza şeklinde de ortaya çıkabilir²⁴⁵.

Genel olarak cezai yaptırım; kişinin kastı ya da kusuru neticesinde kamu düzenine aykırı eylemlerde bulunarak zarar meydana getirmesi halinde, devletin kamu gücünün kullanılarak kişinin hürriyetinin kısıtlanması veya zararın kişinin malvarlığından karşılanması şeklinde tanımlanmaktadır²⁴⁶. Bu bağlamda cezai yaptırımları hürriyeti bağlayıcı cezalar ile para cezaları şeklinde ayırabilmek mümkündür. Kanunda yazılı sınırlara göre tayin edilen zararı meydana getiren kişiden alınarak Devlet Hazinesine ödenen miktar şeklinde tanımlanabilecek²⁴⁷ olan para cezalarını da verilen makama göre adli ve idari para cezaları şeklinde ikiye ayırabilmek mümkündür.

Ücretin korunmasına ilişkin düzenlemelere uyulmaması durumunda hükümlerin kamu düzeniyle bağlantılı olması dolayısıyla cezai yaptırımlar uygulanmasını gerektirmektedir. Bu yaptırımlar Sosyal Ceza Hukukunun konusunu oluşturmakla birlikte ücret hakkını ihlal edenlere uygulanacak müeyyideler hem Türk Ceza Kanunu hem de temel İş Kanunlarında ayrı ayrı düzenlenmektedir.

I. İDARİ PARA CEZALARI

A. Genel Olarak

²⁴⁴ Kemal Gözler, **Hukukun Temel Kavramları**, 8. Bası, Bursa 2011, s. 234.

²⁴⁵ Erol Akı, **Hukukun Temel Kavramları**, 8. Bası, İzmir 2010, s.175.

²⁴⁶ Evren, s. 134.

²⁴⁷ Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, “4857 sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri”, **Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan**, Kamu-İş, Cilt: VII, S:3, 2004, s. 255.

4857 sayılı İş Kanununda ücret hakkının korunmasına ilişkin hükümlere aykırılık halinde hapis cezası şeklinde bir düzenleme yer almamakta yaptırım olarak idari para cezalarına yer verilmektedir. Bu kapsamda Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda da aynı mantık sürdürülmüştür.

Para cezası verme yetkisi kural olarak Yargı organlarına tanınmaktadır. Ancak 4857 sayılı İş Kanunun 108. maddesinde idari para cezası verme yetkisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne tanınmış bu bağlamda yargı organlarının uzun ve masraflı olan sürecine bir istisna getirilmiştir. Böylelikle hem kuralı koyan hem denetleyen hem de cezayı uygulayan makamın aynı olması yaptırımın hızlı ve etkin olmasını sağlamakta, bu yönüyle de doktrinde uygun bulunmaktadır²⁴⁸.

İş Kanunun 108. maddesinde ayrıca 101 ve 106. maddeler kapsamındaki idari para cezalarının doğrudan Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verileceği ve genel esaslara göre tahsil edileceği düzenlenmektedir. Bununla birlikte idari para cezalarına karşı itiraz prosedürüne ilişkin düzenlemenin maddede yer almadığı dikkati çekmektedir. Bunun temelinde birçok yargı kararına da konu olan adli yargının mı yoksa idari yargının mı etkili olması gerekliliği konusundaki tartışmalar yer almaktadır. Bu tartışmalar Kanunun ilgili hükmünün de birçok kez değişmesi ve itiraz prosedürünün bugün hükümden çıkarılarak 5326 sayılı Kanunda açıkça düzenlenmesi sonucunu doğurmuştur.

Adil yargılanma hakkı ve yasallık ilkeleri uyarınca cezai müeyyide ile karşılaşacak bir kimsenin hangi kanuna aykırı davranışın hangi cezai yaptırımla karşılaşacağını bilmesi ve verilen yaptırımın uygunluğunun denetlenmesi bu anlamda itiraz hakkının düzenlenmesi gerekmektedir. 1475 sayılı Kanunun döneminde adli bir makam tarafından verilmemesine karşın idari para cezasına karşı itirazları incelemeye yetkili merciinin sulh ceza mahkemesi olacağı öngörülmüştü. Aynı düzenleme 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda da yer almaktaydı. Ancak ilgili hüküm Anayasaya aykırılığı dolayısıyla 2002 yılında iptal edilmiş ve boşluğun doldurulması amacıyla bir yıl sonra 26.02.2003 tarihinde resmi gazete yayımından itibaren bir yıl sonra yürürlüğe gireceği belirtilmişti. Bunun üzerine yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunun 108. maddesinde idari para cezalarına karşı itirazların kararın

²⁴⁸ Caniklioğlu ve Canbolat, s. 257.

tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine yapılacağı ve bu konuda yetkili mercinin idare mahkemesi olduğu düzenlenmiştir.

Anayasa Mahkemesi kararının yaratmış olduğu boşluğun karara uygun olarak doldurulduğu düşünülürken 01.06.2005 tarihinde yürürlüğe giren 5326 sayılı Kabahatler Kanunun ile sulh ceza mahkemelerinin idari yaptırımlara karşı başvurulacak mercii olarak kabulü ile tartışmalar tekrar gündeme gelmiştir. Bu tartışmalar akabinde Kabahatler Kanunun ilgili 3. maddesi 2007 tarihinde Anayasa Mahkemesine yapılan aykırılık başvurusu üzerine iptal etmiştir. İptal akabinde 5560 sayılı Kanunla Kabahatler Kanunun 3. maddesi *"Bu Kanunun idari yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümleri, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması durumunda uygulanır"* şeklinde değiştirilmiştir. Böylelikle İş Kanununda düzenlenen hükümlere aykırılık dolayısıyla verilen idari para cezalarında yetkili mercii olarak İş Kanunun 108. maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen idare mahkemeleri belirlenmiştir. Fakat 08.02.2008 tarihinde ilgili hükmün ikinci fıkrası yürürlükten kaldırılmış ve bugün idari para cezalarına karşı 5326 sayılı Kanunun 3. maddesindeki düzenleme uyarınca, itiraz mercii olarak sulh ceza mahkemeleri yetkili kabul edilmektedir²⁴⁹.

B. İş Kanunundaki Düzenlemeler

İş Kanunun ücreti koruyucu hükümleri yukarıda da açıkça belirtildiği üzere, 5, 32, 37, 38, 39 ve 52. maddelerde düzenlenmektedir. İşverenin bu yükümlülüklerle aykırı hareket etmesi durumunda karşılaşılabilecek idari para cezası yaptırımları ise iki ayrı madde de açıkça düzenlenmektedir. Bunlardan ilki İş Kanunun 99. maddesidir.

Bilindiği üzere temelini Anayasanın 10. maddesinden alan Anayasal bir hak olan eşit davranma ilkesine ilişkin 5. madde işverenin işçiye aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret ödeyemeyeceğini ve özel koruyucu hükümlerin işçinin cinsiyeti dolayısıyla uygulanmasının işçiye daha düşük bir ücret verilmesi hakkını doğurmayacağını düzenlemektedir. İşte İş Kanunun 99. maddesinin a bendinde işverenin ücrette eşit davranma yükümlülüğüne ilişkin

²⁴⁹ Bu çerçevede bugün 5326 Sayılı Yasanın 27 ve 31. maddeleri uyarınca idari para cezalarına karşı itiraz cezanın tebliğini izleyen 15 gün içerisinde yetkili sulh ceza mahkemesine yapılacaktır.

düzenlemeye aykırı davranması halinde işveren veya vekili bakımından her işçi için 118 TL²⁵⁰ idari para cezası ile karşılaşacağı öngörülmektedir.

İşverenin ücretin korunmasına ilişkin yükümlülüklerine aykırı hareket etmesi durumunda karşılaşacağı idari para cezası yaptırımlarının ikincisi Kanunun 102. maddesinde yer almaktadır. İlgili hükmün a bendinde Kanunun 32. maddesinde belirtilen ücret ile işçinin bu Kanundan veya toplu iş sözleşmesinden ve yahut iş sözleşmesinden doğan ücretini süresi içinde kasten ödemeyen²⁵¹ ya da eksik ödeyen, ücret, pirim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödemeyen²⁵² işveren, işveren vekili veya üçüncü kişiye bu durumda olan her işçi ve her ay için 125 TL²⁵³ idari para cezası verileceği düzenlenmektedir.

Bilindiği üzere ücretin, mal olarak ödenmesi anlamındaki ayni ödeme şeklinde ödenmesi işçinin korunması ilkesi temelini taşıyan İş Kanunun 32. maddesinde yasaklanmakta ve buna da doktrinde “aynı ödeme yasağı” denilmektedir. Ayni ödeme yasağının istisnasını ise ücret eki niteliğinde olan ödemeler oluşturmaktadır ve onlar için ayni ödeme geçerli bir ödeme şekli olarak kabul edilmektedir. Asıl ücretin, ayni olarak ödenmesi mümkün olmadığı gibi, sözleşmeyle nakden ödenmesi kararlaştırılan ücret ekleri de ayni olarak ödenmemektedir.

Ancak, işverenin kişiliğinden kaynaklanan bir nedenle ayni ödeme yapılamıyorsa, para olarak ödeme yapılabilir. İşverenin, ayni ödeme borcunu ifa etmemesi, ücret ödeme borcuna aykırılık oluşturur ve İş Kanunun 102. maddesinin b bendinde ücretin ödenmemesi durumunda uygulanacak olan cezai yaptırım bu durumu da kapsar niteliktedir.

Aynı hükmün devamında Kanunun 39. maddesinde belirtilen Asgari Ücret Tespit Komisyonunun belirlediği asgari ücreti işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen

²⁵⁰ Tutar 2012 tarihi itibarıyla belirlenen miktarı ifade etmektedir.

²⁵¹ Burada ücretin kasten ödenmemesi durumunda cezanın uygulanacağını ve ihmal veya mali güçlük içerisinde olma dolayısıyla ücret ödemesinden kaçınma halinde idari para cezasının uygulanmayacağını belirtmesi gerekmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Centel, Ücret, s. 382.

²⁵² Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik, RG 18.10.2008, 27058 uyarınca yapılan düzenlemeyle bağlantılı olarak ilgili bende 5754 sayılı Kanunun 85. maddesi ile yapılan değişiklikte belirtilen düzenleme eklenmiştir. Söz konusu Kanun 08.05.2008 tarihli 26870 sayılı Resmi Gazete “ de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

²⁵³ Tutar 2012 tarihi itibarıyla belirlenen miktarı ifade etmektedir.

işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi ve her ay için 125 TL²⁵⁴ idari para cezası öngörülmektedir.

İş Kanununda ücretin korunmasına dair yükümlülükler aykırılığa ilişkin bir başka düzenleme de Kanunun 102. maddesinin b bendinde yer almaktadır. Hüküm uyarınca, Kanunun 37. maddesinde belirtilen işverenin işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan ücret hesap pusulası verme zorunluluğuna aykırı olarak ücrete ilişkin hesap pusulası düzenlememesi durumunda işveren veya işveren vekiline 450 TL²⁵⁵ para cezası verileceği belirtilmektedir. Yine yukarıda ayrıntılı olarak belirtildiği üzere, işçinin ücretlerinde Kanunun 38. maddesine aykırı şekilde iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde belirtilmeyen hallerde ücret kesme cezası uygulandığında veya yapılan ücret kesintisinin sebebi ve hesabının bildirilmemesi durumunda işveren veya vekiline 450 TL²⁵⁶ para cezası verilecektir. Yine hükmün devamında yüzde usulü ile yapılan ödemelerde yüzdelerin gösterildiği belgeleri temsilci konumundaki işçiye vermeyen işveren veya vekili hakkında da aynı miktarlarda cezai bir yaptırım uygulanacağının altı çizilmektedir.

Son olarak, işçinin Kanunun 41. maddesine uygun olarak fazla çalışma yapması halinde kendisine ödenmesi gereken fazla çalışma ücretinin ödenmemesi durumunda da hükmün c bendinde bu durumdaki her bir işçi için 220 TL²⁵⁷ idari para cezası verileceği öngörülmektedir. Burada ödenmeyen fazla çalışma ücretinin fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmayı birlikte ifade ettiğini vurgulamak önem arz etmektedir.

C. Deniz İş Kanunundaki Düzenlemeler

854 Sayılı Deniz İş Kanununda ücretin korunmasına ilişkin hükümlere aykırılığın yaptırımına ilişkin olarak idari para cezaları Kanunun 51. ve 53. maddelerinde yer almaktadır.

²⁵⁴ Tutar 2012 tarihi itibarıyla belirlenen miktarı ifade etmektedir.

²⁵⁵ Tutar 2012 tarihi itibarıyla belirlenen miktarı ifade etmektedir.

²⁵⁶ Tutar 2012 tarihi itibarıyla belirlenen miktarı ifade etmektedir.

²⁵⁷ Tutar 2012 tarihi itibarıyla belirlenen miktarı ifade etmektedir.

Kanunun 5728 Sayılı Kanun²⁵⁸ ile değiştirilmiş bulunan 51. maddesi uyarınca, gemi adamının ücretinin tam ve zamanında ödenmemesi halinde ödemekten kaçınan işveren veya işveren vekili hakkında, bu durumda olan her gemi adamına karşılık, ödemediği meblağ veya temin ile mükellef olduğu işçinin tekabül ettiği bedelin, 1.358 TL²⁵⁹den aşağı olmamak üzere iki katı tutarında idarî para cezası verilmektedir.

Hükmün devamında Kanunun 33. maddesinde düzenlenen işe veya nakden ödeme zorunluluğuna uymayan işveren veya vekilinin de aynı cezai yaptırımla karşılaşacağı belirtilmektedir.

Ayrıca kıdem tazminatı, fazla çalışma karşılığı hak kazanılan fazla çalışma ücretini işçiye Kanunun 20 ve 28. maddelerine uygun olarak ödemeyen işveren veya vekilinin bu durumda olan her gemi adamına karşılık, ödemediği meblağ veya temin ile mükellef olduğu işçinin tekabül ettiği bedelin, 1.358 TL²⁶⁰den aşağı olmamak üzere iki katı tutarında idarî para cezası ile cezalandırılacağı öngörülmektedir. Hükmün devamında ise anılan fiillerin yurt dışında işlenmesi halinde verilecek cezaların iki katı olarak uygulanacağı belirtilmiştir.

Ayrıca hükme eklenen ek fıkra²⁶¹ya göre de gemi adamının ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına yatırmayan işveren, işveren vekili hakkında, bu durumda olan her gemi adamı için 1.629 TL²⁶² idari para cezası verileceği hükme bağlanmıştır.

854 sayılı Kanununda idari para cezalarına ilişkin diğer bir düzenleme ise 53. madde de vücut bulmaktadır. İlgili hüküm uyarınca, işverenin yasada belirtilen esaslara aykırı olarak para cezası uygulaması ve yasaya aykırı olarak ücret kesme cezası vermesi halinde verilmesi halinde işveren veya işveren vekili hakkında 679 TL²⁶³ idari para cezası uygulanacaktır.

Deniz İş Kanunun uyarınca verilecek idari para cezalarının nerede ödeneceği sorun teşkil edebilmektedir²⁶⁴. Zira bu düşünceyle cezaların geminin bağlama

²⁵⁸ RG. 08.02.2008, 26781.

²⁵⁹ Miktar 2012 yılı değerleme oranlarına göre belirlenmiştir.

²⁶⁰ Miktar 2012 yılı değerleme oranlarına göre belirlenmiştir.

²⁶¹ 5754 Sayılı Kanunun 84. maddesi ile

²⁶² Miktar 2012 yılı değerleme oranlarına göre belirlenmiştir.

²⁶³ Miktar 2012 yılı değerleme oranlarına göre belirlenmiştir.

²⁶⁴ Çağlayan, s. 214.

limanının bulunduğu yer Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürünce verileceği düzenlenmektedir.

D. Basın İş Kanunundaki Düzenlemeler

5953 Sayılı Basın İş Kanununun 27. maddesinde 14. maddede yazılı ücreti gazeteciye zaruret olmaksızın zamanında ödemeyen işverene her bir gazeteci için 2.037 TL²⁶⁵, gazetecinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına yatırılmaksızın ödeyen işverene her bir gazeteci için 2.037 TL²⁶⁶ idarei para cezası verileceği öngörülmektedir.

Yine kanunun 27. maddesinde 16. maddenin birinci veya ikinci ya da üçüncü fıkralarında yazılı bulunan hallerde (askerlik hali) gazeteciye verilmesi gereken ücreti ödemeyen işverene 2.037 TL²⁶⁷ ve yine 17. maddenin birinci veya üçüncü fıkralarında yazılı hallerde (mahkumiyet hali) gazeteciye verilmesi gereken ücreti ya da maddenin ikinci fıkrasında sözü edilen tazminatı ödemeyen işverene 2.037 TL²⁶⁸, idari para cezası verileceği düzenlenmektedir. İlgili hükümde geçen ‘zaruret olmaksızın ödenmeme’ ibaresinin işverenin kastı olmaksızın yerine getirilmemesi şeklinde anlamak gerekliliği doktrinde açıkça vurgulanmaktadır²⁶⁹. Ayrıca genel olarak ücretin ayıplı yani geç yahut uygun şekilde ödenmemesi durumunda da ilgili hükümlerin uygulanacağına vurgulanması gerekmektedir.

Basın İş Kanunun 30. maddesinde 5953 sayılı Kanunun 25. maddesi hükmüne (kazançların azaltılamayacağı) aykırı hareket eden işverene 3.397 TL²⁷⁰ idari para cezası verileceği belirtilmektedir. Yine Kanunun ek 3. maddesinde ise ek 1. maddede yazılı fazla saatlerle çalışma ücretlerini gazeteciye ödemeyen veya söz konusu maddede yazılı zam hadlerinden daha aşağı hesap etmek suretiyle ödeyen işverenin, ödemediği fazla saat ücretleri tutarının veya eksik ödediği ücretler tutarının beş katı tutarında ağır para cezasına mahkum edileceği ifade edilmektedir.

²⁶⁵ Miktar 2012 yılı değerlendirme oranlarına göre belirlenmiştir.

²⁶⁶ Miktar 2012 yılı değerlendirme oranlarına göre belirlenmiştir.

²⁶⁷ Miktar 2012 yılı değerlendirme oranlarına göre belirlenmiştir.

²⁶⁸ Miktar 2012 yılı değerlendirme oranlarına göre belirlenmiştir.

²⁶⁹ Centel, Ücret, s. 383.

²⁷⁰ Miktar 2012 yılı değerlendirme oranlarına göre belirlenmiştir.

Deniz İş Kanununda belirtildiği gibi Basın İş Kanununda da işverenin ödemekle yükümlü tutulacağı idari para cezalarının o yerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürünce verileceği düzenlenmekte böylelikle yetki sorununun aşılması amaçlanmaktadır.

II. HÜRRİYETİ BAĞLAYICI CEZALAR

A. Genel Olarak

Bilindiği üzere Türk Ceza Hukukumuzun temelinde İşlendiği zamanın kanunu tarafından açıkça suç sayılmayan bir fiili cezalandırma ve kanun tarafından açıkça tespit edilmeyen bir ceza ile cezalandırma yapılamayacağı anlamını taşıyan kanunsuz suç ve ceza olmaz ilkesi temel oluşturmaktadır. Bu ilke karşısında, fiil işlenmeden, davranış gerçekleşmeden önce ceza yargısında suç olarak öngörölmüş olması ve bu suçun cezasının önceden tespit edilmiş olması bir zaruriyettir.

İşçinin ücretinin korunmasına ilişkin olarak İş Kanununda yer alan düzenlemelere aykırılık halinde öngörölen idari para cezalarının yanında ayrıca temelinde kanunsuz suç ve ceza olmaz ilkesi olan Türk Ceza Kanununda da bazı müeyyidelendirmelere gidildiği görölmektedir. Yargılama sonucuna göre suçlu olduğu kabul edilen kişinin cezaevinde geçireceği süreleri yöntemleriyle gösteren çeşitli cezalar olarak tanımlanabilen hürriyeti bağlayıcı cezaların Ceza Kanununda işçinin ücretine ilişkin olarak bazı düzenlemelerle belirlendiği görölmektedir²⁷¹. Hürriyeti bağlayıcı cezalar devamlı süreli ve geçici süreli olmak üzere ikiye ayırabilmek mümkündür.

Çalışmamızda ayrıntılı olarak inceleneceği üzere, işçi ücretinin korunmasına ilişkin Türk Ceza Kanununda öngörölen düzenlemeler ilgili işveren veyahut işveren vekilleri için geçici nitelikli hürriyeti bağlayıcı cezalar öngörmektedirler. Nitekim iş mevzuatında bulunan ücret hakkı ile ilgili bir takım düzenlemeler kamu düzeni ile ilgili olduğundan bunlara aykırılık halleri Sosyal Ceza Hukukunun konusunu oluşturmaktadır²⁷². Bu nedenle de Türk Ceza Kanununda bu konuda hükümlere yer verildiği görölmektedir.

²⁷¹ Nur Centel, **Türk Ceza Hukukuna Giriş**, 2. Baskı, İstanbul 2002, s. 3.

²⁷² Caniklioğlu ve Canbolat, s. 1.

B. Türk Ceza Kanunundaki Düzenlemeler

Türk Ceza Kanununun²⁷³ 117. maddesinin ikinci fıkrasında, çaresizliğini ve bağılılığını sömürmek suretiyle kişi veya kişilerin ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezası verileceği ifade edilmektedir.

Hükmün devamında bu fıkra da belirtilen durumlara düşürmek üzere bir kimseyi tedarik veya sevk veya bir yerden diğer bir yere nakleden kişiye de aynı ceza verileceği belirtilmektedir. Yine aynı maddenin üçüncü fıkrasına göre ise, cebir veya tehdit kullanılarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye ise altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilmesi mümkün olmaktadır.

Kanunun 237. maddesinde de, işçi ücretlerinin veya besin veya malların değerinin artıp eksilmesi sonucunda doğabilecek bir şekilde ve bu maksatla yalan haber veya havadis yayan veya sair hileli yollara başvuran kimseye üç aydan iki yıla kadar hapis cezası ve adli para cezası verileceği hükme bağlanmaktadır. Fiil sonucu besin veya malların değerleri veya işçi ücretleri artıp eksildiği takdirde cezanın üçte biri oranında artırılacağı ve failin ruhsatlı simsar veya borsa tellalı olması halinde ise ayrıca sekizde bir oranında artırılacağı düzenlenmektedir.

²⁷³ RG. 12.10.2004, 25611.

SONUÇ

İşçinin genellikle tek geçim kaynağı olan ücret bu özelliği dolayısıyla sadece İş Kanunlarında değil diğer birçok kanunda da korunmaktadır. Bu hükümlerde yer alan korumaların geniş anlamda ücreti mi yoksa sadece çıplak ücreti mi kastettiği, tartışmaların temelini oluşturmaktadır. İfade edilen tartışma açısından çalışmamızın sonunda ücretin tüm ücret eklerini de kapsar nitelikte geniş anlamda ücret olarak kabulü daha uygun olmaktadır. Zira bu durum daha işçi lehine ve ücreti koruyucu bir sonuç yaratacaktır. Çalışmamızın temelini oluşturan, tartışmalı ve özellik arz eden noktalar aşağıda yer verilen şekilde özetlenebilir.

1) Çalışmamızın birinci bölümünde, ücret kavramına değinilmiş ve ücretin korunmasındaki amaç ile bu konunun düzenlenmesi Türk Hukuku ve uluslararası belgeler açısından incelenmiştir. İş sözleşmesinin en önemli unsurunu oluşturan ücret, iktisadi işletmesel, hukuki niteliklere sahip anayasal bir sosyal hak olarak var olmaktadır. Bu bağlamda ücret emeğin karşılığıdır genel belirlemesinin İş Kanunun 32. maddesindeki ücretin, "işverenin veya üçüncü kişilerin işçinin fiili çalışması karşılığında işçiye ödemekle yükümlü olduğu para ve parasal değeri bulunan yan çıkarlardan oluşan bir gelir türü" olarak kabul edilen tanımlama ile birlikte değerlendirilmesi önem arz etmektedir.

2) Ücretin dar anlamda iş görme borcu karşılığında işçiye ödenecek olan tutar şeklinde kabulü bugün yerini geniş anlamda ücret kavramına bırakmaktadır. Bu anlamda işçiye ödenen yalnızca işçiye gördüğü işin karşılığında para ile nakden ödenen tutarı asıl ücret değil, başta prim, ikramiye, kardan pay alma ve komisyon ücreti olmak üzere ücrete ek tüm ödemelerin de genel olarak ücret olduğunun kabulü uygun olandır. Zira bu durum hem işçinin alacak haklarının çerçevesi, hem tazminat miktarlarının hesabı hem de zamanaşımı süresi bakımından belirlemenin yapılmasında önem arz etmektedir.

3) Ücret genel olarak para ile ödenmek zorunda olup, ücret ödemesinin ne şekilde yapılacağı ve hangi saatler içerisinde ödeneceğine ilişkin düzenlemelere hem İş Kanununda hem de Borçlar Kanununda²⁷⁴ rastlamak mümkündür. Ayrıca ücret sözleşme yapma serbestisi içerisinde işçi ve işverence Borçlar Kanununda

²⁷⁴ Burada Borçlar Kanunu ibaresi 818 sayılı Borçlar Kanunu ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsar şekilde kullanılmıştır.

öngörülen sözleşme serbestisi sınırlarına uygun olarak iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile belirlenebilmektedir. Bu anlamda tek sınırın asgari ücret sınırı olduğuna ise dikkat edilmesi gerekmektedir. Diğer taraftan, bilindiği üzere, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin temelde yazılı yapılma zorunluluğu taşıyor olması dolayısıyla iş ilişkisinin yazılı bir sözleşmeye dayanmadığı hallerde ücretin söz konusu olmadığını söyleyebilmek mümkün değildir. Bu anlamda asgari ücret sınırını aşmamak üzere tarafların zımni iradeleri ile belirlenen miktarlarda anlaşıldığı kabul edilecektir. Yine bir uyuşmazlığın çıkması halinde ücret miktarı hakim tarafından gerekli incelemeler yapılarak belirlenecektir.

4) İşçi ile işveren arasında ücret konusunda çıkacak uyuşmazlıklarda, ücret ödeme borcunun, işverene ait bir borç olması dolayısıyla, ücretin ödendiğini ispat etme yükü işverene düşecektir. Uygulamada sigorta primlerinin az yatırılması amacıyla işverenlerin işçilerle anlaşarak ücretlerinin asgari ücretin çok üzerinde olmasına karşın bordrolarında asgari ücretten gösterildiğine sıklıkla rastlanmaktadır. Bu durumda ücrete ilişkin ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkta hakim gerçek ücreti belirlerken ilgili odalara danışarak hareket etmektedir.

5) Temel olarak ücretin korunmasındaki amaç çalışmamızda da vurgulandığı üzere ücretin iktisadi, ekonomik ve özellikle sosyal bir niteliğe sahip olması, işçi ve ailesinin genellikle tek geçim kaynağını oluşturmasıdır. Bu amaçla geçmişten günümüze dek gerek ulusal mevzuatımızda gerekse uluslararası düzenlemelerde ücretin korunmasına büyük önem verildiği görülmektedir.

6) Konunun özellikle sosyal açıdan önemi çerçevesinde işçinin çalışma ve ücret hakkına ilişkin olarak, temel hak ve özgürlüklerin düzenlendiği BM. İnsan Hakları Beyannamesi başta olmak üzere, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartında, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliğinin de bu yönde yapmış oldukları çalışmalar sonucunda oluşturdukları özel düzenlemelerde ücretin korunmasıyla ilgili hükümlere rastlamak mümkündür. Bu sözleşmelerden ILO'nun Türkiye tarafından onaylanmamış olan 173 sayılı Sözleşmesi ve Avrupa Birliği düzenlemelerinde özellikle garanti fonunun oluşturulmasına ilişkin bir yönelmenin günümüzde etkin olduğunu söylemek mümkündür.

7) İç Hukukumuzda ise sosyal bir hak olan ücretin koruma altına alınmasına yönelik başta Anayasa olmak üzere İş Kanunu, Borçlar Kanunu, İcra

ve İflas Kanunu, Ticaret Kanunu'nun yanı sıra başkaca özel kanunlarda da çeşitli düzenlemelere yer verildiği görülmektedir. Bu bağlamda başta 4857 sayılı İş Kanunumuzun 32. maddesi ve devamı dikkati çekmektedir.

8) Uluslararası sözleşmeler ve Avrupa Birliği'ne üyelik aşamasında 4857 Sayılı Kanunla getirilen son yeniliklerin başında, ücret garanti fonuna ilişkin düzenleme gelmektedir. Düzenleme işverenin ekonomik sebeplerle işçi ücretlerini ödemekte acze düşmesi veya iflası halinde, işçinin ücret kaybının giderilmesini amaçlamaktadır. AB'nin 20 Ekim 1980 tarihli 80\987 EEC sayılı yönergesinde ve Türkiye'nin onaylamaktan imtina etmiş olduğu 173 Sayılı ILO Sözleşmesinde yer verilen garanti fonu sistemi böylelikle Ülkemizde de İşsizlik Sigortası Kanunu çerçevesinde gündeme getirilmektedir. İşçinin ücret hakkının korunması bakımından iyi bir teminat olarak kabul edilen düzenleme, bazı noktalardaki yetersizliği ve uygulamada ortaya çıkan sorunlar dolayısıyla Hukukumuzda şu an itibariyle etkin şekilde kullanılamamaktadır. Bu bağlamda çalışmamızda ayrıntılı olarak değinildiği üzere, İcra İflas Kanunu prosedürü ile bağlantı sağlanan sistem bazı süreç sorunlarının aşılması ile kanaatimizce yararlı bir teminat sağlama amacını yerine getirecektir.

9) Ücretin korunmasına ilişkin olarak 4857 sayılı İş Kanunumuzda yer alan bir diğer düzenleme, Kanunun 34. maddesinde belirtilen işçinin ücretinin süresinde ödenmemesi durumunda iş görmekten kaçınma hakkına ilişkin düzenlemedir. Bu bağlamda, ücreti mücbir bir sebep olmaksızın ödenmeyen işçi ödeme gününden itibaren yirmi gün bekleyecek ve ödemenin bu süre sonunda gerçekleşmemesi durumunda iş görme borcunu yerine getirmekten imtina edebilecektir. Bu konuda özellikle beklenen yirmi gün ve iş görme borcunun yerine getirilmesinden kaçınılan sürelerde ücret hakkının işçi için söz konusu olup olmadığı madde hükmünde açıkça belirlenmemekte bu konuda Yargıtay kararları belirleyici özellik taşımaktadır. Çalışılmayan süreye ilişkin ücret talep hakkı ile ilgili olarak Yargıtay'ın tutumu olumsuz yönde olmakla birlikte kanaatimizce, İş Kanunun 79. maddesinde yer alan işçinin iş sağlığı güvenliği tedbirlerinin eksikliği dolayısıyla sahip olduğu iş görmekten kaçınma hakkına ilişkin düzenlemenin kıyasen buraya da uygulanması uygun olacaktır. Yine Yargıtay'ın yaklaşımının Yasama organı yorumunu temel almasının işçinin yasa ile kendisine tanınmış hakkını kullanması sonucunda

mağduriyetine yol açması da görüşümüzün temel taşlarını oluşturmaktadır.

10) İş Kanununun 34. Maddesinde yer alan düzenleme ayrıca işçi tarafından iş sözleşmesinin ücretin uygun ödenmemesi durumunda haklı nedenle derhal feshine ilişkin düzenleme getiren 24/II-e maddesi kapsamında değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Burada fesih hakkının yirmi günlük bekleme süresinin sonunda doğacağını savunmak doğru olmamakta bu bakımdan İş Kanunun 32. maddesinde ücretin en geç ay sonunda ödeneceğine ilişkin düzenleme uyarınca vadenin belirlenebilir niteliği söz konusu olduğundan işveren bakımından ücret ödeme borcunda temerrüdün vadenin dolmasıyla gerçekleştiğinin kabulü gerekmektedir. Ayrıca işçiye ücret ödemelerinde koruma getiren iki farklı hakkı birbiri ile sınırlandırmanın Kanunun temelinde yer alan işçinin korunması ilkesine aykırı düşeceği kanaatimizce ortadadır.

11) İş Kanununu yer vermiş olduğu ücrete ilişkin korumalar bakımından bir diğer mesele de faize ilişkindir. Bu bağlamda Kanunun işçi ücretinin zamanında ödenmemesi durumunda uygulanacak faiz bakımından mevduata uygulanacak en yüksek faiz oranının uygulanacağı esasını benimsemiş olmasıdır. Bu düzenleme işverenin işçi ücretlerini düşük faizli işletme kredisi olarak kullanabilmesinin önüne geçilmesi bakımından yerindedir. Ancak faizin başlangıcı bakımından Kanunda bir düzenlemeye yer verilmemesi, sorunları da beraberinde getirmektedir. Kanaatimizce vadenin belirlenebilir olduğu hallerde bildirim gerekmeksizin borcun muaccel olacağı ilkesinin Borçlar Hukukundaki açık düzenlenmesi karşısında Yargıtayın gecikilen ücret için uygulanacak olan faizin işverenin işçi tarafından ihbar ya da dava yoluyla temerrüde düşürüldüğü tarihten itibaren işlemeye başlayacağını kabul ediliyor olması mevzuata uygun düşmemektedir. Bu nedenle İş Kanununun ilgili hükmüne bu yönde mevzuata uygun bir fıkranın eklenmesi Yargıtay'ın ısrarlı tutumunun yerine mevzuat ilkelerine uygun bir uygulamanın almasını sağlayacaktır.

12) Ücretin korunmasına yönelik İş Kanununda yer alan bir başka düzenleme ise İş Kanununun 38. maddesinde belirtilen düzenlemedir. Düzenlemeye göre işveren toplu sözleşmesi veya iş sözleşmelerinde belirtilen sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremeyecektir. Bu düzenleme ile işverenin tek taraflı inisiyatifi ile işçinin ücretinden kesinti yapabilme olanağının önüne geçilmeye çalışılmaktadır.

Zira işçinin işverene vermiş olduğu zararlar dolayısıyla ücretinde kesinti yapılabileceğini öngören düzenlemenin kaldırılıp bu şekilde bir hükmün 4857 sayılı Kanunda yer alması, işçinin korunması ilkesine de uygun düşmektedir.

Deniz İş Kanununun 38. maddesinin birinci fıkrasında da, işveren veya işveren vekilinin toplu iş sözleşmesi ve hizmet sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında gemi adamına ücret cezası uygulanamayacağı belirtilmekte, ardından da ikinci fıkrada bu yolla yapılacak kesintilerin bir ayda üç gündelikten fazla olamayacağı belirtilmektedir. Bu anlamda sınırlamanın Deniz İş Kanununda İş Kanunundan farklı olarak ayrıca bir ayda üç gündelikten fazla olamama kriteriyle miktar olarak da sınırlandırıldığı görülmektedir.

13) İş Kanununun ücretin korunmasına ilişkin bir başka düzenlemeye yer verdiği 62. maddesine göre, işçinin ücretinde yasayla çalışma sürelerinin azaltılması veya yasa gereğince işverene düşen bir yükümlülüğün yerine getirilmesi ya da işverence İş Kanunu hükümlerinin herhangi birinin uygulanması nedeniyle bir indirimle gidilemeyecektir. Bu hükmün işçi ücretini koruyuculuğunun yadsınamamasının yanında, işçi ve işverenin anlaşma yapmak suretiyle bu yönde aksine bir uygulama yapıp yapılamayacağı tartışmalı olup işçi ve işverenin anlaşmasının sağlandığı hallerde indirimin yapılabileceğinin kabulü kanaatimizce hükmü dolanma anlamına geleceğinden ve hükmün amacına aykırılık teşkil edeceğinden mümkün olmamalıdır.

Ayrıca Deniz İş Kanununun 48. maddesi uyarınca da, kanunun uygulanması sonucu olarak işverene düşen yükümlülükler nedeniyle, gemi adamlarının ücret ve sair haklarının daha aşağı indirilmesinin mümkün olmayacağına ilişkin bir düzenlemeye yer verildiği görülmektedir. 5953 sayılı Basın İş Kanunun 25. maddesinde ise, Kanunun uygulanması neticesi olarak işverene terettüp eden vecibelerin, gazetecilerin ücret ve sair haklarının daha aşağı hadlere indirilmesine neden olamayacağı açıkça ifade edilmektedir. Bu durumda İş Kanununun gerek Deniz İş gerekse Basın İş Kanununda daha ileride bir koruma sistemini öngörmüş olduğunu söylemek mümkündür.

14) 4857 sayılı İş Kanununun 36. maddesinde, kamu makamlarının işçi ücretlerini yüklenicinin istihkaklarından kesme yükümlülüğüne ilişkin düzenlemeye yer verilmektedir. Kanunun 36. maddesine göre, iş sahibi olan ihale makamı

ödenek her istihkaktan önce yüklenici ve varsa taşeronların o işyerinde çalışan işçilerin ücretlerini ödeyip ödemediklerini kontrol ederek, ücretleri ödenmeyenlerin tespit edilmesi ya da ücreti ödenmeyen işçilerin kişisel başvuruları üzerine, bu ücretleri yüklenici veya taşeronun istihkaklarından keserek ilgili işçilere ödemekle yükümlüdür. Burada kontrolün ihaleyi açan kamu kurumunca yapılması önemli bir noktadır. Zira yüklenicinin veya taşeronlarının işçi ücretlerini ödemekten kaçınmaları durumunda işçilerin kazanılan ilk hak edişlerden ücretlerini alacak olmaları kamu merciince sağlanmış olacaktır. İş Kanunu hükümlerinin uygulanıp uygulanmadığının kontrolünde görelî iş müfettişî sayısındaki yetersizlik karşısında kamu kurumuna bu yönde bir kontrol mekanizmasının tanınması ücretin korunması bakımından güvence vericidir.

15) 4857 sayılı İş Kanunun ücretin korunmasına ilişkin getirmiş olduğu bir başka düzenleme “Ücretin Saklı Kısmı” kenar başlıklı 35. Maddesidir. İlgili hüküm uyarınca, işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilememekte veya başkasına devir ve temlik edilememektedir. Ancak, maddenin devamında bir koruma getirilerek işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktarın bu paraya dahil edilmeyeceği belirtilmektedir. Sınırlama temelde hem işçinin ücretini üçüncü kişi işlemlerine hem de kendi işlemlerine karşı korumaktadır. Zira ücret alacağının haczine getirilen sınırlama, ücreti üçüncü kişilere karşı koruyucu nitelikteyken, devir ve temlikine getirilen sınırlama işçiyi işçinin bizzat kendi işlemlerine karşı korumaktadır.

Maddede yer alan ücret kavramının geniş anlamda mı yoksa dar anlamda mı algılanması gerekliliği tartışma yaratmış olup, kanaatimizce maddede yer alan “ücret” ibaresinin geniş anlamda ücret olarak kabulü uygun gözükmemektedir. Bu bağlamda, Yargıtay’ın uygulaması yerinde olup, ücret sayılmayan bazı tazminatların dışında ücret kavramının asıl ücret ve eklerini kapsar şekilde algılanması ve bu çerçevede koruyucu hükümden yararlanılması gerekmektedir.

16) Diğer taraftan, Deniz İş Kanunu’nun “Ücretin Saklı Kısmı” kenar başlıklı 32. maddesi uyarınca, gemi adamının ücretinin ayda 240 lirası haczedilememekte veya başkasına devir ve temlik edilememektedir. Hükümün devamında İş Kanunundaki düzenlemeye paralel olarak gemi adamının bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktarın bu paraya

dahil olmadığı ifade edilmektedir. Hükümde yer alan 240 lira ifadesi kanaatimizce Türkiye'nin enflasyonist yapısı düşünüldüğünde uygun bir düzenleme oluşturmamaktadır. Deniz İş Kanununda yer alan "240" liralık bu sınırlamanın hukuk yapma tekniği bakımından da doğru olduğunu söylemek mümkün gözükmemektedir. Bu anlamda Deniz İş Kanununun yeniden gözden geçirilerek değişiklik yapılması gerekliliği mevcuttur.

17) Ücretin haczine ilişkin olarak bir başka koruyucu düzenleme ise İcra İflas Kanunumuzda yer almaktadır. İcra İflas Kanununun 83. maddesi 'Kısmen Haczi Caiz Olan Şeyler' kenar başlığı altında her nevi ücretin, borçlu ve ailesinin geçinmeleri için icra memurunca lüzumlu olarak takdir edilen miktar tenzil edildikten sonra haczolunabileceği; ancak, haczolunacak miktarın ücretin dörtte birinden az olamayacağı, birden fazla haciz var ise sıraya konulacağı ve sırada önde olan haczin kesintisi bitmedikçe sonraki haciz için kesintiye geçilemeyeceğine ilişkin düzenlemeye yer vermektedir.

Ücretin haczedilebilecek miktarı İş Kanununun 35. maddesinde işçinin ücretinin dörtte birinden fazla olamayacak şekilde düzenlenmekteyken, İİK'da haczedilebilecek miktarın ücretin dörtte birinden az olamayacağı ifade edilmektedir. Bu bağlamda ücretin haczi halinde hangi hükmün uygulanmasının gerekliliği tartışması, Yargıtay kararları ile özel kanun genel kanun ilişkisi çerçevesinde çözümlenmekte ve kanaatimizce de uygun olduğu üzere, İş K. m. 35'in özel hüküm olması nedeniyle İİK m. 83/II hükmünün İş Kanununa tabi işçilere uygulanmasının mümkün olmadığı kabulünün hukuka uygun olduğu söylenebilmektedir.

18) Bu sınırlamanın yanında, İcra İflas Kanununda ücretin korunmasına ilişkin olarak işverenin iflası halinde işçi alacaklarına diğer sıradan alacaklara nazaran imtiyaz tanınması yönünde bir korumaya ve haciz halinde de imtiyaz tanınmasına ilişkin iki düzenleme öngörülmüştür. Buna göre işverenin iflası halinde işçi alacakları, kamu alacakları ve rehinli alacaklardan sonra gelmek üzere ilk sırada imtiyazlı alacak olarak kabul edilecektir. Ayrıca işçi alacaklarına İİK.m.140/2 hükmü uyarınca işçi ücretlerinin haczinde de iflas için öngörülen sıralama geçerli olacaktır.

19) Basın İş Kanunun 14. maddesinde yer alan gecikilen her gün için % 5'lik faizin fahiş olduğu, bir gerçektir. Nitekim Yargıtay bu adaletsizliği hakkaniyet

indirimiyle gidermeye çalışmaktadır. Ancak bu durum hakkaniyet indirimine ilişkin hükme uygun değildir. Kanaatimizce, konu hakkında yeni bir düzenleme yapılması yerinde olacaktır.

20) İşçi ücretlerinin zamanında ifa edilmemesi, başta eda davası açma hakkı olmak üzere, işçiye ilamsız takibe başvurma, iş görme edimini yerine getirmekten kaçınma, iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme haklarının yanında ayrıca ödemede gecikilen her gün için temerrüt faizi isteme hakkını tanımaktadır. Temerrüt faizinin miktarı İş Kanunun 34. maddesinde mevduata uygulanan en yüksek faiz oranına göre belirlenecektir. Ancak burada Yargıtay'ın faiz bakımından Devlet Bankalarının mevduata uyguladığı faizi dikkate alıyor olması ve faizin işleyeceği süreyi ihtar tarihi ihtar tarihi yoksa dava tarihinden itibaren başlatıyor olması eleştirilmektedir.

21) Ayrıca ücretin gününde ödenmemesine ilişkin Basın İş Kanununda fahiş olduğu düşünülen faiz yanında Deniz İş Kanununun herhangi bir hükme yer vermemesi ve bu nedenle kanuni yasal faizin uygulanacak olması da ücret güvencesi bakımından yeniden ele alınması gereken bir nokta olarak karşımıza çıkmaktadır.

22) Ücretin gününde ödenmemesi halinde işçinin haklı nedenle fesih hakkının doğumu bakımından yirmi günlük bekleme süresinin 6 iş günlük süre için başlangıç teşkil edeceğine ilişkin görüş kanaatimizce uygun değildir. Zira işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı için öngörülen düzenlemenin hükümde bir ifade olmamasına karşın kıyasen İş Kanunun 24/II-e maddesine uygulanması hukuk yorumuna aykırı ve işçiyi koruma ilkesine zarar verici bir sonuç ortaya çıkarmaktadır.

23) İşçinin ücret garanti fonundan yararlanmasına ilişkin getirilen düzenleme bilindiği üzere 2009 tarihli yönetmelikle ayrıntılı bir şekle bürünmüştür. Ancak yönetmeliğin fondan yararlanma süresinin başlangıcı olarak aciz vesikasının alındığı tarihi belirlemesi yönetmelikte öngörülen bir yıldır o işyerinde çalışıyor olma şartının uygulanmasını ortadan kaldıracak niteliktedir. Bu bağlamda, işçinin ücret garanti fonundan yararlanmasının mümkün değildir.

24) Ücretin işçinin kendi işlemlerine karşı korunması bakımından işçinin ücretinin rehnine ilişkin İş kanununda hüküm bulunmaması bir eksikliktir. Ancak bu eksiklik İş Kanununun 35 ve Deniz İş Kanununun 32. maddeleri ile rehine ilişkin ilgili hükmün desteklenmesi suretiyle ile giderilebilecektir.

25) Türk Ticaret Kanununda gemi alacaklısı hakkı özel olarak korunmaktadır. Gemi adamlarının hizmet sözleşmesinden doğan alacakları, TTK' nın 1235. maddesi uyarınca, gemi adamlarına gemi alacaklısı hakkı vermektedir. Bu bağlamda gemi alacaklısı hakkı sahibi, alacağını deniz servetinden, ipotekli alacaklar da dahil olmak üzere diğer bütün alacaklardan öncelikle elde etme imkanına sahip olmaktadır.

6100 sayılı Türk Ticaret Kanununun ise 1320. maddesi gemi alacaklısı hakkına ilişkin olarak mevcut düzenlemeye paralel olarak düzenlenmektedir. Hükümde gemi alacaklısı hakkından yararlanabilmek için herhangi bir kişinin borçlu olması yeterli görülmemekte, şahsi borçlunun "malik veya kiracı veya yönetici veya işleten" olması şartı aranmaktadır. Hükümün birinci fıkrasının (c) bendi uyarınca yalnızca "kurtarma ücreti" için gemi alacaklısı hakkı tanınmakta, buna karşılık kurtarıcının özel tazminata ilişkin alacakları, gemi alacağı niteliğinde kabul edilmemektedir. Öte yandan birinci fıkranın (d) bendinde, uygulamada doğabilecek tereddütleri gidermek üzere 'karantina paraları' da açıkça sayılmaktadır.

26) Ücretin korunmasına ilişkin olarak 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 71. maddesinde de düzenlemeye yer verilmektedir. Hükümde aylıkların, ödeneklerin, her çeşit ücretlerin, intifa hakları ve hâsılatlarının, ilama bağlı olmayan nafakaların, emeklilik aylıklarının sigorta ve emeklilik sandıkları tarafından bağlanan gelirlerin kısmen haczinin mümkün olduğu ve bunların haczedilebilecek miktarının ücretin üçte birinden çok dörtte birinden az olamayacağı belirtilmektedir. Ayrıca asgari ücreti aşmayan gelirlerin onda birinden fazlasının da haczinin yasak olduğu, hükümün devamında ifade edilmektedir. Böylelikle 6183 sayılı Kanun ile amme alacağı kapsamında ücret alacakları bakımından kısmen haczin mümkün olacağı belirtilmekte ve sınır olarak da $\frac{1}{3}$ ile $\frac{1}{4}$ arası bir düzenlemeye gidildiği görülmektedir.

Genel olarak İş Hukukunda ücretin korunmasına ilişkin hükümlerin ILO Sözleşmeleri ve AB Yönergelerine uygun oluşturulmak istendiğini söylemek mümkündür. Ancak, özellikle Deniz İş Kanunun ile Basın İş Kanununun revizyonu önem taşımaktadır. 1 Temmuz 2012 tarihi itibarıyla yürürlüğe girecek olan Türk Borçlar Kanunun ile 6100 sayılı Türk Ticaret Kanunu korumlar bakımından daha ileri bir sistemi öngörmektedirler. Bu bağlamda özellikle Türk Borçlar Kanununun

406. maddesinde “Ücretin Korunması” başlığı ile bir düzenlemeye yer verilmesi dikkati çekmektedir. Ayrıca ücret garanti fonuna ilişkin bazı sorunların çözülmesi elzemdir. Yönetmelikle ortaya çıkan karışıklığı giderilmesi ile ekonomik kriz akabinde aktif şekilde uygulanan ücret garanti fonu uygulamasının daha etkin ve yararlı olacağını söylemek mümkündür. Özetle, işçinin en önemli haklarından olan ücret hakkının sosyal boyutu da düşünülürse, şimdiye kadar sağlanan korumaların üstünde düzenlemelere gidilerek ve eksiklikler tamamlanarak mevzuatımızda tam bir korunmanın sağlanacağı, bir gerçektir.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

Akı, Erol. **Hukukun Temel Kavramları**, 8. Bası, Barış Yayınları, İzmir 2010.

Aktay, A. Nizamettin, Kadir Arıcı ve E. Tuncay Kaplan-Seneyen. **İş Hukuku**, 3. Bası, Ankara 2009. Akyiğit, Ercan. **İş Hukuku**, 8. Bası, Seçkin Yayınevi, Ankara 2010.

Akyiğit, Ercan. **İçtihatlı ve Uygulamalı İş Kanunu Şerhi**, Seçkin Yayınevi, Ankara 2008.

Akyiğit, Ercan. **4857 Sayılı İş Kanununda İdari Para Cezaları**, 2. Bası, Seçkin Yayınevi, Adapazarı 2005.

Alp, Mustafa. **Hizmet Akitlerinin Sona Ermesi ve İşçilik Alacaklarının Güvencesi**, Seçkin Yayınevi, İstanbul 2002.

Aral, Fahrettin. **Türk Borçlar Hukukunda Takas**, Savaş Yayınevi, Ankara 1994.

Barlas, Nami. **Para Borçlarının İfasında Borçlunun Temerrüdü ve Bu Temerrüt Açısından Düzenlenen Genel Sonuçlar**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 1992.

Centel, Nur. **Türk Ceza Hukukuna Giriş**, 2. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2002.

Centel, Tankut. **İş Hukuku**, Cilt I Bireysel İş Hukuku, Kazancı Yayınları, İstanbul 2010.

Centel, Tankut. **İş Hukukunda Ücret**, İstanbul 1998.

Çakır, Özlem. **Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri**, Kamu- İş Yayınları, İzmir 2006.

Çelik, Nuri. **İş Hukuku Dersleri**, 24. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2011.

Çenberci, Mustafa. **İş Kanunu Şerhi**, 6. Bası, Olgaç Matbaası, Ankara 1986.

Çil, Şahin. **4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, Cilt I –III, 2. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara 2007.

Demir, Fevzi. **İş Hukuku ve Uygulaması**, 5. Bası, Barış Yayınları, İzmir 2009.

Demir, Fevzi. **Sorularla Bireysel İş Hukuku**, Cilt: I, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Beta Yayınları, Ankara: 2006.

Demircioğlu, A. Murat. **Yargıtay Kararları Işığında 4857 sayılı İş Yasası**, 2. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2008.

Demircioğlu, Murat ve Tankut Centel. **İş Hukuku**, Gözden geçirilmiş 13. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2009.

Ekonomi, Münir. **İş Hukuku**, Cilt: I Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 1987.

Eren, Fikret. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, İstanbul 2003.

Erkul, İhsan ve Nuray Gökçek Karaca. **4857 sayılı İş Kanunu ve Uygulaması**, Eskişehir 2004.

Esener, Turhan. **İş Hukuku**, 3. Bası, Ankara 1978.

Evren, Ö. Kemal. **İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması**, Seökin Yayınları, Ankara 2007.

Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan. **Bireysel İş Hukuku**, 3. Bası, Legal Yayıncılık, İstanbul 2010.

Göktaş, Seracettin ve Şahin Çil. **Basın İş Hukuku**, Ankara 2003

Gözler, Kemal. **Hukukun Temel Kavramları**, 8. Bası, Ekin Yayınevi, Bursa 2012.

Günay, Cevdet İlhan. **Şerhli İş Kanunu**, 2. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara 2006.

Günay, Cevdet İlhan. **İş Hukuku**, 2. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara 2004.

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

Güzel, Ali, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu. **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 13. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2010.

Işıklı, Alpaslan. **İş Hukuku**, 6. Bası, İmaj Yayıncılık, Ankara 2005.

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

İren, Ertan. **Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 sayılı İş Kanununun Durumu**, Ankara 2008.

Keser, Hakan. **Türk Hukuku'nda İşçi Alacaklarının Korunması**, T. Haber-İş Sendikası Yayınları, İzmir 1998.

Kılıçoğlu, Mustafa. **4857 sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması**, Ayhan Yayınevi, İstanbul 2005.

Korkusuz, M. Refik. **Uluslararası Sözleşmelerde ve Türk İş Hukukunda İşçilik Alacaklarının Korunması**, Roma Yayınları, Ankara 2004.

Kuru, Baki, Ramazan Arslan ve Ejder Yılmaz. **İcra İflas Hukuku**, Yetkin Yayınları, Ankara 2004.

Mollamahmutoğlu, Hamdi. **İş Hukuku**, 3. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara 2008.

Mollamahmutoğlu, Hamdi ve Muhittin Astarlı, **İş Hukuku**, Turhan Kitapevi, Ankara 2011.

Narmanlıoğlu, Ünal. **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri**, Cilt I, 3. Bası, Barış Yayınları, İzmir 1998.

Odaman, Serkan. **İşçinin Haklı Sebep ile Fesih Hakkı**, Ankara 2000.

Oğuzman, M. Kemal. **Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, Olaylar- Kararlar**, 5. Bası, Filiz Kitapevi, İstanbul 1987.

Oğuzman, M. Kemal ve Turgut Öz. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 3. Bası, Filiz Kitapevi, İstanbul 2000.

Özbek, Oğuz. **Yorumları ve Yargı Kararları ile Deniz İş Kanunu**, 2. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2003.

Özdemir, Erdem. **İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları**, 1. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2006.

Soyer, Polat. **4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler**, Ankara 2003.

Sur, Melda. **Uluslararası Hukukun Esasları**, 2. Bası, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İstanbul 2006.

Sümer, H. Hadi. **İş Hukuku Uygulamaları**, 3. Bası, Mimoza Yayınları, Konya 2009.

Süzek, Sarper. **İş Hukuku**, 5. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2010.

Şakar, Müjdat. **İş Hukuku Uygulaması**, 8. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2009.

Şakar, Müjdat. **İş Kanunu Yorumu**, 5. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2010.

Şen, Murat. **Türkiye Cumhuriyetinin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler**, TÜHİS Yayını, Ankara 2003.

Taşman, Bilgehan. **Bireysel İş Hukuku**, Cilt: I-II, İstanbul 1998.

Tekinay, Selahattin Sulhi, Sermet Akman, Haluk Burcuoğlu ve Atilla Altop. **Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 7. Bası, İstanbul 1993.

Tuncay, A. Can. **Hukuki Yönden Basında İşçi- İşveren İlişkileri**, Evrim Yayınları, İstanbul 1989.

Tunçomağ, Kenan ve Tankut Centel. **İş Hukukunun Esasları**, 5. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2008.

Turan, Kamil. **Ferdi İş Hukuku**, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara 1993.

Uyar, Talih. **Gerekçeli ve Açıklamalı İcra ve İflas Hukuku Şerhi**, C. V, 2. Bası, Ankara 2007.

Uzun, Bekir. **Yeni İş Yasası Semineri**, No: 2004/31 İstanbul 2004.

Üstündağ, Saim. **İflas Hukuku**, İstanbul 2002.

Zaim, Sabahaddin. **Türkiye’de Ücret ve Gelirler Siyaseti**, İstanbul 1974.

MAKALELER

Akın, Levent. “Maaş ve Ücret Haczi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, S:1-4, Ankara 1995, ss.352-385.

Akyiğit, Ercan. “Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınması”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C: II, S. 5, İstanbul 2005, ss. 12-35.

Alp, Mustafa. “Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi”, **İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2002 Yılı Toplantısı**, Galatasaray Üniversitesi 2002, ss. 110-132.

Alpar, M. Bülent. “İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin 173 Sayılı ILO Sözleşmesi ile İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı”, **Kamu- İş Dergisi**, C:VI, S. 3, 2002, ss.12-18.

Aydın, Ufuk. “Uluslararası Hukukta ve Türk Hukukunda İşverenin İflası Halinde İşçi Alacaklarının Korunması”, **Kamu-İş Dergisi**, C:V, S. 2, Ocak 2000, ss.74-89.

Bilgin, M. Hüseyin. “Bireysel Performansa Dayalı Ücret ve Verimlilik”, **Çimento İşveren Dergisi**, C:XVI, S. 1, Ocak 2002, ss. 4-12.

Caniklioğlu, Nurşen ve Talat Canpolat. “4857 sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri”, **Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan**, Kamu- İş Dergisi, Cilt: VII, S:3, 2004, ss. 254-355.

Çil, Şahin. “Basın İş Kanununda Öngörülen Yüzde Beş Fazlasıyla Ödeme Kuralı ve Anayasaya Aykırılık Sorunu” ,**Yaklaşım Dergisi**, Cilt: XXIX, S.1-2, Ocak – Nisan 2003, ss.182-217.

Çubuk, Ali. “Ücret Hakkının Korunmasında Hukuk ve Ekonomi Düzenimizin Başlıca Sosyal Garantileri”, **A.İ.T.İ.A Dergisi**, C:I,S. 2, ss. 155-176.

Demir, Fevzi. “4857 sayılı İş Kanunun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri”, **MERCEK**, Temmuz 2003, ss.115-135.

Ekmekçi, Ömer. “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2003**, İstanbul 2005, ss. 7-32-63.

Engin, Murat. “Yeni İş Kanununu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C:V,S. 1,2003, ss.75-97.

Ertürk, Şükran. “Ücret Garanti Fonundan Yararlanmak İmkansızlaşıyor mu?”, **SİCİL İHD**, S: 18, Haziran 2010, ss. 184-205.

Evren, K. Öcal. “Niteliği ve İçeriği İtibariyle Ücret Garanti Fonu”, **Yaklaşım Dergisi**, S.147, Mart 2005, ss.45-68.

Göktaş, Seracettin. “Ücret, Fazla Çalışma Ücreti ve İş Görmekten Kaçınmaya İlişkin Yargıtay Kararları”, **İş Hukuku Kavramları ve Yargıtay İlke Kararları İş Hukuku Toplantıları 12-13 Haziran 2009**, İstanbul 2009, ss. 124-135.

Güler, Mikdat. “Ücrette İşverenin Temerrüdü ve Özellikle Gazeteci Ücretinde Temerrüdün Sonuçları”, **Legal Hukuk Dergisi**, Temmuz 2004, ss.15-32.

Güler, Mikdat. “Ücretin Belirlenmesi ve Değiştirilmesi Yöntemlerine İlişkin Bir Yargıtay Kararının Düşündürdükleri”, **Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan**, Kamu-İş Dergisi, C:VII, S: 3, 2004, ss.110-121.

Günay, Cevdet İlhan. “Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları”, **Sicil İHD**, Mart 2006, ss. 36-52.

Günay, Cevdet İlhan. “İş Hukukunda Faiz ve Uygulaması”, **Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan**, Kamu- İş Dergisi, C:VI, 2002, ss.105-143.

Günay, Cevdet İlhan. “Ücretin Gününde Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ankara 2006, ss. 459-525.

Güner, Erol. “Ücretin Ödenmemesi veya Eksik Ödenmesinde Akdin Feshi”, **Yaklaşım Dergisi**, S: 177, Eylül 2007. ss.200-223.

Güzel, Ali. “İşçinin Ücretinin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görme Edimini Yerine Getirmekten Kaçınması ve Çalışmadığı Süre İçin Ücret Talep Edememesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 2, 2005, ss.135-152.

Kahraman, Abdullah. “Genel Olarak Ücret ve Ücretin Tahakkuku”, **Kamu- İş Dergisi**, C: VII, S:2,2003, ss.820-925.

Karacan, Hatice. “4857 Sayılı İş Kanununa Göre İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, **İstanbul Barosu Dergisi**, İş Hukuku Özel Sayısı, Özel Sayı:5, Eylül 2007, ss.180-312.

Keser, Hakan. “4857 sayılı İş Kanunu ve 2004 sayılı İİK Çerçevesinde Haciz, İflas, Konkordato ve İşverenin Aczinin İş Sözleşmesinden Doğan Bazı Temel Haklara Etkisi”, **Legal İHD**, 2006/12, ss.1181-1221.

Mollamahmutoğlu, Hamdi. “4857 Sayılı İş Kanununun Getirdiği Bazı Önemli Yenilikler”, **Kamu-İş Dergisi**, C.7, S.4, 2004, ss. 1-15.

Özdemir, Erdem. “İş Sözleşmesinin İçeriği ve Ücret”, **III. Yılında İş Yasası**, T. Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası yayını, İstanbul 2005, ss. 27-56.

Özkan Sungurtekin, Meral. “Ödeme Güçlüğüne Düşmüş İşveren Karşısında İşçi Hak ve Çıkarlarının Korunması Konusunda Türk Hukukunda Geçerli Olan Sistemin Uluslararası Normlara Uygunluğu Meselesi” **DEÜSBED**, C:X, S:1, İzmir 2008, ss.138-168.

Koç, Muzaffer. “İş Kanununa Göre Ücret Garanti Fonu”, **Yaklaşım Dergisi**, S:56, Mart 2008, ss.49-62.

Korkusuz, M. Refik. “İş Hukukumuzda Yeni Bir Kurum, Ücret Garanti Fonu”, **Legal İHD**, S:4, Mart 2004, ss.1327-1346

Nazlı, Seçkin. “Ücretin Belirlenmesinde Performansın Rolü”, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, **Prof. Dr. Ayferi Göze’ye Armağan**, 2004-1/2, İstanbul, ss.486-502.

Sur, Melda. “İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, **A. Can Tuncay’a Armağan**, İstanbul 2005, ss. 395-420.

Tuncay, A.Can. “Yüzde Usulü Ücret”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı**, İstanbul 1991, ss. 286-295.

Ulucan, Devrim. “Ücreti Zamanında Ödenmeyen Gazeteciye Geciken Her Gün İçin Ödenmesi Gereken Yüzde Beş Faizin Anayasa’ya Uygunluğu Sorunu”, **Legal İHD**, S.6, Nisan-Mayıs-Haziran 2005, ss.527-533.

Usta, Osman. “Müteahhit Eliyle Yaptırılan İşlerde İşçi Hakları Bakımından Kamu Tüzel Kişilerinin Yetki ve Sorumlulukları”, **Çimento İşveren Dergisi**, Ocak 1998, ss. 1710-1721.

Uzun, Ahmet. “Sanayi Devrimi Esnasında Çalışma Şartları”, **Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan**, Ankara 2000, ss. 203-228.

Yavuz, Ezgi. ‘Ücretin Ödenmesi, kanıtlanması, Gününde Ödenmemesi ve Sonuçları’, **İstanbul Barosu Dergisi**, S: 1, Ocak- Şubat 2007, ss.90-105.

TEZLER

Çağlayan, Gökçe. **Türk Hukukunda Ücretin Korunması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2008.

Yenisey Doğan, Kübra. **İş Görülmediği Halde Ücret ödenmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 1994.

İNTERNET KAYNAKLARI

Kazancı Mevzuat ve İhtihat Bilgi Bankası: www.kazanci.com.tr.

Legalbank Elektronik Hukuk Bankası: www.legalbank.net

<http://www.ilo.org/ilolex/english> (23.07.2012).

http://www.europa.eu/index_en.htm.

<http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf> (23.07.2012).

http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&view=article&id=700:ekonom-sosyal-ve-ktel-haklara-k-uluslararası-slee&catid=6:uluslararasılg&Itemid=36 (23.07.2012).