

ÜCRETİN KORUNMASI

ALPER ÇEKMECELİGİL

OCAK, 2022

ÜCRETİN KORUNMASI

ALPER ÇEKMECELİGİL

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
HUKUK YÜKSEK LİSANS TEZİ

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ

OCAK, 2022

İNTİHAL SAYFASI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum, bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullanışında alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

Tarih : 04.01.2022

Ad/Soyad : Alper Çekmeceligil

ÖZET

İşçi ile işveren arasında tesis edilen iş ilişkisi ile kurulan iş sözleşmesi tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. İşçinin iş görme borcuna karşılık, işverence işçiye ücret ödenir ve ücret işverenin asli borcudur. Ücretin ödenmemesi ya da eksik ödenmesi işçiye ve ailesini zor durumda bırakabilecektir. Zira iş sözleşmesinin asli unsurlarından olan ücret, kural olarak işçinin ve ailesinin tek geçim vasıtasıdır. Bu nedenle de hem uluslararası hukukta hem de ulusal hukukta ücreti özel olarak korumaya yönelik pek çok düzenlemeye yer verilmiştir. Nitekim işçinin ücreti Türk Hukukunda başta Anayasa olmak üzere İş Kanunu ve diğer kanunlardaki düzenlemelerle, ücret bir yandan işverenin işlemlerine karşı diğer yandan da işçinin bizzat kendi işlemlerine ve üçüncü kişi işlemlerine karşı korunmuştur.

Tezimizde, genel olarak ücret kavramından bahsedildikten sonra esas olarak ücretin, Türk Hukukunda ücretin geç ya da gereği gibi ödenmemesi ya da ücrette indirim yapılması veya işçiden olan alacağı sebebiyle takas edilmesi gibi işverenin işlemleri ile, işçinin kendi işlemlerine ve üçüncü kişi işlemlerine karşı korunmasına dair düzenlemeler doktrinsel tartışmalar ve yargı kararları çerçevesinde incelenecek, konumuz ile sınırlı kalacak düzeyde uluslararası hukuktaki düzenlemelerine de ayrıca yer verilecektir. Son olarak tezimizde, ücretin korunmasına yönelik hükümlere aykırılık halinde öngörülen yaptırımlar üzerinde de kısaca durulacaktır.

Anahtar kelimeler: Ücret, işçi, işveren, ücretin korunması

ABSTRACT

The employment contract established with the employment relationship established between the employee and the employer is a contract that imposes debts on both parties. In return for the employee's debt to work, the employer pays the employee a wage and the wage is the employer's primary debt. Not paying the wage or paying it incompletely may put the worker and his family in a difficult situation. Because the wage, which is one of the essential elements of the employment contract, is the only means of subsistence of the worker and his family as a rule. For this reason, many regulations have been included in both international law and national law to specifically protect wages. As a matter of fact, the wage of the worker is protected against the actions of the employer, on the one hand, and against the actions of the worker himself and third parties, on the other hand, with the regulations in the Turkish Law, notably the Constitution, the Labor Law and other laws.

In our thesis, after mentioning the concept of wage in general, the regulations regarding the protection of the employee against his own transactions and third party transactions, such as the employer's actions such as late or improper payment of the wage in Turkish Law or a reduction in the wage or barter due to his receivable from the employee, are doctrinal. will be examined within the framework of discussions and judicial decisions, and its regulations in international law will also be included, which will be limited to our subject. Finally, in our thesis, we will briefly focus on the sanctions foreseen in case of violation of the provisions on the protection of wages.

Keywords: Wage, employee, employer, wage protection

TEŞEKKÜR

Bu çalışmamın her aşamasında fikirleri ile bana yol gösteren, değerli bilgilerini benimle paylaşan saygıdeğer hocam Sayın Prof. Dr. Nurşen Caniklioğlu'na en içten teşekkürlerimi sunarım.

Bütün eğitim öğretim hayatım boyunca maddi manevi desteklerini hep üzerimde hissettiğim, büyük bir sabırla hayatımın her aşamasında beni destekleyen sevgili aileme teşekkürlerimi borç bilirim.

Alper ÇEKMECELİGİL

İstanbul - 2022

İÇİNDEKİLER

İNTİHAL.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
KISALTMALAR.....	xi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜCRET

1. ÜCRET KAVRAMI VE ÜCRETİN ÖZELLİKLERİ.....	4
1.1. Ücret Kavramı.....	4
1.1.1. Genel Olarak Ücretin Tanımı.....	4
1.1.2. Ücretin İktisadi, Sosyal ve Hukuki Boyutu.....	6
1.1.3. Asıl Ücret ve Giydirilmiş Ücret Kavramı.....	7
1.2. Ücretin Özellikleri.....	9
1.2.1. İş Karşılığında Ödenmesi.....	9
1.2.2. İşveren veya Üçüncü Kişiler Tarafından Ödenmesi.....	9
1.2.3. Para İle Ödenmesi.....	11
2. ÜCRET BELİRLEME SİSTEMLERİ.....	12
2.1. Zamana Göre Ücret.....	12
2.2. Verime Göre Ücret.....	14
2.2.1. Akort Ücret.....	14
2.2.2. Götürü Ücret.....	15
2.3. Yüzdeye Göre Ücret ve Bahşişler.....	16
3. ÜCRET EKLERİ.....	20
3.1. Prim.....	20

3.2. İkramiye	21
3.3. Kârdan Pay Alma	23
3.4. Aracılık Ücreti.....	25
4. ÜCRETİN MİKTARI VE ÖDENMESİ	26
4.1. Ücretin Miktarı.....	26
4.1.1. Ücretin Belirlenmesi.....	26
4.1.2. Asgari Ücret.....	29
4.1.2.1. Asgari Ücret Kavramı	29
4.1.2.2. Asgari Ücretin Belirlenmesi	31
4.1.2.3. Asgari Ücret Kararlarının Hukuki Niteliği ve Hükümü	32
4.2. Ücretin Ödenmesi.....	33
4.2.1. Ücretin Ödeneceği Kişi	33
4.2.2. Ücret Ödeme Yeri.....	35
4.2.3. Ücret Ödeme Şekli	38
4.2.4. Ücret Ödeme Zamanı	44
5. ÜCRETE İLİŞKİN ZAMANAŞIMI	46
6. ÜCRET ÖDEMESİNİN BELGELENDİRİLMESİ.....	48
6.1. Makbuz.....	48
6.2. İbraname.....	49
6.3. Ücret Hesap Pusulası.....	52
6.4. Ücret Bordrosu	53
6.5. Banka Ödeme Kaydı	56
6.6. Yüzde Defteri	57

İKİNCİ BÖLÜM

ÜCRET ALACAĞI HAKKININ KORUNMASI

1. ÜCRETİN KORUNMASINDAKİ AMAÇ	58
2. ÜCRETİN KORUNMASINA YÖNELİK ULUSLARARASI DÜZENLEMELER	59
2.1. Birleşmiş Milletler Belgeleri.....	59
2.1.1. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi.....	59
2.1.2. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi.....	59
2.2. Avrupa Konseyi Belgeleri.....	60

2.2.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi	60
2.2.2. Avrupa Sosyal Şartı	61
2.3. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgeleri	62
2.3.1. Filadelfiya Bildirgesi	62
2.3.2. 95 Sayılı Ücretlerin Korunmasına İlişkin Sözleşme	63
2.3.3. 94 Sayılı Kamu İşletmelerinde Yapılacak Sözleşmelere Konulacak Çalışma Şartlarına İlişkin Sözleşme	64
2.3.4. 173 Sayılı İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin Sözleşme	65
2.3.5. 85 Sayılı Ücretin Korunması Hakkında Tavsiye Kararı.....	67
2.4. Avrupa Birliği Yönergeleri	69
2.4.1. 2002/74 Sayılı Yönerge	69
2.4.2. 2008/94 Sayılı Yönerge	70
3. ÜCRETİN İŞVERENİN İŞLEMLERİNE KARŞI KORUNMASI.....	71
3.1. Ücretten İndirim Yapılamaması	71
3.2. Ücretin İşçinin Rızası Dışında Takas Edilememesi	75
3.3. Ücretten Kesme Cezalarının Belirli Bir Oranla Sınırlandırılması	77
3.3.1. Ücret Kesme Cezasında Belirlilik Koşulu.....	77
3.3.2. Ücret Kesme Cezasının Miktarı	79
3.3.3. Ücret Kesme Cezasının İşçiye Bildirilmesi.....	80
3.3.4. Ücretten Yapılan Kesintilerin Kullanılması	82
3.3.5. İşverenin Hukuka Aykırı Ceza Vermesi.....	83
3.3.6. Deniz İş Kanunu Bakımından Ücret Kesme Cezası.....	84
3.4. Bazı Kamu İşlerinde Çalışan İşçilerin Ücretlerinin Korunması	84
3.5. Ücretin Gününde Ödenmemesi ve Buna Karşı Başvurulabilecek Hukuki Yollar	88
3.5.1. Genel Olarak.....	88
3.5.2. Ücreti Gününde Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı	89
3.5.2.1. Hukuki Dayanağı	89
3.5.2.2. İş Görmekten Kaçınma Hakkının Koşulları	90
3.5.2.2.1. Ödenmemiş Bir Ücret Alacağının Bulunması.....	90
3.5.2.2.2. Ücret Alacağının Ödenmesinin Yirmi Gün Gecikmiş Olması.....	92
3.5.2.2.3. Ücret Alacağının Ödenmemesinin Mücbir Sebebe Dayanmaması.....	94
3.5.2.2.4. İş Görmekten Kaçınmanın İşçinin Bireysel Kararına Dayanması	97
3.5.2.3. İş Görmekten Kaçınma Hakkının Sonuçları	97

3.5.2.3.1. İş Görmekten Kaçınmanın Grev Sayılamayacağı	97
3.5.2.3.2. İş Görmekten Kaçınma Sebebiyle İş Sözleşmesinin Feshedilememesi	98
3.5.2.3.3. İş Görmekten Kaçınma Hakkını Kullanan İşçinin Yerine İşçi Alınamaması	100
3.5.2.3.4. İş Görmekten Kaçınma Hakkının Kullanılması Halinde Ücret Alacaklarının Durumu.....	101
3.5.3. Ücreti Gününde Ödenmeyen İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı.....	103
3.5.3.1. İş Kanununa Göre Derhal Fesih Hakkı	103
3.5.3.2. Deniz İş Kanununa Göre Derhal Fesih Hakkı	107
3.5.3.3. Basın İş Kanununa Göre Derhal Fesih Hakkı.....	108
3.5.3.4. Türk Borçlar Kanununa Göre Derhal Fesih Hakkı	110
4. ÜCRETİN İŞÇİNİN KENDİ İŞLEMLERİNE KARŞI KORUNMASI.....	110
4.1. Ücrete İlişkin Devir ve Temlik Sınırlaması	110
4.1.1. İş Kanunu Açısından Ücrete İlişkin Devir ve Temlik Sınırlaması.....	110
4.1.2. Deniz İş Kanunu Açısından Ücrete İlişkin Devir ve Temlik Sınırlaması	112
4.1.3. Türk Borçlar Kanunu Açısından Ücrete İlişkin Devir ve Temlik Sınırlaması	112
4.2. Ücret Rehninin Sınırlandırılması	113
5. ÜCRETİN İŞVERENİN ÖDEME GÜÇLÜĞÜNE DÜŞMESİ SEBEBİYLE KORUNMASI	114
5.1. Ücret Garanti Fonu Düzenlemesi	114
5.2. Ücret Garanti Fonundan Yararlanma Koşulları	116
5.2.1. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa Göre Sigortalı Sayılma	116
5.2.2. İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmüş Olması	117
5.2.3. İşçinin, İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesinden Önceki Son Bir Yıl İçinde Aynı İşyerinde 4447 Sayılı Kanun Kapsamında En Az Bir Gün Süreyle Çalışmış Olması	118
5.2.4. Ödenmeyen Ücret Alacağının Bulunması	119
5.2.5. İşçinin Başvurusu.....	120
5.3. Ücret Garanti Fonu Ödemelerinin Yapılması.....	122
6. ÜCRETİN ÜÇÜNCÜ KİŞİ İŞLEMLERİNE KARŞI KORUNMASI	123
6.1. Ücret Haczinin Sınırlandırılması.....	123
6.2. Ücretin İmtiyazlı Alacak Olması	129
6.2.1. İflas ve Konkordato Halinde Ücretin İmtiyazlı Alacak Olması	129
6.2.1.1. İflas Halinde Ücretin İmtiyazlı Alacak Olması	129
6.2.1.2. Konkordato Halinde Ücretin İmtiyazlı Alacak Olması	131

6.2.1.3. Haciz Halinde Ücretin İmtiyazlı Alacak Olması	135
6.2.1.4. Fevkalade Mühlet Halinde Ücretin İmtiyazlı Alacak Olması	136

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÜCRETİN KORUNMASINA YÖNELİK YAPTIRIMLAR

1. GENEL OLARAK.....	137
2. HÜRRİYETİ BAĞLAYICI CEZALAR	139
2.1. Ücretin Hürriyeti Bağlayıcı Ceza İle Korunmasının Anayasal Dayanakları	139
2.2. Türk Ceza Kanunundaki Ücretin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler.....	140
3. İDARİ PARA CEZALARI.....	142
3.1. Genel Olarak	142
3.2. İş Kanununda Ücreti Koruyucu Hükümlere Aykırılık Halinde Uygulanacak İdari Para Cezaları	147
3.2.1. Ücretin Eşitlik İlkesine Aykırı Ödenmesi Halinde Uygulanacak İdari Para Cezası	147
3.2.2. Ücretin Kasten Ödenmemesi Ya Da Eksik Ödenmesi Halinde Uygulanacak İdari Para Cezası.....	149
3.2.3. Ücretin Banka Hesabına Ödenmemesi Halinde Uygulanacak İdari Para Cezası	149
3.2.4. Ücret Hesap Pusulası Düzenlenmemesi Halinde Uygulanacak İdari Para Cezası	150
3.2.5. Ücret Kesme Cezası Hükümlerine Aykırılık Halinde Uygulanacak İdari Para Cezası	151
3.2.6. İşçiye Asgari Ücretten Daha Az Ücret Ödenmesi Halinde Uygulanacak İdari Para Cezası	151
3.2.7. Fazla Çalışma Ücretinin Ödenmemesi Halinde Uygulanacak İdari Para Cezası	152
3.2.8. Yüzde Usulü Ücrete İlişkin Yükümlülöklere Aykırılık Halinde Uygulanacak İdari Para Cezası.....	152

3.2.9. Yıllık İzin Ücretinin Eşitlik İlkesine Aykırı Ödenmesi Halinde Uygulanacak İdari Para Cezası.....	153
3.2.10. İdari Para Cezalarının Yeniden Değerleme Oranında Artırılması	154
3.3. Basın İş Kanununda Bulunan İdari Para Cezaları.....	154
3.4. Deniz İş Kanununda Bulunan İdari Para Cezaları	156
4. İŞÇİ ÜCRETİNİN VADESİNDE ÖDENMEMESİ HALİNDE UYGULANACAK FAİZ	158
4.1. Genel Olarak	158
4.2. Ücret Alacağında Faizin Türleri.....	160
4.2.1. Genel Kural: Mevduata Uygulanan En Yüksek Faiz	160
4.2.2. Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Alacaklarda En Yüksek İşletme Kredisi Faizi	161
4.2.3 Yabancı Para Borçlarında Faiz.....	162
4.2.4. Mevduata Uygulanan Faizin Anayasaya Aykırı olup Olmadığı Sorunu.....	163
4.3. Faiz Oranının Hesaplanması	165
4.4. Mevduata Uygulanan En Yüksek Faize Tabi Ücret Türleri.....	167
4.5. 4857 Sayılı İş Kanunu Dışındaki Kanunlara Tabi İşçilik Alacakları İçin Uygulanacak Faiz.....	169
4.5.1. Basın İş Kanununa Tabi Çalışanlar Açısından.....	169
4.5.2. Deniz İş Kanununa Tabi Çalışanlar Açısından	170
4.6. Faizin Başlangıcı.....	171
SONUÇ.....	175
KAYNAKÇA.....	183

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ATM	: Automated Teller Machine
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AÜY	: Asgari Ücret Yönetmeliği
bkz.	: Bakınız
BİK	: Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (Basın İş Kanunu)
BM	: Birleşmiş Milletler
C.	: Cilt
Çalışma ve Toplum D.	: Birleşik Metal-İş Sendikası Ekonomi ve Hukuk Dergisi
Çimento İşveren D.	: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Dergisi
D.	: Danıştay
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
DİK	: Deniz İş Kanunu
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
dn.	: Dipnot
E.	: Esas numarası
f.	: Fıkra
HD.	: Hukuk Dairesi
HMK	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
ILO	: International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İHD	: İş Hukuku Dergisi
İHSGHD	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İİK	: İcra ve İflas Kanunu
İş K.	: İş Kanunu
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
İTO	: İstanbul Ticaret Odası
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası

K.	: Karar numarası
Kamu-İş	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
m.	: Madde
No	: Numara
RG	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
STİSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T.	: Tarih
TBB	: Türkiye Barolar Birliği
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TD	: Ticaret Dairesi
Tekstil İşveren	: Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası Dergisi
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TL	: Türk Lirası
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TTK	: Türk Ticaret Kanunu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
vd.	: ve devamı
Y.	: Yargıtay
Y.9. HD.	: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu
YKD	: Yargıtay Kararları Dergisi

GİRİŞ

İşçi ile işveren arasında iş ilişkisi tesisi ile kurulan iş sözleşmesi “tam iki tarafa borç yükleyen” bir sözleşmedir. Bu sözleşme ile işçi bağımlı olarak iş görmeyi işveren de bunun karşılığında ücret ödemeyi üstlenir. Ücret, kural olarak işçinin ve ailesinin geçimi temin etme işlevi taşıdığı için İş Hukukunda özel bir yer tutmaktadır.

Anayasanın 55/1 maddesinde; “Ücret, emeğin karşılığıdır.” şeklinde tanımlanmıştır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda ise, 818 sayılı Borçlar Kanununda olduğu gibi ücrete dair herhangi bir tanımlama yer almamaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 32/1 maddesinde ise “Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.” olarak ifade edilmiştir. Yukarıda da belirtildiği gibi, işçinin iş görmesi karşılığında ücret ödemek, işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan temel borcudur. Ücret iş sözleşmesinin önemli bir unsurudur.

İş sözleşmesinin başlıca unsuru olan ücretin, ekonomik olarak işverenden zayıf konumda olan işçinin ve ailesinin tek geçim vasıtası olması sebebiyle korunması toplumsal refahın sağlanması için önem arz etmektedir. Kanun koyucu, iş sözleşmesinin sıradan bir sözleşme, ücretin de sıradan bir alacak olmaması nedeniyle işverene, üçüncü kişilere ve hatta kendisine karşı korunması amacıyla emredici hukuk kuralları koyarak ücretin korunmasına yönelik gerekli düzenlemeleri yapmıştır.

Çalışmamızın amacı, mevzuatımızda işçinin ücret alacağını koruyan özellikle 4857 sayılı İş Kanununda mevcut hükümler ışığında ücretin korunması hususunun incelenmesidir. Çalışmamızda, 4857 sayılı İş Kanununda yer alan düzenlemeler ayrıntılı olarak ele alınacak, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanununda yer alan ücreti koruyucu hükümlere de bağlantılı olan kısımlar bakımından değinilecektir.

Ücretin korunması konusunu ele alan çalışmamızın ilk bölümünde, ücret kavramı genel özellikleri ile inceleme konusu yapılacaktır. Bu doğrultuda ilk bölümde, ücret kavramı ve ücretin özellikleri, ücret belirleme sistemleri incelenecek, ücret eklerine ilişkin açıklamalar yapılarak, ücretin miktarı ve ödenmesi başlığı altında ücretin belirlenmesi ile ücretin korunması konusu bakımından en önemli yasal düzenleme olması sebebiyle asgari

cret kavramı ve asgari ücrete ilişkin düzenlemeler incelenecek, ücretin kime, nerede, ne şekilde ve ne zaman ödeneceği açıklanacak, ücrete ilişkin zamanaşımı ve son olarak ücret ödemesinin belgelendirilmesi başlıkları altında çok fazla detaya girilmeden ispata yarayan ödeme belgeleri ele alınacaktır.

Çalışmamızın ikinci bölümünde, “cretin korunmasındaki amaç” ayrı bir başlık altında açıklandıktan sonra, ücretin korunmasının uluslararası kaynaklarda nasıl düzenlendiği “cretin Korunmasına Yönelik Uluslararası Düzenlemeler” başlığı altında kısmen irdelenecektir. Bu çerçevede, 4857 sayılı İş Kanununun ilgili hükümlerini etkilemesi bakımından Uluslararası alışma rgt (İLO) sözleşmeleri ile tavsiye kararları incelenecek, Avrupa Birliği yönergelerinden söz edilecektir.

Öte yandan, ikinci bölümde, ücretin korunması, işverenin işlemlerine karşı, işçinin kendi işlemlerine karşı, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi sebebiyle ve üçüncü kişinin işlemlerine karşı korunması şeklinde olmak üzere dörtlü ayrımına tabi tutularak incelenmiştir. Bu bağlamda ilk olarak, işçinin iş sözleşmesinin zayıf tarafı olması ve ücret ödemenin işveren yükümlülüğü olması sebebiyle “cretin İşverenin İşlemlerine Karşı Korunması” konusu ele alınmıştır. Bu başlık altında, ücretten indirim yapılamaması, ücretin işçinin rızası dışında takas edilememesi, ücret kesme cezasının belirli bir oranla sınırlandırılması, bazı kamu işlerinde çalışan işçilerin ücretlerinin korunması ve son olarak ücretin gününde ödenmemesi ve buna karşı başvurulabilecek hukuki yollar olan, creti gününde ödenmeyen işçinin iş görmekten kaçınma hakkı ile creti gününde ödenmeyen işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkına ilişkin düzenlemeler ayrı başlıklar altında inceleme konusu yapılmıştır.

Ücretin sadece işçinin değil ailesinin de tek geçim vasıtası olması göz önünde bulundurularak ücretin işçinin kendi işlemlerine karşı dahi korunması zaruridir. crete ilişkin devir ve temlik sınırlaması ile ücret rehninin sınırlandırılması hususları “cretin İşçinin Kendi İşlemlerine Karşı Korunması” başlığı altında incelenmiştir.

“cretin İşverenin deme Güçlüğüne Düşmesi Sebebiyle Korunması” başlığı altında ise, ücret garanti fonu düzenlemesi, ücret garanti fonundan yararlanma koşulları ile ücret garanti fonu ödemelerinin yapılması inceleme konusu yapılmıştır.

“Ücretin Üçüncü Kişi İşlemlerine Karşı Korunması” başlığı altında ise ücret haczinin sınırlandırılması ve ücretin imtiyazlı alacaklardan olmasına yönelik hükümler irdelenmiştir.

Çalışmamızın son bölümünde ise ücretin korunmasına yönelik yaptırımlardan bahsedilmiştir. Bu bölümde, Türk Ceza Kanununda yer alan hürriyeti bağlayıcı cezalar ile İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanununun ücreti koruyucu hükümleri çerçevesinde düzenlenen idari para cezaları ayrı başlıklar altında ele alınmış, idari para cezalarına karşı itirazların denetimi konusunda yetkili olan yargı mercii hususunda tartışmalara değinilmiştir. Son olarak, işçi ücretinin vadesinde ödenmemesi halinde uygulanacak faizin türleri, faiz oranının hesaplanması, mevduata uygulanan en yüksek faize tabi ücret türleri, 4857 sayılı İş Kanunu dışındaki kanunlara tabi işçilik alacakları için uygulanacak faiz hususları ve faizin başlangıcı ele alınmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜCRET

1. ÜCRET KAVRAMI VE ÜCRETİN ÖZELLİKLERİ

1.1. Ücret Kavramı

1.1.1. Genel Olarak Ücretin Tanımı

Ücret, bedeni veya fikri emeğin üretime katkısı karşılığında ödenen bedeldir¹. Başka bir tanıma göre; “Ücret, hizmet sözleşmesinin bir koşulu olup, iş karşılığı kararlaştırılan veya yasalarla belirlenen bir paradır”². Kanundaki tanımı ve tanımdaki unsurları esas alarak yapılan bir başka göre de ücret; “Çalışılmadığı halde ücret ödenmesini gerektiren durumlar dışında, yapılan hizmetin karşılığı olarak, işveren veya üçüncü kişilerce işçiye sağlanan ve para veya parasal değeri bulunan menfaatlerden oluşan bir gelir çeşididir”³. Güncel mevzuatımızda ve doktrinde yapılan tanımlamalar⁴ birbirleri ile yakın olup, konu hakkında ciddi görüş ayrılıkları bulunmamaktadır. Yargıtay’ın⁵ görüşü de bu doğrultudadır.

Anayasanın 55/1 maddesine göre; “Ücret, emeğin karşılığıdır.” İlgili maddenin devamında; “Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. (m. 55/2), Asgari

¹ **ZAİM**, Sabahattin: Çalışma Ekonomisi, İstanbul 1990, s. 184.

² YHGK, 24.03.1976, E. 975/9-762, K. 976/1164; YİBK, 2/6 24.05.1974; **ZEYTİNOĞLU**, Emin: Yargıtay’ın Ücret Kavramının Genişleyebilmesine Yol Açabilecek Bir Kararın İrdelenmesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Hukuk Özel Sayısı, Y: 2011/2, s. 78.

³ **CENTEL**, Tankut: İş Hukukunda Ücret, No: 9, İstanbul 1988, s. 58

⁴ Bu konuda bkz. **DÖNMEZ**, Kazım Yücel: İşçi Ücreti ve Ödenmemesinden Kaynaklanan Sorunlar, Ankara 2018, s. 16; **ÇELİK**, Nuri/**CANİKLİOĞLU**, Nurşen/**CANBOLAT**, Talat/**ÖZKARACA**, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 34. Bası, İstanbul 2021, s. 348; **EYRENCİ**, Öner/**TAŞKENT**, Savaş/**ULUCAN**, Devrim/**BASKAN**, Esra: Bireysel İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul 2020, s. 137; **AKYİĞİT**, Ercan: İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Cilt 2, Ankara 2008, s. 1476; **ÇİL**, Şahin: İş Kanunu Şerhi, Cilt 2, 2. Baskı, Ankara 2007, s. 2148; **ÇOPUROĞLU**, Çağlar: Ücret ve Korunması, Ankara 2013, s. 11; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi/**ASTARLI**, Muhittin/**BAYSAL**, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, Ankara 2021, s. 170.

⁵ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu vermiş olduğu bir kararda, “...İş sözleşmesinin varlığı için gerekli ikinci unsur “ücret” olup, bu unsur iş sözleşmesinin esaslı öğelerindendir. Bir işin görülmesi, karşı tarafın ücret ödemeyi vaat etmesi karşılığında olur. Bu nedenledir ki, ücret karşılığı olmadan yapılan çalışmalar iş sözleşmesi sayılmaz. Burada hemen belirtelim ki, ücret miktarının açıkça kararlaştırılması gerekli olmayıp, işin bir ücret karşılığı yapılacağına gerekli ve olağan görüldüğü hâllerde ücret kararlaştırılmış sayılır.” sonucuna ulaşmıştır, YHGK, 24.1.2018, E. 2015/9-3561, K. 2018/77, khyk.kazancihukuk.com (E.T. 22.11.2018).

ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur.” (m. 55/3), hükümleri yer alarak, ücretin alınacak tedbirlerle korunacağı açıkça belirtilmiş ve anayasal güvencesi sağlanmıştır.

Daha önce de ifade edildiği üzere 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda, 818 sayılı Borçlar Kanununda olduğu gibi, ücrete ilişkin herhangi bir tanımlama yer almamaktadır. Ücret, 4857 sayılı İş Kanununun 32/1 maddesinde; “*Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler⁶ tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.*” şeklinde tanımlanmıştır. Buna göre ücret, “*bir işin karşılığıdır, nakdi ve dönemsel bir ödemedir⁷.*” Ücret, iş sözleşmesinin, “*olmazsa olmaz*”, “*sine quo non*” ögesi, yani sözleşmenin kurucu unsurudur⁸.

Yürürlükte olan diğer iş kanunlarından, 854 sayılı Deniz İş Kanununun 29/1 maddesinde; “*Ücret gemi adamına iş karşılığında işveren veya işveren vekili tarafından nakden ödenen meblağdır.*” şeklinde İş Kanununun 32. maddesi ile uyumlu bir tanımlama yapılmış, 5953 sayılı Basın İş Kanununda ise ücret tanımlaması yer almamıştır.

Gelir Vergisi Kanununun 61/1 maddesinde ücret; “*işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı olarak verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatler*” olarak tanımlanmıştır⁹.

⁶ İşçinin ücretinin işveren tarafından ödenmesi zorunlu olmayıp üçüncü kişiler tarafından da ödenebilir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında bu hususa dikkat çekmiştir. Yüksek Mahkemeye göre, “...Davacı tanıklarının açık anlatımlarından ve dosya içeriğinden davacının davalıya ait işyerinde hastaya randevu vermek, hastaları muayeneye hazırlamak, temizlik gibi doktor muayenehanesinde yapılması gereken işleri yaptığı, bu işlerin davalıya bağımlı olarak yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu çalışma şekline göre taraflar arasındaki ilişkinin hizmet akdi olduğunun kabulü gerekir. Davacının işyerine muayene için gelen hastaların tansiyonlarını ölçtüğünde ve enjeksiyon yaptığında hastalardan ücret alması sonuca etkili değildir. Zira ücretin mutlaka işveren tarafından ödenmesi zorunluluğu yoktur. Ücretin üçüncü şahıslar tarafından ödenmesi hizmet akdinin varlığına engel değildir.” Y. 9. HD., 25.06.1997, E. 10292, K. 12960; khyk.kazancihukuk.com (E. T. 22.11.2018).

⁷ TOPÇU, Umut: İşçi Alacak Davaları ve Belirsiz Alacak Davaları, 3. Baskı, Ankara 2013, s. 67.

⁸ KILIÇOĞLU, Mustafa/ŞENOCAK, Kemal: İş Hukuku Şerhi, İstanbul 2008, s. 480.

⁹ TAŞMAN, Bilgehan: Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1988, s.329; İNCE, Ergun: Çalışma Hukuku, İstanbul 1998, s. 134.

Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) tarafından 08.06.1949 tarihinde kabul edilen¹⁰ “95 Sayılı Ücretlerin Korunmasına İlişkin Sözleşme” ücreti ayrıca tanımlamış ve güvence altına almıştır. Bahsi geçen sözleşmenin 1. maddesine göre ücret; “*Bu Sözleşme bakımından ücret tabiri, yapılan veya yapılacak olan bir iş veyahut görülen ve görülecek olan bir hizmet için yazılı veya sözlü bir iş akdi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye, her ne nam altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi kabil olup karşılıklı anlaşma veya milli mevzuatla tespit edilen bedel veya kazançları ifade eder.*” şeklinde tanımlanmıştır¹¹.

1.1.2. Ücretin İktisadi, Sosyal ve Hukuki Boyutu

Ücreti iktisadi, sosyal ve hukuki planda ele almak ve tanımlamak gerekmektedir¹². Ücretin iktisadi anlamı, emeği üretimde kullanabilmek adına işçiye ödenen bedel olarak kabul edilen bir iktisadi kavram niteliğinde olup, bir üretim faktörü olan emeğin üretime katılması sonucu, işçi tarafından elde edilen gelir, işveren bakımından ise önemli bir maliyet unsuru olmaktadır¹³. Emeğin üretimde kullanılması ile anlaşılması gereken husus, emeğin mal ve hizmet üretiminde sarf edilmesidir¹⁴. İktisadi anlamda ücreti, işçinin sarf ettiği emeğinin karşılığında elde ettiği gelirin kendisine para olarak ödenmesi olarak tanımlamak mümkün olacaktır.

İşçi ücret elde etme adına bedenen veya fikren emek sarf etmektedir. Bu emeğin karşılığında elde edilen ücretin işçinin ailesinin tek gelir unsuru olması durumunda ücretin elde edilip edilememesinin veya ücretin miktarının asgari geçim sınırına göre az olup olmamasının toplumsal hareketlere yön vermesi ücretin sosyal boyutudur¹⁵. Ücretin bu yönüyle, aynı zamanda işçinin, ücreti yanında sahip olacağı sosyal hakları da kapsar şekilde, sosyal hukuk devleti düzeninde sosyal bir hak olarak ele alınması söz konusudur¹⁶.

¹⁰ Türkiye’de 10641 sayılı Resmi Gazete’de 28.10.1960 tarihinde yayımlanarak, 29.03.1961 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

¹¹Sözleşme için bkz. www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377265/lang--tr/index.htm (E.T. 24.11.2018)

¹² **NARTER**, Sami: Çalışanlar İçin Ücretler, 1. Baskı, Ankara 2015, s. 1.

¹³ **ESENER**, Turhan: İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 1978, s. 163.

¹⁴ **KAHRAMAN**, Abdullah: Genel Olarak Ücret ve Ücretin Tahakkuku, Kamu-İş Dergisi, Cilt 7, Sayı: 2, 2003, s. 823.

¹⁵ **NARTER**, s. 1-2.

¹⁶ **ÇUBUK**, Ali: Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik, Gazi Üniversitesi Yayın No 21, Ankara 1983, s. 68.

Hukuki yönüyle ücret ise, sosyal devletin yasalar aracılığı ile piyasalara müdahalede bulunduğu durumlarda, en çok ücret ile ilgili ücretin miktarına ve işletmelere müdahale etmesi, gerekse iş sözleşmesinin esaslı bir unsuru olmakla, işverenler açısından iş sözleşmesinden doğan borcu, işçiler açısından ise bir hak olarak değere sahiptir¹⁷.

1.1.3. Asıl Ücret ve Giydirilmiş Ücret Kavramı

İş Kanununun 32/1 maddesinde ifade edilen tanıma göre, “*kural olarak ücret bir iş karşılığı para olarak ödenecektir.*” Yargıtay da bu hüküm uyarınca verdiği kararlarında ücretin kural olarak bir iş karşılığında ödendiğini belirtmektedir¹⁸. Kanun maddesi ücretin tanımını dar anlamda tanımlamış olup, asıl ücreti ifade etmektedir. Yargıtay kararlarında, mevzuatta yer alan “*genel anlamda ücret*” tanımına yer verildiği gibi, “*temel ücret*” ifadesi de kullanılmaktadır¹⁹. Asıl ücret, “*kök ücret, çıplak ücret*” olarak da ifade edilmektedir²⁰. Asıl ücret olarak nitelendirilen ve para ile ödenen temel ücretin aynı olarak ödenmesi ve ödenmesinin kararlaştırılması mümkün değildir. Temel ücret içerisinde işçiye sağlanan sosyal yardımlar, prim, ikramiye ve belirlenecek diğer ücret ekleri dâhil değildir.

Buna karşılık, asıl ücretten ayrı olarak, belirli tazminatların hesaplanmasında, iş sözleşmesinin tazminat ödenmesi gerektiği şekilde sona ermesi durumunda yapılan tazminat

¹⁷ **EVREN**, Öcal Kemal: İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması, 2. Baskı, Ankara 2011, s. 21-22.

¹⁸ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, “...*Uyuşmazlığın normatif dayanağı olan 4857 sayılı İş Kanunun 32. maddesi uyarınca “Ücret: bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.*” sonucuna ulaşmıştır; Y. 9. HD., 04.04.2008, E. 2007/14376, K. 2008/7515, khyk.kazancihukuk.com (E. T. 24.11.2018).

¹⁹ Yüksek Mahkeme verdiği bir kararda, “...*Somut bu maddi ve hukuki olgulara göre öncelikle davacıya belirlenen ücretin Koordinatör görevi nedeni ile verildiği açık değildir. Keza 22.04.2004 tarihli karar da davacının adı bulunmadığı gibi bu koordinatör görevi nedeni ile yevmiye verildiği de belirtilmemiş, bu unvanı nedeni ile ek ödeme verildiği de açıklanmamıştır. Davacının temel ücreti olarak belirlenen bu ücret Toplu İş sözleşmesi hükümleri uyarınca gerçekleşen ücret zamları uygulanmış, koordinatör görevi nedeni ile ayrı bir ücret hak kazandığı vurgulanmamıştır. Diğer taraftan davacının ücret düşürülse de aynı görevi yerine getirdiği, ücretin düşürülmesinden önceki görevine devam ettiği de anlaşılmaktadır. Sonuç olarak davacının düşürülen ücreti temel ücrettir. Toplu İş Sözleşmesi kapsamında kabul edilmiştir. Koordinatör ilave görevi nedeni ile ayrı bir ek ödeme öngörülmemiştir. Davacının bu temel ücretinin düşürülmesi Ücretin Korunmasına Dair 95 Sayılı.. Sözleşmesi’nin 8 inci ve 9 uncu, Anayasa’nın 54 üncü ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun 22 ve 62 inci maddelerine aykırıdır. Davacının fark işçilik alacaklarına ait hesap raporu bir değerlendirmeye tabi tutularak hüküm altına alınması gerekirken, yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır.*” sonucuna ulaşmıştır; Y. 9. HD., 12.05.2016, E. 2015/2019, K. 2016/12065, khyk.kazancihukuk.com (E. T. 24.11.2018).

²⁰ **ÇİL**, Şahin: Fazla Çalışma Ücretinin Temel Ücret İçinde Ödenmesi Uygulaması, İÜHFİM, C. 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, İstanbul 2016, s. 270.

ödemelerinde esas alınan ücrete “giydirilmiş ücret” denilmektedir²¹. Giydirilmiş ücretin karşılığı olarak “geniş anlamda ücret” tanımı da kullanılmaktadır²². Giydirilmiş ücret, “işçiye ödenen asıl ücret ve asıl ücrete ilave edilen ekleri (fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, giyim, ısınma, ikramiye, prim, provizyon, işçiye sağlanan para ve parayla ölçülmesi mümkün yasadan veya sözleşmeden doğan aynı ve nakdi tüm menfaatler)” kapsamaktadır²³. İş Kanunu m. 32/6 hükmüne göre de, iş sözleşmesinin sona ermesinde işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunlu kılınmıştır.

İş Kanununun 50. ve 57/2 maddesinde, “hafta tatili, ulusal bayram, genel tatiller ve yıllık izin ücretlerinin temel ücret üzerinden ödeneceği” öngörülmektedir. Buna karşılık, İş Kanunu bazı durumlarda geniş anlamda ücrete de yer vermektedir²⁴. Örneğin, 1475 sayılı İş Kanununun yürürlükte bulunan 14/12 maddesindeki kıdem tazminatına esas alınacak ücretin hesabında, “İş Kanununun 32/1 maddesindeki yazılan ücrete ilave olarak işçiye sağlanan para ve parayla ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatlerin göz önünde tutulacağı” belirtilmiştir. Bu durumda kural olarak kanunda veya sözleşmede aksi belirtilmedikçe temel ücret esas alınırken, giydirilmiş ücret ise istisna olarak kabul edilerek, 1475 sayılı İş Kanununun yürürlükte bulunan 14/11 maddesi uyarınca kıdem tazminatı, 4857 sayılı İş Kanununun 17/7 maddesi uyarınca ihbar ve kötüniet tazminatı hesaplamasında dikkate alınacaktır²⁵. Kanunlarımızda yer almasa da iş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat davalarında yapılacak hesaplamalarda, Yargıtay uygulaması giydirilmiş ücreti esas almaktadır²⁶.

²¹ ÇOPUROĞLU, s. 22.

²² EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 138

²³ CENTEL, s. 117

²⁴ SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, 20. Baskı, İstanbul 2020, s. 362.

²⁵ CENTEL, s. 117; ESENER, s. 164.

²⁶ Yüksek Mahkeme vermiş olduğu bir kararda, “...Tazminat hesabında gözetilecek ücret, işçiye ödenen günlük veya aylık çıplak ücrete ek olarak sağlanan, parayla ölçülmesi mümkün bütün ekonomik faydaları kapsar. Diğer bir anlamda, işverence sağlanan para ve para ile ölçülebilen bütün hak ve menfaatlerin “giydirilmiş” olduğu gelirdir. Bu anlamda da zarar hesabına esas ücret, a) Günlük veya aylık çıplak ücret, b) İşyerinde sağlanan yemek yardımı, c) Ödenen her türlü ikramiye ve teşvik primleri, d) İşe gidiş gelişte sağlanan olanaklar veya yol ücreti, e) Bireysel ve toplu iş sözleşmeleriyle sağlanan giyim, aile, yakacak, ısınma parası gibi süreklilik gösteren haklar, gözetilerek belirlenmelidir. Gerçek ücretin ise işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarından saptanacağı, işçinin imzasının bulunmadığı işyeri ve sigorta kayıtlarının nazara alınamayacağı, işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarının bulunmaması durumunda işçinin yaşı, kıdemi, mesleki durumu dikkate alınarak, emsal işi yapan işçilerin aldığı ücret göz önünde tutularak belirlenmesi gerekir. Sigorta Primine Esas Kazanca göre hesap yapılamaz.” sonucuna ulaşmıştır; Y. 10. HD., 02.05.2016, E. 2015/4800 K. 2016/7085, khyk.kazancihukuk.com (E. T. 24.11.2018).

1.2. Ücretin Özellikleri

İş Kanununun 32/1 maddesi, “*bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar*” tanımı ile ücretin özelliklerini ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla ücretin özelliklerini, “*ücretin gerçek bir kişiye ödenmesi, bir iş karşılığında ödenmesi, işveren veya üçüncü kişilerce sağlanması ve son olarak para ile ödenmesi*” olarak tanımlamak mümkündür.

1.2.1. İş Karşılığında Ödenmesi

İş Kanununun 32/1 maddesinde ücretin işçi tarafından yapılan bir işin karşılığı olarak ödendiği ifade edilmektedir. İş Kanunu, iş karşılığı ücret ilkesini benimseyerek, işçinin ücretini alabilmesi için bir iş görmesini esas almıştır²⁷. İş sözleşmesinin karşılıklı borç yükleyen bir sözleşme olmasından dolayı işçinin edimi olan emeğinin karşı edimini ücret oluşturmaktadır²⁸. Ancak sosyal devlet ilkesi gereği kanunlarımızda bazı istisnai durumlarda işçinin herhangi bir işin karşılığı olmadan da ücret talep edebileceği ve işverence kendisinde ödeme yapılacağı düzenlenmiştir. İşçilerin, İş Kanununun 24/3 ve 25/3 maddelerinde ifade edilen “zorlayıcı sebepler” nedeniyle çalışama günler olan, hafta tatilinde (m. 46), ulusal bayram ve genel tatil günlerinde (m. 47) , yıllık ücretli izinlerde (m. 57) ve 5953 sayılı Basın İş Kanununun 16/1-3 maddesi uyarınca askerlik görevini yapan gazetecilere bir iş karşılığı olmaksızın ödenen ücrete” sosyal ücret adı verilmektedir²⁹.

1.2.2. İşveren veya Üçüncü Kişiler Tarafından Ödenmesi

İş Kanununa göre ücret işverenlerin iş sözleşmesinden kaynaklanan en temel borcudur³⁰. 32. maddeye göre genel anlamda ücret; “*bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar*” olarak kabul edilmektedir. Mevzuatımız, ücretin üçüncü kişiler tarafından da ödenebileceğini kabul etmektedir. Ancak

²⁷ ÇOPUROĞLU, s. 11; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 171.

²⁸ ÇOPUROĞLU, s. 11.

²⁹ EKONOMİ, Münir: İş Hukuku, Cilt 1, Ferdi İş Hukuku, 3. Baskı, İstanbul 1984, s. 130; CENTEL, s. 217 vd.

³⁰ NARTER, s. 2.

üçüncü kişiler tarafından ödenebileceğinin kabul edilmesiyle, işverenin ücret ödeme yükümlülüğünden kurtulduğu söylenemeyecektir³¹.

6098 sayılı TBK 83. maddesi; “*Borcun bizzat borçlu tarafından ifa edilmesinde alacaklının menfaati bulunmadıkça; borçlu, borcunu şahsen ifaya mecbur değildir.*” hükmüne amirdir. İş Kanunu hükümleri uyarınca ücretin işveren tarafından ödenmesinde işçinin bir menfaatinin bulunmadığı durumlarda bu borcun üçüncü kişilerce ödenmesinde hukuka aykırılık olmadığı kabul edilmektedir. Uygulamada ücretin genellikle işverenler tarafından ödenmesine rağmen otel, lokanta gibi işyerlerinde ücretin yüzdelere usulü ile müşteriler tarafından ödenmesi mümkündür³². İş sözleşmelerinde üçüncü kişilerce işçiye yapılan ödemelerin tek başına ücret olarak kabul edilebilmesinin yanı sıra iş sözleşmesi dışında yapılacak bir sözleşme ile ücretin üçüncü kişi tarafından ödeneceğinin kararlaştırılması da mümkün olabilecektir³³. İş Kanununa tabi olarak çalışan işçinin üçüncü kişinin ifasını reddetmesi, onu alacaklının temerrüdüne düşürecek³⁴.

Yüzde usulüne göre ücret dışında müşteriler tarafından bahşis adı altında yapılan ödemelere ilişkin olarak Kanunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, konuya ilişkin bir kararında, sinema salonu gibi yerlerde müşterilere yer gösteren çalışana müşteriler tarafından verilen bahşisler dışında işverenin ödeme yapmadığı durumlarda, çalışana verilen bu paraların ücret niteliğinde olduğunu ancak toplanan paraların asgari ücretten az olması halinde bakiyenin işveren tarafından karşılanacağına karar vermiştir³⁵. Yargıtay’a göre işçinin doğrudan aldığı bahşisin de işçilik alacaklarının hesabında dikkate alınması gerekmektedir³⁶.

³¹ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 139.

³² SÜZEK, s. 362-363; EKONOMİ, s. 131.

³³ CENTEL, s. 68. vd.

³⁴ CENTEL, s. 68.

³⁵ YHGK, 07.07.1971, E. 126, K. 144; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 356.

³⁶ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, “...Davacı gerek Bölge Çalışma Müdürlüğüne verdiği şikayet dilekçesinde gerekse dava dilekçesinde garson olarak çalıştığını belirtmiş olup davacının Bölge Çalışma Müdürlüğüne verdiği dilekçesinde asgari ücret dışında bahşisten de yararlandığını belirtmesi karşısında ve davalı gibi işyerlerinde aylık ücret dışında ayrıca bahşisten yararlanma genel uygulama olup tanık beyanlarıyla ücret araştırmasından da davacının asgari ücretle birlikte ayrıca bahşisler toplamıyla birlikte aylık 1.500,00 TL ücret aldığı anlaşılmakla, davacının davaya konu kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla çalışma ve bayram alacaklarının hesabında bahşisin gözetilmemesi asgari ücret aldığı kabulü ile hesaplama yapan bilirkişi raporunun esas alınması hatalıdır.” sonucuna ulaşmıştır; 7. HD., 14.11.2013, E. 2013/11634, K. 2013/19250 khyk.kazancihukuk.com, (E. T. 24.11.2018).

1.2.3. Para İle Ödenmesi

Para ile yapılmayan ödemenin ücret olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. İş Kanununun 32/2 maddesinde; “*Ücret, kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenebilir.*” ifadesi yer almaktadır. İş sözleşmesinin genel kabul gören içeriğine göre iş sözleşmesine dayalı olarak yerine getirilen hizmet ediminin karşılığı para olmalıdır³⁷.

Kanunda ücretin kural olarak Türk parası ile ödeneceği belirtilmiştir. Dolayısıyla hüküm dikkate alınınca ücretin yabancı para biriminden ödenmesi de mümkün görünmektedir. Ancak Cumhurbaşkanlığının 12.09.2018 tarih ve 85 sayılı “*Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair Karar*” ile bu konuda bazı istisnalar dışında yasaklama öngörülmüştür. 07.08.1989 tarih ve 32 sayılı Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında Kararın 4. maddesine g bendi olarak eklenen söz konusu Karar uyarınca; “*Türkiye’de yerleşik kamu ve özel hukuku kişilerinin, Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından belirlenen haller dışında, kendi aralarındaki menkul ve gayrimenkul alım satım, taşıt ve finansal kiralama dâhil her türlü menkul ve gayrimenkul kiralama, leasing ile iş, hizmet ve eser sözleşmelerinde sözleşme bedeli ve sözleşmelerden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülükleri döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak kararlaştırılamaz.*” hükmü getirilmiştir³⁸.

85 sayılı Kararın 2. maddesi uyarınca, 32 sayılı Karara geçici madde 8 eklenerek; “*Bu kararın 4 maddesinin (g) bendinin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren otuz gün içinde, söz konusu bentte belirtilen ve daha akdedilmiş yürürlükteki sözleşmelerdeki döviz cinsinden kararlaştırılmış bulunan bedeller, Bakanlıkça belirlenen haller dışında, Türk Lirası olarak yeniden belirlenir.*” hükmü getirilmiştir. 85 sayılı Karar ile, iş sözleşmeleri dahil olmak üzere bentte belirtilen sözleşmelerin ödeme yükümlülüklerinin döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak kararlaştırılması mümkün olmayıp, Karar’dan önce akdedilmiş olan söz konusu sözleşmelerin bedellerinin de taraflarca yeniden belirlenmesine karar verilmiştir.

³⁷ ÇOPUROĞLU, s. 84-85; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 171; SÜZEK, s. 376.

³⁸ Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ÖZKARACA, Ercüment: Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararın İş Sözleşmelerinde Uygulama Alanı, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 25, S. 1, Haziran 2019.

İş Kanununun 32/3 maddesi; “*emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurttan geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılmaz.*” hükmüne amirdir. Bu husus, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 95 sayılı Ücretlerin Korunmasına İlişkin Sözleşmesinde de ifade edilmektedir³⁹.

Önemle ekleyelim ki bu fıkra ile getirilen sınırlama yalnızca asıl ücrete ilişkindir. Asıl ücret dışında ücret eklerinin para ile ödenmesi zorunluluğu bulunmamaktadır⁴⁰. İşverenin para ile ödeme yapacağı asıl ücret dışında işçiye yemek ücreti, yakacak yardımı, gıda yardımı, giyecek yardımı gibi aynı olarak ek ücret ödemesi yapması mümkündür⁴¹.

2. ÜCRET BELİRLEME SİSTEMLERİ

2.1. Zamana Göre Ücret

Saat, gün, hafta, ay gibi işin görüldüğü zaman dilimi esas alınarak hesaplanan ücretlere “zamana göre ücret” denilmektedir⁴². Uygulamada en çok rastlanan ücret sistemidir. Ücretin belirlenmesinde çalışmanın gerçekleştirildiği süre dikkate alınacaktır. Çalışma süresinin saat, gün, hafta, ay gibi uzunluğuna göre saat ücreti, günlük ücret, haftalık veya aylık ücretten söz edilecektir. Zamana göre ücret sisteminde önemli olan husus, belli bir ücretin, belirlenen zaman dilimi içerisinde ödenmesidir, yapılan işin miktarı önem arz etmemektedir⁴³. İşçinin iş sözleşmesi ile belirlenen süre zarfında işgücünü işverenin emrine tahsis etmesi yeterli olacaktır⁴⁴.

İş Kanununun 32/5 maddesinde yer alan; “*Ücret en geç ayda bir ödenir.*” hükmü ile uyumlu olarak zamana göre ücret ödemesinde ayda bir ücret uygulaması tercih edilmektedir. Maddenin emredici hükmü karşısında ücretin bir aydan daha uzun bir zaman dilimine yayılarak ödenme usulünün benimsenmesi mümkün değildir. Zaman ölçüsü olarak bir ay kabul edildiğinde söz konusu ay içerisindeki gün sayısının “28, 29, 30 ya da 31” olmasının

³⁹ 109 sayılı Kanun; RG, 28.10.1964, 1064.

⁴⁰ CENTEL, s. 75; AKTAY, Nizamettin/ARICI, Kadir/SENYEN-KAPLAN, E. Tuncay: İş Hukuku, Ankara 2006, s. 130.

⁴¹ ÇOPUROĞLU, s. 88.

⁴² EKONOMİ, s. 131; SÜZEK, s. 363; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 174; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 353.

⁴³ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 353.

⁴⁴ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 175.

önemi yoktur⁴⁵. Söz konusu bir aylık süre içerisinde işçinin izin, hastalık veya diğer nedenlerden ötürü mazeretli olarak çalışmadığı günlerin bulunması durumunda dahi İş K. m. 49/4 gereğince ücretinin tam olarak ödenmesi gerekmektedir. İşçiye, onu koruma amacıyla ve sosyal düşüncelerle kabul edilmiş olan ve iş karşılığı olmaksızın yapılan ödeme sosyal ücret olup, aylık ücretle çalışan işçilerin, bu ücretin içinde var olması ve sosyal ücret sayılması sebebiyle, hafta tatili ücreti (m. 46) ile ulusal bayram ve genel tatil ücretini (m. 47) almaları mümkün değildir. Buna karşılık, söz konusu tatil günlerinde işçi tarafından dinlenilmeyerek çalışma yapılmışsa, kanun hükümleri uyarınca zamlı ücretlerinin kendisine ayrıca ödenmesi gerekmektedir. Hastalık sebebi ile çalışılmayan günlerde, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği kural olarak aylık ücret ile çalışanların ücretlerinden kesilir (m. 48)⁴⁶. Kuşkusuz aksi yönde anlaşma yapılması da mümkündür. Ancak uygulamada sıklıkla aylık ücretle çalışan işçilere ücretleri işverence tam olarak ödenmekte, SGK'dan ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin işverene verilmesi biçiminde bir işlem yapılmaktadır.

Zamana göre ücret hesaplamasındaki kolaylık, işçilerin basitçe anlayabildiği bir sistem olması sebebiyle güven duygusunu artırıcı etki yapmaktadır⁴⁷. Çalışma yapıldığı süre zarfında işçiye geliri garanti ederek işçiyi zorlayan ve yıpratıcı çalışma hızına engel olmaktadır⁴⁸. Buna karşılık zamana göre ücret, üretimin miktarını ve kalitesini geri plana iterek işyerinde verimli çalışan işçiyi mağdur edebilecek bir uygulama olabilmektedir. Ayrıca işyerindeki maliyetleri yükselten, maliyet hesaplamasında ve işletme programında zorluklar çıkmasına sebep olabilecek sakıncalar da içermektedir⁴⁹.

İşyerinde yapılan üretim miktarındaki ve kalitesindeki artış veya azalışlar işçi ücretlerinde olumlu veya olumsuz değişikliğe sebep olmamaktadır⁵⁰. Ancak üretim miktarının azalması veya üretim kalitesinin düşmesi gibi durumlarda işçinin tamamen bu durumdan sorumlu olmayacağı anlamı da çıkarılmamalıdır. Borçlar Kanununun 396/1 maddesinde yer aldığı şekliyle; “İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.” hükmü uyarınca işçi işveren

⁴⁵ ÇİL, Şahin: İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Ankara 2010, s. 287.

⁴⁶ Ayrıca bkz. CANIKLIOĞLU, Nurşen: Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi, İstanbul 2002; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 141.

⁴⁷ NARTER, s. 9.

⁴⁸ TALAS, Cahit: Sosyal Ekonomi, 6. Baskı, Ankara 1979, s. 45.

⁴⁹ ZAIM, s. 249-250.

⁵⁰ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 353.

nezdindeki çalışması boyunca özenli davranma borcunu yerine getirmek zorundadır. Ayrıca 400. madde; *“İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur. Bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur.”* hükmüne amirdir. Her iki maddeden anlaşılacağı üzere, işçinin verimsiz olması, kaliteli çalışmama ve öngörülen miktarı gerçekleştirememesi işçiyi sorumlu kılmaktadır ancak iş sözleşmesi feshedilmediği sürece işçinin ücretini talep etme hakkı bulunmaktadır. İşçi, işini gerektiği gibi yapmıyorsa ancak oluşacak koşullara göre işveren tarafından sorumlu tutularak iş sözleşmesinin feshedilmesi mümkün olabilecektir⁵¹.

2.2. Verime Göre Ücret

Verime göre ücret sistemi, belirli bir zaman içerisinde üretilen mal veya hizmetin miktarına göre hesaplanıp ödeme yapılması öngörülen bir sistemdir⁵².

Bu sistemin işçilere çalıştıkları verimli oldukları ölçüde daha fazla ücret almalarını sağlarken, işveren için ise verim artışı gibi yararlar sağladığı söylenebilecektir. Öte yandan bu sistem işçinin yıpranmasına yol açabileceği gibi⁵³ kalite düşmesine de sebep olabilecektir⁵⁴. Verime göre ücret şeklinin iki türü bulunmaktadır. Bunlardan ilki ve yaygın olanı akort ücret, diğeri de götürü ücrettir.

2.2.1. Akort Ücret

İşçiye, üretilen mal birimine veya işin miktarına göre kısaca işin sonucuna göre hesaplanarak ödenen ücrete akort ücret denilmektedir⁵⁵.

Akort ücret asıl ücretten farklı olarak, *“işçinin birim zaman içinde üretmiş olduğu mal miktarı ya da belli durumlarda üretmiş olduğu mal kalitesi, uzunluk, büyüklük, ağırlık gibi malın teknik nitelikleri göz önüne alınarak”* belirlenecektir⁵⁶.

⁵¹ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 140-141.

⁵² EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 142; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 175; UŞAN, Fatih: İş ve Sosyal Sigorta Uygulamasında Parça Başına Ücret, Ankara 2003, s. 32.

⁵³ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 355.

⁵⁴ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 142; ÇİL, Ücret, s. 295.

⁵⁵ EKONOMİ, s. 132.

⁵⁶ NARTER, s. 10.

Akort ücretin parça akordu, para akordu ve zaman akordu olmak üzere çeşitleri bulunmaktadır. Akort ücretin en çok görülen biçimi, Alman doktrininde parça akordu, Türk hukukunda ise “parça başına ücret” denilen şeklidir⁵⁷. Parça başına ücrette, yapılacak ya da işlenecek her bir parça için belirli bir ücret saptanacaktır. Bu ücret biçiminde önem arz eden parça sayısıdır⁵⁸.

Ücretin büyüklük, uzunluk, ağırlık birimine göre belirlenmesine ise “para akordu” denilmektedir⁵⁹.

Son olarak akort ücretin zaman unsuru olarak da ele alınarak belirlenmesi mümkün olabilecektir. Doktrinde zaman akordu olarak adlandırılan bu sistemde, işçinin belli bir işin yapılmasında geçireceği iş süresi, yani birim zaman bulunmakta ve sonra, her birim zaman için belli bir parasal miktar belirlenmektedir⁶⁰.

Akort ücret sisteminde, parça başına veya iş tutarı üzerinden ücretin hesaplanıp, işveren tarafından işçiye yapabileceği miktardan az iş verildiği durumlarda işçinin düşük ücret ile yetinmek durumunda kalma riski bulunmaktadır⁶¹. Bu riskin bertaraf edilmesi adına İş Kanununun 24/II-f maddesinde bahsi geçen; “*Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yahut çalışma şartları uygulanmazsa...*” hükmü uyarınca aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücretin işveren tarafından karşılanması gerekmektedir. Aksi durumda iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshi mümkün olabilecektir.

2.2.2. Götürü Ücret

Götürü ücret, akort ücret ile birlikte verime göre ücret sistemi içinde yer almaktadır⁶². Götürü ücret sisteminde işçiye, yapılan işin sonunda hesaplanacak olan bir ücret ödenmektedir. Uygulamada, “birim saptamasının zor olduğu ya da seri biçimde yapılamayan

⁵⁷ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 355.

⁵⁸ DÖNMEZ, s. 49.

⁵⁹ CENTEL, s. 105; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 175; UŞAN, s. 33; ÇOPUROĞLU, s. 17.

⁶⁰ ÇİL, Ücret, s. 295.

⁶¹ Bu konuda açıklamalar için bkz. ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 354-355.

⁶² MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 175; UŞAN, s.36; CENTEL, s. 105.

veyahut birbirine benzemeyen ve genelde süreklilik göstermeyip bir süre sonra sona eren işlerde, işin sonucuna göre ücret kararlaştırılması durumunda” götürü ücretten bahsedebilmek mümkündür⁶³.

TBK m. 411/1'e göre, işçi parça başına veya götürü iş yapmayı üstlenerek işini tek bir işverene yapmayı üstleniyorsa, “işveren bu durumda işçiye yeterli miktarda iş vermekle” yükümlü olacaktır. İşveren, kusuru olmaksızın sözleşmede kararlaştırılan parça başı ya da götürü iş sağlayamadığı durumda işçinin ücretini ilgili maddenin 2. fıkrası uyarınca zaman esasına göre ödemek zorunda olup, “zamana göre ücret bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde belirlenmemişse ya da tarafların bu konuda anlaşmaması durumunda işveren, işçiye parça başı ya da götürü olarak daha önceden ödediği ücretin ortalamasına denk bir ücret ödemek” durumundadır. Maddenin 3. fıkrasına göre, işverenin parça başına ya da götürü iş verememesinin yanı sıra zamana göre de iş sağlayamadığı durumlarda iş görme edimini kabulde temerrüt hükümleri (m. 408) uyarınca zamana göre ödemesi gereken ücreti ödemesi gerekmektedir⁶⁴.

Uygulamada daha çok inşaat faaliyetlerinde karşımıza çıkan⁶⁵ götürü ücret ile akort ücret arasında hukuki nitelik yönünden bir fark bulunmamaktadır. Bu nedenle bunlara uygulanacak hükümler aynı olmaktadır⁶⁶.

2.3. Yüzdeye Göre Ücret ve Bahşişler

Otel, pansiyon, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri işyerleri ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden, “*yüzde usulünün uygulandığı müesseselerde servis karşılığı veya başka isimlerle, müşterilerin hesap pusulalarına belirli bir yüzde eklenerek tahsil edilen paraların, işveren tarafından toplanarak işyerinde çalışan tüm işçilere, işyerinde sunulan hizmete yaptıkları katkıya göre belirlenen oranlarda dağıtılarak uygulanan sisteme*” yüzde usulü ücret adı verilmektedir⁶⁷.

⁶³ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 355.

⁶⁴ SÜZEK, s. 364.

⁶⁵ UŞAN, s. 37; ÇOPUROĞLU, s. 18.

⁶⁶ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.355; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s.143; UŞAN, s. 36.

⁶⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 175-176; UŞAN, s. 37; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 355-356; CENTEL, s. 107; DÖNMEZ, s. 52.

İş Kanununun 51/1 maddesi; “*Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden yüzde usulünün uygulandığı müesseselerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına yüzde eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır.*” hükmüne amirdir. Bu paraların işverene ait olduğuna veya işyerinde çalışan işçilerin bir bölümüne ödeneceğine dair iş sözleşmesi hükümleri geçersiz kabul edilecektir⁶⁸.

Maddenin 2. fıkrasında işveren veya işveren vekilinin, yüzde usulüne göre toplanan paraları eğer kendisi almış ise bunları işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz dağıtmak ve eksiksiz olarak işçilere dağıtıldığını belgelemekle yükümlü olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca bu usulün uygulama alanı bulduğu işyerlerinde, her hesap pusulasının genel toplamını belirten bir belgenin, işçilerin kendi aralarından seçtikleri bir temsilciye verilmesi gereklidir.

Yüzdelerden toplanan paraların o işyerinde çalışan işçiler arasında yapılan işlerin niteliğine göre, hangi esaslar ve oranlar çerçevesinde dağıtılacağı, “*Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik*⁶⁹” ile düzenlenmiştir (m. 51/3).

İlgili yönetmelik hükümleri çerçevesinde hesaplanacak servis ücretlerinin işyerindeki tüm işçilere belirli oranlar içerisinde ödenmesi zorunludur. Yüzdelerden toplanan paraların sadece servis yapan işçilere paylaştırılması kanun hükümlerine aykırı olacaktır. Zira sözü geçen kanun hükmü hiçbir ayırım yapmaksızın işyerinde çalışan tüm işçilerden bahsetmektedir⁷⁰.

İş Kanununun 51. maddesinde belirtilen işyerlerinde, yüzde usulüne göre ücret sisteminin uygulanma zorunluluğu bulunmamaktadır. Bahsi geçen işyerlerinde zamana göre

⁶⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 176; ÇENBERCİ, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, 5. Baskı, Ankara 1984, s. 631.

⁶⁹ RG, 28.02.2004, 25387.

⁷⁰ NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul 2014, s. 292; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 176.

ücret usulünün uygulanması mümkün olabileceği gibi yüzde usulünün de bu sistemle birleştirilerek birlikte uygulanması mümkün olabilecektir⁷¹.

Yüzdeye göre ücret sisteminin uygulandığı işyerlerinde, bahsi geçen ücretten ayrı olarak garanti ücret adı verilen taban ücretinin de tespit edildiği görülmektedir. Yargıtay’a göre de, “iş sözleşmesinin taraflarının, asgari ücretin altında kalmama şartıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilmesi” mümkündür. Garanti ücreti, yüzde usulü ücretin tatmin edici seviyeye ulaşmadığı durumlarda devreye giren bir ücrettir. Garanti ücretin uygulama alanı bulması için yüzde usulü ücret miktarının daha az olması gerekmektedir. Yüzde usulü ücretin garanti ücretten fazla olması halinde garanti ücretin işyerinde uygulanması mümkün değildir⁷².

Bahşiş ise yüzde usulünden farklı olarak, “müşterinin işçinin yerine getirdiği hizmetten memnun kalması nedeniyle zorunluluk olmaksızın ve takdir ettiği miktar dahilinde ödediği paradır⁷³.” Bahşişin müşterilerin takdirine bağlı olarak işçiye bıraktıkları para olması dolayısıyla, bahşiş olarak ödenen para işçi tarafından alınmaktadır⁷⁴. Bahşiş hukuki nitelik bakımından bazı hallerde ücret bazen de ücret eki olarak nitelendirilmektedir. Sadece müşterilerden alınan bahşiş karşılığı çalışan işçi söz konusu olduğunda bahşişin ücret eki olarak nitelendirilmesi mümkün olmayıp asıl ücret olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Bunun müşteri tarafından verilmiş olması, ücret mahiyetini değiştirmeyecektir; zira İş Kanunu m. 32 uyarınca ücret ödemesinin üçüncü kişi tarafından da yapılabilmesi mümkündür⁷⁵.

İş Kanununun 51/1 maddesine göre, hesap pusulalarına yüzde olarak eklenen paraların yanında, müşteri tarafından kendi tercihleri ile işverene bırakılan paraların da

⁷¹ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 175-176; CENTEL, s. 107; SENYEN-KAPLAN, E. Tuncay: Bireysel İş Hukuku, 11. Baskı, Ankara 2020, s. 177; UŞAN, s. 37; SÜMER, Haluk Hadi: İş Hukuku, 16. Bası, Konya 2011, s. 77.

⁷² NARMANLIOĞLU, s. 293; Yargıtay bir kararında, “...Garanti ücret hiç kuşkusuz yüzde usulü ücret tatmin edici seviyeye ulaşmadığı istisnai hallerde devreye giren bir ücrettir. Yüzde usulü ücretin garanti ücretinin üzerinde bulunduğu sürece bu ücretin uygulanması düşünülemez. Garanti ücret gerçekten maktu ve sabit bu ücreti oluşturduğundan olsa olsa uyuşmazlıkta soz konusu edilen % 70 avansın garanti ücrete yapılması icap eder. Olayımızda ise garanti ücretin yetersizliği söz konusu edilmemiştir .O halde % 70 avansın yüzde usulü ücrete uygulanarak ücret ve farkların istenmesi mümkün görülemez. Evvelki olaya münhasıran verilmiş kararlar bu dava için bağlayıcı nitelik taşımaz.” sonucuna ulaşmıştır; Y. 9. HD., 05.02.1985, E. 1985/76, K. 1985/1001.

⁷³ SÜZEK, s. 364; CENTEL, s. 108; ÇOPUROĞLU, s. 20.

⁷⁴ ZEYTİNOĞLU, Emin: Bahşişin Ücret Olarak Kabul Edilip Edilmeyeceğinin İrdelenmesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:13, Sayı 26, Güz 2014/2, s. 66.

⁷⁵ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 173-174.

işverence bütün işçilere dağıtımı zorunlu olduğundan, bu tür bahşişler ücret eki niteliğinde sayılacaktır. Bu usulün uygulanmadığı işyerlerinde, işçilere müşterilerce verilen bahşişlerin belirli bir düzene göre işçilere dağıtımı yapılıyorsa bunların da ücret eki niteliğinde oldukları varsayılmaktadır⁷⁶.

Bu paraların müşteriler tarafından doğrudan işçiye verildiği durumlarda işverenin bir sorumluluğunun olması mümkün değildir. 931 sayılı İş Kanunu tasarı görüşmelerinde⁷⁷ bahşiş deyimi bahşişin kanuni bir hak ve mükellefiyet olamayacağı belirtilerek yer almamıştır⁷⁸. Yargıtay, kararlarında üçüncü kişilerce bahşiş olarak ödenen paranın da, ücret anlamında olduğunu benimsemiştir⁷⁹. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, daha eski tarihli bir kararında, “sinemada bahşiş karşılığı programcı olarak görev yapan işçinin aldığı aylığın asgari ücretin altında olduğu durumda kalan bakiyenin işveren tarafından ödenmesi gerektiğine karar vermiş ve bahşişin ücret olarak kararlaştırılabileceğine” kanaat getirmiştir⁸⁰. Yüksek Mahkeme son dönemde vermiş olduğu kararlarında da bu görüşü korumaktadır⁸¹.

⁷⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 173-174; NARMANLIOĞLU, s. 298.

⁷⁷ 931 sayılı İş Kanunu Tasarısı, Gerekçe D.1, Toplantı 3, No: 89,7.

⁷⁸ NARMANLIOĞLU, s. 298.

⁷⁹ Yüksek Mahkeme vermiş olduğu bir kararında, “...Dosyadaki yazılarla toplanan delillere ve kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir. Davacı davalıya ait hamamda keseci olarak çalıştığını, işveren tarafından ücret ödenmediğini iddia ederek, 5 yıllık ücret isteğinde bulunmuş, mahkemece, geriye doğru 5 yıl için asgari ücretlerden hesaplanan miktara karar verilmiştir. Ancak davacı işverenden ücret almamakla birlikte müşterilerden bahşiş aldığı anlaşılmaktadır. İş Kanunu’nun 26’ncı maddesine göre genel anlamda ücret, bu kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağı kapsar. Ona göre, üçüncü kişiler tarafından bahşiş olarak ödenen para da, ücret anlamındadır. O halde yapılacak iş davacının ortalama olarak günde kaç müşteriye kese yaptığının ve böylece gün de dönemlerine göre, ne kadar bahşiş alabileceğini, gerekirse bilirkişi marifetiyle tesbit etmek, bahşiş toplamı, asgari ücretin altında kaldığı anlaşılırsa, aradaki farka karar vermek asgari ücretin altına düşmemesi halinde ise ücret isteğini red etmekten ibarettir. Bu yön üzerinde durulup, gerekli araştırma ve inceleme yapılmadan 5 yıllık ücrete karar verilmesi doğru değildir.” sonucuna ulaşmıştır; Y. 9. HD., 24.12.1991, E. 1991/11154, K. 1991/16567; ZEYTİNOĞLU, Bahşiş, s. 67.

⁸⁰ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu vermiş olduğu bir kararında, “...Sinemada bahşiş karşılığı programcı olarak çalışan işçinin aldığı bahşişlerin aylık toplamı asgari ücretin altında olduğu takdirde farkın işverence ödenmesi gerekir.” sonucuna ulaşmıştır. YHGK, 07.07.1971, E. 1970/ 9-126, K. 1971/ 444; TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut: İş Hukuku Esasları, İstanbul 2003, s. 107; Yargıtay’a göre, “...Hamamda keseci olarak çalışan işçiye verilen kese ücreti ve bahşişlerin asgari ücret tutarında veya onun üstünde olması durumunda aksine bir anlaşma olmadıkça artık işçinin işverenden bir ücret istemesi söz konusu olmayacaktır.” Y. 9. HD., 29.03.1990, E. 1990/709, K. 1990/ 4175; ZEYTİNOĞLU, Bahşiş, s. 67.

⁸¹ Yargıtay’a göre, “Ücret taraflar arasında uyumsuzluk konusudur. Davacı işçi garanti ücret ve sürekli bahşiş uygulamasının olduğu işyerinde çalışmaktadır. Bahşiş adı altında yapılan ödeme ücret mahiyetindedir. Mahkemece, davacının süreklilik arz ettiği anlaşılan bahşiş gelirinin çıplak ücrete katılmaması hatalıdır.” Y. 9. HD., 08.10.2020, E. 2016/21737, K. 2020/11207, khyk.kazancihukuk.com (E. T. 10.06.2021).

3. ÜCRET EKLERİ

3.1. Prim

Prim, bireysel olarak ya da bir ekip içinde, işçinin üstün özeni sonucunda, kalite ve miktar bakımından başarılı bir şekilde yapmış olduğu işin karşılığı olarak ödüllendirilmesi amacıyla işveren tarafından işveren tarafından ödenen ek ücreti ifade etmektedir⁸². Ödemedeki amaç işçinin daha verimli çalışmasını sağlamaktır.

Primin, Yargıtay tarafından kabul edilen hukuki tanımlarından biri; “*Nitelik veya nicelik bakımından özel olarak iyi bir iş karşılığı verilen ek bir ivazdır.*”⁸³ şeklinde ifade edilmiştir⁸⁴. Yargıtay daha güncel tarihli bir kararında; “*İşçinin mal veya hizmet üretiminde daha istekli hale gelmesi ve başarısının artması için işverence ödül niteliğinde verilen ek ödeme prim olarak adlandırılabilir.*” sonucuna varmıştır⁸⁵.

İşçinin prime hak kazanması için prim ödemesinin yapılacağı dönem sonuna kadar çalışmaya devam etmesi gerekmektedir. İşyerinde çalışılan süre ile sınırlı olarak işçinin prim talep etme hakkı bulunmaktadır⁸⁶.

Prim, işveren tarafından ödüllendirme amacıyla tek taraflı ödenebileceği gibi, bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile de kararlaştırılabilir. Prim ödemesinin bireysel veya toplu iş sözleşmesinde yer almamasına karşın işverence sürekli ödenmek suretiyle işyeri

⁸² ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 357; CENTEL, s. 126; SÜZEK, s. 365; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 173.

⁸³ YİBK, T. 15.05.1957, E. 13, K. 10; DÖNMEZ, s. 41; EVREN, s. 32.

⁸⁴ Yargıtay, bir kararında uluslararası tır şoförüne işverence sefer primi adı altında yapılan ödemeyi ücretten saymış, bu prim ödemesini belli bir işin yapılması ya da performansla ilgili arıza biçiminde ödenen primden farklı tutarak karar vermiştir. “...Yurtdışı sefer primi, ücretin eki olmayıp ücret niteliğinde olmakla tazminata esas ücrette doğrudan dikkate alınır. Ücretin asgari (garanti) ücret ve sefer primi toplamından oluşması durumunda, işçinin ayda kaç sefer yaptığı belirlenerek aylık sefer primi ile asgari ücretin toplamı üzerinden tazminata esas ücret tespit olunur. Yurtdışına çıkış periyodunun değişkenlik göstermesi ve gidilen ülkeye göre sefer priminin değişmesi halinde, işçinin bir yılda yapmış olduğu seferlere göre aldığı prim tutarları toplamının bir güne bölünmesi suretiyle günlük tazminata esas ücret belirlenir.”; Y. 22. HD., 13.11.2017, E. 2017/8871, K. 2017/24691; AKYİĞİT, Ercan: İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, Ankara 2006, s. 1366 ve 1376; EVREN, s. 32.

⁸⁵ Y. 9. HD., 21.04.2011, E. 2009/8001, K. 2011/12171, khyk.kazancihukuk.com (E. T. 10.06.2021).

⁸⁶ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, “... İşçinin prime hak kazanması için işyerinde prim ödemesini gerektiren dönemin sonuna kadar çalışmış olması gerekmez. İşyerinde çalışılan süreyle sınırlı olmak üzere işçinin prim talep hakkı vardır.” sonucuna ulaşmıştır; Y. 9. HD., 27.01.2011, E. 2010/49976, K. 2011/971, khyk.kazancihukuk.com (E. T. 09.02.2019).

uygulaması sonucu çalışma şartı haline dönüşmesi, onun iş sözleşmesinin bir hükmü olarak kabulünü gerektirecek olup, bu uygulamanın işveren tarafından tek taraflı sonlandırılması ya da azaltılması mümkün olmayacaktır⁸⁷. Prim ödemeleri açısından işverence işçinin çalışma koşullarında yapılan aleyhe değişikliklerin gerçekleşebilmesi için İş Kanununun 22. maddesi kapsamındaki koşulların gerçekleşmesi gerekmektedir.

Prim ödemelerinin 20 gün ve daha fazla süre ile yapılmaması durumunda iş görme borcunun işçi tarafından yerine getirilmesinden kaçınılabilecektir (m. 34/1).

3.2. İkramiye

İkramiye, işverenin işçilere yapmış oldukları çalışma dolayısıyla ya da daha ender olarak, evlenme, doğum, bayram, yılbaşı, işyerinin kuruluş yıldönümü gibi bir takım özel nedenlerden dolayı ödediği ilave ücret olarak tanımlanmaktadır⁸⁸. İkramiye, işveren tarafından işçinin işyerindeki çalışmasından dolayı bir memnuniyet ifadesi olarak ve işçinin daha verimli çalışmasını sağlamak amacıyla teşvik amaçlı verdiği ek bir ücrettir⁸⁹.

İkramiye, işveren tarafından tek taraflı olarak sağlanacağı gibi, bireysel veya toplu iş sözleşmesiyle ve 6772 sayılı Kanunda olduğu gibi kanun hükümleri gereğince de ödenebilecektir. Türk Borçlar Kanununun 405. maddesinde; *“İşveren, bayram, yılbaşı ve doğum günü gibi belirli günler dolayısı ile işçilere özel ikramiye verebilir. Ancak, işçilerin ikramiye isteme hakları, bu konuda anlaşmanın veya çalışma şartının veya işverenin tek taraflı taahhüdünün varlığı halinde doğar.”* hükmü yer almaktadır.

İkramiye, bağış niteliği taşıyan ikramiyeler ve ücretin eki niteliğindeki ikramiyeler olarak iki farklı şekilde karşımıza çıkmaktadır⁹⁰. Bir görüşe göre, ihtiyari olarak ve miktar bakımından değişken olan ve işveren tarafından bağış kastiyle ödenen ikramiyeler işçiye talep hakkı vermemektedir⁹¹. Buna karşılık ücretin eki ya da ücretin tamamlayıcısı niteliğini taşıyan ikramiyenin verilmesi ve bunun miktarı işverenin isteğine bağlı olmayıp şartların

⁸⁷ CENTEL, s. 126; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 357-358; SÜZEK, s. 365.

⁸⁸ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 358-359;

MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 172; SÜZEK, s. 366; SENYEN-KAPLAN, s. 178;

EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s.143.

⁸⁹ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 358-359; CENTEL, s. 119; ESENER, s.170; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 143.

⁹⁰ SUNGURTEKİN-ÖZKAN, Meral: İşverenin İflas Etmesi Halinde İşçilik Hak ve Alacaklarının Karşılansısı Konusundaki Sistemler ve Türk Hukukundaki Durum, Ankara 2008, s. 103.

⁹¹ SUNGURTEKİN-ÖZKAN, s. 103.

bulunması durumunda açıkça sözleşmeyle ya da çalışma koşulu haline gelerek işçiye işverenden talep etme hakkı sağlamaktadır⁹².

Ücret eki sayılabilecek ikramiyenin işçi tarafından talep edilebilmesi için bir arada bulunması gereken şartları⁹³ kısaca saymamız gerekirse; ilk olarak, ikramiyenin kanundan, toplu iş sözleşmesinden, bireysel iş sözleşmesinden ya da bununla eşdeğer tutulması gereken yerel veya mesleki bir adetten kaynaklanması; kısmi de olsa genellik taşıması, işyerinde çalışan işçilerin tamamına ya da hiç değilse belirli bir kategori işçiye ödenmesi gerekmektedir. İkinci olarak; ikramiyenin sürekli olarak verilmiş olması yani birkaç defaya mahsus verilmiş olmaması gerekmektedir. Miktarı belirli ya da belirlenebilir olmalıdır. Üçüncü olarak; işyerinde devam eden bir uygulama uyarınca ücretin eki olarak ödenmesi ve personelde iş sözleşmesiyle bağlı tarafların örtülü anlaşması uyarınca verildiği konusunda inanç bulunması, son olarak da işçinin ikramiyeye hak kazanabilmesi için hizmet akdinden doğan borçlarını doğruluk ve dürüstlük kuralına uygun olarak yerine getirmiş olması gerekmektedir. Bu kurallara aykırı davranış içerisinde olan işçiye işverenin ikramiye ödemesi zorunlu değildir⁹⁴.

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçiler bakımından 1956 tarihli 6772 sayılı Kanun⁹⁵ ile; “yılda birer aylık istihkakları tutarında ikramiye ödenmesi” zorunluluğu getirilmiştir. Aynı Kanun uyarınca, söz konusu ikramiyelerden ayrı olarak, işçilere “her yıl için bir aylık istihkakları tutarını geçmemek üzere”, Cumhurbaşkanı kararıyla aynı nispette bir ikramiyenin de ödenmesinin kararlaştırılması mümkündür⁹⁶.

Toplu iş sözleşmeleri ile ikramiyelere 17.04.1981 tarih ve 2448 sayılı Kanun⁹⁷ ile 6772 sayılı Kanuna bir sınırlama getirilerek işçilere ödenebilecek ikramiyeler sınırlandırılmıştır. Kanunun ek 1. maddesinde; “işçilere kanunen ödenen ikramiyelerden ayrı

⁹² ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA s. 359; CENTEL, s. 121; SÜZEK, s. 366; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 172-173; SENYEN-KAPLAN, s. 178; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s.144.

⁹³ NARMANLIOĞLU, s. 294.

⁹⁴ SUNGURTEKİN-ÖZKAN, s. 104; ESENER, s. 173.

⁹⁵ Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 sayılı Kanunla 6212 sayılı Kanunun 2 nci Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun; RG, 11.07.1956, 9355.

⁹⁶ 02.07.2018 tarih ve 698 sayılı KHK’ nın 21. maddesi ile bu maddede yer alan “ icra vekilleri heyeti” ibaresi, “Cumhurbaşkanı” olarak değiştirilmiştir; RG, 04.07.2018, 30468. Cumhurbaşkanı tarafından bu konuda her yıl karar verilmekte olup, son olarak 2021 yılına ait ilave tediye alacaklarının ödenmesine dair 3348 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı 31.12.2020 tarih 31351 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

⁹⁷ 04.07.1956 tarihli 6772 sayılı Kanuna Bir Ek Madde Eklenmesi ve İşçilere Toplu İş Sözleşmeleri ile Verilebilecek İkramiyeler Hakkında Kanun; RG, 19.04.1981, 17315.

olarak her yıl için toplu iş sözleşmeleri ile en çok iki ikramiye daha ödenmesi” hükme bağlanmıştır. Kanunun 2. maddesine göre ise, “kamu kesimi dışında çalışan işçilere toplu iş sözleşmeleri ile en çok dört, yer altında çalışan işçilere ise en çok beş ikramiye” ödenir⁹⁸.

İkramiyenin ödendiği tarihte, işçinin işten ayrılmış olması ikramiyeden yararlanmasına engel değildir. İşçinin, bu durumda, çalıştığı süre ile orantılı olarak hak ettiği ikramiyeden yararlanması gerekmektedir⁹⁹. Borçlar Kanununun 405/2 maddesi; “*Hizmet sözleşmesi ikramiyenin verildiği dönemden önce sona ermişse, ikramiyenin çalıştığı süreye yansıyan bölümü ödenir.*” hükmünü içermektedir.

3.3. Kârdan Pay Alma

Kârdan pay alma, “işletmenin karından bir kısmının işçilere dağıtılması olanağını sağlayan” bir ücret biçimidir¹⁰⁰. Üretim, yönetim ve satış kısımlarında önemli görevleri olan ve işverence belirlenen personele bazen de işyerinde çalışan bütün işçilere ücret ile birlikte işletmenin elde ettiği kazancın belirli bir oranından dağıtılan ilave ödemelerdir¹⁰¹. Bu sistemde işçinin işletmeye ortaklığı veya teknik anlamda kazanca iştiraki söz konusu değildir¹⁰². Zira kârdan pay alınması işçinin işletmeye ortaklığından değil, işverenin işçiye bu tür bir ödeme yapmayı kabul etmesinden kaynaklanmaktadır. İşçinin bütün işletmenin ya da tek bir şubenin karına katılması mümkündür. Miktarın yüksekliği ticari işletmenin kazanç miktarına bağlı olmaktadır¹⁰³. Ancak işletmenin zarar etmesi halinde işçinin zarara katılması söz konusu değildir¹⁰⁴.

⁹⁸ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA s. 360-361; SÜZEK, s. 367-368; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin: İş Hukuku, 5. Baskı, Ankara, 2012 s. 564; CENTEL, s. 123; SENYEN-KAPLAN, s. 178; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s.144.

⁹⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 173; GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, Ankara 2006, 2. Cilt, s. 1496.

¹⁰⁰ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 361; SÜZEK, s. 369; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s. 565; GÜNAY, s. 1498; SENYEN-KAPLAN, s. 179; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s.145.

¹⁰¹ CENTEL, s. 131.

¹⁰² ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 361; İZVEREN, Adil: İş Hukuku, Ankara 1974, s. 137; SUNGURTEKİN- ÖZKAN, s. 106; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s.145.

¹⁰³ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 361; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s.145; SENYEN-KAPLAN, s. 179.

¹⁰⁴ ESENER, s. 174.

Kâr payı dağıtılan işçilerin hukuki durumları ile işletmede pay sahibi olarak kâr payı alan kişilerin hukuki durumları birbirlerinden farklıdır. İşletmedeki pay sahibi ortak, diğer pay sahipleri ile eşit haklara sahip olmaktadır. İşçi ise kârdan pay almasına karşılık hizmet sözleşmesiyle işverene bağlı çalışmaktadır¹⁰⁵. İşletmedeki pay sahibi ortağın aksine işçinin, işin kötü yönetilmesi gerekçesiyle işletmeyi yönetenleri sorumlu tutması mümkün değildir¹⁰⁶.

TBK 403/1 maddesi; *“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.”* hükmünü haizdir. Dolayısıyla işçilerin kâr payından faydalanabilmesi için ilgili hesap dönemi sonunda işyerinin kar etmiş olması gerekmektedir. Kazanç mevcut olmayan bir dönem sonunda işçinin kardan pay almaya ilişkin ücret talep hakkı bulunmamaktadır. İlgili fıkra, ücretin yanı sıra pay ödemesi yapılacağından söz edilmesi sebebiyle, işin sonucundan pay verilmesi kural olarak asıl ücrete ek ücret niteliği taşımaktadır¹⁰⁷.

Temel ücretin, kârdan pay alma şeklinde ödenip ödenmeyeceği hususu doktrinde tartışmalıdır. Bazı yazarlara göre temel ücretin kardan pay alma şeklinde kararlaştırılmasının mümkün olmayıp, ücrette sürekliliğin bulunduğu, karda ise değişkenlik yaşanabildiği, ücretin ödenmesinin işletmenin kâr etmesine bağlanamayacağı görüşü savunulmaktadır¹⁰⁸. Buna karşılık, kârdan pay alma sisteminin asıl ücret olarak kararlaştırılabileceği görüşünü savunan yazarlar da bulunmaktadır¹⁰⁹. Buna göre kârdan pay alma sistemi, asıl ücret olarak kararlaştırılabilir ancak kârdan alınan payın asgari ücretin altında kalması durumunda bakiyesinin asgari ücrete tamamlanarak işçiye ödenmesi gerekmektedir¹¹⁰.

TBK 403/1 maddesinde bahsedilen hesap dönemi sonunda işçiye verilecek belirli miktardaki payın hesaplanmasında işçi ve işveren uyuşamazsa, maddenin 2. fıkrası gereğince işveren; *“işçiye veya onun yerine, birlikte kararlaştırdıkları ya da hâkimin atadığı bilirkişiye bilgi vermek ve bilginin dayanağını oluşturan işletmeyle ilgili defter ve belgeleri*

¹⁰⁵ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 361; CENTEL, s. 132.

¹⁰⁶ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 361; SUNGURTEKİN- ÖZKAN, s. 106.

¹⁰⁷ SÜZEK, s. 369..

¹⁰⁸ CENTEL, s. 133-134; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s.145; SENYEN-KAPLAN, s. 179.

¹⁰⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 174; SÜZEK, s. 369; GÜNAY, s. 1499.

¹¹⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 174; SÜZEK, s. 369; GÜNAY, s. 1499.

bilirkişi incelemesine sunmak, kardan bir pay verilmesinin kararlaştırıldığı durumda ise, işveren işçiye, talep halinde ayrıca yıl sonu kar zarar cetvelini vermek zorundadır”¹¹¹.

Mevcut düzenlemeler çerçevesinde kardan pay verme sisteminin işverenlerce tercih edilmemesi sebebiyle uygulama alanı bulmadığı görülmektedir¹¹².

3.4. Aracılık Ücreti

Aracılık ücreti, “yapmış olduğu işin değeri ölçüsünde ve genellikle belli bir yüzdeye göre işçiye ödenen para” olarak tanımlanmaktadır¹¹³. Aracılık ücreti, uygulamada komisyon ücreti olarak ifade edilmesinin yanı sıra provizyon yani işlem sonuçlandırma karşılığı olarak da bilinmektedir. 4857 sayılı İş Kanununda aracılık ücretine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Buna karşılık aracılık ücreti, TBK 404. maddesine göre; “İşçinin, belli işlerde aracılık yapması karşılığında işveren tarafından ödenen ücrettir” şeklinde tanımlanmıştır. Aracılık ücreti uygulamada daha çok ticari işlerde uygulanmaktadır¹¹⁴. Aracılık ücretine esas olan gerçekleştirilen işin hacmidir. Yapılan işe göre ve yapılan işlemin sonuçlanması ile birlikte sonuçta ortaya çıkacak değer üzerinden ücret ödemesi yapılması sebebiyle akort ücrete benzeyen yönleri mevcuttur¹¹⁵. İşçinin aracılık ücretini hak etmesinin işletmenin kar veya zarar etmesi ile ilgisi bulunmamaktadır¹¹⁶.

Aracılık ücreti, çoğu zaman işveren adına satılan mal ya da hizmet karşılığında söz konusu olmaktadır. Kâr payından farklı olarak işçinin belli bir zaman dilimi içinde sattığı mal ya da yapmış olduğu hizmet için elde edilen gelir üzerinden belli bir yüzdeye göre ödeme yapılmaktadır¹¹⁷. Bu payın yüzde olarak ödenebilmesinin yanı sıra kesin bir sayı ile belirlenebilmesi de mümkündür. Buna karşılık, kardan pay alma sisteminde ise satılan malların değerine göre kârdan pay verilmesi söz konusudur.

¹¹¹ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s. 568; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 145; SÜZEK, s. 369.

¹¹² EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 145; CENTEL, s. 133; GÜNAY, s. 1499; SÜZEK, s. 370; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 362.

¹¹³ CENTEL, s. 128; SÜZEK, s. 368; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 174; GÜNAY, s. 1498; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 145; SENYEN-KAPLAN, s. 179; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 361.

¹¹⁴ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 361; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 145.

¹¹⁵ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 361.

¹¹⁶ SENYEN-KAPLAN, s. 179; EKONOMİ, s. 135.

¹¹⁷ SÜZEK, s. 368; ÇİL, Ücret, s. 391.

Aracılık ücreti ödenen hallerde, taraflar arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olup olmadığı hususu incelenerek bağımlılık unsuru tespiti yapılmalıdır¹¹⁸. Uygulamada tacirler arasında komisyon adı altında bir pay üzerinden satış işlemlerinin gerçekleştirildiği görülmektedir. Mesela komisyoncu olarak tabir edilen bir meslek erbabı, mal alım satımlarına, aracılık ederek karşılığında belli bir komisyon almaktadır¹¹⁹. Bu durumda taraflar arasında bir iş ilişkisinin varlığından bahsedebilmek mümkün değildir.

Aracılık ücreti, ücret eki olmasına rağmen işçi ve işveren arasında yapılacak anlaşmayla asıl ücret olarak da kararlaştırılabilir. Bu durumda ödenecek ücretin asgari ücretin altına düşmemesi gerekmektedir¹²⁰. Ayrıca ücretin aracılık ücreti olarak ödenebilmesi için mutlaka bir anlaşmanın bulunması gerekmektedir¹²¹.

İşçi tarafından aracılık edilen işlemin işveren kusuru olmaksızın yerine getirilmediği veya üçüncü kişinin borçlarını ifa etmediği hallerde, işçinin aracılık ücretine hak kazanabilmesi TBK 404/3 maddesine göre mümkün değildir.

4. ÜCRETİN MİKTARI VE ÖDENMESİ

4.1. Ücretin Miktarı

4.1.1. Ücretin Belirlenmesi

Ücret, iş sözleşmesinden kaynaklanan asli borçtur. İş sözleşmesinin temel unsuru olan ücretin, sözleşme özgürlüğü ilkesi doğrultusunda asgari ücretin altında kalmamak koşuluyla taraflar arasında serbestçe belirlenebilmesi mümkündür¹²². 4857 sayılı İş Kanununda ücretin miktarı ile ilgili bir hüküm bulunmamaktadır. TBK 401. maddesinde; *“İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen, sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde ise asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür”* denilerek işçiye ödenecek miktar hususunda asgari ücreti en alt düzey olarak belirlemiştir. Ayrıca kararlaştırılacak ücretin miktarına dair serbestlik İş Kanununun 39.

¹¹⁸ ÇİL, Ücret, s. 391.

¹¹⁹ ÇİL, Ücret, s. 391.

¹²⁰ SÜZEK, s. 368; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 145.

¹²¹ TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut: İş Hukuku Esasları, İstanbul 2018, s. 109.

¹²² ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 352; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 176; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 146; SÜZEK, s. 370; SENYEN-KAPLAN, s. 168.

maddesine göre de asgari ücret ile sınırlandırılmış durumda olup, işverenin asgari ücretin altında ücret ödemesi engellenmiştir¹²³.

İş sözleşmesi kural olarak belirli bir şekle tabi değildir. Dolayısıyla ücretin ve işçinin çalışma koşullarının açık bir biçimde yazılı olarak belirlenmesi zorunluluğu bulunmamaktadır¹²⁴. Bu halde iş ilişkisinin kurulmasıyla bir sözleşmenin de ortaya çıktığı kabul edildiğinde ücretin de zımni olarak belirlendiği tespiti yapılabilecektir.

Taraflar arasında kurulan iş sözleşmesinde ücret miktarının açıkça kararlaştırılmadığı hallerde dahi iş sözleşmesinin iş görme ve buna karşılık olarak ücret ödeme asıl yükümlerine dayanması sebebiyle işçinin ücret alacağının örtülü olarak bulunduğu kabul edilmektedir¹²⁵. Bu kurala istinaden, iş sözleşmesinde ücret miktarının belirtilmediği hallerde, taraflar arasında geçerli kabul edilecek ücret miktarında asgari ücretin esas alınmaması gerekmektedir. Zira TBK 401. maddesinde de bahsedilen işverenin emsal ücret ödeme yükümlülüğü uyarınca, iş sözleşmesinde ücret miktarının kararlaştırılmadığı hallerde, işçinin kişisel özellikleri, işyerindeki kıdemi, mesleki deneyimi, yaptığı işin niteliği, aynı ve benzer işte çalışan işçilere ödenen ücretler, işyerindeki uygulamalar ve son olarak yerel adetlerin dikkate alınarak ücretin saptanması gerekmektedir¹²⁶.

Ücretin miktarına ilişkin eski tarihli bir Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararında da tarafların ücreti sözleşmede belirlemedikleri hallerde, emsal işlerde çalışan işçilerin ücretlerine itibar edilerek, asgari ücretten az olmamak kaydıyla rayiç esasına göre tespit edileceği öngörülmüştür¹²⁷.

Bazı durumlarda ise, taraflar arasında kararlaştırılmış olan gerçek ücret, işveren tarafından daha az vergi ve SGK prim ödenmesi amacıyla bordroya yansıtılmamaktadır. Bu durumda asgari ücret veya işçinin aldığı gerçek ücretten daha düşük bir ücret miktarının bordrolarda gösterildiği görülmektedir. Bunun sonucu olarak, iş sözleşmesinin feshi durumunda hesaplanacak tazminat ve bazı işçi alacaklarında esas alınacak ücret hususunda

¹²³ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 381; NARMANLIOĞLU, s. 287-288; SENYEN-KAPLAN, s. 168; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 146.

¹²⁴ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 146.

¹²⁵ NARMANLIOĞLU, s. 284.

¹²⁶ EKONOMİ, s. 137; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 146-147; SENYEN-KAPLAN, s. 168; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 349-350.

¹²⁷ YİBK, 18.11.1964, E. 1964\2, K. 1964\4; RG, 27.11.1964, 11867; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 146-147; SÜZEK, s. 370-371.

uyuşmazlık çıkmaktadır¹²⁸. Bordro ve SGK kayıtlarının gerçeği yansıtmadığı durumlarda, “işçinin meslekte harcadığı süre, mesleki unvanı, çalıştığı işyerinin özellikleri ve fiilen yaptığı iş belirtilerek”, ilgili meslek kuruluşlarından, işçi ve işveren sendikalarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmaktadır. Ayrıca uygulamada İş Mahkemeleri ve Asliye Hukuk Mahkemeleri tarafından yapılacak yargılama esnasında emsal ücret tespiti için kullanılmak üzere, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından kurumun internet sitesinde hizmete sunulan, “*Kazanç Bilgisi Sorgulama*” adlı bir ekran hazırlanmış olup, sorgulama ekranının ilgili çalışanın mesleğine göre aylık ve yıllık brüt kazancına ulaşabilmek mahkemeler ve davanın tarafları için mümkün hale gelmiştir¹²⁹.

Yargıtay, “işçinin işyerinde çalıştığı süre, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri bildirilerek işçi ve işveren kuruluşlarından, emsal işyerlerinden emsal ücretin ne olabileceğinin sorulması gerektiğini”, ayrıca TÜİK Başkanlığı internet sayfasında bulunan “*Kazanç Bilgisi Sorgulama*” ekranından araştırma yapılarak bu şekilde tüm delillerin birlikte değerlendirilerek aylık ücretin saptanması gerektiği görüşünü benimsemiştir¹³⁰.

İşçi tarafından imzalanmış bordrolarda yer alan ve asgari ücret olarak gösterilen ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında meslek örgütlerinden alınacak yazı cevabı, tanık beyanları dâhil toplanan tüm delillerle birlikte değerlendirilerek ücret belirlenmekte, mahkeme tarafından gerekli durumlarda bilirkişiden yeniden rapor alınarak mahkemece hüküm kurulmaktadır¹³¹.

¹²⁸ DÖNMEZ, s. 130.

¹²⁹ <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/kbs.zul>, (E. T. 05.08.2021)

¹³⁰ Yüksek Mahkeme bir kararında; “...Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.” sonucuna ulaşmıştır., Y. 7. HD., 23.02.2016, E. 2015/43697, K. 2016/4121, Çalışma ve Toplum, Sayı 2017/1, s.242-244; DÖNMEZ, s.130-132; Y. 22. HD., 08.02.2018, E. 2017/10022, K. 2018/2093, Çalışma ve Toplum, S. 2018/3, s. 1789-1791.

¹³¹ Yargıtay vermiş olduğu bir kararda; “...Davacı, davalı tanığı A.D.nin de doğruladığı gibi inşaat usta yardımcısı olup nitelikli işçidir. Davacı günlük net ücretinin 7.000.000.- TL olduğunu iddia etmiş; bu iddiası gerek kendi tanıkları ve gerek yukarıda adı geçen davalı tanığı tarafından da doğrulanmıştır. Ancak, davacı tarafından imzalanan ve imzası inkâr edilmeyen bordrolarda davacının ücreti asgari ücret olarak gösterilmiş, mahkemece buna değer verilerek hüküm kurulmuştur. İşyerinde inşaat ustası olarak çalışan davacının çalışma süresi, yaptığı iş ve tanık beyanları birlikte değerlendirilerek bordroların gerçeği yansıtmadığı şüphesi doğmaktadır. Bu nedenle davacının çalışma süresi, yaptığı iş, çalışma tarihleri açıklanarak meslek kuruluşundan alabileceği ücret sorulmalı, alınan cevap tüm delillerle birlikte değerlendirilerek ücret

İş Kanununda ücret miktarının iş sözleşmesinde yazılı olarak belirtilmesi hususunda bir hüküm bulunmamasına karşılık, 5953 sayılı Basın İş Kanununun 4. maddesi ile 854 sayılı Deniz İş Kanununun 6. maddesinde ücret miktarlarının yazılması mecburi tutulmuştur.

4.1.2. Asgari Ücret

4.1.2.1. Asgari Ücret Kavramı

Asgari ücret, kavram olarak işçilere ödenmek zorunda olunan en düşük ücrettir. Toplu iş sözleşmeleri ve iş sözleşmeleri ile bu miktarın altına inilmesi mümkün değildir¹³². Kanun koyucu, alt sınır belirleyerek, ücreti koruyan önemli bir düzenleme olarak asgari ücreti karşımıza çıkarmıştır¹³³.

Türk asgari ücret sistemi, Anayasamız ile güvence altına alınmış olup, İş Kanunu ve yönetmelik ile düzenlenmiştir. Ayrıca Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 26 sayılı Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesini¹³⁴ ve 99 sayılı Asgari Ücret Tespit Mekanizması (Tarım) Sözleşmesini¹³⁵ de onaylamıştır.

Asgari ücret, iş hukuku mevzuatında öncelikle İş Kanununun 39. maddesinde düzenlenmiş olup, asgari ücretin tespitinde uygulanacak esasların bir yönetmelik ile belirlenmesi öngörülmüştür¹³⁶. İş Kanununun 39/1 maddesi; “İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir.” hükmünü amirdir.

Bu hükümle, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanununa göre çalışanlara asgari ücretten faydalanma hakkı tanınmıştır¹³⁷.

belirlenmeli, gerekirse birliktiden yeniden rapor alınmalı ve sonucuna göre hüküm altına alınan alacaklar hesaplanmalı ve buna göre hüküm kurulmalıdır.” sonucuna varmıştır., Y. 9. HD., 27.10.2004, E. 2004/8503, K. 2004/24277, İHSGHD, 2005/5, s. 293-294; DÖNMEZ, s. 148-149.

¹³² MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 177;

ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA s. 381; NARMANLIOĞLU, s. 287; SÜZEK, s. 373-374; SENYEN-KAPLAN, s. 168; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 149.

¹³³ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 149.

¹³⁴ RG, 03.07.1973, 14583, Sözleşme için bkz. www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377243/lang--tr/index.htm (E. T. 24.04.2019)

¹³⁵ RG, 09.05.1969, 13194, Sözleşme için bkz. www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377268/lang--tr/index.htm (E. T. 24.04.2019)

¹³⁶ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 379.

¹³⁷ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 378; SÜZEK, s. 373.

İş Kanununda yer alan bu düzenlemenin yanı sıra asgari ücret, bu maddeye dayanılarak hazırlanmış ve yürürlüğe girmiş olan Asgari Ücret Yönetmeliğinde¹³⁸ düzenlenmiştir. Yönetmeliğin 4/d maddesine göre 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.

Yukarıda da belirtildiği gibi Asgari ücret anayasal olarak güvence altına alınmıştır. tespit edilmesinde devlet müdahalesine de rastlanmaktadır. Anayasanın 55. maddesine göre; “Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.” (m. 55/1) ve “Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da gözönünde bulundurulur.” (m. 55/2). Doktrinde, Anayasanın işçinin temel ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek ücret elde etmesine yönelik bu hükümleri çerçevesinde ve kanunun amacına uygun bir yorumla işçinin ailesinin de belirli ölçüde göz önünde tutularak asgari ücretin tespit edilmesi gerektiği ifade edilmektedir¹³⁹.

Ayrıca, 3213 sayılı Maden Kanununun 2. maddesinde sayılan 4. grup madenlerden olan; “linyit ve taşkömürü çıkarılan işyerlerinde, yer altında çalışan madencilere ödenecek ücret miktarının 39. maddeye göre belirlenen asgari ücretin iki katından az olamayacağı” 6552 sayılı Kanuna eklenen, ek 9. madde ile hükme bağlanmıştır¹⁴⁰.

Öte yandan, asgari ücretten işçilerin yanı sıra devlet memurları da faydalanmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 146. maddesi¹⁴¹; “Bu Kanun gereğince ödenecek aylık, taban aylığı, kıdem aylığı, tazminatlar ile diğer ödemeler toplamının brüt tutarı, bulunulan yerde İş Kanunu gereğince işçiler için tespit olunan asgari ücretin aylık tutarından az olamaz; az olması halinde, aradaki fark memurun diğer özlük hakları ile ilgilendirilmeksizin tazminat olarak ödenir.” hükmünü amirdir.

¹³⁸ RG, 01.08.2004, 25540.

¹³⁹ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 379; SÜZEK, s. 374; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s. 577.

¹⁴⁰ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 378; SÜZEK, s. 374; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 149-150.

¹⁴¹ 23.02.1995 tarih ve 547 sayılı KHK m. 9 ile değişik; RG, 09.03.1995, 22222.

4.1.2.2. Asgari Ücretin Belirlenmesi

Asgari Ücret Yönetmeliğinin 5. maddesine göre; “*asgari ücretin belirlenmesinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ile benzeri sebeplere dayalı herhangi bir ayırım yapılamaz.*”

Yönetmeliğin 6. maddesinde ise; “*Komisyon, asgari ücreti bütün işkollarını kapsayacak şekilde belirlemektedir. Asgari ücretin, bir günlük olarak belirlenmesi esastır. Aylık, haftalık, saat başına, parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen durumlarda gerekli ayarlamalar buna göre yapılır.*” hükmü bulunmaktadır. Birden çok işyerinde kısmi süreli olarak çalışan işçinin asgari ücreti çalıştığı gün veya saatler oranında hesap edilmektedir¹⁴². Yargıtay da, günlük asgari ücretin 7,5 saat çalışmanın karşılığı olduğunu kabul etmesi sebebiyle kısmi süreli çalışmanın bu hususa göre hesaplanması gerektiği görüşündedir¹⁴³.

İş Kanununun 39/1 maddesi; “*İş sözleşmesi ile çalışan ve bu kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir.*” hükmünü öngörmüştür. Bu hükümle bağlantılı olarak Yönetmeliğin 11. maddesi; “*Asgari Ücret Komisyonu tarafından verilen asgari ücrete ilişkin karar Resmi Gazete’de yayımlanır ve yayımlandığı tarihi izleyen ayın ilk gününden itibaren yürürlüğe girer.*” hükmünü haizdir.

Kanunlarımızda yer almamakla birlikte, genel hükümlere göre kesin kararlara karşı Danıştay’a başvurma imkânı bulunmaktadır. Anayasanın 125/1 maddesine göre¹⁴⁴, “idarenin

¹⁴² ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 380; SÜZEK, s. 374; SENYEN-KAPLAN, s. 169; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 149.

¹⁴³ YHGK, 12.03.2003, E. 2003/21-143, K. 2003/159; İHSGHD, 2004/2, s. 594-597; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 380.

¹⁴⁴ Madde 125/1: İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır. (Ek hüküm: 13/8/1999-4446/2 md.) Kamu hizmetleri ile ilgili imtiyaz şartlaşma ve sözleşmelerinde bunlardan doğan uyuşmazlıkların milli veya milletlerarası tahkim yoluyla çözülmesi öngörülebilir. Milletlerarası tahkime ancak yabancılık unsuru taşıyan uyuşmazlıklar için gidilebilir. Kanun için bkz. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>, (E. T. 24.04.2019)

her türlü işlemine karşı yargı yolu açık olduğundan” Komisyon tarafından verilen kararlara karşı Danıştay’a¹⁴⁵ başvuru mümkündür¹⁴⁶.

4.1.2.3. Asgari Ücret Kararlarının Hukuki Niteliği ve Hükümü

Kanunun asgari ücrete ilişkin hükmü nisbi emredici hukuk kuralı niteliğinde olması sebebiyle Asgari Ücret Komisyonu tarafından belirlenen ücretten daha düşük bir ücretin işçilere ödenmesi kanunen mümkün değildir. Asgari Ücret Yönetmeliğinin 12/1 maddesine göre de iş ve toplu iş sözleşmelerine aksi hükümler konulamayacaktır¹⁴⁷. İşçinin aldığı ücretin asgari ücretin altında olması halinde Yargıtay’a göre de aradaki farkın işveren tarafından asgari ücret seviyesine yükseltilmesi gerekmektedir¹⁴⁸. Asgari ücret, yalnızca para ile ödenmesi ve asıl ücrete ilişkin olması nedeniyle ücret ekleri ve sosyal yardımlar bu ödemeye dâhil edilemeyecektir¹⁴⁹. Yargıtay’ın vermiş olduğu kararlar bu yöndedir¹⁵⁰.

Yönetmeliğin 12/2 maddesine göre işveren tarafından verilen sosyal yardımlar sebebiyle asgari ücretten herhangi bir indirim yapılması mümkün değildir¹⁵¹.

Asgari ücret, kamu düzenine ilişkin olması sebebiyle buna aykırı sözleşme hükümleri batıl olacaktır¹⁵². İşveren tarafından asgari ücretin ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde işçinin ücret alacağı için talep ve dava hakkı bulunmaktadır. Bununla birlikte işçi, İş Kanununun 24. maddesine göre iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. Ayrıca,

¹⁴⁵ Danıştay Kanunu m. 24/1-d uyarınca görevli mahkeme Danıştay’dır. Kanun için bkz. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2575.pdf>, (E. T. 02.05.2019); Danıştay vermiş olduğu bir kararda “...Aktarılan düzenleme uyarınca; ülkenin ekonomik ve sosyal durumu gözetilmek suretiyle; asgari ücretin pazarlık ücreti olmadığı, işçinin geçimini sağlayacak taban ücreti olduğu, uzun dönemde ekonomik ve sosyal koşulların iyileşmesinde yardımcı, hakça gelir dağılımını sağlayıcı olması ve asgari ücretin, iller itibarıyla malların perakende fiyat farklılıklarını gerçek olarak belirlemek, bunların asgari ücrete yansımaları sağlamak suretiyle ülke çapında tek ücret olarak belirlenmesi gerektiği biçimindeki ilkelerden hareketle tesis edilen işlemlerde hukuka aykırılık bulunmamaktadır.” gerekçesiyle davanın reddine karar vermiştir; D. 10. Daire, 14.10.1997, E. 1995/5261, K. 1997/3668, khyk.kazancihukuk.com (E. T. 10.09.2021).

¹⁴⁶ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 381; SÜZEK, s. 375.

¹⁴⁷ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 381; NARMANLIOĞLU, s. 288; SENYEN-KAPLAN, s. 169; SÜZEK, s. 375.

¹⁴⁸ YHGK, 07.07.1971, E. 1970/9-126, K. 444 K; DÖNMEZ, s.146; SELÇUKİ, Sabih: İş Kanunu, 3. Baskı, İstanbul 1973, s. 571.

¹⁴⁹ SÜZEK, s. 375; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s. 583;

EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 149.

¹⁵⁰ Y. 9. HD., 18.02.1971, 1028/2082; Y. 9. HD., 12.03.1970, 7980/2477; SÜZEK, s. 375.

¹⁵¹ SÜZEK, s. 375; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 177; NARMANLIOĞLU, s.288; SENYEN-KAPLAN, s. 169; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 149;

ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 381.

¹⁵² MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 177

Kanunun 102/a maddesine göre işverenin asgari ücreti ödememesi veya eksik ödemesi halinde idari para cezası ile cezalandırılması söz konusu olacaktır¹⁵³.

4.2. Ücretin Ödenmesi

4.2.1. Ücretin Ödeneceği Kişi

Ücret, İş Kanununun 32. maddesi gereği kural olarak işçilik alacağı olması sebebiyle bizzat işçiye ödenmesi gerekmektedir¹⁵⁴. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 95 sayılı Ücretlerin Korunmasına İlişkin Sözleşmesinde de ücretin doğrudan işçiye ödenmesi gerektiği öngörülmüştür. İşçinin rızası dışında, ücretinin bir yakınına veya üçüncü bir şahsa ödenmesi mümkün değildir. İşveren ücreti başkasına ödediği takdirde borcundan kurtulmuş sayılmayacaktır¹⁵⁵.

Ücret, işçinin yetkili temsilcisine, işçi reşit değilse kanuni temsilcisine ödenebilecektir. Reşit olmayan işçi, Türk Medeni Kanununun 339. maddesine¹⁵⁶ göre anne babasının rızası ile dışarıda yaşıyorsa ücretin kendisine ödenmesi gerekmektedir¹⁵⁷. Yargıtay da kanuni temsilcisinin izni ile çalışmaya başlayan reşit olmayan işçiye yapılan ödemelerin geçerli olduğunu kabul etmiştir¹⁵⁸.

¹⁵³ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 381.

¹⁵⁴ ÇENBERCİ, s. 479; CENTEL, s. 313; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s. 598.

¹⁵⁵ ÇİL, Ücret, s. 472; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s. 598.

¹⁵⁶ Madde 339: Ana ve baba, çocuğun bakım ve eğitimi konusunda onun menfaatini göz önünde tutarak gerekli kararları alır ve uygularlar. Çocuk, ana ve babasının sözünü dinlemekle yükümlüdür. Ana ve baba, olgunluğu ölçüsünde çocuğa hayatını düzenleme olanağı tanır; önemli konularda olabildiğince onun düşüncesini göz önünde tutarlar. Çocuk, ana ve babasının rızası dışında evi terk edemez ve yasal sebep olmaksızın onlardan alınmaz. Çocuğun adını ana ve babası koyar. Kanun için bkz. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4721.pdf>, (E. T. 02.05.2019)

¹⁵⁷ DÖNMEZ, s. 154; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s. 599.

¹⁵⁸ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında; "...2002 tarihinde yürürlüğe giren 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 359. maddesinde bu sorunu kuşkuyla yer bırakmayacak biçimde çözüme bağlamıştır. "Meslek ve sanat için verilen mal ve kişisel kazanç" başlık 359. maddede "Ana ve baba tarafından bir meslek veya sanat ile uğraşması için çocuğu kendi malından verilen kısmı veya kendi kişisel kazancının yönetimi ve bunlardan yararlanma hakkı çocuğa aittir." biçiminde kurala yer verilmiştir. Önceki Medeni Kanunumuzun 269. ve 16. maddelerinin yorumundan da aynı sonuca varılması gerekir. Gerçekten anılan Kanun "Velayet altındaki çocuk, ehliyet itibarıyla vesayet altındaki kimse gibidir. Vesayet altında bulunan kimsenin idari muamelata iştiraki müstesna olmak üzere vasi marifetiyle temsile müteallik hükümler, veli hakkında da tatbik olunur. Bir borç iltizam eden çocuk, kendi malından ödemekle mükelleftir. Bu hususta ana ve babanın; çocuğun malları üzerinde haiz oldukları idare ve intifa haklarına bakılmaz" şeklindeki düzenleme ile çocuğun ehliyeti özel şekilde kurallara bağlanmıştır. Somut olayda davacı işçi küçük olmakla birlikte velisinin izniyle çalışmaya başladığına göre veli tarafından hak kazandığı ücretleri tahsil etme etkisinin verildiği kabul edilmelidir. Böyle olunca yapılan ödemeler dikkate alınarak gerekli mahsuplar yapılmak suretiyle hüküm kurulmalıdır." sonucuna varmıştır; Y.9. HD., 12.02.2002, E. 2001/17321, K. 2002/2667; DÖNMEZ, s. 154-155; GÜNAY, s. 1501-1502.

Türk Medeni Kanununun 359. maddesine¹⁵⁹ göre çocuğun, “kendi kişisel kazancının yönetimi ve bunlardan yararlanma hakkına sahip olması nedeniyle” ücretinin işveren tarafından kendisine ödenmesi gerekmektedir. Ancak ilgili maddenin, çocuğun kişisel kazancını yönetmesi ve bunlardan yararlanma hakkının çocuğa ait olduğunu öngören hükmü, Çocuk Hakları Sözleşmesinde vurgulanan ve Türk Medeni Kanununda çocuğun bakımının anne ve babasına veya bakımını üstlenen diğer kişilere düştüğü yolundaki hükümler gereğince, anne ve babanın bu hakkının istisnai olması dolayısıyla, geçinemeyecek derecede muhtaç hale gelmedikçe kullanılması mümkün değildir¹⁶⁰.

Türk Medeni Kanununun 453. maddesine¹⁶¹ göre bir meslek veya sanatın yürütülmesi için vesayet makamı tarafından izin verilmiş olan vesayet altındaki kişi, bununla ilgili olarak “her türlü olağan işlemleri yapmaya yetkili olması sebebiyle” işveren tarafından vesayet altında bulunan reşit olmayan işçisine ücret ödemesini gerçekleştirmesi mümkündür¹⁶². Reşit olmayan işçi için verilen izin, ücret almayı da içermektedir¹⁶³.

İşverence ücret ödemesinin yapılabilmesi için işçinin özel olarak yetkili kıldığı temsilcisine de ödeme yapılması halinde işveren ücret ödeme borcunu yerine getirmiş sayılmaktadır¹⁶⁴. Bununla birlikte işverenin, işçinin mutemedi sıfatıyla ödemeyi alacak olan bu kişilerin yetkili olup olmadıklarını araştırması gerekmektedir¹⁶⁵.

Bazı özel durumlarda ise işveren işçinin ücretini işçi dışında bir üçüncü kişiye ödemek zorunda kalabilir. Nitekim Türk Medeni Kanununun 198. maddesine¹⁶⁶ göre; *“hâkim, aile birliğinin giderlerine katılma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işçinin ücretinin tamamının ya da bir kısmının eşine ödenmesine karar verebilecektir.”* Yargıtay, ücretin

¹⁵⁹ Madde 359: Ana ve baba tarafından bir meslek veya sanat ile uğraşması için çocuğa kendi malından verilen kısmın veya kendi kişisel kazancının yönetimi ve bunlardan yararlanma hakkı çocuğa aittir.

¹⁶⁰ ÇOPUROĞLU, s. 116.

¹⁶¹ Madde 453: Vesayet altındaki kişiye vesayet makamı tarafından bir meslek veya sanatın yürütülmesi için izin verilmiş ise, o kişi bununla ilgili her türlü olağan işlemleri yapmaya yetkilidir ve bu tür işlemlerden dolayı bütün malvarlığı ile sorumludur.

¹⁶² MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s. 599.

¹⁶³ CENTEL, s.314; ÇİL, Ücret, s. 472; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s. 599.

¹⁶⁴ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s. 599-600.

¹⁶⁵ ÇENBERCİ, s. 480; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s. 600.

¹⁶⁶ Madde 198: Eşlerden biri, birliğin giderlerine katılma yükümlülüğünü yerine getirmezse, hâkim onun borçlularına, ödemeyi tamamen veya kısmen diğer eşe yapmalarını emredebilir.

işçinin eşine ödenmesinin mümkün olduğu görüşündedir¹⁶⁷. İşveren bu duruma rağmen ödemeyi işçisine yaparsa, ücret borcundan kurtulmayacaktır¹⁶⁸.

4.2.2. Ücret Ödeme Yeri

İş Kanununun 32/2 maddesine göre; “*ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile, işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir*”.

4857 sayılı İş Kanunu, yürürlükten kaldırılan 1475 sayılı İş Kanunundan farklı olarak ücretin nerede ödeneceğine ilişkin bir hüküm getirmiştir. Böylelikle Türkiye tarafından onaylanan ücretin korunmasına ilişkin 95 sayılı Ücretlerin Korunmasına İlişkin Sözleşmenin 13/2 maddesi ile uyumlu bir uygulama yürürlüğe girmiştir¹⁶⁹.

İş Kanununun 32. maddesinde, 17.04.2008 tarih ve 5754 sayılı Kanunun¹⁷⁰ 85. maddesi ile değişiklik yapılarak; “*Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir. Çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri gibi unsurları dikkate alarak işverenleri veya üçüncü kişileri zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanlığı müştereken yetkilidir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları*

¹⁶⁷ Yargıtay’a göre; “...Davacı Haziran-2003 ayından 10 günlük ücretinin ödenmediğini iddia etmektedir. Davalı işveren ise davacının Haziran 2003 ayı ücretinin eşi...’a ödendiğini savunmaktadır. Gerçekten de dosyada mevcut Haziran-2003 ayı ücret hesap pusulasında... isimli şahsın imzası bulunmaktadır. Mahkemece bu husus üzerinde durulmadan davacının Haziran-2003 ayından 10 günlük ücret alacağına da hükmedilmiştir. Oysa, mahkemece yapılması gereken; bu husus davacıdan açıkça sorulmalı, davalı cevap dilekçesinde yemin deliline dayandığından gerekirse bu konuda davacıya yemin de teklif edilerek oluşacak sonuç doğrultusunda bir karar vermekten ibaret olmalıdır.” Y. 9. HD., 30.3.2006, E. 2005/28821, K. 2006/8017; ÇİL, Ücret, s. 472.

¹⁶⁸ REİSOĞLU, Seza: Hizmet Akdi, Mahiyeti-Unsurları-Hükümleri, Ankara 1968, s. 192; ÇOPUROĞLU, s. 117.

¹⁶⁹ ÇOPUROĞLU, s. 99; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 151; SENYEN-KAPLAN, s. 172.

¹⁷⁰ 17.04.2008 tarihli ve 5754 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, RG, 08.05.2008, 26870.

vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler.” hükmü getirilmiş ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi amaçlanmıştır.

5754 sayılı Kanun ile getirilen değişiklikler ile işçiye ait ücretler ile istihkakların bankaya yatırılması zorunlu hale getirilmiş ve bu konuyla ilgili olarak, “*Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik*”¹⁷¹ 01.01.2009 tarihinden itibaren uygulanmaya başlanmıştır. Bahsedilen yönetmeliğin amacı, “işçinin, gazetecinin ve gemi adamının ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikleri taşıyan her türlü istihkakının banka kanalı ile ödenmesine ilişkin usul ve esasları” düzenlemektir¹⁷². Yönetmelikte İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Borçlar Kanunu kapsamına giren işverenler bakımından yükümlülükleri kapsamlı olarak belirtilmiştir. İlgili yönetmeliğin yürürlük tarihine göre işyerlerinde en az on işçi, gemi adamı ve gazeteci çalıştıran işverenler, yapacakları her türlü ödemenin kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını banka kanalı ile ödemekle yükümlü iken, 01.06.2016 tarihinde yürürlüğe giren değişiklik¹⁷³ neticesinde sayının Türkiye genelinde en az beş kişi olarak değiştirilmesine karar verilmiştir. Dolayısıyla “*beş veya daha fazla işçisi olan işverenlerin*” ücretleri bankada işçi adına açılmış bir hesaba yatırmaları zorunludur¹⁷⁴.

Ücretin işçinin banka hesabına havale yoluyla ödenmesi halinde, banka tarafından kesilecek havale masraflarından ve havale anına kadar gerçekleşebilecek risklerden işveren sorumludur¹⁷⁵.

İlgili Yönetmeliğin 11. maddesinde, “*işyerlerinin bulunduğu yerde banka şubesi bulunmaması ya da çalışanlara banka aracılığıyla ödeme yapılmasına imkân bulunmaması hâlinde*” ödemelerin, T.C. Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü (PTT) şubeleri aracılığıyla yapılması öngörülmektedir.

¹⁷¹ Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik, RG, 18.11.2008, 27058.

¹⁷² DÖNMEZ, s. 164; SENYEN-KAPLAN, s. 172; SÜZEK, s. 377; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 362.

¹⁷³ Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, RG, 21.5.2016, 29718.

¹⁷⁴ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 362; SÜZEK, s. 377.

¹⁷⁵ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 151.

İş Kanununun 102. maddesi ve Yönetmeliğin 14, 15 ve 16. maddelerinde belirtilen esaslar çerçevesinde ücret ödemelerini bankalar aracılığı ile yapmayan işverenlere idari para cezası öngörülmektedir. Doktrindeki bir görüşe göre, ücret ödemelerini banka kanalı ile yapmayan işveren ücret borcunu yine de ifa etmiş sayılmalıdır¹⁷⁶. Kanaatimizce de bu görüş isabetli olup, ücret ödemelerini banka kanalı ile yapmayan ve mevzuata aykırı davranan işverenin yalnızca idari para cezası kesilmesi riski ile karşı karşıya olduğunun kabul edilmesi gerekmektedir¹⁷⁷.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 407/1 maddesi, İş Kanununun 32. maddesine uyumlu bir düzenleme getirerek; *“Çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde ödenenlerin özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri unsurları dikkate alarak iş sahiplerini zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Cumhurbaşkanlığı yetkilidir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan iş sahipleri, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler. Her ödeme döneminde, işçiye hesap pusulası verilir. İşçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarının özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesine ilişkin diğer usul ve esaslar, anılan bakanlıklarca müştereken çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir”*¹⁷⁸. Borçlar Kanunu kapsamındaki hizmet ilişkilerinde de ücretin banka kanalı ile ödeneceği hususunda işverenleri aynı yükümlülöklere tabi kılınmıştır.

İş Kanununun 37/1 maddesi gereğince; *“İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.”* hükmü getirilmiştir. İşçiye yapılan ödemelerde, işçiye bordro

¹⁷⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 179; DÖNMEZ, s. 165; ÇİL, Ücret, s. 478; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 151.

¹⁷⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 179.

¹⁷⁸ 02.07.2018 tarihli ve 700 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 190. maddesiyle bu fıkrada yer alan “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanlığı müştereken” ibaresi “Cumhurbaşkanlığı” şeklinde değiştirilmiştir; RG, 07.07.2018, 30471.

veya herhangi bir ödeme belgesinin imzalatılmış olması işverenin işçiye ücret hesap pusulası verme yükümlülüğünü kaldırmamaktadır. İşçiye imzalatılan evraklar işveren tarafından saklanırken, ücret hesap pusulasının işçiye teslim edilmesi gerekmektedir¹⁷⁹. Ücret hesap pusulasının her ödeme döneminde işçiye verilmesi gerektiği Borçlar Kanununun 407. maddesinde de yer almıştır. Ücret ödemesinin bankamatik (ATM) aracılığı ile yapılması da mümkündür¹⁸⁰. Yargıtay, bordrolarda işçinin imzasının bulunmadığı durumda uyuşmazlık konusu ödemelerin bankaya yatırılıp yatırılmadığının araştırılması gerektiği görüşünü benimsemiştir¹⁸¹.

İş Kanununun 32/7 maddesine göre; “*Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkân ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz.*”. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 95 sayılı Ücretlerin Korunmasına İlişkin Sözleşmesinin 13/2 maddesi ile uyumlu olan bu madde, “işçinin ücretini, alışveriş arzusu uyandıran bu gibi yerlerde hemen harcamasını engelleme”¹⁸² ve “işçiyi mümkün oldukça tasarrufa yönlendirme” amacı¹⁸³ ile getirilmiştir.

4.2.3. Ücret Ödeme Şekli

İş Kanununun 32/2 maddesinde ifade edildiği üzere; “*Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir.*” ücretin para ile ödenmesi gerekmektedir. Böylece işçiye para yerine herhangi bir malın ücret adı altında verilmesi engellenmiştir¹⁸⁴.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 407/3 maddesine göre; “*Ücretin işveren lehine kullanılacağına ilişkin anlaşmalar geçersizdir.*” Maddenin gerekçesinde, “işverenin, ücret ödemesini, belirli bir işyerinde veya kendi fabrikasında üretilen, satılan ya da dağıtım yapılan ürünleri işçi tarafından satın alma koşuluna bağlayamayacağı” belirtilmiştir¹⁸⁵.

¹⁷⁹ EKONOMİ, s. 146.

¹⁸⁰ BAŞBUĞ, Aydın: İşçi Ücretlerinin ATM İle Ödenmesinden Doğan Sorunlar, İş Hukuku Dergisi, Nisan-Haziran 1993, s. 209 vd.

¹⁸¹ Y. 9. HD., 29.12.1995, E. 1995/34994, K. 1995/36853; Çimento İşveren, Mart 1996, s. 29.

¹⁸² AKTAY/ARICI/SENYEN-KAPLAN, s. 148.

¹⁸³ DEMİR, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 10. Bası, İzmir 2017, s. 181.

¹⁸⁴ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 121; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 178.

¹⁸⁵ DÖNMEZ, s. 173.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Ücretlerin Korunmasına İlişkin 95 sayılı Sözleşmesine¹⁸⁶ uygun olarak, 4857 sayılı İş Kanununun 32/4 maddesinde; “*emre muharrer senetle, kuponla veya yurttan geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesinin yapılamayacağı*” hükmüne bağlanmıştır¹⁸⁷.

Türk Borçlar Kanununun 99. maddesine göre de; “*Konusu para olan borç Ülke parasıyla ödenir. Ülke parası dışında başka bir para birimiyle ödeme yapılması kararlaştırılmışsa, sözleşmede aynen ödeme veya bu anlama gelen bir ifade bulunmadıkça borç, ödeme günündeki rayiç üzerinden Ülke parasıyla da ödenebilir. Ülke parası dışında başka bir para birimiyle belirlenmiş ve sözleşmede aynen ödeme ya da bu anlama gelen bir ifade de bulunmadıkça, borcun ödeme gününde ödenmemesi üzerine alacaklı, bu alacağının aynen veya vade ya da fiili ödeme günündeki rayiç üzerinden Ülke parası ile ödenmesini isteyebilir.*” hükmü getirilerek konusu para olan borcun ülke parası ile ödeneceği vurgulanmıştır.

Ücretin Türk parası ile ödenmesi konusu doktrinde çeşitli tartışmalıdır. Bir görüşe göre, “*Türk parası ile ödenebilir*” ifadesi ücretin yabancı para olarak kararlaştırılabileceğinin vurgulanması olarak kabul edilerek ücretin yabancı para ile ödenebileceğinin anlaşılmaması gerektiği, ücretin yabancı para ile ödenmesi esasının kabul edilmediği fikri savunulmuştur. Bu görüşü destekleyenlere göre, ücret bordrosunda ve ücret hesap pusulasında eklemeler ve vergi, sigorta primi gibi kesintilerin İş Kanununun 37. maddesinde açık şekilde belirtilmediği halde dahi Türk parasıyla gösterilmesi zorunluluğu karşısında işverenin Türk parası ile ücreti ödeme dışında bir olanağı bulunmamaktadır¹⁸⁸.

Başka bir görüşe göre ise, İş Kanununun 32/2 maddesinde bahsedilen ücretin, “*kural olarak*” Türk parası ile ödeneceği, ücret “*yabancı para ile kararlaştırılmış ise*” ifadeleri karşısında Türk parası ile ödeme koşulunun “*emredici bir hüküm olmayıp aksi kararlaştırılabilen bir hüküm olduğu*” sonucuna varılabileceği ifade edilmiştir¹⁸⁹.

Ücretin yabancı para olarak belirlenmesi iki durumda karşımıza gelmektedir. İlk durumda, sözleşmede yabancı para üzerinden ücretin ödenmesinin kararlaştırılmasıdır. Bu

¹⁸⁶ RG, 28.10.1960, 10641.

¹⁸⁷ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 365.

¹⁸⁸ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 364-365;

EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 150; ÇİL, s. 474-475.

¹⁸⁹ SÜZEK, s. 376-377.

halde, İş Kanununun 32/2 maddesi ile Türk Borçlar Kanununun 99/2 maddesinde ifade edildiği üzere işverenin seçimlik hakka sahip olduğu, işverenin ücreti yabancı para birimi olarak ödemesi ya da yabancı paranın vadedeki rayici üzerinden Türk parası ile ödemesinin mümkün olacağı, işçinin bu durumda işvereni ücreti dövizle ödemeye zorlayamayacağı ileri sürülmüştür¹⁹⁰. İkinci durumda ise; iş sözleşmesinde yabancı para ile aynen ödeme ifadesi yer almış veya taraflar açıkça yabancı para olarak ücret ödenmesi konusunda anlaşmışlar ise, işverenin ücreti döviz ile ödemesi gerekmektedir¹⁹¹. Kanaatimizce işveren seçimlik hakka sahip olmalı, ücreti yabancı para birimi ya da yabancı paranın vadedeki rayici üzerinden Türk parası ile ödemesi konusunda serbestçe tercihte bulunabilmelidir.

Ücretin Türk parası ile ödenmesi hususunda 13.09.2018 tarihinde yayımlanan 85 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı “*Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 sayılı Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair Karar*”¹⁹² ile 32 sayılı Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında Kararın¹⁹³ “*Döviz*” başlığını taşıyan 4/1 maddesine g bendi ve geçici 8. madde eklenmiştir. Karar hükümlerinin “Hazine ve Maliye Bakanı” tarafından yürütüleceği, 85 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararının 4. maddesinde belirtilmiştir.

32 sayılı Kararın 4/1 maddesine eklenen (g) bendine göre; “*Türkiye’de yerleşik kişilerin, Bakanlıkça belirlenen haller dışında, kendi aralarındaki menkul ve gayrimenkul alım satım, taşıt ve finansal kiralama dâhil her türlü menkul ve gayrimenkul kiralama, leasing ile iş, hizmet ve eser sözleşmelerinde sözleşme bedeli ve bu sözleşmelerden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülükleri döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak kararlaştırılmaz.*”

Geçici 8. maddeye¹⁹⁴ göre, Kararda bu yasağın yürürlüğe girdiği, “13.09.2018 tarihinden itibaren otuz gün içinde”, daha önce akdedilmiş yürürlükteki söz konusu sözleşmelerde döviz cinsinden kararlaştırılmış bedellerin, Türk parası olarak taraflarca yeniden belirleneceği ifade edilmektedir¹⁹⁵. Taraflardan birinin Türkiye’de yerleşik

¹⁹⁰ SOYER, M. Polat: 4857 sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Türk-İş Yayınları, 2003, s. 15; SÜZEK, s. 376-377; DÖNMEZ, s. 167-168.

¹⁹¹ DÖNMEZ, s. 168; SENYEN-KAPLAN, s. 170; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 150.

¹⁹² RG, 13.09.2018, 30543.

¹⁹³ 07.08.1989 tarihli, Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 sayılı Karar, RG, 11.08.1989, 20249.

¹⁹⁴ Geçici Madde 8: Bu kararın 4. maddesinin (g) bendinin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 30 gün içinde söz konusu bentte belirtilen ve daha önce akdedilmiş yürürlükteki sözleşmelerdeki döviz cinsinden kararlaştırılmış bulunan bedeller, Bakanlıkça belirlenen haller dışında Türk Parası olarak taraflarca yeniden belirlenir.

¹⁹⁵ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 363-364; SENYEN-KAPLAN, s. 171

olmaması halinde yasak söz konusu olmayacaktır. Bir kişinin Türkiye’de yerleşik kabul edilmesi için “Türkiye’de kanuni yerleşim yeri bulunması şartı” aranmaktadır. Doktrinde düzenlemeler mevzuat yapma tekniği açısından eleştiri konusu yapılmıştır¹⁹⁶.

Kararın uygulanmasına ilişkin olarak, Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 sayılı Karara İlişkin Tebliğ’de (Tebliğ No: 2008-32/34) değişiklik yapan 06.10.2018 tarihli 2018-32/51¹⁹⁷ ve bunun yerini alan 16.11.2018 tarihli 2018-32/52¹⁹⁸ sayılı Tebliğler çıkarılmıştır. Bakanlık tarafından yayınlanan Tebliğler ile döviz yasağı kapsamında bulunan ve bulunmayan sözleşmeler açıklığa kavuşturulmak istenilmiştir¹⁹⁹.

Şöyle ki, 2018-32/52 sayılı Tebliğ ile değiştirilen 8/6 maddesinde; “*Türkiye’de yerleşik kişiler kendi aralarında akdedecekleri; yurt dışında ifa edilecekler ile gemi adamlarının taraf oldukları dışında kalan iş sözleşmelerinde sözleşme bedelini ve bu sözleşmelerden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülüklerini döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak kararlaştıramazlar.*” ifadesi yer almaktadır. Böylelikle Türkiye’de yerleşik kişilerin “*yurt dışında ifa edilecekler ve gemi adamlarının taraf olduğu sözleşmeler dışında kalan*” iş sözleşmelerinde sözleşme bedelini ve bu sözleşmelerden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülüklerini “*döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak*” kararlaştırılması mümkün değildir.

İşçinin temel ücretinin kapsamına, “*fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti, prim, ikramiye vb. alacakları, yakacak yardımı, eğitim yardımı, çocuk yardımları*” dahildir. İşçinin işe ve işyerine bağlılığını arttıran ve yine iş görme ediminin karşılığı olarak işçiye ödenen paralar da bu kapsamda değerlendirilmesi gerektiğinden doktrinde bahsedilmektedir²⁰⁰.

Türkiye’de kanuni yerleşim yeri bulunan ancak Türk vatandaşı olmayan gerçek kişilerin ve Türkiye’de kanuni yerleşim yeri bulunan tüzel kişilerin Türkiye’de yerleşik

¹⁹⁶ **ÖZKARACA**, Ercüment: Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararın İş Sözleşmelerinde Uygulama Alanı, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt 25, Sayı 1, Haziran 2019. s. 189-191.

¹⁹⁷ Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karara İlişkin Tebliğ’de (Tebliğ No: 2008-32/34) Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Tebliğ No: 2018-32/51), RG, 06.10.2018, 30557.

¹⁹⁸ Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karara İlişkin Tebliğ’de (Tebliğ No: 2008-32/34) Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Tebliğ No: 2018-32/52), RG, 16.11.2018, 30597.

¹⁹⁹ **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 364.

²⁰⁰ **ÖZKARACA**, s. 195-196.

olarak kabul edilmeleri sebebiyle kural olarak Karar kapsamına dâhil olmakla birlikte iş sözleşmeleri açısından, Tebliğin değiştirilen 8/14 maddesinde; *“Türkiye ile vatandaşlık bağı bulunmayan kişilerin taraf oldukları iş sözleşmelerinde sözleşme bedellerinin ve bu sözleşmelerden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülüklerinin döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak kararlaştırılması mümkündür.”* istisnası getirilmiştir.

Yabancı para cinsinden veya dövize endeksli olarak sözleşme yapması mümkün olmayan işçilerin yurtdışında yerleşik olan kişilerin Türkiye’de bulunan işyerlerinde çalışmaları halinde ise döviz üzerinden sözleşme yapabilmesi serbest bırakılmıştır. Tebliğ’in 8/19 maddesi kapsamında; *“Dışarıda yerleşik kişilerin Türkiye’de bulunan; şube, temsilcilik, ofis, irtibat bürosu, doğrudan veya dolaylı olarak yüzde elli ve üzerinde pay sahipliklerinin veya ortak kontrol ve/veya kontrolüne sahip bulunduğu şirketler ile serbest bölgedeki faaliyetleri kapsamında serbest bölgelerdeki şirketlerin işveren veya hizmet alan olarak taraf olduğu iş ve hizmet sözleşmelerinde, sözleşme bedelinin ve bu sözleşmelerden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülüklerinin döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak kararlaştırılması mümkündür.”* şeklinde istisna tutulmuştur.

Tebliğ’in 8/23 maddesine göre; *“Türkiye’de yerleşik kişilerin yurt dışındaki; şube, temsilcilik, ofis, irtibat bürosu, işlettiği veya yönettiği fonlar, doğrudan veya dolaylı olarak yüzde elli ve üzerinde pay sahipliklerinin bulunduğu şirketler 32 sayılı Kararın 4 üncü maddesinin (g) bendi uygulaması kapsamında Türkiye’de yerleşik olarak değerlendirilir. Ancak, sözleşmenin yurt dışında ifa edilmesi durumunda bu fıkra hükmü uygulanmaz.”* uygulaması getirilmiştir.

13.09.2018 tarihinde yayınlanan Karar ile getirilen düzenlemeler, belirtilen tarihte yürürlüğe girmiş olmakla birlikte yürürlükte kalacağı süre belirsizdir. Türk parasının değer kaybına karşı alınan, bahsi geçen sözleşmelerde yabancı para ve yabancı para değer kaydı üzerinden ücret belirlenmesini yasaklayan Kararın yürürlüğü herhangi bir süre ile sınırlandırılmamıştır²⁰¹.

Ücret ödemesinin iyi niyetle yapılması gerekmektedir. Doktrindeki bir görüşe göre, ücretin makul bir bölümünden fazlasının bozuk (madeni) para ile işçiye ödenmesi mümkün

²⁰¹ ÖZKARACA, s. 187-188.

değildir. İşçinin, işverenin ifasını Medeni Kanunun 2. maddesine göre kabul zorunluluğu bulunmamaktadır²⁰².

Her ne kadar işçinin ücretinin para ile ödenmesi gerekirse de bu kuralı asıl ücret açısından kabul etmek gerekir. Dolayısıyla işçinin asıl ücret dışında kalan menfaatlerinin mal şeklinde ödenmesi mümkündür. İş Kanununun 32/6 maddesinde açıklandığı üzere; “İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.” hükmü ile bahsettiğimiz husus açıklığa kavuşturulmuştur. İşveren tarafından işçiye verilen yemek, yakacak yardımı, iş elbisesi, gıda yardımı, barındırma ücretin aynen ödenmesine örnek gösterilebilecektir. Ayrıca, aynı ödemelerin hangi koşullarla yapılabileceği 95 sayılı Ücretlerin Korunmasına İlişkin Sözleşmenin 4. maddesinde de açıklanmıştır²⁰³.

İşçiye sözleşme gereği yapılması gereken aynı ödemenin işverenden kaynaklanan bir sorundan dolayı gerçekleşmemesi halinde borcun karşılığının işçiye sözleşme veya adet üzerinden para ile ödenmesi gerekmektedir²⁰⁴. Aynı ödemeden yararlanamamak durumu, işçinin şahsıyla ilgili bir sebepten söz konusu ise işverenin sadece tasarruf ettiği miktarı vermesi yeterlidir. İşçinin işverenden nakdi karşılığını talep etmesi söz konusu olmayacaktır²⁰⁵.

İşçinin aynı ödemelerden haklı görülebilecek bir sebepten dolayı faydalanamaması durumunda, örneğin sağlık sebeplerinden ötürü perhiz yapması, oruçlu olması veya aynı ödemeye konu malın ayıplı olması gibi hallerde aynı ödemenin parasal karşılığının işverence ödenmesi gerekmektedir²⁰⁶. İşveren tarafından aynı olarak ödenmesi gereken borç ödenmediğinde, aynın verilmesi gerektiği tarihteki rayiç bedele göre para ile ödenecektir²⁰⁷.

²⁰² ÇOPUROĞLU, s. 88.

²⁰³ SENYEN-KAPLAN, s. 171.

²⁰⁴ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında; “...İş sözleşmesiyle işveren iş parasından başka işçiye bir ev kiralayıp orada oturmasını sağlamayı da borçlanmıştır. Bu borcunu uygun şekilde hatırlatılmasına rağmen, işveren yerine getirmemişse, işçiye durumun özelliklerine uygun olarak, sözleşme veya adet uyarınca oturulabilecek bir evin kirası karşılığını da ödemekle yükümlü olur. Çünkü bu miktar menfaati da yapılan işin karşılığı olarak işveren ödemeyi kabul etmiştir.” sonucuna varmıştır; Y. 4. HD., 07.01.1963, E. 16979, K. 50; ÇENBERCİ, s. 475; DÖNMEZ, s. 174; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 178.

²⁰⁵ ÇENBERCİ, s. 476; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 178.

²⁰⁶ ÇENBERCİ, s. 476; DÖNMEZ, s. 175; CENTEL, s. 326-327; ÇOPUROĞLU, s. 88.

²⁰⁷ ÇENBERCİ, s. 477.

4.2.4. Ücret Ödeme Zamanı

İş Kanununun 32/5 maddesi; “*Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.*” hükmünü amirdir. İlgili fıkra da yer alan hüküm mutlak emredici olması sebebiyle taraflarca aksi kararlaştırılamayacağı gibi, fıkra ya aykırı olarak belirlenmiş ücret ödeme zamanlarına ilişkin sözleşme hükümleri geçersiz olacaktır. Bu nedenle ödenecek ücretin bir aylık zaman dilimini geçmesi kararlaştırılamayacaktır²⁰⁸.

854 sayılı DİK 29/3 maddesine göre; “*Ücret ödeme devresi bir aydan fazla olamaz.*” hükmü uyarınca üst sınır getirilmiştir. BİK 14/1 maddesinde; “*Kararlaştırılan ücret, her ay peşin olarak ödenir.*” hükmü getirilerek üst sınır belirlenmiş olup, alt sınır belirlenmemiştir²⁰⁹.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 406. maddesine göre Türk Borçlar Kanununa tabi hizmet sözleşmelerinde; “*Aksine âdet olmadıkça, işçiye ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme süreleri belirlenebilir.*”(1. f.), “*Daha kısa bir ödeme süresi kararlaştırılmamışsa veya aksine âdet yoksa aracılık ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, işlemlerin yapılması altı aydan daha uzun bir süre gerektirdiği takdirde, aracılık ücreti asıl ücrete ek olarak kararlaştırılmışsa, yazılı anlaşmayla ödeme daha ileri bir tarihe bırakılabilir.*”(2. f.), “*Asıl ücrete ek olarak üretilenden pay verilmesi öngörülen hâllerde, ürün payı belirlenir belirlenmez, cirodan veya kârdan pay verilmesi kararlaştırılan hâllerde ise payın, hesap dönemini izleyen en geç üç ay içinde belirlenerek ödenmesi şarttır.*”(3. f.) şeklinde düzenleme yapılmıştır.

Ücret, kural olarak işin yapılmasından sonra ödenmektedir. İş sözleşmesi “tam iki tarafa borç yükleyen” bir sözleşme niteliğine sahip olmasına rağmen işçi tarafından yapılan her işten sonra işveren tarafından ücret ödemesi yapılması mümkün değildir. Bu nedenle iş sözleşmelerinde, “edimlerin karşılıklı olarak aynı anda ifası esası” uygulanamayacaktır²¹⁰. Ancak, kanun, iş ve toplu iş sözleşmesi ile bunun aksi düzenleme yapılabilmesi mümkündür. Bu durumda işçilerin devlet memurları maaşlarının 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun

²⁰⁸ DÖNMEZ, s. 180.

²⁰⁹ ÇOPUROĞLU, s. 91.

²¹⁰ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 121.

164/1 maddesinde²¹¹ ödendiği şekilde peşin olarak ücrete hak kazanmaları mümkün olacaktır²¹². Ayrıca peşin ödemeye ilişkin kanun hükümleri olan BİK 14/1 maddesine göre, “gazeteciler için kararlaştırılan ücretin” ve İş Kanununun 57/1 maddesine göre, “yıllık izne çıkarılan işçilerin izin ücretlerinin peşin olarak ödeneceği veya avans olarak verileceği” öngörülmüştür.

Şimdiye kadar bahsettiğimiz yasal düzenlemeler asıl ücrete ilişkindir. Ücret eklerinin ise daha kısa ya da uzun periyodlarla ödenmesinde engel bulunmamaktadır. İşçinin hak etmiş olduğu ek ödemeler, hak edilen dönemde ödenecektir. Ancak, yıllık olarak işçiye ödenen ikramiyeler doğum, ölüm ve benzeri olaylar nedenleri ile verilen sosyal yardım niteliğindeki ödemeler sınırlamaya tabi değildir. Bu tip ödemelerin de dürüstlük kuralları gereğince işçiyi korumak adına çok uzun periyodlara yayılmaması gerekmektedir²¹³.

Günlük kazancı ile geçinmek durumunda olan işçinin ay sonunu beklemesinin zor olması sebebiyle uygulamada işçi avans istemek zorunda kalabilmektedir²¹⁴. İş Kanununda işçinin avans talebine ilişkin herhangi bir hüküm yer almamaktadır. Avans hükmü Türk Borçlar Kanununun 406/4 maddesinde düzenlenmiştir. İlgili hükme göre; “*İşveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması hâlinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür.*”.

İlgili madde hükmünde belirtilen şartların olması durumunda işverenin işçiye hizmetiyle orantılı olacak şekilde avans verme zorunluluğu bulunmaktadır. Ücretin ödeme zamanı geldiğinde işçiye verilen avans, işçinin ücretinden düşülecektir²¹⁵.

İşçinin işverenden avans talep edebilmesi için, zaruri bir ihtiyacının olması gerekmektedir. İşçinin genel olarak geçim sıkıntısı içerisinde olması avans talep etme hakkını vermeyecektir. Ancak hastalık, işçinin icra yolu ile ödeme emri tebliğ alması ve benzeri durumlarda işçiye işveren tarafından avans verilmesi gerekmektedir²¹⁶.

²¹¹ Madde 164/1: Memurlara aylıkları her ayın başında peşin ödenir. Emekliye ayrılma ve ölüm hallerinde o aya ait peşin ödenen aylık, geri alınmaz.; Kanun için bkz. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, (E.T. 02.05.2019)

²¹² EKONOMİ, s. 144; ESENER, s. 177; ÇOPUROĞLU, s. 90.

²¹³ ÇOPUROĞLU, s. 92-93; ÇENBERCİ, s. 478; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s. 590.

²¹⁴ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 365; SÜZEK, s. 378; SENYEN-KAPLAN, s. 173.

²¹⁵ SÜZEK, s. 379; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 366; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 179.

²¹⁶ ÇİL, Ücret, s. 495.

İşveren, işçinin ücretini kanun ya da sözleşme hükümlerine uygun olarak hesap etmez veya ödemezse, bu durumda işçi İş Kanununun 24/II-e maddesi gereğince sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeden fesih hakkını kullanabilecektir²¹⁷.

5. ÜCRETE İLİŞKİN ZAMANAŞIMI

Ücrete ilişkin zamanaşımından bahsettiğimiz durumda ücret tanımı, nakdi ve aynı ücret niteliğindeki tüm ödemeleri kapsayacaktır²¹⁸. İş Kanununun 32. maddesinin son fıkrasına göre “*ücret alacaklarında zamanaşımı beş yıl*” olarak kabul edilmiştir.

Ücret niteliği taşımayan ve iş sözleşmesinden doğan tazminatlar TBK 146. maddesine göre on yıllık zamanaşımı süresine tabi iken, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 15. maddesi hükmüne göre²¹⁹, 4857 sayılı İş Kanununa “*zamanaşımı süresi*” başlığı ile eklenen ek madde 3 ile “*yıllık izin ücreti, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötünîyet tazminatı ve iş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminata*” uygulanan zamanaşımı on yıldan beş yıla düşürülmüştür.

Bu değişiklik ile yıllık izin ücreti ve tazminatlarda zamanaşımı süresini kısaltan düzenlemenin yürürlüğe girdiği “25.10.2017 tarihinden sonra sona eren iş sözleşmelerinde” zamanaşımı süresi beş yıl olarak uygulanacaktır. 25.10.2017 tarihinden önce sona eren iş sözleşmelerine ilişkin bahsi geçen yıllık izin ücreti ve tazminat taleplerine dair uygulanacak zamanaşımı için 7036 sayılı Kanunun 16. maddesiyle²²⁰ İş Kanununa eklenen geçici 8. madde ile geçiş hükmü getirilmiş ve 25.10.2017 tarihinden önce işlemeye başlayan zamanaşımının on yıllık süreye tabi olmaya devam edeceği kararlaştırılmıştır.

Kanunda ifade edilen ücret deyiminden anlaşılması gereken asıl ücretin yanı sıra ücret eklerini ve ücret niteliğindeki ödemeleri kapsamaktadır²²¹. İş Kanununun 32. maddesi

²¹⁷ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 366.

²¹⁸ SÜZEK, s. 380.

²¹⁹ RG, 25.10.2017, 30221.

²²⁰ Geçici Madde 8: Ek 3 üncü madde, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra sona eren iş sözleşmelerinden kaynaklanan yıllık izin ücreti ve tazminatlar hakkında uygulanır. Ek 3 üncü maddede belirtilen yıllık izin ücreti ve tazminatlar için bu maddenin yürürlüğe girmesinden önce işlemeye başlamış bulunan zamanaşımı süreleri, değişiklikten önceki hükümlere tabi olmaya devam eder. Ancak, zamanaşımı süresinin henüz dolmamış kısmı, ek 3 üncü maddede öngörülen süreden uzun ise, ek 3 üncü maddede öngörülen sürenin geçmesiyle zamanaşımı süresi dolmuş olur; Kanun için bkz. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.7036.pdf>, (E. T. 04.08.2019)

²²¹ NARMANLIOĞLU, s. 307; SÜZEK, s. 380.

hükmüne göre, “fazla mesai, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil, ikramiye, prim, yıllık izin ve diğer işçilik alacakları” da beş yıllık zamanaşımına tabi olarak bu hüküm kapsamına girmektedir²²². TBK 149. maddesine göre, zamanaşımı alacağın doğduğu tarihten itibaren işlemeye başlamaktadır. Ücretler, sözleşmelerde öngörülen ödeme süresinde muaccel hale gelmektedir. Ancak TBK 153. maddesine göre, “iş sözleşmesi devam ettiği süre boyunca ev hizmetlerinde çalışanların alacaklarında zamanaşımı işlemeyecektir.” Bu hüküm hizmetçiler dışında çalışanlara uygulanmaması sebebiyle çalışmanın sürdürülmesi ve iş sözleşmesinin sona ermemiş olması zamanaşımı süresinin işlemesine engel olmayacaktır²²³.

Bu konudaki tek istisna, İş Kanununun 59. maddesidir. İlgili madde uyarınca, “yıllık izin ücretine ilişkin zamanaşımı süresi iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlamaktadır.”

Zamanaşımı, hak düşürücü süreden farklı olarak kendiliğinden değil ancak zamanaşımı def’inde bulunulduğu takdirde hüküm doğurmaktadır. Yargıtay, “zamanaşımı savunulmasında bulunulmadığı takdirde istem konusu hakkın var olduğu ve kabulüne karar verilmesinde hukuksal ve yasal bir engel bulunmadığı” görüşündedir²²⁴. İşveren tarafından zamanaşımının gerçekleştiği savunması ileri sürülüp ödemedi kaçınılması mümkündür. İşveren tarafından böyle bir savunmada bulunulmaması ve ücreti işçiye ödemesi halinde borcun yerine getirilmiş olduğu kabul edilmektedir. İşverenin yaptığı ödemenin iadesini istemesi mümkün değildir²²⁵.

Ayrıca Yargıtay’a göre kısmi davada fazlaya ilişkin hakların saklı tutulması, saklı tutulan kısım için zamanaşımını kesmeyecek olup, yalnızca kısmi dava konusu yapılan kısım açısından zamanaşımını kesecektir. Davacı tarafından davalıya gönderilen ihtarname faiz

²²² ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 367;

MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 180.

²²³ NARMANLIOĞLU, s. 307; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 180-181.

²²⁴ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında; “...Zamanaşımı, bir maddi hukuk kurumu değildir. Diğer bir anlatımla zamanaşımı, bir borcu doğuran, değiştiren ortadan kaldıran bir olgu olmayıp, salt doğmuş ve var olan bir hakkın istenmesini ortadan kaldıran bir savunma aracıdır. Bu bakımdan zamanaşımı alacağın varlığını değil, istenebilirliğini ortadan kaldırır. Bunun sonucu olarak da, yargılamayı yapan yargıç tarafından yürüttüğü görevinin bir gereği olarak kendiliğinden göz önünde tutulamaz. Borçlunun böyle bir olgunun var olduğunu, yasada öngörülen süre ve usul içinde ileri sürmesi zorunludur. Demek oluyor ki zamanaşımı, borcun doğumu ile ilgili olmayıp, istenmesini önleyen bir savunma olgusudur. Şu durumda zamanaşımı, savunması ileri sürülmedikçe, istemin konusu olan hakkın var olduğu ve kabulüne karar verilmesinde hukuksal ve yasal bir engel bulunmamaktadır.” sonucuna varmıştır; Y. 9. HD, 29.12.2014, E. 2013/7077, K. 2014/40507; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 04.08.2019)

²²⁵ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 158.

başlangıcı açısından etkili kabul edilerek, zamanaşımını kesen, durduran veya geriye götüren bir hukuki durum kabul sayılmamaktadır²²⁶.

6. ÜCRET ÖDEMESİNİN BELGELENDİRİLMESİ

6.1. Makbuz

Alacaklı tarafından verilen ve ifanın vuku bulduğunu belirten belgeye makbuz denilmektedir²²⁷. TBK 103. maddesine²²⁸ göre; borcunu ödeyen borçlunun karşı taraftan makbuz isteme hakkı bulunmaktadır. Mevzuatta makbuzun geçerlilik şartına ilişkin olarak herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak makbuzun bir ödeme belgesi olması sebebiyle adi yazılı şekilde yapılması gerekmektedir²²⁹. Makbuzda işverenin adı, işçinin veya ödemeyi almaya yetkili kişinin imzası ve ifa edilen ödemenin miktarı yazılması gerekli

²²⁶ Yargıtay'a göre, "...Borçlar Kanunu'nun 133'üncü maddesinde (6098 sayılı TBK 154) zamanaşımını kesen nedenler gösterilmiştir. Bunlardan borçlunun borcunu ikrar etmesi (alacağı tanınması), zamanaşımını kesen nedenlerden biridir. Borcun tanınması, tek yanlı bir irade bildirimi olup; borçlunun, kendi borcunun devam etmekte olduğunu kabul anlamındadır. Borç ikrarının sonuç doğurabilmesi için, eylem yeteneğine ve malları üzerinde tasarruf yetkisine sahip olan borçlunun veya yetkili kıldığı vekilinin, bu iradeyi alacaklıya yöneltmiş bulunması ve ayrıca zamanaşımı süresinin dolmamış olması gerekir. Gerçekte de borç ikrarı, ancak, işlemekte olan zamanaşımını keser; farklı anlatımla zamanaşımı süresinin tamamlanmasından sonraki borç ikrarının kesme yönünden bir sonuç doğurmayacağından kuşku ve duraksamaya yer olmamalıdır. Borçlar Kanunu'nun 133/2 maddesi (6098 sayılı TBK 154/2) hükmü uyarınca, dava açılması veya icra takibi yapılması zamanaşımını kesen nedenlerdendir. Yasanın 135'inci maddesi ise, zamanaşımının kesilmesi halinde yeni bir sürenin işlemesi gerektiğini açıkça belirtmiştir. Uygulamada, fazlaya ilişkin hakların saklı tutulması, dava açma tekniği bakımından, tümü ihlal ya da inkâr olunan hakkın ancak bir bölümünün dava edilmesi, diğer bölümüne ait dava ve talep hakkının bazı nedenlerle geleceğe bırakılması anlamına gelir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca benimsenmiş ilkeye göre, kısmi davada fazlaya ilişkin hakların saklı tutulmuş olması, saklı tutulan kesim için zamanaşımını kesmez, zamanaşımı, alacağın yalnız kısmi dava konusu yapılan miktar için kesilir. Zamanaşımı, dava devam ederken iki tarafın yargılamaya ilişkin her işleminden ve hâkimin her emir ve hükmünden itibaren yeniden işlemeye başlar ve kesilmeden itibaren yeni bir süre işler. Somut olayda davacı davasını 15.07.2015 tarihinde açmış olup 15.07.2010 tarihi öncesindeki alacakların zamanaşımına uğradığı açıktır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda da bu tespit yapıldıktan sonra temettü ve ikramiye alacağının bu tarih öncesine ait olarak hesaplandığı görülmüştür. Davalıya gönderilen ihtarname faiz başlangıcı yönünden etkilidir. Ancak zamanaşımını kesen ve durduran veya geriye götüren bir hukuki durum değildir. 15.07.2010 tarihi öncesindeki talepler zamanaşımına uğradığı halde bu durum göz ardı edilerek hüküm kurulması isabetsiz olmuştur. Ayrıca temettü alacağı yönünden raporun hesaplama ve sonuç kısımları da birbiriyle uyumlu değildir. Bu yönler gözetilmeksizin hüküm kurulması hatalıdır." Y. 9. HD, 12.01.2021, E. 2020/4142, K. 2021/433; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 367.

²²⁷ TEKİNAY, Selahattin Sulhi/AKMAN, Sermet/BURCUOĞLU, Haluk/ALTOP, Atilla: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 7. Bası, İstanbul 1993, s. 820; DÖNMEZ, s. 246.

²²⁸ Madde 103: Borcu ödeyen borçlu, bir makbuz ve borcun tamamı ödenmişse, buna ilişkin borç senedinin geri verilmesini veya iptalini isteyebilir. Borcun tamamı ödenmemiş veya borç senedi alacaklıya başkaca haklar da vermekte ise borçlu, ancak makbuz verilmesini ve ödemenin borç senedine işlenmesini isteyebilir. Kanun için bkz. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf>, (E. T. 04.08.2019)

²²⁹ EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 14. Bası, Ankara 2012, s. 1004; KILIÇOĞLU, Ahmet M.: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 17. Bası, Ankara 2013, s. 629; DÖNMEZ, s.246.

olup ayrıca tarih atılmalıdır²³⁰. Borçlunun makbuza ibrayı kapsayacak bir kayıt ekletme talebinde ısrar etmesi mümkün değildir²³¹.

Makbuz kural olarak bir ispat aracı olmakla birlikte, kesin delil olarak kabul edilemeyecektir. Çünkü alacaklının makbuza rağmen alacağını tahsil edemediğini iddia etmesi mümkündür. Bu halde borcun ödenmediğini ispat külfeti alacaklıya geçmiş olacaktır²³². Ayrıca, TBK 104. maddesine göre; *“Faiz veya kira bedeli gibi dönemsel edimlerden biri için, alacaklı tarafından çekince belirtilmeksizin makbuz verilmişse, önceki dönemlere ait edimler de ifa edilmiş sayılır.”* hükmü gereğince dönemsel borçlara ilişkin ihtirazi kayıt konulmaması durumunda önceki döneme ilişkin borçların ve faizlerin ödendiğine dair karine oluşturmaktadır²³³. İşçiye imzalatılmış olan makbuzda tahrifat sonucu rakam eklendiği takdirde, makbuzun tahrifat ile değiştirilmeden önceki miktar tutarında bağlayıcılığı sahip olduğu kabul edilmektedir²³⁴.

6.2. İbraname

İş Hukuku alanında genellikle iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra, işçinin alacakları için dava açması riskinden kurtulmak amacıyla işveren tarafından gerekli ödemeler yapılarak, işçinin işverenden hiçbir hak ve alacağı kalmadığına dair imzalatılan ve işvereni borçtan kurtaran belgeye ibraname denilmektedir²³⁵. İş Kanununda ibraname konusunda bir düzenleme mevcut değildir.

İbraname Türk Borçlar Kanununda düzenlenmiş olup, 420/2 maddesinde; *“İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran*

²³⁰ CENTEL, s. 390.

²³¹ TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s. 821; DÖNMEZ, s. 246-247.

²³² TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s. 820; DÖNMEZ, s. 247.

²³³ KILIÇOĞLU, s. 630; ÇOPUROĞLU, s. 175.

²³⁴ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında; *“...Somut olayda davacı sözleşmenin feshine rağmen tazminatlarının kendisine ödenmediğini, davalı taraf ise kendisine 3.540,00 TL ödeme yapıldığını savunmuştur. Davalı taraf ödeme delili olarak dosyaya üzerinde 3.540,00 TL yazan ve kıdem, ihbar vs. alacaklarına mahsuben ifadesi olan ve davacının imzasını taşıyan tediye makbuzu sunmuştur. Söz konusu makbuz üzerinde yaptırılan bilirkişi incelemesinde makbuzun üzerindeki “3” sayısı ve “üç bin” yazılarının sonradan eklenerek tahrifat yapıldığı tespit edilmiştir. Mahkemece bu tediye makbuzuna itibar edilmemiştir. Ancak, söz konusu makbuzun tahrifata uğradığı bu nedenle itibar edilemeyeceğinin kabulü isabetli olmuşsa da, makbuz da tahrifata uğramadan önce yapılan 540,00 TL'lik ödemenin kıdem tazminatından mahsup edilmemesi hatalı olmuştur.”* sonucuna varmıştır; Y. 7. HD., 14.01.2014, E. 2013/16291, K. 2014/263; DÖNMEZ, s. 247.

²³⁵ ÇOPUROĞLU, s. 176.

noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.” şeklinde ifade edilmiştir.

İlgili maddeye göre ibranamenin geçerli olabilmesi için ibra sözleşmesinin yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Maddenin 2. fıkrasında ifade edildiği üzere, “*ibra sözleşmesinin fesihten en az bir ay sonra yapılması*” gerekmektedir. Yargıtay’ın yerleşmiş içtihatları uyarınca düzenleme tarihinin bulunması şart olup, düzenleme tarihi bulunmayan ibranameler geçersiz kabul edilmektedir²³⁶. İş sözleşmesi fesih ile sonlanmadan önce, iş sözleşmesinin devamı sırasında ya da sona ermesinden itibaren bir ay içerisinde düzenlenen ibranameler geçersizdir. İbranamenin geçerli olması koşullarından biri de “*ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi*” hususudur. Son geçerlilik şartı ise, ödemenin noksansız ve banka aracılığı ile yapılması gerekmektedir. İbranamenin geçerli kabul edilebilmesi için saydığımız tüm koşulların aynı anda birlikte olması gerekmektedir.

İşveren tarafından işçilik alacaklarının tam olarak ödenmediği durumlarda, ibraname makbuz niteliği taşımaktadır. Bu halde işçi, hak kazandığı gerçek tutarı işverenden talep edebilme hakkına sahip olacaktır. Ancak Yargıtay’a göre belgenin makbuz niteliği taşıyabilmesi için işveren tarafından ödemenin banka aracılığı ile yapılması gerekmektedir²³⁷.

²³⁶Yargıtay’a göre; “...Uyuşmazlık, kıdem ihbar tazminatı, istekleri noktalarında toplanmaktadır. Söz konusu istekler davacıdan alınan ibraname dikkate alınarak reddedilmiştir. Borcu sona erdiren bir belge olan ibranamelerde Dairemizin kökleşmiş içtihatları uyarınca düzenleme tarihinin bulunması gerekmektedir. Hükme esas alınan ibraname ise tarihsiz olup geçersizdir.” Y. 9. HD., 29.03.2007, E. 2006/22037, K. 2007/8814; **DÖNMEZ**, s. 251.

²³⁷ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında; “...Gereke: İbra sözleşmesi, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olup, kabul edilen Kanun'un 132. maddesi “Borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabilir” hükmünü getirmiştir. İbranameyle ilgili olarak diğer önemli bir düzenleme ise 6098 sayılı Kanun'un 420. maddesinde yer almıştır. Sözü edilen hükme göre, işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür. Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur. Ancak yukarıda sözü edilen bu hükümler 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, 6098 sayılı Kanun'un yürürlükte olmadığı bir dönem de düzenlenen ibranamenin geçerliliği sorunu, Yargıtay’ın ibraname konusunda yerleşmiş uygulamaları çerçevesinde değerlendirilmelidir. Miktar içeren ibra sözleşmelerinde, alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermiş olur. Buna karşın kısmi ödeme hallerinde ibraya değer verilmemekte ve yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir. Miktar içermeyen ibra sözleşmelerinde ise, geçerlilik sorunu titizlikle ele alınmalıdır. İrade fesadı denetimi yapılmalı ve somut olayın özelliklerine göre ibranamenin geçerliliği konusunda çözümler aranmalıdır. Fesihten sonra düzenlenen ve alacak kalemlerinin tek tek

Yargıtay, savunma ile ibraname arasında çelişki bulunması durumunda ibranameye itibar etmemektedir²³⁸. Ayrıca Yüksek Mahkeme, miktar belirtilmeden ve alacak kalemlerinin tek tek sayıldığı, işçi tarafından ihtirazi kayıt konulmadan imzalanan ibranameleri geçerli saymaktadır. İbranamenin miktar içerdiği durumda ise makbuz hükmünde kabul edilerek, ibraname dışında alacağı olduğunu iddia eden işçi bu iddiasını ispat edebilecektir²³⁹. Yargıtay’a göre ibranamede belirtilen tutarların banka kanalı ile ödendiğinin ispat edilememesi durumunda bu ödemelerin geçersiz kabul edilmesi gerekmektedir²⁴⁰.

sayıldığı ibranamede, irade fesadı haller ileri sürülüp ispatlanmadığı sürece ibra iradesi geçerli sayılmalıdır. İbranamede yer almayan işçilik alacakları bakımından, borcun sona erdiği söylenemez. İbranamede yer alan işçilik alacaklarının bir kısmı yönünden savunma ile çelişkinin varlığı ibranameyi bütünüyle geçersiz kılmaz. Savunma ile çelişmeyen kısımlar yönünden ibra iradesine değer verilmelidir. Başka bir anlatımla, bu gibi durumlarda ibranamenin bölünebilir etkisinden söz edilebilir. Bir ibraname bazı alacaklar bakımından makbuz hükmünde sayılırken, bazı işçilik hak ve alacakları bakımından ise çelişki sebebiyle geçersizlikten söz edilebilir. Aynı ibranamede çelişki bulunmayan ve miktar içermeyen kalemler bakımından ise borç ibra yoluyla sona ermiş sayılabilir. Somut olayda davacı 16/10/1992-30/09/2015 tarihleri arasında davalı iş yerinde çalışmış olup mahkemece dosyaya sunulan “İş Sözleşmesinin Anlaşma (İkale) Yolu İle Sona Ermesi ve Sonuçlarına İlişkin Protokol” başlıklı belgenin 3. maddesi hükmü uyarınca davacının yıllık ücretli izin alacağı bulunmadığı kabul etmiş ise de ilgili belge 30/09/2015 tarihli 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 420. maddesi uyarınca, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şart olduğu, söz konusu yıllık ücretli izin alacağı bakımından ibranamenin kanuni koşulları bulunmadığından hatalı değerlendirme ile dava konusu yıllık ücretli izin alacağı talebinin reddine karar vermek uygun olmamıştır. Mahkemece davacının hak kazandığı izin süresi Kanun ve toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre belirlenmeli ve davacının kullandığı ile fesihten sonra ödendiği ispat edilenler düşüldükten sonra bakiye izin alacağı olup olmadığı tespit edilmelidir. Hatalı değerlendirme ile davacının yıllık izin ücreti talebinin reddi isabetsizdir.” sonucuna varmıştır; Y. 22. HD., 23.01.2020, E. 2016/27286, K. 2020/1114; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 15.08.2021)

²³⁸ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında; “...Dosya içeriğine göre, davalı tarafın, davacının kendi isteği ile işten ayrıldığı savunması ile çelişki oluşturacak biçimde dosyaya sunduğu matbu 09/07/2012 tarihli ibraname başlıklı belgede “...kıdem tazminatımı eksiksiz aldım...” ibaresinin bulunması karşısında, davacının talep ettiği 1997-2003 yılları arasındaki çalışmasına ilişkin kıdem tazminatının hesaplanarak kabulüne karar verilmesi gerekirken, yanılığılı değerlendirme ile reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” sonucuna varmıştır; Y. 9. HD., 01.10.2020, E. 2020/2968, K. 2020/10350; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 15.08.2021)

²³⁹ Yargıtay’a göre; “...Somut uyuşmazlıkta davacı, 28/02/2009 tarihinde sona eren iş akdinden sonra 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde 30/03/2009 tarihinde imzaladığı ibraname ile davalı işvereni yıllık ücretli izin, kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının tamamını aldığı beyanıyla ibra etmiştir. Davacı bu ibranameyi imzaladığını kabul etmekle birlikte, baskı altında imzaladığı şeklinde irade fesadı iddiasında bulunmuş ancak ispat külfeti üzerinde bulunan davacı, irade fesadı iddiasını ispat edememiştir. Fesih ve ibraname tarihi itibarıyla somut uyuşmazlığa, 6098 sayılı Borçlar Kanunu’nun 420. Maddesinin de uygulanması imkânı yoktur. Diğer taraftan fesih tarihi itibarıyla beş yıllık zamanaşımına tabi olan yıllık ücretli izin alacağı, davanın açılış tarihi olan 04/05/2015 tarihi itibarıyla davalının davaya karşı zamanaşımı def’i de gözetildiğinde tamamen zamanaşımına uğramıştır. Sonuç itibarıyla yıllık ücretli izin alacağı bakımından zamanaşımına uğradığı anlaşılan ve savunmayla çelişmeyen geçerli ibranameye konu edilen alacağın bu nedenle, kıdem ve ihbar tazminatı talepleri açısından ise ibranameye değer verilerek her üç talebin de reddi gerekirken yerinde olmayan gerekçe ile kabulü hatalıdır.” Y. 9. HD., T. 19.12.2019, E. 2016/21421, K. 2019/22781; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 15.08.2021)

²⁴⁰ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında; “...Somut olayda, davacının imzasını taşıyan 02.02.2014 tarihli istifa ve ibra dilekçesi Türk Borçlar Kanunu’nun yürürlük tarihi olan 01.07.2012 tarihinden sonra düzenlenmiştir.

İbranamenin bir sözleşme olması sebebiyle ehliyet²⁴¹, irade fesadı hallerinin²⁴² bulunmaması gibi sözleşmenin geçerliliği için gerekli şartlar aranacak olup aksi halde ibranamenin geçersizliği söz konusu olacaktır²⁴³. İşçi tarafından, iradesinin fesada uğratılarak ibranamenin imzalatıldığı ileri sürüldüğü takdirde bu durumun işçi tarafından ispat edilmesi gerekmektedir²⁴⁴.

6.3. Ücret Hesap Pusulası

İş Kanununun 37/1 maddesinde; “İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.” hükmü bulunmaktadır. Aynı maddenin 2. fıkrasında ise; “Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.” hükmü yer almaktadır. Maddenin son fıkrasına göre de bu işlemlerin her çeşit resim ve harçtan muaf olacağı ifade edilerek ücret hesap pusulasının düzenleme şekli açıklanmıştır²⁴⁵.

Uygulamada hesap pusulası işveren tarafından işçiye de imzalatılarak bir örneği işveren tarafından saklanmaktadır. İşçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıklarda ücret hesap pusulası ispat aracı olarak kullanılmaktadır. Usulüne uygun olarak düzenlenen belgeler,

Bu durumda ibranın geçerli olabilmesi için yukarıda da izah edildiği üzere feshi izleyen bir aylık süre içinde düzenlenmesi ve ödemelerin banka kanalıyla yapılmamış olması gerekmekte olup ayrıca davacının talep ettiği alacak kalemlerinin de ayrı ayrı hangi miktarda olduğunun ibranamede belirtilmesi gerekmektedir. Nitekim dosya içerisine sunulan ibraname belirtilen şartları taşımadığından söz konusu ibranameye geçerlilik de tanınamayacaktır. Geçerli olmayan ibranameye dayalı olarak davacının fazla mesai alacağının reddine karar verilmesi de hatalıdır. Bu halde Mahkemece yapılması gereken, geçerli olmadığı anlaşılan ibraname dikkate alınmaksızın dosya kapsamında davacının fazla mesai alacağının bulunup bulunmadığını araştırmak ve tespit edilen duruma göre karar vermektir. Bu husus gözetilmeden yazılı gerekçe ile davacının fazla mesai alacağının reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” sonucuna varmıştır; Y. 22. HD., 12.02.2020, E. 2016/29816, K. 2020/2352; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 20.08.2021)

²⁴¹ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s. 1052.

²⁴² CENTEL, s. 395-396.

²⁴³ ÇOPUROĞLU, s. 177.

²⁴⁴ DÖNMEZ, s. 255.

²⁴⁵ CENTEL, s. 397.

işçinin ücreti noktasında “işverenden sadır olan yazılı delil” niteliğinde kabul edilmektedir²⁴⁶.

Söz konusu madde kamu düzenini ilgilendirmektedir. Mutlak emredici nitelikteki bu hüküm gereğince işveren, hesap pusulası düzenlemek ve işçiye vermek zorundadır. Madde hükmüne aykırı olarak düzenlenen sözleşmeler geçersizdir²⁴⁷.

Ücret hesap pusulasının düzenlenmesi imza ve içeriği olacak kayıtlar dışında herhangi bir şekil şartına tabi tutulmamıştır. Elle, dijital olarak bilgisayarda ya da daktilo ile yazılmış olması kabul edilebilecektir. Ancak el ile yazılarak hazırlanması halinde işçinin kontrol edebilmesini güçleştirmeyecek biçimde olması gerekmektedir. Son olarak da ücret hesap pusulasının hazırlanmasında kullanılacak kâğıdın biçimi ve türü de önem taşımamaktadır²⁴⁸.

İşveren tarafından imzalanan ücret hesap pusulaları HMK kapsamında senet niteliğine sahiptir. İşverenin tarafından imzalanmayan ancak işyerinin özel işaretini taşıyan ücret hesap pusulası ise delil başlangıcı niteliğindedir²⁴⁹.

6.4. Ücret Bordrosu

Ücret bordrosu, işverene bağlı olarak çalışanlara yapılacak ödemelerin ayrı ayrı gösterildiği ve ödemelerde bulunan tüm eklenti ve kesintilerin ayrıntılı olarak açıklandığı hesap tablosu olarak ifade edilmektedir²⁵⁰.

Ücretin ödenmesi hususunda işçi tarafından imzalanan ücret bordroları önem arz eden bir delil olarak görülmekle birlikte, imzalı bordroların gerçeği yansıtmadığı durumlarda kesin delil niteliği taşımadıkları Yargıtay tarafından kabul edilmektedir²⁵¹. Yargıtay’a göre

²⁴⁶ Yargıtay’a göre; “...Aynı yasanın 37. maddesinde, işçi ücretlerinin işyerinde ödenmesi ya da banka hesabına yatırılması hallerinde ücret hesap pusulası türünde bir belgenin işçiye verilmesinin zorunlu olduğu hükmüne bağlanmıştır. Usulince düzenlenmiş olan bu tür belgeler, işçinin ücreti noktasında işverenden sadır olan yazılı delil niteliğindedir. Kişi kendi muvazaasına dayanamayacağından, belgenin muvazaalı biçimde işçinin isteği üzerine verildiği iddiası işverence ileri sürülemez. Ancak böyle bir husus ileri sürülsün ya da sürülmesin, muvazaa olgusunun mahkemece resen araştırılması gerekmele, mahkemenin belgeye değer vermeden önce muvazaa şüphesini ortadan kaldırması ve kendiliğinden gerekli araştırmaya gitmesi gerekir.” Y. 7. HD., 22.05.2014, E. 2014/3219, K. 2014/11068; **DÖNMEZ**, s. 221-224.

²⁴⁷ **ÇENBERCİ**, s. 545; **KESER**, Hakan: Türk Hukuku’nda İşçi Alacaklarının Korunması, İzmir 1998, s. 62.

²⁴⁸ **ÇENBERCİ**, s. 545; **CENTEL**, s. 398.

²⁴⁹ **ÇOPUROĞLU**, s. 179.

²⁵⁰ **YILMAZ**, Ejder: Hukuk Sözlüğü, 8. Baskı, Ankara 2004, s. 1281; **DÖNMEZ**, s. 234.

²⁵¹ Yargıtay’a göre “...Ancak, bordrolarda gösterilen ücretin, davacının gerçek ücretini yansıtmadığı, davacının bordrolarda görünen ücretten daha fazla ücret aldığı mahkemece kabul edildiğine göre,

bordroların imzasız olması her zaman ücretin ödenmediği anlamına gelmemektedir²⁵². İmzalı bordroya itiraz edildiği takdirde, bordro delil niteliğini kaybetmektedir. İmzalanmamış bordroların mahkemece hükme esas alınmaması gerekmektedir²⁵³. Buna karşılık, bordrolara işçi tarafından atılmış paraflar Yargıtay tarafından geçerli kabul edilmektedir²⁵⁴. Ücretin ödenip ödenmediğinin tespitinde işçinin imzasını içermeyen bordroların, davacının ücretinin ödendiği banka kayıtlarının, çalışma cetvellerinin ve diğer delillerin beraber değerlendirilmesi gereklidir²⁵⁵.

Uygulamada ücret bordrolarında asıl ücretin yanı sıra ücret ekleri için de ayrı sütun bulunmaktadır. İşçi, kendisine işveren tarafından sunulan ücret bordrolarını ihtirazi kayıt koyarak imzalarsa, fazlaya ilişkin taleplerini her türlü delille ispat edebilecektir. Ücret

bordrolardaki süreler nazara alınarak, yargılama sırasında tespit edilen gerçek ücret üzerinden fazla çalışma, genel tatil ve hafta tatili ücretleri bilirkişiye hesaplattırılmalı, bulunan tutarlardan bordrolarda tahakkuk ettirilen miktarlar mahsup edilmeli aradaki fark hüküm altına alınmalıdır. Ayrıca, varsa tahakkuk ve ödeme bulunmayan aylar için de tanık beyanlarına göre hesaplama yapılmalıdır.” Y. 9. HD., 13.01.2016, E. 2014/28073, K. 2016/705; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 10.08.2019)

²⁵² Yargıtay vermiş olduğu bir kararında; “...Somut olayda; davacının izin alacağı kıdemine göre hak kazandığı iki yüz yirmi iki gün üzerinden hesaplanıp hüküm altına alınmıştır. İzin defterindeki imzaların davacıya ait olduğu tespit edilemediğinden izin defterine itibar edilmemesi isabetlidir. Ancak dosyadaki ücret bordrolarının incelenmesinde çeşitli aylarda ücretli izin adı altında tahakkuklar bulunduğu anlaşılmaktadır. Bir önceki bentte açıklandığı üzere bordrolara imzasız bordro olarak itibar edileceğinden, banka hesap hareketleri celp edildikten sonra tahakkuk ettirilen izin ücretlerinin ödendiğinin anlaşılması halinde; bordroda belirtilen sürelerde izin kullanılmış kabul edilmeli, davalının 2008 yılından sonra izin kullandırılmadığı beyanını içeren savunması da göz önünde bulundurulmalıdır. Tahakkuk ettirilen izin ücretinin ödenmediğinin tespiti halinde ise, davacı duruşmaya davet edilerek izin tahakkuku olan bordrolar gösterilerek belirtilen tarihlerde izin kullanıp kullanmadığı tespit edildikten sonra oluşacak sonuca göre karar verilmelidir.” sonucuna varmıştır; Y. 22. HD., 03.05.2016, E. 2015/8070, K. 2016/13189; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 10.08.2019)

²⁵³ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında; “...Davalı tarafça dosyaya sunulan davacı imzasını içeren bordrolardaki imzalara davacı tarafça itiraz edilmiştir. Ancak Mahkemece, imzaya itiraza dair ön sorun açıklığa kavuşturulmadan eksik incelemeyle karar verilmiştir. Mahkemece yapılacak iş bu konuda imza incelemesi yaptırılarak rapor almak ve sonucuna göre yukarıda belirtilen ilkeler ışığında değerlendirme yaparak, davacının eli ürünü olmadığı sabit olan bordrolara itibar edilmemeli ancak yapılan fazla mesai tahakkukları banka kanalı ile ödendiğinden ilgili ödemeler mahsup edilerek hesaplama yapılmalıdır. İtibar edilen bordrolarda ise bu aylarda fazla mesai tahakkuklarından daha fazlasında çalışıldığı yazılı belge ile ispat edilebileceğinden, tanık beyanı ile ispat edilemeyeceğinden bu aylar dışlanmak suretiyle hesap yaparak çıkacak sonuca göre hüküm kurmaktır.” sonucuna varmıştır; Y. 22. HD., 07.01.2019, E. 2016/3057, K. 2019/36; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 10.08.2019)

²⁵⁴ Yargıtay’a göre “...Mahkemece 1997 Ekim ve Kasım aylarına ait ücretlerinin ödenmediği kabul edilerek istek doğrultusunda hüküm kurulmuş ise de; bilirkişi raporunda da açıklandığı üzere anılan aylara ait bordrolarda paraf mevcuttur. Bu husus davacıdan öncelikle sorulmalı ve gerekli inceleme ve araştırma yapılarak söz konusu ücretlerin ödenip ödenmediği açıklığa kavuşturulmalıdır. Bu yönünde durulmaksızın isteğin kabul edilmesi hatalıdır.” Y. 9. HD., 24.11.1999, E. 1999/14829, K. 1999/17866; **DÖNMEZ**, s. 236.

²⁵⁵ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında; “... Dosyada bulunan ve davacının imzasını taşıyan bordrolara, ekli çalışma cetvellerinde tatil günü aşan çalışmalar gösterilmiştir. Bordroda da ek kazanç sütununa yer verilmiştir. Ücret bordroları imzasız ise de çalışma cetveli ile birlikte değerlendirilmesi gerekir. Bu konuda öncelikle taraflardan diyecekleri sorulmalı, varsa delilleri toplanmalı bir değerlendirilmeye tabi tutularak sonuca gidilmelidir.” sonucuna varmıştır; Y. 9. HD., 06.07.1998, E. 1998/9927, K. 1998/11745; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 10.08.2019)

bordolarının imzalı olup olmaması özellikle fazla çalışmalar açısından önem taşımakta olup, işçilerin işlemiş olan fazla mesai ücretleri normal çalışma ücretleriyle birlikte 4857 sayılı Kanunun 32. ve 34. maddeleri gereğince ödenmektedir. Bu ödemeler ücret bordrolarında açıkça gösterilmektedir. Yargıtay eski kararlarında bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması halinde, işçinin bordroda açıklanandan daha fazla çalışma ücret alacağını yazılı belge ile kanıtlaması gerektiği görüşünü benimseyerek, işçiye bordro imzalatılmadığı, her ay farklı miktarlarda ödenen fazla çalışma tahakkuklarını da içerir ödemelerin işçinin banka hesabına yapılması halinde, işçi tarafından ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması durumunda, ödenenin üzerinde fazla çalışma yaptığını yazılı delil ile ispat etmesi gerektiği görüşünü benimsemiştir²⁵⁶.

Yargıtay yeni kararlarında ispata ilişkin olarak bordroların imzalı olup olmaması ve bordrolarda tahakkuk olup olmamasına yönelik olarak genel ilkeler belirlemiştir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bordronun sahte olduğu ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılmaktadır. Bordroda fazla çalışma bölümünün boş olması ya da bordronun işçinin imzasını taşımaması durumunda işçinin fazla çalışma iddiasını her türlü delille ispat etmesi mümkündür. İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ödemesi yapıldığı anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yapıldığının ileri sürülmesi ancak yazılı delille mümkündür²⁵⁷. İşçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönünde ihtirazi kaydının bulunması halinde bordroda görünenden fazla çalışmasını her türlü delille ispat edebilecektir. Bordronun imzasız olması durumunda ise fazla çalışmanın her türlü delille ispatı mümkündür. İşçinin fazla çalışma yaptığını iddia ettiği döneme ait imzalı ve

²⁵⁶ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında; “...İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.” sonucuna varmıştır; Y. 7. HD., 15.01.2014, E. 2013/15756, K. 2014/311; Çalışma ve Toplum Dergisi, 2014/2 s. 243-245; **DÖNMEZ**, s. 237-238.

²⁵⁷ Yargıtay’a göre “...Sunulan faturaların davacının fazla çalışmasını göstermediği, ispat yükünün davacı da olduğu, davacı tanıklarının birbirini doğrulamayan beyanda bulunmaları, davacının ana ve birleşen davalar için farklı çalışma saatlerini bildirmesi dikkate alındığında alınan ilk rapordaki gibi davacının haftanın 6 günü 14:00-24:00 saatleri arasında çalıştığı ve haftalık 9 saat fazla çalışma yaptığının kabulü gerekir. Anılan yönler gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y. 22. HD., 12.02.2020, E. 2016/29816, K. 2020/2352; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 20.08.2021)

aksi yazılı delil ile ispat edilemeyen ücret bordroları içerisinde fazla çalışma tahakkuku bulunuyorsa hesaplama yapılacağı zaman bu ayların dışlanması gerekmektedir²⁵⁸. İşçinin çalışma dönemine ait ücret bordroları imzasız olup, işverence tahakkuk ettirilen miktarın ispatı durumunda ise bu aylara ilişkin yapılan ödemeler mahsup edilecektir²⁵⁹.

Bordrolarda “fazla çalışma veya genel tatil sütunu bulunduğu halde bu sütunun işveren tarafından boş bırakılmış olması”, işçinin fazla çalışma yapmadığının veya genel tatillerde çalışması olmadığının kanıtı olarak kabulü mümkün değildir²⁶⁰. Bu halde Yargıtay işçinin tanık delili ile iddiasını ispatlayabileceği görüşünü kabul etmiştir. Bordroda, “fazla çalışma bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşıyamaması halinde” işçi fazla çalışma alacağı iddiasını her türlü delille ispat edebilir. Fazla çalışmanın “yazılı delil ya da tanıkla” ispatı söz konusu olabilecektir. Ancak “işyerindeki çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanık” anlatımlarına mahkemece itibar edilmesi mümkün değildir²⁶¹.

6.5. Banka Ödeme Kaydı

²⁵⁸ Yüksek Mahkeme vermiş olduğu bir kararında; “...Ayrıca dosyada mevcut bordroların bir kısmında fazla mesai tahakkuku bulunmakta olup bu tahakkuklar nedeniyle imzalı bordrolar olan ayların fazla mesai hesabından dışlanması, imzalı olmamakla birlikte fazla mesai tahakkuku bulunan aylar yönünden ise ödenen miktarın hesaplanıp takdiri indirimden sonra bulunacak miktardan mahsubunun gerektiğinin düşünülmemesi de hatalıdır.” sonucuna varmıştır; Y. 9. HD., 12.02.2020, E. 2020/166, K. 2020/2004; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 20.08.2021)

²⁵⁹ Yargıtay’a göre “...İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir. İşçinin imzasını içermeyen bordrolarda fazla çalışma tahakkuku yer aldığı ve tahakkukta yer alan miktarların karşılığı banka hesabına ödendiğinde, tahakkuku aşan fazla çalışmalar her türlü delille ispatlanabilir. Tahakkuku aşan fazla çalışma hesaplandığında, bordrolarda yer alan fazla çalışma ödeme tutarları mahsup edilmelidir. Somut uyumsuzlukta, davacının imzasını içeren fazla mesai tahakkuku bulunan bordroların dışlanması gerekir ise de imzalı olmayan bordro dönemleri için karşılığı bankaya ödenmiş ise mahsup yapılmalıdır. İmzasız bordro dönemlerinde fazla çalışma yapıldığının her türlü delille ispatı mümkün olup, dosya içinde bulunan tanık beyanları dikkate alınarak fazla çalışma hesabı yapılmalı, belirtilen ilkeler doğrultusunda istekle ilgili karar verilmelidir.” Y. 9. HD., 14.11.2019, E. 2017/12447, K. 2019/20016; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 20.08.2021)

²⁶⁰ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 812.

²⁶¹ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında; “...Dairemizin yerleşmiş kararlarında ücret bordrolarının fazla mesai sütunu boş bırakıldığında bunun aksinin kanıtlanması halinde diğer bir anlatımla, fazla mesainin yapıldığının anlaşılması durumunda bu ücret alacağının kabulü gerektiği yolundadır. Hal böyle olunca davacının fazla mesai ücretinin hesaplanıp gerektiğinde takdiri indirim yapılmak suretiyle hüküm altına alınması gerekir.” sonucuna varmıştır; Y. 9. HD., 20.06.2006, E. 2006/38666, K. 2006/18231; Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006/4 s. 190-191; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 10.08.2019)

Ücretlerin bankalar aracılığı ile ödendiği durumlarda banka kayıtları ve dekont makbuzları ödemeyi gösteren delil niteliğini taşımaktadır²⁶².

5754 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”, İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanununda yapılan değişiklikler neticesinde, banka yolu ile ödeme yapılmasının işverenler bakımından zorunlu hale getirilmesi sonucunda da Yargıtay kararlarında banka ödemesinin önemi ortaya çıkmıştır. İşveren tarafından ödeme def’i mahkeme tarafından her aşamada resen dikkate alınması gerekmektedir²⁶³.

6.6. Yüzde Defteri

İş Kanununun 51. maddesinde yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde ücret ödemelerine ilişkin düzenleme mevcuttur. İlgili maddeye göre ücretin yüzde usulüne göre ödendiği müesseselerde işveren veya işveren vekili yüzde usulüne göre toplanan paraların eksiksiz olarak işçilere dağıtıldığını belgelemekle yükümlü tutulmuştur.

İş Kanununun 52. maddesi uyarınca, yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işveren, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermekle yükümlüdür.

İşçi işveren arasında uyuşmazlık çıkması halinde bu belgelerin ispat aracı olarak kullanılabilmesi mümkündür. Yüzde defterinde yalnızca işçinin hak ettiği ücret miktarının yer alması halinde işçi tarafından imzalanmış olmadıkça işçiye yapılan ödemeyi değil

²⁶² DÖNMEZ, s. 225.

²⁶³ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında; “...Davacı iş akdini 15 yıl sigortalılık süresini ve 3600 prim gün sayısını doldurduğu gerekçesiyle sona erdirmiş ve çalışma süresine karşılık kıdem tazminatının ödenmediği iddiası ile dava açmıştır. Davalı taraf ihale kapsamında işin devredildiği ve kendilerinin sorumlu olmadığını savunmuştur. Mahkemece davalı tarafça yargılama aşamasında sunulan 2004 yılı sonrası yapılan ödemeler değerlendirilerek ödeme dönemleri dışlanmak suretiyle hesaplama yapılmıştır. Davalı tarafça temyiz aşamasında alt işverenlerden henüz elde edildiği iddiası ile 2000-2003 dönemine dair 16.05.2003 tarihli ibraname ve kısmi ödemelere dair banka dekontları sunulmuştur. Ödeme itirazı yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilir. Kural olarak, yargılama aşamasında sunulmayan deliller, temyiz veya karar düzeltme aşamasında sunulamazlar. Ancak borcu ortadan kaldıran deliller yargılama aşamasında ileri sürülebilir. Borcun ödendiğini gösteren makbuz veya ibraname bu istisnanın tipik örneğidir. Somut olayda davalı işveren tarafından temyiz aşamasında dosyaya, davaya konu alacaklara dair ödeme belgeleri ve banka hesap dökümleri ibraz edilmiş, ödeme belgeleri delil listesinde gösterilmiştir. Hal böyle olunca işin mahiyeti ve hizmet alım yoluyla alt işverenlere verildiği dikkate alındığında belgelerin alt işverenlerce düzenlenmesi ve teminindeki güçlük karşısında davalının temyiz aşamasında sunduğu belgeler konusunda Mahkemece yeni bir değerlendirme yapılması gerekir.” sonucuna varmıştır; Y. 22. HD., 15.01.2018, E. 2017/9510, K. 2018/90; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 10.08.2019)

işverenin işçiye olan ücret borcunu gösterecektir²⁶⁴. Bu halde işverenin, yüzde usulüne göre ödeme yaptığını ispat edebilmek için işçi tarafından imzalanmış, makbuz, ibraname gibi diğer ödemeyi ispatlayacak belgelere dayanabilecektir²⁶⁵.

İKİNCİ BÖLÜM

ÜCRET ALACAĞI HAKKININ KORUNMASI

1. ÜCRETİN KORUNMASINDAKİ AMAÇ

Ücretin işçilerin ve ailelerinin büyük çoğunluğu açısından tek geçim kaynağı olması sebebiyle ücret alacağının işverene, işverenin ve işçiden alacaklı olanlara karşı korunması gerekmiştir²⁶⁶. İşçinin ücretin belirli bir sınırın altına indirecek veya tamamen ortadan kaldıracak işlemlere karşı yasal önlemler alınmış, özel düzenlemeler ile ücretin korunması amaçlanmıştır²⁶⁷. Bu düzenlemelerin bir kısmı işçiyi işverene, bir kısmı işçinin kendisine, bir kısmı da üçüncü kişilere karşı koruyucu nitelikte olarak karşımıza çıkmaktadır. Ücretin işçi ve ailesinin geçimini sağlamak bakımından taşıdığı önem, ücrete sosyal bir nitelik kazandırarak özel olarak korunmasını zorunlu hale getirmiştir²⁶⁸.

Ücretin korunması mutlak suretle yasal düzenlemelere dayandırılmakta; ücretin korunmasını sağlayan hükümler ya emredici hukuk kuralları ya da işçi lehine düzenlenebilen nispi emredici hukuk kuralları öngörülmüştür. Bu kurallara uymama halinde hukuki ve cezai yaptırımlar bulunmaktadır²⁶⁹.

²⁶⁴ AKYİĞİT, Şerh 2008, s. 1484; ÇOPUROĞLU, s. 183.

²⁶⁵ CENTEL, s. 404; KESER, s. 65; ÇOPUROĞLU, s. 183.

²⁶⁶ NARMANLIOĞLU, s. 308; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 192.

²⁶⁷ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 130.

²⁶⁸ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 158.

²⁶⁹ EVREN, s. 134.

2. ÜCRETİN KORUNMASINA YÖNELİK ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

2.1. Birleşmiş Milletler Belgeleri

2.1.1. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi²⁷⁰, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu'nun 1948 yılında hazırladığı ve birkaç değişiklikten sonra 10.12.1948 tarihinde, BM Genel Kurulu'nun Fransa'nın Paris şehrinde yapılan 183. oturumunda²⁷¹ kabul edilen 30 maddelik bildiridir.

Amacı bireylere tanınan hak ve özgürlüklerin güvence altına alınması olan Beyannamenin 23. maddesinde; *“herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkının bulunduğu, herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, herkes için eşit işe ve eşit ücrete hakkının olduğu, çalışan herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır, adil ve elverişli ücretlendirmeye hakkının olduğu, bunun gerektiğinde her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak, adil ve elverişli bir ücret alma hakkının bulunduğu”* vurgulanmaktadır.

06.04.1949 tarih ve 9119 sayılı Bakanlar Kurulu ile; *“İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin Resmi Gazete ile yayınlanması yayımdan sonra okullarda ve diğer eğitim müesseselerinde okutulması ve yorumlanması ve bu Beyanname hakkında radyo ve gazetelerde münasip neşriyatta bulunulması”* kararlaştırılmıştır²⁷².

2.1.2. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi²⁷³, 16.12.1966 tarihinde BM Genel Kurulu tarafından kabul edilmiş ve 03.01.1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Sözleşmenin adil ve elverişli çalışma koşullarından yararlanma hakkını düzenleyen 3. bölümünün 7. maddesinde; *“Sözleşmeye taraf devletlerin, herkesin adil ve elverişli*

²⁷⁰ Beyanname için bkz. <http://www.danistay.gov.tr/upload/insanhaklarievrenselbeyannamesi.pdf>, (E. T. 18.08.2019)

²⁷¹ Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 10 Aralık 1948 tarih ve 217A(III) sayılı Kararıyla ilan edilmiştir.

²⁷² Bakanlar Kurulu Kararı 27.05.1949 tarih ve 7217 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

²⁷³ Sözleşme için bkz. http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin134.pdf, (E. T. 18.08.2019)

çalışma koşullarından yararlanma hakkını kabul ettikleri, bu hakkın güvence altına aldığı durumlar” açıklanmıştır. İlgili maddeye göre bütün işçilere asgari gelirin sağlanacağı, aileleriyle birlikte saygın bir yaşam düzeyini sağlayacak ücretin verileceği, cinsiyet ayrımı yapılmaksızın kadınlara da erkeklere sağlanandan farklı koşullarda ve aynı iş için farklı ücret ile çalıştırılmayacakları konusunda güvence verilmiştir.

Bahsi geçen madde, “güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarının sağlanacağı, işyerinde işçilere yapılacak terfilerde eşit olanak sağlanacağı, bu terfilerin yalnızca kıdem ve yeterlilik esaslarına göre yapılması” konularını da kapsamaktadır. Ayrıca “dinlenme, boş zaman, çalışma saatlerinin makul ölçülerde sınırlandırılması, ücretli dönemsel tatiller ile resmi tatillerde de ücret verilmesi gerektiği” madde kapsamında yer almaktadır.

Türkiye, Sözleşmeyi 15.08.2000 tarihinde imzalamıştır. Sözleşmenin onaylanması 04.06.2003 tarihli ve 4867 sayılı Kanunla uygun bulunmuş ve Bakanlar Kurulu 10.07.2003 tarih ve 2003/5923 sayılı kararı ile Sözleşmeyi onaylamıştır²⁷⁴. Türkiye, onay belgelerini 23.09.2003 tarihinde BM Genel Sekreterliğine tevdi etmiş ve 27. madde gereğince Sözleşme, 23.12.2003 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir.

2.2. Avrupa Konseyi Belgeleri

2.2.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi²⁷⁵ ücret ve ücretin korunmasına yönelik doğrudan hüküm içermemektedir. Ancak bu sözleşmenin 4. maddesinde; “kimsenin köleliğe ya da kulluğa zorlanmayacağı, zorla çalıştırılmayacağı, zorunlu çalışmaya tabi tutulamayacağı” şartlarının hüküm altına alınmış olması ile inceleme konumuz açısından önem arz etmektedir.

20.03.1950 tarihinde İtalya’nın Roma şehrinde imzalanan Sözleşme, 03.09.1952 tarihinde yürürlüğe girmiştir²⁷⁶. Sözleşme ülkemizde 18.05.1954 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşme, 01.11.1998 tarihinde eklenen 11. protokol ile güncel halini almıştır.

²⁷⁴ Bakanlar Kurulu kararı ve Sözleşmenin resmi çevirisi 11.08.2003 tarih ve 25196 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

²⁷⁵ Sözleşme için bkz. <http://danistay.gov.tr/upload/avrupainsanhaklarisozlesmesi.pdf>, (E. T. 18.08.2019)

²⁷⁶ Sözleşme 19.03.1954 tarih ve 8662 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

Sözleşme, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinden daha dar kapsamlı belge niteliğindedir. Bu sözleşmede ekonomik ve sosyal hakları üzerinde durulmamış, medeni ve siyasal haklara yer verilmiştir²⁷⁷.

2.2.2. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartının 1961 tarihli ve 1996 tarihli olmak üzere iki versiyonu bulunmaktadır. 1996 tarihli Sosyal Şart, “Gözden Geçirilmiş Sosyal Şart” olarak bilinmektedir. Avrupa Sosyal Şartı²⁷⁸, 18.10.1961 tarihinde imzaya açılmış ve 26.02.1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye’nin, 18.10.1961 tarihinde imzaladığı Avrupa Sosyal Şartı, 16.06.1989 tarihli ve 3581 sayılı Kanun ile, “bir çok maddeye çekince konularak” onaylanmış²⁷⁹, ülkemizde 24.12.1989 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Ücret ve ücrete ilişkin düzenlemelere Avrupa Sosyal Şartı’nın 2. bölümün 4. maddesinde “Adil Bir Ücret Hakkı” başlığı ile yer verilmiştir. Bu maddede özetle, çalışanların kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olmaları, istisnalar haricinde fazla çalışmaların karşılığının verilmesi, cinsiyet ayrımı yapılmaksızın eşit ücret hakkının verileceği, ulusal yasalar veya düzenlemelerle belirlenmiş veya toplu sözleşmeler veya hakem kararıyla saptanmış koşullar ve ölçüler dışında ücretten kesinti yapılamayacağı, işe son verilmesi durumunda bildirim süresi hakkının kabul edilmesi konuları düzenlenmiştir.

1961 tarihli Sosyal Şartta tespit edilen eksiklikleri gidermek ve sosyal hakların kapsamını genişletmek amacıyla hazırlanan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı²⁸⁰, 03.05.1996 tarihinde imzaya açılmış ve 01.07.1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye, Şartı 06.10.2004 tarihinde imzalamıştır. 27.09.2006 tarih ve 5547 sayılı Kanun ile, Şartın bazı maddeleri kabul edilmiştir²⁸¹. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Türkiye bakımından 01.08.2007 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

²⁷⁷ SENYEN-KAPLAN, s. 23.

²⁷⁸ Avrupa Sosyal Şartı için bkz.

https://www.anayasa.gov.tr/files/insan_haklari_mahkemesi/avrupa_sosyal_sarti/AvrupaSosyalSarti2.pdf, (E. T. 18.08.2019)

²⁷⁹ 14.10.1989 tarihli 20312 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

²⁸⁰ Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı için bkz.

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>, (E. T. 18.08.2019)

²⁸¹ 09.04.2007 tarih ve 26488 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

Gözden Geçirilmiş Şartın 2. bölümünün 25. maddesinde, “işçilerin işverenlerinin iflası halinde çalışanların iş ilişkisinden kaynaklanan hak ve alacaklarının, bir garantör kurum ya da diğer bir koruma yöntemi ile koruma altına alınacağı” yer almaktadır. Avrupa Sosyal Şartı, sosyal haklar bakımından oldukça gelişmiş ve ileri düzeyde hükümler içeren bir belge olarak karşımıza çıkmaktadır²⁸².

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Sosyal Şartı ile benzer olmasına rağmen bağımsız ve ayrı bir belge olarak karşımıza çıkmaktadır²⁸³. Bu nedenle “Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı” halen yürürlükte olup, Türkiye ve diğer ülkeler kabul ettikleri maddeler açısından belgeler ile bağlıdır²⁸⁴. Türkiye, 2021 yılı itibarıyla yıllık ücretli izin, örgütlenme ve grev hakkı gibi maddelere ilişkin olarak çekincesini devam ettirmektedir.

2.3. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgeleri

Ülkemizin de üyesi olduğu, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), hazırlamış olduğu uluslararası çalışma sözleşmeleri ve tavsiye kararları vasıtası ile üye devletlere yol gösterici olması bakımından iş hukuku açısından önemli bir kuruluştur. Uluslararası çalışma sözleşmeleri, sözleşmeyi imzalayan devletler açısından bağlayıcı olup, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yayınlanan tavsiye kararlarının ise üye devletler bakımından bağlayıcılığı bulunmamaktadır²⁸⁵.

2.3.1. Filadelfiya Bildirgesi

Filadelfiya Bildirgesi²⁸⁶, 2. Dünya Savaşı sonlarına doğru 26. toplantısını ABD’nin Filadelfiya şehrinde gerçekleştiren Uluslararası Çalışma Örgütü’nün, tarihsel bildirgelerinden biri olarak bilinen ve “Uluslararası Çalışma Örgütü’nün amaç ve hedeflerinin belirtildiği, temel ilkelerinin vurgulandığı”, 10.05.1944 tarihinde kabul edilen

²⁸² TUNCAY, A. Can/EKMEKÇİ, Ömer: Yeni Mevzuat Açısından Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları, 2. Baskı, İstanbul 2009, s. 52.

²⁸³ GÜLMEZ, Mesut: Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi ile Yeni Avrupa Sosyal Şartı, Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan, Ankara 1998, s. 331.

²⁸⁴ TARCAN, Nurseli: Avrupa Sosyal Şartı’ndan, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’na, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2006, Sayı 4, s. 219.

²⁸⁵ SENYEN-KAPLAN, s. 27.

²⁸⁶ Bildirge için bkz. https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm, (E. T. 18.08.2019)

bildirgedir. Bu toplantıda, “Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Amaç ve Hedefleri Bildirgesi” kabul edilmiş ve literatüre “Filadelfiya Bildirgesi” olarak geçmiştir.

Bildirgenin ilk cümlesinde de yer aldığı şekilde, “*emeğin bir mal olmadığı*” vurgulanmış; devamında herkesin ekonomik güvence ve eşit şartlarda sürdürme hakkının bulunduğu, yoksullukla mücadele edilmesi gerektiği, iş sahibi olan ve korunmaya muhtaç olan kişilerin asgari yaşam koşulları sağlayacak ücret hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Bildirgeye göre sonuca ulaştıracak koşulların gerçekleştirilmesi, her ulusal ve uluslararası siyasetin ana hedefini oluşturmaktadır²⁸⁷.

2.3.2. 95 Sayılı Ücretlerin Korunmasına İlişkin Sözleşme

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün doğrudan ücret hakkına ilişkin en önemli sözleşmesi 08.06.1949 tarihinde kabul edilen 95 sayılı Ücretlerin Korunması Sözleşmesi’dir²⁸⁸. Türkiye tarafından 24.10.1960 tarihinde ve 109 sayılı Kanun ile onaylanan Sözleşme²⁸⁹ 29.03.1961 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu Sözleşmede ücretin tanımı yapılarak, ücret hakkının korunması açısından son derece ayrıntılı düzenlemeler içermektedir.

95 sayılı Sözleşmenin 1. maddesinde ücretin tanımı yapılarak; “*...yapılan veya yapılacak olan bir iş veyahut görülen ve görülecek olan bir hizmet için yazılı veya sözlü bir iş akdi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye, her ne nam altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi kabil olup karşılıklı anlaşma veya milli mevzuatla tespit edilen bedel veya kazançları ifade eder.*” hükmü getirilmiştir.

Sözleşmenin 3. maddesinde; “*nakit olarak ödenmesi gereken ücretlerin, münhasıran tedavülü mecburi olan para ile ödenmesi gerektiği ifade edilerek, emre muharrer senetle, bono ile, kuponla veya tedavülü mecburi parayı temsil ettiği iddia olunan diğer herhangi bir şekilde ödenmesi*” yasaklanmıştır. Maddenin 2. fıkrasında, “*ücretlerin çekle, posta çeki veya havalesiyle ödemenin teamül gereği olduğu ya da zorunlu hale geldiği özel durumların olduğu ya da bir toplu iş sözleşmesi veya hakem kararı ile bu şekilde ödemenin*

²⁸⁷ ÇOPUROĞLU, s. 133.

²⁸⁸ Sözleşme için bkz. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377265/lang--tr/index.htm, (E. T. 18.08.2019)

²⁸⁹ 28.10.1960 tarih ve 10641 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

kararlaştırıldığı” hallerde, aksi durumda “bu hallerin hiçbirinin söz konusu olmadığı ancak işçinin bu tür bir ödeme şekline onay verdiği” durumlarda, yetkili makam tarafından ücretin sözü edilen şekillerde ödenmesine onay verilebilecektir.

Sözleşmenin 5. maddesinde, ücretin doğrudan işçiye ödeneceği belirtilmiştir. 8. maddede, ücretlerden yapılacak kesintilerin şartlarına ilişkin düzenlemeye yer verilmektedir. Sözleşmenin 10. maddesinde ise ücretin haczi ve temliki bakımından ancak milli mevzuatın belirlediği haller ile sınırlandırılabilmesi hususu yer almaktadır. İşverenin iflas etmesi ya da mahkeme kararıyla tasfiyesi durumunda, sözleşmenin 11. maddesine göre işçilik alacaklarının imtiyazlı alacaklardan olduğu ifade edilmiştir. Sözleşmenin 12 ve 13. maddelerinde ise ücretin ödeme sürelerini ve zamanlarını gösteren düzenlemeler yer almaktadır.

95 sayılı Sözleşmenin 2. maddesine göre, “kendisine ücret ödenen veya ödenecek herkes” için bu sözleşme hükümleri uygulanacaktır. Üye devletlerin sözleşmenin tamamını veya uygulamanın uygun olmayacağı şekillerde çalışan bazı grupları, sözleşmeden istisna edebilmeleri mümkün olacaktır. Böyle bir durumda “istisna edilen grupların, sözleşmenin imzalanmasından sonra verilecek ilk yıllık raporda Uluslararası Çalışma Örgütüne bildirmeleri” gerekmektedir. İleri bir tarihte bir grubun uygulamalardan istisna edilmesi veya grupların genişletilmesi mümkün değildir. Türkiye, 1960 yılında kabul ettiği bu sözleşmeye dair ilk raporunu 1961 yılında vermiş, sözleşmenin uygulanmasından herhangi bir grubu istisna etmemiştir²⁹⁰.

2.3.3. 94 Sayılı Kamu İşletmelerinde Yapılacak Sözleşmelere Konulacak Çalışma Şartlarına İlişkin Sözleşme

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün ücretin korunmasına yönelik bir diğer sözleşmesi, kamu işletmelerinin yetkilerinin ve yükümlülüklerinin düzenlendiği 94 sayılı Çalışma Şartları (Kamu Sözleşmeleri) Sözleşmesi’dir²⁹¹. Sözleşme, 08.06.1949 tarihinde Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kabul edilmiş olup, Türkiye tarafından 14.12.1960 tarihinde ve 161 sayılı Kanun ile onaylanmış²⁹² ve 29.03.1961 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

²⁹⁰ ÇOPUROĞLU, s. 38.

²⁹¹ Sözleşme için bkz. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377264/lang--tr/index.htm, (E. T. 18.08.2019)

²⁹² 21.12.1960 tarih 10686 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

94 sayılı Sözleşme, “kamu işletmeleri tarafından müteahhitlere ihale yoluyla verilen, bayındırlık işlerinin yapılması, tadilatı, yıkımı, malzeme üretimi, işlenmesi veya nakli, hizmetlerin bizzat ifası veya temini gayesi ile yapılan işlerde çalışan işçilerin ücret haklarının ve çalışma şartlarının düzenlenmesinde” uygulama alanı bulmaktadır. Sözleşmede bulunan hükümler ile işçilerin ücretinin korunmasında devletin de sorumluluğu yer almıştır²⁹³.

Sözleşmenin 1. maddesinde, taraflardan en az birinin kamu kurumu olması gerekmektedir. 94 sayılı Sözleşme, ülkenin gelişmesi, ekonomik yönden kalkınmasına katkı sağlayacak köprü, liman, baraj gibi işlerin değiştirilmesi, onarımı, yıkımı gibi işlerin müteahhitlere yaptırılması durumunda tanzim edilecek kamu sözleşmelerinde yer alması zorunlu olan işçilerin çalışma şartlarını düzenlemektedir²⁹⁴. 94 sayılı Sözleşmenin 2. maddesine göre müteahhitler tarafından çalıştırılan işçilerin ücret ve diğer özlük haklarının o meslek için belirlenmiş emsal ücret veya aynı iş kolu için ödenen ücret kadar olmasını garanti etmeleri gerekmektedir²⁹⁵. Ayrıca sözleşmenin 5. maddesine göre yükümlülüklerine aykırı davranan işverenlere yaptırım uygulanacağı ve işçilerin ücretlerini elde edebilmeleri için tahakkuk eden istihkaklardan kesinti yapmak suretiyle işçi ücretlerinin teminat altına alınması gerektiği belirtilmiştir²⁹⁶.

2.3.4. 173 Sayılı İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin Sözleşme

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 1949 yılında kabul etmiş olduğu 95 sayılı Sözleşmenin yanı sıra, 1992 yılında kabul etmiş olduğu 173 sayılı “İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin Sözleşme”²⁹⁷ ile de işçilik alacaklarına güvence getirilmek istenilmiştir²⁹⁸.

²⁹³ **KORKUSUZ**, Refik: Uluslararası Sözleşmelerde ve Türk İş Hukukunda İşçilik Alacaklarının Korunması, Ankara 2004, s. 25; **YORULMAZ**, Çiğdem: İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçilik Alacaklarının Korunması, Ankara 2020, s. 177-178.

²⁹⁴ **KORKUSUZ**, s. 24; **YORULMAZ**, s. 178.

²⁹⁵ **YORULMAZ**, s. 178.

²⁹⁶ **ÇOPUROĞLU**, s. 42.

²⁹⁷ Sözleşme için bkz.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C173, (E. T. 18.08.2019)

²⁹⁸ **ALPAR**, M. Bülent: İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin 173 Sayılı ILO Sözleşmesi İle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 6, S. 3, 2002, s. 75-76.

23.06.1992 tarihinde Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kabul edilen, 08.06.1995 tarihinde ise yürürlüğe giren 173 sayılı Sözleşme, onaylayan devletler açısından Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1949 tarihli ücretin korunmasına ilişkin 95 sayılı Sözleşmesinin ilgili 11. maddesinin yerini almıştır. Türkiye'nin 173 sayılı Sözleşmeyi onaylamaması nedeniyle 95 sayılı Sözleşmenin 11. maddesinin geçerliliği ülkemiz açısından devam etmektedir²⁹⁹.

173 sayılı Sözleşme, “işverenin ödeme aczine düşmesi durumunda işçilik alacaklarının korunmasına yönelik kapsamlı hükümler” içermektedir. Sözleşmenin 1. maddesinde, “işverenin malvarlığına dair ve alacaklılarının tümünün tatmin olunmasına yönelik külli takibin açılmasına sebep olan haller, ödeme güçlüğüne düşme hali olarak” ifade edilmektedir³⁰⁰.

Sözleşmeyi onaylayan devletlerin, ödeme güçlüğü kavramını, “işçi alacaklarının işveren tarafından ekonomik sıkıntılardan dolayı karşılanamadığı durumları da kapsayacak şekilde geniş tutulabileceği” ifade edilmiştir. İşverenin malvarlığı durumunun ödeme güçlüğüne dayanan külli takibe hangi ölçüde tabi olacağı, üye devletler tarafından ulusal mevzuatlarında belirlenebileceği sözleşme ile mümkün kılınmıştır³⁰¹.

Sözleşmenin 3.maddesi gereğince; bu sözleşmeyi onaylayan devletin, sözleşmenin 2. bölümündeki işçilik alacaklarının imtiyaz yoluyla korunması veya 3. bölümde düzenlenmiş olan garanti fonu sistemi ile korunma yollarından birini kabul edebilme seçeneği sunulmuştur. Sözleşmeyi kabul eden devletin seçenek olarak sunulan her iki sistemden birlikte yararlanma hakkı da ayrıca bulunmaktadır. Bu seçimin sözleşmenin onayı sırasında belirtmesi gerekmektedir³⁰².

²⁹⁹ SUNGURTEKİN-ÖZKAN, s. 120.

³⁰⁰ SUNGURTEKİN- ÖZKAN, s. 120-121.

³⁰¹ SUNGURTEKİN- ÖZKAN, s. 121.

³⁰² ALPAR, s. 76; SUNGURTEKİN- ÖZKAN, s. 121.

173 sayılı Sözleşmenin 5. maddesi ile işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi durumunda işçilik alacaklarına, diğer alacaklıların payları ödenmeden önce öncelik tanınarak, işçilerin alacaklarının ödenmesi için güvence altına alınması sağlanmıştır.

Sözleşmenin; “Garanti Kurumu Yoluyla İşçi Alacaklarının Korunması” başlıklı 3. bölümünün 9. maddesine göre; *“işçilerin işverenden olan alacaklarının ödenmesinin işverenin iflası nedeniyle yapılamaması halinde, bu işçi alacağının, bir garanti kurumu tarafından karşılanacağı”* ifade edilmiştir.

Sözleşmenin 11. maddesinin ilk fıkrasına göre garanti kurumunun organizasyonunun her devletin ulusal mevzuatına uygun bir yapıda olacağına yer verilmiştir. Aynı maddenin 2. fıkrasında; *“garanti kurumuna işçi alacakları için, özel bir sigorta şirketine yeterli garanti sağlaması halinde izin verilebileceği”* ifadesi yer almaktadır³⁰³.

Sözleşmenin 13. maddesinde; *“işçi alacaklarının ülkenin ulusal mevzuatına göre korunmasında, uygun bir para limitine göre sınırlama getirilebileceği”* ifade edilmiştir. Aynı maddenin 2. fıkrasında; *“işçi alacaklarına sağlanan bu önceliğin sınırlandığı durumlarda, para değerinin korunması için gereken hallerde ayarlama yapılabileceği”* belirtilmiştir³⁰⁴.

173 sayılı Sözleşme, işverenlerin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde, “işverenin mal varlığından diğer alacaklıların haklarının ödemesine başlanılmadan, işçilerin çalışmalarından kaynaklanan alacaklarının ödenerek, bunların öncelikli alacak olarak korunmasının sağlanması, bu mümkün olmuyorsa garanti kurumu tarafından alacağın üstlenilmesinin sağlanmasını” amaçlamaktadır³⁰⁵.

2.3.5. 85 Sayılı Ücretin Korunması Hakkında Tavsiye Kararı

Uluslararası Çalışma Örgütü, işçinin ücret hakkına ilişkin olarak onaylayan devletleri bağlayıcı nitelikteki sözleşmelerinden farklı olarak yaptırım gücü bulunmayan tavsiye

³⁰³ ALPAR, s. 78.

³⁰⁴ ALPAR, s. 78.

³⁰⁵ ALPAR, s. 86.

kararlar da vermektedir. Ücretin korunması açısından en önemli kararı 85 sayılı Ücretin Korunması Hakkında Tavsiye Kararı³⁰⁶ olup, 01.07.1949 tarihinde kabul edilmiştir. Tavsiye Kararında, *“ücretten yapılacak kesintilere yönelik düzenlemeler, ücretin ödeme dönemi ile ilgili azami sürelerinin belirlenmesi, ücrette meydana gelebilecek değişikliklerin işçilere bildirilmesi, ücretlere ilişkin hesap özeti ve bordro kayıtlarının işçilere açıkça bildirilmesi”* konularında ayrıntılı hükümler yer almaktadır³⁰⁷.

85 sayılı Tavsiye Kararının ilk bölümünde ücretten yapılacak kesintilere ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Kararın 1. maddesinde; *“ücretten yapılacak kesintilerin, işçinin ve ailesinin geçimine mani olmayacak biçimde sınırlandırılması”* için gerekli önlemlerin alınması ifade edilmiştir.

Kararın 2. maddesinde; *“işçinin vermiş olduğu zarara karşılık ücretinden yapılacak kesintilerin, işçinin zarardan sorumluluğunun açıkça ortaya konulabildiği hallerde uygulanması, ücretten yapılacak kesintilerin zarar tutarını aşmaması, hakkaniyete uygun ve adil olması gerektiği, ücretten kesinti yapılmadan önce kesinti sebeplerinin işçiye bildirilmesi, işçiye neden böyle bir kesinti yapılmaması konusunda işverene gerekçe sunmak için savunma hakkı verilmesi”* gerektiği belirtilmiştir³⁰⁸.

Kararın ikinci bölümünde ise ücretin ödenme dönemiyle ilgili zaman aralıklarına ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Kararın 4. maddesinde; *“ücretin saat, gün veya hafta hesabı üzerinden hesaplandığı hallerde, azami 16 günü aşmayacak biçimde ayda en az iki defa, aylık ve yıllık hesaplandığı durumlarda ayda en az bir defa ödenmesi gerektiği”* öngörülmüştür. 5. maddede ise; *“ücretin, parça başına veya verimlilik esasına göre belirlendiği durumlarda azami olarak 16 günü aşmayacak biçimde ayda en az iki defa ödenmesi gerektiği”* ifade edilmiştir³⁰⁹.

³⁰⁶Tavsiye Kararı için bkz.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R085,\(E.T.20.08.2019\)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R085,(E.T.20.08.2019))

³⁰⁷ÇOPUROĞLU, s. 43.

³⁰⁸ÇOPUROĞLU, s. 43.

³⁰⁹KORKUSUZ, s. 28.

Tavsiye Kararın üçüncü bölümü ise işçilerin, kendilerine ödenecek ücret detaylarına ilişkin kendilerinin bilgilendirileceği şekilde yasal düzenleme yapılması ile ilgilidir. Kararın 6. maddesinde; “*ücret oranlarının, hesaplama yöntemlerinin, ödeme dönemlerinin, ödeme yerinin ayrıca ücrette yapılacak kesintilere ilişkin ayrıntıların işçiye bildirilmesi gerektiği*” belirtilmiştir³¹⁰.

2.4. Avrupa Birliği Yönergeleri

AB Hukukunun “ikincil kaynakları” arasında yer alan yönergeler Birlik açısından önem arz etmektedir. Yönergeler, Avrupa Birliği’nin İşleyişi Hakkında Antlaşma’nın³¹¹ 288/3 maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, “yönergeler muhatap alınan her üye devleti, ulaşılması gerekli sonuçları itibarıyla bağlayıcıdır.” Ancak şekil ve yönetim biçimini üye devletlerin ulusal mevzuatına bırakmaktadır. Maddeden anlaşılabileceği üzere, yönergeler tüzüklerin aksine tümüyle bağlayıcı özellik taşımamakta, yalnızca ulaşılması gereken sonuç açısından bağlayıcılıkları bulunmaktadır.

2.4.1. 2002/74 Sayılı Yönerge

20.10.1980 tarihinde kabul edilen 80/987 sayılı Avrupa Birliği Yönergesi³¹², işçilik alacaklarının etkili bir biçimde korunması ve üye ülkelerdeki farklı uygulamaların AB içerisinde sorun yaratması sebebiyle birliğin temel hedeflerinden olan, “dengeli ekonomik ve sosyal gelişmeyi sağlamak amacıyla ve farklı uygulamaların halen sürdüğü ifade edilerek” çıkartılmıştır³¹³.

Yönerge, AB Komisyonu tarafından 23.09.2002 tarihinde kabul edilen ve 08.10.2002 tarihinde yürürlüğe giren 2002/74 sayılı Yönerge³¹⁴ ile değişikliğe uğramıştır³¹⁵. 2002 yılında gerçekleşen söz konusu değişiklikle yönergenin adı “*İşverenlerinin İflası Durumunda Çalışanların Korunmasına İlişkin 20 Ekim 1980 tarihli ve 80/987 AET no’lu*

³¹⁰ ÇOPUROĞLU, s. 44.

³¹¹ Antlaşma için bkz. <https://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf>, (E. T. 20.08.2019)

³¹² Yönerge için bkz.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31980L0987&qid=1602175363486&from=EN>, (E. T. 20.08.2019)

³¹³ ALPAR, s. 80.

³¹⁴ Yönerge için bkz.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0074&rid=7>, (E. T. 20.08.2019)

³¹⁵ SARIBAY ÖZTÜRK, Gizem: İşverenin Ödeme Aczi Halinde İşçilik Alacaklarının Korunması, Sarper Süzek’e Armağan, İstanbul 2011, s. 1463.

Konsey Direktifi” olmuştur³¹⁶. Bu değişiklikle yeni bir kurum getirilmemiş, “üye devletlerin kurumları ve fonları arasındaki iletişim ve koordinasyonun artırılması ve 80/987 sayılı Yönergenin uygulanmasına işlevsellik kazandırılması” amaçlanmıştır³¹⁷.

Yönergenin 4. maddesine göre; “*işverenin ödeme gücüne düşmesi durumunda, işçilerin ücret ve diğer sosyal haklardan oluşan işçilik alacaklarının güvence altına alınması amacıyla üye devletlere, işyerinin hukuki yapısı ve mal varlığından bağımsız olacak, bir garanti kurumu oluşturma yükümlüğü*” getirilmiştir³¹⁸. İşverenin ödeme gücüne düşmesinden önce doğan, ödenmemiş ücret ve diğer sosyal haklardan oluşan işçilik alacaklarının garanti fonundan karşılanması öngörülmüştür. Ayrıca, “işverenin ödeme gücüne düşmesi nedeniyle sosyal sigorta primlerini ödeyemeyecek hale gelmiş olmasının işçinin garanti fonundan yararlanmayı engellemeyeceği” de belirtilmiştir³¹⁹.

Yönergede, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 173 sayılı Sözleşmesinin aksine işverenin ödeme gücü halinde işçilik hak ve alacaklarının imtiyazlı alacak olarak tanımlanması yoluna gidilmeyerek, işçilik alacaklarının korunması amacıyla garanti fonu oluşturulması tek yöntem olarak öngörülmüştür. 2002/74 sayılı Yönerge’nin 2/3 maddesi ile getirilen değişiklikle üye devletlerin, çalışanların bu Yönerge ile sağlanan haklardan faydalanmaları için asgari hizmet süresi belirleyemeyecekleri ilkesi kabul edilmiştir³²⁰. Bunun hukukumuzla uyumu ise aşağıda değerlendirilecektir³²¹.

2.4.2. 2008/94 Sayılı Yönerge

İşverenin iflası halinde çalışanların korunmasına ilişkin 2008/94 sayılı “*İşverenin İflası Durumunda Çalışanların Korunması Yönergesi*”³²² 28.10.2008 tarihinde çeşitli gerekçelere dayanılarak, Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Hükümet ve Devlet Başkanları

³¹⁶ SUNGURTEKİN- ÖZKAN, s. 127.

³¹⁷ KORKUSUZ, s. 42; SARIBAY ÖZTÜRK, s. 1463-1464.

³¹⁸ SARIBAY ÖZTÜRK, s. 1464.

³¹⁹ SARIBAY ÖZTÜRK, s. 1466-1467.

³²⁰ KORKUSUZ, s. 46.

³²¹ Bkz. aşağıda Bölüm 5.1. Ücret Garanti Fonu Düzenlemesi.

³²² Yönerge için bkz.

[https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:283:0036:0042:EN:PDF,\(E.T. 20.08.2019\)](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:283:0036:0042:EN:PDF,(E.T. 20.08.2019))

Konseyi tarafından kabul edilmiştir. Bu yönerge daha önce değiştirilen 80/987 sayılı Yönergeyi daha açık hale getirmek amacıyla düzenlenmiştir³²³.

2008/94 sayılı Yönergede, “işverenlerin ödeme gücüne düşmeleri halinde üye devletlerin, çalışanların haklarının korunması için yerine getirmeleri gereken asgari koşullar” yer almaktadır³²⁴. İşçi işveren ilişkisinden kaynaklanan doğan alacakların yanı sıra ulusal mevzuatta düzenlenmiş olması halinde kıdem tazminatları da Yönerge ile güvence altına alınmıştır.

Yönergenin 2. maddesinde, üye devletlerin işçileri Yönergeden faydalanmaları için belirli bir kıdeme sahip olmaları yönünde koşul ileri süremeyecekleri ifade edilmiştir. Böylelikle işverenin iflası ya da ödeme gücüne düştüğü durumlarda işçilerin kıdem süreleri fark etmeksizin eşit haklara sahip olmaları öngörülmüştür. Yönergenin 4. maddesinde üye devletlerin garanti fonu kurulması hakkında iç hukuklarında uygulayabilecekleri çeşitli olasılıklar düzenlenmiştir. Maddenin 2. fıkrasına göre ücret garanti fonu tarafından karşılanacak alacaklar için bir süre belirlenecekse bile üç ayın altında olamayacağı kararlaştırılmıştır. Son olarak maddenin 3. fıkrasına göre üye devletlerin garanti fonu tarafından yapılan ödemeler üst sınır getirebilmesi mümkün olup, getirilecek üst sınırın Yönergenin sosyal amacına uygun olacak bir seviyenin altına düşmemesi gerektiği vurgulanmıştır.

3. ÜCRETİN İŞVERENİN İŞLEMLERİNE KARŞI KORUNMASI

3.1. Ücretten İndirim Yapılamaması

İş Kanununun 62. maddesinde ücretten indirim yapılamamasına dair düzenleme yer almaktadır. İş sözleşmesinin taraflarınca belirlenmiş bulunan ücret sınırlarının sözleşme devam ederken korunması ve işverenin ücret aleyhine olabilecek tek taraflı uygulamalarına karşı güvence sağlanması amaçlanmıştır. İlgili maddeye göre; “*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*

³²³ KURU, R. Demet: Ulusal ve Uluslararası Çerçeve de Ücretin Korunması “Ücret Garanti Fonu”, Karatahta/İş Yazıları Dergisi, S. 11, Ağustos 2018, s. 120.

³²⁴ KURU, Ücret Garanti Fonu, s. 120.

herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz.” hükmü getirilmiştir.

62. madde hükmüne göre, “işveren tarafından tek taraflı olarak, çalışma sürelerinin azaltılması veya yasa gereğince işverenin yapması gereken yasal bir yükümlülüğün ifa edilmesi ya da işverence herhangi bir kanun hükmünün uygulanması nedeniyle işçinin aldığı ücretten indirimde gidilmesi” yasaklanmıştır.

Kanun maddesinde belirtilen 3 farklı olguyu tek tek ele almak gerekirse, ilk olarak işçinin günlük ve haftalık çalışma sürelerinin azaltılması halinde ücretinden indirim yapılamayacaktır. Örnek verecek olursak, haftalık 45 saat üzerinden çalışan bir işçinin haftalık iş süresi yasal düzenleme ile 42,5 saate indirildiği takdirde, işverenin bu yasal değişikliğe dayanarak işçilerin ücretlerinde indirim yapması mümkün değildir. Aynı kural günlük iş süresinin kısaltılması durumunda da uygulama alanı bulacaktır³²⁵.

Her ne kadar 62. madde kapsamında iş sürelerinin yasa ile azaltılması halinde ücretten indirim yapılamayacağı düzenlenmiş ise de, “kanun yerine işverenin tek taraflı iradesiyle iş süresinde indirim yapılması halinde de” işveren tarafından işçinin ücretinde indirim yapılamayacaktır³²⁶. Buna karşılık, işveren ve işçinin karşılıklı rızalarıyla her zaman ücrette indirimde gidebileceklerdir. İşçinin yaptığı işin aynı kalması kaydıyla, “ tarafların anlaşarak ücreti indirmeleri” de her zaman mümkün kılınmıştır³²⁷.

Ayrıca, bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile iş koşullarında değişiklik yapılması neticesinde işçi ücretlerinde indirim yapılması mümkündür³²⁸. Yargıtay, bu halde tarafların bu hususta yaptıkları anlaşmaların 62. maddeye aykırı olmadığı görüşündedir³²⁹.

³²⁵ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.372-373; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 161; SÜZEK, s. 395; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 196.

³²⁶ ÇİL, Ücret, s. 755; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 196; SÜZEK, s. 395; GÜNAY, 2. Cilt, s. 1996; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 161.

³²⁷ ÇİL, Ücret, s. 755; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 161; SÜZEK, s. 395; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 196; ÇOPUROĞLU, s. 147.

³²⁸ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 372; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 161; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s. 637; SENYEN-KAPLAN, s. 184.

³²⁹ Yargıtay’a göre, “...Dava, ücret alacağının tahsili istemine ilişkindir. Hukukun temel ilkelerinden birisi olan ahde vefa ilkesi gereğince taraflar, yaptıkları bir sözleşmeye, şartlar sonradan değişse dahi uymak zorundadırlar. İşçinin aldığı ücret miktarının düşürülmesi, ikramiyenin veya sosyal yardımın kaldırılması, işçinin işyeri organizasyonunda mevcut görevinden daha alt seviyedeki bir göreve atanması, çalışma koşullarının ağırlaştırılması gibi durumlar, 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 22. maddesi anlamında iş sözleşmesinin

İkinci olgu, işveren tarafından işyerinde alınması gereken zorunlu tedbirlerden olan iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının maliyetleri gerekçesiyle işçi ücretlerini azaltamayacaktır³³⁰.

Son olarak, İş Kanununun 53. maddesinde bahsi geçen yıllık ücretli izin hakkının işçi tarafından kullanılması durumunda işverenin çalışılmayan günleri gerekçe göstererek işçinin aldığı ücretten indirim yapabilmesi mümkün değildir³³¹.

Ücretten indirim yasağının sadece asıl ücrete ilişkin mi olduğu yoksa ücret eklerini de kapsayıp kapsamadığı tartışma konusu olmuştur. Yargıtay, işçinin ücretinden indirim yapılamayacağına dair kuralın asıl ücret için geçerli olduğunu, ücret eklerinin ve diğer sosyal hakların bu korumadan faydalanamayacağına karar vermiştir³³². Buna karşılık bizce de isabetli olduğu şekilde, öğretideki ağırlıklı olan görüş, ücretten indirim yapılamaması

İçeriğinin işçi aleyhine değiştirilmesi anlamına gelmektedir. Bu tür değişiklikler, ancak işçinin yazılı onayı ile yapılabilir. İşçinin açıkça onay vermediği esaslı değişiklikler işçiyi bağlamaz. Ücrette yapılacak indirimin yazılı olarak işçiye bildirilmesi üzerine işçinin de bu değişikliği altı iş günü içerisinde yazılı olarak kabul etmesi durumunda ücrette yapılacak değişiklik geçerli hale gelir. Hizmet sözleşmesinin esaslı unsurlarında yapılacak değişikliğin kabulü işçi tarafından yazılı bir muvafakat bildirimi ile yapılabileceği gibi taraflar arasında imzalanacak yeni bir hizmet sözleşmesi vasıtası ile de yapılabilir. Somut olayda davalı veya alt işverenleri tarafından davacı işçinin ücretinde yapılan indirim için işçiden yazılı bir muvafakat alınmadığı; fakat davaya konu edilen sürede değişen bazı alt işverenler ile davacı arasında hizmet sözleşmeleri imzalandığı anlaşılmaktadır. Davacı ile alt işverenler arasında imzalanan ve ücret miktarının yazılı olduğu hizmet sözleşmeleri 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi kapsamında ücrette yapılan indirimi işçinin yazılı olarak kabul ettiğini gösterir ve bu tarihten itibaren ücrette yapılan indirim geçerli hale gelir. Bu sebeple davacının ücretinde indirim yapılan tarih ile davacı ile davalı idarenin alt işverenleri arasında yapılan ve maaş miktarının yazılı olduğu hizmet sözleşmesinin tarihi arasındaki dönemde davacının ücretinde yapılan indirime muvafakatinin olmadığı kabul edilerek, bu dönem için oluşacak ücret farkı hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır. Diğer bir husus ise işçinin ücret indirimini yazılı olarak kabul etmediği dönemde oluşacak ücret farkının daha açık bir anlatımla ücretin miktarının nasıl belirleneceğidir. Yapılacak iş; öncelikle davacının ücretinde indirim yapılmadan önceki ücret miktarı rakamsal olarak belirlenmelidir. Davacının ücret indirimini kabul ettiği dönemler için ise İş Kanunu'nun 22. maddesini uygulanma imkânı bulunduğundan bu dönem sonrası için alınması gereken ücret buna göre belirlenip, yapılan ödemeler karşılaştırılarak varsa farkın hüküm altına alınabileceği gözetilmelidir. Dosyada davacı tarafından imzalanmış hizmet sözleşmelerinin mevcut olduğu, bu sözleşmelerin değerlendirilmediği anlaşılmıştır. Bu sebeple dosyaya sunulan hizmet sözleşmelerine karşı davacı tarafa diyecekleri sorulmalı, değerlendirilmeli ve sonucuna göre karar verilmelidir.” Y. 9. HD., 28.2.2018, E. 2017/5745, K. 2018/4488; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 24.08.2019)

³³⁰ SÜZEK, s. 395.

³³¹ SÜZEK, s. 395.

³³² Yargıtay’a göre, “...Davacının müdür iken aldığı temel ücret tespit edilerek, daha sonra ödenen ücretin belirlenen bu temel ücretin altına düşürüldüğünün saptanması halinde, davacı tarafından verilen ibraname de dikkate alınmak suretiyle yapılacak hesaplama sonucuna göre bu istek hakkında da bir karar verilmelidir.” Y. 9. HD., T. 21.12.2005, E. 2005/14185, K. 2005/40444; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 24.08.2019)

yasağının ücretin ekleri ve diğer sosyal hakları yani öğretideki adıyla geniş anlamda ücreti kapsamı gerektiğini kabul etmektedir³³³.

İş Kanununun 22. maddesi; “İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.” hükmüne amirdir. İşverenin, “tek taraflı olarak herhangi bir nedenle işçinin ücretinde indirim yapması halinde,” İş Kanunu m. 22 gereğince işverenin işçisine yazılı bildirimde bulunması, işçinin de altı işgünü içerisinde yazılı olarak kabul beyanında bulunması gerekmektedir.

İşçinin kabul beyanında bulunması halinde yukarıda da ifade ettiğimiz üzere karşılıklı rıza çerçevesinde ücrette indirimde gidilmesi mümkün olacaktır. İşçinin kabul etmemesi durumunda ya da işveren tarafından yukarıdaki usule uyulmaksızın tek taraflı indirimde gidildiğinde, bu işlem çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik anlamına gelmesi sebebiyle aynı düzenleme uyarınca işçiyi bağlamayacaktır. Bu durumda işverenin sözleşmeye değişiklik öncesi koşullarla devam etme veya İş Kanunu m. 22’de bahsi geçen değişiklik feshi yolu hükümleri uygulama alanı bulabilecektir³³⁴. Kuşkusuz bu durumda da yapılmak istenen ancak işçi tarafından kabul edilmeyen değişikliğin fesih için bir geçerli sebep oluşturması da gerekecektir.

İş Kanunu m. 74/4; “doktor raporu ile gerekli görüldüğü takdirde hamile kadın işçinin sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılacağını ve bu halde işçinin ücretinde indirim yapılamayacağını” da düzenlenmiş ve hamile işçilerin ücretini koruyucu hüküm getirmiştir.

³³³ ÇENBERCİ, s. 657; CENTEL, s. 368; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 196; ÇOPUROĞLU, s.149; AKYİĞİT, 2. Cilt, 2008, s.1888.

³³⁴ SÜZEK, s. 395.

Deniz İş Kanununun 48. maddesi ile Basın İş Kanununun 25. maddesinde gemi adamları ve gazeteciler açısından, ücrette indirim yapılamayacağına dair hükümler getirilmiştir. DİK m. 48; *“Bu kanun hükümleri, gemiadamına daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, hizmet akti, örf ve adetlerden doğan haklara hâlel getirmez. Bu kanunun uygulanması sonucu olarak işverene düşen yükümlülükler, gemiadamlarının ücret vesair haklarının daha aşağı hadlere indirilmesine sebep tutulamaz.”* hükmünü getirmiştir. Basın İş Kanununun 25. maddesinde ise *“Bu Kanunun uygulanması neticesi olarak işverene terettüp eden vecibeler, gazetecilerin ücret ve sair haklarının daha aşağı hadlere indirilmesine sebep tutulamaz.”* düzenlemesi yer almaktadır.

6301 sayılı Ögle Dinlenmesi Kanununun³³⁵ 5. maddesine göre; *“Bu kanun hükümlerinin tatbiki, müstahdem ve işçi kazançlarının ve bu kesimlere ait sair hakların daha aşağı hadlere indirilmesi için sebep tutulamaz.”* hükmü bulunmaktadır.

Son olarak 5510 sayılı SSGSK 98. maddesine göre; *“İşveren, sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası için kendisine düşen yükümlülükler nedeniyle, sigortalıların ücretlerinden kesinti yapamaz. Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde özel sigortalara ilişkin hükümler, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasında dikkate alınmaz.”* denilmektedir.

3.2. Ücretin İşçinin Rızası Dışında Takas Edilememesi

Takas, 6098 sayılı TBK 139. maddesinde hüküm bulduğu üzere; *“iki kişi, karşılıklı olarak bir miktar para veya özdeş diğer edimleri birbirine borçlu oldukları takdirde, her iki borç muaccel ise her biri alacağını borcuyla takas edebilir.”* denilmek suretiyle borçların sona erdirebileceği şeklinde açıklanmıştır³³⁶.

Takas için borçların karşılıklı olması, konularının aynı olması, karşılıklı alacaklılardan sadece birinin takasa yönelik iradesini açıklaması gerekmektedir. Genel anlamda tarafların önceden yaptıkları bir anlaşma neticesinde, ileride doğacak karşılıklı alacaklarının tekrar takas beyanına gerek olmaksızın kendiliğinden takasa tabi olacağını kararlaştırmalarına engel bulunmamaktadır³³⁷.

³³⁵ RG, 08.03.1954, 8652.

³³⁶ ARAL, Fahrettin: Türk Borçlar Hukukunda Takas, 2. Baskı, Ankara 2010, s. 21.

³³⁷ ARAL, s. 29.

Türk Borçlar Kanununun “*Alacaklının rızasıyla takas edilebilir alacaklar*” başlıklı 144/3 maddesinde belirtilen; “*Nafaka ve işçi ücreti gibi, borçlunun ve ailesinin bakımı için zorunlu olup, özel niteliği gereği, doğrudan alacaklıya verilmesi gereken alacaklar.*” hükmünden de anlaşılacağı üzere ücretin, “*takas haklarının doğumundan sonra, ancak alacaklının rızasıyla takas edilebileceği*” yani örnek vermemiz gerekirse, işçinin verdiği bir zarar neticesinde işverenin oluşan zararının karşılanması, ya da işçiden olan başkaca bir alacağının ücretle takası, genel takas hükümlerinden ayrılarak işçinin rızasına tabi tutulmuştur.

4857 sayılı İş Kanununda işçi ücretlerinin takası konusu düzenlenmemiştir. Buna karşılıklı, ücret alacağının takas edilmesine ilişkin düzenleme TBK 407. maddesi ile getirilmiştir. İlgili maddenin 2. fıkrası uyarınca; “*İşveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir.*” hükmü getirilmiştir.

TBK’da takas yasağına iki istisna getirilmiştir. İlk istisna hükmünün uygulanması için “*işçinin işverene kasten bir zarar vermiş olması*” gerekmekte, ancak bu da yetmemekte “*bunun kesinleşmiş bir mahkeme kararı ile hükme bağlanmış olması*” da aranmaktadır. Ancak bu halde işveren, kasten verilen zarardan kaynaklanan alacağını, işçinin rızası olmaksızın ücret borcu ile takas edebilecektir. Bu durumda da bize göre, takas olanağı ücretin haczedilebilen dörtte biri ile sınırlı olacaktır³³⁸.

İşçi tarafından kasten verilen zararlar dışında, ikinci istisna durum “*işçinin takasa rızasıdır.*” TBK 407/2 maddesi, kasten verilen zararlardan farklı olarak işçinin takasa onay vermesi halinde herhangi bir sınırlama getirmemiştir. Doktrinde bizim de katıldığımız bir görüşe göre, kasten verilen zararlarda dahi ücreti koruma amaçlı olarak takasa sınırlama getirmiş olan bir düzenlemenin rızaya bağlı takasta limitsiz olma durumunu amaçlamış

³³⁸ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 368; SÜZEK, s. 388; NARMANLIOĞLU, s. 313; CANIKLIOĞLU, Nurşen: Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri , 20-21 Eylül 2011, TİSK, İstanbul 2012, s. 99 vd.

olması mümkün olmayacaktır. Bu nedenle işçinin onayına bağlı takasta da “takas olanağının ücretin haczedilebilir kısmı ile sınırlı bulunduğu” kabul edilmesi uygun olacaktır³³⁹.

İşçi tarafından işverenin malına verdiği zararın işçinin rızası dışında ve ayrıca yargı kararı olmamasına rağmen işveren tarafından ücret alacağı ile takas edildiği görülmektedir. Yargıtay’ın yasaya aykırı olarak yapılan bu uygulamalara yönelik bozma kararları bulunmaktadır. Yüksek Mahkeme, davalı tarafından ileri sürülen takas def’i kapsamında, davacının, cevap dilekçesinde ileri sürülen eylemleri ile kurumu zarara uğratıp uğratmadığı ile bu husustaki kusurunun belirlenmesi gerektiğini, sorumluluğu tespit edildikten sonra karar verilmesi gerektiği sonucuna varmıştır³⁴⁰. Kıdem ve ihbar tazminatı gibi ücret kavramı içerisine girmeyen tazminatların işçinin rızası olmasa dahi takasa konu edilebilmesi mümkündür³⁴¹.

Önceki Kanundan farklı olarak, 6098 sayılı TBK takas için, “*işçinin ve ailesinin nafakası için zaruri bulunma*” şartını aramamaktadır³⁴². Ücretin takasına ilişkin düzenlemeler Borçlar Kanunu’nun boşluk doldurucu fonksiyonu³⁴³ da gözetilerek, sadece Türk Borçlar Kanununa tabi hizmet sözleşmeleri açısından değil tüm iş ilişkileri açısından uygulama alanı bulmaktadır³⁴⁴.

3.3. Ücretten Kesme Cezalarının Belirli Bir Oranla Sınırlandırılması

3.3.1. Ücret Kesme Cezasında Belirlilik Koşulu

³³⁹ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 368; SÜZEK, s. 388-389; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 193; CANİKLİOĞLU, Türk Borçlar Kanunu, s. 99 vd.

³⁴⁰ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında; “...Somut olayda, davalı tarafından, davacının kurumu zarara uğrattığı gerekçesiyle işçilik alacaklarına karşılık takas def’i ileri sürülmüş, ancak Mahkemece bu hususun araştırılmaması doğru olmamıştır. Dava tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan 6098 sayılı Kanunu’nun 144. maddesi, takas def’i yönünden sadece işçi ücretlerine sınırlama getirmekte olup, kıdem ve ihbar tazminatı alacağına karşı ileri sürülen takas def’inin değerlendirilmesi gerekir. Bu itibarla, Mahkemece, davalı tarafından ileri sürülen takas def’i kapsamında, davacının, cevap dilekçesinde ileri sürülen eylemleri ile kurumu zarara uğratıp uğratmadığı ile bu husustaki kusuru belirlenerek sorumluluğu tespit edilmeli ve oluşacak sonuca göre karar verilmelidir.” sonucuna varmıştır. Y. 22. HD., 24.10.2019, E. 2016/19778, K. 2019/19819; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 25.08.2021)

³⁴¹ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 368.

³⁴² NARTER, s. 24.

³⁴³ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. CANİKLİOĞLU, Nurşen, “Türk Borçlar Kanunu – İş Kanunu İlişkisi ve Türk Borçlar Kanunu’nun Bazı Hükümlerinin İş Kanunu Açısından Değerlendirilmesi”, 10. Yılında İş Kanunu Semineri, 15 Kasım 2013, İstanbul, s. 74 vd.

³⁴⁴ SÜZEK, s. 389.

Ücret kesme cezası, 4857 sayılı İş K. m. 38’de düzenlenmiştir. İşverenlerin işyerinde düzenin sağlanması amacıyla işçilere disiplin cezası uygulanması yoluna gitmeleri mümkündür. Ücret kesme cezası da anılan yöntemlerden biri olarak dikkat çekmektedir. Ancak ücretin, işçinin başlıca geçim kaynağı olması sebebiyle yapılacak kesintiler için bir takım sınırlamalar getirilmiştir. İşverenin keyfi olarak uygulayabileceği ve sınırları belirlenmemiş bir ücret kesme cezası işçiyi zor durumda bırakabilecektir³⁴⁵. Kanun koyucu, işçinin ücretini koruma amacıyla, ücret kesme cezasının uygulanabilme koşullarını ve sınırlarını belirlemiştir³⁴⁶.

İş Kanununun 38. maddesinde düzenlenen ücret kesme cezası işçiye verilen disiplin cezası neticesinde yapılan kesintiyi ifade etmektedir. İşçinin işverene verdiği zarar karşılığında kesinti ile almış olduğu avansların mahsubu bu kapsama dâhil değildir³⁴⁷. İş Kanununun 113. maddesinde aynı yasanın 38. maddesinin, 50 kişiden az işçi çalıştıran tarım işyerleri ve üç kişiden az işçinin çalıştığı esnaf ve sanatkâr işyerlerinde de uygulanacağı belirtilmiştir.

İş Kanununda, işçiye hangi hallerde ücret kesme cezasının uygulanabileceğinin düzenlemesi bulunmamaktadır. Aynı Kanunun 38. maddesi uyarınca, “ücret kesme cezasının işçiye verilebilmesi için hangi hallerde cezanın uygulanacağının iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde öngörülmüş olması” gerekmektedir³⁴⁸. Kanun maddesinde ifade edildiği üzere “*İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez.*” hükmü gereği, sözleşme harici davranışlardan dolayı ücret kesme cezasına sınırlama getirilmiştir. Bu şekilde işverenin tek taraflı olarak işçi aleyhine hareket etmesine ve ücretten kesinti yapmasına engel olunmuştur.

Yukarıda bahsettiğimiz düzenleme ile işverenin tek taraflı olarak işçi aleyhine hareket etmesine engel olunmuş ise de, doktrinde bir görüş³⁴⁹, bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde ücret kesme cezasının ya da sebebinin yer almadığı durumlarda şayet haklı fesih nedenlerine yer verilmişse, işverenin haklı fesih yerine daha hafif ceza olan ücret

³⁴⁵ ÇİL, Ücret, s. 736.

³⁴⁶ SÜZEK, s. 394; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 195; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 371-372.

³⁴⁷ ÇİL, Ücret, s. 736.

³⁴⁸ ÇİL, Ücret, s. 736; SÜZEK, s. 394; SENYEN-KAPLAN, s. 183; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 160-161.

³⁴⁹ ÇİL, Ücret, s. 737.

kesme cezasını uygulayabileceği kanaatindedir. Aynı görüş, bu uygulamanın işçinin lehine bir durum olduğunu kabul etmektedir. Ayrıca, sözleşmelerde işten çıkarmayı gerektiren eylemler düzenlememiş ise, bu durumda cezanın uygulanabileceği hallerin iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde düzenlenmiş olması koşulunun gerçekleşmemiş olması sebebiyle salt İş Kanununun 25/2 maddesinde yazılı olan nedenlere dayalı olarak ücreti kesme cezası verilemeyeceği ifade edilmektedir³⁵⁰.

İşveren tarafından verilecek ücret kesme cezasının miktarının ayrıca bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde düzenlenmesi konusunda ise yasal bir zorunluluk bulunmamaktadır³⁵¹.

3.3.2. Ücret Kesme Cezasının Miktarı

İş Kanununun 38. maddesi kesinti yapılacak miktara da sınırlama getirmiştir. İşçi ücretlerinden disiplin cezası olarak yapılacak kesintilerin *“bir ayda iki gündelikten veya parça başına ya da yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olması”* mümkün değildir. Sözleşme ya da toplu iş sözleşmesinden kaynaklı kesilecek olan ücret kesme cezası somut dayanaklar ile uygulanmalıdır³⁵².

Ücret kesme cezasında yapılacak kesintinin üst sınırı İş Kanununun emredici hükmüdür. Bu miktarın sözleşmeler yoluyla arttırılması mümkün değildir. Ancak azaltılması yoluna gidilebilecektir³⁵³. Bu bakımdan işçi, “anılan emredici hükme aykırı olarak kendisinden fazlaca yapılan kesintiyi geri isteme hakkına” sahiptir.

Doktrinde ücret kesintisi cezasının bir ayda iki günlük ücreti geçemeyeceği yönündeki hükmün, “cezanın bu miktarı aşp aşmayacağı yoksa verilen cezanın sadece bir aylık periyotta uygulanacak kısmının azami miktarına ilişkin olup olmadığı” tartışma konusu olmuştur. İşverenin, işçisine bir disiplin eylemi nedeniyle iki günlük ücretini aşan ücret kesintisi cezası vermesinin mümkün olduğu kabul edilmektedir. Ancak uygulamada bir aylık dönem içerisinde iki günlük ücret miktarının kesilebileceği, iki günü aşan miktarın ise izleyen aylık dönemlerde uygulanabileceği ifade edilmiştir³⁵⁴. Yargıtay bir kararında, toplu

³⁵⁰ ÇİL, Ücret, s. 737.

³⁵¹ CENTEL, s. 361.

³⁵² SÜZEK, s. 415.

³⁵³ ÇİL, Ücret, s. 737.

³⁵⁴ AKYİĞİT, 2. Cilt, 2008, s. 1617.

iş sözleşmesine uygun olarak işçinin eylemi ile orantılı olacak şekilde ücret miktarının kesilmesinin hukuka uygun olduğunu kabul etmiştir³⁵⁵.

Kesinti yapılacak ücret, İş K. m. 32’de yer alan “genel anlamda ücret” olarak dikkate alınmalıdır. Ücrete dahil edilmeyen işçilik haklarından ise kesinti yapılamayacağı şüphesizdir³⁵⁶. Yani işçinin asıl ücretinin yanı sıra almış olduğu ücret eklerine de kesme cezası uygulandığı takdirde İş Kanunu m. 38/2 de belirtilen sınır aşılabacaktır.

3.3.3. Ücret Kesme Cezasının İşçiye Bildirilmesi

İş Kanununun 38/2 maddesine göre; “işçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye sebepleriyle beraber derhal bildirilmesi” gerekmektedir³⁵⁷. Bildirim yükümlülüğünün getirilmesindeki amaç, işçinin aleyhine yapılan işleme karşı itiraz hakkının tanınmasıdır³⁵⁸. İşçiye, ücretinden yapılacak kesintiyi ödeme gününden önce bilme imkânı tanınarak, olası bir işveren keyfiliği durumunda cezanın geri alınması amacıyla mahkeme yoluna başvurabilmesi için kendisini hazırlaması amaçlanmıştır³⁵⁹.

Mevzuatta ücret kesme cezası verilen işçiden savunma istenilmesi açısından bir hüküm bulunmamaktadır. Bir görüşe göre, ücret kesme cezasının disiplin cezası sayılması dolayısıyla, işçinin savunmasının alınması da isabetli olup, aksi halde işçinin mahkemeye başvurarak bu cezanın iptalini talep etme imkânı bulunmaktadır³⁶⁰.

Maddeye göre işveren tarafından yapılacak kesintilerin işçiye derhal bildirilmesi öngörülmüş olmasına rağmen bildirim yapılması açısından süre belirtilmemiştir. Maddede yer alan derhal ibaresinden ücret kesme cezasının verildiği tarihten itibaren gecikme

³⁵⁵ Yargıtay’a göre, “...Davacıya TİS’ nin disiplin ceza cetvelinin 20. maddesi gereğince 6 günlük yevmiye kesimi verilmişse de anılan maddede düzenlenen amirleri tarafından pozisyonu ile ilgili olarak verilen emir ve işleri yapmamanın cezası fiilinin ilk kez vukuu halinde 2–3 gün yevmiye kesimi, ikinci kez tekrar halinde 4–6 gün yevmiye kesimi, üçüncü kez tekrarı halinde de işten çıkarmadır. Dosya içeriğinden davacının bu fiili ilk kez ıka ettiğİ anlaşıldığından 2–3 gün yevmiye kesimi cezası verilmekle yetinilmesi gerektiğİ halde disiplin kurulunca daha fazla yevmiye kesimi cezası verilmesi hatalıdır.” Y. 9. HD., 24.03.1998, E. 1998\2580, K. 1998\5787; ÇİL, Ücret, s. 741.

³⁵⁶ AKYİĞİT, 2. Cilt, 2008, s. 1618.

³⁵⁷ SÜZEK, s. 415.

³⁵⁸ ÇOPUROĞLU, s. 156.

³⁵⁹ ÇENBERCİ, s. 779.

³⁶⁰ ŞAKAR, Müjdat: İş Hukuku Uygulaması, 9. Baskı, Eylül 2011, s. 92.

yapılmadan en makul süre içerisinde bildirilmesi şeklinde anlaşılmalıdır³⁶¹. Doktrinde bir görüşe göre bildirimin, İş Kanununun 109. maddesinde ifade edildiği üzere; *“Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 7201 sayılı Kanun kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır.”* yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Bildirimin yazılı olarak yapılmasını öngören kanun maddesi, kanaatimizce geçerlilik koşulu değildir. İşveren sözlü olarak da işçisine ücret kesme cezasına ilişkin bildirimde bulunabilecektir. Burada işverenin bildirimde bulunduğunu diğer delillerle ispat edebilmesi mümkün olacaktır. Katılmadığımız bir diğer görüşe göre ise, işçiye ücret kesme cezası verildiğinin bildirilmemiş olması cezanın geçersizliği sonucunu doğurmamaktadır. Söz konusu görüş, ücretten kesme cezasının koşulları oluşmuş ve buna rağmen kesintinin miktarı ve nedeninin işçiye bildirilmemesinin geçerlilik koşulu olmadığını, bu durumda İş Kanununun 102-b maddesinin uygulanacağını savunmaktadır³⁶².

İş Kanununda ücret kesme cezasının işçinin eyleminden veya bu eylemin işveren tarafından öğrenilmesinden sonra ne kadar süre içerisinde uygulanacağı hususunda bir hüküm yer almamaktadır. İşveren tarafından bu hakkın makul bir süre içerisinde kullanılması gerekmektedir. Bir görüşe göre, İş Kanununun 26. maddesi gereğince işverenin haklı fesih hakkını kullanabileceği sürenin dahi sınırlandırılması sebebiyle bundan daha hafif bir ceza niteliğinde olan ücret kesme cezasının da en fazla bu süre ile sınırlandırılabilmesi gözetilmelidir³⁶³. Yargıtay, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde verdiği bir kararında, yukarıdaki görüşe yakın bir hükme varmıştır³⁶⁴. Kanaatimizce de işverenin

³⁶¹ CENTEL, s. 364; AKYİĞİT, 2.Cilt, 2008, s. 1620.

³⁶² ÇİL, Ücret, s. 737.

³⁶³ ÇİL, Ücret, s. 738; AKYİĞİT, 2.Cilt, 2008, s. 1621.

³⁶⁴ Yargıtay’a göre, *“...1457 sayılı İş Kanununda ne kadar süre içinde disiplin cezası verileceğine ilişkin olarak özel bir hükme yer verilmiş değildir. Hizmet akti eki olan personel yönetmeliğinde ve Toplu İş Sözleşmesinde de bu konuda bir düzenleme mevcut değildir. Bu itibarla yasada bir boşluktan söz edilebilir. Gerek işçinin gerek işverenin fesih hakkı konusunda 1475 sayılı İş Kanunun 18. maddesi 6 iş günlük ve bir yıllık oldukça kısa ve makul sürelerle yer vermiş olup olayda kıyasen bu hükmün uygulama olanağı vardır. Bu kapsamda en ağır disiplin cezası "fesih" cezası olduğuna göre aynı mantıkla daha hafif cezalarda da makul sürelerin çalışma barışının sağlanması açısından gözetilmesi gereği kuskusuzdur. Olay 1994 yılında, disiplin kurulu kararı ise 1997 yılında gerçekleştiğine göre artık olayda makul sürenin geçtiği kabul edilerek sonuca gidilmelidir. Mahkemece de iki yıllık süre geçtiği vurgulandığına göre sonucu itibari ile doğru olan kararın yukarıda açıklanan gerekçelerle onanmasına, aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine 3.3.1999 gününde oybirliğiyle karar verildi.”* Y. 9. HD., 3.3.1999, E. 1999/3426, K. 1999/3916; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 10.09.2019)

ücret kesme cezasını makul bir süre sayılabilecek olan altı işgünü içerisinde kullanması gerekmektedir.

3.3.4. Ücretten Yapılan Kesintilerin Kullanılması

İşverenin, işçinin günlük ücretinde indirim yapması, ücret kesinti cezası olarak kabul edilemeyecektir. Çünkü indirilen miktar, işverenin malvarlığında kalmaktadır³⁶⁵. Ancak ücret kesme cezasında, “ücretten kesilen miktarların işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp, harcanmak üzere 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 içinde yatırılması” söz konusudur³⁶⁶. Ayrıca her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur.

İş Kanununun 38/3 maddesi gereğince, “kurulun kimlerden teşekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı”, “*İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik*”³⁶⁷ ile belirlenmiştir.

“İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik” 5. maddesinde “*Kurul, Bakanın Başkanlığında; görevlendirilecek Bakan Yardımcısı, Çalışma Genel Müdürü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanından veya yerlerine vekâlet edenlerden, en fazla üyeye sahip işçi konfederasyonu yönetim kurulunca seçilecek iki işçi temsilcisinden, en fazla üyeye sahip işveren konfederasyonu yönetim kurulunca seçilecek iki işveren temsilcisinden, teşekkül eder.*” hükmü yer almaktadır.

İlgili Yönetmeliğin 9. maddesi gereğince toplanan ceza paraları; “işçilerin; mesleki eğitimleri, iş sağlığı ve güvenliği konularındaki eğitimleri, sosyal hizmetleri, Bakanlıkça 10.07.2018 tarihli ve 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 65. maddesi uyarınca yürütülen sosyal hizmetlerin kalitesinin iyileştirilmesi ve bu kapsamda ortaya çıkacak teknik ihtiyaçlar için, eğitim tesislerinin yapımı, tefrişi ve

³⁶⁵ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s. 635.

³⁶⁶ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 372.

³⁶⁷ RG, 05.03.2004, 25393.

işletilmesi için” harcanmaktadır. Yönetmeliğin 10. madde hükmü gereğince, “kesilen paralar 9. maddede belirtilen amaçlar için kullanılmak üzere; 18.10.2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca kurulmuş bulunan sendika ve konfederasyonlara, işçilerin mesleki eğitimi veya iş sağlığı ve güvenliği konularında faaliyet gösteren kamu kuruluşlarına, işçilerin sosyal hizmetleri ile ilgili faaliyet gösteren kamu kuruluşlarına, sosyal hizmetlerin kalitesinin iyileştirilmesine yönelik faaliyetler için 1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 66. maddesi kapsamındaki Bakanlık birimlerine, proje karşılığında verilir.”

3.3.5. İşverenin Hukuka Aykırı Ceza Vermesi

İşveren tarafından ücret kesme cezasına ilişkin olarak İş Kanununun 38. maddesine aykırı olarak koşulları oluşmadığı halde işçiye ceza verilmesi, yasa ile belirtilen sınıra aykırı hareket edilmesi durumunda İş Kanununun 102. maddesinin b fıkrası uyarınca idari para cezası verilmesi öngörülmüştür³⁶⁸.

İşverenin mevzuata aykırı olarak ücret kesme cezası vermesi halinde, işverenin ücret ödeme borcunu gereği gibi yerine getirmemiş olması sebebiyle ücret ödeme borcuna aykırılıktan doğan yaptırımlarla karşılaşabilecektir³⁶⁹. İşverenin ücret ödeme borcuna aykırı davranması sebebiyle işçinin İş Kanunun 24/II-e maddesi uyarınca iş sözleşmesini derhal feshetmeye de hakkı bulunmaktadır³⁷⁰. Yargıtay bir kararında, işçinin ücretinden yapılan kesintiye itirazının işverence reddi üzerine işyerinden ayrılmasını işçinin haklı nedenle feshi olarak kabul etmiştir³⁷¹.

İşçi tarafından, işverence haksız ya da yasal sınırları aştığı iddiasıyla, ücret kesme cezaları karşısında iş mahkemesine dava açarak cezanın iptalini ya da ceza miktarının

³⁶⁸ Yasaya aykırı ücret kesme cezası verme veya kesintinin sebep ve hesabını bildirmeme durumunda 2022 yılı için 1.559 TL idari para cezası uygulanır.

³⁶⁹ CENTEL, s. 363.

³⁷⁰ CENTEL, s. 365; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 372.

³⁷¹ Yargıtay’a göre, “...4857 sayılı İş Kanununun 38. maddesinde ücretten kesme cezasının ancak toplu iş sözleşmesinde veya iş sözleşmelerinde öngörülen nedenler dışındaki sebeplerle uygulanamayacağı düzenlenmiştir. Dosyada davalı işverene ücretten kesme cezası öngören bir sözleşme bulunmamaktadır. Davacı işçinin yapılan kesintiye itirazının kabul edilmemesi üzerine işyerinden ayrıldığı, bu suretle iş sözleşmesinin işçi tarafından eylemli olarak, haklı sebeple feshedildiği anlaşılmaktadır.” Y. 9. HD., 04.02.2011, E. 2009/3466, K.2011/2483; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 10.09.2019)

indirilmesini isteme hakkı da bulunmaktadır. Yapılacak yargılama neticesinde cezanın tamamen kaldırılması ya da yasal sınırlara indirilmesi söz konusu olabilecektir³⁷².

3.3.6. Deniz İş Kanunu Bakımından Ücret Kesme Cezası

854 sayılı Deniz İş Kanununda da ücret kesme cezası 38. maddede düzenlenmiştir. Buna göre; *“İşveren veya işveren vekili toplu iş sözleşmesi ve hizmet akitlerinde gösterilmiş olan sebepler dışında gemiadamına ücret kesintisi cezası uygulayamaz. Gemiadamı ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin gemiadamına hemen sebepleriyle bildirilmesi gerekir. Gemiadamı ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda üç gündelikten fazla olamaz. Gemiadamlarından kesilen ücret kesimi cezaları hakkında İş Kanununun aynı konuya ilişkin diğer hükümleri uygulanır.”* hükmü yer almaktadır.

İş Kanununda cezanın miktarı bir ayda iki gündelik olarak belirlenmiş olmasına karşılık; Deniz İş Kanununda bu miktar bir ayda üç gündelik olarak belirlenmiştir. Madde metninde 4587 sayılı Kanuna yapılan atıf dolayısıyla yapılacak ceza kesintileri ile ilgili olarak Deniz İş Kanununda düzenlenmemiş hususlarda İş Kanununun 38. maddesinin uygulanacağı öngörülmüştür. Buna göre, sözleşmede belirtilen nedenler dışında ücret kesme cezası uygulayan, kesintileri gemi adamına bildirmeyen, bir ay içerisinde üç gündelikten fazla kesinti yapan ve yapmış olduğu kesintileri bir aylık süre içerisinde banka hesabına yatırmayan işveren veya işveren vekili hakkında Deniz İş Kanununun 53. maddesinde öngörülen idari para cezası uygulanacaktır³⁷³.

3.4. Bazı Kamu İşlerinde Çalışan İşçilerin Ücretlerinin Korunması

İşçiyi işveren karşısında koruyan mevzuat hükümlerinden biri de İş Kanununun *“Kamu makamlarının ve asıl işverenlerin hakedişlerinden ücreti kesme yükümlülüğü”* başlıklı 36. maddesidir. İlgili maddenin 1. fıkrasında, *“Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesine dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; asıl işverenler müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının*

³⁷² ÇİL, Ücret, s. 739.

³⁷³ Yasaya aykırı ücret kesme cezası verme veya kesintinin sebep ve hesabını bildirmeme durumunda 2022 yılı için 2.356 TL idari para cezası uygulanır.

kontrolü, ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hakedişlerinden öderler.” hükmü yer almaktadır.

İlgili madde hükmüne göre kamuya ait işyerlerinde çalışan işçilerin ücretlerini güvence altına almak maksadıyla özel bir düzenleme getirilmiştir. Buna göre, 1. fıkra hükmünde sayılan kuruluşların, müteahhitlere hak edişlerinin ödenmesinden önce, işçilere ait ücretlerin ödenip ödenmediğini kontrol etmesi veya ücretini alamayan işçinin başvurusu sonucunda, ilgili müteahhit veya taşerondan istenecek bordrolara göre hak edişlerinden keserek ücreti işçiye ödemek zorundadır³⁷⁴.

İş Kanununun bahsi geçen hükmünün uygulama alanı bulması için ilgili kamu kuruluşunun işveren sıfatını taşıması zorunlu değildir. Yargıtay’a göre, işçi çalıştırmadığı için işveren sıfatına haiz olmayan kamu kuruluşları ihale makamı olarak 36. maddede bahsedilen bu yükümlülüğe tabi olacaktır³⁷⁵.

Kamu kurumlarının asıl işveren sıfatıyla bu maddeden kaynaklanan yükümlülükleri yanında, İş Kanununun 2/9 maddesine göre de müteahhit, işçilerinin ücret ve alacaklarından sorumlu olacaktır. İşçi çalıştırması sebebiyle işveren sıfatını taşımakla birlikte, müteahhide anahtar teslimi iş yaptıran kamu kuruluşu, ihale makamı olarak işçilerinin ücret alacaklarından sadece 36. madde hükmüne göre sorumlu olacaktır³⁷⁶.

İş Kanununun 36. maddesinde ücret hakları korunan işçiler, *“ilgili kamu kurumu tarafından müteahhide ihale edilen, her türlü bina, köprü, hat ve yol inşaatı gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerdir”*³⁷⁷.

³⁷⁴ NARMANLIOĞLU, s. 317; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 194.

³⁷⁵ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, “...Dosya içeriğine göre, davalı idarenin sorumluluğu bulunup bulunmadığı ve hakediş dönemleri açıklığa kavuşturulmamıştır. Bu durumda, davalı idare ile yapılan tüm sözleşme ve ekleri ilgili şirketten celbedilmeli, yüklenici firma tarafından işçilerin ücret bordrolarının düzenlenip düzenlenmediği araştırılmalı, ücret bordroları düzenlenmiş ise ihale makamı olan davalı idareye verilip verilmediği, verilmiş ise ücret bordrolarının ihale makamı tarafından hak edişlerin ödenmesi sırasında değerlendirilip değerlendirilmediği ve talep konusu alacağın hangi hakediş dönemine rastladığı idare tarafından dayandırılan belgelerle karşılaştırılarak tespit edilmeli, ihale makamı olan davalı idarenin 4857 sayılı Kanun’un 36. maddesi uyarınca davacının ücret alacağından sorumlu tutulmasını gerektirecek koşulların oluşup oluşmadığı ve oluşmuşsa miktarı duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespit edilerek sonuca gidilmelidir. Tüm bu yönler gözetilmeden eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” sonucuna varmıştır. Y. 22. HD., 24.04.2017, E. 2017/16772, K. 2017/9343; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 194.

³⁷⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.194-195.

³⁷⁷ SÜZEK, s. 391.

Hak edişlerin ödeneceği, maddenin ikinci fıkrası uyarınca, kamu kuruluşu tarafından, “işçilerin görebilecekleri yerlere yazılı ilan asmak suretiyle” duyurulacaktır. Ancak, kamu işverenlerinin sorumluluğu, her hak edişi dönemi için işçilerin ücret alacaklarının üç aylık tutarı sınırlandırılmıştır³⁷⁸.

Ayrıca İş Kanunu m. 36/3 hükmü ile bazı kamu işlerinde çalışan işçilerin ücretlerinin korunmasına yönelik olarak bir başka düzenleme daha yer almaktadır. Bu fıkra göre, *“Anılan müteahhitlerin bu işverenlerdeki 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 eder”*³⁷⁹. Müteahhitlerin üstlendikleri işlerde çalışan işçilerin sınırlamaya tabi olmaksızın her türlü ücret alacağı, ayrıldıktan sonra müteahhitlerin kamu kurumlarındaki alacakları, yani her türlü teminat ve hak edişlerinin devre, el değiştirmeye, hacze ve icra takibine konu olması mümkündür³⁸⁰.

İş Kanunu m. 36/3 hükmüne göre ücretin üç aylık kısmına ilişkin sınırlama kamu kurumlarının sorumluluk sınırını ifade etmekte iken, müteahhitlerin kamu kurumlarındaki alacakları üzerinde devir, el değiştirme, haciz ve icra takibinin bulunması durumunda işçilerin ücret alacağı üzerinde sınırlama getirilmeksizin tüm ücret alacakları ayrıldıktan sonra bakiyesi için işlem yapılabilecektir³⁸¹.

Kamu kuruluşları tarafından yaptırılacak bakım ve onarım işleri karşılığında müteahhitten teminat alınmış olma ihtimali bulunmaktadır. Bu teminat, yapılan işlerin karşılığı hak edişlerin devri, el değiştirmesi ya da bunlar üzerinde üçüncü kişiler tarafından yapılacak haciz veya icra takiplerinde, müteahhit tarafından ödenmemiş işçi ücretlerinin bulunması halinde kamu makamları nezdinde bulunan teminat ve hak edişlerine karşı yürütülecek haciz işlemleri, işçilerin ücret alacaklarını karşılayacak kadar miktar ayrıldıktan sonra bakiyesi üzerinde geçerli olacaktır. Maddenin 1. fıkrasında kamu kuruluşlarının sorumluluğu işçinin üç aylık ücreti ile sınırlandırılmışken 3. fıkra göre müteahhidin bulunan teminat ve hak edişleri üzerinde sayılan tasarrufların söz konusu olduğu hallerde

³⁷⁸ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.371;

MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.195; SÜZEK, s. 393; SENYEN-KAPLAN, s. 181.

³⁷⁹ SÜZEK, s. 393.

³⁸⁰ YORULMAZ, s. 281.

³⁸¹ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 195; SÜZEK, s. 393.

ödenmeyen ücret alacakları açısından koruma, işçilerin üç aylık ücreti ile sınırlandırılmamıştır. Buradaki amaç, işçinin ücretinin saklı tutulan teminat ya da hak edişten ödenmesidir. Böylelikle işçilerin hak etmiş olduğu ücretleri müteahhitlerin ve üçüncü kişilerin işlemlerine karşı korunmuş olacaktır³⁸². İşçilerin ücretlerini güvence altında alan düzenleme, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 94 sayılı Sözleşmesi ile uyumludur.

Kamu kuruluşlarına sağlanmış olan söz konusu yetkilerin özel kesim işverenler tarafından da kullanabilmesi mümkün kılınmıştır. İş Kanununun 36/5 maddesinde, “6552 sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanunun³⁸³ 3. maddesi” ile yapılan değişiklik ile “*İşverenler, alt işverene iş vermeleri hâlinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür.*” hükmü getirilmiştir.

Bu düzenleme ile kamu kuruluşlarına, bir yüklenici veya taşeronla 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 kılınmışlardır³⁸⁴. Burada bahsi geçen işveren hem kamu hem de özel kesim işverenidir. Ancak ilgili fıkra hükmünde, 36/1 maddede ifade edildiği gibi, işin türü ve sorumlu olunan alacağın miktarı açısından bir sınırlama getirilmemiştir³⁸⁵.

Öte yandan Kanunun 36/4 maddesinde; “*Bir işverenin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş ve tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, bu işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder.*” hükmü bulunmaktadır. Müteahhidin üçüncü kişiye karşı borçları nedeniyle 4. fıkra da bahsi geçen malvarlığının icra takibi ve haciz uygulaması ile ortadan kalkma riski bulunmaktadır. Bu nedenle de ödenmemiş işçilik alacaklarının ödenmesi riske girebilecektir. Bu riskin bertaraf edilmesi amacıyla işçilerin ücretleri koruma altına alınarak, yapılacak icra takibi ve haciz

³⁸² ÇİL, Ücret, s. 709.

³⁸³ RG, 11.09.2014, 29116.

³⁸⁴ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 160.

³⁸⁵ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.195; SÜZEK, s. 393-394.

işlemlerinin, işçilerin icra kararı alındığı tarihten geriye dönük son üç ay içerisinde gerçekleşen ve ödenmemiş olan ücretleri için hüküm ifade etmeyeceği kabul edilmiştir.

Son olarak belirtmemiz gerekirse, 36. maddede ilgili kamu kuruluşları tarafından müteahhit ve taşeronların hak edişlerinden kesilecek işçilik alacakları “*ücret*” olarak tanımlanmıştır. Bir görüşe göre, işçinin kanun maddesi ile koruma altına alınan ücretinin “fazla çalışma, hafta ve genel tatil ücretleri, primler, ikramiyeler ve sosyal yardımları da içeren geniş anlamda ücret” olduğunun kabul edilmesi gerekmektedir³⁸⁶. Buna karşılık işçinin ücret dışında kalan ihbar ve kıdem tazminatı gibi işçilik alacakları açısından ilgili kuruluşların sorumlu tutulmaları mümkün olmayacaktır³⁸⁷. Yargıtay, kamu kuruluşlarının sorumluluğunun, işçinin çalışması karşılığı olan genel anlamda ücretle sınırlı olduğunu, “fazla mesai, ikramiye, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri, kıdem ve ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti gibi işçilik haklarının” bu kapsamda değerlendirilemeyeceği görüşünü benimsemiştir³⁸⁸. Kanaatimizce Yargıtay tarafından benimsenen içtihat doğrultusunda kamu kuruluşlarının sorumluluğunun genel anlamda ücret ile sınırlandırılması işçi aleyhine olup, koruma altına alınan ücretin geniş anlamda ücret olarak yorumlanması yerinde olacaktır.

3.5. Ücretin Gününde Ödenmemesi ve Buna Karşı Başvurulabilecek Hukuki Yollar

3.5.1. Genel Olarak

³⁸⁶ USTA, Osman: Müteahhit Eliyle Yaptırılan İşlerde, İşçi Hakları Bakımından Kamu Tüzel Kişilerinin Yetki ve Sorumlulukları, Çimento İşveren Dergisi, Sayı:1, Cilt:12, 1998, s.1710; EKMEKÇİ, Ömer/YİĞİT, Esra: Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Bası, İstanbul 2021, s. 167.

³⁸⁷ SÜZEK, s. 392

³⁸⁸ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında; “...Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, ücret alacağı, yıllık izin, fazla mesai ücreti, yol ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Somut olayda davalı idare ile diğer davalı Ş. Elektrik İnşaat Taahhüt Sanayi ve Ticaret Limited Şirketinin ortağı olduğu ortak girişim arasında “İstanbul Anadolu Yakası Adalet Binası İnşaatı” konulu anahtar teslim işin yapılmasıyla ilgili yapım işlerine ait tip sözleşme imzalanmıştır. Davacının da davalı Ş. Elektrik İnşaat Taahhüt Sanayi ve Ticaret Limited Şirketinin alt işverenlerinde bu kapsamda çalıştığı anlaşılmaktadır. Davalı idare, ihale makamı olup somut olay bakımından işveren sıfatına sahip değildir. Bu sebeple davalı idare ile diğer davalılar arasında alt işverenlik ilişkisinden söz edilemez. Şu halde davalı idarenin ihale makamının sorumluluğu kapsamında yukarıdaki esaslara göre davacının sadece son üç aya ilişkin ücret talebinde sorumlu olduğu, diğer taleplerinden ise sorumlu olmadığı göz ardı edilerek davacının tüm taleplerinden davalıların müteselsil sorumluluğuna karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” sonucuna ulaşmıştır. Y. 22. HD., 20.05.2014, E. 2013/23817, K. 2014/13700; ÇİL, Ücret, s. 710.

Karşılıklı borç doğuran sözleşmelerde taraflardan birinin edimini yerine getirmiş olması halinde, karşı taraf kendi üzerine düşen edimini yerine getirmek durumundadır³⁸⁹.

4857 sayılı İş Kanununun 32. maddesine göre; “*Ücret en geç ayda bir ödenecektir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. İş sözleşmesinin sona ermesinde, işçinin ücreti ve sözleşme veya Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.*”

Bu düzenlemeye rağmen işverenlerce bazen ekonomik kriz nedeniyle zorunlu olarak, bazen de ücret olarak ödenecek parayı başka yerde kullanma amacıyla kasıtlı olarak işçilerin ücretlerini zamanında ödemedikleri görülmektedir³⁹⁰. İşverenin ödeme gücü olmasına rağmen işçinin ücretini gününde ödememesi halinde işçi, “*iş görmekten kaçınabilir ve iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir.*”

3.5.2. Ücreti Gününde Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı

3.5.2.1. Hukuki Dayanağı

Ücreti gününde ödenmeyen işçinin iş görmekten kaçınma hakkı iş hukuku mevzuatımızda ilk olarak 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde düzenlenmiştir³⁹¹. İşçinin ücretinin gününde ödenmemesi sebebiyle çalışmaktan kaçınma hakkının hukuki temeli, ödemezlik def’ini düzenleyen TBK 98. maddesine dayanmaktadır³⁹².

İş Kanununun 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 yerine*

³⁸⁹ GÜNAY, Cevdet İlhan: Ücretin Gününde Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, 15.08.2006, Ankara, s. 459.

³⁹⁰ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 153; YAVUZ, Ezgi: Ücretin Ödenmesi Kanıtlanması Gününde Ödenmemesi ve Sonuçları, İstanbul Barosu Dergisi, C. 81, S. 2007/1, s. 90; GÜNAY, Ücretin Gününde Ödenmemesi, s. 459; ERKANLI BAŞBÜYÜK, Betül: İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Ankara 2020, s. 49 vd; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 374; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 274.

³⁹¹ SÜZEK, s. 382 vd; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL s. 190;

EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 155; SENYEN-KAPLAN, s. 173 vd.

³⁹² GÜZEL, Ali: İşçinin Ücretinin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görme Edimini Yerine Getirmekten Kaçınması ve Çalışmadığı Süre İçin Ücret Talep Edememesi, Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 5, 2005, s. 137.

getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. 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 başkalarına yaptırılamaz.” hükmü yer alarak, işçinin iş görmekten kaçınma hakkı mevzuatımızda düzenlenmiştir.

İşverence ücretleri ödenmeyen işçileri iş görme borcunu ifaya zorlamak ve işverenin emrinde tutmak Anayasa hükmü olan angarya yasağına aykırılık teşkil etmektedir³⁹³. Ayrıca bu yaklaşım işçiler açısından mutlak önem arz eden ücret alacağının güvence altına alınmasını temel alan İş Hukuku mevzuatımızın ruhuna ve işçiyi koruma esasına aykırıdır.

Madde metninden anlaşılacağı üzere ücreti ödenmeyen işçinin bu nedenle iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilmesi için dört ayrı koşulun bulunması gerekmektedir. Bunlar, *“ilk olarak muaccel olmasına rağmen ödenmemiş bir ücret alacağının bulunması, ücret alacağının ödenmesinin yirmi gün gecikmiş olması, ücret alacağının ödenmemesinin mücbir sebebe dayanmaması ve son olarak iş görmekten kaçınmanın işçinin bireysel kararına dayanması koşullarıdır”*³⁹⁴. Dört koşul da aynı anda birlikte bulunmalıdır. Aşağıda bu koşullar üzerinde durulacaktır.

3.5.2.2. İş Görmekten Kaçınma Hakkının Koşulları

3.5.2.2.1. Ödenmemiş Bir Ücret Alacağının Bulunması

İş Kanununun 34. maddesi uyarınca, ücreti gününde ödenmeyen işçinin iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabilmesi için birinci koşul, *“muaccel olmasına rağmen ödenmemiş bir ücret alacağının bulunmasıdır.”* Doktrinde, ücretin işveren tarafından kısmen veya tamamen ödenmemesi arasında bir fark bulunmadığı, bu nedenle de kanun metninde böyle bir açıklığa gerek olmadığı ifade edilmiştir³⁹⁵.

Yasal düzenleme ile gününde ödenmeyen ücretin hangi ücret olduğu konusu açık değildir. Bir görüşe göre, kural olarak benimsenen durumlar haricinde geniş anlamda ücretin

³⁹³ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 157; SENYEN-KAPLAN, s. 174.

³⁹⁴ DÖNMEZ, s. 268-269.

³⁹⁵ ENGİN, Murat: Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Sayı: 1, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2003, s. 83.

dikkate alınması söz konusu olmayacaktır³⁹⁶. Başka bir görüşe göre, “iş hukukumuzda hâkim olan işçi lehine yorum ilkesinden hareketle, ücret eklerinin ödenmemesi durumunda” da işçinin iş görmekten kaçınma hakkı bulunmaktadır³⁹⁷. Buna karşılık başka bir görüşe göre, “ücret eklerinin ödenmemesinin işçinin günlük yaşamında maddi sıkıntıya girmesine sebep olmaması durumunda,” işçi iş görmekten kaçınma hakkını kullanamayacaktır³⁹⁸. Doktrinde yaygın olan görüş, maddede yer alan ücret kavramının ücret eklerini de kapsadığını kabul eden görüştür³⁹⁹.

Yargıtay, ödenmediği takdirde, işçiye iş görmekten kaçınma hakkı veren ya da İş K. 24/2-e maddesine göre iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı sağlayan ücretin ücret eklerini de kapsadığını kabul etmektedir⁴⁰⁰. Yargıtay, bu kararında geniş anlamda ücret kapsamına, “çıplak ücretin yanı sıra prim, ikramiye, fazla mesai, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti gibi ücretler ile bireysel ve toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan erzak yardımı gibi ayni yardımları da kapsadığı” görüşünü benimsemiştir.

İşçinin iş görmekten kaçınması için, hak kazanılmış ücretin ödenmemesi yeterli kabul edilmektedir. Bu bakımdan örneğin işçinin iş sözleşmesinin feshi sebebiyle yapılan feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesinin sağlanmasına yönelik işe iade davası sonucunda

³⁹⁶ **ŞAHLANAN**, Fevzi: Ücretin Gününde Ödenmemesi Nedeniyle İşgörmeye Borcunu Yerine Getirememe, *Tekstil İşveren Dergisi*, Eylül 2008, s. 3; **DÖNMEZ**, s. 269.

³⁹⁷ **SÜZEK**, s. 382; **AKYİĞİT**, Ercan: Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınması, *İHSGHD* 2005/5, s. 18; **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 374; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL** s. 190.

³⁹⁸ **UZUN**, Bekir: Yeni İş Yasası Semineri, İstanbul 2004, İTO Yayını, s. 166; **ŞAHLANAN**, Fevzi: Ücretin Gününde Ödenmemesi Nedeniyle İşgörmeye Borcunu Yerine Getirmeme, *Tekstil İşveren Dergisi*, S. 342, Eylül 2008, s. 3.

³⁹⁹ **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 374; **SÜZEK**, s. 382; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 190; **UÇUM**, Mehmet: Yeni İş Kanunu Seminer Notları, İstanbul 2003, s. 61; **GÖKTAŞ**, Seracettin: Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Ankara 2008, 79; **AKYİĞİT**, Çalışmaktan Kaçınma, s. 18; **GÜNAY**, 2. Cilt, s. 1699; **ÇOPUROĞLU**, s. 211.

⁴⁰⁰ Yargıtay’a göre, “...Ücretin ödenmediğinden söz edebilmek için işçinin yasa ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödenme döneminin gelmesi ve işçinin bu ücrete hak kazanması gerekir.” (Y. 9.HD., 18.1.2010, E. 2008/14546, K. 2010/193); “...4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir. İkramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacakların ödenmemesi durumunda da işçinin haklı fesih imkânı bulunmaktadır.” Yargıtay 9. HD. 16.7.2008 gün 2007/22062 E, 2008/16398 K.; İşçinin ücretinin işverenin içine düştüğü ödeme güçlüğü nedeniyle ödenmemesinin sonuca bir etkisi yoktur. İşçinin, ücretinin bir kısmını Yasanın 33 üncü maddesinde öngörülen ücret garanti fonundan alabilecek olması da işçinin fesih hakkını ortadan kaldırmaz. Bireysel veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan aynî yardımların yerine getirilmemesi de (erzak ve kömür yardımı gibi) bu madde kapsamında değerlendirilmeli ve işçinin “haklı fesih” imkânının bulunduğu kabul edilmelidir.” Y. 9. HD., 07.06.2012, E. 2010/13886, K. 2012/19879; **DÖNMEZ**, s. 270.

hak kazandığı en çok dört aya kadar boшта geçen süreye ilişkin ücretin ödenmemesi de işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanmasına yol açabilecektir⁴⁰¹.

Ücret niteliği taşımayan, işverenin ödemekle yükümlü olduğu, tazminat gibi işçilik alacağı ödemeleri İş Kanununun 34. maddesi kapsamı dışında kalmaktadır. İşveren tarafından söz konusu alacakların ödenmemesi işçiye iş görmekten kaçınma hakkı vermeyecektir⁴⁰².

3.5.2.2.2. Ücret Alacağının Ödenmesinin Yirmi Gün Gecikmiş Olması

İş Kanununun 34. maddesine göre işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesinin diğer bir koşulu ise, *“mücbir bir sebep olmaksızın işverenin ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün⁴⁰³ içinde ödememesidir.”*

Bilim Komisyonu tarafından, ücretin ödeme zamanında on günlük gecikme süresi öngörülürken yasalaşma sürecinde bu sürenin yirmi güne çıkarılması, sadece ücretiyle geçinen bir kişinin bu kadar uzun süre bekletilmesinin adil çözüm olmadığı gerekçesiyle eleştiri konusu olmuştur⁴⁰⁴. Bir görüşe göre, yirmi günlük süre hakkın kötüye kullanılmasına yol açabilecek biçimde uzun bir süredir⁴⁰⁵.

İşçi çalışmaktan kaçınma hakkını, ücret ödemesi gereken günün bitiminden itibaren geçecek yirmi tam gün bittikten sonra elde etmektedir⁴⁰⁶. Buradaki “yirmi günlük sürenin iş günü olarak değil, takvim günü olarak” anlaşılması gerekmektedir⁴⁰⁷. İşçi iş görmekten kaçınma hakkını, yirminci günün bitimi olan yirmi birinci günde derhal kullanmak zorunda

⁴⁰¹ ÇİL, s. 2380; GÖKTAŞ, s. 81.

⁴⁰² GÖKTAŞ, s. 78.

⁴⁰³ Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan kanun tasarısının 35. maddesinde işçinin iş görmekten kaçınma hakkına sahip olabilmesi için on günlük süre getirilmiş, bu sürenin getirilme sebebi; *“Karşılıklı bir borç ilişkisi kuran iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret ödeme borcunu, işverenin zamanında ödemediği veya ödeyemediği durumlarda, ücretini alamayan işçi ödeme tarihinden itibaren on gün geçtikten sonra işi bırakma hakkına sahip olması gerekir. On günlük süre, iyi niyetli işverenin, sürekli bir iş ilişkisi içinde geçici olarak ödeme zorluğu içinde olabileceği düşünülerek getirilmiş ve işçilerin en kısa bir gecikmede hemen işi bırakmaları olasılığı ve bu yoldan ortaya çıkabilecek olumsuzluklar önlenmeye çalışılmıştır. Bu süre geçtikten sonra işçinin çalışmaya zorlanmasının ise Anayasa ile güvence altına alınan angarya yasağına aykırılık oluşturacağı düşünülmüştür.”* şeklinde açıklanmıştır. Bkz. SÜZEK, s. 383; AKYİĞİT, Çalışmaktan Kaçınma, s. 19; DÖNMEZ, s. 275.

⁴⁰⁴ GÜNAY, Ücretin Gününde Ödenmemesi, s. 43.

⁴⁰⁵ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 155.

⁴⁰⁶ AKYİĞİT, Çalışmaktan Kaçınma, s. 20.

⁴⁰⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 191; AKYİĞİT, Çalışmaktan Kaçınma, s. 20; GÖKTAŞ, s. 86.

olmayıp söz konusu gecikme devam ettiği sürece kullanma hakkına sahiptir⁴⁰⁸. İşçinin yirminci günün sona ermesinden itibaren iş görmekten kaçınma hakkını kullanmayacağını belirtmemesi gerekmektedir⁴⁰⁹.

Bir görüşe göre, işverenin ücret ödemelerini internet bankacılığı üzerinden yapılabildiği ve tatil günlerinde bile işçilerin ücretlerine bankamatik cihazları vasıtasıyla ulaşabildikleri düşünüldüğünde yirmi günlük sürenin bitiminin tatil gününe denk gelmesi durumunda, tatil olgusunun bu süreyi kesmemesi gerektiği ve sürenin takip eden iş gününe uzamaması gerektiği ileri sürülmüştür⁴¹⁰. Yargıtay, yirmi günlük süre dolmadan önce işçinin, ücretinin ödenmediği gerekçesiyle iş görmekten kaçınması durumunda işverenin yapmış olduğu feshin haklı olduğuna kanaat getirmiştir⁴¹¹.

Yukarıda da belirtildiği gibi doktrinde yirmi günlük süre tartışma konusu olmuştur. Bir görüşe göre, işverenin, işçinin ücretini keyfi olarak ödememesi durumda dahi işçinin yirmi günlük sürenin dolmasını beklemeden iş görmekten kaçınma hakkını kullanamayacaktır⁴¹². Aksi görüşe göre ise, işverenin kasti olarak işçiye ödeme yapmaktan kaçındığının veya ileride bu ödemeyi hiç yapmayacağının işçi tarafından anlaşılması durumunda işçiden iş görme borcunu ifaya devam etmesi beklenemeyeceği, kısa bir bekleme süresinden sonra, iş görmekten kaçınma hakkını kullanabileceği ileri sürülmüştür⁴¹³. Kanaatimizce de işverenin kasten ödeme yapmaktan kaçındığı veya ileride bu ödemeyi

⁴⁰⁸ SÜZEK, s. 383; GÖKTAŞ, s. 85.

⁴⁰⁹ AKYİĞİT, Çalışmaktan Kaçınma, s. 21.

⁴¹⁰ AKYİĞİT, Çalışmaktan Kaçınma, s. 20.

⁴¹¹ Yargıtay'a göre, "...4857 sayılı İş Kanunu'nun "Ücretin Gününde Ödenmemesi" başlıklı 34.maddesinin birinci fıkrasında "Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez." kuralı yer almakta, ikinci fıkrasında ise "Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz." denilmektedir. Buna göre işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkından söz edebilmek için, ücret ödemesinin en az yirmi gün mücbir bir neden dışında gecikmiş olması ve işçinin bu nedenle iş görme borcunu yerine getirmemiş olması gerekir. Somut olayda mahkemece de kabul edildiği gibi dava konusu işyerinde ücretlerinin geç ödenmekte olduğu sabittir. Ancak, davacının iş görme borcunu yerine getirmekten kaçındığı 26.5.2005 tarihinden önce Mayıs ayı hariç diğer ücretlerinin ödendiği, Mayıs ayına ilişkin ücretinin de 18.6.2005 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." Y. 9. HD., 27.11.2006, E. 2006/22919, K. 2006/31264, Çalışma ve Toplum, 2007/3, s. 282-284; DÖNMEZ, s. 277-278.

⁴¹² AKYİĞİT, Çalışmaktan Kaçınma, s. 19.

⁴¹³ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 155.

yapmayacağını işçi tarafından anlaşılması halinde işçiden iş görme borcunu ifa etmesi beklenmemelidir ve işçi iş görmekten kaçınma hakkını ivedilikle kullanabilmelidir.

3.5.2.2.3. Ücret Alacağının Ödenmemesinin Mücbir Sebebe Dayanmaması

İşçinin iş görmekten kaçınma hakkının kullanılabilmesinin bir diğer koşulu, “*ücret alacağının ödenmemesinin mücbir sebebe dayanmamasıdır.*” İlgili kanun maddesine göre, “*Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.*”

İş Kanununun “işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen 24/3 maddesi” ve “işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen 25/2 maddesinde” zorlayıcı sebep olarak adlandırılırken, 34/1 maddesinde “mücbir sebep” olarak adlandırılması doktrinde tartışma konusu yapılmıştır. Bir görüşe göre, zorlayıcı sebep geçici imkânsızlığı ifade etmektedir⁴¹⁴. Diğer bir görüşe göre ise, maddede yer alan mücbir sebep ifadesinin geçici imkânsızlık ile karıştırılmaması gerekmektedir⁴¹⁵. Son görüşe göre ise maddedeki mücbir sebep olan adlandırılan halden zorlayıcı sebep anlaşılmalıdır⁴¹⁶.

Zorlayıcı sebep kavramı dilde modernleşme amacıyla mücbir sebep yerine kullanılmaktadır. Dolayısıyla konuyu açıklayan bazı kaynaklarda zorlayıcı sebep, bazı kaynaklarda da mücbir sebep ifadesi kullanılmaktadır. Ancak her ne kadar eş anlamlı kelimeler mevzuatımızda yer alsın da bu durum kavram karmaşasına sebep olmaktadır⁴¹⁷.

Mücbir sebep, “*öngörülemeyen, önlenemeyen, iradi olmayan, dıştan gelen, işvereni ücret ödeme borcuna aykırılıktan kurtaran ödeme güçlüğü içerisine sokup gecikmeye yol*

⁴¹⁴ TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1988, s. 652; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 226. Aksi görüşte: AKYİĞİT, 2006, s. 1404, yazara göre zorlayıcı neden ifadesi ile kastedilen de mücbir sebep olup, iki kavram arasında hukuki açıdan bir fark yoktur.

⁴¹⁵ TUNCAY, Can: Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları (İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı), İHSGHD, 2005/6, s. 652.

⁴¹⁶ AKYİĞİT, Çalışmaktan Kaçınma, s. 21; AKYİĞİT, 2006, s. 1404.

⁴¹⁷ YUVALI, Ertuğrul: İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları İle Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri, Kamu- İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 12, Sayı: 3/2012, s. 9-10.

açan,” bir olgudur⁴¹⁸. Yargıtay, eski tarihli bir kararında mücbir sebep olgusunu benzer şekilde tanımlamıştır⁴¹⁹.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin 3/h maddesinde, mücbir sebep ile aynı konuyu anlatmak için vurgu yapılan zorlayıcı sebep; “İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilere kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar” olarak ifade edilmiştir⁴²⁰.

Yargıtay’ın kararları, mevzuat ve doktrinde yapılan tanımlar dikkate alındığında mücbir sebebin gerçekleşmiş olması için “haricilik, kaçınılmazlık ve öngörülemezlik” olmak üzere üç koşulunun bir arada bulunduğu görülebilecektir⁴²¹. Bir olayın mücbir sebep kabul edilebilmesi için öncelikle olayın işverenin faaliyet ve işletmesi dışında haricen gerçekleşmesi gerekmektedir. Meydana gelen durumla işletme arasında bir bağlantının olmaması gereklidir⁴²². Doktrinde, deprem, sel, yangın gibi doğa olayları, işverenin

⁴¹⁸ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 670; AKYİĞİT, Çalışmaktan Kaçınma, s. 21; NARMANLIOĞLU, Ünal: Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkânı), DEÜHFD, C. 12-Özel Sayı, 2010, Basım Yılı: 2012, s. 618; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 235; ERKANLI BAŞBÜYÜK, s. 112; SENYEN-KAPLAN, s. 173-174; EYRENCİ, Öner: 4857 Sayılı İş Yasasında Ücret ve İşin Düzenlenmesi ile ilgili Yeni Düzenlemeler, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Yeni İş Yasası Semineri, 25-29 Haziran 2003, s. 154.; CANIKLIOĞLU, Nurşen, “Ekonomik Krizde Gelir Güvenceleri (İşsizlik Sigortası, Kısa Çalışma Ödeneği ve Ücret Garanti Fonu)”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 13. Yıl Toplantıları, İstanbul Barosu Yayınları, s.102-103; SUR, Melda: İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul 2005, s. 400; CENGİZ, Serdar: Mücbir Sebebin Sözleşmelere Etkisi, 1. Baskı, Mayıs 2021, s. 25 vd; CANBOLAT, Talat/KAYIRGAN, Hasan: Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi ile İşçi İşveren İlişkilerine Etkisi ve Sonuçları, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt:5, Sayı:1, Nisan 2020, s. 639.

⁴¹⁹ Yargıtay’a göre, “...Davacı, devalüasyon sebebiyle meydana gelmiş olan mücbir sebebe dayanmaktadır... Davanın mesnedi olan mücbir sebebi düzenleyen BK. 117. maddesine göre mücbir sebebin söz konusu olabilmesi için önceden tahmin edilememiş bulunması, borçluya kabili isnat olmaması ve önlenemeyen, giderilemeyen, yenilemeyen bir nitelik taşıması ve borcun ifasını imkânsız hale getirmesi gerekir... Tacir olan davacının TTK’nin 20/2 maddesi gereğince (müdebbir bir tacir) olarak taahhüdünün ifası için taahhüde girmeden önce gerekli tedbirleri alması ve bu cümleden olarak gerekli malzemeyi temin imkânlarını önceden sağlaması olması lazımdır. Kaldı ki, zamanımızda sık sık yapılmakta olan para ayarlamaları, önceden tahmin edilemeyecek bir keyfiyet de değildir. Mücbir sebebin en mühim unsuru olan ifanın imkânsız hale gelmiş bulunması da olayda düşünülemez.” Y. TD., 16.12.1976, E. 5406, K.545406; YKD, 1977, s. 817.

⁴²⁰ GÖKTAŞ, s. 88; Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik; RG, 30.04.2011, 27920.

⁴²¹ Bkz. dipnot 419; Y. TD., 16.12.1976, E. 5406, K. 545406, YKD, 1977, s. 817; DULAY YANGIN, Dilek: Ücretin Ödenmemesi Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Sayı: 10, Temmuz 2012, s. 215; CANBOLAT/KAYIRGAN, s. 640 vd; ALPAGUT, Gülsevil: Pandemi Sürecinde İş Hukuku, Temmuz 2020, s. 61 vd.

⁴²² DULAY YANGIN, s. 215.

faaliyetlerine son verilmesi, seferberlik durumu ve savaş gibi olağanüstü haller mücbir sebep olarak gösterilmektedir⁴²³. İşletme dışından meydana gelip, “kaçınılmazlık ve öngörülemezlik şartlarını taşıyan savaş, seferberlik, genel grev” gibi hallerin de mücbir sebep olarak kabul edilmesi mümkündür⁴²⁴. Ancak ekonomik durum sebebiyle tekrarlanan devalüasyonlar, işvereni işçi ücretlerini ödemesini engelleyen ekonomik zorluklar mücbir sebep olarak kabul edilmemektedir⁴²⁵.

Mücbir sebebin bir diğer koşulu kaçınılmazlıktır. Kaçınılmazlık, her türlü önlemin alınmasına rağmen meydana gelen olay nedeniyle sözleşmeden kaynaklanan borcun ifa edilememesi durumudur⁴²⁶. Mücbir sebepteki kaçınılmazlık borçlu da dâhil herkes yönünden mutlak ve objektif bir nitelik taşır. Mücbir sebep teşkil eden olayın kaçınılmaz olup olmadığı değerlendirilirken, durumun önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınmasına rağmen zarar veren olayın gerçekleşmesinin önlenemeyeceği hususu değerlendirilmelidir⁴²⁷.

Mücbir sebebin son koşulu ise öngörülemezliktir. Öngörülemezlik, meydana gelen olayın gerçekleşmesinden önce tahmin edilmesinin mümkün olmamasını ifade etmektedir⁴²⁸. Öngörülemezlik unsurunda; önceden görülemeyen husus, olayın kendisi olabileceği gibi doğuracağı sonuçları da içerebilir. Doktrinde mücbir sebep teşkil eden olaylar ve sonuçları birbirinden bağımsız olmadığından yalnızca olayların nitelik itibarıyla öngörülemez olması yeterli kabul edilmiştir⁴²⁹.

İş Kanununun 34/1 maddesine göre işçinin mücbir sebebin varlığına rağmen çalışmaktan kaçınma hali, sözleşmeye aykırılık oluşturmaktadır. İşçilerin mücbir sebebin varlığına rağmen ücretin ödenmemesi sebebiyle iş görmekten kaçınmaları sözleşmeye kusurlu aykırılık teşkil eder. Böyle bir durum karşısında İş K. 25/II-h maddesine göre işveren, işçinin sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir⁴³⁰.

⁴²³NARMANLIOĞLU, Kaçınma, s. 618; AKYİĞİT, Çalışmaktan Kaçınma, s. 21; TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s. 1003.

⁴²⁴DULAY YANGIN, s. 216.

⁴²⁵EYRENCİ, Öner: 4857 sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, İHSGHD, 2004/1, s. 39.

⁴²⁶EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 2. Cilt, 22. Bası, İstanbul 2017, s. 521.

⁴²⁷GÖKTAŞ, s. 89-90.

⁴²⁸DULAY YANGIN, s. 216.

⁴²⁹GÖZÜBÜYÜK, Pulat: Mücbir Sebepler, Beklenmeyen Haller, Ankara 1977, s. 69.

⁴³⁰MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 191.

3.5.2.2.4. İş Görmekten Kaçınmanın İşçinin Bireysel Kararına Dayanması

İş Kanununun 34. maddesi uyarınca, ücreti ödenmeyen işçinin “iş görmekten kaçınma hakkının kullanımının bireysel olması” gerekmektedir. İşçi tarafından bireysel olarak alınan iş görmekten kaçınma kararının ücretin ödenmemesi nedeniyle olması gerekmektedir. Aksi durumda işçinin başka bir nedene dayanarak işi bırakması halinde ilgili madde uyarınca bir iş görmekten kaçınma hali söz konusu olmayacaktır⁴³¹.

Ücret ödenmemesi nedeniyle iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçi örneğin işyerinde uygulanan bir greve katılıyorsa bu durumda kaçınma eylemi, 34. maddeye göre iş görmekten kaçınma eylemi sayılmayacaktır. Greve katılma, hastalık nedeniyle rapor alma, izinli olma hallerinde zaten çalışma borcu bulunmadığından bu gibi hallerde ücret ödemesindeki gecikmeler sebebiyle iş görmekten kaçınma gerçekleşmeyecektir⁴³².

3.5.2.3. İş Görmekten Kaçınma Hakkının Sonuçları

3.5.2.3.1. İş Görmekten Kaçınmanın Grev Sayılamayacağı

İş Kanununun 34/1 maddesinde; “*Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez.*” şeklinde iş görmekten kaçınmanın grev sayılamayacağı hükmü yer almaktadır.

Kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmeyen işçilerin eylemleri, “sayısal olarak toplu nitelik kazansa bile İş Kanunu açısından grev olarak” nitelendirilemeyecektir. Kanun maddesi ile hukuken geçerli olan işçi eyleminin yasadışı grev olarak nitelendirilmesinin önüne geçilmiştir⁴³³.

⁴³¹ AKYİĞİT, Çalışmaktan Kaçınma, s. 21.

⁴³² AKYİĞİT, Çalışmaktan Kaçınma, s. 21.

⁴³³ NARMANLIOĞLU, Kaçınma, s. 630; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 191.

İş Kanununun 34. maddesinde açıklanan iş görmekten kaçınma hakkı, “sadece ücretleri ödenmeyen işçiler için verilmiş bir hak olarak” görülmektedir. İşyerinde bulunan diğer işçiler tarafından bu yola başvurulduğu takdirde kanunda öngörülen yaptırımlarla karşı karşıya kalacaklardır⁴³⁴. İşyerinde yapılan ücret artışını az bularak iş görmekten kaçınma hakkını kullanmak isteyen işçi açısından bu hak kullanılamayacaktır⁴³⁵.

3.5.2.3.2. İş Görmekten Kaçınma Sebebiyle İş Sözleşmesinin Feshedilememesi

İş K. m. 34/2 “*Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez.*” hükmüne göre iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçilerin iş sözleşmeleri işverence feshedilemeyecektir. İşçinin iş görmekten kaçınmasının yasal koşullarının oluşması durumunda, işverenin İş K. 25. maddesine dayanarak iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi ya da m. 18 hükmü uyarınca feshin geçerli sebebe dayandırılması hakkı bulunmamaktadır⁴³⁶.

İş K. m. 34 hükmü ile yasal bir greve katılan işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilemeyeceği güvencesine paralel olarak, iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçilere de iş güvencesi verilmiştir⁴³⁷. İşçinin iş görmekten kaçınması sebebiyle söz konusu döneme ilişkin iş görme borcu bulunmamasına rağmen hizmet sözleşmesinin devam etmesi sebebiyle işçinin sadakat borcu devam edecektir⁴³⁸. Bu sebeple işçinin iş görmekten kaçınma döneminde sadakat borcuna aykırı davranışlarda bulunması halinde işveren iş sözleşmesini feshedebilecektir⁴³⁹.

İşçinin, “devam etmekte olan sadakat borcuna aykırılık teşkil edecek doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarının” iş görmekten kaçınma hakkının kullanılması olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. İşçinin bu tür davranışları sergilemesi halinde işveren iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir⁴⁴⁰. İş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçilerin, işe giriş çıkışlara engel olması, işyerini işgal etmesi, makineleri durdurması⁴⁴¹ gibi hareketleri doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar olup, bu durum

⁴³⁴ SÜZEK, Sarper: İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, AÜHFD, 2007/4, s. 211.

⁴³⁵ CENTEL, Tankut: Ücret Zammını Yetersiz Bulup İşten Ayrılma, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi, Eylül 2004, s. 32-34.

⁴³⁶ AKYİĞİT, Çalışmaktan Kaçınma, s. 25.

⁴³⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 191.

⁴³⁸ AKYİĞİT, Çalışmaktan Kaçınma, s. 24-25.

⁴³⁹ SÜZEK, s. 384.

⁴⁴⁰ SÜZEK, Kaçınma, s. 212.

⁴⁴¹ AKYİĞİT, Çalışmaktan Kaçınma, s. 23.

işveren tarafından İş K. 25/II-e maddesine göre iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi için gerekçe gösterilebilecektir⁴⁴².

İş görmekten kaçınma hakkı kullanıldığı için işverence iş sözleşmesi feshedilen işçinin, iş güvencesi kapsamında olmaması halinde İş K. m. 17 hükmünden, iş güvencesi hükümlerine tabi ise, İş K. 18-21 maddelerinden yararlanması mümkündür. Yargıtay, “işveren tarafından ücretin ödenmemesi sebebiyle iş görmekten kaçınan işçinin iş sözleşmesinin feshi üzerine açmış olduğu işe iade davasında davacı işçiyi haklı bularak” işe iadesine karar vermiştir⁴⁴³.

İş Kanununun, “7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 11. maddesi ile değiştirilen” 20/1 maddesinde; *“İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.”* hükmü getirilmiştir.

⁴⁴² SÜZEK, s. 384.

⁴⁴³ Yargıtay’a göre, “... 4857 Sayılı İş Kanununun 34. maddesinde ücreti ödeme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabileceği, bu hakkı kullanan işçilerin sayısal olarak toplu nitelik taşımasının grev olarak nitelendirilemeyeceği ayrıca bu nedenle çalışmadığı süre için iş akdinin feshedilemeyeceği öngörülmüştür. Dava işe iade davası olup, süresi içinde açılmıştır. 4857 Sayılı İş Kanunun 21/1. maddesinde “işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.” kuralına yer verilmiş, aynı maddenin 3.fikrasında ise “Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.” hükmü öngörülmüştür. Dosya içeriğine göre feshin geçerli bir sebebe dayanmadığı anlaşılmaktadır. Esasen davalı işverenin işe iade davasından sonra davacıyı işe başlatmak istemesi ve bu nedenle cevap dilekçesinde davanın konusuz kaldığından söz etmesi de feshin geçerli nedene dayanmadığının işverence de kabul edildiğini göstermektedir. Davalı işveren davacının işe iade edildiğini savunmuş ise de ileri sürülen koşullar nedeniyle davacının işe başlamadığı dosyadan anlaşılmaktadır. İşe iade davasının mahkemece kabulü ve işçinin süresi içinde başvurusu halinde işçinin boşa geçen süre için en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının ödenmesi yukarıda anılan yasa hükmü gereğidir.” Y. 9. HD., 21.06.2004, E. 2004/3377, K. 2004/15404; Çalışma ve Toplum, 2005/1, s. 273-275; DÖNMEZ, s. 295-296.

İş görmekten kaçınan işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi halinde iş güvencesi hükümlerine tabi olması halinde, işe iade başvurularında dava şartı haline gelmesi sebebiyle öncelikle zorunlu arabuluculuk kapsamında işe iadesini talep etmesi gerekmektedir⁴⁴⁴. Zorunlu arabuluculuk aşamasının anlaşılamama ile sonuçlanması halinde iş mahkemesinden işe iadesine karar verilmesini isteyebilecektir. İşçinin iş güvencesi hükümlerine tabi olmaması halinde ise, önce zorunlu arabuluculuk yoluna başvurabilecek, arabuluculuk aşamasının anlaşılamama ile sonuçlanması halinde iş mahkemesinde dava açarak işverenden kötüniet tazminatı talep edilebilecektir.

3.5.2.3.3. İş Görmekten Kaçınma Hakkını Kullanan İşçinin Yerine İşçi Alınmaması

İşverenin iş görmekten kaçınan işçilerin yerine yeni işçi istihdam etmesi veya bu işçiler tarafından yapılmakta olunan işlerin başkalarına yaptırılması mümkün değildir. İş K. 34/2 maddesinde; *“Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz.”* denilmek suretiyle yasak getirilmiştir.

Bahsi geçen madde hükmü ile iş görmekten kaçınan işçilerin yerine hizmet sözleşmesi ile bağlanacak yeni işçilerin alınması ve bu tür bir sözleşme ile bağlanmayacak ödünç işçi alımına da yasak getirilmiştir. Bu yasak ile işçinin iş görmekten kaçınma hakkının kullanılması işveren üzerinde önemli bir baskı aracı olmaktadır. İş görmekten kaçınan işçilerin işlerinin, işçi sıfatı taşımayan stajyer, memur ve sözleşmeli personel, işverenin aile üyeleri gibi kişilere de yaptırılması yasaktır. Ancak işçilerin işlerinin bizzat işveren tarafından yapılmasına engel bulunmamaktadır⁴⁴⁵.

Doktrinde bir görüşe göre, işverenin iş görmekten kaçınan işçilerin yerine asıl işveren alt işveren ilişkisi kurularak, işi alt işverene vermesi durumunda işlerin başkasına yaptırılamayacağı hükmü anlamsız kalacaktır zira işçilerin ücret hakkını anayasal güvence altında olup İş Kanununun 34. maddesi işvereni işçilerin haklarının ödenmesine zorlamayı amaçlamaktadır⁴⁴⁶.

⁴⁴⁴ EKMEKÇİ, Ömer/ÖZEKES, Muhammet/ATALI, Murat: Hukuk Uyuşmazlıklarında İhtiyari ve Zorunlu Arabuluculuk, 1. Baskı, İstanbul 2018, s. 119.

⁴⁴⁵ AKYİĞİT, Çalışmaktan Kaçınma, s. 25.

⁴⁴⁶ ÇOPUROĞLU, s. 229-230.

Başka bir görüş ise, iş görmekten kaçınan işçinin bu hakkı kullanmasının, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk teşkil edecek durumda olması halinde risk oluşmaması açısından başka bir işçiye işin yaptırılmasının mümkün görülmesi gerektiği düşüncesindedir⁴⁴⁷.

İş görmekten kaçınan işçilerin yerine kanun hükmünde belirtilen yasaklara rağmen işveren tarafından yeni işçi alınması ya da bu işlerde başka işçilerin çalıştırılması durumunda mevzuatımızda herhangi bir yaptırım yer almamaktadır⁴⁴⁸. İşverenin ilgili kanun maddesinde anılan yasağa aykırı hareket etmesinin herhangi bir yaptırımı bulunmadığından işverenlerce ciddiye alınacağı şüphelidir. Kanun koyucunun bu halde işveren hakkında yaptırım öngörmemiş olması ilgili madde düzenlemesinin isabetsiz olduğunu göstermektedir⁴⁴⁹. Yasağa rağmen, işveren tarafından yeni işçi alınması halinde, yeni işçiler ile yapılan iş sözleşmelerinin geçersiz olduğu söylenemeyecektir⁴⁵⁰. Bu halde doktrinde bir görüşe göre, çalışmaktan kaçınan işçinin yerine yeni işçi alarak çalıştıran ya da aynı işin başka işçiye yaptırılması halinde işverenin karşılaşacağı tek yaptırım işçinin İş K. m. 24/II-f uyarınca, iş sözleşmesini ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranış nedeniyle, Kanunun 26. maddesindeki hak düşürücü sürele uyarak feshetmesi ve işverenden tazminat talep etme hakkının bulunmasıdır⁴⁵¹. İşçilerin haklı nedenle fesih hakkını kullanmak yerine işe başlama talebinde bulunduğu takdirde işverenin yeni işçi alması sebebiyle işe başlama talebinde bulunan işçileri çalıştıramazsa, işveren iş sözleşmelerini haksız olarak feshetmiş olacak ve buna ilişkin sonuçlar ortaya çıkacaktır⁴⁵². Dolayısıyla iş görmekten kaçınan işçileri işe başlatamayan işverenin işçilerin iş sözleşmelerini haksız ya da geçersiz feshetmiş olması işverene getirilen yasağın bir yaptırımı olarak karşımıza çıkacaktır.

3.5.2.3.4. İş Görmekten Kaçınma Hakkının Kullanılması Halinde Ücret Alacaklarının Durumu

İş K. m. 34'e göre iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçinin çalışmadığı döneme ilişkin olarak ücret kazanıp kazanmadığı hususu doktrinde tartışmalıdır. Bilim

⁴⁴⁷ ÇİL, Ücret, s. 688.

⁴⁴⁸ ÇİL, Ücret, s. 690.

⁴⁴⁹ ÇOPUROĞLU, s. 230.

⁴⁵⁰ AKYİĞİT, Çalışmaktan Kaçınma, s. 26.

⁴⁵¹ ÇİL, Ücret, s. 688; AKYİĞİT, Çalışmaktan Kaçınma, s. 26.

⁴⁵² SÜZEK, s. 384; NARMANLIOĞLU, Kaçınma, s. 632;

Kurulunca hazırlanan İş Kanunu Taslağında yer verilen, “ve işçiler çalışmadıkları sürece ücrete hak kazanırlar” ibaresi Kanunda yer almamıştır⁴⁵³. Bu nedenle doktrinde ve yargı kararlarında konu tartışmalı hale gelmiştir.

Doktrindeki bir görüşe göre, iş görmekten kaçınan işçilerin çalıştıkları süreye ilişkin olarak ücret talebinde bulunmaları mümkün değildir. Bu görüşe göre, çalışılmayan süre için ücret alacağının doğması mümkün değildir. İşçinin kendi edimini ifa etmemesi ve çalışmadığı sürelerin İş Kanununa göre çalışılmış sayılan sürelerden sayılmaması sebebiyle bu süre zarfında ücrete hak kazanması mümkün olmayacaktır⁴⁵⁴. Yargıtay da, “iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçinin ücret talep etme hakkı bulunmadığı” görüşündedir⁴⁵⁵.

Yukarıda bahsettiğimiz görüş ve Yargıtay içtihadının aksi olan görüşe göre ise, “ücretin ödenmemesi sebebiyle iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçinin çalışmadığı süre için ücret talep etmesi mümkündür.” Bu görüşte olanlara göre, “ödemezlik def”inin hukuki sonuçları işverenin işi kabulden temerrüdüne ilişkin hükümlerle bağlantılı olarak değerlendirilmelidir.” Aksi halde ödemezlik def”inin genel olarak düzenlendiği, “Borçlar Kanununun 81. maddesi ve özel uygulaması olan İş Kanununun 34. maddesi” anlamsız hale gelecektir⁴⁵⁶. Bu durumda katıldığımız görüşe göre de ücretin ödenmemesi nedeniyle iş görmekten kaçınan işçi çalışmadığı süre için de ücret alacağına hak kazanacaktır⁴⁵⁷.

⁴⁵³ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 375; SENYEN-KAPLAN, s. 174.

⁴⁵⁴ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 191; NARMANLIOĞLU, s. 311.

⁴⁵⁵ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, “... 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. Açıklanan bu nedenlerle davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. ” sonucuna varmıştır. Y. 9. HD., 10.02.2005, E. 2004/13259, K. 2005/3782; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 15.11.2019) Ancak, Yargıtay kararları giderek işçi lehine değişiklik göstermiş (ÇİL, Kaçınma Hakkı, s. 1283) ve Yargıtay’ın 2009’da verdiği bir kararda, işverenin kendisinden isteyebileceği iş edimini ifaya hazır olması halinde işçinin ücrete hak kazanacağı kabul edilmiştir. (Y. 9. HD., 16.11.2009, E. 2009/10493 K. 2009/31940, ÇİL, Ücret, s. 21); Yazara göre, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan bir işçinin ücrete hak kazanıp kazanamayacağı sorununun Yargıtay’ca yeni dönemde farklı bir şekilde değerlendirilmesi olasılığı vardır. (ÇİL, Kaçınma Hakkı, s. 1283). Bkz. ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 375-376, dipnot 849.

⁴⁵⁶ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 375;

EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 156; AKYİĞİT, Çalışmaktan Kaçınma, s. 23-24; SÜZEK, s. 385; SUR, s. 399-402; UÇUM, s. 63.

⁴⁵⁷ SÜZEK, Kaçınma, s. 215; GÜZEL, s. 137 vd; AKYİĞİT, Çalışmaktan Kaçınma, s. 24; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 156; UÇUM, s. 63; ÇOPUROĞLU, s. 222 vd; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 375.

İşverenin ücretleri ödememek suretiyle İş Kanununun 34. maddesine aykırı davranışı nedeniyle kusurlu bir davranışı neticesinde ortaya çıkan bir durumdan kendi lehine sonuç çıkması, hatta madde hükmünün işverenler tarafından işçileri ücretsiz izne zorlama amacıyla kullanılması mümkün hale gelecektir⁴⁵⁸. İşçinin iş görmekten kaçındığı süre içerisinde ücret hak edemeyeceğinin kabulünde, kusuru olmaksızın ücreti ödenmeyen işçi, yasal hakkını kullandığı için çıkacak sonuçtan zarar görecektir. Bu durum 34. maddenin amacı ile çelişmiş olacaktır⁴⁵⁹.

3.5.3. Ücreti Gününde Ödenmeyen İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı

3.5.3.1. İş Kanununa Göre Derhal Fesih Hakkı

İşveren tarafından, *“işçinin hak etmiş olduğu ücretlerin mevzuata veya iş sözleşmesine aykırı olarak hesaplanması ya da ödenmemesi halinde”* işçinin, İş K. m. 24/II-e hükmüne göre iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetmesi mümkündür. Emeginden başka sermayesi olmayan, bağımsız çalışmayan işçiyi, ücretinin ödenmemesine veya yasalara aykırı hesaplanmasına rağmen iş sözleşmesi ile bağlı tutmak ve çalışmaya zorlamak angarya yasağına aykırılık teşkil etmektedir⁴⁶⁰. İşçinin ücretinin, işverenin ödeme güçlüğü sebebiyle ödenmemesi sonucu değiştirmeyecek, bu durumda işçi, başta kıdem tazminatı olmak üzere, ödenmeyen ücret ve diğer alacaklarına hak kazanacak fakat ihbar tazminatı talep edemeyecektir⁴⁶¹.

Doktrinde bir görüşe göre, işverenin kötüniyetli olarak ihbar tazminatı ve koşulları olduğu takdirde iş güvencesi kapsamından işçilerin faydalanmaması amacıyla ücret ödememesi halinde bu durum genel anlamda kötüniyeti oluşturmaktadır. İşverenin bu maksatla ücreti ödememe ve işçiyi feshe zorlama biçimindeki davranışlarının ağırlığına göre, işveren tarafından feshin yapıldığı ve işverenin feshine bağlı olarak iş güvencesi, kötüniyet tazminatı ve ihbar tazminatı gibi koşulların oluşabileceği kabul edilebilecektir⁴⁶².

⁴⁵⁸ SOYER, M. Polat: İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Koşulları, Kullanılması ve Hukuki Sonuçları, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. 1, İstanbul 2011, s. 679; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 157; SÜZEK, s. 386.

⁴⁵⁹ KÖSEOĞLU, Ali Cengiz: İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, İstanbul 2004, s. 276.

⁴⁶⁰ GÜNER, Erol: Ücretin Ödenmemesi veya Eksik Ödenmesinde Akdin Feshi, Yaklaşım Dergisi, Eylül 2007, Sayı:177, s. 208; GÜNAY, Ücretin Gününde Ödenmemesi, s. 468; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 156; SENYEN-KAPLAN, s. 174.

⁴⁶¹ DÖNMEZ, s. 312.

⁴⁶² ÇİL, Kaçınma Hakkı, s.1272; DÖNMEZ, s. 312.

İş K. 24/II-e maddesinde tanımı yapılan ücret kavramının “geniş anlamda ücret” olduğunu söylemek mümkün olabilecektir zira asıl ücretin yanında işveren tarafından işçiye sağlanması gereken ancak hesap edilmeyen veya ödenmeyen her türlü ücret eklerinin ve para ile ölçülebilecek menfaatlerin de işçinin derhal fesih hakkını kullanması açısından kendisine hak sağlamaktadır⁴⁶³. İş sözleşmesi ya da işyeri uygulaması nedeniyle işveren tarafından ödenmesi gereken ancak ödenmeyen ücret ekleri de işçiye haklı nedenle fesih hakkı vermektedir⁴⁶⁴. Yargıtay, “işçinin ücret alacağının hangi döneme veya eskiye ait olup olmadığının önem taşımadığını, işçinin işverenden alacağının bulunmasının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi için yeterli olduğunu ve kıdem tazminatına hak kazanacağına” karar vermiştir⁴⁶⁵.

İşçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilmesi için bu hakkın Türk Medeni Kanununun 2. maddesinde hüküm bulan dürüstlük kurallarına uygun olarak kullanılması gerekmektedir. İşveren tarafından ödenmeyen ücret alacağının, “çok önemsiz bir miktarda olması ya da ödemelerin elde olmayan ve objektif olarak makul sayılabilecek bir süre zarfında gecikmesi, bu durumun süreklilik göstermemesi durumunda” sözleşmenin işçi tarafından haklı nedenle feshi mümkün olmayacaktır⁴⁶⁶. Dürüstlük kuralları çerçevesinde işçinin haklı nedenle fesih hakkının mümkün olup olmadığı hususu her olay

⁴⁶³ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 378; CENTEL, s. 376.

⁴⁶⁴ ÇİL, Ücret, s. 647.

⁴⁶⁵ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, “...Ücreti ödenmeyen işçinin, bu ücretini işverenden dava ya da icra takibi gibi yasal yollardan talep etmesi mümkündür. Ücreti ödenmeyen işçinin alacağı konusunda takibe geçmesi ya da ücreti ödeninceye kadar iş görme edimini yerine getirmekten kaçınması, iş ilişkisinin devamında bazı sorunlara yol açabilir. Bu bakımdan, işverenle bir çekişme içine girmek istemeyen işçinin, haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetme hakkı da bulunmaktadır. Ücretin hiç ya da bir kısmının ödenmemiş olması bu konuda önemsizdir. Ücretin ödenmediğinden söz edebilmek için işçinin yasa ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödenme döneminin gelmiş olması ve işçinin bu ücrete hak kazanması gerekir. 4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir. İkramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacakların ödenmemesi durumunda da işçinin haklı fesih imkânı bulunmaktadır. Somut olayda davacı dava dilekçesinde işçilik alacakları bulunduğundan dolayı iş akdini sonlandırdığını iddia etmiş, davalı iddiaların doğru olmadığını savunmuş, mahkemece davacının 2008 ve 2009 yıllarında ödenmemiş alacaklarının bulunduğunun tespit edildiği, bu dönemlerde ödenmeyen alacakların 2013 yılında yapılan feshe dayanak yapılamayacağı, davacının istifa iradesi bulunduğu gerekçesi ile kıdem tazminatı talebinin reddine karar verilmiştir. Diğer yandan 2.567,43 TL fazla mesai ve 44,66 TL ulusal bayram genel tatil ücreti alacağının davalıdan tahsiline karar verilmiştir. Yukarıda detaylı şekilde açıklandığı üzere davacı işçinin işverenden alacağının bulunması işçi açısından haklı fesih nedeni yapılabilir. Bu alacağın hangi döneme veya eskiye ait olup olmadığı önem taşımaz. Davacının davalıdan işçilik alacakları bulunduğu sabit olup, iş akdini haklı nedenle feshettiği anlaşılmakla, davacı kıdem tazminatına hak kazanmıştır. Mahkemece bu husus gözetilmeksizin hatalı gerekçe ile kıdem tazminatı talebinin reddi isabetli olmayıp bozma nedenidir.” sonucuna ulaşmıştır. Y. 7. HD., 01.07.2015, E. 2014/18548 K. 2015/13381; DÖNMEZ, s. 313-314.

⁴⁶⁶ NARMANLIOĞLU, s. 432; SÜZEK, s. 712.

açısından hâkim tarafından ayrı ayrı değerlendirilecektir⁴⁶⁷. Yargıtay, işçinin ücretinin ödenmesinde yapılan üç günlük gecikmeyi işçi açısından haklı nedenle fesih sebebi olarak kabul etmemiştir⁴⁶⁸.

İşverenin, işçi tarafından usulüne uygun olarak talep etmiş olduğu avansı ödemekten kaçınması halinde işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı bulunmaktadır⁴⁶⁹. İşveren tarafından İş K. m. 22'ye aykırılık teşkil edecek şekilde “tek taraflı olarak işçinin ücretinde indirim yapması” işçiye haklı nedenle derhal fesih hakkı vermektedir⁴⁷⁰. Aksi durumda tarafların karşılıklı muvafakati sonucunda işçinin ücretinde indirim yapılması halinde bu durum işçiye haklı nedenle derhal fesih hakkı vermemektedir⁴⁷¹.

İşçinin, “işverence yapılan ücret zammını yeterli bulmayarak sözleşmesini feshetmesi halinde” bu durum Yargıtay tarafından haksız fesih olarak değerlendirilmektedir⁴⁷².

Son olarak, İş K. 24/II-f maddesinde “*Ücretin, parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesinin kararlaştırılmış olması halinde, işverence işçiye yapabileceği miktardan az iş verilir ve buna karşılık aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek ücret kaybı telafi edilmezse*” şeklinde parça başı ücret ile ilgili yer alan hükme göre, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetme hakkı bulunmaktadır⁴⁷³.

Haklı nedenle derhal fesih hakkı, “karşı tarafa bildirilmesi zorunlu olan, tek taraflı irade beyanı ile kullanılan ve bozucu yenilik doğuran” bir haktır. Karşı tarafın kabulüne gerek duyulmamaktadır⁴⁷⁴. Bu hakkın kullanılmasından sonra geri alınması mümkün

⁴⁶⁷ CENTEL, s. 375.

⁴⁶⁸ Yargıtay’a göre, “...Davacının, muted ödeme günündeki üç günlük gecikme nedeni ile feshin haklı olduğunu ileri sürmesi, gerek zaman diliminin kısalığı ve gerekse araya tatil gününün girmiş olması dikkate alındığında, objektif iyi niyet kurallarına uygun değildir. Bu durumda, davacının iş akdini haklı nedenle feshini gerektirir. Ödenmemiş herhangi bir ücret veya hakkının olduğunu kanıtlayamamış olması nedeni ile davanın reddi gerekirken, yazılı gerekçe ile kıdem tazminatı isteğinin hüküm altına alınması hatalıdır.” Y. 9. HD, 23.11.2005, E. 2005/8698, K. 2005/37031; ÇİL, Ücret, s. 680-681.

⁴⁶⁹ SÜZEK, Kaçınma, s. 216.

⁴⁷⁰ SÜZEK, s. 712.

⁴⁷¹ GÜNAY, Ücretin Gününde Ödenmemesi, s. 469.

⁴⁷² Yargıtay’a göre, “...Mahkemece tanıkların beyanı yerinde görülmüş, kıdem ve ihbar tazminatı hüküm altına alınmıştır. Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacıya yapılan zammın toplu sözleşmeden kaynaklanmayıp tamamen işverenin isteğine bağlı bir husus olduğu işverenin de takdir hakkını kullanarak işçilere münasip bir zam yaptığı anlaşılmaktadır. Yapılan bu ücret zammının yetersiz olduğu gerekçe gösterilerek işçinin fesih hakkı haklı görülemez.” Y. 9. HD., 08.03.2004, E. 2003/15604, K. 2004/4330; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 22.11.2019)

⁴⁷³ SÜZEK, s. 713.

⁴⁷⁴ SÜZEK, s. 524; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 235-236.

değildir⁴⁷⁵. Haklı nedenle derhal fesih yapıldığında dair beyan karşı tarafa ulaştığı anda hüküm ve sonuçlarını doğurmaktadır. Bu nedenle derhal fesihte karşı tarafa bir süre verilmesi ve bildirim sürelerine uyulması söz konusu olmayacaktır⁴⁷⁶. İşçi tarafından yapılan sözlü fesihlerde fesih beyanının karşı tarafça aynı anda öğrenilmesi sebebiyle fesih derhal hüküm doğuracaktır⁴⁷⁷. İşçi, haklı nedenle fesih hakkını işverene yöneltmelidir. Fesih bildiriminin açık ve belirgin olması gerekmektedir. Ancak işçinin açık bir bildirim yerine, işverene karşı yapacağı eylemleri ile de haklı nedenle fesih iradesinin belirtmesi mümkündür⁴⁷⁸. Yargıtay, bir kararında ücreti ödenmeyen işçinin işyerini terk etmek suretiyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshedip kıdem tazminatını işverenden talep edebileceğine karar vermiştir⁴⁷⁹.

İş K. 26/1 maddesi; “24 ve 25. maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.” hükmüne amirdir. Maddeden anlaşılabacağı üzere, “işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini derhal fesih hakkının altı iş günü ve bir yıllık süreler içerisinde kullanılması

⁴⁷⁵ ÇOPUROĞLU, s. 248.

⁴⁷⁶ NARMANLIOĞLU, s. 407.

⁴⁷⁷ ÇOPUROĞLU, s. 248-249.

⁴⁷⁸ ÇİL, Ücret, s. 650.

⁴⁷⁹ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, “...Somut uyuşmazlıkta mahkemece davacının 30.03.2009 tarihinden itibaren çalışmadığı bu tarih itibari ile ödenmemiş ücretinin bulunmadığı, ücretin ödenmesindeki gecikmelerin davacıya haklı fesih imkanı vermeyeceği davacının davasında ücret talebinin de olmadığını, dava dilekçesinde ödenmeyen ücret alacağından bahsedilmediğini davacının ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmesinin davacı tarafından feshedildiği konusunda bir delil bulunmadığı, bu nedenle iş sözleşmesinin davacı tarafından haklı feshedildiğini kabul etmenin mümkün olmadığı gerekçesiyle kıdem tazminatı talebinin reddine karar verilmişse de; Dosyaya getirtilen hesap ekstreleri ile sunulan bordrolar karşılaştırıldığında davacının 2009 yılı Ocak ayı ücretini olan 701,88 TL net ücretin 09.03.2009 tarihinde ödendiği, Şubat ayı 595,48 TL net ücretin ise 08.04.2009 tarihinde davacının iş sözleşmesini 30.03.2009 tarihinde feshetmesinden sonra ödendiği her ne kadar mahkemece bu ücretin Mart 2009 ücreti olduğu dolayısıyla gecikmiş bir ücret ödemesi olmadığı kabul edilmişse de söz konusu ücret Mart ayı ücreti değil Şubat 2009 ücretidir. Kaldı ki mart ayı ücreti bordroya göre 613,83 TL olup, davacıya bu ücret fesihten sonra 03.06.2009 tarihinde ödenmiştir. Dolayısıyla davacının fesih tarihi itibarıyla ücret alacağının bulunduğu açıktır. Davacının dava dilekçesinde içeride maaşının kaldığını bunu istediğinde şirketin sıkışık olduğunu ileride ödeyeceklerini söyledikleri yönündeki beyanı ile sunulan bordrolar ve davacının hesap ekstreleri değerlendirildiğinde davacının iş sözleşmesini ücretinin ödenmemesi nedeniyle haklı nedenle feshettiğinin bu itibarla kıdem tazminatına hak kazandığını kabulü gerekirken hatalı değerlendirme ile davacı iş sözleşmesini haklı nedenle feshettikten sonra tutulan devamsızlık tutanakları dikkate alınarak iş sözleşmesinin işverence devamsızlık haklı nedeniyle feshedildiği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi bozma nedenidir.” sonucuna varmıştır. Y. 9. HD., 18.1.2010, E. 2008/14546, K. 2010/193, <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 22.11.2019)

gerekmektedir”. Belirtilen süreler, hak düşürücü sürelerdir⁴⁸⁰. Hâkim süreyi, resen dikkate alacaktır. İşçi, hak etmiş olduğu ücret ve eklerinin işverence ödenmemesi sebebiyle yapacağı fesihte, haklı sebep teşkil eden ödememe durumu devam ettiği sürece hak düşümü süresi işlemeyecektir⁴⁸¹. Yargıtay da bu görüştedir⁴⁸².

3.5.3.2. Deniz İş Kanununa Göre Derhal Fesih Hakkı

Deniz İş Kanunu 14/II-a maddesine göre; “*ücretin kanun hükümleri ya da hizmet akti gereğince ödenmemesi*” halinde gemi adamının haklı nedenle sözleşmeyi derhal feshetme hakkı bulunmaktadır. Hüküm gereğince gemi adamının derhal fesih hakkı sadece çıplak ücreti kapsamamakta olup, “*ikramiye, prim, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacaklarının ödenmemesi durumunda*” da haklı nedenle fesih hakkına sahiptir⁴⁸³.

⁴⁸⁰ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 705; SÜZEK, s. 716; SENYEN-KAPLAN, s. 331; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 248.

⁴⁸¹ SÜZEK, s. 716; NARMANLIOĞLU, s. 414; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 706; SENYEN-KAPLAN, s. 331.

⁴⁸² Yargıtay vermiş olduğu bir kararında “...Haklı fesih nedeninin devamlı olması durumunda hak düşürücü süre işlemeyiz. Örneğin, ücreti ödemeyen işçi ödeme yapılmadığı sürece her zaman haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilir. Bu örnekte işçi açısından haklı fesih nedeni her an devam etmektedir. Ancak işçinin daimi olarak bir başka göreve atanması veya iş şartlarının esaslı şekilde ağırlaştırılması halinde bu değişikliğin sonuçları sürekli gibi görünse de işlem anlıktır. Buna göre sözleşmesini feshetmeyi düşünen işçinin bunu işçinin altı işgünü içinde işverene bildirmesi gerekir. Yine işyerinde işi yavaşlatma ve üretimi düşürme eyleminin süreklilik göstermesi durumunda altı iş günlük süre eyleminin bittiği tarihten başlar. İşçinin ücretinin ödenmemesi temadi eden bir durum olmakla birlikte fesih hakkı ödemenin yapıldığı ana kadar kullanılabilir. Aksi halde 24/III-e bendinde öngörülen neden ortadan kalkmış olur. Fesih iradesinin altı iş günü içinde açıklanması yeterli olup bu süre içinde tebligatın muhatabına ulaşmış olması şart değildir. 4857 sayılı İş Kanununun 26. maddesinde öngörülen altı iş günlük ve bir yıllık süreler ayrı ayrı hak düşürücü niteliktedir. Bir başka anlatımla fesih hakkının öğrenmeden itibaren altı iş günü ve olayın gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde kullanılması şarttır. Sürelerden birinin dahi geçmiş olması haklı fesih imkânını ortadan kaldırır. Hak düşürücü sürenin niteliğinden dolayı taraflar ileri sürmese dahi, hâkim resen dikkate almak zorundadır. Bu maddede belirtilen süreler geçtikten sonra bildirimsiz fesih hakkını kullanan taraf, haksız olarak sözleşmeyi bozmuş sayılacağından ihbar tazminatı ile şartlan oluşmuşsa kıdem tazminatından sorumlu olur. Son olarak belirtmek gerekir ki, 26. maddedeki hak düşürücü süre, işçinin 24. maddesi 2. fıkrasına ve işverenin 25. maddenin 2. fıkrasına dayanan fesihler yönünden aranmalıdır. Yoksa işverenin geçerli nedene dayanan fesihlerinde 26. maddede öngörülen hak düşürücü sürelerin işlemesi düşünülemez. Dairemiz de bu yönde kararlar vermekte ve geçerli nedene dayanılarak yapılan fesihlerde belirtilen hak düşürücü süreler yerine “ makul süre” içinde sözleşmenin feshedilebileceğini kabul etmektedir. (Yargıtay 9. HD. 24.10.2008 gün 2007/ 30135 E. 2008 / 28412 K). Somut olayda, işçinin sözleşmesinin eylemli olarak hangi tarihte feshedildiği taraflara açıklanmalıdır. Eğer eylemli fesih yoksa yukarıda belirlenen ilkeler doğrultusunda inceleme yapılarak konunun değerlendirilmesi gerekir. Eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. sonucuna varmıştır. Y. 9. HD., 02.02.2009; E. 2008/9790, K. 2009/1003; Çalışma ve Toplum, 2009/3, s.335-338; DÖNMEZ, s. 318-319.

⁴⁸³ SARIOĞLU, Halil: Gemiadamının Hizmet Akdinin Sona Ermesinin Sonuçları, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt 50, Sayı 1-4, 2000, s. 206, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/8094>, (E. T. 28.10.2021)

DİK m. 15 gereğince gemi adamının iş sözleşmesini; “14/2 maddede sayılan nedenlere dayanarak feshetme yetkisini, fesih nedeni oluşturan davranışı öğrendiği tarihten itibaren altı iş günü içinde ve her halükarda fiilin vuku bulduğu tarihten itibaren bir yıl içinde kullanması” gerekmektedir⁴⁸⁴.

3.5.3.3. Basın İş Kanununa Göre Derhal Fesih Hakkı

Basın İş Kanununa göre ücreti ödenmeyen gazetecinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı bulunup bulunmadığı tartışma konusu olmuştur⁴⁸⁵. Yargıtay’ın konu ile ilgili eski kararlarında, “gazeteci için BİK 14/2 maddesinde öngörülen günlük yüzde beş fazlasıyla ödeme kuralının getirdiği korumadan söz edilmiş, ücreti ödenmeyen gazetecinin haklı fesih imkânının olmadığı” ifade edilmiştir⁴⁸⁶.

⁴⁸⁴ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında “...Somut olayda her ne kadar davacı işveren iş akdinin kaptan tarafından haklı nedenle feshedildiğini ileri sürmüş, bu iddia mahkemece de kabul görmüş ise de davalı işçinin “geminin kapaklarını açmayacağını, başkalarına da açtırmayacağını, kendi el yazısı ile yazdığı ödenmeyen ücret alacağı ile kıdem ve iş bulma parasının yol gideri vs. olmak üzere toplam 8.440,00 TL alacağının hesaba yatırılmasını” söylemekle iş akdinin önce davalı gemi adamı tarafından feshedildiği, önceden 689,00 TL ve Haziran 2010 ayına ilişkin süresinde ödenmemiş 1500,00 TL olmak üzere toplam 2.189,00 TL ücret alacağı bulunmakla davalı gemi adamı tarafından iş akdinin haklı nedenle feshedildiği ve davalı gemi adamının kıdem tazminatına hak kazandığı anlaşılmaktadır. İş akdinin davalı tarafından haklı feshine ücret ödeme edini mi yerine getirmeyerek sebebiyet veren davacı işverenin gemiye yeni getirdiği gemi adamına yaptığı yol vs. masraflarını davalıdan talep hakkı bulunmamaktadır. Ancak davalı iş akdini haklı nedenle feshetmekle birlikte tahliye için kapakların başka kişiler tarafından açılmasına müsaade etmeyerek haksız eylemde bulunmuş olup bu haksız eylemi sonucu oluşan gecikme nedeniyle davacı işveren limandaki acentasına 2.253,62 EURO fazladan ödemek zorunda kalmış olup davalı gemi adamı haksız eylemi sonucu oluşan bu zararın 1/3’nü karşılamak zorunda olduğundan mahkemece acentaya ödenen 1.467,84 TL’nin ve 854 sayılı Deniz İş Kanununun 21/son maddesi karşısında davacı işverenin davalı gemi adamının bağlama limanına iade için yaptığı yol vs. masrafları geri isteyebileceğinden 435,29 TL yol masrafının ve iş akdini davalı gemi adamı feshettiğinden ihbar tazminatına hak kazanamayacağından ödenen ihbar tazminatının davalıdan tahsiline karar verilmiş olması yerindedir.” sonucuna varmıştır. Y. 7. HD., 11.07.2013, E. 2013/2307, K. 2013/13164; **DÖNMEZ**, s. 319-321.

⁴⁸⁵ **ÇİL**, Ücret, s. 809.

⁴⁸⁶ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu vermiş olduğu bir kararında “...Öncelikle belirtmek gerekir ki; 5953 sayılı Basın İş Kanunu’nda, 1475 sayılı İş Kanunu’nun 16. maddesinde olduğu gibi ücretlerin zamanında ödenmemesinin işçiye haklı fesih hakkı verdiği hususunda bir düzenleme bulunmamaktadır. 5953 sayılı yasa ücretin zamanında ödenmemesinin yaptırımını, 14/2. maddesinde “Gazetecilere ücretlerini zamanında ödemeyen işverenler, bu ücretleri her gün için yüzde beş fazlasıyla ödemeye mecburdurlar.” Hükmünü getirerek ortaya koymuş, diğer iş yasalarından farklı bir düzenlemeye gitmiştir. Yine 5953 sayılı Basın İş Kanununun önelsiz (Haklı nedenle) feshi düzenleyen 11. maddesindeki fesih nedenleri, aynı konuda düzenleme içeren 1475 sayılı İş Yasasının 16. ve 17. maddelerine göre çok dar ve sınırlı tutulmuştur. Anılan 11. maddeye göre “Bir mevkutenin veçhe ve karakterinde gazeteci için şeref ve şöhretini veya umumiyetle manevi menfaatlerini ihlal edici bir vaziyet ihdas edecek şekilde bariz bir değişiklik vukuu halinde” gazeteci ihbar müddetini beklemeden akdi feshedebilir ve süre şartı gerçekleşmişse kıdem tazminatı talep edebilir. Görüldüğü

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından verilen karar, doktrin tarafından eleştiri konusu yapılarak, “ücret ödeme borcunun iş sözleşmesinden kaynaklandığı, borcun yerine getirilmemesinin yasanın 11/2 maddesinin örtülü düzenlemesi ve Borçlar Kanununun 344. maddesi (TBK m. 435) uygulanarak gazeteciye haklı fesih imkânı verdiği” görüşü savunulmuştur⁴⁸⁷.

Yargıtay, konu ile ilgili verdiği yeni tarihli kararlarında içtihat değiştirerek, ücreti ödenmeyen gazetecinin sözleşmeyi haklı olarak derhal feshedebileceği yönünde karar vermiştir⁴⁸⁸. Kararda, “Basın İş Kanununda ücretin ödenmemesi halinde gazetecinin haklı feshi noktasında açık bir boşluğun olduğu, bu boşluk sebebiyle kıyasen 4857 sayılı İş Kanunu’nun 24/II-e maddesinin uygulanması gerektiği” belirtilmiştir.

Günlük yüzde beş fazlasıyla ödeme kuralının Anayasa’ya aykırılığı iddiası ile Bakırköy 13. İş Mahkemesi tarafından yapılan itiraz başvurusu üzerine BİK. ek. 1/8 fıkrası gereğince gazetecinin ödenmeyen fazla mesai ücretlerinin her gün için yüzde beş fazlasıyla ödenmesini öngören düzenleme Anayasa Mahkemesi’nin kararı⁴⁸⁹ ile Anayasa’ya aykırı bulunarak iptal edilmiştir. Ayrıca yine Bakırköy 13. İş Mahkemesi tarafından yapılan başvuru üzerine BİK. m. 14/2’de yer alan; “*Gazetecilere ücretlerini vaktinde ödemeyen işverenler bu ücretleri geçecek her gün için yüzde beş fazlasıyla ödemeye mecburdur*” düzenlemesi de Anayasa Mahkemesi’nin kararı⁴⁹⁰ ile iptal edilmiştir.

üzere; önelsiz feshi düzenleyen 11. maddenin açıklanan bu sınırlı ve dar düzenlemesi karşısında maddede yer almayan ücretin zamanında ödenmemesi hususunun işçiye haklı nedenle fesih hakkı vereceğini kabule olanak bulunmamaktadır.” sonucuna varmıştır. YHGK., 16.5.2001, E. 2001/9-417, K. 2001/419; **GÖKTAŞ**, Seracettin/**ÇİL**, Şahin: Basın İş Kanunu, Ankara 2003, s. 211.

⁴⁸⁷ **AKYİĞİT**, Ercan: Gazetecinin Ücretinde Gecikme, Yargı Dünyası, Mayıs 2002, S. 77, s. 12; **ÇİL**, Ücret, s. 809-810.

⁴⁸⁸ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, “...Borçlar Kanunu, Genel Kanun’dur. Bu kanun ile Basın İş Kanunu arasında genel-özel kanun ilişkisi olduğu açıktır. Özel kanunda düzenleme olmaması halinde, genel kanun hükümlerinin uygulanması gerektiği tartışmasızdır. Ücretin zamanında ödenmemesi iş sözleşmesinin açıkça ihlali ve muhik bir nedendir. Kanununda ücretin özel bir biçimde korunması ve geç ödenmesinden dolayı günlük %5 fazla ödeme öngörülmesi, muhik nedenle fesih olanağını ortadan kaldırmaz. Ayrıca yukarıda açıklandığı gibi, açık boşluk halinde somut olaya uygulanacak kuralın tespiti için yorum yapıldığında ve kıyas yoluna başvurulduğunda, öncelikle 4857 sayılı İş Kanunu’nun 24/II.e maddesinin kıyasen uygulanması yerinde olacaktır. Basın İş Kanunu’na tabi çalışan işçinin ücretinin zamanında ödenmemesi nedeni ile iş sözleşmesini bildirimsiz feshinde belirtilen hükümler nedeni ile kıdem tazminatına hak kazandığının kabulü gerekir. Mahkemece haklı nedenle basın iş çalışanının iş sözleşmesini feshettiği ve kıdem tazminatına hak kazanması gerektiği yönündeki gerekçesi açıklanan hukuksal olgular nedeni ile doğru bulunmuştur.” sonucuna varmıştır. Y. 9. HD, 14.4.2008, E. 2007/14130, K. 2008/8314; **ÇİL**, Ücret, s. 843-848.

⁴⁸⁹ AYM., 19.09.2019, E. 2019/48, K. 2019/74; RG, 19.09.2019, 30953.

⁴⁹⁰ AYM., 25.12.2019, E. 2019/108, K. 2019/101; RG, 14.02.2020, 31039.

3.5.3.4. Türk Borçlar Kanununa Göre Derhal Fesih Hakkı

TBK 435. maddesi; “*Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır. Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır.*” hükmüne amirdir.

Türk Borçlar Kanunu, iş sözleşmelerinin fesih sebebinin yazılı olarak karşı tarafa bildirimini kabul etmiş; aksi durumları haksız feshin sonuçlarına tabi kılmıştır. Sözleşmeyi haklı nedenle fesheden taraf, “karşı tarafa yazılı olarak bildirdiği neden ile bağlı olup, sözleşmenin feshedilmesinden sonra doğacak bir nedenin bahsi geçen fesih bildirimi için haklı neden olarak öne sürülmesi” mümkün değildir. TBK 436. maddesine göre; “*fesih beyanı karşı tarafa uygun bir süre içinde*” yöneltilmelidir. Kanun maddesinde haklı fesih sebepleri sayılmamıştır. Bu nedenle her olay açısından ayrı bir değerlendirme yapılması gerekecektir⁴⁹¹.

4. ÜCRETİN İŞÇİNİN KENDİ İŞLEMLERİNE KARŞI KORUNMASI

4.1. Ücrete İlişkin Devir ve Temlik Sınırlaması

4.1.1. İş Kanunu Açısından Ücrete İlişkin Devir ve Temlik Sınırlaması

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 95 sayılı Ücretin Korunmasına İlişkin Sözleşmesinin 10. maddesinde, ücretin temliki bakımından ancak milli mevzuatın belirlediği haller ile sınırlandırma yapılabileceği hususuna çalışmamızın 2.3.2 numaralı bölümünde yer alan, “*95 sayılı Ücretin Korunmasına İlişkin Sözleşme*” başlığı adı altında değinilmiştir. Konuya ilişkin düzenleme mevzuatımızda İş Kanununun 35. maddesi gereği; “*işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlasının başkasına devir ve temlik edilmesine yasak getirilmiştir.*” Ancak, “*işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile üyeleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktarın bu sınırlamaya dâhil edilmeyeceği belirtilmiş ve nafaka borcu alacaklarının hakları saklı tutulmuştur.*” Mahkeme tarafında takdir edilen nafaka miktarı,

⁴⁹¹ DÖNMEZ, s. 326.

“borçlu ve nafaka alacaklısının geçim koşulları dikkate alınarak belirlenmiş olması sebebiyle, nafaka alacaklısının, borçlunun ücretinden faydalanma ve pay alma hakkı bulunduğundan işleyecek olan nafaka miktarının tümü için nafaka borçlusunun ücretinin haczi, devir veya temlik edilebilmesi” gerekmektedir⁴⁹². İşçinin ücret alacağından, “bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hâkimin takdir ettiği miktar düşüldükten sonra bakiyenin dörtte birlik kısmının başkasına devir ve temlik olunması” mümkündür⁴⁹³.

Uygulamada kötüye kullanıldığı, tefeciliğe yol açması sebebiyle işçiyi ve aile bireylerini sıkıntıya sokabilecek olan, işçinin henüz ödenmediği için işveren uhdesinde bulunan ücret alacaklarının üçüncü kişilere devri kanun maddesi ile engellenmiştir⁴⁹⁴.

İş K. m. 35’de yer alan düzenleme, 1457 sayılı mülga İş Kanununun 28. maddesinde yer alan hüküm ile aynı niteliktedir. 2869 sayılı “1475 sayılı İş Kanunu’nun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna İki Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun”⁴⁹⁵ ile yapılan düzenleme ile gelen değişiklik öncesinde mülga İş Kanununun 28. maddesi gereğince “işçi ücretlerinin ayda 240 lirasının üçüncü kişilere devir ve temlik edilemeyeceği” şeklinde bir düzenleme mevcut iken yapılan değişiklikle, “işçinin aylık ücretinin dörtte birinden fazlasının üçüncü şahıslara devir ve temlik edilemeyeceği” hükmü getirilmiştir.

Kanunda ifade edilen aylık ücretin sadece asıl ücret dışında ek ücretleri de kapsayıp kapsamadığı konusunda açıklık bulunmamaktadır. Doktrinde bizim de katıldığımız görüşe göre, dörtte birine devir ve temlik izni verilen ücret asıl ücretle beraber ücret eklerini de kapsamakta olup, dolayısıyla geniş anlamda ücretin dörtte birinden fazlasının üçüncü kişilere devir ve temlik edilmesine yasak getirilmiştir⁴⁹⁶. Diğer bir görüşe göre, İş Kanunu genel anlamda ücret açıklaması ile asıl ücreti amaçladığından dolayı maddede geçen ücretin asıl ücret şeklinde anlaşılması gerekmektedir⁴⁹⁷. Ücret niteliği taşımayan, “kıdem tazminatı,

⁴⁹² UYAR, Talih: Gerekçeli ve Açıklamalı İcra ve İflas Hukuku Şerhi, Cilt 5, 2. Bası, Ankara 2007, s. 7413-7414.

⁴⁹³ ÇİL, s. 2422.

⁴⁹⁴ EKONOMİ, s. 149.

⁴⁹⁵ “1475 Sayılı İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna İki Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun”, RG, 30.07.1983, 18120.

⁴⁹⁶ CENTEL, s. 334; AKYİĞİT, 2008, s. 1590; ÇOPUROĞLU, s. 172.

⁴⁹⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s. 630.

ihbar tazminatı, kötüniet tazminatı gibi alacaklar” devir ve temlik sınırlamasına tabi değildir⁴⁹⁸.

İş K. m. 35’de yer alan uygulamadan faydalanacak kişinin, “*İş Kanunu kapsamında çalışan işçi olması ve ilgili alacağın, söz konusu kanundan kaynaklanan ücret alacağı olması*” gerekmektedir⁴⁹⁹. Kişinin işveren ile arasındaki iş ilişkisi sıfatı sona erse bile işçi işveren ilişkisinin sürdüğü döneme ait ücret alacağı İş Kanunu kapsamında korunmaktadır.

İş K. m. 113’de devir ve temlik ile ilgili sınırlamaların İş Kanunu kapsamı haricinde kalan tarım işyerleri ve esnaf faaliyetinin yapıldığı işyerlerinde çalışanlar için de geçerli olacağı belirtilmiştir⁵⁰⁰.

4.1.2. Deniz İş Kanunu Açısından Ücrete İlişkin Devir ve Temlik Sınırlaması

854 sayılı DİK 32. maddesinde, İş Kanununda yer alan düzenlemeye benzer bir düzenleme mevcuttur. Düzenlemeye göre “*gemiadamının ücretinin ayda 240 Türk Lirasından fazlası üçüncü şahıslara devir ve temlik olamayacaktır.*” Maddenin devamında “*gemiadamının bakmakla yükümlü olduğu aile üyeleri için hâkim tarafından takdir edilecek bir miktar, devir ve temlik sınırlamasına dâhil değildir ve söz konusu sınırlandırmanın nafaka borcu alacaklılarının haklarını kaldırmayacağı*” ifade edilmiştir.

4.1.3. Türk Borçlar Kanunu Açısından Ücrete İlişkin Devir ve Temlik Sınırlaması

6098 sayılı TBK m. 410 hükmü ile ücret alacağının haczi, rehni ve devredilmesi düzenlenmiştir. İlgili madde; “*İşçilerin ücretinin dörtte birinden fazlası haczedilemez, başkasına devredilemez ve rehnedilemez. Ancak, işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar, bu orana dâhil değildir. Nafaka*

⁴⁹⁸ SÜZEK, s. 387

⁴⁹⁹ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, “...Takip borçlusu müştekinin şikâyetinin incelenmesi için öncelikle işçi veya memur olduğu saptanmalıdır. Zira, muteriz’in işçi olması halinde 4857 Sayılı Kanunun 35. maddesi gereğince, işçi ücretinin ancak 1/4’ü haczedilebilir, fazlası haczedilemeyeceğinden şikâyetin anılan madde kurallarında değerlendirilmesi gerekir. (İ.İ.K.’nın 83/2.maddesine göre) borçlunun memur olduğunun belirlenmesi halinde ise haczolunacak miktar aldığı maaşın 1/4’ünden az olamaz. Ancak yapılacak inceleme ve araştırma sonunda maaşın 1/4 den fazlasının hazine karar verilebileceğinden mahkemece, yukarıda açıklanan ilkeler doğrultusunda yapılacak inceleme sonucuna göre bir karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsizdir.” sonucuna varmıştır. Y. 12. HD., 23.12.2004, E. 2004/21686, K. 2004/26556; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 28.11.2019)

⁵⁰⁰ ÇİL, Ücret, s. 729.

alacaklılarının hakları saklıdır. Gelecekteki ücret alacaklarının devredilmesi veya rehnedilmesi geçersizdir.” hükmüne amirdir.

Madde hükmü ile İş K. m. 35’de yer alan sınırlamaya paralel şekilde, “işçinin ücretinin dörtte birinden fazlasının haczedilemeyeceği, devredilemeyeceği ve temlik edilemeyeceği ifade edilmiş, maddenin devamında işçinin bakmak zorunda olduğu aile bireyleri ve nafaka alacaklılarına ilişkin olarak İş K. m. 35 ile uyum sağlanmıştır.

4.2. Ücret Rehninin Sınırlandırılması

Ücret rehni, 4721 sayılı Türk Medeni Kanununda düzenlenen hukuki bir düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır. Ücret rehni düzenlemesi, Kanunun “*Alacaklar ve Diğer Haklar Üzerinde Rehin*” başlıklı ikinci ayrımında, “954-961 maddeleri arasında” yer almaktadır. TMK’da yer alan hak veya alacak üzerindeki rehin hakkı, “alacağını rehin ile teminat altına alan alacaklıya, üzerinde rehin tesis edilen hak veya alacağı asıl icra organları yardımıyla paraya çevirerek, borçludan alacağını tahsil etme olanağı sağlayan” bir taşınır rehni türüdür⁵⁰¹.

TMK m. 954 uyarınca; “*üçüncü kişilere temlik mümkün olan, para veya para ile ölçülmesi mümkün olan hak veya alacaklar üzerinde rehin hakkı tesis edilebilmesi*” mümkündür. 955. maddeye göre de; “*senede bağlı olup olmaması fark etmeyen bütün alacakların rehni için rehin sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması*” gerekmektedir⁵⁰².

İş Hukuku mevzuatında işçi ücretinin rehnini yasaklayan ya da sınırlandıran bir hüküm mevcut değildir. Bu durumda Türk Borçlar Kanununun genel hükümleri vasıtasıyla ortaya çıkan boşluk doldurulmaktadır⁵⁰³.

Türk Borçlar Kanununun 410/1 maddesinde; “*işçilerin ücretinin dörtte birinden fazlası başkasına rehnedilemeyeceği*” hükme bağlanmıştır. Borçlar Kanununa göre, işçinin gelecekteki ücret alacaklarının rehnedilmesi de geçersizdir⁵⁰⁴. İş Kanununda bulunan boşluk sebebiyle bu yasak İş Kanununa tabi iş ilişkileri için de uygulama alanı bulacaktır⁵⁰⁵. Ancak

⁵⁰¹ OĞUZMAN, Kemal/SELİÇİ, Özer/OKTAY-ÖZDEMİR, Saibe: Eşya Hukuku, 18. Baskı, İstanbul 2015, s. 1042.

⁵⁰² OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY-ÖZDEMİR, s. 1044.

⁵⁰³ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 133.

⁵⁰⁴ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 368.

⁵⁰⁵ SÜZEK, s. 409.

bu eksikliğin İş K. m. 35 ve DİK m. 32 ile rehine ilişkin ilgili hükmün desteklenmesi ile çözümlenebileceği kanaatindeyiz.

5. ÜCRETİN İŞVERENİN ÖDEME GÜÇLÜĞÜNE DÜŞMESİ SEBEBİYLE KORUNMASI

5.1. Ücret Garanti Fonu Düzenlemesi

Ücret garanti fonu, işçinin ücretini, ödeme aczine düşen işveren karşısında korumayı amaçlayan bir kurum olarak karşımıza çıkmaktadır⁵⁰⁶. İşçilerin ücret alacaklarının ödenmemesi riskinin en yüksek olduğu hallerden biri işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi durumudur. İşverenin “konkordato ilan etmesi, aciz vesikası alması veya iflası gibi nedenlerle” ücretin işçiye ödenemediği durumlarda, bu durumun ortaya çıkmasından önce ücret alacakları inancı ile sürdürdükleri işin karşılığını alamamaları söz konusu olacaktır⁵⁰⁷.

İşverenin ödeme güçlüğüne düşmüş olması halinde işçinin ücret alacağına ne şekilde himaye sağlanacağına ilişkin sorunun uluslararası boyutta da ortaya çıkması sebebiyle, Uluslararası Çalışma Örgütü ve AB tarafından işçilerin mağdur olmalarını önleme amacıyla çeşitli hukuki düzenlemeler hazırlanmıştır⁵⁰⁸. Uluslararası düzenlemelerde, işçilik alacaklarının işverenin ödeme güçlüğü karşısında korunmasına yönelik imtiyazlı alacak sistem ve ücret garanti fonu sistemi olmak üzere iki sistem benimsenmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 173 sayılı İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin Sözleşmesinde her iki sistem de yer almaktadır. Ancak AB’nin 20.10.1980 tarih 80/987 sayılı Avrupa Birliği Yönergesi yalnızca garanti fonu uygulamasını benimsemiştir.

Avrupa Birliği Yönergesi doğrultusunda 4857 sayılı İş Kanununun “İşverenin ödeme aczine düşmesi” başlıklı 33. maddesi ile “ücret garanti fonu” ilk defa mevzuata eklenmiştir. İlgili maddede; “İşverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması veya iflası nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere,

⁵⁰⁶ ÇOPUROĞLU, s. 257.

⁵⁰⁷ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 158.

⁵⁰⁸ GÜVEN, Ercan\AYDIN, Ufuk: Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, Eskişehir 2020, s. 210-211.

işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur. Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir. Ücret Garanti Fonunun oluşumu ve uygulanması ile ilgili usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.” hükmü yer almıştır⁵⁰⁹.

Anılan hükümle işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü durumlarda, İcra ve İflas Kanununda öngörülen hükümlere başvurulması sonucunda işçinin ücret alamaması riski kısmen ortadan kaldırılmıştır⁵¹⁰. Ayrıca Kanunun 33/2 maddesine de dayanılarak, “Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği(Mülga)” çıkarılmıştır⁵¹¹.

Ücret garanti fonu ile ilgili 4857 sayılı Kanunun 33. maddesindeki düzenleme, “5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun” 37/a maddesi ile yürürlükten kaldırılmış, yine 5763 sayılı Kanunun 17. maddesi ile “4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa ek 1. madde” olarak hemen hemen aynı şekilde düzenlenmiştir⁵¹². Böylelikle Ücret Garanti Fonu kapsamının sadece İş Kanunuyla sınırlandırılmasına son verilerek, “İş Kanunu kapsamı dışında kalan ancak 4447 sayılı Kanuna tabi olan ve iş akdine göre çalıştırılan tüm sigortalılara” bu fondan yararlanma olanağı tanınmıştır⁵¹³.

4447 sayılı Kanunun ek 1. maddesinde yer alan 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. Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak

⁵⁰⁹ 4857 Sayılı İş Kanununun ilk hali için bkz. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857-20030522.pdf>, (E. T. 10.09.2019)

⁵¹⁰ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 158-159.

⁵¹¹ Mülga Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği, RG, 18.10.2004, 25617.

⁵¹² ÇİL, Ücret, s. 706.

⁵¹³ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 369.

yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir. Ücret Garanti Fonunun oluşumu ve uygulanması ile ilgili usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir.” hükmü yer almaktadır.

İş Kanununda yapılan değişiklikten sonra 28.06.2009 tarih ve 27272 sayılı Resmi Gazete ile “Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği” yayımlanmıştır. İlgili yönetmelik günümüzde de halen yürürlükte. Son olarak “Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir⁵¹⁴.

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinin “Fonun gelirleri ve değerlendirilmesi” başlıklı 6/1 maddesine göre; Ücret Garanti Fonu gelirleri; “işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin işveren payının yıllık toplamının %1’i ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazançlardan” oluşmaktadır. Aynı maddenin 2. fıkrasına göre, Fon; “İşsizlik Sigortası Fonu içerisinde farklı bir hesapta takip edilir ve İşsizlik Sigortası Fonunun aylık getirisi oranında nemalandırılmaktadır.”

Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, Ücret Garanti Fonu primlerinin ayrı bir yük getirmemesi amacıyla, Sosyal Sigortalar Kanununun 77. ve 78. maddeleri ile (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 82) belirlenen, “sigortalının prime esas aylık brüt kazancının işverene düşen kısmından belirli bir oranda kesinti yapılarak karşılanması” öngörülmüştür⁵¹⁵.

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile İşçi Alacak Belgesinin formatının Kurumca belirlenebilmesi yönünde yapılan düzenleme ile bağlantılı olarak Yönetmelik ekinde yer alan İşçi Alacak Belgesi yürürlükten kaldırılmıştır.

5.2. Ücret Garanti Fonundan Yararlanma Koşulları

5.2.1. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa Göre Sigortalı Sayılma

İşçinin ücret fonundan yararlanabilmesi için gerekli olan şartlardan ilki, “işçinin, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında ücret alacağının bulunduğu dönemde hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalışıyor olmasıdır”⁵¹⁶. 4447 sayılı Kanun kapsamında

⁵¹⁴ RG, 30.09.2021, 31614.

⁵¹⁵ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 159.

⁵¹⁶ İşsizlik sigortasının kapsamına konuda geniş bilgi için bkz. GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza /CANIKLIOĞLU, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, 18. Baskı, Şubat 2020, TUNCAY/EKMEKÇİ, Sosyal

olmayan işçilerin başvuruları alınsa bile, Fondan faydalanmaları mümkün değildir. Ancak bu durumda fondan yararlanamayan işçilerin ücret alacaklarının genel hükümlere göre karşılanması gerekmektedir⁵¹⁷.

5.2.2. İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmüş Olması

İşçinin ücret garanti fonundan yararlanması için ikinci şart, “işverenin ödeme güçlüğüne düşmüş olmasıdır.” 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun ek 1. maddesinin ilk fıkrasına göre, “*ödeme güçlüğünden anlaşılması gereken işverenin konkordato ilan etmesi (İİK m.285 vd.), işveren için aciz vesikası alınması (İİK m.105, 143), işverenin iflası (İİK m.154 vd.)*” halleridir⁵¹⁸.

Yönetmelik 4/I-d maddesinde, işverenin ödeme güçlüğüne düşme tarihi olarak, “*iflas, iflasın ertelenmesi ve konkordato kararının verildiği tarih veya aciz vesikası alınması durumunda belge tarihi*” kabul edilmiştir. Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik uyarınca Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği’nin 4. maddesinde yer alan tanımlar kısmında değişiklik yapılarak, Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği’nin 4/I-d maddesinde yer alan “*Ödeme Güçlüğüne Düşme Tarihi*” ve aynı maddede yer alan “*Temel Ücret*” tanımları birbirinden ayrılmış, “Temel Ücret” ayrı bir bent olarak 4/I-g maddesine eklenmiştir.

7101 sayılı “*İcra ve İflas Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*”⁵¹⁹ ile iflas erteleme uygulamasına son verilerek, alacaklılar ile borçlunun müzakere etmesi sonucunda yaptıkları anlaşmanın mahkeme tarafından onaylandığı konkordato kurumu işlevsel hale getirilmiştir⁵²⁰. Yapılan yeni düzenlemelere rağmen Ücret Garanti Fonuna ilişkin mevzuat metinlerinde iflas erteleme kurumu yer almaya devam etmektedir.

Güvenlik Hukuku Dersleri, Ekim 2021; ANDAÇ, Faruk; Türk İşsizlik Sigortası Hukuku Uygulaması, Temmuz 2020; BAL BEKTAŞ, Özlem: İşsizlik Sigortası, Ekim 2016.

⁵¹⁷ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 370; ÇOPUROĞLU, s. 258-259; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s. 622; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 159; YORULMAZ, s. 225 vd.

⁵¹⁸ AKYİĞİT, 2. Cilt, 2008, s. 1557-1158; KORKUSUZ, s. 182 vd.

⁵¹⁹ RG, 15.03.2018, 30361.

⁵²⁰ Bu konuda bilgi için bkz, YORULMAZ, s. 225; EROĞLU, Orhan: Uygulamada Konkordato, 4. Baskı, Ankara 2021, s. 27 vd; KAMAN, Münir: Konkordatonun Hüküm ve Sonuçları, 1. Baskı, Ankara 2021, s. 17 vd; UYANIK, Atilla: Konkordato, 2 Baskı, Ankara 2021, s. 29 vd.

5.2.3. İşçinin, İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesinden Önceki Son Bir Yıl İçinde Aynı İşyerinde 4447 Sayılı Kanun Kapsamında En Az Bir Gün Süreyle Çalışmış Olması

İşçinin, ücret garanti fonundan yararlanabilmesi için üçüncü şart, “son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışıyor olmasıdır”⁵²¹. Bu husus İş Kanununun yürürlükten kaldırılan 33. maddesinde yer almamakla birlikte, “4447 sayılı Kanunun ek 1. maddesinde ve Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinin 9. maddesinde” hüküm altına alınmıştır. Öğretide madde hükmü, birçok işçinin, Fondan yararlanma olanağından mahrum bırakıldığı yönünde eleştiri konusu yapılmıştır⁵²². Türkiye’de iş mahkemelerinde ve iş mahkemesi sıfatıyla yargılama yapan asliye hukuk mahkemelerinde süreç genellikle bir yıldan fazla sürede tamamlanmaktadır. Yargılama sonunda işçinin ücretlerinin ödenmediği tespit edilerek, ilamlı icra takibi neticesinde işverenin ödeme güçlüğüne düştüğünün tespiti tarihinden önceki son bir yıl içinde işçinin aynı işyerinde 4447 sayılı Kanun kapsamında çalışmış olma koşulunun yerine gelmediği gerekçesiyle işveren tarafından ödemesi gerçekleştirilmeyen ücret alacağının güvence altına alınmadığı görüşünderiz.

Avrupa Birliği’nin 2002/74 sayılı Yönergesinin 2/3 maddesi ile getirilen değişiklikle üye devletlerin, çalışanların bu Yönerge ile sağlanan haklardan faydalanmaları için asgari hizmet süresi belirleyemeyecekleri ilkesi kabul edilmiş olmasına rağmen ülkemizdeki ücret garanti fonu uygulamasında süre şartı getirilmesinin işçi aleyhine yapılmış bir düzenleme olması sebebiyle 2002/74 sayılı Yönerge’de olduğu gibi süre sınırlamasının kaldırılması isabetli olacaktır.

Nitekim Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik⁵²³ uyarınca yapılan değişiklikle işçinin Fondan yararlanabilmesi için, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde “4447 sayılı Kanun kapsamında bir gün dahi sigortalı olarak çalışmış olmasının yeterli olduğu” hususuna açıklık getirilmiştir. Ayrıca, bir yıllık sürenin hesaplanması açısından “ödeme güçlüğüne

⁵²¹ SÜZEK, s. 390; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 370; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 159.

⁵²² ÇOPUROĞLU, s. 258.

⁵²³ RG, 30.09.2021, 31614.

belirlenmesine veya ücret alacağının tespitine ilişkin davaların açıldığı tarih ile karar tarihi arasındaki sürelerinin dikkate alınmayacağı” belirtilmiştir.

Bir yıllık sürenin başlangıcı olarak işverenin ödeme güçlüğüne tarihi esas alındığından, alacağın ait olduğu dönem veya iş sözleşmesinin sona erdiği tarih dikkate alınmayacaktır. Ayrıca son bir yıllık dönemde işçinin aynı işyerinde kesintisiz olarak çalışması şartı aranmamaktadır. Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinin 8. maddesinin 1. fıkrasına göre; “*Fondan yararlanmak için, işçinin iş sözleşmesinin sona ermiş olmasının gerekmediği,*” iş sözleşmesinin devam ettiği durumda, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde kapsam dahilindeki ücret alacakları için işçiye fona başvuru hakkı tanınmıştır.

5.2.4. Ödenmeyen Ücret Alacağının Bulunması

İşçinin, ücret garanti fonundan yararlanabilmesi için dördüncü şart, “iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacağının bulunmasıdır.” 4447 sayılı Kanunun ek 1. maddesinde hüküm altına alındığı üzere, bir iş ilişkisinden kaynaklanmayan ve üç aylık ücret tutarından fazla ücret alacağının Ücret Garanti Fonu tarafından karşılanması mümkün değildir.

Ek 1. madde hükmünden anlaşılabacağı üzere Ücret Garanti Fonu işçiye temel ücret üzerinden ödemeyi gerçekleştirecektir. Temel ücretin dışında kalan işçi alacakları Fon garantisi dışında kalmaktadır⁵²⁴. İşverence ödenmeyen üç aylık ücret alacağı, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden yada işçinin iş sözleşmesinin daha önceki bir tarihte sona erdiği durumda sona erme tarihinden önceki döneme ait üç aylık ücret alacağını ifade etmektedir⁵²⁵. Fondan karşılanmayan ve son üç aylık ücretinden fazla alacağı bulunan işçilerin genel hükümlerden yararlanarak işverene başvurması gerekmektedir⁵²⁶. Aynı madde ile fondan karşılanacak ücretle ilgili bir sınırlama getirilerek, yapılacak ödemelerin “506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 78. maddesi (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 82. maddesi) uyarınca belirlenen kazanç üst sınırını aşamayacağı” hükmü getirilmiştir.

⁵²⁴ AKYİĞİT, 2.Cilt, 2006, s. 1388.

⁵²⁵ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 370.

⁵²⁶ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 159.

Ücret Garanti Fonu kapsamında talep edilen ücret alacaklarının, zamanaşımına uğramamış olmaları gerekmektedir. Mevzuatta herhangi bir düzenleme yer almamakla birlikte uygulamada işçinin Ücret Garanti Fonuna başvuru yaptığı tarih itibariyle ücret alacakları açısından 5 yıllık zamanaşımı süresinin dolmamış olması dikkate alınmaktadır⁵²⁷. Ücret Garanti Fonu işçinin yalnızca ödenmeyen en fazla üç aylık temel ücret alacağını karşılamakta olup, işçi lehine bir düzenleme olmakla birlikte yeterli bir koruma sağlamamaktadır.

5.2.5. İşçinin Başvurusu

Yukarıda bahsettiğimiz koşulların oluşması halinde Ücret Garanti Fonu tarafından işçiye resen ödeme yapılmamaktadır. İşçinin Ücret Garanti Fonundan, ödenmeyen üç aylık ücretinin karşılanabilmesi için, “alacağının olduğunu ispatlayan belge ve işverenin ödeme güçlüğüne düştüğünü gösteren belge ile birlikte Türkiye İş Kurumu birimlerine başvuruda bulunması gerektiği” yönetmeliğin 8. maddesinde yer almaktadır. Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik uyarınca yapılan değişiklikle yapılacak başvurularda mücbir sebepler dışında şahsen başvuru esası yönetmeliğe eklenmiştir.

Başvuru esnasında işçilerden talep edilen belgeler ödeme güçlüğü nedenlerine göre değişiklik göstermektedir. İşverenin ödeme güçlüğü gösteren belgelerin Yönetmeliğin 8. maddesine göre, ödeme güçlüğü niteliğine göre aşağıda sayılanlardan herhangi birisi olması mümkündür:

“a) İşveren hakkında aciz vesikası alınması durumunda, icra dairesinden alınan aciz vesikası veya 09.06.1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun 105. maddesinin birinci fıkrası uyarınca alınacak hacze kabil mal bulunmadığına ilişkin haciz tutanağı,

b) İşverenin iflası durumunda, mahkemece verilen iflas kararı veya İcra ve İflas Kanununun 166. maddesi uyarınca iflas kararının ilan edildiğini gösteren belge,

⁵²⁷ <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/ucret-garanti-fonu>, (E. T. 18.09.2019)

c) İşverenin iflasının ertelenmesi durumunda, mahkemece verilen iflasın ertelenmesi kararı veya İcra ve İflas Kanununun 166. maddesi uyarınca iflasın ertelenmesinin ilan edildiğini gösteren belge,⁵²⁸

ç) İşveren hakkında konkordato ilan edilmesi durumunda, mahkemece verilen kesin mühlet kararı veya İcra ve İflas Kanununun 288. maddesi uyarınca kesin mühlet kararının ilan edildiğini gösteren belge ve konkordato komiseri tarafından onaylanan işçi alacak belgesi,”

Yönetmeliğin 4. maddesinin b fıkrasına göre, başvuru sırasında istenen işçi alacak belgesi, “işçinin ücret alacağını aylar itibariyle gösteren belgeyi” ifade etmektedir.

Yönetmeliğin 8/a maddesinde bahsedilen işçi alacak belgesi; “işveren hakkında aciz vesikası alınması durumunda doğrudan işveren tarafından” düzenlenmektedir. Maddenin b, c ve ç bentlerinde bahsedildiği üzere; “işverenin iflası durumunda iflas dairesi veya iflas idaresi tarafından, işverenin iflasının ertelenmesi durumunda kayyım tarafından onaylanması, son olarak işveren hakkında konkordato ilan edilmesi durumunda, konkordato komiseri tarafından onaylanması” gerekmektedir.

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği’nin 9/1 maddesinde yapılan değişiklik uyarınca işverene ulaşılamaması ve ücret alacağının tespit edilememesi durumunda hangi belgelerin İşçi Alacak Belgesi yerine geçeceği düzenlenmiştir. İşçinin ücret alacağını dönem ve miktar itibarıyla hüküm altına alan kesinleşmiş mahkeme kararı veya icra müdürlüğü tarafından düzenlenmiş ödeme emri Türkiye İş Kurumu birimlerine ibraz edildiğinde bu belgeler İşçi Alacak Belgesi olarak kabul edilecektir.

Başvurunun ne zaman yapılabileceğine dair mevzuatımızda bir hüküm bulunmamaktadır. Yönetmelikte bahsi geçen belgelerin işçi tarafından elde edilmesinden itibaren başvuru yapılabileceği hususu tartışmalıdır. Mevzuatımızda başvuru yapma süresi de sınırlandırılmamıştır. Bir görüşe göre talep edilebilecek ücretler açısından zamanaşımına uğramamış olma şartının başvuru açısından da dikkate alınması mümkündür⁵²⁹.

⁵²⁸ Ancak şu an için böyle bir olanak söz konusu değildir, zira yukarıda da belirtildiği gibi iflasın ertelenmesi müessesesi mevzuatımızdan kaldırılmış olmasına rağmen, iflasın ertelenmesi halinde Ücret Garanti Fonundan yararlanma koşulları Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinde yer almaya devam etmektedir.

⁵²⁹ AKYİĞİT, 2.Cilt, 2006, s. 1393.

Kanaatimizce de bu görüş yerinde olup, ücret alacaklarının beş yıllık zamanaşımına tabi olmaları sebebiyle işçinin Ücret Garanti Fonundan talep edebileceği ücret başvuru yapma süresinin de söz konusu zamanaşımı süresi ile uyumlu olması yerinde olacaktır.

5.3. Ücret Garanti Fonu Ödemelerinin Yapılması

Mevzuatta işçinin Ücret Garanti Fonundan yararlanabilmesine ilişkin olarak fonda para bulunması koşulu yer alamamakla birlikte, bu husus işin niteliği gereği zorunlu bir şart olarak kabul edilmelidir⁵³⁰.

Başvuru sahibi tarafından Türkiye İş Kurumuna başvuru yapıldıktan sonra Kurum tarafından gerekli araştırma yapılarak ibraz edilen belgelerde eksiklik bulunmadığı takdirde başvuruyu izleyen ayın sonuna kadar ödeme gerçekleştirilmektedir.

Ücret Garanti Fonu kapsamında bulunan işçilere, “*üç ayı geçmemek üzere işverenden olan temel ücret alacakları kadar*” ödeme yapılmaktadır. Ücret Garanti Fonu kapsamında yapılan ödemeler “*her halükârda 5510 sayılı Kanunun 82. maddesi uyarınca belirlenen günlük kazanç üst sınırını*” da aşamayacaktır⁵³¹. Ödeme yapılacak üç aylık ücret sınırının tavan olarak anlaşılması gerekmektedir⁵³². Üç aylık ücret miktarının kanunun mutlak emredici hükmü karşısında sözleşmeler yoluyla arttırılması mümkün değildir⁵³³.

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği’nin 4. maddesine eklenen ek fıkra; “*Temel Ücret: İşçinin 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendi gereğince sigorta primine esas tutulan kazancı üzerinden hesaplanan net ücreti, ifade eder.*” denilerek “*Temel Ücret*” tanımı yapılmıştır.

Ayrıca Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği’nin 9. maddesine yeni bentler eklenmiştir. İşçinin aynı

⁵³⁰ KORKUSUZ, Refik: İş Hukukumuzda Yeni Bir Kurum: Ücret Garanti Fonu, İHSGHD, 2004/4, s. 1334; ÇOPUROĞLU, s. 259.

⁵³¹ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 159;

ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 370.

⁵³² Prim esas kazancın üst sınırı konusunda açıklamalar için bkz, TUNCAY/EKMEKÇİ s. 457.

⁵³³ KORKUSUZ, Fon, s. 1337; ÇOPUROĞLU, s. 260.

işverenle olan iş ilişkilerinde aciz vesikası mahiyetindeki haciz tutanağına dayanılarak fondan bir kez yararlanabileceği belirlenmiştir. Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'nin 7. bendinde sayılan şüpheli durumların olması halinde, denetim elemanları tarafından inceleme yapılacağı ve bu incelemeyi takiben başvuruya ilişkin işlemlerin sonuçlandırılacağı kararlaştırılmıştır.

8. bentte ise işçinin Fondan ücret alacağı olarak talep ettiği aya ilişkin olan ve işverence Sosyal Güvenlik Kurumuna prime esas kazanç bildirimi yapılan ulusal bayram, genel tatil, hafta tatili ve ücretli izin karşılığı ücret alacakları ile fazla mesai ücret alacaklarından talep edilen aya ilişkin olan miktarının da Fon kapsamında değerlendirileceği hususlarına açıklık getirilmiştir. Ücretin döviz cinsinden belirlenmesi halinde mevcut durumda uygulanmakta olan ücret alacağının ait olduğu dönemin son gününde Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası tarafından belirlenen efektif satış kuru üzerinden ödeme yapılacağı belirlenmiştir.

6. ÜCRETİN ÜÇÜNCÜ KİŞİ İŞLEMLERİNE KARŞI KORUNMASI

6.1. Ücret Haczinin Sınırlandırılması

Haciz, belirli bir miktar paranın ödetilmesi amacıyla alacaklı tarafından başlatılan, icra takibinin kesinleşmiş olduğu, takip konusu para borcunun cebri icra yoluyla ödetilmesi için, “alacak miktarını karşılayacak değerdeki borçluya ait mal ve haklara” icra dairesi tarafından el konulmasıdır⁵³⁴. Kural olarak borcunu ödemeyen borçlunun malvarlığında bulunan mal ve hakların alacaklının alacağına karşılık haciz işlemine konu olması mümkündür.

Kanun hükmü ile maaş ve ücretin kısmen haczine imkân tanınmıştır. “*Borçlunun ve ailesinin geçinmesi için gerekli olan miktarın borçluya bırakılmasından sonra bakiye meblağ alacaklı tarafından haczedilebilecektir.*” Kanun koyucu tarafından maaş ve ücret hacizlerinde kısmi haciz esasının benimsemiş olmasının temelinde “genel olarak toplumun

⁵³⁴ KURU, Baki/ASLAN, Ramazan/YILMAZ, Ejder: İcra ve İflas Hukuku, 28. Baskı, Ankara, 2014, s. 231; ARSLAN, Ramazan/YILMAZ, Ejder/TAŞPINAR AYVAZ, Sema/HANAĞASI, Emel, İcra ve İflas Hukuku, 5. Baskı, Ankara 2019 s. 236; KURU, Baki, İstinaf Sistemine Göre Yazılmış İcra ve İflas Hukuku Ders Kitabı, 3. Baskı, Ankara 2019, s. 158.

temelini oluşturan aile kavramının korunmasına vermiş olduğu önem” bulunmaktadır⁵³⁵. Ancak bu ifadeden maaş ve ücretlerde kısmi haciz uygulamasının benimsenmesinin amacının aile kavramının korunması olduğu söylenemeyecektir. Bu durumda evli olmayan birinin maaş veya ücretinin kısmen haczini açıklamak mümkün olmayacaktır. Kanun koyucu, maaş ve ücretin kısmen haczedilebilmesinde borçluyu korumayı amaçlamıştır⁵³⁶.

2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun “Kısmen haczi caiz olan şeyler” kenar başlıklı 83. maddesinde; “*Maaşlar, tahsisat ve her nevi ücretler, intifa hakları ve hasılatı, ilama müstenit olmayan nafakalar, tekaüt maaşları, sigortalar veya tekaüt sandıkları tarafından tahsis edilen iratlar, borçlu ve ailesinin geçinmeleri için icra memurunca lüzumlu olarak takdir edilen miktar tenzil edildikten sonra haczolunabilir. Ancak haczolunacak miktar bunların dörtte birinden az olamaz. Birden fazla haciz var ise sıraya konur. Sırada önde olan haczin kesintisi bitmedikçe sonraki haciz için kesintiye geçilemez.*” hükmü yer almaktadır.

İlgili madde hükmü ile maaş ve ücretlerin, icra müdürü tarafından “*borçlu ve ailesinin geçinmeleri için gerekli olan miktar ayrıldıktan sonra ancak kalan miktarın hacze kabil olabileceği*” öngörülmüştür. Hükmün 2. fıkrasında haczolunabilecek miktarın ücretin dörtte birinden az olamayacağı ifade edilmiştir.

Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere borçlunun sahip olduğu mal ve hakların alacaklı için teminat olduğu icra mevzuatımızda, işçi olarak çalışan borçlunun ücretinin alacaklı kişinin borçludan alacağı karşılığında haczedilebilmesi mümkündür⁵³⁷. Ayrıca İcra ve İflas Kanununun 83. maddesinde borçlunun maaş ve ücretlerinden hangilerinin kısmen haczedilebileceği sıralanmış olup, “*her çeşit ücret, maaş, ödenek, intifa hakları ve hasılatı, ilama bağlı olmayan nafakalar ve emekli aylıkları*” kısmen haczedilebilecektir. Yasada belirtilen ücret kavramı bedensel ve fikri çalışma sonucu elde edilen ücretleri kapsamaktadır⁵³⁸.

⁵³⁵ **KESER**, Hakan: 4857 Sayılı İş Kanunu ve 2004 Sayılı İcra ve İflas Kanunu Çerçevesinde Haciz, İflas, Konkordato ve İşverenin Aczinin İş Sözleşmesinden Doğan Bazı Temel Haklara Etkileri, İHSGHD, 2006, Sayı: 12, s. 1190.

⁵³⁶ **YAVAŞ**, Murat: Maaş ve Ücret Haczi, TBB Dergisi, S. 84, 2009, s. 93-94.

⁵³⁷ **KORKUSUZ**, Refik: s. 117.

⁵³⁸ **UYAR**, Talih: İcra Hukukunda Haciz, Manisa 1990, s. 701; **AKIN**, Levent: Maaş ve Ücret Haczi, AÜHFD, 1995/1-4, s. 336.

İcra İflas Kanununda yer alan genel düzenlemenin yanı sıra, işçi ücretinin haczine ilişkin olarak, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu ve Amme Alacaklarının Tahsili Usulü Hakkında Kanunda da hükümler yer almaktadır.

4857 sayılı İş K. m. 35 uyarınca, *“işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemeyecektir.”* Ancak bu sınırlandırma kesinlik oluşturmamaktadır. “İşçinin bakmak ile yükümlü bulunduğu aile bireyleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar dahil değildir.” Ayrıca madde hükmüne göre nafaka alacaklarında bu dörtte birlik kısıtlama söz konusu olmayıp nafaka alacaklılarının hakları saklı tutulmuştur. İş K. m. 35. hükmü ile getirilen bu düzenleme nisbi emredici niteliktedir⁵³⁹. Alacaklı ve borçlu anlaşma yaparak, “hüküm maddesinin aksini yani kanunda gösterilen dörtte bir oranından fazlasının haczedilebileceğini kararlaştıramazlar.” Tarafların bir sözleşmeye bu hususta madde düzenlemeleri halinde madde hükmü geçersiz olacaktır⁵⁴⁰. Dolayısıyla “maaş ve ücret haczi konusunda borçlunun rızası alınsa bile maaşının tamamının haczedilmesi mümkün değildir.” İİK 83/a maddesinde yer alan; *“82 ve 83. maddelerde yazılı mal ve hakların haczolunabileceğine dair önceden yapılan anlaşmalar muteber değildir”* hükmü nedeniyle daha önce bu konuda anlaşma yapılsa bile geçersiz olacağı ifade edilmiştir.

854 sayılı DİK 32. maddesine göre, *“gemiadamının ücretinin ayda 240 lirası haczedilemeyecektir”*. Madde hükmüne göre, *“gemiadamının bakmakla yükümlü olduğu aile üyeleri için takdir edilecek miktar 240 liraya dâhil edilmemiştir.”* Ücret haczinde yapılan bu sınırlandırma nafaka alacaklarının haklarını kaldırmayacaktır.

6098 sayılı TBK 410/1 maddesine göre de; *“İşçilerin ücretinin dörtte birinden fazlası haczedilemez, başkasına devredilemez ve rehnedilemez. Ancak, işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar, bu orana dâhil değildir. Nafaka alacaklılarının hakları saklıdır.”* Maddeden anlaşılacağı üzere, İş K. m. 35 ile paralel bir düzenleme getirilmiş, sözkonusu hükmün bu yasaya tabi iş ilişkilerine de uygulanması sağlanmıştır.

İşçinin borcunun kamu alacağı olması halinde, ücretin haczedilebilecek miktarı değişmektedir. 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsili Usulü Hakkında Kanunun⁵⁴¹ 71.

⁵³⁹ CENTEL, s. 345.

⁵⁴⁰ DEMİRCİOĞLU, Murat/CENTEL, Tankut: İş Hukuku, 18. Bası, İstanbul 2015, s. 141.

⁵⁴¹ RG, 28.7.1953, 8469.

maddesine göre; “Aylıklar, ödenekler, her çeşit ücretler, intifa hakları ve hasılatı, ilama bağlı olmayan nafakalar, emeklilik aylıkları, sigorta ve emeklilik sandıkları tarafından bağlanan gelirler kısmen haczolunabilir. Ancak haczolunacak miktar bunların üçte birinden çok dörtte birinden az olamaz. Asgari ücreti aşmayan aylık gelirlerin onda birinden fazlası haczolunamaz.”

İlgili hüküm gereği kamu alacaklarında ücretin en az dörtte biri, en çok üçte biri haczedilebilecektir. Doktrindeki bir görüşe göre, borç kamu alacağı olsa dahi işçinin ücretine yapılabilecek haczin miktarının İş Kanununda belirtilen dörtte bir oranından fazla olmaması gerekmektedir⁵⁴².

Doktrinde, İş Kanunu ile İcra ve İflas Kanunu hükümleri arasında ücretin haczi ile ilgili çelişki bulunduğu, İş K. 35. maddesinin özel kanun ve daha yeni tarihli kanun olması gerekçesiyle yalnızca İş Kanunu kapsamındaki işçiler bakımından uygulanmasının söz konusu olduğunu, İş Kanununa tabi olmayan işçiler açısından İİK 83. maddesinde yer alan düzenlemenin uygulanabilirliği ileri sürülmüştür⁵⁴³. Yargıtay, İş Kanuna tabi işçiler bakımından İş K. m. 35’in uygulanabilir olduğu görüşünü benimsemiştir⁵⁴⁴.

5953 sayılı Basın İş Kanununda, kanuna tabi olarak çalışan işçilerin ücretleri ile ilgili herhangi bir özel düzenleme bulunmaması sebebiyle Basın İş Kanununa tabi çalışanlar bakımından İcra ve İflas Kanununun 83. maddesinde yer alan hükümlerin uygulama alanı bulması gerekmektedir⁵⁴⁵.

İş Kanununun 35. maddesindeki düzenlemede yalnızca ücretten bahsedilmiş olmasına rağmen, İİK m. 83 hükmünde; “maaşlar, tahsisat ve her nevi ücretler” kısmen haczedilebilir olarak değerlendirilmiştir. İş K. m. 32 hükmünde 5754 sayılı Kanun m. 85 ile yapılan değişiklik sonucunda madde hükmü, “ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak” şeklinde değiştirilmiştir. Bu doğrultuda, “maaş ve ücretlerin haczi hakkındaki

⁵⁴² NARMANLIOĞLU, s. 314.

⁵⁴³ CENTEL, s. 345; AKYİĞİT, 2008, s. 1585; ÇOPUROĞLU, s. 165.

⁵⁴⁴ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, “...4857 Sayılı İş Kanununun 35. maddesinde; “... işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez...” hükmü yer almaktadır. Ayrıca, Kanunun 32. maddesinde ücretin genel anlamda tanımlanması yapılmış olup, ikramiyenin de ücretten sayılacağı anlaşılmaktadır. Bu durumda adı geçen Yasa maddesi uyarınca borçlu ikramiyesinin 1/4’ü haczedilebileceğine göre şikayetin kabulüne karar verilmesi gerekirken aksine düşünce ile 4875 Sayılı Yasanın 28. maddesine paralel olarak düzenleme yapıldığı göz ardı edilerek yazılı şekilde şikayetin reddine karar verilmesi isabetsizdir.” sonucuna ulaşmıştır. Y. 12. HD., 16.6.2006, E. 2006/11847 K. 2006/13146; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 01.12.2019)

⁵⁴⁵ ÇOPUROĞLU, s. 165.

uygulamalar prim ve ikramiyeler için de geçerli kabul edilecektir.” Dolayısıyla haczedilebilir ücretin, “işçiye para ve para ile ölçülmesi mümkün olan tüm menfaatleri kapsayan geniş anlamda ücret olarak kabul edilmesi” gerekmektedir⁵⁴⁶.

Ücrete ilişkin devir ve temlik sınırlamasında olduğu gibi, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve kötüniet tazminatı gibi ödemeler, madde hükmü kapsamına dâhil edilmemektedir. Bu nedenle borçlunun, “kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötüniet tazminatı gibi işçilikten doğan sair hakları bakımından” ücret haczinin sınırlandırılması kuralı uygulanmayacak ve işçiye yapılacak ödemelerin tamamı işçinin borcuna karşılık haczedilebilecektir⁵⁴⁷. Yargıtay’ın konu ile ilgili kararları da bu yöndedir⁵⁴⁸.

İİK m. 355/1 uyarınca; “Devlet işlerinde veya hususi müesseselerde bulunan borçlu memur veya müstahdemlerin maaş ve ücretlerinden kesilmesi için icra dairelerinden yapılacak tebligatın kanuni muhatapları haczin icra edildiğini ve borçlunun maaş ve ücreti miktarını nihayet bir hafta içinde bildirmeğe ve borç bitinceye kadar icra dairesinin tebligatı mucibince haczolunan miktarı tevkif edip hemen daireye göndermeğe mecburdurlar.” İcra dairesi tarafından işverene maaş haczi yazısı gönderilerek, borçlunun ücretinin haczedildiği, müdürlük tarafından borçlunun maaş miktarının icra dosyasına bildirilmesi ve dosya borcu bitene kadar kanun tarafından belirlenen oranda kesintinin yapılarak, icra müdürlüğü hesabına gönderilmesi ihtar edilmektedir.

İşverenin, maaş haczi yazısının tebliğ alındığı tarihten itibaren en geç bir hafta içerisinde, bir dilekçe ile cevap vermesi gerekmektedir. Bu dilekçede, işçi çalışmasını sürdürüyorsa işçinin maaş miktarının yazılması, haciz yazısı üzerinde ücret üzerinde haczin icra edildiğini, kesinti yapılarak icra dosyasına yatırılacağını belirtmesi gerekmektedir.

⁵⁴⁶ ÇOPUROĞLU, s. 166.

⁵⁴⁷ SÜZEK, s. 387; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 193; AKIN, s. 353-357.

⁵⁴⁸ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında “...4857 sayılı İş Kanunu'nun 35. maddesine göre işçinin almakta olduğu aylık ücretinin ancak 1/4'ü haczedilebilir. İİK'nın 83/2. maddesi uyarınca aylığın üzerinde haciz bulunması halinde, sonraki haciz sıraya konulur ve önceki haczin kesintisi bittikten sonra kesintiye başlanır. Yine 4857 sayılı Yasa'nın 32. maddesi uyarınca ikramiye, toplu sözleşme farkı ve nema da ücretten sayılacağından onların da aynı koşullarda haczini engelleyen bir yasa hükmü yoktur. 6772 sayılı Kanun'un 4. maddesinde ise "fazla mesai, evlilik, çocuk zamları veya primleri, ayni yardımlar, hafta ve genel tatil ücretleri gibi esas ücrete munzam tediye" haczedilemeyeceği belirlenmiştir. Bu durumda ikramiyenin en fazla 1/4'ünün haczi mümkün ise de yukarıda belirtilen 4. maddedeki fazla mesai, evlilik yardımı, çocuk zamları, ayni yardımlar, hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti gibi ödemelerin haczi mümkün değildir. Kıdem tazminatı gibi ödentinin ve vergi iadesi alacağının ücretten sayılacağına dair bir hüküm bulunmadığından tamamı haczedilebilir.” sonucuna varmıştır. Y. 12. HD., 20.10.2015, E. 2015/18836, K. 2015/25179; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 01.12.2019)

İİK m. 355/2 gereğince; “Memurun maaş, ücret veya memuriyetinde yahut başka bir şubeden maaş almağı mucip olacak surette vukubulacak tebeddülleri ve hizmetine nihayet verildiği takdirde bu keyfiyeti de malmemuru veya daire amiri yahut hususi müesseselerin kanuni muhatapları derhal icra dairesine bildirmeğe ve ikinci halde haciz muamelesinden o şube veya amirini haberdar etmeğe mecburdur.” İşçinin ücretinde kesintiler yapılmaya başlandıktan sonra “borçlunun maaş veya ücretinde ya da görevinin niteliğinde meydana gelecek değişikliklerin, işveren tarafından derhal icra dairesine bildirilmesi” mecbur tutulmuştur⁵⁴⁹.

İİK m. 83/2 hükmüne göre, işçi ücreti bakımından hacze iştiraki mümkün değildir⁵⁵⁰. Yargıtay, “işçinin maaş veya ücretinde birden fazla haciz varsa, sıralamada önde olan haczin kesintisi bitmedikçe, sonraki haciz için kesinti yapılmasının mümkün olmadığına” karar vermiştir⁵⁵¹.

İİK m. 356 uyarınca; “Yukardaki madde hükümlerine riayet etmemiş olanların kesmedikleri veya ilk vasıta ile göndermedikleri para ayrıca mahkemeden hüküm alınmasına hacet kalmaksızın icra dairesince maaşlarından veya sair mallarından alınır.” Böylece işverenin haciz yazısını tebliğ almasına rağmen gerekli kesinti işlemini yapmaması veya kesintiyi icra müdürlüğüne göndermemesi halinde, mahkeme kararına gerek olmadan icra dairesi tarafından tespit edilecek sorumluların maaşlarından veya sair mallarından hacze konu miktarın tahsil edilmesi mümkün kılınmıştır. Maaş haczi müzekkeresinin tebliğ edildiği tarihten ödeme tarihine, işçinin işten ayrılmış olması durumunda ise iş akdinin sona erdiği tarihe kadar, maaş haczi nedeniyle borçlunun maaşından kesinti yapılmayan miktar belirlenecek ve işveren bu miktar ile sorumlu olacaktır. Yargıtay icra müdürlüğünün haciz yazısına uymayarak, işçisinin ücretinden kesinti yapmayarak icra dairesine ödeme

⁵⁴⁹ KURU, Baki/ASLAN, Ramazan/YILMAZ, Ejder: İcra ve İflas Hukuku, 18. Baskı, Ankara 2004, s. 283; AKIN, s. 361.

⁵⁵⁰ AKIN, s. 359 vd.

⁵⁵¹ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında “...Bunun gibi, birden fazla takip dosyasından aynı anda kesinti yapılıyor olması halinde ise, sırada önde olan haczin kesintisi bitmedikçe sonraki haczin kesintisine başlanamaz. Ancak birden fazla haczin aynı anda borçlu maaşından kesilmesi tüm hacizlerin kaldırılmasını gerektirmez. Mahkemece aynı anda farklı icra dosyalarından konulan maaş hacizlerinden hangisinin önceki tarihli olduğunun tespiti ile diğer hacizlerin kesintisinin durdurulup sıraya alınmasına karar verilmesi zorunludur.” sonucuna varmıştır. Y. 12. HD., 21.01.2016, E. 2015/24174, K. 2016/1687; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 02.12.2019)

yapmayan işverenin başka bir işleme gerek kalmadan mallarının haczedilebileceğine karar vermiştir⁵⁵².

6.2. Ücretin İmtiyazlı Alacak Olması

6.2.1. İflas ve Konkordato Halinde Ücretin İmtiyazlı Alacak Olması

6.2.1.1. İflas Halinde Ücretin İmtiyazlı Alacak Olması

İşverenin iflas etmiş olması, iş sözleşmesinin re'sen sonra ermesini gerektiren bir durum olarak kabul edilmemektedir⁵⁵³.

Külli bir icra yolu olan iflasın temel amacı, “müflisin malvarlığını tasfiye ederek iflas sürecine katılan bütün alacaklıları mümkün olduğu kadar tatmin etmeyi sağlamaktır.” Müflisin malvarlığının alacaklıların hepsini tatmin etmesi çoğu zaman mümkün olmamaktadır. İflasta prensip olarak alacaklılara eşit olarak ödeme yapılması amaçlansa da, burada mutlak eşitlikten ziyade adaletin temin edilmesi sağlanmak istenmektedir. Bu nedenle kanun koyucu “*bazı alacakların diğerlerinden daha fazla korunması gerektiği kanaatine vararak,*” İİK m. 206 hükmünü düzenlemiştir⁵⁵⁴.

İşverenin iflası durumunda kendi malvarlığı üzerinde tasarruf yetkisi kalmamaktadır. Bu nedenle sahip olduğu tüm malvarlığı ve diğer kıymetler ile işyerinin ya da işletmenin yönetimi, iflas masasına geçecektir. “İşverenin iflas etmesiyle birlikte iflas masası iş sözleşmesinin tarafı haline gelmektedir. Bu durumda işçinin muhatabı işveren değil, iflas masası olacaktır.” İşyeri veya işletmenin faaliyetine devam etmesinin mümkün olmadığı hallerde, iflas idaresi bildirim önellerini de göz önünde tutarak iş sözleşmesinin fesih ile sona

⁵⁵² Yargıtay’a göre; “...Somut olayda takip dosyasında bulunan SGK’ya ait cevaba göre şikayetçi işveren konumunda olmakla borçlu A.. Ş.. hakkında şikayetçi işverene borçlunun almakta olduğu maaşının veya ücretinin haczine dair 05.05.2010 tarihli haciz müzekkeresinin tebliği İİK.nun 356.maddesinde yazılı hüküm ve sonuçları doğurur. O halde mahkemece şikayetçi işveren tarafından SGK’ya bildirilen ücret bordroları celp edilerek maaş haczi nedeniyle borçlunun maaşından kesinti yapılmayan miktar belirlenip şikayetçinin bu miktarla sorumlu olduğu karar verilmesi gerekirken, bu hususlar araştırılmaksızın eksik inceleme ile borçlunun şikayetçi 3.kişi nezdinde ücret alacağının bulunmadığı kabul edilip şikayetçinin bankadaki hesabı üzerine konulan haciz işleminin iptaline karar verilmesi isabetsizdir.” Y. 12. HD., 19.02.2014, E. 2014/1794, K. 2014/4486; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 08.10.2021)

⁵⁵³ NARMANLIOĞLU, s. 318.

⁵⁵⁴ DEYNEKLİ, Adnan: İşverenin İflası Veya İşverene Yönelik Haciz Halinde İşçinin Ücret Alacağının Önceliği Sorunu, TBB Dergisi, S. 60, 2005, s. 32.

erdirilmesine karar verebilecektir. Lakin iflas masasının işyerinin veya işletmenin faaliyetine devamı halinde bu durum işçiler açısından olumlu sonuçlar getirecektir⁵⁵⁵.

4949 sayılı “İcra ve İflas Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 52. maddesi” ile İİK m. 206’da değişiklik yapılarak; “*adi ve rehinli alacakların sırası yeniden düzenlenmiştir.*” Buna göre, işverenin iflası halinde, “*işçi alacakları; masa mallarının satışı sonucu elde edilen paradan, rehinle temin edilen alacakları, satılan malın muhafaza ve paraya çevirme giderleri*”, devlet alacaklarının ödenmesinden sonraki ilk sırada bulunmaktadır. İflas eden işverenin borçlarının külli olarak tasfiyesi için kurulan iflas masası amme alacakları ile diğer gerçek veya tüzel kişilerin rehinli alacaklarını ilk sıraya yerleştirmek durumundadır. Kanunun 206/4 maddesine göre, “*teminatlı olup rehinle karşılanmamış olan veya teminatsız alacaklar masa mallarının satış tutarından maddede yer alan sıralamaya göre karşılanacaktır.*”

Teminatlı olup da rehinle karşılanmamış olan veya teminatsız bulunan alacaklar masa mallarının satış tutarından, İİK m. 206/4 hükmüne göre aşağıdaki sıra ile verilmek üzere kaydedilecektir:

“*Birinci sıra:*

A) *İşçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dâhil alacakları ile iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları,*

B) *İşverenlerin, işçiler için yardım sandıkları veya sair yardım teşkilatı kurulması veya bunların yaştırılması maksadıyla meydana gelmiş ve tüzel kişilik kazanmış bulunan tesislere veya derneklere olan borçları,*

C) *İflâsın açılmasından önceki son bir yıl içinde tahakkuk etmiş olan ve nakden ifası gereken aile hukukundan doğan her türlü nafaka alacakları.*

İkinci sıra:

Velâyet ve vesayet nedeniyle malları borçlunun idaresine bırakılan kimselerin bu ilişki nedeniyle doğmuş olan tüm alacakları; Ancak bu alacaklar, iflâs, vesayet veya velâyetin devam ettiği müddet yahut bunların bitmesini takip eden yıl içinde açılırsa

⁵⁵⁵ AKIN, s. 335.

imtiyazlı alacak olarak kabul olunur. Bir davanın veya takibin devam ettiği müddet hesaba katılmaz.

Üçüncü sıra:

Özel kanunlarında imtiyazlı olduğu belirtilen alacaklar.

Dördüncü sıra:

İmtiyazlı olmayan diğer bütün alacaklar.”

Bu bölümde yapılan sıralamanın ilk basamağında, “işçilerin iş ilişkisine dayanan ve iflasın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dâhil alacakları ile iflas nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları yer almaktadır.” Bahsi geçen imtiyaz hakkı, yalnızca iflasın açılmasından önce bir yıllık süre içerisinde tahakkuk etmiş olan ücret alacaklarını kapsamaktadır. İİK 206. maddesinde yer alan öncelik hakkı kişiye ait olmayıp alacağın türüne göre tanınan bir imtiyaz olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle imtiyaz hakkının devredilebilmesinin tek yolu alacağın devri olacaktır⁵⁵⁶.

Kanunun 207. maddesinde, “devlet alacakları ve rehinle temin olunan alacaklardan sonra birinci sırada gösterilmiş olan işçilik alacaklarının tam olarak ödenmesinden sonra, geriye kalan miktarın sıra cetvelinde bulunan diğer alacaklılara ödeneceği” düzenlenmiştir.

İmtiyazlı alacak sistemi ile korunan ücret kavramı geniş tutulmuş, “sadece asıl ücret değil ücret ekleri de dâhil olmak üzere geniş anlamda ücret” bu kapsama dâhil edilmiştir⁵⁵⁷. İşçilik alacaklarının birinci sırada olmasına rağmen öncelikli olarak devlet alacakları ve rehinli alacaklının alacağı karşılanacağı için ödeme sırası işçilik alacaklarına geldiğinde masa malvarlığı kalmama ihtimali son derece yüksek olması sebebiyle işçilik alacaklılarına ödeme yapılmasının ender olması doktrinde eleştiri konusu yapılmıştır⁵⁵⁸.

6.2.1.2. Konkordato Halinde Ücretin İmtiyazlı Alacak Olması

⁵⁵⁶ DEYNEKLİ, s. 32.

⁵⁵⁷ ADIGÜZEL, Ayşe: Hacze İştirakte İşçi Alacaklarının Korunması, İHSGHD, S. 47, 2015, s. 97-99.

⁵⁵⁸ SUNGURTEKİN- ÖZKAN, s. 144-145.

Konkordato, iflâsın ertelenmesi kurumunun kaldırılması⁵⁵⁹, 28.2.2018 tarihli ve 7101 sayılı Kanun ile İcra ve İflas Kanununda yapılan değişiklik ile uygulamada işlevsel hale getirilmiştir. İlgili kurum, İcra ve İflas Kanununun 285-309 maddeleri arasında düzenlenmiştir.

Konkordato, “*elinde olmayan sebeplerle işleri iyi gitmeyen ve mali durumu bozulmuş olan dürüst borçluları korumak için*” kabul edilmiş bir hukuki çözümdür⁵⁶⁰. Konkordato, mevcut alacak ve borç ilişkisinin, taraflar arasında karşılıklı olarak belirlenen şartlar dairesinde sona erdirilmesini, vade verilmek veya indirim yapılmak suretiyle borçlarını ödeyebilme teklifi doğrultusunda borçlarını yeniden yapılandırılmayı mümkün kılan, alacaklıların alacaklarına kavuşmasını ve mümkünse borçlunun işletmesinin faaliyete devamını hedefleyen kurumdur⁵⁶¹.

Konkordato, borçlunun kendisine yapılacak olası icra takiplerinden kurtulmasını, böylece borçlarını yeniden yapılandırmasını, ve borçlunun iflâsına engel olmayı amaçlamaktadır. Konkordatonun talep edilebilmesi için borçlunun iflâsa tabi olması gerekli değildir. Herkes, şartların oluşması halinde konkordato talep edebilecektir⁵⁶². Konkordatoya başvurabilecek kişilerin, “*borçlunun kendilerine vadesi geldiği hâlde borcunu ödeyememiş olması ya da vadesinde ödeyememe tehlikesi altında bulunması*” gerekmektedir. Konkordato başvurusunun asliye ticaret mahkemesine yapılması gerekmektedir⁵⁶³.

İİK 286. maddesi gereğince konkordato talep dilekçesinin ekine borçların ne şekilde ödeneceğini belirten bir konkordato ön projesinin de sunulması gerekmektedir⁵⁶⁴.

⁵⁵⁹ 7101 sayılı Kanun ile iflâsın ertelenmesi kurumu yürürlükten kaldırılmış olup, Kanun’un yürürlük tarihi 15.03.2018 itibarıyla iflâs erteleme talep edilemeyecektir. İflâsın ertelenmesine ilişkin hükümler 15.03.2018 tarihinde yürürlükten kaldırılmakla birlikte, İflâs ertelemenin talep edilemeyeceği ve mahkemelerce İflâs ertelemeye karar verilemeyeceği tarih, 669 ve 673 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameler uyarınca, 21.07.2016 tarihidir; **TAŞ-KORKMAZ**, Hülya: 7101 Sayılı Kanun ile İcra ve İflâs Kanunu’nda Yapılan Değişikliklerin Zaman İtibarıyla Uygulanması, 7101 Sayılı Kanunla Konkordato ve Elektronik Tebligat Konularında Getirilen Yenilikler, Editör: Muhammet Özekes, İstanbul 2018, s. 34.

⁵⁶⁰ **KURU**, Baki: İcra ve İflâs Hukuku El Kitabı, 2. Baskı, Ankara 2013, s. 1229; **SUNGURTEKİN-ÖZKAN**, Meral/**ÖZEKES**, Muhammet: İcra ve İflâs Hukuku Ders Kitabı, 5. Bası, İstanbul 2018, s. 441.

⁵⁶¹ **PEKCANITEZ**, Hakan/**ERDÖNMEZ**, Güray: 7101 Sayılı Kanun Çerçevesinde Konkordato, İstanbul 2018, s. 4 vd.

⁵⁶² **PEKCANITEZ**, Hakan/**ATALAY**, Oğuz/**SUNGURTEKİN ÖZKAN**, Meral/**ÖZEKES**, Muhammet: İcra ve İflâs Hukuku Ders Kitabı, 3. Bası, Ankara 2016, s. 528.

⁵⁶³ Madde 285/3: Yetkili ve görevli mahkeme; iflâsa tabi olan borçlu için 154 üncü maddenin birinci veya ikinci fıkralarında yazılı yerdeki, iflâsa tabi olmayan borçlu için yerleşim yerindeki asliye ticaret mahkemesidir. Kanun için bkz. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.2004.pdf>, (E. T. 09.09.2021)

⁵⁶⁴ **PEKCANITEZ/ATALAY/SUNGURTEKİN ÖZKAN/ÖZEKES**, s. 530.

Asliye ticaret mahkemesi tarafından, “İİK m. 286’da belirtilen belgelerin eksiksiz olduğunu tespit ettiğinde geçici mühlet kararı verilerek” konkordato komiseri tayin edilir. Geçici mühlet içerisinde konkordatonun başarılı olacağının anlaşılması halinde borçluya mahkeme tarafından kesin mühlet kararı verilir. Alacaklılar konkordato komiseri tarafından toplantıya davet edilerek, alacaklılar toplantısında yapılan oylama sonucu konkordatonun kabulü veya reddi hakkında karar verilir.

Konkordatonun alacaklılar toplantısında kabul edilmesi halinde, konkordato projesinin tasdiki amacıyla asliye ticaret mahkemesine sunulması gerekir. İcra ve İflas Kanununun 305. maddesi uyarınca konkordatonun gerekli şartları taşımaması durumunda asliye ticaret mahkemesi tarafından kabul edilerek hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır. Konkordato kararının tasdikinden sonra borçlu borçlarını ödemeye başlayacak ya da tenzilat konkordatosunun olması halinde borçlu belli oranda borçlarından kurtulacaktır⁵⁶⁵.

İİK m. 294 ile konkordato mühleti verilen bir borçluya karşı, “6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna göre yapılan takipler de dahil olmak üzere hiçbir takip yapılamayacağı, daha önce başlatılan takiplerin duracağı, ihtiyatî tedbir ve ihtiyatî haciz kararlarının uygulanmayacağı, bir takip işlemi ile kesilebilen zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin de işlemeyeceği” hükmü getirilmiştir. Alacaklılar bakımından doğan sonuçlar, mahkeme tarafından mühletin verildiği tarihten itibaren başlamaktadır.

Bununla birlikte yasaklanan takiplerin istisnası ise İİK m. 294/2 hükmünde belirtilmiştir. Madde hükmüne göre, “206. maddenin birinci sırasında yazılı olan imtiyazlı alacaklar” konkordato kapsamına tabi değildir. Yukarıda da ayrıntılı olarak açıkladığımız üzere 206. maddenin birinci sırasında yazılı imtiyazlı alacaklar arasında ilk sırada işçilik alacakları da yer almaktadır. Alacaklı işçi tarafından 206. maddenin birinci sırasında yazılmış olan işçilik alacakları için mühlet içinde olsa da icra takibi başlatılabilmesine ve başlamış takiplere devam edilebilmesine imkan tanınmıştır.

Dolayısıyla imtiyazlı alacak olarak kabul edilen işçilik alacakları, konkordatoya başvuru tarihinden önceki bir yıl içinde doğmuş işçilik alacaklarıdır. Bu süreden daha önce ya da konkordatoya başvuru tarihinden sonra doğmuş işçilik alacakları, bu düzenleme

⁵⁶⁵ PEKCANITEZ/ATALAY/SUNGURTEKİN ÖZKAN/ÖZEKES, s. 530.

nedeniyle imtiyazlı alacak olarak nitelendirilemeyecek, konkordato hükümlerine tabi olacaktır⁵⁶⁶.

Görülebileceği üzere, konkordato süreci öncesinde doğmuş olan işçilik alacakları Kanunun 206. maddesi uyarınca imtiyazlı alacak olarak kabul edilmektedir. Alacaklı işçilerin, ücret, kıdem ve ihbar tazminatı alacakları için icra takibi yapabilmesi ya da açılmış icra takiplerine devam edebilmeleri mümkündür.

Kıdem ve ihbar tazminatları kanun maddesinde açık bir şekilde ifade edilmiş olmalarına rağmen, diğer işçilik alacakları açık bir şekilde sayılmamıştır. Kanun maddesinde her ne kadar açıkça ifade edilmemiş olsa da borçluya geçici konkordato mühleti verilmesinden önce bir yıl içinde tahakkuk eden ve icra takibine konu olabilen imtiyazlı işçi alacaklarının kapsamına, ücret, ikramiye, prim, kazançtan alınan pay, komisyon, ayni ödemeler, fazla çalışma ücreti, yıllık izin ücreti, kıdem ve ihbar tazminatı⁵⁶⁷ dahil edilebilecektir⁵⁶⁸. Kanaatimizce işçilik alacakları, işçinin hak etmiş olduğu, ücret, ücret ekleri, parayla ölçülebilir diğer hak ve menfaatler ile hak edilen diğer yasal tazminatların tamamından oluşmaktadır. İşçilik alacakları işçinin işveren ile girdiği iş ilişkisi nedeniyle hak etmiş olduğu her türlü alacak hakkı olup, konkordato sürecinde imtiyazlı alacak olarak kabul edilmeleri gerekmektedir.

⁵⁶⁶ 7101 sayılı Kanun ile İİK.'da değişiklik yapıldıktan sonra konkordatoya başvuru ve geçici mühlet talebi eş zamanlı gerçekleşmektedir; **ÖZEKES**, Muhammet: Konkordatoya Başvuru ve Geçici Mühlet Kararı, 7101 Sayılı Kanunla Konkordato ve Elektronik Tebligat Konularında Getirilen Yenilikler, İstanbul 2018, s. 53; Konkordatoya başvuru beraberinde mühlet talebini de getirdiğinden, konkordatoya başvuru tarihi ile mühlet talebi tarihi aynı zamanı ifade etmektedir; **KAYIK AYDINALP**, Aslıhan: Konkordatonun İşçilik Alacakları ve İş Sözleşmeleri Üzerine Yansıması, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 21, Sayı: 2, 2019, s. 495-496.

⁵⁶⁷ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, "...İİK'nun 179/b maddesi hükmü gereğince iflasın ertelenmesi kararı üzerine borçlu aleyhine 6183 Sayılı Kanuna göre yapılan takipler de dahil olmak üzere, hiçbir takip yapılamaz ve evvelce başlamış takipler de durur. Ancak 206. maddesinin birinci sırasında yazılı alacaklar için haciz yoluyla takip yapılabilir. İşçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflasın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflas nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları, İİK'nun 206. maddesinin birinci sırasında yazılı alacaklardandır. Bu düzenlemeler işçiyi koruma amaçlı olup, iflasın açılmasından öncesine ilişkin bir yıllık süre alt sınır olarak öngörülmüştür. Buna göre iflasın ertelenmesinden en fazla bir yıl öncesine ilişkin ve erteleme süresi içinde doğan işçi alacakları bu madde kapsamında kabul edilmelidir. Aksi halde iflasın ertelenmesi süresi içinde tek geçim kaynağı ücreti olan işçinin korumasız bırakılması, yasa koyucunun amacı ile bağdaşmayacaktır." sonucuna varmıştır. Y. 12. HD., 14.11.2011, E. 2011/5720, K. 2011/21780; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 08.10.2021)

⁵⁶⁸ **ARSLAN**, Konkordato Mühletinin İşçi Alacaklarına Etkisi, TBB Dergisi, 2019, s. 263; **SUNGURTEKİN- ÖZKAN**, s. 101 vd.

İİK m. 305/I-d gereğince kanun koyucu, “işçinin tek geçim kaynağı olan ücret alacağını konkordato projesinin tasdiki aşamasında ödenmesini garanti altına almak” istemektedir. Kanun koyucu ilgili madde uyarınca, “borçlunun yapmış olduğu konkordato teklifinin alacaklılarca kabul edilmesinde halinde bile, imtiyazlı alacaklardan olan işçilik alacağının tam olarak ifa edilmesini” projenin tasdik edilmesi şartları arasında göstermiştir⁵⁶⁹.

6.2.1.3. Haciz Halinde Ücretin İmtiyazlı Alacak Olması

Borcunu ödememesi nedeniyle borçlunun aynı malları birden fazla alacaklının haczine konu olabilecektir. Bu durumda İİK 100. ve 101. maddeleri uyarınca hacze iştirak söz konusu olmaktadır⁵⁷⁰. İİK m. 138. uyarınca, “hacizli malların tamamının satılmasından sonra satış bedelinden haciz, satış ve paylaşırma giderleri gibi bütün alacaklıları ilgilendiren ortak masraflar çıkarılır ve kalan para alacaklılara hisseleri oranında paylaşılır.”

İşverenin hacizli mallarının satılması sonucunda kalan para, alacaklıların alacağının ödenmesine yetmeyeceği anlaşıyorsa icra dairesi İİK 140. maddesi uyarınca, alacaklıların bir sıra cetvelini yapacaktır. Bu sıra cetveli de iflas halinde olduğu gibi Kanunun 206. maddesinde belirlenen sıralamaya göre hazırlanacaktır. Kanun maddesinden de anlaşıacağı üzere işverenin mallarının haczinde işçinin ücret alacağı imtiyazlı hale gelmektedir⁵⁷¹. Böylelikle işçinin alacağını elde edebilmesi için güvence sağlanacaktır.

İşçilik alacakları, ancak İİK .m. 100’de belirtilen şartları sağlamaları halinde hacze iştirak edebilecek durumda olmaları sebebiyle salt imtiyazlı alacaklı oldukları için hacze

⁵⁶⁹ ARSLAN, Konkordato, s. 256.

⁵⁷⁰ CENTEL, s. 348; KURU/ARSLAN/YILMAZ, 2004, s. 311; ÇOPUROĞLU, s. 255.

⁵⁷¹ ÇOPUROĞLU, s. 255.

iştirak imkanı bulunmamaktadır⁵⁷². İmtiyazlı alacaklıların alacakları, katılmış oldukları aynı hacze iştirak derecesindeki adi alacaklardan önce ödenecektir⁵⁷³.

Yargıtay, “işçi alacaklarının iflâs halinde birinci sırada imtiyazlı ise de, hacze iştirak halinde, işçi alacağının, haciz tarihi önce olan adi alacaklıların önüne geçmeyeceğini, ancak İİK m. 100’de sayılan belgelere dayanan işçi alacaklarının önceki hacze iştirak etmesi halinde, onlara karşı imtiyazlı duruma geleceğini ve onlardan önce ödeme yapılacağını” görüşünü benimsemiştir⁵⁷⁴.

6.2.1.4. Fevkalade Mühlet Halinde Ücretin İmtiyazlı Alacak Olması

İİK m. 317 hükmüne göre, “olağanüstü hallerde özellikle devamlı iktisadi buhranlarda, Cumhurbaşkanına⁵⁷⁵ borçluların borçlarını ödemeleri için süre verme yetkisi” tanınmıştır. Kanun koyucu tarafından getirilen bu düzenlemeye moratoryum veya borçların ertelenmesi adı verilmektedir⁵⁷⁶.

Borcunu ödemesi için kendisine süre verilen borçlu hakkında alacaklılar tarafından icra takibi yapılması mümkün olup, bu takiplere hacze ya da depo emrine kadar devam edilebilecektir. Ancak kanun maddesi, “haciz veya depo emri sürenin verilmesinden önce gerçekleşmiş olsa bile, rehnin paraya çevrilmesi talebi sonucunda satışın yapılamayacağı veya iflas kararının verilemeyeceği” hükmünü getirmiştir. İşçilere, İİK m. 206’nın birinci sırasında yer alan alacakları için 326/1 maddesine göre haciz veya rehnin paraya çevrilmesi yoluyla takip yapabilmeleri imkânı tanınmıştır. Ancak aynı maddenin 2. fıkrasına göre fevkalade mühlet devam ederken iflas yoluyla takip yapılması mümkün değildir.

⁵⁷² Yargıtay’a göre; “...İlk haciz sahibi alacaklının belirlenmesi ve buna iştirak edebilecek diğer hacizlerin tespiti ile oluşacak hacze iştirak derecelerinin satış bedelinden tatmini, haciz yolu ile takiplerde düzenlenen sıra cetvellerinde dikkate alınması gereken ilke olup somut olayda ilk haciz, şikâyetçilerin alacaklı olduğu takip dosyalarından 21.08.2007 günü konulmuştur. Şikâyet olunanların hacizleri ise daha sonraki tarihli olup, şikâyetçilerin hacizlerine iştirak etmeleri de mümkün görünmemektedir. Bu durumda mahkemece Şikâyetin kabulüne karar vermek gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi doğru değildir.” Y. 19. HD., 06.12.2010, E. 2010/9711, K. 2010/13581; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 08.10.2021); **BİLGİN**, Mahmut: İcra ve İflas Hukukunda Sıra Cetveli, 3. Basım, Ankara 2016, s. 357; **YORULMAZ**, s. 269.

⁵⁷³ **COŞKUN**, Mahmut: Hacizde ve İflasta Sıra Cetveli, Ankara 2018, s. 133; **YORULMAZ**, s. 269-270.

⁵⁷⁴ Y. 19. HD., 24.03.2005, E. 2005/445, K. 2005/3091; **UYAR**, Talih: Hacze Adi (Takipli) Katılma, TBB. Dergisi, Sayı 66, 2006, s. 369; **YORULMAZ**, s. 270.

⁵⁷⁵ 02.07.2018 tarihli ve 698 sayılı KHK’nin 8. maddesiyle, bu maddede yer alan “İcra Vekilleri Heyeti” ibaresi “Cumhurbaşkanı” şeklinde değiştirilmiştir.

⁵⁷⁶ **CENTEL**, s. 348.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÜCRETİN KORUNMASINA YÖNELİK YAPTIRIMLAR

1. GENEL OLARAK

Modern toplumlarda bireylerin topluluk içerisinde yaşamasının belirli bir düzen içerisine girmesi toplumsal barışın ve huzurun tesisi ihtiyacını doğurmuştur. Kanun koyucunun, toplumsal barışın ve huzurun sağlanması ihtiyacı karşısında, bireylerin bazı davranışları yapma ya da bazı davranışlardan kaçınma konusunda kanunlar çıkarması ve bu kanunlara uyulmaması halinde çeşitli yaptırımlar getirmesi zorunluluğu doğmuştur⁵⁷⁷.

Yaptırımı kısaca tanımlamamız gerekirse, “*Bir hukuk kuralına aykırı davranılması halinde hukuk düzenince öngörülen sonuç*” olarak ifade etmemiz mümkündür⁵⁷⁸. Hukuk düzeni tarafından öngörülen sonuç ise, tazminat, cebri icra, hükümsüzlük, iptal olabileceği gibi ceza türünde de yaptırım olarak kendini gösterebilecektir⁵⁷⁹.

Cezai yaptırım, kişinin kastı ya da kusuru neticesinde kamu düzenine aykırı hareketlerinin zarar verici sonuçlar meydana getirmesi durumunda devletin kamu gücünü kullanarak, kişi hürriyetinin kısıtlanması ya da kamu zararının ilgili kişinin malvarlığından tahsil edilmesi şeklinde tanımlamak mümkündür⁵⁸⁰. Uygulanacak cezai yaptırımları, hürriyeti bağlayıcı cezalar ile idari para cezaları olarak iki başlık altında toplanmaktadır.

Para cezası, “*Kanunda yazılı sınırlara göre tayin edilen, zararı meydana getiren suçlu kişiden alınarak Devlet Hazinesine ödenen bir miktar para*”dır⁵⁸¹. Para cezaları cezayı uygulayan makama göre ikiye ayrılır. Adli makamlar tarafından verilen para cezalarına “*adli para cezası*”, idari makamlar tarafından verilenlere ise “*idari para cezası*” denilmektedir⁵⁸².

⁵⁷⁷ CENTEL, s. 335-336.

⁵⁷⁸ GÖZLER, Kemal: Hukukun Temel Kavramları, 8. Bası, Bursa 2011, s. 234.

⁵⁷⁹ AKI, Erol: Hukukun Temel Kavramları, 8. Bası, İzmir 2010, s.175.

⁵⁸⁰ EVREN, s. 134.

⁵⁸¹ DONAY, Süheyl: Para Cezaları, İstanbul 1972, s. 68; CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat: 4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri, Kamu-İş, C. 7, S. 3, 2004, s. 3-5; <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7312.pdf>, (E. T. 10.12.2019)

⁵⁸² CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 3-5.

Para cezaları başka bir ayrıma göre “*maktu para cezası ve nispi para cezası*” olarak ikiye ayrılmaktadır. Maktu para cezasında, miktar kanun koyucu tarafından, sabit bir tutar olarak belirlenmektedir. Kanun bazı hâllerde ise, suç nedeniyle verilen zararlar veya failin suçtan elde ettiği kazançla orantılı olarak para cezasının miktarını tespit etmiştir⁵⁸³. Bu uygulama biçimine de nispi para cezası adı verilmektedir⁵⁸⁴.

Ücretin korunması bakımından uygulanan düzenlemelere uyulmaması halinde ilgili hükümlerin kamu düzeni ile ilgili olması dolayısıyla cezai yaptırımların uygulanması yükümlülüklerle uymanın zorlayıcı bir etki yaratması bakımından önem arz etmektedir⁵⁸⁵. Bu yaptırımların Sosyal Ceza Hukuku olarak adlandırılabilmesi mümkündür.⁵⁸⁶ Ücret hakkını ihlal edenlere karşı, bazı hürriyeti bağlayıcı cezalar ile para cezalarına Türk Ceza Kanununda yer verilmiş olup, temel İş Kanunlarında da cezai yaptırımlara yer verilmiştir.

Son olarak, uygulanmakta olan faiz oranlarının yetersiz kalması, işverenlerin işçilerin hak ettiği ücretleri zamanında ödememeleri ücret alacakları açısından temerrüt faizinin öneminin artmasına sebep olmuş, bu konuda yasal düzenlemeler yapılması gerekmiştir. Ülkemizde süre gelen yüksek enflasyon sonucunda Türk Lirasının değer kaybetmesi, alacaklı konumunda olan işçiyi olumsuz etkilemektedir. İşçinin işveren karşısındaki zayıf konumu nedeniyle işçilik alacaklarının en kısa sürede kendisine ödenerek işyerinde çalışma barışının sağlanması için çeşitli faiz oranlarına yer verilmiştir. İşverenin işletme giderlerinden birisi olan işçilik ücretlerini ödemeyi geciktirerek bu mevduatı adeta ucuz faizli kredi olarak kullanmasına engel olabilmek için mevduata uygulanan en yüksek banka mevduat faizi (İş K. m.34) ve en yüksek işletme kredisi faizi (STİSK m. 53/2) öngörülmüştür. Dolayısıyla kanun koyucu, ücretin korunması ve işverenler tarafından ücret ödemesinin geciktirilmesini engellemek için söz konusu faiz oranlarının uygulanmasını hayata geçirmiştir.

⁵⁸³ CENTEL, Nur/ZAFER, Hamide/ÇAKMUT, Özlem: Türk Ceza Hukukuna Giriş, 3. Bası, İstanbul 2005, s. 575.

⁵⁸⁴ KESKİN, Kadri: Para Cezaları, Ön Ödeme Ceza Tabloları, Erteleme, Paraya Çevirme, Harçlar, Ankara 1996, s. 20-21; CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 5.

⁵⁸⁵ ÇOPUROĞLU, s. 262.

⁵⁸⁶ CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 1.

2. HÜRRİYETİ BAĞLAYICI CEZALAR

2.1. Ücretin Hürriyeti Bağlayıcı Ceza İle Korunmasının Anayasal Dayanakları

1982 tarihli Anayasa'nın 48. maddesinde, *"Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir./ Devlet, özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır."* m. 49'da ise, *"Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir./ Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır."* denilmektedir. Böylece sözleşme özgürlüğü ve çalışma hakkı anayasal güvenceye kavuşturulmakta, bu hak ve özgürlükler en üst düzeyde güvence altına alınmaktadır.

Doğrudan konumuzla ilgili düzenleme ise Anayasanın 55. maddesinde yer almaktadır. Buna göre, *"Ücret emeğin karşılığıdır./ Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır./ Asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da gözönünde bulundurulur"*. Bu hükümlerle anayasa koyucu ücretin adaletli ve işçinin yaptığı işe uygun olmasını bir kural olarak belirlemiştir. Bir diğer deyişle işçinin emeğinin sömürülmesi açıkça anayasaya aykırı olacaktır.

Son olarak ekleyelim ki, Anayasanın 50. Maddesi de konumuzu ilgilendirmekte ve tatil ücretlerini düzenlemektedir. Anılan maddeye göre, *"Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz./ Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir."*

Kanun koyucunun anayasal düzeyde korunan bu ilkelere aykırı bir uygulamayı engellemesi bunun için gerekli tedbirleri alması da gerekecektir. Daha açık deyişle bu ilke ve esaslara aykırı bir uygulamanın yaptırıma bağlanması kanaatimizce Devletin ödevleri

arasında yer almalıdır. Nitekim aşağıda üzerinde duracağımız hükümlerle anayasal düzeyde korunan bu hakların kullanımının engellenmesi Türk Ceza Kanununda suç olarak düzenlenmiştir.

1982 Anayasasında yer alan ve yukarıda belirttiğimiz düzenlemelerin dışında uluslararası belgelerde de özellikle çalışma hürriyeti ve adil ücret hakkını güvence altına alan pek çok düzenleme bulunmaktadır. Biz burada Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 4. maddesinin 1. Fıkrasındaki düzenlemeye dikkat çekmek istiyoruz. Söz konusu düzenlemeye göre, “Hiç kimse köle ya da kul durumunda tutulamaz.” 2. fıkrasında ise, “Hiç kimse zorla çalıştırılmaz ve zorunlu çalışmaya tabi tutulamaz.”. İnsan onurunun korunması sosyal hukuk devletinin olmazsa olmaz koşullarındandır.

Sonuç olarak Devlet işçinin insan onuruna uygun koşullarda çalışması ve ücret alması için gerekenleri yapmak, buna uyulmasını sağlamak, uymayanlar için de yaptırımlar öngörmek zorundadır.

2.2. Türk Ceza Kanunundaki Ücretin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler

5237 sayılı TCK 117. maddesi “İş ve çalışma hürriyetinin ihlali” başlığını taşımakta olup, ücretin cezai yaptırımla korunmasına yönelik düzenlemeler getirilmiş ve dört ayrı suça yer verilmiştir⁵⁸⁷. Burada sözü edilen suçlara ve ayrıntılarına geçmeden önce iş ve çalışma kavramlarının kısaca açıklanması da faydalı olacaktır.

İş, Türk Dil Kurumu sözlüğünde, “bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma” olarak tanımlanmıştır⁵⁸⁸. İş, maddi veya gayri maddi, yararlı bir ürünü ortaya koymaya yönelik bilinçli, istemli ve doğal, ancak bir çabayı da gerektirdiği için zahmetli bir beşeri faaliyet olarak da tanımlanabilecektir⁵⁸⁹. Çalışmak kelimesi ise Türk Dil Kurumu sözlüğünde, “bir şeyi oluşturmak veya ortaya çıkarmak için emek harcamak, işi veya görevi olmak” olarak tanımlanmıştır. Üretim faktörleri ise, doğal kaynaklar, emek, sermaye ve girişim unsurlarından oluşmaktadır. İş

⁵⁸⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. **YARSUVAT**, Duygun: Yeni Türk Ceza Kanunu’nun 117 ve 118. Maddelerinde Yer Alan İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali, Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçları, Sicil İHD, Eylül 2007, 141-143.

⁵⁸⁸ <https://sozluk.gov.tr/>, (E. T. 02.02.2021)

⁵⁸⁹ **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s. 2.

Hukukunu ilgilendiren ise insan ile ilgili olan emek unsurudur. İşte bu emeğin korunmasına yönelik olarak Türk Ceza Kanununda bazı suçlara yer verilmiştir.

5237 sayılı TCK 117. maddesinin 2. fıkrası; “Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri 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 verilir.” hükmünü amirdir. Sömürme suçunda, işçinin çaresizliğinden faydalanılarak ücretsiz veya orantısız bir ücretle çalıştırılması veya insan onuruyla bağdaşmayacak çalışma koşullarında çalışmaya zorlanması durumu söz konusudur⁵⁹⁰.

Aynı maddenin 3. fıkrası gereğince; “Yukarıdaki fıkarda belirtilen durumlara düşürmek üzere bir kimseyi tedarik veya sevk veya bir yerden diğer bir yere nakleden kişiye de aynı ceza verilir.”

117/4 maddesinde ise; “Cebir veya tehdit kullanarak, 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 altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir.” hükmü yer almaktadır.

Kanunun 119. maddesinde ise “Ortak Hüküm” başlığı altında bu suçların ağırlaştırıcı hallerine yer verilmiştir. Buna göre, “Eğitim ve öğretimin engellenmesi, kamu kurumu veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının faaliyetlerinin engellenmesi, siyasi hakların kullanılmasının engellenmesi, inanç, düşünce ve kanaat hürriyetinin kullanılmasını engelleme, konut dokunulmazlığının ihlali ile iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçlarının;

a) Silahla,

b) Kişinin kendisini tanınmayacak bir hale koyması suretiyle, imzasız mektupla veya özel işaretlerle,

⁵⁹⁰ BAYINDIR, Sinan: İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu (TCK m. 117/1), DEÜHFD, Prof. Dr. Durmuş Tezcan’a Armağan, C. 21, Özel Sayı, 2019, s.171.

- c) Birden fazla kişi tarafından birlikte,
- d) Var olan veya var sayılan suç örgütlerinin oluşturdukları korkutucu güçten yararlanılarak,
- e) Kamu görevinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle,
- İşlenmesi halinde, verilecek ceza bir kat artırılır.”*

Kanun koyucu, Anayasanın 18. maddesinde ifade edilen angarya yasağı⁵⁹¹ ve ücrete ilişkin 55. maddesi⁵⁹² ile aynı doğrultuda uygulamaya aldığı kanun maddesi ile kişilerin çalışma hürriyetini koruyarak, işçilerin işverenler tarafından sömürülmesini engellemeyi, insan onuru ile bağdaşmayacak koşullarda çalışmasına engel olmayı sağlayacak düzenlemeyi Türk Ceza Kanununa getirmiştir.

TCK m. 237/2-3’de “İşçi ücretlerinin veya besin veya malların değerlerinin artıp eksilmesi sonucunu doğurabilecek bir şekilde ve bu maksatla yalan haber veya havadis yayan veya sair hileli yollara başvuran kimseye üç aydan iki yıla kadar hapis ve adli para cezası verilir. Fiil sonucu besin veya malların değerleri veya işçi ücretleri artıp eksildiği takdirde ceza üçte biri oranında artırılır.” hükmüne bağlanmıştır. İlgili madde hükmü ücretin artıp eksilmesi bakımından ücreti koruyucu bir madde olarak dikkat çekmektedir⁵⁹³.

3. İDARİ PARA CEZALARI

3.1. Genel Olarak

İş Hukuku mevzuatında bulunan uygulamaların kamu düzeni ile ilgisi olması sebebiyle İş Kanununda yer alan hükümlere uyulması zorunludur. Bu bağlamda ücretin

⁵⁹¹ Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır. Şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalıştırmalar; olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler; ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmaları, zorla çalıştırma sayılmaz.

⁵⁹² Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. (Değişik fıkra: 3/10/2001-4709/21 md.) Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur.

⁵⁹³ TCK m. 237 hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **BAYRAKTAR**, Köksal/**KANGAL**, Zeynel/**EVİK**, Ali Hakan/**MEMİŞ KARTAL**, Pınar/**EROĞLU**, Fulya/**EVİK**, Vesile Sonay/**YILDIZ**, Ali Kemal/**AKSOY RETORNAZ**, Eylem/**BOSTANCI BOZBAYINDIR**, Gülşah/**AYTEKİN İNCEOĞLU**, Asuman: Özel Ceza Hukuku Cilt VIII, Ekonomi, Sanayi ve Ticarete İlişkin Suçlar – Bilişim Alanında Suçlar, 1. Bası, Şubat 2021, s. 91 vd.

korunmasına ilişkin hükümlere uyulmadığı takdirde işveren hakkında idari para cezaları uygulanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununda, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde yaptırım olarak uygulanan hapis cezaları yer almamıştır. Kanunun “İdari Ceza Hükümleri” başlıklı 8. bölümünde ayrıntılı olarak yer alan yükümlülüklerle aykırı davranan “işveren ve işveren vekiline” idari para cezası yaptırımları uygulanmaktadır. Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanununda da paralel uygulamalar yer almaktadır.

Para cezası verme kural olarak yargı organlarına verilmiş bir yetkidir. Ancak 4857 sayılı İş K. 108. maddesinde; “*Bu Kanunda öngörülen idari para cezaları, 101 ve 106 ncı maddelerdeki idari para cezaları hariç, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir. (Değişik ikinci cümle: 13/2/2011-6111/79 md.) 101 inci ve 106 ncı maddeler kapsamındaki idari para cezaları ise doğrudan Türkiye İş Kurumu il müdürü tarafından; birden fazla ilde işyerleri bulunan işverenlere uygulanacak idari para cezası ise işyerlerinin merkezinin bulunduğu yerdeki Türkiye İş Kurumu il müdürünce verilir ve genel esaslara göre tahsil edilir. 106 ncı maddeye göre verilecek idari para cezası için, 4904 sayılı Kanunun 20 nci maddesinin (h) bendindeki tutar esas alınır.*” hükmü yer almaktadır.

Kanun maddesi ile bazı eylemlere aykırılık halinde uzun ve masraflı olan yargı yolu yerine, bizzat idare tarafından cezai yaptırım uygulanması cezaların sürat ve etkinliğinin azalmasına engel olmaktadır⁵⁹⁴. Doktrinde denetim ve ceza verme yetkisinin aynı organda birleştirilmiş olması, cezaların süratli uygulanabilmesi ve etkin sonuçlar yaratılabilmesi açısından uygun bulunmuştur⁵⁹⁵. Yapılan yasal düzenlemelerle idari para cezalarına karşı başvurulacak yargı merciinin sürekli olarak değişmesi sürecinin sonlandırılması açısından denetim ve ceza verme yetkisinin aynı organda birleştirilmiş olmasının olumlu olacağı kanaatindeyiz.

İş K. m. 108’de henüz bir değişiklik yapılmasa da, konu ile ilgili olarak 665 sayılı Kanun Hükmünde Kararname⁵⁹⁶ ile çalışma bölge müdürlüklerine ilişkin görevler yeniden

⁵⁹⁴ CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 1, s. 5-6; EVREN, s. 137.

⁵⁹⁵ CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 51.

⁵⁹⁶ 665 sayılı KHK için bkz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname; RG, 01.11.2011, 28103 (Mükerrer).

yapılandırılan “Türkiye İş Kurumunun taşra teşkilatı olan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri’ne” devredilmiştir. Öte yandan, 665 sayılı KHK’nın 25. maddesinde⁵⁹⁷ de, kanunlarda bölge çalışma müdürlüğüne yapılan atıfların Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüklerine yapılmış sayılacağı hüküm altına alınmıştır.

Kanaatimizce 108. madde hükmünde değişiklik yapılmaması bir eksikliktir. Madde hükmünün güncellenmesi gerekmektedir. Bu durumda yukarıda bahsettiğimiz KHK’lardan yola çıkıldığında, 4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanununda bulunan idari para cezalarını, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü vermeye yetkilidir. Dolayısıyla ücretin korunmasına ilişkin hükümlere aykırılık sebebiyle işveren hakkında uygulanacak idari para cezaları Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilecektir.

4857 sayılı İş Kanununda, “idari para cezasına karşı kanun yoluna ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir.” İdari para cezalarına karşı başvurulabilecek yargı merciinin idari yargı veya adli yargı olması gerektiği konusu hukukumuzda uzun zamandan beri tartışma konusu olmuştur.

Mülga 1475 sayılı Kanunun 108. maddesi yürürlükte iken idari para cezalarına karşı itirazların denetimi hususunda “sulh ceza mahkemeleri” yetkili kılınmış⁵⁹⁸. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 140. maddesinde de aynı düzenleme yer almıştır. Bu düzenlemeye ilişkin olarak, idari yargının görev uyuşmazlığına giren uyuşmazlığın çözümünün son mercii olarak adli yargı yeri olan sulh ceza mahkemesinin gösterilmesinin Anayasaya aykırı olduğu iddiasıyla açılan dava sonucunda, Anayasa Mahkemesi bahsi

⁵⁹⁷ Madde 25: 4904 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

Atıflar

Geçici Madde 2: Diğer mevzuatta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne yapılan atıflar Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürüne yapılan atıflar Çalışma ve İş Kurumu il müdürüne, Türkiye İş Kurumu il müdürlüğüne yapılan atıflar Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne, Türkiye İş Kurumu il müdürüne yapılan atıflar Çalışma ve İş Kurumu il müdürüne yapılmış sayılır.

⁵⁹⁸ 1475 sayılı Kanun Madde 108: Bu Kanunda öngörülen idari nitelikteki para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürüne verilir. 98 inci maddenin (D) bendindeki ceza hükümlerini uygulamaya mahallin sulh ceza mahkemeleri, 105 inci maddesinde yer alan eylemlerden dolayı açılan davalarda ise asliye ceza mahkemeleri yetkilidir. Bu davalar acele mevaddandır. İdari nitelikteki para cezaları ilgililere usulüne göre tebliğ edilir. Bu para cezalarına karşı tebliğ tarihinden itibaren 7 gün içinde yetkili sulh ceza mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir. İtiraz, zaruret görülmeyen hallerde evrak üzerinde inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır. Bu Kanuna göre verilen idari para cezaları 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre mahalli mal memurluğunca tahsil olunur.

geçen hükmün, Anayasa'nın değişik maddelerinde kurumsallaşan ve 125. maddesinde belirtilen idari - adli yargı ayırımına ilişkin düzenlemeler nedeniyle idari yargının görev alanına giren bir uyuşmazlığın çözümünde adli yargının görevlendirilmesi konusunda yasa koyucunun geniş takdir hakkının bulunduğu söylemenin olanaklı olmadığı, itiraz başvurusuna konu olan idari para cezasının, kamu gücünün kullanılmasıyla ilgili ve Kanunda belirtilen kurallara uymayanlara idari bir yaptırımın uygulanması niteliğinde olduğu, çıkacak uyuşmazlıkların çözümünde de idari yargının yetkili kılınması gerektiği gerekçesiyle Anayasa'nın 2., 125. ve 155. maddelerine aykırı olduğu gerekçesiyle iptaline karar vermiştir⁵⁹⁹. Anayasa Mahkemesi tarafından verilen iptal kararında, iptal nedeniyle oluşabilecek hukuksal boşluğun kamu yararını olumsuz etkilememesi ve yeni yasal düzenlemelerin yapılabilmesi amacıyla Resmi Gazetede yayınlanmasından bir yıl sonra yürürlüğe gireceği ifade edilmiştir. Bu sırada yürürlüğe giren 4857 sayılı İş K. m. 108/2'nin ilk halinde de Anayasa Mahkemesinin bu kararına paralel olarak idari para cezalarına itiraz mercii olarak tebliğ tarihinden itibaren yedi gün içerisinde idare mahkemelerine başvuru yapılması gerektiği şeklinde düzenleme yapılmıştır⁶⁰⁰.

Anayasa Mahkemesi tarafından verilen karar ile idari yargı veya adli yargının yetkili olup olmadığı hususunda tartışmalara son verilerek, idari yargı yolunun tercih edilmesine rağmen, 31.03.2005 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan, 5326 sayılı Kabahatler Kanunu ile, *“idari yaptırımlara karşı, tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde yetkili sulh ceza mahkemesine, sulh ceza mahkemesinin kararına karşı ise 7 gün içinde yetkili ağır ceza mahkemesine başvurulacağı”* yönünde düzenleme 01.06.2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bunun üzerine söz konusu tartışmalar tekrar artmış, ve ilgili hükmün iptali için Anayasa Mahkemesine başvurulmuştur. Bunun üzerine AYM Kabahatler Kanununun ilgili 3. maddesini, 05.04.2007 tarihinde vermiş olduğu kararla iptal etmiştir⁶⁰¹.

⁵⁹⁹ AYM, 08.10.2002, E. 2001/225, K. 2002/88; RG, 26.02.2003, 25032.

⁶⁰⁰ İş Kanunu'nun 108. maddesinin ilk hali şu şekildedir: Madde 108: Bu Kanunda öngörülen idari nitelikteki para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir. Bu Kanunda yazılı olan idari para cezaları o yerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürü tarafından verilir. Verilen idari para cezalarına dair kararlar ilgililere 11.2.1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. Bu cezalara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz, idarece verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmaz. İtiraz üzerine verilen karar kesindir. İtiraz, zaruret görülmeyen hallerde evrak üzerinde inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır. Bu Kanuna göre verilen idari para cezaları, 21.7.1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil olunur.

⁶⁰¹ AYM, 05.04.2007, E. 2007/35, K. 2007/36; RG, 15.11.2007, 25701.

Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen 3. madde hükmü, 5560 sayılı Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanunun⁶⁰² 31. maddesi ile; “*Bu Kanunun; a) İdarî yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümleri, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde, b) Diğer genel hükümleri, idarî para cezası veya mülkiyetin kamuya geçirilmesi yaptırımını gerektiren bütün fiiller hakkında, uygulanır.*” şeklinde yeniden düzenlenmiştir. Yapılan düzenleme ile İş Kanununda düzenlenen hükümlere aykırılık dolayısıyla verilen idari para cezalarında itiraz mercii olarak İş Kanununun 108. maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen idare mahkemeleri görevli kabul edilmiştir.

5728 sayılı, 08.02.2008 tarihinde yürürlüğe giren, “Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda ve Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun” 578. maddesi ile İş K. m. 108/2 yürürlükten kaldırılmıştır. Kabahatler Kanununun, “*idarî yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümlerinin, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde uygulanacağı, diğer kanunlarda görevli mahkemenin gösterilmesi durumunda ise uygulanmayacağı*” anlaşılmaktadır.

İlgili madde hükmünün yürürlükten kaldırılması sebebiyle İş Kanununda düzenlenen hükümlere aykırılık dolayısıyla verilen idari para cezalarında, konumuz açısından ücretin korunmasına ilişkin hükümlere aykırılık sebebiyle verilecek idari para cezalarına itiraz mercii olarak 5326 sayılı Kanun m. 27 gereğince, “*kararın ilgiliye tebliği tarihinden itibaren en geç 15 gün içerisinde Sulh Ceza Hakimliğine başvurulması gerekmektedir.*”

Uyuşmazlık Mahkemesi yakın tarihli kararlarında, “*4857 sayılı İş K. uyarınca verilen idari para cezasına karşı açılan davanın adli yargı yerinde çözümlenmesinin gerektiği*” sonucuna ulaşmıştır⁶⁰³.

⁶⁰² RG, 19.12.2006, 26381.

⁶⁰³ Uyuşmazlık Mahkemesi vermiş olduğu bir kararında, “*...İncelenen uyuşmazlıkta, öngörülen idari para cezasının 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca verildiği ve 5326 sayılı Kanun’un 16. maddesinde belirtilen idari yaptırım türlerinden biri olduğu, 4857 sayılı İş Kanunu’nda da idari para cezasına itiraz konusunda görevli mahkemenin gösterilmediği anlaşılmıştır. Bu durumda, Kabahatler Kanunu’nun 3. maddesinde belirtildiği üzere, idari yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümlerinin, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde uygulanacak olması nedeniyle, görevli mahkemenin belirlenmesinde 5326 sayılı Yasa hükümleri dikkate alınacağından, idari para cezasına karşı açılan davanın görüm ve çözümünde, anılan Kanunun 27. maddesinin (1) numaralı bendi uyarınca adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.*”; sonucuna ulaşmıştır. Uyuşmazlık Mah. Hukuk Bölümü, 28.09.2015, E. 2015/646, K. 2015/650; <http://kararlar.uyusmazlik.gov.tr/Karar/Content/953f2012-3ba3-4956-a3df-6c0061dda44e?excludeGerekce=False&wordsOnly=False>, (E. T. 20.01.2020); Uyuşmazlık Mah. Hukuk Bölümü, 30.11.2015, E. 2015/825, K. 2015/836; <http://kararlar.uyusmazlik.gov.tr/Karar/Content/eb64d721-d067-4ef8-9784-018a280fe6ba?excludeGerekce=False&wordsOnly=False>, (E. T. 20.01.2020)

3.2. İş Kanununda Ücreti Koruyucu Hükümlere Aykırılık Halinde Uygulanacak İdari Para Cezaları

3.2.1. Ücretin Eşitlik İlkesine Aykırı Ödenmesi Halinde Uygulanacak İdari Para Cezası

4857 sayılı İş Kanununda ücreti koruyucu hükümleri, “5, 32, 37, 38, 39, 41, 52 ve 59. maddelerinde” yer almıştır. İşverenin ve işveren vekilinin bu maddelerde yer alan yükümlülüklerle aykırı davranışı halinde, “idari para ceza yaptırımları 99, 102 ve 103. maddelerde” düzenlenmiştir. Kanun koyucu tarafından belirlenen idari para cezaları, ayrı ayrı olarak “fiil başına, fiile maruz kalan işçi sayısı ve çalışma ayı ya da fiile maruz kalan işçi sayısı ile belirlenecek şekilde” düzenlenmiştir.

Anayasanın 10. maddesinde güvence altına alınan eşitlik ilkesi esas alınarak, “İş K. m. 5’de eşit davranma ilkesi düzenlenmiştir.” 5. madde uyarınca işveren, cinsiyet farklılığı nedeniyle aynı veya eşit değerde bir iş için daha düşük ücret ödeyemeyecektir. Ayrıca madde, cinsiyet dolayısıyla özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının işçiye daha düşük bir ücret uygulanmasını haklı kılmayacağını düzenlemektedir. Bu yükümlülük gereği işveren, işyerinde çalışan işçilere eşit davranmak zorundadır. Madde hükmüne göre işveren tarafından iş sözleşmesinin kurulması, ücret ve çalışma koşullarının sağlanması ve iş sözleşmesinin sona ermesinde farklı işlem yapamayacaktır. Aynı durumda bulunan işçilere objektif ve farklı davranmayı haklı kılacak nedenler bulunmadıkça işveren tarafından eşit davranılması zorunludur. İşçilerin kişisel niteliklerinden bağımsız olarak önceden belirlenen bir kıstasa göre ücret ödemeleri yapılıyor ise, görevlendirilen işçilere önceden kararlaştırılan koşullara göre öngörülen ücretin ödenmesi gerekmektedir. İşverenin aynı niteliğe sahip işçilerinden bir kısmını koruyucu hükümler dışında tutması hem Anayasa’nın eşitlik ilkesine, hem de 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5. maddesindeki eşit davranma ilkesine aykırılık teşkil edecektir. Cinsiyet dışında başka sebeplerle eşitliğe aykırı bir şekilde ya da ayrımcı düşüncelerle daha düşük ücret verilmesi de idari para cezası gerektirecektir. Örneğin belirli süreli ya da kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere de salt sözleşmesinin türünden dolayı daha düşük ücret ödenemeyecektir.

Esasında işverenin yönetim hakkı bakımından değerlendirildiği durumda farklı ücret politikası uygulayabilmesi mümkündür. Ancak uygulanacak ücret politikasının işçiler

arasında eşitsizliğe sebep olacak nitelikte olmaması gerekmektedir. İşverenin işçinin göstermiş olduğu performansa göre değişik ücret belirleyebilmesi mümkündür. Ayrıca işveren işçi ile iş sözleşmesini yaparken de asgari ücretten az olmamak kaydıyla işçiye vereceği ücreti belirlemekte tamamen serbesttir. Yargıtay bir kararında, “aynı işi yapan ve aynı kıdeme sahip olan ve baştan beri davalı kurumda çalışan işçi arasında oluşacak ücret farkının, işverenin eşit işe eşit ücret ödeme yükümlülüğüne aykırı olup olmadığı yönünden ise aynı işyerinde çalışıp aynı kıdemde olan işçi kavramından ne anlaşılması gerektiğinin irdelenmesi gerektiği” sonucuna varmıştır⁶⁰⁴.

Ancak işyerinde halihazırda çalışan işçilerin iş sözleşmelerinde ayrımcı⁶⁰⁵ nitelikteki ücret farklılıklarının olması gerek yasalara ve gerekse Yargıtay kararlarına⁶⁰⁶ aykırılık teşkil edecektir. Bu durumda da kanaatimizce işveren idari para cezası ile cezalandırılmalıdır.

⁶⁰⁴ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, “...Davacı ile aynı işi yapan ve aynı kıdeme sahip olan ve baştan beri davalı kurumda çalışan işçi arasında oluşacak ücret farkının; işverenin eşit işe eşit ücret ödeme yükümlülüğüne aykırı olup olmadığı yönünden ise aynı işyerinde çalışıp aynı kıdemde olan işçi kavramından ne anlaşılması gerektiği irdelenmelidir. Bu anlamda bir işçinin işyerindeki kıdemi, sadece onun işyerindeki çalışma süresini içermeyip, işyerinde çalıştığı sürede elde ettiği bilgi, birikim, çalıştığı pozisyonlar, aldığı ödüller ve cezalar olmak üzere bir çok unsuru içinde barındırır. Somut olayda davacı, davalı kuruma nakledilmeden önce başka bir kurumda çalıştığından, baştan beri davalı kurumda çalışan bir işçi ile önceki kurumda çalışılan süreler göz önüne alındığında aynı sürede çalışmış gibi görünse de; kurumsal geçmiş ve tecrübe yönünden aynı bilgi ve birikime sahip olamayacak, sadece çalışma süreleri eşit olacak, yani geniş anlamda aynı kıdemde olmayacaklardır. Olayımızda davacı, davalı kuruma nakledilmeden önce çalıştığı kurumda aldığı ücret seviyesinde azalma olmayacak şekilde intibak işlemi yapıldığından, ücret seviyesi yönünden davacının önceki kurumdaki kıdeminin o kurumda belirlenen şartlar çerçevesinde karşılığını yeni kurumda da aldığı ve bu hususta bir kaybının olmadığı anlaşılmaktadır. Diğer yandan devredilmeden önceki ücret seviyesi yüksek fakat çalışma süresi düşük olan bir işçinin, nakledildiği kurumdaki ücret yönünden intibakının ücret seviyesi yerine kıdemine göre yapılması durumunda daha düşük ücret alması sonucu da ortaya çıkabilecektir. Hal böyle iken davacının baştan beri davalı kurumda çalışıyormuş gibi ücret seviyesinin belirlenmesini talep etmesi hakkaniyetli olmayacaktır. Bu nedenle işverenin bu işçiler arasında eşit işe eşit ücret ödeme yükümlülüğüne aykırı davrandığından söz edilemez.” sonucuna varmıştır. Y. 9. HD., 14.10.2015, E. 2015/25116, K. 2015/19145; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 15.10.2021)

⁶⁰⁵ Ayrımcılık kavramı hakkında geniş bilgi için bkz. **KAYA**, Pir Ali: Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık, 4. Baskı, Kocaeli 2021.

⁶⁰⁶ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, “...Davacı işçi sendika üyesi olmadığı gibi, dayanışma aidatı ile yararlanma yönünde talepte bulunmamıştır. Böyle olunca işe başlatmama anında toplu iş sözleşmesi uygulanmaya başlamış olsa dahi davacı işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına imkan bulunmamaktadır. İşe başlatmama tarihinde davacının sendika üyesi olmayan ve toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan bir emsali mevcut ise buna göre ücret ve ücretin ekleri belirlenmelidir. Aksi halde toplu iş sözleşmesinden önce davacının emsali olan işçiye ödenen ücret ve ücret ekleri üzerinden ve asgari ücretteki artış oranına göre fesih tarihinde alması gereken ücret ve diğer hakları tespit olunmalı ve buna göre hesaplama yapılmalıdır.” sonucuna varmıştır. Y. 9. HD., 07.07.2009, E. 2009/25544, K. 2009/20096; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 15.10.2021)

İşverenin kadın ve erkek işçiye eşit işlem yapma borcunun sonucu olan eşit ücret ilkesi, Anayasa'nın 55. maddesinde yer alan, işçilerin yaptıkları işe göre uygun ücret almaları gerektiğine ilişkin hüküm ile de uyumludur⁶⁰⁷.

Kanunda bahsi geçen, “eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline,” İş K. m. 99 uyarınca bu durumdaki her işçi için 150 TL idari para cezası öngörülmüş olup bu tutar 2022 yılı itibariyle 397 TL olarak uygulanmaktadır⁶⁰⁸.

3.2.2. Ücretin Kasten Ödenmemesi Ya Da Eksik Ödenmesi Halinde Uygulanacak İdari Para Cezası

Ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin olarak, “Kanunun 32. maddesindeki yükümlülüklerle uymayan, madde hükmünde belirtilen işçinin bu kanundan, toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücret alacaklarını süresi içinde kasten gerektiği şekilde ödemeyen veya eksik ödeyen, işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye,” İş K. m. 102/a uyarınca ücret ile ilgili hakları ihlal edilen her işçi ve her ay için 125 TL idari para cezası öngörülmüştür. Yeniden değerlendirme oranlarının uygulanması sonucu anılan eylem için işveren ve işveren vekiline 2022 yılı itibariyle 429 TL idari para cezası verilmektedir⁶⁰⁹. Ancak işverenin ihmali veya mali güçlük içerisinde olma durumundan dolayı ücret ödenmemesi halinde kasten ödememe durumu olmaması nedeniyle idari para cezası uygulanmayacaktır⁶¹⁰. Kasten ödememe durumu, işverenin, işçilerinin ücretlerini “hiç ödememe ya da eksik ödeme sonucunu yaratan fiili, bilerek ve isteyerek yapması” anlamında değerlendirmek gerekecektir. Ücretlerin işverence hiç ödenmemesinin ya da eksik ödenmesinin gerekçesi kusur, ihmali, zorda kalma ya da mücbir sebep ise Kanunun aradığı kastın gerçekleşmediği şeklinde değerlendirilmesi gerektiği görüşündeyiz.

3.2.3. Ücretin Banka Hesabına Ödenmemesi Halinde Uygulanacak İdari Para Cezası

5754 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun⁶¹¹ 85. maddesi”

⁶⁰⁷ SENYEN-KAPLAN, E. Tuncay: İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı, TBB Dergisi Özel Sayı, 2017, s. 248.

⁶⁰⁸ <https://www.csgeb.gov.tr/para-cezalari/idari-para-cezalari/> (E. T. 01.01.2022)

⁶⁰⁹ <https://www.csgeb.gov.tr/para-cezalari/idari-para-cezalari/> (E. T. 01.01.2022)

⁶¹⁰ CENTEL, s. 382; CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 20-21.

⁶¹¹ RG, 08.05.2008, 26870.

ile yapılan değişiklik neticesinde, “*ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödemeyen işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye de hakları ihlal edilen her işçi ve her ay için*” İş K. m. 102/a hükmünde yer alan ceza uygulanacaktır.

İş K. m. 32 hükmü, asıl ücret ile kanun ve sözleşmeyle nakden ödenmesi kararlaştırılan ücret eklerinin aynen yani mal olarak ödenmesini geçerli bir ödeme şekli olarak kabul etmemektedir. “Bu durumda para dışında yapılan ödemeler usulüne uygun ödeme olarak kabul edilmeyecektir”. Ayrıca hükümde, m. 32’de belirtilen ücretin Kanunda yer aldığı şekilde ödenmemesi durumunda işverenin cezai yaptırıma tabi olacağı belirtildiğinden, ücretin m. 32’ye aykırı olarak para dışında örneğin ayni olarak ödenmesi halinde de aynı cezai yaptırımlar söz konusu olacaktır. Ücret eki niteliğinde olan ödemeler ise aynı ödeme yasağının istisnasını oluşturmakta olup, aynı ödeme geçerli bir ödeme şekli olarak kabul edilmektedir. Ancak belirttiğimiz gibi, asıl ücretin, ayni olarak ödenmesi mümkün olmadığı gibi, iş sözleşmesi ile nakden ödenmesi kararlaştırılan ücret ekleri de aynı olarak ödenmeyecektir. Ayrıca ücretin kanunen tam olarak ödenmesi gerektiğinden, işveren tarafından eksik ödeme yapılması da hiç ödeme yapılmamış gibi cezai yaptırıma tabi tutulmuş olup, aykırılık halinde İş K. m. 102/a hükmünde yer alan ceza uygulanacaktır.

3.2.4. Ücret Hesap Pusulası Düzenlenmemesi Halinde Uygulanacak İdari Para Cezası

İşverence ücret hesap pusulası düzenlenmesine ilişkin İş K. m. 37 hükmünden de anlaşılacağı üzere hesap pusulasında işverenin imzası veya işyerinin özel işaretinin yer alması gerekmektedir⁶¹². Kanun maddesine göre, “*işveren tarafından düzenlenecek pusulada ödemenin günü, ilişkin olduğu dönem ile fazla mesai, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi*” gerekmektedir. Ücret hesap pusulası verme yükümlülüğünün kamu düzenine ilişkin olması sebebiyle düzenlenecek sözleşmelerle bu yükümlülüğünün kaldırılması mümkün değildir⁶¹³. “*Bu belgeyi düzenlemeyen işveren veya işveren vekiline*” 102. maddenin (b) bendi uyarınca idari para cezası kesilecektir. Bu yükümlülüğe aykırı hareket eden işveren veya işveren vekili bakımından madde hükmü uyarınca verilecek idari para cezası 450 TL’dir. Ancak bu

⁶¹² CENTEL, s. 397.

⁶¹³ CENTEL, s. 398.

tutar da yeniden değerlendirme oranında artmış olup 2022 yılı itibariyle işveren ve işveren vekiline 1.559 TL para cezası verilecektir⁶¹⁴. Kanun maddesine göre ceza her ay için öngörülmediğinden müfettişin eksiklik gördüğü takdirde tek idari para cezası kesmesi gerekmektedir. Ayrıca 102. maddenin (b) bendinde sadece “düzenlememe” fiiline yönelik işverene idari para cezası kesilmesi yer aldığından, belgenin işçiye verilmemesine dair idari para cezası öngörülmemiştir.

3.2.5. Ücret Kesme Cezası Hükümlerine Aykırılık Halinde Uygulanacak İdari Para Cezası

İş K. m. 38’e göre, işverenin toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş nedenler dışında işçiye ücret kesme cezası verilemeyecektir. Aynı maddenin 2. fıkrasına göre, “işçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal nedenleri ile bildirilmesi” gerekmektedir. Ayrıca, “işçi ücretlerinden bu şekilde yapılacak kesintilerin bir ayda iki gündelikten ya da parça başına yahut iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olmayacağı” öngörülmüştür⁶¹⁵. Madde hükmündeki yükümlülüğe aykırı olarak “işçiye ücret kesme cezası veren veya yaptığı ücret kesintisinin sebebini ve hesabını bildirmeyen işveren veya işveren vekili” hakkında 102. maddenin (b) bendine göre uyarınca verilecek idari para cezası 450 TL’dir. Ancak bu tutar da yeniden değerlendirme oranında artmış olup 2022 yılı itibariyle 1.559 TL para cezası uygulanacaktır⁶¹⁶.

3.2.6. İşçiye Asgari Ücretten Daha Az Ücret Ödenmesi Halinde Uygulanacak İdari Para Cezası

Asgari Ücret Komisyonu tarafından belirlenen ücretten daha düşük bir ücretin işçilere ödenmesinin İş K. m. 39 uyarınca mümkün olmadığını belirtmiştik⁶¹⁷. 102. maddenin (a) bendine göre, “asgari ücreti ödemeyen veya eksik ödeme yapan işveren veya işveren vekili hakkında, kanun maddesine aykırı davrandığı her işçi ve her ay için” verilecek

⁶¹⁴ <https://www.csgeb.gov.tr/para-cezalari/idari-para-cezalari/> (E. T. 01.01.2022)

⁶¹⁵ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 160-161; SENYEN-KAPLAN, s. 183; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 371-372; SÜZEK, s. 394.

⁶¹⁶ <https://www.csgeb.gov.tr/para-cezalari/idari-para-cezalari/> (E. T. 01.01.2022)

⁶¹⁷ Bkz. sayfa 29 vd.

idari para cezası 125 TL'dir. Yeniden değerlendirilme oranında bu tutar da arttırılmış olup 2022 yılı itibariyle 429 TL idari para cezası öngörülmektedir⁶¹⁸.

3.2.7. Fazla Çalışma Ücretinin Ödenmemesi Halinde Uygulanacak İdari Para Cezası

Fazla çalışma, İş K. m. 41 hükmünde düzenlenmiştir. Buna göre, ülkenin genel yararı yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilmesi mümkündür. Haftalık kırk beş saati aşan ve kanunda yazılı koşullar çerçevesinde yapılan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilecektir. Her bir saatlik çalışma ücreti için ödenecek fazla çalışma ücreti, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenecektir⁶¹⁹. İş K. m. 102/c hükmüne göre, *“yapılan fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, işçinin ücret yerine serbest zamanı seçtiği hallerde azami altı ay içerisinde işçiye hak ettiği serbest zamanı kullandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan işveren veya işveren vekiline,”* bu durumda olan her işçi için verilecek idari para cezası 250 TL'dir. Bu tutar da yeniden değerlendirilme oranında artmış olup 2022 yılı itibariyle 755 TL idari para cezası verilecektir⁶²⁰. Mevcut düzenlemede yıllık azami sınır olarak kabul edilen 270 saatlik sürenin aşılmasına ilişkin olarak madde hükmünde herhangi bir idari para cezası yer almamaktadır⁶²¹. Doktrinde düzenlemenin bu haliyle eksik olduğu belirtilmektedir⁶²².

3.2.8. Yüzde Usulü Ücrete İlişkin Yükümlülüklere Aykırılık Halinde Uygulanacak İdari Para Cezası

İş K. m. 52'ye göre işveren, *“yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermekle yükümlü olup madde hükmüne aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline”* 102. maddenin (b) bendi uyarınca verilecek idari para cezası 450 TL'dir. Ancak bu tutar da yeniden değerlendirilme oranında artmış olup 2022 yılı itibariyle 1.559 TL para cezası öngörülmüştür⁶²³.

⁶¹⁸ <https://www.csgb.gov.tr/para-cezalari/idari-para-cezalari/> (E. T. 01.01.2022)

⁶¹⁹ CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 23.

⁶²⁰ <https://www.csgb.gov.tr/para-cezalari/idari-para-cezalari/> (E. T. 01.01.2022)

⁶²¹ AKYİĞİT, 2008, s. 2371.

⁶²² ÇOPUROĞLU, s. 265.

⁶²³ <https://www.csgb.gov.tr/para-cezalari/idari-para-cezalari/> (E. T. 01.01.2022)

3.2.9. Yıllık İzin Ücretinin Eşitlik İlkesine Aykırı Ödenmesi Halinde Uygulanacak İdari Para Cezası

İşveren, İş K. m. 57 uyarınca, “*yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine çıkmasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.*” İzin ücretinin yasaya aykırı şekilde ödenmesi veya eksik ödeme yapılması halinde cezai yaptırım 103. maddede düzenlenmiştir. Buna göre, “*izin ücretini 57. maddenin üç ve dördüncü fıkralarında belirtilen usule aykırı olarak ödeyen veya eksik ödeyen işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için*” verilecek idari para cezası 220 TL’dir. Bu tutarın yeniden değerlendirme oranında arttırılması nedeniyle 2022 yılı itibarıyla 755 TL idari para cezası verilecektir⁶²⁴. İş K. m. 57/1 uyarınca işveren, yıllık ücretli iznini kullanan işçisine, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini izine ayrılmasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorunda olup, maddeye aykırılık halinde İş Kanununda bir idari para cezası düzenlenmemiştir. İş K. m. 57/3 uyarınca, “*günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır.*” 57. maddenin 4. fıkrasında ise, “*ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.*” şeklinde bir düzenleme yer almaktadır. Bu usullere aykırı olarak ödeme yapan veya eksik ödeme yapan işveren veya işveren vekiline idari para cezası uygulanmaktadır.

Son olarak, İş K. m 59’a göre; “*iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçinin hak edip kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden işçiye veya hak sahiplerine izin ücretini ödemeyen işveren veya vekiline bu durumda olan her işçi için*” 103. madde hükmü gereğince verilecek idari para cezası 220 TL olup, bu tutarın yeniden değerlendirme oranında arttırılması nedeniyle 2022 yılı itibarıyla 755 TL idari para cezası öngörülmüştür⁶²⁵.

⁶²⁴ <https://www.csgeb.gov.tr/para-cezalari/idari-para-cezalari/> (E. T. 01.01.2022)

⁶²⁵ <https://www.csgeb.gov.tr/para-cezalari/idari-para-cezalari/> (E. T. 01.01.2022)

3.2.10. İdari Para Cezalarının Yeniden Değerleme Oranında Artırılması

Yukarıda saydığımız idari para cezalarında, “213 sayılı Vergi Usul Kanununun⁶²⁶ mükerrer 298. maddesinin b fıkrası” uyarınca; *“yeniden değerlendirme yapılacak yılın Ekim ayında (Ekim ayı dahil) bir önceki yılın aynı dönemine göre TUIK Yurt İçi Üretici Fiyat Endeksinde (ÜFE) meydana gelen ortalama fiyat artış oranını esas alarak”* yeniden değerlendirme oranı belirlenmektedir. Hüküm uyarınca, *“2021 yılı için yeniden değerlendirme oranı % 36,20 olarak tespit edilmiş olup,”* 2022 yılında bu oranda artış yapılarak, uygulama alanı bulacaktır⁶²⁷.

3.3. Basın İş Kanununda Bulunan İdari Para Cezaları

5953 sayılı Basın İş Kanununun ücreti koruyucu hükümleri, 14, 16, 17, 21, 25 ve ek 1. maddelerinde yer almıştır. İşverenin bu maddelerde yer alan yükümlülüklere aykırı davranışı halinde idari para ceza yaptırımları 27, 29, 30 ve ek 3. maddelerde düzenlenmiştir.

5953 sayılı BİK m. 14’de, *“yazılı ücretini gazeteciye zaruret olmaksızın zamanında ödemeyen veya gazetecinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına yatırılmaksızın ödeyen işverene, Kanunun 27. maddesine göre her bir gazeteci için”* 2022 yılı itibariyle 7.097 TL idari para cezası verileceği hükme bağlanmıştır⁶²⁸.

Kanunun m. 27/a hükmünde geçen “zaruret olmaksızın ödememe” ibaresinin İş Kanununun 102/a maddesinden de yorumlanacağı üzere işverenin ihmali veya mali güçlük içerisinde olma gibi durumlardan dolayı gazetecinin ücretini ödeyememesi halinde Kanunda öngörülen cezai yaptırımın uygulanmayacağı belirtilmektedir⁶²⁹. Kanaatimizce de bu görüş isabetli olup işverenden kaynaklanmayan nedenlerden ötürü ödeme yapamayan işverene idari para cezası kesilmemesi gerekmektedir.

Basın İş Kanunun 16. maddesinin birinci veya ikinci ya da üçüncü fıkralarında yazılı bulunan hallerde, *“talim veya manevra kısmi veya umumi seferberlik ya da muvazaf*

⁶²⁶ RG, 10.01.1961, 10703.

⁶²⁷ RG, 27.11.2021, 31612.

⁶²⁸ <https://www.csgb.gov.tr/para-cezalari/idari-para-cezalari/> (E. T. 01.01.2022)

⁶²⁹ CENTEL, s. 383.

askerlik hizmeti süresince gazeteciye verilmesi gereken ücreti ödemeyen işverene” 2022 yılı itibariyle 7.097 TL idari para cezası kesilecektir.

Bunun gibi Kanunun 17. maddesinin birinci veya üçüncü fıkralarında yazılı hallerde, “gazetecinin çalışırken veya ayrıldıktan sonra yaptığı yayın nedeniyle hürriyetinin tahdit edilmesi durumunda, verilmesi gereken ücreti ya da maddenin ikinci fıkrasında sözü edilen tazminatı ödemeyen işverene” yine Kanunun 27. maddesine göre 2022 yılı itibariyle 7.097 TL idari para cezası verilecektir.

Kanunun 25. maddesinde düzenlenen bir diğer idari para cezası gerektiren eylem kazançların azaltılamamasına ilişkindir. Kanunda “kazançların azaltılamıyacağı” başlığını taşıyan 25. maddesine göre, “Bu Kanunun uygulanması neticesi olarak iş verene terettüp eden vecibeler, gazetecilerin ücret ve sair haklarının daha aşağı hadlere indirilmesine sebep tutulamaz”. Kanunun 30. Maddesinde bu hükme aykırılığın idari para cezası düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre, “Bu Kanunun 25 inci maddesi hükmüne aykırı hareket eden işverene ikibinbeşyüz Türk Lirası idarî para cezası verilir”. 2022 yılı itibariyle bu tutar 11.838 TL olmuştur⁶³⁰.

Basın İş Kanunu m. 29’a göre ise, “gazeteciye 21. maddede yazılı yıllık izni vermeyen veya izni vermiş olup da izin süresine ait ücreti ödemeyen işverene, yıllık izin vermediği veya izin süresine ait ücretleri ödemediği kimsenin izin süresine tekabül eden ücretler toplamının üç katı kadar” idari para cezası verilecek; ayrıca gazeteciye ödenmesi gereken ücret toplamı, iki kat olarak ödeme yapılacaktır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesine göre, “5953 Sayılı Basın İş Kanunu'nun 29. maddesine göre; “Gazeteciye bu Kanun'un 21. maddesinde yazılı yıllık izni vermeyen veya izni vermiş olup da, izin müddetine ait ücreti ödemeyen işverene, yıllık izin vermediği veya izin süresine ait ücretleri ödemediği kimsenin izin müddetine tekabül eden ücretler yekununun üç katı kadar idarî para cezası verilir; ayrıca gazeteciye ödenmesi gereken ücret toplamı, iki kat olarak ödenir.” Ancak bu düzenlemeye göre izin ücretinin iki kat olarak ödenmesi için, gazetecinin çalışırken talep etmesine rağmen izin kullandırılmadığını veya izin verilmediğini iddia etmesi gerekir. Çalışırken bu yönde talebi olmayan gazetecinin, fesih nedeni ile son ücret üzerinden hesaplanacak izin ücreti, 21. maddedeki sürelerle sınırlıdır. Başka bir

⁶³⁰ <https://www.csgeb.gov.tr/para-cezalari/idari-para-cezalari/> (E. T. 01.01.2022)

anlatımla fesih nedeni ile son ücret üzerinden hesaplanacak izin ücreti 29. madde gereği 2 kat hesaplanamaz.

Ancak davacı tarafça izin talep edildiği halde bu iznin kullandırılmadığı ileri sürülmediği gibi, dosya kapsamında bunu kanıtlamaya yarar herhangi bir delil de bulunmamaktadır. Dolayısıyla, son ücret üzerinden tek kat olarak yıllık izin ücretinin hesaplanması gerekirken yıllık izin ücretinin iki katı olarak hesaplanması hatalıdır”⁶³¹. Yüksek Mahkeme, Basın İş Kanununun 29. maddesine göre işverenin ödemesi gereken ücret toplamının iki kat olarak hesaplanması için işçinin izin talebinde bulunduğunu beyan etmesi ve bunun ispatlanması sonucuna varmış olup, Kanunda bu yönde bir düzenleme yer almamasına rağmen kanaatimizce hatalı bir karar vermiştir. Kanun maddesi açık olup, işçinin talebi olup olmadığına bakılmaksızın izin ücretinin iki kat olarak hesaplanması ve uygulamaya aykırı davranan işverene idari para cezası kesilmesi gerekmektedir. Yargıtay kararına göre işçinin izin kullanmayı talep ettiğini ispat edememesi durumunda işverene madde gereğince idari para cezası kesilmesi mümkün olmayacaktır.

Son olarak, ek 3. madde hükmüne göre, *“ek 1. maddede yazılı fazla saatlerle çalışma ücretlerini gazeteciye ödemeyen veya anılan maddede yazılı zam hadlerinden daha aşağı hesap etmek suretiyle ödeyen işverene, ödemediği fazla saat ücretleri tutarının veya eksik ödediği ücretler tutarının beş katı kadar”* idari para cezası verilecektir.

Basın İş Kanununda bulunan idari para cezaları, *“Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü”* tarafından uygulanmaktadır. Kurum tarafından verilen cezaya karşı itiraz yolu olarak Basın İş Kanununda özel bir düzenleme yer almaması sebebiyle, 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 27. maddesi gereğince, *“kararın ilgiliye tebliği tarihinden itibaren en geç 15 gün içerisinde Sulh Ceza Hakimliğine başvurulması”* gerekmektedir.

3.4. Deniz İş Kanununda Bulunan İdari Para Cezaları

854 sayılı Deniz İş Kanununun ücreti koruyucu hükümleri, 20, 28, 29, 33, 37, 38, 39, 40, 41, 42 ve 43. maddelerde yer almıştır. İşverenin ve işveren vekilinin bu maddelerde yer

⁶³¹ Y. 9 HD., 02.11.2020, E. 2016/30300, K. 2020/14185; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 04.12.2021)

alan yükümlülöklere aykırı davranışı halinde idari para ceza yaptırımları 51 ve 53. maddelerde düzenlenmiştir.

5728 Sayılı Kanunun⁶³² 320. maddesi ile değıştirilmiş bulunan 51. maddesi hükmüne göre, “20. madde gereğince gemiadamının kıdem tazminatını 28. madde gereğince gemiadamının fazla çalışma ücretini ödemeyen, 29. madde gereğince gemiadamının ücretini zamanında ve tam olarak ödemeyen, 33. maddede sözü geçen iaşe veya nakden ödeme zorunluluğuna uymayan, 37. maddede sözü geçen asgari ücretten aşağı ücret ödemesi yapan işveren veya işveren vekili hakkında, bu durumda olan her gemiadamına karşılık,” ödemediğı meblağ veya temin ile mükellef olduğı iaşenin tekabül ettiğı bedelin 2022 yılı itibariyle, 4.724 TL’den aşağı olmamak üzere iki katı tutarında idari para cezası verilmektedir⁶³³.

Ayrıca 5754 sayılı Kanunun 84. maddesi ile 51. maddeye eklenen ek fıkra gereğince, “gemiadamının ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğı halde özel olarak açılan banka hesabına yatırmayan işveren veya işveren vekili hakkında, bu durumda olan her gemiadamı için” 2022 yılı itibariyle, 5.676 TL idari para cezası verileceğı hükme bağlanmıştır⁶³⁴. Yukarıda sayılan fiillerin yurt dışında işlenmesi durumunda verilecek cezaların iki katı olarak uygulanacağı madde hükmünde ayrıca yer almaktadır.

DİK 53. maddesine göre; “38. maddede gösterilen esaslar dışında gemiadamı ücretlerine para cezası uygulayan, 39. madde hükmünde bahsedilen zarar karşılığı kesintileri, anılan madde hükümlerine uymayarak yapan, 40. madde gereğince gemiadamına yıllık ücretli izin vermeyen, 41. madde gereğince gemiadamlarına hafta tatili izni uygulamayan, 42. madde gereğince gemiadamına hafta tatili ücretini ödemeyen ve 43. madde uyarınca gemiadamına genel tatil ücretini ödemeyen, işveren veya işveren vekili hakkında” 2022 yılı itibariyle, 2.356 TL idari para cezası uygulanacaktır⁶³⁵.

⁶³² RG, 08.02.2008, 26781.

⁶³³ <https://www.csqb.gov.tr/para-cezalari/idari-para-cezalari/> (E. T. 01.01.2022)

⁶³⁴ <https://www.csqb.gov.tr/para-cezalari/idari-para-cezalari/> (E. T. 01.01.2022)

⁶³⁵ <https://www.csqb.gov.tr/para-cezalari/idari-para-cezalari/> (E. T. 01.01.2022)

Deniz İş Kanununda bulunan idari para cezaları, “*geminin bağlı bulunduğu yerdeki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü tarafından*” uygulanmaktadır.

Kurum tarafından verilen cezaya karşı itiraz yolu olarak Deniz İş Kanununda da özel bir düzenleme yer almaması sebebiyle, 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 27. maddesi gereğince, “*kararın ilgiliye tebliği tarihinden itibaren en geç 15 gün içerisinde Sulh Ceza Hakimliğine başvurulması*” gerekmektedir.

4. İŞÇİ ÜCRETİNİN VADESİNDE ÖDENMEMESİ HALİNDE UYGULANACAK FAİZ

4.1. Genel Olarak

Faiz, alacaklının talep etmeye hakkı olduğu bir miktar parayı kullanamaması nedeniyle borçludan ödenmesini talep edebileceği bir karşılık ve tazminat olarak karşımıza çıkmaktadır⁶³⁶. Diğer bir anlatımla temerrüt faizi, “*alacaklının muhtemel zararlarının giderilmesi amacıyla doğrudan doğruya yasa koyucu tarafından öngörülmüş bir yaptırım olarak*” tanımlanabilecektir.

Faiz borcu, borçlu ve alacaklı arasındaki hukuki ilişkiden veya kanun hükmünden doğmaktadır⁶³⁷. Para borçlarının kendiliğinden faiz doğurması mümkün değildir. Bu itibarla, faiz borcunun kanun, mahkeme ilamı veya sözleşmede faiz ödeneceğinin kararlaştırılması gibi özel bir dayanağının bulunması gerekmektedir⁶³⁸. Ücret alacağı bir para borcuna ilişkin olduğuna göre kendiliğinden doğması mümkün olmamaktadır⁶³⁹.

Ücretin, işverenin ödeme yapmaması olasılığına karşı korunması ihtiyacı, taraflar arasındaki iş sözleşmesi devam ettiği süre zarfında ve iş ilişkisinin sona ermesinden sonra

⁶³⁶ EREN, 2017, s. 978; AKİL, Cenk: “Yargıtay Kararları Işığında Medeni Muhakeme Hukuku Bağlamında Faize İlişkin Bazı Meseleler”, Ankara Barosu Dergisi, 2015/2, s. 70; AYDIN, Gülşah Sinem: “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Faiz İle İlgili Düzenlemeler Bakımından Getirilen Değişiklikler”, İzmir Barosu Dergisi, Eylül 2014/3, s. 223; DEMİR, Şamil: “Türk Borçlar Kanunu’nun Para Borçlarında Faize İlişkin Getirdiği Yenilik ve Sınırlamalar”, Ankara Barosu Dergisi, 2012/4, s. 213; HELVACI, Mehmet: Borçlar ve Ticaret Kanunu Bakımından Para Borçlarında Faiz Kavramı, İstanbul 2000, 43-64-66.

⁶³⁷ EREN, 2017, s. 1089-1090.

⁶³⁸ DEMİR, s. 213; EREN, 2017, s. 979-980; HELVACI, s. 63-64.

⁶³⁹ GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Hukukunda Faiz ve Uygulaması, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 6, S. 4, 2002, s. 3.

da gündeme gelmektedir. Uygulamada bilindiği üzere iş ilişkisinin zayıf tarafı olan işçi, ücret ve ücrete bağlı bulunan diğer taleplerini sözleşme devam ettiği sürece işini kaybetme riskini göze almak istemediğinden ileri sürememektedir. Bu talepler genellikle iş sözleşmesi sona erdikten sonra işçi tarafından kanuni yollara başvurularak işverene yöneltilmektedir.

İşçi, işverene karşı noter kanalı ile ihtarname göndererek, ilamsız icra takibi başlatarak, ya da eda davası açmadan önce dava şartı arabuluculuk yoluna başvurarak alacaklarının ödenmesine yönelik talepte bulunabilecektir. Ancak uygulamada işçilerin bu talep yollarına ücretin ödemesinin gecikmesi halinde bile hemen başvurmadıkları, hatta alacaklarının zamanaşımı sürelerinin bitimine yakın bir zaman dilimi içerisinde hukuki yollara başvurdıkları görülmektedir. Yargılamanın oldukça uzun bir zaman diliminde tamamlanması, davalı sıfatını haiz işverenlerin de davayı uzatma girişimleri dikkate alındığında, dava sürecinin başlaması ile işçinin ücretini tahsil edebildiği dönem arasında oldukça uzun bir süreç karşımıza çıkabilmektedir. Ücretin ödenmemiş olması, tahsil aşamasına kadar geçen süre zarfında para biriminin değer kaybetmesi riski karşısında faiz oranının düşük kalması, işçinin mağdur olmasının yanı sıra ücreti ödemeyerek hukuka aykırı davranan işverenin de bu durumdan faydalanmasını sağlayacaktır. İşverenlerin maliyet hesabı yaparak, ücret ödemelerini kasıtlı olarak geciktirmesinin ve ödemediği ücretleri adeta düşük faizli kredi gibi kullanmasının önüne geçilmesi amacıyla 4857 sayılı İş Kanunu ile daha yüksek faiz oranları uygulanmaya başlanmıştır⁶⁴⁰.

İşçinin ödenmeyen ücret alacağına yönelik faizini talep etmesi de gereklidir. Faizin talep edilmediği durumda 6100 sayılı HMK m. 26/1⁶⁴¹ gereğince taleple bağlılık ilkesi nedeniyle işçi lehine faize hükmedilmesi mümkün olmayacaktır⁶⁴².

⁶⁴⁰ 4857 sayılı İş Kanunu'nun çeşitli hükümlerinde faiz konusunda düzenlemelere yer verilmiştir. Anılan Kanun'un 34. maddesinde, gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanacağı hükmü bulunmaktadır. Maddede sözü edilen ücret geniş anlamda ücret olup, çalışma karşılığı ücretler, ikramiye, prim, jestiyon ve benzeri ödemelerin yanı sıra, çalışma, hafta tatili ile bayram ve genel tatil ücretleri de bu kapsama dahildir. İşe iade davası ile tespit edilen en çok dört aya kadar boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar için de aynı faiz oranı uygulanmalıdır. Ücretin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanması halinde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 53/2. maddesi uyarınca, uygulanması gereken faiz en yüksek işletme kredisi faizi olmalıdır. İlave tediye alacağı, 6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması Hakkındaki Kanun ile düzenlenmiş ve bu kanunda faiz türü belirtilmemiş olup, 4857 Sayılı Kanun gereği geniş anlamda ücret olarak da nitelendirilemeyeceğinden, anılan alacağa kanuni faiz uygulanması gerekmektedir.

⁶⁴¹ Hâkim, tarafların talep sonuçlarıyla bağlıdır; ondan fazlasına veya başka bir şeye karar veremez. Duruma göre, talep sonucundan daha azına karar verebilir.

⁶⁴² Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, "...Davacı 1.000,00 TL.lik kısmî eda küllî tespit talepli belirsiz alacak davası açmış olup, dava dilekçesinde bu miktara faiz talep etmediği gibi yargılama safhasında da bedel artırım

4.2. Ücret Alacağında Faizin Türleri

İşçilik alacaklarının yargılama sürecinde korunabilmesi açısından faiz kavramı oldukça önemli konuma sahiptir. Yargılama sürecinin yavaş işlemesine neden olan etkenler bir taraftan işçinin hakkına ulaşmasını zorlaştırmakta olup, diğer bir taraftan ülkemizdeki enflasyonda gerçekleşen dalgalanmalar işçinin kavuşamadığı alacakları için süre geçtikçe daha fazla mağdur olmasına sebep olmaktadır. Paranın değer kaybının ve bu olumsuz faktörlerin işçi üzerindeki olumsuz etkisini azaltmak açısından “*mevduata uygulanan en yüksek faiz ve bankalarca uygulanacak en yüksek işletme kredisi faizi*” mevzuatımıza girmiştir.

4.2.1. Genel Kural: Mevduata Uygulanan En Yüksek Faiz

Yukarıda da belirtildiği gibi 4857 sayılı İş Kanunu m. 34/1 uyarınca, işçinin gününde ödenmeyen ücret alacakları için mülga 1475 sayılı İş Kanununda belirtilen yasal faiz oranı yerine, “*bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı*” uygulanmaktadır⁶⁴³. Yargıtay, kıdem tazminatı ve ücret alacaklarına işletilecek mevduat faizinin, birer yıllık devreler halinde, bankalarca mevduata fiilen uygulanan en yüksek oran tespit edilerek işletileceği yönünde görüş benimsemiştir.⁶⁴⁴

dilekçesi ile talep ettiği bu miktarı artırmamıştır. Buna karşın Mahkemenin talep edilen alacak tutarından daha fazla bir miktarı faiziyle birlikte hüküm altına alması HMK'nın 26. Maddesinde düzenlenen talep ile bağlılık ilkesine aykırıdır.” sonucuna varmıştır. Y. 9. HD., 20.03.2019, E. 2019/2474, K. 2019/6293; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 15.10.2021)

⁶⁴³ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 377; SÜZEK, s. 380; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 154; SENYEN-KAPLAN, s. 174.

⁶⁴⁴ Yargıtay mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının bankalardan sorularak araştırılması yönünde sonuca varmıştır. “...Somut olayda; iptali istenen 28. İcra Müdürlüğünün 2015/9433 sayılı dosyası ile başlatılan icra takibinde, takip konusu kıdem tazminatı alacağına %20 oranında faiz yürütülmüştür. Mahkemece; dayanağı belli olmayan ve fiilen mevduata uygulanan en yüksek faiz olup olmadığı araştırılmayan bir faiz oranı üzerinden takibin devamına karar verilmesi hatalıdır. Keza, Yasada “uygulanan en yüksek faiz” sözcüklerine yer verilmiş olmakla sözü edilen faiz oranının uygulanıp uygulanmadığı tespit olunmalıdır. Bankaların belli dönemlerde T.C. Merkez Bankasına uygulayabileceklerini bildirdikleri faiz oranı fiilen uygulanmış olmadıkça dikkate alınmaz. Hal böyle olunca, hesaplama esas alınması gereken faiz bankalarca fiilen uygulanan faizdir. Mahkemece davalının talebi doğrultusunda birer yıllık devreler halinde fiilen mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı araştırılarak, ilgili bankalardan sorularak saptanmalı, işlemiş faiz yönünden Mahkemece değerlendirme yapılarak oluşacak sonuca göre karar verilmelidir. Anılan hususlar gözetilmeden takip konusu kıdem tazminatına işletilen faiz oranı yönünden verilen karar isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.” Y. 22. HD., 24.12.2019, E. 2017/25897, K. 2019/24138; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 15.10.2021)

Ücret alacağının 1475 sayılı Kanun döneminde doğmuş olması halinde, 10.06.2003 tarihine kadar yasal faiz, bu tarihten sonrası ücretler bakımından ise en yüksek banka mevduat faizine karar verilmesi gerekmektedir. İşçinin ücret talebinin yasal faiz olarak adlandırılmış olması 4857 sayılı Kanunun 34. maddesinin uygulanmasına engel teşkil etmemektedir⁶⁴⁵.

4.2.2. Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Alacaklarda En Yüksek İşletme Kredisi Faizi

Toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan ücret alacaklarında, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 53/2 gereğince toplu iş sözleşmesine dayanan ücretin ödenmemesi durumunda açılacak eda davası sonucunda, *“temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranının”* ücret alacağına uygulanarak işveren tarafından işçiye ödenmesi gerekecektir⁶⁴⁶.

Yargıtay bir kararında, TİS’den kaynaklanan işçilik alacaklarının en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden hesaplanması gerektiği sonucuna varmıştır⁶⁴⁷.

⁶⁴⁵ ARSLAN, Çetin/ KIRMIZI, Mustafa: Türk Hukukunda Faiz ve Munzam Zarar, 3. Baskı, Ankara, 2010, s. 354; Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, “...Somut olayda, dava dilekçesinde, talep olunan işçilik alacaklarında uygulanması gereken faizin türü bakımından bir ayrıştırma yapılmıştır. Şöyle ki: Kıdem tazminatı için en yüksek banka mevduat faizi, ihbar tazminatı, fazla mesai, hafta tatili, yıllık izin ve ulusal bayram tatili ücretleri içinse yasal faiz istenmiştir. Şayet, böyle bir ayrıştırma yapılmadan tüm işçilik alacakları için “yasal faiziyle” ibaresi kullanılarak faiz isteminde bulunulsa idi, yukarıda belirtilen ilke karında da vurgulandığı üzere, işçinin bu talebinin 4857 sayılı Yasanın 34. maddesindeki özel faize yönelik olduğu kabul edilebilirdi. Ancak, dava dilekçesindeki faizin türü bakımından yapılan ayrıştırma karşısında, hüküm tarihinde yürürlükte olan 1086 sayılı HUMK’nun 74. maddesindeki “taleple bağlılık kuralı” uyarınca, fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil ücretleri için “yasal faizi aşmamak üzere bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize” hükmetmek gerekirken doğrudan “bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize” hükmedilmesi hatalı olup bozma sebebi ise de, bu yanlışlığın düzeltilmesi yeniden yargılamayı gerektirmediğinden, 6100 sayılı HMK’nun geçici 3/1.maddesi yollamasıyla 1086 sayılı HUMK’nun 438/7.maddesi uyarınca hükmün düzeltilerek onanmasına karar vermek gerekmiştir.” sonucuna varmıştır. Y. 9. HD., 07.11.2013, E. 2011/31558, K. 2013/28651; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 15.10.2021)

⁶⁴⁶ SÜZEK, s. 381.

⁶⁴⁷ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, “...2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 61 inci maddesinde, “Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında ifaya mahkum edilen taraf, temerrüt tarihinden itibaren, bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemeye de mahkum edilir” şeklinde kurala yer verilerek, uygulanması gereken faiz oranı belirtilmiştir. Toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçilik alacaklarından ödeme günü açıkça kararlaştırılmış olanlar bakımından belirlenen ödeme tarihi, ödeme günü tespit edilmemiş olanlar yönünden ise işverenin temerrüde düşürüldüğü tarihten itibaren bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizine karar verilmelidir.” Y. 7. HD., 06.03.2014, E. 2013/8299, K. 2014/5441; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 04.12.2021)

Yargıtay, TİS’den doğmayan işçilik alacak talepleri bakımından ise bu hükmün uygulanmayacağı görüşünü benimsemiştir⁶⁴⁸.

4.2.3 Yabancı Para Borçlarında Faiz

Yurtdışında çalışan işçilerin ücretlerini çalıştıkları ülkenin para birimi ile aldıkları uygulamada sıklıkla görülmektedir. Ücretin yabancı para birimi ile kararlaştırıldığı durumlarda faiz oranı 3095 sayılı “Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun” m. 4/a uyarınca belirlenmektedir. İlgili maddeye göre sözleşmede daha yüksek akdi veya gecikme faizi kararlaştırılmadığı hallerde, yabancı para borcunun faizinde, devlet bankalarının o yabancı para birimi ile açılmış bir yıl vadeli mevduat hesabına ödediği en yüksek faiz oranı uygulanacaktır⁶⁴⁹.

Yargıtay yukarıda belirtilen görüştedir. Yargıtay’a göre, “...İcra takip dosyası içeriğine göre davacının alacaklarını yabancı para cinsinden takip konusu yaptığı ve toplam alacağa %30 ve değişen oranlarda yasal faiz yürütülmesi isteğinde bulunduğu, davalı işverenin borcun tamamına ve ferilerine süresi içinde itiraz ettiği anlaşılmaktadır. İcra takibi ve itirazın iptali davasına konu borç yabancı para olduğuna göre 3095 sayılı Yasanın 4/a maddesi uyarınca devlet bankalarının o yabancı para ile açılmış bir yıl vadeli mevduat hesabına ödediği en yüksek faiz oranının uygulanması gerekir. Mahkemece bu husus dikkate alınmaksızın yabancı para borcuna davacının talebi doğrultusunda ödeme günündeki Türk Lirası karşılığına takip tarihinden itibaren %30 ve değişen oranlarda yasal faiz uygulanması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”⁶⁵⁰.

⁶⁴⁸ Yüksek Mahkemeye göre, “...Yasada sözü edilen faizin uygulanabilmesi için işçilik alacağının Toplu İş Sözleşmesinden doğmuş olması gerekir. Yasal bir hakkın toplu iş sözleşmesinde tekrar edilmiş olması bu konuda yeterli değildir. Dairemizce, 6772 sayılı Yasada öngörülen ilave tediye alacağının Toplu İş Sözleşmesinde tekrar edilmiş olması durumunda, sözü edilen alacağın yasadan kaynaklandığı sonucuna varılmış ve yasal faiz yürütülmesi gerektiği kabul edilmiştir. Diğer yandan, alacağın bir kısmının yasadan bir kısmının ise Toplu İş Sözleşmesinden doğması halinde, kural olarak yasadan ve Toplu İş Sözleşmesinden doğan miktarlar ayrı ayrı belirlenmeli ve yasadan kaynaklanan için yasal faize, Toplu İş Sözleşmesi sebebiyle ödenmesi gereken miktar yönünden ise işletme kredisi faizine karar verilmelidir. Somut olayda; hafta tatili ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin dayanağı Toplu İş Sözleşmesi olmayıp, her iki alacak da İş Kanunu’ndan kaynaklanmaktadır. Sözü edilen isteklerin ödenme tarihi Toplu İş Sözleşmesinde düzenlendiği için talep doğrultusunda işlemiş faiz hesabı ile isteklerin kabulü yerinde ise de hesaplamanın en yüksek işletme kredisi faizi ile yapılması hatalıdır.” Y. 7. HD., 06.03.2014, E. 2013/8299, K. 2014/5441; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 04.12.2021)

⁶⁴⁹ AKYİĞİT, Şerh 2008, s. 1577; ÇOPUROĞLU, s. 190.

⁶⁵⁰ Y. 9. HD., 08.05.2006, E. 2006/7889, K. 2006/12956; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 07.02.2021)

4.2.4. Mevduata Uygulanan Faizin Anayasaya Aykırı olup Olmadığı Sorunu

İşçi ücretinin süresinde ödenmemesi halinde uygulanacak faiz oranına ilişkin 4857 sayılı Kanunun 34. maddesinin iptali için, Anayasa'nın 2. ve 36. maddelerine aykırılığı öne sürülerek, İstanbul 5. İcra Hukuk Mahkemesi tarafından Anayasa Mahkemesine başvuru yapılmıştır. İlgili Mahkeme söz konusu hükmün iptali talebine gerekçe olarak; *“...Başvuru kararında özetle itiraz konusu kural uyarınca mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının tespitinde bankacılık uygulamasında bankaların Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasına fîili uygulamalarını göstermeyen ancak uygulayacaklarını bildirdikleri azami faiz oranları ile bankaların şubelerine ve müşterilerine göre değişen şekilde uyguladıkları en yüksek faiz oranı şeklinde farklı faiz oranlarının bulunmasının sorunlara yol açtığı, mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının yasal faiz oranının altında kalabildiği, işçi lehine olduğu düşünülen bu hükmün öngörülebilirlik ve erişilebilirlik gerekliliklerini karşılamaması sebebiyle işçi ve işveren aleyhine olduğu, uyuşmazlığın çözümü yolunu kapattığı belirtilerek kuralın Anayasa'nın 2. ve 36. maddelerine aykırı olduğunu ileri sürmüştür.”*

Anayasa Mahkemesi ise gerekçeli kararında⁶⁵¹ özetle; *“...Açıklanan mevzuat hükümleri uyarınca mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının tereddüte mahal olmaksızın tespiti mümkün olduğundan bu hususta herhangi bir belirsizlik söz konusu değildir. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası da bankalarca mevduata uygulanan azami faiz oranlarını sürekli güncellemeleri de içerecek şekilde ilan etmektedir. Dolayısıyla mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının da öngörülebilmesi mümkündür.”*

“Öte yandan ücret borcunun kaynağı olan hizmet sözleşmesi esas itibarıyla 4/2/2011 tarihli ve 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir. Bununla birlikte işçi ve işveren arasındaki hizmet sözleşmesinden doğan hukuki ilişkiyi düzenleyen kurallara 4857 sayılı Kanun'da da yer verilmiştir. Böylelikle hizmet sözleşmesinden doğan hukuki ilişki, sözleşme özgürlüğü prensibinin geçerli olduğu özel hukuk alanındaki diğer sözleşmelerden kaynaklanan hukuki ilişkilerden farklı bir hukuki rejime tabi kılınmıştır. İşçinin ekonomik açıdan da işverene bağımlı olması sebebiyle işçi ve işveren arasındaki hizmet sözleşmesinden doğan hukuki ilişkinin sözleşme özgürlüğü prensibine tabi olduğu ve eşitler kuruluşu aşamasında da geçerli olduğundan bu sözleşmenin ifasına veya olası sözleşmeye

⁶⁵¹ AYM, 11.07.2018, E. 2018/68, K. 2018/87.

aykırılık hâllerine ilişkin sözleşme şartlarının işçinin de gerçek iradesini yansıtır şekilde sözleşmede belirlenmeyebileceğini öngören kanun koyucu, işçiyi koruyan kurallar ile işçi ve işveren arasındaki ilişkiyi düzenlemektedir. İtiraz konusu kural da işçi ve işveren arasındaki hizmet sözleşmesinden doğan ücret borcunun gününde ödenmemesi hâlinde piyasa koşullarında mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanmasını öngörmek suretiyle işçinin korunmasını dolayısıyla kamu yararını amaçlamaktadır. Böylelikle gününde ödenmeyen ücret alacağının değişkenlik gösteren piyasa koşulları karşısında değerinin korunması hedeflenmektedir.”

“İtiraz konusu kural, ücret alacağının değişkenlik gösteren piyasa koşulları karşısında değerinin korunması işleviyle işverenin ücret borcunu geç ödememek suretiyle menfaat temin edebilmesi ihtimalini de bertaraf etmektedir. Böylece ücret alacaklarının gününde ödenmesi temin edilmeye çalışılmaktadır.”

“Değişen piyasa koşulları karşısında bir taraftan sözleşme ilişkisinde zayıf konumda olan işçinin ücret alacağının değerinin korunmasını diğer taraftan ise ücret borcunun vadesinde ifa edilmesini sağlamaya yönelik kuralın bahsi geçen düzenlenme amacına ulaşılması yönünden elverişli, gerekli ve orantılı olmadığı söylenemeyeceği, dolayısıyla kamu yararı amacıyla öngörülen kuralın adalet ve hakkaniyeti ihlal eden bir yönünün bulunmadığı görülmektedir.”

“4/12/1984 tarihli ve 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun’da sabit bir faiz oranı belirlenmiş ancak belirli sınırlar dâhilinde bu oranda Cumhurbaşkanı tarafından değişiklik yapılabilmesine imkân tanınmıştır. Buna göre işçi alacakları yönünden mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanacağını düzenleyen dava konusu kuralın 3095 sayılı Kanun’da belirtilen faiz oranı ile kıyaslandığında işçinin ücret alacaklarının ödenmesi sürecinde değişen piyasa koşullarına daha çabuk uyum sağlanması imkânı verdiği kuşkusuzdur. Dolayısıyla dava konusu kuralda genel olarak işçi yönünden daha güvenceli bir koruma öngörüldüğünün kabulüyle düzenleme yapılması kanun koyucunun takdirinde olup bu yönüyle de kuralın adalet ve hakkaniyete ters düşen bir yönünün bulunduğu söylenemez.”

“Açıklanan nedenlerle kural Anayasa’nın 2. maddesine aykırı değildir. İtirazın reddi gerekir.”

“Kuralın Anayasa’nın 36. maddesiyle ilgisi görülmemiştir.”

gerekçesi ile 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinin birinci fıkrasının üçüncü cümlesinde yer alan *“mevduata uygulanan en yüksek”* ibaresinin Anayasa’ya aykırı olmadığına karar vererek, İstanbul 5. İcra Hukuk Mahkemesi’nin iptal talebini 11.07.2018 tarihinde reddetmiştir⁶⁵².

İş Hukukunda uygulanan temerrüt faizinin önleyici ve telafi edici fonksiyonları bulunmaktadır. İşveren tarafından yatırım amaçlı değerlendirilen paranın, ücrete uygulanan temerrüt faizinden fazla olması durumunda, borçlu konumunda bulunan işveren ücret ödeme borcunu ifa etmemeye yönelebilecektir. Bu durumda mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı gibi yüksek bir temerrüt faizi, işverenin işçinin alacağını ivedilikle ödemesine katkı sağlamaktadır⁶⁵³. Mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı düzenlemesi ile kanun koyucu, kanuni faiz oranından daha yüksek oranda faiz belirlemeyi tercih etmiştir. Bunun sebebi ise işvereni, “işçilik alacaklarının ödenmesi hususunda geç kalmaması, diğer bir deyişle temerrüde düşmemeye” mecbur etmektir. Ücretin gününde ödenmemesi durumunda uygulanacak olan mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı ile ülkemizde değişkenlik gösteren piyasa koşulları karşısında ücretin değerinin korunması işleviyle işverenin ücret borcunu geç ödemek suretiyle menfaat temin edebilmesi ihtimalini de ortadan kaldırmaktadır. Sözleşme ilişkisinde zayıf konumda olan işçinin ücretinin korunması ile ücret borcunun vadesinde ifa edilmesini sağlaması bakımından *“mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı”* bir tür yaptırım olarak karşımıza çıkmaktadır.

4.3. Faiz Oranının Hesaplanması

1475 sayılı İş Kanununun, kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesinde, kıdem tazminatına uygulanacak faiz hususunda özel bir hüküm yer almıştır. İşçinin dava açması durumunda mahkemece işveren aleyhine hükmedilecek tazminatın yanı sıra yasal faiz oranının düşük kalması nedeniyle işçilerin mağdur durumda kalmalarını önlemek ve tazminatlarının ödenmemesi durumuna karşı bir önlem alınmak istenmiştir⁶⁵⁴. Kıdem tazminatı açısından 1475 sayılı Kanunda söz konusu düzenleme yer almasına rağmen, gününde ödenmeyen ücret alacakları açısından uygulanacak olan faiz oranı konusunda

⁶⁵² RG, 16.10.2018, 30567.

⁶⁵³ ÇOPUROĞLU, s. 189.

⁶⁵⁴ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 769.

herhangi bir düzenlemeye yer verilmemişti. Bu nedenle 1475 sayılı Kanun döneminde süresinde ödenmeyen ücret alacakları için yasal faiz uygulanmaktaydı⁶⁵⁵. Yargıtay, bu dönemde vermiş olduğu kararlarında ücret alacaklarına yasal faizin uygulanacağını belirtmişti⁶⁵⁶.

Yargıtay, 1475 sayılı Kanun m. 14/11 uyarınca, “*en yüksek faizin bir yıllık mevduata uygulanan faiz olması sebebiyle bir yıllık oranın uygulanacağı*” görüşünü benimsemiştir⁶⁵⁷. Faiz oranı olarak bir yıllık mevduata uygulanan ve bankalarca fiilen uygulanmış olan faiz esas alınmalıdır⁶⁵⁸. Bu durumda da ücret alacağı için uygulanması gereken faiz, ödeme gününün kararlaştırıldığı ya da temerrüdün gerçekleştiği zamanda bankalarca bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı olması gerekmektedir⁶⁵⁹.

Yargıtay, mevduata uygulanan en yüksek mevduat faizinin hesaplanması açısından eski tarihli kararlarında kamu bankaları tarafından bildirilen oranların uygulanması gerektiği yönünde karar vermektedir⁶⁶⁰. Yargıtay daha sonra vermiş olduğu kararlarında kamu bankası - özel banka ayrımını kaldırmıştır. Ücret alacağı için uygulanması gereken faiz, ödeme gününün kararlaştırıldığı ya da temerrüdün gerçekleştiği zamanda bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı olmalıdır⁶⁶¹. Faiz oranının Merkez Bankası kayıtlarına göre hesaplanması hatalıdır⁶⁶².

⁶⁵⁵ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 154.

⁶⁵⁶ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, “...Bir hırsızlık olayı nedeniyle davacı ile birlikte işyerinde çalışan bir çok işçiye ait ücret ve ikramiye alacağının zamanında ödenemediği anlaşılmaktadır. Davacı bu yüzden saklı tuttuğu geçmiş günler faizi isteminde bulunmaktadır. Mahkemece ücret ve ikramiye alacağının Toplu İş Sözleşmesinden kaynaklanması nedeniyle en yüksek işletme kredi faizi üzerinden hesaplamalar yapılarak istek doğrultusunda hüküm kurulmuştur. Ancak belirtmek gerekir ki ücret alacağı için % 30 yasal faiz uygulanarak sonuca gidilmelidir. Gerçekten ücretin ödenip ödenmemesinin Toplu İş Sözleşmesi ile doğrudan bir ilgisi yoktur. İkramiye alacağına gelince dosya içeriğine göre ilave tediye mi yoksa Toplu İş Sözleşmesinden kaynaklanan bir ikramiyenin mi geç ödendiği belli değildir. Zira dosya içinde bulunan dilekçede davacı ilave tediye ile ücret alacağının geç ödenmesi nedeniyle faiz talep hakkını saklı tuttuğunu açıklamıştır. Uygulamada genellikle ilave tediye ile ikramiye aynı şekilde nitelendirilerek birbirine karıştırılmaktadır. İlave tediye 6772 sayılı yasadaki kaynaklandığı için % 30 faiz söz konusudur. Toplu İş Sözleşmesinde öngörülen ikramiye için işletme kredisi faizine tabidir. Bu husus şüpheye yer bırakmayacak şekilde açıklığa kavuşturularak hasil olacak sonuca göre bir karar verilmelidir.” sonucuna varmıştır. Y. 9. HD., 25.11.1997, E. 1997/17391, K. 1997/19624; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 10.02.2021)

⁶⁵⁷ ÇİL, Ücret, s. 593.

⁶⁵⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s. 604; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 769; SÜZEK, s. 381.

⁶⁵⁹ DÖNMEZ, s. 209.

⁶⁶⁰ ÇİL, Ücret, s. 593.

⁶⁶¹ DÖNMEZ, s. 209; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 769; SÜZEK, s. 381.

⁶⁶² ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 769.

4.4. Mevduata Uygulanan En Yüksek Faize Tabi Ücret Türleri

Mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı ücret niteliği taşıyan alacak kalemleri için uygulanır⁶⁶³. Doktrinde bir görüş, İş K. 34. maddedeki faiz düzenlemesinin 32. maddede tanımı yapılan genel anlamda ücret için geçerli olmasını savunmaktadır. Bu görüşe göre, Kanunun 32. maddesinde genel anlamda ücret düzenlenmiş olup, 34. maddede özel bir faiz öngörüldüğü, kanunun sistematığına bakıldığında fazla çalışma (m. 41), hafta tatili (m. 46), ulusal bayram ve genel tatil ücretine (m.47) ilişkin düzenlemelerin ise sonraki maddelerde düzenlendiği, m. 34'deki faiz düzenlemesinin sadece m. 32 için geçerli olabileceği savunulmuştur⁶⁶⁴. Ayrıca, İş K. m. 102/a uyarınca, ücretin ödenmemesinin yaptırıma bağlandığı, 102/c uyarınca da fazla çalışma için ayrı bir yaptırım uygulandığı, bu tür bir ayırımın yapılması nedeniyle 34. maddede yer alan ücretin geniş anlamda ücret olmadığı ileri sürülmüştür⁶⁶⁵. Aksi görüşe göre ise, İş K. m. 34'de ifade edilen mevduata uygulanan en yüksek faizin, asıl ücret ile birlikte ücret eki niteliğindeki istihkakları da kapsayacağı savunulmaktadır⁶⁶⁶.

Yargıtay'a göre, Kanunun 34. maddesinde belirlenen mevduata uygulanan en yüksek faiz, 32. maddede belirtilen dar anlamda ücret yanında prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakı da kapsamaktadır⁶⁶⁷. Yargıtay, 34. maddede bahsedilen faizin geniş anlamda

⁶⁶³ DÖNMEZ, s. 206.

⁶⁶⁴ ÇİL, Ücret, s. 598.

⁶⁶⁵ ÇİL, Ücret, s. 598.

⁶⁶⁶ SOYER, s. 45.

⁶⁶⁷ Yargıtay'a göre, "...Davacı, 20.08.2003 tarihinde açtığı ek davada, ödenmeyen ücret alacaklarına 4857 S. Yasa uyarınca temerrüt tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanmasını talep etmiştir. Mahkemece bu talep nazara alınmadan tüm süre için 4857 S. Yasadaki yeni düzenleme nazara alınmadan yasal faiz uygulanmasına karar verilmiştir. Davacı, davalıyı 17.06.2002 tarihinde ücret alacağı ile ilgili olarak temerrüde düşürmüştür. Temerrüt tarihinde 3095 Sayılı Yasada düzenlenen faizin ücrete uygulanması gerektiği halde, bilahare 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 Sayılı yasada ücret alacağının ödenmesinde temerrüt halinde mevduata uygulanan en yüksek faizin yürütüleceği hüküm altına alınmıştır. Somut olayda ek davaya konu ve hüküm altına alınan ücret alacağına temerrüt tarihi olan 17.06.2002 tarihinden 4857 Sayılı Yasanın yürürlüğe girdiği 10.06.2003 tarihine kadar 3095 Sayılı Yasa gereğince yasal faiz 4857 Sayılı Yasanın yürürlüğe girdiği 10.06.2003 tarihinden itibaren ise bu tarihte henüz ücret alacağı ödenmediğinden mevduata uygulanan en yüksek faiz yürütülmesine karar verilmesi gerekir. Mahkemece buna aykırı şekilde, 4857 Sayılı Yasanın yürürlüğe girdiği tarihten sonra da 3095 Sayılı Yasa gereğince yasal faiz 4857 Sayılı Yasanın yürürlüğe girdiği 10.06.2003 tarihinden itibaren ise bu tarihte henüz ücret alacağı ödenmediğinden mevduata uygulanan en yüksek faiz yürütülmesine karar verilmesi aynı nedenle doğru değil ise de (Zira 4857 Sayılı Yasanın "Üçüncü Bölüm"ünde 32 ve devamı maddelerinde "Ücret" adı altında düzenlenen ücret; fazla çalışma ücreti, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, geçici iş göremezlik ücreti, yıllık izin ücreti de ücret kapsamında sayılması gerektiğinden) davacı bu konuda talepte bulunmadığından ve temyize de gelmediğinden HUMK'nun 74. maddesi hükmü gereği fazla mesaiye uygulanan faizle ilgili olarak bozma yoluna gidilmemiştir. "; Y. 9. HD., 27.10.2004, E. 2004/8507, K. 2004/24281; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 10.02.2021)

ücreti ve fazla mesai, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerini kapsadığını ilke kararlarında kabul etmektedir⁶⁶⁸. 4857 sayılı Kanunda faize ilişkin bu özel düzenlemenin, işçilerin ücretinin daha çok korunması amacıyla yapıldığı ortadadır. Kanaatimizce de Yargıtay'ın görüşü ücretin korunması açısından yerindedir.

Yargıtay, işe iade davası ile tespit edilen en çok dört aya kadar boшта geçen süreye ait ücret ve diğer haklara mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanması gerektiğini, ancak işe başlatmama tazminatının geniş anlamda ücret sayılmaması nedeniyle yasal faiz oranının uygulanması gerektiği yönünde karar vermektedir⁶⁶⁹.

Yargıtay, yıllık izin ücreti alacağına ise yasal faiz oranı uygulanması gerektiğini kabul etmektedir. Yargıtay vermiş olduğu kararlarda, yıllık izin ücretinin iş sözleşmesinin sona ermesi ile muaccel olan bir alacak olduğunu, İş K. m. 34 kapsamında bir ücret olmadığını, bu nedenle de yıllık izin ücretine yasal faiz uygulanması gerektiği sonucuna ulaşmaktadır⁶⁷⁰.

⁶⁶⁸ Yargıtay'a göre, "...Davacı, 20.08.2003 tarihinde açtığı ek davada, ödenmeyen ücret alacaklarına 4857 S. Yasa uyarınca temerrüt tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanmasını talep etmiştir. Mahkemece bu talep nazara alınmadan tüm süre için 4857 S. Yasadaki yeni düzenleme nazara alınmadan yasal faiz uygulanmasına karar verilmiştir. Davacı, davalıyı 17.06.2002 tarihinde ücret alacağı ile ilgili olarak temerrüde düşürmüştür. Temerrüt tarihinde 3095 Sayılı Yasada düzenlenen faizin ücrete uygulanması gerektiği halde, bilahare 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 Sayılı yasa da ücret alacağının ödenmesinde temerrüt halinde mevduata uygulanan en yüksek faizin yürütüleceği hüküm altına alınmıştır. Somut olayda ek davaya konu ve hüküm altına alınan ücret alacağına temerrüt tarihi olan 17.06.2002 tarihinden 4857 Sayılı Yasanın yürürlüğe girdiği 10.06.2003 tarihine kadar 3095 Sayılı Yasa gereğince yasal faiz 4857 Sayılı Yasanın yürürlüğe girdiği 10.06.2003 tarihinden itibaren ise bu tarihte henüz ücret alacağı ödenmediğinden mevduata uygulanan en yüksek faiz yürütülmesine karar verilmesi gerekir. Mahkemece buna aykırı şekilde, 4857 Sayılı Yasanın yürürlüğe girdiği tarihten sonra da 3095 Sayılı Yasada düzenlenen faiz uygulanacak şekilde hüküm kurulması hatalıdır. Kararda fazla mesai ücretine de tüm süre için 3095 Sayılı Yasa gereği yasal faiz uygulanması ve karar verilmesi aynı nedenle doğru değil ise de (Zira 4857 Sayılı Yasanın "Üçüncü Bölüm"ünde 32 ve devamı maddelerinde "Ücret" adı altında düzenlenen ücret; fazla çalışma ücreti, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, geçici iş göremezlik ücreti, yıllık izin ücreti de ücret kapsamında sayılması gerektiğinden) davacı bu konuda talepte bulunmadığından ve temyize de gelmediğinden HUMK'nun 74. maddesi hükmü gereği fazla mesaiye uygulanan faizle ilgili olarak bozma yoluna gidilmemiştir."; Y. 9. HD., 27.10.2004, E. 2004/8507, K. 2004/24281; ÇİL, Ücret, s. 593.

⁶⁶⁹ Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, "... İşe iade davası ile tespit edilen en çok dört aya kadar boшта geçen süreye ait ücret ve diğer haklar için de 4857 Sayılı Kanun'un 34. maddesinde sözü edilen özel faiz türü uygulanmalıdır. Ancak işe başlatmama tazminatı niteliği itibarıyla tazminat olduğundan uygulanması gereken faiz, yasal faiz olmalıdır." sonucuna varmıştır; Y. 9. HD., 12.11.2019, E. 2016/8224, K. 2019/19618; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 18.02.2021); Aynı yönde Y. 9. HD., 09.03.2009, E. 2007/38672, K. 2009/6095, ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 377.

⁶⁷⁰ Yargıtay'a göre, "...Mahkemece 50.00 YTL lik izin ücreti alacağı yönünden mevduata uygulanan en yüksek faiz tahakkuk ettirilmiştir. Yıllık izin ücreti iş sözleşmesinin sona ermesi ile muaccel olan bir alacak olup İş Kanununun 34. maddesi kapsamında bir ücret değildir. Bu nedenle izin ücretine dava tarihinden itibaren yasal faiz uygulanması gerekirken en yüksek mevduat faizine hükmedilmesi hatalı olmuştur."; Y. 9. HD., 19.12.2008, E. 2007/35475, K. 2008/34209; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 18.02.2021)

Yargıtay'ın mevduata uygulanan en yüksek faiz değil de yasal faiz uygulanması gerektiğini kabul ettiği bir başka alacak kalemi de ilave tediye alacağıdır. Yargıtay'a göre ilave tediye alacağı 6772 sayılı Kanun'dan kaynaklanması ve Kanunda temerrüt halinde bu alacağa işletilecek faiz hakkında bir düzenleme yer almaması nedeniyle alacağa yasal faiz oranı uygulanması gerekir. İlave tediye alacağı Kanun'dan kaynaklanması sebebiyle talep halinde temerrüt tarihinden itibaren yasal faiz yürütülmelidir⁶⁷¹.

4.5. 4857 Sayılı İş Kanunu Dışındaki Kanunlara Tabi İşçilik Alacakları İçin Uygulanacak Faiz

4.5.1. Basın İş Kanununa Tabi Çalışanlar Açısından

Basın İş Kanununda İş Kanunu m.34 benzeri bir hüküm bulunmamaktadır. Bu durumda Basın İş Kanunundan doğan bir işçilik alacağı olduğunda genel hükümlerin uygulanması ve dolayısıyla bu alacaklar için yasal faiz uygulanması gerekir. Nitekim Yargıtay da, 5953 sayılı Basın İş Kanununda bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize hükmedileceği yönünde bir düzenleme yer almaması sebebiyle, ödenmeyen işçilik alacaklarına yasal faiz işletilmesi yerine en yüksek mevduat faizinin uygulanmasını hatalı bulmuştur⁶⁷².

Ücretin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanması durumunda, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 53/2 maddesine⁶⁷³ göre, “işveren temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı ile ödeme yapmak”

⁶⁷¹ Yargıtay'a göre, “...İlave tediye alacağı Kanun'dan kaynaklandığından, talep halinde temerrüt tarihinden itibaren yasal faiz yürütülmelidir. Toplu iş sözleşmelerinde bulunan, 6772 sayılı Kanun maddesinin tekrarından ibaret hükümler, alacağın dayanağının ilgili Kanun olduğu gerçeğini değiştirmeyeceğinden, bu durumlarda dahi yasal faize karar verilmelidir. 6772 sayılı Kanun'dan kaynaklanan tediye alacağına dava tarihinden itibaren yasal faiz oranı yerine ödenmesi gereken tarihten itibaren en yüksek banka mevduat faizine hükmedilmesi hatalıdır.” .”; Y. 22. HD., 16.09.2019, E. 2017/23336, K. 2019/16275; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 18.10.2021)

⁶⁷² Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, “...Davacı gazeteci 5953 sayılı Basın İş Kanununa tabi gazeteci olup, anılan Kanunda, kıdem tazminatına fesih tarihinden ve en yüksek mevduat faizi yürütüleceğine ilişkin bir hüküm mevcut değildir. Bu nedenle hükmedilen kıdem tazminatının dava tarihinden itibaren yasal faizi ile tahsiline karar verilebilir. Yazılı şekilde, kıdem tazminatına fesih tarihinden itibaren en yüksek mevduat faizi yürütülmesi hatalıdır. Basın İş Kanunu'nda, ödenmeyen işçilik alacaklarına en yüksek mevduat faizi uygulanacağına dair bir hüküm bulunmadığından bu Kanun'dan doğan alacaklara temerrüt tarihinden itibaren yasal faiz uygulanmalıdır. Mahkemece, Basın İş Kanunu'ndan doğan fazla çalışma ücreti ve genel tatil ücreti alacaklarına en yüksek mevduat faizi uygulanması usul ve yasaya aykırıdır.” sonucuna varmıştır; Y. 9. HD., 24.06.2015, E. 2014/9025, K. 2015/22885; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 20.02.2021)

⁶⁷³ Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında, temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. (STİSK m. 53/2)

durumundadır⁶⁷⁴. Ancak işçinin bu oranın uygulanacağı temerrüt faizinden faydalanabilmesi için toplu iş sözleşmesinden yararlanıyor olması gerekmektedir. Bu açıdan işçinin 4857 sayılı İş Kanunu ya da Basın İş Kanunu kapsamında olmasının ise bir farklılığı yoktur.

BİK m. 14/2 iptal edilmeden⁶⁷⁵ önce fıkrada, “gazetecilere ücretlerini vaktinde ödemeyen işverenler, bu ücretleri, geçecek her gün için yüzde beş fazlasıyla ödemeye mecburdurlar” hükmü yer almakta, böylece gazeteci ücretleri bakımından daha özel bir düzenleme içermektedir. Ancak hükmün Anayasaya aykırılığı iddiası ile iptali için Anayasaya Mahkemesine başvurulmuş Yüksek Mahkeme kararında; “ilgili kuralla getirilen ekonomik tedbirin ağırlığı dikkate alındığında böyle bir ödemeye hükmedildiğinde ulaşılan miktar, işverenin ekonomik varlığı ve geleceğini ağır biçimde etkileyecek ve bu nedenle de ölçülülük ilkesinin ihlali gündeme gelecektir” gerekçesiyle hükmü iptal etmiştir. Bu durumda ilgili düzenlemenin iptali ile birlikte ücretler hakkında bu hükmün uygulanma olanağı kalmamıştır. Kanaatimizce Basın İş Kanunu kapsamındaki çalışanlar için de özel bir hüküm öngörülmesi ve en yüksek banka mevduat faizinin basın çalışanlarının ücret alacakları için de uygulanacağı yönünde bir düzenleme yapılması gerekir. Bu yöndeki düzenlemenin Anayasa’nın eşitlik ilkesinin de bir gereği olduğu düşüncesindeyiz.

4.5.2. Deniz İş Kanununa Tabi Çalışanlar Açısından

854 sayılı DİK m. 29 ve diğer maddelerde işveren tarafından gününde ödenmeyen ücret alacaklarına en yüksek banka mevduat faizinin uygulanacağına dair bir düzenleme yer almamaktadır. 4857 sayılı Kanunda da ilgili kanun hükümlerinin 854 sayılı Kanunda da uygulanabileceğine dair bir düzenleme mevcut değildir. Bu nedenle, DİK uyarınca gününde ödenmeyen ücret alacaklarına yasal faiz uygulanacaktır. Yargıtay göre de, Deniz İş Kanununa tabi işçilik alacaklarına uygulanan ve kanunda açıkça düzenlenen mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı gemi adamının talep ettiği alacak kalemlerine uygulanmaz⁶⁷⁶.

⁶⁷⁴ SÜZEK, s. 381.

⁶⁷⁵ AYM, 25.12.2019, E. 2019/108, K. 2019/101; RG, T. 14.02.2020, 31039.

⁶⁷⁶ Yargıtay’a göre “...Davacının tabi olduğu Deniz İş Kanunu’nda ücret ve eklerine en yüksek mevduat faizi uygulanacağına dair herhangi bir hüküm olmadığı gibi kıdem tazminatına yürütülecek faize ilişkin de özel bir hüküm bulunmamaktadır. 4857 sayılı İş Kanununa tabi işçilik alacaklarına uygulanan ve kanunda açıkça düzenlenen mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının gemi adamının alacaklarına uygulanması mümkün değildir. Buna göre davaya konu alacaklar için dava ve ıslah tarihleri dikkate alınarak yasal faiz uygulanması

Basın İş Kanununa tabi çalışanları ve gemiadamlarının ücret alacakları açısından yasal faizin uygulanması sebebiyle, alın teri ile emek sarf eden bu kişilerin ücret alacaklarının geç ödenmesi, bu arada işverence düşük faizli kredi gibi kullanılması söz konusu olabilecektir. Bu işverenler açısından ücret alacaklarının ödemelerinin geciktirilerek daha sonra yasal faizleri ile birlikte ödenmesi kanaatimizce bir yaptırım olarak değerlendirilemeyecektir.

Kanaatimizce İş Kanununda yapılan değişiklikler de dikkate alınarak Deniz İş Kanununda gerekli değişiklikler yapılmalı, gemiadamının ücretinin korunması, enflasyonun yasal faizden daha yüksek olması sebebiyle ücretlerin zamanında ödenmemesi ihtimaline karşılık, Kanunun gemiadamının ücret alacaklarına uygulanacak faiz oranı açısından gerekli düzenlemelerin yapılarak, faiz oranının mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı olarak değiştirilmesi gerekmektedir.

4.6. Faizin Başlangıcı

İşçinin ödenmeyen ücret alacağına yönelik talep edebileceği faizin hangi tarihten itibaren işlemeye başlayacağı konusunda İş Kanununda ve Borçlar Kanununda herhangi bir hüküm yer almamaktadır. Temerrüt faizi borçlunun mütemerrit olduğu tarihten itibaren kural olarak işlemeye başlamaktadır. Taraflar ödeme gününü kararlaştırmışlarsa ya da verilmiş bir yetkiye istinaden bir muacceliyet ihtarı ile ödeme günü belirlenmişse, temerrüt ödeme gününün dolması ile gerçekleşecektir⁶⁷⁷. Temerrüdün ihtara bağlı olduğu durumda, ihtarda ödeme için bir süre kararlaştırılmışsa, ödeme süresinin son gününü takip eden günde; aksi durumda yani sürenin kararlaştırılmadığı durumda ihtarın borçluya tebliğ edildiği günün ertesi gününden itibaren temerrüt faizi işleyecektir⁶⁷⁸.

1475 sayılı Kanun döneminde, Yargıtay ücreti ödenmeyen işçinin faiz talep edebilmesi için “işvereni temerrüde düşürmesi gerektiği, işvereni temerrüde düşürmeyen işçinin dava tarihinden önce faiz talep edemeyeceği” yönünde karar vermiştir⁶⁷⁹.

gerektiğinin gözetilmemesi de hatalı olup, ayrı bir bozma nedenidir.”; Y. 9. HD., 04.02.2020, E. 2016/12349, K. 2020/1312; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 20.02.2021)

⁶⁷⁷ **BARLAS**, s. 172.

⁶⁷⁸ **BARLAS**, s. 173.

⁶⁷⁹ Yargıtay’a göre “...Kıdem tazminatı dışındaki alacaklar yönünden davalı işveren dava tarihinden önce temerrüde düşürülmüş değildir. Öte yandan bu alacaklara en yüksek mevduat faizinin uygulanması da hatalıdır. Mahkemece söz konusu alacaklara dava tarihinden itibaren yasal faize hükmedilmesi gerekirken,

4857 sayılı İş Kanununda da, ücretin ödenmesi gereken gün belirlenmemiştir. İş K. m. 32/5 gereğince “*Ücret en geç ayda bir ödenir*” kuralı ücretin en geç ne zaman ödenmesi gerektiğini belirlemiştir. Bu hüküm uyarınca işçinin işe başladığı tarihten itibaren en geç bir ayın dolduğu tarihte işverenin ödeme yapmaması işverenin temerrüde düştüğünü gösterir. İşçinin işe girdiği tarihi takip eden her bir aylık çalışma için de aynı kuralın uygulanması gerekir. Kanun esasında bir kesin vade öngörmüş olmaktadır⁶⁸⁰. Borcun belirli bir vadede veya belirli bir süre içinde ifa edilmesinin ve bu tarihten ya da sürenin dolmasından sonra yapılacak ifanın mutlak surette kabul edilmeyeceğinin kesin olarak kararlaştırıldığı vade türüne kesin vade adı verilmektedir⁶⁸¹. Bu kurala rağmen Yargıtay tarafından 818 sayılı Borçlar K. m. 101’e dayanan ve Kanundan doğan bir ödeme günü olarak değerlendirilmemiş, ücreti ödenmeyen işçinin faize hak kazanabilmesi için işvereni temerrüde düşürmesi gerektiği görüşü devam ettirilmiştir⁶⁸².

İş Kanununda iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin olarak özel bir hüküm yer almaktadır. 4857 sayılı Kanun m. 32’ye göre; “*İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.*” Öğretide bir görüş, bu hüküm gereğince işvereni temerrüde düşürmek için ayrıca bir ihtar çekmeye gerek gerek olmadığını, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde temerrüt faizinin başlangıcı olarak iş sözleşmesinin sona erme tarihinin kabul edilmesi gerektiğini belirtmektedir⁶⁸³.

Doktrinde ileri sürülen diğer bir görüşe göre, “*Ücretin Gününde Ödenmemesi*” başlıklı, İş K. m. 34 hükmüne göre, işçilerin ücretinin gününde ödenmemesi sebebiyle, iş görmekten kaçınma hakkının kullanılabilmesi için getirilen yirmi günlük süren ödenmeyen

fesih tarihinden itibaren en yüksek mevduat faizinin yürütülmesi hatalıdır.” Y. 9. HD., 29.03.2000, E. 2000/655, K. 2000/4118; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 22.02.2021)

⁶⁸⁰ **EKMEKÇİ**, Ömer: Karar İncelemesi (Y. 9. HD., 19.02.2004, E. 2003/13534, K. 2004/2744), Çalışma ve Toplum, S. 2004/2, s. 93-100.

⁶⁸¹ **YAĞCI**, Kürşat: Borcun İfasının, Sözleşmenin Kurulmasından Sonraki Bir Olgunun Gerçekleşmesinden İtibaren Belirli Bir Sürenin Geçmesiyle Muaccel Olacağının Kararlaştırıldığı Hallerde Borçlunun Temerrüde Düşmesi İçin İhtar Şart mıdır? (Vadenin Sonradan Belirli Hale Gelebilirliği Üzerine), İstanbul Hukuk Mecmuası, S. 71, 2019, s. 267-313.

⁶⁸² **ÇİL**, Ücret, s. 595; Yargıtay’a göre “...Öte yandan davacı işçi noter vasıtasıyla davalı işvereni 08.11.2006 tarihinde gönderdiği ihtarname ile temerrüde düşürmüştür. İhtarname davalı işverene 10.11.2006 tarihinde tebliğ edilmiştir. Davacı, davalı işverene alacaklarını ödemesi için 5 gün süre vermiştir. Bu durumda davalı işveren 16.11.2006 tarihinde temerrüde düşmüştür. Mahkemece fazla çalışma ve genel tatil ücretlerine temerrüt tarihinden itibaren faize hükmedilmesi gerekirken dava ve ıslah tarihinden itibaren faize hükmedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y. 9. HD., 17.09.2009, E. 2008/6427, K. 2009/23304; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 22.10.2021)

⁶⁸³ **DEMİR**, İş Hukuku ve Uygulaması, s. 184.

ücret alacağına da uygulanmalı, faiz yirmi günlük sürenin sonundan itibaren işlemelidir. Bu görüşe göre, “işverenin işçi tarafından temerrüde düşürülmesine gerek olmadan, ücretin ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde ödenmemesi halinde muaccel hale gelmiş olacağı ve bu tarihten itibaren mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı ile işverenden faiz talep edilebilir”⁶⁸⁴. Bizce bu görüşe katılmak mümkün değildir. Gerçekten doktrinde bizce de isabetli olan diğer bir görüşe göre ise, “İş K. m. 34 gereği tanınan yirmi günlük süre işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilmesi ile ilgilidir. İşveren, ücreti yine kararlaştırılan günde ödemek zorunda olup, faizin ücretin ödenmesi gereken günden itibaren işlemeye başlaması” gerekmektedir⁶⁸⁵.

İş sözleşmesinin sonlanması ile birlikte, işçi tarafından talep edilebilecek temerrüt faizinin hangi tarihten itibaren başlayacağı hususunda Yargıtay kıdem tazminatı haricindeki işçilik alacakları açısından mahkeme tarafından temerrüt faizi işletilebilmesi için sözleşmenin feshedilmesini yeterli saymamış, işverenin temerrüde düşürülmesi gerektiğini, temerrüt gerçekleşmediği halde davacı işçinin faiz isteğinin reddine karar verilmesi gerektiğine karar vermiştir⁶⁸⁶.

Yargıtay, temerrüt faizinin başlangıç tarihinin belirlenmesi açısından, alacaklı işçi tarafından borçlu işverene gönderilen ihtarnamede işverene tanınan sürenin faiz başlangıcı için dikkate alınması gerektiğini, verilen süre sonundan itibaren temerrüt faizi işletilebileceğine karar vermiştir⁶⁸⁷. Bu duruma göre de, ücret alacağına yönelik olarak, dava

⁶⁸⁴ DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, s. 184.

⁶⁸⁵ SÜZEK, s. 385-386.

⁶⁸⁶ Yargıtay’a göre “...4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde, gününde ödenmeyen işçi ücretlerinin bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizi ile birlikte ödenmesi gerektiği kurala bağlanmıştır. Ancak, somut olayda davalıya ait işyerinde ücretlerin ödenme gününü belirleyen toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Böyle olunca, ödenmeyen ücretler için faize hak kazanabilmek için işverenin temerrüde düşürülmesi şarttır. Davacı işçi, 17.07.2003 tarihli ihtarname ile ücretlerini talep etmiş, davalı işverence bir gün sonra 18.07.2003 tarihinde ücretleri ödenmiştir. Mahkemece, işçi ücretlerinin en geç takip eden ayın ilk haftasında ödenmesi gerektiği kabul edilerek, bu tarihten itibaren faiz hesaplanarak hüküm altına alınması hatalıdır. Öte yandan, davacı işçinin iş sözleşmesini ödenmeyen ücretleri nedeniyle anılan yasanın 24/II-e maddesi uyarınca 07.07.2003 tarihli dilekçesi ile feshettiği anlaşılmaktadır. Söz konusu fesih yazısında tüm hakların da ödenmesi talep olunmuş ve ödeme için işverene 20 günlük süre tanınmıştır. Davalı işverence bu 20 günlük süre içinde ücretler ödendiğine göre, bu açıdan da işverenin temerrüdünden söz edilemez. Yapılan bu açıklamalara göre davacının faiz isteğinin reddine karar verilmelidir.” Y. 9. HD., 05.10.2004, E. 2004/12959, K. 2004/22023; <https://khyk.kazancihukuk.com>, (E. T. 23.02.2021)

⁶⁸⁷ Yargıtay’a göre “...Davacı, davadan önce davalı işverene gönderdiği 01.04.2003 tarihli noter ihtarnamesi ile dava konusu alacakların 7 gün içerisinde ödenmesini talep etmiştir. Söz konusu ihtarname davalıya 02.04.2003 tarihinde tebliğ edilmiştir. Bu nedenlerle hüküm altına alınan alacaklara 10.04.2003 tarihinden itibaren faiz uygulanması gerekirken dava ve ıslah tarihinden faize karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y. 9. HD., 26.01.2006, E. 2005/18635, K. 2006/1393; DÖNMEZ, s. 212.

tarihinden önce gerçekleşmiş işveren temerrüdü söz konusu ise bu tarihten itibaren faiz işletilmesi gerekmektedir.

İşçi tarafından işverenin bir ihtarname ile temerrüde düşürülmediği ve dava açıldığı durumda, Yargıtay dava açılmasını ihtar niteliğinde sayarak temerrüt faizinin dava tarihinden itibaren işleyeceğine hükmetmektedir⁶⁸⁸.

Ücretin ödenme tarihinin, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile belirlendiği durumlarda TBK m. 117/2 uyarınca işvereni temerrüde düşürmek için ihtarda bulunmaya gerek yoktur⁶⁸⁹. Yargıtay, hak kazanma tarihlerinden itibaren faiz işletilmesi gerekirken yerel mahkemece alacak kalemlerine dava tarihi itibari ile faiz işletilmesini hatalı bulmuştur⁶⁹⁰. Kanaatimizce de ödeme tarihinin belli olduğu, taraflar arasında çekişme konusu olmayan alacaklar yönünden uygulamanın bu yönde olması, doğru ve hakkaniyetli olacaktır.

İşçinin işverene karşı açmış olduğu ücret alacağı talepli davasında ücret alacak kalemlerine ilişkin olarak her biri için işverenden faiz talep ettiğini de dava dilekçesinde açıkça belirtmesi gerekmektedir. Dava dilekçesinde faizin talep edilmemesi halinde hakim tarafından resen faize hükmedilmesi mümkün değildir. Ancak işçi, ücret alacaklarına ilişkin olarak açmış olduğu davadan bağımsız olarak faiz alacağı talebi için işverene karşı ayrı bir dava açabilecektir. Asıl alacağın faiz hakkı saklı tutulmadan dava dilekçesinde talep edilmesi halinde TBK m. 131/2 uyarınca faiz istenemeyecektir.

⁶⁸⁸ Yargıtay’a göre “...Mahkemece hüküm altına alınan ücret farkı alacakları ile ilgili olarak davacı davalıyı daha önce temerrüde düşürüldüğünü kanıtlayabilmiş değildir. Ücret ödeme tarihi itibariyle bireysel veya toplu sözleşme ile belirlenmemiştir. Bu nedenle ücret alacaklarına dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekirken faiz başlangıcının yazılı şekilde belirlenmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y. 9. HD., 26.01.2006, E. 2005/18635, K. 2006/1393; **DÖNMEZ**, s. 213.

⁶⁸⁹ **SÜZEK**, s. 381.

⁶⁹⁰ Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, “...Dava konusu kıdem ödülünün dayanağı işyeri personel yönetmeliğinin 9/C maddesidir. Davacının 10 yıllık çalışma süresinin 25.9.2000 tarihinde doldurduğu; yönetmeliğin anılan maddesi gereği 10 yıllık sürenin dolum undan sonraki bankanın kuruluş yıldönümü olan 17.9.2001 tarihinde davacının 10 yıl kıdem ödülüne hak kazandığı mahkemece de kabul edilmiştir. Faiz başlangıcı konusu taraflar arasında ihtilaflıdır. Mahkeme faiz başlangıç tarihini dava tarihi olarak kabul etmiştir. Oysaki hizmet sözleşmesinin eki niteliğinde olan personel yönetmeliğinin 9/C maddesinde kıdem ödülünün işe giriş yıldönümünden sonraki bankanın kuruluş yıldönümünde ödeneceği düzenlemesine yer verilmiştir. Bankanın kuruluş yıldönümü bellidir. Başka bir anlatımla sözleşme eki yönetmelikte kıdem ödülünün ödeneceği tarih açıkça belirlendiğinden ayrıca temerrüde düşülmesi beklenmemelidir. Bu nedenle faize 17.9.2001 tarihinden itibaren karar verilmesi gerekirken dava tarihinden faiz yürütülmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y. 9. HD., 19.02.2004, E. 2003/13534, K. 2004/2744; **DÖNMEZ**, s. 213.

SONUÇ

Ücret, işçi ve toplum açısından hayati önem taşımaktadır. Ücretin korunması, ücret miktarının belirlenmesi ile başlamaktadır. İş sözleşmesinin temel unsuru olan ücretin, sözleşme özgürlüğü ilkesi doğrultusunda asgari ücretin altında kalmamak koşuluyla taraflar arasında serbestçe belirlenebilmesi mümkündür. Kararlaştırılacak ücretin miktarına dair serbestlik İş Kanununun 39. maddesine göre de asgari ücret ile sınırlandırılmış durumda olup, işverenin asgari ücretin altında ücret ödemesi yapması engellenmiştir. Buna rağmen uygulamada işçi ve işveren arasında kararlaştırılmış olan gerçek ücret, işveren tarafından daha az vergi ve SGK prim ödenmesi amacıyla bordroya yansıtılmamaktadır. Bu durumda asgari ücret veya işçinin aldığı gerçek ücretten daha düşük bir ücret miktarının bordrolarda gösterildiği görülmektedir. Bunun sonucu olarak, iş sözleşmesinin feshi durumunda hesaplanacak tazminat ve bazı işçi alacaklarında esas alınacak ücret hususunda uyuşmazlık çıkmakta ve işçilik haklarına zarar vermektedir. İşyeri ve SGK kayıtlarının gerçeği yansıtmadığı durumlarda, ilgili meslek kuruluşlarından, işçi ve işveren sendikalarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmakta, ayrıca uygulamada İş Mahkemeleri ve Asliye Hukuk Mahkemeleri tarafından yapılacak yargılama esnasında emsal ücret tespiti için kullanılmak üzere, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından kurumun internet sitesinde hizmete sunulan, “Kazanç Bilgisi Sorgulama” adlı sorgulama ekranında sadece 2006, 2010 ve 2014 yılına ait veriler mevcut olup, verilerin çok yetersiz kaldığı ve güncelliğini yitirdiği kanaatindeyiz. Gerçek ücretin tespiti amacıyla TÜİK tarafından bilgilerin ivedilikle güncellenmesi ve sistemin geliştirilmesi gerekmektedir.

Türk Hukukunda ücretin korunmasına yönelik başta Anayasa olmak üzere, İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, İcra ve İflas Kanununun yanı sıra başka özel kanunlarda da çeşitli düzenlemeler yer almaktadır. Uluslararası düzenlemelerden etkilenen mevzuatımızda, ücretin işverene, üçüncü kişilere ve hatta kendisine karşı korunması amacıyla emredici hukuk kurallarının hayata geçirilerek ücretin korunmasına yönelik gerekli düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir. Bu bağlamda başta 4857 sayılı İş K. m. 32 ve devamında maddeler yer almaktadır.

İşçi ücretinin ödenmemesi durumunda ödeme yapıldığının işveren tarafından ispatı gerekmektedir. Ödeme yapıldığının ispat edilmesinin gerekliliği ücretin korunmasından kaynaklanmakta olup yerinde bir yaklaşımdır. Kanunda açıkça düzenleme yer almasa da yargı kararlarıyla benimsenen düzenlemeler işçinin ücretini korumaktadır. Ancak fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti gibi ispat yükünün işçiye düştüğü işçilik alacaklarının yargılama sırasında işçi tarafından ispat yükümlülüğünün yerine getirilmesine rağmen Yargıtay tarafından söz konusu işçilik alacaklarından takdiri indirim yapılması gerektiğine dair içtihatların hukuki dayanağı bulunmamaktadır.

Ücretin işverenin işlemlerine karşı korunması gerekmektedir. Kanaatimizce ücretin korunmasına yönelik en önemli düzenlemelerden biri olan ücretten indirim yapılamaması hususuna göre iş sözleşmesinin taraflarınca belirlenmiş bulunan ücret sınırının sözleşme devam ederken korunması, işverenin işçinin ücret alacağı aleyhine yapabileceği tek taraflı uygulamalarına karşı güvence sağlanması amaçlanmıştır. İş K. m. 62'deki düzenlemeye göre ücretten indirimle gidilmesi yasaklanmıştır. Ancak iş sözleşmeleri ya da toplu iş sözleşmeleri ile iş koşullarında değişiklik yapılması neticesinde işçi ücretlerinde indirim yapılması mümkündür. Yargıtay, bu halde tarafların bu hususta yaptıkları anlaşmaların m. 62'ye aykırı olmadığı görüşünü benimsemiştir. Yargıtay'ın bu görüşünün isabetli olmadığı düşüncesindeyiz.

İşçinin işverene kasten zarar verdiğinin mahkeme kararıyla ispat olunduğu haller haricinde ücretin işçinin rızası olmaksızın takas edilmesi mümkün olmayıp, işveren kasten verilen zarardan kaynaklanan alacağını takas edebilecektir. Ancak takas olanağı ücretin haczedilebilen dörtte biri ile sınırlı olacaktır. İşçi tarafından kasten verilen zararlar dışında, işçinin onay verdiği takas halinde, ücretin haczedilebilir kısmı ile takas olanağının sınırlı bulunduğu kabul edilmesine dair bir düzenlemenin getirilmesi ücretin korunması açısından uygun olacaktır.

İşveren tarafından işçiye uygulanacak ücret kesme cezası İş K. m. 38'de düzenlenmiştir. Kanunda yer alan ücret kesinti cezasının miktarına ilişkin getirilen sınır, işverenin istediği gibi hareket etmesini ve takdir ettiği miktarda ücret kesintisini önleyici olduğu için büyük önem arz etmektedir. Maddeye göre işveren tarafından yapılacak kesintilerin işçiye derhal bildirilmesi öngörülmüş olmasına rağmen bildirim yapılması açısından süre belirtilmemiştir. İşverenin, işçisine yapacağı bildirimin, kanun maddesinde

yapılacak bir değişiklik ile derhal kelimesinin yerine kesin bir sürenin getirilmesi ve işverenin bu kesin süre içerisinde ücret kesintisi yapacağını işçisine bildirmesi isabetli olacaktır.

İşçiyi işveren karşısında koruyan hükümlerden biri de İş K. m. 36'dır. İlgili madde hükmüne göre, kamu kuruluşlarına ait işyerlerinde çalışanların ücretlerini güvence altına almak amacıyla bir düzenleme getirilmiştir. Burada kontrolün ihale makamı tarafından yapılacak olması önemli bir husustur. Zira yüklenicinin veya taşeronlarının işçi ücretlerini ödemekten kaçınmaları halinde çalışanların kazanılan hak edişlerden ücretlerini alacak olmaları kamu kurumu tarafından sağlanacaktır. Ücretin ödenip ödenmediğinin kontrolünde, kamu kuruluşuna bu yönde bir kontrolün tanınması ücretin korunması bakımından güvence sağlayıcıdır.

Ücretin gününde ödenmemesi halinde işçinin ücretine kavuşması için iş kanunlarında ve TBK'da çeşitli hukuki imkanlara yer verilmiştir. İşverenin ödeme gücü olmasına rağmen işçinin ücretini gününde ödememesi halinde iş görmekten kaçınması ve iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetmesi mümkündür. Ücreti gününde ödenmeyen işçinin iş görmekten kaçınma hakkı ilk kez 4857 sayılı İş K. m. 34'de düzenlenmiştir. İşçinin ücretini alabilmek maksadıyla işe gelmesi ancak ücreti ödeninceye kadar iş görme edimini yerine getirmekten kaçınması, bu sırada işyerinde çalışmadan beklemesi ülkemizde işvereni baskı altına almak yerine işyerinde huzursuzluğa yol açabilecektir. Bu nedenle iş görmekten kaçınma hakkının sıklıkla kullanılmadığı görülmektedir. Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan taslakta, ücretin ödeme zamanında on günlük gecikme süresi öngörülürken yasalaşma sürecinde bu sürenin yirmi güne çıkarılması, işçilerin çalışmadıkları sürece ücrete hak kazanacağı ibaresinin yasalaşma sürecinde madde metninden çıkarılması maddenin amacı ile çelişki içererek işçinin mağduriyetine yol açmaktadır. İş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçinin kanaatimizce ücrete hak kazanması gerekli ise de Kanun hükmünde yer alamaması ve Yargıtay'ın işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanması durumunda ücrete hak kazanılmayacağına ilişkin kararları nedeniyle uygulamanın işçiyi ne kadar koruduğu tartışmalıdır. Kanaatimizce Yargıtay'ın, işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanması durumunda ücrete hak kazanılmayacağına ilişkin kararları işçi aleyhine olup ücretin korunması ilkesi ile çelişmektedir. 4857 sayılı İş K. m. 34'te düzenlenen kaçınma hakkının amacına ulaşabilmesi için Yargıtay'ın içtihat değiştirmesi ve TBK m. 408 kapsamında işverenini alacaklı temerrüdüne düşmesi nedeniyle işçinin iş görme edimini yerine

getirmemesi halinde bile ücrete hak kazanmasına benzer bir görüşü benimsemesinin yerinde olacağı kanaatindeyiz.

İşveren tarafından işçinin hak etmiş olduğu ücretlerin gününde ödenmemesi halinde işçinin, İş K. m. 24/II-e hükmüne göre iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetmesi mümkündür. Bu hüküm Anayasanın angarya yasağı ile uyumlu bir düzenlemedir. Ayrıca DİK 14/II-a maddesine göre, ücretin kanun hükümleri ya da hizmet sözleşmesi gereğince ödenmemesi halinde gemi adamının haklı nedenle sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshetme hakkı bulunmaktadır. Yargıtay, Basın İş Kanununda, “ücretin ödenmemesi halinde gazetecinin haklı feshi noktasında açık bir boşluğun bulunduğu, bu boşluk sebebiyle kıyasen 4857 sayılı İş Kanununun 24/II-e maddesinin uygulanması görüşünü” benimsemiştir. Belirtmemiz gerekirse iyi niyetli işverenin nadir hallerde işçinin ücretini kısa bir süreliğine ödeyemediği durumda işçinin derhal fesih hakkına başvurması, hakkın kötüye kullanılması olarak yorumlanabilecektir. Ancak işçinin ücretinin gününde ödenmemesine dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkanı, bu hakkın özüne dokunacak biçimde kısıtlanmamalıdır.

İşçinin ücretinin gününde ödenmemesi sebebiyle iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetme hakkını düzenleyen 4857 sayılı İş Kanununun 24/II-e maddesinde tanımlanan ücretin, geniş anlamda ücret olarak anlaşılması gerekir. Ulusal bayram ve genel tatil ücreti, hafta tatili ücreti, ikramiye, prim, gibi işçi alacakları geniş anlamda ücret kapsamına dahil olup, bireysel veya toplu iş sözleşmelerinde yer alan ödenmeyen aynı yardımların da sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshetme hakkının kullanımı kapsamında olması gerekmektedir.

Ücretin işçinin kendi işlemlerine karşı da korunması gereklidir. İş K. m. 35 gereği, “işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlasının başkasına devir ve temlik edilmesine yasak getirilmesi” ücretin işçinin kendi işlemlerine karşı korunmasına yönelik düzenlemelerden biri olarak sayılabilecektir. Ancak, “işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile üyeleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktarın bu sınırlamaya dâhil edilmeyeceği belirtilmiş ve nafaka borcu alacaklarının hakları” saklı tutulmuştur. 854 sayılı DİK m. 32’de, İş Kanununda yer alan düzenlemeye benzer bir düzenleme mevcuttur. Düzenlemeye göre gemiadamının ücretinin ayda 240 Türk Lirasından fazlası üçüncü şahıslara devir ve temlik olamayacaktır. Kanaatimizce madde hükmünde belirtilen miktar güncelliğini yitirmiş olup

günümüz ekonomik şartlarına göre yeniden değerlendirilmesi ve işçinin alım gücünün bir nebze garanti altına alınması gerekmektedir.

İş Hukuku mevzuatında işçi ücretinin rehnini yasaklayan ya da sınırlandıran bir hüküm mevcut değildir. Bu bir eksiklikler. Ancak bu eksiklik İş Kanunu m. 35 ve Deniz İş Kanunu m. 32'nin ücretin saklı kısmına ilişkin madde hükmünün yorumu yoluyla bir sınırlandırma getirilebileceği kanaatindeyiz.

Ücret garanti fonu, “İş Kanunu kapsamı dışında kalan ancak 4447 sayılı Kanuna tabi olan ve iş akdine göre çalıştırılan tüm sigortalıların sisteme dâhil olabilmesi bakımından” çok önemli bir düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır. İşverenin ödeme güçlüğüne düşmesi sebebiyle, işçi alacaklarının işverenin malvarlığından bağımsız ve işverenin işçileri dışındaki alacaklıları tarafından cebri icraya konu edilemeyen bir garanti kurumu ile korunması işçinin ücret hakkı bakımında iyi bir teminatdır. Türkiye'deki garanti fonu düzenlemesinin genel olarak uluslararası normlara uygun olarak düzenlendiği söylenebilir. Avrupa Birliği'nde de işçi alacaklarının garanti kurumlarınca ödendiği durumlarda ödenecek ücretin genellikle üç ay ile sınırlandırıldığı görülmektedir. İşçinin ücret garanti fonundan yararlanabildiği takdirde sadece son üç aylık ücret alacağının sistem tarafından karşılanabilmesi kanaatimizce eksik ve yetersiz olup, AB ülkelerinden farklı olarak ülkemizdeki enflasyonist ortam da dikkate alındığında, fonda biriktirilen paranın devlet tarafından belirlenecek bir finans kuruluşu veya devlet bankası tarafından yatırım amaçlı değerlendirilmesi ve fonda toplanan paranın nemalandırılarak işçiye ödenmesi yerinde olacaktır.

İşçinin ücret hakkının korunması bakımından iyi bir teminat olarak kabul edilen Ücret Garanti Fonu, bazı noktalardaki yetersizliği ve uygulamada ortaya çıkan sorunlar dolayısıyla etkin şekilde kullanılamamaktadır. Bu bağlamda çalışmamızda ayrıntılı olarak değinildiği üzere, İcra İflas Kanunu prosedürü ile bağlantı sağlanan sistem, sorunların aşılması ile kanaatimizce işçinin ücret alacağı açısından faydalı bir teminat düzenlemesi olacaktır.

Ücretin, üçüncü kişi işlemlerine karşı da korunması gereklidir. İş K. m. 35 ve TBK m. 410/1 uyarınca, “işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemeyecektir. Ancak bu sınırlandırma kesinlik oluşturmamaktadır. İşçinin işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar dâhil değildir.” Ayrıca madde

hükmüne göre nafaka alacaklarında bu dörtte birlik kısıtlama söz konusu olmayıp nafaka alacaklılarının hakları saklı tutulmuştur. Ücreti koruyucu düzenlemelerden biri olarak ücretin en fazla dörtte birine kadar olan kısmının haczedilebileceğine ilişkin İş Kanunu m. 35 gereğince nafaka alacaklılarına bir sınırlama getirilmemiş olmasının isabetsiz olduğu düşüncesindeyiz.

İşçinin borcunun kamu alacağı olması halinde, ücretin haczedilebilecek miktarı değişmektedir. 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsili Usulü Hakkında Kanun m. 71. gereğince “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 belirtilmiş olup, kanaatimizce borcun kamu alacağı olsa dahi işçinin ücretine yapılabilecek haczin miktarının İş Kanununda belirtilen dörtte bir oranından fazla olmamasına dair bir düzenlemenin yapılması yerinde olacaktır.

854 sayılı DİK m. 32’ye göre, “gemiadamının ücretinin ayda 240 lirası haczedilemeyecektir. Madde hükmünde yer alan 240 lira ifadesi kanaatimizce Türkiye’nin enflasyonist yapısı düşünüldüğünde güncelliğini yitirmiştir. Bu anlamda Deniz İş Kanununun yeniden gözden geçirilerek değişiklik yapılması gerekmektedir.

Öte yandan ücret imtiyazlı alacaklardan sayılmaktadır. Konkordato süreci öncesinde doğmuş olan işçilik alacakları İİK m. 206 uyarınca “imtiyazlı alacak” olarak kabul edilmektedir. İmtiyazlı alacak sistemi ile korunan ücret geniş tutularak, asıl ücretin yanında ücret ekleri de dâhil olmak üzere geniş anlamda ücret bu kapsamdadır. İşçilik alacaklarının birinci sırada olmasına rağmen öncelikli olarak devlet alacakları ve rehinli alacaklının alacağı karşılanacağı için ödeme sırası işçilik alacaklarına geldiğinde masa malvarlığının büyük ihtimalle kalmayacağı dikkate alındığında madde hükmünün işlerliği tartışmalıdır. Ayrıca imtiyaz hakkının, yalnızca iflasın açılmasından önce bir yıllık süre içerisinde tahakkuk etmiş olan ücret alacaklarını kapsamaması yerinde olmamıştır. İşçilik alacaklarının devlet alacakları ve rehinli alacaklılardan da öncelikli hale getirilmesi gerekmektedir.

İşçilik alacaklarına İİK. m. 140/2 hükmü uyarınca haciz halinde de imtiyaz öngörülmektedir. İşverenin hak, alacak ve diğer malları üzerinde yapılan hacizlerden sonra düzenlenen sıra cetvelinde ücret alacakları imtiyazlı alacak olarak birinci sırada yer almaktadır. Aleyhinde icra takipleri başlatılan veya borca batık halde olan bir kişinin malvarlığı icra yolu ile alacaklılar arasında paylaştırıldıktan ve üst sıradaki alacaklılar alacaklarını tahsil ettikten sonra genellikle geride fazla bir malvarlığının kalmayacağı dikkate alındığında madde hükmünün işçinin ücretinin korunması bakımından etkisiz bir işleve sahip olduğu görülecektir. Bu bakımdan kanunda yeni bir düzenleme yapılarak sıra cetveli yapılmadan önce işverenin işçilik alacaklarının ödenmesinin sağlanması yerinde olacaktır.

4857 sayılı İş Kanununda, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde yaptırım olarak uygulanan hapis cezaları yer almamıştır. Ancak Kanunun 8. bölümünde ayrıntılı olarak yer alan yükümlülöklere aykırı davranan işveren ve işveren vekiline idari para cezası yaptırımları uygulanmaktadır. Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanununda da benzer uygulamalar mevcuttur. İlgili yaptırımların uygulanması ancak mevzuata aykırılıkların tespiti ile söz konusu olabileceğinden, denetim mekanizmasının daha etkin hale getirilmesi gerekmektedir.

Ücreti ödenmeyen işçi, ücret alacağının muaccel olduğu tarihten itibaren, İş K. m. 34/1 gereğince mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı ile faiz talep edebilecektir. Bu düzenleme ile birlikte kanuni faiz oranından daha yüksek bir oran belirlenerek, işçinin ücret alacağına yönelik bir koruma öngörülmüştür. Bunun sebebi ise işvereni, işçilik alacaklarının ödenmesi hususunda geç kalmaması, diğer bir deyişle temerrüde düşmemeye mecbur etmektir. Ayrıca ölkemizdeki enflasyonist ortam da düşünüldüğünde, ödenmeyen işçilik alacaklarının değerinin piyasa koşullarında korunmasını ve kamu yararını da amaçlamaktadır. Ücretin gününde ödenmemesi durumunda uygulanacak olan bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı ile ölkemizde değışkenlik gösteren piyasa koşulları karşısında ücretin değerinin korunması işleviyle işverenin ücret borcunu geç ödemek suretiyle menfaat temin edebilmesi ihtimalini de ortadan kaldırmakta olup, ücretin işverence geç ödenmesi durumunda enflasyona karşı ücreti koruyucu niteliğe sahip olması bakımından bir tür yaptırım olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak İş Kanununda faiz açısından yapılan detaylı düzenlemelere rağmen Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanununda

mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının uygulama alanı bulmaması kanaatimizce eksiklik olarak değerlendirilebilecektir.

Başta 4857 sayılı İş K. ve 6098 sayılı TBK olmak üzere diğer yasal düzenlemelerin yürürlüğe girmesi ile birlikte Türk İş Hukuku sisteminde ücretin korunmasına yönelik hükümlerin, Anayasada yer alan sosyal devlet ilkesi ve ücretin korunmasına yönelik uluslararası düzenlemeler dikkate alınarak hazırlandığı, bu düzenlemeler ile uyumlu bir hale geldiği, ücretin işçinin ve ailesinin tek gelir kaynağı olduğu da gözetilerek iş sözleşmesinin zayıf tarafı olan işçi lehine olduğu tartışmasızdır. Ancak küreselleşmenin boyutu ve gelişme hızı da gözetilerek Türk İş Hukukunda ücreti koruyucu hükümlerin ihtiyaca göre güncellenmesi ve işçi lehine düzenlemeler yapılması gerçeği kaçınılmazdır. Bunun haricinde ülkemizde sıkça rastlanan kayıt dışı çalışmaların ve gerçek ücret üzerinden sigorta bildirimi yapılmaması da işçilerin ücret ve diğer işçilik alacaklarına ulaşmalarında önemli bir engel teşkil etmektedir. Bu nedenle hem işçi hem de işveren açısından ücreti koruyucu düzenlemelerin kamuoyu tarafından devamlı olarak denetlenmesi ve tartışılması gerekmektedir. Böylelikle işçi, emeğinin karşılığı olan ücretinin güvence altında olduğu bilinci ile işine motive olarak çalışmaya devam edebilecektir.

KAYNAKÇA

Kitaplar ve Makaleler

- ADIGÜZEL**, Ayşe: Hacze İştirakte İşçi Alacaklarının Korunması, İHSGHD, S. 47, 2015.
- AKI**, Erol: Hukukun Temel Kavramları, 8. Bası, İzmir 2010.
- AKIN**, Levent: Maaş ve Ücret Haczi, AÜHFD, 1995/1-4.
- AKİL**, Cenk: “Yargıtay Kararları Işığında Medeni Muhakeme Hukuku Bağlamında Faize İlişkin Bazı Meseleler”, Ankara Barosu Dergisi, 2015/2.
- AKTAY**, Nizamettin/**ARICI**, Kadir/**SENYEN-KAPLAN**, E. Tuncay: İş Hukuku, Ankara 2006.
- AKYİĞİT**, Ercan: Gazetecinin Ücretinde Gecikme, Yargı Dünyası, Mayıs 2002, S. 77. (Gazetecinin Ücretinde Gecikme)
- AKYİĞİT**, Ercan: Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınması, İHSGHD 2005/5. (Çalışmaktan Kaçınma).
- AKYİĞİT**, Ercan: İctihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, Ankara 2006, (Şerh 2006).
- AKYİĞİT**, Ercan: İctihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, C. 2, Ankara 2008, (Şerh 2008).
- ALPAGUT**, Gülsevil: Pandemi Sürecinde İş Hukuku, Temmuz 2020.
- ALPAR**, M. Bülent: İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin 173 Sayılı ILO Sözleşmesi İle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı, Kamu-İş, C. 6, S. 3, 2002.
- ARAL**, Fahrettin: Türk Borçlar Hukukunda Takas, 2. Baskı, Ankara 2010.
- ARSLAN**, Ramazan/**YILMAZ**, Ejder/**TAŞPINAR AYVAZ**, Sema/**HANAĞASI**, Emel, İcra ve İflas Hukuku, 5. Baskı, Ankara 2019.
- ARSLAN**, Aziz Serkan: Konkordato Mühletinin İşçi Alacaklarına Etkisi, TBB Dergisi, 2019. (Konkordato)
- ARSLAN**, Çetin/**KIRMIZI**, Mustafa: Türk Hukukunda Faiz ve Munzam Zarar, 3. Baskı, Ankara 2010.
- AYDIN**, Gülşah Sinem: “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Faiz İle İlgili Düzenlemeler Bakımından Getirilen Değişiklikler”, İzmir Barosu Dergisi, Eylül 2014/3.
- BALKIR**, Zehra Gönül: Türk İş Hukukunda Gecikme Faizi ve Uygulama Sorunları, Çimento İşveren Dergisi, S. 2, C. 15, 2001.

- BARLAS**, Nami: Para Borçlarının İfasında Borçlunun Temerrüdü ve Bu Temerrüt Açısından Düzenlenen Genel Sonuçlar, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1992.
- BAŞBUĞ**, Aydın: İşçi Ücretlerinin ATM İle Ödenmesinden Doğan Sorunlar, İş Hukuku Dergisi, Nisan-Haziran 1993.
- BAYINDIR**, Sinan: İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu (TCK m. 117/1), DEÜHFD, Prof. Dr. Durmuş Tezcan’a Armağan, C. 21, Özel Sayı, 2019.
- BAYRAKTAR**, Köksal/**KANGAL**, Zeynel/**EVİK**, Ali Hakan/**MEMİŞ KARTAL**, Pınar/**EROĞLU**, Fulya/**EVİK**, Vesile Sonay/**YILDIZ**, Ali Kemal/**AKSOY RETORNAZ**, Eylem/**BOSTANCI BOZBAYINDIR**, Gülşah/**AYTEKİN İNCEOĞLU**, Asuman: Özel Ceza Hukuku Cilt VIII, Ekonomi, Sanayi ve Ticarete İlişkin Suçlar – Bilişim Alanında Suçlar, 1. Bası, Şubat 2021.
- BİLGİN**, Mahmut: İcra ve İflas Hukukunda Sıra Cetveli, 3. Basım, Ankara 2016.
- CANBOLAT** Talat/**KAYIRGAN** Hasan: Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi ile İşçi İşveren İlişkilerine Etkisi ve Sonuçları, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt:5, Sayı:1, Nisan 2020.
- CANİKLİOĞLU**, Nurşen: Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi, İstanbul 2002. (Hizmet Akdine Etki)
- CANİKLİOĞLU**, Nurşen, “Ekonomik Krizde Gelir Güvenceleri (İşsizlik Sigortası, Kısa Çalışma Ödeneği ve Ücret Garanti Fonu)”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 13. Yıl Toplantıları, İstanbul Barosu Yayınları. (İşsizlik Sigortası)
- CANİKLİOĞLU**, Nurşen: “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi”, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri , 20-21 Eylül 2011, TİSK, İstanbul 2012. (Borçlar Kanunu)
- CANİKLİOĞLU**, Nurşen, “Türk Borçlar Kanunu – İş Kanunu İlişkisi ve Türk Borçlar Kanunu’nun Bazı Hükümlerinin İş Kanunu Açısından Değerlendirilmesi”, 10. Yılında İş Kanunu Semineri, 15 Kasım 2013, İstanbul. (Borçlar-İş Kanunu İlişkisi)
- CANİKLİOĞLU**, Nurşen/**CANBOLAT**, Talat: 4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri, Kamu-İş, C. 7, S. 3, 2004.
- CENGİZ**, Serdar: Mücbir Sebebin Sözleşmelere Etkisi, 1. Baskı, Mayıs 2021.
- CENTEL**, Nur/**ZAFER**, Hamide/**ÇAKMUT**, Özlem: Türk Ceza Hukukuna Giriş, 3. Bası, İstanbul 2005.

- CENTEL**, Tankut: İş Hukukunda Ücret, No: 9, İstanbul 1988.
- CENTEL**, Tankut: Ücret Zammını Yetersiz Bulup İşten Ayrılma, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi, Eylül 2004. (İşten Ayrılma)
- ÇELİK**, Nuri/**CANIKLIOĞLU**, Nurşen/**CANBOLAT**, Talat/**ÖZKARACA**, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 34. Bası, İstanbul 2021.
- ÇENBERCİ**, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, 5. Baskı, Ankara 1984.
- ÇİL**, Şahin: İş Kanunu Şerhi, C. 2, 2. Baskı, Ankara 2007.
- ÇİL**, Şahin: İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Ankara 2010. (Ücret)
- ÇİL**, Şahin: İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Sonuçları, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. 2, İstanbul 2011, s.1271-1299. (Kaçınma Hakkı)
- ÇİL**, Şahin: Fazla Çalışma Ücretinin Temel Ücret İçinde Ödenmesi Uygulaması, İÜHFM, C. 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, İstanbul 2016, s. 269-312. (Fazla Çalışma)
- ÇOPUROĞLU**, Çağlar: Ücret ve Korunması, Ankara 2013.
- ÇUBUK**, Ali: Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik, Gazi Üniversitesi Yayın No: 21, Ankara 1983.
- DEMİR**, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 10. Bası, İzmir 2017. (İş Hukuku ve Uygulaması)
- DEMİR**, Şamil: "Türk Borçlar Kanunu'nun Para Borçlarında Faize İlişkin Getirdiği Yenilik ve Sınırlamalar", Ankara Barosu Dergisi, 2012/4.
- DEMİRCİOĞLU**, Murat/**CENTEL**, Tankut: İş Hukuku, 18. Bası, İstanbul 2015.
- DEYNEKLİ**, Adnan: İşverenin İflası Veya İşverene Yönelik Haciz Halinde İşçinin Ücret Alacağının Önceliği Sorunu, TBB Dergisi, S. 60, 2005.
- DONAY**, Süheyl: Para Cezaları, İstanbul 1972.
- DÖNMEZ**, Kazım Yücel: İşçi Ücreti ve Ödenmemesinden Kaynaklanan Sorunlar, Ankara 2018.
- DULAY YANGIN**, Dilek: Ücretin Ödenmemesi Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Sayı: 10, Temmuz 2012.
- EKMEKÇİ**, Ömer: Karar İncelemesi (Y. 9. HD., 19.02.2004, E. 2003/13534, K. 2004/2744), Çalışma ve Toplum, S. 2004/2.
- EKMEKÇİ**, Ömer/**ÖZEKES**, Muhammet/**ATALI**, Murat: Hukuk Uyuşmazlıklarında İhtiyari ve Zorunlu Arabuluculuk, 1. Baskı, İstanbul 2018.
- EKMEKÇİ**, Ömer/**YİĞİT**, Esra: Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Bası, İstanbul 2021.
- EKONOMİ**, Münir: İş Hukuku, C. 1, Ferdi İş Hukuku, 3. Baskı, İstanbul 1984.

- ENGİN**, Murat: Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, S. 1, DEÜHFD, İzmir 2003.
- EREN**, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 14. Bası, Ankara 2012.
- EREN**, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 2, 22. Bası, İstanbul 2017.
- ERKANLI BAŞBÜYÜK**, Betül: İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Ankara 2020.
- EROĞLU**, Orhan: Uygulamada Konkordato, 4. Baskı, Ankara 2021.
- ESENER**, Turhan: İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 1978.
- EVREN**, Öcal Kemal: İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması, 2. Baskı, Ankara 2011.
- EYRENCİ**, Öner: 4857 Sayılı İş Yasasında Ücret ve İşin Düzenlenmesi ile ilgili Yeni Düzenlemeler, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Yeni İş Yasası Semineri, 25-29 Haziran 2003. (Ücret ve İşin Düzenlenmesi).
- EYRENCİ**, Öner: 4857 sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, İHSGHD, 2004/1.
- EYRENCİ**, Öner/**TAŞKENT**, Savaş/**ULUCAN**, Devrim/**BASKAN**, Esra: Bireysel İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul 2020.
- GÖKTAŞ**, Seracettin: Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Ankara 2008.
- GÖKTAŞ**, Seracettin/**ÇİL**, Şahin: Basın İş Kanunu, Ankara 2003.
- GÖZLER**, Kemal: Hukukun Temel Kavramları, 8. Bası, Bursa 2011.
- GÖZÜBÜYÜK**, Pulat: Mücbir Sebepler, Beklenmeyen Haller, Ankara 1977.
- GÜLMEZ**, Mesut: Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi ile Yeni Avrupa Sosyal Şartı, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998.
- GÜNAY**, Cevdet İlhan: İş Hukukunda Faiz ve Uygulaması, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 6, S. 4, 2002.
- GÜNAY**, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, C. 2, 2. Baskı, Ankara 2006.
- GÜNAY**, Cevdet İlhan: Ücretin Gününde Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, 15.08.2006 Ankara. (Ücretin Gününde Ödenmemesi)
- GÜNER**, Erol: Ücretin Ödenmemesi veya Eksik Ödenmesinde Akdin Feshi, Yaklaşım Dergisi, Eylül 2007, S. 177.
- GÜVEN**, Ercan/**AYDIN**, Ufuk: Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, Eskişehir 2020.

- GÜZEL, Ali:** İşçinin Ücretinin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görme Edimini Yerine Getirmekten Kaçınması ve Çalışmadığı Süre İçin Ücret Talep Edememesi, Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 5, 2005.
- GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza /CANIKLIOĞLU, Nurşen:** Sosyal Güvenlik Hukuku, 18. Baskı, Şubat 2020.
- HELVACI, Mehmet:** Borçlar ve Ticaret Kanunu Bakımından Para Borçlarında Faiz Kavramı, İstanbul 2000.
- İNCE, Ergun:** Çalışma Hukuku, İstanbul 1998.
- İZVEREN, Adil:** İş Hukuku, Ankara 1974.
- KAHRAMAN, Abdullah:** Genel Olarak Ücret ve Ücretin Tahakkuku, Kamu-İş, C. 7, S. 2, 2003.
- KAMAN, Münir:** Konkordatonun Hüküm ve Sonuçları, 1. Baskı, Ankara 2021.
- KAYA, Pir Ali:** Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık, 4. Baskı, Kocaeli 2021.
- KAYIK AYDINALP, Aslıhan:** Konkordatonun İşçilik Alacakları ve İş Sözleşmeleri Üzerine Yansıması, DEÜHFD, C. 21, S. 2, 2019.
- KESER, Hakan:** Türk Hukuku'nda İşçi Alacaklarının Korunması, İzmir 1998.
- KESER, Hakan:** 4857 Sayılı İş Kanunu ve 2004 Sayılı İcra ve İflas Kanunu Çerçevesinde Haciz, İflas, Konkordato ve İşverenin Aczinin İş Sözleşmesinden Doğan Bazı Temel Haklara Etkileri, İHSGHD, S. 12, 2006.
- KESKİN, Kadri:** Para Cezaları, Ön Ödeme Ceza Tabloları, Erteleme, Paraya Çevirme, Harçlar, Ankara 1996.
- KILIÇOĞLU, Ahmet M. :** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 17. Bası, Ankara 2013.
- KILIÇOĞLU, Mustafa/ŞENOCAK, Kemal:** İş Hukuku Şerhi, İstanbul 2008.
- KORKUSUZ, Refik:** Uluslararası Sözleşmelerde ve Türk İş Hukukunda İşçilik Alacaklarının Korunması, Ankara 2004.
- KORKUSUZ, Refik:** İş Hukukumuzda Yeni Bir Kurum: Ücret Garanti Fonu, İHSGHD, 2004/4. (Fon)
- KÖSEOĞLU, Ali Cengiz:** İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, İstanbul 2004.
- KURU, Baki:** Haczi Olmayan Şeyler, AÜHFD, C. 19, S. 1, Ankara 1962.
- KURU, Baki:** İcra ve İflâs Hukuku El Kitabı, 2. Baskı, Ankara 2013.
- KURU, Baki/ASLAN, Ramazan/YILMAZ, Ejder:** İcra ve İflas Hukuku, 18. Baskı, Ankara 2004.

- KURU**, Baki/**ASLAN**, Ramazan/**YILMAZ**, Ejder: İcra ve İflas Hukuku, 28. Baskı, Ankara 2014.
- KURU**, Baki, İstinaf Sistemine Göre Yazılmış İcra ve İflas Hukuku Ders Kitabı, 3. Baskı, Ankara 2019. (İstinaf)
- KURU**, R. Demet: Ulusal ve Uluslararası Çerçeve Ücretin Korunması “Ücret Garanti Fonu”, Karatahta/İş Yazıları Dergisi, S. 11, Ağustos 2018.
- MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi/**ASTARLI**, Muhittin: İş Hukuku, 5. Baskı, Ankara 2012.
- MAHMUTOĞLU**, Hamdi/**ASTARLI**, Muhittin/**BAYSAL**, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1, Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, Ankara 2021.
- NARMANLIOĞLU**, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul 2014.
- NARMANLIOĞLU**, Ünal: Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkânı), DEÜHFD, C. 12 - Özel S., 2010, Basım Yılı: 2012. (Kaçınma)
- NARTER**, Sami: Çalışanlar İçin Ücretler, 1. Baskı, Ankara 2015.
- OĞUZMAN**, Kemal/**SELİÇİ**, Özer/**OKTAY-ÖZDEMİR**, Saibe: Eşya Hukuku, 18. Baskı, İstanbul 2015
- ÖZEKES**, Muhammet: Konkordatoya Başvuru ve Geçici Mühlet Kararı, 7101 Sayılı Kanunla Konkordato ve Elektronik Tebligat Konularında Getirilen Yenilikler, İstanbul 2018.
- ÖZKARACA**,ERCÜMENT: Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararın İş Sözleşmelerinde Uygulama Alanı, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 25, S. 1, Haziran 2019.
- PEKCANITEZ**, Hakan/**ATALAY**, Oğuz/**SUNGURTEKİN-ÖZKAN**, Meral/**ÖZEKES**, Muhammet: İcra ve İflâs Hukuku Ders Kitabı, 3. Bası, Ankara 2016.
- PEKCANITEZ**, Hakan/**ERDÖNMEZ**, Güray: 7101 Sayılı Kanun Çerçevesinde Konkordato, İstanbul 2018.
- REİSOĞLU**, Seza: Hizmet Akdi, Mahiyeti-Unsurları-Hükümleri, Ankara 1968.
- SARIBAY ÖZTÜRK**, Gizem: İşverenin Ödeme Aczi Halinde İşçilik Alacaklarının Korunması, Sarper Süzek’e Armağan, İstanbul 2011.
- SARIOĞLU**, Halil: Gemiadaminin Hizmet Akdinin Sona Ermesinin Sonuçları, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt 50, Sayı 1-4, 2000.
- SELÇUKİ**, Sabih: İş Kanunu, 3. Baskı, İstanbul 1973.
- SENYEN-KAPLAN**, E. Tuncay: Bireysel İş Hukuku, 11. Baskı, Ankara 2020.

- SENYEN-KAPLAN**, E. Tuncay: İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı, TBB Dergisi Özel Sayı, 2017.
- SOYER**, M. Polat: 4857 sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Türk-İş Yayınları, 2003.
- SOYER**, M. Polat: İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Koşulları, Kullanılması ve Hukuki Sonuçları, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. 1, İstanbul 2011. (Kaçınma Hakkı).
- SUNGURTEKİN- ÖZKAN**, Meral: İşverenin İflas Etmesi Halinde İşçilik Hak ve Alacaklarının Karşıllanması Konusundaki Sistemler ve Türk Hukukundaki Durum, Ankara 2008.
- SUNGURTEKİN-ÖZKAN**, Meral/ÖZEKES, Muhammet: İcra ve İflâs Hukuku Ders Kitabı, 5. Bası, İstanbul 2018.
- SUR**, Melda: İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005.
- SÜMER**, Haluk Hadi: İş Hukuku, 16. Bası, Konya 2011.
- SÜZEK**, Sarper: İş Hukuku, 20. Baskı, İstanbul 2020.
- SÜZEK**, Sarper: İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, AÜHFD, 2007/4. (Kaçınma)
- ŞAHLANAN**, Fevzi: Ücretin Gününde Ödenmemesi Nedeniyle İşgörme Borcunu Yerine Getirmeme, Tekstil İşveren Dergisi, S. 342, Eylül 2008.
- ŞAKAR**, Müjdat: İş Hukuku Uygulaması, 9. Baskı, Eylül 2011.
- TALAS**, Cahit: Sosyal Ekonomi, 6. Baskı, Ankara 1979.
- TARCAN**, Nurseli: Avrupa Sosyal Şartı'ndan, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2006.
- TAŞ-KORKMAZ**, Hülya: 7101 Sayılı Kanun ile İcra ve İflâs Kanunu'nda Yapılan Değişikliklerin Zaman İtibariyle Uygulanması, 7101 Sayılı Kanunla Konkordato ve Elektronik Tebligat Konularında Getirilen Yenilikler, Editör: Muhammet Özekes, İstanbul 2018.
- TAŞMAN**, Bilgehan: Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1988.
- TEKİNAY**, Selahattin Sulhi/**AKMAN**, Sermet/**BURCUOĞLU**, Haluk/**ALTOP**, Atilla: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 7. Bası, İstanbul 1993.
- TOPÇU**, Umut: İşçi Alacak Davaları ve Belirsiz Alacak Davaları, 3. Baskı, Ankara 2013.
- TUNCAY**, A. Can: Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları (İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı), Legal İHSGHD, 2005/6.

- TUNCAY, A. Can/EKMEKÇİ, Ömer:** Yeni Mevzuat Açısından Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları, 2. Baskı, İstanbul 2009.
- TUNÇOMAĞ, Kenan:** İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1988. (İş Hukuku 1988)
- TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut:** İş Hukuku Esasları, İstanbul 2003. (İş Hukuku 2003)
- TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut:** İş Hukuku Esasları, İstanbul 2018.
- UÇUM, Mehmet:** Yeni İş Kanunu Seminer Notları, İstanbul 2003.
- USTA, Osman:** Müteahhit Eliyle Yaptırılan İşlerde, İşçi Hakları Bakımından Kamu Tüzel Kişilerinin Yetki ve Sorumlulukları, Çimento İşveren Dergisi, S. 1, C. 12, 1998.
- UŞAN, Fatih:** İş ve Sosyal Sigorta Uygulamasında Parça Başına Ücret, Ankara 2003.
- UYAR, Talih:** İcra Hukukunda Haciz, Manisa 1990.
- UYAR, Talih:** Gerekçeli ve Açıklamalı İcra ve İflas Hukuku Şerhi, C. 5, 2. Bası, Ankara 2007.
- UYAR, Talih:** Hacze Adi (Takipli) Katılma, TBB. Dergisi, S. 66, 2006.
- UYANIK, Atilla:** Konkordato, 2 Baskı, Ankara 2021.
- UZUN, Bekir:** Yeni İş Yasası Semineri, İTO Yayını, İstanbul 2004.
- YAĞCI, Kürşat:** Borcun İfasının, Sözleşmenin Kurulmasından Sonraki Bir Olgunun Gerçekleşmesinden İtibaren Belirli Bir Sürenin Geçmesiyle Muaccel Olacağının Kararlaştırıldığı Hallerde Borçlunun Temerrüde Düşmesi İçin İhtar Şart mıdır? (Vadenin Sonradan Belirli Hale Gelebirliliği Üzerine), İstanbul Hukuk Mecmuası, S. 71, 2019.
- YARSUVAT, Duygun:** Yeni Türk Ceza Kanunu'nun 117 ve 118. Maddelerinde Yer Alan İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali, Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçları, Sicil İHD, Eylül 2007.
- YAVAŞ, Murat:** Maaş ve Ücret Haczi, TBB Dergisi, S. 84, 2009.
- YAVUZ, Ezgi:** Ücretin Ödenmesi Kanıtlanması Gününde Ödenmemesi ve Sonuçları, İstanbul Barosu Dergisi, C. 81, S. 2007/1.
- YILMAZ, Ejder:** Hukuk Sözlüğü, 8. Baskı, Ankara 2004.
- YORULMAZ, Çiğdem:** İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçilik Alacaklarının Korunması, Ankara 2020.
- YUVALI, Ertuğrul:** İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları İle Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri, Kamu- İş, C. 12, S. 3/2012.

ZAİM, Sabahattin: Çalışma Ekonomisi, İstanbul 1990.

ZEYTİNOĞLU, Emin: Yargıtay'ın Ücret Kavramının Genişleyebilmesine Yol Açabilecek Bir Kararının İrdelenmesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Hukuk Özel Sayısı, Yıl: 2011/2.

ZEYTİNOĞLU, Emin: Bahşışın Ücret Olarak Kabul Edilip Edilmeyeceğinin İrdelenmesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:13, S. 26, Güz 2014/2. (Bahşış)

İnternet Kaynakları

26 sayılı Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi:

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377243/lang--tr/index.htm

80/987/EEC (80/987 sayılı Avrupa Birliği Yönergesi): <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31980L0987&qid=1602175363486&from=EN>

94 No'lu Çalışma Şartları (Kamu Sözleşmeleri) Sözleşmesi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377264/lang--tr/index.htm

95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377265/lang--tr/index.htm/

99 sayılı Asgari Ücret Tespit Mekanizması (Tarım) Sözleşmesi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377268/lang--tr/index.htm

C173 - Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173) :https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C173

2002/74/EC (2002/74 Sayılı Yönerge): <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0074&rid=7>

2008/94/EC (2008/94 Sayılı Yönerge): <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:283:0036:0042:EN:PDF>

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi:

<http://danistay.gov.tr/upload/avrupainsanhaklarisozlesmesi.pdf>

Avrupa Sosyal Şartı:

https://www.anayasa.gov.tr/files/insan_haklari_mahkemesi/avrupa_sosyal_sarti/AvrupaSosyalSarti2.pdf

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi:

<http://www.danistay.gov.tr/upload/insanhaklarievrenselbeyannamesi.pdf>

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi:

http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin134.pdf

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı:

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>

Filadelfiya Bildirgesi: https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm/

R085 - Protection of Wages Recommendation, 1949 (No. 85):
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R085

Ücret Garanti Fonu: <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/ucret-garanti-fonu>

<https://www.csqb.gov.tr/>

<http://kararlar.uyusmazlik.gov.tr>

<https://khyk.kazancihukuk.com/>

<http://www.mevzuat.gov.tr/>

<https://www.resmigazete.gov.tr>