



**T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**ÖZE HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI**

**YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA ÜCRET,
TÜRLERİ VE KORUNMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SEDA ŞAFAK ÇINAR

DANIŞMAN: DOÇ. DR. RECEP MAKAS

**YALOVA
AĞUSTOS 2022**



T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

**YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA ÜCRET,
TÜRLERİ VE KORUNMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SEDA ŞAFAK ÇINAR

187229017

DANIŞMAN: DOÇ. DR. RECEP MAKAS

YALOVA
AĞUSTOS 2022

ETİK BEYAN

Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım “YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA ÜCRET, TÜRLERİ VE KORUNMASI” başlıklı bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksinin tespiti halinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi taahhüt ve beyan ederim.

İmza

SEDA ŞAFAK ÇINAR





ÖNSÖZ

Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Özel Hukuk Yüksek Lisans programı kapsamında hazırlanan “YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA ÜCRET, TÜRLERİ VE KORUNMASI” başlıklı yüksek lisans tezinde ücret ve ücret türleri detaylı olarak incelenmiş ve Yargıtay’ın bu hususlardaki yaklaşımı açıklanmıştır.

Yüksek lisans eğitimim boyunca benden yardımlarını esirgemeyen, akademik anlamda bana her zaman destek olan ve doğru yolu gösteren sayın danışman hocam Doç. Dr. Recep Makas’a teşekkür ederim. Tez konusunun belirlenmesi, kaynak bulma, tez yazımı hususlarındaki yardımlarından ötürü Arş. Gör. Azize Velioğlu, Arş. Gör. Muhammed Enes Yıldız ve Arş. Gör. Emre Karabacak’a da teşekkür etmek isterim.

Her zaman yanımda oldukları ve benden desteklerini hiçbir zaman esirgemedikleri için annem Nurten Şafak’a ve babam Ahmet Şafak’a, tez yazım sürecindeki yardım ve destekleri için eşim Av. Sait Çınar’a ve kıymetli arkadaşım Gamze Karaali’ye teşekkürü bir borç bilirim.

Ağustos – 2022

SEDA ŞAFAK ÇINAR



İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN	i
ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR LİSTESİ	ix
ÖZET.....	xi
ABSTRACT.....	xiii
1. GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK ÜCRET

2. Ücret Kavramı	3
2.1. Genel Olarak	3
2.2. Temel Ücret.....	4
2.2.1. Genel Olarak.....	4
2.2.2. Brüt Ücret	5
2.2.3. Net Ücret	5
2.3. Giydirilmiş Ücret	5
2.4. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücretleri	6
2.5. Tazminatların ve Bildirim Sürelerine Ait Ücretin Hesabında Esas Alınan Ücret	7
3. Ücret Eki Kavramı	8
4. Ücretin Miktarı	10
4.1. Ücretin Miktarının Belirlenmesinde Tarafların Serbestliği	10
4.2. Ücretin Belirlenmesi	11
4.3. Taraflarca Belirlenmemesi Halinde Ücret Miktarı	13
5. Ücretin Ödenmesi.....	13
5.1. Ödeme Şekli.....	13
5.1.1. Nakden Ödeme	13
5.1.2. Aynen Ödeme	16
5.2. Ödeme Zamanı.....	17
5.2.1. Genel Olarak.....	17
5.2.2. Ücretin Avans Olarak Ödenmesi	19
5.3. Ödeme Yeri	20
5.3.1. Genel Olarak.....	20

5.3.2. Banka Aracılığıyla Ödeme Zorunluluğu	21
5.4. Ücretin Kural Olarak Doğrudan İşçiye Ödenmesi.....	22
5.5. Ücretin Ödendiğinin Belgelenmesi ve İspatı	23
5.5.1. Genel Olarak.....	23
5.5.2. Çalışmanın ve Ücret Miktarının İşçi Tarafından İspatlanması	24
5.5.2.1. Genel Olarak	24
5.5.2.2. Ücret Hesap Pusulası	27
5.5.2.3. Çalışma Belgesi.....	27
5.5.3. Ücretin Ödendiğinin İşverence İspatlanması.....	28
5.5.3.1. Genel Olarak	28
5.5.3.2. Ücret Bordrosu	30
5.5.3.3. İbraname.....	30
5.6. Ücret Alacağında Zamanaşımı ve Faiz	31
5.6.1. Zamanaşımı	31
5.6.2. Faiz	34
6. İşin İfa Edilmemesine Rağmen İşverenin Ücret Ödeme Borcu Olan Haller.....	37
6.1. Yıllık İzin Ücreti	37
6.1.1. Genel Olarak.....	37
6.1.2. Yıllık İzin Ücretinin Hesaplanması	43
6.2. Tatil Günlerinde Ödenen Ücretler.....	43
6.2.1. Hafta Tatili Ücreti	43
6.2.2. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti	45
6.2.3. Tatil Günü Ücretinin Hesaplanması	46
6.3. İşçiye İş Arama İzninde Ücret Ödenmesi	47
6.4. İşçinin İşin İfasına Hazır Olarak Beklediği Süreler.....	48
6.5. Kadın İşçinin Gebelik ve Doğumu Durumunda	48
6.6. İşveren Temerrüdü Durumunda	50
6.7. İşçinin Hastalığı Durumunda	50
6.8. Zorlayıcı Nedenin Ortaya Çıkması Durumunda.....	51
6.9. Parça Başına veya Götürü Usulü Çalışma	52
7. Ücretin Ödenmemesi.....	53
7.1. Ücretin ve Faizin Ödenmesinin Talep Edilmesi	53
7.2. İşçinin Haklı Nedenle Fesih Hakkı.....	55
7.3. İdari Para Cezası	57
7.4. Hapis Hakkı	57

İKİNCİ BÖLÜM

ÜCRET TÜRLERİ

8. Genel Olarak	59
9. Zamana Göre Ücret	59
10. Akort Ücret	61
10.1. Genel Olarak	61
10.2. Parça Başına Ücret	62
11. Götürü Ücret	64
12. Yüzde Usulüne Göre Ücret	65
13. Prim	68
14. İkramiye	70
15. Komisyon	75
16. Kârdan Pay Alma	76
17. Bahşiş	78

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÜCRETİN KORUNMASI

18. Ücretin Korunmasına İlişkin Hukuki Düzenlemeler	80
18.1. Asgari Ücret	80
18.1.1. Asgari Ücretin Tanımı ve Kapsamı	80
18.1.2. Asgari Ücretin Belirlenmesi	84
18.1.3. Komisyonun Kuruluşu, Görev, Yetki ve Sorumluluğu	85
18.1.4. Asgari Ücret Düzenlemesine Aykırılık	86
18.2. İşçinin Rızası Olmaksızın Ücretin Takas Edilememesi	87
18.3. Ücretin Dörtte Birinden Fazlasının Haciz, Devir, Temlik ve Rehin Edilememesi	87
18.4. İşçi Alacaklarının İmtiyazlı Alacak Olması	89
18.5. Kamu Makamlarının İşçilerin Ücretlerini Hakedişlerden Ödemesi	91
18.6. Ücret Kesme Cezasının Sınırlandırılması	92
18.7. İşverenin Aczi Halinde İşçinin Ücreti İçin Teminat Talep Edebilmesi	94
18.8. Ücretten İndirim Yapılamaması	94
18.9. İşçinin Ücret Garanti Fonundan Yararlanması	95
18.10. İşçilerin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı	97
18.10.1. Şartları	97
18.10.1.1. İşçinin Ücretinin Ödenmemesi	97
18.10.1.2. Ücretlerin Yirmi Gün İçinde Ödenmemesi	97

18.10.1.3. Ücretlerin Ödenmemesinin Mücbir Sebebe Dayanmaması	98
18.10.2. Hukuki Sonuçları.....	98
18.10.2.1. Grev Sayılmaması	98
18.10.2.2. Çalışmaktan Kaçınan İşçilerin Yerine İşçi Alınamaması	99
18.10.2.3. Çalışmaktan Kaçınan İşçilerin İş Sözleşmelerinin Feshedilememesi	99
18.10.2.4. Çalışmaktan Kaçınan İşçilere Ücret Ödenmesi.....	99
19. Ücretin Korunmasına İlişkin Cezai Düzenlemeler	101
SONUÇ	105
KAYNAKÇA	111
ÖZGEÇMİŞ	120



KISALTMALAR LİSTESİ

AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AÜY	: Asgari Ücret Yönetmeliği
BK	: 818 sayılı eski Borçlar Kanunu
Çimento İşveren	: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Dergisi
ÇÜHFD	: Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
E.	: Esas
EBYÜ-HFD	: Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
ERÜHFD	: Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
ET.	: Erişim Tarihi
f.	: fıkra
HD	: Hukuk Dairesi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İİK	: İcra İflas Kanunu
İK	: İş Kanunu
TK	: Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması Ve 6452 Sayılı Kanunla 6212 Sayılı Kanunun 2 Nci Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun
İNÜHFD	: İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar
KASBD	: Kadim Akademi Sosyal Bilimler Dergisi
Legal İSGHD	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
m.	:madde

MÜHF-HAD	:Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi
RG	: Resmi Gazete
SDÜ İİBF Dergisi	:Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
STİK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
vd.	:ve devamı
Yarg.	:Yargıtay
Yarg. HGK	:Yargıtay Hukuk Genel Kurulu



YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA ÜCRET, TÜRLERİ VE KORUNMASI

ÖZET

Ücret, işçinin emeğinin karşılığı ve temel geçim kaynağı olarak İş Hukukunda oldukça önemli bir konudur. Bu nedenle Anayasa, İş Kanunu ve diğer mevzuatta ücretle ilgili çeşitli düzenlemeler yapılmıştır.

Ücret türleri de İş Hukuku açısından önem arz eden bir konudur. Ücret türlerinin bazıları mevzuatta düzenlenmiş, bazıları ise mevzuatta düzenlenmemesine rağmen Yargıtay ve doktrin tarafından işçi ücreti olarak kabul edilmiştir. Bu tezde ücrete ve ücret türlerine ilişkin mevzuat, Yargıtay ve doktrin görüşleri üzerinde durulmuştur.

Tezin birinci bölümünde ücret, genel olarak incelenmiştir. Bu bölümde ücret kavramı, ücretin ödenmesi ve ödenmemesi açıklanmıştır. İkinci bölümde, ücret türleri ele alınmıştır. Üçüncü bölümün konusu ise, ücretin korunmasına ilişkin hukuki ve cezai düzenlemelerdir.

Anahtar Kelimeler: Ücret, Ücret Türleri, Ücretin Korunması



FEES, TYPES OF FEES AND FEE PROTECTION ACCORDING TO THE DECISIONS OF THE SUPREME COURT

ABSTRACT

Wage is a very important issue in Labor Law as the reward for the labor of the worker and the main source of livelihood. For this reason, various regulations regarding wages have been made in the Constitution, Labor Law and other domestic legislation.

Wage types are also an important issue in terms of Labor Law. Some of the wage types are regulated in the legislation, and some are accepted as workers' wages by the Supreme Court and the doctrine, although they are not regulated in the legislation. In this dissertation, the legislation on wages and wage types, the Supreme Court and doctrine views are emphasized.

In the first part, wages are examined in general. In this section, the concept of wage, payment and non-payment of wages are explained. In the second part, types of wages are discussed. The point of the third part is the legal and criminal judgments regarding the protection of wages.

Keywords: Wage, Types of Wages, Protection of Wages

1. GİRİŞ

İşçinin genellikle tek geçim kaynağı olan ücret, türleri ve korunması hakkında uluslararası sözleşmelerde, Anayasa’da, İş Kanunu’nda, Borçlar Kanunu’nda ve diğer mevzuatta çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Klasik sözleşme teorisinde ve Borçlar Hukuku uygulamasında taraflar hukuken eşit düzeydedir. Ancak, işçi-işveren ilişkisinde ekonomik yönden eşit şartlarda değildirler. Bu nedenle, söz konusu düzenlemelerde tarafların irade serbestliğine sınırlı olarak yer verilmiştir. Ücrete ilişkin yapılan düzenlemeler esas itibarıyla emredici niteliktedir.

Ücret türleri denildiğinde, ilk akla gelenler zamana göre, parça başına ve götürü ücret olmaktadır. Ancak bunların dışında mevzuatta düzenlenen veya Yargıtayca kabul edilen ücret türleri de bulunmaktadır. İş Kanunu’nda ücretin kural olarak zamana göre belirleneceği öngörülmekle birlikte, tarafların farklı ücret türlerini kararlaştırmasına da olanak tanınmıştır. Uygulamada zamana göre ücretin sakıncalarını ortadan kaldırmak, daha çok üretim yapan işçilerin diğer işçilere göre daha fazla ücret almasını sağlamak, verimi ve yapılan işin kalitesini artırmak, işçileri çalışmaya özendirmek, başarılı işçileri ödüllendirmek ve gelecekte daha iyi çalışmak için teşvik etmek gibi amaçlarla zamana göre ücrete ilaveten farklı ücret türleri de kararlaştırılmaktadır.

Ücretin işçi açısından önemi nedeniyle, başta Anayasa olmak üzere İş Hukuku mevzuatında ücretin korunmasına ilişkin çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Ücretin korunmasına ilişkin bu düzenlemelerin bir kısmı hukuki, diğerleri ise cezai düzenleme niteliğindedir. Hukuki düzenlemelerin başında, asgari ücret düzenlemesi gelmektedir. İşçinin ücretinin korunması maksadıyla işçilere, asgari ücretin altında ücret ödemesi yapılamayacağı öngörülmüştür. Bunun yanında, işçi ücretinin takasına, hazine, devrine, rehnedilmesine, temlik edilmesine, işçi alacaklarının diğer alacaklar karşısındaki konumuna, kamu makamlarının işçi ücretleriyle alakalı yükümlülüklerine, ücret kesme cezalarına, işverenin ödeme güçsüzlüğüne düşmesi durumunda işçinin işverenden teminat talep edebilmesine, ücretten indirim yapılamayacağına, Ücret Garanti Fonu’na, ücretin ödenmemesi nedeniyle işçinin çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin düzenlemeler yapılarak ücretin korunması amaçlanmıştır. Ayrıca, Anayasa’da güvence altına alınan çalışma ve sözleşme özgürlüğünün korunması saikiyle ücretin korunması hakkında cezai düzenlemeler

yapılmıştır. Konunun önemi ve güncel olması sebebiyle bu çalışmanın konusu “YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA ÜCRET, TÜRLERİ VE KORUNMASI” olarak seçilmiştir.

Tezin birinci bölümü, genel olarak ücrettir. Bu bölümde; ücret kavramı, ücret eki kavramı, ücretin miktarı, ücretin ödenmesi ve ödenmemesi, ücrete ilişkin zamanaşımı ve faiz, işçinin çalışmadan ücrete hak kazanacağı durumlar ve ücret ödemesinin ispatlanması konuları ele alınmıştır.

Tezin ikinci bölümünde; ücret türleri incelenmiştir. Öncelikle ücret türleri genel olarak ele alınmış, ardından zaman esasına göre ücret, akort ücret, parça başına alınan ücret, götürü ücret, yüzdeye göre belirlenen ücret, prim, ikramiye, komisyon, kârdan alınan pay ve bahşiş ayrı başlıklar altında ele alınmıştır.

Tezin son bölümü ise, ücretin korunmasıdır. Bu bölümde; ilk olarak ücretin korunmasına ilişkin hukuki düzenlemeler açıklanmış, daha sonra asgari ücret düzenlemesi, ücretin takasına, haciz, devir, temlikine ilişkin yasaklar, ücrete indirim yapılamaması, Ücret Garanti Fonu, ücret kesme cezasına ilişkin sınırlandırmalar, işçi alacaklarının imtiyazlı alacak olması, kamu makamlarının işçilerin ücretlerini hakedişlerden ödemesi, işverenin aczi durumunda işçinin ücreti için talep edebileceği teminat, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Devamında ise, ücretin korunmasına ilişkin cezai düzenlemeler üzerinde durulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK ÜCRET

2. Ücret Kavramı

2.1. Genel Olarak

Ücret, iş sözleşmesi açısından vazgeçilemez bir yapı taşıdır. Ücret ödemesinin kararlaştırılmadığı bir sözleşme, iş sözleşmesi olarak kabul edilemez¹. Ücret kavramı açısından, 818 sayılı Borçlar Kanunu (BK)'nda iş sahibinin, sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan ya da adet olan ücreti ödeyeceği öngörülmüştür (m. 323). Türk Borçlar Kanunu (TBK)²'na göre ise, işveren, işçiye sözleşmesinde ya da toplu sözleşmede yazılı olan; sözleşmede yazmıyorsa asgari ücretten az olmayan emsal ücreti ödeyecektir (m. 401). 818 sayılı Kanundan farklı olarak TBK'nda işverenin işçiye adet olan ücreti ödemesi yükümlülüğü düzenlenmemiş ve sözleşmede hüküm bulunmuyorsa işveren, işçiye asgari ücretten az olmayan emsal ücreti, yani mutad olan ücreti veya ücret miktarını³ ödemekle yükümlü olduğu hükmü getirilmiştir.

İş Kanunu (İK)⁴'na göre ücret, işçiye bir iş karşılığında nakit olarak ödenir (m. 32). Anılan maddeye göre ücret, bir kişiye ancak çalışması karşılığında ödenir⁵. Yani, çalışma karşılığı olmayan ödemeler ücret olarak nitelendirilemez. Fakat, kanunun bazı maddelerinde yapılan düzenlemeler ile belli durumlarda çalışma karşılığı olmaksızın, işçiye ödeme yapılacağı öngörülmüştür. Bu maddelere örnek olarak İş Kanunu'nun 46, 47 ve 57. maddeleri gösterilebilir. Bu hükümler gereğince işçiye yıllık izinde olduğu dönemde, hafta tatilinde, ulusal bayramlarda ve genel tatil günlerinde bir iş karşılığı olmadan ücret ödenir. İşçiye çalışması olmadan yapılan bu ödemelere, sosyal ücret denir⁶. *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal'a* göre bu ödemeler, belirli bir işin ifası

¹ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı: Güncellenmiş 5. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2021, s.170.

² RG, 04.02.2011, 27836.

³ Tankut Centel, “Türk Borçlar Kanunu’nda İşverenin Ücret Borcu”, Sicil, Yıl Sayı 23, Eylül 2011, s. 6.

⁴ RG, 10.06.2003, 25134.

⁵ Yarg. 22. HD, 08.06.2017, E.2015/15041, K.2017/13623, www.yargitay.gov.tr, (ET. 17.07.2021).

⁶ Sarper Süzek, İş Hukuku, 20. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2020, s. 362; Turhan, Esener: İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ankara 1978, s.166.

sonucunda ödenmemekle birlikte, geniş anlamda belirli bir süre çalışma karşılığında yapıldığından ücret niteliğindedir⁷. Bu maddeden çıkartılabilecek diğer bir sonuç ise, ücretin para ile ödenecek bir tutar olduğudur. Bu düzenleme nedeniyle asıl ücret, aynı olarak karşılaştırılmaz ve ödenemez.

İşçi ücretini üçüncü kişiler de ödeyebilir. Sözgelimi, otel, lokanta benzeri yerlerde ücret ödemesi müşterilerce yapılabilir⁸. Ücretin müşterilerden elde edilen paralarla ödenmesi halinde, toplanan paralar asgari ücretin altında kalıyorsa, bu farkı işverenin tamamlaması İK'nun 39. maddesi nedeniyle zorunludur⁹.

İş Kanunu'na göre aynı şartlardaki işçilere cinsiyetleri nedeniyle farklı ücret ödemesi yapılamaz. Bu düzenleme ile işçiler arasında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmasının önüne geçilmesi amaçlanmıştır. (İK m. 5/4-5). İşverenin eşit ücret ödeme borcundan bahsedilebilmesi için, işçi ve işveren arasında devam eden bir iş sözleşmesi bulunmalıdır. İşyerinde çalışan en az iki işçi bulunmalıdır. İşçiler eşit ve eşdeğer nitelikte işlerde çalışmalıdır. Karşılaştırılan işçiler, aynı işyerinde ve aynı zaman dilimi içinde çalışıyor olmalıdır¹⁰.

2.2. Temel Ücret

2.2.1. Genel Olarak

Temel ücret, işveren veya üçüncü kişilerce işçiye çalışması karşılığında nakit olarak ödenir (İK m. 32). Bu tanımda dar ve teknik anlamda ücret kavramı açıklanmıştır¹¹. Uygulamada "çıplak ücret", "giydirilmemiş ücret" kavramlarıyla ifade edilen bu tanımdaki ücrettir¹². Temel ücret hesaplanırken ikramiye, sosyal yardımlar gibi ödemeler dikkate alınmaz¹³.

⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 171.

⁸ Yarg 9. HD, 26.10.2020, E.2017/17399, K.2020/13299, www.yargitay.gov.tr, (ET. 17.07.2021).

⁹ Ahmet Terzioğlu, "İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret", Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 18, Sayı 72, Ekim 2019, s. 1937.

¹⁰ Mehmet Nusret Bedük, "İş Hukukunda Eşit Ücret Hakkı ve Uygulaması", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya 2004, s. 100 vd.

¹¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 170.

¹² Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 5. Baskı, Ankara Olgaç Matbaası, Ankara 1984, s. 463.

¹³ Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 362.

Temel ücrete yapılan eklemeler ve kesintiler hesap pusulasında belirtilir (İK m. 37/2). Anılan eklemelerin yapılacağı temel ücret, 4857 sayılı Kanun'un 32. maddesinde düzenlenen çalışma karşılığı olarak işverence para ile ödenen tutardır.

2.2.2. Brüt Ücret

Brüt ücret, temel ücretin yasal kesintiler uygulanmamış halidir¹⁴. Brüt ücret, temel ücrete ikramiye gibi ilaveler ile vergi, sigorta primi benzeri eksiltmelerin uygulanmadığı halidir¹⁵. Söz gelimi, işveren temel ücretin yanında işçi için vergi, sosyal sigorta primi ve sendika aidatı ödemektedir. İşverenin işçi için yaptığı tüm bu ödemeler, brüt ücreti ifade eder¹⁶.

2.2.3. Net Ücret

Net ücret, brüt ücretin sigorta primi, gelir vergisi, tasarruf kesintisi, sendika aidatı ve damga vergisi kesintileri yapıldıktan sonra işçiye ödenen halidir¹⁷. Yani bu ücret, işverenin muayyen bir zaman aralığı için ödediği, yasal kesintiler yapıldıktan sonra işçinin üzerinde tasarruf edebileceği ücrettir. Kısacası, net ücret işçinin eline geçen ücrettir¹⁸. Uygulamada, genellikle işçiye net ücret üzerinden ödeme yapılır¹⁹.

2.3. Giydirilmiş Ücret

Asıl ücrete ücret eklerinin eklenmesi halinde geniş anlamda ücret oluşur. Uygulamada geniş anlamda ücret yerine giydirilmiş ücret kavramı da kullanılmaktadır²⁰. Temel ücreti, giydirilmiş ücrete yükselten ücret ekleridir²¹. Giydirilmiş ücrete işçiye ödenen para veya para ile ölçülebilir tüm menfaatler dahil

¹⁴ Nihat Yüksel, "Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde Ücret Dışı Ödemeler ve Sisteme Etkileri", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 1994, s. 14.

¹⁵ Baki Oğuz Mülayim, "İşçi Alacaklarına İlişkin Davalarda Net Tutar Yerine Brüt Tutar Üzerinden Karar Verilmesi", İNÜHFD, Cilt 9, Sayı 2, Yıl 2018, s. 463.

¹⁶ Kazım Kılınç, "Sosyo-ekonomik Yönleriyle Asgari Ücret ve Uygulaması", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 1987, s. 4.

¹⁷ Yüksel, s. 14.

¹⁸ Kılınç, s. 4.

¹⁹ Mülayim, s. 464.

²⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 171.

²¹ Mustafa Kılıçoğlu ve Kemal Şenocak, İş Kanunu Şerhi, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 3. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2013, s. 762.

edilir. İkramiye, devamlı olarak ödenen prim, giyim, ulaşım, yemek yardımları gibi ödemeler bu kapsamdadır²². Kanunda yer almasa da iş kazası ve meslek hastalığı tazminatlarında geniş anlamda ücret dikkate alınır²³. Asgari geçim indirimi, ücret özelliği taşımadığından, giydirilmiş ücrete eklenmez²⁴.

2.4. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücretleri

İşverenler, sınırlı olmayan belirli durumlarda işçilere fazla çalışma yaptırabilir²⁵. Kanuna göre, ülkenin menfaatleri ya da işin gereği veya verimliliğin artırılması benzeri sebeplerle fazla çalışma yapılması mümkündür. Fazla çalışma, haftada kırk beş saati geçen çalışmalardır²⁶. Fazla çalışma ücreti, saatlik ücretin 1,5 katıdır (İK m. 41/1-2). Fazla çalışma ücreti, saat üzerinden hesaplanır. Gün, hafta, ay üzerinden hesaplanması mümkün değildir²⁷. Sözleşmede haftalık kırk beş saatten az çalışma süresi belirlenmişse, bu süreyi aşan ve kırk beş saate kadar olan çalışmalar fazla sürelerle çalışma olarak nitelendirilmektedir. Fazla sürelerle çalışma halinde, işçiye saatlik ücretin 1,25 katı ödenir (m. 41/3). Bu ücretleri düzenleyen kurallara nispi emredicidir. Bu nedenle normal çalışma sürelerinin üzerinde çalışma karşılığında kanunda belirtilenden daha yüksek ücretler ödenmesi öngörülebilir. Ayrıca işçi ve işverenin anlaşarak, fazla sürelerle çalışmayı fazla çalışmaya ilişkin kurallara tâbi kılmaları da mümkündür²⁸. Anılan ücretler, günlük yerine haftalık çalışma süresine göre belirlenir²⁹.

²² Yarg. 9. HD, 02.03.2021, E.2020/4974, K.2021/5298, www.yargitay.gov.tr; Yarg. 22. HD, 19.06.2019, E.2016/15528, K.2019/13453, www.yargitay.gov.tr, (ET. 17.07.2021); Şahin Çil: “Fazla Çalışma Ücretinin Temel Ücret İçinde Ödenmesi Uygulaması”, İÜHFM Cilt 74, Sayı 269, 2016, s. 270.

²³ Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 362.

²⁴ Yarg. 9. HD, 11.06.2020, E.2016/24123, K.2020/5415, www.yargitay.gov.tr, (ET. 17.07.2021).

²⁵ Hatice Duygu Özer, “Çalışma Saatlerini Kendi Belirleyen İşçi Fazla Çalışma Ücretine Hak Kazanır mı?”, Çalışma ve Toplum, 2007/3, s. 145.

²⁶ Yarg. 9. HD, 17.12.2020, E. 2017/18, K. 2020/19004, www.yargitay.gov.tr, (ET. 17.07.2021).

²⁷ Kılıçoğlu ve Şenocak, s. 776.

²⁸ Cevdet İlhan Günay, “Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları”, Sicil, Yıl 2, Sayı 6, Haziran 2007, s. 13.

²⁹ Münir Ekonomi, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Fazla Çalışma Kavramı”, Kamu- İş Dergisi, Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan, Cilt 7, Sayı 3, 2004, s. 160.

Fazla Çalışma Yönetmeliği³⁰'ne göre, parça başına veya akort çalışmalarda anılan ücretler normal çalışma süresini aşan her bir saatte üretilen parçayı ya da iş tutarını karşılayan ücrete göre saptanır. Bu uygulamada sıkıntı yaşanıyorsa, o ödeme dönemi boyunca üretilen parça ya da iş miktarlarının, o dönemde çalışılan çalışma saatine bölünmesiyle bir saatte üretilen parça ya da iş tutarı saptanır. Bu yöntemle işçinin saatlik ücretinin, yüzde elli artırılması ile fazla çalışma ücretine, yüzde yirmi beş artırılması ile fazla sürelerle çalışma ücretine ulaşılır (m. 4/3). Zeminin aşağısında madende iş gören işçilere, mecburi sebeplerle ve olağanüstü durumlarda fazla çalışma hallerinde haftalık otuz yedi buçuk saatten uzun süren çalışmalarda normal çalışma süresini aşan çalışmaları karşılığında saatlik ücretin en az yüzde yüz fazlası ödenir (İK m. 41/10).

Fazla mesai ücreti, çıplak ücrete göre hesaplanır. Hesaplama, giydirilmiş ücret esas alınarak yapılamaz³¹. Hesaplama yapılırken işçinin en son ücreti yerine işin yapıldığı dönemdeki ücret dikkate alınır³².

Yargıtay'a göre, fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil edilebilmesi için, işçiden yazılı muvafakat alınması, azami fazla mesai süresini aşan bir çalışma olmaması ve işçiye ödenen ücretin asgari ücret ile azami fazla mesai süresi mukabili ücretin toplamından az olmaması gerekir³³.

2.5. Tazminatların ve Bildirim Sürelerine Ait Ücretin Hesabında Esas Alınan Ücret

İhbar, kıdem ve kötü niyet tazminatı ile ihbar sürelerine ait peşin ödenecek ücret, temel ücret yanında, işçiye sağlanmış para ya da para ile ölçülebilir faydalar da dikkate alınarak hesaplanır (İK m. 17/7). Yani, bu tazminat ve ödemelerin hesaplanmasında giydirilmiş ücret esas alınacaktır. Temel ücretle birlikte sürekli nitelikte olan para veya para ile ölçülebilir bütün ödemeler, giydirilmiş ücrete eklenir³⁴.

³⁰ RG, 25.08.017, 30165.

³¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 377.

³² Yarg. 9. HD, 16.03.1999, 3265/5424, Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 834.

³³ Emre Ertan, "Fazla Çalışma Ücretinin Aylık Ücrete Dâhil Edilmesi", Sicil, Yıl 2015, Sayı 3, s. 104.

³⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 351.

Kıdem tazminatı, son ücrete göre hesaplanır. Anılan ücret, iş sözleşmesinin feshedildiği anda geçerli olan³⁵ brüt ücrettir³⁶. Akort veya götürü usulü çalışma benzeri ücretin değişken olduğu hallerde, iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki bir sene içerisinde işçiye yapılan ödemeler çalışma günü sayısına bölünerek bulunacak ortalama ücrete göre işçinin tazminatı hesaplanır³⁷. İş sözleşmesinin sona ermesinden önceki bir sene içerisinde işçinin ücreti artırılmışsa, işçiye iş sözleşmesinin sona ermesi ile zam tarihi arasında ödenen ücret, çalışılan günlere bölünerek tazminata esas ücret bulunur (1475 sayılı Kanun m. 14/9- 10). Mevsimlik işlerde işçinin tazminata esas son ücreti, ücret ödeme şekline bakılmadan bir mevsim döneminde ödenen ücretlerin çalışılan günlere bölünmesi ile bulunur³⁸. Kötü niyet tazminatı hesaplanırken de işçinin fesih tarihinde kazandığı en son günlük giydirilmiş brüt ücret dikkate alınır³⁹.

3. Ücret Eki Kavramı

Genel anlamda ücrete ilave olarak işçinin elde ettiği kanundan ya da sözleşmeden doğan bütün faydalar, ücret eklerini oluşturmaktadır⁴⁰. Ücret ekleri, temel ücretin tamamlayıcısıdır. Kural olarak, ücret eklerine temel ücret hakkında uygulanan kurallar uygulanır⁴¹. Sözgelimi, İK'nun 24/2-e. maddesinde düzenlenen işçinin ücretin ödenmemesi durumunda iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine ilişkin hüküm, ücret ekleri açısından da uygulanır. İşçiye ödenen fazla mesai ücreti, hafta tatili ya da genel tatil ücreti, prim ikramiye, yemek, yakacak, giyecek, bölüm farkı ücreti⁴² gibi ödemeler ücret eki niteliğindedir. Bu ücret ekleri, çalışma karşılığı olarak veya olmadan işveren ya da üçüncü kişiler tarafından ödenmektedir⁴³. İhbar ve kötü niyet

³⁵ Şahin Çil, “Kıdem Tazminatının Hesaplanmasında Ücret”, Sicil, Yıl 4, Sayı 13, Mart 2009, s. 59.

³⁶ Sützek, İş Hukuku Dersleri, s. 91.

³⁷ Yarg. 9. HD, 05.10.2021, E. 2021/9402, K. 2021/13674, www.yargitay.gov.tr, (ET. 17.07.2021).

³⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 352.

³⁹ Kılıçoğlu ve Şenocak, s. 243.

⁴⁰ Atilla Murat Demircioğlu ve Tankut Centel, İş Hukuku, 19. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016, s. 105.

⁴¹ Esener, s. 166.

⁴² Yarg. 9. HD, 07.10.2020, E.2017/16602, K.2020/10970, www.yargitay.gov.tr, (ET. 17.07.2021).

⁴³ Esener, s. 166.

tazminatları ile ihbar önellere ilişkin peşin ödenen ücret, ücret ekleri de dikkate alınarak hesaplanır.

95 sayılı Ücretin Korunması Hakkında ILO Sözleşmesi (ILO'nun 95 sayılı sözleşmesi)⁴⁴ ne göre, iş sözleşmesi taraflarca sona erdirildiğinde, işçinin hak ettiği ücretin bütünü, ulusal hukuki düzenlenmelere ya da bir toplu sözleşmeye veya bir hakem kararına göre ödenir (m. 12/2). Bu hükme uygun olarak İK'nun 32/6. maddesinde iş ilişkisi sona erdiğinde işçiye ücreti ve kanun ya da sözleşmeden kaynaklanan para ile ölçülebilen tüm faydaların ödeneceği düzenlenmiştir. Yani bu hüküm gereğince işveren, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçiye yalnızca asıl ücreti değil, ücret eklerini de ödemekle yükümlüdür. Arızı nitelikte olduğu anlaşılan ödemeler, ücret eki olarak giydirilmiş ücrete dahil edilemez.⁴⁵ Dolayısıyla devamlı nitelikte olan ödemeler, ücret eki olarak giydirilmiş ücrete dahil edilebilecektir. İşçiye, feshin geçersizliği kararı kesinleşene kadar çalıştırılmadığı zamana ilişkin, dört aya kadar ücreti ile diğer alacakları verilir (İK m. 21/3). Sözü edilen diğer haklar kavramına ücret ekleri de dahildir⁴⁶. İş Kanunu gereğince kural olarak ücret, işçinin çalışması karşılığında para ile ödenen temel ücrettir (m. 32/1). Ücret ekleri, istisnai durumlarda ücret kapsamında olduklarından, geniş anlamda ücret de bu istisnai durumlarda ortaya çıkar. Yani yasada farklı bir düzenleme yapılmamışsa, işçi alacakları temel ücrete göre hesaplanır. Ancak İK'nda temel ücret esas alınarak ödeme yapılacağına öngörüldüğü durumlarda iş ya da toplu iş sözleşmesine ücret eklerinin de hesaplamada dikkate alınacağına ilişkin hükümler konabilir.

Belirli bir havayoluyla uçuş veya kredi kartının kullanılması sonucunda kazanılan hediye mili veya mil puanı gibi avantajların, yani ücretleri işveren tarafından karşılanan havayolu seyahatlerinden kazanılan uçuş millerinin, seyahat eden işçiye işveren tarafından sağlanmış bir ek menfaat olarak değerlendirilmesi, hukuken doğru olmaz. Çünkü uçuş milleri, havayolu şirketinin doğrudan müşterisine sağladığı, hukuken şartlı bağış niteliğinde bir uygulamadır. Dolayısıyla, işveren tarafından

⁴⁴ 24.10.1960 tarihinde 109 sayılı kanunla kabul edilmiştir ve 29 Mart 1961 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

⁴⁵ Yarg. 9. HD, 18.03.2010, E. 2008/22536, K. 2010/7226, Şahin, Çil: İş Hukukunda İşçinin Ücreti, 1. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2010, s. 376; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 172.

⁴⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 171.

karşılana uçuşlardan kazanılan bedava miller, sistemde işçinin kişisel hesabına aktarılsa da işçi, bunu kendisinin değil, işverenin menfaatine kullanmalı ya da işverene iade etmelidir. Nitekim TBK'na göre işçi, işin ifası nedeniyle elde ettiği şeyleri derhal işverene teslim etmek zorundadır (m. 397/2). Hüküm gereğince, uçuş millerinin de işin ifası nedeniyle elde edilen şeyler kapsamında değerlendirilerek, işverene iade yükümlülüğü söz konusu olmalıdır⁴⁷.

Hangi ödemelerin ücret ekleri olarak sayılacağının belirlenmesi ve ücret eklerinin tasnif edilmesi oldukça zordur. Sözelimi prim⁴⁸, ikramiye ya da kâr payının genel anlamda ücret veya ücret eki olarak kararlaştırılması mümkündür. Bu ödemeler, genel anlamda ücret olarak kararlaştırılmışsa, İş Kanunu'nun 39. maddesi gereğince yapılan ödemelerin asgari ücretin altında kalmaması gerekmektedir. İş Kanunu gereğince, asıl ücretin aynı ödenmesi mümkün olmasa da ücret eklerinin aynı ödeme olarak kararlaştırılması mümkündür (m. 32/1). Örneğin, ücret eki olarak işçiye giyecek, barınma veya yemek verilebilir.

4. Ücretin Miktarı

4.1. Ücretin Miktarının Belirlenmesinde Tarafların Serbestliği

Taraflar, kanunda belirlenen sınırlar çerçevesinde sözleşmenin içeriğini serbestçe kararlaştırabilirler (TBK m. 26). Ücret de bu hüküm gereğince, kanundaki sınırlamalara uyulmak şartıyla, serbestçe belirlenebilir. TBK'na göre, ücret miktarını belirlemede tarafların sahip olduğu serbestliğin sınırını, asgari ücret kavramı oluşturmaktadır. İşçi ve işveren, ücreti kural olarak asgari ücretten az olmayacak şekilde özgürce belirleyebilirler⁴⁹. Bu husus TBK'nun 401. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre, sözleşmede farklı bir düzenleme yoksa işveren işçiye, asgari ücretten az olmayan emsal ücreti öder. Ancak, ücret için bir üst sınır öngörülmemiştir⁵⁰. Hükümsüzlük ve aşırı yararlanmaya ilişkin genel hükümler iş

⁴⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 170.

⁴⁸ Yarg. 9. HD, 17.12.2020, E. 2017/18, K. 2020/19004, www.yargitay.gov.tr, (ET. 17.07.2021).

⁴⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 176.

⁵⁰ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 34. Bası, Ekim 2021, s. 352.

sözleşmeleri için de uygulanır (TBK m. 27 – 28). Bu hükümler gereğince kişilik haklarına aykırı olan iş sözleşmeleri, kesin olarak hükümsüzdür (m. 27/1).

4857 sayılı Kanunun uygulaması açısından önceliği toplu iş sözleşmesi alır, ardından iş sözleşmesi gelir⁵¹. Zira 6356 sayılı Kanun (STİK)⁵² gereğince toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe bireysel iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmesine uygun olmak zorundadır (m. 36/1). Ancak, ücret hususunda toplu iş sözleşmesinin öncelikli oluşu, yalnızca toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler açısından söz konusudur⁵³.

4.2. Ücretin Belirlenmesi

Uygulamada taraflar, ödenecek sosyal sigorta primi ve vergiyi düşürmek amacıyla, bordroda ücreti daha düşük göstermekte veya çift bordro düzenlemektedir. Bordroda daha düşük bir ücret gösterilmekte ve genellikle bordro asgari ücrete göre düzenlenmektedir. Bu durumda, işçinin ücretine göre hesaplanacak alacakların, örneğin ihbar ve kıdem tazminatının veya fazla çalışma ücretinin, hesaplanmasında esas alınacak ücretin belirlenmesi konusunda uyuşmazlık çıkmaktadır.

Türk Borçlar Kanunu gereğince, işveren, işçiye sözleşmelerde öngörülen; bu konuda bir düzenleme yapılmamışsa, asgari ücretin altında olmayan emsal ücreti ödemek zorundadır (m. 401). O halde, sözleşmede hüküm bulunmayan durumlarda, işçinin ücretinin asgari ücret olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Emsal ücret araştırılmalı ve buna göre, işçinin ücreti belirlenmelidir. Maddede bahsedilen emsal ücret, işin özelliğinin gerektirdiği ücret değil, mutlak olan ücrettir⁵⁴.

Yargıtay’a göre, işçinin, işin ve işyerinin nitelikleri incelendiğinde imzalı bordrolarda yazan ücretin gerçeğe aykırı olabileceği düşünülüyorsa, bu hususta tanıklar dinlenmeli ve işçinin mesleği, kıdemi, çalışma tarihleri belirtilerek sendikalar ile işçi ve işveren kuruluşlarına emsal ücret sorulmalı,⁵⁵ ayrıca, Türkiye İstatistik Kurumu’nun internet sayfasında yer alan ücret sorgusu kısmından emsal ücret

⁵¹ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 576.

⁵² RG, 07.11.2012, 25134.

⁵³ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 576.

⁵⁴ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 352.

⁵⁵ Yarg. 9. HD, 22.03.2021, E.2021/2443, K.2021/6630, www.yargitay.gov.tr, (ET. 17.07.2021).

sorgulanmalı ve toplanacak bütün deliller değerlendirildikten sonra tespit edilecek emsal ücrete göre alacaklar belirlenerek hüküm altına alınmalıdır⁵⁶.

İşçi sendika üyesi ise, sendika üyeliğinin işverene bildirilmesinden önce toplu sözleşmeden yararlanma imkanı bulunmadığından, varsa aynı işyerindeki sendikaya üye olmamış emsal işçinin ücreti dikkate alınmalı, böyle bir emsal işçi bulunmuyorsa işçinin sendikaya üyelik tarihinde aldığı ücret dikkate alınarak, toplu sözleşmeden faydalanmaya başladığında yürürlükte olan toplu sözleşme maddeleri uygulanarak artırımlar yapılmalı ve bu ücret esas alınarak işçilik alacakları hesaplanmalıdır⁵⁷. Sendika üyesi olan işçinin, tazminata esas ücrete yansıtılan yemek ücretinin fesih tarihinde ne miktarda olabileceği sendikaya değil, meslek kuruluşlarına sorularak tazminata esas ücrete eklenmelidir⁵⁸.

Yargıtay’a göre, sorumlu yönetici olmaksızın çalışılmasının mümkün olmadığı bir işyerinde işçi ile hem pazarlamacı hem sorumlu yönetici veteriner hekim olarak sözleşme yapıldığı; fiilen sorumlu yönetici veteriner hekim olarak çalışmasa bile işçinin, çalışmaya hazır olarak beklemesi, ona ücret talep etme hakkını vereceğinden ücret miktarının belirlenmesinde sorumlu yönetici veteriner hekimlik sözleşmesindeki ücret dikkate alınmalıdır⁵⁹. Yani, fiilen çalışmasa bile sorumlu yöneticilik sorumluluğunu alan işçi, bu ücrete hak kazanmalıdır.

Yargıtay, kalifiye ve deneyimli bir işçinin, ifa ettiği iş göz önünde bulundurulduğunda asgari ücret kadar ücret almasını olağan hayat şartlarına aykırı bulmaktadır⁶⁰. Yüksek mahkemeye göre, işletme müdürü sıfatı ile on altı yıl boyunca aynı işyerinde çalışmış olan işçinin, asgari ücret alması da olağan hayat şartlarına aykırıdır. Ayrıca, ustabaşı olarak çalıştığının kabulü halinde dahi, işçinin on altı yıldan fazla süren hizmet süresi boyunca asgari ücret ile çalışması mümkün değildir⁶¹.

⁵⁶ Yarg. 9. HD, 26.05.2016, E.2015/2338, K.2016/12521, www.yargitay.gov.tr, (ET. 17.07.2021).

⁵⁷ Yarg. 9. HD, 15.03.2021, E.2021/2013, K.2021/6200, www.yargitay.gov.tr, (ET. 17.07.2021).

⁵⁸ Yarg. 22. HD, 03.06.2014, E.2013/36930, K.2014/15533, www.yargitay.gov.tr, (ET. 17.07.2021).

⁵⁹ Yarg. 9. HD, 15.05.2018, E.2015/30393, K.2018/10823, www.yargitay.gov.tr, (ET. 17.07.2021).

⁶⁰ Yarg. 21. HD, 18.02.2020, E.2019/2347, K.2020/942, www.yargitay.gov.tr, (ET. 17.07.2021).

⁶¹ Yarg. 22. HD, 05.07.2018, E.2017/14154, K.2018/17030, www.yargitay.gov.tr, (ET. 17.07.2021).

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda (HMK)⁶² öngörülen senede karşı tanık dinletilemeyeceğine ilişkin kurala (m. 201) karşılık Yargıtay, iş ve işyerinin özelliklerine göre imzalanmış bordrolardaki ücretin gerçeğe yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanlarının dikkate alınması gerektiğine karar vermiştir⁶³.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 1993 yılında usta unvanına sahip olmayan ancak fiilen usta işini yapan işçinin, ustalar için öngörülen ücretin ödenmesini isteyemeyeceğine karar vermiştir⁶⁴. Ancak 9. Hukuk Dairesi, tarafından 05.03.2009 tarihinde verilen kararda ustalık belgesi olmasa dahi aynı işi yapan işçilerin, aynı ücreti aldıklarının kabul edilmesi gerektiğine hükmetmiştir⁶⁵. *Süzek'e* göre ise, ücretin belirlenmesinde, işçinin kişisel özellikleri göz önünde tutulursa da işçi tarafından fiilen ifa edilen çalışmanın çeşidi ve özelliği aynı işlerde çalışan işçilere verilen ücretlerde önemli rol oynadığından, işçinin gördüğü iş, ustalar tarafından yapılan bir iş olduğundan işçi, aynı işte çalışan ustalara ödenen ücrete hak kazanmalıdır⁶⁶.

4.3. Taraflarca Belirlenmemesi Halinde Ücret Miktarı

Türk Borçlar Kanunu'na göre, işveren, işçiye bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan ücreti ödemek zorundadır. Sözleşmelerde kararlaştırılmamışsa işçiye, asgari ücretten az olmayan emsal ücret ödenmelidir (m. 401). Sözleşmede ücretin öngörülmemiş olması, işvereni ücret ödeme borcundan kurtarmaz. Sözleşmede öngörülmemişse, işçiye asgari ücretten az olmayan emsal ücret ödenecektir.

5. Ücretin Ödenmesi

5.1. Ödeme Şekli

5.1.1. Nakden Ödeme

4857 sayılı Kanuna göre, genel anlamda ücret bir kimseye para ile ödenen tutardır (m. 32/1). Maddede ILO'nun 95 sayılı sözleşmesinin 3/1. maddesinde

⁶² RG, 04.02.2011, 27836.

⁶³ Yarg. 9. HD, 22.03.2021, E.2021/2443, K.2021/6630, www.yargitay.gov.tr, (ET. 17.07.2021).

⁶⁴ Yarg. HGK, 31.03.1993, 9-21/129, Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 372.

⁶⁵ Yarg. 9. HD, 13.04.2009, E.2007/42510, K.2009/10516, Çil, Ücret, s. 216.

⁶⁶ Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 372.

düzenlenen ücretin nakit olarak ödenmesi gerektiğine ilişkin hükme uygun olarak, işçinin ücretinin yalnızca para ile ödenebileceği düzenlenmiştir. Ücretin nakden ödenmesi, emredici bir hukuk kuralıdır. Ücretin aynen ödenmesi mümkün değildir. Ancak bu düzenleme, temel ücret için geçerlidir. Ücret eklerinin, yemek, barınma ve giyecek örneklerinde olduğu gibi aynen ödeme şeklinde kararlaştırılması mümkündür⁶⁷. Ücretin para ile ödenmesi gerektiğine ilişkin hüküm emredici hukuk kuralı niteliğinde olduğundan, aksinin kararlaştırılması halinde yapılacak sözleşme hükümlerinin geçersiz olduğu ileri sürülebilir⁶⁸.

ILO'nun 95 sayılı sözleşmesinin 3/1. maddesinde öngörülen, nakit olarak ödenmesi gereken ücretlerin kıymetli evrakla veya parayı temsil eden farklı bir şekilde ödenmesinin yasaklanmasına uygun olarak İş Kanunu'nda ücretin bonoyla, kuponla veya parayı temsil eden bir senetle veya eden farklı bir şekilde ödenemeyeceği düzenlenmiştir (m. 32/4). Bu hükme göre, ücretin para ile ödenmesi gerekmektedir. Ancak işçinin rızası varsa, ücretin, kolayca paraya çevrilebilmesi nedeniyle çekle ödenmesi mümkündür⁶⁹.

Ücret ve bu nitelikteki istihkaklar kural olarak, Türk lirasıyla ödenir (İK m. 32/2). Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karara İlişkin 32/52 Numaralı Tebliğ'de, ülke sınırları içerisinde yaşayan kişilerin tarafı olduğu tebliğde sayılanlar haricindeki hizmet sözleşmelerinde, anlaşma bedelinin ve bu sözleşme gereğince ortaya çıkan farklı ödemelerin yabancı para ile veya yabancı paraya endeksli olarak kararlaştırılamayacağı düzenlenmiştir (m. 8). Bu düzenlemeye göre tebliğde belirtilen istisnai durumlar haricinde, ülke sınırları içerisinde yaşayan kimselerin tarafı oldukları iş sözleşmesinde ücretin yabancı para ile veya yabancı paraya endeksli olarak kararlaştırılması mümkün değildir. Kararın uygulama alanına girmek bakımından, iş sözleşmesinin çeşidi önemli değildir⁷⁰.

⁶⁷ Levent Akın: "İşçi Ücretlerinin Otomatik Para Çekme MAKınaları ile Ödenmesinin Hukuki Niteliği ve İspatı Sorunu", Yargıtay Dergisi, Cilt 22, Sayı 3, Temmuz 1996, s.349.

⁶⁸ Terzioğlu, s. 1943.

⁶⁹ Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat: "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri", Kamu-İş, Cilt 7, Sayı 3, 2004, s. 20.

⁷⁰ Ercüment Özkaraca: "Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararın İş Sözleşmelerinde Uygulama Alanı", MÜHF- HAD, Cilt 25, Sayı 1, Haziran 2019, s. 193.

Ücret ve bu nitelikteki istihkaklar, döviz olarak öngörülmüşse, ödeme günündeki piyasa değerine göre Türk Lirası ile ödenebilir (İK m. 32/2). TBK'nun 99. maddesinde öngörülen dövizle ödeme yapılması kararlaştırılmışsa, sözleşmede aynen ödeme veya bu anlama gelen bir hüküm bulunmuyorsa, borcun ödeme günündeki piyasa değerine göre Türk lirasıyla da ödenebileceğine ilişkin kural işçi ücreti bakımından da uygulanacaktır. Yani işçinin ücretinin yabancı para olarak kararlaştırılması durumunda aynen ödeme anlamına gelen bir ifade yoksa işveren seçim hakkına sahiptir. Ücreti ödeme günündeki piyasa değerine göre Türk Lirası ile veya yabancı para ile ödeyebilir. İşçinin bu durumda, ücretin döviz olarak ödenmesini talep etme hakkı yoktur. Ancak sözleşmede aynen ödeme şartı varsa, işveren ücreti Türk parası ile ödeyemez, döviz ile ödemek zorundadır⁷¹.

TBK'na göre, yabancı para birimi ile öngörülmüş ve sözleşmede aynen ödeneceğine ilişkin bir hüküm de yoksa, borcun ödeme tarihinde ödenmemesi halinde alacaklı, bu alacağının aynen ya da vade veya fiilî ödeme tarihindeki rayice göre Türk parasıyla ifa edilmesini talep edebilir (m. 99/3). Hüküm gereğince konusu para olan bir borcun yabancı para olarak ödeneceği kararlaştırılmış ve sözleşmede aynen ödeneceğine ilişkin bir hüküm yoksa, ödemenin zamanında yapılmaması halinde alacaklı, bu alacağının aynen veya vade ya da fiilî ödeme tarihindeki rayice göre Türk parası ile ifasını talep edebilecektir. Yargıtay'a göre, ücreti Suudi Arabistan parası olarak ödenen işçi, ücreti gününde ödenmezse Suudi Arabistan parası ile ülke parasından birini seçebilir⁷². Ancak, TBK'nda öngörülen yabancı para birimiyle belirlenmiş ve sözleşmede aynen ödeme şartı bulunmayan borç ödeme tarihinde ödenmezse, alacaklının borcun aynen ya da vade tarihindeki piyasa değerine göre Türk Lirası ile ödenmesini isteyebileceğine ilişkin hüküm, iş sözleşmelerine uygulanmamaktadır. Yabancı para ile kararlaştırılan borcun, aynen ya da vade tarihindeki piyasa değerine göre Türk Lirası ile ödenmesi mümkün değildir. Döviz olarak talep edilen alacaklar için, yabancı para cinsinden hüküm kurulur, ancak ödeme tarihindeki Türk parası karşılığına göre ödeme yapılır⁷³.

⁷¹ Sarper Süzek: İş Hukuku, 14. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2017, s. 392.

⁷² Yarg. 22. HD, 19.09.2016, E.2016/18854, K. 2016/19729, www.yargitay.gov.tr, (ET. 30.07.2021).

⁷³ Yarg. 9.HD, 02.03.2021, E.2021/1318, K.2021/5312, www.yargitay.gov.tr, (ET. 30.07.2021).

5.1.2. Aynen Ödeme

Aynen ödeme, işçiye eşya yani, mal olarak yapılan her çeşit ödemedir⁷⁴. Aynen ödeme yiyecek, giyecek, yakacak, barınacak yer gibi para ile ölçülmesi mümkün bütün menfaatleri kapsar⁷⁵. Genel anlamda ücret, işçiye parayla ödenir (İK m. 32/1). Bu hükümde bahsedilen ücret, genel anlamda ücret yani temel ücrettir. Ücret eklerinin para ile ödenmesi zorunlu değildir, aynen ödeme şeklinde kararlaştırılması da mümkündür. İşçinin, aynen ödeme olarak kararlaştırılan bir edimin yerine nakden ödeme talep edebilmesi için, sözleşmede bu konuda bir düzenleme bulunması gerekir⁷⁶. İşverenin kararlaştırılan ayni ödemeyi yapamaması halinde, bunu nakde çevirerek ödemesi mümkündür⁷⁷. Yargıtay'a göre, işçiye sağlanan konut karşılığında bedel alınmışsa, burada aynen ödemeden değil, kira ilişkisinden bahsedilmelidir. Ancak, kira bedeli çok düşük bir miktar ise, aynen ödemeden söz edilebilir⁷⁸.

ILO'nun 95 sayılı sözleşmesine göre, ilgili işin gereği nedeniyle ücretin kısmen ayni olarak ödenmesinin âdet olduğu ya da talebe bağlı olduğu işlerde, milli mevzuat, toplu sözleşmeler ya da hakem kararları, bu ödeme şekline izin verebilir (m. 4/1). Bu hüküm gereğince ücretin kısmen ayni olarak ödenmesine karar verilebilir. Tüm ücretin ayni olarak kararlaştırılması mümkün değildir. Sözleşmeye göre, ücretin ayni olarak ödenmesine izin verilen durumlarda, aynî olarak verilenlerin işçi ve ailesi tarafından kişisel olarak kullanabilmesi ve menfaatlerine uygun olması gerekir. Ayrıca aynî ödemeler için uygun görülen kıymetin makul olması için önlemler alınmalıdır (m. 4/2).

İşçinin tüm ücretinin, aynen ödeme şeklinde kararlaştırılması durumunda, iş sözleşmesi geçerliliğini korur. Ancak bir görüşe göre, bu durumda aynen ödemenin asgari ücret değerindeki kısmı para olarak ödenmelidir⁷⁹. Başka bir görüşe göre, bu görüş temel ücretin para ile ve Türk parası olarak ödenmesi gerektiğine ilişkin hükme aykırıdır. Bu durumda, aynen ödemenin parasal değeri asgari ücretin üzerinde ise,

⁷⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 178.

⁷⁵ Esener, s. 177.

⁷⁶ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 586.

⁷⁷ Terzioğlu, s. 1943.

⁷⁸ Yarg. 9. HD, 25.06.1996, E.1996/3107, K.1996/14356, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 586.

⁷⁹ Çenberci, s.477.

asgari ücret kadarı değil, rayice göre bulunacak temel ücret kadarı para ile ödenmelidir⁸⁰.

5.2. Ödeme Zamanı

5.2.1. Genel Olarak

Ücret, kural olarak işin ifasından sonra ödenir⁸¹. Aksine bir bireysel veya toplu iş sözleşmesi yoksa işçi, çalışma edimini yerine getirdikten sonra ücreti talep edebilir. Yargıtay'a göre, kural olarak işçinin ücret alacağı, çalıştığı ayın sonunda muaccel hale gelir⁸². Ancak bazı kanunlarda ücretin peşin ödeneceği düzenlenmiştir. Örneğin gazetecilere peşin ücret ödemesi yapılır (BİK m. 14). İK'na göre de yıllık izine ayrılan işçiye, yıllık izin ücretinin izinden önce ödenmesi ya da avans verilmesi zorunludur (m. 57/1).

ILO'nun 95 sayılı sözleşmesine göre ücretin, düzenli periyodlarla ödenmesi gerekir. Ücretin düzenli periyodlarla ödenmesini sağlayan bir yöntem yoksa ücretin ne sıklıkla ödeneceği milli mevzuatla saptanır (m. 12/1). Uluslararası sözleşmenin bu hükmü gereğince, ücretin düzenli aralıklarla ödenmesini sağlamak amacıyla TBK ve İş Kanunu'nda düzenlemeler yapılmıştır.

Kural olarak, işçiye ücreti ayın sonunda ödenir. Aksine bir adet varsa ücret, o gün ödenir (TBK m. 406/1). İK'na göre ücret, en uzun bir aylık periyodlarla ödenebilir. Sözleşme ya da toplu sözleşme ile en az bir haftalık ödeme süresi belirlenebilir (m. 32/5). Kanunda ücretin, bir aydan uzun olmayan periyotlarla ödenebileceği kararlaştırılmıştır. Bu hüküm nispi emredici bir hukuk kuralı olduğundan, ücret ödeme süresi bir aydan daha uzun kararlaştırılamayacaktır. Sözgelimi, işçiye iki ayda bir ücret ödemesi yapılacağının kararlaştırılması, bu hükme aykırılık oluşturacaktır. Ancak madde gereğince, bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile en az bir hafta olmak üzere, daha kısa ödeme süreleri kararlaştırılabilecektir. *Akyiğit*'e göre ise, maddede belirlenen bir haftalık alt sınır, tarafların bu süreyi bir haftaya kadar indirilebileceği öngörüldüğünden işçi lehine yorumlanarak ödeme süreleri bir güne kadar

⁸⁰ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 587.

⁸¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 178.

⁸² Yarg. 22. HD, 18.12.2012, 28063/28555, Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 378.

düşürülebilir⁸³. Kanımızca bu yorum kanun hükmüyle uyuşmamaktadır. Hükümde ödeme süresinin, en az bir haftaya kadar indirilebileceği açıkça düzenlenmiştir.

İşçi ve işverenin ödeme zamanını kanundaki bir haftalık alt sınırın altında ya da bir aylık üst sınırın üstünde belirlemeleri halinde geçersiz olan sözleşme maddesinin yerinin nasıl dolduracağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. *Mollamahmutoğlu*’na göre, böyle bir durumda alt ve üst sınırdaki ödeme sürelerinden hangisi tarafların iradelerine yakınsa o süre dikkate alınmalıdır⁸⁴. Alt sınır ve üst sınır olarak belirlenen ücret ödeme sürelerinin ücret ekleri için de geçerli olup olmadığı tartışmalıdır. Bir görüşe göre, bu sürelerin asıl ücret için öngörüldüğü 4857 sayılı Kanunun 32. maddesinin hükümleri arasındaki içerik ve anlam tutarlılığı dikkate alındığında kolayca ortaya çıkmaktadır⁸⁵. Başka bir görüşe göre ise, dürüstlük kuralının sınırları içerisinde ücret eklerinin ödemesinde de alt ve üst sınır uygulanmalıdır⁸⁶.

6098 sayılı Kanun’un 406/1. maddesinde kanun koyucu, genel olarak iş sözleşmelerine uygulanacak bir ödeme süresi öngörmüştür. Ancak devamındaki fıkralarda özel ödeme süreleri düzenlenmiştir. Kanuna göre, kural olarak aracılık ücreti ödemesi ayın son günü yapılır. Fakat, işlemler altı ayın üstünde zaman gerektiriyorsa ve aracılık ücreti, temel ücretin eki olarak öngörülmüşse, yazılı olarak ödemenin daha sonra yapılacağı öngörülebilir. Temel ücret yanında üründen pay verileceği öngörülmüşse, ürün payının belirlendiğinde derhal; cirodan veya kârdan pay verileceği belirlenmişse payın, hesap döneminden sonra üç aya kadar saptanarak verilmesi gerekir (406/2-3).

İş Kanunu’nda ücretin çalışma günlerinde ödeneceğine ilişkin bir hüküm yoktur. *Ancak Mollamahmutoğlu*’na göre, hafta tatili veya ulusal bayramlara dair düzenlemeler işçinin dinlenmesi, kendisine vakit ayırabilmesi için yapılmıştır⁸⁷. İşçinin, dinlenebileceği tek günde ücret ödemesi ile meşgul olmaması için, ücretin

⁸³ Terzioğlu, s. 1944.

⁸⁴ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 590.

⁸⁵ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 590.

⁸⁶ Çenberci, s. 478.

⁸⁷ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 590.

çalışma günlerinde ödenmesi gerektiği kabul edilmektedir. *Demircioğlu ve Centel'e* göre ise, işyerinde yapılan ödemelerde, işveren ödemeyi iş günlerinde yapmalıdır. Ödeme günü olarak tatil günü ya da işçinin dinleneceği bir gün seçilemez⁸⁸. Bu görüşe göre, banka kanalıyla yapılacak ödemelerin tatil gününde yapılması da mümkündür. Yasal olarak, cumartesi de çalışma günü olduğundan, o gün de ücret ödemesi yapılabilir⁸⁹.

TBK gereğince, ödeme zamanı, tatile denk gelirse, bu günden sonraki tatil olmayan ilk gün ödeme yapılır. Sözleşmede aksinin öngörülmesi mümkündür (m. 93). Hüküm uyarınca kararlaştırılan ödeme günü, hafta tatili veya çalışmanın olmadığı bir güne denk gelirse, işçinin ücreti tatili izleyen çalışma gününde ödenir.

İş Kanunu uyarınca, iş sözleşmesi sona ererken, işçinin ücreti ve para ile ölçülebilir tüm menfaatler işçiye tam olarak ödenmelidir (m. 32/6). Bu hükme göre, henüz ödeme günü gelmemişken iş ilişkisinin sona ermesi halinde işveren, işçinin ücretini ve diğer haklarını ödemek için sözleşmedeki ödeme gününü beklemeyecek, işçinin alacakları, iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte muaccel olacaktır.

5.2.2. Ücretin Avans Olarak Ödenmesi

İşveren, işçiye zaruri bir ihtiyacının olması durumunda ve hakkaniyet ölçülerine göre ödeme imkânı varsa, çalışması oranında avans vermek zorundadır (TBK m. 406/4). Avans, işçiye ödeme gününden önce, ödeme gününde ücret alacağından düşülmek üzere yapılan bir ödemedir⁹⁰. Madde gereğince işçi, zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması durumunda işverenden avans talep edebilir. Avans, işçinin hizmetiyle orantılı olarak verilir. Yani işçi, çalışmaya başlamadan önce avans talep edemez. İşveren, hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, diğer şartların oluşması halinde, işçiye avans vermek zorundadır. Ücretin işçiye banka kanalıyla ödenmesinin zorunlu olduğu iş yerlerinde, avans da banka aracılığıyla ödenmelidir⁹¹. Yargıtay 4. Hukuk Dairesi, 1957 tarihli bir kararında Borçlar Kanunu'nda sayılan şartların varlığı halinde, işçinin işverenden ücret avansı talep etmesi durumunda, işçiye avansın

⁸⁸ Demircioğlu ve Centel, s. 113.

⁸⁹ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 591.

⁹⁰ Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 379.

⁹¹ Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 379.

verilmemesinin haklı fesih nedeni olduğuna hükmetmiştir⁹². Ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2020 yılında İş Kanunu'nda işverenin işçiye avans vermemesinin haklı fesih nedeni olarak düzenlenmediği ve bu sebeple avans ödemesi talebi reddedilen işçinin yaptığı feshin haklı fesih oluşturmayacağına karar vermiştir⁹³.

İşçiye yapılan işin karşılığından fazla bir ödemenin yapılması durumunda, fazla kısım avans olarak değil, ödünç verme olarak kabul edilmelidir⁹⁴. Fazla kısım, daha sonra çalışılarak hak edilirse, ödeme zamanı gelip ücret muaccel olduğunda takas şartları uygulanacaktır⁹⁵. İş sözleşmesi sona erdiğinde, kıdem tazminatı hesabında işçiye avans olarak yapılan ödemeler, faiziyle birlikte düşülür⁹⁶.

5.3. Ödeme Yeri

5.3.1. Genel Olarak

ILO'nun 95 sayılı sözleşmesine göre, para olarak ödenen ücret iş yeri ya da buraya yakın bir yerde ödenmelidir. Milli mevzuat, toplu sözleşme veya bir hakem kararı ile farklı bir yöntemle ödenmesi kararlaştırılmışa ya da işçilerin bildiği başka bir şekilde ödenebilir (m. 13/1).

4857 sayılı Kanunda da uluslararası sözleşmeye uygun olarak işçinin ücretinin işyerinde ödeneceği düzenlenmiştir. Ancak uluslararası sözleşmede de izin verildiği üzere bir başka ödeme şekli de öngörülmüştür. Ücret ve bu nitelikteki istihkaklar, işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir (İK m. 32/2). Kural olarak, işverenin ücreti işyerinde ya da banka aracılığıyla ödeme zorunluluğu yoktur. Ücret, işyerinde ya da özel olarak açılmış bir banka hesabına ödenebilir. *Süzek*'e göre, işçinin iş yerine gelmesinin olanaksız veya beklenemez olması halinde işverenin işçiyi gözetme borcu ve dürüstlük kuralı gereğince ücret, işçinin yerleşim yerinde ya da bulunduğu yerde ödenmelidir⁹⁷.

⁹² Yarg. 4. HD, 14.03.1957, 77/1322, *Süzek*, Ücretin Ödenmemesi, s.216.

⁹³ Yarg. 9. HD, 29.06.2020, E.2016/18215, K.2020/6511, www.yargitay.gov.tr, (ET. 20.06.2021).

⁹⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 179.

⁹⁵ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 592.

⁹⁶ Yarg. 9. HD, 16.02.2021, E.2020/6378, K.2021/4024, www.yargitay.gov.tr, (ET. 30.07.2021).

⁹⁷ *Süzek*, İş Hukuku Dersleri, s. 377.

ILO'nun 95 sayılı sözleşmesinde düzenlenen ücret ödemesinin perakende işçi satılan ya da bu gibi yerlerde, suiistimal edilmesinin engellenmesi gerekliyse perakende satış yapan mağazalarda ve eğlence yerlerinde yapılması yasaklanmıştır. Bu yasağa uygun olarak, İş Kanunu'nda da meyhane ve bunun gibi yerler ile perakende satış yapılan yerlerde bu işletmelerin işçileri dışında, ücret ödenemeyeceği öngörülmüştür (İK m. 32/7). Bu hükümle uluslararası sözleşmede bahsedildiği gibi, anılan işletmelerde ücretin kötüye kullanılmasının önlenmesi amaçlanmıştır.

İşverenin, işyerinde ya da banka kanalıyla yapılan ödemelerde işçiye, imzalanmış ya da işyerinin hususu işareti bulunan bir pusula vermesi zorunludur. Bu pusulada ödemenin günü ve dönemi, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi eklemeler ve vergi, SGK primi, avansın indirilmesi, nafaka ve icra gibi kesintiler belirtilir (İK m. 37). İşverenin hesap pusulası verme yükümlülüğü TBK'nun 407/1. maddesinde de öngörülmüştür. İşveren, ödediği ücret karşılığında işçiye ücret bordrosunu imzalatsa bile hesap pusulası verme yükümlülüğünü ifa etmiş olmaz⁹⁸.

5.3.2. Banka Aracılığıyla Ödeme Zorunluluğu

Kural olarak, ücretin banka aracılığıyla ödenmesi zorunlu değildir. Ancak, bazı şartları taşıyan işverenlerin, ücreti banka kanalıyla ödemek zorunda olduğu öngörülmüştür. İş Kanunu'nun 32/2-3 ve Türk Borçlar Kanunu'nun 407/1. maddesinde işçi ücretlerinin banka kanalıyla ödenmesi konusunda işveren ya da üçüncü kişileri yükümlü kılmaya, Cumhurbaşkanlığı'nın yetkili olduğu düzenlenmiştir. Bahsedilen maddeler gereğince, çalıştırdığı işçilerin ücretlerini banka kanalıyla ödemekle yükümlü olan işveren ya da üçüncü kişilerin, işçilerin ücret ve başka istihkaklarını banka hesabı haricinde ödemeleri mümkün değildir. İki kanun maddesi birlikte değerlendirildiğinde görülmektedir ki belirli özellikleri taşıyan işverenlere ücreti banka hesabına yatırmak suretiyle ödeme zorunluluğu getirilmiştir.

İşçi ücretlerinin banka kanalıyla ödenmesi hakkındaki hususların düzenlenmesi amacıyla, yönetmelik⁹⁹ çıkarılmıştır. Yönetmeliğe göre İş Kanunu'nun uygulandığı işyerlerinde ülke çapındaki işçi sayısının on veya daha fazla olması

⁹⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 363.

⁹⁹ Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik, RG, 18.11.2008, 27058.

durumunda işveren ve üçüncü kişiler, işçiye yapacakları tüm ödemelerin yasal kesintiler indirildikten sonra kalan kısmını, bankalar kanalıyla ödemekle yükümlüdür (m. 10). Ancak 21.05.2016 tarihinde yapılan değişiklikle¹⁰⁰ maddedeki “en az on” ibaresinin yerine “en az beş” ibaresi getirilmiştir. Bu değişikliğe göre, Türkiye genelinde beş ve daha fazla işçi çalıştıran işverenler, ücret ödemesini banka kanalıyla yapmakla yükümlüdür. O halde, bu kapsamda olmayan işverenlerin ödemelerini iş yerinde yapmaları mümkündür.

Yönetmelikte işçiye alacaklarını, zorunlu olduğu hâlde bankalar aracılığıyla ödemeyen kişilere idarî para cezası verileceği öngörülmüştür (m. 16). Banka kanalıyla ödeme zorunluluğu bulunan işverenler, hükme aykırı olarak iş yerinde ücret ödemesi yapmaları halinde, ücret borcunu ifa etmiş olurlar. Ancak yönetmelik gereğince, idarî para cezası verilir.

Banka kanalıyla ücret ödenmesi hâlinde, bazı sorunlar ortaya çıkmaktadır. Sözgelimi, ücret ödemede temerrüt sebebiyle temerrüt faizi ve ceza koşulu benzeri alacakların talep edilebilmesi için, ödeme yapılırken ihtirazı kayıt öne sürülmesi zorunluluğu karşısında, elektronik sistem üzerinden yapılan ödemelerde böyle bir imkân bulunmadığından işçinin bu alacaklarını talep edemeyeceği ileri sürülmüştür. Aydın'a göre, BK madde 113 (TBK m. 131) hükmü bu durumda uygulanmamalıdır¹⁰¹.

Üzeltürk'e göre, işveren işçinin hak kazandığı ücretleri banka aracılığıyla ödemek zorundadır. Henüz hak edilmiş bir ücret olmadığından avansın, bankalar kanalıyla yapılması zorunlu değildir¹⁰².

5.4. Ücretin Kural Olarak Doğrudan İşçiye Ödenmesi

ILO'nun 95 sayılı sözleşmesine göre, ücret, bizzat işçiye ödenmelidir. Ancak işçi başka bir şekli kabul etmişse bu şekilde ödeme yapılabilir (m. 5). Bu hüküm gereğince ücret doğrudan işçiye ödenecektir. Ancak işçinin başka bir kişiye ödeme yapılmasını kabul etmiş olması halinde, o kişiye ödeme yapılabilecektir. İşçi, başka birisine ücretini alma konusunda yetki verebilir. Bu durumda işveren, temsilciye

¹⁰⁰ RG, 21.05.2016, 29718.

¹⁰¹ Aydın, s. 216 aktaran Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 595.

¹⁰² Hakan Üzeltürk: “Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesi”, Sicil, Yıl 4, Sayı 13, Mart 2013, s. 221.

ödeme yaparak ücret ödeme borcunu ifa etmiş olur¹⁰³. Böyle bir yetkilendirme yoksa, ücret ödemesinin işçi dışında birisine yapılması durumunda ücret ödeme borcu sona ermez¹⁰⁴; işverenin tekrar işçiye de ödeme yapması gerekir¹⁰⁵. İşçinin, çalışarak hak ettiği ücreti almadan ölmesi durumunda, mirasçılar açısından bir alacak oluşacak ve ödeme işçinin mirasçılara yapılacaktır¹⁰⁶.

Çocuk ya da genç işçinin, ücreti ya doğrudan kendisine ya da bankada adına açılan bir hesaba ödenmelidir¹⁰⁷. Ücretin alacaklısı işçi olduğuna göre, işverenin ücreti işçiye ödemesi gerekir. Yargıtay'a göre, çocuk işçi, velinin izni ile iş görmeye başlamışsa, velinin çocuk işçinin hak ettiği ücreti almasına da rıza gösterdiği var sayılır. O halde, veli çocuğuna iş görme konusunda rıza vermişse, ücret ödemesi çocuğa yapılmalıdır¹⁰⁸.

5.5. Ücretin Ödendiğinin Belgelenmesi ve İspatı

5.5.1. Genel Olarak

İspata ilişkin temel kurallar, Türk Medeni Kanunu (TMK)¹⁰⁹'nun 6. maddesinde ve HMK'nun 187 vd. maddelerinde düzenlenmiştir. TMK'na göre, kanunda aksi öngörülmedikçe, taraflar, hakkını dayandırdığı olguları ispatlamakla yükümlüdür (m. 6). Bu madde ile kural olarak herkes, hakkını dayandırdığı olguları ispat etmek zorundadır.

İspat çeşitleri ve kuralları HMK'nun 187 vd. maddelerinde düzenlenmiştir. Kanunda sayılan ispat şekilleri keşif, belge ve senet, bilirkişi incelemesi, uzman görüşü, tanık ve yemindir. Bu maddelerde düzenlenen ispat şekilleri, İK'nun hükümleriyle bağdaştığı ölçüde, iş hukuku uyuşmazlıklarında da uygulanır. Kanunda

¹⁰³ Murat Alparslan: “İşverenin Ücret Ödeme Borcu”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1999, s. 165.

¹⁰⁴ Alparslan, s.165.

¹⁰⁵ Yasemin Kumbaracıbaşı: “İşverenin Ücret Ödeme Borcunu İhlali ve Hukuki Yaptırımı”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2010, s. 43.

¹⁰⁶ Ayhan, s. 15.

¹⁰⁷ Öz Seçer: “Çocuk ve Genç İşçilerle İş Sözleşmesinin Kurulması ve Bu Sözleşmeden Doğan Ücret Üzerinde Çocuk ve Genç İşçilerin Tasarruf Hakkı”, Legal İSGHD, Cilt 7, Sayı 28, 2010. s. 11.

¹⁰⁸ Yargıtay 9.HD, 12.02.2002, E.2001/17321, K. 2002/2667, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 599.

¹⁰⁹ RG, 08.12.2001, 24607.

özel bir düzenleme yoksa ispat yükü, iddia edilen olaydan kendi lehine menfaat çıkaran kimseye aittir (m. 190/1).

Senede bağlı iddialara karşı ileri sürülen ve senedin etkisini yok edecek veya düşürecek hukuki işlemler miktara bakılmaksızın tanıkla ispat edilemez¹¹⁰ (m. 201/1). Kanuna göre, senede bağlı iddialara karşı öne sürülen ve senedin etkisini azaltacak ya da yok edecek hukuki işlemlerin, miktarı dikkate alınmaksızın tanıkla ispatlanması mümkün değildir.

5.5.2. Çalışmanın ve Ücret Miktarının İşçi Tarafından İspatlanması

5.5.2.1. Genel Olarak

Kural olarak, çalışmanın varlığı ve ücretin tutarı benzeri konularda ispat külfeti işçidedir¹¹¹. TMK'nun 6. ve HMK'nun 190. maddeleri gereğince, çalışma olgusuna bağlanan neticeden menfaat elde eden işçi, o işyerinde çalıştığını ve ücret ve eklerinin miktarını ispatlamak zorundadır.

İşçi ücreti işyerinde veya banka kanalıyla ödeniyorsa, işçiye hesap pusulası verilmelidir. Bu tarz evraklar, işçi ücreti konusunda işverence düzenlenen yazılı delillerdir¹¹². *Akkışla*'ya göre ücret hesap pusulası, işverenin ücret ödemesine ilişkin olarak verdiği ve işçiden imza alınması gereken bir belgedir¹¹³. İşveren yapılan ödemeler açısından, işçiye ücret hesabını gösterir imzalı ya da üzerinde işyerinin özel işareti bulunan ve maaş bordrosu olarak adlandırılan bir belge vermek zorundadır, buna ücret hesap pusulası denir¹¹⁴. Ancak kanaatimizce, bu görüşte ücret hesap pusulası ve ücret bordrosu kavramları birbirine karıştırılmıştır. Hesap pusulası ve ücret bordrosu, birbirinden farklı belgelerdir. Ücret hesap pusulası, işçi tarafından imzalanmaz ve işverenden işçinin ücreti konusunda sadır olan bir yazılı delildir¹¹⁵, çalışmanın yapıldığına dair delil olsa da ücretin ödendiğine ilişkin bir delil değildir.

¹¹⁰ Yeniden değerlendirme oranına göre 2022 yılı için bu tutar 6640 TL'dir, <https://www.arslanavukatlikburos.com>, (ET. 30.07.2021).

¹¹¹ Yargıtay 9.HD, 18.03.2019, E.2015/35470, K. 2019/5897, www.yargitay.gov.tr, (ET. 30.07.2021).

¹¹² Yargıtay 9.HD, 23.09.2008, E.2007/272017, K. 2008/24515, www.yargitay.gov.tr, (ET. 30.07.2021).

¹¹³ Sena Akkışla: "Ücret Ödemesinin İspatı", ÇÜHFD, Cilt 5, Sayı 1, Nisan Mayıs 2020, s.135.

¹¹⁴ Akkışla, s. 138.

¹¹⁵ Yargıtay 9.HD, 23.9.2008 E.2007/27217, K. 2008/24515, www.yargitay.gov.tr, (ET. 30.07.2021).

Ücret bordrosu ise, işçi tarafından imzalanır ve ücretin ödendiğine dair yazılı delildir¹¹⁶. Ayrıca imzalı olması gereken veya işverenin özel işaretini taşıması gereken belge, ücret bordrosu değil, ücret hesap pusulasıdır.

Otel, restoran, eğlence yerleri gibi yerler ile alkollü içecek ve orada yenilmek ve içilmek üzere yiyecek satışı yapılan yerlerde yüzde usulü uygulanıyorsa, müşterilerin hesap pusulalarına eklediği ya da farklı şekilde tahsil ettiği paralar ile müşterilerin gönüllü olarak işverene bıraktığı veya işverenin kontrolünde biriken paraları, işveren işçilere tam olarak vermek zorundadır (İK m. 51). Maddede sayılan yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işveren, toplanan paraların eksiksiz olarak işçilere dağıtıldığını belgelemekle ve her hesap fişinin toplamını belirten bir evrakı işçi temsilcisine vermek zorundadır (m. 51- 52). Bu belgeler de işçilik alacağı davalarında çalışmanın ispatı bakımından, delil olarak dikkate alınacaktır. Hükümde bahsedilen hesap pusulası, 37. maddede düzenlenen hesap pusulası değil, işveren tarafından müşteriler ödeme yaparken onlara verilen pusuladır¹¹⁷.

İş müfettişlerinin tuttukları tutanaklar, aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir (İK m. 92/3). İş müfettişleri tarafından tutulan tutanakların işçilik alacağı davalarında da delil değeri vardır. Ancak Yargıtay, bu tutanakları sınırlı olarak dikkate almaktadır. Yargıtay, bir kararında imzalı ücret bordroları ve müfettiş raporuna göre işçinin ücretinin asgari ücret olarak belirlenmesi üzerine; işçinin kıdemi, emsal ücret araştırması ile tanık beyanı göz önünde bulundurularak, asgari ücret karşılığında iş görmesinin olağan hayat şartlarına uygun olmadığına hükmetmiştir¹¹⁸. Başkuru'ya göre ise, iş müfettişleri tarafından düzenlenen tutanakların delil vasfı konusunda; genellikle işyeri kayıtlarına göre ve detaylı bir inceleme yapılmadan oluşturulduğu ve işçinin işyerinde tanık olarak dinlenirken baskı altında beyan verebileceği nedeniyle ihtiyatlı yaklaşılmalıdır¹¹⁹.

¹¹⁶ Yarg. 9. HD 16.12.2020 2017/1000 E., 2020/18856 K, www.yargitay.gov.tr, (ET. 30.07.2021).

¹¹⁷ Caniklioglu ve Canbolat, s. 23.

¹¹⁸ Yarg. 9. HD, 26.02.2013, E. 2013/1700, K. 2013/6868, Kenan Başkuru: “4857 Sayılı İş Kanunu'nda Düzenlenen Ücret Alacakları Bakımından İspat Yüğü ve Deliller”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2020, s. 88.

¹¹⁹ Başkuru, s. 88.

Çalışmanın varlığını ispat yükünün işçinin üzerinde olduğuna ilişkin kural gereğince, fazla çalıştığını ileri süren işçinin de bu iddiasını kanıtlaması gerekecektir¹²⁰. Yargıtay, ücret alacağının tanık beyanlarına dayalı olarak hesaplanması durumunda, alacaktan makul bir indirim yapılması gerektiğine hükmetmektedir. Yargıtay'a göre, fazla mesailer yazılı kanıt olmadan tanık beyanlarına göre hesaplanıyorsa, işçinin devamlı olarak fazla çalışma yapması imkansızdır ve işini ifa edemediği zamanların olması kaçınılmazdır. Bu sebeple karine gereğince fazla mesai ücretinden makul eksiltme yapılmalıdır¹²¹. Akın'a göre, fazla çalışma alacaklarında indirim, hayatın gerçeklerine uygun olmayan fazla çalışma iddialarını engellemek amacıyla yapılmaktadır. Bunun sonucunda, sadece bu nitelikteki taleplere yönelik olarak indirim uygulanmalı, gerçek nitelikteki çalışmalarda uygulanmamalıdır. Takdiri indirim, her fazla çalışma bakımından uygulanacak bir kural olmayıp, makul seviyeyi aşan talepleri hakkaniyet ölçüsünde sınırlamayı sağlayan bir araç olarak görülmelidir¹²². Aynı şekilde hafta tatili ücreti açısından, belgeye dayanan kısımda indirim yapılmaksızın, tanık beyanlarıyla ispat edilen kısım makul indirimle hüküm altına alınmalıdır¹²³. Fazla çalışma olgusu, yazılı deliller dışında özellikle tanık beyanlarıyla ispatlanmaya çalışıldığında, davacı işçinin çalışmış olduğu işyeri ve yaptığı işin özellikleri de dikkate alınarak, işyerinin hacmi ve yoğunluğunun tespiti için keşif ve bilirkişi incelemesi yapılmalı ve çalışılan işyerinin fazla çalışmaya uygun olup olmadığı değerlendirilerek sonuca gidilmelidir¹²⁴.

İşçi ya da işverenin ikrarı da ücretin miktarının ispatında delil olarak kullanılabilir. Yargıtay'a göre, işçinin bir başka davada tanık sıfatıyla verdiği beyanlar¹²⁵ ve işverenin cevap dilekçesindeki ücret miktarını kabul ettiği beyanları¹²⁶ ikrar niteliğindedir ve işçilik alacağı davasında bu beyanlar kendileri için bağlayıcıdır.

¹²⁰ Yarg. 9. HD, 16.12.2020, E. 2017/1000, K. 2020/18856, www.yargitay.gov.tr, (ET. 30.07.2021).

¹²¹ Yarg. HGK, 06.12.2017, E. 2015/9-2698, K. 2017/1557, www.yargitay.gov.tr, (ET. 30.07.2021).

¹²² Levent Akın: "Takdiri İndirimin Fazla Çalışma Alacaklarına ve Gazetecinin Ücretlerine Etkisi", Sarper Süzek'e Armağan, Beta Yayınevi, Cilt 1, İstanbul 2011, s. 774.

¹²³ Yarg. 22. HD, 28.04.2016, E. 2016/12773, K. 2019/9949, www.yargitay.gov.tr, (ET. 30.07.2021).

¹²⁴ Erdem Özdemir: İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yüğü ve Araçları, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2006, s. 234.

¹²⁵ Yarg. 9. HD, 31.05.2018, E. 2015/19153, K. 2018/12303, www.yargitay.gov.tr, (ET. 30.07.2021).

¹²⁶ Özdemir, İspat, s.135.

5.5.2.2. Ücret Hesap Pusulası

TBK (m. 407/1) ve İş Kanunu (m. 37) ile işverenin işçiye her ödemededen sonra ücret hesap pusulası vermesi zorunlu tutulmuştur. İK'nda hesap pusulasının taşınması gereken özellikler açıklanmıştır. İşveren, işyerinde ya da banka kanalıyla yaptığı ücret ödemelerinde işçiye imzalı ya da işyerinin özel işareti bulunan bir pusula vermek zorundadır. Bu pusulada ödemenin tarihi ve dönemi ile ücrete yapılan ilaveler ve kesintilerin belirtilmesi zorunludur (m. 37).

İşveren, yalnızca işyerinde yaptığı ödemelerde değil, banka aracılığıyla yaptığı ödemelerde de işçiye hesap pusulası vermek zorundadır. Ücret hesap pusulası düzenleme zorunluluğuna aykırı davranan kişilere idari para cezası verilir¹²⁷ (İK m. 102/1-b).

Hesap pusulası, ücret konusunda işverenden sadır olan yazılı delildir. İşveren, kendi muvazaasına dayanarak evrakın muvazaalı olarak işçinin talebiyle verildiğini iddia edemez. Ancak mahkeme, iddia edilmese bile muvazaa olgusunu re'sen araştırılmalıdır¹²⁸.

İşveren, ücret ödemesi sırasında işçiye bordro imzalatarak, hesap pusulası verme yükümlülüğünü yerine getirmiş olmaz. Çünkü, hesap pusulası işçiye verilirken, bordro ücretin ödendiğini ispatlamak amacıyla işveren tarafından saklanmaktadır¹²⁹. Özdemir'e göre ücret hesap pusulası, işçi tarafından imzalanmadığından işveren açısından bir ispat aracı olamaz. Söz konusu belge, işçiye yapılan ödemenin çeşidi ve detaylarını gösterir. Dolayısıyla ücretin ödendiği konusunda işveren lehine bir kanıt oluşturmamakla beraber, ücretin miktarı konusunda işçi lehine bir kanıt olarak değerlendirilebilir¹³⁰.

5.5.2.3. Çalışma Belgesi

İşveren, iş sözleşmesi sona eren işçiye çalışmanın türünü ve uzunluğunu belirten bir çalışma belgesi vermekle yükümlüdür (İK m. 28). İşçiye bu belgeyi

¹²⁷ Yeniden değerlendirme oranına göre 2022 yılı için bu tutar 1559 TL'dir, <http://iskanunu.com>, (ET. 16.03.2022).

¹²⁸ Yargıtay 9.HD, 23.9.2008, E.2007/27217, K. 2008/24515, www.yargitay.gov.tr, (ET. 30.07.2021).

¹²⁹ Caniklioğlu ve Canbolat, s. 22.

¹³⁰ Özdemir, İspat, s. 174 vd.

vermeyen ya da gerçeğe aykırı bilgiler ekleyen kişilere idari para cezası¹³¹ verilir (m. 99/d). Çalışma belgesi de çalışma olgusunun ispatında işverenin düzenlediği yazılı delildir. Çalışma belgesinde yanlış bilgiler bulunmasının da müeyyideye tabi tutulması, evrakın ispat kabiliyetini arttıran bir durumdur¹³². Evrakın vaktinde verilmemesi veya yanlış bilgiler içermesinden zarar gören işçi ya da işçinin yeni işvereni, eski işverenden zararlarının giderilmesini talep edebilir¹³³.

5.5.3. Ücretin Ödendiğinin İşverence İspatlanması

5.5.3.1. Genel Olarak

Türk Medeni Kanunu ve Hukuk Muhakemeleri Kanunu gereğince ücretin ödendiğinin ispatı hususunda da ispat yükü, ücretin ödenmesinden hak elde edecek olan işverene aittir¹³⁴. Ücretin ödendiğinin ispatı konusunda, işçinin imzasını taşıyan bir ödeme belgesi gereklidir¹³⁵. Ücretin ödendiği tanıkla kanıtlanamaz¹³⁶. Uygulamada, genellikle ücret bordrosu düzenlenerek ödemelerde işçinin imzası alınmaktadır. Banka kanalıyla yapılan ödemelerde, banka kayıtları da ödemeyi gösterir belgedir¹³⁷.

İşçilik alacağı davalarında, gerçeğin tespiti açısından tarafların tanıkları da dinlenmektedir. Yargıtay'a göre, dinlenecek olan tanıklar işyerindeki çalışma düzenini bilen ve hakkaniyetli olarak beyan vereceğine güvenilebilecek kişiler olmalıdır. İşyerindeki iş şartlarını bilmeyen ya da bilemeyecek durumda olan tanıkların anlatımları dikkate alınmaz¹³⁸. Ayrıca tanıkların taraflardan biri ile davası ya da

¹³¹ Yeniden değerlendirme oranına göre 2022 yılı için bu tutar 398 TL'dir, <http://iskanunu.com>, (ET. 16.03.2022).

¹³² Yarg. HGK, 14.03.2018, E. 2015/3281, K. 2018/471, www.yargitay.gov.tr, (ET. 10.08.2021).

¹³³ Caniklioğlu ve Canbolat, s. 13.

¹³⁴ Yarg. 22.HD, 22.01.2013, E. 2012/10506, K. 2013/253, www.yargitay.gov.tr, (ET. 10.08.2021).

¹³⁵ Yarg. 22.HD, 22.01.2013, E.2012/10506, K. 2013/253, www.yargitay.gov.tr, (ET. 10.08.2021).

¹³⁶ Yarg. 22.HD, 22.01.2013, E.2012/10506, K. 2013/253, www.yargitay.gov.tr, (ET. 10.08.2021).

¹³⁷ Yarg. 9.HD, 18.03.2019, E.2015/35470, K. 2019/5897, www.yargitay.gov.tr, (ET. 10.08.2021).

¹³⁸ Yarg. 9.HD, 10.12.2019, E. 2017/26010, K. 2019/22905; Yargıtay 9.HD, 21.02.2019, E. 2015/36042, K. 2019/4374; Yargıtay 9.HD, 17.12.2020, E. 2017/18, K. 2020/19004, www.yargitay.gov.tr, (ET. 10.08.2021).

yakınlığı olması halinde, bu tanığın beyanına ihtiyatlı yaklaşılır¹³⁹. *Eyrenci*'ye göre, yalnızca tanığın, davacıyla birlikte aynı iş yerinde çalışmış olması veya birlikte işten atılmaları her zaman beyanlarının samimi olmadığını göstermez, birlikte işten atılan işçiler birbirine tanıklık yapabilirler¹⁴⁰.

İşveren, ücretin ödendiğini işçinin imzasını taşıyan bir ödeme belgesiyle kanıtlayamazsa, delil listesinde açıkça yemin deliline dayanmak şartıyla, işçiye yemin teklif edebilecektir¹⁴¹. Uzun süre ücretlerin ödenmediğinin iddia edilmesi durumunda, mahkemece işverene cevap dilekçesinde belirtmek şartıyla yemin teklifi hakkı anımsatılmalıdır. Çok uzun bir dönem boyunca işçiye ücret ödemesi yapılmamasının hayatın olağan akışına uygun olmadığı gerekçesiyle, hakimce resen yemin teklif edilebilir¹⁴².

İşçinin, para makbuzundaki imzanın kendisine ait olduğunu ancak söz konusu belgede belirtilen parayı almadığını, istifa dilekçesi ve ibranamedeki imzaların da kendisine ait olmadığını belirtmesi halinde, belirtilen belgelerdeki imzaların işçinin eli ürünü olup olmadığı yönünde imza incelemesi yaptırılmalı, bu konuda uzman bilirkişiden rapor alınmalıdır¹⁴³.

Yıllık izin alacağı bakımından, izin fiilen kullandırılmaksızın ücretin ödenmesi yıllık izin ücreti alacağını sonlandırmaz. İşçi çalışırken yıllık ücretli izin alacağını, sadece bu izni fiilen kullanması sonlandırır¹⁴⁴.

Yargıtay'a göre, uluslararası tır şoförü olan işçinin genel tatil ücreti alacağı, tanık anlatımlarına göre hesaplanamaz, getirilecek olan yurt dışı giriş çıkış kayıtlarına göre, yurt dışında geçen süreler bakımından, genel tatile denk gelen günler için hesaplama yapılması gerekir¹⁴⁵.

¹³⁹ Yarg. 9.HD, 21.02.2019, E.2015/36042, K. 2019/4374, www.yargitay.gov.tr, (ET. 10.08.2021).

¹⁴⁰ Öner Eyrenci: "Yargıtay Kararları Işığında Fazla Saatlerle Çalışmanın Saptanması", Sarper Süzek'e Armağan, Beta Yayınevi, Cilt 1, İstanbul 2011, s. 461.

¹⁴¹ Başkuru, s. 235.

¹⁴² Yarg. 22. HD, 14.10.2019, E. 2017/29634, K. 2019/18914, www.yargitay.gov.tr, (ET. 10.08.2021).

¹⁴³ Yarg. 9.HD, 15.03.2021, E.2021/2134, K. 2021/6183, www.yargitay.gov.tr, (ET. 10.08.2021).

¹⁴⁴ Yarg. 9. HD, 27.06.2019, E. 2016/4529, K.2019/14421, www.yargitay.gov.tr, (ET. 10.08.2021).

¹⁴⁵ Yarg. 9. HD, 17.12.2020, E. 2016/34684, K.2020/19105, www.yargitay.gov.tr, (ET. 10.08.2021).

5.5.3.2. Ücret Bordrosu

Ücret bordroları, ücretin ödendiğini gösteren yazılı bir delildir. Banka kanalıyla ödenmesi zorunlu olanlar dışındaki ücretlerin ödendiği, ücret bordrosu ile ispatlanabilir¹⁴⁶. İşçi tarafından imzalanmış bordro, sahte olduğu kanıtlanana kadar kesin delil niteliğindedir¹⁴⁷. İşçilerin toplu olarak imzaladıkları ücret bordrolarının da delil değeri vardır¹⁴⁸.

Yargıtay’a göre, işçiye bordro imzalatılmasa da fazla mesai ücreti ödemelerinin banka aracılığıyla yapılması halinde, ihtirazı kayıt ileri sürülmemişse, ödenenden daha çok fazla mesai yapıldığının yazılı delille kanıtlanması gerekir¹⁴⁹. Yani işçi, bordro imzalatılmamış olsa bile, banka kanalıyla yapılan fazla çalışma ücreti ödemesini, ihtirazı kayıt ileri sürmeden kabul etmişse fazla çalışma ücreti alacağının ödenenden fazla olduğunu yalnızca yazılı delille ispat edebilir¹⁵⁰.

Fazla mesai ücretinin ödendiği imzalanmış ücret bordroları ile ispatlanmışsa, işçi bordrodakinden daha çok çalıştığını iddia edemez. Fakat, işçi alacağının daha çok olduğuna ilişkin ihtirazı kayıta bulunmuşsa, daha çok çalıştığını her çeşit delille kanıtlayabilir. Bordrolar imzalanmış ve ihtirazı kayıtsız olsa da işçi yazılı delille bordroda görünenden daha çok fazla mesai yaptığını ispatlayabilir¹⁵¹. Bordrolarda ödeme görünmesine karşın imza bulunmaması durumunda ise, banka ve ödeme kayıtları getirtilmeli ve ödenen tutarlar indirilmelidir¹⁵².

5.5.3.3. İbraname

İbraname, yalnızca işçinin imzaladığı ve alacaklarının tümünün ödendiğini ve başka bir alacağı bulunmadığını belirten bir belgedir¹⁵³. İbraname, iş davalarında

¹⁴⁶ Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 384.

¹⁴⁷ Yarg. 9. HD, 16.12.2020, E. 2017/1000, K. 2020/18856, www.yargitay.gov.tr, (ET. 10.08.2021).

¹⁴⁸ Yarg. 9.HD, 13.04.2010, E.2009/40153, K. 2010/10252, Çil, Ücret, s. 91.

¹⁴⁹ Yarg. 9. HD, 06.07.2020, E.2020/1755, K. 2020/8750, www.yargitay.gov.tr, (ET. 10.08.2021).

¹⁵⁰ Yarg. 9. HD, 25.03.2008, 25.03.2008, E. 2007/36267, K. 2008/6379, Murat Şen: “İşverenin Ücret Ödeme Borcunu İspat Vasıtaları”, ERÜHFD, Cilt 3, Sayı 1, 2008, s.167.

¹⁵¹ Yarg. 22. HD, 06.07.2020, E. 2020/1755, K. 2020/8750, www.yargitay.gov.tr, (ET. 10.08.2021).

¹⁵² Yarg. 9. HD, 17.12.2020, E.201/18, K.2020/19004, www.yargitay.gov.tr, (ET. 10.08.2021).

¹⁵³ Murat Şen: “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi”, Sicil, Yıl 6, Sayı 24, Aralık 2011, s. 74.

işveren tarafından işçinin alacaklarının ödendiği hususunda delil olarak kullanılmaktadır. İbraname, yazılı şekilde düzenlenmelidir. İş sözleşmenin sona erme tarihinden en az bir ay geçmeden düzenlenen ibranameler geçerli değildir. İbranamede alacağın çeşidi ve miktarı açıkça gösterilmelidir. Alacak eksiksiz şekilde ve banka kanalıyla ödenmelidir. Bu koşullardan birini sağlamayan ibra sözleşmesi veya ibraname, geçersizdir. (TBK m. 420/2). İbraname, ancak doğmuş ve mevcut alacaklar için düzenlenebilir. Gelecekte doğacak işçilik alacakları için, ibra sözleşmesi yapılamaz¹⁵⁴. İşçinin alacağının eksiksiz olarak ödenmesi şarttır. İşçinin az bir alacağının ödenmemiş olması ya da iddiasının olması durumunda işveren söz konusu ibranameye dayanamaz, işçi alacağını talep edebilir¹⁵⁵.

Yargıtay’a göre, işçinin ibranamedeki imzaların kendisine ait olmadığını belirtmesi halinde, belirtilen belgelerdeki imzaların işçinin elinin ürünü olup olmadığı yönünde imza incelemesi yaptırılmalı, bu konuda uzman bilirkişiden rapor alınmalıdır¹⁵⁶.

5.6. Ücret Alacağında Zamanaşımı ve Faiz

5.6.1. Zamanaşımı

Kural olarak, tüm alacaklar açısından on yıllık zamanaşımı süresi uygulanır (TBK m. 146). Kanunlarda yapılacak düzenlemelerle 10 yıldan farklı bir zamanaşımı süresi öngörülebilir. İK’nun 32/8. ve TBK’nun 147. maddelerinde, ücret alacaklarına uygulanacak zamanaşımı süresinin beş yıl olduğu düzenlenmiştir. Asıl alacak, zamanaşımına uğradığı zaman, ferisi olan faiz ve başka alacaklar da zamanaşımına uğrar (TBK m. 152). Bu hüküm sonucunda, ücret alacağı zamanaşımına uğradığında ona bağlı ekler¹⁵⁷ ve faiz de zamanaşımına uğrayacaktır.

Yıllık izin ücretine bakımından zamanaşımı, iş sözleşmesinin sona erme tarihinden itibaren işler. İş ilişkisi sona erdiğinde, kullanılmamış yıllık izin sürelerine

¹⁵⁴ Şen, s. 76.

¹⁵⁵ Şebnem Kılıç: “İş Sözleşmelerinde İbraname ve Cezai Şartın Türk Borçlar Kanunu Açısından Değerlendirilmesi”, Prof. Dr. Feridun Yenisey’e Armağan, 1. Baskı, Beta Yayınevi, Ekim 2014, s. 2847.

¹⁵⁶ Yarg. 9.HD, 15.03.2021, E.2021/2134, K. 2021/6183, www.yargitay.gov.tr, (ET. 10.08.2021).

¹⁵⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 180; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 367.

ilişkin ücret, işçiye ya da hak sahiplerine ödenir (İK m. 59/1). Kullanılmamış yıllık ücretli izin hakkı, iş sözleşmesi sona erdiğinde yıllık izin ücreti alacağına haline gelir. Bu sebeple, zamanaşımı da iş sözleşmesi sona erdiğinde işlemeye başlar¹⁵⁸. Aralıklı çalışmada geçmiş dönemin yıllık izinleri, geçmiş dönemin sonu ve sonraki dönemin başı arasında 5 yıllık zamanın geçmesiyle zamanaşımına uğrar¹⁵⁹. İşçilik alacaklarına uygulanan zamanaşımı süreleri, sözleşmeyle değiştirilemez (TBK m. 148). Bu nedenle, tarafların aralarında düzenleyecekleri iş sözleşmesinde, bu maddede öngörülen zamanaşımı sürelerinden farklı bir zamanaşımı süresi kararlaştırmaları mümkün değildir.

Borçlunun borcunu kabul etmesi, borcun bir kısmını ya da faizini ödemesi veya rehin vermesi ya da kefil göstermesi; alacaklının, mahkemeye veya hakeme, icra takibi yoluna ya da iflas masasına başvurusu zamanaşımını keser (TBK m. 154). Kanun uyarınca zamanaşımı kesilirse, yeni bir süre işlemeye başlar (TBK m. 156). Maddede açıkça düzenlenmediğinden, ihtiyati tedbir talebi ile mahkemeye başvuru veya işçilik alacaklarının tespit edilmesi ve ödenmesi için Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)'na şikâyetle bulunma, zamanaşımını kesen sebepler değildir. Fakat işverenin, İŞKUR biriminde alacağı kabul etmesi, zamanaşımını keser¹⁶⁰. Zamanaşımı, müteselsil borçlulardan ya da bölünemeyen borcun borçlularından birine karşı kesilmişse, ötekilerine karşı da kesilmiş olur (TBK m. 155). Zamanaşımından önceden feragat edilmesi mümkün değildir (TBK m. 160). O halde, alacağın zamanaşımı süresi dolmadan önce yapılan feragatler, geçersiz olacaktır. Ancak, alacak zamanaşımına uğramışsa, borçlu zamanaşımı defini kullanmaktan feragat edebilir¹⁶¹. Zamanaşımı, her bir ücret alacağı açısından ayrı ayrı hesaplanmalıdır¹⁶².

Uygulamada, fazlaya ilişkin haklar saklı kalmak kaydıyla tamamı ihlal veya inkâr edilen hakkın bir kısmı davaya konu edilmekte, öteki kısmına ilişkin dava ve talep hakkı geleceğe bırakılmaktadır. Kısmi davada fazlaya ilişkin hakların saklı tutulması, saklı tutulan kısım açısından zamanaşımını kesmez. Zamanaşımı, sadece

¹⁵⁸ Yarg. 9.HD,15.03.2021, E. 2021/2148, K. 2021/6184, www.yargitay.gov.tr, (ET. 23.08.2021).

¹⁵⁹ Yarg. 9. HD, 05.11.2020, E. 2016/29801, K. 2020/14939, www.yargitay.gov.tr, (ET. 23.08.2021).

¹⁶⁰ Yarg. 9.HD,18.02.2021, E. 2020/8346, K. 2021/4297, www.yargitay.gov.tr, (ET. 23.08.2021).

¹⁶¹ Yarg. 9.HD,18.02.2021, E. 2020/8346, K. 2021/4297, www.yargitay.gov.tr, (ET. 23.08.2021).

¹⁶² Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.368.

kısmi dava konusu olan tutar için kesilir¹⁶³. Bu nedenle, ek davanın da zamanaşımı süresi dolmadan açılması gerekir¹⁶⁴. Belirsiz alacak davasında ise, dava devam ederken belirlenen alacak davaya dahil edilir. Belirsiz alacak davasında, gelecekte belirlenecek alacağın tümü açısından zamanaşımı kesilmektedir¹⁶⁵.

Islah dilekçesinin davalıya tebliğinden itibaren iki hafta içerisinde ıslah edilen kısımlar açısından zamanaşımı def'i ileri sürülebilir¹⁶⁶. Yıllık izin ücreti, iş sözleşmesinin bildirimsiz feshinden doğan tazminat, kıdem, kötü niyet ve iş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine aykırı fesihten doğan tazminatlar açısından zamanaşımı beş yıldır. (İK Ek m. 3). Beş yıllık zamanaşımı süresi, ücret alacağının doğmasından itibaren işler¹⁶⁷.

Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı açısından ise zamanaşımı, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren işlemeye başlar¹⁶⁸. Aralıklı çalışmada aranın beş yılı aşması ve davalı tarafından zamanaşımı definin ileri sürülmesi nedeniyle kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının beş yıllık aradan önceki dönem zamanaşımına uğrar¹⁶⁹.

Zaman aşımı def'i, savunma aracı olarak taraflarca ileri sürülmezse, hâkim tarafından re'sen dikkate alınamaz¹⁷⁰. HMK'nun 319. maddesi gereğince zamanaşımı def'i cevap dilekçesi ile kullanılmalıdır. İlk oturumda zamanaşımı def'i bildirilemez¹⁷¹. Ancak zamanaşımının cevap dilekçesinin ıslahıyla kullanılması

¹⁶³ Yarg. 9.HD, 28.10.2020, E. 2017/18043, K.2020/13778, www.yargitay.gov.tr, (ET. 23.08.2021).

¹⁶⁴ Ejder Yılmaz: "Islah Yoluyla Dava Konusunun Arttırılması", Makaleler, 1. Baskı, Yetkin Basımevi, Cilt 2, Ankara 2014, s. 1217.

¹⁶⁵ Yarg. 22.HD, 26.06.2019, E. 2016/30565, K.2019/14167, www.yargitay.gov.tr, (ET. 23.08.2021).

¹⁶⁶ Yarg. 9.HD, 28.10.2020, E. 2020/6400, K.2020/13959, www.yargitay.gov.tr, (ET. 23.08.2021).

¹⁶⁷ Süzek, İş Hukuku Dersleri, s.380.

¹⁶⁸ Yarg. 9.HD, 28.10.2020, E. 2020/6400, K.2020/13959, www.yargitay.gov.tr, (ET. 23.08.2021).

¹⁶⁹ Yarg. 9.HD, 24.03.2021, E. 2021/2563, K.2021/6777, www.yargitay.gov.tr, (ET. 23.08.2021).

¹⁷⁰ Yarg. 9.HD, 28.03.2000, 1556/3856, Terzioğlu, s. 1945.

¹⁷¹ Yarg. 9.HD, 18.02.2021, E. 2020/8346, K.2021/4297, www.yargitay.gov.tr, (ET. 23.08.2021).

mümkündür¹⁷². Hatta karşı taraf savunmanın genişletildiğini ileri sürmemişse, zamanaşımı def'i geç ileri sürülse de mahkemece dikkate alınabilir¹⁷³.

İş sözleşmesi devam ederken de zamanaşımı işler. İşçinin işyerinde iş görmeye devam etmesi, zamanaşımını durdurmaz¹⁷⁴. Bu nedenle işçi, hak kaybına uğramamak adına, iş sözleşmenin sona ermesini beklemeksizin zamanaşımı süresi dolmadan ücret alacağını talep etmelidir¹⁷⁵. Bunun istisnasını ev hizmetlerinde çalışanlar oluşturur. Ev hizmetlerinde çalışanların işverenlerinden olan alacakları için zamanaşımı, hizmet ilişkisi süresince işlemeye başlamaz, başlamışsa durur (TBK m. 153).

Halefiyetten faydalanan rücu hakkı sahibi, diğer borçlulara rücu hakkını kullanırken alacaklının tabi olduğu zamanaşımı süresine tabidir¹⁷⁶.

Alacağın zamanaşımına uğraması alacağı değil, sadece talep hakkını ortadan kaldırmaktadır¹⁷⁷. Sözgelimi, alacağın zamanaşımına uğramış olması halinde, alacaklının talep hakkı bulunmasa da borçlunun borcunu ödemesi mümkündür.

5.6.2. Faiz

Vaktinde ifa edilmeyen ücretler açısından mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır (İK m. 34/1). Faiz borcu, fer'i nitelikte bir borç olduğundan doğumu ve varlığı, asıl borcun varlığına bağlıdır¹⁷⁸.

Anılan ücret, geniş anlamda ücrettir. Ücret ekleri¹⁷⁹, ikramiye, prim, jestiyon gibi ödemelerin yanında, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti de bu kapsamdadır¹⁸⁰.

¹⁷² Yarg. HGK, 04.06.2011, E. 2010/ 9-629, K. 2011/ 70; Yarg.9.HD, 26.01.2021, E. 2020/4817, K. 2021/2405, www.yargitay.gov.tr, (ET. 23.08.2021).

¹⁷³ Yarg. 9.HD, 18.03.2010, E. 2008/16747, K. 2010/7159, www.yargitay.gov.tr, (ET. 23.08.2021).

¹⁷⁴ Çenberci, s. 489.

¹⁷⁵ Terzioğlu, s. 1945; Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 380; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 352.

¹⁷⁶ Yarg. 9.HD, 18.03.2010, E. 2008/16747, K. 2010/7159, www.yargitay.gov.tr, (ET. 23.08.2021).

¹⁷⁷ Terzioğlu, s. 1945

¹⁷⁸ Cevdet İlhan Günay: "İş Hukukunda Faiz Uygulaması", Kamu-İş, Cilt 6, Sayı 4, 2002, s. 3.

¹⁷⁹ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 182.

¹⁸⁰ Yarg. 9. HD, 10.11.2020, E. 2017/18720, K. 2020/15612, www.yargitay.gov.tr, (ET. 23.08.2021).

İş Kanunu'ndan farklı olarak STİK'nun 53/2. maddesinde toplu iş sözleşmesine dayanan ücret alacaklarına ilişkin özel bir düzenleme yapılmıştır. Bu hüküm gereğince toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan eda davalarında uygulanacak faiz oranı, işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranıdır. Bu davalarda faiz temerrüt tarihinden itibaren işlemeye başlar. Toplu iş sözleşmesinde öngörülen ücret alacaklarına uygulanan faiz açısından işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi zorunlu değildir¹⁸¹.

İK'nun 34/1. maddesinde ödenmeyen ücretler için faiz uygulanması ve işçilerin ücretlerinin yirmi gün içinde ödenmemesi durumunda çalışmaktan kaçınma hakkı, aynı cümlede art arda düzenlendiği için faizin yirmi günlük sürenin sonundan itibaren işlemeye başlayacağı öğretide savunulmuştur¹⁸². *Süzek'e göre ise*, bizim de katıldığımız üzere başlıkta ayırım yapmadan “ücretin gününde ödenmemesi” ibaresinin bulunması ve hükümdeki vaktinde ödenmeyen ücretler açısından mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanacağı şeklindeki açık düzenleme nedeniyle faizin sadece bu maddede çalışmaktan kaçınma hakkı için aranan şartların varlığı ve yirmi gün boyunca ödenmemesi durumunda değil, ücretin geç ödendiği tüm durumlarda uygulanması gerekir¹⁸³.

İşveren, davadan önce temerrüde düşürülmüşse, temerrüt tarihinden itibaren faiz işletilir. Temerrüde düşürme söz konusu değilse faiz, dava¹⁸⁴ ya da ıslah tarihinden itibaren uygulanır¹⁸⁵. Hak edilen işçilik alacaklarını hesaplama ve ödeme yükümlülüğü işverene ait olduğundan, temerrüt ihtarında miktar belirtmeden işçilik alacağının isminin yazılması temerrüdün oluşması için yeterlidir¹⁸⁶.

Muaccel olan bir borcun alacaklısının ihtar, borçluyu temerrüde düşürür (TBK m. 117). Fakat borcun ifa günü, beraber saptanmışsa ifa günü geçince borçlu

¹⁸¹ Fevzi Demir: “Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Ücret Faizinin Başlangıcı ve Faiz Oranları”, TÜHİS İş hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 20, Sayı 4 – 5, Kasım 2006- Şubat 2007, s.77.

¹⁸² Demir, s.75.

¹⁸³ Sarper Süzek: “İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları”, AÜHFD, Cilt 56, Sayı 4, 2007, s.210.

¹⁸⁴ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 181.

¹⁸⁵ Yarg.22.HD, 13.06.2019, E. 2016/14752, K. 2019/12900; Yarg. 9. HD, 03.11.2020, E. 2019/7299, K. 2020/14414, www.yargitay.gov.tr, (ET. 23.08.2021).

¹⁸⁶ Yarg. 9. HD, 13.02.2013, E. 2010/44772, K. 2013/5633, www.yargitay.gov.tr, (ET. 23.08.2021).

kendiliğinden temerrüde düşer (TBK m. 117/2). Bu durumda, ifa gününün muayyen bir gün olarak belirlenmesi halinde, borçlunun temerrüde düşmesi için ihtara gerek yoktur. Davada talep edilen alacaklara, muacceliyet tarihlerinden itibaren faiz yürütülmelidir¹⁸⁷.

İşçi, davada hiç faiz talep etmemişse veya düşük oranda talep etmişse, ıslahla faiz talep edilebilir ya da faiz oranını arttırabilir. Faiz talep edilmeyen dava, kısmî talepli olarak açılmamışsa da bu davada ıslah yoluyla faiz talep edilebilir. Faiz, fer'i bir alacak olduğundan fazlaya dair haklar saklı tutulmadan açılan davada faiz istenmemiş olması, faiz alacağından feragat edildiği anlamına gelmez¹⁸⁸. Davacı, ıslaha gerek olmadan davalının muvafakati ile faiz isteyebilir. Davalı, faiz isteğini kabul etmezse davacı, ıslah ile veya ayrı bir dava ile faiz talebinde bulunabilir¹⁸⁹.

Taraflar, irade serbestliği ilkesi nedeniyle iş sözleşmesinde ücret ödeme borcunun zamanında ödenmemesi durumunda uygulanmak üzere, kanunî sınırın altında olmayacak şekilde faiz oranını kararlaştırılabilirler. Bu durumda yasal sınırın üstünde olan faiz oranı, ifaya eklenen bir ceza koşulu olarak değerlendirilebilir¹⁹⁰.

Yıllık izin ücreti, geniş anlamda ücret içerisinde yer almaz, dolayısıyla yıllık izin ücretine kanuni faiz uygulanmalıdır¹⁹¹. Aynı şekilde boшта geçen süreye ilişkin ücret, öteki alacaklar ve işe başlatmama tazminatı için yasal faiz uygulanmalıdır¹⁹². İlave tediye alacağına da yasal faiz işletilmelidir¹⁹³. Belirsiz alacak davalarında faiz, ıslah tarihinden itibaren işlemeye başlar¹⁹⁴.

¹⁸⁷ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 603.

¹⁸⁸ Yarg. HGK, 15.11.1961, 36/38, Kumbaracıbaşı, s.78.

¹⁸⁹ Baki Kuru ve Burak Aydın, İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medenî Usul Hukuku, 6. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2021 Kasım, s. 598.

¹⁹⁰ Kumbaracıbaşı, s.77.

¹⁹¹ Yarg. 9. HD, 09.04.2009, E. 2007/ 38 515, K. 2009/10133, Ayhan, s. 111.

¹⁹² Yarg. 9. HD, 09.3.2009, E. 2007/38672, K. 2008/6095, Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.377.

¹⁹³ Yarg. 9. HD, 03.11.2020, E.2019/7299, K.2020/14414, www.yargitay.gov.tr, (ET. 23.08.2021).

¹⁹⁴ Yarg. 9. HD, 08.03.2021, E.2015/2742, K. 2016/13700, www.yargitay.gov.tr, (ET. 23.08.2021).

6.İşin İfa Edilmemesine Rağmen İşverenin Ücret Ödeme Borcu Olan Haller

Ücret, işçiye bir işin ifası mukabilinde ödenen tutardır (İK m. 32/1). Kural olarak, işçiye çalışması karşılığında ücret ödenir. Ancak TBK'nun ve İK'nun bazı maddelerinde işçinin çalışmaksızın ücrete hak kazanacağı düzenlenmiştir.

6.1.Yıllık İzin Ücreti

6.1.1. Genel Olarak

Anayasa'ya göre istirahat etmek, işçilerin hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile yıllık izin konusunda kanunla düzenlemeler yapılacağı öngörülmüştür (m. 50/3-4). Bu hüküm gereğince İş Kanunu ve TBK'nda yıllık ücretli izin ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. İşe başlama tarihinden itibaren, deneme süresi dahil en az bir yıl çalışan işçiler yıllık ücretli izine hak kazanır (İK m. 53/1). Yıllık ücretli izin hakkı, sadece çalışılan tam yıllar için söz konusu olur. Yıldan artan süreler açısından süre ile orantılı olarak izin hakkı doğmaz¹⁹⁵. Yıllık izin için gerekli şartları sağlamayanlara, toplu iş sözleşmesi ile izin hakkı tanınabilir¹⁹⁶. Yasadaki izinlerden daha uzun bir izin süresi kararlaştırılması durumunda, yasal süreyi geçen izinler için işçiye ücret ödemesi yapılmayacağı öngörülebilir¹⁹⁷.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'ne göre, kısmi süreli iş sözleşmesi ile ya da çağrı usulü işini ifa eden işçilere, yıllık izin açısından ayrı bir muamele yapılamaz. (m. 13) Mevsimlik ya da kampanya işlerinde çalışan işçiler, senelik izin kullanma ve buna dayanarak ücret alacağı talebinde bulunamazlar¹⁹⁸. Bu hükümle, birbirini izleyen yıllarda çalışılan dönemler toplanarak, yıllık izin açısından gereken bir sene çalışma süresinin hesaplanmasında dikkate alınması engellenmek istenmiştir¹⁹⁹. Çalışma süresi bir yıldan beş yıla kadar olan işçiler bakımından on dört günün, beş yıldan fazla

¹⁹⁵ Füsün Gökçen, “İki Soruda Ücretli İzin Hakkı”, Sicil, Yıl 2, Sayı 5, Mart 2007, s. 51.

¹⁹⁶ Duygu Özer, “Toplu İş Hukuku Açısından İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, EBYÜ-HFD, Cilt 8, Sayı 2, 2018, s.182.

¹⁹⁷ Mustafa Tugay, “Yıllık Ücretli İzin”, Yaşar Hukuk Dergisi, Cilt 1, Sayı 2, Temmuz 2019, s.230.

¹⁹⁸ Yarg. 9. HD, 08.06.2016, E. 2017/20521, K. 2021/5691, www.yargitay.gov.tr, (ET. 17.03.2022), Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 405.

¹⁹⁹ Ercan Akyiğit, 1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, İstanbul Nisan 2000, s. 141.

on beş yıldan az olanlar bakımından yirmi günün, on beş yıl ve daha çok olanlar bakımından yirmi altı günün altında izin kullandırılmaz (İK m. 53/3). İşçiler, yıllık izin sürelerinde çalışmaksızın ücrete hak kazanacaklardır.

Yer altında çalışan işçiler, dörder gün daha fazla izin kullanırlar. Ayrıca yaşı on sekize kadar olan işçiler ile elli ve daha üstü olan işçilere, yirmi günün altında izin kullandırılmaz (m. 53/4). İş mevzuatını Avrupa Birliği normlarına yaklaştırmak için, yıllık izin sürelerine ikişer gün eklenmiş ve yaşı elli ve daha üstü olan işçilere yıllık yirmi günden kısa yıllık izin verilemeyeceği kabul edilmiştir²⁰⁰. İşçi, yıllık ücretli izin kullanmaktan vazgeçemez. (m. 53/2). İşçinin yıllık izin hakkından feragat ettiğine ilişkin yapılan anlaşmalar geçersizdir²⁰¹. Bu hükümle işçinin kendisine karşı korunması amaçlanmıştır²⁰². Bu hükümler nedeniyle sözleşmeye ya da toplu iş sözleşmesine işçinin yıllık izin ücreti talep etmeyeceğine ilişkin bir hüküm konulamaz. İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde, yıllık ücretli izin kullanılmayacağına ya da kanundaki asgari sürelerden az kullanılacağına ilişkin düzenleme yapılması mümkün değilse de daha uzun yıllık izin süreleri öngörülmesi mümkündür (m. 53/5)²⁰³.

Yıllık ücretli izinler, kural olarak aralıksız şekilde kullandırılmalıdır. İşverenin tek taraflı olarak, izin süresini bölmesi mümkün değildir. İzin süreleri, tarafların anlaşması ile en az on günlük bölümler hâlinde verilebilir (İK m. 56/1-2-3). Yıllık ücretli izin tarihlerini işveren belirler ve tarihleri belirlerken işin ya da ev düzeninin menfaatleriyle bağdaşıyorsa, işçinin taleplerini dikkate alır (TBK m. 424/2). Ancak işçi ve işverenin anlaşarak izin tarihinin ne olacağını iş sözleşmesiyle veya toplu iş sözleşmesiyle belirlemeleri mümkündür²⁰⁴. İşveren, işçiye yıllık izin kullandırmak zorunda olduğundan, işçinin isteği olmasa bile işçinin izin tarihini belirleyip işçiye izin kullandırmak mecburiyetindedir²⁰⁵.

²⁰⁰ 4857 sayılı İş Kanunu gerekçesi.

²⁰¹ Murat Özveri, “Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları”, Legal İSGHD, Sayı 15, 2007, s. 8.

²⁰² Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 401.

²⁰³ Çenberci, s. 645.

²⁰⁴ Ercan Akyiğit, “Yeni Borçlar Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin”, Sicil, Yıl 6, Sayı 21, Mart 2011, s. 34.

²⁰⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 408.

Yıllık ücretli izin için gereken süre hesaplanırken işçilerin, aynı işverenin aynı veya farklı işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önünde bulundurulur (İK. m. 54/1). Bu hususta önemli olan çalışmanın aynı işverene bağlı olarak gerçekleşmesidir. Bir işyerinde alt işveren işçisi olarak çalışan bir işçinin sonradan asıl işveren bünyesinde iş görmeye başlaması halinde, birleştirmeyi gerekli kılan farklı bir neden yoksa, alt işveren nezdindeki çalışmalar hesaba katılmaz²⁰⁶. *İnce*’ye göre, işyerinden ayrıldıktan on yıl sonra aynı işyerinde çalışmaya başlayan bir işçinin izin hakkı bakımından böyle bir birleştirmeyi yıllık izin hakkının öngörülmesiyle amaçlanan dinlenme kavramı ile bağdaştırmak mümkün değildir. Yargıtay’ın işçinin işten ayrılması ve yeniden aynı işverenin yanında çalışmaya başlaması arasındaki süreyi bir esasa bağlaması uygun olur²⁰⁷.

Bir işverenin İş Kanunu kapsamında olan bir işyerinde çalışan işçilerin, aynı işverenin işyerlerinde İş Kanunu kapsamına girmeden çalıştıkları süreler de yıllık izine hak kazanma açısından dikkate alınır. Bir yıl içerisinde, yıllık izin açısından çalışılmış kabul edilen durumlar haricindeki nedenlerle işçinin devamsızlık yapması durumunda, eksikliği giderecek kadar çalışma süresi ilave edilir. İşçinin izne hak kazanabilmesi için gerekli bir senelik çalışma süresinin biteceği gün gelecek çalışma yılına aktarılır. İşçi, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır. İzin sürelerinin, zaruri bir sebep yoksa toplanarak ileriki yıllarda kullanılması mümkün değildir²⁰⁸. Aynı bakanlığın işyerleri ile bakanlığa bağlı hükmi şahsiyetlerin işyerlerinde ve kamu iktisadi teşebbüslerinde veya hususi yasa ya da kararname gereğince kurulmuş banka ve kuruluşlar ya da bunların işyerlerinde yapılan çalışmalar, yıllık izin hakkı hesaplanması açısından dikkate alınır (İK m. 54).

İş Kanunu’na göre, işçinin yaşadığı kaza ya da hastalık nedeniyle çalışmadığı zamanlar, doğum öncesi ve sonrasında işe gitmedikleri zamanlar, muvazzaf askerlik haricinde manevra ya da yasal bir görevlendirme nedeniyle çalışmadığı zamanlar, işyerinde zorlayıcı nedenler sebebiyle çalışmanın aralıksız bir haftadan uzun tatil

²⁰⁶ Ercüment Özkaraca, “Aynı İşveren Yanındaki Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, Sicil, Sayı 39, Yıl 2018, s. 95.

²⁰⁷ Ergun İnce, “Yıllık Ücretli İzin Hesabı Konusundaki Yargıtay Kararına Yönelik Değerlendirme”, Sicil, Yıl 2, Sayı 7, Eylül 2007, s. 60.

²⁰⁸ Ömer Öksüz, “Yıllık Ücretli İzin”, Legal İSGHD, Sayı 11, s. 2006, s. 5.

edilmesi neticesinde işçinin çalışmadan geçen zamanın on beş günü, 66. maddede anılan süreler, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri, röntgen işçilerine pazar günü haricinde verilecek yarım günlük izinler, işçilerin arabuluculuk görüşmelerine katılmaları, hakem kurullarına dahil olmaları, bu kurullarda işçi temsilcisi olmaları, iş yaşamı ile alakalı mevzuat gereğince kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara veya işçilik konulu uluslararası kurumların konferans, kongre ya da kurullarına işçileri ya da sendikayı temsilen katılması nedeniyle çalışmadıkları zamanlar, ek ikinci maddedeki izin süreleri, işverence verilen başka izinler ile kısa çalışma süreleri, yıllık ücretli izin süresi yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında çalışılmış gibi sayılır (m. 55). Yıllık izin günlerine denk gelen ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri, izin süresinden kabul edilmez (İK m. 56/5).

İşveren, yıllık izne çıkan tüm işçilere, yıllık izin ücretini izne başlamadan peşin olarak ya da avans olarak vermek zorundadır (İK 57/1). Yıllık izin ücreti, temel ücrete göre hesaplanır²⁰⁹.

İş sözleşmesi sona erdiğinde, işçinin hak ettiği yıllık izin sürelerine ilişkin ücreti, son ücretine göre işçiye ya da hak sahiplerine verilir. Yıllık izin ücreti açısından zamanaşımı, iş sözleşmesinin sona erme tarihinde işlemeye başlar (m. 59). Yani, işçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin ücretleri, iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda işçiye ve hak sahiplerine ödenir. Bu nedenle, iş ilişkisi sürerken işçinin kullanamadığı yıllık izin sürelerine dair ücretler talep edilemez²¹⁰. İş sözleşmesi sona erince sona ermenin haklı ya da geçerli bir nedene dayanması aranmaksızın işçinin yıllık izin alacağı doğacaktır. Keza Yargıtay’a göre de yıllık izin hakkı, iş sözleşmesinin feshinden sonra ücrete dönüşür. İşçinin yıllık izin ücretine hak kazanması bakımından sözleşmenin sona erme şekli önemli değildir. İşveren, yıllık izinlerin kullanıldığını ispatlamakla yükümlüdür²¹¹. İşveren, işçinin yıllık izin kullandığını imzalanmış izin defteri ya da benzeri yazılı delil ile ispatlamalıdır. İşçinin

²⁰⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 410.

²¹⁰ Ercan Akyiğit, “Deniz İş Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 24, Sayı 1 – 2, Şubat- Mayıs 2012, s.1; Yarg. 9. HD, 13.2.2002, E. 2001/17459, K. 2002/2727, Ahmet, SEVİMLİ, “Yıllık Ücretli İznin Kullandırılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not”, Sicil, Yıl 5, Sayı 18, Haziran 2010, s. 46.

²¹¹ Özdemir, İspat, s. 190.

yıllık izin kullandığı, tanık beyanı ile ispatlanamaz²¹². İşveren, yıllık izinlerin kullanılıp kullanılmadığı hususunda işçiye yemin teklifinde bulunabilir. İşçi, iş sözleşmesi devam ederken, kullanılmayan yıllık izin ücretlerini talep edemez²¹³. İşçinin işyerinde çalıştığı 7 yıl, 10 aylık sürede hiç ücretli izin kullanmamış olması, olağan yaşam şartlarına uygun olmadığından, mahkeme tarafından, işçinin ücretli izin kullanıp kullanmadığı, kullandıysa kaç gün kullandığı hususunda beyanı alınmalıdır²¹⁴.

Aralıklı çalışan işçinin yıllık izin bakımından önceki dönem çalışmaları, eski dönemin sonu ve yeni dönemin başı arasında beş senelik sürenin geçmesiyle zamanaşımına uğrar²¹⁵. Ayrıca, işverenin iş sözleşmesini feshetmesi durumunda uygulanan ihbar önellere ve iş arama izni, yıllık izin ile aynı tarihlerde kullanılamaz (İK m. 59/2). O halde işveren, işçi yıllık izin süresini kullanırken iş sözleşmesini feshedip bildirim süresinin ya da yeni iş arama süresinin bu yıllık izin süresinde kullanıldığını ileri süremeyecek ve bu süreleri işçiye yıllık izin süresinden sonra kullandıracaktır.

İşveren tarafından yıl içinde verilen başka izinler ya da istirahat ve hastalık izinleri, yıllık izin süresinden indirilemez (İK m. 56/4).

İşveren, yıllık izinlerini işyerinin bulunduğu yer dışında bir yerde kullanacak işçilere, talep etmeleri ve bu durumu belge ile ispatlamaları şartıyla, yolda geçen zaman kadar en çok dört gün ücretsiz izin vermekle yükümlüdür. Ayrıca, işçilerin kullandıkları izinleri gösteren izin kayıt belgesi tutması gerekir (İK m. 56/6). İşçinin gerçeğe aykırı beyanda bulunarak yol izni alması halinde işveren, dürüstlük ve sadakate aykırı hareket etmesi nedeniyle iş sözleşmesini derhal feshedebilir²¹⁶.

Alt işverenleri değiştiği halde aynı işyerinde iş görmeyi sürdüren işçilerin izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler göre belirlenir. Asıl işveren, alt işverenin

²¹² Yarg. 9. HD, 27.06.2019, E. 2016/4529, K. 2019/14421, www.yargitay.gov.tr, (ET. 23.08.2021).

²¹³ Yarg. 9. HD, 28.01.2021, E. 2019/6666, K. 2021/2738; Yarg. 22. HD, 19.02.2020, E. 2017/27797, K. 2020/2933, www.yargitay.gov.tr, (ET. 23.08.2021).

²¹⁴ Yarg. 9. HD, 12.11.2020, E. 2017/17048, K. 2020/15978, www.yargitay.gov.tr, (ET. 23.08.2021).

²¹⁵ Yarg. 9. HD, 05.11.2020, E. 2016/29801, K.2020/14939, www.yargitay.gov.tr, (ET. 23.08.2021).

²¹⁶ Çenberci, s. 645.

çalıştırdığı işçilerin yıllık ücretli izinlerini kullanıp kullanmadıklarını denetlemek ve izinlerin döneminde kullanılmasını sağlamak zorundadır. İzin kayıt belgelerini tutma ve bir nüshasını asıl işverene verme yükümlülüğü ise alt işverene aittir (m. 56/7).

Yıllık izin kullanan işçi, bu sürede ücret mukabilinde bir işte çalışamaz. Ücret mukabilinde bir işte çalıştığı anlaşıldığında, işçinin yıllık izin ücretinin işverence geri alınması mümkündür (İK m. 58). İşçiye yıllık izin hakkının tanınmasındaki amaç, işçinin dinlenme hakkını kullanmasıdır, işçiye maddi bir yardım sağlanması amaçlanmadığından işçinin izin döneminde çalışmasına izin verilmemiştir²¹⁷. Çalışmanın, yasak kapsamında değerlendirilebilmesi için, ücret karşılığında olması gerekir. İşçinin, izin sürecinde ücret almadan çalışması yasaklanmamıştır²¹⁸.

İşçinin bir çalışma yılında kendi kusuru ile toplam bir aydan çok bir süreyle çalışamaması durumunda işveren, işin ifa edilmediği her ay için, yıllık ücretli izninden bir gün indirebilir. İşçi hastalık, kaza, kanuni bir görevin ya da kamu görevinin ifası benzeri şahsa bağlı nedenlerle en fazla üç ay çalışamazsa işveren, yıllık ücretli izin süresini indiremez. Hamilelik ve doğum nedeniyle kadın işçinin çalışmadığı üç aya kadar süre, yıllık izin süresi indirilemez. İş ve toplu iş sözleşmesine işçi aleyhine gebelik ve doğum yapma nedenleriyle ya da kusuru olmadan hastalık, kaza, kanuni bir görevin ya da kamu görevinin ifası benzeri şahsa bağlı nedenlerle çalışamaması durumunda yıllık izin süresinin indirileceğine ilişkin bir hüküm konulamaz (TBK m. 423).

İş Kanunu'nda yıllık ücretli izinlerin yıl içinde ne zaman kullanılacağını, izinleri kimin nasıl vereceğinin, yıllık izinlerin verimli bir şekilde kullanılması için alınacak tedbirlerin neler olduğunun ve yıllık izinlere ilişkin kayıtların nasıl tutulacağını yönetmelikte düzenleneceği öngörülmüştür (m. 60). Bu hüküm gereğince Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği²¹⁹ çıkarılmıştır.

²¹⁷ Çenberci, s. 650.

²¹⁸ Çenberci, s. 651.

²¹⁹ RG, 03.03.2004, 25391.

6.1.2. Yıllık İzin Ücretinin Hesaplanması

İşçi, yıllık izinde çalışmayıp dinlenecek ve o sürelerin ücretini alacaktır²²⁰. Fazla mesai ücretleri, primler, işyerinin sürekli işçisi olan işçilerin normal iş saatleri haricinde hazırlık, temizlik işlerinde çalışan işçilere bu çalışmalarını karşılığında ödenen ücretler ve sosyal yardımlar yıllık izin ücreti hesaplanırken hesaba katılmaz (İK m. 57/2). Yıllık izin ücreti, temel ücrete göre hesaplanır²²¹. Son bir sene içerisinde işçinin ücretine artırım yapılması halinde, izin ücreti işçinin izin kullandığı ayın başı ile zam tarihi arasında ödenen ücretin bu süre içerisindeki çalışma günü sayısına bölünmesiyle bulunur (57/4).

Akört ücret, komisyon, kârdan pay alma ve yüzde usulü ücret benzeri belirsiz süre ve miktara göre ücret ödenen işçinin izin ücreti, son bir yıl içerisinde hak ettiği ücret çalışma günü sayısına bölünerek bulunan ortalamaya göre hesaplanır. İşçilere yüzde usulüne göre ücret ödemesi yapılan işyerlerinde izin ücreti, işverence yüzdelerden toplanan paralar haricinde ödenir. Yıllık izin süresi hafta tatiline, ulusal bayram ya da genel tatile rastlarsa, işçilere ayrıca ücret ödemesi yapılır (57/3,5,6). Cumartesi, iş günü olduğundan hafta tatili kabul edilerek yıllık izin süresine eklenmez²²². Yıllık izin alacağı, işçinin sözleşmesinin sona erme tarihindeki ücreti esas alınarak hesaplanır²²³.

6.2. Tatil Günlerinde Ödenen Ücretler

6.2.1. Hafta Tatili Ücreti

Hafta tatili ücreti, işçiye çalışmaksızın ödenen, kural olarak, bir gündelik tutarında ücrettir²²⁴. İşveren İş Kanunu kapsamındaki işyerlerinde, işçilere iş günlerinde çalışmalarını koşuluyla haftada yirmi dört saatten az olmamak üzere aralıksız saat hafta tatili vermek zorundadır (İK m. 46/1). İş Kanunu'nda önceki kanundan farklı olarak tatilden önce 6 gün çalışmış olma şartı aranmamıştır. Bu

²²⁰ Cevdet İlhan Günay, “Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı”, Sicil, Yıl 5, Sayı 20, Aralık 2010, s. 35.

²²¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 410.

²²² Günay, Yıllık İzin, s.37.

²²³ Günay, Yıllık İzin, s.38.

²²⁴ Çenberci, s. 612.

nedenle 63. madde gereğince uygulanan yoğunlaştırılmış iş haftası dışındaki denkleştirme sebebiyle normal haftalık çalışma süresine göre az çalıştığı haftalarda da hafta tatiline hak kazanacaktır²²⁵. Kısmi süreli de olsa tüm çalışma günlerinde çalışan işçi, hafta tatili kullanacaktır. Ancak tüm çalışma günlerinde değil, yalnızca belirli günlerde ve saatlerde çalışan işçinin hafta tatili kullanması mümkün değildir²²⁶. İşçiye aralıksız yirmi dört saatten az izin kullandırılmışsa işveren işçiye dinlendirme borcunu ifa etmiş olmaz. Hafta tatilinde bir saat çalışması durumunda dahi işçinin dinlenmesi kesintiye uğrayacağından işçinin hafta tatili ücreti eksiksiz ödenmelidir²²⁷. Hafta tatilinin, bölünerek kullandırılması mümkün değildir. İşçiye yirmi dört saatin altında hafta tatili verilmesi durumunda, hafta tatili hiç verilmemiş kabul edilir²²⁸. Hafta tatili, kural olarak pazar günüdür ancak şartlar buna uygun değilse işçiye, bir tam çalışma günü hafta tatili verilir (TBK m. 421). Yüzde usulüne göre çalışılan işyerlerinde de işveren hafta tatili ücreti ödemekle yükümlüdür (İK m. 46/6). İşçinin hafta tatili gününde çalışmaya devam etmesi fazla çalışma oluşturuyorsa işçiye hafta tatili ücreti ve günlük yevmiyesinin yüzde elli fazlası ödenir. Bu durumda işveren işçiye iki buçuk yevmiye tutarında ödeme yapmak durumundadır²²⁹. Hafta tatilinde iş gördüğünü ileri süren işçi, bu iddiasını kanıtlamakla yükümlüdür²³⁰. Yargıtay’a göre, işçi ayda iki hafta tatilinde çalıştığını ispatladığı halde sadece belgeye dayanan günlerin hesaplamaya esas alınması isabetsizdir. Belgeye dayanan kısım indirim yapılmaksızın, tanık beyanlarıyla ispat edilen kısım makul indirimle hüküm altına alınmalıdır²³¹.

Hafta tatili hesabında işçinin çalışmamasına rağmen iş süresinden kabul edilen süreler ile kanundan ya da sözleşmeden kaynaklanan tatiller; Ek ikinci maddedeki izin halleri, en fazla bir haftalık işverenin verdiği başka izinlerle hekimlerin verdiği hastalık ve istirahat izinleri; zorlayıcı mali bir neden olmaksızın çalışmanın işverence

²²⁵ Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 843.

²²⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 397; Tankut Centel, “Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti”, Sicil, Yıl 1, Sayı 2, Haziran 2006, s.21.

²²⁷ Yarg. 9. HD, 17.12.2012, E. 2010/35202, K.2012/42961, www.yargitay.gov.tr, (ET. 23.08.2021).

²²⁸ Yarg. 9. HD, 08.06.2020, E. 2017/15673, K.2020/4921, www.yargitay.gov.tr, (ET. 23.08.2021).

²²⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 398; Murat, Şen, “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma”, Sicil, Yıl 5, Sayı 18, Haziran 2010, s.10

²³⁰ Yarg. 9. HD, 08.06.2020, E. 2017/15673, K.2020/4921, www.yargitay.gov.tr, (ET. 17.03.2022)

²³¹ Yarg. 22. HD, 05.07.2019, E. 2016/12773, K.2019/9949, www.yargitay.gov.tr, (ET. 23.08.2021).

durdurulduğu süreler çalışılmış gibi dikkate alınır (İK m. 46/3-4). Çalışmanın yedi günden uzun bir dönem için tatil olmasına sebep olan zorlayıcı nedenler oluştuğunda, zorlayıcı nedenler sebebiyle çalışılmayan günlerde işçilere verilen yarım ücret hafta tatili gününde de verilir (m. 46/5).

6.2.2. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti

İşçinin ulusal bayramlarda ve genel tatillerde çalışması yasaklanmış değildir²³². Anılan günlerde çalışma yapılıp yapılmayacağı bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle kararlaştırılabilir. Sözleşmelerde düzenleme yoksa bu günlerde işçinin onay vermesi ile çalışılması mümkündür (İK m. 44/1) İşveren, yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde de işçilere ulusal bayram ve genel tatil ücreti ödemek zorundadır (m. 47/2). İşçinin geçici iş göremezlik ödeneği aldığı hallerde ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatillerinin geçici iş göremezlik süresine rast gelmesi durumunda, geçici iş göremezlik ölçüsüne göre ödeme yapılır (İK m. 48/1). Fazla mesai ücreti, primler, işyerinin sürekli işçilerinin iş saatleri haricinde hazırlık ve temizleme işlerinde çalışarak kazandıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri ücretleri açısından hesaba katılmaz (m. 50).

İşçiye tatil günlerinde bir günlük ücreti tutarında tatil ücreti verilir. Ödenmemiş ulusal bayram ve genel tatil ücreti son ücret üzerinden değil, o dönemki ücret üzerinden ödenir²³³. Parça başına, akort, götürü ya da yüzde usulüne göre çalışanların tatil ücreti, o dönemde elde ettiği ücretin çalışılan günlere bölünmesiyle bulunur. Saat ücreti esasına göre çalışan işçilerin tatil ücreti, bir saatlik ücreti yedi buçuk ile çarpılarak hesaplanacaktır. Aylık ücretli işçilere İK'nun hafta tatilinde işçinin çalışmadan o günün ücretinin ödeneceğine ilişkin 46. madde, ulusal bayramlarda ve genel tatillerde çalışmadan ücretlerinin ödeneceğine ilişkin 47. madde ve geçici iş göremezlik dönemine denk gelen ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatil ücretlerinin, geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödeneceğine ilişkin 48/1. madde uygulanmayacaktır. Yani aylık ücretli çalışan işçilerin hafta tatilinde ve ulusal bayram ve genel tatilde çalışmaksızın hak kazanacakları ücretlerin işçinin ücretine dahil

²³² Çenberci, s. 603.

²³³ Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 851.

olduğu kabul edilmektedir. Ancak ulusal bayramlarda ve genel tatillerde çalışan işçilere çalışılan günler için iki günlük ücreti ödenir (İK m. 49).

Bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil konusunda işçilerin sahip oldukları haklara ve yüzde usulüne göre çalışan işçilerin haklarına aykırı düzenlemeler yapılamaz (m. 45/1). İş sözleşmesine ulusal bayram ve genel tatil ücretinin işçinin ücretinin içinde bulunduğu dair hükümler konulamaz. Bu nedenle, işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir²³⁴. Anılan konularda işçilere daha uygun imkanlar veren kanun, sözleşme ya da toplu sözleşme hükümleri veya gelenekten kaynaklanan müstesna haklar geçerlidir (İK m. 45/2). Dolayısıyla işçi lehine olan hüküm ve geleneklerden işçi yararlanır.

Yargıtay'a göre, uluslararası tır şoförü olarak çalışan işçinin genel tatil alacağının tanık anlatımlarına göre hesaplanıp hüküm altına alınması hatalıdır. Getirtilecek olan yurt dışı giriş çıkış kayıtlarına göre, yurt dışında geçen süreler bakımından genel tatile denk gelen günler için hesaplama yapılması gerekir²³⁵. Ücret niteliğinde olduklarından gününde ödemeyen hafta tatili ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücretleri için mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır²³⁶.

Hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri çalışılan aydan sonraki ayın başında muaccel olur²³⁷. İş Kanunu'nun amacı işçinin ücret kaybı yaşamadan dinlenmesi olduğu için ulusal bayram ve genel tatil günlerinin hafta tatiline denk gelmesi durumunda işçiye iki günlük değil, bir günlük yevmiye ödenir²³⁸.

6.2.3. Tatil Günü Ücretinin Hesaplanması

İşçilere, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmaksızın ücretleri, eksiksiz ödenir. Ancak işçiler, bu günlerde tatil yapmadan çalışırlarsa, iki günlük ücrete hak kazanırlar (İK m. 46/2, 47/1). Yani tatil günlerinde çalışan işçi, iki

²³⁴ Yarg. HGK, 01.03.2017, E. 2014/2126, K. 2017/371, www.yargitay.gov.tr, (ET. 23.08.2021).

²³⁵ Yarg. 9. HD, 17.12.2020, E. 2016/34684, K. 2020/19105, www.yargitay.gov.tr, (ET. 23.08.2021).

²³⁶ Yarg. 9. HD, 10.11.2020, E. 2017/18720, K. 2020/15612, www.yargitay.gov.tr, (ET. 23.08.2021).

²³⁷ Yarg. 9. HD, 05.11.2020, E. 2016/2709, K. 2020/15049, www.yargitay.gov.tr, www.yargitay.gov.tr, (ET. 23.08.2021).

²³⁸ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 400.

yevmiye tutarında ücret alacaktır²³⁹. Ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri belirlenirken fazla çalışma ücretleri, primler, devamlı işçilerin normal çalışma saatleri haricinde hazırlık ve temizlik işlerinde çalışan işçilere ödenen ücretler ve sosyal yardımlar göz önünde bulundurulmaz (m. 50). Yani, anılan ücretler açısından işçinin temel ücreti esas alınır²⁴⁰.

6.3. İşçiye İş Arama İzni Ücret Ödenmesi

İhbar önelleri içerisinde işveren, işçiye iş aramak için çalışma saatleri içerisinde ve ücretinde kesinti yapmadan günde iki saatin altında olmamak üzere, iş arama izni vermekle yükümlüdür. İşçinin talebi halinde, iş arama izin saatlerini toplu olarak kullanması mümkündür. Fakat, iş arama izinlerini toplu kullanmayı talep eden işçi, bu durumu iş ilişkisini sona erdireceği tarihten önceki günlere rastlatmalı ve bunu işverene bildirmelidir (İK m. 27/1). İzin tarihleri saptanırken işyerinin ve işçinin haklı menfaatleri dikkate alınır. (TBK m. 421/3). İşveren, işçiye iş arama izni kullandırması sebebiyle, herhangi bir ücret kesintisi yapamaz. Maddede sözleşmenin işçi ya da işveren tarafından feshedilmesi ayrımı yapılmadan, işçiye iş arama izni verileceği düzenlenmiştir. Ancak iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshedilmesi, peşin ödeme suretiyle sona erdirilmesi, usulsüz fesih ve haksız fesih durumlarında işçi iş arama izni ve ücreti talep edemez²⁴¹. İşveren, işçiye iş arama izni vermez veya günlük iki saatten veya daha uzun bir süre kararlaştırılmışsa bu süreden daha az kullandırır, bu iş arama izni ücretini işçiye öder. İşverenin izin kullanacağı sürede işçi çalıştırması durumunda, hem işçinin çalışmaksızın hak kazanacağı izin ücretini hem de çalışılan günlerin ücretini yüzde yüz fazlasıyla ödemek zorundadır (İK m. 27/2-3)²⁴².

²³⁹Kılıçoğlu ve Şenocak, s. 826.

²⁴⁰ Sözek, İş Hukuku Dersleri, s. 803.

²⁴¹ Sözek, İş Hukuku Dersleri, s. 543.

²⁴² Yarg, HGK, 21.01.2010, E. 2009/9-593, K. 2007/14145, Ahmet Sevimli, “Bir Normlar Çatışması Sorunu Olarak İş Kanunu Kapsamındaki İşçilere Yeni İş Arama İzni Verilmemesinin Yaptırımı”, İÜHF, Cilt 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, 2016, s. 658.

6.4. İşçinin İşin İfasına Hazır Olarak Beklediği Süreler

Günlük çalışma süresinden sayılan süreler, işçinin ifasını üstlendiği bir işte fiilen çalışmamasına rağmen çalışmış gibi değerlendirilir²⁴³. İşçinin çalışmaya hazır olmakla birlikte çalıştırılmadığı ve iş çıkmasını beklediği süreler, işçinin iş süresinden sayılır (İK m. 66/1-c). Söz gelimi şoförler gibi işin ifası için iş gücünü işverene hasrederek hazır bekleyenlerin bu şekilde geçirdikleri süreler de iş süresinden kabul edilir. Ayrıca, işyerinde üretim için gerekli olan hammaddenin gelmesinin veya bir arızanın giderilmesinin beklediği durumlarda bu süreler de çalışma süresi niteliğindedir²⁴⁴. Çalışma süresinden sayılmasının sonucu olarak, işçinin işinde ve çalışmaya hazır bir şekilde ve iş çıkmasını bekleyerek geçirdiği sürelerde işçi, çalışmaksızın ücrete hak kazanacaktır. Keza Yargıtay’a göre de işçi, işverenin talep edeceği iş için hazır olarak beklemesi halinde, zamanaşımı süresi içinde ücretini talep edebilir²⁴⁵. İşin özelliği gereği olmayan ve işverenin yalnızca yardım saikiyle işçiye sağladığı servis yardımı sebebiyle ulaşım aracında geçen süreler, hizmet süresinden sayılmaz²⁴⁶.

6.5. Kadın İşçinin Gebelik ve Doğumu Durumunda

Kadın işçiler, doğumun öncesinde ve sonrasında sekiz hafta doğum izni kullanır. Çoğul hamilelik halinde, doğum öncesinde çalışmayacağı sekiz haftaya iki hafta eklenir. Sağlığı açısından bir sakıncası olmaması halinde kadın işçi talep ederse, doktorun muvafakatiyle doğum öncesinde üç haftaya kadar çalışabilecektir. Bu durumda, işçinin doğumdan önce iş gördüğü zamanlar, doğumdan sonra iznine ilave edilir. İşçi, erken doğum yapmışsa, doğumdan önce kullanamadığı izin süreleri, doğumdan sonraki izin süresine eklenerek kullandırılır (İK m. 74/1). Maddede işçinin doğum izninde olduğu dönemde ücretinin işveren tarafından ödeneceğine ilişkin bir düzenleme yoktur. Aksi sözleşmede kararlaştırılmadıkça, işçi işverenden bu süreçte ücret talep edemez²⁴⁷.

²⁴³ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.369.

²⁴⁴ Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 810

²⁴⁵ Yarg. 9. HD, 07.11.2018, E. 2015/30393, K. 2018/10823, www.yargitay.gov.tr, (ET. 14.09.2021).

²⁴⁶ Yarg. 22. HD, 17.01.2014, E. 2013/1986, K. 2014/296, www.yargitay.gov.tr, (ET. 14.09.2021).

²⁴⁷ Emine Tuncay Senyen Kaplan, “İsviçre Türk İş Hukukunda Kadın İşçinin Hamilelik ve Analık Durumundaki Ücret ve İzin Hakkı”, Prof. Dr. Seyfullah Edis’e Armağan, 1. Baskı, Dokuz Eylül

İşveren gebelik durumunda iş sözleşmesini, kanunda öngörülen işçinin doğum izninde olduğu sürenin üzerinden ihbar süresi ve altı hafta geçince bildirimsiz feshedebilir. Bu süreler boyunca işçinin sözleşmesi askıdadır, işveren iş sözleşmesini feshedemez²⁴⁸. İş sözleşmesi askıya alındığında dönemde, sözleşme ilişkisi devam eder. Buna karşılık, işveren ve işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan temel borçları, askı süresinin sonuna kadar ertelenmiş olur. Askı süresi boyunca işçinin iş görmesi, işverenin ise işçiye ücret ödemesi gerekmez. Ancak yan borçlar, askı süresinde de devam eder. Bu süreçte işçinin sadakat, işverenin ise işçiyi gözetme borcu devam eder²⁴⁹. 4857 sayılı Kanunda da işçinin, sözleşmenin askıda olduğu dönemde ücret talep edemeyeceği düzenlenmiştir (m. 25/1-son). Ancak sözleşmede aksi kararlaştırılmışsa, bu dönemde işçi ücret talep edebilir²⁵⁰.

5510 sayılı kanuna²⁵¹ göre, kadın işçiye gebelik ve doğum nedeniyle izinli olduğu ve çalışmadığı dönemde- geçici iş göremezlik ödeneği ödenir (m. 16/2). Bu hüküm ve İK'ndaki hükümler birlikte değerlendirildiğinde, işverenin kadın işçiye gebelik ve doğum nedeniyle izinli olduğu dönemde ücret ödeme borcu bulunmamaktadır, SGK tarafından geçici iş göremezlik ödemesi yapılacaktır. Ancak, işçilere çocuk emzirmeleri amacıyla verilecek süreler, işçinin iş sürelerinden sayılacaktır (İK m. 66/e ve m. 74/7). Ayrıca işveren, hamileliği boyunca işçiye dönemsel kontroller için ücretli izin vermekle yükümlüdür (m. 74/4). İşçi 66. ve 74/7. maddelerde düzenlenen süt izni ve 74/4. maddede düzenlenen hamilelik sürecindeki periyodik kontrollerde çalışmaksızın ücrete hak kazanır. Ayrıca bu süreler, kadın işçinin yıllık ücretli izin süresinden düşürülemez²⁵².

Üniversitesi Yayını, İzmir 2000, s. 714; İstar Urhanoğlu Cengiz, “Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi”, Kamu-İş, Cilt 10, Sayı 4, 2009, s.34.

²⁴⁸ Sarper Süzek, “İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler”, DEÜHFD, Cilt 9, Özel Sayı, 2007, s. 115.

²⁴⁹ Savaş Taşkent, “İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması”, Sicil, Yıl 1, Sayı 2, Eylül 2006, s. 20.

²⁵⁰ Ali Cengiz Köseoğlu, “Türk İş Hukukunda Analık”, İş ve Hayat Dergisi, Cilt 2, Sayı 4, Yıl 2016, s.110.

²⁵¹ RG, 16.06.2006, 26200.

²⁵² Suat Uğur ve Ömer Uğur, “İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Çalışanların Ebeveynliğe İlişkin Hakları”, SDÜ İİBF Dergisi, Cilt 22, Sayı 3, Yıl 2017, s.666.

6.6. İşveren Temerrüdü Durumunda

İşveren, iş görme ediminin ifasına kusuruyla engel olması ya da kabulde temerrüde düşmesi durumunda, işçinin ücretini ödemek zorundadır, işçiden iş görme edimini sonradan ifa etmesini talep edemez. Fakat, işçinin yapmaktan kurtulduğu masraflar ve farklı bir işten kazandığı ya da kazanmaktan bilinçli olarak imtina ettiği faydalar, ücretten mahsup edilir (TBK m. 408). İşveren temerrüdü halinde işçinin alacağı, tazminat değil, gerçek bir ücret alacağıdır. Bu nedenle ücrete ilişkin genel hükümler bu alacak için de uygulanır²⁵³.

İşçinin çalışmaya hazır ve ifanın mümkün olmasına rağmen, işveren işin ifasını haklı veya objektif bir sebep yokken kabul etmekten kaçınmışsa işçi, ücrete hak kazanır. İş görme edimi için hazır olan işçiye iş vermeyen veya işini ifa edebilmesi için gereken hazırlıkları yapmayan sözgelimi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almayan işveren, alacaklı temerrüdüne düşer. İşverenin işin ifasını kusurlu olarak engellemesinin veya edimi kabulde temerrüde düşmesinin, iş akdinin feshi olarak kabul edildiği durumlarda işveren temerrüdünden değil, sözleşmenin geçersiz ya da haksız feshinden bahsedilir.²⁵⁴ İşçi, temerrütten hemen sonra, ücreti aynı ya da daha fazla olan bir iş bulursa, işverenden ücret talep edemez. Bulduğu işin ücreti eski işine göre daha düşükse işçi, işverenden ücret farkını isteyebilir²⁵⁵.

6.7. İşçinin Hastalığı Durumunda

Aylık ücretli işçilere hasta olduğu durumda aylığı tam olarak ödenecektir. (İK m. 49/4) Bu düzenleme iş sözleşmesiyle çalışan tüm işçiler açısından değil, yalnızca aylık ücretle çalışan işçiler açısından düzenleme yapılmıştır. 5510 sayılı Kanuna göre, işçiye hastalık halinde iş göremezlik sürecinde geçici iş göremezlik ödeneği ödenir (m. 16/2). Yetkili doktor ya da sağlık kurullarından dinlenme raporu alan hastalık sigortasına tabi işçilere, hastalığın üçüncü gününden itibaren geçici iş göremezlik ödeneği ödenir (m. 18/1-b). Hastalık sebebiyle çalışılmayan günlerde aylık ücretle çalışan işçiye verilen ödenek, işçinin ücretinden indirilir (İK m. 48/2). O halde aylık ücretli işçi, hastalık nedeniyle izinli olduğu zamanlarda geçici iş göremezlik ödemesi

²⁵³ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 184.

²⁵⁴ Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 396.

²⁵⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 62.

alacak, günlük ücretinden ödeneğin düşülmesi sonucu kalan miktar ise çalışma karşılığı olmaksızın işverence ödenecektir. Bu hükümler yalnızca aylık ücretle çalışan işçiler için geçerlidir.

İşçinin hastalanması nedeniyle işveren, hastalık durumunun bildirim süresini altı hafta geçmesiyle iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshedebilir. Ayrıca iş sözleşmesinin askıda kaldığı dönemde ücret işlemez (İK m. 25/1-son). Kanunda öngörülen bildirim süreleri asgari olup, sözleşmede daha uzun bildirim sürelerinin öngörülmesi mümkündür²⁵⁶. İşveren, haklı nedenle fesih hakkını bildirim süresinin bitişinden işçinin işe giremediği süre boyunca her zaman kullanabilir. İşçinin raporlu olduğu tedavi süresince işveren iş akdini feshetmezse, askı hali devam eden işçi, iş yerine döndüğünde askı hali ortadan kalkar²⁵⁷.

6.8. Zorlayıcı Nedenin Ortaya Çıkması Durumunda

4857 sayılı Kanunun 24/3. maddesinde işçinin zorlayıcı nedenlerden dolayı fesih hakkı düzenlenmiştir. İşyerinde, bir haftadan uzun süren ve işin duraksamasına sebep olan zorlayıcı nedenlerin oluşması durumunda, iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olmasına bakılmaksızın işçi, sözleşmeyi süresi bitmeden ya da ihbar önelini beklemeden fesih hakkına sahiptir.

Zorlayıcı neden, sözleşme yapılırken öngörülemeyen ve ortaya çıkması durumunda karşı konulamayan, işin ifa edilmesinde kesin bir imkânsızlığa neden olan, iş sözleşmesinin askıya alınmasına neden olan istisnâî bir durumdur²⁵⁸. Bir haftadan daha uzun süre çalışmanın durmasına sebep olan eylemin, işverenin kusurundan kaynaklanmaması gerekir. Sel, deprem, yangın gibi nedenlerle hammadde sağlanamaması nedeniyle bir haftadan fazla süreli çalışılamazsa, bir zorlayıcı neden söz konusudur. Ayrıca, Covid-19 pandemisi nedeniyle işyeri çevresinin karantinaya alınması ve işçilerin bu nedenle evlerine ulaşamamaları hali de bir zorlayıcı neden oluşturur²⁵⁹. Ancak, işverenin mevzuata aykırı bir davranışı nedeniyle işyerinin

²⁵⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 255.

²⁵⁷ Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 702.

²⁵⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 670; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 255.

²⁵⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 255.

kapatılması, zorlayıcı bir neden değildir. Yargıtay’a göre, işin hammadde azlığı nedeniyle bir haftadan uzun süre ile durması, işçi açısından haklı fesih sebebidir²⁶⁰.

İK'nun 25/3. maddesinde ise, zorlayıcı nedenlerden dolayı işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı düzenlenmiştir. İşveren, işçinin bir haftadan fazla süreyle işyerinde çalışmasını engelleyecek zorlayıcı bir nedenin oluşması durumunda, iş sözleşmesini derhal haklı sebeple feshedebilir. İş sözleşmesi feshedilmediği sürece askı hali devam eder²⁶¹. Bu sebeplerin doğrudan işçi ile ilgili olması şart değildir, mühim olan, zorlayıcı nedenin yedi gün boyunca işçinin çalışmasını engellemesidir²⁶². Zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkmasından dolayı çalışamayan ya da çalıştırılmayan işçiye yedi günlük bekleme süresi boyunca günlük yarım ücret ödenecektir (İK m. 40). Bu bir hafta boyunca işçi çalışmaksızın ücrete hak kazanacaktır. Zorlayıcı nedenler sebebiyle çalışma yapılmayan günlerde verilen yarım ücret, hafta tatili gününde de verilir (m. 46/4).

6.9. Parça Başına veya Götürü Usulü Çalışma

İşçi, aralarındaki sözleşme uyarınca tek bir işveren için yalnızca parça başına ya da götürü çalışmayı kabul etmişse işveren, ona yeterince iş sağlamakla yükümlü kılınmıştır. İşveren, kusuru olmaksızın anlaşılan işi sağlayamayacak halde ise ya da işletme şartları geçici süre ile bunu gerektiriyorsa, işçiye ücreti zamana göre ödemelidir. Böyle bir halde ödenmesi gereken ücret, sözleşmede ya da toplu sözleşmede öngörülmemişse işverenin, işçiye aldığı ücrete denk bir ücret ödemesi gerekmektedir. İşveren işçiye iş sağlayamaması halinde, zamana göre çalışmada ödemesi gereken ücreti ödemelidir (TBK m. 411). Bu durumda işçi, çalışmaksızın ücrete hak kazanacaktır.

İş Kanunu’nun 24/2-f. maddesinde işverenin işçiye bitirebileceğinin altında iş getirmesi halinde, aradaki ücret farkı zamana göre ödenerek işçinin ücreti tamamlanmazsa işçinin fesih hakkı düzenlenmiştir. Ücretin parça başına veya iş tutarına göre ödenmesinin kararlaştırılmasına rağmen işverenin işçiye

²⁶⁰ Yarg. 9. HD, 07.07.1978, E. 1978/1778, K.1978/1905, Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 670.

²⁶¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 255.

²⁶² Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 411.

yapabileceğinden az iş verdiği durumlarda, işveren aradaki ücret farkını zamana göre ödeyerek işçinin ücreti karşılamazsa, işçinin iş sözleşmesini derhal feshetmesi mümkündür.

Yalnızca ücretin parça başına ya da götürü olarak kararlaştırıldığı sözleşmeler bakımından, işçinin derhal fesih hakkı düzenlenmiştir. Ancak, ücretin zaman esasına göre kararlaştırıldığı sözleşmelerde işçinin derhal fesih hakkı yoktur. TBK 411 ve İş Kanunu'nun 24/2-f hükümleri alacaklı temerrüdü ile ilgili değil, borçlu temerrüdü ile ilgilidir²⁶³.

7. Ücretin Ödenmemesi

İşverenin ücret ödeme borcunu yerine getirmemesi durumunda uygulanacak hükümler İş Kanunu ve diğer kanunlarda düzenlenmiştir. İşçi, ücretinin ödenmemesi halinde aşağıdaki haklara sahiptir.

7.1. Ücretin ve Faizin Ödenmesinin Talep Edilmesi

İşçi, ücretin ödenmemesi halinde ücretin ve ferisi olan faizin ödenmesini talep edebilir. Ayrıca ücret alacağının tahsili amacıyla ifa davası açabilir ya da cebri icra yoluna başvurabilir²⁶⁴. İşçinin, bu yollara iş sözleşmesi devam ederken de başvurabilir²⁶⁵. Ücret alacağına ilişkin zamanaşımı süresi, işçinin sözleşmesi devam etse de temerrüt tarihinde işlemeye başlar.

İK'nun 34/1. maddesi gereğince ücret alacağı için mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır. STİK'nun 53/2. maddesine göre toplu iş sözleşmesinden doğan ücret alacakları açısından uygulanacak faiz ise, gecikme tarihinden itibaren işleyecek işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizdir. İşveren, daha önce temerrüde düşmüşse temerrüt tarihinden, düşmemişse, dava tarihinden itibaren faiz işlemeye başlar.

²⁶³ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.184.

²⁶⁴ Süzek, Ücretin Ödenmemesi, s. 211.

²⁶⁵ Soner Terzi ve Müslüm Kılıç, “Ücretin Ödenmesi, İspatı, Gününde Ödenmemesi ve Sonuçları”, Legal İSGHD, Sayı 23, 2009, s. 17.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun²⁶⁶ 3. maddesine gereğince, işçi ya da işveren alacağı ve tazminatı davalarında, arabulucuya başvurulması dava şartıdır. Madde gereğince işçinin ücretinin ödenmemesi halinde açılacak işçilik alacağı davasında arabulucuya başvurulması dava şartıdır. Bu düzenleme nedeniyle, arabulucuya başvurulmadan işçilik alacağı davası açılması mümkün değildir. Gazeteci ve gemi adamları da bu madde açısından işçi sayılır (f. 20). Maddede TBK kapsamındaki işçilerin açıkça düzenlenmemesi, TBK kapsamındaki işçi ve işverenlerin dava şartı olarak arabuluculuk hükümlerinin kapsamı dışında kaldığı anlamına gelmez. Anılan işçilerin ya da bunların işverenin kanuna dayanan işçi ve işveren alacakları ile tazminatlar açısından, arabuluculuk dava şartıdır²⁶⁷. Kıdem ve ihbar tazminatı, sendikal tazminat, kötü niyet ve ayrımcılık tazminatı, boşa geçen süreye dair tazminat, fazla mesai ücreti de dâhil tüm ücret istekleri, yıllık izin ücreti, rekabet yasağına aykırılıktan kaynaklanan istekler, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, ceza şartı bedeli, avans iadesi ve eğitim masrafları isteği, iş arama izin ücreti benzeri istekler açısından arabuluculuk dava şartıdır²⁶⁸. Sosyal güvenlik hukukuyla ilgili uyuşmazlıklar, üzerinde serbestçe tasarruf edilebilecek uyuşmazlıklar olmadığından bu davalarda, arabuluculuğa başvurma zorunluluğu söz konusu değildir²⁶⁹. Dava şartı arabuluculuk, başvurulması zorunlu olan, ancak sonucu tarafların iradelerine bırakılmış bir süreçtir²⁷⁰. Arabulucunun, uyuşmazlık hakkında karar verme yetkisi bulunmamaktadır. Taraflara sadece tekliflerde bulunur, taraflar uygun bulurlarsa kabul ederler²⁷¹. Arabuluculuk için başvuru yapılmasından arabuluculuk süreci sonuçlanana kadar zamanaşımı ve hak düşürücü süre durur (7036 sayılı Kanun m. 3/17). 6325 sayılı

²⁶⁶ RG, 25.10.2017, 30221.

²⁶⁷ Ercüment Özkaraca ve Canan Ünal, “Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Hükümlerinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Açısından Uygulanması”, Sicil, Sayı 42, Yıl 2019, s. 19.

²⁶⁸ Emine Kaymaz ve Mehmet Devran Kaymaz, “İş Hukukunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk”, KASBD, Sayı 4, s. 13.

²⁶⁹ Serkan Odaman ve Eda Karaçöp, “İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Müessesesinin Bugünü ve Geleceğine İlişkin Genel Bir Değerlendirme”, Sicil, Sayı 39, Yıl 2018, s. 49.

²⁷⁰ Ahmet Terzioğlu, “Türk Toplu İş Hukukunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk”, Harran Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt 5, Sayı 8, 2021, s. 133; Mustafa, Erkan, Arabulucuk ve Singapur Sözleşmesi, 1. Baskı, 12 Levha Yayınları, İstanbul Nisan 2020, s.40

²⁷¹ Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku, 24. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, s. 275.

Kanuna²⁷² göre, arabuluculuk anlaşma belgesi, mahkeme kararı niteliğinde kabul edilir (m. 18/4).

Arabulucuya başvurmanın dava şartı haline getirilmesi, öğretide bazı yazarlar tarafından eleştirilmiştir. *Özveri*'ye göre, bu uyuşmazlıklarda arabulucu sayesinde uyuşmazlığın daha kısa sürede çözebileceği varsayımı gerçekçi değildir. İşverenin, yıllar süren dava sürecinden sonra ödeyeceğinden daha çok işçilik alacağını, hemen ödeme hususunda mali bir nedeni yoktur²⁷³. *Kaya*'ya göre ise, işçinin işverene göre mali ya da hukuksal açıdan zayıf durumda olduğu işçi-işveren uyuşmazlıklarında, arabuluculuğun dava şartı olarak kabul edilmesi uygun değildir²⁷⁴.

7.2.İşçinin Haklı Nedenle Fesih Hakkı

4857 sayılı Kanuna göre, işveren tarafından işçinin ücretinin kanuna ya da sözleşmeye göre hesaplanmaması veya ödenmemesi durumunda, belirli veya belirsiz süreyle iş gören işçinin, iş sözleşmesini sürenin bitimini ya da bildirim süresini beklemeden fesih hakkı vardır (m. 24/2-e). Haklı nedenle fesih hakkı, belirli veya belirsiz süreyle çalışan tüm işçilere tanınmıştır. İşçi, ücretin ödenmemesi halinde, iş sözleşmesini beklemeksizin haklı nedenle feshedebilir.

İşçi, haklı nedenle fesih hakkını ücretin ödenmediğini öğrendiği tarihten itibaren altı iş günü ve ödememe olgusunun oluşmasından başlayarak bir sene geçtikten sonra kullanamaz. Ancak, işçinin parasal bir menfaatinin olması durumunda bir yıllık süre dikkate alınmaz. Ücretin ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmesini altı gün veya bir yıllık süre içinde fesheden işçinin, işverene karşı sahip olduğu tazminat hakları saklıdır (m. 26). Yargıtay'a göre, bahsedilen süreler kanunun ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlar sebebiyle fesihte uygulanır, başka fesih sebepleri için süre öngörülmemiştir²⁷⁵. Bu maddede öngörülen altı iş günlük ve bir yıllık süreler hak düşürücü nitelikte olduğundan taraflar iddia etmese bile hâkim resen feshin süresinde

²⁷² RG, 02/06/2012, 28331.

²⁷³ Murat Özveri, “İş Mahkemeleri Kanunu ve Zorunlu Arabuluculuk Uygulamaları”, Çalışma ve Toplum, 2020/2, s. 923.

²⁷⁴ Sedat Kaya, “7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Çerçevesinde Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk”, EBYÜ-HFD, Cilt 22, Sayı1-2, 2018, s. 232.

²⁷⁵ Yarg. 9. HD, 26.11.2018, , 2732/21461, Faruk Barış, MUTLAY, “İş Sözleşmesinin Feshinde Süre”, İÜHFM, Cilt 78, Sayı 4, 2020, s. 1791.

yapılıp yapılmadığını kontrol etmelidir²⁷⁶. İş sözleşmesinin geçerli nedenle feshi durumunda, anılan hükümdeki süreler dikkate alınmaz. Fesih, altı çalışma günü geçtikten sonra yapılırsa da geçersiz olmaz²⁷⁷.

İşçinin haklı sebeple fesih hakkı açısından iş görmekten kaçınma hakkının kullanılabilmesi için öngörülen şartların varlığı aranmaz²⁷⁸. İşçi geniş anlamda ücretin ödenmemesi durumunda iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. İşçinin ücretinin yalnızca ödenmemesi ya da eksik ödenmesi değil, geç ödenmesi de haklı sebeple fesih nedenidir. Yargıtay, ücretlerin ifa gününden sonra verilmesini ve bunun şubattan ağustosa kadar sürmesini, işçi açısından haklı fesih nedeni kabul etmiştir²⁷⁹. İşçinin izni olmadan yapılan ücret indirimleri de bu kapsamdadır. Ancak, sözleşmede kararlaştırılmamışsa ve iş şartı olmuş bir işyeri uygulaması da söz konusu değilse, işçiye ücret artırımı yapması işverenin takdirindedir²⁸⁰. İşçinin yapılan zammı az bulması veya zam talebinin reddedilmesi nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesi, haksız fesih sayılır²⁸¹. Yargıtay’a göre, Borçlar Kanunu’nda sayılan şartların varlığı halinde işçinin işverenden ücret avansı talep etmesi durumunda, işçiye avansın verilmemesi haklı fesih nedenidir²⁸². İşveren iş sözleşmesinin feshinde, işçiye ücret ile sözleşmeden ve yasadan kaynaklanan parayla ölçülebilen bütün haklarını eksiksiz vermek durumundadır (İK m. 32/6). İş sözleşmesinin feshi halinde işveren, işçinin ücret ve başka haklarını ödemek için ödeme gününü bekleyemez, iş sözleşmesinin sona ermesinde işçinin haklarını ödemek zorundadır. İşverenin tazminatların hemen ödeneceği gibi baskılarla işçiden aldığı istifa dilekçesi, geçerli değildir. Bu şekilde iş sözleşmesinin sona erdirilmesi durumunda, fesih işveren tarafından gerçekleştirilmiş sayılır²⁸³.

²⁷⁶ Yarg. 7. HD, 19.04.2016, E.2015/585, K.2016/8617, www.yargitay.gov.tr, (ET. 14.09.2021).

²⁷⁷ Yarg. 9. HD, 22.11.2017, 30461/18864, MUTLAY, s. 1791.

²⁷⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 378.

²⁷⁹ Yarg. HGK, 29.03.1989, 9-132/210, Süzek, Ücretin Ödenmemesi, s.216.

²⁸⁰ Efe Yamakoğlu, “İş Hukukunda Ücret Zammı”, Sicil, Sayı 38, 2017, s. 96.

²⁸¹ Yarg. 9. HD, 08.03.2004, 15604/4330, Süzek, Ücretin Ödenmemesi, s.216.

²⁸² Yarg. 4. HD, 14.03.1957, 77/1322, Süzek, Ücretin Ödenmemesi, s.216.

²⁸³ Yarg. 9. HD, 12.10.2020, E.2017/16354, K. 2020/11499, www.yargitay.gov.tr, (ET. 14.09.2021).

Süzek'e göre, ücretinin ödenmemesi sebebiyle fesih hakkına ilişkin hükmün sıkı bir şekilde yorumlanması, bazı durumlarda doğruluk ve hakkaniyete uymayabilir. İşçi ücretlerinin düzenli ödendiği bir işyerinde ödemenin az bir zaman için gecikmiş olması, devamlı hale gelmedikçe, haklı fesih nedeni değildir²⁸⁴.

Ücretin ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmesini fesheden işçi, kıdem tazminatı talep edebilir. Ancak, ihbar tazminatı isteyemez. Ayrıca, kötü niyet tazminatı talep edilmesi de mümkün değildir²⁸⁵.

7.3. İdari Para Cezası

İş Kanunu'nda işçinin ücretinin ödenmemesi yaptırıma bağlanmıştır. İşçinin ücretini veya asgari ücreti kasıtlı olarak zamanında hiç ya da tam olarak ödemeyen ya da ücret ve işçinin bu özellikteki haklarını zaruri olmasına rağmen banka kanalıyla ödemeyen kişilere idari para cezası verilir²⁸⁶ (m. 102/a). Öngörülen idari para cezaları, ücretin zamanında kasten ödenmemesi durumunda uygulanır. İşveren, kastı olmadan başka sebeplerle ücretleri ödeyemezse, cezai sorumluluğu söz konusu olmaz. Söz gelimi, işverenin EFT yapmasına karşın ücretin, işçinin hesabına geç aktarılması gibi durumlarda kasıttan bahsedilemez²⁸⁷. Para haricinde farklı bir biçimde ödeme yapılması halinde, usule uyan bir ödeme söz konusu olmaz²⁸⁸.

7.4. Hapis Hakkı

Alacaklının hapis hakkı TMK'nun 950 vd. maddelerinde düzenlenmiştir. Muaccel bir borcun alacaklısı, borçluya ait olan ve onun muvafakatiyle zilyedi olduğu ve alacakla ilgili olan taşınır malı ya da kıymetli evrakı, ödeme yapılana kadar hapis hakkına sahiptir (m. 950). Alacaklı ancak taşınır malı veya kıymetli evrakı hapsedebilir, taşınmaz malın hapsedilmesi mümkün değildir. Alacaklının hapis hakkını kullanabilmesi için, borcun muaccel olması gerekir. Taşınır malın veya

²⁸⁴ Süzek, Ücretin Ödenmemesi, s. 216.

²⁸⁵ Şahin Çil, "İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Sonuçları", Sarper Süzek'e Armağan, Beta Yayınevi, Cilt 2, İstanbul 2011, s. 1272.

²⁸⁶ Yeniden değerlendirme oranına göre 2022 yılı için bu tutar 429 TL'dir, <http://iskanunu.com>, (ET. 16.03.2022).

²⁸⁷ Dilek Dulay, "İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Yaptırımı", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2011, s. 128.

²⁸⁸ Caniklioğlu ve Canbolat, s. 21.

kıymetli evrakın hapsedilebilmesi için, bu eşya ile alacak arasında bir bağlantı bulunmalıdır. Borçlu ödemededen acze düşerse alacaklı, alacağı muaccel olmasa dahi, hapis hakkını kullanabilir (m. 952). Hapis hakkının kullanılabilmesi için borcun muaccel olması gerektiğine ilişkin kural, borçlunun ödemededen acze düşmesi durumunda uygulanmaz. Alacaklı, borç ödenmez ve gerekli teminat da verilmezse hapsedilen eşyaların paraya çevrilmesi talebinde bulunabilir. Ancak, bunu talep edebilmesi için, borçluya daha önce bildirimde bulunmuş olması gerekmektedir (m. 953).

Doktrinde işverenin çalışırken kullanılması için işçiye verdiği eşyalar ile işçinin ücret alacağının bağlantılı olduğu²⁸⁹ ve alacaklının hapis hakkına ilişkin hükümlerin işçinin ücretinin ödenmemesi durumunda da uygulanabileceği ileri sürülmektedir²⁹⁰. Bu görüşe göre, ücreti ödenmeyen işçi hapis hakkını kullanabilir²⁹¹. Bu hükümlerin uygulanabilmesi için işveren, eşyaları kendi isteğiyle işçiye vermelidir. İşçinin çalışırken kullanması amacıyla verilen araca örnek olarak telefon veya bilgisayar gösterilebilir. İşverenin işçiye vermediği, işyerindeki eşyalar ve işçiye barınması amacıyla verilen konut hapis hakkına konu olamaz²⁹².

²⁸⁹ Dulay, s. 128.

²⁹⁰ Çil, Ücret, s. 701 vd.; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 623.

²⁹¹ Dulay, s.128.

²⁹² Bayındır, s. 76.

İKİNCİ BÖLÜM

ÜCRET TÜRLERİ

8. Genel Olarak

İş Kanunu'nda, TBK'nda ve 5510 sayılı Kanun'da ücret türlerine ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Bahşış ise, kanunda düzenlenmemiş olmasına rağmen Yargıtay kararlarında ücret türü olarak kabul edilmiştir.

9. Zamana Göre Ücret

İş sözleşmesinde işçiye zamana ya da ifa edilen işe göre ücret ödenir (TBK m. 393/1). Ücretin zaman esasına göre hesaplanmış şekline, zamana göre ücret denir²⁹³. Uygulamada en yaygın olarak görülen²⁹⁴ zamana göre ücrettir. İş Kanunu, ücretin kural olarak zamana göre belirleneceğini öngörmüştür²⁹⁵. Zamana göre ücret hesaplanırken, işçinin iş süresinin uzunluğu dikkate alınır²⁹⁶. Bu ücret türünde ücret miktarı saatlik, günlük, haftalık, aylık benzeri bir zaman dilimine göre belirlenir²⁹⁷. İşçinin çalıştığı süre karşılığında sabit bir ücret saptanır, işçi çalışılan zamana göre ücrete hak kazanır²⁹⁸. İşçinin anlaşılan iş süresi içerisinde işyerinde ve iş görmeye hazır olması ücreti hak etmesi için yeterlidir²⁹⁹. Diğer ifadeyle işçi, işyerinde ve iş görmeye hazır bir şekilde beklemesi halinde fiilen çalışmadığı sürelerde dahi ücrete hak kazanır³⁰⁰.

Aylık ücret, zamana göre ücretin sıkça karşılaştığımız çeşitlerinden biridir. Aylık ücret ile çalışan işçiye hasta, izinli ya da farklı bir mazereti sebebiyle çalışamayan günlerde ücreti eksiksiz verilir (İK m. 49/4). Fakat bu işçilere, aldığı ücrete dahil olduğundan ek olarak hafta tatili, genel tatil ve ulusal bayram ücretleri

²⁹³ Süzek, İş Hukuku Dersleri, s.363.

²⁹⁴ Bedük, s. 47.

²⁹⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 174.

²⁹⁶ Süzek, İş Hukuku Dersleri, s.363.

²⁹⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 353.

²⁹⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 174 vd.

²⁹⁹ Esener, s. 173.

³⁰⁰ Muhammed Fatih Uşan, Parça Başına Ücret, 2. Baskı, Ankara 2003, s. 30.

ödenmez. İşçinin hasta olması sebebiyle çalışmadığı günlerde verilen geçici iş göremezlik ödeneği, aylık ücretten indirilir (m. 48/2). Aylık ücret ve aylık ödeme birbirinden farklı kavramlardır. Zamana göre ya da parça başına çalışan işçilerin ücretlerinin, ayda bir ödenmesi mümkündür. Bu halde, aylık ödeme söz konusudur. Aylık ücrette ise, işçi çalışsa da çalışmasa da bu ücrete hak kazanacak, bir aylık sürenin geçmesi ile ücretini talep edebilecektir³⁰¹. Ücretin iş süresine göre belirlenmesi durumunda, iş sürelerinin kanuni sınırların daha altına düşürülmesi halinde işçinin ücretinde indirim yapılamaz³⁰².

İşçinin çalıştığı süre içerisinde ne kadar iş ürettiği ya da hizmet gördüğü önemli değildir³⁰³, öngörülen zamanda çalışmış olması ücrete hak kazanabilmesi için yeterlidir³⁰⁴. Ancak, böyle durumlarda işçinin özen borcu kapsamında sorumluluğu söz konusu olabilir³⁰⁵. Burada işçi, işin sonucundan doğrudan değil, dolaylı olarak sorumlu tutulmaktadır³⁰⁶.

Zaman esasına göre ücret ile çalışan işçiden beklenen bir işin elde edilememesi, işçinin ücret miktarına etki etmez ama işçinin gereken verim ve performansın altında çalışması veya iş görme edimini gereği gibi ifa etmemesi durumunda işveren, sözleşmeyi işçinin yetersizliği ya da davranışları sebebiyle geçerli nedenle feshedebilir. Ayrıca işveren, zamana göre ücret ile çalışan işçinin iş sözleşmesini işverene haklı nedenle fesih hakkı tanıyan davranışları nedeniyle ücret alacağı devam etmekle birlikte tazminatsız feshedebilecektir³⁰⁷ (İK m. 25/2).

İşçinin çalışmasının karşılığı olan ücretin hesaplanmasının diğer ücret türlerine göre daha basit olması³⁰⁸ ve işçinin aşırı çalıştırılmasına en az imkân veren ücret çeşidi olması, zamana göre ücretin olumlu yönleridir³⁰⁹. Ancak, ücretin zamana göre

³⁰¹ Terzioğlu, s. 1941.

³⁰² Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 175.

³⁰³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 353.

³⁰⁴ Bedük, s. 47; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 175.

³⁰⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 353.

³⁰⁶ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 353.

³⁰⁷ Ayhan, s. 9.

³⁰⁸ Algın, s. 56.

³⁰⁹ Ayşe Şentürk, “Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya 2008, s. 20.

belirlenmesi halinde işçiler, ücreti motivasyon aracı olarak görmezler. Çünkü, hızlı çalışan işçi ile yavaş çalışan işçi arasında ya da başarı düzeyleri aynı olmayan işçiler arasında ücret farkı yoktur. Vaktinde işinin başında olan ve işini başarılı ya da başarısız bir şekilde ifa eden işçi, ücrete hak kazanır³¹⁰.

10. Akort Ücret

10.1. Genel Olarak

Akort ücret, görülen işin neticesine göre belirlenen ücret türüdür³¹¹. Bu ücret türünde ücret, işçinin imal ettiği ürün sayısı ya da işin tutarına göre saptanır³¹². Ücret tutarı, görülen işle doğru orantılıdır³¹³. Akort ücret, parça adedi, ebat ya da kütle benzeri kıstaslara göre belirlenir³¹⁴. Bir iş döneminde hak kazanılan ücret, birim ücretiyle birim sayısı çarpılarak bulunur³¹⁵. İşin yapıldığı zaman, ücretin tespitinde belirleyici unsur değildir³¹⁶.

Akort ücretin farklı türleri vardır. Uygulamada en sık rastlanan türü, parça başına ücrettir³¹⁷. Parça başına ücret, üretilen her bir parça için belirli bir ücretin öngörüldüğü ücret türüdür. Para akordunda ise ücret, ağırlık, uzunluk ve büyüklük gibi farklı birimlere göre belirlenir³¹⁸. Akort ücretin zamana göre hesaplanması halinde ise, zaman akordu söz konusu olur. Zaman akordunda bir işçi, işi yaparken geçecek birim zaman saptanır ve her bir zaman birimi için ücret belirlenir. İşçinin çalıştığı toplam süre ve birim süre ücreti çarpılır ve ücreti hesaplanır. Grup akordunda ise, gruptaki işçilerin toplu olarak yaptıkları işe göre ücret ödenir. Bu akort ücret türünde

³¹⁰ Ahmet Aytok, "Performans Değerlendirme ile Performansa Dayalı Ücret ve Bir Endüstri İşletmesi Örneği", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya 2004, s. 118.

³¹¹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 354.

³¹² Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 363; Bedük, s. 48.

³¹³ Şentürk, s. 21.

³¹⁴ Esener, s. 173; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 354.

³¹⁵ Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 363.

³¹⁶ Bedük, s. 48.

³¹⁷ Bedük, s. 48.

³¹⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 354.

bir işçi grubu, bir araya gelerek üretimi artırmak için çabalar ve üretim sonucunda elde edilen ücret, bu işçiler arasında paylaştırılır³¹⁹.

Doğalgaz kesintisi sebebiyle çalışmanın duraksaması ya da iş yaparken kullanılan maddelerin eksikliği benzeri durumlarda, işçi kusuru olmaksızın düşük akort ücrete hak kazanacaktır. İşçinin zarara uğramasını önlemek amacıyla, uygulamada sözleşmelere eklenen maddelerle zaman usulüne göre ücretle akort ücret birleştirilerek karma ücretler oluşturulmaktadır. Bunun sonucunda işçi, elde edeceği ücret asgari ücretten azsa, sözleşmeyle garanti edilen ücreti isteyebilir³²⁰.

10.2. Parça Başına Ücret

İşçinin ürettiği her bir parça için belirli bir ücret öngörülen ücret türüne, parça başına ücret denir³²¹. Ücret, çalışmanın tamamlanması için gereken zamana göre değil, üretilen parça sayısına göre saptanır. Sözgelimi, işçinin fabrikada ürettiği palet başına ücret alması, parça başına ücrete örnek teşkil eder. Ücreti parça başına belirlenen işçiye, az veya çok üretmesine göre değişken ücret verilebilir³²². İşçiye zamana göre ücret ödenirken, üretimdeki farklılıktan kaynaklanan kazanç veya kayıp işverenin üzerindedir. Buna karşılık, parça başına ücret öngörülmesi halinde, üretimdeki farklılıktan kaynaklanan kazanç veya kayıp işçinin üzerindedir³²³. Parça başına ücret ile çalışan işçilere asgari ücretten az ücret ödemesi yapılması mümkün değildir³²⁴.

İşçi, parça başına iş görmeyi kabul etmişse işveren, çalışmaya başlamadan ona birim ücreti bildirmelidir. Birim ücreti bildirmeyen işveren, aynı ya da benzer işler için belirlenen birim ücreti ödemek zorundadır (TBK m. 412). Kanunda birim ücret bildiriminin içeriğine ilişkin ayrıntılı düzenleme yapılmamış olsa da işveren bildirimde

³¹⁹ Uşan, Parça Başına Ücret, s. 34.

³²⁰ Şentürk, s. 21.

³²¹ Muhammed Fatih Uşan, “Parça Başına Çalışmanın Hukuki Niteliği ve Parça Başına Çalışan İşçinin Sorumluluğu”, AHBVÜHFD, Cilt 4, Sayı 2, 2000, s.3.

³²² Serdar Çelik, “Ücret Sistemleri ve Performansa Dayalı Ücret”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2019, s. 47.

³²³ Alparslan, s. 32.

³²⁴ Uşan, Parça Başına Ücret, s. 47.

işçinin ücret hesabında esas olacak bilgileri açıkça belirtmelidir³²⁵. Akort ücret ile çalışan işçi, çalışmasının günlük çalışma sürelerini aşması durumunda, zamana göre ücretteki gibi fazla çalışma ücretine kazanacaktır³²⁶. Fazla çalışma ücreti, işçinin saat ücretinin yüzde elli zamlı miktarıdır³²⁷. İşçi ücretinin iş miktarına göre ya da parça başına belirlendiği çalışmalarda müeyyide olarak yapılan ücret kesintileri, ayda en fazla işçinin iki günlük ücreti kadar olabilir (İK m. 38/2).

Ortalama ücret düzeyini aşan ve daha çok üretim yapan işçilerin, diğer işçilere göre daha fazla ücret alabilmesi ve işçileri çalışmaya özendiren bir sistem olması, bu ücret türünün avantajlarıdır. Ancak işçi, hızlı üretim yaparak daha çok ücret kazanmak isterken daha düşük kaliteli üretim yapabilecek ve aşırı ölçüde çalışacak, daha çok yıpranma, iş kazaları ve rahatsızlıklar yaşayabilecektir³²⁸. Makinaların arızalanması ve hammadde eksikliği gibi haller nedeniyle üretimde azalma olduğunda, işçi çalışmak istese de yüksek ücret kazanamayacaktır. Bu sakıncaları nedeniyle işçi sendikaları, parça başına ücret sistemine karşı çıkmaktadırlar³²⁹.

Parça başına ücret sisteminin sakıncalarından biri de işverenin işçiye yeterince iş sağlayamaması durumunda işçinin yeterli ücret kazanamamasıdır. İşçiye bu sakıncalardan korumak amacıyla TBK ve İK'nda bazı düzenlemeler yapılmıştır. İşçi, tek bir işveren için yalnızca parça başına çalışmayı kabul etmişse işveren, işçiye iş sağlayamayacak durumdaysa ya da işyeri şartları sürekli olmamak üzere gerektiriyorsa işçiye, ücreti zamana göre ödemekle yükümlüdür. Zamana göre ödenecek ücret, sözleşmelerle belirlenmemişse işveren, işçiye parça başına ödenen ücrete denk bir ücret ödemek zorundadır (TBK m. 411/3). Ücretin parça başına ya da iş tutarına göre ödenmesi kararlaştırılmışsa, işverenin işçiye yapabileceğinin altında iş getirmesi halinde, aradaki ücret farkı zamana göre ödenerek tamamlanmazsa işçi, iş sözleşmesini derhal feshedebilir (İK m. 24/2-f).

³²⁵ Muhammed Enes Yıldız, İş Hukukunda Bildirim, 1. Baskı, 12 Levha Yayıncılık, İstanbul, Şubat 2021, s. 89.

³²⁶ Bedük, s. 49.

³²⁷ Yarg. 9. HD, 02.03.2020, E. 2016/14488, K. 2020/3325, www.yargitay.gov.tr, (ET. 14.09.2021).

³²⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 355.

³²⁹ Aytok, s. 121.

11. Götürü Ücret

Götürü ücret, işin neticesine göre belirlenen bir akort ücret türüdür³³⁰. İnşaat işleri gibi muayyen bir zamana kadar tamamlanması gereken karmaşık işler, sıklıkla götürü ücret usulüne göre gördürülmekte ve bu işleri görenlere verilen ücrete de götürü ücret denilmektedir³³¹. Götürü iş, bir veya daha fazla işçi tarafından ifa edilebilir. İşin birden fazla işçi tarafından ifa edilmesi halinde, grup içinde bulunan işçilerin hepsi eşit ücret almayabilir³³².

Götürü ücret, kimi nitelikleri bakımından akort ücretten farklıdır. Birim saptanmasının güç olduğu, seri olarak yapılması mümkün olmayan veya sürekli olmayan çalışmalarda işin neticesine göre ücret belirlenir. Bu, götürü ücrettir. Akort ücret ve götürü ücret hukuki özellikleri açısından aynıdır. Bu nedenle, bu ücret türleri hakkında aynı kanun maddeleri uygulanır³³³.

Götürü ücret ile çalışan işçiye, çalışması mukabilinde önceden belirlenen tutarda ücret ödenir. İşçi, öngörülen iş ne kadar sürerse sürsün, ücrette bir farklılık olmaz³³⁴. İşin ifası esnasında beklenenden daha çok gider olsa dahi işçi, bunları işverenenden kural olarak talep edemez. Maliyet veya ifa edilen işin beklenenden düşük olması halinde de işveren, belirlenen ücretin indirilmesini talep edemez³³⁵.

Her iş için farklı ücret belirlenmediğinden götürü ücretin hesaplanması kolaydır. Fakat çalışmasını saptanan zamandan evvel tamamlayan işçiye ödüllendiren bir sistem olmaması bu ücret türünün eksik tarafıdır. Çalışma saptanan zamanda tamamlanmazsa, işçinin ücretinden düşürülmekte, ancak erken tamamlanırsa ayrıca bir ücret ödemesi yapılmamaktadır. Bunu yanında, işçinin çalışmayı çabuk bitirmeye çalışması, işin kalitesinin düşük olmasına neden olmaktadır³³⁶.

³³⁰ Esener, s. 174; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 355.

³³¹ Esener, s. 174; Uşan, Parça Başına Ücret, s. 35.

³³² Bedük, s. 49.

³³³ Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 364; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 355.

³³⁴ Bedük, s. 49.

³³⁵ Şentürk, s. 24.

³³⁶ Çelik, s. 48 vd.

Parça başına ücret ve götürü ücret ile çalışan işçinin, sigortalılık açısından zamana göre ücret ile çalışan işçiden farkı yoktur. İşçinin iş görmeye başlamasıyla sigortalılık durumu ortaya çıkar³³⁷.

12. Yüzde Usulüne Göre Ücret

Ücret ödemesinin işçilere işveren tarafından yapılması mecburi değildir. Ücretin hizmet sunulan üçüncü kişilerce ödenmesi de mümkündür³³⁸. Otel, restoran, pansiyon, eğlence mekanları gibi işyerlerindeki müşterilerin hesaplarına yüzde olarak ilave edilen paraların işverence toplandıktan sonra işyerindeki bütün işçilere, işyerine katkıları ve sundukları hizmete göre saptanan oranlarda dağıtılması şeklinde uygulanan ücret türüne yüzde usulü ücret denir³³⁹. Otel, restoran, eğlence mekanları ve bunun gibi yerler ile alkollü içecek ve orada yenilmek üzere yiyecek satışı yapan yerlerden işçilere yüzde usulüne göre ücret ödenen işyerlerinde, işverenin servis karşılığında ya da farklı adlarla müşterilerin hesaplarına yüzde ilave edilerek ya da farklı bir şekilde alınan paralarla, müşterilerin gönüllü olarak işverene bıraktıkları veya işveren kontrolünde toplanan paraları işveren, sadece servis hizmetlerinde çalışanlara değil,³⁴⁰ tüm işçilere tam olarak ödemek zorundadır (İK m. 51/1).

Toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesinde yüzde usulüne göre çalışan işçilerin haklarını sınırlayan düzenlemeler yapılamaz (İK m. 45). İşveren, toplanan yüzdelerin tamamını işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır. İşçiler, aksini kabul etmiş olsalar da kanunun emredici hükmü karşısında, muvafakatleri geçersizdir³⁴¹.

İş Kanunu'nda yüzde usulüne göre ücretin uygulanacağı işyerleri ve ödemenin nasıl yapılacağı düzenlenmiştir. Fakat kanundaki işyerleri sınırlandırıcı olarak sayılmamış, özellikleri belirlenmiştir. Kanunda belirtilen işyerlerinden olmasa bile yüzde usulünün uygulandığı bütün işyerlerinde, İK hükümleri uygulanır³⁴². Otel, restoran, eğlence yeri gibi yerlerle alkollü içecek ve orada yenilmek üzere yiyecekler

³³⁷ Yarg. 21. HD, 18.06.2020, E. 2020/1168, K. 2020/2450, www.yargitay.gov.tr, (ET. 14.09.2021).

³³⁸ Uşan, Parça Başına Ücret, s. 42.

³³⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 175.

³⁴⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 356.

³⁴¹ Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 364.

³⁴² Dulay, s. 35.

satılan yerlerin birçoğunda ücret ödemesi zamana göre, bir kısmında ise yüzdeye göre yapılmaktadır. Yüzdelerden toplanan ücretten başka, zamana göre belirli bir ücretin verilmesi örneğinde olduğu gibi bunların birlikte uygulanması da mümkündür³⁴³. İşveren, toplanan paraların tam olarak işçilere paylaştırıldığını evrak ile ispatlamakla yükümlüdür (m. 51/2). Bunun yanında işveren, hesap pusulalarının toplam tutarını belirten bir evrakı işçi temsilcisine vermek zorundadır (m. 52). İş Kanunu'nda yüzdelerden toplanan paraların işçiler arasında nasıl dağıtılacağına bir yönetmelikle gösterileceği düzenlenmiştir (m. 51/3) Kanun gereğince anılan yönetmelik³⁴⁴ yayınlanmıştır. Yönetmeliğe göre, yüzdelerin dağıtılmasında, bütün servislerden toplanan yüzdelere ve işçilerin fiilen çalıştıkları işler dikkate alınır. İşçiler, toplanan yüzdelere, çalıştıkları gün sayısına ve puanlarına göre faydalanırlar. Düğün, balo, ziyafet ve toplantı benzeri ek çalışmalardan, servis karşılığında yüzde alınıyorsa, sayılan işlerde sürekli olmadan çalıştırılan işçilerin ücretleri, puan cetveline göre belirlenir. Fakat, bu ücret çalışılan zamanın karşılığı olan asgari ücretten az olamaz. Ek çalışmalarda istihdam edilen işçiler, diğer işlerde iş göremez (m. 5).

Normal çalışma sürelerinden fazla çalışan işçilerin bu çalışmadan kaynaklanan puanları, normal çalışma puanlarına ilave edilir. Normal çalışma sürelerinden fazla çalışmalarda işin zamsız karşılığı yüzdelere ödenirken zamlı olarak ödenecek kısım arasındaki fark, işverence ödenmelidir (m. 5). Yüzde usulüne göre ücret ödenen çalışmalarda fazla çalışma ücreti, saatlik ücretin yüzde elli zamlı haline göre hesaplanmalıdır³⁴⁵.

İşçilere, işe başladıklarında bulunduğu grubun en düşük puanı verilir. Başarılı olarak tamamladığı üç yılın ardından bir puan ilave edilir (m. 7). Servislerde çalışan işçilerin, ifa ettikleri işin puanlarının tümü göz önünde bulundurulur. Servis dışındaki işçiler açısından, normal ücretlerine ek olarak, ifa ettikleri iş mukabilinde, puan cetvelinde belirtilen puanların, yüzde yirmi beşi uygulanır (m. 9). İşverenler, yüzdelere toplanan paraların nasıl dağıtılacağını belirten çizelgeyi işyerinde kolaylıkla fark edilebilecek bir yerde ilan etmekle yükümlüdür (m. 12).

³⁴³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkara, s. 356.

³⁴⁴ RG, 28.02.2004, 25387.

³⁴⁵ Yarg. 9. HD, 02.03.202, E. 2016/14488, K. 2020/3325, www.yargitay.gov.tr, (ET. 14.09.2021).

Yüzde usulüne göre çalışmalarda işveren, hafta tatilinde, ulusal bayramlarda ve genel tatil günlerinde işçilere ücret verir (İK m. 46/son, 47/2). Yüzde usulüne göre çalışan işçiye ödenecek tatil günü ücreti, o dönemde elde ettiği ücretin çalışma günlerine bölünmesiyle bulunur (İK m. 49/2). Yüzde usulüne göre çalışmada işçinin yıllık izin ücreti, son bir senede elde ettiği ücretin çalışma günü sayısına bölünmesiyle bulunan ortalamaya göre belirlenir (İK m. 57/3). İşveren bu ücreti, yüzdeler haricinde kendisi öder (m. 57/5).

Yüzde usulüne göre ücret ödenen işyerlerinde, yapılan işin kalitesi artmakta ve işçiler de gösterdikleri özenin sonucunun kendilerine ücret olarak döneceğini bildiklerden daha verimli çalışmaktadırlar³⁴⁶. Ancak bu ücret türünün uygulandığı işyerlerinde işçi, yüzdeler toplamının asgari bir ücret düzeyine ulaşmaması tehlikesi ile karşılaşmaktadır. Bu sakıncanın önüne geçebilmek için bu tarz işyerlerinde, işçinin ücretinin tamamının dağıtılan yüzdelerden oluşacağı kararlaştırılmakla birlikte, yüzdelerden toplanan ücret asgari ücret düzeyinin altında kalırsa, aradaki farkın işveren tarafından karşılanacağı öngörülmektedir³⁴⁷.

Yüzde usulüne göre ücret, bahşişten farklılık gösterir. Yüzde olarak ödenen ücret, işverenin kontrolü altında toplanırken, bahşiş, müşterinin memnuniyeti nedeniyle işçiye verilmektedir³⁴⁸. Yüzde usulüne göre ücretin toplanması ve dağıtılmasında, işveren sorumludur. Fakat, işverenin kontrolü olmaksızın, işçilere verilen bahşişler nedeniyle işverenin sorumluluğu söz konusu değildir³⁴⁹. Bir miktar para bahşiş olarak müşteri tarafından işçiye verilse de işçi bu parayı alıkoyma hakkına sahip değilse, bu ödeme bahşiş değil, yüzde usulüne göre ücrettir³⁵⁰. Bahşişler, müşteri tarafından yasal bir zorunluluk olmadan kendi istekleriyle bırakılmaktadır. Yüzdeye göre ödenen ücret ise, yasal bir zorunluluğa dayandığı için bahşişten farklıdır³⁵¹.

³⁴⁶ Alparslan, s. 39.

³⁴⁷ Şentürk, s. 26.

³⁴⁸ Terzioğlu, s. 1942.

³⁴⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 356.

³⁵⁰ Bedük, s. 50.

³⁵¹ Ayhan, s. 11.

13. Prim

Prim, işini başarılı olarak yapmış olan işçiye başarısı mukabilinde verilen ilave bir ücrettir. Prim, işçiyi başarılı ve kaliteli iş görmeye teşvik etmek³⁵² ve zamana göre ücretin sakıncalarını ortadan kaldırmak amacını taşımaktadır³⁵³. Prim, işçiyi çalışmaya özendiren ve ödüllendiren bir ücret ödemesidir. İşçiye garanti edilen belirli bir ücretin yanında bazı şartlara göre verilen ilave bir ücrettir. İşveren, işçiye tek yanlı ya da sözleşme gereği olarak da prim verebilir³⁵⁴. İşverenin tek taraflı prim ödemesinin, işyeri uygulaması haline gelmesi durumunda işçi, iş koşulu haline gelmiş primi talep edebilir³⁵⁵. Bu ücret ekleri, işçinin bireysel olarak ya da grup halinde üstün başarı göstermesi sonucunda ödenir³⁵⁶. İşçilerin aldığı primler, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil ücretlerinin hesaplanmasında dikkate alınmaz. (İK m. 50) Asgari ücretten az olmamak üzere, esas ücret tamamen primlerden oluşabilir. Ancak, uygulamada genellikle zamana göre veya parça başına saptanan ücrete ilave olarak kararlaştırılmaktadır³⁵⁷.

Prim, işveren bakımından hizmetin daha yüksek kalitede ifa edilmesine olanak sağlarken, işçi bakımından ek bir gelir elde etme fırsatı ortaya çıkmaktadır. Prim usulün uygulanabilmesi için ücretin, asgari ücret komisyonunca belirlenen düzeyden az olmaması gerekir³⁵⁸. İşçi, işyerinde işçilere prim ödenen bir bölümde çalışırken, rızası olmadan primsiz bir bölümde çalıştırılmaya başlaması halinde mahrum kaldığı primi işverenden talep edebilir. Çünkü, işçinin rızası olmadan bölüm değişikliği, iş şartlarında önemli bir değişiklik oluşturur. Bu değişikliğin işçiyi bağlayabilmesi için, işçiye yazılı bildirim yapılmalı ve altı iş gününe kadar işçi tarafından yazılı bir şekilde kabul edilmelidir³⁵⁹.

³⁵² Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 365.

³⁵³ Esener, s. 168.

³⁵⁴ Yarg. 9. HD, 02.03.2020, E. 2016/14519, K. 2020/3323, www.yargitay.gov.tr, (ET. 14.09.2021).

³⁵⁵ Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 365.

³⁵⁶ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkara, s. 357.

³⁵⁷ Aslıhan Kayık Aydınalp, "İş Hukukunda Prim", TAAD, Yıl 9, Sayı 36, Ekim 2018, s. 57.

³⁵⁸ Şentürk, s.13.

³⁵⁹ Şentürk, s.14 vd.

Yargıtay’a göre, başarılı notu alan işçilere her yıl prim ödemesi yapılan işyerinde işçinin o sene 9,5 ay çalıştıktan sonra işten ayrıldığı ve işverence işçinin başarısız olduğu ispatlanamadığında başarılı olarak kabulü gerekir. Bu durumda işçinin yıl sonuna kadar çalışmış olsaydı kendisine başarı notu karşılığında ödenmesi gereken prim ücreti, bahsi geçen dönem için emsal işçilere yapılan prim ödemeleri de değerlendirilerek tespit edilmeli ve çalıştığı süreye oranla kıstatelyevm hesabına göre belirleme yapılarak işçiye ödenmesi gerekli prim alacağı hesaplanmalıdır³⁶⁰. İş Kanunu’nun 102. maddesi gereğince işçilerin primlerini mecburi olmasına rağmen banka aracılığıyla ödemeyen kişilere primi ödemesi yapılmayan işçi başına idari para cezası verilir³⁶¹.

Prim ve ikramiye, birbirinden farklı ücret türleridir. İkramiye, işçiyi motive etme amacına yönelikken; prim, işçinin gösterdiği üstün performansın, elde ettiği iyi sonucun karşılığıdır. Ayrıca primin, özendirme amacı da vardır³⁶². İşveren, işçilerine genel olarak memnuniyetini göstermek amacıyla ya da özel günlerde ikramiye öder. Prim ise, nitelikli işçileri tatmin etmek ve diğer işçileri teşvik etmek amacıyla işçiye ödenir³⁶³.

Prim, işçiyi ödüllendirici³⁶⁴ ve özendirici nitelikte olan ve işçiye garanti edilen belirli bir ücretin üzerine bazı şartlara göre yapılan bir ödemedir. Fazla çalışma ise, yasada sayılan koşullara göre haftada kırk beş saatten uzun süren çalışmalardır. Prim, ücret türü olmasına rağmen, fazla çalışma ücreti ücretten farklı bir ödemedir³⁶⁵.

Yargıtay’a göre işçinin ücreti prim ve garanti ücretten oluşuyorsa fazla çalışma ücreti hesaplanırken, garanti ücret ve prim ayrılır. Fazla çalışma ücreti, primin

³⁶⁰ Yarg. 22 HD, 27.05.2019, E. 2016/13802, K. 2019/11748, www.yargitay.gov.tr, (ET. 14.09.2021).

³⁶¹ Yeniden değerlendirme oranına göre 2022 yılı için bu tutar 429 TL’dir, <http://iskanunu.com>, (ET. 16.03.2022).

³⁶² Kayık Aydınalp, s. 56.

³⁶³ Bedük, s. 32 vd.

³⁶⁴ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 357.

³⁶⁵ Yarg. 9. HD, 17.12.2020, E. 2017/18, K. 2020/19004, www.yargitay.gov.tr, (ET. 14.09.2021).

yüzde elli (%50) zamlı hali ile garanti ücretin yüzde yüz elli (%150) zamlı hali toplanarak bulunur³⁶⁶.

Muhasebe sorumlusu olarak çalışan işçinin, her yıl yılda bir kez jestiyon primi adı altında aldığı ödemenin, işçinin mesaisi ile satış miktarına bağlı olarak artan veya azalan bir yönü olmadığından, fazla mesai ücreti yüzde yüz elli zam oranına göre belirlenir³⁶⁷. Ancak satış mümessili, çalışması artıka aldığı prim artacağından, fazla mesai ücreti yüzde elli zam oranına göre hesaplanmalıdır. Fazla mesai ücretinin zamsız kısmının primlerle karşılandığı kabul edilmeli, hesaplama yüzde elli zamlı kısmına göre yapılmalıdır³⁶⁸.

14. İkramiye

İkramiye, işverenin işçinin yaptığı işten duyduğu memnuniyetin mukabilinde ya da yılbaşı, bayram, doğum, evlenme gibi bazı özel nedenlerle işçiye yaptığı ödemedir³⁶⁹. Bu ücret türü, disiplinli çalışan işçiyi mükafatlandırmak ve verimli çalışmak için motive etmek saikiyle ödenir³⁷⁰. İşveren, bayram, yılbaşı ve doğum günü benzeri özel zamanlar için ikramiye ödemesi yapabilir. Fakat işçiler, bu hususta bir sözleşme veya iş koşulu ya da işverenin tek yanlı taahhüdü varsa ikramiye talep edebilirler (TBK m. 405/1).

İşverenin tek taraflı olarak yaptığı ödemeler, işyeri uygulamasına dönüşürse, iş sözleşmesinin eki niteliğini kazanarak işçi tarafından talep edilebilir³⁷¹. Bir işyeri uygulaması, iş sözleşmesinin eki niteliği kazanabilmek için genel olmalı yani, işyerinde çalışan işçilerin tamamına ya da bir kısmına ödenmelidir. Ayrıca ikramiye ödemesi, mutlak bir davranış haline gelmiş ve sürekli olmalıdır. İşverenin tek yanlı olarak verdiği ikramiyeler, üst üste üç kere verilmeleri durumunda işyeri uygulamasına

³⁶⁶ Yarg. 9. HD, 23.09.2020, E. 2016/22968, K. 2020/9051, www.yargitay.gov.tr, (ET. 14.09.2021).

³⁶⁷ Yarg. 9. HD, 15.05.2019, E. 2016/1381, K. 2019/11158, www.yargitay.gov.tr, (ET. 14.09.2021).

³⁶⁸ Yarg. 9. HD, 02.03.2020, E. 2016/14519, K. 2020/3323, www.yargitay.gov.tr, (ET. 14.09.2021).

³⁶⁹ Sözek, İş Hukuku Dersleri, s. 366.

³⁷⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 172.

³⁷¹ Yarg. 9. HD, 04.02.2020, E. 2016/12390, K. 2020/1393, www.yargitay.gov.tr, (ET. 14.09.2021).

dönüşür ve işçi için kazanılmış hak haline gelir³⁷². İşveren tarafından ikramiye, aynı şartlarla ve belirli miktarlarda ödenmelidir. İkramiye ödemesi, işverence herhangi bir şarta bağlı olmaksızın yapılmalıdır. İşveren, ikramiye ödemekten vazgeçme hakkını saklı tutmuşsa, daha sonraki senelerde ikramiye ödemek zorunda kalmayacaktır³⁷³. Yargıtay’a göre, ikramiye ödemesi yapılan işyerinde bu uygulamadan vazgeçilmesi halinde işçi, itiraz etmezse, artık bu yeni uygulama iş koşuluna dönüşür³⁷⁴.

İkramiye ödemesi yapılan bir işyerinde çalışırken iş sözleşmesi feshedilen işçiye, çalıştığı süre ile orantılı olarak ikramiye ödenir (TBK m. 405/2). Ödeme tarihinde işçinin işyerinde çalışıyor olmaması ya da sözleşmenin fesih tarihinde ikramiyenin ödenmemiş olması durumunda işçiye, çalıştığı dönem ile orantılı ikramiye ödenmesi gerekir. Zamana göre ücret ile çalışan işçiye, ifa günündeki ücrete göre ikramiye ödenir³⁷⁵.

İkramiye, bağış ya da ücret eki olarak ortaya çıkar. İşverenin düzgün çalışan işçisini mükafatlandırmak amacıyla ödediği ikramiye, ücret eki olarak nitelendirilemez. İşveren, bunu yılda bir veya birden fazla verebilir, işverenin iradesine bağlıdır. İşveren, işçi ile alakalı olmayan özel durumlarda da işçileri sevincine ortak etmek maksadıyla ikramiye ödemesi yapabilir. Bu ödemeler, bağış niteliğinde kabul edilen ikramiyelerdir. İşveren tarafından açıkça veya zımnen ikramiye ödemesi kabul edilmişse ikramiye ücret eki durumuna gelmiştir³⁷⁶. İkramiye karşılıksız veriliyorsa, iş sözleşmesinden doğan bir yükümlülük sebebiyle değil, sadece işverenin bağışlama olarak işçisini ödüllendirmesi söz konusudur³⁷⁷. Ödemenin ücret eki olarak kabul edilebilmesi için, ikramiye miktarının belirli olması gerekir. İkramiyenin ücret eki

³⁷² Hakan Keser, “Temerrüt Durumunda Ücret ve İkramiye Alacaklarına Uygulanacak Faiz Oranı ve Faizin Başlangıcına İlişkin Yargıtay Kararının İncelenmesi”, Sicil, Sayı 17, Yıl 5, Mart 2010, s. 231.

³⁷³ Dulay, s. 16.

³⁷⁴ Yarg. 9. HD, 20.02.2003, E. 2002/14254, K. 2003/2020, Mikdat Güler, “Ücretin Belirlenmesi ve Değiştirilmesi Yöntemlerine İlişkin Bir Yargıtay Kararının Düşündürdükleri”, Kamu- İş Dergisi, Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan, Cilt 7, Sayı 3, 2004, s. 111.

³⁷⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 360.

³⁷⁶ Şentürk, s.16.

³⁷⁷ Esener, s. 170.

olarak kabul edilmesi durumunda ücrete ilişkin hükümler, ikramiye hakkında da uygulanır ve ikramiye ödemesi, ihbar ve kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır³⁷⁸.

İkramiye, kısmi de olsa genel nitelikli olmalıdır. İşveren, bir sözleşme veya kanun olmadıkça işçilerine ikramiye verme konusunda belli koşullar altında serbesttir. Ancak, ikramiye ödeyecekse de genellik özelliğinden ayırlamaz³⁷⁹. İkramiye, işyeri ya da işletmedeki tüm işçilere veya belirli bir bölümdeki işçilere verilmelidir. Bazı işçilere özgü yapılan ikramiye ödemeleri zaruri olmadığından, bağış özelliği taşır. Yalnızca belirli bir işyerinde ya da çalışma kolunda istihdam edilen bir grup işçiye ödenen ikramiyeler ücret eki sayılabilir³⁸⁰.

İşverenin, bütün işçilere ikramiye ödemesi zorunlu değildir. Aynı işte çalışanlar arasından daha zor şartlarda çalışanlara, belirli bir yaşa gelmiş ya da işyerinde daha kıdemlilere, evli olanlar ya da çocuk sahibi olanlara ikramiye ödeyebileceği gibi, ödemeyi yalnızca belli bir gruba yapabilir³⁸¹. Ancak, işverenin ikramiye ödemelerinde keyfi davranması, eşitlik ilkesine aykırıdır³⁸².

İşveren, kural olarak işçiye ikramiye ödemek konusunda serbesttir. Fakat bazı kanunlarda yapılan düzenlemelerle kimi işverenler açısından ikramiye ödeme zorunluluğu, kimi işverenler açısından ise ikramiye ödenmesine ilişkin sınırlamalar getirilmiştir. Gazetecilere, her çalışma yılının bitiminde işverenin elde ettiği kârdan paylarına göre, bir aylık ücretinden az olmamak üzere ikramiye verilir (BİK m.14/3).

6772 sayılı Kanun (İTK)³⁸³'a göre, kanun kapsamına giren tüm işçilere yıllık birer aylık ücretleri miktarında ek ödeme yapılır (m. 1). Anılan işçilere ayrıca yıllık bir aylık ücretleri miktarını aşmamak kaydıyla Cumhurbaşkanı kararıyla bir ek ödeme daha yapılabilir (İTK m. 3). İşverenler arasında danışıklılık bulunmadıkça, kanun

³⁷⁸ Şentürk, s.17.

³⁷⁹ Gökçen Çekiç, "Ücretin Ödenmemesi Halinde İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2010, s. 11.

³⁸⁰ Şentürk, s.16.

³⁸¹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 360.

³⁸² Terzioğlu, s. 1938.

³⁸³ 6772 sayılı 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.

kapsamındaki bir kamu kuruluşunda alt işveren işçisi olarak çalışan işçi, ek ödemelerden yararlanamaz³⁸⁴.

Bu ek ödemeler dışında her sene bir aylık kazançlarını geçmemek kaydıyla toplu sözleşmeyle işçiye en fazla iki ek ödeme daha yapılabilir (Ek m. 3). Bu yasanın uygulama alanı haricinde olan işyerlerinde işçilere, toplu sözleşmeyle en fazla dört, yer altı işçilerine en fazla beş ikramiye ödemesi yapılabilir (Ek m. 2). Ancak bu ödemeler, ek ödeme değil, sözleşmesel ikramiyedir³⁸⁵.

6356 sayılı Kanun'a göre, işveren, sendikalara üye olup olmamalarına veya hangi sendikalara üye olduklarına göre işçiler arasında, iş koşulları ya da iş sözleşmesinin sona ermesi konularında ayırım yapamaz. Ancak, ücret, ikramiye, prim ve parasal sosyal yardım hususlarında toplu iş sözleşmesi maddeleri saklıdır (m. 25/2). O halde işveren, ikramiye konusunda toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler ile yararlanamayan işçiler arasında ayırım yapabilecektir.

İkramiye alacağı, işçinin son ücretine göre değil, ait oldukları dönemki ücrete göre hesaplanır³⁸⁶. Kıdem tazminatı hesabında ise, düzenli periyotlarla yapılan ödemelerde işçinin son ücreti dikkate alınır. Buna göre, düzenli periyotlarla ödenen ve sene içerisinde zam yapılmış ikramiyeler açısından, son ödemenin o dönemki çalışma günlerine bölünmesiyle tazminata esas ücrette dikkate alınacak miktar, belirlenir³⁸⁷. Dönemsel bir niteliği olmayan parasal haklar ise, son bir sene içerisinde yapılan ödemelerin 365'e bölünmesiyle belirlenen bir günlük tutar tazminata yansıtılır³⁸⁸.

İkramiye ödemesinin kaldırılmasına itiraz etmeyen işçinin, daha sonra ikramiye alacağını talep edip edemeyeceği konusunda Yargıtay Daireleri tarafından farklı kararlar verilmiştir. 9. Hukuk Dairesi, 2001 yılında işçiye iki yıldır ikramiye ödenmemesinin çalışma koşulu oluşturduğu ve bu nedenle ikramiye talebinin reddine

³⁸⁴ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkara, s. 361.

³⁸⁵ Yarg. 22. HD, 17.09.2019, E. 2017/24038, K. 2019/16411, www.yargitay.gov.tr, (ET. 14.09.2021).

³⁸⁶ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkara, s. 361.

³⁸⁷ Yarg. 9. HD, 10.10.2008, E. 2007/27615, K. 2008/26209, www.yargitay.gov.tr, (ET. 14.09.2021).

³⁸⁸ Yarg. 9. HD, 29.09.2005, E. 2005/342, K. 2005/31714, www.yargitay.gov.tr, (ET. 14.09.2021).

karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir³⁸⁹. Ancak 2011 yılında, işverenin ikramiye uygulamasını tek taraflı bir şekilde sonlandırmasının, işçi açısından bağlayıcı olmadığı ve iş şartı oluşturmadığına hükmetmiştir.³⁹⁰ Dosyanın Hukuk Genel Kurulu'nun önüne gelmesi üzerine kararda azınlıkta olanlar kanunun lafzi yorumlanmasının hatalı olduğu, işçinin ikramiye uygulamasının sonlandırılmasına dair yazılı bildirim uzun süre itiraz etmediği ve sessiz kaldığı, bordroların imzalı olması sebebiyle ikramiye ödenmemesinin iş koşulu oluşturduğu, ileri sürülmüşse de çoğunluk tarafından bu görüş benimsenmemiştir³⁹¹.

22. Hukuk Dairesi, 2013 yılında ikramiye uygulamasının kaldırıldığı tarihten iş sözleşmesinin feshedildiği tarihe kadar iki yıl boyunca çalışmasını sürdüren ve ikramiyenin kaldırılmasına itiraz etmeyen işçinin ikramiye talebinin, uzun zaman ikramiye ödemesi yapılmamasının iş şartı oluşturduğu gerekçesiyle reddedilmesi gerektiğine hükmetmiştir³⁹². *Alp'e* göre, 9. Hukuk Dairesi ve Hukuk Genel Kurulu'nun kararları doğrudur. 22. Hukuk Dairesi'nin işçinin itiraz etmeden işin ifasına devam etmesi sebebiyle ikramiye ödemesi yapılmamasının iş şartı oluşturduğu görüşü isabetsizdir. İş Kanunu, işverenin tek yanlı esaslı değişiklik yapmasına izin vermemektedir. Tek yanlı değişiklikleri engellemek için, açıkça kanunda işçinin yazılı kabulüne dayanmayan değişikliklerin işçiyi bağlamayacağı düzenlenmiştir³⁹³. Dolayısıyla, işçinin ikramiye ödemesinin kaldırılmasına itiraz etmemesi, örtülü kabul oluşturmaz. Dolayısıyla işçi, ikramiye alacağını talep edebilmelidir. *Şen'e* göre, işverenin ikramiye ödemeyi bırakmasının iş şartı haline gelebilmesi için, örtülü kabul sayılabilecek zaman olan zamanaşımı süresinin geçmesi gerekir. Ancak, işçinin örtülü kabulünün varlığını tespit, zamanaşımı süresi içinde hakkın kötüye kullanılması gibi

³⁸⁹ Yarg. 9. HD, 13.09.2001, E. 2001/9759, K. 2001/13645, Murat Şen, “İkramiye Ödenmemesinin İş Şartı Haline Gelmesi ve İşçi Aleyhine Sonuç Doğuran İşyeri Uygulamaları”, Kamu-İş, Cilt 6, Sayı 3, 2002, s. 2.

³⁹⁰ Yarg. 9. HD, 08.12.2011, E. 2009/28912, K. 2011/47659, Mustafa Alp, “Olumsuz İşyeri Uygulaması ile Bir İkramiyenin Kaldırılması”, DEÜHFD, Cilt 16, Prof. Dr. Hakan PEKCANİTEZ'e Armağan, Özel Sayı 2014, s. 3084.

³⁹¹ Yarg. HGK, 27.02.2013, E. 2012/9-1166, K. 2013/279, Alp, s. 3082.

³⁹² Yarg. 22. HD, 11.02.2013, E. 2012/12745, K. 2013/2608, Alp, s. 3084.

³⁹³ Alp, s. 3088.

durumlar da göz önünde bulundurulmalı ve hakkın kötüye kullanılması hukukça korunmamalıdır³⁹⁴.

15. Komisyon

Provizyon da denilen komisyon ücreti, işçinin ifa ettiği işten işverenin elde ettiği faydaya göre işçiye belirli bir oranda yapılan ödemedir³⁹⁵. İşçiye, bazı işlere aracılık etmesi mukabilinde işverence bir ücret ödenmesi öngörülmemişse, işlem geçerli bir şekilde kurulduğunda işçi komisyon talep edebilir (TBK 404/1). İşçinin komisyon ücreti talep edebilmesi için, üçüncü kişi ile hukuken geçerli bir işlem gerçekleştirmiş olması ve işveren tarafından görevlendirilmiş olması şarttır. Ayrıca yapılan işlem sonucunda tarafların edimlerini ifa etmiş olmaları gerekir³⁹⁶. Bunun yanında, bu işlem işçinin iş sözleşmesi devam ederken yapılmış olmalıdır³⁹⁷. Genelde pazarlamacılık yoluyla satış işlerinde çalışan işçiler, ücrete ek olarak satış bedelinden belirlenen oranda komisyon alırlar³⁹⁸.

Aksine bir gelenek olmadıkça ya da daha kısa bir süre öngörülmemişse işçiye, aracılık ücreti ayın son günü ödenir. Fakat, işlemlerin tamamlanması altı ayı aşarsa, ücret eki olarak öngörülen aracılık ücreti ödemesi, yazılı sözleşmeyle sonraki bir zamana ertelenebilir (TBK 406/2). Komisyon ücreti, sıklıkla ücret eki olarak kararlaştırılsa da bazen asıl ücret olarak da öngörülmektedir. Komisyonun, asıl ücret olarak işçiye ödenebilmesi için işçi ve işveren arasında bu konuda anlaşma bulunmalıdır³⁹⁹. Bu durumda İş Kanunu'nun 39. maddesi gereğince komisyon ücreti, asgari ücretin altında olamaz.

İşçi vasıtasıyla işveren ile üçüncü kişinin yaptığı sözleşme, işverenin kusuru olmadan yerine getirilmezse ya da üçüncü kişi borçlarını ifa etmezse, işçi ücret talep edemez. Kısmen yerine getirilirse, ücretten orana göre düşürülür (TBK 404/3). Borçların parça parça yerine getirildiği aracılık sözleşmesinde veya sigorta

³⁹⁴ Şen, İkrâmiye, s. 16.

³⁹⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 361.

³⁹⁶ Bedük, s. 33.

³⁹⁷ Terzioğlu, s. 1939.

³⁹⁸ Yarg. 9. HD, 02.03.2020, E. 2016/14519, K. 2020/3323, www.yargitay.gov.tr, (ET. 14.09.2021).

³⁹⁹ Dulay, s. 20.

sözleşmelerinde, her parçaya yönelik ücret isteğinin bu parçayla ilgili borcun muaccel olması ile ya da ifa edilmesiyle doğacağı yazılı olarak öngörülebilir (m. 404/2).

Kârdan pay almadan farklı olarak komisyon ücreti, işverenin elde ettiği kâra göre değil, işçinin işveren ile kararlaştırdığı orana göre belirlenmektedir⁴⁰⁰. Komisyon, yapılan işin sonucuna göre saptandığı için akort ücretle de benzerlik göstermektedir⁴⁰¹.

Komisyon ücreti ile yüzde usulüne göre ücret, birbirinden farklı kavramlardır. Komisyon ücretinde, ifa edilen işin değerinin belirli bir yüzde oranından söz edilir⁴⁰². Yüzde usulüne göre ücrette işçi, işlemin yapılmasının dışındayken komisyonda ise, işlemi yapmakla yükümlüdür⁴⁰³.

Sözleşmeyle aracılık ücreti hesabını takip etme görevi, işçiye verilebilir. Bu görev işçiye verilmemişse, işveren işçiye aracılık ücreti hakkının doğduğu her dönem için, yazılı olarak bilgilendirmekle yükümlüdür. Hesabı inceleme lüzumu doğarsa işveren, işçiye ya da yetkili kişileri bilgilendirmek ve belgeleri incelemelerine sunmakla yükümlüdür (TBK m. 404/4- 5).

16. Kârdan Pay Alma

Kârdan pay alma, işyerinin elde ettiği kârın bir kısmına işçilerin katılması ve bu kısmın işçilere paylaştırılması suretiyle uygulanan ücret türüdür⁴⁰⁴. İşveren, işçinin verimliliğini artırmak amacıyla ücret yanında, sağlanan kârdan pay verebilir. Sıklıkla, işletmede mühim işlerde çalışan işçilere kâr dağıtılır. Kârdan par verme, mali olarak işçinin ödüllendirilmesidir⁴⁰⁵. İşçiye kârdan pay verilmesi, işçinin niteliğini değiştirmez. Bu durumda, işçinin aldığı ücret gerçek anlamda ücrettir⁴⁰⁶. Burada, ücret yanında kârın bir kısmının işçiye verilmesi söz konusudur. Kârdan pay alma, işçinin ortaklığından değil, işverenin tasarrufundan kaynaklanmaktadır⁴⁰⁷.

⁴⁰⁰ Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 368.

⁴⁰¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 174.

⁴⁰² Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 361.

⁴⁰³ Alparslan, s. 24.

⁴⁰⁴ Süzek, İş Hukuku Dersleri, s.369.

⁴⁰⁵ Yarg. 9. HD, 25.06.2018, E. 2015/36466, K. 2018/13572, www.yargitay.gov.tr, (ET. 18.09.2021).

⁴⁰⁶ Çekiç, s. 13.

⁴⁰⁷ Terzioğlu, s. 1939.

Kârdan pay alma ile işletmenin pay sahiplerinin yani ortaklarının aldığı kâr, farklı kavramlardır. İşletmenin ortağı, diğer ortaklarla eşit haklara sahiptir ve işletmeyi yöneten kişileri zarar edilmesi veya az kâr elde edilmesi nedeniyle sorumlu tutabilmektedir. Kârdan pay alan işçi ile işveren arasında ise, iş ilişkisi söz konusudur ve kârdan pay alan işçinin işletmeyi yöneten kişileri sorumlu tutma imkânı yoktur⁴⁰⁸.

Kâr payı, sene bitiminde belirlenen cirodan paylaştırılır. İşçi, sene içerisinde işten ayrılmışsa, o yıl paylaştırılacak kâr işin görüldüğü zamana oranlanarak verilir⁴⁰⁹. İşçilerin kârdan pay alabilmeleri için, sene bitiminde işyerinin kâr etmesi şarttır. Sözleşmeyle işçiye ücretle beraber üretilenden, cirodan ya da kârdan pay verileceği öngörülmüşse, hesap dönemi bitişinde bu pay, kanuna ya da genel kabul gören ticari esaslara göre belirlenir (TBK m. 403/1). İşçiye kârdan pay verilmesi hususunda yapılan sözleşme, şarta bağlı bir sözleşmedir. Çünkü, kârdan pay alma hakkının doğumu, işletmenin kâr etmesi şartına bağlanmıştır. İşyeri kâr etmemişse, işçi kârdan pay talep edemez. Bu nedenle kârdan alınan pay, ücret eki niteliğindedir⁴¹⁰.

İşçi, işverenden kâr ve zarar hakkında bilgi talep edebilir⁴¹¹. İşçiye kâr payı verilmesi kararlaştırılmışsa, payın hesaplanmasında uyuşulamaması halinde işveren, işçiyi ya da yetkili kişileri bilgilendirmek ve evrakları incelemelerine sunmak; ayrıca talep etmesi halinde işçiye kâr zarar tablosunu vermekle yükümlüdür (m. 403/2). Kâr payının ücret eki niteliğinde olması halinde pay, hesap döneminden sonraki üç aya kadar saptanarak işçiye ödenmelidir (m. 406/3). *Süzek'e* göre, TBK'nda ücret yanında kârdan pay almadan söz edildiğinden, kârdan pay verilmesi kural olarak ek ücret niteliğindedir. Ancak işçi ve işveren, kâr payını temel ücret olarak öngörebilirler. Fakat böyle bir anlaşmanın varlığı halinde işçiye, asgari ücretten az bir kâr payı ödenemez⁴¹².

⁴⁰⁸Dulay, s. 20 vd.

⁴⁰⁹ Yarg. 9. HD, 25.06.2018, E. 2015/36466, K. 2018/13572, www.yargitay.gov.tr, (ET. 18.09.2021).

⁴¹⁰ Şentürk, s.12.

⁴¹¹ Yarg. 9. HD, 25.06.2018, E. 2015/36466, K. 2018/13572, www.yargitay.gov.tr, (ET. 18.09.2021).

⁴¹² Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 369.

17. Bahşış

Bahşış, işçiye üçüncü bir kişi olan işveren tarafından yapılan ödemedir⁴¹³. Bu ödeme, müşteriler tarafından, sunulan hizmetin kalitesinden ötürü yapılmaktadır⁴¹⁴. Bahşış kavramı, kanunda açıkça düzenlenmemekle birlikte İş Kanunu'ndaki ücret tanımında ücretin üçüncü kişiler tarafından ödenmesine olanak tanınması nedeniyle, ücret türü olarak kabul edilmiştir⁴¹⁵. Bahşış, hukuki nitelik olarak ücret eki ve asıl ücret olarak karşımıza çıkmaktadır. Ücreti yalnızca müşterilerden aldığı bahşışten oluşan işçi açısından, asıl ücret söz konusudur. Böyle bir durumda, işçiye verilen toplam bahşışler asgari ücretten azsa, aradaki farkı işveren tamamlamalıdır⁴¹⁶.

Bahşış ve yüzde usulüne göre ücret, farklı ücret türleridir. Yüzde usulüne göre ücrette; toplanan yüzdeler, işveren kontrolünde birleştirilirken; bahşış, müşterinin memnun kalması nedeniyle işçiye verilen ve işçinin kendisi tarafından alıkonan paralardır⁴¹⁷. İşverenin kontrolü dışında işçilere verilen bahşışler nedeniyle işveren sorumlu olmaz. İşçiye bahşış adı altında verilse bile işçinin söz konusu parayı alıkoyma hakkı yoksa, yüzde usulüne göre ücret olarak kabul edilir⁴¹⁸. Bunun yanında yüzde ödemek zorunluysa, bahşış verilmesi müşterinin isteğine bağlıdır⁴¹⁹. *Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal'a göre*, yüzde usulüne göre toplanan ücretin işveren tarafından işyerindeki tüm işçilere dağıtılması gerektiğinden, bu ödemeler ücret eki niteliğindedir. Yüzde usulünün uygulanmadığı işyerlerinde ise, bahşışler işverence belirli bir düzene göre işçilere dağıtılıyorsa, ücret eki niteliğinde bir ödemedir. Bahşışlerin toplanması ve dağıtılmasında işverenin herhangi bir sorumluluğu yoksa, iş hukuku anlamında ücretten değil, bağışlamadan söz edilir⁴²⁰.

⁴¹³ Tankut Centel, “İşçiye Alıkoyma Yetkisi Tanınan Bahşışler”, Rona Serozan’a Armağan, 1. Baskı, 12 Levha Yayıncılık, Cilt 1, İstanbul Eylül 2010, s. 695.

⁴¹⁴ Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 379.

⁴¹⁵ Emin Zeytinoğlu, “Bahşışin Ücret Olarak Kabul Edilip Edilmeyeceğinin İrdelenmesi”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 13, Sayı 26, 2014 Şubat, s. 68.

⁴¹⁶ Terzioğlu, s. 1937.

⁴¹⁷ Terzioğlu, s. 1942.

⁴¹⁸ Centel, s. 693.

⁴¹⁹ Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 365.

⁴²⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 174.

Ancak Yargıtay kararlarında işverenin kontrolü olmadan, doğrudan işçiye verilen bahşîşi ücret türü olarak kabul etmektedir⁴²¹.



⁴²¹ Yarg. 9. HD, 17.12.2020, E.2017/18, K.2020/19004; Yarg. 9. HD, 16.12.2020, E.2017/1000, K. 2020/18856, www.yargitay.gov.tr, (ET. 18.09.2021).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÜCRETİN KORUNMASI

Ücret, işçinin ve ailesinin hayatını idame ettirebilmesi için büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle İK'nda ve diğer kanunlarda işçinin ücretinin korunmasına ilişkin çeşitli düzenlemeler yapılmıştır.

18. Ücretin Korunmasına İlişkin Hukuki Düzenlemeler

18.1. Asgari Ücret

18.1.1. Asgari Ücretin Tanımı ve Kapsamı

Anayasa'nın m. 49. maddesi ile sosyal devlet ilkesinin gereği olarak devlete, işçileri korumak için gereken tedbirleri alma görevi verilmiştir. Anayasa gereğince, asgari ücret belirlenirken işçilerin geçim şartları ve ülkenin ekonomik durumu dikkate alınacaktır (m. 55/3).

Asgari ücret düzenlemesinin amacı, işçilerin ücretini geçimlerini sağlayabilecek düzeye yükseltmek⁴²², işverenler arasındaki haksız rekabetin önüne geçmek⁴²³, ücrette adaleti ve eşitliği sağlamaktır⁴²⁴. İK, sosyal devlet ilkesinin ve Anayasa'nın 49 ve 55. maddelerinin gereği olarak işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını düzenlemek saikiyle asgari ücret düzenlemesini getirmiştir.

İşçilerin, maddi ve sosyal şartlarının düzenlenmesi amacıyla, Asgari Ücret Komisyonu, en geç iki senede bir asgari ücreti saptar (İK m. 39/1). Yalnızca İş Kanunu kapsamında olanlar değil, 854 sayılı kanun (DİK)⁴²⁵, 5953 sayılı kanun (BİK)⁴²⁶ ve TBK kapsamında olan işçiler de asgari ücret düzenlemesinden faydalanırlar.

İlgili kanunda özel bir düzenleme yoksa, İş Kanunu'nun kapsamında olan veya olmayan tüm işçiler, asgari ücret düzenlemesinden yararlanırlar. Ancak, kanunda özel olarak düzenlenerek, o iş kolu için İK ile belirlenen asgari ücretin üstünde bir asgari

⁴²² Erdem Özdemir, “Asgari Ücret”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 1995, s. 74.

⁴²³ Özdemir, s. 75.

⁴²⁴ Özdemir, s. 76.

⁴²⁵ RG, 29.04.1967, 12586.

⁴²⁶ RG, 20.06.1957, 8140.

ücret belirlenmesi mümkündür. Sözgelimi, 3213 sayılı Maden Kanunu⁴²⁷'na göre, taşkömürü ve linyit madenlerinde zeminin altında çalışanların ücreti İş Kanunu'nda belirlenen asgari ücretin en az iki katı olmak zorundadır (Ek m. 9). Bu hüküm gereğince söz konusu işyerlerinde yer altında çalışan işlere ödenebilecek asgari ücret, İK'nun 39. maddesinde düzenlenen asgari ücretin iki katıdır.

Asgari Ücret Komisyonu'nun toplanma ve çalışma usulü, asgari ücretin tespitine ilişkin kurallar hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir (İK m. 39/4). İş Kanunu gereğince Asgari Ücret Yönetmeliği (AÜY)⁴²⁸ hazırlanmıştır.

Ulusal mevzuatta yapılan bu düzenlemelerde Türkiye'nin tarafı olduğu 1975 tarihli 26 sayılı Asgari Ücreti Belirleme Yöntemi Sözleşmesi⁴²⁹ ile 1970 tarihli 99 sayılı Asgari Ücret Tespit Mekanizması Sözleşmesi⁴³⁰'nin etki olmuştur. Anayasa'da usulüne göre yürürlüğe konulan uluslararası sözleşmelerin, kanun hükmünde olduğu düzenlenmiştir⁴³¹ (m. 90/5). Bu nedenle, anılan uluslararası sözleşmeler de kanun hükmünde olduğundan, bunlara uygun olarak kanun ve yönetmelik düzenlemesi yapılmıştır.

Asgari ücret, işçilere bir günlük çalışması karşılığında verilen ve işçinin zaruri gereksinimlerini rayiç fiyatlara göre asgari seviyede karşılayabilecek ücreti ifade eder (m. 4/1-d). Bu hükümde asgari ücretin tanımı yapılmıştır. Yönetmelik gereğince, ücret, bir gün için belirlenir. Aylık, haftalık, saat başına, parça başına ya da iş miktarına göre ücret ödemesi yapılan hallerde ücret buna göre belirlenir (AÜY m. 6). Asgari ücret düzenlemesi yapılırken, günün fiyatları dikkate alınır. Asgari ücret, günün fiyatlarına göre işçinin zaruri ihtiyaçlarını asgari düzeyde karşılamaya yetecek seviyede olmalıdır. Zaruri ihtiyaçları karşılamaya yetecek asgari seviye, insana yarışır

⁴²⁷ RG, 04.06.1985, 18785.

⁴²⁸ RG, 28.02.2004, 25387.

⁴²⁹ 25.06.1973 tarihinde 1769 sayılı kanunla kabul edilmiştir ve 29 Ocak 1975 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

⁴³⁰ 30.04.1969 tarihinde 1168 sayılı kanunla kabul edilmiştir ve 23 Haziran 1970 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

⁴³¹ Terzioğlu, s. 1949.

bir yaşam standardıdır. Asgari ücret, bu yaşam standardını sağlamaya yetecek düzeyde olmalıdır.⁴³².

Asgari ücret, işçinin yiyecek, barınma, giyecek, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zaruri ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olduğundan, işçinin zorunlu ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde olmalıdır. Asgari ücret tanımında, işçinin aile bireylerinden bahsedilmemiştir. *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal'a* göre asgari ücret, işçinin aile bireyleri göz önünde bulundurulmadan, yalnızca kendisinin temel gereksinimlerini karşılamaya yönelik ücrettir⁴³³. *Terzioğlu'na* göre, Türk toplumunda her işçinin bakmak zorunda olduğu bir ailesi vardır. Bu nedenle, asgari ücret belirlenirken her işçinin ailesine yapması gereken katkı dikkate alınmalıdır⁴³⁴. *Çelik / Caniklioğlu / Canbolat /Özkaraca'ya* göre ise, çalışabilecek olan aile fertlerinin işçinin çalışması sırasında yaşadıkları zorluk ve çoğu ailede bakım ihtiyacı olan ihtiyarlarla, küçük çocukların olmasına rağmen, ücretiyle onları desteklemek mecburiyetinde olan çok sayıda işçinin bulunduğu ülkemizde asgari ücretin yalnızca işçinin şahsi gereksinimlerine göre belirlenmesi gerçekçi olmaz. Ayrıca kanunda asgari ücretin, işçilerin mali ve kültürel durumlarının iyileştirilmesi için öngörüldüğü belirtilmiştir. Bu, ailevi ihtiyaçların göz önünde bulundurulması olarak yorumlanmalıdır⁴³⁵. *Lyon-Caen'e* göre ise, asgari ücret işçinin ve ailesinin, insan olmak sıfatıyla temel ihtiyaçlarını karşılamaya yeterli ve tüm meslekler için geçerli ücret olarak sayılabilir⁴³⁶. *Reisoğlu ise*, asgari ücretin işçinin aile bireyleri göz önünde bulundurulmadan, yalnızca işçinin temel gereksinimlerini karşılayacak bir ücret olduğunu savunmaktadır⁴³⁷. *Süzek'e* göre ise, Anayasa'nın 55. maddesi gereğince devletin, çalışanların hakkaniyetli bir ücret elde etmeleri için lüzumlu olan önlemleri alması ve asgarî ücret tespit edilirken işçilerin geçinme şartlarını göz önünde bulundurması gerektiğinden, bu sadece işçinin değil, ailenin de ihtiyaçlarının

⁴³² Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 578.

⁴³³ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 176.

⁴³⁴ Terzioğlu, s. 1950.

⁴³⁵ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 34. Bası, Ekim 2021, s. 363

⁴³⁶ Lyon- Caen, Les Salaires, No. 22, s. 22 aktaran Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 576.

⁴³⁷ Safa Reisoğlu, "Türk Hukukunda Asgari Ücret", Ankara 1975 aktaran Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 576.

karşlanmasıyla mümkündür. Anayasa'ya uygun yorum, asgari ücretin saptanmasında işçinin aile bireylerinin kısmen göz önünde bulundurulması ve asgari ücrette belirli oranda bir artırım yapılmasıdır⁴³⁸. *Üçışık* göre, asgari ücret belirlenirken işçilerin aile bireyleriyle beraber değerlendirilmesi zorunluluğunu göz önünde bulundurmamanın görüş hatalıdır. Ülkemizde işçilerin aile bireylerinin çoğu bakım ihtiyacı olan ihtiyarlar ve küçük çocuklar bulunmaktadır. Asgari ücret belirlenirken yalnızca işçinin dikkate alınması, ülke gerçeklerine uygun değildir⁴³⁹.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu⁴⁴⁰,na göre işçiye ödenen aylık, taban aylığı, kıdem aylığı, zam ve tazminatlarla başka ödemeler toplamının brüt miktarı, asgari ücretin aylık tutarının altında olamaz. Altındaysa, aradaki fark kamu görevlisinin başka özlük hakları korunarak tazmin edilir (m. 146). Bu düzenlemeye göre, asgari ücret düzenlemesi memurlar açısından da geçerlidir.

Asgari ücreti düzenleyen hükümler, yedek hukuk kuralı niteliğinde değildir⁴⁴¹. İş sözleşmesinde ücret tutarı saptanmamışsa işçinin asgari ücretle çalıştığı kabul edilemez. Ücretin miktarı, işçinin ve işin özellikleri ile emsal işçilere verilen ücretler dikkate alınarak saptanır⁴⁴². İşyerinde toplu iş sözleşmesi gereğince işçilere ücret artışı uygulanması sonrasında, asgari ücretin yükselmesi halinde işçiye verilen ücret asgari ücretin üzerinde ise, işçiler toplu sözleşme ile ücret artışının artan yeni asgari ücretin üzerinden eklenerek hesaplanmasını isteyemezler⁴⁴³. Asgari Ücret Tespit Komisyonu kararı ile belirlenen asgari ücrete göre işçilere ödeme yapılması durumunda, daha sonra asgari ücret tespit kararı iptal edilirse, asgari ücretten yararlanan işçiler açısından müktesep hak oluşmaz⁴⁴⁴. İki yıllık sürenin, komisyonun asgari ücreti tespit kararları üzerinde hüküm düşürücü etkisi bulunmamaktadır. Dolayısıyla, Bakanlık iki yıllık

⁴³⁸ Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 374.

⁴³⁹ Hasan Fehim Üçışık, “Asgari Ücret Uygulamalarında İnsan Haklarına Aykırılık”, Prof. Dr. Sacit Adalı'ya 65. Yaş Armağanı, Filiz Kitabevi, İstanbul 2010, s. 292.

⁴⁴⁰ RG, 23.07.1965, 12056.

⁴⁴¹ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 581.

⁴⁴² Yarg. 9. HD, 28.01.2021, E. 2019/5901 K. 2021/2707, www.yargitay.gov.tr, (ET. 18.09.2021).

⁴⁴³ Yarg. 9. HD, 30.05.1975, 13044/33203, Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 376.

⁴⁴⁴ Yarg. 9. HD, 06.02.1968, E.1822, K.1418, Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 581.

süre dolmasına rağmen çağrıda bulunmazsa, daha önce alınmış asgari ücret kararı yenisi belirleninceye kadar geçerliliğini korur⁴⁴⁵.

18.1.2. Asgari Ücretin Belirlenmesi

İş Kanunu gereğince asgari ücret tespit kararları Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girer. Komisyon tarafından verilen kararlar kesindir. (İK m. 39). Kanunda asgari ücretin, en geç iki senede bir belirleneceği öngörülmüşse de 2016 yılına kadar asgari ücret, altı aylık periyodlarla belirlenmiştir. 2016 yılından itibaren yılda bir kere belirlenmeye başlanmıştır⁴⁴⁶. 17 Aralık 2021 tarihine kadar yılda bir kere belirlenen asgari ücret, bu tarihten yaklaşık 6 ay sonra 1 Temmuz 2022 tarihinde tekrar saptanmıştır. Ancak ülkedeki enflasyonun artması ve fiyatların sürekli yükselmesi sebebiyle asgari ücretin yılda ya da altı ayda bir kere belirlenmesi de yeterli olmamaktadır. Asgari ücret, enflasyon ve fiyat artışları nedeniyle işçilerin ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak bir duruma gelmiştir. Dolayısıyla, ülkenin ekonomik durumu değerlendirilerek asgari ücret, üç-dört ayda bir ya da şartlar daha kısa bir periyodu gerektiriyorsa daha kısa bir periyotta belirlenmelidir.

Asgari ücret, işçinin temel ücretidir⁴⁴⁷. Asgari ücret kamu düzenine ilişkin olduğundan asgari ücretin altında ücret öngörülen sözleşme hükümleri geçersizdir⁴⁴⁸. Asgari ücret saptanırken herhangi bir nedene dayanarak ayırım yapılamaz (AÜY m. 5). Asgari Ücret Tespit Komisyonu asgari ücretin belirlenmesinde eşitlik ilkesine uygun davranmak zorundadır, maddede örnekleyici olarak sayılan sebeplere dayanılarak ayırım yapılamaz. Yönetmelik 21/7/2004 tarihinde yürürlüğe girdiğinde 7. maddesinde asgari ücretin, 16 yaşını dolduran ve doldurmayan işçiler açısından farklı olarak belirleneceği düzenlenmiştir. Ancak bu hüküm, 19/04/2014 tarihli değişiklik⁴⁴⁹ ile kaldırılmıştır. Artık asgari ücret belirlenirken işçinin yaşına göre ayırım yapılmayacaktır.

⁴⁴⁵ Çenberci, s.558.

⁴⁴⁶ <https://tr.wikipedia.org>, ET. 28.04.2022.

⁴⁴⁷ Kılıçoğlu ve Şenocak, s. 769.

⁴⁴⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 177.

⁴⁴⁹ RG, 19.04.2014, 28977.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun verdiği kararların kesin olması, hiyerarşik itirazların yapılamayacağı anlamına gelir. Ancak bu, kararlara karşı idari yargı yolunun kapalı olduğu anlamına gelmez⁴⁵⁰. Asgari Ücret Tespit Komisyonu kararlarına karşı Danıştay'a başvuru imkânı vardır. Çünkü, Anayasa gereğince, idarenin tüm fiil ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır⁴⁵¹ (m. 125/1).

Asgari ücret, tüm işkollarına uygulanmak üzere saptanır. Asgari ücret, bir gün için belirlenir (AÜY m. 6). Asgari ücret, işçilere normal bir iş günü karşılığında ödenir (AÜY m. 4/1-d). O halde asgari ücret, tüm iş kollarını kapsayacak şekilde ve işçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ücrete göre günlük olarak belirlenir.

Komisyon, ücretin saptanmasında, ülkenin sosyal ve mali koşullarını, mevcut ücretlerin halini ve geçinme koşullarını dikkate alır (m. 7/2). İş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde hüküm yoksa, ücreti asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla işçi, ücretine asgari ücret oranında zam yapılmasını talep edemez⁴⁵².

18.1.3. Komisyonun Kuruluşu, Görev, Yetki ve Sorumluluğu

Komisyon, asgari ücreti en geç iki senede bir belirler (İK m. 39). Komisyonun asgari ücreti "iki senede bir" değil, "en geç iki senede bir" belirleyeceği öngörüldüğünden daha kısa sürede asgari ücretin belirlenmesi mümkündür⁴⁵³. Asgari ücrete ilişkin komisyon kararları, Resmî Gazete'de yayımlandıktan sonra uygulanmaya başlar. Komisyonun toplantı ve iş yapma usulü ile asgari ücretin tespit esasları hazırlanacak yönetmelikle gösterilir (m. 39). AÜY'nde komisyonun kuruluşu, görev, yetki ve sorumlulukları düzenlenmiştir.

Yönetmelik uyarınca Komisyon, 5 işçi, 5 işveren ve 5 devlet temsilcisinden oluşur. (m. 8). ve asgari ücreti belirlerken kamu kurumları ve üniversitelerle iş birliği içinde olabilir, işçi ve işveren kuruluşlarının teklif ve görüşlerine başvurabilir. Bunun yanında komisyon, gerekliyse uzman kişilerden bilgi talep edilebilir. Komisyon görüşmeleri ve çalışmaları, gizlidir. Başkan, üyeler ve raportörler ile kimse ve tüzel

⁴⁵⁰ Âdem Korkmaz, Çağdaş Gelişmeler Açısından Asgari Ücret, 1. Baskı, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara 2003, s. 163.

⁴⁵¹ Terzioğlu, s. 1950.

⁴⁵² Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 582.

⁴⁵³ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 580.

kişiler görevleri nedeniyle bilgi sahibi oldukları bilgi ve belgeleri gizlemek zorundadır. Başkan, alınan kararları kamuoyuna duyurur (AÜY m. 9). Komisyonun belirlediği ücretler, Resmî Gazete’de yayımlandığı tarihten sonraki ayın başından itibaren uygulanmaya başlar (m. 11). Yönetmelikte işçi temsilcisinin güvencesi de düzenlenmiştir. Yönetmelik gereğince komisyonun işçi olan işçi temsilcilerinin, görevleri boyunca sözleşmelerden kaynaklanan hakları varlığını korur (m. 15).

18.1.4. Asgari Ücret Düzenlemesine Aykırılık

İşçilere, asgari ücretten az ücret verilemez. İş sözleşmelerinde bunun aksinin öngörülmesi mümkün değildir. İşverenler, işçilere verilen sosyal yardımlar nedeniyle asgari ücretten indirim yapamaz (AÜY m. 12). Asgari ücretle alakalı düzenlemeler, emredici niteliktedir⁴⁵⁴ ve kamu düzenine ilişkindir. Bu nedenle, asgari ücret düzenlemesine aykırı sözleşme hükümleri batıldır⁴⁵⁵. İşçinin muvafakati olsa dahi, asgari ücretten az bir ücret öngörülemez⁴⁵⁶. Asgari ücretin altında ücret kararlaştırılamaz ancak asgari ücretle alakalı hüküm nispi emredici nitelikte olduğu için, sözleşmeyle asgari ücretten yüksek bir ücret kararlaştırılabilecektir⁴⁵⁷. Asgari ücretle çalışan ve ücreti fiilen çalıştığı günlere göre hesaplanan işçi, haftada beş gün çalışma olan işyerinde çalışılmayan cumartesi günü için ücrete hak kazanır⁴⁵⁸. Asgari ücreti ödenmeyen ya da eksik ödenen işçi, ödenmeyen ücret tutarını talep edebileceği gibi, iş sözleşmesini İK'nun 24. maddesi uyarınca haklı nedenle feshedebilir⁴⁵⁹. Ayrıca işçiye asgari ücreti ödemeyen ya da eksik ödeyen kişilere işçi başına aylık olarak idari para cezası verilir⁴⁶⁰ (İK m. 102/1-a).

⁴⁵⁴ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 381.

⁴⁵⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 177.

⁴⁵⁶ Terzioğlu, s. 1950.

⁴⁵⁷ Yarg. 9. HD, 05.07.1997, 8207/8296, Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 375.

⁴⁵⁸ Erhan Birben, Sezgi Öktem Songu, “Yasal Asgari Ücret Yargı Kararı ile Düşürülebilir mi?”, DEÜHFD, Cilt 9, Özel Sayı, 2007, s. 328.

⁴⁵⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 177; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 381.

⁴⁶⁰ Yeniden değerlendirme oranına göre 2022 yılı için bu tutar 429 TL’dir, <http://iskanunu.com>, (ET. 16.03.2022).

18.2. İşçinin Rızası Olmaksızın Ücretin Takas Edilememesi

Kural olarak, birbirlerine borçlu olan iki kişi, borçlarının muaccel olması halinde bir miktar para ya da özdeş diğer edimlerden oluşan alacaklarını borçlarıyla takas edebilirler (TBK m. 139). Buna karşılık, işçi ücreti bizzat alacaklıya verilecek alacaklardan olduğundan dolayı, takas hakkı doğduktan sonra, ancak işçinin muvafakatiyle takas edilebilir (TBK m. 144). Yargıtay da ücret alacaklarının işçinin rızası olmadan takası mümkün olmadığından, bu husus gözetilmeden işçinin muvafakati alınmadan yapılan takasa göre düzenlenen bilirkişi raporunu esas alan yerel mahkeme kararını bozmuştur⁴⁶¹. Rıza, takas haklarının doğumundan sonra verilmelidir. Takas hakkı doğmadan alınan rızanın geçerliliği yoktur⁴⁶². İşçi ile karşılıklı alacaklı olmaları halinde işveren, işçinin muvafakati olmaksızın alacakları takas edemez. Ancak, işçi kasti olarak bir zarara neden olmuş ve bu husus mahkeme kararıyla kesinleşmişse bu zarardan kaynaklanan alacaklar, ücretin haczedilebilen kısmı oranında takas edilebilir (TBK m. 407/2). İşçinin kasıtlı davranışı sonucunda işverenin uğradığı zararın, yargı kararı ile kesinleşmiş olması gerekir⁴⁶³. İşçinin onayının bulunması halinde, ücretin tamamı işveren tarafından takas edilebilecektir⁴⁶⁴.

18.3. Ücretin Dörtte Birinden Fazlasının Haciz, Devir, Temlik ve Rehin Edilememesi

ILO'nun 95 sayılı sözleşmesinde, işçinin ücretinin ancak ulusal hukuki düzenlemelerde belirlenen usuller ve sınırlar içerisinde haciz ya da temlik edilebileceği ve ücretin işçi ve aile bireylerinin geçimlerini sağlayabilecek ölçüde korunacağı öngörülmüştür (m. 10). Uluslararası antlaşmaya uygun olarak İş Kanunu, TBK ve İcra İflas Kanunu⁴⁶⁵ (İİK)'nda düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre, işçi ücretlerinin en fazla dörtte biri haczedilebilir, rehnedilebilir, devir ve temlik edilebilir. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile bireyleri için hakimce belirlenecek tutar, bu paranın

⁴⁶¹ Yarg. 8. HD, 03.07.2017, E.2015/5543, K. 2017/9712; Yarg. 9. HD,

22.05.2019, E.2017/11880, K.2019/11867, www.yargitay.gov.tr, (ET. 18.09.2021).

⁴⁶² Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.368.

⁴⁶³ Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 388.

⁴⁶⁴ Hakan Keser, “Türk Hukukunda Ücret Güvencesi ve Ücretin Diğer Alacaklar Karşısındaki Ayrıcalığı”, İzmir Barosu Dergisi, Sayı 4, Ekim 1998, s. 48.

⁴⁶⁵ RG, 19.06.1932, 2128.

kapsamında değildir. Nafaka alacaklılarının alacakları korunur (İK m. 35, TBK m. 410). İşçi ve ailesinin geçinmeleri için zorunlu ücret tutarı, işçi ve ailesinin sosyal, sağlık ve eğitim durumlarına göre takdir edilecektir⁴⁶⁶. Gelecekte doğacak ücret alacaklarının, devredilmesi veya rehnedilmesi mümkün değildir (TBK m. 410/2). 4857 sayılı Kanunda bu konuda boşluk bulunsa da rehin yasağı yalnız TBK değil, İK kapsamındaki iş ilişkilerine de uygulanır⁴⁶⁷.

İK'na göre de maaşlar, ödenekler ve tüm ücret türleri, emekli maaşları, sigortalar ya da emekli sandıklarının tahsis ettiği kazançlar, borçlu ve ailesinin geçimleri için icra memuru tarafından gerekli olarak belirlenen tutar düşüldükten sonra haczedilebilir. Ancak, haczedilebilecek miktar bunların en az dörtte biri olmalıdır. Birden çok haczin bulunması durumunda, sıra oluşturulur. Sırada ön sırada bulunan haciz için yapılan kesinti tamamlanmadan, sonraki haciz için kesinti yapılamaz (m. 83). Maddede sayılan mal ve hakların haczedilebileceğine ilişkin önceden yapılan anlaşmalar, geçersizdir (m. 83/a). Bu hükme göre, yalnızca icra takibi kesinleştikten sonra yapılan anlaşmalar değil, icra takibinden önce bu yönde yapılan anlaşmalar da geçersizdir.⁴⁶⁸ Ancak, haciz sırasında işçi açıkça rıza gösterirse, ücretin tamamı haczedilebilir. Ücretin haczedilemeyecek miktarı konusunda, İİK'nun 83/2. maddesinde ücretin dörtte birinden az olamayacağı düzenlenmişse de İş Kanunu'nun 35. maddesi sonraki hüküm olduğundan, İİK'nun 83/2. maddesi İş Kanunu'na tabi işçilere uygulanamaz⁴⁶⁹.

Kamu alacağının söz konusu olması durumunda aylıkların, ödeneklerin, her türlü ücretlerin, emeklilik aylıklarının, sigorta ve emeklilik sandıklarının bağladığı gelirlerin bir kısmı haczedilebilir. Ancak haczedilecek tutar, bunların üçte birinin üstünde, dörtte birinin altında olamaz. Asgari ücretten fazla olmayan aylık gelirlerin, en fazla onda biri haczedilebilir (6183 sayılı Kanun⁴⁷⁰ m. 71).

⁴⁶⁶ Levent Akın, “Maaş ve Ücret Haczi, AÜHFD, Cilt 44, Sayı 1, Yıl 1995, s. 337.

⁴⁶⁷ Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 388.

⁴⁶⁸ Yarg. HGK, 24.06.2021, E. 2017/1980, K. 2021/829, www.yargitay.gov.tr, (ET. 18.09.2021).

⁴⁶⁹ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 633.

⁴⁷⁰ RG, 28.07.1953, 8469.

İşçi ücretlerinin, dörtte birinden çoğu haczedilemez. İkramiye, toplu sözleşme farkı ve kâr payı da ücretten sayıldığından, onlar da aynı şartlarda haczedilebilir. Bu durumda kıdem tazminatı, ücret niteliğinde olmadığından tümü haczedilebilir⁴⁷¹.

Yargıtay'a göre, hakkında farklı alacaklıların çokça icra takibi yoluna başvurduğu ve ücretine haciz konulan işçinin, ihtar edilmesine rağmen iki ay içinde ücreti üstündeki haczin kaldırılması için herhangi bir muamele yapmaması, fesih için geçerli neden teşkil eder⁴⁷².

18.4. İşçi Alacaklarının İmtiyazlı Alacak Olması

ILO'nun 95 sayılı sözleşmesine göre, bir işverenin iflası ya da yargı kararıyla tasfiyesi durumunda işçiler, hem iflas ya da mahkeme ilamıyla tasfiyeye başlanınca, ulusal hukuki düzenlemelerle belirlenen süre içinde geçen bazı çalışmaları nedeniyle alacaklı oldukları ve hem de ulusal hukuki düzenlemelerle saptanan tutarı aşmayan ücretler için, imtiyazlı alacaklı konumundadır. Öncelikli alacak oluşturan ücret alacakları, imtiyazsız alacaklıların paylarını almalarından önce eksiksiz ödenir. Öncelikli alacak oluşturan ücretin, diğer öncelikli alacaklara kıyasla öncelik sırası, ulusal hukuki düzenlemeler ile belirlenir (m. 11).

İİK'na göre, rehinle karşılanmamış teminatlı alacaklar ile teminatsız alacaklar, masa mallarının satış tutarından ödenmek üzere sıraya konur. Birinci sırada işçilerin, iş ilişkisinden doğan ve iflâsın açılmadan önceki bir yılda ortaya çıkmış ihbar ve kıdem tazminatı da dahil olmak üzere alacakları ve iflâs nedeniyle iş sözleşmesinin bitmesi nedeniyle hak ettikleri ihbar ve kıdem tazminatı; ikinci sırada işverenlerin, işçiler için yardım sandıkları ya da bunu gibi yardım kuruluşu oluşturulması veya bunların sürdürülmesi saikiyle kurulmuş ve hükmi kişiliği bulunan tesislere ya da derneklere olan borçları yer alır (m. 206). Her sıradaki alacaklılar, aralarında eşit hakka sahiptirler. Bir önceki sıradaki alacaklılar alacaklarını tümüyle tahsil etmedikçe, sonrakiler bir talepte bulunamaz (m. 207). İşçilik alacağının, imtiyazlı alacak olarak iflas sıra cetveline kaydedilebilmesi için, iflâsın açılma tarihinden evvelki bir sene içerisinde doğmuş olması gerekir. Alacakların, iflâsın açılma tarihinden önceki bir yıl içinde

⁴⁷¹ Yarg. 12. HD, 14.02.2017, E.2016/10014, K.2017/1890, www.yargitay.gov.tr, (ET. 18.09.2021).

⁴⁷² Yarg. 9. HD, E. 2008/10363, K. 2008/6019, 24.03.2008, Murat Şen, "Geçerli Fesih Nedeni Olarak Ücrete Sık Sık Haciz Konulması", Sicil, Mart 2009, s. 102.

doğan alacak yönünden birinci sıraya, kalan fazla mesai alacağının ise dördüncü sıraya yazılması gerekir⁴⁷³. Ayrıca, işverenin üçüncü kişilere karşı olan borçları nedeniyle işyerinde bulunan tesisat, malzeme, mallar ve diğer kıymetler üstünde yapılan haciz ve icra takibi, bu işyerinde iş gören işçilerin icra kararının alınmasından önceki üç ay içindeki ücret alacaklarına yetecek miktar ayrıldıktan sonra, bakiye miktar açısından geçerli olur (İK m. 36/4).

İflasta alacaklar, adi ve rehinli alacaklar olarak ikiye ayrılır. Adi alacaklar, rehin ile temin edilmemiş özel hukuktan doğan alacaklar ve amme alacaklarıdır. Rehinli alacaklar ise, öncelikli alacaklardır. Rehinli mal, iflas idaresi tarafından satılınca, önce rehinli alacaklar ödenir. Tüm rehinli alacaklar karşılanır ve para artarsa adi alacaklar ödenir⁴⁷⁴. İflas masası mallarının satışından sağlanan paradan rehinli alacaklar, kamu alacakları ve özel yasalarla ayrıcalıklı sayılan alacaklar tahsil edildikten sonra, kalan paradan sıraya göre imtiyazlı ve imtiyazsız iflas alacakları ödenir. İmtiyazlı iflas alacakları arasında birinci sırada, işçi alacakları yer alır⁴⁷⁵. İşveren hakkında yapılan haciz takiplerinde de ücret alacakları birinci sırada yer alır⁴⁷⁶.

İşverenin iflasından sonra doğan ücret alacaklarının borçlusu, iflas masasıdır. İflas masası alacakları da iflas masasından ilk ödenecek alacaklardan olduğu için, iflastan sonraki dönemde doğan ücret alacağı, öteki alacaklardan imtiyazlı olur. Bu yalnızca iflas sonrasında ortaya çıkan ücret alacakları açısından söz konusudur⁴⁷⁷. İflas masasınca masa mallarının satışından sağlanan paradan, rehinli alacaklar, iflas masası alacakları, bir malın aynından kaynaklanan kamu alacakları ve hususi yasalarla öngörülen öncelikli alacaklardan sonra para kalırsa 206. maddedeki sıraya göre imtiyazlı ve imtiyazsız alacaklar ödenir. Dolayısıyla iflas öncesindeki bir sene

⁴⁷³ Yarg. 15. HD, 14.04.2021, E.2021/807, K.2021/1663, www.yargitay.gov.tr, (ET. 18.09.2021).

⁴⁷⁴ Şentürk, s. 50

⁴⁷⁵ Hakan Keser, “Türk Hukukunda Ücret Güvencesi ve Ücretin Diğer Alacaklar Karşısındaki Ayrıcalığı”, İzmir Barosu Dergisi, Sayı 4, Ekim 1998, s. 58.

⁴⁷⁶ Sabahattin Yürekli, “İşçi Ücretlerinde Öncelik Hakkı”, Nihal Uluocak’a Armağan, 1. Baskı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İstanbul 1999, s. 460.

⁴⁷⁷ Keser, Ücret Güvencesi, s. 44.

içerisindeki ücret alacakları, 206. maddede birinci sırada bulunmasına karşın, ondan evvel ödenecek birçok öncelikli alacak vardır⁴⁷⁸.

Olağanüstü durumlarda, özellikle devamlı ekonomik krizlerde, Cumhurbaşkanı 318 ve 329 arasındaki maddelerin belirli bir süre için bu durumlardan etkilenen mütaka borçlularına uygulanmasına karar verebilir. (İİK m. 317). Bu süre, 206. maddede ilk sırada bulunan alacaklar açısından uygulanmaz. Bu alacaklar, borçlu iflas yoluyla takibe tabi olsa dahi, olağanüstü süre boyunca ancak haciz ya da rehinin paraya çevrilmesi yoluyla takip edilebilir (m. 326).

18.5. Kamu Makamlarının İşçilerin Ücretlerini Hak edişlerden Ödemesi

Kanunda sayılan idareler, bankalar, kuruluşlar ve asıl işverenler müteahhide yaptırdıkları tüm imalat ve onarım işlerinde çalışan işçilerin taşeronlar tarafından ücretlerinin ödenip ödenmediğini kontrol etmekle, veya ücreti ödenmemiş işçi kendisine başvurunca, bu ücretleri bunların hak edişlerinden ödemekle yükümlüdür (İK m. 36/1). Hastane inşaatı ihalesinde işin anahtar teslimi götürü bedel karşılığında ihalesi durumunda, ihaleyi alan şirket ile ihale makamı arasında asıl-alt işveren ilişkisi ve bundan kaynaklı sorumluluk oluşmaz, ancak ihale makamı işçi ücretlerinin ödenip ödenmediğini takip etmek zorundadır ve işçinin üç aylık ücretinden sorumludur⁴⁷⁹. İşverenler, alt işverenlere iş yaptırmaları durumunda, alt işveren işçisinin başvurusuyla ya da aylık olarak yapmakla yükümlü olduğu kontrollerde işçilerin ücretlerinin ödenmediğini fark ettiklerinde işçilerin ücretini hak edişlerinden alarak işçilere vermek zorundadır (m. 36/5). Adı geçen idarelerin işçilerin ücret alacağı için sorumluluğu, her hak ediş dönemi açısından ücret alacaklarının üç aylık tutarıyla kısıtlıdır (m. 36/2). Anılan işveren hem kamu hem özel sektör işverenidir. Burada İş Kanunu m. 36/1'de olduğu gibi, işin çeşidi ve sorumlu tutulan miktar hususunda bir kısıtlama getirilmemiştir⁴⁸⁰. Anılan üç aylık ücret, işçinin asıl ücretidir. Ayrıca ihale makamı, ihbar ve kıdem tazminatıyla kullanılmamış izinlerden sorumlu değildir⁴⁸¹.

⁴⁷⁸ Şentürk, s. 52.

⁴⁷⁹ Yarg. 9. HD, 17.12.2015, E.2014/22750, K. 2015/35869, www.yargitay.gov.tr, (ET. 18.09.2021).

⁴⁸⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 195.

⁴⁸¹ Yarg. 9. HD, 19.01.2010, E. 2009/12074, K. 2010/378, www.yargitay.gov.tr, (ET. 18.09.2021).

Kanunda işverenlerin kontrol ve kesinti yapma yükümlülüklerini yerine getirmemesi yaptırma bağlanmıştır⁴⁸².

Müteahhitlerin bu işverenlerdeki tüm güvence ve hak edişleri hakkında yapılacak devir ve el değiştirmeler ya da haciz ve icra takibi bu işte çalışan işçilerin ücret alacaklarına yetecek miktar ayrıldıktan sonra, kalan miktar üzerinde söz konusu olabilir (m. 36/3). İşverenin üçüncü kişiye borcu nedeniyle işyerinde olan makine, malzeme, mallar ve diğer kıymetler hakkında yapılan haciz ve icra takipleri, bu işyerinde çalışan işçilerin icra kararından önceki üç ay içindeki ücret alacaklarına yetecek miktar ayrıldıktan sonra, bakiye miktar üstünde geçerli olur (m. 36/4).

Ayrıca TMK’nda da ücretin korunmasına ilişkin düzenleme bulunmaktadır. Hükme göre taşınmaz inşaatında iş gören müteahhit ve işçiler, işin sona ermesinden başlayarak üç ay içinde ücretlerinin teminatı olarak bu gayrimenkul üzerinde kanuni ipotek hakkının tescilini isteyebilir⁴⁸³ (m. 893).

18.6. Ücret Kesme Cezasının Sınırlandırılması

ILO’nun 95 sayılı sözleşmesine göre işçi ücretinden kesinti yapılmasına, ancak millî mevzuatta ya da toplu sözleşmede ya da bir hakem kararında belirlenen koşullar ve sınırlar çerçevesinde izin verilir. İşçiler, bu kesintilerin koşulları hakkında yetkili makamlarca uygun bulunan şekilde bilgilendirilecektir (m. 8).

Uluslararası sözleşme hükmüne uygun olarak İş Kanunu’nda işçinin ücretinden ceza olarak yapılan kesintilere ilişkin sınırlamalar öngörülmüştür. Bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde öngörülen nedenler haricinde işçinin ücretinde ceza olarak kesinti yapılamaz (m. 38/1). Ücret kesme cezasının işçiye derhal sebepleriyle birlikte bildirilmesi gerekir. Bu sebepler bireysel veya toplu iş sözleşmesinde daha önce saptanan sebeplerdir⁴⁸⁴. İş Kanunu’nun 109. maddesi gereğince ücret kesme cezasıyla ilgili bildirimler, yazılı ve işçinin imzası alınarak yapılmalıdır⁴⁸⁵. Bildirim yapılan işçi, imzadan imtina ederse bu durum hakkında tutanak tutulmalıdır. İşçi ücretinden ceza

⁴⁸² Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 394.

⁴⁸³ Algin, s. 70.

⁴⁸⁴ Keser, Ücret Güvencesi, s. 55.

⁴⁸⁵ Caniklioğlu ve Canbolat, s. 22.

olarak yapılan kesintiler, bir ayda işçinin iki günlük ücretinden ya da parça başına ve iş sonucuna göre yapılan ödemelerde iki günde elde edilen kazançtan çok olamaz (m. 38/2). Ücret kavramına dahil olmayan işçilik haklarından kesinti yapılamaz. Söz gelimi işçiye ödenen hafta tatili ücreti ya da yıllık ücretli izin ücretinden ceza olarak kesinti yapılması mümkün değildir⁴⁸⁶.

Ceza olarak kesilen miktarlar, işçilerin yetiştirilmesi ve sosyal yardımları için harcanır. İşveren, bu kesintilerin hesabını ayrıca tutmakla yükümlüdür (m. 38/3). Yasaya uymayarak işçi ücretinden ceza olarak kesinti yapan ya da yapılan kesintinin nedenini ve hesabını bildirmeyen ve yükümlü olduğu belgeleri sunmayan işveren ya da vekiline para cezası verilir⁴⁸⁷ (İK m. 102/b).

İş Kanunu'nun 4. maddesinde sayılan işlerde ve iş ilişkilerinde İK hükümleri uygulanmaz. Ancak 4. maddenin birinci fıkrasının b ve ı bentlerinde sayılan 50'ye kadar işçi çalışan tarım ve orman işyerlerinde ya da işletmelerinde üç işçinin çalıştığı işyerlerindeki işçiler açısından İş Kanunu'nun 38 inci maddesinde düzenlenen ücret kesme cezasına ilişkin hüküm uygulanır. Bu maddeye uyulmaması halinde ilgililer hakkında alakalı ceza maddeleri uygulanır (İK m. 113). Bu düzenleme ile bazı işlerde çalışan işçilerin, ücretleri güvenceye alınmıştır⁴⁸⁸.

Ayhan'a göre, aynı ay içerisinde işçinin ücret kesme cezası verilmesine neden olacak birden fazla davranışının olması ve bu davranışları sonucunda verilecek cezanın yasada düzenlenen üst sınırı aşması durumunda işveren, üst sınırı aşan kısmı gelecek aylarda işçinin ücretinden kesmeye yetkilidir. Aksi takdirde, hem ücret kesme cezasına neden olan durumun işveren tarafından kabul edilerek affedildiği, hem de aynı davranışta bulunarak ücret kesme cezası alan bir diğer işçi bakımından işverenin eşit işlem borcuna aykırılık olarak değerlendirilebilecektir. Ancak bu durum, işçinin cezayı gerektiren davranışı sebebiyle sonsuza dek ceza korkusu altında kalmasına neden olmamalıdır⁴⁸⁹.

⁴⁸⁶ Aydın Başbuğ, "Ücret Kesim Cezası", Sicil, Sayı 22, Haziran 2011, s. 202.

⁴⁸⁷ Yeniden değerlendirme oranına göre 2022 yılı için bu tutar 1559 TL'dir, <http://iskanunu.com>, (ET. 16.03.2022).

⁴⁸⁸ 4857 sayılı İş Kanunu gerekçesi.

⁴⁸⁹ Ayhan, s. 24.

18.7. İşverenin Aczi Halinde İşçinin Ücreti İçin Teminat Talep Edebilmesi

Ödeme güçlüğüne düşen işveren işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklarını makul bir vakte kadar teminat altına almazsa işçi iş sözleşmesini derhâl feshedebilir (TBK m. 436). İşçi, işveren teminat sunana kadar çalışmaktan kaçınabilir⁴⁹⁰. Alınacak güvence, belirli süreli sözleşmelerde sürenin sonuna, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde ise fesih bildirim sürelerine kadar olan ücreti karşılamalıdır⁴⁹¹.

18.8. Ücretten İndirim Yapılamaması

Kanunen daha kısa iş süreleri belirlenmesi ya da işverenin zorunlu olduğu kanuni bir yükümlülüğün ifası veya İş Kanunu maddelerinden birinin uygulanması sebebiyle, işçi ücretlerinde herhangi bir indirim yapılamaz (İK m. 62). İşçinin ücretinin azaltılması veya sosyal haklarının sonlandırılması ya da düşürülmesi, çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılır. İşveren tek yanlı olarak ücret tutarında işçi aleyhine değişiklik yapamaz⁴⁹². Örneğin, işveren, tek taraflı değişik ile 45 saat olan çalışma süresini 40 saate indirdiği gerekçesiyle, işçinin ücretinde indirim yapamaz⁴⁹³. İşveren, iş sözleşmesi ya da sözleşmenin eki kabul edilen işçi yönetmeliği gibi kaynaklar veya iş şartıyla ortaya çıkan çalışma koşullarında esaslı değişikliği ancak işçiye yazılı olarak bildirerek yapabilir. Yazılı biçimde yapılmayan ve işçinin altı işgünü içinde yazılı olarak onaylamadığı değişiklikler işçi açısından bağlayıcı değildir. Değişiklik önerisi, işçi tarafından zımni olarak kabul edilemez⁴⁹⁴. İşçi, değişiklik teklifini altı işgünü içerisinde onaylamazsa, işveren değişikliğin geçerli bir sebepten kaynaklandığını veya fesih için geçerli bir sebebinin olduğunu yazılı olarak beyan ederek ve ihbar önellerine uyarak sözleşmeyi feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci maddede öngörülen davaları açabilir (İK m. 22/1). İşverenin yönetim hakkının

⁴⁹⁰ Kumbarcıbaşı, s. 38.

⁴⁹¹ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 693.

⁴⁹² Yarg. 9. HD, 12.05.2016, E.2015/2019, K.2016/12065, www.yargitay.gov.tr, (ET. 18.09.2021).

⁴⁹³ Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 396.

⁴⁹⁴ Ralph Weber ve C. Gökhan Erbaş “Türk Hukukunda Değişiklik Feshi”, Ali Güzel’e Armağan, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2010, s. 832.

kullanılmasına dayanan değişiklikler, esaslı değişiklik oluşturmaz⁴⁹⁵. Kural olarak, işçi lehine gerçekleştirilen değişiklikler, işverenin yönetim hakkı kapsamındadır. Ancak, somut olayın özellikleri bu türde bir değişikliğin de esaslı değişiklik olarak nitelendirilmesine sebep olabilir. Söz gelimi, işçinin nitelik olarak bu üst göreve uygun olmaması ihtimalinde, görevlendirme esaslı değişiklik oluşturabilir⁴⁹⁶.

İşçinin esaslı değişikliği onaylamaması üzerine işveren, esaslı değişiklik talebinden vazgeçecek veya sözleşmeyi feshedebilecektir. Bu durumda, şartları varsa işçi, işe iade edilecek veya ihbar, kötü niyet ve kıdem tazminatına hak kazanacaktır⁴⁹⁷. Yargıtay'a göre, çalışma koşullarında aleyhe değişiklik yapılması durumunda altı işgünü içinde fesih hakkını kullanmayan ve değişen çalışma koşullarına göre çalıştığı anlaşılan işçi, çalışma koşullarının zorlaştığını ve esaslı olarak değiştiğini ileri sürerek fesih yoluna gidemez⁴⁹⁸.

Ücretlerde indirim yapılamayacağına ilişkin yasak, işverenin ücreti tek taraflı olarak düşürmesine ilişkindir. İşçi ve işveren anlaşarak ve asgari ücretten az olmamak üzere ücreti düşürebilirler⁴⁹⁹.

18.9. İşçinin Ücret Garanti Fonundan Yararlanması

İş Kanunu'nun ücret garanti fonunu düzenleyen 33. maddesi 5763 sayılı Kanunun 37. maddesiyle 15/5/2008 tarihinde yürürlükten kaldırılmıştır. Daha sonra 4447 sayılı kanunda⁵⁰⁰ bu konuya ilişkin düzenlenmeler yapılmıştır. Ücret Garanti Fonu, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde, işçinin ücretinden bütünüyle yoksun olmasını önlemeyi hedeflemektedir⁵⁰¹. İşverenin ödeme güçlüğüne düştüğü

⁴⁹⁵ Bekir Uzun, “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi”, Sicil, Yıl 1, Sayı 2, Haziran 2006, s. 53.

⁴⁹⁶ Gülsevil Alpagut, “İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri”, Çimento İşveren, Cilt 18, Sayı 5, Eylül 2004, s. 57.

⁴⁹⁷ Binnur Tulucu, “Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik”, Sarper Süzek'e Armağan, Beta Yayınevi, Cilt 1, İstanbul 2011, s. 1110.

⁴⁹⁸ Yarg. 9. HD, 30.05.1989, 3096/4924, Fevzi Demir, “Ücretin Düşürülmesinin İş Şartı Haline Gelmesi”, Sicil, Yıl 4, Sayı 13, Mart 2009, s. 97.

⁴⁹⁹ Yarg. 9. HD, 30.03.2021, E.2020/8678, K.2015/7172, www.yargitay.gov.tr, (ET. 13.10.2021).

⁵⁰⁰ RG, 08.09.1999, 23810.

⁵⁰¹ İbrahim Görücü, “Türk Çalışma Mevzuatında Ücret Garanti Fonu ve Uygulamaları”, Kamu- İş Dergisi, Cilt 10, Sayı 4, 2009, s. 95.

durumlarda kullanılması amacıyla, işçilerin iş sözleşmesinden doğan üç aylık alacaklarının ödenmesi amacıyla Ücret Garanti Fonu oluşturulmuştur. İşçinin ücretinin ödenmemesi bu durumlardan kaynaklanmıyorsa, işçi ücret garanti fonuna başvuramaz⁵⁰². İşçi ödeme güçlüğüne düşmeden önceki bir sene içerisinde aynı işyerinde çalışmışsa fondan yararlanabilir ve ödemeler temel ücrete göre yapılır (Ek m. 1). *Ertürk'e* göre, kanunda ücret garanti fonundan yararlanma açısından, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki bir yılda aynı işyerinde çalışıyor olmasının öngörülmesi hatalıdır. İşverenin ücreti ödeme konusunda temerrüde düştüğü tarihten başlayarak, beş sene içinde fona başvurulabilmelidir⁵⁰³.

Fondan yapılacak ödemeler, 5510 sayılı Kanunla belirlenen kazanç üst sınırından fazla olamaz. Ücret Garanti Fonu, işverenlerin ödedikleri işsizlik sigortası primlerinin yıllık toplamının yüzde biridir (Ek m. 1). 4447 sayılı Kanun gereğince, işçilerin iş sözleşmesinden doğan alacaklarının sadece üç aylık kısmı ücret garanti fonundan karşılanacaktır. Ücret özelliği göstermeyen kıdem tazminatı benzeri alacaklar için, fondan bir ödeme yapılamaz⁵⁰⁴.

Ek 1. madde uyarınca Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği⁵⁰⁵ çıkarılmıştır. Yönetmeliğe göre, kurum tarafından ödeme yapılabilmesi için iş sözleşmesinin devam edip etmediğine bakılmaksızın, maddede sayılan belgelerle birlikte işçi Türkiye İş Kurumu birimine başvurmalıdır (m. 8). İşçi, iş sözleşmesi sona ermiş olsa bile, ücret alacağının ödenmesi için kuruma başvurabilir. İşverenin ödeme güçlüğüne düşme tarihinden sonraki alacakların, ücret garanti fonundan karşılanması istenemez (m. 9/1). Bu hükümlere göre işçilerin alacakları, başvuru sırasına göre ve kuruma başvuru tarihlerini izleyen ayın sonuna kadar ödenir. Ödemeler, fonun kaynaklarıyla sınırlı olarak yapılacaktır (m. 9/4-5). Yargıtay'a göre işçi, ücretinin ödenmemesi halinde fondan ödeme alması mümkün olsa da iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir⁵⁰⁶.

⁵⁰² Esra Yiğit, “Ücret Garanti Fonu”, Sicil, Sayı 44, 2020, s. 137.

⁵⁰³ Şükran Ertürk, “Ücret Garanti Fonundan Yararlanmak İmkânsızlaşıyor Mu?”, Sicil, Yıl 5, Sayı 18, Haziran 2010, s.187.

⁵⁰⁴ Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 390.

⁵⁰⁵ RG, 28.06.2009, 27272.

⁵⁰⁶ Yarg. 22. HD, 30.12.2014, E.2013/21935, K.2014/37328, www.yargitay.gov.tr, (ET. 13.10.2021).

18.10. İşçilerin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

18.10.1. Şartları

18.10.1.1. İşçinin Ücretinin Ödenmemesi

İş Kanunu'nda ücretin gününde ödenmemesi halinde, işçinin başvurabileceği bir koruma yolu daha öngörülmüştür. Ücreti ödeme tarihinden başlayarak mücbir bir neden olmadan yirmi gün içinde ödenmeyen işçi, çalışmaktan kaçınabilecektir (İK m. 34/1). Yalnızca temel ücretin değil, ücret eklerinin ödenmemesi halinde de işçinin çalışmaktan kaçınması mümkündür⁵⁰⁷. Ücretin kapsamında fazla çalışma ücreti veya hafta tatili ücreti gibi ödemeler de vardır⁵⁰⁸. Bu hakkın kullanılması için, ücretin tümünün ödenmemiş olması şart değildir, kısmi ödeme durumunda da işçi çalışmaktan kaçınabilir⁵⁰⁹.

18.10.1.2. Ücretlerin Yirmi Gün İçinde Ödenmemesi

Kanunda ücretin yirmi gün içerisinde ödenmemesi halinde işçinin, iş görmekten kaçınabileceği düzenlenmiştir (İK m. 34/1). Kanunda belirtilen yirmi günlük süre, iş günü değildir. Ücretin ödeme gününden itibaren yirmi tam gün kastedilmektedir⁵¹⁰. Sözleşmeyle kanunda çalışmaktan kaçınma hakkı açısından öngörülen yirmi günlük süreden daha kısa bir süre kararlaştırılabilir⁵¹¹, ancak, bu süre uzatılamaz⁵¹². İşçiler, yirmi gün boyunca ücretleri ödenmeyince çalışmaktan kaçınma haklarını kullanmasalar da ödemede gecikme devam ettiği müddetçe, iş sözleşmesi sürekli borç ilişkisi olduğundan dolayı, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilirler⁵¹³. *Sur'a* göre, kanun taslağında on gün olan bu sürenin yirmi güne çıkarılması, işverenin önemli bir sebep olmadan da ücreti her ay geç ödeyebilmesine imkân tanımaktadır.

⁵⁰⁷ Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 402.

⁵⁰⁸ Yarg. 9. HD, 27.10.2004, E.2004/7054, K.2004/24266, Kılıçoğlu ve Şenocak, s. 747.

⁵⁰⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkara, s. 375.

⁵¹⁰ Seracettin Göktaş, Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, 1. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2008, s. 86.

⁵¹¹ Göktaş, s. 86.

⁵¹² M. Polat Soyer, “İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı: Koşulları, Kullanılması ve Hukuki Sonuçları”, Sarper Süzek’e Armağan, Beta Yayınevi, Cilt 1, İstanbul 2011, s. 661.

⁵¹³ Süzek, Ücretin Ödenmemesi, s. 211.

Ancak *Sur'a* göre, bu gibi durumlarda işçinin yirmi günlük bir gecikme süresini beklemesi talep edilemez. İşçi, kısa bir bekleme süresinin ardından çalışmaktan kaçınabilmelidir⁵¹⁴.

18.10.1.3. Ücretlerin Ödenmemesinin Mücbir Sebebe Dayanmaması

Ücreti mücbir bir sebep olmadan ödenmeyen işçi, çalışmaktan kaçınabilir (m. 34/1). Mücbir sebep, işvereni borcunu ödemekten kesin olarak alıkoyan, dıştan gelen, kaçınılamayan ve öngörülemeyen bir sebeptir⁵¹⁵. Söz gelimi, doğal afet, yangın, ödeme yapacak işverenin ölümü gibi nedenler, işvereni borcundan kurtaracağı gibi, işçilerin çalışmaktan kaçınmalarını haksız kılabilir⁵¹⁶. İşveren, ücreti mücbir bir sebep dolayısıyla ödeyememişse, işçinin çalışmaktan kaçınması mümkün değildir. İşletmenin içinde bulunduğu ekonomik sıkıntı, mücbir sebep olarak kabul edilemeyeceği için, işçiler bu durumda çalışmaktan kaçınabilir. Aksi durumda, işverenin yüklenmesi gereken işletme rizikosu işçilere yüklenmiş olur⁵¹⁷.

18.10.2. Hukuki Sonuçları

18.10.2.1. Grev Sayılmaması

Ücreti yirmi gün içinde ödenmeyen işçinin kişisel kararlarına dayanarak çalışmaktan kaçınması, birden çok işçi tarafından gerçekleştirilse bile grev olarak değerlendirilemez (İK m. 34/1). Yargıtay'a göre, ödeme gününden üç ay geçmiş olmasına karşın ödenmeyen ikramiye alacağı nedeniyle işçilerin çalışmaktan kaçınmaları, yasa dışı grev olarak kabul edilemez⁵¹⁸. Kanunda çalışmaktan kaçınan işçinin bu davranışının grev olarak nitelendirilemeyeceği düzenlenmişse de işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimliliği düşürme benzeri yasa dışı fiiller yapılamaz⁵¹⁹.

⁵¹⁴ Melda Sur, "İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı", A. Can Tuncay'a Armağan, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005, s. 398.

⁵¹⁵ A. Can Tuncay, "Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı", Legal İSGHD, Sayı 6, 2005, s. 3.

⁵¹⁶ Sur, s. 400.

⁵¹⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 191.

⁵¹⁸ Yarg. 9. HD, 09.03.2005, 3551/7831, Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 382.

⁵¹⁹ Yarg. 10. HD, 24.09.2007, E. 2007/7349, K. 2007/14363, Tankut Centel, "Ücreti Ödenmediği İçin Çalışmamış Olan Sigortalının Hizmet Tespit İsteği", Sicil, Yıl 2, Sayı 8, Aralık 2007, s. 179.

18.10.2.2. Çalışmaktan Kaçınan İşçilerin Yerine İşçi Alınamaması

Ücretinin ödenmemesi nedeniyle çalışmaktan kaçınan işçilerin, yerine işçi istihdam edilemez, bu işler başka işçilere gördürülemez (m. 34/2). İşçiler tekrar çalışmaya başlamak istediklerinde işveren, onların yerine işçi aldığı için bu işçileri çalıştırmazsa, iş sözleşmelerini haksız olarak feshetmiş sayılır. Ancak, çalışmaktan kaçınan işçilerin de sadakat borcuna uygun davranması gerekir. İşçiler çalışmaktan kaçınırken sadakat borcuna aykırı bir davranış içine girerlerse, sözgelimi işyerini işgal edip iş yerine giriş çıkışı ve çalışmak isteyen işçileri ya da makinelerin çalışmasını engellerse işveren, iş akitlerini haklı nedenle feshedebilir⁵²⁰. Ayrıca işçiler, çalışmaktan kaçındıkları sürede işverenin iş yerini terk etmeleri yönünde vereceği talimatlara da uymak zorundadırlar⁵²¹.

18.10.2.3. Çalışmaktan Kaçınan İşçilerin İş Sözleşmelerinin Feshedilememesi

İşveren çalışmaktan kaçınmaları nedeniyle işçilerin, iş sözleşmelerini feshedemez (İK m. 34/2). Ücretleri ödenmediği için çalışmaktan kaçınan işçinin, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi, haksız fesih oluşturur⁵²². Çalışmaktan kaçınan işçinin, iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği ve yerine işçi alınmayacağı düzenlenerek, işçinin ücreti güvence altına alınmak istenmiştir⁵²³.

18.10.2.4. Çalışmaktan Kaçınan İşçilere Ücret Ödenmesi

Maddede işçinin, iş görmekten kaçındığı süreçte ücrete hak kazanacağı yönünde bir düzenleme yapılmamıştır. Yargıtay'a göre, çalışmaktan kaçındığı süreçte işçiye ücret ödenmesi gerektiği kanun tasarısında öngörülmesine rağmen bu hüküm kanun metnine alınmamış ve kanun koyucu çalışmaktan kaçınılan dönemde ücret talep edilemeyeceğine ilişkin görüşünü açıkça ortaya koymuştur⁵²⁴. İşçinin, çalışmaktan kaçınması halinde, ücret isteyip isteyemeyeceği doktrinde tartışmalıdır. İlk görüşe göre, Yargıtay'ın yorumu haklıdır. Kanun görüşmeleri, kanun koyucunun işçinin

⁵²⁰ Yarg. 9. HD, 14.09.2005, 23047/29849, Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 382.

⁵²¹ Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 384.

⁵²² Yarg. 9. HD, 19.04.2016, E.2014/32757, K.2016/994, www.yargitay.gov.tr, (ET. 13.10.2021).

⁵²³ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 191.

⁵²⁴ Yarg. 9. HD, 10.02.2005, E. 2004/13259, K. 2005/3782, Çil, Ücret, s. 48; Yarg. 10. HD, 24.09.2007, E. 2007/7349, K. 2007/14363, Centel, Çalışmaktan Kaçınma, s. 180.

çalışmaktan kaçındığı süreçte ücret isteyemeyeceğine ilişkin görüşünü açıkça ortaya koymaktadır⁵²⁵. Diğer bir görüşe göre, işverenin temerrüdüne ilişkin TBK hükümleri karşısında taslak hükmünün kanuna alınmamasından, çalışmaktan kaçınan işçiye ücret ödemesi yapılmayacağı sonucu çıkarılamaz. Aksi halde, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması imkânsız hale gelir. Dolayısıyla, çalışmaktan kaçınan işçi bu dönemde ücrete hak kazanmalıdır⁵²⁶. *Süzek*'e göre de iş sözleşmesinde çalışma ile ücret borcu arasındaki karşılıklı ilişkiden dolayı, işverenin önceki ödeme döneminin bitiminde işçinin ücretini ödemesi, sonraki dönemde işçinin çalışma borcunu yerine getirmesinin hazırlık fiilidir. Bu hazırlık fiilini ifa etmemesi, işvereni temerrüde düşürür. Borçlar Kanunu'nda düzenlenen işverenin temerrüde düşmesi durumunda işçiye ücretini ödemesi gerektiğine ilişkin hüküm işçinin çalışmaktan kaçınması halinde de uygulanmalıdır.

6331 sayılı Kanun'da⁵²⁷ öngörülen iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmaması sebebiyle iş görmekten kaçınan işçilerin ücretlerinin ödeneceğine ilişkin hükme (m. 13/ 2) rağmen, diğer bir önemli hakları olan ücretleri ödenmediği için çalışmaktan kaçınan işçinin ücretinden mahrum bırakılması, yasanın bütünlüğü açısından tutarlı bir yorum değildir⁵²⁸.

Mollamahmutoğluları/Astarlı/Baysal'a göre ise, işçiler çalışmaktan kaçındıkları süreye ilişkin olarak ücret talep edemezler. İşverenin alacaklı temerrüdüne düşmesi için, işçi çalışma borcunun ifasını usule uygun bir şekilde teklif etmelidir. İşçi ifayı teklif ettiği ve/veya ifaya hazır olduğu halde, işveren işi kabulden haksız olarak kaçındığı için işçinin çalışmadan geçirdiği süreye ilişkin ücret alacağı doğar. İş Kanunu'nda düzenlenen çalışmaktan kaçınma hakkı ile İSGK'nda düzenlenen çalışmaktan kaçınma hakkı, hukuki nitelikleri açısından farklıdır, emsal oluşturmazlar⁵²⁹. *Günay*'a göre, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmamış olması nedeniyle çalışmaktan kaçınma hakkı benzeri bir düzenleme, ücretin ödenmemesi

⁵²⁵ Ali Güzel, “İşçinin Ücretinin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görme Edimini Yerine Getirmekten Kaçınması ve Çalışmadığı Süre İçin Ücret Talep Edememesi”, Çalışma ve Toplum, Sayı 2, 2005, s.140.

⁵²⁶ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 375.

⁵²⁷ RG, 30.06.2012, 28339.

⁵²⁸ Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 386.

⁵²⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 192.

sebebiyle çalışmaktan kaçınma için öngörülmemiş ve yaptırım olarak faiz uygulanmasıyla yetinilmiştir. İşçiye çalışılmayan günler için ücret ödeneceğinin yasalaşmaması isabetli olmuştur. Maddenin bu şekilde düzenlenmesi, işçinin çalışmaktan kaçınmasının özendirilmesine ve işverenin ekonomik çöküntüye girmesine neden olacaktır⁵³⁰.

Bizim de isabetli gördüğümüz görüşe göre, İş Kanunu taslağında bulunan, işçinin çalışmaktan kaçındığı dönemde ücretinin ödeneceğine ilişkin düzenlemenin, İş Kanunu'na alınmamış olması nedeniyle mevcut düzenlemelere göre, çalışmaktan kaçınan işçinin ücret talep edebilmesi mümkün görünmemektedir⁵³¹. Ancak, çalışmaktan kaçınan işçiye çalışmadığı sürenin ücretinin ödenmemesi durumunda, işçi ücretinden mahrum kalmak istemeyeceğinden çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmayı tercih etmeyecek ve bu hakkın kullanılması işçi açısından imkansızlaşacaktır⁵³². Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmaması sebebiyle çalışmaktan kaçınan işçilerin ücretlerinin ödeneceğine ilişkin hükme rağmen, diğer bir önemli hakları olan ücretleri ödenmediği için çalışmaktan kaçınan işçilerin ücretlerinden yoksun kalması kabul edilemez⁵³³. Bu nedenle, İş Kanunu'nda yapılacak değişiklik ile kanuna çalışmaktan kaçınan işçinin ücretinin ödeneceğine ilişkin bir hüküm eklenmesi yerinde olacaktır.

İş görmekten kaçınılan süre için işçi, ücret talebinde bulunamazsa da bu sürenin işçinin kıdemine dahil edilerek ihbar ve kıdem tazminatı bakımından dikkate alınması gereklidir⁵³⁴.

19. Ücretin Korunmasına İlişkin Cezai Düzenlemeler

Anayasa gereğince herkes, çalışma ve sözleşme özgürlüğüne sahiptir. (m. 48/1) Hiç kimse rızası dışında çalıştırılmaz ve angarya yasaktır (m. 18/1). Kanun koyucu

⁵³⁰ Cevdet İlhan Günay, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Güncellenmiş 6. Baskı, Yetkin Kitabevi, Ankara 2020, s. 265; Cevdet İlhan Günay, “Ücretin Gününde Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30.Yıl Armağanı, 1. Baskı, TŞOF Matbaacılık, Ankara 2006, s. 486.

⁵³¹ Güzel, s. 140.

⁵³² Çelik, Caniklioglu, Canbolat ve Özkaraca, s. 375.

⁵³³ Süzek, İş Hukuku Dersleri, s. 386.

⁵³⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 192.

tarafından, işçilerin Anayasa’da güvence altına alınan iş ve çalışma hürriyetinin korunması amacıyla Türk Ceza Kanunu⁵³⁵’nda düzenlemeler yapılmıştır. Kanuna göre, içinde bulunduğu kötü şartları sömürerek kişileri ücret ödemedi ya da verdiği hizmete göre açıkça orantısız şekilde az bir ücretle çalıştıran ya da bu şartlarda olan kişiyi, insan onuruna yakışmayacak iş ve barınma şartlarına tabi tutan kişiye altı aydan üç yıla kadar hapis ya da yüz günden az olmamak üzere adli para cezası verilecektir. Kişileri bu hale sokması için bir kişiyi sevk, tedarik ya da nakleden kişiye de aynı miktarda ceza verilir (m. 117/2-3). Cebir veya tehdit ile işçiyi ya da işverenlerini ücretleri artırıp azaltmaya ya da daha önce anlaşılandan farklı şartlarda anlaşmalara mecbur bırakan veya bir işin duraksamasına, bitmesine ya da duraksamanın devam etmesine sebep olan kişiye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir (m. 117/4). Anılan suç, seçimlik hareketli bir suçtur. Seçimlik hareketlerden birinin yapılması halinde, suç oluşur⁵³⁶. Bu suçun oluşması için, cebir veya tehditle işçi ya da işverenlerin ücretleri artırıp azaltmaya ya da anlaşılandan farklı şartlarda anlaşmalara mecbur bırakması veya bir işin duraksamasına, bitmesine ya da durmanın devamına sebep olunması gerekir⁵³⁷. Suçun oluşması açısından yapılan iş, meşru bir faaliyet olmalıdır. Ancak işin, mutlaka mevzuata uygun olarak yapılıyor olması gerekmez. Söz gelimi, işçinin kayıt dışı olarak ya da asgari ücretten az bir ücretle çalışması durumunda bile bu suç oluşabilecektir⁵³⁸.

Maddede düzenlenen iş kavramı ile tüm sanayi ve ticaret faaliyetleri kastedilmektedir. Çalışma ise, ekonomik kazanç elde etme amacıyla bedenen ya da fikren bir iş görülmesi anlamına gelir. Gelir elde etme amacı güdülmeyen yardım faaliyetleri, kamusal çalışmalar iş ve çalışma hürriyeti kapsamında değildir⁵³⁹. Kanunda fail ile alakalı olarak herhangi bir nitelik aranmadığından, yaşı, cinsiyeti, mesleği, uyruğu dikkate alınmaksızın herkes bu suçun faili olabilir⁵⁴⁰.

⁵³⁵ RG, 12.10.2004, 25611.

⁵³⁶ Sinan Bayındır, “İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu”, DEÜHFD, Prof. Dr. Durmuş TEZCAN’a Armağan, Cilt 21, Özel Sayı , 2019, s. 177.

⁵³⁷ Köksal Bayraktar, “Çalışma Özgürlüğünü Engelleme Suçu”, MÜHF- HAD, Cilt 20, Sayı 1 , Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, 2014, s. 1024.

⁵³⁸ Bayındır, s. 177.

⁵³⁹ Bayındır, s. 175.

⁵⁴⁰ Bayraktar, s. 1028.

119. maddede suçun nitelikli halleri öngör÷lmüştür. Maddeye göre, iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçunun silah kullanılarak, kimsenin kendisinin tanınmasını imkânsız duruma getirerek, imza olmayan mektupla ya da özel işaretlerle, iki ve daha çok kimse tarafından beraber, mevcut olan ya da var gibi gösterilen suç örgütlerini kullanıp korkutarak, kamu görevi nedeniyle sahip olduğu nüfuz suiistimal edilerek işlenmesi durumunda bir kat fazla ceza verilir.





SONUÇ

Ücret, işverenin veya üçüncü kişilerin işçiye çalışması karşılığında para olarak ödediği miktardır. Ancak bu tanımlama temel ücret için geçerlidir. Ücret eklerinin ise, yemek, konaklama veya servis yardımlarında olduğu gibi para dışında bir menfaat olarak kararlaştırılması mümkündür. Ücret, kural olarak çalışma mukabilinde ödenir. Ancak sosyal düşüncelerle çalışma karşılığı olmaksızın ücretin ödendiği durumlar mevcuttur. Ücretin mutlaka işveren tarafından ödenmesi zorunlu değildir. Ücret ödemesi, müşteriler gibi üçüncü kişilerce de yapılabilir.

İş sözleşmesinin tarafları, yasal sınırlamalara uyarak sözleşmenin içeriğini serbestçe kararlaştırabilirler. Ücret de taraflarca serbestçe belirlenebilir. Ancak tarafların ücretin belirlenmesi hususundaki serbestliğinin sınırını asgari ücret oluşturur. Taraflar, ücret miktarını asgari ücretin altında kararlaştıramazlar. Taraflar ücreti belirlememişse ya da yargılama aşamasında işçinin ücreti belirsizse işçinin asgari ücretle çalıştığı kabul edilemez. Mahkeme, işçinin emsal ücretini araştırma yoluna gitmelidir.

Kural olarak işveren işçinin ücretini, işyerinde ya da banka aracılığıyla ödemek konusunda serbesttir. Ancak, bazı nitelikleri taşıyan işverenlerin, ücreti banka kanalıyla ödemesi zorunludur. İşçilerin ücretlerini banka aracılığıyla ödeme mecburiyetinde olan işverenlerin, işçilerin ücret ve diğer istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları haricinde ödemeleri mümkün değildir.

Kural olarak, çalışmanın varlığı ve ücretin tutarını işçi, ispatlamakla yükümlüdür. İşçi, çalışmanın varlığı ve ücret tutarını tanık, belge, ikrar gibi delillerle ispatlayabilir. İşçiye verilmesi zorunlu olan ücret hesap pusulası, işverenden işçinin ücreti konusunda sadır olan yazılı bir delildir. Ücretin ödendiği anlamına gelmese de çalışmanın yapıldığını gösterir. Bunun yanında çalışma belgesi de çalışma olgusunun ispatı açısından işverenden sadır olan yazılı delil olarak kabul edilmektedir.

Ücretin ödendiği konusunda ise ispat yükü, işverene aittir. Ücretin ödendiği ancak işçinin imzası bulunan bir belge ile ispatlanabilir. Ücretin ödendiği, tanık ile ispatlanamaz. Uygulamada, genellikle ücret ödenirken işçinin imzasını taşıyan ücret bordrosu düzenlenmektedir. Ücret bordroları, ücretin ödendiğini gösteren yazılı bir delildir. Banka kanalıyla yapılan ödemelerde, banka kayıtları da ödemenin yapıldığını

gösteren belgedir. İşveren, ücretin ödendiğini ispatlayamazsa, delil listesinde yemin deliline dayanmak koşuluyla, işçiye yemin teklif edilebilir. İbraname, işçinin tek taraflı olarak imzaladığı ve işçilik alacaklarının tamamını aldığını gösteren bir belgedir. İbraname, iş davalarında işçinin ücretinin ödendiği konusunda delil olarak kullanılmaktadır.

Ücret, kural olarak işçiye çalışması karşılığında ödenir. Ancak, hukukumuzda belirli durumlarda işçinin çalışmadan ücrete hak kazanacağına ilişkin düzenlenmeler yapılmıştır. İşçi yıllık izin kullandığı dönemde, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde, iş arama izni süresinde, işin ifasına hazır olarak beklediği sürelerde, süt izni ve periyodik kontroller için verilen izinlerde, işverenin temerrüdü, hastalık, zorlayıcı nedenin ortaya çıkması, parça başına veya götürü çalışmada işverenin yeterli iş sağlayamaması durumlarında çalışmadan ücrete hak kazanacaktır.

İşçi, işverenin ücreti ödememesi durumunda, iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Bu sebeple iş sözleşmesini fesheden işçi, kıdem tazminatına hak kazanır. Ancak, iş sözleşmesini işçi sonlandırdığı için ihbar tazminatı talebinde bulunamaz. Ayrıca, kötü niyet tazminatı da talep edilemez. Derhal fesih hakkının yanında işçi, ücretin ödenmemesi durumunda çalışmaktan kaçınabilir. Ayrıca ücreti ödenmeyen işçi, işverenden ücretin ve faizin ödenmesini isteyebilir. Ücret alacağını tazmin etmek için dava açabilir veya doğrudan cebri icra yoluna başvurabilir. İşçinin açılacak işçilik alacağı davasında arabulucuya başvurması dava şartıdır. Arabuluculuk başvurusu yapılmadan açılan dava, dava şartı sağlanmadığı için usulden reddedilir.

İş Kanunu'nda, ücretin kural olarak zamana göre belirleneceği öngörülmüştür. Uygulamada en sık rastlanan ve sendikaların da benimsediği ücret türü, zamana göre ücrettir. Ancak ücretin zamana göre öngörülmesi durumunda, işçiler ücreti motivasyon aracı olarak görmediğinden, iş sözleşmelerinde farklı ücret türleri de kararlaştırılabilmektedir. Daha çok çalışan işçilerin, öteki işçilere kıyasla daha fazla ücret alabilmesi ve işçileri çalışmaya teşvik eden sistemler olması nedeniyle akort, parça başına veya götürü ücret türleri tercih edilebilmektedir. Yüzde usulüne göre ücret ve bahşiş de ücretin üçüncü kişiler olan müşteriler tarafından ödenmesi sebebiyle sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Bahşiş, kanunda açıkça düzenlenmemesine rağmen İş Kanunu'ndaki ücret tanımında ücretin üçüncü kişiler tarafından ödenebileceği

öngörüldüğü için, ücret türü olarak kabul edilmektedir. Keza Yargıtay da işverenin kontrolü olmadan, doğrudan işçiye verilen bahşişi, ücret türü olarak kabul etmektedir.

Prim, işçiyi özendirici ve ödüllendirici bir ücret ödemesidir ve uygulamada genellikle işverenin işçiye garanti ettiği bir temel ücretin üzerine ödenen ek bir ücrettir. Öte yandan prim ve fazla çalışma ilişkisi üzerinde durmakta yarar vardır. Fazla çalışma, kural olarak haftada kırk beş saatten uzun olan çalışmalardır. Fazla çalışma ücreti, genel anlamda ücretten farklıdır. Bu nedenle Yargıtay, son dönemde primli çalışmalarda fazla çalışmanın söz konusu olması halinde, fazla çalışma ücreti hesaplanırken asıl ücretin garanti ücret ve prim olarak ayrılarak; primin yüzde elli (%50) zamlı olarak; garanti ücretin ise, yüzde yüz elli (%150) zamlı olarak hesaplanması gerektiğine hükmetmektedir. İşçinin elde ettiği primin fazla çalışma ücretinin zamsız halini karşıladığı kabulüyle, yalnızca yüzde elli zamlı kısmının hesaplanması prim ve fazla çalışma kavramlarının amaçlarıyla bağdaşmaz. Bu durumda işçi, prim verilmesi için aranan şartları gerçekleştirmezse, fazla mesai yapsa dahi prim ödemesi alamaz. Kanımızca, fazla mesai ücreti hesabı, sabit ücret ve primler ortalaması toplamının yüzde elli zamlı kısmına göre yapılmalıdır.

İkramiye ise, işverenin işçiyi ödüllendirmek, daha iyi çalışmasını teşvik etmek amacıyla veya yılbaşı, bayram, doğum, evlenme gibi özel nedenlerle işçiye yaptığı ödemelerdir. İşçinin ikramiye alacağı kanundan, toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesinden doğabileceği gibi işyeri uygulamasından da doğabilir. İşverenin tek taraflı olarak yaptığı ödemeler, işyeri uygulamasına dönüşürse, iş sözleşmesinin eki niteliğini kazanarak işçi tarafından talep edilebilir. Ödenen ikramiyenin kaldırılmasına itiraz etmeyen işçinin, daha sonra ikramiye alacağını talep edip edemeyeceği konusunda Yargıtay Daireleri tarafından farklı kararlar verilmiştir. Ancak, işçiye yapılan ikramiye ödemesinin kaldırılması, iş şartlarında işçi aleyhine esaslı değişiklik oluşturur. İş Kanunu'nda işçinin altı iş günü içerisinde yazılı şekilde onaylamadığı esaslı değişikliklerin, işçi bakımından bağlayıcı olmayacağı düzenlenmiştir. Şu hâlde, işçinin ikramiye ödemesinin kaldırılmasına itiraz etmemesi, örtülü kabul oluşturmaz, işçi ikramiye alacağını talep edebilmelidir.

Komisyon ve kârdan pay alma ise, işverenin sağladığı faydaya göre işçiye yapılan ödemelerdir. Bu ücret türleri, işçinin verimini artırmak için tercih edilmektedir. Zamana göre ücret, akort ücret ve yüzde usulüne göre ücret uygulamada genellikle asıl

cret olarak; prim, ikramiye, komisyon ve kârdan pay alma ise ücret eki olarak kararlaştırılmaktadır.

Ücretin korunması amacıyla yapılmış bir takım yasal ve cezai düzenlemeler bulunmaktadır. Hukuki düzenlemelerin başında asgari ücret düzenlemesi gelmektedir. Bu düzenleme gereğince işçilere asgari ücretten az ücret ödemesi yapılamaz. Asgari cret Tespit Komisyonu, işçilerin ekonomik durumlarının düzenlenmesi için asgari creti en geç iki senede bir belirler. Asgari ücretin en geç iki senede bir belirleneceği öngörülmüşse de buradaki iki yıllık süre azami süredir. Asgari ücretin, daha kısa periyodlarla belirlenmesi mümkündür. 2016 yılına kadar asgari ücret, altı aylık periyodlarla belirlenmekteydi. 2016 yılından itibaren yılda bir kere belirlenmeye başlanmıştır. 17 Aralık 2021'e kadar senede bir kez belirlenen asgari ücret, bu tarihten yaklaşık 6 ay sonra 1 Temmuz 2022'de tekrar tespit edilmiştir. Ancak ülkedeki enflasyonun artması ve fiyatların sürekli yükselmesi nedeniyle asgari ücretin senede veya altı ayda bir kez belirlenmesi de yeterli olmamaktadır. Asgari cret, enflasyon ve fiyat artışları sebebiyle işçilerin gereksinimlerini karşılamaktan uzak bir hale gelmiştir. Kanaatimizce ülkenin ekonomik durumu değerlendirildiğinde asgari ücret, -dört ayda bir ya da koşullar daha kısa bir periyodu gerektiriyorsa daha kısa bir periyotta belirlenmelidir.

Asgari ücretin dışında ücretin korunmasına ilişkin yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bu bağlamda, ücret işçinin rızası olmadan takas edilemez, dörtte birinden fazlası haciz, devir, temlik ve rehin edilemez, kanunda sayılan şartlara uyulmadan ücret kesme cezası verilemez, ücretten indirim yapılamaz. İşçilik alacakları iflasta imtiyazlı konumdadır. Kanunda sayılan kamu makamları, creti ödenmeyen işçilerin ücretlerini müteahhitlerin veya taşeronların hakkedişlerinden öder. İşverenin aczi halinde işçi, creti için işverenden teminat talep edebilir. İşverenin deme güçlüğüne düştüğü durumlarda, işçilerin iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret alacakları cret Garanti Fonu'ndan karşılanır.

İş Kanunu'nda ücretin korunması amacıyla creti işveren tarafından mücbir bir sebep olmadan yirmi gün içinde ödenmeyen işçinin çalışmaktan kaçınabileceği düzenlenmiştir. Ancak, çalışmaktan kaçınan işçinin, ücretinin ödenip ödenmeyeceği konusunda bir düzenleme yapılmamıştır. Ayrıca İş Kanunu taslağında bulunan, işçinin

çalışmaktan kaçındığı dönemde ücretinin ödeneceğine ilişkin düzenleme, İş Kanunu'na alınmamıştır. Bu nedenle, mevcut düzenlemelere göre, çalışmaktan kaçınan işçinin ücret talep edebilmesi mümkün görünmemektedir. Ancak, çalışmaktan kaçınan işçiye çalışmadığı sürenin ücreti ödenmezse, işçi ücretinden mahrum kalmak istemeyeceğinden çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmaktan imtina edecektir ve bu hakkın kullanılması işçi açısından imkansızlaşacaktır. Öte yandan, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmaması sebebiyle çalışmaktan kaçınan işçilerin ücretlerinin ödeneceği kabul edilmişken, işverenin iş sözleşmesinden doğan temel borcu olan ücreti ödememesi sebebiyle çalışmaktan kaçınan işçilerin ücretlerinden yoksun bırakılması kabul edilemez. Bu nedenle, ücreti ödenmediği için çalışmaktan kaçınan işçinin ücretinin ödeneceği açıkça İş Kanunu'nda düzenlenmelidir.

Ücretin korunmasına yönelik olarak hukuki düzenlemeler yanında Türk Ceza Kanunu'nda cezai yaptırım öngörülmüştür. Yapılan düzenleme ile iş ve çalışma hürriyetinin korunması amaçlanmıştır. Kanuna göre, işçiyi sömürerek ücretsiz veya sağladığı hizmete göre açıkça orantısız şekilde az bir ücretle çalıştırmak, cebir ya da tehdit ile işçiyi ya da işverenlerini ücretleri artırıp azaltmaya ya da kararlaştırdıklarından farklı şartlarda anlaşmalara zorlamak suç olarak öngörülmüştür (m. 117).



KAYNAKÇA

Akın, Levent. “İşçi Ücretlerinin Otomatik Para Çekme Makinaları ile Ödenmesinin Hukuki Niteliği ve İspatı Sorunu”, Yargıtay Dergisi, Cilt 22, Sayı 3, Temmuz 1996.

Akın, Levent. “Maaş ve Ücret Haczi”, AÜHFD, Cilt 44, Sayı 1, Yıl 1995. (Maaş ve Ücret Haczi)

Akın, Levent. “Takdiri İndirimin Fazla Çalışma Alacaklarına ve Gazetecinin Ücretlerine Etkisi”, Sarper Süzek’e Armağan, Beta Yayınevi, Cilt 1, İstanbul 2011. (Takdiri İndirim)

Akkışla, Sena. “Ücret Ödemesinin İspatı”, ÇÜHFD, Cilt 5, Sayı 1, Nisan Mayıs 2020.

Akyiğit, Ercan. 1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, İstanbul Nisan 2000.

Akyiğit, Ercan. “Deniz İş Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin”, TÜHİS İş hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 24, Sayı 1 – 2, Şubat- Mayıs 2012. (Deniz İş Kanunu’nda Yıllık İzin)

Akyiğit, Ercan. “Yeni Borçlar Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin”, Sicil, Yıl 6, Sayı 21, Mart 2011. (Yıllık İzin)

Algın, Gülşah. “İşçinin İş Görme Ediminde İfa Engelleri ve Ücret”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2020.

Alp, Mustafa. “Olumsuz İşyeri Uygulaması ile Bir İkramiye’nin Kaldırılması”, DEÜHFD, Cilt 16, Prof. Dr. Hakan PEKCANITEZ’e Armağan, Özel Sayı 2014.

Alpagut, Gülsevil. “İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri”, Çimento İşveren, Cilt 18, Sayı 5, Eylül 2004.

Alparslan, Murat. “İşverenin Ücret Ödeme Borcu”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1999.

Arslan, Ramazan, Ejder Yılmaz, Sema Taşpınar Ayvaz ve Emel Hanağası. İcra ve İflas Hukuku, 5. Baskı, Ankara 2019.

Ayhan, Pınar. "Ücretin Ödenmemesi Durumunda İşçinin Sahip Olduğu Haklar", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2010.

Aytok, Ahmet. "Performans Değerlendirme ile Performansa Dayalı Ücret ve Bir Endüstri İşletmesi Örneği", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya 2004.

Başbuğ, Aydın. “Ücret Kesim Cezası”, Sicil, Sayı 22, Haziran 2011.

Başkuru, Kenan. "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Düzenlenen Ücret Alacakları Bakımından İspat Yüğü ve Deliller", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2020.

Bayındır, Burçin. "İşverenin Ücret Ödeme Borcunda Temerrüde Düşmesi ve Sonuçları", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2019.

Bayındır, Sinan. "İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu", DEÜHFD, Prof. Dr. Durmuş Tezcan'a Armağan, Cilt 21, Özel Sayı, 2019.

Bayraktar, Köksal. "Çalışma Özgürlüğünü Engelleme Suçu", MÜHF- HAD, Cilt 20, Sayı 1, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, 2014.

Bedük, Mehmet Nusret. "İş Hukukunda Eşit Ücret Hakkı ve Uygulaması", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya 2004.

Birben, Erhan ve Sezgi Öktem Songu. "Yasal Asgari Ücret Yargı Kararı ile Düşürülebilir mi?", DEÜHFD, Cilt 9, Özel Sayı, 2007.

Caniklioğlu, Nurşen ve Talat Canbolat. "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri", Kamu-İş, Cilt 7, Sayı 3/2004.

Centel, Tankut. "İşçiye Alıkoyma Yetkisi Tanınan Bahşışler", Rona Serozan'a Armağan, 1. Baskı, 12 Levha Yayıncılık, Cilt 1, İstanbul Eylül 2010.

Centel, Tankut. "Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti", Sicil, Yıl 1, Sayı 2, Haziran 2006. (Hafta Tatili)

Centel, Tankut. "Türk Borçlar Kanunu'nda İşverenin Ücret Borcu", Sicil, Yıl 6, Sayı 23, Eylül 2011. (Ücret Borcu)

Centel, Tankut. "Ücreti Ödenmediği İçin Çalışmamış Olan Sigortalının Hizmet Tespit İsteği", Sicil, Yıl 2, Sayı 8, Aralık 2007. (Çalışmaktan Kaçınma)

Çekiç, Gökçen. "Ücretin Ödenmemesi Halinde İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2010.

Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca. İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 34. Bası, Ekim 2021.

Çelik, Serdar. "Ücret Sistemleri ve Performansa Dayalı Ücret", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2019.

Çenberci, Mustafa. İş Kanunu Şerhi, 5. Baskı, Ankara Olgaç Matbaası, Ankara 1984.

Çil, Şahin. "Fazla Çalışma Ücretinin Temel Ücret İçinde Ödenmesi Uygulaması", İÜHFM, Cilt 74, Sayı 269, 2016.

Çil, Şahin. İş Hukukunda İşçinin Ücreti, 1. Baskı Turhan Kitabevi, Ankara 2010. (Ücret)

Çil, Şahin. “İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Sonuçları”, Sarper Süzek’e Armağan, Beta Yayınevi, Cilt 2, İstanbul 2011. (Ücretinin Ödenmemesi)

Çil, Şahin. “Kıdem Tazminatının Hesaplanmasında Ücret”, Sicil, Yıl 4, Sayı 13, Mart 2009. (Kıdem Tazminatı)

Demir, Fevzi. “Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Ücret Faizinin Başlangıcı ve Faiz Oranları”, TÜHİS İş hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 20, Sayı 4 – 5, Kasım 2006-Şubat 2007.

Demir, Fevzi. “Ücretin Düşürülmesinin İş Şartı Haline Gelmesi”, Sicil, Yıl 4, Sayı 13, Mart 2009. (Ücretin Düşürülmesi)

Demircioğlu, Atilla Murat / CENTEL, Tankut: İş Hukuku, 19. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016.

Dulay, Dilek. “İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Yaptırımı”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2011.

Ekonomi, Münir. “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Fazla Çalışma Kavramı”, Kamu-İş Dergisi, Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan, Cilt 7, Sayı 3, 2004.

Erkan, Mustafa. Arabulucuk ve Singapur Sözleşmesi, 1. Baskı, 12 Levha Yayınları, İstanbul Nisan 2020.

Ertan, Emre. “Fazla Çalışma Ücretinin Aylık Ücrete Dâhil Edilmesi”, Sicil, Sayı 3, 2015.

Ertürk, Şükran. “Ücret Garanti Fonundan Yararlanmak İmkânsızlaşıyor Mu?”, Sicil, Yıl 5, Sayı 18, Haziran 2010.

Esener, Turhan. İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 1978.

Eyrenci, Öner. “Yargıtay Kararları Işığında Fazla Saatlerle Çalışmanın Saptanması”, Sarper Süzek’e Armağan, Beta Yayınevi, Cilt 1, İstanbul 2011.

Gökçen, Füsun. “İki Soruda Ücretli İzin Hakkı”, Sicil, Yıl 2, Sayı 5, Mart 2007.

Göktaş, Seracettin. Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, 1. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2008.

Görücü, İbrahim. “Türk Çalışma Mevzuatında Ücret Garanti Fonu ve Uygulamaları”, Kamu- İş Dergisi, Cilt 10, Sayı 4, 2009.

Güler, Mikdat. “Ücretin Belirlenmesi ve Değiştirilmesi Yöntemlerine İlişkin Bir Yargıtay Kararının Düşündürdükleri”, Kamu- İş Dergisi, Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan, Cilt 7, Sayı 3.

Günay, Cevdet İlhan. “Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları”, Sicil, Yıl 2, Sayı 6, Haziran 2007.

Günay, Cevdet İlhan. “İş Hukukunda Faiz Uygulaması”, Kamu-İş, Cilt 6, Sayı 4, 2002. (Faiz)

Günay, Cevdet İlhan. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Güncellenmiş 6. Baskı, Yetkin Kitabevi, Ankara 2020. (İş Hukuku)

Günay, Cevdet İlhan. “Ücretin Gününde Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30.Yıl Armağanı, 1. Baskı, TŞOF Matbaacılık, Ankara 2006. (Gününde Ödenmemesi)

Günay, Cevdet İlhan. “Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı”, Sicil, Yıl 5, Sayı 20, Aralık 20210. (Yıllık İzin)

Güzel, Ali. “İşçinin Ücretinin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görme Edimini Yerine Getirmekten Kaçınması ve Çalışmadığı Süre İçin Ücret Talep Edememesi”, Çalışma ve Toplum, Sayı 2, 2005.

İnce, Ergun. “Yıllık Ücretli İzin Hesabı Konusundaki Yargıtay Kararına Yönelik Değerlendirme”, Sicil, Yıl 2, Sayı 7, Eylül 2007.

Kabakcı, Mahmut. “Belirli Süreli İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden İşçinin Bakiye Süre Ücreti Talebi”, Sicil, Sayı 21, Yıl 6, Mart 2011.

Karacan Çetin, Hatice. 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Fazla Çalışma, Güncellenmiş 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2015.

Kaya, Sedat. “7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Çerçevesinde Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk”, EBYÜ-HFD, Cilt 22, Sayı1-2, 2018.

Kayık Aydınalp, Aslıhan. “İş Hukukunda Prim”, TAAD, Yıl 9, Sayı 36, Ekim 2018.

Kaymaz, Emine ve Mehmet Devran Kaymaz. “İş Hukukunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk”, KASBD, Sayı 4.

Keser, Hakan. “Temerrüt Durumunda Ücret ve İkramiye Alacaklarına Uygulanacak Faiz Oranı ve Faizin Başlangıcına İlişkin Yargıtay Kararının İncelenmesi”, Sicil, Sayı 17, Yıl 5, Mart 2010.

Keser, Hakan. “Türk Hukukunda Ücret Güvencesi ve Ücretin Diğer Alacaklar Karşısındaki Ayrıcalığı”, İzmir Barosu Dergisi, Sayı 4, Ekim 1998. (Ücret Güvencesi)

Kılıç, Şebnem. “İş Sözleşmelerinde İbraname ve Cezai Şartın Türk Borçlar Kanunu Açısından Değerlendirilmesi”, Prof. Dr. Feridun Yenisey’e Armağan, 1. Baskı, Beta Yayınevi, Ekim 2014.

Kılıçoğlu, Mustafa ve Kemal Şenocak. İş Kanunu Şerhi, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 3. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2013.

Kılınç, Kazım. “Sosyo-ekonomik Yönleriyle Asgari Ücret ve Uygulaması”,Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 1987.

Korkmaz, Âdem. Çağdaş Gelişmeler Açısından Asgari Ücret, 1. Baskı, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara 2003.

Köseoğlu, Ali Cengiz. “Türk İş Hukukunda Analık”, İş ve Hayat Dergisi, Cilt 2, Sayı 4, Yıl 2016.

Kumbaracıbaşı, Yasemin. “İşverenin Ücret Ödeme Borcunu İhlali ve Hukuki Yaptırımı”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2010.

Kuru, Baki ve Burak Aydın. İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medenî Usul Hukuku, 6. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2021 Kasım.

Mollamahmutoğulları, Hamdi ve Muhittin Astarlı. İş Hukuku, 5. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2012.

Mollamahmutoğulları, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. İş Hukuku Ders Kitabı, Güncellenmiş 5. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2021.

Mutlay, Faruk Barış. “İş Sözleşmesinin Feshinde Süre”, İÜHFM, Cilt 78, Sayı 4,2020.

Mülayim, Baki Oğuz ve Aslıhan Kayık Aydınalp. “Fazla Çalışma Ücretinin Hesaplanması”, Hacettepe HFD, Cilt 9, Sayı 2, 2019.

Mülayim, Baki Oğuz. “İşçi Alacaklarına İlişkin Davalarda Net Tutar Yerine Brüt Tutar Üzerinden Karar Verilmesi”, İNÜHFD, Cilt 9, Sayı 2, Yıl 2018.

Odaman, Serkan ve Eda Karaçöp. “İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Müessesesinin Bugünü ve Geleceğine İlişkin Genel Bir Değerlendirme”, Sicil, Sayı 39, Yıl 2018.

Öksüz, Ömer. “Yıllık Ücretli İzin”, Legal İSGHD, Sayı 11.

Özdemir, Erdem. “Asgari Ücret”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 1995.

Özdemir, Erdem. İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2006. (İspat)

Özer, Hatice Duygu. “Çalışma Saatlerini Kendi Belirleyen İşçi Fazla Çalışma Ücretine Hak Kazanır Mı?”, Çalışma ve Toplum, 2007/3.

Özer, Hatice Duygu. “Toplu İş Hukuku Açısından İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı” EBYÜ-HFD, Cilt 8, Sayı 2, 2018. (Yıllık İzin)

Özkaraca, Ercüment. “Aynı İşveren Yanındaki Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, Sicil, Sayı 39.

Özkaraca, Ercüment. “Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararın İş Sözleşmelerinde Uygulama Alanı”, MÜHF- HAD, Cilt 25, Sayı 1, Haziran 2019. (Türk Parası)

Özkaraca, Ercüment ve Canan Ünal. “Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Hükümlerinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Açısından Uygulanması”, Sicil, Sayı 42, Yıl 2019.

Özveri, Murat. “İş Mahkemeleri Kanunu ve Zorunlu Arabuluculuk Uygulamaları”, Çalışma ve Toplum, 2020/2.

Özveri, Murat. “Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları”, Legal İSGHD, Sayı 15, 2007. (Yıllık İzin)

Seçer, Öz. “Çocuk ve Genç İşçilerle İş Sözleşmesinin Kurulması ve Bu Sözleşmeden Doğan Ücret Üzerinde Çocuk ve Genç İşçilerin Tasarruf Hakkı”, Legal İSGHD, Cilt 7, Sayı 28, 2010.

Senyen Kaplan, Emine Tuncay. “İsviçre Türk İş Hukukunda Kadın İşçinin Hamilelik ve Analık Durumundaki Ücret ve İzin Hakkı”, Prof. Dr. Seyfullah Edis’e Armağan, 1. Baskı, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir 2000.

Sevimli, Ahmet. “Bir Normlar Çatışması Sorunu Olarak İş Kanunu Kapsamındaki İşçilere Yeni İş Arama İzni Verilmemesinin Yaptırımı”, İÜHFM, Cilt 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, 2016.

Sevimli, Ahmet. “Yıllık Ücretli İznin Kullandırılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not”, Sicil, Yıl 5, Sayı 18, Haziran 2010. (Yıllık izin)

Soyer, M. Polat. “İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı: Koşulları, Kullanılması ve Hukuki Sonuçları”, Sarper Süzek’e Armağan, Beta Yayınevi, Cilt 1, İstanbul 2011.

Soyer, M. Polat. “Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler”, Legal İSGHD, Sayı 3, 2004. (Fazla Saatlerle Çalışma)

Sur, Melda. “İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, A. Can Tuncay’a Armağan, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005.

Sümer, Haluk Hadi. İş Hukuku, 24. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019.

Süzek, Sarper. “İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler”, DEÜHFD, Cilt 9, Özel Sayı, 2007.

Süzek, Sarper. İş Hukuku, 14. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2017. (İş Hukuku)

Süzek, Sarper. İş Hukuku, 20. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2020. (İş Hukuku Dersleri)

Süzek, Sarper. “İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları”, AÜHFD, Cilt 56, Sayı 4, s. 207, 2007. (Ücretin Ödenmemesi)

Şen, Murat. “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi”, Sicil, Yıl 6, Sayı 24, Aralık 2011.

Şen, Murat. “Geçerli Fesih Nedeni Olarak Ücrete Sık Sık Haciz Konulması”, Sicil, Mart 2009. (Haciz)

Şen, Murat. “İkramiye Ödenmemesinin İş Şartı Haline Gelmesi ve İşçi Aleyhine Sonuç Doğuran İşyeri Uygulamaları”, Kamu-İş, Cilt 6, Sayı 3, 2002. (İkramiye)

Şen, Murat. “İşverenin Ücret Ödeme Borcunu İspat Vasıtaları”, ERÜHFD, Cilt 3, Sayı 1, 2008. (İspat)

Şen, Murat. “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma”, Sicil, Yıl 5, Sayı 18, Haziran 2010. (Fazla Çalışma)

Şentürk, Ayşe. “Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya 2008.

Taşkent, Savaş. “İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması”, Sicil, Yıl 1, Sayı 2, Eylül 2006.

Terzi, Soner ve Müslüm Kılıç. “Ücretin Ödenmesi, İspatı, Gününde Ödenmemesi ve Sonuçları”, Legal İSGHD, Sayı 23, 2009.

Terzioğlu, Ahmet. “İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 18, Sayı 72, s. 1934, Ekim 2019.

Terzioğlu, Ahmet. “Türk Toplu İş Hukukunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk”, Harran Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt 5, Sayı 8, 2021. (Arabuluculuk)

Tugay, Mustafa. “Yıllık Ücretli İzin”, Yaşar Hukuk Dergisi, Cilt 1, Sayı 2, Temmuz 2019.

Tulukcu, N. Binnur. “Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik”, Sarper Süzek'e Armağan, Beta Yayınevi, Cilt 1, İstanbul 2011.

Tuncay, A. Can. “Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı”, Legal İSGHD, Sayı 6, 2005.

Uğur, Suat ve Ömer Uğur. “İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Çalışanların Ebeveynliğe İlişkin Hakları”, SDÜ İİBF Dergisi, Cilt 22, Sayı 3, Yıl 2017.

Urhanoglu Cengiz, İstar. “Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi”, Kamu-İş, Cilt 10, Sayı 4, 2009.

Uşan, Muhammed Fatih. “Parça Başına Çalışmanın Hukuki Niteliği ve Parça Başına Çalışan İşçinin Sorumluluğu”, AHBVÜHFD, Cilt 4, Sayı 2, 2000.

Uşan, Muhammed Fatih. Parça Başına Ücret, 2. Baskı, Ankara 2003. (Parça Başına Ücret)

Uzun, Bekir. “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi”, Sicil, Yıl 1, Sayı 2, Haziran 2006.

Üçışık, Hasan Fehim. “Asgari Ücret Uygulamalarında İnsan Haklarına Aykırılık”, “, Prof. Dr. Sacit Adalı ’ya 65. Yaş Armağanı, Filiz Kitabevi, İstanbul 2010.

Üzeltürk, Hakan. “Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesi”, Sicil, Yıl 4, Sayı 13, Mart 2013.

Weber, Ralph ve C. Gökhan Erbaş. “Türk Hukukunda Değişiklik Feshi”, Ali Güzel’e Armağan, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2010.

Yamakoğlu, Efe. “İş Hukukunda Ücret Zammı”, Sicil, Sayı 38, 2017.

Yıldız, Muhammed Enes. İş Hukukunda Bildirim, 1. Baskı, 12 Levha Yayıncılık, İstanbul, Şubat 2021.

Yılmaz, Ejder. “İslah Yoluyla Dava Konusunun Arttırılması”, Makaleler, 1. Baskı, Yetkin Basımevi, Cilt 2, Ankara 2014.

Yiğit, Esra. “Ücret Garanti Fonu”, Sicil, Sayı 44, 2020.

Yüksel, Nihat. “Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde Ücret Dışı Ödemeler ve Sisteme Etkileri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 1994.

Yürekli, Sabahattin. “İşçi Ücretlerinde Öncelik Hakkı”, Nihal Uluocak’a Armağan, 1. Baskı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İstanbul 1999.

Zeytinoğlu, Emin, “Bahşışın Ücret Olarak Kabul Edilip Edilmeyeceğinin İrdelenmesi”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 13, Sayı 26, 2014 Şubat.



ÖZGEÇMİŞ

Seda ŞAFAK ÇINAR, ilk ve orta öğrenimini Yalova ilinin Çiftlikköy ilçesinde tamamlamıştır. 2014 yılında, Yalova Anadolu Lisesinden mezun olmuştur. 2018 yılında, Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesinden mezun olmuştur. Şubat 2019’da Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Özel Hukuk Anabilimdalı Özel Hukuk bölümünde tezli yüksek lisans yapmaya başlamıştır. 2019 yılında avukatlık stajını tamamlamış ve 2019 yılından itibaren serbest avukat olarak çalışmaktadır.

