

**TC.  
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**TÜRK HUKUKUNDA  
ÜCRETİN KORUNMASI**

**Yüksek Lisans Tezi**

**GÖKÇE ÇAĞLAYAN**

**TEZ DANIŞMANI: PROF. DR. AZİZ CAN TUNCAY**

**İstanbul, 2008**

**T.C.**  
**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL HUKUK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

Tezin Adı : Türk Hukukunda Ücretin Korunması  
Öğrencinin Adı Soyadı: Gökçe Çağlayan  
Tez Savunma Tarihi :

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğu Enstitümüz tarafından onaylanmıştır.

Unvan, Ad ve SOYADI  
Enstitü Müdürü  
İmza

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğunu onaylarım.

Unvan, Adı ve SOYADI  
Program Koordinatörü  
İmza

Bu Tez tarafımızca okunmuş, nitelik ve içerik açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak yeterli görülmüş ve kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmzalar

Unvanı, Adı ve SOYADI

Tez Danışmanı  
Aziz Can Tuncay

-----

Üye

-----

Üye

-----

## ÖZET

### TÜRK HUKUKUNDA ÜCRETİN KORUNMASI

Çağlayan Gökçe

Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı  
Prof. Dr. Aziz Can Tuncay

Mayıs 2008, 225 Sayfa

İş sözleşmesi taraflarına karşılıklı borçlar yükleyen, yani sinallagmatik sözleşme tiplerindedir. İşçi bu sözleşme ile emek veya işgücünü işverenin otoritesi altına sokmayı taahhüt etmiştir. İşçinin emeğinin işverene tahsisi ile de işverene bağımlı hale geleceği şüphesizdir. İşçinin iş gücü veya emeğini işverene sunarak ona bağımlı hale gelmesindeki tek menfaati ise işverenden olan ücret alacağıdır. Anılan nedenle iş sözleşmesinin de bütün sinallagmatik sözleşme tipleri gibi, taraflar arasındaki asli edimlerin dengelenmesi esasına dayanması bir zorunluluktur. Ücret, işverenin iş sözleşmesine ilişkin en önemli borcu, işçinin de bu sözleşmeye dayanarak çalışmasının ana nedenini oluşturmaktadır. İşçi için ücret sadece emeğinin değeri ve karşılığı değil bununda ötesinde çoğu halde kendisi ve ailesi için yegâne geçim vasıtasıdır. Bu sebeple işçinin ücret hakkı iş hukukunun doğum anından itibaren uluslararası kuruluşların da gündemine girmiş ve uluslararası belgelerle bu hakkın korunmasına ilişkin çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Böylelikle ücret hakkının korunmasına ilişkin evrensel hukuk normları oluşmuştur.

Hukuk sistemimizde de iş sözleşmesinin asli ve en esaslı unsuru olan ücretin korunmasına yönelik olarak başta Anayasa olmak üzere İş Kanunu ve başka kanunlarda çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir. Ücretin koruma altına alınması, sosyal bir faktör olmasının ve işçinin geçimi için ekonomik önem arz etmesinin bir sonucudur.

Bu çalışmamızda da esas olarak Türk Hukukunda ücret alacağına koruma sağlayan hükümler ışığında işçi ücretinin korunması esasını incelenen, konu ile ilgili olduğu ölçüde bu husustaki uluslararası sözleşmelere değinilecektir. İncelememizde genel olarak ücret kavramı üzerinde kısaca durulduktan sonra ücretin korunmasına yönelik uluslararası düzenlemelerden bahsedilecek daha sonra ise ücretin korunması, ücretin işverenin işlemlerine karşı korunması, üçüncü kişilerin işlemlerine karşı korunması ve nihayet işçinin kendi işlemlerine karşı korunması başlıkları altında incelenecektir. Son olarak ise ücretin korunmasına yönelik cezai düzenlemeler ele alınacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Sözleşmesi, Ücret Hakkı, Ücretin Korunması

## **ABSTRACT**

**Çağlayan Gökçe**

### **PROTECTION OF SALARY IN TURKISH LAW**

#### **GRADUATE PROGRAM ON PRIVATE LAW**

**Prof. Dr. Aziz Can Tuncay**

**MAY 2008, 222 Pages**

Labor contract is one of the sinagmatic contract types, which mutually imposes debts on the parties. Employee undertakes to submit his/her labor or workforce to authority of the employer under this contract. It is certain that the employee shall become dependent on the employer by allocating his/her labor. The only benefit of the employee in submitting his/her labor to the employer and becoming dependent on him is the salary to be paid by the employer. Because of the mentioned reason, it is obligatory for the labor contract to be based on balancing of fundamental performances of the parties, just like all the other sinagmatic contract types. Salary constitutes the most significant debt of the employer regarding the labor contract and the major reason of the employee to work depending on this contract. For the employee, salary is not only the value and consideration of his/her labor; but also the unique source of living both for him and his family. Therefore, salary right of employees has got into agenda of international organizations since the emergence of labor law and several arrangements have been made in international documents to protect this right. Accordingly, universal legal norms have come into existence with regard to protection of salary right.

There are various regulations in Labor Law and other laws, especially the Constitution, dedicated to protection of salary, the primary and fundamental component of the labor contract, in our legal system. Protection of salary is a result of being a social factor and being economically important for living of employees.

In this study, protection of employee's salary will be handled in the light of the provisions that provide protection for salary receivables in Turkish Law and international agreements on this issue will be mentioned to the extent they are concerned in the issue. After briefly mentioning the salary concept in general, international regulations dedicated to protection of salary will be dealt with and then the headlines protection of salary, protection of salary against transactions of employer, against transaction of third parties and against own transactions of employee will be handled. Finally, penalty regulations related to protection of salary will be examined.

**Key words:** Labor Contract, Salary Right, Protection of Salary.

*Değerli hocam Sayın Prof. Dr. Aziz Can Tuncay'a çalışmam üzerindeki katkı ve emeklerinden ötürü en derin saygı ve sevgilerimle teşekkürü bir borç bilirim.*

*Gökçe Çağlayan*

# İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	XI
I. GİRİŞ.....	1
II. GENEL OLARAK ÜCRET.....	5
A. ÜCRET KAVRAMI.....	5
B. ÜCRET ÇEŞİTLERİ.....	9
1. Asıl (Temel) Ücret.....	10
2. Ücret Ekleri.....	10
C. ÜCRET SİSTEMLERİ.....	15
D. ÜCRETİN BELİRLENMESİ VE ÖDENMESİ.....	18
E. ÜCRET ALACAKLARINDA ZAMANAŞIMI.....	24
F. ÜCRETE İLİŞKİN İSPAT.....	25
1. İspat Yükümü.....	25
2. İspat Araçları.....	26
III. İŞÇİNİN ÜCRET HAKKININ KORUNMASI.....	35
A. ÜCRET HAKKININ KORUNMASINDA AMAÇ.....	35
B. ÜCRETİN KORUNMASINA YÖNELİK ULUSLARARASI DÜZENLEMELER.....	37
1. Genel Olarak.....	37
2. BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi.....	38
3. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi.....	38
4. Avrupa Sosyal Şartı.....	39
5. ILO Düzenlemeleri.....	40
a. Sözleşmeler.....	40
(1) Philadelphia Bildirgesi.....	40
(2) 95 Sayılı Sözleşme.....	41
(3) 94 Sayılı Sözleşme.....	42
(4) 100 Sayılı Sözleşme.....	42
(5) 173 Sayılı Sözleşme.....	43
b. Tavsiye Kararları.....	43
6. AB Düzenlemeleri.....	44
C. ÜCRETİN İŞVERENİN İŞLEMLERİNE KARŞI KORUNMASI.....	46
1. Ücretin Para Olarak Ödenmesi Zorunluluğu.....	46
2. Ücretin Zamanında Ödenmemesi.....	50
a. Genel Olarak.....	50
b. Ücretin Zamanında Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları.....	52
(1) İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı.....	52
(a) Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Hukuki Dayanakları.....	52
(b) Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Koşulları.....	57
i. İşçinin işverenden ücret alacağı bulunmalıdır.....	57

ii. Ücret yirmi gün içerisinde ödenmemiş olmalıdır.....	61
iii. Gecikme mücbir nedene dayanmamalıdır.....	65
iv. İşçi ücretin ödenmemesi nedeniyle çalışmayı bırakmalıdır....	68
v. Çalışmaktan kaçınma hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olmamalıdır.....	70
(c) Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Kullanılmasının Sonuçları.....	72
i. Çalışmaktan kaçınma hakkının toplu halde kullanılması grev olarak nitelendirilemez.....	72
ii. Çalışmaktan kaçınan işçilerin iş akitleri feshedilemez ve yeni işçi alınamaz.....	77
iii. Çalışılmayan süreye ilişkin ücret talep hakkı saklıdır.....	80
(2) İşçinin Ücretini ve Faizini Talep Edebilme Hakkı.....	86
(a) İş Kanunu Açısından.....	86
(b) Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Açısından.....	97
(c) Basın İş Kanunu Açısından.....	99
(d) Deniz İş Kanunu Açısından.....	109
(3) Hapis Hakkı.....	111
(4) Sözleşmeyi Fesih Hakkı.....	114
(a) İş Kanununa Göre Fesih Hakkı.....	114
(b) Borçlar Kanununa Göre Fesih Hakkı.....	119
3. Ücretin Tamamının Takas veya Mahsup Edilememesi.....	122
4. Ücret Kesme Cezasının Sınırlandırılması.....	127
a. Genel Olarak.....	127
b. Ücret Kesme Cezasının Belirliliği Koşulu.....	128
c. Ücret Kesme Cezasının Miktarı.....	129
d. Ücret Kesme Cezası Uygulandığının İşçiye Bildirilmesi Yükümlülüğü.....	131
e. Ücretten Yapılan Ceza Kesintilerinin Kullanılması.....	132
f. İşverenin Ücret Kesme Cezasına Yönelik Düzenlemelere Aykırılığı.....	133
g. Deniz İş Kanunu Bakımından Ücret Kesme Cezası.....	134
5. Ücretten İndirim Yapılamaması.....	135
6. Kamu İşlerinde Çalışan İşçilerin Ücretlerinin Korunması.....	142
a. Genel Olarak.....	142
b. Kamu İşlerinde Çalışan İşçilerin Ücret Haklarına İlişkin Güvenceler.....	145
(1) Aynı Nitelikte İş İçin Tespit Edilenden Daha Düşük Ücret Ödenmemesi.....	145
(2) Ücretin Ödenmesinin Sağlanması.....	147
(a) Kamu Kurumlarının Denetleme Yükümlülüğü.....	143
(b) Müteahhitlerin Alacakları, Hakları ve Varlıkları Üzerindeki Kısıtlamalar.....	153
(c) Özel Sektör İşverenleri Açısından Sorumluluk.....	154
7. İşçinin Ücret Garanti Fonundan Yararlanma İmkânı.....	155
a. Genel Olarak.....	155
b. İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde Ücretin Korunmasına Yönelik Uluslar arası Düzenlemeler.....	156
(1) 173 Sayılı ILO Sözleşmesi ile Öngörülen Güvenceler.....	156

(2) AB'nin Ödeme Güçlüğü Yönergesi ile Öngörülen Güvenceler.....	158
c. Türk Hukukunda Ücret Garanti Fonu Düzenlemesi.....	160
(1) Ücret Garanti Fonunun Kapsamı ve Uygulama Esasları.....	160
(2) Ücret Garanti Fonundan Yararlanma Şartları.....	167
(a) İşverenin Acze Düşmesi.....	167
(b) İşverenin Konkordato İlan Etmesi.....	168
(c) İşverenin İflası.....	170
<b>D. ÜCRETİN ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN İŞLEMLERİNE KARŞI KORUNMASI.....</b>	<b>173</b>
1. Ücretin Ayrıcalıklı Alacaklardan Olması.....	173
a. İflas ve Konkordato Halinde Ücret Ayrıcalığı.....	173
b. İflasın Ertelenmesi Halinde Ücret Ayrıcalığı.....	178
c. Haciz Halinde Ücret Ayrıcalığı.....	179
d. Olağan Üstü Hallerde Ücret Ayrıcalığı.....	182
e. Ücret Ayrıcalığına İlişkin ILO Sözleşmeleri.....	183
2. Ücretin Haczinin Belli Bir Kısımla Sınırlandırılması.....	187
a. Genel Olarak.....	187
b. Ücret Haczinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler.....	185
c. Hacedilemeyecek Ücret Miktarı.....	190
d. Haciz Sınırlamasına Konu Olan Ücret.....	193
e. Ücret Hazine İlişkin Hükümlerin Niteliği.....	194
f. Ücret Hazine Usul.....	195
<b>E. ÜCRETİN İŞÇİNİN KENDİ İŞLEMLERİNE KARŞI KORUNMASI.....</b>	<b>197</b>
1. Ücretin Devir ve Temlik Olunamaması.....	197
2. Ücretin Rehni.....	201
<b>IV. ÜCRETİN KORUNMASINA YÖNELİK CEZAI DÜZENLEMELER.....</b>	<b>202</b>
<b>A. GENEL OLARAK.....</b>	<b>202</b>
<b>B. HÜRRİYETİ BAĞLAYICI CEZALAR.....</b>	<b>204</b>
<b>C. İDARİ PARA CEZALARI.....</b>	<b>205</b>
1. Genel Olarak.....	205
2. İş Kanunundaki İdari Para Cezaları.....	207
3. Deniz İş Kanunundaki İdari Para Cezaları.....	208
4. Basın İş Kanunundaki İdari Para Cezaları.....	209
<b>V. SONUÇ.....</b>	<b>211</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>216</b>



## KISALTMALAR

AB	:Avrupa Birliği
AİTİA	:Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademi Dergisi
AKÇT	:Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu
ATM	:Automatic Teller Machine
AÜHFD	:Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AY	:Anayasa
AYM	:Anayasa Mahkemesi
Bas İş K	:Basın İş Kanunu
BDDK	:Bankacılık Düvelenme ve Denetleme Kurulu
BGB	:Bürgerliches Gesetzbuch (Alman Medeni Kanunu)
BK	:Borçlar Kanunu
bkz	:Bakınız
BM	:Birleşmiş Milletler
C	:Cilt
Den İş K	:Deniz İş Kanunu
dn	:Dip Not
Dr	:Doktor
E	:Esas Numarası
EEC	:European Economic Community (Avrupa Ekonomik Topluluğu)
Euratom	:European Atomic Energy Community (Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu)
f	:Fıkra
HD	:Hukuk Dairesi
HUMK	:Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
ILO	:International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İBK	:İçtihadı Birleştirme Kararı
İHD	:İş Hukuku Dergisi
İHSGH	:İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku
İHU	:İş Hukuku Uygulaması
İİK	:İçtihadı Birleştirme Kararı
İSMMMO	:İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası
İş K	:İş Kanunu
İTÜ	:İstanbul Teknik Üniversitesi
K	:Karar Numarası
Koop K	:Kooperatif Kanunu
m	:Madde
MESS	:Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
MK	:Medeni Kanun
No	:Numara
örn	:Örneğin
Prof	:Profesör
RG	:Resmi Gazete

s	:Sayfa
SSK	:Sosyal Sigortalar Kanunu
SY	:Sayılı Yasa
T	:Tarih
TBMM	:Türkiye Büyük Millet Meclisi
TC	:Türkiye Cumhuriyeti
TİD	:Tekstil İşveren Dergisi
TİS	:Toplu İş Sözleşmesi
TİSK	:Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TL	:Türk Lirası
TMSF	:Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu
TSGLK	:Toplu İş Sözleşmesi Grev Ve Lokavt Kanunu
TTK	:Türk Ticaret Kanunu
TÜHİS	:Türkiye Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
vd	:Ve Diğerleri
vs	:Ve Sair
VUK	:Vergi Usul Kanunu
Y	:Yargıtay
YHGK	:Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBK	:Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı
YİİD	:Yargıtay İcra İflas Dairesi
YKD	:Yargıtay Kararları Dergisi
YTL	:Yeni Türk Lirası

## I. GİRİŞ

İş sözleşmesi en genel anlatımla, taraflarına karşılıklı borçlar yükleyen, yani sinallagmatik sözleşme tiplerindedir. İş sözleşmesi gereğince işçiye düşen borç, emeğini ve işgücünü işverenin otoritesi altına sokmaktır. İşçinin, emeğini bu şekilde işverene tahsis etmesi ile işverene bağımlı hale geleceği şüphesizdir. İşçinin bu şekilde iş gücünü ve emeğini işverene sunarak ona bağımlı hale gelmesindeki tek menfaati ise işverenden olan ücret alacağıdır. Nitekim ücret olmaksızın bir iş sözleşmesinin varlığından da söz edilemeyecektir. Bu yönüyle ücret işverenin iş sözleşmesine ilişkin en önemli borcu, işçinin de bu sözleşmeye dayanarak çalışmasının ana nedenini oluşturmaktadır. Bu nedenle iş sözleşmesi de bütün sinallagmatik sözleşme tipleri gibi, taraflar arasındaki asli edimlerin dengelenmesi esasına dayanmalıdır.

Bu esaslardan hareketle ücret için geleneksel bir tanım yapmak gerekirse, işçinin çalışması karşılığı işverence kendisine ödenen bedeldir. Ancak iş sözleşmelerinin özel yapısı, bu sözleşmelerin karşılıklılık esasına dayanan klasik borçlar hukuku sözleşmelerinden ayrılmasını gerektirmiş ve zaman içerisinde iş hukuku kendine has, bağımsız bir karakter kazanmıştır. İş Hukukunun bağımsızlaşması ile birlikte ücret de, salt işçinin emeğinin bedeli ve karşılığı olma özelliğinden uzaklaşmış yepyeni bir boyut kazanmıştır. Nitekim geçmişten günümüze yaşanan sosyal gelişmeler ücret kavramına da değişik şekillerde yaklaşılmalarını gerektirmiştir. Bu gelişmeler emeğin sıradan üretim faktörlerinden biri olmadığı, aksine bu üretim faktörlerinin en faydalı şekilde kullanılması bakımından bir ihtiyaç olduğunun kabulü ile gerçekleşmiştir. Gerçekten de ücret, işçi için sadece emeğinin değeri ve karşılığı değil bununla ötesinde çoğu halde kendisi ve ailesi için yegâne geçim vasıtasıdır. Ayrıca ücretin işçi üzerinde ekonomik etkileri kadar psikolojik etkileri de söz konusudur. Ücret, işçinin geçimini sağlamanın yanı sıra ailevi huzur, güvenlik duygusu, statü, saygınlık kazanma ve toplumsal kabul gibi psikolojik ihtiyaçlarına da hizmet etmektedir. Ayrıca ücret sadece işçiyi değil, toplumsal refahın sağlanması bakımından geniş kitleleri de ilgilendirmektedir. Ücretin sosyal yönü nedeniyle, gerek devletin yasalar yoluyla yaptığı düzenlemelerde, gerekse toplu iş ilişkileri kapsamında toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesinin imzalanmasında korunmak istenen işçi haklarının en başında, işçinin ücrete ilişkin hakları gelmektedir.

Öte yandan işveren ve işçi arasındaki hukuki uyumsuzlukların geneline bakıldığında bu uyumsuzlukların da büyük ölçüde ücret alacağına yönelik olduğu görülmektedir.

Ücret, işçi ve toplum açısından taşıdığı önem nedeniyle geçmişten günümüze çeşitli uluslararası kuruluşların da gündemine girmiş ve bu kuruluşlarca işçinin ücret hakkına ilişkin evrensel hukuk normları oluşturulmuştur. Çünkü işçi, dünyanın neresinde olursa olsun fikri ya da bedeni bir ayırım yapılmaksızın çoğunlukla emeği ile geçinen bireyi ifade eder. Bu nedenle ücret hakkı hukukumuzda da en başta Anayasa ile teminat altına alınarak sosyal haklar arasında düzenlenmiştir. Bununla beraber milli mevzuatımızda diğer yabancı hukuk sistemlerinde de olduğu gibi işçi ücretlerini koruyucu hükümlere ilk sıralarda yer verilmiş ve bu suretle işçi için hayati önem arz eden ücret alacağına güvence sağlanmaya çalışılmıştır.

Gerçektende iş hukukumuzda işçinin gereksinimleri asgari ücret yolu ile en az düzeyde karşılanmaya çalışılmış olsa da bu, ücretin işçinin eline tam olarak geçmesini sağlamak üzere kanuni düzenlemelere yer verilmesi ücretin sosyal karakterinin getirdiği bir zorunluluktur. Zira ücret hakkının gerçek anlamda korunması sadece işçiye adaletli bir ücret sağlamayla değil, bu ücretin işçinin eline tam olarak geçmesini sağlayacak bir garanti düzeni kurulabilmesiyle mümkün olacaktır.

Bu çalışmamızın amacı hukuk mevzuatımızdaki ücret alacağına himaye sağlayan hükümler ışığında işçi ücretinin korunması esasının incelenmesidir. Çalışmamızda öncelikle ücret genel özellikleriyle kısaca incelenecektir. Bu bölümde ücret kavramı, ücret çeşitleri, ücret sistemlerinden bahsedildikten sonra ücretin iş sözleşmesinin taraflarınca belirlenmesi, ücret alacaklarında zamanaşımı ve ücrete ilişkin uyumsuzluklar neticesinde açılan davalarda ücretin ispatı hususuna temas edilecektir. Konunun genişliği bakımından bu bölümde çok fazla detaya girilmeksizin ücrete ilişkin ispat yükü ile ibranameler başta olmak üzere ispat araçlarından bahsedilmiştir. Ücret kavramı ve özellikleri genel olarak ele alındıktan sonra ücret hakkının korunmasında ki amaç ve bu yönde getirilmiş uluslararası sözleşmelerden söz edilmiştir.

Öte yandan, işçinin iş sözleşmesinin zayıf tarafı olması sebebiyle ücretin öncelikle ücret ödeme borcunun yükümlüsü olan işverenin işlemlerine karşı korunması gerekmektedir. Ayrıca ücretin üçüncü kişilerce gelebilecek müdahalelere karşı da koruma altına alınması bir zorunluluktur. Bununla beraber ücretin sadece işçinin kendisi değil ailesinin geçimini de sağlayıcı niteliği göz önünde bulundurularak ücretin işçinin kendi işlemlerine karşı dahi korunması gerekmiştir. Bu sebeple çalışmamızda işçinin ücret hakkının korunması, işverenin, üçüncü kişilerin ve işçinin işlemleri şeklinde olmak üzere üçlü bir ayrıma tabi tutularak incelenmiştir. Ücretin işverenin işlemlerine karşı korunması başlığı altında, öncelikle ücretin para olarak ödenmesi zorunluluğuna temas edilmiş daha sonra ise ücretin işverence zamanında ödenmemesi durumunda işçiye tanınan haklar çerçevesinde, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı, ücretini ve faizini talep edebilme hakkı, hapis hakkı ve ücretin ödenmemesi nedeniyle sözleşmeyi fesih hakkı incelenmiştir. Bununla beraber işverenin ödeme aczine düşmesi halinde işçinin ücret garanti fonundan yararlandırılmasına ilişkin düzenlemelerde aynı başlık altında ele alınmıştır. Öte yandan ücretin takas veya mahsubunun ve ücret kesme cezasının sınırlandırılması, ücretten indirim yapılamaması ve bazı kamu işlerinde çalışanların ücretlerinin korunmasına ilişkin düzenlemeler de işverenin işlemlerine karşı ücretin korunması amacı taşıdığından inceleme konusu yapılmıştır.

Ücretin üçüncü kişilerin işlemlerine karşı korunması başlığı altında ise işçinin ücretine yönelik haczin belli bir miktarla sınırlandırılması ve ücretin diğer alacaklara nazaran imtiyazlı alacaklardan sayılmasına yönelik hükümlere temas edilmiştir. Ücretin devir ve temlikine ilişkin kısıtlamalar ve ücretin rehni hususu ise ücretin işçinin kendi işlemlerine karşı korunması başlığı altında ele alınmıştır. Çalışmamızın son bölümünü ücretin korunmasına yönelik cezai düzenlemeler oluşturmaktadır. Cezai düzenlemeler Türk Ceza Kanununda yer verilen hürriyeti bağlayıcı cezalar ve temel iş yasalarında düzenlenen idari para cezaları şeklinde ikili bir ayrıma tabi tutulmuştur.

Çalışmamızın esas kaynağını 4857 Sayılı İş Kanunu oluşturmaktadır. Ancak Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanununun 4857 Sayılı İş Kanunundan ayrı hükümleri nispetinde bu yasalara da değinilmiştir. Bununla beraber ücretin korunmasına yönelik olarak kabul edilmiş uluslararası sözleşmeler de hukuk sistemimizde yer alan düzenlemeler ile

karşılaştırılmak maksadıyla kısmen inceleme konusu yapılmıştır. Çalışmamızda konunun sınırlandırılması bakımından asgari ücret ile ilgili esaslara girilmemiştir. Zira incelememizin içeriğini işçiye sağlanan ücretin miktarından çok bu ücretin işçinin eline zamanında ve tam olarak geçmesinin sağlanmasına yönelik düzenlemeler oluşturmaktadır.

## II - GENEL OLARAK ÜCRET

### A. ÜCRET KAVRAMI

Kapitalist sistemin özel bir durumu olarak ortaya çıkan sanayileşme ve sanayi devrimi, beraberinde ücretli çalışma düzenini de getirmiş ve bu düzen toplumların ekonomik, sosyal hayatında, üretim ilişkilerinde egemen hale gelmiştir. Ücret emeği ile çalışan kesimin gelirini, hatta bu kişilerin hayat standartlarını belirleyici bir unsur, sanayinin gelişmesine etki eden önemli bir maliyet unsuru, milli gelirin farklı gelir gurupları arasındaki dağılımının ve toplumdaki sosyal adalet mekanizmasının belirleyici faktörü olarak çok yönlü bir görünüme sahiptir<sup>1</sup>. Ücret birden fazla kesimi ilgilendiren bu çok yönlü yapısıyla günden güne artan bir öneme sahip olmuş, çeşitli bilim dallarının temel unsurlarından biri haline almış ve farklı bilim dalları ücret meselesi ile değişik açılardan ilgilenmiştir. Böylece ücret konusunda, her bilim dalı açısından farklı tanımlar ortaya çıkmıştır.

Ücret öncelikle iktisadi bir kavramdır<sup>2</sup>. İktisat biliminde ücret, bir üretim faktörü olan emeğin üretim faaliyetine katılması sonucu elde edilen gelir unsuru, başka bir anlatımla, emeği üretimde kullanabilmek adına ödenen fiyat şeklinde tanımlanmaktadır<sup>3</sup>. Burada bahsi geçen emek, fiziki (bedeni) olabileceği gibi fikri emekte olabilir. Zira emekten sadece fiziki çalışmayı anlayan yaklaşım çok geride kalmıştır. Üretimden ise en basit tabirle mal ve hizmet üretimini anlamak gerekmektedir<sup>4</sup>. Buna göre iktisadi anlamda ücreti, bir üretim faaliyetine fikri ya da fiziki çaba harcayarak katkıda bulunan kişiye, bu emeğinin karşılığının, üretim miktarı, zaman veya başka kriterler baz alınmak suretiyle hesaplanarak para ile ödenmesi şeklinde tanımlamak mümkündür.

---

<sup>1</sup> Çakır, Özlem, Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri, 2006, s. 14; NAZLI, Seçkin, Ücretin Belirlenmesinde Performansın Rolü, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Ayferi Göze'ye Armağan, 2004\1-2, İstanbul, s. 487.

<sup>2</sup> ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 20. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2007, (Kısaca: İş Hukuku), s. 137; ÇAKIR, Özlem, s. 15.

<sup>3</sup> CENTEL, Tankut, İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1988, (Kısaca: Ücret), s. 55.

<sup>4</sup> KAHRAMAN, Abdullah, Genel Olarak Ücret ve Ücretin Tahakkuku, Kamu-İş Dergisi, Cilt: 7, Sayı:2, 2003, s. 823.

İşletmecilere göre ise ücret; önemli bir maliyet faktörü olması bakımından ele alınmıştır<sup>5</sup>. İşletmeler açısından ücret, işçi ve işveren yönünden farklı görünümündedir. Ücret işçi yönünden, belirli ölçülere göre kendisinin ve ailesinin hayat standardını belirleyen ve ihtiyaçlarını karşılamasını sağlayan bir araç, daha farklı bir tanımla, gördüğü iş karşılığı elde edebileceği mal ve hizmetlerin toplamıdır. İşveren yönünden ise işçiyi üretimde kullanabilmek için yapılan gider ve maliyet unsurudur<sup>6</sup>. Ücret önemli bir maliyet unsuru olması yönüyle, işletmeler arası ve hatta ülkeler arası rekabete etki eder<sup>7</sup>. Bu nedenle işveren en az giderle üretimi gerçekleştirmek amacıyla, ücretlerin artırılmasına çoğu kez karşı çıkarak, artış oranının az olması yönünde çaba harcar<sup>8</sup>.

Kanımca, bu tanımların hukuki yönden geçerliliğini kabul etmek bugün için mümkün değildir. Günümüzde ücret kavramı, ekonomik anlamının yanı sıra, 19. yüzyıl liberal kapitalist toplum düzeni ile birlikte ortaya çıkan, insan emeğine sadece ekonomik açıdan önem veren yaklaşımın, emek ve sermaye arasında ortaya çıkardığı çıkar çatışması ve sınıfsal farklılaşmaların olumsuz etkilerini gidermek amacıyla ortaya çıkan sosyal mevzuat ile birlikte sosyal bir nitelik kazanmıştır<sup>9</sup>. Öte yandan, her türlü mal ve hizmet üretiminde ve üretilen bu hizmetlerin sunumunda, eskiye oranla ön plana çıkan bilgi ve bilgiye dayalı teknoloji üretimi, gerek çalışma biçim ve ilişkilerinde gerekse elde edilen katma değer paylaşımında emeğin yeni konumunu da belirlemiştir<sup>10</sup>. Bununla beraber “Sosyal Hukuk Devleti İlkesi” ve İş Hukukunun temel ilkelerinden biri olan “İşçinin Kişiliğini Koruma İlkesi” emeğin sadece mallar kategorisinde ele alınmasına engel teşkil etmektedir<sup>11</sup>. Öte yandan 10.05.1944 kabul tarihli Philadelphia Bildirgesinin (Milletlerarası Çalışma Teşkilatının Gaye ve

---

<sup>5</sup> TURAN, Kamil, Ferdi İş Hukuku, Cilt: 2, Kamu-İş Yayını, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara 1993, s. 81; ATAAY, İsmail Durak, İşletmelerde insan gücü verimliliğini etkileyen faktörler (Verimlilik, Çalışma Zamanı ve Ücret Tatmini), Mess Yayını, Aralık 1988, Ankara, s. 46.

<sup>6</sup> ZAIM, Sabahaddin, Türkiye’de Ücret ve Gelirler Siyaseti, TİSK Yayını, Ankara 1974, s. 81–82; İNCE, Ergun, Her Yönüyle Ücret, Milliyet Yayınları, İstanbul 1990, (Kısaca: Ücret), s. 69–70; ÇAKIR, Özlem, s. 18.

<sup>7</sup> ZAIM, Sabahaddin, s. 83.

<sup>8</sup> AARONOVİTCH, Sam, Günümüzde İşçi Sorunları, Köprü Yayınları, Şubat 1969, İstanbul (Çeviren: Mehmet Harmancı), s. 29.

<sup>9</sup> ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, s. 5; NAZLI, Seçkin, s. 489; ATAAY, İsmail Durak, s. 44–45; DOĞAN, Kübra, İş Görülmediği Halde Ücret Ödenmesi, Marmara Üniversitesi SBE. Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 1994, s. 150.

<sup>10</sup> KAHRAMAN, Abdullah, s. 823.

<sup>11</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 56.



Hedeflerine Ait Beyanname)<sup>12</sup> birinci bölümünün ilk bendinde de “Emek bir meta değildir” demek suretiyle hizmet ediminin sadece bir ticaret malı ve hizmet sözleşmesinin de söz konusu malın satımı olmadığı hususu vurgulanmıştır<sup>13</sup>.

İş Hukukunun doğuşu ve gelişimi ile birlikte ücret, sadece iş sözleşmesinin tarafları arasında akitle belirlenmenin ötesine geçerek, devletin çalışma ilişkilerine kanun koyma yoluyla doğrudan müdahalesi ve çalışanlara tanınan sendika, toplu sözleşme, grev ve lokavt hakları sayesinde farklı bir boyut kazanmıştır<sup>14</sup>. Buna göre, gerek iş sözleşmesinin temel unsuru olması ve gerekse Devlet müdahalesi ya da toplu iş sözleşmeleri yolu ile sendikaların müdahalesiyle işçinin ücret hakkının korunuyor olması, diğer tanımların aksine hukuksal anlamda ücretin, emeğin fiyatı olmadığına göstergesidir<sup>15</sup>.

Türk Hukukunda ücret kavramına, Anayasada, çeşitli kanunlarda ve Türkiye tarafından da onaylanmış uluslararası sözleşmelerde rastlamak mümkündür. Anayasamızda ücrete, “Ücrette Adaletin Sağlanması” başlığı altında düzenlenen 55. maddenin 1. fıkrasında yer verilmiş, ancak ilgili maddede ücretin geniş bir tanımı yapılmamış, “ücret emeğin karşılığıdır” demek suretiyle ücretin fiili çalışmanın karşılığı olması özelliğine işaret edilmiştir<sup>16</sup>. Borçlar Kanununda da ücretle ilgili bir tanım yapılmamakla beraber, 313. ve 323. maddelerde ücretin hizmet sözleşmesinin kurucu unsuru olduğu hususu vurgulanmıştır. İş hukuku açısından ise ücret, iş akdinin asli ve kurucu unsuru olması sebebiyle büyük önem taşımaktadır. Zira ücret olmaksızın iş sözleşmesinin varlığından söz edilemeyecektir<sup>17</sup>. İş Kanunu m. 32./f. 1’de genel anlamda ücret “Bir kimseye bir iş

---

<sup>12</sup> RG. 16.02.1948, No: 6833.

<sup>13</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 56; DEMİR, Fevzi, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Anadolu Matbaacılık, 3. Baskı, Eylül 2003, İzmir, (Kısaca: İş Hukuku) s. 71; ATAAY, İsmail, Durak, s. 43.

<sup>14</sup> NAZLI, Seçkin, s. 489.

<sup>15</sup> LÖWISCH, Manfred, Die Freiheit des Arbeitnehmers in der Sozialen Marktwirtschaft (Sosyal Piyasa Ekonomisinde İşçinin Özgürlüğü, Çeviren: Tankut Centel), İş Hukuku Dergisi, Sayı 1/4, Cilt: 3, 1993, s. 23; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 56; ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, s. 137; ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Olgaç Matbaası, 6. Baskı, Ankara 1986, s. 650; ATAAY, İsmail Durak, s. 43–46; DOĞAN, Kübra, s. 151.

<sup>16</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 56; İNCE, Ergun, Ücretler, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan gücü Yönetimi, Cilt: 2, Bireysel İş Hukuku, 1. Kitap, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1985, (Kısaca: İnsan Gücü Yönetimi), s. 9; Aynı yazar, Ücret, s. 132.

<sup>17</sup> SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku, 2. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2005, (Kısaca: İş Hukuku), s. 279.

karşılığında, işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır” şeklinde tarif edilmiştir<sup>18</sup>. 31.12.1960 Tarihli ve 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu’nun 61. maddesinde de İş Kanununda ki tanıma paralel olarak ücret, “İşverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatler” şeklinde tanımlanmıştır<sup>19</sup>.

Öte yandan Ücretin Korunması Hakkında 95 Sayılı sözleşmenin<sup>20</sup> ilk maddesinde de ücret tanımı yapılmış ve ilgili hükümde, “Bu sözleşme bakımından ücret tabiri, yapılan veya yapılacak olan bir iş veyahut görülen veya görülecek olan bir hizmet için yazılı veya sözlü bir iş akdi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye her ne nam altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi kabil olup karşılıklı anlaşma veya milli mevzuatla tespit edilen bedel veya kazançları ifade eder” denmiştir<sup>21</sup>.

Doktrinde ise bütün bu tanımlara paralel olarak ücret ödeme borcu, işçinin işverene gördüğü hizmetin karşılığı olan ve işverenin iş sözleşmesinden doğan başlıca borcu olarak tanımlanmıştır<sup>22</sup>. Yargıtay’ın konu ile ilgili kararlarında da ücretin çalışma karşılığı olduğu ve çalışılmayan süreler için ücret talep edilemeyeceği hususu vurgulanmıştır<sup>23</sup>. Çalışmamızda yer verilmiş bulunan bütün bu tanımlarda, her şeyden önce ücretin işçi tarafından yapılan bir işin karşılığı olduğu belirtilmişse de, günümüzde sosyal düşüncelerin etkisiyle bu ana kurala istisnalar getirilmiş olduğu ve işçinin fiili bir

---

<sup>18</sup> Deniz İş Yasasının 29. maddesinde de İş Kanunu m. 32/f. 1’e benzer olarak “Ücret gemi adamına iş karşılığında işveren veya işveren vekili tarafından ödenen meblağdır” şeklinde bir düzenlemeye yer verilmiştir. Ancak Deniz İş Yasasının 29. maddesinde ki bu ibare 5754 Sayılı Kanun m. 84 ile “Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak gemi adamına işi karşılığında işveren veya işveren vekili tarafından ödenen bir meblağdır” şeklinde değiştirilmiştir.

<sup>19</sup> 24.12.1980 Tarihli 2361 Sayılı Yasanın 43. maddesi ile değiştirilmiş halidir.

<sup>20</sup> RG. 28.10.1960, No: 10641; Ayrıca tam metin için bkz. CENTEL, Tankut, Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, Mess Yayınları, İstanbul 2004, (Kısaca: ILO Sözleşmeleri), s. 249 vd.

<sup>21</sup> Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Uluslar arası Çalışma Sözleşmesi’nin (RG. 22.09.1967, No: 12706) 1. maddesinin (a) bendinde de “Bu sözleşme bakımından ücret deyimi işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdi veya aynı olarak doğrudan doğruya veya bilvasıta ödenen normal, kök veya asaril ücret veya aylıkla, sağlanan bütün diğer menfaatleri içine alır” denmiştir.

<sup>22</sup> TURAN, Kamil, s. 81; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 279; ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, s. 137; SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, 11. Baskı, Mimoza Yayınları, Konya 2005, s. 69; İNCE, Ergun, İnsan Gücü Yönetimi, s. 3.

<sup>23</sup> Y. 9. HD. 19.10.1999 T. 1998\16029 E. 1999\15954 K; Y. 9. HD. 18.12.1997 T. 1997\18151 E. 1997\21841 K; Y. 9. HD. 24.03.1997 T. 1996\22037 E. 1997\5635 K; Y. 9. HD. 30.11.1998 T. 1998\15055 E. 1998\16955 K; Y. 9. HD. 17.03.1999 T. 1999\3300 E. 1999\5529 K: Kazancı İçtihat Bankası, www.kazanci.com.

çalışma karşılığı olmaksızın ücret talep edebileceği hallerin yasayla kabul edildiği bilinen bir gerçektir. İşçilere, zorlayıcı nedenlerle çalışmadığı günlerde, hafta tatilinde, ulusal bayram ve tatil günlerinde, yıllık ücretli izinlerinde, hastalık ve analık gibi nedenlerle bir çalışma karşılığı olmaksızın ödenen bu tür ücrete “Sosyal Ücret” adı verilmektedir<sup>24</sup>. Bu nedenle, ücreti, sosyal birtakım faktörlerle iş görülmediği halde ücret ödenmesini gerektiren durumların dışında<sup>25</sup>, işçinin fiili çalışması karşılığında işveren veya üçüncü kişilerce işçiye sağlanan, para ve parasal değeri bulunan yan çıkarlardan oluşan bir gelir türü olarak tanımlamak daha doğru olacaktır<sup>26</sup>.

## B. ÜCRET ÇEŞİTLERİ

Ücret çeşitleri İş Kanununda, zamana, parça başına, akort, götürü ve yüzdelere göre düzenlenmişken (m.49-m51), 17.07.1964 Tarihli ve 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda ise, ücretin yanı sıra prim, ikramiye ve bu nitelikteki ödemelerle, komisyon ücreti ve kara katılmadan söz edilmektedir (m.77)<sup>27</sup>. Öte yandan Borçlar Kanununda, zamana göre ücret, parça ücreti ve ücretle birlikte kardan pay verilmesi şekillerine 322, 323 ve 324. maddelerinde yer vermektedir<sup>28</sup>. Bu ücret türlerinden zamana göre, akort ve yüzdeye göre ödenen ücretler, genellikle uygulamada asıl ücret olarak ödenmelerine karşın, primler, ikramiyeler, komisyon ücreti ve kardan pay alma gibi ücretler saymış olduğumuz asıl ücretlere ek ödemeler olarak ortaya çıkmaktadır<sup>29</sup>. Bizde bu başlık altında iş mevzuatımızdaki düzenlemelerden yola çıkarak asıl ücret ve ücret eki olarak nitelendirilen ücret çeşitlerini ana hatlarıyla incelendikten sonra, ücretin ödeme

<sup>24</sup> UZUN, Bekir, Yeni İş Yasası Semineri, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No, 2004\31, İstanbul 2004, s. 122; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 279; DEMİR, Fevzi, İş Hukuku, s. 71; AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, Temel Kavramlar-Bireysel İş Hukuku-Sendikalar Hukuku-Toplu Sözleşme Hukuku-İş Mücadelesi Hukuku 7. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2008, (Kısaca, İş Hukuku), s. 149; EKONOMİ, Münir, İş Hukuku, Cilt: 1, İTÜ Matbaası, İstanbul 1976, s. 113; DOĞAN, Kübra, s. 150; KUTAL, Metin, İş Yasasındaki Ücret Kavramı Hakkında Bazı Düşünceler, İktisat ve Maliye Dergisi, Ekim 1982, s. 294–295, ÇAKIR, Özlem, s. 16.

<sup>25</sup> İş görülmediği halde ücret ödenmesini gerektiren durumlar çeşitli yasalarda düzenlenmiştir. Örnek olarak, İş. K. m. 49 vd, Den. İş. K. m. 40, Bas. İş K. m. 21 de düzenlenmiş bulunan yıllık izin, Bas. İş K. m. 16–17 de düzenlenmiş bulunan gazetecinin mahkûmiyet, doğum, askerlik nedeniyle işine devam edemediği haller gösterilebilir.

<sup>26</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 58.

<sup>27</sup> 31.05.2006 kabul tarihli 5510 Sayılı Kanunun ile 506 Sayılı Kanunun 106. maddesi ile hemen hemen bütün hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır. 5510 Sayılı Kanunun tüm hükümleriyle yürürlüğe giriş tarihi ise 2008 yılının Ekim ay olarak belirlenmiştir. (RG. 16.06.2006, No: 26200).

<sup>28</sup> ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, s. 139.

<sup>29</sup> ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, s. 140; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 280.

biçimlerine göre değişen görünümünü ücret sistemleri başlığı altında kısaca ele alacağız.

## 1. Asıl (Temel) Ücret

Ücret, asıl ücret ve ücret eklerinden oluşur. Esasen İş Kanunu'nun 32. maddesinde yapılan genel anlamda ücret tanımı aynı zamanda asıl ücreti de anlatır<sup>30</sup>. İş Kanunu m. 37, f. 2 de asıl ücret olarak nitelendirilen ücret, işçiye gördüğü işin karşılığında para ile nakden ödenen tutarı kapsar. Yani asıl ücret aynı (eşya) olarak kararlaştırılmaz ve bu şekilde ödenemez<sup>31</sup>. Uygulamada ve iş hayatında hukuk terminolojisinden farklı olarak asıl ücret için “çıplak ücret”, “kök ücret”, “esas ücret” terimleri kullanılır<sup>32</sup>. Asıl ücrete, işçiye sağlanan ikramiye, prim, sosyal yardımlar ve diğer ek ücret ödemeleri gibi yan çıkarlar dâhil değildir<sup>33</sup>. Hukukumuzda ücret denildiğinde esas olan asıl ücrettir, diğer yan menfaatler ise istisnadır<sup>34</sup>. Öte yandan İş Kanunu'nun 50 ve 57 maddelerinde de, hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ve yıllık ücretli izin ücretlerinin sadece asıl ücret üzerinden ödeneceği düzenlenmiştir.

## 2. Ücret Ekleri

İş Kanunu bazı hallerde ücret kavramını genişletmiş ve asıl ücretin dışında bazı yan menfaatlerinde bir takım hakların hesaplanmasında göz önünde bulundurulacağını hükme bağlamıştır. Asıl ücretin dışında kalan, işveren ya da üçüncü kişiler tarafından işçiye kanun, iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmeleri uyarınca çeşitli sebep ve isimler adı altında para ya da para ile ölçülmesi mümkün ödemeler şeklinde sağlanan bu yan menfaatlere ise ücret ekleri denmektedir<sup>35</sup>. Tanımdan da anlaşılacağı üzere işçiye ücret eki olarak sağlanan yan menfaatin mutlaka para olarak ödenmesi gerekmediği gibi, ödemenin mutlaka işveren tarafından yapılması da zorunlu değildir<sup>36</sup>. Öte yandan daha

---

<sup>30</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 115.

<sup>31</sup> AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, s. 158; ESENER, Turhan, İş Hukuku, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, 3. Baskı, Ankara 1978, s. 164; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 115.

<sup>32</sup> UZUN, Bekir, s. 123; AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, s. 158; SÜMER, Haluk Hadi, s. 70.

<sup>33</sup> SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 280; SÜMER, Haluk Hadi, s. 70.

<sup>34</sup> SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 280; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 117; ESENER, Turhan, s. 164; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkisi, 2. Baskı, Barış Yayınları, İzmir, 1994, (Kısaca: İş Hukuku), s. 215; EKONOMİ, Münir, s. 130–131.

<sup>35</sup> ESENER, Turhan, s. 165.

<sup>36</sup> “İşyerinde uygulanmakta olan Toplu İş Sözleşmesinin 53. maddesinde işyerinin yatakhaneinde kalmayan işçilere her yıl Haziran ayında 3 ton kömür yardımı yapılacağı öngörülmüştür. Davacı

sonra detayları açıklanacağı üzere, yasa veya sözleşmede aksine bir hüküm bulunmadığı sürece asıl ücreti tamamlayıcı nitelikteki ücret ekleri hakkında da özellikle ücretin korunması hususunda asıl ücret hakkında geçerli olan hükümler uygulanır<sup>37</sup>. Asıl ücret ve ücret eklerini kapsayan ödemeler için “giydirilmiş ücret” terimi kullanılmaktadır<sup>38</sup>. İşçilere ödenen ihbar, kötü niyet ve kıdem tazminatının hesabında, asıl ücretin yanında, işçiye sağlanan para ve para ile ölçülebilen ve devamlılık arz eden tüm menfaatler yani giydirilmiş ücret dikkate alınır.

Uygulamada en çok karşılaşılan ücret ekleri, ikramiye, prim, komisyon ve kardan pay alma şeklinde sıralanabilir. Bunun yanında asıl ücrete ek olarak ödenen ve devamlılık arz eden yakacak, giyim, bayram parası, ulaşım, yemek, evlenme, doğum, tahsil yardımı vs. şeklindeki sosyal yardımlarda ücret eklerinden sayılarak giydirilmiş ücret hesabında dikkate alınır<sup>39</sup>.

Ücret eklerinin en yaygın çeşitlerinden biri olan ikramiye, işverenin işçinin verimli ve disiplinli çalışmasını ödüllendirmek, işyerinin gelişmesine katkısından dolayı duyduğu hoşnutluğu ifade etmek ve işçiyi gelecekte daha iyi çalışmaya teşvik etmek gibi maksatlarla, genellikle yılbaşı, bayram, işyerinin kuruluş yıldönümü gibi özel günler vesilesi ile ödenen özel bir ücret ekidir<sup>40</sup>. İkramiyeler, yasada<sup>41</sup>, iş akdinde veya toplu iş

---

mevsimlik işçi olup yılın tamamında çalışmamaktadır. Açtığı davada aynı yardımın tamamına karar verilmesini istemiştir. Burada önemli olan aynı olarak yapılan bu yardımdan eşitliğe ve adalete uygun biçimde bu uyuşmazlığın çözümlenmesidir. Dairemizin benzer konularda kararlılık kazanmış uygulamalarına göre Toplu İş Sözleşmelerinde ayrı hüküm olmaması halinde çalıştığı süre ile orantılı şekilde aynı yardımdan yararlandırılması gerekir. Buna göre her yıl için tam çalışmış gibi bu yardımın kabulü ya da yılın bazı aylarında çalışmamış olduğu için bu yardımın reddine karar verilmesi doğru olmaz. Böyle olunca belirtilen esaslar dikkate alınarak çalışma süresine belirlenecek yıllık aynı yardım hüküm altına alınarak sonuca gidilmelidir”, Y. 9. HD. 05.02.2002 T. 2001/20701 E. 2002/2257 K: Kazancı İçtihat Bankası, www.kazanci.com.

<sup>37</sup> DEMİR, Fevzi, İş Hukuku, s. 74; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 117.

<sup>38</sup> UZUN, Bekir, s. 123; ESENER, Turhan, s. 165, AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, s. 158.

<sup>39</sup> UZUN, Bekir, s. 123; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 119.

<sup>40</sup> SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 284; ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, s. 144–145; DEMİR, Fevzi, İş Hukuku, s. 74; SÜMER, Haluk Hadi, s. 70; ESENER, Turhan, 170 vd; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, 2. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2005, s. 372 vd; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, s. 216 vd; GÜLER, Mikdat, Ücretin Belirlenmesi ve Değiştirilmesi Yöntemlerine İlişkin Bir Yargıtay Kararının Düşündürdükleri, Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan, Kamu-İş Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 3, 2004, s. 113.

<sup>41</sup> 1956 Tarihli ve 6772 Sayılı Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması Hakkında Kanununun 1. maddesine göre, bu kanun kapsamındaki işçilere ücret sistemlerine bakılmaksızın, her yıl için birer aylık istihkakları tutarında ikramiye ödenir. Aynı yasanın 2. maddesine göre de, söz konusu işçilere 1. maddede belirlenen ikramiye haricinde her yıl için bir aylık istihkaklarını geçmemek üzere Bakanlar Kurulu tarafından bir ikramiye daha ödenmesi kararlaştırılabilir. Ancak 2448

sözleşmesinde belirtilmiş ya da işverenin tek taraflı iradesi ile sağlanmış olabilir. Ancak işçinin ikramiye ödemeleri açısından talep hakkının doğabilmesi, işverence tek taraflı olarak sağlanması halinde, bunun bir işyeri uygulamasına dönüşerek iş akdi hükmü haline gelmesine bağlıdır<sup>42</sup>. İkramiye ödemeleri iş yeri çalışma şartı haline gelmedikçe<sup>43</sup>, işveren eşit işlem yapma borcunu ihlal etmemek şartıyla ikramiye verip vermemekte veya istediği şekil ve şartlarda vermekte serbesttir<sup>44</sup>. Öte yandan işçinin ikramiyeye hak kazanabilmesi, ikramiye için öngörülen sürede çalışmış olmasına ya da çalışmış sayılmasına bağlıdır<sup>45</sup>.

Uygulamada sık karşılaşılan bir diğer ücret eki ise primdir. Doktrinde de genel kabul gören tanımıyla prim, işverence işçinin işyerinde çalışan diğer işçilere göre üstün bir

---

sayılı yasa ile 6772 sayılı yasaya getirilen ek maddelerle işçilere ödenebilecek ikramiyelere sınırlama getirilmiştir. Buna göre 6772 sayılı yasa kapsamındaki işçilere ödenen ikramiyelerden ayrı olarak TİS. İle her yıl için en çok iki ikramiye daha verilebilecektir. Ayrıca 6772 sayılı yasa kapsamı dışındaki işçilere TİS. İle en çok dört, münhasıran yeraltında çalışan işçilere en çok beş ikramiye ödenebilecektir. Bas. İş K.'nun 14. maddesinde de gazetecilere her hizmet yılı sonunda işverenin sağladığı karın emeklerine düşen nispi karşılığı olarak asgari birer aylık ücretleri tutarında ikramiye ödenmesi gerektiği hükme bağlanmıştır. Bize göre bu hükümde belirtilen ücret eki her ne kadar ikramiye olarak adlandırılmışsa da bu çeşit bir ödeme kardan pay almadır.

<sup>42</sup> ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, s. 145; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 284; SÜMER, Haluk Hadi, s. 70; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 121–122; “Dosya münderعاتi ile delillerden ikramiyenin her yıl verilmek suretiyle iş akdinin kurucu unsuru haline geldiği anlaşılmaktadır. 1972 yılı davacıya ödenmesi gereken ikramiye miktarı tespit edilerek o yıl çalıştığı süre ile orantılı miktarın hüküm altına alınması gerekir”, Y. 9. HD. 05.02.1980 T. 1980\587 E. 1980\771 K, Aynı doğrultuda, Y. 9. HD. 17.03.1976 T. 1976\6460 E. 1976\9400 K: EYRENCİ, Öner, Yargıtay’ın 1979–1983 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, Ücret ve İşin Düzenlenmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi Yayını, İstanbul 1985, (Kısaca: Ücret), s. 151–152.

<sup>43</sup> EYRENCİ, Öner, Ücret, s. 152, İşyerinde üç yıldan fazla ikramiye ödemesi yapılmasının çalışma şartı kabul edildiğine yönelik; YHGK. 05.03.2003 T. 9\11 E. 54 K: AKYİĞİT Ercan, İş Kanunu Şerhi, İçtihatlı ve Uygulamalı İş Kanunu Şerhi, Seçkin Yayınevi, Ankara 2006, s. 1347–1348; “Davacı, aradan geçen uzun zamana rağmen ikramiye uygulamasının kaldırılmasına itirazda bulunmamış ve ödemeleri ikramiyesiz olarak kabul etmiştir. İş sözleşmesi feshedildikten sonra, ikramiye alacağından da bahsederek olacak isteğinde bulunmuştur. Taraflar arasındaki bir sözleşmeden kaynaklanmayan, davalı işverenin tek taraflı iradesi ile ödemekte olduğu ikramiyenin yıllar önce kaldırıldığı ve durumun davacı tarafından da bilindiği açıktır. Artık bu durumda, ikramiyenin kaldırıldığı tarihten sonrası için, ikramiye alacağından söz edilemez”, Y. 9. HD. 25.04.2004 T. 2004\22671 E. 2004\14451 K: Kazancı İçtihat Bankası, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com).

<sup>44</sup> Örneğin işçilerin sendikali-sendikasız ayrımına tabi tutulması gibi aynı durumda ve aynı nitelikteki işi yapan işçiler arasında haklı bir neden bulunmadıkça ayırım yapılması eşit işlem borcuna aykırılık teşkil eder. DEMİR, Fevzi, İş Hukuku, s. 74; Ayrıca bkz, TUNCAY, Aziz Can, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1982, (Kısaca: Eşit Davranma İlkesi), s. 202–206.

<sup>45</sup> Y. 9. HD. 23.06.1994 T. 1994\8384 E. 1994\10060 K: EYRENCİ, Öner, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Tebliği, Yargıtay İş Hukuku Değerlendirme Tebliği, MESS Yayınları, İstanbul 1996, (Kısaca: İş İlişkisinin Kurulması), s. 11; Y. 9. HD. 24.11.2005 T. 2005\9819 E. 2005\37165 K: Legal İHD. 2006\10, s. 692.

başarı ve çaba göstererek üretimde artış sağlanması, daha az maliyetle üretimin gerçekleştirilmesi, üretimde daha iyi kaliteye ulaşılması gibi katkılarının ödüllendirilmesi ve çalışmaya özendirme amacıyla işçiye asıl ücretini tamamlayıcı nitelikte yapılan ek ödemelerdir<sup>46</sup>. Prim işçinin üstün hizmetini ödüllendirmek maksadıyla ödenmesi bakımından ikramiyeye benzemekte hatta zaman zaman bu iki kavram birbirleriyle karıştırılmaktadır. Ancak primin işin gelişmesini sağlamak ve özellikle nitelikli işçiler bakımından zamana göre ücretin sakıncalarının bertaraf edilmesi amacını taşıması, onu özel vesilelerle ödenen ikramiyeden ayırmaktadır<sup>47</sup>. Öte yandan primde ikramiye gibi iş akdinde ya da toplu İş sözleşmesinde düzenlenebileceği gibi işverence tek taraflı olarak ta ödenebilir<sup>48</sup>. İşverenin tek taraflı prim ödemesi, işyeri çalışma koşulu haline geldiği ve prim ödemesi için işverence belirlenen şartların olduğu hallerde işçi açısından talep hakkı doğacaktır<sup>49</sup>.

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 4958 Sayılı Kanunla değişen 77. maddesinde bahsi geçen komisyon ise, işverene iş sözleşmesi ile bağlı bulunan işçinin, yaptığı veya aracılık ettiği iş ve işverene sağladığı çıkar üzerinden belirli bir yüzdenin hesaplanarak işçiye ödenmesi şeklindeki ücrettir<sup>50</sup>. Ancak 31.05.2006 tarihli ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 106. maddesi ile 506 Sayılı Kanunun neredeyse bütün hükümleri yürürlükten kaldırılmış, komisyona 5510 Sayılı Kanunun "Prime esas kazançlar" başlıklı 80. maddesinde yer verilmiştir<sup>51</sup>. Ayrıca 5510 Sayılı Kanunun 5754 Sayılı Kanunla değişik 80. maddesinde prime esas kazançların hesabında, hak edilen ücretlerin, yanı sıra prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit

<sup>46</sup> ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, s. 144; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 283; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 126–127; SÜMER, Haluk Hadi, s. 71; TURAN, Kamil, s. 93; EKONOMİ, Münir, s. 132; ESENER, Turhan, s. 168; DEMİR, Fevzi, İş Hukuku, s. 75.

<sup>47</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 127; KORKUSUZ, M. Refik, Uluslararası Sözleşmelerde ve Türk İş Hukukunda İşçilik Alacaklarının Korunması, Roma Yayınları, Ankara 2004, (Kısaca: İşçilik Alacakları), s. 13; SÜMER, Haluk Hadi, s. 71; DEMİR, Fevzi, İş Hukuku, s. 75.

<sup>48</sup> Yargıtay primin üretim yapılan iş yerinde verimliliği artırmak amacıyla yapılan bir uygulama olduğunu belirterek işyerinde uzun zamandır üretim yapılmaması halinde toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan prim alacağının reddinin gerekeceğini hükme bağlamıştır. Y. 9. HD. 03.03.2003 T. 2003\16 E. 2003\2821 K: Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2003, s. 42; Aynı doğrultuda, Y. 9. HD. 25.09.2001 T. 2001\13569 E. 2001\14576 K: Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2001, s. 50–51.

<sup>49</sup> Yargıtay'ın bir kararında, şirketin yönetim kurulunca kalite belgesinin alınması ve bunun 1998 Eylül ayına kadar gerçekleşmesi koşuluyla bir maaş tutarında prim ödeneceği kararlaştırılıp işçilere duyurulmuş ve bu belge süresinde alınmış olduğundan vaat edilen primin ödenmesi gerekmektedir. Y. 9. HD. 03.11.1999 T. 1999\13891 E. 1999\16687 K: ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, s. 144.

<sup>50</sup> ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, s. 146.

<sup>51</sup> Bu kanun tüm hükümleriyle 2008 yılının Ekim ayı başında yürürlüğe girecektir.

istihkaktan o ay içinde yapılan ödemelerin de dikkate alınacağı belirtilmiştir. Genelde asıl ücrete ek olarak ödenen komisyon ücreti, bazen asıl ücret olarak ta ödenebilmektedir. Ancak asıl ücretin komisyon olarak ödenebilmesi, taraflar arasında bu konuda ki bir anlaşmanın varlığına bağlıdır<sup>52</sup>. Uygulamada karşılaşılan başka bir ücret eki ise kardan pay almadır. 5510 Sayılı Kanununun 80. maddesinde komisyonun yanı sıra kardan pay alma da geçmektedir. Kardan pay alma (temettü ikramiyesi), işçiye asıl ücretinin yanında işletmenin elde ettiği karın belli bir oranına katılması imkânını sağlayan ücret ekidir<sup>53</sup>. BK. m. 323 f. 2'ye göre, ücretle birlikte kardan pay verilmesi de kararlaştırılabilir<sup>54</sup>. İlgili hüküm gereğince böyle bir durumda, işveren işçiye ya da onun yerine iki tarafın veya hakemin tayin ettiği tarafsız bir kimseye işletmenin karı ve zararıyla ilgili gerekli bilgiyi verme, hesap defterlerinin incelenmesine müsaade etmek zorundadır.

Öte yandan 17.04.2008 tarihli ve 5754 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun<sup>55</sup> ile iş hukuku alanında önemli değişiklikler yapılmıştır. İlgili kanununun 85. maddesi ile İş Kanununun 32. maddesinin 2. fıkrası değiştirilerek işçinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödeneceği hükme bağlanmıştır. 5754 Sayılı Yasa ile yapılan bu değişiklik neticesinde 32. maddede anılan ücret genişletilmiş ve ücretin yanı sıra işçiye ödenen prim ve her çeşit istihkaktan söz edilmiştir. Ayrıca ilgili yasanın 82. maddesi ile 818 Sayılı Borçlar Kanununun 323. maddesi, 83. maddesi ile 5953 Sayılı Basın İş Kanununun 14. maddesi ve 84. maddesi ile 854 Sayılı Deniz İş Kanununun 29. maddesi de aynı yönde değiştirilerek, bu yasalar bakımından da ücretin yanında prim, ikramiye ve her çeşit istihkaka yer verilmiştir.

---

<sup>52</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 129; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 286.

<sup>53</sup> NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, s. 220; DEMİR, Fevzi, İş Hukuku, s. 77; TURAN, Kamil, s. 95.

<sup>54</sup> Yargıtay'ın bir kararına göre, temettü ikramiyesi dağıtılması kararı verildiği tarihte işten ayrılmış olan işçinin de çalıştığı süre ile orantılı olarak bu ikramiyeden yararlanması gerekir. Y. 9. HD. 05.11.1987 T. 1987\9360 E. 1987\9874 K: Tekstil İşveren Dergisi, Ekim 1988, s. 19.

<sup>55</sup> RG. 08.05.2008, No: 26870.



Ücretle ilgili olarak bir başka ayırım ise net ücret, brüt ücret ayırımıdır. Net ücret, işçinin asıl ücretinden her türlü yasal kesintinin yapılması sonrasında geriye kalan ücrettir. Brüt ücret ise ücretin yasal kesintilere uğramadan önceki halidir<sup>56</sup>.

### C. ÜCRET SİSTEMLERİ

İş Hukuku mevzuatımızda, ücretlerin hangi esaslara dayanılarak hesaplanıp ödeneceği konusunda çeşitli sistemler kabul edilmiştir. İş hukuku mevzuatımızda ve uygulamada kabul görmüş bulunan, zamana göre, verime göre ve yüzde usulü olarak sayabileceğimiz üç türlü ücret sisteminden bahsetmek mümkündür.

İşletme açısından ücret sisteminin belirlenmesi son derece önemli ve ciddiye alınması gereken bir husustur. İyi kurulmuş ve sağlıklı işleyen ücret sistemi işletme ile işçi arasındaki ilişkinin uyumu ve karşılıklı tatminin sağlanmasına katkı yapar<sup>57</sup>. Bahsetmiş olduğumuz ücret sistemlerinden uygulamada en çok rağbet göreni ve en eski olanı, ücretin çalışma süresinin uzunluğuna göre hesaplandığı, başka bir deyişle, belirli bir zaman için, bir miktar paranın saptanması ile doğan zamana göre ücrettir<sup>58</sup>. Bu ücret şeklinde, üretilecek malın miktarı, kalitesi veya verimlilik ve üretim artışı gibi kıstaslar üzerinde durulmadığından, işçinin ücreti hak edebilmesi için hizmet akdinde belirtilen zaman birimi içinde hizmetini işverene tahsis etmesi yeterlidir. Yani bu sistemde belirlenen süre içinde üretilen işin az ya da çok olması işçiye ödenecek olan ücretin azalması veya çoğalması gibi bir hukuki sonuç doğurmayacaktır<sup>59</sup>.

<sup>56</sup> AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, s. 158.

<sup>57</sup> NAZLI, Seçkin, s. 492.

<sup>58</sup> AARONOVİTCH, Sam, s. 31; ZAIM, Sabahattin, s. 317; AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, s. 159; Ücretin aylık ödenmesi halinde, aylık ödenen ücreti, maktu aylık ücretten ayırmak gerekir. Ücretin aylık olarak ödenmesinde saat, günlük, haftalık ya da parça başına ücretle çalışan işçilerin ücretleri, tarafların anlaşması ile çalıştıkları tüm süreler toplanarak ayda bir toplu halde ödenir. Ücretin bu şekilde ödenmesinde işçi hasta, izinli veya çeşitli sebeplerle mazeretli olduğu süreler bakımından ücrete hak kazanamaz. Bu bakımdan aylık ödeme bir ücret sistemi olmayıp, çeşitli ücret sistemlerinde ücretin ödeneceği zamanı gösterir. Öte yandan taraflar işçiye maktu bir aylık ücretin ödeneceğini kararlaştırmışsalar, bu ücret işçinin sair sebeplerle izinli olduğu günler açısından bir kesintiye uğramaksızın her ay tam olarak ödenir. Ancak maktu aylık ücretle çalışanlara, ay içindeki hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri için, bu günlerin ücreti aylık ücretin içinde sayıldığından ayrıca bir ödeme yapılmaz (İş K. m. 49\son). SÜMER, Haluk Hadi, s. 72; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 280; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 99.

<sup>59</sup> TURAN, Kamil, s. 88; ESENER, Turhan, s. 173; DEMİR, Fevzi, İş Hukuku, s. 73; UZUN, Bekir, s. 123; ZAIM, Sabahattin, s. 318.

Başka bir ücret sistemi ise verime göre ücrettir. Bu ücret sisteminde emeğin verimine, yani üretilen mal veya hizmetin miktarına göre ödeme yapılır<sup>60</sup>. Verime göre ücret sisteminde işçi çıkardığı işe göre ücret aldığından esasen son derece adil bir ücret sistemidir<sup>61</sup>. Bu ücret sisteminin uygulamada en yaygın olan çeşidi parça başına (akort) ücrettir. Parça başına ücrette işçiye yapılan ödeme işin sonucuna, yani işçi tarafından üretilen mal birimine ve miktarına göre belirlenir<sup>62</sup>. Bu çeşit ücretin, işveren açısından, ücretin yapılan işin tam karşılığı olması, işçi açısından ise, beceriklilik ve hızlı çalışmaya bağlı olarak daha çok ücret alması şeklindeki yararlarının yanı sıra işçiyi aşırı çalışmaya sevk etmesi sebebiyle yorması ve yıpratması<sup>63</sup> ayrıca işletmede işin çeşitli sebeplerle yavaşlaması ya da işverence işçiye yeterince iş verilmemesi ile ortaya çıkan zararları da vardır<sup>64</sup>. İşte parça başına ücret sisteminin anılan zararlarının giderilmesi ve bu sistemle çalışan işçinin ücretinin korunması bakımından, BK. m. 324’de yer alan düzenlemeyle işçilerin belli bir miktar işin garanti edilmesini istemeleri olanaklı kılınmıştır. Ayrıca İş K. m. 24, b.2, fıkra f’ye göre de, ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp ta, işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa işçi iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilir.

---

<sup>60</sup> SÜMER, Haluk Hadi, s. 72; DEMİR, Fevzi, İş Hukuku, s. 73; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 101–102.

<sup>61</sup> AARONOVITCH, Sam, s. 32.

<sup>62</sup> ESENER, Turhan, s. 173; EKONOMİ, Münir, s. 132; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 112; EVREN, Öcal Kemal, İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması, Seçkin Yayınları, Ankara 2007, (Kısaca: Ücret), s. 27. Yargıtay’ın bir kararına göre, işçinin, işverenin emir ve talimatı doğrultusunda, işyerinde satılan parçanın düzeltme işini parça başına belirlene ücretle, çalışma günü içinde ancak evde gerçekleştirmesi, işin hizmet akdi olma özelliğini değiştirmez ve kuruma bildirilmeyen bu çeşit çalışmalarda sigortalı hizmetlerdendir. Y. 21. HD. 08.06.2000 T. 2000\4984 E. 2000\4611 K: İşveren Dergisi, Şubat 2001, s. 17.

<sup>63</sup> İşçi sendikalarının açıklanan nedenlerle akort ücret sistemine “akort-mort” sloganıyla karşı çıkmaktadır. ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, s. 141; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 104. Sendikalar, son yıllarda uygulamasına sıkça rastladığımız, kişinin yaptığı işte gösterdiği performans dikkate alarak, performans düzeyindeki artış ile ücret düzeyi arasında ilişki kuran bireysel performans dayalı ücret sistemine de, işçi-işveren sendikalarınca kolektif ilişkiler yoluyla belirlenen ücret standartlarından uzaklaşılması endişesi ile en sıcak bakmamaktadır. NAZLI, Seçkin, s. 493; Bilgin, Mehmet Hüseyin, Bireysel Performansa Dayalı Ücret ve Verimlilik, Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 16, Sayı: 1, Ocak 2002, s. 4 vd; ÜNAL, Ayşe, Performansa Dayalı Ücret ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, Kamu-İş Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 1, Temmuz 1999, s. 4 vd.

<sup>64</sup> SÜMER, Haluk Hadi, s. 72; TURAN, Kamil, s. 89; ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, s. 140–141; ZAIM, Sabahattin, s. 334.

Bir diğ er ücret sistemi de yine uygulamada sıkça rastlanan yüzde usulüne göre ücrettir<sup>65</sup>. İş Kanununun, 51. ve 52. maddeleri ile Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik<sup>66</sup> hükümlerine göre uygulama alanı bulan yüzde usulü ücret, otel lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerlerle, içki içilen, ayak üzeri yenilip içilen gıda maddesi satan yerlerde hesap pusulalarına belirli bir yüzde eklenmesi suretiyle üçüncü kişi durumunda ki müşterilerden<sup>67</sup> alınan paraların, çalışan işçilere belirli oranlarda ödenmesi şeklinde ortaya çıkar<sup>68</sup>. İşveren bu ücret sisteminde, müşterilerden yüzde usulüne göre alınan paraları Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından verilen bir deftere işlemek, hesap sonuçlarını işçilerinden kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye bildirmek (İş K. m. 52) ve alınan paraları eksiksiz bir şekilde işçilere dağıtmak zorundadır (İş K. m. 51\1). Yüzde usulü ücret sisteminin uygulandığı işyerlerinde, yeterince satış yapılamaması halinde ücret beklenenin altına düşecek ve işçi açısından olumsuz etkiler yaratacaktır. Bu tür ücretin işçi açısından yaratacağı olumsuz etkinin giderilmesi ve işçinin ücretinin korunması bakımından öncelikle bu ücret sisteminin asgari ücret esasını etkilemeyeceği ve işçinin elde ettiği ücretin asgari ücretin altında kalması durumunda aradaki farkın işveren tarafından tamamlanması zorunluluğu kabul edilmiştir<sup>69</sup>. Yüzde usulü ücret sistemine karşı ücretin korunmasında bir başka çözüm ise, “garanti ücret” uygulamasıdır. Bu uygulama ile taraflar işçinin yüzde usulü ücret alacağını, ancak bu ücretin tarafların belirleyeceği bir miktarın altına düşmesi halinde aradaki farkın işverence tamamlanacağını kararlaştırabilirler<sup>70</sup>. Öte yandan yüzde usulü ücretin sakıncalarını gidermek bakımından, yüzdenin uygulandığı işyerlerinde zamana göre ücret ile yüzde usulü birleştirilerek karma bir sistemin benimsenmesi de mümkündür.

---

<sup>65</sup> Yüzde Usulü Ücretle ilgili ayrıntılı bilgi için bkz, TUNCAY, Aziz Can, Yüzde Usulü Ücret, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, Türk Kamu-Sen Türkiye Maden, Enerji ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, İstanbul 1991, (Kısaca: Yüzde Usulü), s. 285 vd.

<sup>66</sup> RG. 28.02.2004, No: 25387.

<sup>67</sup> İş K. m. 32\1’ de ücretin üçüncü kişiler tarafından da ödenebileceğini hükme bağlamıştır.

<sup>68</sup> TUNCAY, Aziz Can, Yüzde Usulü, s. 285; EVREN, Öcal Kemal, Ücret, s. 55.

<sup>69</sup> TUNCAY, Aziz Can, Yüzde Usulü, s. 285 vd; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 111–112.

<sup>70</sup> TUNCAY, Aziz Can, Yüzde Usulü, s. 292, 293, 297.

## D. ÜCRETİN BELİRLENMESİ VE ÖDENMESİ

Ücret ödeme borcunun kaynağını esasen iş sözleşmesi oluştursa da devletin bu borca, ücretin korunması amacıyla geniş ölçüde müdahalesi söz konusudur<sup>71</sup>. İşçiye ödenecek ücretin saptanması toplu iş sözleşmeleriyle gerçekleştirilebileceği gibi, iş sözleşmesinin tarafları da, BK. 19–21. maddelerinde düzenleme konusu yapılan, sözleşme serbestisi içerisinde, ancak asgari ücretin altında kalmamak koşulu ile ücretin miktarını kararlaştırabilirler<sup>72</sup>. Öte yandan, iş akdinde, ücret miktarının açıkça veya hiç belirtilmemiş olması sözleşmenin var olmadığını göstermez. Böyle bir durumun varlığı halinde ücret, BK m.323/1'e göre o bölgede ki mesleki örf, âdete ve emsal işlerde çalışan işçilerin (İş K. m. 13\3) aldıkları ücrete göre saptanacaktır<sup>73</sup>. Bu konuda bir Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı da, ücretin sözleşmede belirlenmemesi halinde emsal işlerde çalışan işçilerin ücretleri göz önünde tutularak belirleneceği yönündedir<sup>74</sup>. Bununla beraber uygulamada zaman zaman işçiye ödenen gerçek ücretin bordroya olduğundan düşük yansıtıldığı da görülmektedir. Böyle bir durumda işçinin bu ücret bordrolarını herhangi bir ihtirazı kayıt ileri sürmeden imzalamış olması, bordroda gösterilmiş ücretin ödenen gerçek ücret olması anlamına gelmeyecektir<sup>75</sup>. Bu durumda işin niteliği, işçinin çalışma süresi, iş tecrübesi, işyerinin özellikleri, aynı veya benzer

<sup>71</sup> ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, s. 137.

<sup>72</sup> SÜMER, Haluk Hadi, s. 73; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 286; EYRENCİ, Öner\TAŞKENT, Savaş\ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, Legal Yayınları, 3. Baskı, İstanbul 2006, s. 132.

<sup>73</sup> UZUN, Bekir, s. 127; AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, s. 160.

<sup>74</sup> YİBK. 18.11.1964 T. 1964\2 E. 1964\4 K: RG.27.11.1964, No: 11867; Y. 9. HD. 12.3.1979 T. 1979\1771 E. 1979\3869 K: SÜZEK Sarper, İş Hukuku, s. 286; Y. 9. HD. 18.5.1989 T. 1989\2049 E. 1989\4583 K: Tekstil İşveren Dergisi, Kasım 1989, s. 18; “Davacı, kıdem tazminatı ile fazla mesai, yıllık izin ücreti, yol-yemek paralar, resmi ve dini bayram paralarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Davacının aldığı ücret taraflar arasında ihtilaftır. Ücretle ilgili itibar edilmesi mümkün yazılı bir belge mevcut değildir. Taraf tanıkları ise ücret konusunda farklı beyanlarda bulunmuşlardır. Bu nedenle davacının, yaptığı iş, kıdem süresi ve çalıştığı yıllar açıklanarak meslek kuruluşundan alabileceği ücret sorulmalı, tüm dosya içeriği ile birlikte değerlendirilerek davacının ücreti saptamalı bu ücrete göre gerekli görülürse bilirkişiden ek rapor alınmalı ve sonucuna göre kabul edilen isteklerle ilgili hüküm kurulmalıdır”, Y. 9. HD. 01.12.2005 T. 2005\10539 T. 2005\37777 K: Kazancı İçtihat Bankası, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com); “Mahkemece davacının çalıştığı tarihler ve fiilen yaptığı işi bildirilerek, ne miktar ücret alabileceği ilgili meslek kuruluşundan araştırılmalı ve alınacak olan yazı dosya içeriği ile yeniden bir değerlendirmeye tabi tutularak, gerekirse bilirkişiden ek rapor alınmak suretiyle sonuca gidilmelidir”, Y. 9. HD. 21.03.2006 T. 2006\1706 E. 2006\7084 K: Kazancı İçtihat Bankası, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com).

<sup>75</sup> ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, s. 138; UZUN, Bekir, s. 127.

işlerde çalışan işçilere ödenen ücretler göz önüne alınarak işçinin gerçek ücreti belirlenmelidir<sup>76</sup>.

Esasen ücretin belirlenmesi konusunda en önemli kriter, çalışanların yaptıkları işlerle, ücret arasında bir denge kurarak, adaletli bir karşılığın ödenmesini sağlamaktır<sup>77</sup>. Ücretin ve ücret artışlarının belirlenmesinde işveren tarafsız olmalı ve tüm çalışanlara hak ettiği ölçüde, objektif kriterlere dayanarak ücret ödemesi yapmalıdır<sup>78</sup>. Konuya işletme düzeyinde yaklaşıldığında, bir takım işçilerin psikolojik baskı altında olmaksızın işlerini devam ettirebilmeleri bakımından ücret düzeyinin objektif kriterlere bağlanması faydalı olacaktır<sup>79</sup>. Zira işçinin kendisi ve ailesinin geçimini sağlayabilecek yeterli ücreti alması ve kendisi ile aynı işleri yapan işçilerin gelirleriyle kendi gelirini karşılaştırdığında tatmin olması olumlu iş ilişkisinin de ön şartıdır<sup>80</sup>. Nitekim işverenin eşit davranma yükümlülüğünün işçilere ödenen ücret bakımından da söz konusu olduğu kabul edilmektedir. Ancak bu eşitlik mutlak bir eşitlik değildir. Sözleşme serbestisi uyarınca kural olarak işverenin işçi işe girerken ücret konusunda eşit davranma yükümlülüğü bulunmamaktadır. Zira işverenin işçiyi işe aldığı sırada, işin ve işyerinin niteliği ülkenin ekonomik durumu gibi çeşitli faktörler ücretin belirlenmesinde rol oynamaktadır<sup>81</sup>. Bunun yanında ücrette eşit davranma ilkesi iş sözleşmesinin devamı sırasında önem arz etmektedir. Buna göre, işyerinde genel bir ücret zammının uygulandığı hallerde ya da işçilere esasen tamamen işverenin serbest iradesi ile yapılan sosyal yardımların ve ek ödemelerin işyeri uygulamasına dönüştüğü hallerde işveren

<sup>76</sup> Y. 9. HD. 3.10.2000 T. 2000\8614 E. 2000\13106 K: Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2001, s. 51; Y. 9. HD. 14.03.1988 T. 1988\873 E. 1988\2968 K: UZUN, Bekir, s. 127.

<sup>77</sup> BACCİ, Guy J, Ücret Yönetimi, (Çeviren: İsmail Çakaloz), Olgaç Matbaacılık, Ankara 1977, s. 1.

<sup>78</sup> TUNCAY, Aziz, Can, Eşit Davranma İlkesi, s. 172; NAZLI, Seçkin, s. 492, “Davalının çalışanlarına uyguladığı ücret artışından aralarında davacının da bulunduğu emekli olması planlanan işçilerin yararlandırılmaması, eşitlik ve adalete aykırıdır. Zira uzun yıllar çalışmış ve yaşlılık aylığı almaya hak kazananlar ücretleri artırılmayarak bir anlamda cezalandırılmaktadır. Bunun sadece daha az tazminat ödemekten başka bir amacı olmadığı ve bu uygulamanın kabul edilmesi halinde ise işverenler açısından örnek alınabileceği düşünüldüğünden 04.12.2002 tarihli bilirkişi raporu doğrultusunda taleple bağlı kalınarak davanın kabulü gerektiği sonucuna varılmıştır”, Y. 9. HD. 19.12.2002 T. 2001\694 E. 2002\708 K, Aynı doğrultuda, Y. 9. HD. 06.10.2003 T. 2003\3551 E. 2003\16308 K: ÖZDEMİR, Erdem, Ücret Artışında Eşitlik ve Adalet, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı: 5, Ocak-Şubat-Mart 2005, (Kısaca: Eşitlik), s. 253.

<sup>79</sup> KUTAL, Metin, s. 297.

<sup>80</sup> BACCİ, Guy, J, s. 2.

<sup>81</sup> TUNCAY, Aziz, Can, Eşit Davranma İlkesi, s. 168–169. Ancak ücretlerin toplu iş sözleşmesi ile belirlenmiş olduğu bir işyerinde, işe giren işçinin taraf sendikaya üye olması halinde işverenin TİS ile bağlı olarak eşit davranma yükümlülüğü bulunduğu gibi, işçinin işe alınması sırasında dil, din, ırk, cinsiyet gibi nedenlerle de daha düşük bir ücret belirlenemez. Bunun gibi işçi işe alındığı sırada dahi asgari ücretin altında bir ücret saptanamaz. Aynı yazar, s. 169–170; ÖZDEMİR, Erdem, Eşitlik, s. 259

keyfi davranamayacak ve bu ödemeler konusunda işçilere eşit davranma yükümlülüğü altında olacaktır<sup>82</sup>. Ancak iş gerekleri, işyerinin faaliyet alanı, işçinin eğitim düzeyi, deneyimi, işindeki verim ve performansı gibi unsurlar aynı işte çalışan işçiler bakımından ücret farklılıklarına yol açan kriterlerdir<sup>83</sup>. Bu sebeple işverenin ücret zammı ya da ek ödemeler konusunda işin ve işçinin niteliğine veya işçinin o iş için gösterdiği performansa göre bir ayırım yapması ya da belli ücret grupları oluşturması mümkündür. Ancak böyle bir durumda dahi, işverenin bu grupları oluşturmasında objektif kriterlere göre hareket etmesi ve haklı bir neden olmaksızın aynı gruptaki işçilere sağlanan ücret ve ekleri bakımından eşit davranma ilkesini ihlal etmemesi gerektiği kabul edilmelidir<sup>84</sup>.

İşverenin ücretin belirlenmesi ve ödenmesinde eşit davranma yükümlülüğü özellikle kadın ve erkek işçiler bakımından bir ayırım yapılmaması bakımından da önem arz eder. Ücrette eşitlik bakımından kadın ve erkek işçilere ayırım yapılamaması esası, geçmiş dönemlerde sanayileşmiş birçok batı ülkesinde erkeklerle aynı işi yapmalarına ve aynı verimle çalışmalarına rağmen kadın işçilerin düşük ücretlerle çalıştırılması neticesinde yaratılan ayrımcılığın önlenmesi bakımından kabul edilmiştir<sup>85</sup>. Hukukumuzda, Anayasa'nın "Ücrette Adaletin Sağlanması" başlıklı 55. maddesinde, devletin çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret almaları ve diğer sosyal yardımlardan yararlanabilmeleri için gereken tedbirleri alacağı belirtilmiştir. Yine Anayasa'nın 10. maddesinde "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir" denerek eşitlik ilkesi benimsenmiştir. Bununla beraber ayrımcılığın önlenmesi bakımından ILO'nun "Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında" 100 Sayılı Sözleşmesi de Türkiye tarafından kabul edilmiş ve hukukumuzda mal olmuştur. Ayrıca İş Kanununun "Eşit Davranma İlkesi" başlıklı 5. maddesinde de aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı hüküm altına alınmıştır.

---

<sup>82</sup> TUNCAY, Aziz, Can, Eşit Davranma İlkesi, s. 171–200 vd.

<sup>83</sup> ÇAKIR, Özlem, s. 20.

<sup>84</sup> TUNCAY, Aziz, Can, Eşit Davranma İlkesi, s. 171, 203.

<sup>85</sup> KUTAL, Metin, s. 297, Ayrıca detaylı bilgi için bkz. TUNCAY, Aziz, Can, Eşit Davranma İlkesi, s. 177 vd.

Ücretin miktar ve kapsam olarak öneminin yanı sıra geçimini ücretle sağlayan ve genellikle uzun süre beklemek için iktisadi gücü bulunmayan işçi için, belirlenen ücretin nispeten kısa aralıklarla ve düzenli bir şekilde ödenmesi de son derece önemlidir<sup>86</sup>. İş Kanunu m. 32/4'de, ücretin en geç ayda bir ödenmesi gerektiği, ancak bu sürenin toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleri ile bir haftaya kadar<sup>87</sup> indirilebileceği düzenlenmiştir. Bizimde katıldığımız bir görüşe göre, işverenin rıza göstermesi halinde, ücretin günlük ödenmesi dahi mümkün ve geçerli olmalıdır<sup>88</sup>. Öte yandan işçi ücretleri kural olarak, peşin olarak değil, işin ifasından sonra ödenir<sup>89</sup>. Ancak Basın İş Kanunu'nun 14. maddesi ile gazeteciler için kararlaştırılan ücretin her ay peşin olarak ödeneceği hükme bağlanmıştır. Bunun gibi, İş Kanunu m. 54\1 de de yıllık izne çıkan işçilerin bu süreye ilişkin ücretlerinin izne çıkmadan önce peşin ödeneceği hükmüne yer verilmiştir.

Öte yandan ücret, 95 sayılı ILO sözleşmesi, m.13/1 hükmü uyarınca ancak iş günlerinde ödenebilir. Herhangi bir tatil gününde işçi evinden çıkarılarak ücret ödemesi yapılamaz (BK. m. 77). Bununla beraber, İş Kanunu'nun 32/2. maddesi ile 1475 sayılı İş Kanunu dönemindeki uygulama, yasa hükmü halini almış ve işçilerin ücretinin işyerinin yanı sıra özel olarak açılan banka hesabına ödenebileceği düzenlenerek fiili uygulama hukuki hale getirilmiştir<sup>90</sup>. Ayrıca 5754 Sayılı Yasa ile İş K. m. 32, BK. M. 323, Den İş K. m. 29 ve Bas. İş K. m. 14 de yapılan değişiklikler ile bu kanunlara tabi işçiler bakımından ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü istihkakın işveren veya işveren vekili tarafından özel olarak açılan banka hesabına yatırılması zorunluluğu getirilmiştir. İlgili değişiklikler uyarınca işçilerin istihkaklarının banka hesabına yatırılması ile ilgili olarak, işverenlerin tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri gibi unsurları dikkate alarak işverenleri veya üçüncü kişileri zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye

<sup>86</sup> KUTAL, Metin, s. 296.

<sup>87</sup> 4857 Sayılı İş K. da ücret ödenme süresinin bir haftaya kadar indirilebileceği esası benimsenmiş, ancak bu süreden önce sona eren işler dikkate alınmamıştır. Yasada bu konuda bir boşluğun bulunduğunu kabul etmek ve bizimde katıldığımız bir görüşe göre (DEMİR, Fevzi, İş Hukuku, s. 78), bir haftadan kısa süreli işlerde ücretin işin bitiminde ödenmesi gerektiğini benimsemek gerekmektedir.

<sup>88</sup> AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, s. 162.

<sup>89</sup> ESENER, Turhan, s. 177-178; ÇENBERCİ, Mustafa, s. 689-691; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 295; AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, s. 162; SÜMER, Haluk, Hadi, s. 75; Aynı doğrultuda, Y. 9. HD. 03.02.2003 T. 2003\13671 E. 2003\1287 K: TÜHİS, Kasım 2003, s. 46.

<sup>90</sup> AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, s. 161; DEMİR, Fevzi, İş Hukuku, s. 77; ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, s. 147-148; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 294.

ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanlığı müştereken yetkili olacaktır.

Esasen uygulamada da ücretin banka hesabına ödenmesi suretiyle ifası, çoğunlukla işverenin ücreti, işçinin otomatik vezne kartı ile ulaşabileceği özel hesabına yatırması yolu ile gerçekleşmektedir<sup>91</sup>. Ücretin banka hesabına yatırılması suretiyle ifası şüphesiz ki işçi yönünden tatil günleri dâhil günün her saatinde ücretini alabilmesi, işveren yönünden ise maliyeleri azaltma açısından büyük kolaylık sağlayan bir uygulamadır<sup>92</sup>. Ancak normal şartlarda işçi ile işveren arasında gerçekleşen ücretin ödenmesi eylemine üçüncü kişi konumundaki bankanın da katılmasının bir takım hukuki meseleleri de beraberinde getireceği açıktır. Özellikle 5754 Sayılı Yasa ile getirilen yeni düzenlemeler ile işverenler açısından ücretlerin bankaya yatırılması zorunluluğu getirilmesiyle bu sakıncalar artacaktır. Zira ücretin bu şekilde ifasında devreye giren otomasyon sebebiyle işçinin ücret alacağına hiç veya zamanında kavuşamaması şeklinde bir zarara uğraması muhtemeldir. İşçinin banka hesabına ücretinin yatırılması ile işveren bu borcunu ifa etmiş olduğundan, bu andan sonra ki banka kartının kaybolması, çalınması ya da kopyalanması suretiyle hesaptaki paranın üçüncü kişiler tarafından elde edilmesi nedeniyle işçinin ücretine kavuşamaması riski doğacaktır<sup>93</sup>. Bununla beraber işçinin, ücretinin yanında gecikme faizi, cezai şart gibi bir takım ferî alacaklarının<sup>94</sup> doğması halinde normal şartlarda asıl ücret tahsil edilirken bunun dışında kalan alacakların saklı tutulduğuna dair ihtirazi kayıt konulması gerekmektedir. İşçinin ücretini otomatik veznedenden tahsili sırasında böyle bir kayıt koyma imkânı bulunmamaktadır<sup>95</sup>. Bu sebeple işçinin böyle bir alacağının varlığı halinde İş K. m. 37 uyarınca işverenin düzenleyerek

<sup>91</sup> AKIN, Levent, İşçi Ücretlerinin Otomatik Para Çekme Makineleri ile Ödenmesinin Hukuki Niteliği ve İspatı Sorunu, Yargıtay Dergisi, Cilt: 22, Sayı: 3, Temmuz 1996, (Kısaca: Otomatik Ödeme), s. 347.

<sup>92</sup> SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 294.

<sup>93</sup> AKIN, Levent, Otomatik Ödeme, s. 348; BAŞBUĞ, Aydın, İşçi Ücretlerinin Otomatik Vezne Makineleriyle Ödenmesinden Doğan Sorunlar, İHD. Sayı:2, 1993, (Kısaca: Otomatik Ödeme), s. 221 vd.

<sup>94</sup> Yargıtay, fazla çalışma ücretinin kısmen ödenmesi durumunda bunu ihtirazi kayıt belirtmeden alan işçinin önceki aylarda yaptığı fazla çalışma karşılıklarını almış olduğunu kabul etmektedir. Y. 9. HD. 04.05.1987 T. 1897\4342 E. 1987\4454 K: Kamu- İş Dergisi, 1988, s. 234; Fazla çalışma ücretinin, asıl borçtan tamamen bağımsız bir yapıda olduğuna ve ferî borç niteliği taşımadığına göre, bu ücretin ödenmeyen kısmı için ihtirazi kayda da ihtiyaç olmadığını kabul etmek isabetli olacaktır. Aynı yönde AKIN, Levent, Otomatik Ödeme, s. 357; BAŞBUĞ, Aydın, Otomatik Ödeme, s. 221.

<sup>95</sup> AKIN, Levent, Otomatik Ödeme, s. 353–356; BAŞBUĞ, Aydın, Otomatik Ödeme, s. 221 vd.



kendisine verme zorunluluğunun bulunduğu ücret hesap pusulalarına, söz konusu alacağına ilişkin ihtirazi kayıt koyması gerekmektedir<sup>96</sup>.

Ücretin banka hesabına yatırılmasının başka bir sakıncası ise ücretin haczi noktasında kendini gösterir. Daha sonra detayları ile inceleneceği üzere, işçinin alacaklılarına karşı koruma sağlamak bakımından, ücretin haczine birtakım sınırlamalar getirilmiştir. İİK. m. 89 hükmü borçlunun üçüncü kişilerdeki hak ve alacaklarının haczini düzenlemiştir. Buna göre işverence ücretin banka hesabına yatırılması ile birlikte ücret, işçinin üçüncü kişi konumunda ki bankadan olan alacağı haline gelecektir. Bu ise işçinin alacaklısına, normal şartlarda tamamına haciz koyduramayacağı ücretin tamamını haczedebilme imkânı sağlamaktadır. Ücret böyle bir durumda hukuki himayeden mahrum kalmaktadır<sup>97</sup>.

Ücretin ödenme yeri bakımından korunmasını hedefleyen başka bir hükme ise İş. K. m. 32\6 da yer verilmiştir. 95 Sayılı ILO Sözleşmesinin 13\2 hükmüne de uygun bulunan bu düzenlemeye göre, meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkân ve mağazalarda, buralarda çalışan işçiler hariç, ücret ödemesi yapılamaz. 1475 Sayılı yasada da yer alan bu düzenlemeyle amaçlanan, işçinin çoğu zaman tek geçim kaynağı olan ücretini tüketime teşvik eden ve ihtiyacı dışında kullanabileceği bir yerde harcamasını önlemektir<sup>98</sup>. Ancak 5754 Sayılı Yasa ile 32. maddede yapılan değişiklikler sonucunda işverence ücretlerin işçinin özel banka hesabına yatırılması söz konusu olacağından, 32\6 hükmü bundan böyle yasada belirtilen belli ölçülere dâhil olmayan sınırlı sayıda işveren bakımından uygulama alanı bulacaktır

---

<sup>96</sup> ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, s. 148; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 295; BAŞBUĞ, Aydın, Fazla Çalışma Ücreti Eksik Ödenen İşçinin Alacağı BK. M. 133'E Göre Sona Erer mi? TÜHİS, Cilt: 17-18, Sayı: 6-1, Kasım 2002- Şubat 2003, (Kısaca: Fazla Çalışma), s. 53.

<sup>97</sup> Bu husus, "Ücretin Haczinin Belli Bir Kısımla Sınırlandırılması" başlığı altında etraflıca ele alınacaktır.

<sup>98</sup> UÇUM, Mehmet, Yeni İş Kanunu Seminer Notları, Legal Yayıncılık, Eylül 2003, İstanbul, s. 60; DEMİR, Fevzi, İş Hukuku, s. 78.

## E. ÜCRET ALACAKLARINDA ZAMANAŞIMI

Ücret alacaklarında zaman aşımı süresi beş yıldır (İş K. m. 32/son)<sup>99</sup>. Bu hükmün kapsamına fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ile ikramiye ve prim şeklindeki ücret ekleri gibi, nakdi ve aynı ücret niteliğindeki tüm ödemeler girmektedir. Buna karşılık, işçinin ücret niteliği taşımayan ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, iş kazasından doğan tazminatlar gibi tüm tazminat alacakları BK. m. 125'deki on yıllık genel zamanaşımına tabidir. Öte yandan işçilik ücretlerine yönelik zamanaşımı bakımından özel hüküm BK. m. 126 f. 3'te yer alır. Bu hükme göre de, ücret alacaklarına ilişkin davalar beş yıllık zamanaşımına tabidir. Gerek İş Kanununda gerekse Borçlar Kanununda düzenlenen beş yıllık zaman aşımı süresi ücretin sosyal niteliği ve önemi karşısında son derece kısa bir süredir. Üstelik buradaki beş yıllık zaman aşımı süresi iş akdinin sona ermesinden itibaren değil, ücret alacağının doğmasından itibaren işlemeye başlar ve işçinin bu süre dâhilinde çalışıyor olması zamanaşımının işlemesini durdurmaz (BK. m. 128)<sup>100</sup>. Bunun tek istisnası ise, ev hizmetlerinde çalışan işçilerin ücret alacakları olup, bu tip hizmet sözleşmelerinde zamanaşımı süresi, hizmet sözleşmesinin sona ermesinden itibaren işlemeye başlar (BK. m. 132\4). Ancak bize göre de isabetli olan bir görüşe göre İş Kanununda öngörülen zamanaşımı, hizmet sözleşmesinin devam ettiği sürece işlememelidir<sup>101</sup>. Zira uygulamada işçinin, hizmet sözleşmesinin devamı süresince işini kaybetme korkusu ile işverene karşı işçilik alacakları talebiyle yargı yoluna gidemediği görülmektedir. Bu da günümüz koşullarında işini kaybetmek istemeyen işçinin ücretini veya sair alacaklarını alamamış olmasına rağmen, çalışmaya devam etmesine ve iş sözleşmesinin devam ettiği bu süre zarfında zamanaşımı süresinin işleyip bitmesine neden olmaktadır.

---

<sup>99</sup> Bu düzenleme BK' daki alacaklar için öngörülen on yıllık zaman aşımı süresinin istisnasını oluşturmaktadır. Esasen Bilim Kurulunca işçi ücretlerinin korunması bakımından isabetli olarak bu süre BK. ile uyumlu olarak on yıl şeklinde düzenlenmişken, ne yazık ki bu düzenleme TBMM'de kabul edilmemiş ve kanaatimizce yerinde olmayarak yürürlükteki haliyle yasalaşmıştır.

<sup>100</sup> SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 298; UZUN, Bekir, s. 128; ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, s. 149.

<sup>101</sup> AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, s. 163.

## F. ÜCRETE İLİŞKİN İSPAT

### 1. İspat Yükümü

İşçi ile işveren arasında ücret konusunda çıkacak uyuşmazlıklarda, ücret ödeme borcu, işverene ait bir borç olduğundan, ücretin ödendiğini ispat etme yükü de işverene düşecektir<sup>102</sup>. Zira ücret ödeme borcunu yerine getirdiğini iddia eden işverenin bu iddiasını ispatla yükümlü tutulması da ücretin korunmasına yönelik amaç gözetildiğinde en doğru olanıdır. Nitekim Yargıtay'ın konu ile ilgili içtihatları da bu yöndedir<sup>103</sup>. Görüldüğü üzere, ücret borcunun ödenmesi konusunda ispat bakımından, MK'nın 6. maddesinde öngörülen, taraflardan her birinin hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlü olacağına yönelik genel kurala istisna getirilmiştir. Esasen ücretin ödendiğine ilişkin ispat yükümlüsünün işveren olacağına yönelik açık bir yasa hükmü bulunmamaktadır. Ancak ücret borcu ile ilgili uyuşmazlıklarda, işçinin ücretin ödenmediği yönündeki iddiası menfi bir vakıya dayandığından, bu iddiasıyla ilgili delillere ulaşması kolay olmayacaktır. Bu sebeple ücretin ödendiğini iddia ederek müspet bir vakıya dayanan işverenin hem doktrin hem de Yargıtay'ca bu iddiasını ispat yükümlülüğünde olduğu kabul edilmektedir. Ancak, ücret konusundaki ispat yükü bazen yer değiştirerek işçiye geçmektedir. Nitekim işçi faiz gibi asıl borca bağlı ferî nitelikteki alacaklarının varlığı halinde, fazlaya ilişkin haklarını saklı tutmadan ücreti kabul etmiş, ama sonradan alacaklarının gerçek miktarda ödenmediğini iddia etmişse, bu durumda

---

<sup>102</sup> TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukukunun Esasları, Genel Kavramlar-Hizmet Sözleşmeleri-Sendikalar-Toplu İş Sözleşmeleri-Arabuluculuk ve Tahkim-Grev ve Lokavt, İstanbul 1988, (Kısaca: Genel Kavramlar), s. 126; KESER, Hakan, Türk Hukukunda İşçi Alacaklarının Korunması, Türkiye Haber-İş Sendikası Yayınları, No:16, Ankara 1998, (Kısaca: İşçi Alacakları), s. 56; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 387, ÇENBERCİ, Mustafa, s. 743; ÖZDEMİR, Erdem, İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, Beta Yayınları, İstanbul 2006, (Kısaca: İspat Yükü), s. 173.

<sup>103</sup>“Davacı ve dinlenen tanıklar altı ay kadar ücret ve sosyal hakların davalı işveren tarafından ekonomik sıkıntı nedeniyle ödenmediğini ileri sürmüşlerdir. Bu ücret ve hakların istifa tarihinden önce ödenip ödenmediği konusunda mahkemece araştırma ve inceleme yapılmış değildir. Bu durumda davalı işverenden bu hakların ödendiğini gösteren bordroların ve diğer ödeme belgelerinin istenmesi gerektiği ortadadır. Zira ücret ve sosyal hakların ödendiğinin ispatı işverene düşer. Bu itibarla ödeme belgeleri ibraz edildiği takdirde duruma göre davacı tarafı da gösterilerek bir değerlendirme yapılmak suretiyle hâsıl olacak sonuç uyarınca bir karar verilmelidir. Şayet bu belgeler ibraz edilemediği takdirde kıdem tazminatı hesaplattırılarak gerçekleşen miktara göre hüküm kurulmalıdır”, 28.1.1999 T. 1998/18460 E. 1999/1084 K: Kazancı İçtihat Bankası, www. kazanci.com; “Davacı ücret isteğinde bulunmuş, mahkemece bu istek reddedilmiş ise de, ücretin ödendiğinin ispatı işverene düşer. Ödenmediği iddia edilen döneme ait ücret tespit edilerek davalı tarafından da bu ücretin ödenmediği sonucuna varılması halinde ücret alacağının hüküm altına alınması gerekir”, Y. 9. HD. 16.9.1996 T. 1996/6046 E. 1996/16955 K: Kazancı İçtihat Bankası, www. kazanci.com; Y. 9. HD. 13.4.1990 T. 1990\1590 E. 1990\4963 K: Tekstil İşveren Dergisi, Kasım 1990, s. 16-17; Y. 9. HD. 17.10.1995 T. 1995\21361 E. 1995\31703 K: YKD. Ocak 1996, s. 35.

iddiasını ispat yükümlülüğü kendisinde olacaktır<sup>104</sup>. Öte yandan işverenin ücretin ödendiğine ilişkin savunması teknik anlamda def'i olmayıp itiraz niteliğinde olduğundan temyiz aşaması da dâhil olmak üzere yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilir. Yargıtay'ın konu ile görüşü de bu doğrultudadır<sup>105</sup>.

## 2. İspat Araçları

İşveren HUMK m. 288 gereğince, ücret ödeme borcunu yerine getirdiğini ancak işçinin imzasını taşıyan ücret bordroları, makbuz, ücret hesap pusulası veya ibraname gibi yazılı belgelere dayanarak ispatlayabilecektir<sup>106</sup>. Bu belgelerden ücret hesap pusulası düzenleme yükümlülüğü 4857 sayılı İş Kanununun 37. maddesi ile işverene getirilen bir yükümlülüktür. İş K. madde 37 ile işveren bakımından, işyerinde veya bankaya yapılan ödemelerde işçiye ücret hesabını gösteren imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan ücret hesap pusulasını verme zorunluluğu getirilmiştir. Ayrıca bu pusulada, ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin de ayrı ayrı gösterilmesi gerekeceği

<sup>104</sup> TUNÇOMAĞ, Kenan\CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, Beta Yayınları, 5. Baskı, İstanbul 2008, s. 119; TUNÇOMAĞ, Kenan Genel Kavramlar, s. 126.

<sup>105</sup>“Davalı, yargılama sona ermeden davacının talep ettiği aya ait ücreti ödemediğini bildirerek imzalı bordro ibraz etmiş olduğu halde mahkemece deliller toplandıktan sonra verildiği için değerlendirmeye alınmasının mümkün olmadığı gerekçesiyle üzerinde durulmadığı anlaşılmıştır. Ödeme ile ilgili savunmalar itiraz mahiyetinde olduğundan yargılamanın her safhasında ileri sürülebileceğinden bu ödeme belgelerindeki imzalarda davacıdan sorulmalı ve gerektiğinde üzerinde inceleme yaptırılmak suretiyle hâsıl olacak sonucu göre bir karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ve hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir”, Y. 9. HD.22.05.2002 T. 2002\836 E. 2002\8772 K: Kazancı İçtihat Bankası, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com); “Davalı temyiz dilekçesiyle birlikte 12.4.1993 tarihli bir makbuz ibraz etmiş bulunmaktadır. Söz konusu makbuzda kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ile birlikte beş günlük ücreti miktar belirtmek suretiyle davacının aldığı ve imzasıyla bunu doğruladığı belirtilmiştir. Anılan belge ödeme itiraz niteliğindedir. Yargılamanın her aşamasında bunun göz önünde tutulması gerekir. O halde, bu belge hakkında davacının diyecekleri sorulduktan sonra hâsıl olacak sonuca göre hüküm kurulmalıdır. Bu nedenle kararın bozulması gerekmiştir”, Y. 9. HD. 24.02.1998 T. 1997\21453 E. 1998\2489 K: Kazancı İçtihat Bankası, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com).

<sup>106</sup> “Davacı, dava dilekçesinde fazla mesai ve hafta tatili ile bayramlarda yaptığı çalışmalarının karşılığının ödenmediğini iddia ederek istekte bulunmuştur. Bu durumda mahkemece yapılacak iş, davacının gerçekten fazla mesai yapıp yapmadığı, yapmış ise, kaç saat olduğunu ve keza, bayram ve hafta tatillerinde çalışıp çalışmadığını araştırıp tespit etmek ve gerçekleştiği takdirde bu isteklerin ödendiği davalı işveren tarafından yazılı belge ile kanıtlanmadıkça tahsile karar vermektir. Bu konulardaki ödeme savunması tanıkla kanıtlanamaz. Aksine düşünce ile yazılı şekilde bu isteklerin de reddedilmiş olması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir”, Y. 9. HD. 26.4.1993 T. 1992/5786 E. 1993/6779 K: Kazancı İçtihat Bankası, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com); Aynı yönde, Y. 9. HD. 27.06.1996 T. 1996\11020 E. 1996\20626 K: Kazancı İçtihat Bankası, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com).

hükümün devamına eklenmiştir. Ücret hesap pusulası düzenlenmesi yükümlülüğüne ilişkin hüküm kamu düzenindedir ve mutlak emredici niteliğe sahiptir<sup>107</sup>.

Öğretide bir görüş tarafından ücret hesap pusulalarının, tam bir delil niteliğine sahip olduğu ve ücretin ödenmesine ilişkin bir ispat aracı olduğu ileri sürülmüştür<sup>108</sup>. Ancak bizimde katıldığımız başka bir görüşe göre, ücret hesap pusulasına ilişkin hükümün amacı, ücretin ödendiğini belgelendirmek olmayıp, işçinin kendisine yapılan ödemeler konusunda bilgi sahibi olmasıdır<sup>109</sup>. Gerçektende yasa metninde ücret hesap pusulasının işçiye imzalatılması gerektiğine ilişkin bir ibareye verilmemiş sadece işverence imzalanması ya da işyerinin özel işaretini taşıması gerektiği belirtilmiştir. Ancak ücret hesap pusulasının bir örneğinin işçiye imzalatılarak işverence saklanması halinde bu pusulalar aynı zamanda ücret ödendiğini gösterir belge niteliğinde olacaktır. Zira burada kendi imzasının işçiyi bağlayacağı açıktır<sup>110</sup>. Öte yandan işverenin imzası ve kaşesini taşıyan ücret hesap pusulası ücretin ödendiği yönünde işveren lehine kanıt teşkil etmese de ücretin miktarına ilişkin uyumsuzluklarda işçi yönünden lehe kanıt teşkil edecektir<sup>111</sup>. Çünkü işverenin, işçiye kendi imzası ve kaşesinin bulunduğu ücret hesap pusulasında gösterilen ücretten daha düşük bir ücret ödediğini ileri sürmesi mümkün değildir<sup>112</sup>.

<sup>107</sup> KESER, Hakan, İşçi Alacakları, s. 62; KILIÇOĞLU, Mustafa, 4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ayhan Yayınevi, İstanbul 2005, s. 384.

<sup>108</sup> KILIÇOĞLU, Mustafa, s. 385; ÇENBERCİ, Mustafa, s. 771, dn. 8.

<sup>109</sup> ÖZDEMİR, Erdem, İspat Yükü, s. 174; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 399; KESER, Hakan, İşçi Alacakları, s. 64.

<sup>110</sup> ÇENBERCİ, Mustafa, s. 744; “Taraflar arasında davacı işçinin aldığı ücret miktarı ihtilaflıdır. Mahkeme tek tanık beyanına itibar ederek davacının ücretinin aylık 700.000.000.TL. olduğunu kabul ederek yapılan hesaplama itibar ederek hüküm kurmuştur. Ücret konusunda bilgi veren tek tanık davacıdan duyduğunu intikal ettirmiştir. Bu nedenle tanığın beyanı karar vermeye yeterli değildir. Dosyada mevcut ödeme belgeleri imzalıdır. Davacı bu belgelerin aksini kanıtlamış değildir. Ücret ödeme belgelerindeki miktarlara itibar edilerek davacının hüküm altına alınan alacakları belirlenmeli ve sonuca göre hüküm kurulmalıdır”, Y. 9. HD. 27.11.2006 T. 2006/11649 E. 2006/31051 K: Kazancı İçtihat Bankası, www.kazanci.com.

<sup>111</sup> “Belirtmek gerekir ki her şeyden önce kurulan hüküm, davalının kabulüne göre usul ve yasaya aykırıdır. Diğer taraftan, davalı tarafından ücretin belirlenmesi için sunulan makbuzlar miktar olarak kendi içinde çelişkilidir. Davacı imzasını içeren bordro sunulmuş değildir. Aksine davacı gerçek ücretini gösteren ve davalı işverenin kaşesini ve yetkilisi imzasını içeren belge sunmuştur. Bu belgede ki miktar davacı tanıklarınca da doğrulanmıştır. Somut bu maddi olgulara göre makbuzdaki miktarlara itibar edilerek ve davalının kabulü gözden kaçırılarak tazminat ve alacakların hüküm altına alınması hatalıdır. Davacının kıdemi, mesleği, eğitim durumu belirtilerek çalıştığı dönem boyunca ve fesih tarihinde ne kadar ücret alacağı ilgili meslek odasından sorulmalı, gelen cevap davacının sunduğu belge ve diğer delillerle birlikte değerlendirilmeli, kabul edilen miktardan az olmayacağı da dikkate alınarak hesaplama yapılmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir”, Y. 9. HD. 21.6.2004 T. 2004/8093 E. 2004/15273 K: Kazancı İçtihat Bankası, www.kazanci.com.

<sup>112</sup> ÇENBERCİ, Mustafa, s. 744; ÖZDEMİR, Erdem, İspat Yükü, s. 175.

İş Hukuku alanında önemli bir ispat vasıtası ise ücret bordrolarıdır. İş Kanununda düzenlenmemiş bulunan ücret bordrolarına 04.01.1961 tarihli 213 Sayılı Vergi Usul Kanununun 238. maddesinde yer verilmiştir. VUK. m. 238 uyarınca, işverenler her ay ödedikleri ücretler için bordro tutmaya mecburdurlar. Ücret hesap pusulasından farklı olarak işçi tarafından imzalanan ücret bordrosu, bu niteliği itibariyle ücretin ödenmesine ve miktarına ilişkin önemli bir ispat aracıdır<sup>113</sup>. Yargıtay da 1995 yılına kadar verdiği kararlarında ücret bordrolarının her zaman gerçeği yansıtmaması nedeniyle bu delilin başka unsurlarla da tamamlamasını ararken, bu yıldan sonra verdiği kararlarda işçi tarafından ihtirazi kayıt konmaksızın imzalanmış ücret bordrolarını tek başına yeterli saymıştır<sup>114</sup>. Gerçektende işçinin ücret bordrosunu, asıl ücretin dışında ferî bir takım alacaklarına yönelik olarak ihtirazi kayıt koyarak imzalaması halinde, işveren ücretin tamamen ödendiğine yönelik iddiasını bordroya dayandıramayacaktır. Ancak işçi tarafından, gerçek ücretin bordroda yazılı olandan daha fazla olduğunun iddia edilmesi ve bordroda belirtilen ücretle işçinin yaptığı iş arasında açık orantısızlıklar bulunması halinde, Yargıtay'ın tutumu bize göre de isabetli olarak, gerçek ücretin işin niteliği göz önünde tutularak meslek odalarından öğrenilmesi yönündedir<sup>115</sup>. Buna göre Yargıtay'ın

<sup>113</sup> Yargıtay'a göre, duyuma bağlı tanık anlatımlarına itibar edilmemeli, işçilik haklarına ilişkin hesaplamalarda, itiraz edilmeksizin imzalanmış bordrolar esas alınmalıdır. Y. 9. HD. 21.05.2003 T. 2002\26754 E. 2003\8865 K: CENTEL, Tankut, Bordro Dışında Ücret Ödendiğinin İspatı (Karar İncelemesi), Tekstil İşveren Dergisi, Sayı:293, Mayıs 2004, (Kısaca: Bordro), s. 38–40; “Dosya içerisinde bulunan davacının imzasının yer aldığı ücret bordrosunda davacının ücretinin ne olduğu gösterilmiştir. Bu yazılı belgeye göre davacıdan öncelikle diyecekleri sorulmalı varsa delilleri celp edilmeli ve mukabil delillerde toplanmalıdır. Bu şekilde inceleme ve araştırma yapılarak sonuca varılması gerekirken yazılı belge dikkate alınmaksızın iki tanığın soyut ifadelerine göre ihbar kıdem tazminatları ile diğer işçilik haklarının hesap edilerek istek doğrultusunda hüküm kurulması hatalıdır”, Y. 9. HD. 22.05.1996 T. 1995\37736 E. 1996\11315 K: ÇİL, Şahin, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Turhan Kitapevi, Eylül 2007,(Kısaca: İş Kanunu Şerhi), s. 2441; Aynı yönde, Y. 9. HD. 19.09.1996 T. 1996\5539 E. 1996\17533 K: ÖZDEMİR, Erdem, İspat Yüğü, s. 175, dn. 573.

<sup>114</sup> Y. 9. HD. 25.2.1997 T. 1996\20167 E. 1997\3199 K; Y. 9. HD. 25.2.1997 T. 1996\20166 E. 1997\3198 K; Y. 9. HD. 14.1.1997 T. 1996\17411 E. 1997\161 K; Y. 9. HD. 30.9.1996 T. 1996\6764 E. 1996\18058 K: CENTEL, Tankut, Bordro, s. 38–40.

<sup>115</sup> “Davacı, davalı tanığı A.D.nin de doğruladığı gibi inşaat usta yardımcısı olup nitelikli işçidir. Davacı günlük net ücretinin 7.000.000.- TL olduğunu iddia etmiş; bu iddiası gerek kendi tanıkları ve gerek yukarıda adı geçen davalı tanığı tarafından da doğrulanmıştır. Ancak, davacı tarafından imzalanan ve imzası inkâr edilmeyen bordrolarda davacının ücreti asgari ücret olarak gösterilmiş, mahkemece buna değer verilerek hüküm kurulmuştur. İşyerinde inşaat ustası olarak çalışan davacının çalışma süresi, yaptığı iş, ve tanık beyanları birlikte değerlendirilerek bordroların gerçeği yansıtmadığı şüphesi doğmaktadır. Bu nedenle davacının çalışma süresi, yaptığı iş, çalışma tarihleri açıklanarak meslek kuruluşundan alabileceği ücret sorulmalı, alınan cevap tüm delillerle birlikte değerlendirilerek ücret belirlenmeli, gerekirse bilirkişiden yeniden rapor alınmalı ve sonucuna göre hüküm altına alınan alacaklar hesaplanmalı ve buna göre hüküm kurulmalıdır”, Y. 9. HD. 27.10.2004 T. 2004/8503 E. 2004/24277 K: Kazancı İhtihat Bankası, www. kazanci.com; “Taraflar arasında ödenen ücret ihtilafıdır. Davacı 800 milyon TL. net aylık ücret aldığını iddia etmiş, davalı ise asgari ücret ödendiğini savunmuştur. Dosyaya sunulan bordroların imzalı ve asgari ücretten düzenlendiği anlaşılmış; davalının bir tanığı da bordroları

bordroları, içeriğinde belirtilen miktar nispetinde makbuz olarak değerlendirdiği söylenebilecektir. Bize göre de bu doğru bir yaklaşımdır. Zira uygulamada işverenlerin bir takım vergi ve prim borçlarından kurtulmak maksadıyla ücreti bordroya olduğundan son derece düşük yansıtılmaları sık karşılaşılan bir durumdur. Bu husus göz ardı edilerek salt bordroda gösterilen miktara göre hüküm tesis edilmesi, işvereni sebepsiz zenginleştirecek, işçinin ise ücret hakkını ihlal edecektir.

Öte yandan uygulamada zaten son derece yaygın olan ücretin bankaya yatırılması şeklindeki ödeme biçiminin özellikle 5754 Sayılı Yasa ile temel İş Yasalarında ve Borçlar Kanununda yapılan değişiklik neticesinde, işverenler bakımından zorunlu hale getirilmesiyle birlikte, Yargıtay'ca da kabul edildiği üzere<sup>116</sup> bir ispat vasıtası olan banka dekontları daha da önem kazanacaktır. Ancak ücret ödemesinin banka yoluyla gerçekleştirilmesi, işverenin İş K. m. 37 uyarınca ücret hesap pusulası ve VUK. m. 238 uyarınca ücret bordrosu düzenleme yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacaktır. Yasal zorunluluğun yanı sıra, işçinin ücretini banka yoluyla alması halinde dahi ücretinin eksik kalan kısmıyla ilgili olarak hesap pusulasına ya da bordroya ihtirazi kayıt koyabilme imkânı bulunmalıdır<sup>117</sup>.

Bununla beraber Borçlar Kanununda ya da İş Kanununda özel bir düzenlemesi bulunmamasına rağmen, çalışma hayatında uygulamasına sıklıkla rastlanan ibranameler de önemli bir ispat vasıtası olarak işlem görmektedir. İş hukuku uygulamasında, işverence iş sözleşmesi sona eren işçiye, bütün işçilik alacaklarını aldığı ve işverenden hiçbir alacağı kalmadığı yönünde imzalatılan belgeye ibraname denmektedir<sup>118</sup>. İbraname nitelik olarak bir tasarruf işlemi olup, taraflar arasında borcu sona erdirmeye ve hakkı

---

doğrulamıştır. Davacı tanıkları ise ücret konusunda bilgi vermemişlerdir. Mahkeme, davacının iddiası ile yetinerek ücretin aylık net 800 milyon TL. olduğunu kabul etmiştir. İşyerinde müdür olarak çalışan davacının asgari ücretten çalışamayacağı düşünülse de, ücretin yalnız davacı iddiası ile yetinilerek belirlenmesi doğru bulunmamıştır. Bu nedenle, davacının kıdemi, çalıştığı yıl, işyerinin mahiyeti ve görevi açıklanarak ilgili meslek kuruluşundan alabileceği ücret sorulmalı, gelen cevap, dosyadaki diğer delillerle birlikte değerlendirilerek sonuca gidilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır”, Y. 9. HD. 01.02.2006 T. 2005/17961 E. 2006/2025 K: Kazancı İçtihat Bankası, www.kazanci.com.

<sup>116</sup> Y. 9. HD. 16.10.2002 T. 2002\5298 E. 2002\19327 K: ÖZDEMİR, Erdem, İspat Yüğü, s. 177, dn. 586.

<sup>117</sup> ÖZDEMİR, Erdem, İspat Yüğü, s. 178.

<sup>118</sup> ŞENGÜL Mehmet, İbranamenin Hukuki Niteliği, Kapsamı ve Geçerliliğinin Koşulları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı 10, Nisan-Mayıs- Haziran 2006, s. 586; KESER, Hakan, Türk İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, Kamu-İş Dergisi, Sayı: 1, Cilt: 5, Temmuz 1999, (Kısaca: İbraname), s. 103.

ortadan kaldırmaya yönelik olarak yapılan ibra sözleşmesine dayanmaktadır<sup>119</sup>. Bu nedenle ibranamenin geçerliliği, bir takım şartların varlığına bağlıdır. Buna göre öncelikle taraflar arasında bir alacak, borç ilişkisinin varlığı ve imzalayan kişinin tasarruf ehliyetine sahip bulunması aranacaktır<sup>120</sup>. Ayrıca ibranamenin geçerliliği bakımından işçinin iradesini sakatlayan hata, hile ikrah gibi hallerinde bulunmaması gerekir<sup>121</sup>. Buna göre işverenin ancak işçinin bir takım haklarından vazgeçmesi halinde ödeme yapacağı yönünde baskısı üzerine imzalanmış bulunan ibranamenin ikrah nedeniyle geçersiz olacağını kabul etmek yerinde olacaktır. Ayrıca öğretide ibranamenin geçersizlik hallerinin geniş yorumlanarak işverenin, işçiyi imzalayacağı belgenin önemi konusunda kasten uyarılması halinin dahi hile olarak değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir<sup>122</sup>. Ancak işçinin içeriğini okumadan imzalamış bulunduğu ibraname ise bu kapsamda hata ya da yanılma olarak nitelendirilemeyecek ve geçersizliği ileri sürülemeyecektir<sup>123</sup>. Öte yandan ileride çıkabilecek uyuşmazlıklarda bir ispat vasıtası olma özelliği nedeniyle başvurulmuş ibranamelerin buna bağlı olarak yazılı şekilde yapılması gerekmektedir<sup>124</sup>. İbraname işçinin imzasının bulunması kaydıyla adi yazılı şekilde dahi yapılabilecektir. Nitekim Yargıtay da ibranamenin ispat bakımından bir sonuç doğurabilmesini işçi tarafından imzalanarak işverene teslim edilmiş olması şartına bağlamıştır<sup>125</sup>. Ancak işverence işçi işe girerken ya da sözleşmenin devamı sırasında

---

<sup>119</sup> EKMEKÇİ, Ömer, İş Hukukunda İşçinin İşverenden Olan Alacağından Vazgeçmesi Üzerine Bir Değerlendirme, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, Cilt: 1, Sayı: 1, 1996, s. 5; KESER, Hakan, İbraname, s. 101.

<sup>120</sup> KARADEMİR, Derya, Yargıtay Kararları Perspektifinde İbraname Uygulamaları, Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 2, Mart 1997, s. 13; ÇİL, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Kamu-İş Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 3, 2004, (Kısaca: İbra), s. 7-8.

<sup>121</sup> EYRENCİ, Öner, Ücret, s. 157.

<sup>122</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 392-396, KESER, Hakan, İbraname, s. 109; ŞENGÜL, Mehmet, s. 597; EKMEKÇİ, Ömer, s. 16.

<sup>123</sup> KESER, Hakan, İbraname, s. 109.

<sup>124</sup> ÖZDEMİR, Erdem, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, İstanbul Barosu Dergisi, İş Hukuku Özel Sayısı, Eylül 2007, (Kısaca: İbraname Uygulamaları), s. 534.

<sup>125</sup> "Hizmet akdinin feshini müteakip verdiği ve kaydi ihtirazi koymadığı ibranamede rakam zikretmeksizin dava konusu alacakları ayrı ayrı sayarak kabul etmiş ve davalı işvereni ibra etmiştir. Bu ibranamedeki imza inkâr edilmediği gibi ibranamenin davacının el yazısı ile yazıldığı anlaşılmaktadır. Bu ibranameye itibar edilerek davanın reddi gerekirken yazılı şekilde isteğin kabulü bozmayı gerektirmiştir", Y. 9. HD. 19.12.2002 T. 2002\8475 E. 2002\24475 K: ÇİL, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Kamu-İş Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 3, 2004, (Kısaca: İbra), s. 26; "Dosya içinde, davacının "çalışmadan dolayı hiçbir hakkım ve alacağım kalmadı. Hesabı eksiksiz ve tam olarak aldım" şeklinde, imzalı bir beyanı içeren belge yer almaktadır. Davacı imzanın kendisine ait olmadığını ileri sürmüştür. İmzanın davacıya ait olup olmadığı konusunda, gerekli inceleme ve araştırma yapılarak, sonucuna göre bir karar verilmesi ve bu husus üzerinde durulmadan eksik soruşturma ile yazılı şekilde, ücret isteğinin de hüküm altına alınması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir", Y. 9. HD. 12.09.1995 T. 1995\6723 E. 1995\25091 K: KARADEMİR, Derya, s. 13.



işçiye boş kâğıda imza attırılarak bu boşlukların daha sonradan doldurulması şeklinde hazırlanan ibra belgelerinin muteberliğinden söz edilemeyecektir<sup>126</sup>. Bu şekilde oluşturulan ibranamelerin Yargıtay’ca da geçersiz olduğu kabul edilmektedir<sup>127</sup>.

İbraname ile henüz yerine getirilmemiş bir borcun sona erdirilmesi de söz konusu olabilmektedir. İbranameler bu yönüyle işçi aleyhine sonuçlar yaratabilecek bir hukuki araç halini de alabilmektedir<sup>128</sup>. Bu nedenle Yargıtay verdiği kararlarında ibranamenin içeriğini dikkate almaktadır. İbranameleri içerik olarak, miktar içeren ve miktar içermeyen olmak üzere iki grupta toplamak mümkündür. Yargıtay’ın yerleşik içtihatları alacak kalemlerinin ve miktarlarının tek tek belirtilmesi şeklinde düzenlenen ibranamelerin, makbuz olarak değerlendirilmesi ve işçinin hak kazandığı tüm alacakların tespit edilerek, ibraname ile bunlar arasında ki fark nispetinde hüküm tesis edilmesi gerektiği yönündedir<sup>129</sup>. Öğretide de verilen belge ile işçinin asıl amacının işverence yapılan ödemeler nispetinde, alacak haklarından vazgeçmek olduğunun anlaşılması durumunda bu belgenin makbuz niteliğinde olduğu kabul edilmektedir<sup>130</sup>.

Miktar içermemekle birlikte alacak kalemlerinin belirtildiği ve işçinin ibranamede belirtilen bu alacakların hepsini aldığını beyan ettiği ibranameler ise Yargıtay’ca işçinin alacak hakkını ortadan kaldıran düzenlemeler olarak değerlendirilmektedir<sup>131</sup>.

<sup>126</sup> ÇENBERCİ, Mustafa, s. 723; EKMEKÇİ, Ömer, s. 15; KESER, Hakan, İbraname, s. 108; KARADEMİR, Derya, s. 13; Karşı görüş, ÇİL, Şahin, İbra, s. 10.

<sup>127</sup> Y. 9. HD. 28.01.1993 T. 1992\612 E. 1993\999 K: İHD. Ocak-Mart 1993, s. 139.

<sup>128</sup> EYRENCİ, Öner, Değerlendirme, s. 157–158.

<sup>129</sup> YHGK. 27.04.1983 T. 1980\9–3055 E. 1980\427 K: YKD. Kasım 1983, s. 1581; “Davacı açmış olduğu bu dava ile ihbar ve kıdem tazminatından başka ödenmeyen işçilik haklarını istemiş bulunmaktadır. Davalı ise yargılama sırasında noterlikçe onanmış 26.10.1994 tarihli ibraname sunmuştur. Sözü edilen ibranamede davacı 1991–1994 yıllarına ait ikramiye ve yıllık izin ücretlerini miktar belirtmek suretiyle aldığını kabul etmiştir. Mahkemece davacının alacaklarına hükmedilirken söz konusu ibraname dikkate alınıp mahsubu yapılmadan bu alacakların tümüne hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”, Y. 9. HD. 24.02.1998 T. 1997\21450 E. 1998\2486 K: Kazancı İçtihat Bankası, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com); Aynı yönde, Y. 9. HD. 25.03.1997 T. 1996\22738 E. 1997\5916 K: Kazancı İçtihat Bankası, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com); Y. 9. HD. 16.02.2005 T. 2004\13375 E. 2005\4441 K: Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005\2, s. 198.

<sup>130</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 395, KESER, Hakan, İbraname, s. 106.

<sup>131</sup> “Davacı tarafından verildiği mahkemece kabul edilen 04.05.2002 tarihli ibranamede davacı, mahkemece hüküm altına alınan ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, aylık ücretleri ile yıllık izin ücretlerini aldığını açıkça kabul ederek davalı işvereni ibra etmiştir. İbraname alanan miktarlar açıklanmadığından ibranamenin makbuz olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Dairemizin istikrar kazanan uygulamasına göre bu tür ibranamelere değer vermek gerekmiştir. İbraname sebebiyle reddi gerekirken ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, ücret ve yıllık izin ücreti alacaklarının hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”, Y. 9. HD. 04.11.2004 T. 2004\8374 E. 2004\24956 K; Aynı yönde, Y. 9. HD. 11.11.1997 T. 1996\14340 E. 1997\18894 K: Kazancı İçtihat Bankası, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com).

Uygulamada bu iki ibranamenin yanı sıra miktar ve alacak kalemleri belirtilmeksizin genel bir ifadeyle “hiçbir alacağım kalmamıştır” şeklinde ibranameler düzenlendiği de görülmektedir. Yargıtay bu tür belgeleri işçi aleyhine yaratabileceği sakıncaları göz önüne alarak geçersiz olarak kabul etmiştir. Yargıtay’ın bir kararında, “İbranameye itibar edilerek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmiş ise de anılan ibraname de bu tazminatların davacıya ödendiğine dair bir kayda yer verilmemiştir. İbraname gibi hakkı ortadan kaldıran bir belgenin İş Hukuku uygulamasında yorumlanırken özen gösterilmesi gerekir. Bu bakımdan bir alacak ya da tazminatın ödenmesi söz konusu ise bunun metin bölümünde kuşkuya yer bırakmayacak biçimde açıklanması gerçeğin ortaya çıkarılması bakımından zorunludur. Dosyadaki belge bu niteliği taşımadığından hükme esas alınamaz”<sup>132</sup> şeklinde görüş bildirilmiştir. Yargıtay’ın istikrar kazanmış başkaca içtihatları da aynı doğrultudadır<sup>133</sup>.

Öte yandan ibranameler yapılış zamanına göre de bir ayrıma tabi tutulmaktadır. Yargıtay’ca işçinin işe girerken ya da iş sözleşmesinin devamı sırasında imzalamış olduğu ibranameler geçerli sayılmamaktadır<sup>134</sup>. Yargıtay bu görüşünü henüz doğmamış bir haktan feragat edilemeyeceği kuralına dayandırmaktadır<sup>135</sup>. Ancak böyle bir durumda işçinin ibranamenin kendisinden, iş sözleşmesi sona ermeden önce alındığını ispat yükümlülüğü bulunmaktadır<sup>136</sup>. Buna göre ibranamenin geçerliliği sözleşmenin hitamında düzenlenmesine bağlı olacaktır. Bize göre, tarafların sözleşme serbestîsi içerisinde dilediği zamanda karşı tarafı o tarihten önce ki borçları bakımından ibra etme

<sup>132</sup> Y. 9. HD. 26.06.2001 T. 2000\19872 E. 2001\3451 K: ÇİL, Şahin, İbra, s. 25–26.

<sup>133</sup> “Mahkemece hükme esas alınan 31.08.1998 tarihli ibraname, dairemizin yerleşmiş uygulamasına göre miktarlar gösterilmiş olmasa dahi geçerlidir. Ne var ki anılan belge fazla mesai alacağını kapsamamaktadır. İş hukukunda işçinin korunması temel ilkesi karşısında ibranamede “sair her türlü alacaklarımı aldım şeklindeki ifade işçi aleyhine yorumlanamaz. Bu bakımdan fazla mesai ile ilgili davacı tüm delilleri toplanarak hâsıl olacak sonuca göre karar verilmelidir”, Y. 9. HD. 21.10.1999 T. 1998\13073 E. 1999\16177 K; Aynı yönde, Y. 9. HD. 04.02.1992 T. 1991\12667 E. 1992\929 K Kazancı İçtihat Bankası, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com).

<sup>134</sup> YHGK bir kararında 01.10.1999 tarihini taşıyan ve ihbar tazminatının ödendiğine dair ibranamenin akdin 15.02.2000 tarihinde son bulmuş olması nedeniyle geçersiz olduğunu belirtmiştir. YHGK. 19.09.2001 T. 2001\9–570 E. 2001\592 K: ÇİL, Şahin, İbra, s. 25; Y. 9. HD. 26.02.1971 T. 1971\644 E. 1971\2561 K: ÇENBERCİ, Mustafa, s. 737.

<sup>135</sup> Y. 9. HD. 18.12.2003 T. 2003\8998 E. 2003\20326 K; Y. 9. HD. 03.03.2005 T. 2004\17310 E. 2005\7218 K: ŞENGÜL, Mehmet, s. 598.

<sup>136</sup> ÖZDEMİR, Erdem, İbraname Uygulamaları, s. 536; “Davacı ibranameyi imzaladığını, ancak müzayaka halinde olduğu için imzalamak zorunda kaldığını iddia etmişse de bu husus kanıtlanmış olmadığı gibi mahkemece de bu iddiaya değer verilmemiş sadece ibranamenin içeriği itibarıyla geçersizliğine karar verilmiştir. Bu nedenle davacının davasının reddine karar vermek gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”, Y. 9. HD. 03.05.2004 T. 2003\23754 E. 2004\10467 K: Kazancı İçtihat Bankası, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com).

hakkı bulunmaktadır. Buna göre sözleşmenin feshinden önce alınan ibranameleri tümünden geçersiz saymak yerine, ibranamenin alındığı tarihten önceki borcu sonlandırması bu tarihten sonraki alacakların ise tespit edilerek aradaki farkın ödenmesine karar verilmesi düşünülebilecektir. Ancak iş sözleşmelerinin özel durumu gereği işçi tarafından imzalanan ibranamelere diğer sözleşmelerde olduğundan farklı şekilde ve tereddütle yaklaşılması da zorunludur.

Gerçekten de ibra borcu sona erdirici niteliği nedeniyle işçi aleyhine sonuçlar yaratmaya son derece müsait bir kurumdur. İbramenin bu yönü daima işçi lehine yorumlanması zorunluluğunu doğurmaktadır. Nitekim Yargıtay da bu durumu göz önüne alarak isabetli bir şekilde ibranameleri, içerik ve alınma zamanı bakımından farklı değerlendirmelere tabi tutmuştur. Zira işçinin iş sözleşmesinin zayıf tarafı olması nedeniyle, bir takım işverenlerin işe giriş tarihinde ya da iş sözleşmesinin devamı sırasında ileride doğacak borçlarından kurtulmak amacıyla işçiye baskı kurarak ibraname imzalatma yoluna gittikleri görülmektedir. İşçiler ise işlerini kaybetme korkusu ile henüz doğmamış alacak haklarını sonlandırmaya ilişkin bu belgeleri genellikle imzalamaktadır. İşçinin, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra işverence üzerinde oluşturulan bu baskılardan kurtulmuş olacağı nazara alınırca bu tarihten sonra imzalanmış bulunan ibranamenin işçinin gerçek iradesini yansıttığı sonucuna varılabilecektir. Bu sebeple Yargıtay'ın iş sözleşmesinin sona ermesinden önce düzenlenmiş ibranamelerin geçerli olmayacağı yönündeki görüşü işçinin ücret hakkının korunması bakımından kanaatimizce de isabetlidir.

Yargıtay'ın ibranamenin risklerine karşı işçiyi koruyucu nitelikteki yaklaşımının yanı sıra Borçlar Kanunu tasarısında da önemli bir yeniliğe gidilmiş ve iş hukuku alanında ilk defa bir yasa hükmünde ibra kurumuna yer verilmiştir. Uygulamada son derece sıklıkla rastlanılan ibra sözleşmesi, tasarının “Hizmet Sözleşmeleri” başlıklı 6 bölümünde yer alan 419 maddesinde düzenlenmiştir. Tasarının ilgili hükmü, “.....İşçinin işverenden olan alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması ve ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi şarttır. Hizmet sözleşmesi devam ederken veya sona ermesinden başlayarak bir ay geçmeden işçi aleyhine yapılan ibra sözleşmeleri kesin olarak hükümsüzdür. İşçinin haklarını

yeterince korumadığı veya aşırı ölçüde sınırladığı açıkça belli olan ibra sözleşmelerinin, hizmet ilişkisinin sona erdiği tarihten başlayarak iki yıl içinde iptali istenebilir” şeklindedir.

Görüldüğü üzere tasarıda ibra sözleşmesinin, ibra konusu alacağın türünü ve miktarını açık olarak gösterir bir şekilde yazılı olarak yapılması, bir geçerlilik şartı olarak getirilmiştir. Ayrıca tasarıda, zaten uygulamada Yargıtay’ca da kabul edildiği şekliyle hizmet sözleşmesinin devamı sırasında işçi aleyhine yapılan ibra sözleşmesinin kesin olarak hükümsüz olacağı düzenlenmiştir. Bununla beraber tasarıda hizmet sözleşmesinin sona ermesinin ardından bir ay geçmeden yapılan ibra sözleşmelerinin de hükümsüz olacağına yer verilmiştir. Bu düzenleme ile iş sözleşmesinin devamı sırasında işini kaybetme korkusu yaşayan ve işverenin baskısı altında bulunan işçinin, gerçeği yansıtmayan ve ileride kendi aleyhine sonuçlar doğurabilecek ibranameleri imzalamasının ve böylelikle hak kaybına uğramasının önüne geçilmek istendiği açıktır. Öte yandan tasarı madde 419 ile işçiye haklarının yeterince korunmadığı veya aşırı ölçüde sınırlandırıldığı açıkça belli olan ibra sözleşmesini, hizmet ilişkisinin sona erdiği tarihten itibaren iki yıl içinde iptal ettirebilme hakkı da tanınmıştır. Borçlar Kanunu tasarısının yasalaşması halinde ibra sözleşmeleri ile ilgili olarak işçi lehine önemli bir yeniliğe gidilmiş olacağı hususunda tereddüt bulunmamaktadır. Ancak hükmün anlatımı dikkate alındığında ibra sözleşmesinin geçerliliğinin şekil şartları haricinde somut kriterlere bağlanmamış olduğu görülmektedir. Madde metninde ibra sözleşmesinin iptal edilebilirliği, işçinin haklarının yeterince korunmadığının veya aşırı ölçüde sınırlandırıldığına açıkça belli olmasına bağlı tutulmuşsa da bu hallerin nelerden ibaret olacağı hususunda bir açıklık bulunmamaktadır. Tasarının bu şekliyle yasalaşması halinde uygulamada tereddütlere yol açacağı ve hem işçi hem de işveren aleyhine sonuçlar doğuracağı açıktır. Anılan nedenlerle esasen yerinde olan bu düzenlemenin tereddüde yer bırakmayacak şekilde daha açık ve somut kriterlere bağlanması gerektiği kanaatindeyiz.

### III. İŞÇİNİN ÜCRET HAKKININ KORUNMASI

#### A. ÜCRET HAKKININ KORUNMASINDA AMAÇ

Yukarıda ana hatlarıyla açıklamaya çalıştığımız ücret, işçinin iş ilişkisinden doğan hak ve yükümlülüklerinin bütünü anlamında ki çalışma şartlarının en önemli unsurlarından biridir. Daha önce de sözünü ettiğimiz üzere, ücret işçinin emeğinin değeri ve karşılığı olmanın çok daha ötesinde işçilerin büyük çoğunluğu için tek geçim kaynağı olma özelliği gösteren önemli bir sosyal faktördür<sup>137</sup>. Ücretin, işçi ve ailesinin geçimini sağlamak üzere taşıdığı önem, ücreti sözleşmeden doğan, herhangi bir alacak hakkı olmaktan çıkarmış ve ona sosyal bir nitelik kazandırmıştır<sup>138</sup>.

Böylece ücret sosyal haklar arasında yer almış ve öncelikle Anayasal güvenceye kavuşturulmuştur. Zira Sosyal Devlet ilkesinden hareket eden Anayasamızın 55. maddesinde “Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet çalışanların yaptıkları işe uygun, adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Asgari ücretin tespitinde, çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur” şeklinde bir düzenlemeye yer verilmek suretiyle ücret hakkının korunması, iktisadi ve sosyal bir ödev olarak devlete yüklenmektedir. Devlette Anayasanın bu hükmüne uygun olarak ücretin korunması amacıyla emredici hukuk kuralları koymuş ve işverenin ücret ödeme borcuna geniş ölçüde müdahalede bulunmuştur. Zira işçinin geçim vasıtası olan ücretin hukuki himayeden yoksun kalması, maddi güçlüğü düşecek olan işçi ve ailesine devletin bakması sonucunu doğuracaktır<sup>139</sup>.

Ücretin korunmasında devletin müdahalesini öngören Anayasa m. 55, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nden alınmış ve çalışma mevzuatımızda çeşitli şekillerde tatbik alanı bulmuştur. Bununla beraber ücret hakkının korunmasına ilişkin ana prensipler 28.10.1960 tarihinde yayınlanan 109 Sayılı Kanunla kabul edilen Uluslararası Çalışma

---

<sup>137</sup> İZVEREN, Adil\ AKI, Erol, Bireysel İş Hukuku, Cilt 1, Barış Yayınları, İzmir 1998, s. 223; İŞIKLI, Alparslan, İş Hukuku, İmaj Yayıncılık, Yeniden Gözden Geçirilmiş 6. Baskı, Ankara 2005, s. 78; ÇUBUK, Ali, Ücret ve Ücret Hakkının Korunması, Ayyıldız Matbaası, Ankara 1970, (Kısaca: Ücret), s. 9.

<sup>138</sup> EYRENCİ, Öner\TAŞKENT, Savaş\ULUCAN, Devrim, s. 135.

<sup>139</sup> DEMİRCİOĞLU, Murat\CENTEL, Tankut, İş Hukuku, 12. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2007, s. 143; TUNÇOMAĞ, Kenan, Genel Kavramlar, s. 131.

Örgütü (06.06.1949 tarihinde) Cenevre Konferansında kabul edilen “Ücretin Korunması Hakkında 95 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi” inde yer almaktadır. Bunun gibi (22.12.1966 tarihinde yayınlanan) 810 sayılı kanunla onaylanan 100 sayılı Uluslararası Çalışma sözleşmesinin 2. maddesinde öngörülen, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında eşitlik prensibinin uygulanması da, ücret hakkının korunması yolunda, çalışma mevzuatımıza katkı sağlamış bir genel kuraldır<sup>140</sup>.

Ücret koruması kavram olarak, özellikle modern ekonomiler içerisinde sayıları hızla artan işçi ve ailelerinin asgari ihtiyaçlarının karşılanması ile ücret alacağıının ödenmesini tehlikeye düşürebilecek işlemlerin önüne geçilmesini ifade eder<sup>141</sup>. Ücret hakkı, işçiye yalnızca sosyal ve adaletli bir ücretin sağlanması ile değil, bu ücretin hak sahibi işçiye, eksiksiz intikalini sağlayacak bir garanti düzeninin kurulmasıyla tam olarak güvenceye kavuşturulmuş olacaktır<sup>142</sup>. Hukukumuzda, işverenden, üçüncü kişilerden ya da işçinin bizzat kendisinden kaynaklanarak ücret alacağını belirli bir sınırın altına indirecek veya tamamen ortadan kaldıracak işlemlerin, yasal düzenlemelerle önüne geçilmeye çalışılmıştır<sup>143</sup>.

Ücret hakkının korunması, öncelikle işverenin ücret borcunu tam ve doğru bir şekilde yerine getirmesi hatta iflas halinde dahi, işçi haklarının mümkün olduğunca muhafazasını gerektirir. Aynı zamanda ücretin, işçinin alacaklarına karşı sınırlı bir haciz yolu öngörülerek korunması da ücret güvencesinin zorunlu bir sonucudur<sup>144</sup>. Öte yandan işçi ve ailesinin refahının sağlanması bakımından, ücretlerin asgari ücret yaptırımı ile belli bir miktarın altına düşmesini önlemek yeterli olmayıp, ödeme günlerinde ve kanunen kesilmesi öngörülen vergiler, sosyal sigorta primleri gibi kesintiler hariç, mümkün olduğunca kesintiye uğramadan en yüksek miktarıyla işçilere ödenmesinin sağlanması gerekir<sup>145</sup>. Bütün bu sebeplerle Devletler, çeşitli yasal

---

<sup>140</sup> İZVEREN, Adil\AKI, Erol, s. 224.

<sup>141</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 329; EVREN, Öcal Kemal, Ücret, s. 91.

<sup>142</sup> ÇUBUK, Ali, s. 72.

<sup>143</sup> DEMİRCİOĞLU, Murat\CENTEL, Tankut, s. 143; TURAN, Kamil, s. 99; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, s. 225; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 302; UZUN, Bekir, s. 130.

<sup>144</sup> DEMİRCİOĞLU, Murat\CENTEL, Tankut, s. 143; ALP, Mustafa, Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi, İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2002 Yılı Toplantısı, 17–18 Mayıs 2002, Galatasaray Üniversitesi, Ortaköy Kampüsü, s. 110.

<sup>145</sup> ERKUL, İhsan\KARACA, Nuray Gökçek, 4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması, Eskişehir 2004, s. 225; ESENER, Turhan, s. 179.

düzenlemeler yapmak suretiyle diğer sıradan alacakları koruyan hükümlerin çok üstünde kurallarla ücret alacaklarını koruma eğilimindedirler. Türk Hukukunda da ücret alacağının güvencesini sağlayan özel tedbirleri, İş Kanununda bulunan ve İş Kanunu dışında, çalışma mevzuatımızda bulunan özel tedbirler şeklinde bir ayırıma tabi tutmak mümkündür<sup>146</sup>. İşçinin ücretinin korunması adı altında toplanan bu tedbirlerin bütünü ile işçiye bir “ücret garantisi” sağlanması amaçlanmaktadır.

## **B. ÜCRETİN KORUNMASINA YÖNELİK ULUSLARARASI DÜZENLEMELER**

### **1. Genel Olarak**

Geçimini aldığı ücretle sağlayan ve genellikle ücret dışında başka bir geliri olmayan işçinin, ücret hakkının korunması gerekliliği sadece Türk Hukukunda değil uluslararası hukukta da hissedilir bir ihtiyaç olduğundan, iş hukukunun doğumundan günümüze dek uluslararası nitelikteki çeşitli kuruluşlar bu yönde düzenlemeler yapmışlardır. İş hukukunun gelişimine devletin iş ilişkilerine kanun yapmak yoluyla müdahalesinin yanı sıra, uluslararası kuruluşlarında yaptıkları sözleşme ve çeşitli düzenlemeleriyle etkileri söz konusudur<sup>147</sup>. İşçinin ücret hakkının korunmasına ilişkin hükümlere dolaylı ya da doğrudan olarak birçok uluslararası düzenlemede rastlamak mümkündür. İşçinin çalışma ve ücret hakkına ilişkin olarak, temel hak ve özgürlüklerin düzenlendiği BM. İnsan Hakları Beyanname, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartında yer alan hükümlerin yanı sıra Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliğinin de bu yönde yapmış oldukları çalışmalar sonucunda oluşturdukları özel düzenlemeleri mevcuttur. İş hukuku alanında faaliyet gösteren kuruluşlardan en önemlisi çalışma hayatına ilişkin ilkelerin şekillenmesine yaptığı katkılarla şüphesiz Uluslararası Çalışma Örgütüdür<sup>148</sup>. Türkiye, Milletler Cemiyetine üye olduğundan 1932 yılından itibaren Uluslararası Çalışma Örgütünün de üyesi olarak kabul edilmiş ve örgüt tarafından bugüne kadar kabul edilen sözleşmelerin bir kısmını onaylamıştır. ILO tarafından kabul edilen sözleşmeleri onaylayan devletlerin bu sözleşmeleri iç mevzuatlarıyla uyumlu hale getirme, yani sözleşmeler ile öngörülen yükümlülükleri iç

<sup>146</sup> ERKUL, İhsan\KARACA, Nuray Gökçek, s. 226.

<sup>147</sup> ŞEN, Murat, Türkiye Cumhuriyetinin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler, TÜHİS, Ankara 2003, s. 7.

<sup>148</sup> International Labour Organisation, kısaca: ILO.

hukuk mevzuatlarına aktarmaları zorunluluğu bulunmaktadır<sup>149</sup>. Nitekim Anayasamızın 90. maddesi uyarınca da, yabancı devletlerle ve milletlerarası kuruluşlarla yapılacak antlaşmaların onaylanması, TBMM'nin onaylamayı bir kanunla uygun bulmasına bağlı tutulmuştur.

## **2. BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi**

Birleşmiş Milletler Genel Kurulunun 10.12.1948 tarih ve 217 A (III) Sayılı kararı ile ilan edilmiş bulunan, temel hak ve özgürlüklerin düzenlendiği uluslararası nitelikteki en önemli belgelerden biri olan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin, 06.04.1949 tarihli Bakanlar Kurulu Kararı ile resmi gazetede yayımlanması ve yayımından itibaren okullarda ve diğer eğitim müesseselerinde okutulması ve yorumlanması ve bu beyanname hakkında radyo ve gazetelerde münasip neşriyatta bulunulmasına karar verilmiştir<sup>150</sup>. Beyannamenin 23. maddesi, çalışma hakkı ve ücret ile ilgili düzenlemelere ayrılmıştır. Bu maddenin 1. fıkrasında herkesin adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkının bulunduğu belirtilmiş, 2. fıkrada ise herkesin, herhangi bir ayırım gözetmeksizin eşit iş için eşit ücret hakkının bulunduğu vurgulanmıştır. Hükmün 3. fıkrasında ise, herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak, adil ve elverişli bir ücret hakkının bulunduğu işaret edilmiştir.

## **3. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi**

20 Mart 1950'de Roma'da imzalanarak 3 Eylül 1952 tarihinde yürürlüğe giren “İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerinin Korunmasına İlişkin Sözleşme” Türkiye tarafından 18.05.1954 tarihinde onaylanmıştır<sup>151</sup>. Sözleşmenin “Kölelik ve Zorla Çalıştırma Yasağı” başlıklı 4. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, aynı maddenin 3. fıkrasında sayılan, tutuklu bulunan kimseden tutukluluğu veya şartlı salıverilmesi süresince olağan olarak yapılması istenen çalışma, askeri nitelikte bir hizmet veya inançları gereğince askerlik görevini yapmaktan kaçınan kimselerin durumunu meşru sayan ülkelerde bu inanca

---

<sup>149</sup> ŞEN, Murat, s. 7.

<sup>150</sup> RG. 27.05.1949, No: 7217.

<sup>151</sup> R.G. 19.03.1954, No: 8662.



sahip kimselere zorunlu askerlik yerine gördürülecek başka bir hizmet, toplumun hayat veya refahını tehdit eden kriz ve afet hallerinde istenecek her hizmet, normal yurttaşlık yükümlülükleri kapsamına giren her türlü çalışma veya hizmet halleri istisna olmak üzere hiç kimsenin zorla çalıştırılmayacağı ve zorunlu çalışmaya tabi tutulamayacağı hüküm altına alınmıştır.

#### 4. Avrupa Sosyal Şartı

ILO standartlarından esinlenerek hazırlanan bu belge, Avrupa konseyince, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde eksik bırakılan sosyal ve ekonomik hakların düzenlendiği, temel bir sosyal politika belgesidir<sup>152</sup>. 18.10.1961 tarihinde Torino’da imzalanarak 26.02.1965 tarihinde yürürlüğe giren sosyal şartı, Türkiye 18.10.1961 tarihinde imzalamış ancak 16.06.1989 tarihinde bazı maddelerine çekince koyarak onaylamıştır<sup>153</sup>. 1961 tarihli sözleşmede var olan eksikliklerin giderilmesi ve sosyal hakların kapsamının genişletilmesi amacıyla yeniden gözden geçirilmiş haliyle 1996 yılında imzalanan sosyal şart, 1999 yılında yürürlüğe girmiştir. Yeniden gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı Türkiye tarafından yine bir takım çekincelerle onaylanarak 09.04.2007 tarihinde yayımlanmıştır<sup>154</sup>.

Sosyal şartta ücret hakkının korunmasına yönelik çeşitli hükümler yer almaktadır. Bunların ilki “Adil Bir Ücret Hakkı” başlıklı 4. maddedir. Buna göre sözleşmeci taraflar, adil bir ücret hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımak, özel durumlara ilişkin istisnalar dışında, çalışanların fazla mesai karşılığında zamlı ücret alma hakkına sahip olduklarını tanımak, çalışan erkekler ile kadınların eşit

<sup>152</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 84; KORKUSUZ, M. Refik, İşçilik Alacakları, s. 69.

<sup>153</sup> RG. 04.07.1989, No: 20215. Sözleşmenin 1989’da çekince konan bazı maddeler şunlardır: adil çalışma şartları hakkı (m. 2), güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı (m.3), adil ücret hakkı (m. 4), sendika hakkı (m. 5), toplu pazarlık hakkı (grev hakkı dâhil, m.6), çocukların ve gençlerin korunma hakkı (m. 7), çalışan kadınların korunması (m. 8), bedensel ya da zihinsel özürülülerin mesleksel eğitimi hakkı ve mesleksel ve yeniden uyum hakkı (m.15).

<sup>154</sup> RG. 09.04.2007, No: 26488. Yeniden gözden geçirilmiş sosyal şarta koyulan bazı çekinceler şunlardır: sendikal haklara ilişkin 5 ve 6. maddeler, adil çalışma koşulları hakkına ilişkin 2. madde (3. Fıkra: En az dört haftalık yıllık izin hakkı); adil ücret hakkına ilişkin 4. madde (1. Fıkra: çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayabilecek ücret hakkı); istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkına ilişkin 20. madde; işverenlerinin iflası halinde çalışanların haklarının korunması hakkına ilişkin 25. madde; yoksulluğa ve toplumsal dışlanmaya karşı korunma hakkına ilişkin 30. madde.

işe eşit ücret hakkına sahip olduklarını tanımak, tüm çalışanların, işlerine son verilmeden önce makul bir bildirim süresi verilmesi hakkını tanımak, ücretlerden ancak, ulusal yasalar veya yönetmeliklerle belirlenmiş ya da toplu sözleşmeler veya hakem kararıyla saptanmış koşullar ve ölçüler içinde kesinti yapılmasına izin vermek yükümlülüğü altındadır. Sosyal şartın “Çalışanların, işverenlerinin aciz haline düşmesi durumunda alacak taleplerinin korunması hakkı” başlıklı 25. maddesinde ise işverenin ödeme gücü hallerinde üye devletlere işçilik alacaklarının korunması bakımından bir garanti kurumu ya da başka bir etkili koruma yöntemi oluşturma yükümlülüğü getirilmiştir. 25. maddeye göre, “Akit taraflar çalışanların, işverenlerinin aciz haline düşmesi durumunda alacak taleplerinin korunması hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, çalışanların istihdam sözleşmesinden ya da istihdam ilişkilerinden kaynaklanan alacak taleplerinin, bir garantör kurum ya da diğer bir etkili koruma biçimiyle güvence altına alınmasını sağlamayı taahhüt ederler”.

## **5. ILO Düzenlemeleri**

### **a. Sözleşmeler**

#### **(1) Philadelphia Bildirgesi**

Çalışma hayatının en eski kaynaklarından olan ve kısaca Philadelphia Bildirgesi olarak anılan 10.05.1944 kabul tarihli “Milletlerarası Çalışma Teşkilatının Gaye ve Hedeflerine Ait Beyanname”nin ILO’nun çalışmalarına esas teşkil etmek bakımından öngördüğü bir takım temel ilkeler iş hukuku alanında evresel nitelik kazanmıştır. Bildirgenin birinci bölümünün ilk bendinde öncelikle, “emek bir meta değildir” demek suretiyle emeğin değeri ve satın alınabilecek sıradan bir mal olmadığı vurgulanmıştır. Bildirgede aynı zamanda yoksulluk bulunduğu yerlerde herkesin refahına yönelik bir tehlike oluşturur denerek, ihtiyaca karşı mücadelenin, her ulusun kendi ülkesi içerisinde tükenmez bir güçle ve kamu yararının sağlanması amacıyla işçi ve işveren temsilcilerinin, hükümet temsilcileri ile eşit şartları içinde katılımlarıyla yapacakları serbest tartışmalara ve alacakları demokratik kararlara hâkim olarak sürekli ve ortak bir uluslararası gayretle yürütülmesi gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca bildirgenin 3. maddesinde herkesin adil bir ücret hakkına sahip olduğu belirtilerek, ILO’ya çalışan ve

korunmaya ihtiyaç duyan herkesin belli bir düzeyde ücret almasını sağlamak gibi konularda uluslar arası düzeyde yükümlülükler getirilmiştir.

## **(2) 95 Sayılı Sözleşme**

ILO'nun doğrudan ücret hakkına ilişkin en önemli sözleşmesi 01.07.1949 kabul tarihli ve 95 Sayılı “Ücretin Korunmasına Hakkındaki Sözleşme”dir. Türkiye tarafından 24.10.1960 tarihinde ve 109 Sayılı Yasa<sup>155</sup> ile onaylanan bu sözleşme, ücret hakkının korunması bakımından son derece kapsamlı ancak onaylayan devletlerin iç hukuk mevzuatlarına göre ayrıntılı düzenlemelerin yapılabilmesi bakımından da genel hükümler içermektedir. Sözleşmenin 1. maddesinde ücret İş K. m. 32 deki tanıma benzer şekilde, bir iş karşılığı olarak işveren tarafından her ne ad altında olursa olsun ve nasıl hesaplanırsa hesaplanırsa nakden değerlendirilmesi mümkün olan, sözleşme ya da ulusal mevzuat ile tespit edilmiş bedel olarak tanımlanmıştır. Maddenin devamında ücretlerin nakit olarak ve ülkede tedavülü zorunlu olan para ile ödenmesi yükümlülüğü getirilmiştir. Bunun gibi işçiye ücreti yalnızca iş günlerinde ve işyerinde veya işyerine yakın bir yerde ödenebilecektir (m. 13). Ayrıca özel bir yasa, sözleşme ya da toplu iş sözleşmesi hükmünün ya da hakem kararının bulunmadığı hallerde ücret işçinin bizzat kendisine ödenecektir (m. 5). Sözleşmenin 6. maddesinde işçinin iş yerlerindeki satış noktalarından alışverişe zorlanamayacağı hüküm altına alınmıştır. 8. maddede ücretlerden yapılacak kesintilerin sınırlandırılması ve bu tür uygulamaların ulusal mevzuatın veya toplu iş sözleşmesinin ya da hakem kararınca belirlenen şartlar dâhilinde yapılabilmesi öngörülmüştür. 10. maddede ise ücretin haciz ve temlikinin sınırlandırılması esasına yer verilmiştir. Ayrıca sözleşme onaylayan devletlere işverenin iflas ya da işyerinin mahkeme kararıyla tasfiye edildiği durumlarda işçi ücretlerine belirli esaslar ve oranlar dâhilinde imtiyaz tanınması yükümlülüğü getirmiştir (m. 11). İş sözleşmesinin sona erdiği hallerde işverence, işçinin işlemiş ücret alacaklarının mevzuat, toplu iş sözleşmesi ya da bir hakem kararına uygun olarak ödenmesi zorunluluğu getirilmesi de sözleşmenin 12. maddesinde hüküm altına alınmıştır. 95 Sayılı Sözleşmenin hemen hemen tüm maddeleri iç mevzuatımıza aktarılmıştır.

---

<sup>155</sup> RG. 28.10.1960, No: 10641.

### **(3) 94 Sayılı Sözleşme**

ILO'nun ücretin korunmasına yönelik bir diğer sözleşmesi ise kamu işverenlerinin yükümlülük ve yetkilerinin düzenlendiği 1949 tarihli ve 94 Sayılı “Kamu Mukavelelerinde Çalışma Şartlarına Konulacak Esaslara İlişkin Sözleşme”dir. Türkiye tarafından 14.12.1960 tarihinde ve 161 Sayılı Yasa<sup>156</sup> ile onaylanan bu sözleşmenin iç hukukumuza aktarılması bakımından 1988 yılından “Kamu Kuruluşlarında Yaptırılacak İşlerde İşçilerin Çalışma Şartları ile İlgili Esaslar” başlıklı ve 88\13168 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı yürürlüğe konulmuştur<sup>157</sup>. 94 Sayılı Sözleşme, kamu kuruluşlarınca ihaleye açılarak müteahhitlere ihale edilen, birtakım bayındırlık işlerinin yapılması, onarımı ve yıkımı, materyal, levazım ve aletlerin yapımı, işlenmesi ya da taşınması, hizmetlerin bizzat ifası gibi işlerde çalışan işçilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi ve bu işçilerin ücret haklarının güvence altına alınması amacını taşımaktadır. Sözleşmenin 1. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, bu sözleşme kamu kuruluşlarından iş alan müteahhitlerin yanı sıra taşeronlar ya da sözleşmeyi devralanlar bakımından da uygulama alanı bulacaktır.

### **(4) 100 Sayılı Sözleşme**

1951 kabul tarihli ve 100 Sayılı “Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme” ise kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliğinin sağlanmasına yöneliktir. Türkiye bu sözleşmeyi 13.12.1966 tarihinde 810 Sayılı Yasa ile onaylamıştır<sup>158</sup>. Ayrıca sözleşmenin iç hukukumuza aktarılması bakımından 14.04.1967 tarihli ve 6\8036 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı yürürlüğe konulmuştur<sup>159</sup>. 100 Sayılı Sözleşmenin 2. maddesi ile üye devletlere, ücret hadlerinin tespitiyle ilgili yürürlükte bulunan usule uygun yollardan eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik ve bu prensibin bütün işçilere uygulanmasını sağlama yükümlülüğü getirilmiştir. Hükmün devamında ise ücret eşitliği prensibinin, milli mevzuat, milli mevzuatla belirlenmiş bulunan ücret tespit sistemi, toplu iş sözleşmeleri ya da bu usullerin birleştirilmesi yoluyla uygulanabileceği öngörülmüştür.

---

<sup>156</sup> RG. 21.12.1960, No: 10686.

<sup>157</sup> RG. 01.11.1988, No: 19976.

<sup>158</sup> RG. 22.12.1966, No: 12484.

<sup>159</sup> RG. 13.06.1967, No: 12620.

### **(5) 173 Sayılı Sözleşme**

ILO'nun ücretin korunmasına yönelik sözleşmelerinden biri de 1992 kabul tarihli ve 173 Sayılı "İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Durumunda İşçilik Alacaklarının Korunmasına İlişkin Sözleşmedir". Bu sözleşme Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır. İşverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halleriyle sınırlı olarak işçilik alacaklarına koruma getirilmesi amacıyla kabul edilen bu sözleşme, onaylayan devletlere sağlamakla yükümlü oldukları bu korumanın niteliğiyle ilgili alternatifler sunmaktadır. Sözleşmenin 3. maddesi uyarınca üye devletler, işçi ücretlerine koruma sağlanması bakımından sözleşmenin II. Bölümünde düzenlenmiş bulunan işçilik alacaklarına imtiyaz sağlanmasını gerektiren imtiyaz sistemini ya da III. Bölümde düzenlenmiş bulunan garanti fonu sistemini kabul edeceklerdir. Ayrıca üye devletlere her iki sistemi de kabul ederek bunları karma bir şekilde uygulama imkânı da tanınmıştır.

### **b. Tavsiye Kararları**

ILO işçinin ücret hakkına ilişkin olarak onaylayan devletleri bağlayıcı nitelikteki sözleşmelerinin yanı sıra sadece yol gösterici niteliğe sahip ve bağlayıcı gücü bulunmayan tavsiye kararlarda oluşturmuştur. ILO'nun ücrete ilişkin tavsiye kararlarının en önemlisi 1949 tarihli ve 85 Sayılı "Ücretlerin Korunması Hakkında Tavsiye Karar"dır<sup>160</sup>. 85 Sayılı Kararın ilk bölümünde işçinin ücret kesintilerine karşı korunmasına ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Karara göre ücretten yapılacak kesintilerin hakkaniyete uygun ve işçi ile ailesinin geçimini sağlamaya engel olmayacak ölçüde olması gerekmektedir. Ayrıca işçinin işyerinde vereceği zararlardan dolayı yapılacak kesinti, işçinin zarardan açıkça sorumluluğunun bulunması halinde ve verilen zararın gerçek değerini aşmamak şartıyla söz konusu olacak, bu tür bir kesintinin yapılması halinde işçi önceden bilgilendirilecektir. Bununla beraber ücretten zarar karşılığında kesinti ancak bu yönde bir teamül, toplu iş sözleşmesi, hakem kararı ya da devletin ulusal mevzuatında hüküm bulunması kaydıyla gerçekleştirilebilecektir. Kararın ikinci bölümünde ücretin ödenme dönemiyle ilgili düzenlemelere yer verilmiştir.

---

<sup>160</sup> Tavsiye kararların tam metni için bkz, <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>.

Ücretin ödeme dönemi ile ilgili azami sürelerin öngörüldüğü 4 ve 5. maddelerinde ise, ücretin saat, gün veya hafta üzerinden ve parça ya da iş başına göre hesaplandığı işlerde çalışan işçilere yapılacak ödemelerin sürelerinin 16 günü aşmayan bir arayla ve ayda en az iki kez yapılması öngörülmüştür. Ücretin aylık ya da yıllık olarak hesaplandığı hallerde ise en az ayda bir kere ücret ödenmesi esası benimsenmiştir. Tavsiye niteliğinde ki kararın 6. maddesinde ücret hadlerinin, hesaplama yöntemlerinin, ödeme dönemlerinin ve ödeme yerinin işçiye bildirilmesi gerektiği belirtilmiştir. ILO'nun doğrudan ücret hakkının korunmasına ilişkin 85 Sayılı Tavsiye Kararının yanı sıra 90 Sayılı ve 1951 tarihli, "Eşit İş için Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Ücret Hakkında Tavsiye Kararı" ve 109 Sayılı, 1958 tarihli "Deniz İş Kolunda Ücretler ve Çalışma Süreleri Hakkında Tavsiye Kararı" da ücretin korunmasına yöneliktir.

## 6. AB Düzenlemeleri

Avrupa Birliği, Avrupa Kömür Çelik Topluluğunu (AKÇT) kuran Paris Antlaşması, Avrupa Ekonomik Topluluğu (EEC) ile Avrupa Atom Enerjisi Topluluğunu (Euratom) kuran Roma Antlaşmaları olmak üzere üç temel antlaşmaya dayanmaktadır. Bu antlaşmalarda esasen çok taraflı uluslararası anlaşmalardan olmalarının yanı sıra AB hukukunun uluslar üstü hukuk olması özelliği nedeniyle diğer uluslararası antlaşmalardan ayrılmaktadırlar. Gerçektende AB'nin uluslar üstü hukuk niteliği üye devletlerin tek başına egemenliklerini sınırlandırarak, AB kurallarının ayrıca onaya gerek olmaksızın üye devletler tarafından doğrudan iç hukuklarında uygulanabilmesine olanak tanımıştır<sup>161</sup>. Bu nedenle birliğin genellikle yönerge şeklinde olan hükümleri üye ülkelerin iç hukuk mevzuatlarında derhal ve doğrudan uygulanabilirlik özelliği göstermektedir.

AB'nin, işçinin ücret hakkının korunmasına yönelik en önemli yönergesi 20 Ekim 1980 tarihli 80\987 EEC sayılı "İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçilerin Korunması Hakkındaki Yönergesi"dir<sup>162</sup>. Bu yönerge ile birliğin yapılanması sebebiyle ortaya çıkabilecek iflaslara karşı işçilik alacaklarının etkili bir biçimde korunması ve üye devlet mevzuatlarında bu konudaki farklılıklarının giderilmesi amaçlanmıştır. Yönergenin çıkarılmasında ki bir başka amaç ise Avrupa Birliğinin temel hedeflerinden

<sup>161</sup> KORKUSUZ, M, Refik, İşçilik Alacakları, s. 37.

<sup>162</sup> AB Yönergeleri için bkz, [http://europa.eu/index\\_en.htm](http://europa.eu/index_en.htm).

olan, birliğin dengeli, ekonomik ve sosyal gelişimini sağlamaktır<sup>163</sup>. Öte yandan bu yönerge 23 Eylül 2002 tarihli ve 2002\74 sayılı yönerge<sup>164</sup> ile çalışanlar lehine daha işlevli ve daha kapsamlı bir hale getirilmesi amacıyla tadil edilmiştir. AB'nin ödeme gücünü yönergesi ile üye devletlere işverenin ödeme gücüne düştüğü hallerle sınırlı olmak üzere işçilerin ücret ve diğer sosyal haklardan oluşan işçilik alacaklarının belli bir güvenceye kavuşturulabilmesi bakımından işyerinin mal varlığından bağımsız ve cebri icraya konu olamayacak nitelikte bir “garanti kurumu” oluşturma yükümlülüğü getirilmiştir. Yönergede ILO'nun 173 Sayılı Sözleşmesinin aksine işverenin ödeme gücünü halinde işlik alacaklarına imtiyaz tanınması şeklindeki sisteme yer verilmemiş ve tek koruma yöntemi olarak garanti kurumu sistemi oluşturulması esası benimsenmiştir.

AB'nin ücret hakkının korunmasına yönelik bir başka yönergesi ise, kadın ve erkeklere eşit ücret ilkesinin uygulanmasına ilişkin üye ülke yasalarının yaklaştırılması konusunda ki 75\117 EEC Sayılı yönergesidir. Yönergenin 1. maddesinde, “Ücrette Eşitlik İlkesi” nin aynı iş veya eşit değer atfedildiği işler konusunda, ücret ekleri de dâhil olmak üzere ücretin belirlenmesinde ve ödenmesinde cinsiyet nedeniyle ayırmacılığın ortadan kaldırılması anlamına geleceği belirtilmiştir. Ayrıca üye devletlere, özellikle ücret belirlemek için bir meslek sınıflandırması sisteminin kullanıldığı hallerde, cinsiyete dayalı herhangi bir ayırmacılığı ortadan kaldıracak şekilde, kadın ve erkekler için aynı kriterlerin uygulanması yükümlülüğü getirilmiştir. Yönergenin 3. maddesinde ise üye ülkelere yasalarında, tüzüklerinde veya idari hükümlerinde eşit ücret ilkesine aykırı olan hükümleri kaldırma ve ulusal mevzuatlarını eşit işlem ilkesine yönelik olarak yeniden uyarlama yükümlülüğü getirilmiştir.

AB'nin bu yönergelerinin yanında üye ülkeler açısından doğrudan bağlayıcılığı bulunmayan “Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı” adında bildirgesinin 5. maddesinde de her iş karşılığında hakkaniyete uygun ve işçilerin yeterli yaşam düzeyine sahip olmasını sağlayıcı adil bir ücret verilmesine ilişkin esaslar

---

<sup>163</sup> ALPAR, M. Bülent, İşverenin Ödeme Gücünü Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin 173 Sayılı ILO Sözleşmesi ile İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı, Kamu-İş Dergisi, Sayı 3, Cilt 6, 2002, s. 80; AYDIN, Ufuk, Uluslararası Hukukta ve Türk Hukukunda İşverenin İflası Halinde İşçi Alacaklarının Korunması, Kamu İş Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 2, Ocak 2000, s. 70.

<sup>164</sup> Yönergenin tam metni için bkz, <http://ab.calisma.gov.tr/direktif/2002-74tr.doc>.

düzenlenmiştir. Bildirge de ayrıca ücret üzerinde yapılacak haciz veya temliklerin işçi ve ailesinin geçimi için gerekli olan ücretin güvence altına alınmak suretiyle ulusal mevzuatla sınırlandırılması esasına da yer verilmiştir.

## C. ÜCRETİN İŞVERENİN İŞLEMLERİNE KARŞI KORUNMASI

### 1. Ücretin Para Olarak Ödenmesi Zorunluluğu

Ücretin kural olarak para ile ödenmesi zorunluluğu, işçinin ücretinin işverenin işlemlerine karşı korunması yolunda son derece önemli bir düzenleme olup, geçmişte işverence aynı ödeme yapılmasını olanaklı kılan ücret sistemlerin yarattığı sakıncaları bertaraf etmek amacıyla getirilmiştir.

Sosyal politika tarihinde, Sanayi Devrimiyle birlikte özellikle İngiltere’de uygulanmaya başlanmış olan ”Trampa Usulü” (Truck Sistemi) adı verilen aynı ücret sistemi, işçiyi zarar ve ziyana sokan, işçinin işveren tarafından sömürülmesine olanak sağlayan bir sistemdir<sup>165</sup>. İşçinin ücretinin para yerine, işverene ait veya işveren tarafından gösterilen mağazalarda alışveriş olanağı sağlayan fişler veya kuponlarla ödendiği bu sistemde, sadece fiş ve kuponların geçerli bulunduğu mağazalardan alışveriş yapmak zorunda kalan işçilere, işverenler tarafından, daha fazla kar edebilmek için düşük kaliteli veya çok pahalı mallar satılmaktaydı. Önceleri alınan mal bedelinin ücretten düşülmesi daha sonra ise malların işçiye alacağı ücrete mahsuben veya kredi şeklinde önceden verilmeye başlanmasıyla, işçilerin uğradığı zarar ve kayıp giderek artmış ve bu sistem, işçinin emeğinin istismarına ve sömürülmesine yol açmıştır<sup>166</sup>. Bu durum işçiyi büyük bir ekonomik dar boğazın eşiğine getirerek, işverene olan iktisadi bağımlılığını devamlı kılmakta, işçinin ücretini almadan önce, bir kısmının ve belki de tamamının yüksek fiyatla almak zorunda olduğu mallar yüzünden elinden çıkmasına sebebiyet vermekteydi<sup>167</sup>. Trampa usulü ücret sisteminin, anılan bu sakıncalarının giderilmesi

---

<sup>165</sup>TUNÇOMAĞ, Kenan\CENTEL, Tankut, s. 124; ERKUL, İhsan\KARACA, Nuray, Gökçek, s. 226; DEMİR, Fevzi, Sorularla Bireysel İş Hukuku, Cilt: 1, Türkiye Barolar Birliği Yayını, Mart 2006, Ankara, (Kısaca: Sorular), s. 190.

<sup>166</sup> ERKUL, İhsan\KARACA, Nuray Gökçek, s. 226.

<sup>167</sup> TUNÇOMAĞ, Kenan, Genel Kavramlar, s. 131; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 316.



bakımından, devletler zaman içinde ücretin ödenme şekline ilişkin bir takım kanuni düzenlemeler getirerek bu ücret sisteminin uygulanmasını önlemişlerdir<sup>168</sup>.

İşçiyi her yönden zarara sokan trampa usulünün neden olduğu sakıncaları önlemek amacıyla, İş Kanunumuzda da çeşitli tedbirlere yer verilmiştir. Bu tedbirlerden ilki, 32. maddede bulunmaktadır. Sözü geçen maddenin ikinci fıkrası ile işçi ücretlerinin Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabında ödeneceği hükme bağlanmıştır. Buna göre işçiye, ücreti para yerine örneğin, mal veya eşya ile yani aynı olarak ödenemeyecektir. Kanun koyucu 1475 Sayılı Kanunun 26. maddesinde de yer alan bu düzenleme ile işçinin bu malları paraya çevirirken ücretinin değer kaybına uğramasının veya bu malları hiç paraya çevirememesinden kaynaklanan bir zarara uğramasının önüne geçmeye çalışmıştır<sup>169</sup>. Nitekim bu husus, Yargıtay'ın 1957 tarihli bir İçtihadı Birleştirme Kararında da “Hükmün kanuna konuluş sebebi ücretin en mühim kısmının para olarak ödetilmesini temin suretiyle işverenin paradan başka ödemelerle işçinin menfaatini halele uğratmasını önleme düşüncesidir” şeklinde açıklanmıştır<sup>170</sup>.

Öte yandan Den. İş K. m. 29\1 de de ücretin tanımı yapılırken ücretin gemi adamına nakden ödenen meblağ olduğu belirtilerek para ile ödeme zorunluluğu getirilmiş, ancak İş Kanununda düzenlendiği şekilde ücretin Türk Parası ile ödenmesi şart koşulmamıştır. Öğretide, Deniz İş Kanunu bakımından ücretin Türk Parası ile ödenmesi zorunluluğunun getirilmemesinin nedeni, yasa koyucunun, uygulamada yurt dışında çalışan gemi personeli ile işveren arasında ücretin en az yüzde altmışının döviz olarak ödenmesine yönelik olarak yapılan anlaşmaları göz önünde bulundurması şeklinde açıklanmıştır<sup>171</sup>. İş K. m. 32 hükmü ücretin Türk Parası ile ödenmesi zorunluluğu yönünden, her türlü para borcunun ödenmesi açısından genel bir kural olan BK' nun “Mevzuu para olan borç memleket parasıyla ödenir” şeklinde ki 83. maddesiyle aynı

---

<sup>168</sup>TUNÇOMAĞ, Kenan, Genel Kavramlar, s. 131; ÇUBUK, Ali, Ücret Hakkının Korunmasında Hukuk ve Ekonomi Düzenimizin Başlıca Sosyal Garantileri, A.İ.T.İ.A. Dergisi, Cilt 1, Sayı 2, Kısaca: Sosyal Garanti, s. 157 vd.

<sup>169</sup> ERKUL, İhsan\KARACA, Nuray, Gökçek, s. 226; KUTAL, Metin, s. 296.

<sup>170</sup> YİBGK. 15.05.1957 T. 1956\13 E. 1957\10 K: RG. 14.08.1957, No: 9681.

<sup>171</sup> ÖZBEK, Oğuz, Yorumları ve Yargıtay Kararlarıyla Deniz İş Kanunu, Beta Yayınları, 2. Baskı, İstanbul 2003, s. 93; ULUCAN Devrim, Deniz İş Hukukuna İlişkin Temel Bilgiler, Türkiye Denizciler Sendikası, İstanbul 1986, (Kısaca: Deniz İş Hukuku), s. 43–44; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 317.

doğrultudadır<sup>172</sup>. Bununla beraber kanunun lafzı karşısında tarafların ücretin yabancı para olarak ödeneceğini kararlaştırmalarına bir engel bulunmamaktadır. Ancak 32. maddenin 2. fıkrasında, ücretin yabancı para olarak kararlaştırılması durumunda da ödemenin yine, ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile yapılabileceği hükme bağlanmıştır. Bu düzenlemenin, maddenin kural olarak ücretin Türk parası ile ödeneceği ve yabancı para olarak kararlaştırılması halinde ödemenin, ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile yapılabileceği yönündeki ibareleri karşısında mutlak emredici olmadığı kabul edilmelidir. Zira işçi ve işverenin iradelerinin aynı yönde uyuşması halinde ücretin yabancı para olarak kararlaştırılmasında ve ödenmesinde bir sakınca bulunmamaktadır<sup>173</sup>.

Öte yandan, İş K. m. 32\3. fıkrasına göre, emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya Yurttan geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamayacaktır. 1475 Sayılı Yasa döneminde yer almayan bu yeni düzenleme, 95 Sayılı ILO Sözleşmesinin 3. maddesi ile de uyum içerisindedir. Söz konusu 3. maddeye göre, “Nakit olarak ödenmesi gereken ücretler, münhasıran tedavülü mecburi olan para ile ödenecek ve emre muharrer senetle, bono ile kuponla veya tedavülü mecburi parayı temsil ettiği iddia olunan diğer herhangi bir şekilde ödeme yasak edilecektir”. Öğretide ise karşılığının derhal elde edilmesi olanağı bulunan ve paraya çevrilmesinde zorluk bulunmayan çekle ya da bunun gibi parayı temsil eden kâğıtlarla yapılabileceği savunulmuştur<sup>174</sup>. 32. madde de yer alan düzenlemenin 95 Sayılı Sözleşmenin 3. maddesi ile aynı doğrultuda olduğu göz önünde bulundurulacak olursa bu görüşün kabulü gerekir. Zira söz konusu sözleşmenin 3. maddesinin 2. bendinde işçinin rıza göstermesi halinde ücret ödemesinin bir banka üzerine çekilen çekle ya da posta çekiyle yapılabileceği hüküm altına alınmıştır<sup>175</sup>.

---

<sup>172</sup> ÇENBERCİ, Mustafa, s. 686.

<sup>173</sup> ŞAHLANAN, Fevzi, Yabancı Para Borcu ve İşçi Ücretinin Yabancı Para Olarak Belirlenmesi ve Ödenmesi, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ’a Armağan, İstanbul 1997, (Kısaca: Yabancı Para Borcu), s. 461; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 293; Karşıt görüş, DEMİR, Fevzi, Sorular, s. 191.

<sup>174</sup> ERKUL, İhsan\KARACA, Nuray, Gökçek, s. 227; KORKUSUZ, M. Refik, İşçilik Alacakları, s. 112; EKONOMİ, Münir, s. 252; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 318–319; DEMİR, Fevzi, Sorular, s. 190.

<sup>175</sup> CENTEL, Tankut, ILO Sözleşmeleri, s. 251.

5754 Sayılı Kanunla yapılan değişiklik öncesinde İş K. madde 32 uyarınca para ile ödenmesi zorunluluğu bulunan ücret,, kanuni deyimle asıl ücretken, 5754 Sayılı yasa ile yapılan değişiklik neticesinde, ücretin yanı sıra prim, ikramiye ve her çeşit istihkakında kural olarak Türk lirası ile ödeneceği, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabileceği hükme bağlanarak ücret ekleri bakımından da kural olarak Türk lirası ile ödeme yükümlülüğü getirilmiştir. Ancak bu değişikliğe rağmen işverence işçiye sağlanan bir takım sosyal yardımların aynen yapılmasında yasal bir sakınca bulunmadığı kanaatindeyiz. Zira 1475 Sayılı İş K. m.14\11 hükmü ile Den. İş K. m. 20\12 hükmü işçiye ve gemi adamına sağlanmış olan para ve parayla ölçülmesi mümkün sözleşmeden ve kanundan doğan menfaatlerin aynen ödenmesini olanaklı kılmaktadır. Öte yandan ücretin tamamının ayni olarak ödenmeye kalkışılması halinde yapılan ödeme, borcu sona erdirmeyecek (BK m.19) ve işveren borca aykırılıktan doğan yaptırımlarla karşılaşacaktır<sup>176</sup>.

Trampa usulü ücret sisteminin beraberinde getirdiği sakıncaların önlenmesi bakımından, işçinin ücretine getirilen bir başka koruma ise iş yerinde mecburi satış yapan mağaza ve kantinlerin açılmasının yasaklanmasıdır. 95 Sayılı ILO Sözleşmesi'nin 7. maddesi ile işçilerin işverence açılan kantinlerden alışverişe zorlanamayacağı hususu düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre, “Bir işyerinin çevresi içinde işçilere mal satmak üzere ekonomalar açıldığı yahut onlara hizmet için servisler kurulduğu takdirde, bu ekonomalardan veya servislerden faydalanmaları için ilgili işçiler üzerinde hiçbir cebir icra edilemeyecektir”<sup>177</sup>.

Ayni ödeme sistemine karşı işçinin istismarını engellemek bakımından zorunlu satış yapan kantin ve mağazaların açılmasının önlenmesi yerinde olsa da şehirden uzak yerlerde işçilerin çeşitli ihtiyaçlarını, buldukları yerden temin etme zorunluluğu nedeniyle bu gibi iş yerlerinde kantin açılması gereklidir<sup>178</sup>. İş Kanunumuzun 115. maddesi ile bu zorunluluk gözetilerek işyerinde kantin açılması hususu düzenlenmiştir. İlgili hükme göre; “İş yerlerinde yüz elli ve daha fazla işçi çalıştırılması halinde,

<sup>176</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 319.

<sup>177</sup> CENTEL, Tankut, ILO Sözleşmeleri, s. 252.

<sup>178</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 320; TUNÇOMAĞ, Kenan, Genel Kavramlar, s. 133.

işçilerinin ve ailelerinin gerekli ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla, işçiler tarafından kurulacak tüketim kooperatiflerine işverenlerce yer tahsisi yapılabilir". Görüldüğü üzere kanun koyucu bu hükümlerle, iş yerlerinde kantin açılmasını tamamen yasaklamamakla birlikte, para olarak ödenen ücretin aynı ödemeye dönüşmesini engelleyecek şekilde hareket edilmesini öngörmüştür<sup>179</sup>. Yüz elli ve daha fazla işçinin çalıştığı iş yerlerinde, işverene düşen görev, sadece yer tahsisinde bulunmaktır. Anılan tüketim kooperatifleri işveren değil işçiler tarafından kurulacaktır. Böylelikle işverenin kendi işlettiği tüketim birimlerinde satış yaparak işçi ücretleri üzerinden kar etmesi engellenmiştir. Ayrıca işçiler herhangi bir şekilde, işyerinde bulunan bu kantinlerden alışverişe zorlanamayacaktır. Öte yandan, yasa hükmü gereğince kantin açılmasında ki amaç, işçi ve ailesinin ihtiyaçlarının karşılanmasıdır. Bu nedenle işyerinde açılan kantinlerde, yiyecek, içecek, giyecek ve yakacak gibi işçi ve ailesi için zorunlu ihtiyaç maddeleri satılması, sağlık ve kültür hizmetlerinin verilmesi gerekmektedir. Bunların dışında, işçiyi tüketime sevk edecek lüks eşyaların ya da alkollü içeceklerin satılmaması gerekir. Ayrıca 115. madde de açılacak tüketim kooperatiflerinin işçi ve ailesinin ihtiyaçlarının karşılanması öngörüldüğünden anılan yerlerde bunların dışındaki kimselere de satış yapılmaması gerekir<sup>180</sup>.

## 2. Ücretin Zamanında Ödenmemesi

### a. Genel Olarak

İşveren iş sözleşmesinin sinallagmatik yapısı gereğince, işçinin gördüğü işin karşılığını teşkil eden ücretini zamanında ve eksiksiz olarak ödemek zorundadır. Karşılıklı borç doğuran sözleşmelerde taraflardan birinin edimini yerine getirmiş olması, karşı tarafında kendi üzerine düşen edimini yerine getirmesini gerektirir<sup>181</sup>. Ücret işçinin tek geçim kaynağı olarak onun için yaşamsal öneme sahiptir. Ancak, işverenlerin bazen düşük faizli kredi kullanma amacıyla kasten, bazen de özellikle ekonomik kriz dönemlerinde

<sup>179</sup> ERKUL, İhsan\ KARACA, Nuray, Gökçek, s. 229; TUNÇOMAĞ, Kenan\CENTEL, Tankut, s. 124.

<sup>180</sup> ERKUL, İhsan\ KARACA, Nuray, Gökçek, s. 229.

<sup>181</sup> GÜNAY, Cevdet İlhan, Ücretin Gününde Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, 15 Ağustos 2006, Ankara, (Kısaca: Ücretin Ödenmemesi), s. 459.

yoğun olmak üzere zorunluluk nedeni ile çalışanlarının ücretlerini geç veya hiç ödememeleri sık karşılaşılan bir durumdur<sup>182</sup>.

İşçinin ücretinin ödenmemesi halinin, iş sözleşmesine aykırılık oluşturduğu şüphesizdir. Buna bağlı olarak işçi öncelikle ücretin ödenmesi için, zaman aşımı süresi içinde işverene karşı bir eda davası açarak ücretinin ödenmesini talep edebilir. İşçi bunun gibi, ortada bir para borcu var olduğundan ilamsız takip yoluna da gidebilecektir. İşçinin bu yollardan birine başvurabilmesi için iş sözleşmesinin sona ermesini beklemesi gerekli olmasa da uygulamada işini kaybetme korkusu taşıyan işçi genellikle iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra bu yönde talepte bulunmaktadır<sup>183</sup>.

Öte yandan işverenin ücret ödeme borcunu gereği gibi ifa etmemesi, işvereni borçlu temerrüdüne düşüreceğinden, işçinin işverenin temerrüdü ile birlikte, konusu para borcu olan ücretinin yanında faiz talep edebilme imkânı bulunmaktadır<sup>184</sup>. Ücretini alamayan işçi yukarıda anılan şekillerde ücretini talep edebilmenin yanı sıra işverence ücretinin ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle fesihte edebilir (İş K. m. 24\2-e). Ayrıca 4857 sayılı kanunla getirilen yeni düzenleme ile birlikte işçiye, iş sözleşmesinin devamı süresince ve belli koşulların oluşması halinde çalışmaktan kaçınma hakkı da tanınmıştır.

İşçinin İş Kanunundan, Toplu İş Sözleşmesinden veya iş akdinden doğan ücretini süresi içinde kasten ödemeyen veya eksik ödeyen işveren açısından cezai yaptırımında öngörülmüştür Buna göre, işveren veya işveren vekili, ücreti zamanında ödenmeyen her işçi ve her ay için İş Kanunu m.102/a fıkrası gereğince para cezası ödemek zorunda kalacaktır.

---

<sup>182</sup> EYRENCİ, Öner\TAŞKENT, Savaş\ULUCAN, Devrim, s. 135; YAVUZ, Ezgi, Ücretin Ödenmesi, Kanıtlanması, Gününde Ödenmemesi, Sonuçları, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 81, Sayı: 1, 2007, s. 90; GÜNAY, Cevdet, İlhan, Ücretin Ödenmemesi, s. 459.

<sup>183</sup> EYRENCİ, Öner\TAŞKENT, Savaş\ULUCAN, Devrim, s. 136; GÜNAY, Cevdet İlhan, Ücretin Ödenmemesi, s. 459; ENGİN, Murat, Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt:5, Sayı:1, 2003, s. 79.

<sup>184</sup> “4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde gününde ödenmeyen işçi ücretlerinin bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz ile birlikte ödenmesi gerektiği kurala bağlanmıştır. Ancak somut olayda davalıya ait işyerinde ücretlerin ödenme gününü belirleyen toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Bu nedenle ödenmeyen ücretler için faize hak kazanılması işverenin temerrüde düşürülmesine bağlıdır”, Y. 9. HD. 05.10.2004 T. 2004\12959 E. 2004\22023 K: TAŞKENT, Savaş, 4857 Sayılı İş Kanunu, Legal Yayınları, İstanbul 2005, s. 60.

Bununla beraber işçinin MK m. 950'ye göre, muaccel olan ücret alacağı ödeninceye kadar işverenin rızasıyla ziyedi bulunduğu ve niteliği itibariyle de ücret alacağıyla ilişkili olan taşınırın ve kıymetli evrakın üzerinde hapis hakkı bulunmaktadır<sup>185</sup>. Zira Borçlar Kanununun 331\1 hükmü uyarınca işveren aksini öngören bir sözleşme ya da adet olmadıkça işçiye işi görebilmesi bakımından gerekli bulunan alet ve malzemeyi vermekle yükümlüdür. İşte işverenin rızasıyla BK. m. 331\1 gereğince teslim edilmiş bulunan bu alet ve malzemeler üzerinde ücretinin ödenmemesine karşılık işçinin MK. 950 vd. maddelerinde düzenlenmiş genel hapis hakkını kullanabileceği kabul edilmektedir<sup>186</sup>.

## **b. Ücretin Zamanında Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları**

### **(1) İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**

#### **(a) Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Hukuki Dayanakları**

4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesine göre “Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle, kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri, çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine işçi alınamaz. Bu işler başkalarına yaptırılmaz”.

Bu düzenleme ile birlikte, genel hükümlere göre karşılıklı borç doğuran sözleşmelerde alacaklının haiz olduğu ifa edilmezlik def'i kapsamında bulunan bir hükme, ilk defa iş hukukumuzda yer verilmiştir. 1475 sayılı İş Kanunu, işçi ücretlerinin, kararlaştırılmış normal süresinde ödenmemesi halinde, işçilere işi bırakma hakkı tanıyan bir hükmü içermemekle beraber, bu yasanın m. 16/2 (d) hükmü, ücretin yasa veya iş sözleşmesi gereğince hesaplanmaması veya ödenmemesi halinde işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceğini öngörmekteydi<sup>187</sup>. 1475 sayılı yasada böyle bir imkâna

<sup>185</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, s. 415.

<sup>186</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 379.

<sup>187</sup> GÜZEL, Ali, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005\2, Y. 9. HD. 10.02.2005 T. ve 2004\13259 E. 2005\3782 K. Sayılı Kararı Hakkında Değerlendirme, s. 134 .

yer verilmemiş olduğundan işçinin, hak kazanıp da ödenmesi gereken ücretinin zamanında ödenmemesi halinde bu gecikmeye dayanarak iş görmekten kaçınma hakkının bulunup bulunmadığı hususu doktrinde tartışmalı konulardan biri halini almıştır.

Özellikle geçmiş dönemlerde, ücretlerin ödenmemesi nedeniyle, işçilerin topluca işi bırakma eylemlerine başvurmaları ve ücretlerin zamanında ödenmemesi nedeniyle toplu iş sözleşmelerine işçilere direnişe geçme hakkı tanıyan hükümlerin getirilmesi sebebi ile bu tartışmalar hayli önem kazanmıştır<sup>188</sup>. Yeni İş Kanunundan önce, işçinin sözleşmeyi feshetme, ücret alacağı için dava açma ve hapis haklarının yanında genel hükümlere göre ifa edilmezlik def'inde bulunabileceği ve bu def'i karşısında işverenin iş sözleşmesini devamsızlık nedeni ile feshedemeyeceği doktrinde ağırlıklı olarak kabul edilmekteydi<sup>189</sup>. Ancak karşıt bir görüş, iş görme ediminin, ücret ödeme edimine kıyasla önce ifa edileceği esastan hareketle iş sözleşmesi bakımından ödemezlik def'inin ileri sürülemeyeceğini savunmuştur<sup>190</sup>.

Bize göre de ağırlıklı görüş isabetli olup, iş sözleşmeleri açısından ödemezlik def'inin ileri sürülemeyeceğini benimseyen görüş hatalıdır. Doktrinde<sup>191</sup>, ödemezlik (akdin ifa edilmediği) def'i olarak adlandırılan düzenlemenin yer aldığı BK. m. 81 hükmüne göre, "Mütekabil taahhütleri muhtevi olan bir akdin ifasını talep eden kimse akdin şartlarına ve mahiyetine nazaran bir ecelden istifade hakkını haiz olmadıkça kendi borcunu ifa etmiş veya ifasını teklif eylemiş olmak lazımdır". Buna göre, karşılıklı edimler içeren sözleşmelerde, bir taraf kendi edimini yerine getirmediğçe ya da ifayı ciddi bir şekilde

---

<sup>188</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 370.

<sup>189</sup> SOYER, Polat, Direniş Nedeniyle Çalışmayan Günlerde Ücret Ödenmemesi, İHU, İş K. 26, No.1, İstanbul, 1979\2, (Kısaca: No:1); TUNCAY, Aziz Can, Toplu İş Sözleşmesi Hükümünün İptali, Ücretlerin Zamanında Ödenmemesi Nedeniyle İş Başı Yapmama, İHU, TSGLK. m. 19, No:2, 1979\3, (Kısaca: No. 2); SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 300; KANİTİ, Salamon, Akdin İfa Edilmezliği Def'i, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1962, s. 141; SUR, Melda, Grev Kavramı, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir 1987, (Kısaca: Grev), s. 81, 84; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 370; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, s. 416.

<sup>190</sup> TUNÇOMAĞ, Kenan, Türk Borçlar Hukuku, Cilt 2, Özel Borç İlişkileri, Sermet Matbaası, İstanbul 1977, (Kısaca: Borçlar Hukuku), s. 745; EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Beta Yayınları, İstanbul 2003, s. 953.

<sup>191</sup> KANİTİ, Salamon, s. 1; OĞUZMAN, Kemal\ÖZ, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Filiz Kitapevi, İstanbul 2000, (Kısaca: Genel Hükümler), s. 258-259; TUNÇOMAĞ, Kenan, Borçlar Hukuku, s. 734 vd; EREN, Fikret, s. 945.

teklif etmedikçe diğ er taraftan edimini yerine getirmesini isteyemeyecektir<sup>192</sup>. Karşılıklı borç ilişkileri açısından ödeme zlik def'inin önemi bu noktada ortaya çıkar. Çünkü bu def'ie dayanan taraf, karşı edim ifa edilinceye kadar kendi edimini ifa etmeyeceğini beyan ederek bir yandan akde bağı lı kalmaya devam ederken, diğ er yandan hem kendi ediminin karşılıksız olarak elinden çıkmasını engeller hem de edimini yerine getirmesi için karşı tarafa baskı yapmış olur. Buna göre ödeme zlik def'inin aynı anda hem baskı hem de teminat fonksiyonunun olduğu söylenebilecektir<sup>193</sup>.

Öte yandan BK. m. 81 deki düzenleme ile tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde aynı anda ifa karinesi getirilmiştir. Ancak bu düzenleme emredici nitelikte olmadığından, karşılıklı anlaşma ile bu kuralın aksinin kararlaştırıldığı, işin niteliğinden kaynaklanan, ya da karşılıklı edimlerin hangisinin önce ifa edileceğinin kanun hükmüyle düzenlendiğ i hallerde aynı anda ifa kuralı geçerli olmayacaktır<sup>194</sup>. Konumuz açısından iş sözleşmelerinde işçinin sürekli edimini oluşturan hizmetinin karşılığı, işverenin dönems el olarak ödeyeceğ i ücrettir. Edimlerden birinin sürekli olduğu akitlerde genel kural, önce ifa borcunun sürekli edimin borçlusunda olduğudur<sup>195</sup>. Bir edimin sürekli diğ erinin ise dönemli olduğu akit türlerinde sürekli edimle dönemli edimin bölümlerini bir bütün olarak akdin içinde düşünmek gerekmektedir. Bu sebeple sürekli edimin bir bölümünün tamamlandığ ı anda ifa edilmesi gereken, dönemli edimdeki gecikme sürekli edim borçlusuna ifadan kaçınma hakkını verecektir<sup>196</sup>. Anılan gerekçelerle işçi de, ödeme zamanı geldiğ inden muaccel olan ücret alacağını, makul bir süre içinde ödemeyen işverene karşı işte bu 81. maddeye dayanarak ifa edilmezlik def'i inde bulunabilecek ve bu suretle, ücret alacağı işverence ödeninceye kadar, işin ifasından kaçınabilecektir. İşçinin önce ifa borcunun bulunduğ u söylenerek ödeme zlik def'ini kullanamayacağı nın kabulü onu belirsiz bir süre karşılıksız çalışmaya zorlamak

---

<sup>192</sup> KANİTİ, Salamon, s. 55; EYRENCİ, Öner\TAŞKENT, Savaş\ULUCAN, Devrim, s. 136; OĞUZMAN, Kemal\ÖZ, Turgut, Genel Hükümler, s. 258.

<sup>193</sup> KANİTİ, Salamon, s. 23, 41; OĞUZMAN, Kemal\ÖZ, Turgut, Genel Hükümler, s. 259; EREN, Fikret, s. 945, 946; GÜZEL, Ali, s. 131; GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, Yetkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara 2006, (Kısaca: İş Kanunu Şerhi), s. 1694.

<sup>194</sup> GÜZEL, Ali, s. 129.

<sup>195</sup> KANİTİ, Salamon, s. 138, 141; SUR, Melda, İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, A.Can TUNCAY'A Armağ an, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005, (Kısaca: Çalışmaktan Kaçınma), s. 399.

<sup>196</sup> KANİTİ, Salamon, s. 74; OĞUZMAN, Kemal\ÖZ, Turgut, Genel Hükümler, s. 264; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 370–371.



olacaktır<sup>197</sup>. Bunun ise en başta işçinin Anayasa ile korunan haklarının ihlali anlamına geleceği şüphesizdir.

Yargıtay'ın bu konuda 4857 sayılı Yasanın kabulünden önceki tutumu ise olumsuz yöndedir. Yargıtay, 1475 sayılı yasa döneminde verilmiş olan bir kararında, ücretini alamayan işçinin bu süre içerisinde işine devam etmesinin istenmesinin iyi niyet ve hakkaniyet kurallarına aykırı sayıldığını ve işçinin işe devam etmemesinin işveren açısından haklı nedenle fesih imkânı oluşturmayacağını ifade etmiş<sup>198</sup>, ancak daha sonra ki başka bir kararında, işçiye, ücretinin eksik ödenmesinin, işçilik görevlerinin yerine getirmesine engel olmayıp, işçinin haklı olarak sözleşmeyi feshedebileceği ve eksik ödenen ücretin kalan kısmını dava yolu ile isteyebileceği ancak, bu hukuki yollara başvurmayan işçinin görevinin hatırlatılmasına rağmen işini yapmaması üzerine iş sözleşmesinin, işverence feshinin haklı nedene dayanacağı ve işçinin ihbar, kıdem tazminatı gibi isteklerinin reddedilmesi gerektiği yönündedir<sup>199</sup>. Bununla beraber yine aynı dönemde ki pek çok kararında, işçilerin ücretlerinin zamanında ödenmemesi sebebiyle dava açma ve bildirimsiz fesihte bulunma haklarının bulunduğu, bu yollara gidilmeden toplu bir şekilde işi bırakmaları işverene karşı bir direniş olduğu kabul edilerek, yasa dışı grev hükümlerine tabi kılınmakta ve bu halde işverenin 2822 sayılı yasanın 45. ve 1475 sayılı yasanın 17. maddesi uyarınca haklı nedenle iş sözleşmesini feshetme imkânına sahip olduğu kabul edilmektedir<sup>200</sup>. Yargıtay'ın konu ile ilgili kararları, ücretin ödenmemesi nedeniyle işçinin çalışmaktan kaçınmasının ödemezlik def'i kapsamında değerlendirilmediğini ortaya koymaktadır. Yargıtay'ın bu yöndeki kararları, öğretide bazı yazarlar tarafından haklı olarak eleştirilmiştir<sup>201</sup>.

---

<sup>197</sup> ENGİN, Murat, s. 79.

<sup>198</sup> Y. 9. HD. 31.03.1986 T. 1986\2492 E. 1986\3578 K: MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, s. 417, dn. 333.

<sup>199</sup> Y. 9. HD. 19.01.1998 T. 1998\57 E. 1998\149 K: Tekstil İşveren Dergisi, Mart-Nisan 1998, s. 16.

<sup>200</sup> Y. 9. HD. 7.10.1993 T. 1993\3638 E. 1993\14256 K: İşveren Dergisi, Mart 1994, s. 15; Y. 9. HD. 22.1.2002 T. 2002\20349 E. 2002\593 K: Y. 9. HD. 22.01.2002 T. 2002\20341 E. 2002\585 K: AKYİĞİT, Ercan, Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınması, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 5, 2005, (Kısaca: Çalışmaktan Kaçınma), s. 17; Y. 9. HD. 21.06.1994 T. 1994\1728 E. 1994\9862 K: Çalışma Hayatı İle ilgili Yargıtay Kararları, 1990–1995, Kamu-İş, Ankara 1996, s. 531–532.

<sup>201</sup> SOYER, Polat, No. 1; TUNCAY, Aziz Can, No. 2; EYRENCİ, Öner\TAŞKENT, Savaş\ULUCAN, Devrim, s. 137; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 300.

Hukukumuzdaki 4857 Sayılı Yasa öncesi var olan tüm bu tartışmalara karşılık, yabancı hukuk sistemleri incelendiğinde, ücreti ödenmeyen işçinin çalışmaktan kaçınma hakkının halen ödemezlik def'inin koruması altında değerlendirildiği görülecektir<sup>202</sup>. İsviçre Hukukunda ücretin ödenmemesi halinde işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı, İsviçre Borçlar Kanunu'nun 82. maddesinde yer alan ödemezlik def'i çerçevesinde değerlendirilerek, işverenin ücret ödeme borcunu yerine getirmemesi halinde işçinin çalışmaktan kaçınabileceği kabul edilmiş, İsviçre Federal Mahkemesi de kararlarında konuya aynı doğrultuda yaklaşmıştır<sup>203</sup>. Alman Hukukunda da aynı şekilde işverenin işçiye ücretini ödememesi halinde, BGB. par. 273 ve 320 ye dayanılarak<sup>204</sup> işçinin iş görme borcunu ifadan kaçınabileceği kabul edilmiş, bunun yanında çalışılmayan günler için ücret alacağının ortadan kalkmayacağı benimsenmiştir. Karşılıklı akitlerde alacaklı temerrüdünü düzenleyen BGB. 298. maddesine göre; alacaklı teklif edilmiş bir edimi kabule hazır olmakla birlikte kendi karşı edimi teklif etmemiş ise, alacaklı temerrüdü söz konusu olacaktır. BGB. 615 hükmüne göre ise; hizmeti alan hizmeti almakta temerrüde düşerse hizmeti sunmakla yükümlü olan, temerrüt nedeniyle yerine getirmediği hizmetin ücretini, hizmeti daha sonra yerine getirme yükümünün talep eder<sup>205</sup>.

Fransız Hukukunda ise ödemezlik def'i özel bir hüküm olarak düzenlenmemiş olmakla birlikte yargı kararlarıyla benimsenmiş ve bu kural sözleşmelerin sinallagmatik yapısına dayandırılmıştır. Fransız İş Hukukunda kökleşmiş içtihadı göre, işverenin ücretleri ödememesi halinde işçiler iş görme edimini ifadan kaçabilecekleri gibi çalışmadıkları süre boyunca uğradıkları zararı ve çalışmadıkları süreye ilişkin ücretlerini işverenden talep hakkına da sahiptirler<sup>206</sup>.

---

<sup>202</sup> GÜZEL, Ali, s. 132.

<sup>203</sup> TUNCAY, Aziz Can, Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları (İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı), Karar İncelemesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi Sayı 6, 2005, (Kısaca: Kaçınma Hakkı), s. 652; Aynı yazar, No. 2; SOYER, Polat, No. 1; GÜZEL, Ali, s. 133, dn. 28'den, WYLER, R. Avec La Collaboration de Raphael Tatti, Droit du Travail, Berne 2002, s. 148 ve dn. 424 de anılan Federal Mahkeme Kararları.

<sup>204</sup> BGB. par. 273'e göre, aynı hukuki ilişkiden doğan muaccel bir borcun alacaklısı sözleşmede aksi kararlaştırılmadığı müddetçe, alacağını elde etmeden, kendi edimini yerine getirmekten kaçınabilir. BGB. par. 320 ye göre de karşılıklı akitlerde borçlu daha önce ifa yükümlülüğünde bulunmadıkça karşı edim yerine getirilinceye kadar kendi edimini ifadan kaçınabilir. TUNCAY, Aziz, Can, Kaçınma Hakkı, s. 651.

<sup>205</sup> TUNCAY, Aziz, Can; Kaçınma Hakkı, s. 651-652.

<sup>206</sup> GÜZEL, Ali, s. 139.

4857 Sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte hukukumuz açısından öğreti ve uygulamadaki tartışmalar önemi önemini yitirmiş, konu İş Kanununda düzenlenerek, mevzuattaki eksiklik büyük ölçüde giderilmiş ve diğer yabancı hukukların ilerisine geçilmiştir. İş Kanununun 34. maddesi hükmü ile Borçlar Kanununun 81. maddesindeki ödemezlik def'i ne ilişkin düzenleme arasında uyum sağlanmış ve ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabileceği hükme bağlanmıştır. Öğretide de bu yenilik son derece yerinde olarak "Aslında BK. m.81 hükmü de ücretini alamayan işçilere işi bırakma hakkı vermektedir. Ancak angarya yasağına rağmen, iş görme ediminin toplu olarak kullanıldığı halde yasa dışı grev sayılacağı kaygısıyla, işçiyi ücret almaksızın çalışmaya zorlayan yorumlar bertaraf edilerek, konuya İş Hukuku çerçevesinde bir açıklık getirilmiştir"<sup>207</sup> şeklinde değerlendirilmiştir.

## **(b) Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Koşulları**

### **i. İşçinin işverenden ücret alacağı bulunmalıdır**

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesinin ilk koşulu şüphesiz ki işçinin muaccel hale gelmiş bir ücret alacağının bulunmasıdır. Yasal düzenleme ile ödenmeyen ücretlerden söz edilmiş ancak, ücretin tamamının mı yoksa bir kısmının mı ya da kök ücretin mi yoksa ücret eklerini de kapsayan giydirilmiş ücretin mi kastedildiği konusunda bir açıklığa yer verilmemiştir. Yasanın açık olmayan hükmü karşısında bu husus tartışmalı bir hal almıştır.

Doktrinde ki ağırlıklı görüş, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmasını gerektirecek ücretin, kök ücretin yanı sıra, genel anlamda ücret olarak kabul edilen ikramiye, fazla çalışma gibi ücret eklerini ve sosyal ücreti de kapsadığı yönündedir<sup>208</sup>.

<sup>207</sup>TUNCAY, Aziz Can, Kaçınma Hakkı, s. 652; GÜZEL, Ali, s. 135; EYRENCİ, Öner\TAŞKENT, Savaş\ULUCAN, Devrim, s. 137.

<sup>208</sup> DEMİR, Fevzi, Sorular, s. 205; AKYİĞİT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 18; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, 4857 Sayılı İş Kanununun Getirdiği Bazı Önemli Yenilikler, (Kısaca: Yenilikler), Kamu-İş Dergisi, Cilt:7, Sayı:4, 2004, s. 36-37; EYRENCİ, Öner\TAŞKENT, Savaş\ULUCAN, Devrim; s. 137; GÜNAY, Cevdet İlhan, Ücretin Ödenmemesi, s. 471; SOYER, Polat, 4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Türk-İş Yayınları, Ankara 2003, (Kısaca: Konferans Notları), s. 45; KORKUSUZ, M. Refik, İşçilik Alacakları, s. 116.

Bu görüşe göre, iş karşılığı ücret bakımından önemli olan, ücrete fiilen çalışılarak hak kazanılması ile çalışılmış sayılarak hak kazanılması arasında bir fark bulunmadığıdır. İşçi lehine yorum ilkesinden hareketle, ister asıl ücret ister ücret eki olsun işçinin hak etmiş olduğu ücretinin ödenmemiş olması halinde ücreti koruyucu hükümlerin uygulanması ve iş görmekten kaçınma hakkının doğacağı kabul edilmesi gerekmektedir<sup>209</sup>. Ayrıca, ücretin bir bütün olarak düşünülmesi ve kısmen veya tamamen ödenmemesi arasında bir fark gözetilmemesi gerektiğinden, işverenin ücreti eksik ödemesi halinde de, 34. madde uygulama alanı bulacaktır<sup>210</sup>.

Başka bir görüşe göre ise, ücret ekleri de özellikle iş sözleşmesi, işyeri uygulaması, ya da toplu iş sözleşmesi ile öngörülmüşse ücret niteliğindedir. Bu sebeple ikramiye, yakacak parası, fazla çalışma ücreti gibi işçinin geçinmesi için önem arz eden ve sınırlı bütçesinde yer tutan ücret ekinin ödenmemesi işçiyi maddi bakımdan sıkıntıya sokacağından işçinin bu tür ücretlerin ödenmemesi halinde de çalışmaktan kaçınma hakkının bulunacağı kabul edilmelidir<sup>211</sup>. Ancak geç ya da eksik ödenen ücret eki, ya da sosyal yardımlar işçinin geçimini engellemeyecek ve bütçesini sarsmayacak miktardaysa işçinin buna istinaden çalışmaktan kaçınma hakkının bulunmadığının kabul edilmesi gerekmektedir. Yine bu görüşe göre, asıl ücretini gecikme olmaksızın zamanında alan bir işçinin örneğin üç ayda bir yarım aylık şeklinde ödenen ikramiye ödemesinin bir kereye mahsus olarak geciktirilmiş olması halinde çalışmaktan kaçınması iyi niyetli olmayıp ancak ücret eklerinin ödenmesindeki gecikme sürekli bir hal aldığına bu hak kullanılabileceğinin kabulü gerekir<sup>212</sup>.

Bir başka görüş ise diğerlerinden tamamen farklı olarak İş K. m. 34 te sözü geçen ücretin dar anlamda, asıl ücret olduğunu savunmaktadır<sup>213</sup>. Bu görüşe göre, işçinin ödenmemesi halinde çalışmaktan kaçınma hakkına sahip olduğu ücret dar anlamda çalışma karşılığı olan ücret olup toplu işçi sözleşmeleriyle öngörülen parasal işçilik

---

<sup>209</sup> AKYİĞİT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 18; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, Yenilikler, s. 36–37; Karacan, Hatice, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, İstanbul Barosu Dergisi, İş Hukuku Özel Sayısı, Özel Sayı 5, Eylül 2007, s. 201.

<sup>210</sup> EYRENCİ, Öner\TAŞKENT, Savaş\ULUCAN, Devrim, s. 137; UZUN, Bekir, s. 129; GÜNAY, Cevdet İlhan, Ücretin Ödenmemesi, s. 471–472; ENGİN, Murat, s. 78.

<sup>211</sup> UZUN, Bekir, s. 129–130, UÇUM, Mehmet, s. 62.

<sup>212</sup> UÇUM, Mehmet, s. 62; KARACAN, Hatice, s. 202.

<sup>213</sup> ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2379.

haklarıyla kanundan doğan fazla mesai, genel tatil, ikramiye gibi yan ücretlerin ödenmemesi işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı vermez. Bu görüşün gerekçesi ise yasanın sistematığıdır. 4857 sayılı kanunun 32. maddesinde ücret düzenlendikten sonra 34. maddede çalışmaktan kaçınma hakkının öngörüldüğünü, fazla çalışmanın 44. hafta tatilinin 46. genel tatilin ise 47. maddelerde düzenlendiğini, bundan hareketle 34. madde ile getirilen himayenin sadece 32. maddedeki dar anlamda ücreti kapsayacağı savunulmuştur.

Kanaatimce son görüşün kabulü mümkün değildir. Her şeyden önce, hafta tatili ve genel tatil ücretleri asıl ücretten ayrı düşünülemez. Bunlar işçiye tanınmış Anayasal haklardandır. İşçinin bu haklarından doğan ücret alacağı, sırf İş Kanunundaki sistematik nedeniyle ücreti koruyucu hükümlere tabi olmayacağını ve işçinin bu yönde hukuki himayeden yararlanamayacağını söylemek mümkün değildir. Ayrıca ücret ekleri ve sosyal ücret olarak adlandırdığımız ücretlerde genellikle zamana göre ücretin sakıncalarını bertaraf etmek adına işçiye ödenen ücretlerdir. İşçiye ödenen ücretin, onun geçimini sağlaması ve hayatını idame ettirmesi açısından hiç de tatmin edici olmadığı günümüzde, ücret ekleri ve sosyal yardımlar asıl ücreti tamamlayıcı rol oynar. Bu ücretler çoğu zaman ödenmediği takdirde işçiyi geçim sıkıntısına sokacak miktardadırlar. Ayrıca daha önce de açıklandığı üzere, bir takım ücret eklerinin ödenmesi zorunluluğu kanunen de hükme bağlanmıştır<sup>214</sup>. Bununla beraber 5754 Sayılı Yasa ile yapılan değişiklik neticesinde prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü istihkaktan bahsedilerek 32. madde ücretin kapsamı bakımından genişletilmiştir

Bu sebeplerle geçimini ücretle sağlayan işçi için çoğu zaman hayati önem arz eden ücret ekleri ve sosyal yardımların ödenmemesi halinde de İş K. m. 34 deki hakların kullanılabilmesini kabul etmek, ücretin korunmasıyla elde edilmek istenen amaca en uygun olanıdır. Ancak ikinci görüşten yola çıkılarak, ücretin işçinin geçimini etkilemeyecek derecede çok küçük bir miktarının ya da ücret düzenli olarak ödenmekle birlikte yine asıl ücretin çok altında bir miktardaki ve işçinin bütçesini sarsmayacak ücret ekinin bir kereye mahsus olarak geciktirilmesinde işçinin hemen çalışmama hakkını kullanmasının da MK. 2'ye aykırılık ve işvereni zarara sokma niyeti olarak

---

<sup>214</sup> Örn. 6772 sayılı kanun gereğince kamu işçilerine ödenmesi zorunlu ikramiyeler.

kabulü gerekir<sup>215</sup>. Bu ise her olayın kendi özellikleri çerçevesinde değerlendirme yapmayı gerektirir. Yasanın lafzında işçi lehine yorum ilkesinden hareket edilmeli ancak iyi niyetli işveren de kanuni düzenlemeyle mağdur duruma sokulmamalıdır. Bize göre bu çözüm her iki taraf açısından daha adaletli ve yasa hükmü ile korunmak istenen amaca daha uygundur.

Bununla beraber Yargıtay da, 34. maddede sözü edilen ücreti geniş anlamda ücret olarak değerlendirip, işçinin ödenmeyen ikramiye alacağı içinde iş görmekten kaçınma hakkını kullanabileceğini kabul etmiştir<sup>216</sup>. Yargıtay bunun gibi, 32 vd. maddelerde sözü edilen ücret kapsamında, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil, yıllık izin ücreti ve geçici iş görmezlik ücretlerinin de sayılması gerektiğini ifade etmiştir<sup>217</sup>.

Öte yandan işçinin iş sözleşmesinin feshinin ardından feshin geçersizliği ve işe iadenin sağlanmasına yönelik dava sonucu hak kazandığı en çok dört aya kadar boşta geçen süreye ilişkin ücretin ödenmemesi de işçiye çalışmaktan kaçınma imkânı vermelidir. Zira dört aya kadar boşta geçen sürenin ücret, bir çalışma karşılığı olmaksızın hükmedilse de gerçek anlamda ücret olarak değerlendirilmektedir<sup>218</sup>.

---

<sup>215</sup> AKYIĞIT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 20.

<sup>216</sup> “İkramiye, işçinin ücretinin eki olarak geniş anlamdaki ücretine dâhil olduğu için, işverenin atfetine bırakılmış bir bağışlama kabul edilemez. Bu nedenle işverenin objektif iyi niyet kurallarına ve hakkaniyete uygun hareket etmesi zorunludur. İşçinin ikramiye alması için gerekli süre çalışmasına ve ödeme için belirlenen tarihte ikramiyesinin ödenmesi İş Kanununun 32/V. maddesi hükmü gereğidir. İşveren, tüm işlemlerinde olduğu gibi ikramiye dağıtımında da, aynı durumdaki işçileri arasında farklı işlem yapamaz. Bu husus işverenin işçilere yardım ve gözetme borcuna, eşit işlem yapma ilkesine aykırı düşer. Ödenmesi gereken tarihten üç ay geçmesine rağmen ödenmeyen genel anlamda ücret olarak kabul edilen ikramiye için işçilerin bireysel kararlarına dayalı iş görme ediminden kaçınma eylemi yasadışı grev sayılamaz. Fesih bildiriminde davacının 21.04.2004 tarihinde işyerine geldiği halde İş Kanununun 34. maddesine dayanarak iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınması sayısal olarak toplu nitelik kazansa da yasadışı grev sayılamaz. Bu nedenle feshin geçersizliğine ilişkin mahkeme kararına yönelik davalı vekilinin temyiz itirazları yerinde değildir”, Y. 9. HD. 21.06.2005 T. 2005\19436 E. 2005\22753 K: Kazancı İçtihat Bankası, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com); Y. 9. HD. 11.04.2005 T. 2005\10352 E. 2005\12625 K: DEMİR, Fevzi, Sorular, s. 205.

<sup>217</sup> Y. 9. HD. 27.10.2004 T. 2004\7054 E. 2004\24266 K: YAVUZ, Ezgi, s. 93.

<sup>218</sup> ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2380.

## ii. Ücret yirmi gün içerisinde ödenmemiş olmalıdır

İş görmekten kaçınma hakkının doğabilmesi için diğer koşul ise işverenin ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde işçilerin ücretlerini ödememiş olmasıdır. Ödeme gününün belirlenmesinde İş K. m. 32/4 hükmü dikkate alınacaktır<sup>219</sup>. Buna göre ödeme günü toplu iş sözleşmesi ile belirlenen tarih olabileceği gibi işyeri uygulaması ile yerleşmiş işçinin düzenli ücretini aldığı tarihte olabilir. İşte bu şekilde belirlenen ödeme gününden itibaren yirmi gün geçmesi ile birlikte işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı da doğacaktır. Ödeme gününü izleyen yirmi günlük süre boyunca ise işçinin çalışma yükümlülüğü devam edecektir<sup>220</sup>. Başka bir deyişle, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı ücret ödemesinin yapılması gereken günün üzerinden yirmi bir gün geçmesi ile doğar<sup>221</sup>. Bununla beraber ödeme süresi örneğin her ayın biri ile beşi arası olarak belirlenmişse, bu durumda yirmi günlük süre de son ödeme önceli olan beşinci günden itibaren işlemeye başlayacaktır<sup>222</sup>.

İş K. m. 34 ile yirmi günlük süre açısından bir sınırlama getirilmemiştir. Bu nedenle, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını ilk gecikmede kullanması gerekmediği gibi yirmi günlük sürenin hemen sonunda bu hakkını kullanmamış olması da ödemede gecikmenin

---

<sup>219</sup> Ödeme günü ile ilgili açıklamalar için bkz, bölüm, II–D.

<sup>220</sup> “Davacının ve diğer arkadaşlarının ücretlerinin on gün kadar gecikme ile ödenmesi sebebiyle 12.1.2005 günü 15.23 vardiyasında çalışan davacının çalıştığı makineyi durdurarak diğer işçiler ile işyerinin bir bölümünde toplantı yaptığı, uyarılara rağmen makinelerin çalıştırılmadığı dosyaya sunulan ve tanıklarca doğrulanan tutanak içeriklerinden anlaşılmıştır. 4857 Sayılı Yasanın 34. maddesi gereği ücretlerin yirmi gün ödenmemesi halinde işçilere çalışmama hakkı verilmektedir. Somut olayda yirmi günlük gecikmenin varlığı kanıtlanamamıştır”, Y. 9. HD. 14.09.2005 T. 2005\23047 E. 2005\29849 K: Tekstil İşveren Dergisi, Aralık 2006, Hukuk eki, s. 6–7.

<sup>221</sup> KILIÇOĞLU, Mustafa, s. 369; EVREN, Öcal Kemal, Ücret, s. 126; ENGİN, Murat, s. 82; “Somut olayda mahkemece de kabul edildiği gibi dava konusu işyerinde ücretlerinin geç ödenmekte olduğu sabittir. Ancak, davacının iş görme borcunu yerine getirmekten kaçındığı 26.05.2005 tarihinden önce Mayıs ayı hariç diğer ücretlerinin ödendiği, Mayıs ayına ilişkin ücretinin de 18.06.2005 tarihinde ödendiği dosyada mevcut imzalı bordrolardan anlaşılmaktadır. Dosya kapsamına göre iş görmekten kaçınıldığı tarih itibarıyla en az yirmi gün gecikmiş bir ücret alacağıının varlığı davacı işçi tarafından kanıtlanmamıştır. Böyle olunca, yasaya uygun bir "iş görmekten kaçınma hakkı"nın varlığından söz edilemeyeceğinden buna dayalı yapılan feshin geçerli nedene dayandığının kabulü gerekir. Mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmiş olması hatalıdır”, Y. 9. HD. 27.11.2006 T. 2006\22919 E. 2006\31264 K: Kazancı İçtihat Bankası, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com).

<sup>222</sup> KILIÇOĞLU, Mustafa, s. 369.

devam ettiği ilerleyen günlerde hakkın kullanılamayacağı anlamına gelmez<sup>223</sup>. Zira iş sözleşmesi daha önce de bahsedildiği üzere sürekli borç ilişkisi özelliği taşımaktadır. Bir görüşe göre burada dürüstlük kuralı çerçevesinde ücretin ödenmediği yirmi günlük süreden sonraki evrede işçinin sergilediği tutumun bu hakkı kullanmayacağı yönünde bir sonuca götürmemesi gerekmektedir<sup>224</sup>. Bize göre işçinin ücretin ödeneceği beklentisi içerisinde yirmi günlük sürenin dolmasına rağmen bu hakkını kullanmayı tercih etmemiş olması, ilerleyen zamanlarda hala ücretini alamaması üzerine yasayla kendisine tanınan çalışmaktan kaçınma hakkını dürüstlük kuralı gerekçesi ile kullanmaktan vazgeçtiği şeklinde yorumlanmamalıdır.

Bununla beraber yasada düzenlenen yirmi günlük sürenin yirmi iş günü değil yirmi tam gün olarak hesaplanması gerekmektedir<sup>225</sup>. Aksinin kabulü çalışmama hakkını kullanabilmek için zaten yirmi gün gibi uzun bir süre beklemek zorunda olan işçiyi daha da zor bir duruma sokacaktır. Öte yandan işçi lehine yorum ilkesinden yola çıkılacak olursa bu sürenin toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmeleri ile kısaltılmasının mümkün olduğunu kabul etmek gerekir<sup>226</sup>. Ancak yirmi günlük sürenin işveren lehine uzatılmasını öngören iş sözleşmelerinin ilgili hükümleri geçersiz olacaktır. Öncelikle hükmün nispi emredici özelliği bu sonucu zorunlu kılmaktadır. Ayrıca İş K. m. 34 teki bu düzenleme ile işçinin belki de yegâne geçim vasıtası olan ücretin işverenin ödememe riskine karşı korunması hedeflenmiştir. İşçinin yasayla tanınan çalışmama hakkını kullanabilmesi açısından ücret almaksızın beklemesi gereken yirmi günlük süre zaten son derece yıpratıcıdır. Ayrıca işveren şüphesiz iş sözleşmesinin güçlü konumdaki tarafıdır. Bu nedenle öncelikli amacı iş bulmak ve bulduğu işi kaybetmemek olan işçinin her ne pahasına olursa olsun ileride kendi aleyhine olacak bir hükmü ihtiva eden iş sözleşmesini imzalaması ihtimaline karşı böyle bir sözleşmenin geçersiz olacağını kabul etmek gerekmektedir. Zira aksinin kabul edilmesi, İş K. m. 34 ile korunmak istenen amacın dışına çıkılmasına ve işçinin hükmün himayesinden uzaklaştırılmasına neden olacaktır.

---

<sup>223</sup> ENGİN, Murat, s. 83; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 300, Aynı yazar, İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, AÜHFD. 2007\56\4, (Kısaca: İşçi Ücretlerinin Ödenmemesi), s. 211; Günay, Cevdet İlhan, Ücretin Ödenmemesi, s. 471; ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2374, dn. 896.

<sup>224</sup> AKYİĞİT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 21.

<sup>225</sup> AKYİĞİT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 20; KILIÇOĞLU, Mustafa, s. 376; GÜNAY, Cevdet, İlhan, Ücretin Ödenmemesi, s. 484; KARACAN, Hatice, s. 202.

<sup>226</sup> AKYİĞİT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 20.



Yasada yirmi günlük sürenin başının ya da sonunun herhangi bir tatil gününe denk gelmesi ile ilgili bir açıklık ta bulunmamaktadır. Sürenin başlangıcının tatil gününe denk gelmesi taraflar açısından sorun yaratmayacaktır. Ancak son günün resmi veya genel bir tatil gününe isabet etmesi halinde, bu son günün tatil bitimini izleyen ilk iş gününe kadar uzayıp uzayamayacağı sorunu önem arz eder<sup>227</sup>. Bu konuda ki bir görüş, özellikle ücretlerin genel olarak banka hesabına yatırıldığı noktasından hareketle, işverenin ücreti bankanın açık olmasına gerek kalmadan ATM' den ya da internetten herhangi bir zaman dilimi içerisinde ödeyebilme imkânının bulunduğunu bu sebeple yirmi günlük sürenin sonunun resmi tatile gelmesinin sürenin işleyip bitmesine engel teşkil etmeyeceğini savunmuştur<sup>228</sup>.

Bize göre konuya sadece işverenin ücret ödemesini hangi kanaldan yapacağı veya ATM ve internet yoluyla resmi tatilde de ödeme yapılabilir olması açısından bakılmamalıdır. Burada, işverenin gerçekten iyi niyetli ve ödeme zorluğu içerisinde olabilmesi noktasından hareket edilmelidir. Yirmi günlük bekleme süresi işçi açısından gerçekten uzun bir süredir ancak bu sürenin sonunun resmi bir tatile denk gelmesi halinde ise süre işveren açısından kısılacaktır. İşverenin ücreti tatil gününde hatta gece vakti bile ATM veya internetten yapılabilmesi olanağı tabî ki bulunmaktadır. Ancak gerçekten işçisine ücret ödeyemeyecek derecede, ödeme sıkıntısı içerisinde bulunan işveren açısından sürenin sonunun resmi tatile denk gelmesi, parayı temin etme olanağının bulunmaması bakımından zorluk yaratacaktır. Örneğin ücretleri ödemek için üçüncü kişiden ya da bir kamu makamından alacağını tahsil etmeyi bekleyen işverenin resmi tatil gününde bu alacağını tahsil edememesi kuvvetle muhtemeldir. Bu sebeple olayın özelliğine göre yorum yapılarak sürenin sonunun tatil gününe denk geldiği hallerde, normal şartlarda süre dolmadan ödeme yapacak olan iyi niyetli işverenin parayı temin etmesinin resmi tatil nedeniyle imkânsızlaştığı durumlarda, son günün tatilin bitimini izleyen ilk iş günü olarak kabul edilmesi kanımca daha isabetli olacaktır. Ancak buradaki düşüncelerimiz çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için beklenmesi gereken yirmi günlük sürenin bitiminin işverenin iyi niyetine rağmen bir tatil gününe denk gelmiş olması halinde geçerlidir. Bunun dışında işçinin beklemesi gereken yirmi günlük süre zaten gereğinden uzun ve son derece yıpratıcı bir süredir. Bu nedenle yirmi günlük sürenin

<sup>227</sup> AKYİĞİT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 20.

<sup>228</sup> AKYİĞİT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 20; KARACAN, Hatice, s. 202.

sonunun tatil gününe denk gelmesi halinde bunun ilk iş gününe uzayacağı, mutlak bir kural olarak değil her olayın özellikleri hâkim tarafından değerlendirilmek suretiyle işverenin gerçekten iyi niyetli ve elinde olmayan bir nedenle ücretleri geciktirdiğinin anlaşılması halinde istisnaen uygulanmalıdır.

İşverenin ücret ödemesini kasten ve keyfi olarak yapmadığı ve ileride de ödemenin yapılmayacağını anlaşıldığı durumlarda işçinin iş görmeye devam etmesinin beklenmesi ise ücretini alamayan işçiyi zorla çalıştırmak anlamına gelip bu durum angarya niteliği kazanır<sup>229</sup>. Esasen burada yapılması gereken en doğru şey işverenin işçiye yasal tazminatlarını ödemek suretiyle İş. K. m. 18 uyarınca işletme gereklerine dayanarak iş sözleşmesini feshetmesidir. Bunun yanında işçinin de daha sonra detayları ile inceleyeceğimiz İş K. m. 24\II-e uyarınca sözleşmeyi haklı nedenle fesih olanağı tabî ki bulunmaktadır<sup>230</sup>. Ancak işçi ücretin ne zaman ödeneceğini ya da ödenip ödenmeyeceğini bilmediğinden bu hakkını kullanmakta gecikebilir. Bu sebeple işverenin etik olarak ücret ödemesini hiç yapmayacağı durumlarda işçiyi bekletmeden sözleşmeyi işletme gerekleriyle feshetmesi en doğru olandır<sup>231</sup>.

4857 Sayılı Yasanın kabulünden önceki dönemde, işçinin ödemezlik def'ine başvurarak çalışmaktan kaçınabilmesi için işverenin ödeme süresinin sonunda muaccel hale gelmiş ücret ödeme borcunu, makul bir süre içinde ifa etmemesi halinde hakkın doğacağı kabul edilmekteydi<sup>232</sup>. Yeni İş Kanunu ile de öğretide ifade edilen makul süre yirmi gün olarak kesinleştirilmiştir<sup>233</sup>. Bilim kurulunca, kanuni düzenleme ile işverenin ücret ödemesini bir süre geciktirebilmesi olanağı tanınmasının gerekçesinde; “İyi niyetli işverenin, sürekli bir iş ilişkisi içinde geçici olarak ödeme zorluğu içinde olabileceği düşünülerek getirilmiş ve işçilerin en kısa bir gecikmede hemen işi bırakmaları olasılığı ve bu yoldan ortaya çıkabilecek olumsuzluklar önlenmeye çalışılmıştır. Bu süre geçtikten sonra işçinin çalışmaya zorlanmasının ise, Anayasa ile güvence altına alınan

<sup>229</sup> EYRENCİ, Öner\TAŞKENT, Savaş\ULUCAN, Devrim, s. 137; TUNCAY, Aziz Can, Kaçınma Hakkı, s. 653; Karşıt görüş, AKYİĞİT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 19.

<sup>230</sup> EYRENCİ, Öner\TAŞKENT, Savaş\ULUCAN, Devrim, s. 137; TUNCAY, Aziz Can, Kaçınma Hakkı, s. 653; ENGİN, Murat, s. 84.

<sup>231</sup> TUNCAY, Aziz Can, Kaçınma Hakkı, s. 653; Karşıt görüş, GÜNAY, Cevdet İlhan, Ücretin Ödenmemesi, s. 472.

<sup>232</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, s. 416.

<sup>233</sup> ENGİN, Murat, s. 83.

angarya yasağına aykırılık oluşturacağı düşünölmüştür” şeklinde açıklanmıştır<sup>234</sup>. Bu gerekçe aslında son derece yerinde gibi gözökmektedir. Ancak ödemenin birkaç gün gecikmesi halinde işçilerin hemen çalışmayı bırakma haklarını kullanması ihtimaline karşı işveren korunurken, taslakta on gün olan gecikme süresinin yasada yirmi güne çıkarılması, işçi açısından olumsuz bir değışiklik olmuştur. Yasada öngörölen bu süre hakkın kötüye kullanılmasına ve işverenlerin keyfi uygulamalarına yol açabilecek nitelikte uzun bir süredir. Ayrıca geçimini ücretle sağlayan işçiyi bu kadar süre bekletmek adalete uygun bir çözüm değildir<sup>235</sup>. Bize göre de, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması bakımından işçinin ücret almaksızın beklemek zorunda olduğı sürenin taslakta olduğı şekliyle 10 gün olarak yasaya alınması, hem işçiye hem de işverene eşit bir korunma sağlanması ve taraflar açısından adaletin sağlanması bakımından, çok daha yerinde bir düzenleme olacakken, bu sürenin sonradan yirmi gün olarak belirlenmesi özellikle ücretin işçi açısından taşıdığı hayati önem dikkate alındığında hatalı olmuştur.

### **iii. Gecikme mücbir nedene dayanmamalıdır**

Yasa metninde de belirtilmiş olduğı gibi ücret ödemesinde ki gecikme belirli bir zorunlu nedene dayanmamalı, yani, gecikme mücbir nedenden kaynaklanmamalıdır. Burada öncelikle Borçlar Kanununda ifade edilen “zorunlu neden” ile İş Kanununda “zorlayıcı neden” olarak ifade edilen “geçici ifa imkânsızlığının” ayrımının iyi yapılması gerekmektedir<sup>236</sup>. Bu fıkra hükmü ile anlatılmak istenen mücbir neden, BK. m. 96 bağlamında ki zorunlu nedendir<sup>237</sup>. Mücbir neden, önceden öngörölmeyen, beklenilmeyen, borçlunun iradesine ve kusuruna bağılı olmayan bir takım olaylardan ileri gelen nedenlerdir<sup>238</sup>. Buna göre İş K. m. 34 de bahsi geçen iş hukuku anlamında ki mücbir nedeni, işvereni ücret ödeme borcundan ve sözleşmeye kusurlu aykırılıktan kurtaran önceden öngörölemeyen, direnilemeyen, iradi olmayıp dıştan gelen objektif bir

<sup>234</sup> SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 300.

<sup>235</sup> EYRENCİ, Öner\TAŞKENT, Savaş\ULUCAN, Devrim, s. 137.

<sup>236</sup> TUNCAY, Aziz Can, Kaçınma Hakkı, s. 652; SUR, Melda, Çalışmaktan Kaçınma, s. 398.

<sup>237</sup> AKYİĞİT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 21; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, s. 416.

<sup>238</sup> UÇUM, Mehmet, s. 61; EYRENCİ, Öner, 4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler, Legal İş Hukuku Dergisi, Ocak- Şubat-Mart 2004, Sayı:1, s. 39; Aynı yazar, Değerlendirme, s. 154.

neden olarak değerlendirmek gerekecektir<sup>239</sup>. 34. maddenin uygulama alanı bulabilmesi için mücbir nedenin işverende gerçekleşip ücretin ödenmesini engeller nitelikte olması gerekmektedir. İşçide gerçekleşen bir mücbir neden sebebiyle ödeme yapılamaması halinde çalışmaktan kaçınma hakkı doğmayacaktır<sup>240</sup>.

İşveren bakımından mücbir neden oluşturan durumların deprem, su baskını, yangın, hırsızlık, savaş hatta genel grev şeklinde sayılabileceği konusunda şüphe bulunmamaktadır<sup>241</sup>. Bununla beraber, işverenin nakit sıkıntısı içinde olması, ödeme yapamadığı için hammadde temin edememesi, herhangi bir alacağını tahsil edememiş olması, satışların düşmesi, bankada bulunan hesaplarına alacaklılarınca bloke konulması gibi işverene ve işyerine bağlı sebeplerin mücbir sebep sayılmayacağı ve böyle durumların ortaya çıkması halinde işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabileceği de öğretide büyük çoğunlukla kabul edilmiştir<sup>242</sup>. Gerçekten de bu durumun aksi kabul edildiği takdirde, işverenin taşınması gereken işletme rizikosu ve işverenin kusurundan kaynaklanan olumsuz sonuçlar işçilere yüklenmiş olacaktır<sup>243</sup>.

Kanaatimce mücbir sebeplerin belirlenmesinde asıl problem, ekonomik krizlerin değerlendirilmesidir. Öğretide baskın görüş, ekonomik krizin mücbir sebep olarak değerlendirilemeyeceği ve böyle bir durumun varlığının işçinin çalışmaktan kaçınma hakkından yararlanmasına engel teşkil etmeyeceği yönündedir<sup>244</sup>. Azınlıkta ki görüşe göre ise işletme düzeyinde ki ekonomik kriz mücbir sebep sayılmamakla birlikte, genel ekonomik kriz, beklenilmeyen ve öngörülemeyen nitelikte ise mücbir neden

---

<sup>239</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, s. 416; AKYİĞİT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 2; EVREN, Öcal Kemal, Ücret, s. 126; SUR, Melda, Çalışmaktan Kaçınma, s. 400, Aynı yazar, Grev, s. 77-78.

<sup>240</sup> AKYİĞİT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 21.

<sup>241</sup> DEMİR, Fevzi, Sorular, s. 206; UZUN, Bekir, s. 129; TUNCAY, Aziz Can, Kaçınma Hakkı, s. 652; AKYİĞİT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 21; UÇUM, Mehmet, s. 61; KILIÇOĞLU, Mustafa, s. 370; SUR, Melda, Çalışmaktan Kaçınma, s. 400; KARACAN, Hatice, s. 203.

<sup>242</sup> TUNCAY, Aziz Can, Kaçınma Hakkı, s. 652; AKYİĞİT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 21; UÇUM, Mehmet, s. 61; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, s. 416; SÜMER, Haluk Hadi, s. 80; SÜZEK, Sarper, İşçi Ücretlerinin Ödenmemesi, s. 211; EYRENCİ, Öner, Yenilikler, s. 39, Aynı yazar, Değerlendirme, s. 154; KORKUSUZ, M. Refik, İşçilik Alacakları, s. 116; Karşıt görüş, ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2375.

<sup>243</sup> SOYER, Polat, Konferans Notları, s. 18; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 300; UZUN, Bekir, s. 129; EYRENCİ, Öner, Değerlendirme, s. 154; Aynı yazar, Yenilikler, s. 39.

<sup>244</sup> TUNCAY, Aziz Can, Kaçınma Hakkı, s. 652; SOYER, Polat, Konferans Notları, s. 18; EYRENCİ, Öner, Yenilikler, s. 39; Aynı yazar, Değerlendirme, s. 154; UZUN, Bekir, s. 129; SÜMER, Haluk Hadi, s. 80; ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2375; ENGİN, Murat, s. 78.

sayılmalıdır<sup>245</sup>. Ayrıca Yargıtay da 4857 Sayılı Kanunun kabulünden önceki dönemde işverenin karşılaştığı ekonomik krizi mücbir neden olarak değerlendirmiştir<sup>246</sup>. Biz de bu görüşe katılıyoruz. Zira mücbir nedeni öncelikle her olayın kendi özelliğine göre değerlendirmek gerekmektedir. Ücret ödemelerinin, işverenin kusuru veya basiretli bir iş adamının yapması gerektiği gibi gerekli tedbirleri almamış olması gibi işverene bağlı veya satışların düşmesi gibi işletmesel riske bağlı bir sebeple yapılamamış olması halinde işçinin de çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabileceği hususunda tereddüt olmamalıdır. Ancak ülke genelinde bütün işletmeleri etkileyen ekonomik kriz ya da işverenin hesabının bulunduğu bankanın BDDK. tarafından TMSF. ye intikali neticesinde hesabındaki parayı kullanamaması<sup>247</sup> gibi istisnai hallerin ortaya çıkması olasılığında önceden öngörülemeyen ve beklenmeyen bu durumların mücbir neden ağırlığında olduğunu ve işçinin çalışmaktan kaçınma hakkının doğmayacağını kabul etmek gerekir. Bu son durumlarda haricilik, uygun illiyet ve mutlak kaçınılmazlık öğelerinin bir arada bulunması, bunların mücbir neden olarak değerlendirilmesini gerektirir. Bununla beraber örneğin işletme düzeyinde ya da sektörel kriz mücbir neden ağırlığında değildir ve işçi böyle bir durumda 34. maddedeki hakkını kullanabilecektir<sup>248</sup>.

Yukarıda izah edilen türde zorlayıcı bir nedenin varlığı halinde, gecikme yirmi günlük süreyi aşırsa dahi işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı doğmayacaktır. İşçi, işverenin zorlayıcı bir neden göstermesine rağmen çalışmaktan kaçınmışsa ve zorlayıcı neden daha sonra hukuken sabit olmuşsa, işçi şüphesiz bu davranışın sonucuna katlanmak durumunda kalacaktır. Bu durum sözleşmeye kusurlu aykırılık oluşturacağı gibi, işverene, İş Kanunu m.25/2 (h) fıkrasına göre sözleşmeyi derhal fesih hakkı verecektir. Ancak işverenin de işçisine zorlayıcı nedenin varlığını şüpheye mahal vermeyecek şekilde açıklaması gerekmektedir<sup>249</sup>.

---

<sup>245</sup> UÇUM, Mehmet, s. 62; KILIÇOĞLU, Mustafa, s. 370.

<sup>246</sup> Y. 9. HD. 13.11.2000 T. 2000\11076 E. 2000\16101 K:AKYİĞİT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 21.

<sup>247</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, s. 416; KORKUSUZ, M. Refik, İşçilik Alacakları, s. 116.

<sup>248</sup> UÇUM, Mehmet, s. 62; KILIÇOĞLU, Mustafa, s. 370.

<sup>249</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, s. 416; AKYİĞİT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 21; KORKUSUZ, M. Refik, İşçilik Alacakları, s. 115–116.

#### iv. İşçi ücretin ödenmemesi nedeniyle çalışmayı bırakmalıdır

Zorlayıcı bir nedenin var olmamasına rağmen ücreti yirmi günden beri ödenmeyen işçinin bu sebeple işi bırakması gerekmektedir. İşçinin yirmi günden beri ücretinin ödenmemesi yanında aynı süreye denk gelen başka bir sebeple, örneğin hastalık nedeniyle izinli olması ya da o dönemde uygulanan bir greve iştirak etmesi şeklinde fiili olarak çalışmıyor olması halinde 34. madde bağlamında çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığından bahsedilemeyecektir<sup>250</sup>. Öte yandan işi bırakmanın iş yerine hiç gelmeme şeklinde mi yoksa işyerinde bulunup ta çalışmama şeklinde mi gerçekleşeceği hususunda yasa metninde bir açıklık bulunmamaktadır. Bu konuda da farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bir görüşe göre, 34. madde ile öngörülen hakkını kullanan işçinin mutlaka işyerinden ayrılması gerekmektedir. İşçinin iş yerinde bulunma sebebi çalışmak içindir. Ayrıca 2822 Sayılı Kanununun 38. maddesi ile Anayasal bir hak olan grev hakkının kullanımında dahi işçinin iş yerinden ayrılması zorunluluğu düzenlenmiştir. Bu sebeple işçilerin işyerinden ayrılmadan iş görmekten kaçınmaları halinde bu tutum kanun dışı grev olarak nitelendirilmese bile yasa ile tanınan hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilmeli ve işverenin İş. K. m. 25\2 (e) uyarınca fesih hakkın bulunduğunu kabul etmek gerekir<sup>251</sup>.

Başka bir görüşe göre de işçilerin ücretlerinin ödeneceği ana kadar işyerine hiç gelmemeleri en doğru yoldur. Ama isterlerse işyerine gelmekle beraber fiilen çalışmama şeklinde de bir tutum izleyebilirler. Yani çalışmaktan kaçınmanın mutlaka işyerine gelip de fiilen çalışmama şeklinde gerçekleşmesi gerekmez<sup>252</sup>. Bir diğer görüş ise bunlardan tamamen farklı olarak işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanırken, işverenin her an ücretleri ödeyerek çalışmaya başlamasını isteme ihtimaline karşılık mutlaka işyerinde bulunması gerektiğini savunmuştur<sup>253</sup>. Bu görüşe göre çalışmama hakkını kullanarak iş yerini terk eden ya da iş yerine hiç gelmeyen işçinin iş sözleşmesini, işverenin haklı nedenle derhal olmasa da geçerli nedene dayanarak feshetme imkânı bulunmaktadır<sup>254</sup>. İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanırken işyerinde bulunması gerektiğini

<sup>250</sup> AKYİĞİT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 21.

<sup>251</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, s. 417.

<sup>252</sup> AKYİĞİT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 23.

<sup>253</sup> UÇUM, Mehmet, s. 62; ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2375.

<sup>254</sup> UÇUM, Mehmet, s. 62.

savunan başka bir görüş ise, işçinin işyerine gelmemesi İş K. m. 24\2 (e) uyarınca fesih olarak yorumlanması gerektiğini savunmuştur<sup>255</sup>.

Bize göre, burada işçi lehine yorum ilkesinden yola çıkılmalıdır. İş kanununda işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını işyeri içinde mi ya da iş yerine hiç gelmeden mi kullanabileceği hususunda bir açıklık bulunmaması, işçinin bu hakkı sadece işyerinde bulunmak şartıyla iş görmeme şeklinde kullanabileceği şeklinde yorumlamak için yeterli değildir. İşverenin ücretleri ödemesi halinde bu hakkın son bulacağı kesindir. Ancak işverenin ücret ödeyeceğini işçilere açıklamasının tek yolu işçilerin işyerinde hazır bulunması değildir. Bu sebeple işçinin eylemini işyerine hiç gelmeden sürdürmesi bu hakkın sınırları dışına çıktığı anlamına gelmemelidir. İşçinin işyerine gelmekle beraber iş görmeyi reddetmesi olanağı da doğal olarak bulunmaktadır. Bunun gibi, işverenin ücreti ödememesinden dolayı işçinin işyerine gelmek için gerekli yol parasını temin edememesi ya da işverenin ücretleri belli bir süre ödemeyeceğini beyan etmesi hallerinde işçiden çalışmama hakkını işyerinde bulunmak suretiyle kullanmasının beklenilmesi kanaatimce iyi niyetli bir yaklaşım olmayacaktır.

Bununla beraber işçinin iş görmeyi tamamen bırakması yerine örneğin öğleden sonrasında çalışmamak şeklinde ya da işi kısmen yerine getirme yani iş yavaşlatma şeklinde de 34. maddede öngörülen hakkını kullanabilmesi de mümkündür<sup>256</sup>. Ayrıca işçilerin çalışmaktan kaçınmayı belli bir süre devam ettireceklerini işverene bildirmeleri de mümkündür. Esasen böyle bir bildirim yapılması işverenin servis, yemek gibi konularda önlem alabilmesi açısından da daha iyi niyetli bir yaklaşım olacaktır. Ancak işçiler böyle bir bildirimde bulunmuşlarsa dahi belirttikleri sürenin dolmasından sonra ücretleri halen ödenmemişse çalışmaktan kaçınmaya devam edebilirler<sup>257</sup>.

---

<sup>255</sup> ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2375.

<sup>256</sup> AKYİĞİT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 23; ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2375- 2376. Bu konudaki karşıt bir görüşe göre işçilerin iş yavaşlatma tarzında bir eylem yapmaları halinde bu direniş türü yasa dışı grev hükümlerine tabi olacaktır. TUNCAY, Aziz Can, Çalışmaktan Kaçınma, s. 653.

<sup>257</sup> AKYİĞİT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 23.

Daha öncede söz ettiğimiz gibi İş Kanununda ki düzenleme çalışmaktan kaçınma hakkının ne şekilde kullanılacağına ilişkin açık bir hüküm içermemektedir. Öğretide bir görüş, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını, işverene işi bırakacağına yönelik yazılı bildirimde bulunmak suretiyle kullanabileceği yönündedir<sup>258</sup>. Bize göre çalışmaktan kaçınmanın ücretin ödenmemesi sebebiyle gerçekleştiğinin açıkça anlaşılabilir olması şartıyla işçinin bu hakkını kullanabilmesini yazılı ya da sözlü bir bildirimde bulunması şartına bağlamamak gerekmektedir. Başka bir deyişle işçi işverene önceden bu hakkını kullanacağını sözlü ya da yazılı olarak bildirebileceği gibi fiilen iş görmeyi bırakmak şeklinde de bu eylemini gerçekleştirebilmelidir<sup>259</sup>. Burada da işçi lehine yorum ilkesinden hareket edilmeli ve 34. maddede bildirimle ilgili bir düzenlemenin yapılmamış olmasını böyle bir şartın var olmadığı şeklinde yorumlamak gerekmektedir. Ancak kanaatimce iş sözleşmesine ya da toplu iş sözleşmesine, işçiye çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılacağına dair, işverene önceden bildirimde bulunma yükümlülüğü yükleyen hükümlerin koyulabileceğini ve bu hükümlerin geçerli olacağını kabul etmek gerekir.

#### **v. Çalışmaktan kaçınma hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olmamalıdır**

İşçi kendisine yasayla tanınan çalışmaktan kaçınma hakkını iyi niyet kuralları çerçevesinde kullanmalı ve işverene olan sadakat borcunu ihlal edici nitelikte tutum içerisine girmemelidir. Yani işçinin çalışmaktan kaçınması hakkın kötüye kullanılması halini almamalıdır. Örneğin işyerinde bulunup ta çalışmama hakkını kullanan güvenlikle görevli işçinin çalışmama hakkını kullandığı sırada iş yerinde gerçekleşen hırsızlık olayına müdahale etmemesi, işverene karşı sadakat borcunun ihlali niteliğindedir. Bunun gibi işverene ait ve dondurulmuş gıda taşıyan bir tırın şoförünün, ücretinin ödenmediği gerekçesi ile aracı yurtdışında bekletmesinde de hakkın kullanımında ki makul sınırın aşıldığının ve işvereni zarara uğratma kastının bulunduğunu kabul etmek gerekir<sup>260</sup>.

<sup>258</sup> UZUN, Bekir, s. 167.

<sup>259</sup> Aynı yönde, AKYİĞİT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 22.

<sup>260</sup> ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2376; Yargıtay'a göre de işçi çalışmaktan kaçınma hakkını işyerinde makineleri durdurmak suretiyle eylem yaparak kullanamaz. (Y. 9. HD. 14.09.2005 T. 2005\23047 E. 2005\29849 K: ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2376).



Bununla beraber işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması kural olarak yazılı bildirim koşuluna bağlı değilse de örneğin işyerinde bulunan bir makinenin basınç seviyesini kontrolle görevli işçinin sözlü ya da yazılı herhangi bir bildirimde bulunmadan çalışmaktan kaçınması halinde iş sağlığı ve güvenliği açısından büyük risklerin oluşması ihtimali doğmaktadır. Bu bunun gibi hallerde işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmadan önce işverene gerekli önlemleri alması açısından bildirimde bulunması iyi niyet ve doğruluk kurallarının bir gereğidir. Aksi halde işçinin yasayla tanınan hakkı kötüye kullanmış sayılması gerekmektedir<sup>261</sup>.

Ayrıca çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçilerin işyerinde veya işyerinin dışında kalabalık oluşturarak, çeşitli eylemlerle işin devamına ve çalışmaya devam eden işçilerin çalışmasına engel oluşturması halinde de hakkın sınırlarının aşıldığı ve kendilerine tanınan hakkın kötüye kullanıldığından söz edilir. 34. maddeyle işçilere yalnızca çalışmaktan kaçınma hakkı verilmiştir. Bu hakkın kullanılması sırasında işyeri işgali ya da işyerine giriş-çıkışa ve çalışmak isteyenlere engel olma gibi eylemler sergilenmesi iş sözleşmesinin işveren tarafından İş K. m. 25\2 (e) uyarınca feshini dahi olanaklı kılacak niteliktedir. Bu hareketlerin topluca yapılması halinde ise 2822 sayılı yasanın 45. maddesi ihlal edilmiş sayılmalıdır<sup>262</sup>.

Bunun gibi sözleşmede belirlenenden geç olmakla birlikte ücretin sürekli belirli bir tarihte yapılmaya başlanması ve işçinin de buna daha önce itiraz etmemiş olması halinde ödeme gününün zımnem değiştığının kabul edilmesi ve işçinin fiilen ücreti aldığı tarihten sonraki gecikmede değil de sözleşmede belirlenen tarihten sonraki gecikmede çalışmaktan kaçınmasının doğruluk ve güven kurallarına aykırı olduğu gözetilmelidir<sup>263</sup>.

İşçi ücretin ödendiği ana kadar çalışmaktan kaçınma hakkını devam ettirmekte özgürdür. Ancak söz konusu ücretin ödenmesi ile birlikte işçinin yasal hakkı da son bulur. Böyle bir durumda işçinin ücretin ödendiği andan sonra çalışmaktan kaçınmaya devam etmesi halinde yasal bir haktan söz edilemeyecektir. Öte yandan işçi ücreti ödenmemiş olsa da istediği zaman bu hakkını kullanmaktan vazgeçip çalışmaya devam

<sup>261</sup> ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2376.

<sup>262</sup> AKYİĞİT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 23; ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2375.

<sup>263</sup> ENGİN, Murat, s. 83.

edebileceği gibi ücretinin ilerleyen zaman içinde de ödenmemesi üzerine yeniden çalışmama hakkını kullanabilir. Ayrıca iş sözleşmesinin işçinin çalışmaktan kaçındığı süre zarfında herhangi bir nedenden dolayı sona ermesi halinde de çalışmaktan kaçınma hakkı doğal olarak kendiliğinden sona erecektir<sup>264</sup>.

### **(c) Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Kullanılmasının Sonuçları**

#### **i. Çalışmaktan kaçınma hakkının toplu halde kullanılması grev olarak nitelendirilemez**

İşçi ve işveren arasında ortaya çıkması muhtemel uyuşmazlıklar halinde işçinin grev işverenin ise lokavt imkânı bulunmaktadır. Grev en basit şekliyle, işçi ile işveren ilişkileri içerisinde “işçinin kuvvet gösterisi” başka bir anlatımla “toplu bir işçi eylemi” olarak tanımlanabilir<sup>265</sup>. İşçilerin ya da mesleki bir grubun bir kuruluşça alınmış karara uyarak veya böyle bir karar olmaksızın aralarında anlaşarak, toplu halde çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak ya da önemli ölçüde aksatmak amacıyla işlerini bırakmaları grev olarak nitelendirilir<sup>266</sup>. Hak uyuşmazlığı ise herhangi bir yasa, tüzük, yönetmelik ya da iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükmü gibi bir hukuk kuralının taraflar arasında uygulanması ve yorumlanması sırasında ortaya çıkan görüş ayrılıklarından doğan uyuşmazlıktır<sup>267</sup>.

1961 Anayasasında grev ve lokavt, toplu hak uyuşmazlıklarında bir çözüm aracı olarak kabul edilmiş, buna bağlı olarak 275 Sayılı TİSGLK’ nun 19. maddesinde “işçiye veya işçi teşekkülüne mevzuat, örf ve adet veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan haklar, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işveren veya işveren teşekkülü tarafından veya onun teşvik veya tahriki ile bozulursa toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işçi teşekkülünün, o işverene ait işyerlerinde greve karar verme yetkisi vardır” denilmek suretiyle, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü süresince bu sözleşmenin tarafı olan işçi kuruluşunun veya sözleşme kapsamındaki işçilerin haklarının işveren tarafından ihlali ile ortaya

<sup>264</sup> AKYİĞİT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 24; ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2378.

<sup>265</sup> NARMANLIOĞLU, Ünal, Grev, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, Ankara 1990, (Kısaca: Grev), s. 11.

<sup>266</sup> GÜNAY, Cevdet İlhan, Ücretin Ödenmemesi, s. 478; SUR, Melda, Grev, s. 7.

<sup>267</sup> NARMANLIOĞLU, Ünal, Grev, s. 111.

çıkabilecek hak uyuşmazlıklarında, bu uyuşmazlıkların çözümü için işçilere grev hakkı tanınmıştı.

Ancak 1982 Anayasası ile toplu hak uyuşmazlıklarının çözümünde grev ve lokavt yoluna gidilmenin önü kapatılmıştır. Buna paralel olarak 2822 Sayılı TİSGLK' daki düzenlemeler ile de toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için yapılan her türlü grev yasaklanmıştır. İlgili yasanın 25. maddesi ile dayanışma grevi, siyasi amaçlı grev ve genel grev ile Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla grev yapılamayacağı hükme bağlanmıştır. Ayrıca 1982 Anayasasının 54. maddesinde, işçilerce greve sadece toplu iş sözleşmesinin bağitlanması sırasında çıkan uyuşmazlıklar halinde gidilebileceği öngörülmüştür. Başka bir deyişle, toplu iş sözleşmesinin devamı sırasında bu sözleşmenin ya da başkaca bir kanuni düzenlemenin işverence ihlal edilmesi veya uygulanmaması sebepleriyle dahi işçilerce greve gidilemeyecektir. Aynı şekilde 54. maddenin 7. fıkrasında da siyasi amaçlı grev, dayanışma grevi, genel grev, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişlerin yapılamayacağı açıkça belirtilmiştir. Buna göre yasayla getirilen düzenlemelere aykırı şekilde yapılan grev yasa dışı grev olarak nitelendirilecektir.

Çalışmaktan kaçınma hakkının 4857 Sayılı kanundaki düzenlemeyle öngörülen en önemli sonucu da çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçilerin, bu eylemlerinin toplu nitelik kazansa dahi yasa dışı grev olarak nitelendirilemeyeceğidir. İlgili düzenleme ile işçinin çalışmaktan kaçınma hakkının, yasa dışı hak grevinden ayırt edilmesi amaçlanmıştır<sup>268</sup>. Daha önce de sözü edildiği üzere 1475 sayılı yasa döneminde her ne kadar öğretisi ve Yargıtay tarafından BK. m. 81 hükmüne dayanılarak işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı kabul ediliyorduydu da, uygulamada Yargıtay tarafından ücretteki gecikme yüzünden tek bir işçinin de birden çok işçinin de kendi verdikleri kararla işi bırakmaları yasa dışı grev ya da sadakat borcunun ihlali olarak nitelendirilmekte ve işverenin iş sözleşmesini bu nedenle feshi haklı bulunmaktaydı<sup>269</sup>. Hatta hak uyuşmazlığında greve imkân tanıyan 275 sayılı TİSGLK. döneminde dahi Yargıtay'ın

<sup>268</sup> ENGİN, Murat, Kaçınma Hakkı, s. 83–84.

<sup>269</sup> Y. 9. HD. 21.06.1994 T. 1994\1728 E. 1994\9862 K; Y. 9. HD. 22.04.1998 T. 1997\4345 E. 1998\7650 K; YAVUZ, Ezgi, s. 91; Y. 9. HD. 20.11.2001 T. 2001\15571 E. 2001\18001 K; Y. 9. HD. 15.09.1999 T. 1999\10941 E. 1999\13721 K; ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2374 dn. 895.

konu ile ilgili uygulaması aynıydı<sup>270</sup>. Bununla beraber öğretide bir görüş tarafından da işçilerin ücretlerini elde etmek maksadıyla aralarında anlaşarak topluca iş görmekten kaçınmalarının her koşulda yasa dışı hak grevini oluşturacağı savunulmaktaydı<sup>271</sup>

4857 Sayılı Yasayla getirilen 34. madde hükmünde ise, Yargıtay'ın bu tutumuna karşı öğretinin bir kısmınca<sup>272</sup> yöneltilen eleştiriler doğrultusunda ücretinin ödenmemesi nedeniyle iş görme borcunu yerine getirmeyen işçilerin bu eylemlerinin ister bireysel isterse toplu halde uygulansın grev olarak nitelendirilemeyeceği hususu özellikle belirtilmiş ve konu ile ilgili tartışmalar normatif düzenlemeye kavuşturulmuştur<sup>273</sup>. Bu yeni düzenleme Anayasada öngörülen “Angarya Yasağı” ve Borçlar Kanunundaki “Ödemezlik Def'i” ile de uyum içerisindedir<sup>274</sup>.

Esasen 4857 sayılı kanunun bu düzenlemesi 2822 sayılı Kanunun 25. maddesindeki grev tanımıyla da benzerlik göstermektedir. 25. maddeye göre, işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak maksadıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için vereceği karara uyarak işi bırakmalarına grev olarak adlandırıldığından, işçilerin 34. maddede öngörüldüğü şekilde kişisel kararlarıyla işi bırakmalarının toplu nitelik kazanmasının grev olarak nitelendirilmesi mümkün değildir<sup>275</sup>. Buna göre, işçilerin çalışmaktan kaçınmasının yasa dışı grev sayılmaması için, birçok işçi tarafından birlikte uygulansa da her bir işçinin kendi kişisel kararına dayanarak işi bırakmış olması, başka bir deyişle, TİSGLK. m.25/1. f' da, yer aldığı şekilde olayda işçinin “bir kuruluşun (Sendikanın) verdiği karara uyarak” işi bırakma durumunun bulunmaması gerekir. Bu durumda çalışmaktan kaçınma toplu bir nitelik

---

<sup>270</sup> Y. 9. HD. 22.09.1975 T. 1975\25578 E. 1975\42855 K; Y. 9. HD. 05.03.979 T. 1979\2613 E. 1979\3196 K: CENTEL, Tankut, Ücret, s. 373, dn. 111.

<sup>271</sup> OĞUZMAN, Kemal, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, Cilt:1, Yeni Mevzuata Göre Yeniden Yazılmış 4. Baskı, İstanbul 1987, s. 254.

<sup>272</sup> Öğretideki bu yazarlara göre, yasa dışı grevin maddi unsuru olan işin bırakılması olgusundan söz edebilmek için işçilerin iş görme yükümlülüğünün bulunması gerekir. Oysa ifa edilmezlik def'inin ileri sürüldüğü sırada işçilerinde iş görme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bu nedenle topluca da olsa çalışmama, yasa dışı hak grevi değil, yasadan doğan bir hakkın kullanılmasıdır. TUNCAY, Aziz Can, No:2, s. 5; SOYER, Polat, No:1, s. 2; SUR, Melda, Grev, s. 88; SÜZEK, Sarper, İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara 1989, (Kısaca: Askı), s. 62–63.

<sup>273</sup> ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, s. 155.

<sup>274</sup> DEMİR, Fevzi, Sorular, s. 206.

<sup>275</sup> YAVUZ, Ezgi, s. 92.

kazansa dahi yasa dışı grev sayılamayacağı gibi işveren açısından haklı ya da geçerli bir fesih nedeni de oluşturmayacaktır<sup>276</sup>. Yasa metninde toplu nitelik kavramından ne anlaşılması gerekeceği konusunda bir açıklık bulunmamaktadır. Bunun tespitinde İş Kanununun 29. madde hükmünden yararlanılabilir. Buna göre işyerinde çalışan işçi sayısı 20–100 arasında ise 10, 100–300 arasında ise %10, 300 den yukarısı için en az 30 işçinin aynı anda çalışmayı bırakması, hakkın topluca kullanılmasına bir ölçüt olabilecektir<sup>277</sup>.

Belirtildiği gibi bu düzenleme bir sendikanın farklı bir örgütün ya da başka kişilerin kararına uyarak işçilerin ödenmeyen ücretleri için topluca işi bırakma hallerini kapsamamaktadır. Böyle bir toplu iş bırakma eylemi şüphesiz grev olarak nitelendirilmeye devam edecektir<sup>278</sup>. Ancak bu noktada, iş bırakma eylemini bir işçi sendikasının harekete geçirmesiyle birlikte bu hakkını kullanan işçinin m. 34 teki himayeden yinede yararlanıp yararlanamayacağı, başka bir deyişle iş görmeme eyleminin işçinin kişisel kararına mı yoksa başka bir örgüt ya da kişilerin kararına uyarak mı gerçekleştirildiği hususu önem arz eder. İşçinin ücretinin ödenmemesi karşısında çalışmaktan kaçınma hakkı bireysel sözleşme ilişkisine dayanan nispi bir haktır. Esasen yasa hükmündeki “kişisel karara dayanma” ifadesiyle işaret edilmek istenen de çalışmaktan kaçınma hakkının bireysel niteliğidir<sup>279</sup>. Buna göre işçinin bireysel kararına dayanması demek her hangi bir örgütün talimatıyla hareket etmemesi anlamına gelmektedir. Yani işçinin aynı işyerinde benzer durumda bulunan işçilerle aynı anda veya farklı zamanlarda çalışmama hakkını kullanması toplu bir nitelik kazansa da her işçi kendi bireysel ilişkisinden kaynaklanan hakkını kullanmış olacağından, bu durum yasaya aykırılık teşkil etmeyecektir<sup>280</sup>. Grev ise topluluğun ortak amacını temsil ettiği için ortak irade gerektiren ve bireysel iş ilişkisine ait olmayan bir eylemdir<sup>281</sup>.

---

<sup>276</sup> ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, s. 155; DEMİR, Fevzi, İş Hukuku, s. 79; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 301; EYRENCİ, Öner, Değerlendirme, s. 154–155, Aynı yazar, Yeni Düzenlemeler, s. 39.

<sup>277</sup> KILIÇOĞLU, Mustafa, s. 371.

<sup>278</sup> SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 301; TUNCAY, Aziz Can, Kaçınma Hakkı, s. 653; KILIÇOĞLU, Mustafa, s. 371; SUR, Melda, Grev, s. 85.

<sup>279</sup> ENGİN, Murat, s. 84.

<sup>280</sup> UÇUM, Mehmet, s. 62; ENGİN, Murat, s. 84; SUR, Melda, Çalışmaktan Kaçınma, s. 399.

<sup>281</sup> SÜZEK, Sarper, Askı, s. 64–65.

Bununla beraber, herhangi bir sendikanın ya da farklı bir örgütün ücretlerin ödenmemesi nedeniyle işin bırakılacağını açıklamış olması da tek başına işçinin bu hakkının yasa dışı grev olarak nitelendirilmesine yetmemelidir. Zira böyle bir açıklamanın ne işçi ne de işveren açısından bir bağlayıcılığı olmadığı gibi, böyle bir açıklamayı yapan örgüt, işçilerin bağlı buldukları işçi sendikası olsa dahi, işçiler çalışmaktan kaçınma haklarını kullanıp kullanmamakta özgür olduklarından çalışmaya devam edenlerin bu tutumları sendika üyeliğinden çıkarılmalarına neden olacak haklı bir sebepte değildir<sup>282</sup>. Ayrıca işçilerin toplu olarak çalışmaktan kaçınmalarının kişisel kararlarına mı dayandığı yoksa başka bir kuruluşun iradesine mi dayandığının tespit edilmesi de son derece güçtür. Bu nedenle örneğin yazılı bir ifade birliği gibi çok belirgin delillerin bulunmaması halinde kendi kişisel kararlarına göre çalışmaktan kaçındıklarına sonucuna varılmalıdır<sup>283</sup>. Anılan sebeplerle hiçbir hukuki bağlayıcılığı bulunmayan bir kuruluşun yaptığı açıklama sonrasında kendi özgür iradesi ile çalışmayı bırakan işçinin bu eyleminin yasa dışı grev olarak nitelendirilmemesi gerekir.

Öte yandan 34. maddede düzenlenen hakkın kullanılması bakımından gerekli koşullar gerçekleştiğinde, çalışmaktan kaçınma hakkı yalnızca ücretleri ödenmeyen işçiler açısından söz konusu olacaktır. İşyerinde ki diğer işçiler bu yola başvurdıklarında yaptırımla karşılaşacaklardır<sup>284</sup>. Örneğin ücret zammını az bulan işçi açısından bu hakkın kullanılması mümkün değildir<sup>285</sup>. Zira çalışmaktan kaçınma hakkının yalnızca ücreti ödenmeyen işçiler bakımından yasal bir dayanağı vardır. Buna karşılık, ücreti ödenmiş olmakla birlikte ücreti ödenmediği için çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçi veya işçilere destek olmak amacıyla onlarla ortak hareket eden diğer işçiler açısından sadakat yükümlülüğüne aykırılık söz konusu olacağı gibi bu işçilerin eylemleri yasa dışı grev olarak nitelendirilecektir<sup>286</sup>. Böyle bir durumda işverenin yapmakla yükümlü olduğu görevleri yapmayan veya işe devamsızlıkta bulunan işçilerin

---

<sup>282</sup> AKYIĞIT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 22.

<sup>283</sup> KILIÇOĞLU, Mustafa, s. 371; KARACAN, Hatice, s. 205.

<sup>284</sup> SUR, Melda, Grev, s. 85; Y. 9. HD. 08.03.2004 T. 2004\15604 E. 2004\4330 K, (İşverenin takdir hakkını kullanarak yaptığı ücret artışını yetersiz bulup işyerini terk eden işçinin iş akdini haksız feshettiği yönündeki Yargıtay kararı, SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 301).

<sup>285</sup> CENTEL, Tankut, Ücret Zammını Yetersiz Bulup İşten Ayrılma, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi, Eylül 2004, (Kısaca: Ücret Zammı), s. 32-34.

<sup>286</sup> ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2376.

iş sözleşmelerini İş K. m. 25 uyarınca haklı nedenle feshi söz konusu olabilecektir<sup>287</sup>. Ayrıca diğer işçilerin eyleme katılmasında ücreti ödenmeyen işçilerin teşvik ve yönlendirmesi söz konusuysa ücreti ödenmeyen işçi açısından da kanunda öngörülen sınır aşılmış ve esasen yasayla tanınmış çalışmama hakkı kötüye kullanılmış olacaktır<sup>288</sup>.

Toplu iş sözleşmelerinin düzenleme amacı işçilerin haklarının korunması ve garanti altına alınmasıdır. Ancak toplu iş sözleşmesine herhangi bir yasal düzenlemenin işverence ihlali halinde işçilerce hak grevine gidilebileceği yönünde koyulan hükmün geçerliliğinin kabulü mümkün değildir. Bu sebeple ücretleri ödenmeyen işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması bakımından diğer koşullarında oluşması halinde bu haklarını örneğin işyeri sendika temsilcisinin önderliğinde yerine getireceklerini öngören toplu iş sözleşmesi hükmü geçerli sayılmayacaktır<sup>289</sup>.

## ii. Çalışmaktan kaçınan işçilerin iş akitleri feshedilemez ve yeni işçi alınamaz

İş Kanunu'nun m.34/2 fıkrası uyarınca, belirtilen şartlar dâhilinde iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçilerin iş akitleri feshedilmeyecek, bunların yerine yeni işçi alınmayacak ve bu işler başkalarına yaptırılmayacaktır<sup>290</sup>. Çalışmaktan kaçınma hakkını

<sup>287</sup> Kaplan, Emine Tuncay, İşverenin Fesih Hakkı, Sınırları, Hüküm ve Sonuçları, Kadioğlu Matbaası, Ankara 1987, s. 158.

<sup>288</sup> ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2376.

<sup>289</sup> REİSOĞLU, Seza, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 255; GÜNAY, Cevdet İlhan, Ücretin Gününde Ödenmemesi, s. 483.

<sup>290</sup> TUNCAY, Aziz Can, Çalışmaktan Kaçınma, s. 653; EYRENCİ, Öner, Değerlendirme, s. 155; Aynı yazar, Yeni Düzenlemeler, s. 39; KILIÇOĞLU, Mustafa, s. 371, "4857 Sayılı İş Kanununun 34. maddesinde ücreti ödeme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabileceği, bu hakkı kullanan işçilerin sayısal olarak toplu nitelik taşımasının grev olarak nitelendirilemeyeceği ayrıca bu nedenle çalışmadığı süre için iş akdinin feshedilemeyeceği öngörülmüştür. Dava işe iade davası olup, süresi içinde açılmıştır. 4857 Sayılı İş Kanununun 21/1. maddesinde "işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur." kuralına yer verilmiş, aynı maddenin 3.fıkrasında ise "Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir." hükmü öngörülmüştür. Dosya içeriğine göre feshin geçerli bir sebebe dayanmadığı anlaşılmaktadır. Esasen davalı işverenin işe iade davasından sonra davacıyı işe başlatmak istemesi ve bu nedenle cevap dilekçesinde davanın konusuz kaldığından söz etmesi de feshin geçerli nedene dayanmadığının işverence de kabul edildiğini göstermektedir. Davalı işveren davacının işe iade edildiğini savunmuş ise de ileri sürülen

kullanan işçinin kaçındığı döneme ilişkin iş görme borcu ortadan kalkmaktadır. Ancak buna rağmen hizmet sözleşmesinin devam ettiği şüphesizdir. İş sözleşmesinin devamına bağlı olarak işçinin sadakat borcu ile işverenin işçiyi gözetme borcu da varlığını sürdürmeye devam edecektir<sup>291</sup>. Bu nedenle çalışmaktan kaçınan işçilerin bu eylemleriyle beraber işverene karşı olan sadakat borcu sınırlarını da aşmamaları gerekir. İşçilerin, doğruluk ve sadakat borcuyla bağdaşmayan, herhangi bir tutum içine girmeleri halinde, yasal bir hakkın kullanılmasından söz edilemeyecek ve işveren İş Kanunu m.25/2'ye dayanarak iş akdini haklı nedenle derhal feshedebilecektir<sup>292</sup>.

Bununla beraber, 34. madde de getirilen düzenleme ile çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçilerin iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği açıkça belirtilmek suretiyle bir ölçüde yasal greve katılan işçiler gibi bu işçilere de iş güvencesi sağlanmış ve işverenin elindeki fesih silahı alınmıştır<sup>293</sup>. Bu hükme aykırı olarak işçinin iş sözleşmesini salt çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı için fesheden işveren İş K. m. 17 ve 18–21 maddelerinde düzenlenen yaptırımlarla karşılaşacaktır<sup>294</sup>. Buna göre işçinin fesih karşısında feshin geçersizliğinin tespitine yönelik dava açması halinde işe iade sebebi gerçekleşmiş olacağı gibi böyle bir durumda işverenin iş sözleşmesini bildirimsiz feshi söz konusu olacağından işçinin buna ilişkin tazminat hakları da doğacaktır<sup>295</sup>.

34. maddede, çalışmaktan kaçınan işçilerin yerine yeni işçi alınamayacağı ve bunların işlerinin başkalarına yaptırılamayacağı hüküm altına alınarak işçilerin çalışmaktan kaçınmasının işveren üzerinde hissedilir bir baskı yaratması amaçlanmıştır. Bu noktada

---

koşullar nedeniyle davacının işe başlamadığı dosyadan anlaşılmaktadır. İşe iade davasının mahkemece kabulü ve işçinin süresi içinde başvurusu halinde işçinin boşta geçen süre için en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının ödenmesi yukarıda anılan yasa hükmü gereğidir. Davalı işveren boşta geçen sürenin ücretsiz izinli sayılmasını kabul etme koşuluna bağlı olarak davacıyı işe başlatmak istemiştir. Davacı 8.9.2003 günü işyerine gitmiş saat 16.00'ya kadar işyerinde çalışmadan bekletilmiş sonra işverenin söz konusu şartını duyunca ayrılmış ve bir daha işe gelmemiştir. Burada yasanın aradığı anlamda bir işe başlatmadan söz edilemez”, Y. 9. HD. 21.06.2004 T. 2004/3377 E. 2004\15404 K: Kazancı İçtihat Bankası, www.kazanci.com.

<sup>291</sup> AKYİĞİT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 24–25.

<sup>292</sup> AKYİĞİT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 25; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 301; Aynı yazar, Ücretlerin Ödenmemesi, s. 211–212.

<sup>293</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, s. 417; GÜNAY, Cevdet İlhan, Ücretin Gününde Ödenmemesi, s. 485; KILIÇOĞLU, Mustafa, s. 371; AKYİĞİT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 25.

<sup>294</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, s. 417; GÜNAY, Cevdet İlhan, Ücretin Gününde Ödenmemesi, s. 485.

<sup>295</sup> KILIÇOĞLU, Mustafa, s. 371, ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2377.



işveren iş görmekten kaçınan işçilerin yerine, kendisine hizmet sözleşmesi ile bağlı yeni işçi alamayacağı gibi, bu işçilerin yerine böyle bir bağın bulunmadığı ödünç işçi ya da stajyerde çalıştıramayacaktır<sup>296</sup>.

Ancak ilgili hükümde işverence bu yasaklara aykırı davranılması halinde nasıl bir yaptırım uygulanacağı belirtilmemiştir<sup>297</sup>. Bir görüşe göre, işçi işverence yeni işçi alınması ya da işlerin başkasına yaptırılması halinde yargı yoluna giderek bu durumun engellenmesini isteme hakkına sahiptir<sup>298</sup>. Başka bir görüşe göre ise, ilgili yasağa rağmen çalışmayan işçilerin yerine yeni alınan işçilerin iş sözleşmesinin geçersiz olacağı söylenemeyeceğinden, bu yasaklara aykırı davranan işverene karşı işçilerin ancak iş sözleşmelerini İş K. m. 24\2 anlamında “ahlak ve iyi niyete aykırı haller ve benzeri bir durum” sebebiyle haklı olarak feshetmeleri şeklinde bir yaptırım uygulanabilir<sup>299</sup>.

Bizim de katıldığımız bir diğer görüşe göre ise, işverenin çalışmaktan kaçınan işçilerin bu eylemlerinin işçi sağlığını ve güvenliğini önemli ölçüde tehlikeye düşürdüğü hallerle ve bu tür işlerde çalışan işçilerle sınırlı olmak üzere yeni işçi almasının veya bu işleri başkasına yaptırmasının yaptırımı bağlanmaması gerektiği kabul edilmelidir<sup>300</sup>. Bu husus her olayın somut özelliklerine göre değerlendirilmelidir. Ancak bu istisnai haller dışında işverenin yasağa aykırı davranışı karşısında herhangi bir yaptırım uygulanamayacağını kabul etmek işçinin ücretine kavuşmasına engel teşkil edecek ve dolayısıyla hükmün hizmet ettiği amaçla bağdaşmayacaktır. Bu nokta da işverenin ilgili yasaklara aykırı davranışı halinde ilk görüş doğrultusunda işçinin yargı yoluna giderek bu durumun tespiti ve engellenmesine yönelik talep hakkının bulunduğunu kabul etmek gerekir. Öte yandan işçinin yasal hakkını kullanarak çalışmadığı süreye ilişkin ücretinin ödenmesi gerektiği de kabul edilirse, işveren açısından hem iş görmekten kaçınan işçiye hem de bunun yerine çalıştırdığı yeni işçiye ücret ödeme borcu doğacaktır. Zira işverence yasağa aykırı davranılmış olsa dahi çalışmaktan kaçınan işçilerin yerine alınan

<sup>296</sup> AKYİĞİT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 25.

<sup>297</sup> TUNCAY, Aziz Can, Çalışmaktan Kaçınma, s. 653; ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2377.

<sup>298</sup> UÇUM, Mehmet, s. 63.

<sup>299</sup> AKYİĞİT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 26; AKYİĞİT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 25.

<sup>300</sup> KILIÇOĞLU, Mustafa, s. 2377.

işçiler açısından iş sözleşmesi geçerliliğini koruyacaktır<sup>301</sup>. Buna göre, detaylarıyla daha sonra incelenecek olan iş görmekten kaçınan işçilerin bu süreye ilişkin ücretlerinin işlemeye devam edeceğinin kabulü halinde işverenin çalışmaktan kaçınan işçilerin yerine yeni işçi alma yasağına aykırı hareket etmesinin yaptırımını da hem yeni aldığı işçileri çalışmaktan kaçınan işçilerin işlerinde çalıştıramaması hem de çalışmaktan kaçınan ve yeni aldığı işçilere aynı anda ücret ödemek zorunda kalması şeklinde doğal olarak ortaya çıkacaktır.

### **iii. Çalışılmayan süreye ilişkin ücret talep hakkı saklıdır**

İşçinin 34. maddede düzenlenen hakkını kullanmasıyla birlikte çalışmadığı süre için ücrete hak kazanıp kazanamayacağı da konumuz açısından önem arz eder. Çalışılmayan süreye ilişkin ücretin ödenip ödenmeyeceği öğretide de oldukça tartışma yaratmış hususlardan biridir. Konunun tartışmalı hale gelmesinin nedeni ise Bilim kurulunca hazırlanan tasarıda esasen maddenin sistematik bütünlüğü ve BK. m.81 hükmü ile uyumlu olarak “işçiler, çalışmadıkları sürece ücrete hak kazanırlar” ibaresine açıkça yer verilmişken, önce TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu, daha sonra da TBMM Genel Kurulu’nda kabul edilerek, yürürlükteki halini almış olan madde metninde, söz konusu ibarenin çıkarılmış olmasıdır<sup>302</sup>. İşçinin çalışmadığı süre boyunca ücrete hak kazanacağı yönünde ki esasa yürürlükte ki metinde yer verilmemiş olması yasa yapma tekniğine uygun olmadığı gibi, hükmün gerekçesinde açıklanan yasanın yapılış amacına ve bu hükümlerle hedeflenen gayeye de aykırıdır<sup>303</sup>. Ancak Yargıtay da kanımızca hatalı olarak yürürlükte ki yasa metninde söz konusu ibareye yer verilmemiş olması gerekçesine dayanarak işçinin iş görmekten kaçındığı süreye ilişkin ücreti işverenden talep hakkının bulunmadığı sonucuna varmaktadır<sup>304</sup>.

<sup>301</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, Yenilikler, s. 36.

<sup>302</sup> GÜZEL, Ali, s. 137; TUNCAY, Aziz, Can, Çalışmaktan Kaçınma, s. 653.

<sup>303</sup> GÜZEL, Ali, s. 145; EYRENCİ, Öner\TAŞKENT, Savaş\ULUCAN, Devrim, s. 137.

<sup>304</sup> “Davacı ücretinin ödeme gününden itibaren 20 gün içinde ödenmemesi sebebiyle iş görme borcunu yerine getirmekten 60 gün süreyle kaçındığını, çalışmadığı bu sürenin ücretinin davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir...Bu süre içinde ücret ödemesi yapılacağı yasa tasarısında düzenlendiği halde TBMM’deki görüşmeler sırasında bu düzenleme yasa metninden çıkarılmış ve bu suretle Yasama Organı boşta geçen sürede ücret istenemeyeceğine dair iradesini açık olarak ortaya koymuştur. 34. maddenin bu düzenlemesine göre işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçındığı bu sürenin ücretini işverenden talep etmesi mümkün değildir. Zira işçinin çalışmaması kendi iradesi ile olmuştur”, Y. 9. HD. 13.04.2004 T. 2004\13259 E. 2005\3782 K: Aziz Can TUNCAY’ın kararı isabetsiz bulan haklı eleştirileri için bkz.

Buna karşılık, bizimde katıldığımız Doktrinde ağırlıklı olarak taraftar bulmuş görüşe göre ise, yasadan bu hükmün çıkarılmış olması, işçinin çalışmadığı sürece ücrete hak kazanamayacağı şeklinde farklı yorum getirmeye elverişli değildir. Baskın görüş m. 34\1 kapsamında işçinin iş görmekten kaçındığı durumlarda, iş sözleşmesi devam ettiğinden çalışmadığı süre için de işverenden ücret talep edebileceği yönündedir<sup>305</sup>.

Esasen yasa taslağında yer verilen işçinin çalışmadığı sürece ücrete hak kazanacağı ibaresinin yürürlükteki metne alınmamış olması yasa koyucunun iradesinin bu madde kapsamında işçinin iş görme borcunu yerine getirmediği sürede ücret talep edemeyeceği yönünde tezahür ettiğini göstermektedir<sup>306</sup>. Ancak bu husus işçinin çalışmadığı süreye ilişkin olarak ücrete hak kazanamayacağı şeklinde bir yorum yapabilmek için tek başına yeterli değildir. Öncelikle bir yasa hükmü yürürlüğe girdiği andan itibaren yasa koyucunun iradesinden bağımsız olarak kendine özgü bir nitelik kazanır. Bu sebeple yasa hükmünün yorumlanmasında o yasa hükmünün düzenleniş amacı gözetilmelidir. Konu bu açıdan değerlendirildiğinde, işçiye ücretinin zamanında ödenmesi yani ücretin teminat altına alınması amacını güden ve bu amacın gerçekleştirilmesi için işçilere çalışmaktan kaçınma hakkını tanıyan 34. madde hükmünün işçinin bu hakkını kullandığı süre boyunca ücretinden mahrum bırakılması şeklinde yorumlanması mümkün değildir<sup>307</sup>. Ayrıca yine yasa koyucunun iradesinden yola çıkılarak sağlıklı bir çözüme ulaşabilmesi için bu iradenin aynı uyumsuzlukta uygulanabilecek başkaca hukuk kurallarıyla ve ilkelerle uyum içerisinde olması gerekmektedir<sup>308</sup>. Ancak incelediğimiz hüküm açısından yasa koyucunun iradesinin işçinin çalışmadığı süreye ilişkin ücretini

---

Çalışmaktan Kaçınma, s. 649–654, Ayrıca bkz. GÜZEL, Ali, s. 124–146; Aynı doğrultuda, Y. 9. HD. 10.02.2005 T. 2004\13259 E. 2005\3782 K: Kazancı İçtihat Bankası, www.kazanci.com.

<sup>305</sup> TUNCAY, Aziz, Can, Çalışmaktan Kaçınma, s. 653–654; EYRENCİ, Öner\TAŞKENT, Savaş\ULUCAN, Devrim, s. 137; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 301–302; Aynı yazar, İşçi Ücretlerinin Ödenmemesi, s. 211 vd; ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, s. 155; AKYİĞİT, Ercan, Kaçınma Hakkı, s. 23–24; Aynı Yazar, İş Hukuku, s. 166; UZUN, Bekir, 130; EYRENCİ, Öner; Yeni Düzenlemeler s. 39, Aynı Yazar, Değerlendirme, s. 155; SOYER, Polat, Konferans Notları, s. 18; ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi s. 2378–2379; ÖZDEMİR, Erdem, İş Sözleşmesinin İçeriği ve Ücret, 3. Yılında İş yasası, Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, 21–25 Eylül 2005, Bodrum, (Kısaca: Ücret), s. 55; AKTAY, Nizamettin\ARICI, Kadir\KAPLAN, Tuncay Emine, İş Hukuku, Seçkin Yayınları, Ankara 2007, s. 131; UÇUM, Mehmet, s. 63; ENGİN, Murat, s. 80; SUR, Melda, Çalışmaktan Kaçınma, s. 402

<sup>306</sup> TUNCAY, Can Aziz, Çalışmaktan Kaçınma, s. 653; GÜZEL, Ali, s.138.

<sup>307</sup> TUNCAY, Aziz, Can, Çalışmaktan Kaçınma, s. 653; SÜZEK, Sarper, İşçi Ücretlerinin Ödenmemesi, s. 213; ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2378.

<sup>308</sup> GÜZEL, Ali, s. 138.

alamayacağı şeklinde tezahür ettiği söylenebilecekse de bunun ne hükmün amacıyla ne de hükmün temelinde yatan başkaca hukuk kurallarıyla bağdaştığını kabul etmek mümkün değildir. .

Daha önceki bölümlerde de değindiğimiz üzere İş Kanunu m. 34/1 hükmü ile BK. m. 81 de genel olarak düzenlenmiş bulunan ödemezlik def'i, iş sözleşmesi açısından açıkça ve özel olarak düzenlenmiştir. Zira Bilim Kurulunun gerekçesinde de İş Kanunu'nun 34. maddesinin getirilmesiyle" ilkesel açıdan Borçlar Kanunu'nun 81. maddesindeki düzenleme ile uyum sağlanmıştır" denilmiştir. Dolayısıyla, iki hüküm arasında hukuki esaslar ve bağlanacak sonuçlar açısından bir ayırımı gitmek mümkün değildir<sup>309</sup>. Bu bağlamda İş K. m. 34 hükmünün işlerlik kazanabilmesi bakımından ödemezlik def'inin hukuki sonuçları ile Borçlar Kanununda yer alan işverenin işi kabulden temerrüdüne ilişkin hükümlerin birlikte değerlendirilmesi ve 34. madde hükmünün buna göre yorumlanması gerekmektedir. Aksi takdirde bu hüküm pratikte anlamsız hale gelecek, işçi esasen yasayla kendisine tanınan çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamayacak ve bu düzenleme uygulaması bulunmayan kâğıt üzerinde bir yasa hükmünden daha ileri gidemeyecektir<sup>310</sup>.

Ayrıca İş K. m. 34'ün Borçlar Kanununda genel olarak düzenlenen m. 81'in iş sözleşmeleri açısından özel uygulaması olduğu düşünülürse bu yeni düzenlemenin Borçlar kanunundaki daha liberal hükümlerin gerisinde kalabileceği kabul edilemez<sup>311</sup>. Bununla beraber daha önceki bölümlerde bahsetmiş olduğumuz yabancı hukuklarda da işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı kendi İş Kanunların da özel olarak düzenlenmemiş olmakla beraber konu Borçlar Hukukunun genel hükümleri çerçevesinde çözüme kavuşturulmuş ve işçinin ödemezlik def'ine ilişkin hükümler gereğince çalışmaktan kaçınma hakkının bulunduğu, bunun sonucu olarak da işçinin çalışmadığı süreye ilişkin ücretini, temerrüde ilişkin hükümler çerçevesinde işverenden talep edebileceği doktrin ve yargı kararlarıyla benimsenmiştir<sup>312</sup>.

<sup>309</sup> SÜZEK, Sarper, İşçi Ücretlerinin Ödenmemesi, s. 213; GÜZEL, Ali, s. 137.

<sup>310</sup> SOYER, Polat, Konferans Notları, s. 18; SÜZEK, Sarper, İşçi Ücretlerinin Ödenmemesi, s. 214; GÜZEL, Ali, s. 143; ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, s. 155; AKYİĞİT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 23.

<sup>311</sup> EYRENCİ, Öner\TAŞKENT, Savaş\ULUCAN, Devrim, s. 137.

<sup>312</sup> Bkz. s. 22-23.

Bu sebeple genel olarak alacaklının temerrüdünün düzenlendiği BK. m. 90 vd. hükümleri ile özel olarak işverenin temerrüdünün düzenlendiği BK m. 325 hükmünün burada uygulama kabiliyetine sahip olacağı kabul edilmelidir<sup>313</sup>. Esasen ilk bakışta BK. m.325'in, iş görme edimini sunan işçinin ediminin işverence kabul edilmemesini düzenlemesi nedeniyle, burada uygulanmasının mümkün olmadığı ileri sürülebilir. Ancak, iş sözleşmesinin yapısı gereği işçinin iş görme borcuyla, işverenin ücret ödeme borcunun karşılıklı ilişki içerisinde. Bu karşılıklı ilişki sadece bir ödeme dönemi için değil iş ilişkisinin tümü için söz konusudur. Bu nedenle daha önceki dönemde ifa edilmiş iş görme borcu için işverenin borçlandığı ücretle, daha sonraki dönemde yerine getirilecek iş görme borcu arasında da karşılıklı ilişkinin mevcudiyetini kabul edilmelidir<sup>314</sup>. İşverenin ödeme döneminde işçinin ücretini ödemiş olması, sonraki dönem için işçinin iş görme edimini ifa etmesi açısından işverenin hazırlık hareketi niteliğindedir. Buna göre, işçinin iş görme ediminin ifasına hazır olmasına rağmen, alacaklı (işveren) tarafından karşı edim yerine getirilmedikçe, borçludan (işçiden) borcunu ifa etmesi beklenilmeyen hallerde, bu fiilin yapılmamış (karşı edimin yerine getirilmemiş) olmasının da hazırlık fiillerinin yapılmamış olması ile bir tutulması gerektiği ve dolayısıyla, bu durumda işverenin BK. 325 anlamında, alacaklı temerrüdüne düştüğü kabul edilmelidir<sup>315</sup>.

Ayrıca işçinin, iş görme edimini yerine getirememesinin sebebinin, sadece işverence ücretinin ödenmemesinden kaynaklandığını açık veya zımni irade beyanıyla açıklamasından kendi edimini böylelikle işverene teklif etmiş olduğu ve ücretinin ödenmesi halinde çalışmaya hazır olduğu sonucuna varılmalıdır. Buna bağlı olarak, işçinin haklı bir nedenle iş görme borcunu yerine getirememesinin hukuki sonuçlarına kendi temerrüdü nedeniyle işveren katlanmak ve bu konuda herhangi bir zararın varlığının ispatına dahi gerek olmaksızın, işçi tarafından iş görme borcu yerine getirilmiş gibi çalışılmayan süreye ilişkin ücreti ve diğer işçilik haklarını ödemek

---

<sup>313</sup> TUNCAY, Aziz Can, Çalışmaktan Kaçınma, s. 654; GÜZEL, Ali, s. 146; EYRENCİ, Öner, Değerlendirme, s. 155; Aynı yazar, Yeni Düzenlemeler, s. 39; ÖZDEMİR, Erdem, Ücret.

<sup>314</sup> SÜZEK, Sarper, İşçi Ücretlerinin Ödenmemesi, s. 214.

<sup>315</sup> SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 302; Aynı Yazar, İşçi Ücretlerinin Ödenmemesi, s. 214; EYRENCİ, Öner, Yeni Düzenlemeler, s. 39; AKYİĞİT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 23; ENGİN, Murat, s. 80.

zorunda kalacaktır<sup>316</sup>. Hatta temerrüt halinde genel hüküm gereği işverenin kusuru da şart değildir<sup>317</sup>. Zira işverenin işçi ücretlerini gününde ödemesi halinde işçide çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmayacak ve çalışmadan geçireceği bir süre olmayacağı için ücret kaybına uğramayacaktır<sup>318</sup>. Ayrıca ödemezlik def'i karşısında, alacaklı temerrüdüne düşen işveren, çalışılmayan sürelerle ilişkin olan ücreti ileriye doğru Borçlar Kanunu m. 90 da ki genel hüküm gereğince de zaten ödemek zorundadır<sup>319</sup>. Ancak işçinin fiilen çalışmaması sebebiyle tasarruf ettiği veya başka bir işte çalışarak elde ettiği değerler varsa bunların BK. 325 uyarınca ödenecek ücretten düşülmesi gerekmektedir<sup>320</sup>.

Doktrinde bir kısım yazar tarafından ise, işçinin 34. maddeye uygun olarak çalışmaktan kaçındığı süreye ilişkin ücret için talep hakkı doğmadığı ve işverenin çalışılmamış günler için ücret ödeme borcundan kurtulmuş olacağı savunulmaktadır<sup>321</sup>. Bu görüşü savunan yazarlara göre, AY. m. 55 bağlamında ücret emeğin karşılığı olup, kanunda istisnai olarak düzenlenmiş çalışılmış sayılan süreler arasında ödemezlik def'i bağlamında ki çalışılmayan süre yer almamaktadır<sup>322</sup>. Ayrıca bu görüşe göre, 34. madde uyarınca kaçınma hakkını kullanan işçi karşısından işverenin alacaklı temerrüdüne düşmesi için gerekli koşullar oluşmamaktadır. Bu durumda ücret hakkının doğmayacağı yönünde başka bir gerekçe ise 34. maddede İş. K. m. 83 te öngörüldüğü gibi işçilerin çalışmadıkları süreye ilişkin ücret haklarının doğacağına belirtilmemiş olmasıdır. Yine bu görüşe göre, işçinin çalışmaması kendi iradesi ile oluşmuştur. Bu nedenle edimini ifadan kaçınan işçi bu süre için ücrete hak kazanamayacaktır<sup>323</sup>. Bu görüş taraftarlarına göre, çalışılmayan sürenin ücretinin işverence ödenmesi gerektiğinin kabulü halinde,

<sup>316</sup> SOYER, Polat, Konferans Notları, s. 18; EYRENCİ, Öner, Yeni Düzenlemeler, s. 155; UZUN, Bekir, s. 130; SÜZEK, Sarper, İşçi Ücretlerinin Ödenmemesi, s. 214–215; GÜZEL, Ali, s. 143–144; UÇUM, Mehmet, s. 63.

<sup>317</sup> TUNCAY, Aziz Can, Çalışmaktan Kaçınma, s. 654; ENGİN, Murat, s. 78.

<sup>318</sup> UÇUM, Mehmet, s. 63.

<sup>319</sup> EYRENCİ, Öner\TAŞKENT, Savaş\ULUCAN, Devrim, s. 137.

<sup>320</sup> AKYİĞİT, Ercan, Çalışmaktan Kaçınma, s. 24.

<sup>321</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, s. 417–418; Aynı yazar, Yenilikler, s. 35, DEMİR, Fevzi, İş Hukuku, s. 79–80; Aynı Yazar, Sorular, s. 206–208; ERDİNER, Ercan, Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunu Şerhi, Sözkese Matbaacılık, Ankara, 2004, s. 152; GÜVEN, Ercan\ AYDIN, Ufuk, Bireysel İş Hukuku; Eskişehir 2004, s. 88; YAVUZ, Ezgi, s. 90–91; GÜNAY, Cevdet, İlhan, Ücretin Gününde Ödenmemesi, s. 485 vd.

<sup>322</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, s. 417–418; DEMİR, Fevzi, Sorular, s. 206; GÜNAY, Cevdet, İlhan, Ücretin Gününde Ödenmemesi, s. 487.

<sup>323</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, s. 417–418; Aynı yazar, Yenilikler, s. 35; ERDİNER, Ercan, s. 152; GÜVEN, Ercan\ AYDIN, Ufuk, s. 88; YAVUZ, Ezgi, s. 90–91.

işçinin çalışmaktan kaçınmaya özendirilmesi ve işverenin de ekonomik çöküntüye girmesi şeklinde bir kısır döngü oluşacaktır<sup>324</sup>.

Kanaatimce, böyle bir görüşün kabulü yukarıda izah edilen gerekçeler karşısında mümkün değildir. Öncelikle İş Kanunu m.34/1 hükmü, zaten işçiye iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkını tanımıştır. Buna dayanarak bu hakkını kullanan ve kendi iradesi ile çalışmayan işçinin ayrıca sorumlu tutulması yasanın özüne aykırıdır. Bununla beraber işçinin çalışmadığı sürece ücrete hak kazanamayacağı kabulü, işçilerin bu yola gitmelerini engelleyerek çalıştıkları süreye ilişkin ücretlerini alamamalarına neden olacağından dolaylıda olsa Bilim Kurulunun 34. madde gerekçesinde de belirtmiş olduğu Anayasayla getirilen Angarya Yasağına da aykırı düşecektir<sup>325</sup>. Ayrıca, işverenin hukuka aykırı olarak kendi edimini yerine getirmemesi sebebiyle oluşan bir durumdan yine kendi lehine çıkar sağlaması da iyi niyet kuralları ile bağdaşmamaktadır. Kimsenin kusurlu davranışı ile lehine çıkar sağlayamayacağı kökü Roma Hukukundan gelen genel bir hukuk kuralıdır<sup>326</sup>. İşçinin yasal hakkını kullandığı süreye ilişkin ücrete hak kazanamayacağı kabulü ile işverenin bu maddeyi kötü niyetli olarak işçileri rızaları hilafına ücretsiz izne zorlama maksadıyla yasal bir araç şeklinde kullanması da caiz hale gelecektir<sup>327</sup>. Başka bir sakınca olarak ise, yasayla kendilerine tanınmış bir hakkı kullanmaları nedeniyle, çalışmadıkları süreye ilişkin ücretleri kendilerine ödenmeyen işçiler 34. madde ile tanınan bu haklarını kullanmak yoluna gidemeyecekler ve böylelikle, iş görmekten kaçınma hakkının kullanılması fiilen olanaksız hale geleceği gibi, işçinin hukuken hakkı olan bu girişimi cezalandırılmış olacaktır<sup>328</sup>.

---

<sup>324</sup> GÜNAY, Cevdet, İlhan, Ücretin Gününde Ödenmemesi, s. 486; YAVUZ, Ezgi, s. 91.

<sup>325</sup> GÜZEL, Ali, s. 140; SÜZEK, Sarper, İşçi Ücretlerinin Ödenmemesi, s. 213.

<sup>326</sup> TUNCAY, Can Aziz, Kaçınma Hakkı, s. 654.

<sup>327</sup> TUNCAY, Can Aziz, Kaçınma Hakkı, s. 654; EYRENCİ, Öner\TAŞKENT, Savaş\ULUCAN, Devrim, s. 137, ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2378–2379; SÜZEK, Sarper, İşçi Ücretlerinin Ödenmemesi, s. 215; SOYER, Polat, Konferans Notları, s. 18.

<sup>328</sup> SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 302; Aynı yazar, İşçi Ücretlerinin Ödenmemesi, s. 213; SOYER, Polat, Konferans Notları, s. 18; AKTAY, Nizamettin\ARICI, Kadir\KAPLAN, Tuncay Emine, s. 131.

Öte yandan işverence, gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması sonucunda, işçinin iş yapmaktan kaçınma hakkının düzenlendiği, İş Kanunu m.83 hükmü de, işçinin bu hakkını kullandığı ve çalışmadan geçirdiği sürelerde ücretinin ve diğer haklarını saklı olduğunu belirtmiştir. İş Kanunumuzun bu düzenlemesi karşısında ücretleri ödenmediği için aynı yola başvuran işçilerin ücretten yoksun bırakılması tutarlı bir yaklaşım değildir. İş K. m. 83 deki bu düzenlemenin kıyasen 34. madde içinde uygulama alanı bulacağı kabul edilmesi yasanın özüne daha uygun ve adil bir çözüm olacaktır<sup>329</sup>. Bunun gibi ücret yapılan işin karşılığıdır ilkesinden ve çalışma karşılığı olmaksızın ücret ödeneceğini düzenleyen hükümlerin yasayla sınırlı olarak düzenlendiği noktasından hareketle 34. madde hükmü karşısında çalışmaktan kaçınan işçilere bu sürenin ücretinin ödenmeyeceği sonucuna varılması da hatalıdır. Zira işçinin çalışmadığı halde çalışılmış gibi ücrete hak kazandığı durumların belli bir yasa maddesine mutlak suretle bağlı kalınarak belirlenmeye çalışılması aynı olayda uygulanması olanak dâhilinde bulunan başkaca hukuki normların dışlanması anlamına gelecektir. Oysa hukuk düzeni birbirinden bağımsız ve bağlantısız kurallardan oluşmamaktadır. Bu nedenle açıklık bulunmayan bir yasa maddesinin ve uyumsuzluğun yorumunda sağlıklı ve herkes için adaletli bir çözüme gidilebilmesi, tüm hukuki normların ve ilkelerin sistematik bir bütünlük içerisinde birlikte değerlendirilmesine bağlıdır<sup>330</sup>.

## **(2) İşçinin Ücretini ve Faizini Talep Edebilme Hakkı**

### **(a) İş Kanunu Açısından**

İşçinin ücretinin, işverenin ödememe riskine karşı korunması ihtiyacı hem iş sözleşmesi devam ederken hem de iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra söz konusu olabilmektedir. Esasen İş Kanunu ile işçiye, sözleşmenin devamı sırasında yukarıda incelediğimiz çalışmaktan kaçınma hakkının yanı sıra ücret ve faiz talep edebilme hakkı da tanınmıştır. Ancak uygulamada iş sözleşmesinin zayıf tarafı olan işçi, genellikle ücret ve ücrete bağlı taleplerini iş ilişkisi devam ederken ileri süremediğinden, bu taleplerini iş sözleşmesinin sona ermesinin ardından işverene yöneltmektedir.

<sup>329</sup> TUNCAI, Aziz Can, Çalışmaktan Kaçınma, s. 63–64; EYRENCİ, Öner\TAŞKENT, Savaş\ULUCAN, Devrim, s. 137–138; SOYER, Polat, Konferans Notları, s. 18; GÜLER, Mikdat, Ücretin Belirlenmesi, s. 126, dn. 30.

<sup>330</sup> GÜZEL, Ali, s. 146.



İş hukukunda işverenin temerrüdünden bahsedildiğinde akla ilk gelen, işverenin işçiye iş vermemesi sebebiyle oluşan temerrüttür. Ancak işverenin ücret ödeme borcunu ifa etmemesi de işvereni temerrüde düşüren bir durumdur<sup>331</sup>. İşçi işverenin temerrüdü ile birlikte, nakdi olarak ödenen ücretin konusunu para borcu oluşturduğundan, ödenmeyen bu ücretinin yanında faiz de talep edebilme hakkına sahiptir<sup>332</sup>. Ayrıca işçinin faiz talep edebilmesi için işverenin ücret ödeme borcunu yerine getirmemesinde kusuru da aranmayacaktır. Yani işveren, ücret borcunu yerine getirmemiş olmasında kusuru bulunmasa dahi temerrüdünün sonuçlarına katlanmakla yükümlüdür. İşverenin kusuru ancak tazminat sorumluluğunun bulunduğu hallerde gündeme gelecektir<sup>333</sup>. Bununla beraber işçinin uğramış olduğu zarar talep ettiği faiz miktarından düşükte olsa bu sebeple faizden bir indirimle gidilemeyecektir. Ancak zarar miktarının talep edilen faizden yüksek olduğu hallerde işverenin kusuru bulunması şartıyla işçi BK. m. 105 uyarınca ayrı bir tazminat talep edebilecektir<sup>334</sup>. Öte yandan işçinin ücretinin ödenmemesi üzerine yasayla kendine tanınmış başkaca haklarını kullanmış olması da işverenin temerrüde düşmesine ve işçinin buna bağlı taleplerini gündeme getirmesine engel teşkil etmeyecektir<sup>335</sup>.

İşçi, ücretinin ödenmesi amacıyla işverene karşı icra takibi başlatarak ya da eda davası açarak talepte bulunma yollarına, ücretinin ödeme gününde ödenmemesinin hemen ardından gitmeyebilir. İşçilerin bu talep haklarını özellikle iş sözleşmesinin sona ermesinin sonrasında ancak zamanaşımı süresinin sonlarına yakın bir zamanda kullanmaları oldukça sık karşılaşılan bir durumdur. Bununla beraber yargı aşamasında da gerek adli mekanizmanın yavaş işleyişi gerek bürokratik işlemlerin zaman alması ve gerekse işverenin davayı uzatma yönündeki girişimleri sebebiyle davanın açıldığı tarih ile işçinin ücretine fiilen kavuştuğu tarih arasında oldukça uzun bir süreç söz konusu olabilmektedir. İşverenin ücreti zamanda ödememiş olması sebebiyle geçirilen bu uzun

---

<sup>331</sup> GÜLER, Mikdat, Ücrette İşverenin Temerrüdü ve Özellikle Gazeteci Ücretinde Temerrüdün Sonuçları, Legal Hukuk Dergisi, Temmuz 2004, Yıl:2, Sayı: 19, (Kısaca: Temerrüt), s. 1842–1843.

<sup>332</sup>GÜNAY, Cevdet, İlhan, Ücretin Gününde Ödenmemesi, s. 488; EYRENCİ, Öner\TAŞKENT, Savaş\ULUCAN, Devrim, s. 135; YAVUZ, Ezgi, s. 92 .

<sup>333</sup> OĞUZMAN, Kemal\ÖZ, Turgut, Genel Hükümler, s. 293; GÜNAY, Cevdet, İlhan, İş Hukukunda Faiz ve Uygulaması, Kamu-İş Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 4, 2002, (Kısaca: Faiz), s. 108.

<sup>334</sup> GÜLER, Mikdat, Temerrüt, s. 1848.

<sup>335</sup> GÜLER, Mikdat, Temerrüt, s. 1841; DEMİR, Fevzi, Sorular, s. 209.

sürecin sonunda, paranın değer kaybetme riski karşısında faizinde yetersiz kalması sebebiyle işçi zor duruma düşecek ve borcunu ödemeyerek hukuka aykırı davranan işveren, bu eyleminden ötürü adeta ödüllendirilmiş olacaktır<sup>336</sup>. Anılan risklerin engellenmesi ve özellikle işverenin bir işçilik maliyetini oluşturan ücret ödemesini kasten geciktirerek bunları işletmesinde ucuz faizli kredi şeklinde kullanmasının önüne geçilmesi amacıyla 4857 sayılı İş Kanununun da daha yüksek faiz oranları kabul edilmiş ve ücretin bu yönüyle de korunması hedeflenmiştir.

İş kanununun 34. maddesi ile gününde ödenmeyen ücretler için 1475 sayılı yasa döneminde ki düzenlemenin aksine, yasal faiz oranı değil, mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Bu hüküm doktrinde, sözü edilen faizin hangi tarihten itibaren işlemeye başlayacağı konusunda tartışma yaratmıştır. Bir görüşe göre; İş Kanunu m. 34/1 de, işçilerin ücretlerinin yirmi gün içinde ödenmemesi halinde çalışmaktan kaçınma hakkını düzenleyen madde içerisinde ve bu hükmü takip eden cümlede yer alması nedeniyle, işçinin faiz talep edebilmesi için çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmış olmasına gerek olmasa da mevduata uygulanan en yüksek faizin, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması için beklenmesi gereken yirmi günlük sürenin sonundan itibaren işlemeye başlayacağı yani faiz alacağına ödeme gününden itibaren yirmi gün sonra muaccel olacağı şeklinde yorumlanmıştır<sup>337</sup>.

Çoğunluk görüşüne göre ise, hükmün başlığında herhangi bir ayırım ve sınırlama yapılmamış sadece “ücretin gününde ödenmemesi” ifadesine yer verilmiştir. Hükmün “gününde ödenmeyen ücretler için, mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır” şeklinde ki mutlak anlatımı karşısında bu faizin sadece 34. maddede öngörülen koşullarda ve yirmi günlük sürede ödenmemesi halinde değil, her türlü geç ödeme halinde uygulanması gerekecektir<sup>338</sup>. Kanaatimce de hükmün mutlak anlamı karşısında ikinci görüşün benimsemesi gerekmektedir. Zira ödeme gününde ödenmemiş olan ücret alacağı bu tarihte muaccel olacağından ayrıca yirmi günlük sürenin geçmesini

---

<sup>336</sup> GÜNAY, Cevdet, İlhan, Faiz, s. 105.

<sup>337</sup> DEMİR, Fevzi, İş Hukuku, s. 80; Aynı Yazar, Sorular, s. 209–210.

<sup>338</sup> SÜZEK, Sarper, İş Hukuku s. 299; Aynı Yazar, İşçi Ücretlerinin Ödenmemesi, s. 210; EYRENCİ, Öner, Yeni Düzenlemeler, s. 39; Aynı Yazar, Değerlendirme, s. 155; TAŞKENT, Savaş, s. 60; SÜMER, Haluk Hadi, s. 80; UÇUM, Mehmet, s. 63; GÜNAY, Cevdet, İlhan, Ücretin Gününde Ödenmemesi, s. 488; AKYİĞİT, Ercan, İş Kanunu Şerhi, s. 1414.

beklemeye gerek olmaksızın mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının bu tarihten sonra işlemeye başlayacağını kabulü daha isabetli gözükmektedir. Ayrıca 34. maddede düzenlenen çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için işçi tarafından beklenmesi gereken yirmi günlük süre işveren lehine yorumlanabilecek ve ödeme gününü uzatan bir süre de değildir<sup>339</sup>.

Ücretin ödenmemesi halinde uygulanacak faiz ile ilgili olarak, işçinin işvereni ücret ödeme borcundan dolayı temerrüde düşürebilmesi bakımından ihtarın şart olup olmadığı hususu da konumuz açısından önem arz etmektedir. Ancak bu konuda da doktrinde bir görüş birliği mevcut değildir. Bir görüşe göre ücret alacağı ödeme gününü takip eden yirmi gün için de ödenmediği takdirde bu sürenin sonunda muaccel olacağından işverenin ayrıca ihtarla temerrüde düşürülmesine gerek bulunmamaktadır<sup>340</sup>. Başka bir görüşe göre ise 34. maddede belirtilen “gününde ödenmeyen” ibaresi ile 32. maddede belirtilen ücretin en geç ayda bir ödeneceğine dair kuralın birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir. Buna göre, ücretin ödenmesi konusunda herhangi bir sözleşme hükmü mevcut değilse de İş Kanunu’na göre ücret en geç ayda bir ödeneceğinden normal şartlarda işçinin her ay ücretini aldığı tarihte ödeme yapılmamış olması halinde bu tarih herhangi bir ihtarla gerek olmaksızın işverenin temerrüde düştüğü tarih olarak kabul edilmelidir. Ayrıca ödeme günü ile ilgili olarak hiçbir belirleme yapılmamış olsa dahi, aylık ücretin kararlaştırıldığı hallerde ayın bitimini izleyen gün, haftalık ücretin kararlaştırıldığı hallerde haftanın bitimini izleyen gün faizin başlangıç tarihidir<sup>341</sup>. Yine aynı doğrultuda başka bir görüşe göre, İş Kanunu m. 32 de bulunan ücretle ilgili düzenlemenin amacı bir ödeme gününün belirlenmesi olmayıp, ücret ödenecek periyotların alt ve üst sınırlarını tespit etmektir. Bu sebeple 32. maddeye dayanılarak ödeme gününün belirli olduğu söylenemeyecekse de taraflar böyle bir günü sözleşme ile belirleyebilecekleri gibi işverenin belirli bir günde ödeme yapmasına işçinin ses çıkarmaması gibi zımnen de ödeme gününün taraflar arasında kararlaştırılmış olması mümkündür. Bu nedenle de ücreti belirlenen ödeme gününde ödemeyen işveren ayrıca ihtarla gerek kalmadan temerrüde düşürülebilecektir<sup>342</sup>.

<sup>339</sup> AKYİĞİT, Ercan, İş Kanunu Şerhi, s. 1414.

<sup>340</sup> DEMİR, Fevzi, Sorular, s. 210.

<sup>341</sup> ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2383–2384; UÇUM, Mehmet, s. 63.

<sup>342</sup> GÜLER, Mikdat, Temerrüt, s. 1844; AKYİĞİT, Ercan, Gazetecinin Ücretinde Gecikme, Yargı Dünyası, Sayı: 77, Mayıs 2002, s. 12; Aynı Yazar, İş Kanunu Şerhi, s. 1414.

Bu konuda ki karşıt görüşe göre ise ücret işçi tarafından talep edilmesi gereken bir alacak olduğundan işveren ihtarla temerrüde düşürülmeden faizin talep edilmesi mümkün değildir. İşverenin ihtarla temerrüde düşürülmediği hallerde ise faiz başlangıcı dava tarihi olarak belirlenmelidir<sup>343</sup>. Yine temerrüt bakımından ihtar gerekliliğini savunan başka bir görüşe göre; iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile ödeme gününün açıkça belirlenmemiş olduğu hallerde işverenin temerrüde düşürülmesi bakımından ihtar şart olup yasa da öngörülen faizin başlangıç tarihi ihtarın işverene vardığı tarih olarak belirlenmelidir<sup>344</sup>.

Esasen Yargıtay'ın birçok içtihadı da son görüş doğrultusundadır. Yargıtay'a göre de işyerinde ücretlerin ödeme gününü açıkça belirleyen iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi hükmü yoksa işçinin faize hak kazanabilmesi bakımından işverenin ihtarla temerrüde düşürülmesi şarttır<sup>345</sup>. Ayrıca Yargıtay böyle bir ihtarın bulunmadığı hallerde dava ya da takip tarihini temerrüt tarihi olarak kabul etmektedir<sup>346</sup>. Buna karşılık sözleşmenin sona ermesi halinde faizin hangi tarihten itibaren hesap edileceği konusunda Yargıtay'ın bir takım kararlarında fesih tarihi esas alınmışken<sup>347</sup> bir takım kararlarında ise yine ihtar tarihinden itibaren hesap edileceği sonucuna varılmıştır<sup>348</sup>.

<sup>343</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, Yenilikler, s. 37; YAVUZ, Ezgi, s. 92.

<sup>344</sup> GÜNAY, Cevdet, İlhan, Faiz, s. 110; Aynı Yazar, Ücretin Gününde Ödenmemesi, s. 488.

<sup>345</sup>“4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde gününde ödenmeyen işçi ücretlerinin bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz ile birlikte ödenmesi gerektiği kurala bağlanmıştır. Ancak somut olayda davalıya ait işyerinde ücretlerin ödenme gününü belirleyen toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Bu nedenle ödenmeyen ücretler için faize hak kazanılması işverenin temerrüde düşürülmesine bağlıdır”, Y. 9. HD. 05.10.2004 T. 2004\12959 E. 2004\22023 K: TAŞKENT, Savaş, s. 60; Aynı Doğrultuda; Y. 9. HD. 11.04.2005 T. 2005\8566 E. 2005\12857 K: Legal İHD. 2005\8, s. 1739–1740; Y. 9. HD. 23.06.2003 T. 2003\930 E. 2003\11746 K: YKD. Cilt: 30, Sayı: 5, Mayıs 2004, s. 707; “Davalı, davacı tarafından temerrüde düşürülmediği halde aylık ücretlerin ödenmesi gereken tarihten faiz yürütülmesi doğru değildir” Y. 9. HD. 01.02.1999 T. 1998\18826 E. 1999\1142 K: GÜLER, Mikdat, Temerrüt, s. 1844, dn. 11.

<sup>346</sup> Y. 9. HD. 08.06.1993 T. 1992\14215 E. 1993\9827 K: Tekstil İşveren Dergisi, Sayı:176, Kasım-Aralık 1993, s. 46; Y. 9. HD. 25.02.1997 T. 1996\20158 E. 1997\3187 K: Tekstil İşveren Dergisi, Sayı: 211, Mayıs 1997, s. 22; Y. 9. HD. 30.01.1996 T. 1995\37911 E. 1996\1020 K: TÜHİS. Cilt: 13, Sayı:6, Şubat 1996, s. 32; Y. 9. HD. 18.01.2001 T. 2001\15770 E. 2001\395 K; Y. 9. HD. 14.11.2002 T. 2002\6724 E. 2002\21463 K: AKYİĞİT, Ercan, İş Kanunu Şerhi, s. 1372–1373; Y. 9. HD. 21.02.2000 T. 1999\19751 E. 2000\1913 K; Y. 9. HD. 11.12.2001 T. 2000\14321 E. 2001\19181 K: GÜNAY, Cevdet, İlhan, Faiz, s. 110.

<sup>347</sup> Y. 9. HD. 22.10.1986 T. 1986\8522 E. 1886\ 9464 K: Tekstil İşveren Dergisi, Sayı: 110, Mayıs 1987, s. 17. İlgili kararda, 1475 Sayılı İş K. m. 26\5 uyarınca iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte ücrette dâhil bütün işçilik haklarının ödenmesi öngörüldüğü için bu alacaklar için işverenin temerrüde düşürülmesi amacıyla ihtarla gerek bulunmadığı, yasanın gerekli kıldığı hallerde artık temerrüt işlemlerinin gerekli olmadığı vurgulanmıştır.

<sup>348</sup> Y. 9. HD. 21.02.2000 T. 1999\19751 E. 2000\1913 K: GÜNAY, Cevdet, İlhan, Faiz, s. 110; YHGK. 04.11.1987 T. 1987\9–427 E. 1987\819 K: YKD. Nisan 1988, s. 455.

Öte yandan doktrinde de sözleşmenin sona ermesi halinde faiz alacağına hangi tarihten itibaren işlemeye başlayacağı hususunda görüş birliği bulunmamaktadır<sup>349</sup>.

Kanaatimce öncelikle 4857 Sayılı Kanunun işçinin ücret hakkını korumaya yönelik yapısı ve bu yönde getirdiği yeni hükümler karşısında Yargıtay ve doktrinde bir kısım yazar tarafından savunulan, faize ilişkin hakkın kullanılabilmesinin ihtar şartına sıkı sıkıya bağlı tutulması yönündeki görüşün kabulü mümkün değildir. Borçlar Kanunu'nun 101. maddesi uyarınca; “borcun ifa edileceği gün müttefikan tayin edilmemiş ise, muaccel bir borcun borçlusu alacaklının ihbarıyla mütemerrit olur”. Bu hükme göre: taraflar arasında bir ödeme gününün belirlendiği hallerde, borçlu bu ödeme gününün gelmesi ile kendiliğinden temerrüde düşmüş olacaktır. İş sözleşmesi ile tarafların borçlandığı edimler, dönemsel değil bütün olarak değerlendirilmelidir. Bu durumda da iş sözleşmesinin devamı süresince işverenin periyodik olarak ücret ödeme borcu devam edecektir. Ücret ödeme dönemlerinin alt ve üst sınırları ise İş K.'nun 32. maddesi ile belirlenmiştir. İşveren ücreti yasanın emredici kuralları karşısında her seferinde aynı sürede ödemek zorundadır. Ücretin ödenmesi gereken bu zaman, taraflarca iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılabileceği gibi işverenin her ay aynı günde yaptığı ödemeyi işçinin karşı gelmeden kabul etmesi de taraflar arasında zımnen de olsa bir sözleşmenin varlık kazandığını gösterir. Bu durumda da artık BK. m. 101 anlamında temerrüt için aranan, taraflarca ödeme gününün belirlenmiş olması şartının gerçekleşmiş bulunacağına kabulü gerekecektir. Ancak taraflarca açık ya da zımni olarak henüz bir ödeme gününün belirlenmemiş olduğu hallerle sınırlı kalmak üzere işçinin faiz hakkının işverene yönelteceği bir ihtar sonrasında doğacağı kabul edilebilir. Ayrıca Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarının, kıdem tazminatından doğan işçilik alacaklarına yönelik, mevduata uygulanan en yüksek faizin ihtar değil fesih tarihinden itibaren işlemeye başlayacağı yönünde olduğu göz önünde bulundurulursa işçiyi koruma ilkesi bakımından 4857 sayılı Kanunda düzenlenen ücretle ilgili olarak

---

<sup>349</sup> Bir görüşe göre, böyle bir durumda dahi işveren ihtarla temerrüde düşürülmelidir. MOLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, Yenilikler, s. 37; Karşıt görüşe göre ise, İş Kanununun iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçinin ücreti ile sözleşmeden ve kanundan doğan para ve para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesini zorunlu kılan m. 32\5 hükmü karşısında fesih tarihinin esas alınması zorunludur. DEMİR, Fevzi, Sorular, s. 211; UÇUM, Mehmet, s. 63.

işçi aleyhine bir ayrıma gidilmemesi gerektiği ve Yargıtay'ın iki hüküm arasında ki kararlarının esasen birbiri ile çelişki içerisinde olduğu kabul edilmelidir<sup>350</sup>

Öte yandan Yargıtay'a göre burada söz konusu olan ücret, asıl ücretin yanında, diğer ücret eklerini de kapsamaktadır. Bu konuda Yargıtay'ın 2004 yılında vermiş olduğu bir kararında, “4857 sayılı yasanın 3. bölümü, “Ücret” başlığı ile düzenlenmiştir. Sözü edilen başlık altında yer alan 32. maddede genel anlamda ücret ele alınmıştır. Yine aynı bölüm altında, fazla çalışma, ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili ücreti de yer almıştır. 34. maddede belirtilen mevduat faizi, 32 maddede belirtilen genel ücret yanında yukarıda sözü edilen fazla çalışma, ulusal bayram ve hafta tatili ücretlerinin de gününde ödenmemesi koşulu ile uygulanır” denmiştir<sup>351</sup>. Bize göre de 34. madde kapsamında işçinin faiz talep edebileceği ücretin geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmesi isabetlidir. Ancak asıl ücret yanında işçiye ödenen ücret eklerinin ne zaman ya da ne periyotta ödeneceği ile ilgili kanunda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle taraflarca da böyle bir belirlemenin yapılmamış olduğu hallerde ücret eklerine ilişkin faizin başlangıç tarihi olarak buna yönelik ihtarin işverene yapıldığı tarihin esas alınması gerekmektedir<sup>352</sup>. Bununla beraber asıl ücrete ilişkin alacaklarda faiz hesaplanırken işçinin net ücreti dikkate alınacaktır. Zira brüt ücretten kesilecek kısımların alacaklıları farklı kişiler olacağından bu kişiler temerrüt halinde kendi alacak miktarları üzerinden ayrı ayrı faiz talep edeceklerdir<sup>353</sup>.

---

<sup>350</sup> DEMİR, Fevzi, Sorular, s. 211.

<sup>351</sup> Y. 9. HD. 27.10.2004 T. 2004\8507 E. 2004\24281 K: GÜNAY, Cevdet, İlhan, Ücretin Gününde Ödenmemesi, s. 488; “İş Kanunu 34. maddede belirtilen mevduat faizi, 32. maddede belirtilen genel ücret yanında yukarıda sözü edilen fazla çalışma, ulusal bayram, hafta tatili ücretlerinin de gününde ödenmemesi koşuluyla uygulanır”, Y. 9. HD. 17.10.2004 T. 2004\7054 E. 2004\24266 K: TAŞKENT, Savaş, s. 60; 34. maddede öngörülen faiz oranının asıl ücretle birlikte ücret ekleri içinde geçerli olacağı yönünde ki görüş için bkz. SÜMER, Haluk Hadi, s. 76.

<sup>352</sup> GÜLER, Mikdat, Temerrüt, s. 1845; “Davacı dava konusu akdi ikramiye alacağına tahakkuk tarihinden itibaren faiz yürütülmesi talebinde bulunmuştur. Mahkemece anılan alacağa dava tarihinden itibaren faize karar verilmiştir. İşyerinde uygulanan 01.03.2002–28.02.2005 yürürlük tarihli Toplu İş Sözleşmesinin 38. maddesinde “işçilere yılda yirmi beş günlük ücretleri tutarında iki ikramiye verileceği, en geç ramazan ve kurban bayramlarından on gün önce ödeneceği öngörülmüştür. Borçlar Kanununun 101. maddesine göre ödeme günü taraflarca kararlaştırılmış olduğundan faize bu tarihten itibaren karar verilmesi gerekir”, KILIÇOĞLU, Mustafa, s. 369.

<sup>353</sup> GÜLER, Mikdat, Temerrüt, s. 1849.

4857 sayılı yeni İş Kanunu'nun 120. maddesi ile 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun "kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi hariç" diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır. İş Kanunu'nun geçici 6. maddesinde ise "Kıdem tazminatı fonunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri eski İş Kanunu'nun 14. maddesi hükümlerine göre saklıdır." hükmüne yer verilmiştir. 1475 Sayılı Kanun'un halen yürürlükte olan 14. maddesinin 11. fıkrasına göre, "kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hâkim gecikme süresi için ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder". Görüldüğü üzere 4857 Sayılı Yasanın 34. maddesi ile eski düzenlemeden farklı olarak gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanacağına ilişkin kuralın kabulü ile bir bakıma 1475 Sayılı Yasanın 14. maddesi ile uyum sağlanmıştır. Ancak Yargıtay'ın kıdem tazminatının başlangıç zamanına ilişkin yerleşik içtihatları 34. madde anlamındaki faizin başlangıç tarihine yönelik kararlarından tamamen farklı doğrultudadır. Yargıtay'a göre kıdem tazminatına yönelik faizin talep edilebilmesi için işverenin ihtarla temerrüde düşürülmesine gerek bulunmamaktadır. İşçinin iş sözleşmesi kıdem tazminatına hak kazanabileceği şekilde sona erdiği tarihten itibaren bu alacağa ilişkin faizi de talep edebilecektir<sup>354</sup>. Öte yandan işçinin kıdem tazminatını alırken faize yönelik bir talebi de bulunuyorsa buna ilişkin ihtirazi kayıta bulunması gerekir. Kıdem tazminatının taksitler halinde ödendiği takdirde işçi faize ilişkin ihtirazi kaydı son taksitin ödenmesinden önce koymalıdır. Yargıtay'a göre son taksit ödenmesine kadar işçi tarafından faize ilişkin ihtirazi kayıt koyulmamışsa gecikme faizi talebinin reddi gerekir<sup>355</sup>. Bununla beraber, kıdem tazminatının tahsiline yönelik davanın geç açılmış olması gerekçe gösterilmek suretiyle dahi kıdem tazminatına işletilecek mevduata

---

<sup>354</sup> "Kıdem tazminatı faizi için işverenin temerrüde düşürülmesine gerek bulunmamaktadır", Y. 9. HD. 07.02.2000 T. 1999\18917 E. 2000\1069 K: GÜNAY, Cevdet İlhan, Faiz, s. 114; Ayrıca Yargıtay'a göre, işçinin kıdem tazminatına ilişkin faizi fesih gününün bitiminden itibaren istediği hallerde o tarihten itibaren, fesih tarihinden bahsedilmeyip sadece faiz istendiği hallerde de yine fesih tarihinden itibaren mevduata uygulanana en yüksek faize hükmedilmesi gerekir. Y. 9. HD. 17.06.1997 T. 1007\6005 E. 1997\11922 K: GÜNAY, Cevdet İlhan, Faiz, s. 114-115; "Fark kıdem tazminatı için fesih tarihinden itibaren faiz yürütülmesi, 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14\11 maddesi gereği olup anılan tazminat için faiz başlangıç tarihi olarak dava tarihi esas alınmaz" Y. 9. HD. 24.11.1998 T. 1998\14414 E. 1998\16698 K: GÜNAY, Cevdet İlhan, Faiz, s. 118.

<sup>355</sup> Y. 9. HD. 10.05.2000 T. 2000\2922 E. 2000\6806 K; "Davacının kıdem tazminatını banka aracılığı ile tahsil ederken faiz hakkını saklı tuttuğu konusunda ihtirazi kaydını içeren banka dekontunun dikkate alınması gerekir" Y. 9. HD. 29.02.2000 T. 1999\20138 E. 2000\2379 K: GÜNAY, Cevdet İlhan, Faiz, s. 117.

uygulanan en yüksek faizden indirimde gidilemeyeceği gibi faiz miktarının çok yüksek olması halinde de bu faiz BK. m. 44 uyarınca indirimde tabi tutulamayacaktır<sup>356</sup>.

İşverenin haklı bir sebep olmaksızın ve kanunda belirtilen ihbar önellerine uymadan iş sözleşmesini feshetmesi halinde işçiye ödenmesi gereken ihbar tazminatı da bir işçilik alacağı olmakla beraber, 32. madde anlamında ücret sayılmadığından 34. maddede öngörülen faiz oranına tabi değildir<sup>357</sup>. İhbar tazminatına yönelik faizin türü ve başlangıç tarihi konusunda kıdem tazminatında olduğu gibi kanunda özel bir düzenleme de bulunmamaktadır. Bu sebeple ihbar tazminatı faizinin türünü genel hükümlere göre belirlemek gerekecektir. Buna göre özel faiz oranına yer verilmeyen hallerde uygulanacak 3095 Sayılı Yasa gereğince ihbar tazminatına ilişkin alacaklarda yasal faiz oranı uygulanacaktır<sup>358</sup>. Yargıtay'a göre ihbar tazminatına ilişkin faizin talep edilebilmesi için işverenin ihtarla temerrüde düşürülmesi gerekir. Böyle bir ihtarın söz konusu olmadığı hallerde ise ihbar tazminatı faizine icra takibi ya da dava tarihinden itibaren hükmedilecektir<sup>359</sup>. Bize göre Yargıtay'ın yine bir tazminat türü olan kıdem tazminatına fesih tarihinden itibaren faiz yürütülmesine ilişkin kararları karşısında ihbar tazminatına yönelik tutumu çelişkilidir. Esasen aynen kıdem tazminatı gibi iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte doğan ihbar tazminatı alacağına uygulanacak faizinde fesih tarihinden itibaren hesaplanması gereğinin kabulü işçi lehine yorum ilkesi karşısında daha isabetli olacaktır. Buna karşılık yine Yargıtay'ın istikrar kazanmış görüşüne göre, iş kazası nedeni ile hüküm altına alınan maddi manevi tazminatlarda olay tarihinden itibaren faize hükmedilmelidir<sup>360</sup>.

---

<sup>356</sup> Y. 9. HD. 08.04.1997 T. 1997\680 E. 1997\7077 K: GÜNAY, Cevdet İlhan, Faiz, s. 118.

<sup>357</sup> Y. 9. HD. 25.01.2006 T. 2005\17393 E. 2006\1271 K: ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2382.

<sup>358</sup> GÜNAY, Cevdet İlhan, Faiz, s. 112.

<sup>359</sup> Y. 9. HD. 08.05.1998 T. 1998\5914 E. 1998\8567 K; Y. 9.HD. 14.12.1995 T. 1995\21341 E. 1995\35571 K: GÜNAY, Cevdet İlhan, Faiz, s. 112.

<sup>360</sup> Y. 21. HD. 14.10.1999 T. 1999\6181 E. 1999\6939 K; Y. 9. HD. 26.02.1996 T. 1995\29690 E. 1996\2603 K: GÜNAY, Cevdet İlhan, Faiz, s. 120.



Öte yandan, 4857 Sayılı Yasanın 34. maddesinde öngörülen faiz ile ilgili olarak Yargıtay'ca 1475 Sayılı Yasanın 14\11. maddesinde düzenlenen en yüksek faizin bir yıllık mevduata uygulanan faiz olması nedeniyle bir yıllık oranın esas alınması gerektiği kabul edilmiştir<sup>361</sup>. Ayrıca mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının tespitinde bu oranı uygulayan bankanın devlet bankası ya da özel banka olması arasında da bir fark gözetmemek gerekir<sup>362</sup>. Ancak Yargıtay bazı kararlarında faiz miktarının belirlenmesinde devlet bankalarınınca uygulanan en yüksek mevduat faizinin nazara alınması gerektiğini belirtmiştir<sup>363</sup>. Yasada devlet ya da özel banka olarak herhangi bir ayrıma gidilmemiş olduğundan Yargıtay'ın, mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının tespitini devlet bankaları ile sınırlayan yaklaşımı hatalıdır. Zira yasanın ücreti koruyucu yapısı gereğince, özel bankalar tarafından uygulanan faiz oranlarının, devlet bankalarına göre daha yüksek olması halinde, özel bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının esas alınması daha isabetli olacaktır. Hatta burada, Türkiye de faaliyet gösteren özel bankanın Türk bankası olma şartı dahi aranmamalıdır<sup>364</sup>. Bununla beraber mevduata uygulanan en yüksek faizin genel temerrüt faizinden düşük olduğu hallerde, işçinin ücret alacağına işletilecek olan faizin temerrüt faizi üzerinden hesaplanması 34. maddenin amacına daha uygundur<sup>365</sup>.

İşçinin işverenden olan ücret alacağına yönelik açtığı davada ücret alacağının yanında faiz talebinin de bulunduğunu mutlaka ve açıkça belirtmesi gerekmektedir. Faizin açıkça istenmemiş olduğu bir halde hâkim kendiliğinden faize hükmetmeyecektir. Bununla beraber işçi ücrete ilişkin faiz alacağı için asıl davadan bağımsız ayrı bir dava açabileceği gibi faiz alacağına yönelik ayrı bir icra takibi de başlatabilir. Ancak BK. m. 113\1 uyarınca faiz, asıl alacağa bağlı fer'i bir alacak olduğundan, asıl borçla birlikte sona ermesi istenmiyorsa ve daha sonradan ayrı bir davaya konu edilecekse asıl davada buna ilişkin hakkın mutlaka saklı tutulması gerekir<sup>366</sup>. Ayrıca asıl davadan önce ücretinin bir kısmını ya da tamamını işverenden almış bulunan işçinin, bu ödemeyi

<sup>361</sup> Y. 9. HD. 08.12.2005 T. 2005\11608 E. 2005\38855 K; Y. 9. HD. 23.09.1996 T. 1996\6068 E. 1996\17595 K: ÇİL, Şahin İş Kanunu Şerhi, s. 2381; Aynı Görüşte, GÜNAY, Cevdet, İlhan, Ücretin Gününde Ödenmemesi, s. 488, AKYİĞİT, Ercan, İş Kanunu Şerhi, s. 1410.

<sup>362</sup> EYRENCİ, Öner\TAŞKENT, Savaş\ULUCAN, Devrim, s. 135; YAVUZ, Ezgi, s. 62; GÜNAY, Cevdet, İlhan, Ücretin Gününde Ödenmemesi, s. 488; ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2381.

<sup>363</sup> Y. 9. HD. 07.09.2005 T. 2005\26341 E. 2005\28864 K: ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2381.

<sup>364</sup> AKYİĞİT, Ercan, İş Kanunu Şerhi, s. 1410; ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2381.

<sup>365</sup> AKYİĞİT, Ercan, İş Kanunu Şerhi, s. 1410.

<sup>366</sup> GÜLER, Mikdat, Temerrüt, s. 1849; BAŞBUĞ, Aydın, Fazla Çalışma, s. 54.

kabul ederken faiz hakkını saklı tuttuğuna ilişkin ihtirazi kayıta bulunması gerekir<sup>367</sup>. İşçinin böyle bir ihtirazi kayıt koymaksızın ücretini alması halinde faiz hakkı sona erecektir. Nitekim fer’i bir alacak hakkı olan faizin varlığı asıl borca bağlı olduğundan, asıl borcun her hangi bir şekilde sona ermesi, ayrıca talep edilmediği ya da halin icabından aksi anlaşılmadığı takdirde faiz hakkını da sona erdirecektir (BK. m. 113)<sup>368</sup>.

4857 sayılı kanunun yürürlüğe girdiği 10.06.2003 tarihinden önce doğmuş alacaklar bakımından, bu tarihten sonraki dönem için bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanması gerekir<sup>369</sup>. 4857 Sayılı Yasanın yürürlüğe girmesinden önce açılan davada işçi tarafından yasal faiz talep edilmiş olmasının da 4857 Sayılı Yasa’nın yürürlüğe girmesinden sonraki dönemde, bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizin işletilmesine engel teşkil etmeyeceği kabul edilmelidir<sup>370</sup>.

---

<sup>367</sup> “Davacı bu ödemeler sırasında faiz isteğini saklı tutmamıştır. İhtirazi kayıt ileri sürülmeden asıl alacağın tamamı tahsil edilmiş bulunduğundan Borçlar Kanununun 113. madde hükmüne göre faiz alacağı düşmüştür”, Y. 9. HD. 21.09.1993 T. 1993\10740 E. 1993\13304 K: GÜLER, Mikdat, Temerrüt, s. 1849, dn. 25, Aynı Doğrultuda, Y. 9. HD. 05.03.1996 T. 1995\35993 E. 1996\3813 K: Çimento İşveren Dergisi, Cilt:10, Sayı:3, Mayıs 1996, s. 32; Y. 9. HD. 10.12.2001 T. 2001\19989 E. 2001\19121 K: GÜNAY, Cevdet, İlhan, Faiz, s. 111.

<sup>368</sup> BAŞBUĞ, Aydın, Fazla Çalışma, s. 53–54.

<sup>369</sup> “10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 Sayılı Kanun’un 34. maddesinde gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanacağı öngörülmüştür. Buna göre kanunun yürürlüğe girdikten sonra ödenmemiş olan ücret alacağı için en yüksek mevduat faizi uygulanmalıdır.” Y. 9. HD. 11.11.2004 T. 2004\9979 E. 2004\25686 K: [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com); “10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 Sayılı yasa ücret alacağının ödenmesinde temerrüt halinde mevduata uygulanan en yüksek faizin yürütüleceği hüküm altına alınmıştır. Somut olayda ek davaya konu ve hüküm altına alınan ücret alacağına temerrüt tarihinden yasanın yürürlüğe girdiği tarihe kadar 3095 sayılı yasa gereğince yasal faiz, 4857 sayılı yasanın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren ise bu tarihte henüz ücret alacağı ödenmediğinden mevduata uygulanan en yüksek faiz yürütülmesine karar verilmesi gerekir”, Y. 9. HD. 27.10.2004 T. 2004\8507 E. 2004\24281 K: KILIÇOĞLU, Mustafa, s. 374–375.

<sup>370</sup> ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2386.

## (b) Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Açısından

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu m. 61/1. fıkrasında, toplu iş sözleşmelerinden doğan ücret alacağının ödenmemesi nedeni ile açılan eda davalarında işverenin, bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden, faiz ödemek zorunda olacağı hükme bağlanmıştır<sup>371</sup>. Bu düzenlemenin amacı, genel yasal faiz oranlarının düşüklüğü karşısında, işverenlerin işçilerin toplu iş sözleşmesinden doğmuş bulunan ücret ve sosyal haklarından doğan alacaklarını ucuz kredi olarak kullanmasının önlenmesi ve işçilere bu hakların en kısa sürede ödenmesinin sağlanmasıdır<sup>372</sup>. Yargıtay'a göre toplu iş sözleşmesine dayanan alacağın ve faizin talep edilebilmesi için işçilerin veya işçi sendikasının işverene toplu iş sözleşmesine dayanan parasal borcunu ödemesi için yazılı olarak bildirimde bulunması suretiyle işverenin temerrüde düşürülmesi gerekmektedir. İşçi veya işçi sendikasıyla yapılacak ihtarda bir süre tanınmışsa, işveren bu sürenin sonunda temerrüde düşmüş olacaktır<sup>373</sup>. Ancak toplu iş sözleşmesi ile bu sözleşme uyarınca işverenin yerine getirmekle yükümlü olduğu her türlü işçilik haklarının yerine getirilmesi için kesin bir vade belirlenmişse, bu vadenin sonu işverenin temerrüde düşmesi için yeterli olup, işvereni BK. m. 101\2 anlamında ayrıca temerrüde düşürmeye gerek yoktur<sup>374</sup>.

TİSGLK. m. 61 de öngörülen en yüksek işletme kredisi faizi sadece toplu iş sözleşmesi ile belirlenen hakların işverence yerine getirilmemesi halinde uygulanır. Bir görüşe göre, yasada düzenlenmiş herhangi bir hakka yönelik olarak toplu iş sözleşmesinin de yasada bulunan bu düzenlemeye atıfta bulunulmuş olması halinde o hakkın toplu iş sözleşmesinden doğduğunu göstermeyeceğinden burada 61. madde anlamında en

---

<sup>371</sup> Y. 9. HD. 26.04.2005 T. 2005\14010 E. 2005\14510 K: ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2382, dn. 914. Esasen madde metninde bankalar açısından herhangi bir ayrıma gidilmemiş olsa da Yargıtay'ın konu ile ilgili kararları, en yüksek işletme kredisi faiz oranının işletme kredisi veren Halk Bankası, Türkiye Kalkınma Bankası, Türkiye Sınai Kalkınma Bankası gibi kamu bankalarınınca uygulanan oranlar dikkate alınarak tespit edilmesi gerektiği yönündedir. Y. 9. HD. 06.03.2000 T. 2000\20260 E. 2001\2502 K: GÜNAY, Cevdet, İlhan, Faiz, s. 125.

<sup>372</sup> GÜNAY, Cevdet, İlhan, Faiz, s. 123.

<sup>373</sup> YHGK. 29.03.2000 T. 2000\385 E. 2000\4589 K: GÜNAY, Cevdet, İlhan, Faiz, s. 124.

<sup>374</sup> Y. 9. HD. 08.03.2000 T. 2000\47 E. 2000\2754 K; Y. 9. HD. 12.02.2001 T. 2000\1938 E. 2001\2120 K: GÜNAY, Cevdet, İlhan, Faiz, s. 124.

yüksek işletme kredisinin uygulanması söz konusu olmayacaktır<sup>375</sup>. Bizimde katıldığımız başka bir görüşe göre ise, bir hakkın toplu iş sözleşmesinden kaynaklanabilmesi için toplu iş sözleşmesi içerisinde bulunması yeterli olacağından, toplu iş sözleşmesi ile kanuni düzenlemelere yapılan atıfların bile bu bağlamda değerlendirilmesi ve bu sözleşmeden doğan alacaklara en yüksek işletme kredisi faizinin uygulanması gerektiği kabul edilmelidir<sup>376</sup>.

Toplu iş sözleşmelerinde gününde ödenmeyen ücretler için belli oranlarda fazlasıyla ödemeye ilişkin kurallar getirildiği görülmektedir. Böyle bir durumda 4857 Sayılı Kanun'un 34 ve 2822 Sayılı Kanun'un 61. maddelerinde öngörülen faizlerin yerine taraflarca kararlaştırılmış bu özel oran uygulanacaktır. Bunun dışında ayrıca yasal faize karar verilemez<sup>377</sup>. Yargıtay bir kararında toplu iş sözleşmesi ile düzenlenen belli bir oranda fazla ödemeye ilişkin kuralın faiz niteliğinde olduğuna karar vermiştir<sup>378</sup>. Ancak daha yeni tarihli bir kararında bu içtihadını değiştirerek toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile öngörülen her gün %1 artırımlı miktarı cezai şart olarak nitelendirmiş ve mahkemece BK'nun 161. maddesi dikkate alınarak uygun bir indirim yapılması gerektiği şeklinde hüküm tesis etmiştir<sup>379</sup>.

---

<sup>375</sup> GÜNAY, Cevdet, İlhan, Faiz, s. 125. Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir, Y. 9. HD. 22.09.1999 T. 1999\11704 E. 1999\14428 K; Y. 9. HD. 29.03.2001 T. 2001\4830 E. 2001\5176 K: Aynı eser, s. 125–126.

<sup>376</sup> AKYIĞIT, Ercan, İş Kanunu Şerhi, s. 1411.

<sup>377</sup> ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2383.

<sup>378</sup> Y. 9. HD. 07.07.1997 T. 1997\10784 E. 1997\13856 K: ÇİL, Şahin, Basın İş Kanununda Öngörülen Yüzde Beş Fazlasıyla Ödeme Kuralı ve Anayasaya Aykırılık Sorunu, Yargıtay Dergisi, Cilt: 29, Ocak-Nisan 2003, Sayı:1–2, Kısaca: Basın İş Kanunu, s. 190, dn. 15\A.

<sup>379</sup> “Hükmedilen ihbar tazminatı alacağı için dava tarihinden itibaren yasal faize hükmetmek gerekirken yazılı şekilde sözleşmedeki cezai şart ile ilgili faiz oranının ihbar tazminatı içinde hüküm altına alınmış olması hatalıdır. Reddedilen cezai şart üzerinden davalı vekili lehine vekâlet ücretine hükmetmek gerekirken bu konuda karar verilmemiş olması bozmayı gerektirmiştir”, Y. 9. HD. 16.10.2002 T. 2002\21763 E. 2002\19254 K: GÜNAY, Cevdet, İlhan, İş Hukuku, s. 384.

### (c) Basın İş Kanunu Açısından

İş sözleşmesine göre çalışan gazeteciler, uygulamada kısaca Basın İş Kanunu olarak adlandırılan 20.06.1952 Tarihli 5393 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasında Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'a tabidirler. Gazetecilerinde esasen işçi olması nedeniyle ücretlerinin korunması gerekliliği doğmuş ve bu sebeple anılan kanunda basında çalışanların ücrete ilişkin hakları ile ilgili olarak, İş Kanunundan farklıda olsa bir takım koruyucu tedbirlere yer verilmiştir. Genellikle ücretlerini zamana ya da yazı, fotoğraf, haber gibi üretilen parça başına göre kararlaştırılan sistemle alan basın çalışanlarının, hizmet akitleri yazılı şekilde yapılmak zorunda olduğu gibi, Bas. İş K. m. 4 uyarınca kararlaştırılan ücret miktarının bu yazılı sözleşmede gösterilmesi de şarttır<sup>380</sup>. Öte yandan bu kanuna tabi çalışan işçilere yaptıkları iş karşılığı ödenen ücretin yanı sıra geçici ifa imkânsızlığının bulunduğu bir takım hallerde bir iş karşılığı olmaksızın sosyal ücretin ödenmesi zorunluluğu da işverene yüklenmiş bulunmaktadır<sup>381</sup>. Gazeteciye bir iş karşılığı olmaksızın işverence kanunen ücret ödenme zorunluluğu getirilmiş hallerde örnek olarak; askerlik, analık, hükümlülük, hastalık ve yayının kesilmesi halleri verilebilir. Ayrıca iş hukukunda genel olarak hâkim olan işçinin emeğini sunduktan sonra ücrete hak kazanması kuralı basın iş hukuku açısından geçerli değildir. Bas. İş K. m. 14\1 uyarınca gazetecinin ücreti İş Kanunu'na tabi işçilerden farklı olarak çalışmadan önce yani peşin olarak ödenir. Gazetecinin ücretinin korunmasına yönelik olan bu hüküm nispi emredici nitelikte olup, işçi aleyhine değiştirilmesi mümkün değildir<sup>382</sup>.

Konumuz açısından asıl önem arz eden hüküm Bas. İş. K.'nin 14\2. maddesidir. Bu hüküm uyarınca gazetecilere ücretini vaktinde ödemeyen işveren, bu ücretleri geçecek her gün için yüzde beş fazlasıyla ödemek zorundadır. Kanunun ilk metninde işverence ödemedi gecikilen her gün için ücretin yüzde iki zamlı ödeneceği düzenlenmişken, 04.01.1961 yürürlük tarihli ve 212 Sayılı Yasa ile Kanununun 14. maddesindeki bu oran

<sup>380</sup> TUNCAY, Aziz Can, Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri, Evrim Yayınları, İstanbul 1989, (Kısaca: Basın, s. 48-49), s. 49; ŞAKAR, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, Der Yayınları, 7. Baskı, İstanbul 2006, (Kısaca: İş Hukuku), s. 307.

<sup>381</sup> TUNCAY, Aziz Can, Basın, s. 55; ŞAKAR, Müjdat, İş Hukuku, s. 308.

<sup>382</sup> AKYİĞİT, Ercan, Ücretin Zamanında Ödenmemesi Gazeteciye Akdi Fesih Hakkı Verir mi? Yargı Dünyası, Sayı:75, Mart 2002, (Kısaca: Fesih Hakkı), s. 20.

yüzde beş olarak değiştirilmiş ayrıca getirilen ek madde 1' de çalışma süreleri ve fazla çalışma düzenlenerek, 1\8 de fazla çalışma ücretinin fazla çalışmayı takip eden ilk ücret ödeme zamanında ödenmesi gerektiği ve bu ücretin zamanında ödenmemesi halinde de madde 14 de düzenlenen işverence her geçen gün için yüzde beş fazlasıyla ödeme zorunluluğunun bulunduğu belirtilmiştir.

Basın İş Kanunu'nun en fazla tartışma yaratmış maddeleri olan 14. ve ek 1\8. madde hükmü, esasen gazetecinin işine engel olabilecek tüm maddi baskı ve sıkıntılardan uzak bir şekilde özgürce haber kaynaklarına ulaşma, haberleri değerlendirme, edindiği bilgileri topluma ulaştırma ve fikir özgürlüğünü korumayı hedefleyen son derece önemli bir hükümdür<sup>383</sup>. Aynı gerekçelerle 4857 Sayılı İş Kanunu ile Basın İş Kanunu'nun 6. maddesi değiştirilerek işçilere sağlanan iş güvencesi kıyas yolu ile gazeteciler bakımından da öngörülmüştür. Gerçektende gazeteciler sadece emeğini işverene tahsis eden işçiler değildir. Gazeteciler her şeyden önce Anayasa da düzenlenmiş bulunan haber alma özgürlüğüne hizmet etmektedirler. Bu çerçevede hizmet veren gazetecinin her türlü baskıdan uzak bir şekilde görevini ifa etmesi ve çoğunlukla tek geçim kaynakları olan ücretin ödenmemesi sebebiyle düşünce özgürlüklerinin sınırlandırılmasının önüne geçilmesinin yasayla engellenmesi zorunludur<sup>384</sup>. Kanaatimce de yasal düzenleme ile gazetecilerin ödenmeyen ücretleri bakımından belli bir yüzdeyle fazla ödeme kuralının getirilmiş olması esasen yerindedir. Ancak yine de yasada kurala bağlanan günlük yüzde beş fazla ödeme son derece yüksek bir orandır ve korunmak istenen amaçla birebir orantılı bir yaptırım öngörülmüş olduğu söylenemez. Bununla beraber hüküm, getiriliş amacı ile birlikte değerlendirildiğinde kamu düzenine ilişkin olup, bu düzenlemeyi ortadan kaldıran her türlü sözleşmenin geçersiz olduğunu kabul etmek gerekecektir<sup>385</sup>.

Öte yandan hükmün aşırı yaptırımı karşısında, 14. maddede düzenlenen ve gününde ödenmemesi halinde günlük yüzde beş fazlasıyla ödenmesi yaptırımına tabi tutulan ücretin, dar anlamda ücret olup, prim ve ikramiye gibi ücret eklerinin geç ödenmesi

<sup>383</sup> TUNCAY, Aziz Can, Basın, s. 49; ŞAKAR, Müjdat, İş Hukuku, s. 314.

<sup>384</sup> GÜLER, Mikdat, Temerrüt, s. 1853.

<sup>385</sup> TUNCAY, Aziz Can, Basın, s. 49; APAYDIN, Orhan, Gazetecilerin Ücretlerinin Süresinde Ödenmemesinden Doğan Gecikme Parası ve Bunun Azaltılması, İHU. 1975, Bas. İş K. m. 14, No:1, s. 3; GÜLER, Mikdat, Temerrüt, s. 1854.

halinde günlük yüzde beş fazlasıyla ödeme talep edilemeyeceği kabul edilmelidir<sup>386</sup>. Bunun gibi yıllık ücretli izin parası, ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmemesi ya da geç ödenmesi halinde de işverenden günlük yüzde beş zamlı ödeme talep edilemeyecektir. Asıl ücretin dışında ki bu alacaklar için yasal temerrüt faizi talep edilebilecektir. Ancak asıl ücretin dışında ki fazla çalışma ücreti de yukarıda belirttiğimiz üzere ek madde1\8 gereğince yüzde beş fazla ödemeye tabidir. Bunun gibi işçi tarafından yasada çalışılmadığı halde ücret ödenmesi öngörülen hallerde hak kazanılan ücretinde madde 14 deki düzenlemeye tabi olduğunu kabul etmek gerekir. Zira bir çalışma karşılığı olan ücretle yasada çalışılmadığı halde hak kazanılacağı öngörülen ücret arasında nitelik olarak fark bulunmamaktadır<sup>387</sup>. Ayrıca Bas. İş K. m. 14\1 uyarınca gazetecinin ücretinin her ay peşin olarak ödenmesi zorunlu olduğundan işveren de ödeme için belirlenen günde ücreti ödememiş olması halinde temerrüde düşmüş olacaktır<sup>388</sup>.

Basın İş Kanunu'nun m. 14\2 hükmü ile getirilen günlük yüzde beş fazlasıyla ödeme kuralı yıllık %1825 gibi bir orana varabilen, kısa sürede büyük miktarlara yükselebilen bir orandır. Bu yönüyle gazetecilere yüksek miktarlarda ödeme yapılması sonucu doğuran bu hüküm, gazetecinin uzun süre talepte bulunmayarak meblağın artmasına sebebiyet vermesi ve bunun sonucunda haksız kazanç sağlaması ihtimali karşısında, Doktrin ve Yargıtay'ca bu ödemenin niteliği ve günlük yüzde beş fazlaya göre hesap

---

<sup>386</sup> ULUCAN, Devrim, Ücreti Zamanında Ödenmeyen Gazeteciye Geciken Her Gün İçin Ödenmesi Gereken Yüzde Beş Faizin Anayasaya Uygunluğu Sorunu, Legal İHSGH. Dergisi, 2005\6, (Kısaca: Gazeteci), s. 528; ŞAKAR, Müjdat, İş Hukuku, s. 314; Y. 10. HD. 05.12.1974 T. 1974\4480 E. 1974\28375 K: TUNCAY, Aziz Can, Basın, s. 49, dn. 16; "Basın İş Kanununun 14. maddesinin 2. fıkrası hükmüne göre, ücretlerin vaktinde ödenmemesinden dolayı ücretlerin geçecek her gün için yüzde beş fazlasıyla ödeneceği hususu aynı maddenin birinci fıkrasında belirtildiği gibi kararlaştırılan ücret içindir. Kararlaştırılan ücretten maksat hizmet sözleşmesinde yazılı olan belirli ücrettir. Dava konusu haklar bu nitelikte ücret değildir", Y. 9. HD. 12.02.1982 T. 1982\210 E. 1982\1455 K: ÇİL, Şahin, Basın İş Kanunu, s. 184, dn. 7; "Basın İş Kanununda hangi alacakların zamanında ödenmemesi halinde yüzde beş fazlasıyla ödeneceği açıkça düzenlenmiştir. Bunların arasında aile yardımı, yol parası, yakacak yardımı ve kıdem zammı olmadığı gibi bu alacaklarla ilgili ödemelerin her ay yapılmasının öngörülmesi bunların ücret gibi değerlendirilmesini gerektirmez", Y. 9. HD. 09.10.2001 T. 2001\9240 E. 2001\15578 K: Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 1, Ocak 2002, s. 54.

<sup>387</sup> GÜLER, Mikdat, Temerrüt, s. 1854; ÇİL, Şahin, Basın İş Kanunu, s. 184.

<sup>388</sup> TUNCAY, Aziz, Can, Basın, s. 49; ULUCAN, Devrim, Basın İş Kanununda Ücret ve Hükümleri, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Şubat 2006, (Kısaca: Basın İş Kanunu), s. 45; AKYİĞİT, Ercan, Gazeteci, s. 12; Yargıtay'a göre, işverenin ücreti ödeme yerinde hazır bulundurması halinde temerrüde düşmüş sayılmayacağı için ücretin yüzde beş artırımlı istenebilmesi de söz konusu değildir. Y. 9. HD. 23.12.1965 T. 1965\9171 E. 1965\10121 K: GÜLER, Mikdat, Temerrüt, s. 1854, dn. 42.

edilen ücretten indirim söz konusu olup olamayacağı ile ilgili olarak, farklı görüşlerin ileri sürülmesine sebebiyet vermiştir.

Yüzde beş fazla ödeme ilk bakışta cezai şarta benzetilebilir. Ancak cezai şart, mevcut borcun hiç yerine getirilmemesi ya da eksik yerine getirilmesi halinde ödenmesi lazım gelen ve taraflar arasındaki hukuki işlem ile belirlenmiş bulunan ekonomik değerden oluşan bir edim taahhüdüdür<sup>389</sup>. Bu yönüyle taahhüt edilen asıl borçtan bağımsız bir edim olan cezai şart, kural olarak taraflar arasında önceden kararlaştırıldığından, Basın İş Kanunundaki düzenlemeden doğan yüzde beş fazla ödemenin cezai şart olarak nitelendirilmesi doğru gözükmemektedir. Öte yandan gazetecinin ücretini zamanında alamamasından dolayı zarara uğradığı göz önünde bulundurulursa Basın İş Kanununda ki düzenleme ile bir zararın giderilmesine yönelik olan tazminat arasında da benzerlik kurulabilir. Ancak tazminatın talep edilebilmesi uğranılan zararın ispatlanmasına bağlıyken gazetecinin ödenmeyen ücretine yönelik yüzde beş fazlayı talep etmesi için zararını ispat etmesi gerekmediği gibi böyle bir zararın mevcut olmasına dahi gerek yoktur. Ayrıca tazminatta talep edilen miktar uğranılan zarar miktarını aşamaz. Oysa Basın İş Kanununda tanınan hak ile gazeteciye zarardan çok daha fazlasını talep hakkı tanınmıştır<sup>390</sup>. Anılan nedenlerle gazetecinin ücretinin ödenmemesi ya da geç ödenmesi halinde öngörülen günlük yüzde beş fazlasıyla ödemenin nitelik olarak temerrüt faizi olduğunun kabulü gerekir<sup>391</sup>.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun konu ile ilgili 1969 tarihli içtihadına göre<sup>392</sup>, Bas. İş K. m. 14\2 hükmü emredici bir karakter taşımakla birlikte ne faiz ne cezai şart ne de tazminat niteliğinde değildir. Bu alacak kanunun tespit ettiği bir kamu düzeni hükmüdür. Bu sebeple BK'nun 44. maddesine dayanılarak takdiren indirim yapılması 212 Sayılı Yasanın emredici nitelikteki 14\2 maddesinin özüne ve sözüne aykırıdır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin, Hukuk Genel Kurulunun bu içtihadına aykırı yönde ki bir kararında ise, yüzde beş fazlasıyla ödeme hükmü gecikme tazminatı olarak değerlendirilmiş ve davacının davayı zamanında açmayarak alacak miktarının artmasına

<sup>389</sup> GÜNAY, Cevdet, İlhan, Cezai Şart, Turhan Yayınları, Ankara 2002, (Kısaca: Cezai Şart), s. 8.

<sup>390</sup> ÇİL, Şahin, Basın İş Kanunu, s. 186.

<sup>391</sup> ÇİL, Şahin, Basın İş Kanunu, s. 185; AKYİĞİT, Ercan, Gazeteci, s. 16.

<sup>392</sup> YHGK. 03.12.1969 T. 1969\352 E. 1969\857 K: ÇİL, Şahin, Basın İş Kanunu, s. 186-187.



sebebiyet vermesi iyi niyet kuralları ile bağdaşmayıp MK. 3–4 ve BK. 44. maddeleri hüküm tesisinde göz önünde tutulmalıdır şeklinde değerlendirilmiştir<sup>393</sup>.

Yargıtay'ın bu iki içtihadı arasında ki farklılık nedeniyle içtihadı birleştirme yoluna gidilmiş ve 24.12.1973 tarihli içtihadı birleştirme kararında<sup>394</sup> “*Kanun koyucu işverenin kusurlu olduğu ve gazetecinin de kendisine tanına bu hakkı ileri sürerken sorumluluk bilinci içerisinde bulunduğu düşüncesiyle anılan kamu hükmünü sevk etmiştir. Başka bir anlatım ile gazetecinin aylık ücretini vaktinde ödememek suretiyle kusurlu olan işverenin bu eylemi yanında gazetecinin anılan ücretin vaktinde ödenmemesinde veya vaktinde ödenmeyen ücretin ödeme süresinin uzamasında kasıtlı veya kasıtsız fakat kusurlu bir davranışı bulunmamalıdır. Ancak bu takdirde gerçekleşen yüzde beş fazla ödeme sonrası kamu hükmü himayesinde sayılır ve bu paradan herhangi bir suretle indirim yapılamaz veya bu para kaldırılamaz. Aksi takdirde gazeteci anılan kamu hükmüne sığınamaz ve bu durumda hesap edilen yüzde beş fazla ödeme parasından indirim yapılması zorunluluğu doğar*” şeklinde görüş bildirilmiştir. Yargıtay bu kararında ayrıca, her gün için ödenmesi öngörülen yüzde beş fazlanın, gazeteci tarafından haksız kazanç elde etme maksadıyla uzun zaman geçtikten sonra talep edilmesi halinde, hukukun temel ilkelerine ve iyi niyet kurallarına aykırılık söz konusu olacağından, sözleşmeye aykırılık halinde haksız fiillere ilişkin hükümlerin uygulanacağına dair BK. m. 98\2 ile yapılan açık atıf gereğince BK. m. 44'ün kıyasen uygulanması sonucunda günlük yüzde beş fazlayla hesaplanan ücretten indirimle gidilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Yargıtay'ın bu içtihadı birleştirme kararında günlük yüzde beş fazla ödemeye ilişkin kuralın hukuki anlamda nitelendirilmesi tam anlamıyla yapılmamış sadece anılan hükmün kamu düzeniyle ilgili bir kural olduğu vurgulanmış, ancak gazetecinin miktarın artmasına, kusurlu davranışıyla sebebiyet vermesi halinde BK. m. 44'ün kıyas yolu ile uygulanması suretiyle indirim yapılabileceği de benimsenmiştir. BK' nun 44. maddesi

<sup>393</sup> “Davacı 1967 Kasım ayı ile 1968 Mart ayı arasında ki iş paralarının verilmediğinden söz ederek bunları yüzde beş gecikme tazminatları ile birlikte 1970 Şubat ayında dava açıp talep etmiştir. Bu hal iyi niyet kuralları ile bağdaştırılmaz. Davacı zamanında dava açarak istihkaklarını istememek suretiyle zararın artmasına sebep olmuştur. O halde MK'nun 3 ve 4. maddeleri ile BK'nun 44. maddesinin göz önünde tutulmamış olması yasalara aykırıdır”, Y. 9. HD. 12.06.1973 T. 1972\28703 E. 1973\20347 K: ÇİL, Şahin, Basın İş Kanunu, s. 188.

<sup>394</sup> YİBK. 24.12.1973 T. 1973\4 E. 1973\6 K: RG. 15.02.1974, No:14800.

belli koşulların gerçekleşmesi halinde hâkime takdiren, talep edilen tazminat miktarında indirim yapabilme ya da bu tazminat miktarını tamamen kaldırabilme yetkisi veren bir hükümdür<sup>395</sup>. Yargıtay'ın da burada BK'nun 44. maddesinin kıyasen uygulanmasını benimsemesi ve konuyu işveren ile gazetecinin kusurlarını gözeterek değerlendirmesi sebebiyle bu hükmü tazminat olarak nitelendirdiği anlaşılmaktadır. Doktrinde de bazı yazarlarca, gazetecinin kendi kusuru ile sağladığı menfaatten yararlanmasının hukukun temel ilkeleri ile bağdaşmayacağından, haksız fiilden doğan sorumluluğa ilişkin hükümlerin kıyasen akde aykırılık teşkil eden hallere de uygulanabileceğini öngören BK. m. 98 hükmü ile dürüstlük kuralına ilişkin MK. m. 2 hükmü gereğince, BK. m. 44 hükmünün bu durumu da kapsayan geniş bir uygulama alanına sahip olduğu, dolayısıyla Bas. İş K. m. 14 uyarınca hesaplanan miktar üzerinden indirim yapılabileceği ileri sürülmüştür<sup>396</sup>.

Bizimde katıldığımız karşıt görüş ise yüzde beş fazlasıyla ödemenin yasa ile öngörülmüş bir gecikme faizi olduğu ve bu ödemedeki BK'nun 44. maddesine dayanılarak bir indirim yapılamayacağı yönündedir. Temerrüt faizi borçlunun ve alacaklının zararından soyut ve maktu bir götürü tazminattır. 14. maddede düzenlenen yüzde beş fazlası ile ödemenin gerçekleşmesi için de, işverenin kusurunun var olması ya da gazetecinin gerçekten zarara uğramış olması şartı aranmamaktadır<sup>397</sup>. Yine bu görüşe göre, BK. m. 44 hükmü haksız fiil tazminatında uygulanan bir hükümdür. BK. m. 98 ise haksız fiilden doğan sorumluluğa ilişkin hükümlerin kıyasen akde aykırılık hallerinde uygulanabileceğine yönelik bir düzenlemedir. Buna göre, BK. m. 44'ün uygulanma alanı haksız fiil ve akde aykırılık halleriyle sınırlı olduğundan Bas. İş K. m. 14 de öngörülen düzenleme gereği hesap edilecek miktarın bu hükme istinaden indirime tabi tutulması olanağı bulunmamaktadır<sup>398</sup>. Bunun gibi, zarara ve kusura hiçbir şekilde yer vermeyen sosyal nitelikteki Bas. İş K. madde 14' e liberal niteliği ağır basan BK. m. 44 hükmünün kıyasende olsa uygulanması İş Hukuku ilkeleri ve İş Hukukunun sosyal

---

<sup>395</sup> TUNCAY, Aziz Can, Basın, s. 50; ULUCAN, Devrim, Gazeteci, s. 533.

<sup>396</sup> TUNCAY, Aziz Can, Basın, s. 51; ŞAKAR, Müjdat, İş Hukuku, s. 315; Aynı yazar, Basın İş Hukuku, Gazetecilerin Çalışma İlişkileri, Beta Yayınları, İstanbul 2002, (Kısaca: Basın), s. 80; ÇİL, Şahin, Basın İş Kanunu, s. 195.

<sup>397</sup> AKYİĞİT, Ercan, Gazeteci, s. 12, 20.

<sup>398</sup> APAYDIN, Orhan, s. 4; AKYİĞİT, Ercan, Gazeteci, s. 20.

özelliği ile bağdaşmamaktadır<sup>399</sup>. Ayrıca yasa ile işçiye zamanaşımı süresinin sonuna kadar alacağını talep etmeyi erteleme hakkı tanınmıştır. Kaldı ki işçinin zamanaşımı süresinin sonuna kadar alacağını talep etmemiş olması dahi alacak hakkını ortadan kaldıran bir durum değildir. Bu sebeple Yargıtay'ca ortaya koyulan görüşün benimsenmesi işçinin yasal hakkı olan zamanaşımı süresinin sonuna kadar alacağını talep etme imkânının elinden alınması anlamına gelecektir<sup>400</sup>. Buna göre davayı zamanaşımı süresi içinde ancak geç açan her gazetecinin kötü niyetli olduğu gerekçesiyle yüzde beş fazla ödemeye göre hesaplanan miktardan indirimine gidilmesi mümkün değildir. Ancak somut olayın özellikleri göz önünde tutularak gazetecinin geç talepte bulunmasında MK. m. 2 de düzenlenen hakkın kötüye kullanılmasına ilişkin hükme açıkça aykırılığın tespit edildiği hallerde, kötüye kullanılan hakkın artık talep edilemeyeceği sonucundan hareketle yüzde beş fazla ödeme parasının tamamen kaldırılması yasanın mahiyeti ve sorunun çözümü bakımından çok daha isabetlidir<sup>401</sup>. Bununla beraber İBK. doğrultusunda gazetecinin geç talepte bulunmasından dolayı BK. m. 44 uyarınca hesaplanacak ücretten indirimine gidilebileceği kabul olursa dahi, gazetecinin örneğın BK. m. 81 uyarınca ücretinin ödenmemesi nedeniyle çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmış olması halinde geç talepte bulunduğunun ileri sürülebilmesi gerekir<sup>402</sup>.

Öte yandan öğretide bir görüş tarafından Bas. İş K. madde 14 de yer alan bu düzenlemenin Anayasa'ya aykırı olduğu iddia edilmiştir<sup>403</sup>. Bu görüşe göre anılan hüküm aşırı bir yaptırım uygulaması nedeniyle, Anayasa'nın "Devlet çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yadımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır" şeklinde ki 55\2 maddesindeki düzenlenen hakkın norm alanı dışına çıkmaktadır. Ayrıca yine bu görüşe göre, böyle bir yaptırımın uygulanması sonucunda işveren gazetenin varlığını ve yayın yapma girişiminin ortadan kaldırılması şeklinde sonuçlar ortaya çıkacaktır ki bu da Anayasa m. 48 de düzenlenen girişim özgürlüğü ve dolayısıyla halkın haber alma özgürlüğü hakkına aykırıdır. Bunun

<sup>399</sup> NARMANLIOĞLU, Ünal, Zamanında Dava Açmayan Gazetecinin Artırmalı Ücretinin Miktarın Saptanması, İHU Bas. İş K. m. 14, 1977, No:2, (Kısaca: Gazeteci), s. 2.

<sup>400</sup> APAYDIN, Orhan, s. 4, GÜLER, Mikdat, Temerrüt, s. 1855; AKYİĞİT, Ercan, Gazeteci, s. 20–21.

<sup>401</sup> NARMANLIOĞLU, Ünal, Gazeteci, s. 3; APAYDIN, Orhan, s. 5; GÜLER, Mikdat, Temerrüt, s. 1855.

<sup>402</sup> AKYİĞİT, Ercan, Gazeteci, s. 24.

<sup>403</sup> ULUCAN, Devrim, Gazeteci, s. 528 vd; Aynı yazar, Basın İş Kanunu, s. 46 vd.

gibi ilgili hüküm ile sağlanan güvencenin diğer işçiler ile gazeteciler arasında olması gereken eşitliğe de aykırı olduğu ve bu yönüyle de Anayasa'nın 10. maddesine aykırılık teşkil ettiği savunulmuştur.

Kanaatimce ilgili hüküm her ne kadar aşırı yaptırım öngörüyor olsa da yukarıda anılan gerekçeler karşısında, hem Yargıtay'ın Bas. İş K. m. 14 uyarınca doğacak ücretten indirim yapılabileceği yönündeki görüşü, hem de bu hükmün Anayasa'nın birtakım maddelerine aykırı bulunduğu yönünde ki görüş hatalıdır. Öncelikle Anayasa Mahkemesi, 1971 yılında 625 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun, Bas. İş K. 14. maddesi ile benzer nitelikteki, madde 35, c. 2 hükmünün<sup>404</sup> Anayasaya aykırılığı iddiasıyla açılan bir davada son derece isabetli olarak; *“Yasa koyucu bu kuralla genel hükümlerin elverişsizliği karşısında belirli bir alanda çalışanların ücretlerinin gününde ödenmesini özel bir inanç altına almayı öngörmüştür. Özel öğretim kurumları yönetici ve öğretmenlerinin ücretlerinin gecikme zamlarıyla yükselmesi sırf işverenin kendi tutumunun bir sonucudur. Eğer işverenin tutumu yüzünden bu ücret gerçekten adaletsiz sayılabilecek bir tutara varabiliyorsa aksaklığı alacaklı da ya da yasada bulmanın Anayasanın 45. maddesine (1882 AY. m. 55) aykırılıktan söz etmenin yeri yoktur. Unutulmamalıdır ki çalışanların yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamalarına elverişli adaletli bir ücret elde etmeleri için devletin almakla yükümlü olduğu tedbirler içinde böyle bir ücretin korunmasına yönelik önlemlerinde yeri ve gereği vardır. Bu nedenle itiraz konusu kural Anayasanın 45 ve ayrıca 12 ve 40. maddelerine aykırı değildir”*, şeklinde bir sonuca varmıştır<sup>405</sup>. Kararda da isabetli olarak belirtildiği üzere, işveren ücreti zamanında ödemeyerek, ücretin 14. madde uyarınca eklenecek yüzde beş fazlasıyla birlikte her geçen gün yükselmesine kendisi sebep olmaktadır. Nitekim ücretin ödenmesi de, bu ödemenin ispatı da işverene düşen sorumluluklardır. Burada gazetecinin ücreti zamanında alma borcundan dolayısıyla temerrüde düşme hali dışında kusurundan bahsedilemeyecektir<sup>406</sup>. İşverence

---

<sup>404</sup> 625 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 35. maddesi uyarınca özel okullarda görev yapan öğretmenlerin ücretleri düzenli olarak her ayın sonunda ödenmek zorunda olup, gününde ödenmemesi halinde günlük yüzde bir fazlası ile ödenecektir. Bu kanunun ilk halinde yüzde üç olarak düzenlenen fazla ödemeye ilişkin hüküm 11.07.1984 tarihli 3035 sayılı yasa ile yüzde bir olarak değiştirilmiş, ancak 08.02.2007 tarihli 5580 Sayılı Yasa ile 625 Sayılı Yasa tamamen yürürlükten kaldırılmış ve bu yeni yasada günlük yüzde bir fazla ödemeye ilişkin kurala da yer verilmemiştir.

<sup>405</sup> AYM. 19.10.1971 T. 1971\34 E. 1971\72 K: RG. 05.01.1972, No:14063.

<sup>406</sup> AKYİĞİT, Ercan, Gazeteci, s. 20.

ücretin ödenmemesi sebebiyle her gün artan bu miktardan, salt zamanaşımı süresi içerisinde ancak geç talep etmiş olmasından dolayı gazeteciye kusur yüklenerek indirimle gidilmesi yasanın özüne aykırı olmakla beraber, işverenin yasaya aykırı tutumundan ötürü ödüllendirilmesi, bunun karşılığında ise yasayla kendisine tanınmış bir hakkın gazetecinin elinden alınmasından başka bir şey değildir. Zira alacağını zamanaşımı içerisinde talep edebilme hakkı da gazeteciye yasalarla tanınmış bir haktır. Ayrıca ücreti ödemediği süre zarfında, yasa gereği bunu günlük yüzde beş fazlasıyla ödeyeceğini bilmesi gereken işveren, istediği an ücreti ödeyerek, ödemesi gereken miktarın günlük yüzde beş fazlasıyla yükselmesine engel olabilme imkânına sahiptir.

Öte yandan 1952 yılında yürürlüğe girmiş bulunan Basın İş Yasasında her ne kadar gazetecinin ücretinin korunmasına ilişkin 14. madde hükmüne yer verilmiş olsa da, daha sonra yürürlüğe giren 1475 sayılı ve son olarak 4857 Sayılı İş Kanununda diğer işçiler bakımından özellikle ücretin korunmasına yönelik çok daha ileri tedbirlere yer verilmiştir. Bu bağlamda zaten iki yasanın koruyucu hükümleri arasında bir denge bulunmamaktadır. Bunun gibi Yargıtay da gazetecinin ücretinin, ödenmemesi halinde günlük yüzde beş fazlasıyla ödenmesi şeklinde teminat altına alınmış olması sebebiyle, ücretlerin ödenmemesinin gazeteciye haklı fesih imkânını vermediğini belirtmiştir<sup>407</sup>. Bu durum Bas. İş K. m. 14'ün gazetecinin ücret hakkının korunması bakımından ne denli önem arz ettiğini daha açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Anılan hükmün kaldırılması ya da gazetecinin bu hüküm uyarınca hesaplanacak ücretinden indirimle gidilmesinin kabulü halinde, işverene ücreti ödememesi karşılığında uygulanacak neredeyse hiçbir yaptırım kalmayacaktır. Ancak mahkemeler daha önce anılan YİBK.

---

<sup>407</sup> “Basın İş Kanununa tabi gazeteciye ücretinin zamanında ödenmemesi halinde 1475 Sayılı İş Kanununun 16\2-d maddesinin uygulanması mümkün değildir. Zira 5953 Sayılı Kanunu, 1475 Sayılı İş Kanunundan farklı çalışan bir kesimin haklarını düzenlemiş bulunmaktadır. Her iki yasa arasında özel yasa genel yasa ilişkisi bulunmamaktadır. Öte yandan 5953 Sayılı Basın İş Kanunu'nun 14\2 maddesinde gazeteci ücretlerini zamanında ödemeyen işverenlerin geçecek her gün için yüzde beş fazlasıyla ödemelerinin kurala bağlanması da 1475 Sayılı İş Kanunundan farklı bir düzenlemeyi ortaya koymaktadır. Bu durumda 5953 Sayılı Kanuna tabi işçiye ücretlerin zamanında ödenmemesi veya hiç ödenmemiş bulunması hizmet akdini haklı olarak fesih hakkı vermeyeceği gibi ücretin ödenmesi gereken tarihten 17 günlük gecikme ile ödenmesi de haklı nedenle feshin gerçekleştiğini göstermediğinden kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır”. Y. 9. HD. 02.10.2000 T. 2000\8236 E. 2000\12788 K; Kararın eleştirisi için bkz, AKYİĞİT, Ercan, Fesih Hakkı, s. 9 vd.

doğrultusunda uygulamada BK. m. 44 hükmüne dayanarak yüzde beş fazlasıyla hesaplanan miktardan yüzde doksana varan indirimler yapmaktadır<sup>408</sup>.

Yüzde beş fazla ödemedi indirim yapılamayacağını savunan bir yazara göre, Bas. İş K. m. 14 ile basında çalışan fikir işçilerinin ücretlerinin bu şekilde bir yaptırımla güvence altına alınmış olması, bu çalışanlara bir ayrıcalık tanınması olarak değil yaptıkları işin kamuoyunun oluşmasına etkisi yönüyle nitelendirilmelidir<sup>409</sup>. Bizim burada, yüzde beş ödemenin niteliği ve yasayla tanınmış bir hak olması yönünden, öngörülen yüzde beş fazlasıyla hesaplanacak miktardan indirim yapılamayacağını savunmakla birlikte, bu son görüşün gerekçesine katılmadığımızı belirtmemiz gerekir. Basın kolunda çalışan işçilerin mesleki zorlukları ve kamuoyuna sağladıkları hizmet nedeniyle özel bir koruma altına alınmaları doğrudur. Bunun gibi İş Kanununa tabi işçiler bakımından sağlanan korumalara Basın İş Kanununda yer verilmemiş olması da, madde 14'ün önemini ortaya çıkarmaktadır. Ancak yine de diğer işçilere nazaran bu denli imtiyazlı bir koruma altında olmaları yaptıkları iş ve korunmak istenen amaçla orantılı değildir. Nitekim gazetecilerden çok daha ağır şartlarda çalışan ve yaptıkları işle kamuya hizmet veren, maden ocaklarında çalışan işçiler ya da itfaiyeciler gibi birtakım meslek mensupları açısından dahi böyle bir koruma öngörülmemişken gazetecilerin bunlardan daha zor koşullarda çalıştığı ya da yaptıkları işin kamuya daha fazla yarar sağladığını söylemek hakkaniyete aykırılık yaratacak ve işçiler arasında açık bir ayrımcılık oluşturması yönüyle eşitlik ilkesinin ihlali olacaktır. Bu nedenle her ne kadar izah ettiğimiz gerekçeler karşısında yüzde beş fazlayla ödenen miktardan indirim yapılamaması gerekirse de yeni bir yasal düzenleme ile madde 14 de belirtilen oranın daha makul sınırlara indirilmesi, orantılı bir korumanın sağlanması ve diğer işçilerle gazeteciler arasındaki adaletsizliğin giderilmesi bakımından yerinde olacaktır.

---

<sup>408</sup> ULUCAN, Devrim, *Gazeteci*, s. 533; Yargıtay bir kararında fesihden itibaren 1,5 yıl sonra dava açıldığı gerekçesi ile yüzde beş fazla ödeme tutarının son derece yüksek çıktığını ve mahkemeye yapılan yüzde yirmi indirimin yetersiz olduğu kabul edilmiştir. Y. 9. HD. 29.05.2001 T. 2001\3477 E. 2001\8996 K. Bozma üzerine yerel mahkemeye yeniden yapılan yargılama sonucunda yüzde yetmiş beş indirim yapılmak suretiyle hüküm tesis edilmiş, kararın yeniden temyizi üzerine bu Yargıtay'ca bu defa onanmıştır. Y. 9. HD. 05.03.2002 T. 2001\18329 E. 2002\3235 K: ÇİL, Şahin, *Basın İş Kanunu*, s. 191; Y. 9. HD. 18.02.2003 T. 2003\724 E. 2003\1815 K: Legal İHD. 2004\3, s. 1072–1074, Yargıtay bu kararında da yerel mahkemenin takdireni yaptığı 1/3 oranında ki indirimi az bulmuştur.

<sup>409</sup> APAYDIN, Orhan, s. 3.

#### **(d) Deniz İş Kanunu Açısından**

854 Sayılı Deniz İş Kanunu kapsamında bulunan gemi adamının ücret alacağı Den. İş. K. m. 29 da düzenlenmiştir. Bu hükümde, “Ücret gemi adamına işi karşılığında işveren veya işveren vekili tarafından nakden ödenen meblağdır. Ücretin gemi adamına hizmet akdine gösterilen yer ve devrelerde tam olarak ödenmesi zorunludur. Ücret ödeme devresi bir aydan fazla olamaz. Hizmet akdinin sona ermesi veya bozulması halinde işveren veya işveren vekili gemi adamının ücretini derhal ve tam olarak ödemek zorundadır” denmiştir. Bununla beraber Deniz İş Kanununun 29. maddesinin 1 ve 2. fıkraları, 5754 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla<sup>410</sup> değiştirilmiş ve maddedeki ücret kavramı genişletilerek ilgili hüküm, “ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, gemi adamına işi karşılığında işveren veya işveren vekili tarafından ödenen bir meblağdır” şeklinde yeniden düzenlenmiştir.

Görüldüğü üzere, Deniz İş Kanununun ücretle ilgili 29. madde hükmünde hizmet akdinin sona ermesi halinde işveren veya işveren vekilince gemi adamının ücretinin ve diğer ücret eklerinin derhal ve tam olarak ödenmesi zorunluluğu getirilmişse de, İş Kanunu ya da Basın İş Kanununun da öngörüldüğü şekilde gemi adamının ücret alacağının geç ödenmesi halinde, ödenmeyen bu süreye ilişkin faizin niteliği hususunda özel bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu nedenle gemi adamının ücret ve ücret eklerini kapsayan tüm istihkakları ve bu nitelikte olmayan tazminat alacakları için 3095 Sayılı Yasa uyarınca genel yasal faiz oranının uygulanacağını kabulü gerekir<sup>411</sup>. Zira Deniz İş Kanununda özel bir faiz oranına yer verilmediği gibi, yasada konu ile ilgili İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı yönünde bir atıfta yapılmış değildir. Bunun gibi İş Kanununda da 32. maddede öngörülen mevduata uygulanacak en yüksek faiz oranına

<sup>410</sup> RG. 08.05.2008, No: 26870.

<sup>411</sup> “Deniz İş Yasasında kıdem tazminatı için en yüksek mevduat faizi uygulanacağına ilişkin bir düzenleme olmadığından gemi adamının kıdem tazminatına dava tarihinden itibaren yasal faiz uygulanmalıdır. Kıdem tazminatına yasal faiz yerine mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmesi yasaya aykırıdır”, Y. 9. HD. 31.03.2004 T. 2003\18400 E. 2004\6635 K: İstanbul Barosu Dergisi, Cilt:78, Sayı: 2004\3, s. 1266–1267; Aynı yönde, Y. 9. HD. 01.10.2002 T. 2002\3952 E. 2002\17774 K: İstanbul Barosu Dergisi, Cilt:77, Sayı:1, Mart 2003, s. 188–189; Y. 9. HD. 09.11.2005 T. 2005\7238 E. 2005\35499 K: İstanbul Barosu Dergisi, Cilt:80, Sayı:3, Mayıs–Haziran 2006, s. 1336; Y. 9. HD. 18.11.2002 T. 2002\6575 E. 2002\21465 K: İstanbul Barosu Dergisi, İş Hukuku Özel Sayısı, Eylül 2007, s. 163.

ilişkin hükmün kıyas yolu ile Deniz İş Kanununa tabi gemi adamlarının ücret alacakları içinde geçerli olacağı yönünde bir hüküm bulunmamaktadır. Nitekim Yargıtay da konu ile ilgili bir kararında, Deniz İş Kanununun 29 ve diğer maddelerinde, ücret alacağının işverence süresinde ödenmediği takdirde en yüksek mevduat faizinin uygulanacağına dair bir hüküm bulunmadığı gibi 4857 Sayılı İş Kanununda da bu kanun hükümlerinin kıyas yolu ile Deniz İş Kanununa uygulanacağına dair herhangi bir hüküm mevcut olmadığından gemiadamının ücret alacağına yasal faiz yerine en yüksek banka mevduat faizinin uygulanmasının hatalı olduğunu hüküm altına almıştır<sup>412</sup>.

Yargıtay'ın Deniz İş Kanununda faize ilişkin yasal bir düzenlemenin bulunmaması karşısında bu yönde verdiği kararlarında bir isabetsizliğin bulunduğu söylenemeyecektir. Ancak kanaatimce, Deniz İş Yasasında faize ilişkin bir düzenlemenin bulunmayışı, bu yasanın açıkça eksik yönünü meydana getirmektedir. 4857 Sayılı İş Kanuna tabi işçilerin ücret alacağı bakımından mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı, Basın İş Kanununa tabi gazetecilerin ücret alacakları bakımından ise her ne kadar aşırı yüksekliği tartışılır ise de günlük yüzde beş fazlasıyla ödeme kuralı öngörülmüşken, gemi adamlarının ücretlerinin bunların yanında yasal faiz oranına tabi tutulması, temel iş yasaları arasında ki dengesizliğin ve farklı kanunlara tabi bu çalışanlar arasında ki adaletsizliğin en açık örneğidir<sup>413</sup>. Gemi adamlarının ücret alacakları bakımından faize ilişkin özel bir düzenlemenin bulunmayışı nedeniyle, emeğiyle çalışan bu işçilerin ücret alacaklarının, sıradan alacaklardan bir farkının bulunmayışının yanı sıra işverenlerin yasada ki bu boşluktan yararlanarak kötü niyetli uygulamalarda bulunmaları da kuvvetle muhtemeldir. Zira işverenler bu yolla gemiadamının ücretini kasıtlı olarak geciktirerek, bunları düşük faizli kredi olarak kullanabileceklerdir. Bunun gibi işverenler açısından ödenmeyen ücreti yasal faiziyle birlikte ödemek, büyük bir külfet olmayıp, ücretin zamanında ödenmesinin sağlanması bakımından hiçte caydırıcı bir yaptırım değildir. Anılan nedenlerle farklı kanunlara tabi olanlar bakımından ücrete ilişkin bu adaletsizliğin giderilmesi ve gemiadamının

---

<sup>412</sup> Y. 9. HD. 06.02.2006 T. 2005\19799 E. 2006\2211 K: İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 80, Sayı: 5, Eylül-Ekim 2006, s. 2068.

<sup>413</sup> BİLEN, Tuncay, Deniz İş Kanunundaki Farklı Uygulamalar, İstanbul Barosu Dergisi, İş Hukuku Özel Sayısı, Eylül 2007, s. 163.



ücretinin gerçek anlamda koruma altına alınabilmesi açısından, faiz yönünden yasal bir düzenlemeye gidilmesi zorunluluk arz etmektedir.

### **(3) Hapis Hakkı**

Medeni Kanun'un 950–953. maddeleri arasında düzenlenmiş bulunan hapis hakkı alacaklıya, bir takım kanuni şartların gerçekleşmesi halinde, borçluya ait olup ta kendisinin zilyetliğinde bulunan menkul malları ya da kıymetli evrakı iade etmeyerek bunları alacağına teminat olarak kendisinde alıkoyma ve koşulları gerçekleştiğinde paraya çevirme yetkisi veren aynı bir haktır<sup>414</sup>. Hapis hakkı iradi bir rehin tipi olmadığından, bu hakkın doğması için taraflar arasında buna yönelik bir sözleşmenin bulunması gerekmemektedir. Bu hak yasa ile belirlenmiş şartların gerçekleşmesi halinde kendiliğinden doğacaktır<sup>415</sup>. İşçinin de işverence ücretinin zamanında ödenmemesi halinde Medeni Kanunda ki bu genel düzenlemeden yararlanarak hapis hakkını kullanması mümkündür<sup>416</sup>.

Hapis hakkının doğabilmesi bir takım şartların gerçekleşmesine bağlıdır. Öncelikle MK. m. 950 uyarınca, alacaklının zilyetliğinde bulunan borçluya ait menkul mallar ya da kıymetli evrak ile elde edilememiş alacak arasında doğal bir irtibatın bulunması yani bunların alacaklının elinde bulunmasının sebebinin taraflar arasında ki aynı hukuki ilişkiden kaynaklanması gereklidir<sup>417</sup>. Ayrıca hapis hakkının kullanımına sebep olan borcun muaccel olması gerekmektedir. Öte yandan alacaklının hapis hakkını kullanacağı menkul eşyanın ya da kıymetli evrakın borçlunun rızası ile kendisine teslim edilmiş olması, başka bir deyişle alacaklının bunları borçlunun rızası hilafına ele geçirmiş olmaması gerekir. Buna göre işverenin işçiye BK. m 331\1. fıkrası uyarınca işi görmesi amacıyla kendi rızası ile teslim ettiği çalışma araçları ile işçinin işverence gününde ödenmemesi sebebiyle muaccel hale gelmiş ücret alacağı arasında da MK. m. 950 anlamında doğal bir irtibat bulunduğundan işçi kendisine teslim edilmiş bulunan bu

---

<sup>414</sup>OĞUZMAN, Kemal\SELİÇİ, Özer, Eşya Hukuku, Filiz Kitapevi, 8. Baskı, İstanbul 2001, s. 780; KÖPRÜLÜ, Bülent\KANETİ, Selim, Sınırlı Ayni Haklar, İstanbul Üniversitesi Yayınları, 2. Baskı, İstanbul 1982–1983, s. 512 .

<sup>415</sup> OĞUZMAN, Kemal\SELİÇİ, Özer, s. 780.

<sup>416</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 379.

<sup>417</sup> OĞUZMAN, Kemal\SELİÇİ, Özer, s. 783.

alet, araç, gereç, iş elbisesi, iş sağlığı ve güvenliği donanımı gibi işiyle ilgili eşya üzerinde hapis hakkını kullanabilecektir<sup>418</sup>. Zira BK. m. 331\1 hükmüne göre aksine sözleşme ya da adet yoksa iş sahibi olan işveren işçiye çalışması için gerekli bulunan alet ve malzemeyi vermekle mükelleftir.

MK. m. 950 uyarınca hapis hakkının konusunu menkul mallar ya da kıymetli evrak oluşturur. MK. m. 951' e göre ise üzerinde hapis hakkı kullanılacak menkuller paraya çevrilebilmeye elverişli olan, başka bir deyişle parasal değeri olan menkullerdir. Buna göre işçi işverene ait bulunan ancak parasal değeri bulunmayan mektup, fotoğraf ya da belgeler üzerinde hapis hakkını kullanamaz<sup>419</sup>. Bunun gibi, gayrimenkuller üzerinde de MK. m. 950 vd. anlamında bir hapis hakkı söz konusu olamayacağından işçinin işverene ait taşınmazlar üzerinde bu bağlamda hapis hakkı tesis etmesi mümkün değildir<sup>420</sup>.

İşçinin ödeme güçlüğüne düşen işverene karşı henüz muaccel olmamış ücret alacağı içinde hapis hakkını kullanabilme hakkı vardır<sup>421</sup>. Hapis hakkının kullanılması için asıl kural borcun muaccel hale gelmiş olmasıdır. Ancak MK. m. 952 ile alacaklıya borçlunun ödeme aczine düşmesi halinde borcun muaccel olmasını beklemeden ziyedi olduğu eşya üzerinde hapis hakkı kullanabilme yetkisi tanınmıştır.

İşçi açısından hapis hakkının kullanılmasında amaç işverenin ücret borcunu ödememesi üzerine işverene ait eşyayı alıkoyarak bunun bir zorlama aracı olarak kullanılması ve işveren üzerinde bu yönde bir baskı uygulayarak ücretin ödenmesini sağlamaktır. Hapis hakkı işçi açısından aynı zamanda bir teminat aracıdır<sup>422</sup>. Ancak işçi tarafından sırf hapis hakkının kullanılması işverence ücretinin ödenmesini sağlamıyor ya da işveren tarafından bu borcun yerine getirileceğine dair yeterli güvence gösterilmiyorsa, işçinin MK. m. 953' e göre işverene daha önce bildirimde bulunmak şartıyla, üzerinde hapis

---

<sup>418</sup> KÖPRÜLÜ, Bülent\KANETİ, Selim, s. 521; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 379; EVREN, Öcal, Kemal, Ücret, s. 131.

<sup>419</sup> OĞUZMAN, Kemal\SELİÇİ, Özer, s. 780; KÖPRÜLÜ, Bülent\KANETİ, Selim, s. 517.

<sup>420</sup> EVREN, Öcal, Kemal, Ücret, s. 131.

<sup>421</sup> KESER, Hakan, İşçilik Alacakları, s. 87; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 379; TURAN, Kamil, s. 103; TUNÇOMAĞ, Kenan, Türk Borçlar Hukuku, Cilt 2, Özel Borç İlişkileri, Sermet Matbaası, İstanbul 1977, (Kısaca: Özel Borç İlişkileri), s. 883; KORKUSUZ, M. Refik, İşçilik Alacakları, s. 138.

<sup>422</sup> KORKUSUZ, M. Refik, İşçilik Alacakları, s. 138.

hakkı kullandığı eşyayı teslimine bağlı rehin hükümleri uyarınca paraya çevrilmesini talep etme hakkı doğacaktır. İİK. m. 43 uyarınca menkul rehni hapis hakkını da ihtiva ettiğinden, işçi zilyetliğinde bulunan eşyanın paraya çevrilmesine yönelik talebini, cebri icra prosedürü içerisinde rehnin paraya çevrilmesi yoluyla başlatılacak takip ile sağlamalıdır. Burada işverene gönderilecek olan ödeme emrinin işverence tebellüğ edilmesi ile MK. m. 953’de aranan ihbar şartı gerçekleşmiş olacaktır<sup>423</sup>.

İşçi tarafından hapis hakkı bu hakkın doğumuna sebep olan ücret, işverence ödeninceye kadar kullanılabilir. İşverence ücret ödendiğinde bu hakta sona ereceğinden, işçi tarafından alıkoymulan eşyanın işverene iadesi gerekmektedir<sup>424</sup>.

Öte yandan Türk Ticaret Kanununda gemi adamının ücret alacağı bakımından özel bir düzenleme getirilmiştir. Ticaret Kanununun “Gemi Alacaklısı Hakkını Veren Alacaklar” başlıklı 1235. maddesinin 3. fıkrasında gemi adamlarının hizmet ve iş mukavelelerinden doğan alacakları da gemi alacaklarından sayılmıştır. Kanunun 1239. maddesinde ise gemi adamlarının işverence aralarında bulunan iş sözleşmesi gereğince ve muhtelif yolculuklardan doğan alacakları nedeniyle, işverence taşıma hizmeti karşılığında elde edilmiş bulunan ücret yani navlun üzerinde kanuni rehin hakkı bulunmaktadır.

Hapis hakkı her ne kadar ücretlerin zamanında ödenmemesi nedeniyle işçiler tarafından işveren üzerinde baskı yaratmak amacıyla kullanılabilmesi kabul edilen bir yol olsa da uygulamasına ender rastlanan bir kurumdur. Zira işçi, BK. m. 331\1 uyarınca işi görmesi için kendisine işverence teslim edilmiş alet ve malzeme üzerinde hapis hakkına sahipse de, böyle bir hakkın kullanılmasının ücretin ödenmesini sağlamak adına çokta etkili bir teminat olduğu söylenemez<sup>425</sup>.

---

<sup>423</sup> KORKUSUZ, M. Refik, İşçilik Alacakları, s. 139.

<sup>424</sup> EVREN, Öcal, Kemal, Ücret, s. 131.

<sup>425</sup> TURAN, Kamil, s. 103; KORKUSUZ, M. Refik, İşçilik Alacakları, s. 140.

#### **(4) Sözleşmeyi Fesih Hakkı**

##### **(a) İş Kanununa Göre Fesih Hakkı**

İşverence ücretin ödenmemesi halinde işçi açısından getirilen bir başka hukuki himaye ise işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilmesidir. İş Kanunu madde 24, bent 2 (e) fıkrası ile işveren tarafından ücreti, kanun hükümleri veya sözleşme şartları gereğince hesap edilmeyen veya ödenmeyen işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle bildirimatsız fesih hakkı tanınmıştır. Bu hükmün amacı işçinin yegâne geçim vasıtası olan ücretin işverence sözleşmeye uygun bir şekilde hesaplanarak ödenmesini sağlamaktır. Zira emeğinden başka sermayesi olmayan ve bağımsız çalışmayan işçiyi ücretinin ödenmemesine rağmen iş sözleşmesi ile bağlı tutarak çalışmaya zorlamak angarya yasağına aykırılık teşkil edecektir<sup>426</sup>. Bu nedenle 1475 Sayılı yasanın madde 16\II-d fıkrasında da yer alan bu hak 4857 sayılı yasa da değişikliğe uğramadan ücreti ödenmeyen işçilere aynen tanınmıştır. Öte yandan Deniz İş Kanunu m. 14\II-a fıkrasında da gemi adamının ücretinin kanun hükümleri veya hizmet akdi gereğince ödenmemesi hali hizmet akdinin gemi adamınca haklı nedenle fesih sebebi olduğu düzenlenmiştir. Den. İş K. m. 14 de, İş K. m. 24\2- e’de olduğu gibi “hesap edilmeme” ibaresine yer verilmemişse de iki hüküm arasında içerik olarak uygulanma alanı açısından bir fark bulunmamaktadır<sup>427</sup>. Basın İş Kanununda ise daha önce de belirttiğimiz üzere ücretin ödenmemesi sebebi ile gazeteciye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı veren bir hüküm bulunmamakla birlikte, gazetecinin İş Kanunu m. 24 deki düzenlemeye istinaden haklı nedenle fesih hakkı Yargıtay’ca da kabul edilmemiştir<sup>428</sup>.

İş K. m. 24\II, e fıkrasında ücretin kanun veya sözleşme şartlarına uygun olarak ödenmemesinden bahsedilerek, sözleşme anlamında iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi şeklinde bir ayırım yapılmamıştır. Bu sebeple işçinin işverence toplu iş sözleşmesi ile belirlenen ücretinin sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmemesi veya ödenmemesinin de aynı sonucu doğuracağı ve işçinin bu durumda da iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı bulunduğunu kabul etmek

<sup>426</sup> GÜNER, Erol, Ücretin Ödenmemesi veya Eksik Ödenmesinde Akdin Feshi, Yaklaşım Dergisi, Eylül 2007, Sayı:177, s. 208; GÜNAY, Cevdet İlhan, Ücretin Gününde Ödenmemesi, s. 468.

<sup>427</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 374.

<sup>428</sup> Bkz. dn. 407 deki Yargıtay kararı

gerekmektedir<sup>429</sup>. Zira ücret ödeme borcuna aykırılığın cezai yaptırıma bağlandığı İş K. m. 102\’a fıkrasında da bu yaptırım hem iş sözleşmesi hem de toplu iş sözleşmesine aykırılık halinde öngörülmüştür. Bununla beraber, 24. maddede yer verilen ücretin kanuna uygun olarak ödenmemesi olgusunun, sadece İş Kanunu bakımından değil ücretle ilgili tüm mevzuat hükümleri olarak anlaşılması gerekmektedir<sup>430</sup>.

İşçinin İş K. m. 24 anlamında sözleşmeyi haklı nedenle fesih hakkı, yalnızca asıl ücretinin ödenmemesi halinde değil geniş anlamda ücretin yani, her türlü ücret eklerinin ve işçiye sağlanan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerin, fazla çalışma ücretinin, hafta ve genel tatil ücretlerinin kanun ve sözleşme hükümlerine uygun olarak hesap edilip ödenmemesi halinde de bulunmaktadır<sup>431</sup>. Bunun gibi işverenin, işçinin ücretini asgari ücretin altında ödemesi<sup>432</sup> ya da örneğin İş K. m. 32’ye aykırı olarak meyhane ve benzeri eğlence yerlerinde ödemesi de işçi için haklı nedenle ve bildirimsiz fesih imkânı yaratır<sup>433</sup>. İşçinin temeli Anayasaya dayanan ve en az ücret kadar önemli sosyal güvenlik hakkı ihlal edilerek sigortasız çalıştırılması halinde de fesih haklı nedene dayanmaktadır<sup>434</sup>.

Öte yandan işçinin fesih hakkını kullanabilmesi sadece ücretinin tamamının ödenmemesi halinde değil, ücretinin eksik ödenmesi halinde de söz konusudur<sup>435</sup>. Ancak buradaki eksik ödemenin, işçi açısından fesih nedeni oluşturabilmesi için işverence eksik ödemenin kasten yapılmış olması gerekmektedir. Esasen bu hükmün uygulanması bakımından işverenin kastı ya da kusuru aranmasa da MK. m. 2 gereğince, örneğin ücret hesabında hata yapılması ve işçinin başvurusu üzerine bu hatanın hemen düzeltilerek ücretin işverence gerektiği şekilde tamamlanması halinde işçinin sözleşmeyi haklı nedenle feshetme yetkisinin bulunmadığı kabul edilmelidir<sup>436</sup>. Ücretin eksik ödenmesi genellikle ücrette yapılan indirim ya da ücret rejiminde ki değişiklikten

<sup>429</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 376; KORKUSUZ, M. Refik, İşçilik Alacakları, s. 117; EKONOMİ, Münir, s. 199; AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, s. 201.

<sup>430</sup> KORKUSUZ, M. Refik, İşçilik Alacakları, s. 117; AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, s. 201.

<sup>431</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 376; GÜNAY, Cevdet İlhan, Ücretin Gününde Ödenmemesi, s. 469; SÜZEK, Sarper, İşçi Ücretlerinin Ödenmemesi, s. 216; GÜNER, Erol, s. 208; EKONOMİ, Münir, s. 199–200; EVREN, Öcal, Kemal, Ücret, s. 127.

<sup>432</sup> GÜNAY, Cevdet İlhan, Ücretin Gününde Ödenmemesi, s. 469.

<sup>433</sup> GÜNER, Erol, s. 209.

<sup>434</sup> ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, s. 250–251.

<sup>435</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 374, GÜNAY, Cevdet İlhan, Ücretin Gününde Ödenmemesi, s. 469.

<sup>436</sup> GÜNER, Erol, s. 208.

kaynaklanmaktadır. Her iki tarafın kabulü ile ücret miktarının değiştirilmesine engel bir yasa hükmü bulunmadığından, böyle bir durumda işçinin İş K. m. 24\II-e de düzenlenen fesih hakkını kullanabilmesi için ücretinde işverence yapılan indirim ya da değişikliğe muvafakatinin bulunmaması başka bir deyişle işverenin bu değişikliği tek taraflı olarak yapmış olması gerekmektedir<sup>437</sup>. Ancak işverence yapılan ücret değişikliğinin ücretin azalması sonucunu doğurup doğurmadığının belirlenmesinde geniş anlamda ücret göz önünde tutulmalı, eski ve yeni ücretin karşılaştırılmasında ücret ekleri de hesaba katılmalıdır<sup>438</sup>. Yargıtay da kararlarında ücretin işverence düşürülmesi veya fazla çalışma karşılığının ödenmemiş olması hallerinde işçinin sözleşmeyi haklı nedenle feshedebileceğini içtihat etmiştir<sup>439</sup>. Yine İş Kanunu Madde 24/ bent (f) fıkrasına göre, ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesinin kararlaştırıldığı hallerde, işçiye yeterli iş verilmemesi nedeniyle uğradığı ücret kaybının zaman esasına göre hesaplanıp ödenmemesi de işçi açısından aynı hakkı doğuracaktır<sup>440</sup>.

İşverenin yaptığı ücret artırımın işçi tarafından az bulunması veya işçinin zam talebinin işverence kabul edilmemesi, işçiye İş K. m. 24\2-e anlamında iş sözleşmesini fesih hakkı vermez. Böyle bir sebeple işçinin sözleşmeyi sona erdirmesi haksız fesih olarak değerlendirilecektir<sup>441</sup>. Yargıtay'ında ücret artışı ile ilgili görüşü bu doğrultudadır<sup>442</sup>. Ancak toplu iş sözleşmesi ile işçilere yapılacak zam miktarının belirlenmiş olduğu durumlarda, işveren toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmış olan bu miktarın ya da belirlenen oranın altında zam yapamayacağından, ücret artışının belirlenenden düşük olması halinde işçi ücretinin sözleşme hükümleri gereğince hesaplanmaması ve ödenmemesi sebebiyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Nitekim Yargıtay da bir kararında, işçiye yapılan zammın toplu sözleşmeden kaynaklanmaması sebebiyle

---

<sup>437</sup> ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, s. 250; GÜNAY, Cevdet İlhan, Ücretin Gününde Ödenmemesi, s. 469; GÜNER, Erol, s. 208.

<sup>438</sup> ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, s. 250.

<sup>439</sup> Y. 9. HD. 11.01.1997 T. 1996\17400 E. 1997\145 K: Tekstil İşveren Dergisi, Mart 1997, s. 19; Y. 9. HD. 08.03.1988 T. 1988\550 E. 1988\2729 K: Tekstil İşveren Dergisi, Ağustos 1988, s. 18; 08.05.2001 T. 2001\5254 E. 2001\8030 K: Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 2001, s. 36.

<sup>440</sup> ERDİNER, Ercan, s. 151–152.

<sup>441</sup> SÜZEK, Sarper, İşçi Ücretlerinin Ödenmemesi, s. 216; EVREN, Öcal Kemal, Ücret, s. 127.

<sup>442</sup> Y. 9. HD. 24.09.1996 T. 1996\8892 E. 1996\17737 K: Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 1997, s. 15; 24.12.1997 T. 1997\18437 E. 1997\22430 K: İşveren Dergisi, Temmuz 1998, s. 15; 03.07.1998 T. 1997\9357 E. 1998\11210 K: Tekstil İşveren Dergisi, Aralık 1999, s. 21; 08.03.2004 T. 2003\15604 E. 2004\4330 K: Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2004, s. 53–54; Y. 9. HD. 16.01.2001 T. 2001\2 E. 2001\240 K; Y. 9. HD. 05.02.2001 T. 2001\18208 E. 2001\1732 K: AKYİĞİT, Ercan, İş Kanunu Şerhi, s. 1346–1347.

tamamen işverenin isteğine bağlı bir husus olduğunu, işverenin de takdir hakkını kullanarak işçilere münasip bir zam yaptığını, yapılan bu ücret zammının yetersiz olduğu gerekçe gösterilerek işçinin iş sözleşmesini feshinin haklı görülemeyeceği yönünde hüküm tesis etmiştir<sup>443</sup>. Gerçekten de zam oranının toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesi ile belirlenmemiş olduğu hallerde yapılacak zammın alt sınırını belirleyen bir yasa hükmü bulunmamaktadır. Yargıtay ise ilgili kararında her ne kadar münasip bir zamdan bahsetmişse de münasip zamdan ne anlaşılması gerektiği hususunda bir açıklık getirmemiştir. Oysa işverenlerin işçi aleyhine son derece yetersiz ve bir nevi göstermelik zamlar yapmaları, işçilerin ise işlerini kaybetme riski karşısında bu düşük ücret artışlarına karşı çıkmayarak düşük ücretle çalışmaya devam etmeleri uygulamada sık karşılaşılan bir durumdur. Bu sorun özellikle kıdemi eskiye dayanan işçilerde daha ağırlıklı olarak kendini gösterip, başlangıçta ücreti en azından yeterli bir seviyede olan işçinin ücreti zaman içinde son derece yetersiz bir hal almakta hatta yaşam koşulları karşısında yok olmaktadır. Bununla beraber bazı işverenlerin işçinin tazminatlarını ödememek adına düşük ücret zamlarını bir nevi yıldırma politikası olarak uygulamaları da bilinen bir gerçektir.

İşverenin, işçi tarafından yasaya uygun olarak talep etmiş bulunduğu avansı ödemekten kaçınması halinde de işçinin haklı nedenle derhal fesih olanağı bulunmaktadır<sup>444</sup>. Zira BK. m. 327 hükmü uyarınca, işveren işçinin çalıştığı günlerle orantılı makul bir miktardaki avansı ihtiyacı halinde işçiye ödemekle yükümlüdür. Yargıtay da bir kararında “Borçlar Kanunu’nun 327. maddesi ile o maddede anılan kayıt ve şartlar altında işçi işverenden avans isteyebileceğine göre avansın verilmemesi haklı nedenle fesih sebebi teşkil eder” şeklinde görüş bildirmiştir<sup>445</sup>.

---

<sup>443</sup> Y. 9. HD. 08.03.2004 T. 2003/15604 E. 2004/4330 K: Tankut Centel’in Karara İlişkin İncelemesi, Ücret Zammını Yetersiz Bulup İşten Ayrılma, Tekstil İşveren Dergisi, Sayı: 297, Eylül 2004, Kısaca: Ücret Zammı, s. 32–34.

<sup>444</sup> ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, s. 251; SÜZEK, Sarper, İşçi Ücretlerinin Ödenmemesi, s. 216; GÜNAY, Cevdet İlhan, Ücretin Gününde Ödenmemesi, s. 470.

<sup>445</sup> Y. 4. HD. 14.03.1957 T. 1957/77 E. 1957/1322 K: ÇENBERCİ, Mustafa, s. 541–542.

Bununla beraber ücretin sadece ödenmemesi ya da eksik ödenmesi halinde değil geç ödenmesi halinde de işçinin haklı nedenle fesih imkânı doğacaktır<sup>446</sup>. Bir görüşe göre işçinin ücretinin ödenmemesi nedeniyle fesih hakkını kullanabilmesi için, İş K. m. 34 de düzenlenen çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için beklenmesi gereken yirmi günlük sürenin geçmesi, bu sürenin ardından önce iş görmeyi bırakması, buna rağmen ücretinin ödenmemesi halinde iş sözleşmesinin feshi yoluna gitmesi gerekmektedir<sup>447</sup>. Böyle bir görüşün kabulü mümkün değildir. Zira iş kanununda ücretin ödenmemesi halinde işçiye sağlanan hakların kullanılması belli bir sıralamaya tabi tutulmadığı gibi, fesih hakkının kullanımı hususunda da beklenmesi gereken belli bir süre öngörülmemiştir. Ancak bununla beraber işçinin bu hakkını MK. m. 2 vd. maddeleri gereğince iyi niyet kuralları çerçevesinde kullanması gerektiği söylenebilir. Öğretide de genel kabul görmüş görüşe göre, ücretleri genel olarak zamanında ödeyen işverenin ödemeyi bir defaya mahsus olarak birkaç günlük kısa bir süre için geciktirmiş olması, bu durumun süreklilik kazanmaması ya da ücretin sürekli olarak belli bir süre geç ödenmesinin işyeri uygulaması haline gelmemiş olması şartıyla işçi için haklı nedenle fesih imkânı oluşturmayacaktır. Bunun gibi, ücretlerin genel olarak zamanında ödenmesiyle birlikte beklenen para havalesinin gelmemesi, kasa anahtarının bulunamaması gibi makul sayılabilecek bir sebeple kısa bir süre için işverence ödeme yapılamamış olması halinde işçinin sözleşmeyi feshinin dürüstlük ve iyi niyet kurallarına aykırı bulunduğunu ve gerçekleştirilen feshin haksız olduğunu kabul etmek gerekir<sup>448</sup>.

Ancak çoğunlukla yegâne geçim vasıtası ücret olmakla birlikte, aldığı bu ücretle günü gününe geçinebilen işçinin, ücretinin işverence ödenmesinin hoş görülebilecek kısa bir süreyi aşması halinde, bu gecikme işçinin tamamen kusursuz sayılacağı bir durumdan

---

<sup>446</sup> Yargıtay bir kararında, iş sözleşmesi ile ücretlerin bir sonraki ayın ilk haftasında ödeneceğinin kararlaştırılmış olmasına rağmen şubat ayından ağustos ayına kadar ücretlerin iş sözleşmesi ile kararlaştırılan bu süreden sonra ödenmesini işçi lehine haklı fesih nedeni sayarak işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı yönünde hüküm tesis etmiştir. YHGK. 29.03.1989 T. 1989\132 E. 1989\210 K: SÜZEK, Sarper, İşçi Ücretlerinin Ödenmemesi, s. 216.

<sup>447</sup> GÜNER, Erol, s. 209.

<sup>448</sup> ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, s. 251; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 375–376; GÜNAY, Cevdet İlhan, Ücretin Gününde Ödenmemesi, s. 469–470; KESER, Hakan, İşçi Alacakları, s. 84; SÜZEK, Sarper, İşçi Ücretlerinin Ödenmemesi, s. 216; GÜNER, Erol, s. 209–210; KORKUSUZ, M. Refik, İşçilik Alacakları, s. 117; ODAMAN, Serkan, İşçinin Haklı Sebep Fesih Hakkı, TC. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yakın ve Orta Doğu Çalışma Eğitim Merkezi Yayın No: 16, Ankara 2000, (Kısaca: Fesih Hakkı), s. 92–93.



dahi kaynaklansa, sözleşmeyi feshetme yoluna gitmesi, artık objektif iyi niyet kurallarına aykırılık olarak değerlendirilmemelidir<sup>449</sup>. Ayrıca işverenin genel ekonomik kriz ya da mali güçlük nedeniyle işçilerin ücretlerini hiç veya zamanında ödeyememesi halinde de işletme rizikosu işçiye yüklenemeyeceğinden işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkının bulunduğunu kabul etmek gerekir. Yargıtay'ın konu ile ilgili kararları ise aksi yöndedir. Yargıtay'ca; ekonomik kriz döneminde kamu kuruluşlarına ait işyerinde toplu iş sözleşmesi ile öngörülen ücret zammının işverence tek taraflı olarak ertelenebileceği ve bunun hâkim tarafından sözleşmenin değişen şartlara uyarlanması yoluyla gerçekleştirileceği yönünde hüküm tesis edilmiştir<sup>450</sup>. Yargıtay'ın bu görüşü AY.'nın 53. maddesi ile güvence altına alınmış toplu iş sözleşmesinin özerkliğine yasa koyucunun yasa yolu ile dahi müdahale etme olanağı bulunmazken, yargıcın müdahalesini öngörmesi nedeniyle öğretide haklı olarak eleştirilmiştir<sup>451</sup>.

İşçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesinin ardından, İş Kanunu m. 32 uyarınca ücreti ile yasadan ve sözleşmeden doğan para ve parayla ölçülmesi mümkün tüm menfaatlerini talep edebileceği gibi, 1475 sayılı kanunun halen yürürlükteki 14. maddesine göre o işyerinde bir yıldan fazla çalışması koşuluyla kıdem tazminatı ve 4857 Sayılı Kanun'un 26/2. maddesi uyarınca işverenin ücreti ödememesi ya da geç ödemesi nedeniyle bir zararı söz konusu olduysa maddi tazminat talebinde bulunabilme haklarına sahiptir<sup>452</sup>.

### **(b) Borçlar Kanununa Göre Fesih Hakkı**

İşçiye Borçlar Kanunu m. 346 ile işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde işverenden ücret alacağına ilişkin uygun bir süre içerisinde teminat göstermesini isteme, böyle bir teminatın işverence gösterilmemesi halinde ise iş sözleşmesini feshetme hakkı tanınmıştır. Ancak işçinin BK. m. 346'daki haktan yararlanabilmesi için bir takım şartların gerçekleşmesi gerekmektedir. Öncelikle bu maddeye dayanılarak bir feshin gerçekleştirilebilmesi için işveren ödeme güçlüğüne düşmüş olmalı yani borç ödemedi

<sup>449</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 375; GÜNAY, Cevdet İlhan, Ücretin Gününde Ödenmemesi, s. 470.

<sup>450</sup> Y. 9. HD. 31.01.1995 T. 1994\16730 E. 1995\1307 K; YHGK. 03.05.1995 T. 1995\9-267 E. 1995\442 K; Y. 9. HD. 14.03.1996 T. 1996\4479 E. 1996\5354 K; SÜZEK, Sarper, İşçi Ücretlerinin Ödenmemesi, s. 216, dn. 28.

<sup>451</sup> SÜZEK, Sarper, İşçi Ücretlerinin Ödenmemesi, s. 216.

<sup>452</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, s. 415.

aczi söz konusu olmalıdır. İşveren hakkında iflasın açılması, işveren aleyhine yürütülen icra takiplerinde geçici ya da kesin aciz vesikası alınmış olması, işverenin ödemelerini durdurması gibi hallerde ödeme güçlüğüne düştüğü kabul edilmektedir<sup>453</sup>. Buna göre işverenin kısa bir süre işçi ücretlerini ödememiş olması onun ödeme güçlüğüne düştüğü anlamına gelmeyeceği gibi böyle bir durumda işçi BK. m. 346 daki fesih hakkından yararlanamayacaktır<sup>454</sup>. Öte yandan öğretide genel kabul gören görüşe göre, işverenin alacaklılarınca işyerine hacze gelinmesi, işyerine sık sık protestoların gelmesi gibi durumlarda da işverenin ödeme güçlüğü içine düştüğünün dolayısıyla işçinin BK. m. 346 daki haklarını kullanabileceğinin kabulü gerekir<sup>455</sup>.

Öte yandan işçinin bu hükme dayanarak sözleşmeyi feshedebilmesi için, hükmün kenar başlığında da belirtildiği üzere işverenin ödeme güçlüğüne düşmüş olmasından dolayı işçinin haklarının tehlikeye düşmüş olması gereklidir. Buna göre işverenin ödeme güçlüğü içinde bulunduğu döneme ilişkin ücretin önceden peşin olarak ödenmişse, işçinin elinde takas edebileceği bir alacağı bulunuyorsa, işçinin söz konusu alacağı için bir rehin ya da hapis hakkı mevcutsa, ya da borç kefaletle teminat altına alınmışsa ücretin tehlikeye düştüğünden söz edilemeyeceği için işçi BK. m. 346 hükmüne dayanarak sözleşmeyi feshedemeyecektir<sup>456</sup>.

Esasen aciz hali borçlunun muaccel borçlarını karşılayamayacak derecede mali sıkıntı içerisinde bulunmasını ve mali vasıtalarının yetersizliğini ifade eder<sup>457</sup>. İcra İflas Yasasında borçlunun aciz halini düzenleyen hükümler de, muaccel olmuş alacakların tahsili prosedürüne ilişkin hükümlerdir. Ancak uygulamada işverenin acze düştüğü hallerde iş sözleşmesi halen devam eden işçinin, özellikle bayram parası, yakacak yardımı, ikramiye gibi sosyal hakları ve kıdem tazminatı başta olmak üzere çoğu işçilik alacağı henüz muaccel hale gelmemiş durumdadır<sup>458</sup>. BK. m. 346 daki düzenleme ile

---

<sup>453</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 377; KORKUSUZ, M, Refik, İşçilik Alacakları, s. 106.

<sup>454</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 377.

<sup>455</sup> ÖZVERİ, Murat, İşverenin Aciz Hali, İflas, İşyerinin Kapatılması, İşyeri Devirleri ve Toplu İşten Çıkarmalar, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Sempozyum, Galatasaray Üniversitesi Rektörlüğü-İstanbul Barosu Başkanlığı, 3-4 Nisan 1998, İstanbul, s. 70, dn. 17 deki yazarlar; KORKUSUZ, M, Refik, İşçilik Alacakları, s. 106.

<sup>456</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 377; KORKUSUZ, M, Refik, İşçilik Alacakları, s. 106; KANİTİ, Salamon, s. 144; TUNÇOMAĞ, Kenan, Özel Borç İlişkileri, s. 946.

<sup>457</sup> KANİTİ, Salamon, s. 144.

<sup>458</sup> ÖZVERİ, Murat, s. 69.

korunmak istenen de budur. Bu düzenleme ile işçinin muaccel hale gelmemiş alacaklarına dahi işverenin aczi halinde bir teminatın sağlanması öngörülmüştür. Buna göre işçi işverenin acze düşmesi ile alacakları tehlikeye düşmüşse bizzat ya da hâkim aracılığıyla işverenden bu alacaklarına karşılık uygun bir süre içerisinde teminat göstermesini isteyebilecektir. Buradaki teminat sadece işleyen dönem için söz konusu değildir. İşverence işçinin talep ettiği teminatın sözleşme belirli süreyle yapılmışsa bu sürenin sonuna kadar, belirsiz süreliyse en yakın feshi ihbar süresinin sonuna kadar ki dönem için gösterilmesi gerekmektedir<sup>459</sup>.

BK. m. 346’da genel olarak “ücret” ibaresi kullanılmıştır. Burada ki ücretten işçinin para ve parayla ölçülmesi mümkün bütün menfaatlerini kapsayan geniş anlamda ücretin anlaşılması gerekmektedir<sup>460</sup>. Uygulamada işverenin aciz halinde en fazla tahsil edilememe riski taşıyan işçilik alacağı ise hizmet akdinin devam ettiği süre boyunca muaccel olma olanağı bulunmayan kıdem tazminatıdır. Ancak kıdem tazminatı BK. m 346 anlamında ücret olarak nitelendirilemeyeceğinden, işçi işverenin aczi halinde bu hakkı için teminat gösterilmesini isteyemeyeceği gibi gerekli teminatın gösterilmemesi halinde buna dayanarak iş sözleşmesini de feshedemeyecektir<sup>461</sup>.

İşverenin işçinin verdiği süre içerisinde uygun teminatı göstermemesi üzerine, işçi iş ahdini derhal feshetme olanağına sahiptir. İşçinin BK. m. 346 ya dayanarak gerçekleştirdiği fesihte İş Kanununda düzenlenen feshi ihbar sürelerine uyması gerekmemektedir<sup>462</sup>. Ayrıca iş sözleşmesinin işçi tarafından gerekli teminatın gösterilmemesi sebebiyle BK. m 346 uyarınca feshi halinde koşulları gerçekleşmişse kıdem tazminatına da hak kazanacağını kabulü gerekir. BK. m. 346 da bulunan bu düzenleme, “Muhik sebeplerden dolayı gerek işçi gerek iş sahibi, bir ihbara lüzum olmaksızın her vakit akdi feshedebilir. Ezcümle ahlaka müteallik sebeplerden dolayı yahut hüsnü niyet kaideleri noktasından iki taraftan birini artık akdi icra etmemekte haklı gösteren her hal, muhik bir sebep teşkil eder” şeklindeki düzenlemeyle işçiye fesih hakkı tanıyan BK. m. 344’den ve esasen bunun özel düzenlemesi olan İş K. m.

<sup>459</sup> TUNÇOMAĞ, Kenan, Özel Borç İlişkileri, s. 946; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 378; ÖZVERİ, Murat, s. 70–71.

<sup>460</sup> ÖZVERİ, Murat, s. 71.

<sup>461</sup> ÖZVERİ, Murat, s. 72.

<sup>462</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 378; EVREN, Öcal Kemal, Ücret, s. 127.

24\2, e hükmünden farklıdır. İşçi BK. m. 346 da öngörülen bu hakkı yalnızca işverenin ödeme güçlüğü içerisinde olması halinde gerekli teminatı göstermemesi sebebiyle kullanabilecektir<sup>463</sup>. Bunun dışında muaccel olan ücret alacağının ödenmemesi veya geç ödenmesi sebebiyle iş sözleşmesini zaten İş K. m. 24\2, e fıkrasına dayanarak feshetme imkânı bulunmaktadır.

Borçlar Kanunu'nun 82. maddesine göre, "Mütekabil taahhütleri muhtevi olan bir akitte akitlerden birinin borcunu edadan aciz olması ve bilhassa iflas veya aleyhindeki haczin neticesiz kalması sebebi ile diğer tarafın hakkı tehlikeye düşerse, bu taraf, lehindeki borcun ifası temin edilinceye kadar kendisine terettüp eden borcun ifasından imtina ve talebi üzerine bu teminat münasip bir müddet içinde verilmediği surette akdi feshedebilir". BK. m. 346 hükmü de esasen m. 82 deki bu genel düzenlemenin iş sözleşmeleri açısından bir uygulamasıdır. Ancak BK. m. 346'da genel düzenlemede olduğu şekilde güvence verilinceye kadar edimi ifadan kaçınma hakkına yer verilmemiştir. Bu nokta da madde 82 deki genel düzenlemeden yola çıkılarak, işçinin alacaklarına karşılık bir teminat verilinceye kadar çalışmaktan kaçınabileceğinin kabulü, hem işverenin ödeme güçsüzlüğünün işçinin ücreti bakımından doğurduğu sakıncaların giderilmesi bakımından hem de işverenin teminat gösterip göstermeme konusunda ki kararının çabuklaştırılması bakımından daha isabetli gözükmemektedir<sup>464</sup>.

### **3. Ücretin Tamamının Takas veya Mahsup Edilememesi**

Hukukumuzda, birbirine karşı aynı cins alacağa sahip şahıslardan birinin tek taraflı beyanı ile bu alacakların az olanı tutarında daha yüksek miktarlı alacağı sukut ettirmelerine "Takas" denilmektedir<sup>465</sup>. Borcu sona erdiren sebeplerden biri olan takas, yenilik doğuran bir hukuki işlemdir<sup>466</sup>. Borçlar Hukukumuzda, takasın karşılıklı alacaklılardan birinin takasa yönelik irade beyanıyla gerçekleşmesi esası kabul

---

<sup>463</sup> ÖZVERİ, Murat, s. 70.

<sup>464</sup> TUNÇOĞMAĞ, Kenan, Özel Borç İlişkileri, s. 946; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 379; KESER, Hakan, İşçi Alacakları, s. 84.

<sup>465</sup> OĞUZMAN, Kemal ÖZ, Turgut, s. 436; Ayrıca takasla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz: ARAL, Fahrettin, Türk Borçlar Hukukunda Takas, Savaş Yayınevi, Ankara 1994, s. 1 vd.

<sup>466</sup> ARAL, Fahrettin, s. 11.

edilmiştir<sup>467</sup>. Buna göre, takas için borçların karşılıklı olması, konularının aynı olması ve karşılıklı alacaklılardan yalnız birinin buna yönelik iradesini açıklaması yeterlidir. Ancak genel anlamda tarafların önceden yaptıkları bir anlaşma ile ileride doğacak karşılıklı alacaklarının ayrıca takas beyanına gerek olmaksızın kendiliğinden takasa tabi olacağını kararlaştırmalarına da engel bulunmamaktadır<sup>468</sup>.

İş Kanunu'nda, işçinin iş görme borcunu yerine getirdiği sırada verdiği zararlardan doğan alacakların işverence işçinin ücreti ile takas veya mahsup edilmesine karşı korunması hakkında herhangi bir hüküm yer almamaktadır. Buna karşılık Borçlar Kanunu'nun takasla ilgili konuları düzenleyen 118'den 124'e kadar olan maddeleri ile mahsupla ilgili 333. maddesi, İş Hukuku kapsamına giren konularda uygulama alanı bulmaktadır.

Borçlar Kanunu'nun "Takası kabil olmayan alacaklar" başlıklı 123. maddesi ile işçilik ücretlerinin, işçinin rızası hilafına takas olunamayacağı hüküm altına alınmıştır. Zira 123. maddede sayılan haller, takas için tek taraflı irade beyanının yeterli olacağına ilişkin genel kuralın istisnasını oluşturmaktadır. İlgili hükme göre; "Nafaka ve iş ücreti gibi, borçlunun ve ailesinin iâşesi için, mutlak surette zaruri olup, hususi mahiyeti itibariyle, fiilen alacaklının eline verilmesi icap eden alacaklar, alacaklının arzusu hilafında takas ile ıskat edilemez". Görüldüğü üzere Borçlar Hukukunun bu genel kuralıyla, işverenin işçinin verdiği bir zarar neticesinde oluşan zararının karşılanması veya işçiden olan başkaca bir alacağının ücretle takası, genel takas hükümlerinden ayrılarak işçinin rızasına tabi tutulmuştur. Öte yandan, Borçlar Kanunu'nun m.333/1. fıkrasında da aynı esas tekrarlanarak işverenin, işçinin ve ailesinin geçimi için zorunlu olduğu takdirde, işçinin muvafakati olmaksızın kendi alacağı karşısında işçinin ücretini mahsup edemeyeceği düzenlenmiştir. Bu hükme göre, "İşçi ücretinin tediyesi işçinin ve ailesinin nafakası için zaruri bulunduğu takdirde işçinin muvafakati olmaksızın iş sahibi ücreti kendi alacağı ile mahsup edemez".

---

<sup>467</sup> OĞUZMAN, Kemal\ÖZ, Turgut, s. 436.

<sup>468</sup> OĞUZMAN, Kemal\ÖZ, Turgut, s. 437.

BK. m. 333/1. fıkrasında ki düzenlemenin, “işçinin ve ailesinin nafakası için, zaruri bulunduğu takdirde” şeklinde ki ifadesi göz önüne alındığında, mutlak bir yasaklama getirmediği, ücretin, işçi ve ailesinin geçimi için zorunlu görülmeyen kısmında, işçinin rızası aranmaksızın takasın söz konusu olabileceği anlaşılmaktadır. Ayrıca 123. maddede de borçlunun ve ailesinin yaşesi için zorunlu bulunan alacaklardan söz edilmiştir. Her iki hükümden de anlaşılacağı üzere işçinin rızası hilafına işverence takas olunamayacak olan ücret miktarı, ücretin işçinin kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu aile fertlerinin geçimini sağlayacak kadardır. Bu miktarın tayini ise hâkim tarafından yapılacaktır<sup>469</sup>. Hâkim tarafından takas olunamayacak ücret miktarı tespit edilirken işçinin başka bir gelirinin bulunup bulunmadığı, aile fertlerinin sayısı, sağlık durumları, varsa çocukların eğitim masrafları ve işçi ile ailesinin hayatlarını idame ettirebilmeleri bakımından zorunlu diğer masraflar göz önünde bulundurulmalıdır<sup>470</sup>. Ayrıca yasa hükmünde aile kavramı sınırlandırılmamış olduğundan, ücretin takas edilemeyecek kısmı tespit edilirken, aile kavramı geniş tutularak birlikte oturulmasa bile işçinin kanunen ve ahlaken bakmakla yükümlü bulunduğu yakınları da göz önünde bulundurulmalıdır<sup>471</sup>.

Öğretide ağırlıklı olan görüşe göre<sup>472</sup>, BK. m. 333/1 de ki düzenlemenin somut bir anlama kavuşturulması bakımından, ücretin işçi ve ailesinin geçimi için zorunlu olması nedeniyle takas olunamayacak kısmının, İş K. m 35 de düzenlenen ücretin haczi ile devir ve temlikine ilişkin sınırlamaların kıyasen uygulanması neticesinde tespit edilmesi gerekmektedir. Buna göre, ücretin dörtte birinden fazlası işçinin onayı olmadan takasa konu edilemeyecektir. Nitekim Yargıtay da bir kararında, işçi ücretinin haczi ile ilgili maddenin takas hakkında da uygulanabileceğini belirterek ücretin takas edilemeyecek

---

<sup>469</sup> “İşveren yargı kararı olmadan kendi organ ve yöntemleriyle yaptığı tespiti dayanarak işçinin ücret ve diğer alacaklarından kesinti, mahsup yapamaz. Usulüne uygun açılmış bir karşı dava bulunduğu göre, davalı işverenin zararına dayanak yaptığı her bir eylem incelenmeli ve zarar miktarları mahkemece tek tek belirlenmeli, davacı işçinin hesap tarzına olan itirazları da nazara alınarak toplam zarar miktarı ve faizi belirlenmelidir”, Y. 9. HD. 09.03.2006 T. 2005\11524 E. 2006\5883 K: Kazancı Mevzuat Bankası, www.kazanci.com.

<sup>470</sup> İZVEREN, Adil\AKI, Erol, s. 240; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 337.

<sup>471</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 337.

<sup>472</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 338, EKONOMİ, Münir, s. 150, ESENER, Turhan, s. 179, GÜVEN, Ercan\AYDIN, Ufuk, s. 91, ERKUL, İhsan\ KARACA, Nuray, Gökçek, s. 234, DEMİR, Fevzi, Sorular, s. 215.

miktarı belirlenirken haciz sınırlamasında söz konusu olan dörtte birlik oranın göz önüne alınması gerektiğini hükme bağlamıştır<sup>473</sup>. Bu konuda ki karşıt görüşe göre ise, takasta hacizden farklı olarak, ücretin takasa konu olamayacak miktarını, somut olayın şartlarına göre hâkim takdir edeceğinden, hâkimin takdirinin hacze ilişkin bir kuralla sınırlandırılması uygun düşmez<sup>474</sup>.

Bize göre de BK. m. 333\1 hükmünde açık bir sınırlama bulunmaması sebebiyle İş K. m. 35 de ücretin haczi ile ilgili olarak getirilen sınırlamanın kıyasen ücretin takas ve mahsubu içinde uygulama alanı bulması ve hâkimin ücretin takas olunamayacak miktarını tespit ederken İş Kanununda ki ilgili düzenlemeye paralel olarak dörtte birlik oranı esas alması daha isabetli gözükmetedir. Zira hem BK. m. 333 deki hem de daha sonra inceleyeceğimiz İş K. m. 35 deki düzenlemenin amacı işçinin kısıtlı ücretinin korunması ve ücretinin eline hayatını idame ettirebilecek en yüksek şekilde geçmesini sağlamaktır. Bu yönüyle ücretin haciz, devir veya temlik edilmesi ile takasa konu olması arasında bir farklılığın bulunmadığının kabulü gerekir. Bununla beraber takas olunamayacak ücret miktarı belirlenirken işçi ve ailesinin geçimi için gerekli olan kısım ücretin dörtte üçünden fazlasına tekabül ediyorsa İş K. m. 35 de ki sınırın dahi altında bir miktarın takasa konu edilebilmesi gerekir.

Öte yandan madde metninde “işçinin rızası hilafına” ibaresi kullanılmış olduğundan, işçinin muvafakatinin olması halinde ücretin bütününün, işçinin kendisi ve ailesinin geçimi için zorunlu olan miktar da dâhil olmak üzere işverence takas olunabileceğinin kabulü gerekmektedir<sup>475</sup>. Ancak iş sözleşmesine ya da toplu iş sözleşmesine işçinin ileride doğabilecek tüm zararlar için ücretinin takas edilmesine önceden muvafakat ettiğine yönelik koyulan hükümler geçersiz olacaktır<sup>476</sup>. Zira burada BK. m. 333’ün işçinin ücret hakkına himaye sağlama amacı göz önünde bulundurulmalı ve işçinin bu

---

<sup>473</sup> “İş kanununun bu hükmü ücretin aylık tutarından 240 lirasının herhalde işçinin eline geçmesini ve kendisi ile geçimi kendisine düşenlerin ihtiyaçlarına harcanmasını sağlamak üzere konulmuş olduğundan, bununla konulmuş olan ve haczi dahi hedef tutan bir sınırlandırmanın sırf hususi hukuku ilgilendiren takas hakkında da tatbiki evleviyetle gereklidir”, Y. 4. HD. 30.11.1957 T. 2837 E. 7068 K: ERKUL, İhsan\KARACA, Nuray, Gökçek, s. 234.

<sup>474</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, s. 420.

<sup>475</sup> CENTEL, Tankut, İş Hukuku, s. 156.

<sup>476</sup> İZVEREN, Adil\AKI, Erol, s. 240.

yönde ki muvafakatinin ücretinin muaccel hale gelmesinden sonra geçerli hale geleceği kabul edilmelidir<sup>477</sup>.

Buna karşılık BK. m. 333 de bulunan ücretin işçi ve ailesinin geçimi için zorunlu olan miktarının, işçinin rızası hilafına işverence mahsup edilemeyeceğine yönelik genel ilke, aynı maddenin ikinci fıkrasıyla bir istisnaya bağlı tutulmuştur. Buna göre, işçinin kasten verdiği zararlar nedeniyle, doğacak tazminat alacağının ücretten mahsup edilmesinde işçinin muvafakati aranmayacaktır<sup>478</sup>. Ancak burada ücret zararın doğduğu anda ki rayiç bedel esas alınarak mahsup edilmelidir<sup>479</sup>. Öğretide bir kısım yazar tarafından, işverence işçinin kasten verdiği zararlar karşında doğan alacağı nedeniyle yapılacak olan takasın dahi haciz ve temlik edilmesi mümkün olan dörtte birlik oranı geçemeyeceği ileri sürülmüştür<sup>480</sup>. Bizim de katıldığımız görüşe göre ise işçinin kasten verdiği zararlar karşısında böyle bir sınırlamanın yapılması mümkün değildir. Zira BK. m. 333\1. fıkrası gereğince işverenin zaten ücretin işçinin ve ailesinin geçimi için gerekli olanın dışındaki miktarı işçinin onayına gerek bulunmaksızın alacağına karşı takas edebilme imkânı bulunmaktadır. 333. maddenin 2. fıkrasında ise işçinin kasten verdiği zararlardan bahsedilerek bu kurala istisna getirilmiştir. Aksinin kabulü halinde yasa da işçinin kasten verdiği zararların ayrıca anılmış olmasının anlamı kalmayacaktır. Ayrıca en başta dürüstlük kuralı gereğince işçinin kendi kastıyla meydana getirdiği zararlar karşısında ücretin takas edilmezliği iddiasında bulunması hukukun temel ilkelerine de aykırıdır<sup>481</sup>.

Son olarak, Borçlar Kanunu'nun 123 ve 333. maddelerinde sadece ücretten bahsedilmiş olup bunun geniş anlamda ücret olarak kabul edilmesi gerekir. Buna karşılık ücret niteliği taşımayan maddi, manevi tazminat, ihbar tazminatı, kıdem tazminatı gibi işçilik alacaklarının takas veya mahsubunda herhangi bir sınırlama bulunmadığı gibi bunlar için işçinin rızasını da almaya gerek yoktur<sup>482</sup>.

<sup>477</sup> CENTEL, Tankut, İş Hukuku, s. 156.

<sup>478</sup> CENTEL, Tankut, İş Hukuku, s. 156; İZVEREN, Adil\AKI, Erol, s. 240; DEMİR, Fevzi, Sorular, s. 215; ERKUL, İhsan\ KARACA, Nuray, Gökçek, s.234; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, s. 228; İNCE, Ergun, Ücret, s. 235.

<sup>479</sup> DEMİR, Fevzi, Sorular, s. 215.

<sup>480</sup> EKONOMİ, Münir, s. 150; DEMİR, Fevzi, Sorular, s. 215; SÜMER, Haluk, Hadi, s. 77.

<sup>481</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 341, İNCE, Ergun, Ücret, s. 235.

<sup>482</sup> Y. 9. HD. 08.06.1971 T. 1971\4781 E. 1971\13560 K: DEMİR, Fevzi, Sorular, s. 215, dn. 377; Y. 9. HD. 30.05.2000 T. 2000\5878 E. 2000\7475 K: Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 2000, s. 41-42; Y. 9. HD. 22.02.2005 T. 2004\11465 E. 2005\5999 K: Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005\2, s. 189.



#### 4. Ücret Kesme Cezasının Sınırlandırılması

##### a. Genel Olarak

İşletmelerde işlerin düzenle yürütülmesi her şeyden önce, işletme içi disiplinin varlığına ve işçilerin işyeri kurallarına uymalarına bağlıdır. Bu sebeple işveren, işçilerin işyerinde daha verimli çalışmaları<sup>483</sup> ve iş yerindeki huzurun sağlanması bakımından, düzeni bozan işçileri caydırıcı nitelikte bir takım tedbirler alabilme yetkisine sahiptir. Bunun gibi işçilerin iş kazalarına karşı daha dikkatli olmalarının ve özen borcuna tam anlamıyla riayet etmelerinin sağlanması açısından da işverence belli müeyyidelerin uygulanması söz konusu olabilmektedir<sup>484</sup>. Ancak işçinin ücret kesme cezasına konu olabilecek olan davranışları, işçinin işyerinde gerçekleşen olumsuz davranışlarıdır. İşveren, işçinin işyeri dışında ki davranışları nedeniyle, bu davranışların işyerinde olumsuz sonuçlara yol açmamış olması şartıyla ücret kesme cezası uygulayamaz<sup>485</sup>. İşverence işçinin olumsuz eylemleri nedeniyle uygulanabilecek müeyyideler, dikkati çekme, ihtar ve işten çıkarma gibi disiplin cezaları olabileceği gibi, para cezaları şeklinde de tezahür edebilir<sup>486</sup>. İşverenin işçiye para cezası kesmek suretiyle uygulayacağı müeyyide işçinin ücretinde azalmaya neden olacağından, işçinin ücretiyle geçinebilmesini tehlikeye düşürebilecek bir durumdur. Bu nedenle işçinin yegâne geçim vasıtası olan ücretinden para cezası kesebilme yetkisinin belli şartlara ve birtakım sınırlandırmalara tabi kılınması gerekmektedir. İşte bu nedenlerle, işverenin bu yetkisini kötüye kullanması ihtimaline karşı işçi ve ailesinin zor duruma düşmesinin önlenmesi bakımından, İş Kanunumuzda “ücret kesme cezası” başlığı altında özel bir hükme yer verilmiş ve işverenin ücret kesme cezası uygulayabilme hakkı bir takım yasal sınırlamalara tabi tutulmuştur<sup>487</sup>. Zira ücretin mümkün olduğunca kesintilere uğramadan tam olarak eline geçmesinin sağlanması, hem sosyal hukuk devletinin hem de iş hukukunun görevleri arasındadır.

---

<sup>483</sup> “İşçi yapmakla ödevli bulunduğu görevleri yapmamış olduğundan yevmiye kesimi cezasının haksızlığından söz edilemez”, Y. 9. HD. 16.10.1996 T. 1996\8653 E. 1996\19553 K: GÜNAY, Cevdet, İlhan, İş Kanunu Şerhi, s. 1722.

<sup>484</sup> İZVEREN, Adil\AKI, Erol, s. 242; KOÇ, Muzaffer, İşçi Ücretlerinden Kesilen Para Cezaları, Mali Çözüm Dergisi, Sayı: 66, Ocak-Şubat- Mart, 2004, İSMMMÖ Yayın Organı, (Kısaca: Para Cezaları), s. 88.

<sup>485</sup> UÇUM, Mehmet, s. 65.

<sup>486</sup> GÜNAY\Cevdet, İlhan, İş Hukuku, s. 394; ERKUL, İhsan\ KARACA, Nuray, Gökçek, s.231; KOÇ, Muzaffer, Para Cezaları, s. 90.

<sup>487</sup> ERKUL, İhsan\ KARACA, Nuray, Gökçek, s. 231.

## b. Ücret Kesme Cezasının Belirliliği Koşulu

İş Kanununun “Ücret Kesme Cezası” başlıklı 38. maddesinin ilk fıkrasına göre, “İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez”. İşçiye para cezası verilebilmesini objektif kriterlere bağlayan bu hükme göre, iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde sadece ücret kesme cezasının öngörülmüş olması yeterli olmayıp, aynı zamanda işverence hangi hallerde bu cezanın uygulanabileceğinin de açıkça belirtilmiş olması gerekmektedir<sup>488</sup>. Bu yönüyle ücret kesme cezası açısından belirlilik prensibinin benimsenmiş olduğu görülmektedir. Ücret kesme cezasına ilişkin yasal düzenlemelerde kabul görmüş bulunan belirlilik prensibi sayesinde Ceza Hukukunun temel ilkesi olan “kanunsuz suç olmaz” ilkesine, İş Hukuku alanında işlerlik kazandırılmıştır<sup>489</sup>. Zira bu cezaya neden olacak eylemlerin toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesi ile önceden belirlenmiş ve düzenlenmiş olması, hem işverenin keyfi uygulamalarla ücretlerden gereksiz yere kesinti yapmasının önüne geçecek, hem de işçi, ücret kesme cezasına konu olabilecek eylemleri önceden bildiğinden bunlardan daha rahat kaçınabilecektir. Bu hükümle, işçiye verilecek cezanın, iş sözleşmesinin her iki tarafınca düzenlenmiş bulunan toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile belirlenmiş olması zorunluluğu getirilmek suretiyle aynı zamanda işverenin, tek taraflı inisiyatifi ile işçisinin ücretinden kesinti yapabilmesi de engellenmiştir Buna göre iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde belirtilen ücret kesme cezasına konu olabilecek haller ancak tarafların karşılıklı anlaşması ile değiştirilebilecektir<sup>490</sup>. İlgili düzenleme bu yönüyle ücret kesme cezasının uygulanabilirliğini bir nevi işçinin sözleşmeler yoluyla onayına bağlamıştır<sup>491</sup>.

Öte yandan İş Kanununun işçiyi korumaya yönelik amacı gözetildiğinde, toplu iş sözleşmesinde veya iş sözleşmesinde ücret kesme cezasına ilişkin bir düzenleme bulunmamakla birlikte, haklı fesih nedenlerine yer verilmişse de, işverence bu sebeplere dayanarak işçiyi işten çıkarmak yerine ücret kesme cezası uygulanabileceğini kabul

<sup>488</sup> ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2442; KILIÇOĞLU, Mustafa, s. 388; KOÇ, Muzaffer, Para Cezaları, s. 90.

<sup>489</sup> ÇENBERCİ, Mustafa, s. 777; AKYİĞİT, Ercan, İş Kanunu Şerhi, s. 1454.

<sup>490</sup> Y. 9. HD. 3.10.1988 T. 1988\5877 E. 1988\5877 K: Kamu İş Dergisi, Ocak, 1989, s. 30; EVREN, Öcal, Kemal, Ücret, s. 100; YHGK. 1984\454 E. 1985\1073 K: KOÇ, Muzaffer, Para Cezaları, s. 90

<sup>491</sup> KOÇ, Muzaffer, Para Cezaları, s. 90.

etmek gerekir. Zira bu durumda esasen işçinin işten çıkarılmasını gerektiren eylemi sebebiyle daha hafif bir müeyyide olan ücret kesme cezasıyla yetinilmesi işçi lehine bir durumdur. Ancak sözleşmede işverenin sözleşmeyi fesih nedenlerinin de düzenlenmemiş olduğu hallerde, ücret kesme cezasının uygulanabileceği hallerin iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile belirtilmesi şartı artık gerçekleşmemiş olacağından, sadece İş K. m. 25\II de öngörülen nedenlere dayanılarak işçiye ücret kesme cezası verilemez<sup>492</sup>.

### c. Ücret Kesme Cezasının Miktarı

İşveren, uygulanacak para cezasının işçi ücretinden ne miktarda kesileceği konusunda da istediği gibi hareket edemeyecektir. İş Kanunu m. 38'in buna ilişkin ikinci fıkrasına göre, işçi ücretlerinden para cezası olarak yapılacak kesintiler bir ay da iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde, işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz (m.38/f. 2. c. 2). Yasanın bu düzenlemesi ile birlikte, işverenin para cezası verme yetkisinin ne miktarla sınırlı olabileceği de belirlenmiş bulunmaktadır<sup>493</sup>. İşverence her duruma göre verilebilecek para cezasının miktarının toplu iş sözleşmesinde ya da iş sözleşmesinde ayrıca düzenlenmesi konusunda ise yasal bir zorunluluk bulunmamaktadır. Buna karşılık, sözleşmede her durum için verilecek para cezasının taraflarca önceden düzenlenmesi de elbette mümkündür<sup>494</sup>. Ancak yasanın ücretten ceza olarak kesilecek miktarın üst sınırının belirlenmesine yönelik hükmü emredici nitelikte olduğundan, işveren verdiği cezalarda bu üst sınırı aşamayacağı gibi sözleşmelere, işverence işçinin ücretinden bir ayda iki gündelikten fazla ceza kesintisi yapılabileceğine yönelik koyulan hükümler de hukuken geçersiz olacaktır. Ancak sözleşme ile yasadaki bu sınırın işçi lehine değiştirilerek verilecek para cezasının örneğin bir ayda bir gündeliği geçemeyeceği şeklinde bir düzenleme yapılması elbette mümkündür<sup>495</sup>.

<sup>492</sup> ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2442.

<sup>493</sup> Yargıtay'a göre, maç seyretmek üzere izinsiz işyerini terk eden işçilerin ücretlerinden yapılan ücret kesintisi disiplin cezası olarak değil, izinsiz ve mazeretsiz işyerini terk etmeleri nedeniyle uygulanmış olduğundan, disiplin kuruluna gidilmeden kesilen ücretlerin geri verilmesine ilişkin davanın reddi gerekir. Y. 9. HD. 07.03.1994 T. 1993\14776 E. 1994\3260 K: Kazancı İçtihat Bankası, www.kazanci.com.

<sup>494</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 361.

<sup>495</sup> ÇENBERCİ, Mustafa, s. 778; ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2443; KILIÇOĞLU, Mustafa, s. 389, ERKUL, İhsan\ KARACA, Nuray, Gökçek; s. 231, dn. 469; SÜMER, Haluk, Hadi, s. 79.

İş Kanunu m. 38 de ceza kesintilerinin bir ayda iki gündeliği veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde, işçinin iki günlük kazancını aşamayacağından söz edilmiştir. Ancak bu hükümden, işverence verilebilecek para cezasının bu miktarı aşamayacağı anlamı çıkarılmamalıdır. İşverence, işçinin eylemine uyması şartıyla kanunda belirtilen bu sınırların üzerinde bir miktarda ücret kesme cezası uygulanmasına hukuken bir engel bulunmamaktadır. Zira işçinin eyleminin bir ayda iki gündeliğe tekabül eden para cezasından daha fazlasını gerektirdiği ya da işçinin bir ay içinden para cezasının kesilmesini gerektirecek birden fazla eyleminin söz konusu olduğu hallerin ortaya çıkması da her zaman mümkündür. Bu durumda işverence ceza olarak tespit edilen bu miktarların yasada belirtilen sınırlar dâhilinde farklı aylara dağıtılmak suretiyle ücretten kesilmesi gerekmektedir<sup>496</sup>. Ancak işverenin ceza kesme yetkisinin bu bağlamda sınırsız olduğu da söylenemeyecektir. İşverence kesilen para cezasının öncelikle işçinin eylemiyle orantılı olması gerekmektedir<sup>497</sup>. İşverenin birkaç yıllık periyotla işçinin ücretinden her ay iki gündeliği miktarında ceza kesintisi yapması, yasayla korunmak istenen amaç karşısında mümkün görülmemelidir. Öte yandan İş K. m. 26 ile işverenin haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmesi için öngörülen süre dahi her halde bir yıldır. İşçi için sözleşmeyi fesihten daha hafif bir ceza olan ücret kesme cezasının da en fazla bu süre ile sınırlı olarak verilebileceğinin kabulü yasayla korunmak istenen amaca daha uygun düşecektir<sup>498</sup>.

İşverenin, işçinin gündeliğinde indirim yapması ya da işçinin almış olduğu avansların ücretten mahsubu, ücret kesintisi cezası olarak kabul edilemez. Çünkü gündelikte indirim yapılması halinde bu miktarlar, işverenin malvarlığında kalmaktadır<sup>499</sup>. Oysa ceza olarak kesilen işçi ücretleri, işverenin malvarlığında kalmayacağı gibi kesilen bu

---

<sup>496</sup> AKYIĞIT, Ercan, İş Kanunu Şerhi, s. 1455; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 363; ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2443; ERKUL, İhsan\ KARACA, Nuray, Gökçek, s. 231; KOÇ, Muzaffer, Para Cezaları, s. 90.

<sup>497</sup> “Davacıya TİS’ nin disiplin ceza cetvelininin 20. maddesi gereğince 6 günlük yevmiye kesimi verilmişse de anılan maddede düzenlenen amirleri tarafından pozisyonu ile ilgili olarak verilen emir ve işleri yapmamanın cezası fiilinin ilk kez vukuu halinde 2-3 gün yevmiye kesimi, ikinci kez tekrar halinde 4-6 gün yevmiye kesimi, üçüncü kez tekrarı halinde de işten çıkarmadır. Dosya içeriğinden davacının bu fiili ilk kez ika ettiği anlaşıldığından 2-3 gün yevmiye kesimi cezası verilmekle yetinilmesi gerektiği halde disiplin kurulunca daha fazla yevmiye kesimi cezası verilmesi hatalıdır”, Y. 9. HD. 24.03.1998 1998\2580 E. 1998\5787 K: GÜNAY, Cevdet, İlhan, İş Kanunu Şerhi, s. 1721.

<sup>498</sup> ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2443.

<sup>499</sup> ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2442; “Davalının ceza olarak işçinin gündeliğini indirmesi yoluyla o gündelikten kesilen para, davalının mamelekinde kalmaktadır. O halde bu gündelikten indirme işlemi, sözü edilen ve kamu düzeni düşüncesiyle korunmuş bulunan 30. madde hükmüne aykırı bulunmaktadır”, Y. 9. HD. 01.11.1962 T. 1962\70 E. 1962\678 K: MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, s. 422.

ücretler işverence kullanılamaz. Bunun gibi ücret kesme cezası ile işçinin devamsızlığı nedeniyle çalışılmayan günlerin ücretlerinin işverence kesilmesi de birbiriyle karıştırılmamalıdır<sup>500</sup>. Öte yandan ücretten yapılan ceza niteliğindeki bu kesintilerin daha sonra işçiye iadesi de söz konusu değildir<sup>501</sup>. Kesilen miktarlar, işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp, harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına, Bakanlıkça belirtilecek, Türkiye de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisine haiz bankalardan birine, kesildikleri tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Ayrıca, İş Kanunu m. 38/3. fıkra hükmü gereğince, her işveren, iş yerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmak zorundadır. Bu hüküm ile işverenin ücretten kestiği cezaların denetime tabi tutulması amaçlanmıştır. Ancak işçi ücretinden ceza kesintisi kurumunun uygulamada çok iyi bilinmemesi nedeniyle, bazı işverenler tarafından yanlış uygulamalarda bulunduğu görülmektedir. Bunların en sık rastlanılanı ise işverenin ücretten ceza karşılığı kestiği miktarların kendinde kalacağını düşünerek ceza kesintisine karşılık gelen paraları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Hesabına yatırmamasıdır. Bunun gibi, herhangi bir toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesine dayanmaksızın yalnızca işverenin iradesi doğrultusunda ücret kesme cezası uygulandığı da sıkça görülmektedir<sup>502</sup>

Öte yandan işverenin 38. madde uyarınca ceza kesintisi yapabileceği ücret, işçinin asıl ücretidir<sup>503</sup>. İşçinin asıl ücreti dışında hak kazanmış olduğu para veya para ile ölçülmesi mümkün başkaca işçilik alacakları işverence ücret kesme cezası nedeniyle bir eksiltmeye tabi tutulamayacaktır<sup>504</sup>.

#### **d. Ücret Kesme Cezası Uygulandığının İşçiye Bildirilmesi Yükümlülüğü**

38. maddenin ikinci fıkrası uyarınca, işçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye, derhal sebepleriyle birlikte bildirilmesi gerekmektedir. Ücret kesme cezasının belirliliği prensibi gereğince işverence yapılması zorunlu olan bu bildirim

<sup>500</sup> Y. 9. HD. 07.03.1994 T. 1993\14776 E. 1994\3260 K: AKYİĞİT, Ercan, İş Kanunu Şerhi, s. 1468–1469.

<sup>501</sup> İZVEREN, Adil\AKI, Erol, s. 242.

<sup>502</sup> KOÇ, Muzaffer, Para Cezaları, s. 90.

<sup>503</sup> ÇENBERCİ, Mustafa, s. 778; Tankut, Centel, Ücret, s. 362; KILIÇOĞLU, Mustafa, s. 388; UÇUM, Mehmet, s. 65; İNCE, Ergun, Ücret, s. 238.

<sup>504</sup> ÇENBERCİ, Mustafa, s. 778.

sayesinde işçiye işverenin yanılması ya da keyfi uygulamaları karşısında itiraz edebilme imkânının sağlanması amaçlanmıştır. Ayrıca işçi böylelikle ücretinden yapılacak kesintiyi kesinti gününden önce bilecek ve durumunu buna göre ayarlayabilecektir<sup>505</sup>. Madde metninde işverence yapılacak kesintilerin işçiye derhal bildirilmesi öngörülmüşse de hükümde bildirim konusunda belirli bir süreye yer verilmemiştir. Bu sebeple buradaki derhal ibaresinin, cezanın kesildiği tarihten itibaren gecikmeksizin ve en makul süre içerisinde bildirilmesi şeklinde anlaşılması gerekmektedir<sup>506</sup>. Bir görüşe göre burada ki bildirim İş. K. m. 109 da belirtildiği gibi yazılı olarak yapılmalıdır<sup>507</sup>. Ancak işverence yapılması gereken bu bildirim şekli konusunda kanunda bir açıklık bulunmamaktadır. Bu sebeple bildirim yazılı olarak yapılması geçerlilik şartı olmayıp, işverenin bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemiş olması sonucunu doğurmaz. Ancak ispat kolaylığı yönünden işçiye yapılacak olan bildirim yazılı olmasında elbette fayda vardır<sup>508</sup>. İşverenin ceza kesintisini işçiye derhal bildirmesi yönündeki hüküm kamu düzeniyle ilgili olduğundan bunun aksinin kararlaştırıldığı sözleşme hükümleri geçersiz olacaktır<sup>509</sup>.

#### **e. Ücretten Yapılan Ceza Kesintilerinin Kullanılması**

İş Kanunu m.38/f 3'e göre; birikmiş bulunan ceza paralarının, nerelere ve ne kadar verileceği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın başkanlığında, işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından kararlaştırılır. Bu kurulun oluşumu ve çalışma esasları, 38. maddeye dayanılarak çıkarılan, "İşçi Ücretlerinde Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik"<sup>510</sup> hükümleri ile belirlenmiş bulunmaktadır. Yönetmelik hükümlerine göre, Çalışma Bakanı'nın başkanlığında, Çalışma Bakanlığı'ndan görevlilerle, en fazla üyeye sahip İşçi Konfederasyonu Yönetim Kurulunca seçilecek iki işçi temsilci ile en fazla üyeye sahip İşveren Konfederasyonu Yönetim Kurulu tarafından seçilecek iki işveren temsilcisinden oluşan kurul (m.5), toplanan para cezalarını, işçilerin mesleki eğitimleri,

<sup>505</sup> ÇENBERCİ, Mustafa, s. 779; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 364; ERKUL, İhsan\ KARACA, Nuray, Gökçek, s. 232.

<sup>506</sup> ÇENBERCİ, Mustafa, s. 779; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 364.

<sup>507</sup> ERKUL, İhsan\ KARACA, Nuray, Gökçek, s. 232, dn. 470.

<sup>508</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 364; EKONOMİ, Münir, s. 168.

<sup>509</sup> KILIÇOĞLU, Mustafa, s. 388.

<sup>510</sup> RG. 05.03.2004, No: 25393.

iş sağlığı ve güvenliği konularında ki eğitimleri ve sosyal hizmetleri amacıyla (m.9) kullanılmak üzere, sendika ve konfederasyonlara, işçilerin mesleki eğitimi, iş sağlığı ve güvenliği konularında veya işçilerin sosyal hizmetlerle ilgili faaliyet gösteren kamu kuruluşlarına yardım niteliğinde verir(m.10).

#### **f. İşverenin cret Kesme Cezasına Yönelik Düzenlemelere Aykırılığı**

İşverenin işçiye İş K. m. 38 de belirtilen esaslara aykırı olarak, iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesinde belirtilmeyen bir nedenden ötürü veya yasa ile belirtilen miktarın üstünde ücret kesme cezası vermesi halinde, işveren öncelikle ücretten yasaya aykırı olarak kestiği oran nişpetinde ücret ödeme borcunu yerine getirmemiş sayılacağından ücret ödeme borcuna aykırılıktan doğan yaptırımlarla karşılaşacaktır<sup>511</sup>.

Öte yandan İş. K. m. 38 in emredici niteliği karşısında, yasa ile belirlenmiş esaslara aykırı olarak yapılacak iş sözleşmeleri ya da toplu iş sözleşmeleri de geçersiz olacak ve yasaya aykırı bu tür hükümlerin yerini yasal düzenlemeler alacaktır<sup>512</sup>.

İşverence haksız ya da yasal sınırları aşacak nitelikte verilen ücret kesme cezaları karşısında işçinin dava açarak haksız cezanın iptalini ya da indirilmesini talep etme hakkı da bulunmaktadır. Bu durumda yargılama sonucunda cezanın tamamen kaldırılması ya da yasal sınırlara indirilmesi söz konusu olabilecektir<sup>513</sup>. Haksız cezanın ücretten kesilmiş olması halinde de işçi dava yoluyla kesilen bu miktarın kendisine iadesini talep edecektir. Burada işveren tarafından kesilen paranın çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına bankaya yatırılmış olması halinde işçinin davasını hem işverene hem de anılan bakanlığa yöneltmesi gerekmektedir<sup>514</sup>.

Ayrıca İş Kanununun da yasaya aykırı olarak ücret kesme cezası uygulayan işveren hakkında para cezası verilmesi de öngörülmek suretiyle işçinin ücretinin işverenin keyfi işlemlerine karşı korunması bakımından yargı denetiminin sağlanması amaçlanmıştır.

<sup>511</sup> CENTEL, Tankut, cret, s. 365.

<sup>512</sup> ÇENBERCİ, Mustafa, s. 777.

<sup>513</sup> İL, şahin, İş Kanunu şerhi, s. 2444; İNCE, Ergun, cret, s. 328.

<sup>514</sup> ÇENBERCİ, Mustafa, s. 778–779.

Buna göre işveren, hizmet akdi veya toplu iş sözleşmesinde gösterilen sebepler dışında işçiye ücret kesinti cezası vermesi veya kesilen bu paraları süresinde bankaya yatırmaması halinde, İş Kanunu m.102/b de öngörülen para cezası ile cezalandırılacaktır. Öte yandan, 1475 Sayılı Yasa'nın 99. maddesinde sadece bu yasanın 32. maddesinde (4857 Say. İş K. m. 38) belirtilen sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veren işveren açısından para cezası verilmesi öngörülmüşken 4857 sayılı Yasa'nın 102\b fıkrasına eklenen düzenleme ile yaptığı ücret kesintisinin sebebini ve hesabını bildirmeyen işverene de para cezası verileceği hüküm altına alınmıştır.

### **g. Deniz İş Kanunu Bakımından Ücret Kesme Cezası**

Deniz İş Kanunu'nun 38. maddesinde de işverenin gemi adamının ücretinden yapacağı ceza kesintisi ile ilgili olarak İş K. m. 38' e paralel bir düzenleme yer almaktadır. Den. İş K. m. 38' e göre, "İşveren veya işveren vekili toplu iş sözleşmesi ve hizmet akitlerinde gösterilmiş olan sebepler dışında gemi adamına ücret kesintisi cezası uygulayamaz. Gemi adamı ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin gemi adamına hemen sebepleriyle bildirilmesi gerekir. Gemi adamı ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda üç gündelikten fazla olamaz. Gemi adamlarından kesilen ücret kesimi cezaları hakkında İş Kanununun aynı konuya ilişkin diğer hükümleri uygulanır". Deniz İş Kanunun da işverenin gemi adamının ücretinden bir ayda yapabileceği en fazla kesinti 4857 Sayılı İş Kanununda farklı olarak iki yerine üç gündelik olarak düzenlenmiştir. Esasen 4857 Sayılı Yasanın yürürlüğe girmesinden önce 1475 Sayılı İş Kanunun da da bu sınır Deniz İş Kanunun da olduğu gibi üç gündelik olarak düzenlenmiştir. Bunun dışında madde metninde İş Kanunu'na yapılan atıf nedeniyle gemi adamının ücretinden yapılacak ceza kesintileri ile ilgili olarak Deniz İş Kanunun da düzenlenmemiş diğer hususlarda İş Kanununun 38. maddesi uygulama alanı bulacaktır.

Deniz İş Kanununda da, işverence bu kanunun 38. maddesine aykırı olarak verilen ücret kesme cezaları açısından para cezası uygulanacağı öngörülmüştür. Den. İş K. m. 53\ a fıkrasında yer alan düzenleme ile gemi adamı ücretlerinden 38. maddede gösterilen esaslar dışında para cezası uygulayan işveren veya işveren vekili hakkında idari para



cezası verileceği hükme bağlanmıştır. Bu hükümde İş K. m. 102\b den farklı olarak genel bir ifadeyle, işverence 38. maddede gösterilen esaslara aykırı olarak verilen ücret kesme cezasından bahsedilmiştir. Bunun gibi Den. İş K. m. 38 de de İş Kanunu'nun konu ile ilgili 38. maddesine atıf yapılmıştır. Buna göre, sözleşmede belirtilen nedenler dışında ücret kesme cezası uygulayan, kesintileri gemi adamına bildirmeyen, bir ay içerisinde üç gündelik tutarından fazla kesinti yapan ve yapmış olduğu kesintileri bir ay içerisinde banka hesabına yatırmayan işveren veya işveren vekili hakkında 53. maddede öngörülen idari para cezası uygulanacaktır.

## 5. Ücretten İndirim Yapılamaması

İş sözleşmesi kurulurken taraflarca belirlenmiş bulunan ücret hadlerinin sözleşmenin devamı sırasında da korunması ve işçinin ücretine yönelik olarak işverenin tek taraflı uygulamalarına karşı güvence sağlanması bakımından İş Kanunu ile ücretin indirilmezliği esası benimsenmiştir<sup>515</sup>. Zira işverenin kanunla belirlenmiş bulunan sorumluluklarını yerine getirirken, bu sorumlulukların külfetini işçiye yükleyerek işçi ücretinden indirim yapma yoluna gitmesinin engellenmesi İş Kanunu'nun işçiye sağladığı sosyal himayenin doğal bir sonucudur.

Ücretten indirim yapılamaması esası İş Kanunu'nun 62. maddesinde, “Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle, ya da bu kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz” şeklinde düzenlenmiştir. İş Kanunumuzda ücretten indirim yapılamaması ile ilgili esasa 62. maddeden başka 74. maddede de yer verilmiştir. Kanununun, analık halinde çalışma ve süt iznine ilişkin 74. maddesinin 4. fıkrasına göre, hekim raporu ile gerekli görülmüş ise, hamile kadın işçinin sağlığına uygun daha hafif bir işte çalıştırılması mümkün olup, çalıştırıldığı takdirde, ücretinden bir indirim yapılamaz. Deniz İş Kanunu m. 48 ile Basın İş Kanunu m. 25'te de gemi adamları ile gazeteciler bakımından da işverence ücretin indirilemeyeceğine yönelik düzenlemelere yer verilmiştir. Ücretin indirilmezliği, Den.

---

<sup>515</sup> TURAN, Kamil, s. 102.

İş. K. m. 48 de, “Bu kanunun uygulanması sonucu olarak işverene düşen yükümlülükler, gemi adamlarının ücret ve sair haklarının daha aşağı hadlere indirilmesine sebep tutulamaz”, Bas. İş K. m. 25 de ise “Bu Kanunun uygulanması neticesi olarak işverene terettüp eden vecibeler, gazetecilerin ücret ve sair haklarının daha aşağı hadlere indirilmesine sebep tutulamaz” şeklinde ki düzenlemelerle yer bulmuştur.

Öte yandan İş Hukuku mevzuatımızda ücretin indirilememesi esasına, başka bir takım özel yasalarda da rastlanır. Bunlardan 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu m. 127’ye göre, işveren sosyal sigortalar için kendisine düşen yükümlerden ve diğer masraflardan dolayı sigortalıların ücretlerinden indirim yapamayacaktır. Aynı esasa 506 Sayılı Kanunu yürürlükten kaldıran 5510 Sayılı Kanunun 98. maddesinde de yer verilerek, “İşveren, sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası için kendisine düşen yükümlülükler nedeniyle, sigortalıların ücretlerinden kesinti yapamaz” denmiştir. Bunun gibi 6301 Sayılı Öğle Dinlenmesi Kanunu m. 5’ e göre, “Bu kanun hükümlerinin tatbiki, müstahdem ve işçi kazançlarının ve bu kesimlere ait sair hakların daha aşağı hadlere indirilmesi için sebep tutulamaz”. Ayrıca, Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin<sup>516</sup> 6. maddesi, Yüzdelere Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmeliğin<sup>517</sup> 11. maddesi, Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin<sup>518</sup> 8. maddesi ve Özürlü Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmeliğin<sup>519</sup> 8. maddesinde de benzer şekilde, bu yönetmeliklerin uygulanması bakımından işverence ücrette indirim yapılamayacağı esasına yer verilmiştir.

İş Kanunu 62. madde hükmüne göre, işin türü ne olursa olsun işçinin ücretinde, yasayla çalışma sürelerinin azaltılması veya yasa gereğince işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi ya da işverence herhangi bir kanun hükmünün uygulanması nedeniyle indirime gidilemeyecektir. Buna göre hukukumuzda azami 45

---

<sup>516</sup> RG. 07.04.2004, No: 25426.

<sup>517</sup> RG. 28.02.2004, No: 25387.

<sup>518</sup> RG. 14.07.2004, No: 25522.

<sup>519</sup> RG. 24.03.2004, No: 25412.

saat olan haftalık iş süresi yasayla örneğin 40 saate indirilirse, işveren bu değişikliğe dayanarak, işçilerin daha az çalışacakları gerekçesiyle ücretlerinde indirim yapamayacaktır. Ancak haftada 45 saat çalışılan bir iş yerinde, örneğin haftada 30 saat çalışmak üzere, ücreti buna göre baştan belirlenerek işe alınan bir işçi daha sonradan kendisine 45 saatlik ücret ödenmesini talep edemeyecektir<sup>520</sup>. İşveren, İş Kanununu ile işçiye tanınmış bulunan yıllık ücretli izin hakkı gibi yasal izinlerin işçilere kullandırılması sebebiyle de çalışılmayan günlere ilişkin işçi ücretlerini azaltamaz. Bunun gibi İş Kanunu gereğince, işverence alınması zorunlu bulunan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri nedeniyle yapılan masraflar sebebiyle de maliyetleri düşürerek rekabet gücünü artırmak gibi gerekçelerle işçi ücretlerinde indirim yapılamayacaktır<sup>521</sup>.

62. maddenin, taraflarca kararlaştırılmış ücretin sözleşmenin devamı sırasında da korunmasına yönelik amacı göz önünde bulundurulduğunda, yalnızca çalışma sürelerinin kanunla düşürülmesi ya da yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi halinde değil, işverenin tek taraflı olarak çalışma süresini düşürmesi halinde de ücretten indirim yapılamayacağı kabul edilmelidir<sup>522</sup>. İşverenin işçinin onayını almaksızın tek taraflı olarak çalışma sürelerini değiştirerek ücrette indirim yapma yoluna gitmesi halinde işçinin İş K. m. 24\II, d uyarınca ücretinin kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak ödenmemiş olmasından dolayı sözleşmeyi haklı nedenle fesih imkânı doğacaktır<sup>523</sup>. Bununla beraber işçi, değişiklikten önceki ücreti ile değişiklikten sonraki ücreti arasında ki farkın işverence ödenmesini talep etme hakkına da sahiptir<sup>524</sup>. Aynı zamanda işçi, işverence ücretinde indirime gidilmesi halinde İş K. m. 34 de düzenlenmiş bulunan çalışmaktan kaçınma hakkını da kullanabilecektir<sup>525</sup>.

<sup>520</sup> ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, s. 1152–1153; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 309; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, s. 424.

<sup>521</sup> DEMİR, Fevzi, Sorular, s. 216.

<sup>522</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, s. 424; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 309–310; DEMİR, Fevzi, Sorular, s. 216; İNCE, Ergun, Ücret, s. 240.

<sup>523</sup> DEMİR, Fevzi, Sorular, s. 216; ÖZDEMİR, Cumhuriyet, Sinan, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İşveren İşçisinin Ücretini Azaltabilir mi? Yaklaşım Dergisi, Ekim 2004, s. 254.

Y. 9. HD. 08.03.1988 T. 1988\88 E. 1988\550 K: İNCE, Ergun, Ücret, s. 241

<sup>524</sup> Y. 9. HD. 25.11.1974 T. 1974\9376 E. 1974\25806 K: İNCE, Ergun, Ücret, s. 240.

<sup>525</sup> Odaman, Serkan, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Kabulü Sonrasında Yargıtay Kararları Işığında İşçinin Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta Israr Etmesi ve Hukuki Sonuçları, TÜHİS, Cilt 19, Sayı 1–2, Ağustos-Kasım 2004, Bölüm 5, (Kısaca: Görev), s. 88.

İş Kanunu m. 62 hükmünün sözüne bakıldığında, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile çalışma koşullarının değiştirilmesi sebebiyle ücretin indirilmesinin mümkün olduğu anlaşılacaktır<sup>526</sup>. Zira taraflar anlaşarak ücreti her zaman artırabilecekleri gibi yine anlaşarak ücrette indirim yapmakta da serbesttirler<sup>527</sup>. Nitekim işverenin işlerinin bozulması ve para sıkıntısı içerisinde olması halinde işçilerin işten çıkarılmalarını önlemek ya da işyerinin kapatılmasını engellemek adına işverenle anlaşip ücretlerinden indirim yapılmasını kabul etmeleri sık rastlanan bir durumdur<sup>528</sup>. Bu bağlamda İş. K. m. 62 iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile çalışma koşullarının değiştirilmesi nedeniyle ücretten indirim yapılması durumunda uygulanmayacaktır. Tarafların çalışma koşullarına yönelik yaptıkları değişiklik yalnızca çalışma saatlerinin düşürülmesine yönelik olmayabilir. Yargıtay'da bir kararında, işçinin görmekte olduğu işten daha hafif bir işi yapmak için yeni bir iş sözleşmesi yapmış olması halinde ücretinin işin niteliğine göre değişmiş olduğunu kabul ederek, işçinin eski ücretini isteyemeyeceği şeklinde hüküm tesis etmiştir<sup>529</sup>. Ancak Yargıtay başka bir kararında bize göre de isabetli olarak,

---

<sup>526</sup> EYRENCİ, Öner, Ücret, s. 150; ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, s. 153; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, s. 424; EYRENCİ, Öner\TAŞKENT, Savaş\ULUCAN, Devrim, s. 142; GÜLER, Mikdat, Ücretin Belirlenmesi, s. 120; “Dava, işçilik alacaklarının tahsili talebidir. Davacı işçiye C kadrosuna geçirildiği tarih sonrasında toplu iş sözleşmesinde öngördüğü biçimde ücretinin ödenmesi yerindedir. Bu tarihten sonra da davacının anılan toplu iş sözleşmelerinde öngörülen ve davalının B kadrosu olarak tarif edilen diğer işçilerine sağlanan haklardan yararlanması mümkün değildir. Mahkemece, gerekirse bilirkişiden ek rapor alınarak, davacı işçinin C kadrosuna geçirildiği tarih sonrası için toplu iş sözleşmesinde bu kadro için öngörülen ücretin ödenmesi gerektiği dikkate alınarak hesaplama yapılması ve buna göre sonuca gidilmesi gerekir”, Y.9. HD. 21.06.2005 T. 2005\12764 E. 2005\22278 K: Kazancı İçtihat Bankası, www.kazanci.com; Yargıtay'ın katılmadığımız bir kararına göre, usta unvanına sahip olmamasına rağmen fiilen ustalık işini yapmış olsa bile, işçi, ustalar için öngörülen ücretin kendisine verilmesini isteyemez. Y. 9. HD. 31.3.1993 T. 1993\9-21 E. 1993\129 K: Tekstil İşveren Dergisi, Ocak-Şubat 1994.

<sup>527</sup> Y. 9. HD. 21.03.2002 T. 2001\19469 E. 2002\4655 K: Legal İHD. 2004\1, s. 249-250; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, s. 424; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 309-310; KORKUSUZ, Refik M, İşçilik Alacakları, s. 113-114.

<sup>528</sup> İNCE, Ergun, Ücret, s. 240.

<sup>529</sup> Y. 9. HD. 22.12.1980 T. 1980\14241 E. 1980\13925 K: İNCE, Ergun, Ücret, s. 240; Y. 9. HD. 05.03.1987 T. 1987\2175 E. 1987\2649 K: Kamu-İş Dergisi, Temmuz 1987, s. 49-50; Ayrıca Yargıtay'ın bir kararına göre, vasıflı işçi olarak çalışmakta iken bu işe gerek kalmaması üzerine düz işçi olarak çalışması teklif edilen işçinin aynı durumdaki arkadaşlarının bu teklifi kabulle sözleşme imza edip çalışmaya devam etmelerinin işçinin rızası dışında iş şartlarının başkalaşması olmayıp yeni koşullarla oluşmuş bir iş akdi ilişki olduğu belirtilerek çalışmaya devam eden davacı işçinin davasının reddi gerekmektedir. Y. 9. HD. 23.11.1983 T. 1983\7967 E. 1983\9605 K: ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, s. 154.

işçinin sağlık sebepleri yüzünden daha hafif bir işe nakledilmesi halinde ücretinde bir indirimle gidilemeyeceğini ifade etmiştir<sup>530</sup>.

Öte yandan 4857 Sayılı Kanun'un 22. maddesi ile getirilen yeni bir düzenlemeye göre, işverene belirli koşullarda iş sözleşmesini veya bu sözleşmenin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulaması ile oluşan çalışma şartlarında işçiye yazılı olarak bildirimde bulunması şartıyla esaslı değişiklik yapma yetkisi tanınmıştır. Ancak bunun için işçinin değişiklik önerisini kabul ettiğini altı iş günü içerisinde yazılı olarak işverene bildirmesi gerekmektedir. Aynı madde ile tarafların aralarında anlaşmak suretiyle çalışma koşullarında her zaman değişiklik yapabilecekleri de hükme bağlanmıştır. Buna göre, işverenin herhangi bir nedenle işçinin onayını almaksızın tek taraflı olarak ücrette indirim yapma yoluna gitmesi halinde İş K. m. 22 de düzenlenen değişiklik feshi hükümlerinin uygulanması da söz konusu olabilecektir<sup>531</sup>.

İndirim yapılamayacak ücretin asıl ücret mi yoksa geniş anlamda ücret mi olduğu konusunda yasa metninde bir açıklık bulunmadığından doktrinde konuyla ilgili farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bir kısım yazar tarafından madde 62 anlamındaki ücretin, dar anlamda ele alınmaması ve asıl ücretin yanı sıra ücret eklerinin de belirtilen korumadan yararlandırılması gerekmektedir. Bize göre de isabetli olan bu görüşe göre, aksinin kabulü halinde işveren, ücret eklerinde eksiltme yapma yoluna giderek ücretten indirim yapma amacına erişmiş olacaktır. Bu sonuç ise, İş Kanunu m. 62 ile korunmak istenen amaca ters düşer. Zira madde metninde işverence “her ne şekilde olursa olsun” indirim yapılamayacağı belirtilmiştir. Yan ödeme uygulamasının asıl ücreti aştığı durumlarda, ücretin indirilmezliği ilkesinin kapsamını geniş tutmakta fayda vardır<sup>532</sup>. Karşıt görüşe göre ise madde 62 de kastedilen ücret işçinin asıl ücretidir<sup>533</sup>. Yargıtay da ikinci görüş

<sup>530</sup> Y. 9. HD. 22.12.1980 T. 1980\1241 E. 1980\13925 K: EYRENCİ, Öner, Ücret, s. 150; Y. 9. HD. 08.02.1993 T. 1992\15222 E. 1993\1368 K: DEMİR, Fevzi, Sorular, s. 217.

<sup>531</sup> SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 310.

<sup>532</sup> CENTEL, Tankut, İş Hukuku, s. 159; Aynı yazar, Ücret, s. 368.

<sup>533</sup> DEMİR, Fevzi, Sorularla İş Hukuku, s. 217; KORKUSUZ, M. Refik, İşçilik Alacakları, s. 114.

doğrultusunda, indirim yapılamayacağı kuralının, asıl ücretle sınırlı olduğunu ifade etmiştir<sup>534</sup>.

Madde 62 de düzenlenen ücretten indirim yapılamaması esasına aykırı davranan işveren veya işveren vekili açısından 1475 Sayılı Yasanın 99. maddesi ile para cezası öngörülmüşken, 4857 Sayılı Yasada bu hükme aykırılık, herhangi bir cezai müeyyideye bağlanmamıştır. Ancak bize göre, İş Kanunu'nun "ücret ile ilgili hükümlere aykırılık" başlıklı 102. maddesinde her ne kadar 62. maddeye aykırılıktan ayrıca söz edilmemişse de, işveren bu hükme aykırı davranmakla, işçinin ücretini süresi içinde ve gerektiği şekilde ödememiş olacağından bu maddenin a fıkrası kapsamında para cezası ile cezalandırılması gerektiği kabul edilmelidir. Buna karşılık Basın İş Kanunu'nun 30. maddesi ile bu kanunun 25. maddesine aykırı olarak gazetecinin ücretinde indirim yapan işveren hakkında ağır para cezası uygulanacağı öngörülmüştür.

4857 Sayılı Kanunun kabulünden önceki dönemde 1475 sayılı iş kanununun 31. maddesi ile işverene işçinin ileride vereceği muhtemel zararları karşılamak üzere ücretin belirli bir bölümünü alıkoyma yetkisi tanınmıştır. 1475 Sayılı İş K. m. 31'e göre, işverenin tazminat karşılığı işçi ücretlerinden alıkoyacağı miktar, on haftada eşit taksitlerle kesilmek üzere işçinin on günlük ücreti tutarından fazla olamaz. İşveren işçi ücretlerinden alıkoyduğu bu paraları en çok üç ay içinde, ulusal bir bankaya yatırmak zorundadır. Zarar karşılığı kesilen paralar, bunların faiz ve diğer gelirleri işçiye ait olur, yani zarar gerçekleşmediği sürece, işverenin bu tazminat kesintileri üzerinde herhangi bir hak iddia etmesi söz konusu değildir<sup>535</sup>. 1475 Sayılı Kanunun 31. maddesi ile düzenlenen ücretten zarar karşılığı kesintiye, 4857 Sayılı İş Kanununda yer verilmemiştir. 4857 Sayılı Kanunda bu yolda bir düzenleme yapılmadığından artık ücretten zarar karşılığı kesinti yapılamayacaktır. Kanaatimce, esasen işçinin, işverene ileride vermesi muhtemel ama henüz gerçekleşmemiş zararlardan dolayı ücretinden

---

<sup>534</sup> Yargıtay'a göre, toplu iş sözleşmesinde öngörülen sanat ağırlığı ücreti gibi ücretler işin niteliğine göre yapılan ödemelerden sayılacağından İş k. m. 60 (62) kapsamında değerlendirilemez, Y. 9. HD. 05.10.1990 T. E. 1990\6480, K: 1990\9897; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, s. 423; Y. 9. HD. 17.12.1990 T. 1990\13771 E. 1990\13912 K; Y. 9. HD. 01.04.1991 T. 1990\13699 E. 1991\6898 K: DEMİR, Fevzi, Sorular, s. 217; Y. 9. HD. 29.01.1996 T. 1995\26217 E. 1996\893 K: TÜHİS. Şubat 1996, s. 34.

<sup>535</sup> İZVEREN, Adil\AKI, Erol, s. 241; ESENER, Turhan, s. 182; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, s. 228.

kesinti yapılmasını sağlayan böyle bir düzenlemeye, yeni kanunda yer verilmemiş olması, zaten kısıtlı bir ücretle yaşamını idame ettiren işçinin ücretini birde kesintilere uğratarak almasının önlenmesi bakımından yerinde olmuştur. Bununla beraber işverenin, İş K. m. 24\II, h bendi uyarınca, işçinin kendi isteği ve savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi ve işverenin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması halinde iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı bulunmaktadır.

Öte yandan Deniz İş Kanununun da 1475 Sayılı Yasanın döneminde var olan ücretten zarar karşılığı kesinti halen varlığını korumaktadır. Deniz İş Kanununun 1475 Sayılı İş K. m. 31' deki düzenlemeye paralel 39. maddesi uyarınca, "Hizmet akitlerinde işveren veya işveren vekilinin tazminat karşılığı olarak gemi adamı ücretlerinden geçici olarak alıkoyacağı miktar on haftada eşit taksitlerle kesilmek üzere gemi adamının on günlük ücret tutarından fazla olamaz. Tazminat karşılığı bu kesintiler, bütün iş süresi içindir ve bundan bir miktar mahsup edilince yeniden aynı esaslar dairesinde kesinti yapılabilir. Tazminat kesintileri, mahsup yapılmasını gerektirecek bir zarar yapılmadan işten ayrılma hallerinde gemi adamına kesintisiz olarak geri verilir. Tazminat karşılığı geçici olarak alıkonulan paradan, mahsup yapılması gerektiği zaman gemi adamı isterse işveren kendisine mahsubun hangi esaslara göre yapıldığını anlatmak ve buna ait hesaplarla fatura ve başka belgeleri göstermek zorundadır. Tazminat karşılığı olarak alıkonulan paradan ancak o gemi adamı tarafından yapılan zarar için mahsup yapılır. Tazminat kesintileri milli bankalardan birisine en geç üç ay içinde yatırılır. Banka faizleriyle diğer gelirleri işçilere iadesine kesinti ile birlikte ödenir".

## **6. Kamu İşlerinde Çalışanların Ücretlerinin Korunması**

### **a. Genel Olarak**

Genel ve katma bütçeli daireler, mahalli idareler, kamu iktisadi teşebbüsleri ve özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar her türlü inşaat işlerini müteahhitlere ihale etmekte ve bu işler müteahhitlerce anılan kamu kuruluşları ile aralarında kurulan istisna akdi uyarınca yapılmaktadır. Bu bağlamda konumuz açısından anılan kamu kuruluşlarınca işin müteahhide ihale edilmesiyle birlikte müteahhidin işçilerinin, hatta müteahhidin bu işlerde bir alt işveren çalıştırması halinde bu alt işverene bağlı olarak çalışan işçilerin ücret haklarının korunması sorunu gündeme gelecektir. Bu sebeple hem Uluslar arası sözleşmelerde hem de hukukumuzda ki çeşitli düzenlemelerle kamuya ait işlerde çalışan işçilerin ücretlerinin güvenceye kavuşturulması bakımından ihale makamlarına sorumluluk yükleyici nitelikte bir takım tedbirlere yer verilmiştir. Bu tedbirleri genel olarak, bu işlerde çalışan işçilerin ücretlerinin belli bir düzeyin altına düşmemesine, ücretin zamanında ödenmesine ve müteahhitlerin hak, alacak ve varlıklar üzerinde bir takım kısıtlamalara gidilmesi şeklinde tasniflendirmek mümkündür. Anılan tedbirlerle işçinin ücret hakkının bir nevi oto kontrol mekanizmasıyla korunması hedeflenmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunumuzda, işverenin konu ile ilgili sorumluluklarına yönelik düzenlemelere 2. ve 36. maddelerde rastlanmaktadır. 2. maddenin 6. fıkrasında, alt işverenin (taşeronun) kendi işçilerine karşı, İş Kanunundan, iş akdinden veya taraf olduğu toplu iş sözleşmelerinden doğan yükümlülüklerinden, asıl işverenin de alt işverenle birlikte müteselsil olarak sorumlu olduğu esasına yer verilme suretiyle işverenin alt işverenin işçilerine karşı genel anlamda sorumluluğuna işaret edilmiştir. 2. maddenin 7. fıkrası ise “Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez” şeklindedir. Bu fıkra ile de işverence bazı mali



yükümlülüklerden kurtulmak maksadıyla yapılabilecek muvazaalı işlemlerin önüne geçilmek ve işçilerin hakları koruma altına alınmak istenmiştir.

Ancak 2. maddeye 01.07.2006 tarihli 5538 Sayılı Kanun'un 18. maddesi ile eklenen ek fıkroda "Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu veya diğer kanun hükümleri çerçevesinde, hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince, yüklenici aracılığıyla çalıştırılanlar, bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak, bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait işyerlerinin kadro veya pozisyonlarında çalışanlar için toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre belirlenen her türlü malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanmaya, hak kazanamazlar" denmiştir. Esasen İş Kanunu'nun 2. maddesine eklenen bu ek fıkra ile güdülen amaç özel sektör işverenleri için aynı maddenin 6. fıkrasında öngörülen sorumlulukların ve 7. fıkroda öngörülen sınırlamaların kamu işverenleri açısından ortadan kaldırılmasıdır. Buna göre kanuna ve kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan ve dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda alt işverenin işçileri bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak adı geçen işverenlerden 6. fıkraya dayanarak herhangi bir talepte bulunamayacaklardır. 2. maddeye 5538 Sayılı Yasa ile eklenen bu ek fıkra öğretide kamu işverenleri ile özel sektör işverenleri arasında ayrımcılığa ve haksız rekabete yol açması ve Anayasa da öngörülen eşitlik ilkesini ihlal edici nitelikte olması nedenleriyle haklı olarak eleştirilmiştir<sup>536</sup>.

İş Kanununun 36. maddesinde ise, bazı müteahhit ve taşeronların işçilerinin ücretlerinin bir kısmını güvence altına alan farklı bir düzenlemeye yer verilmiştir. Sözü geçen maddenin ilk fıkrasına göre, "Genel ve Katma bütçeli dairelerle, mahalli idareler veya Kamu İktisadi Teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar, asıl işverenler asıl müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden

---

<sup>536</sup> EKMEKÇİ, Ömer; Kamu İşverenin Özel Sektör İşvereni Karşısında Kayırılması ve Anayasa'nın Eşitlik İlkesinin İhlaline Yönelik Çabalar, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2006\12, (Kısaca: Kamu İşvereni), s. 1174 vd.

müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen varsa, müteahhitten veya taşerondan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hak edişlerinden öderler”.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 36. maddesinin gerekçesinde, kamu makamlarının, ücreti istihkaklardan kesme yükümlülüğüne ilişkin 1475 Sayılı Kanunun 29. maddesinin aynen korunduğu belirtilmiştir. 1475 Sayılı İş Kanunu'nun konuyla ilgili 29. maddesine ilişkin gerekçesi ise şu şekilde açıklanmıştır, “resmi veya gayri resmi kurumlar tarafından müteahhide verilen inşaat ve onarım işlerinde çalışan işçilerin ücretleri, bazı hallerde müteahhitler tarafından, çeşitli sebeplerle ödenmemektedir. Bu gibi hallerde müteahhitler tarafından idareye bir murakabe hakkı tanımak ve aynı zamanda ihale makamına, bu ücretlerin ödenmesini sağlamak bakımından bir sorumluluk yüklemek ve bu suretle tehlikeye düşen ücret haklarını korumak için bu madde ile yeni bazı hükümler getirilmiştir”<sup>537</sup>.

Kamu makamlarının yükümlülük ve yetkilerini düzenleyen 36. maddenin temelini ve bazı uygulama esaslarını, Türkiye tarafından 14.12.1960 tarihinde ve 161 sayılı kanunla onaylanmış bulunan, ILO' nun 1949 yılındaki Cenevre Konferansında kabul edilen, “Bir Amme Makamı Tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartlarına Müteallik” 94 sayılı sözleşmesi oluşturmaktadır<sup>538</sup>. 94 Sayılı Sözleşme'nin 1. maddesi uyarınca, bu sözleşme hükümleri bir kamu kurumu tarafından işçi çalıştıran yükleniciler aracılığı ile yaptırılacak bayındırlık işlerinin yapılması, tadili, tamiri veya yıkımı, kullanılacak malzemenin imali, takılması, işlenmesi veya nakli işlerinde uygulanacak ve yetkili makam bu sözleşme hükümlerinin anılan işlere uygulanmasını sağlamak üzere gereken önlemleri alacaktır.

94 Sayılı Sözleşme'de öngörülen esasların iç hukukumuzda eksiksiz olarak uygulanmasını sağlamak amacıyla ihale mevzuatında da birtakım düzenlemeler yapılmış ve 1988 yılında “Kamu Kuruluşlarında Yaptırılacak İşlerde, İşçilerin Çalışma Şartları İle İlgili Genel Esaslar” başlıklı 88/13168 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı

<sup>537</sup> SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 306.

<sup>538</sup> RG. 21.12.1960, No: 10686. Ayrıca bkz, CENTEL, Tankut, ILO, s. 237–248.

yürürlüğe konmuştur<sup>539</sup>. Bunun gibi, 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 53. maddesine dayanılarak çıkarılmış bulunan Kamu İhaleleri Uygulama Yönetmeliği'nin eki niteliğinde ki Yapım İşleri Genel Şartnamesinde de<sup>540</sup> 94 Sayılı Sözleşmeye paralel olarak müteahhit tarafından çalıştırılan işçilerin ücret hakkını koruyucu birtakım önlemlere yer verilmiştir.

## **b. Kamu İşlerinde Çalışan İşçilerin Ücret Haklarına İlişkin Güvenceler**

### **(1) Aynı Nitelikte İş İçin Tespit Edilenden Daha Düşük Ücret Ödenememesi**

94 Sayılı Sözleşmenin 2. maddesi uyarınca, bu sözleşme kapsamına giren mukaveleler, ilgili işçilere işin yapıldığı aynı bölgedeki ilgili iş kolu veya sanayide aynı mahiyetteki iş için toplu sözleşme, hakem kararı veya milli mevzuatla tespit edilmiş ücretlerden daha az elverişli olmayan ücretleri garanti edecektir. İlgili maddenin 2. fıkrasına göre, işçilerin ücretleri işin yapıldığı bölgede aynı mahiyette iş için sözü edilen bir düzenlemenin bulunmaması halinde, benzeri en yakın bölgedeki ilgili iş kolu ve sanayide aynı mahiyetteki iş için toplu sözleşme, hakem kararı veya milli mevzuat yoluyla tespit edilen ücretlerden veya müteahhidin iş yaptığı iş kolu veya sanayiye mensup olan başkaca işverenlerce riayet edilen genel ücret seviyesinden daha düşük olamayacaktır.

94 Sayılı Sözleşmenin 2. madde hükmünde bahsi geçen güvenceye, İş Kanunu'nun konuyla ilgili 36. maddesinde yer verilmemiştir. Ancak Esasların 94 sayılı sözleşmenin 2. maddesine uygun olarak düzenlenen 2. maddesi uyarınca, müteahhit çalıştırdığı işçilerin, işin dâhil olduğu iş kolunda veya meslekte aynı tipteki iş için toplu iş sözleşmesi veya mevzuatta kabul edilenlerden daha aşağı olmayacak şartlarda çalışmalarını ve ücret almalarını sağlayacaktır (m. 2/b). Bunun gibi Yapım İşleri Genel Şartnamesinin “Çalışanların Hakları ve Çalışma Şartları” başlıklı 35. maddesinin 13. fıkrasında da 94 Sayılı Sözleşme ile Esasların 2. maddesinde yer verilen ücret güvencesine ilişkin düzenlemeye aynen yer verilmiştir<sup>541</sup>.

<sup>539</sup> RG. 01.11.1988, No: 19976. Kısaca, “Esaslar” olarak anılacaktır.

<sup>540</sup> RG. 11.9.2003, No: 25226. Kısaca, “Şartname” olarak anılacaktır.

<sup>541</sup> Ancak Yargıtay bir kararında, 94 Sayılı Sözleşmenin uygulanabilmesi için onay işleminin yeterli olmadığını, iç hukukta buna uygun düzenleme yapılması gerektiğini öne sürerek İş Kanununda alt işveren işçilerine ödenecek ücretler konusunda bir ayrıcalığa yer verilmemiş olduğunu ve bu Sözleşmenin

Gerek 94 Sayılı Sözleşme gerekse iş hukuk mevzuatımızda ki anılan düzenlemeler karşısında, müteahhidin işçilerine İş K. m. 39 da düzenlenen esaslar çerçevesinde asgari ücret düzeyinde ödeme yapması halinde, belirtilen düzenlemelerde ki yükümlülüklerini yerine getirmiş sayılıp sayılmayacağı tartışmaya açık bir konudur. Ancak İş K. m. 39 ile işverene yüklenen asgari ücret ödeme yükümlülüğünün, yapılan işin ve işçinin niteliği önemli olmaksızın iş sözleşmesi ile çalışan tüm işçiler için söz konusu olduğu düşünülürse, 94 sayılı Sözleşmenin, Esasların ve Şartnamenin işin ve işçinin niteliğine ilişkin bu özel düzenlemesi karşısında, işverenin sadece asgari ücret ödemekle, söz konusu sorumluluğunun sona ermeyeceği sonucuna varılacaktır<sup>542</sup>.

Öte yandan bahsettiğimiz yasal düzenlemelerin kapsamına giren işlerde çalışan işçilerin tabi oldukları bir toplu iş sözleşmesinin bulunması halinde, belirli bir ücret seviyesinin garanti edilmesi bakımından yine de 94 Sayılı Sözleşme, Esaslar ve Şartname de öngörülen kriterlere işverence uyulmasının zorunlu olup olmadığı da başka bir sorundur. Bura da anılan düzenlemelerin amacından yola çıkılarak bir sonuca varmak gerekir. Zira bu düzenlemelerle esasen herhangi bir sendikaya ve dolayısıyla toplu iş sözleşmesine taraf olmayan işçilerin çalıştıkları iş kolunda normal şartlarda bir toplu iş sözleşmesi ile sağlanan haklardan yararlandırılmaları amaçlanmıştır. İlgili düzenlemelerle hedeflenenin toplu iş ilişkilerine değil ferdi iş ilişkisine müdahale etmek olduğu açıktır. Buna göre toplu iş sözleşmesi kapsamında ki işçiler bakımından 94 Sayılı Sözleşme, Esaslar ve Şartname hükümlerinin uygulama alanı bulunmadığı kabul edilmelidir<sup>543</sup>.

---

yürürlüğe girmesinden sonra kabul edilen Anayasa ile 2821 ve 2822 sayılı kanunlarda toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanma bakımından alt işveren işçileri için bir ayırım yapılmamış olduğunu belirtmiş ve ILO Sözleşmesi dayanak gösterilerek alt işveren işçisinin işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmasının mümkün olmayacağı şeklinde hüküm tesis etmiştir. Y. 21. HD. 18.10.1996 T. 1996\2261 E. 1996\5780 K: YKD. Nisan 1997, s. 582-586.

<sup>542</sup> USTA, Osman, Müteahhit Eliyle Yaptırılan İşlerde İşçi Hakları Bakımından Kamu Tüzel Kişilerinin Yetki ve Sorumlulukları, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 1998, s. 14.

<sup>543</sup> USTA, Osman, s. 14.

## **(2) Ücretin Ödenmesinin Sağlanması**

### **(a) Kamu Kurumlarının Denetleme Yükümlülüğü**

Resmi ve yarı resmi kamu kuruluşlarınca müteahhide ihale edilen işlerde müteahhidin işçisi olarak çalışanların ücretleri kural olarak kendi işverenleri, yani işin yapımını üstlenen müteahhit tarafından ödenir. Ancak bu durum ihale makamının ihale edilen işte çalışan işçilerin ücretlerinin ödenmemesi halinde hiçbir sorumluluğu bulunmadığı anlamına gelmeyecektir. İhale kurumlarınca müteahhitlere ihale edilen işler genellikle devamlılık arz eden işler olmayıp, belli bir sürede tamamlanabilecek niteliktedir. Bu sebeple müteahhitlerin işin tamamlanmasından sonra işçilerin ücretlerini ödemediği ortadan kaybolma riski bulunmaktadır. Bunun gibi müteahhit ya da taşeronların kamu kurumlarından olan istihkak alacaklarını ileri sürerek ücretin ödenmesi konusunda işçileri oyalamaları da söz konusu olabilecektir<sup>544</sup>. Bu tehlikelerin önlenmesi bakımından daha önce de bahsettiğimiz üzere İş K. m. 36 hükmü ile kamu kurumlarınca ihale edilen işlerde çalışan işçilerin ücretlerinin eksiksiz ödenmesini sağlamaya yönelik olarak ilgili kamu kurumlarına bir takım sorumluluklar yüklenmiştir. 36. madde uyarınca, iş sahibi olan ihale makamı ödenecek her istihkaktan önce müteahhit ve varsa taşeronların o işyerinde çalışan işçilerin ücretlerini ödeyip ödemediklerini kontrol ederek, ücretleri ödenmeyenlerin tespit edilmesi ya da ücreti ödenmeyen işçilerin kişisel başvuruları üzerine, bu ücretleri müteahhit veya taşeronun istihkaklarından keserek ilgili işçilere ödemekle yükümlüdürler.

İş K. m. 36 (1475 Sayılı İş K. m. 29) da yer alan bu düzenlemenin temelini 94 Sayılı Sözleşmenin 5. maddesi oluşturmaktadır. Sözleşmenin 5. maddesinin 2. bendine göre, “İlgili işçilerin hakları olan ücretleri elde edebilmeleri için, mukavele gereğince tahakkuk eden istihkaklarından tevkifat yapılmak yoluyla yahut da diğer herhangi bir başka yolla uygun tedbirler alınacaktır”. Sözleşmeden öngörülen bu düzenlemeye paralel olarak ödenmeyen işçi ücretlerinin istihkaklardan kesilmesine yönelik esasa, Şartnamenin 35. Esasların ise 3. maddesinde de yer verilmiştir.

---

<sup>544</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 349; YÜREKLİ, Sabahattin, İşçi Ücretlerinde Öncelik Hakkı, Prof. Dr. Nihal Uluocağa Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Eğitim Öğretim ve Yardımlaşma Vakfı, Beta, İstanbul 1999, s. 462.

Ancak sözü edilen bu düzenlemeler arasında bir takım farklılıklar bulunmaktadır. İş K. m. 36 ile Şartnamenin 35. maddelerinde, yalnızca müteahhidin değil taşeronun işçilerinin ücret hakları da korunmaya alınarak taşeronca ödenmeyen işçi ücretlerinin de istihkaklardan kesileceği düzenlenmiştir. Buna karşılık Esasların 3. maddesinde ise sadece ihaleye taraf olan kamu kuruluşunca, müteahhidin işçilerinin ödenmemiş ücret alacağı bulunduğu tespit edilmesi halinde müteahhidin istihkakından uygun bir kısmı alıyarak bu kısmın müteahhit adına işçilere ödeneceği düzenlenmiştir. Öte yandan İş K. m. 36 da müteahhit ve taşeronun işçilerinin ücret alacağı için her iki işverende istihkaklarından kesinti yapılabileceği öngörülmüştür. Buna karşılık Şartnamenin 35. maddesinde ise müteahhit ve taşeronun işçilerinin ücret alacağı için yalnızca müteahhidin istihkakından kesinti yapılabileceği belirtilmiştir.

Şartnamede ki bu düzenleme, bu şartnameye tabi kamu kurumlarının ihale sistemi karşısında esasen yerindedir. Zira Kamu İhale Kanunu kapsamında ki kamu idareleri, ihaleleri için tamamının müteahhide devri şeklinde gerçekleştirmektedir. Bu yöntemde idareyle muhatap olan işveren ihaleyi alan müteahhit olup istihkak taşeronca değil müteahhidin kendisine ödenmektedir. Dolayısıyla taşeronun idareden herhangi bir şekilde istihkak talebi olamayacağından idarenin ödenmeyen işçi ücretlerine yönelik olarak taşeronun istihkakından bir kesinti yapması da mümkün değildir<sup>545</sup>. Anılan nedenle Şartnamenin 35. maddesinde taşeronca çalıştırılan işçilerin ücret alacağının da müteahhidin istihkakından kesileceği düzenlenmiştir. Buna karşılık İş K. m. 36 nın uygulama alanına giren kamu tüzel kişilerinin tamamı Kamu İhale Kanununa tabi değildir. Bu nedenle İş Kanununda, taşeron istihkaklarının da iş sahibi idarelerce taşeronca ödendiği ihale sistemini de kapsamına alacak şekilde eksik ödenen ücretlerin hem müteahhidin hem de taşeronun istihkakından kesilerek idarece ödenmesi öngörülmüştür.

Söz konusu düzenlemelerde belirtilen yetkiye sahip olan ve yükümlülük getirilmiş bulunan kamu kuruluşları (İdareler) için ihale edildiği müteahhitler değil, bunlara işi ihale eden ihale makamlarıdır. Yani, kendisi işçi çalıştırmadığı için işveren sıfatı bulunmayan kamu makamları, ihale makamı olarak İş K. m. 36' daki ve belirtilen diğer

---

<sup>545</sup> USTA, Osman, s. 16.

mevzuat hükümlerinde ki yükümlülükler tabi olacaklardır<sup>546</sup>. Bunun gibi, ilgili kamu makamının asıl işveren niteliğinde olup olmamasının da önemi bulunmamaktadır. Zira bir kamu kuruluşu işin tamamını ihale yöntemiyle müteahhide vermişse bunların arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi doğmayacaktır<sup>547</sup>. 36. maddenin ilk fıkrasında söz konusu kamu makamları “Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar” olarak belirtilmiştir. Görüldüğü üzere bu madde de belirtilen yükümlülükler yalnızca Kamu İhale Kanunu kapsamına giren kamu tüzel kişiler açısından değil kamu iktisadi teşebbüsleri açısından da öngörülmüştür. Ayrıca madde metninde bulunan “özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar” ibaresi gereğince özel yasalarla ve bunların verdiği yetkiyle kurulmuş olan fonların da bu madde kapsamı içerisinde değerlendirilmesi gerekmektedir<sup>548</sup>. Öte yandan 94 Sayılı Sözleşme’nin ve Esasların 1. maddelerinde yükümlülük altına giren işverenler açısından genel bir anlatımla “kamu kuruluşları” ifadesi kullanılmıştır. Şartnamede öngörülen düzenlemeler bakımından sorumluluk altında bulunan kuruluşlar ise doğal olarak Kamu İhale Kanunu kapsamında ki idarelerdir.

36. madde kapsamında ücret hakları korunan işçiler ilgili kamu kurumunca müteahhide ihale edilen, her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerdir<sup>549</sup>. 94 Sayılı Sözleşme’nin 1. maddesinde ise bu sözleşmenin bayındırlık işlerinin yapılması, tadili, tamiri veya yıkımı, materyal levazım ve teçhizatın imali, takılması, işlenmesi veya nakli, hizmetlerin bizzat ifası ve temini işlerinde çalışan işçiler bakımından uygulanacağı belirtilmiştir. Sözleşmenin bu hükmüne benzer bir düzenleme içeren Esasların 1. maddesinde kamu kurumlarının sorumluluk alanının

---

<sup>546</sup>SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 306; Y. 9. HD. 29.01.1997 T. 1996\18703 E. 1997\1497 K: MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, s. 421.

<sup>547</sup> USTA, Osman, s. 21; “Davalı TRT Genel Müdürlüğü’nün ihale makamı bulunması sebebiyle asıl işveren konumunda olmadığı kabul edilerek mahkemece husumet def’inin kabul edilmesi doğru ise de; 1475 Sayılı İş Kanunu’nun 29. maddesi gereğince iş sahibinin sorumluluğu göz önünde bulundurularak hüküm kurulması gerekirken TRT Genel Müdürlüğü hakkında ki davanın tamamen reddedilmesi hatalıdır” , Y. 9. HD. 29.01.1997 T. 1996\18703 E. 1997\1497 K: GÜNAY, Cevdet, İlhan, İş Kanunu Şerhi, s. 1713.

<sup>548</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 349.

<sup>549</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 35; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 306.

yapım, dekupaj<sup>550</sup> ve malzeme nakli işlerinde çalışan işçiler bakımından söz konusu olacağı düzenlenmiştir. Öte yandan Şartnamenin 1.maddesi uyarınca, bu şartname kapsamındaki kurumlar bakımından, 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununa göre sözleşmeye bağlanan her türlü yapım işinin yürütülmesinde çalışan işçilerin ödenmeyen ücretleri açısından sorumluluk getirilmiştir.

Görüldüğü üzere 94 Sayılı Sözleşme ve Esaslarda belirtilen hizmet ve nakil işleri açısından ilgili kurumlara İş Kanunu kapsamında bir sorumluluk yüklenmemiştir. Bunun gibi Esaslar da bahsi geçen dekupaj işlerine de diğer mevzuat hükümlerinde yer verilmemiştir. Konu ile ilgili tüm bu mevzuat hükümleri arasında kavram farklılıkları bulunmaktadır. Ancak Esaslarda yer alan hükümlerin Kamu İhale Kanunu kapsamında olsun veya olmasın tüm kamu tüzel kişilerini bağladığı göz önünde bulundurulursa, İş K. m. 36 ile kamu tüzel kişilerine tanınan yetki ve sorumlulukları en kapsamlı biçimde düzenleyen Esaslarda yer verilmiş bulunan yapım, hizmet, dekupaj ve malzeme nakli işlerini de müteahhide ihale eden kamu kuruluşlarının bu işlerde çalışan müteahhit ve taşeron işçilerinin ödenmeyen ücretleri bakımından yetki ve sorumluluk altında bulunduğu kabul edilmelidir<sup>551</sup>.

İş K. m. 36 da ilgili kamu kuruluşlarınca müteahhit ve taşeronların istihkaklarından kesilecek işçilik alacakları bakımından “ücretler” ibaresi kullanılmıştır<sup>552</sup>. Bu kavram karşısında işçinin korunma altına alınan ücretinin fazla çalışma, hafta ve genel tatil ücretleri, primler, ikramiyeler ve sosyal yardımları da içeren geniş anlamda ücret olduğu kabul edilmelidir<sup>553</sup>. Buna karşılık işçinin ücret dışında kalan maddi, manevi tazminat, ihbar ve kıdem tazminatı gibi işçilik alacakları açısından ilgili kuruluşların sorumluluk

---

<sup>550</sup> Dekupaj: “Açık işletme biçiminde üretim yapmak amacıyla bir mostrayı ya da çok derin olmayan yatağın bir bölümünü örten araziye kaldırma işi”, Usta, Osman, s. 19.

<sup>551</sup> USTA, Osman, s. 18–19. Ancak Yargıtay bir kararında, “1475 Sayılı İş Kanununun 29\1. maddesindeki yasal düzenleme ile istihkak alacaklarında işçi ücretleri yararına hüküm getirilmiştir. Ancak istihkak alacaklarının niteliği yönünden yasada kısıtlama bulunmakta olup, yalnızca yapım ve onarım hizmetleri bu hükümden yararlanabilmektedir. Somut olayda ise, temizlik hizmeti söz konusu olmadığından, borçlunun şikâyetini kabul etmek mümkün değildir” şeklinde hüküm tesis etmiştir. (Y. 12. HD. 24.06.2002 T. 2002\012435 E. 2002\13561 K: ERDİNER, Ercan, s. 155). Kanaatimce, Yargıtay’ın konu ile ilgili uygulama kabiliyeti bulunan Esaslarda ki söz konusu düzenlemeyi göz önünde bulundurmaksızın, yalnızca 1475 Sayılı Kanun’un 29. maddesi (4857 SY. m. 36) bağlamında bir değerlendirmeye giderek sonuca varmış olması hatalıdır.

<sup>552</sup> Şartnamenin 35. maddesinde de İş K. m. 36 ya paralel olarak “ücretler” ifadesine yer verilmiştir. Esasların konu ile ilgili 2. maddesinde ise ücretin yanı sıra “yan ödemeler” ibaresi kullanılmıştır.

<sup>553</sup> Karşıt görüş; ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2432.



altında tutulması mümkün değildir<sup>554</sup>. Bununla beraber, İş K. m. 36 kapsamında bulunan idarelerin yükümlülükleri, alacağı olan işçilerin her hak ediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarı kadardır. Yani madde 36 ile miktar itibariyle bir sınırlandırma getirilmiş olup ilgili idarelerin her hakediş dönemi açısından üç aylık ücret tutarından fazla ücret alacakları için sorumlulukları bulunmamaktadır<sup>555</sup>.

İdarenin sorumluluğunu işçilerin ödenmemiş üç aylık ücret tutarı ile sınırlamaya ilişkin esasa Şartnamenin 35. maddesinde de yer verilmiştir. Buna karşılık 94 Sayılı Sözleşmede ve Esaslarda süre yönünden ilgili kamu kuruluşlarının sorumluluğuna ilişkin herhangi bir sınırlamaya gidilmemiştir. Esasen İş K. m. 36 ve Şartname m. 35 deki üç aylık sınırlamanın da işçinin üç aylık ücretini aşan alacağının istihkaktan kesilemeyeceği şeklinde anlaşılması gerekir<sup>556</sup>. Zira buradaki üç aylık sınır kamu kurumlarının sorumluluğuna ilişkin sınırdır. İşçinin üç aydan daha fazla ücret alacağının bulunduğu tespit edilmesi halinde bu tutarı aşan miktarda idarelerce istihkaktan kesilebilmesi gerekmektedir<sup>557</sup>. Ayrıca işçilerin üç aydan daha fazla ücret alacağı bulunduğunu bilmesine rağmen kötü niyetle bu üç aylık ücret tutarını müteahhit veya taşeronun istihkakından keserek geri kalan istihkakları bu işverenlere kasten ödeyen kamu kuruluşunun da ödenmeyen ücret alacakları bakımından sınırsız olarak sorumlu bulunduğu kabul edilmelidir<sup>558</sup>. Öte yandan 36. maddede idarelere getirilen üç aylık ücretle sınırlı bulunan bu sorumluluk her hakediş dönemi için getirilmiştir. Yani ilgili

---

<sup>554</sup> SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 308; GÜNAY, Cevdet, İlhan, İş Hukuku, s. 390; “İhale makamı yalnız müteahhidin ödediği ücretten sorumlu olup, ihbar, kıdem tazminatı gibi işçilik alacaklarından dolayı sorumlu tutulamaz”, Y. 9. HD. 02.07.1998 T. 1998\8607 E. 1998\11121 K: Tekstil İşveren Dergisi, Mayıs 2000 s. 10–20.

<sup>555</sup> SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 307; “Müteahhitlere ödenecek her istihkaktan önce, işyerinde çalışan işçilerden müteahhit tarafından ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığını kontrol edip, ücretleri ödenmeyen varsa bunların istihkaklarından ödenmesi ve üç aylık tutarlarından da sorumlu tutulması gereklidir. Davacı işçi, 4 aylık ücret isteğinde bulunduğu göre, buna göre bir araştırma yapılmalıdır”. Y. 9. HD. 14.01.2002 T. 2001\16129 E. 2002\20 K: ERDİNER, Ercan, s. 155; “1475 Sayılı İş Kanunu’nun 29. maddesine göre, kamu kuruluşlarının müteahhide verdikleri bakım ve onarım işlerinde iş yerinde çalışan işçi ücretlerinden sorumlu tutulabilmeleri için maddede öngörülen koşulların gerçekleşmiş olması gerekir. Bunun için öncelikle müteahhit ya da taşeronlara yaptıkları iş karşılığı ödenmesi gereken bir istihkak söz konusu olmalıdır. Bir başka anlatımla istihkakın miktarından fazlası için kamu kuruluşu sorumlu tutulamaz” Y. 9. HD. 24.06.1998 T. 1998\8815 E. 1998\10841 K: ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2435–2436.

<sup>556</sup> ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, 2432.

<sup>557</sup> USTA, Osman, s. 20.

<sup>558</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 350; ÇENBERCİ, Mustafa, s. 767–768.

kamu kurumu her hakediş dönemi için o dönem içinde kalan üç aylık ücret alacağı tutarında istihkaklardan kesinti yapabilecektir<sup>559</sup>

36. maddenin 2. fıkrasına göre, ilgili idare, hakediş ödeneceğini, işyerinde şantiye şefliği tahtasında veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi görebilecekleri yerlerde yazılı ilan asmak suretiyle duyurur. Ücretlerini alamamış işçilerin müracaatı üzerine, müteahhit veya taşeron hak edişlerinden bordrolarda ki miktarlara göre bunların ücretlerini öder. Bu düzenleme ile kamu kuruluşlarına bir müteahhide veya taşerona iş verdiklerinde, hem söz konusu kişilerin kendi işçilerine ücretlerini tam olarak ödeyip ödemediklerini denetleme yetkisi tanınmış, hem de ilgili kamu kuruluşları bu konuda işçilere karşı sorumlu kılınmışlardır. Gerçektende eğer kamu kuruluşu ücreti ödenmemiş işçilerin bulunmasına rağmen, incelemesini eksik yaptığı için veya bu durumu bilerek müteahhide ödemedi bulunmuş ise, bu takdirde müteahhitle birlikte kendisinde sorumlu tutulacaktır<sup>560</sup>. Kamu kuruluşunun gerekli ilanı yapmış olmasına rağmen ücret alacağı ödenmemiş bulunan işçi idareye başvurmamış olabilir. Böyle bir durumda kamu kuruluşunun gerekli araştırmayı yapmış olması ve duyuru yükümlülüğünü eksiksiz yerine getirmiş olması halinde işçinin idareye başvurmamış olması mücbir nedene dayanmadıkça, MK. m. 2 anlamında hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilmeli ve idarenin bu sebeple bir sorumluluğunun bulunmadığı kabul edilmelidir<sup>561</sup>. Ancak maddenin açık hükmü karşısında kamu kuruluşunun sadece işyerinde yazılı duyuru yapmak suretiyle sorumluluktan kurtulacağı da söylenemeyecektir. Zira 36. maddede açıkça ilgili kurumların madde kapsamına giren işlerde çalışan işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini kontrol yükümlülüğünün

<sup>559</sup> KILIÇOĞLU, Mustafa, s. 382.

<sup>560</sup> EYRENCİ, Öner\ TAŞKENT, Savaş\ ULUCAN, Devrim, s. 141; TUNÇOMAĞ, Kenan\CENTEL, Tankut, s. 125–126; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 308; ÖZVERİ, Murat, s. 68; YÜREKLİ, Sabahattin, s. 463; “1475 sayılı yasanın 29. maddesine göre, ihale makamı durumunda bulunan davalı bayındırlık bakanlığının ihale konusu işyerinde çalışan müteahhit veya taşeron işçilerinin ücret alacağından sınırlı sorumluluğu, her hak edişten önce işyerinde ücretini almamış işçi olup olmadığı tespit için işyerinde yazılı ilan ve bu konuda yasaca yükümlü olduğu araştırma ve incelemeyi yapmamış olması halinde söz konusudur”. Y. 9. HD. 4.12.1980 T. 1980\1221 E. 1980\12744 K: NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, s. 229.

<sup>561</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 350; “1475 Sayılı Yasa’nın 29. maddesine göre, ihale makamı durumunda bulunan davalı Bayındırlık Bakanlığı’nın ihale konusu işyerinde çalışan müteahhit veya taşeron işçilerinin ücret alacağından sınırlı sorumluluğu her hakedişten önce işyerinde ücretini alamamış işçi olup olmadığı tespit için işyerinde yazılı ilan ve bu konuda yasaca yükümlü olduğu araştırma ve incelemeyi yapmamış olması halinde söz konusudur”, Y. 9. HD. 04.12.1980 T. 1980\1221 E. 1980\12744 K: ÇENBERCİ, Mustafa, s. 767.

bulunduğu belirtilmiştir<sup>562</sup>. Buna göre sözü geçen kamu kuruluşunun gerekli denetimi yaparak ücretin ödenmediğini tespit etmesinin mümkün olduğu bir halde işçinin başvurmuyışı haklı bir nedene dayanmasa dahi sorumluluğu söz konusu olacaktır<sup>563</sup>.

### **(b) Müteahhitlerin Alacakları, Hakları ve Varlıkları Üzerindeki Kısıtlamalar**

İş Kanunu'nun 36. maddesinin 3. fıkrasında, bazı kamu işlerinde çalışan işçilerin ücretlerini korumaya yönelik olarak bir başka hükme daha yer verilmiştir. Buna göre 1. fıkrada sayılan idarelerde görev alan müteahhitlerin bu idarelerde ki her çeşit teminat ve hak edişleri üzerinde yapılacak her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra takibi, bu işte çalışan işçilerin ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra kalan kısım üzerinde hüküm ifade edecektir. Görüldüğü üzere 1. fıkrada kamu makamlarının sorumluluğu işçinin üç aylık ücreti ile sınırlandırılmışken müteahhidin ihale makamında bulunan teminat ve hak edişleri üzerinde sayılan hukuki tasarrufların söz konusu olduğu hallerde ödenmeyen ücret alacakları için herhangi bir sınırlandırma getirilmemiştir. Ayrıca 1. fıkra da ödenmeyen ücretlerin müteahhit ve taşeronların hakedişlerinden kesileceği düzenlenmişken 3. fıkradaki sorumluluk bakımından bu işverenlerin ihale makamlarında bulunan teminatları da kapsam dâhiline alınmıştır.

Öte yandan 36. maddesinin 4. fıkrasına göre, işverenlerin üçüncü kişilere olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham ve yarı işlenmiş veya tam işlenmiş mallarla, sair kıymetleri üzerinde yapılacak haciz ve icra takipleri, söz konusu iş yerinde çalışan işçilerin, icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içinde ki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım için geçerli olacaktır. 36. maddenin bu fıkrasında diğer fıkralardan farklı olarak öngörülen korumanın bazı kamu işyerleri olduğu ve himaye sağlanacak işçilerinde kamu işlerinde çalışan işçiler olduğu belirtilmemiş sadece bir işyerinde çalışan işçilerden bahsedilmiştir. Bu nedenle her ne kadar hükmün başlığı ve diğer fıkraları kamu

---

<sup>562</sup> “Müteahhitlere ödenecek her istihkaktan önce işyerinde çalışan işçilerden ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü gerekli olanların yapılması ve işlemlerin sonucunda ücreti ödenmeyen işçi saptandığı takdirde onun ücretinin müteahhit ya da taşeron istihkakından ödenmesi görevli idareye düştüğüne göre bunların yerine getirildiğinin kanıtlanması ve belgelerin bulundurulması da idareye aittir”, YHGK. 16.06.1982 T. 1982\9-2369 E. 1982\705 K: ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, s. 2433.

<sup>563</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 350; ÇENBERCİ, Mustafa, s. 768.

kesiminde çalışan işçilere himaye sağlamakta ise de 4. fıkradaki düzenlemenin bütün işyerleri ve İş Kanunu kapsamında bir işverene bağlı olarak çalışan bütün işçiler için öngörüldüğünü kabul etmek gerekecektir<sup>564</sup>.

Ayrıca ilgili hükümde, işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham ve yarı işlenmiş veya tam işlenmiş mallarla, sair kıymetlerden bahsedilmiş olsa da işçi lehine yorum ilkesi gereğince bu sayılanların kesin olarak işyerinde buldukları sırada üçüncü kişilerce haczedildiği hallerde hükmün uygulama alanı bulacağı şeklinde anlaşılması gerekir. Bu sayılan malların, örneğin işyerinden başka bir yere nakli esnasında gerçekleştirilen hacizlerde de işçinin ilgili imtiyazdan yararlandırılması hükmün amacına daha uygun düşecektir. Bunun gibi madde metninde yer verilen “işyeri” ibaresinin de geniş anlamda “işletme” olarak değerlendirilmesi korunmak istenen amaca daha uygundur. Bununla beraber bu hükümle güvence altına alınan ücretin temel ücret ve ücret eklerini kapsayan giydirilmiş ücret olduğu kabul edilmelidir<sup>565</sup>.

### **(c) Özel Sektör İşverenleri Açısından Sorumluluk**

36. maddenin son fıkrasına göre, “Bu maddede Kamu Tüzel Kişileri’ne ve bazı teşekküllere verilen yetkileri 2. maddenin 6. fıkrası gereğince sorumluluk taşıyan bütün işverenler de kullanmaya yetkilidir”. Söz konusu bu hükme göre, özel hukuk kişileri olarak, asıl işverenler de 36. madde uyarınca kamu kuruluşlarına tanınan yetkileri kullanmaya yetkilidirler. Yani, bu işverenler de taşeronlara ödeme yapmadan önce, İş Kanunu m. 36/2 de ki belirtilen usule uymak suretiyle, bunlar tarafından işçilerine ödenmeyen üç aylık ücretleri hak edişlerden keserek işçilere ödeyebilirler. İşverenlerin 36. maddedeki yetkiyi kullanmaları, alt işverenlerce işçilerin ücretlerinin ödenmemiş olması halinde bu işçilerin üç aylık ücretleri tutarında asıl işverenlere müteselsil sorumluluktan kurtulma imkânı verecektir. Ancak özel sektör işverenleri açısından bu maddedeki yetkinin kullanılmış olması halinde dahi işçilerin üç aylık tutarı aşan ücret alacakları bakımından müteselsil sorumlulukları devam etmektedir<sup>566</sup>. Bununla beraber, doktrinde bir kısım yazar tarafından da isabetli olarak belirtildiği üzere, Kamu Tüzel

---

<sup>564</sup> ALP, Mustafa, s. 113.

<sup>565</sup> UÇUM, Mehmet, s. 68.

<sup>566</sup> SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 308.

kişileri ve bazı Teşekküllere yüklenen böyle bir sorumluluğun, özel sektör işverenleri açısından isteğe bağlı tutulması maddenin eksik bir yanını meydana getirmektedir<sup>567</sup>.

## **7. İşçinin Ücret Garanti Fonundan Yararlanma İmkânı**

### **a. Genel Olarak**

İşçi ücretleri, özellikle taşıdığı sosyal önem nedeniyle sıradan alacaklardan değildir. Bu nedenle işçi ve ailesinin geçim kaynağı olan ücretin hukuki düzenlemelerle azami ölçüde güvenceye kavuşturulması, sadece çalışan işçinin değil toplumsal refahın sağlanması bakımından, ülke genelinin de yararına bir durumdur. İşçiler açısından ödenmemiş ücret alacaklarını elde edememe riskinin en yüksek olduğu hallerden biri şüphesiz ki işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halidir. Gerçekten de işverenin iflas etmesi, konkordato ilan etmesi ya da hakkında borç ödemeden aciz vesikası alınmış olması gibi durumlarda, işçilerin ücret ve diğer alacaklarına kavuşmaları son derece zorlaşmakta, hatta çoğu zaman imkânsız bir hal almaktadır. İşverenin ödeme güçlüğüne düştüğü bu gibi hallerde, işçinin ücret hakkını korumaya yönelik olarak, normal zamanda ücretinin ödenmemesi karşısında alınan tedbirlerden, nitelik olarak daha farklı ve daha üstün hukuki himayelerin sağlanması sosyal hukuk devletinin de bir zorunluluğudur.

Konunun toplumsal ve ekonomik boyutuyla çok büyük sosyal kesimleri ilgilendirmesi nedeniyle, işverenin ödeme güçlüğüne düşmüş olması karşısında işçinin ücret alacağına ne şekilde himaye sağlanacağına ilişkin sorun, uzun zamandır uluslararası kuruluşlarında gündemine girmiş ve gerek ILO ve gerekse AB çeşitli hukuki düzenlemelerle, böyle bir durumda ücret hakkı tehlikeye düşen işçilerin mağduriyetlerini önlemeye yönelik çeşitli düzenlemeler yapmışlardır<sup>568</sup>. Zira işverenin iflas, konkordato ve aciz gibi haller içine düşmesinin sonuçları işverenler kadar, belki daha da fazla işçileri etkilemektedir<sup>569</sup>. Uluslararası düzenlemelerde, işçilik alacaklarının işverenin ödeme güçlüğü karşısında korunmasına yönelik imtiyaz sistemi ve garanti fonu sistemi olmak üzere belli başlı iki sistem benimsenmiştir. İş Hukuku

<sup>567</sup> ERKUL, İhsan\ KARACA, Nuray, Gökçek, s. 233; USTA, Osman, s. 24.

<sup>568</sup> GÜVEN, Ercan\AYDIN, Ufuk, s. 91.

<sup>569</sup> AYDIN, Ufuk, s. 67.

alanında önemli bir fonksiyonu bulunan ILO'nun konu ile ilgili 173 Sayılı Sözleşmesinde her iki sisteme birden yer verilmiştir. Buna karşılık uluslararası düzeyde yine önemli bir güç olan AB tarafından konu ile ilgili olarak yayınlanan 80\987 sayılı yönerge de ise 173 Sayılı Sözleşmeden farklı olarak yalnızca garanti fonu uygulaması benimsenmiştir.

Esasen işverenin ödeme güçlüğü karşısında işçiye daha sağlam bir güvence oluşturduğu kabul edilen yöntem de fon tesis etme suretiyle işçilik alacaklarının bu fondan karşılanmasını öngören sistemdir<sup>570</sup>. Nitekim hukukumuzda da İcra İflas Kanununun da işçilik alacaklarına öncelik tanınmasını öngören ve uluslararası düzenlemeler de öngörülen imtiyaz sistemi ile büyük ölçüde benzerlik gösteren korumanın yanı sıra 4857 Sayılı İş Kanunu ile Ücret Garanti Fonu uygulaması benimsenmiştir.

## **b. İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde Ücretin Korunmasına Yönelik Uluslararası Düzenlemeler**

### **(1) 173 Sayılı ILO Sözleşmesi ile Öngörülen Güvenceler**

173 Sayılı “İşverenin İflası Halinde İşçi Alacaklarının Korunması Hakkında Sözleşme” ILO tarafından 3 Haziran 1992 yılında kabul edilmiş ve 8 Haziran 1995 yılında yürürlüğe girmiştir. Ancak bu sözleşme Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır. 173 Sayılı Sözleşmeye göre, bu sözleşmeyi onaylayan devletler, işverenlerin aciz, iflas ve benzeri sebeplerle işçi ücretlerini ödeyememeleri halinde, işçi alacaklarının korunması bakımından bir ücret garanti fonu ya da işçi alacaklarına imtiyaz tanınması yöntemlerinden birini tercih etmek zorundadırlar<sup>571</sup>. Sözleşme, bu iki sistemden birini seçerek uygulama ya da her ikisini birden karma bir şekilde uygulama kararını, sözleşmeyi onaylayan devletin takdirine bırakmaktadır(m. 3). Sözleşmenin 4. maddesinin 1. fıkrası ile bu sözleşmenin uygulama alanı şahıs olarak bütün çalışanlar, yer olarak ise bütün ekonomik faaliyet alanları şeklinde düzenlenmiştir. Aynı maddenin 2. fıkrasında ise yetkili otoritenin en fazla temsil gücüne sahip işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarına danışarak, iş sözleşmesinin doğası gereği kamu

<sup>570</sup> AYDIN, Ufuk, s. 78; ALP, Mustafa, s. 121; KORKUSUZ, M. Refik, İş Hukukumuzda Yeni Bir Kurum: Ücret Garanti Fonu, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı: 4, 2004, (Kısaca: Ücret Garanti Fonu), s. 1328.

<sup>571</sup> AYDIN, Ufuk, s. 70.

görevlilerini veya sözleşmedekine eşdeğer başka koruma yöntemleri öngörülümüşse belirli işçi guruplarını kapsam dışı bırakma imkânı sağlanmıştır<sup>572</sup>.

173 Sayılı ILO Sözleşmesinde öngörülen imtiyaz sistemi, sözleşmenin 2. bölümünde düzenlenmiştir. Sözleşmenin 5. maddesi uyarınca onaylayan devletler tarafından imtiyaz sisteminin benimsenmesi halinde, işçinin iş sözleşmesinden doğan alacaklarına işverenin diğer alacaklılarının karşısında bir öncelik hakkı tanınmak ve bu alacakların ödeme güçlüğüne düşen işverenin mal varlığından karşılanmasını sağlamak suretiyle bir koruma getirilecektir. Bu düzenleme ile hukukumuzda yer alan ancak daha sonraki bölümlerde inceleyecek olduğumuz işçilik alacaklarına öncelik tanınması konusunda İİK m. 206 da benimsenen imtiyaz sistemi büyük ölçüde paralellik göstermektedir.

Daha önce de belirtildiği üzere 173 Sayılı Sözleşme ile taraf devletlere işverenin ödeme güçlüğü halinde ödenmeyen işçi alacaklarının karşılanması için bir garanti kurumu oluşturularak koruma sağlama olanağı da getirilmiştir. Bu husus sözleşmenin 3. bölümünün 9. maddesinde, “İşçilerin işverenden olan alacaklarının ödenmesinin iflas nedeniyle yapılamaması halinde, bu işçi alacağının bir garanti kurumu tarafından karşılanması sağlanır” şeklinde düzenlenmiştir. Sözleşmenin 10. maddesi ile taraf devlete, ülkedeki en fazla temsil gücüne sahip işçi ve işveren sendikası konfederasyonlarının görüşlerini almak kaydıyla fonun kötüye kullanılmasını engelleyecek tedbirleri alma yükümlülüğü getirilmiştir. Bununla beraber fonun kuruluşu, yönetimi, işleyişi ve finansmanı ile ilgili düzenlemeler onaylayan devletin iç hukukunca belirlenecektir. Ayrıca taraf devletler bu görevi yeterli güvencenin sağlanması halinde özel sigorta şirketlerine de bırakabileceklerdir(m. 11). Ücret garanti fonundan karşılanacak işçilik alacaklarının kapsamı ise sözleşmenin 12. maddesinde sayılmıştır. Buna göre iş sözleşmesinin son bulması ya da iflastan geriye doğru;

- En az sekiz haftalık işçi ücretleri
- En az altı aylık döneme isabet eden ücretli izin alacakları
- En az sekiz haftalık döneme isabet eden ücretli izin alacakları

---

<sup>572</sup> ALPAR, M. Bülent, s. 77; AYDIN, Ufuk, s. 68.

- İş sözleşmesinin son bulması durumunda işçinin talep hakkı bulunan tazminatlar, garanti fonu ile güvence altına alınmalıdır.

Son olarak sözleşmenin 13. maddesi ile taraf devletlerin 12. maddede sayılan bu alacakları sosyal bir düzeyin altına inmemek koşuluyla belirli bir miktar para limiti ile sınırlandırabilecekleri öngörülmüştür (f. 1).

## **(2) AB'nin Ödeme Güçlüğü Yönergesi ile Öngörülen Güvenceler**

AB'nin 20 Ekim 1980 tarihli 80\987 EEC sayılı "İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçilerin Korunması Hakkındaki Yönergesi" ile birliğin yapılanması sebebiyle ortaya çıkabilecek iflaslara karşı işçilik alacaklarının etkili bir biçimde korunması ve üye devlet mevzuatlarında bu konudaki farklılıklarının giderilmesi amaçlanmıştır. Yönergenin çıkarılmasında ki bir başka amaç ise Avrupa Birliğinin temel hedeflerinden olan, birliğin dengeli, ekonomik ve sosyal gelişimini sağlamaktır<sup>573</sup>. Öte yandan bu yönerge 23 Eylül 2002 tarihli ve 2002\74 sayılı yönerge<sup>574</sup> ile çalışanlar lehine daha işlevli ve daha kapsamlı hale getirilmesi amacıyla tadil edilmiştir. 173 Sayılı Sözleşmenin aksine yönergenin işçilik alacaklarına güvence olarak kabul ettiği tek sistem garanti fonu sistemidir. Ancak yönergede, ücret garanti fonu ile ilgili olarak 173 sayılı sözleşmeye nazaran çok daha kapsamlı ve açıklayıcı düzenlemelere yer verilmiştir.

Bu yönerge ile üye devletlere, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde ödenmeyen işçi alacaklarına güvence sağlamak amacıyla bir garanti fonu oluşturmak için gerekenleri yapma yükümlülüğü getirilmiştir(m. 3)<sup>575</sup>. Yönergede işverenin iflasına ilişkin tanımın, her ülkenin iç hukuku gereğince belirleneceği öngörülmekle birlikte, her ülkenin mevzuatında ki farklılıklar nedeniyle işverenin iflas durumunda olduğunun varsayılacağı haller 2. maddede sayılmıştır. Buna göre, işverenin iflasının talep edilmesi, yetkili bir makam tarafından işverenin aleyhinde iflasın açılmasına karar verilmesi veya yetkili bir makam tarafından işyerinin kapatılması ve işverenin

<sup>573</sup> ALPAR, M. Bülent, s. 80; AYDIN, Ufuk, s. 70.

<sup>574</sup> Yönergenin tam metni için bkz, <http://ab.calisma.gov.tr/direktif/2002-74tr.doc>.

<sup>575</sup> AYDIN, Ufuk, s. 70; ALPAR, M. Bülent, s. 80.



malvarlığının yetersizliği nedeniyle iflasın açılmasına yer olmadığına karar verilmesi hallerinde, işverenin iflas durumunda olduğu varsayılacak ve işçilerin işverenden olan alacakları garanti fonundan karşılanacaktır<sup>576</sup>. Bu hükümden, yönerge kapsamında işçilik alacaklarının korunmasının sadece işverenin iflası ile sınırlı tutulmadığı, işyerinin kapatılması ve işverenin ödeme aczi halleri açısından da ücretin korunmaya alındığı açıkça anlaşılmaktadır<sup>577</sup>.

Yönergenin kapsamının düzenlendiği 1. maddesinde işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde işçinin iş sözleşmesinden ve iş ilişkisinden doğan tüm alacaklarının korunacağı belirtilmiştir. Ancak bu düzenleme ile üye ülkelere, iş sözleşmesinin özel koşulları ya da yönergede ki güvenceye benzer başka düzenlemeler karşısında istisnaen bir takım çalışanları korumanın dışında bırakabilme yetkisi de tanınmıştır. Ancak bu yetkinin sınırlı tutulması gerektiği ve böyle bir durumda üye devletlerin hangi işçi guruplarını garanti fonu kapsamı dışında bıraktıklarını belirtmeleri gerektiği de yönergede ayrıca düzenlenmiştir<sup>578</sup>.

Yönerge hükümleri uyarınca oluşturulacak garanti fonunun yapısını, finansmanını, işleyişini her devlet kendisi belirlemekte serbesttir. Ancak bununla beraber 5. madde ile bazı genel ilkelere uyulması zorunluluğu getirilmiştir. Bunlardan ilki garanti fonunun malvarlığının işverenin malvarlığından ayrı ve bağımsız olması gereğidir. Yani işverene karşı açılmış icra ya da iflas yoluyla takiplerde alacaklıların fonda biriken malvarlığından yararlanmaları mümkün olmamalıdır. İkincisi garanti fonunun finansmanının, kural olarak işveren tarafından üstlenilmesidir. Ancak fonun finansmanının tamamen devlet tarafından üstlenilmesi halinde, işverenler bu yükümlülükten muaf tutulacaktır. Son olarak da garanti fonunun işçilere ücret alacaklarını ödeme yükümlülüğü ve işçinin fona başvurusu, işverenlerin yükümlülüklerini yerine getirmesinden bağımsız olmalıdır. Yani, işverenlerin prim

---

<sup>576</sup> ALP, Mustafa, s. 117.

<sup>577</sup> ALP, Mustafa, s. 117.

<sup>578</sup> AYDIN, Ufuk, s. 70; ALPAR, M. Bülent, s. 80; Ancak, 2002\74 Sayılı Yönerge ile getirilen m. 2\A hükmü ile AB'nin 97\81 Sayılı Yönergesinde belirtilen bir işyerinde part-time hizmet akdi ile çalışanlar, 91\80 Sayılı Yönergesinde belirtilen belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar, 91\383 Sayılı Yönergesi ile belirtilen geçici iş sözleşmesi veya iş ilişkisi ile çalışanlar bu yönergenin getirdiği güvence dışında tutulamazlar. KORKUSUZ, Refik, Ücret Garanti Fonu, s. 1333.

ödeme yükümlülüklerini aksatmaları halinde dahi işçilere fondan ödeme yapılması gerekmektedir<sup>579</sup>.

Öte yandan yönergede işçilerin ücret alacaklarına hangi dönemden itibaren ve ne oranda güvence sağlanacağı konusunda da üye ülkelere seçim hakkı tanınmıştır. Buna göre, üye ülkeler, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi veya ödeme güçlüğü sebebiyle iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren 6 aylık dönem için ödenmeyen son üç aylık işçi alacaklarını veya ödeme güçlüğüne düşülmesinden önceki dönemde doğmuş bulunan 18 aya kadar işçi alacaklarını garanti fonundan karşılayabilirler. Son durumda üye ülkenin 18 aylık ücret alacağının garanti fonundan karşılanacak miktarını 8 haftaya kadar sınırlandırma imkânı bulunmaktadır<sup>580</sup>.

Yönergenin 4. maddesinin 3. fıkrasına göre garanti fonunun zor duruma düşmemesi bakımından fondan yapılacak ödemeler açısından bir tavan belirlenmesi de mümkündür. Ancak böyle bir durumda da üye devletlerce tavanın hangi esaslara göre belirlendiği açıklanmalıdır. Zira işçi alacaklarına önemli ölçüde himaye sağlayan garanti fonunun varlığını sürdürebilmesi her şeyden önce ekonomik olarak ayakta tutulabilmesine bağlıdır<sup>581</sup>.

### **c. Türk Hukukunda Ücret Garanti Fonu Düzenlemesi**

#### **(1) Ücret Garanti Fonunun Kapsamı ve Uygulama Esasları**

Hukukumuzda işçilik alacaklarının garantiye alınması ile ilgili bir düzenlemeye 4857 Sayılı İş Kanunu kabul edinceye kadar 1475 Sayılı İş Kanununda yer verilmemiştir. İşverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde işçinin ücret alacağının korunmasına ilişkin soruna 4857 Sayılı Yasanın yürürlüğe girmesinden önceki dönemde yalnızca İcra İflas Kanunu'nun genel hükümleri çerçevesinde çözüm getirilmeye çalışılmıştır. Daha öncede değindiğimiz üzere İcra İflas Kanunu hükümlerine göre işverenin iflası halinde işçi alacaklılarına imtiyaz tanındığı (m.206), haciz ve benzeri durumlarda ise (m. 140)

<sup>579</sup> ALP, Mustafa, s. 117; EYRENCİ, Öner, Değerlendirme, s. 153–154; Aynı yazar, Yeni Düzenlemeler, s. 39; KORKUSUZ, Refik, Ücret Garanti Fonu, s. 1328–1345.

<sup>580</sup> AYDIN, Ufuk, s. 71; ALP, Mustafa, s. 118.

<sup>581</sup> KORKUSUZ, Refik, Ücret Garanti Fonu, s. 1333.

kısmi bir korumanın getirildiği görülmektedir. İlk bakışta kapsamlı ve yeterli bir koruma olarak görünen İcra İflas Kanununda öngörülen bu tedbirler, rehinli ve ipotekli alacakların, bir takım kamu alacaklarının, yasa ile imtiyaz tanınmış işçi alacaklarının önünde yer alması nedeniyle çoğu zaman hedeflenen amaca ulaşamamasına ve uygulamada hükmün işlerliğini yitirmesine neden olmaktadır.

Hukukumuzda işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde işçinin ödenmemiş ücretlerini, İcra İflas Kanununun belirtilen hükümleri dışında garantiye alacak yeterli bir himayenin bulunmayışı doktrinde de uzun süre eleştiri konusu olmuştur<sup>582</sup>. 4857 Sayılı Yasa ile bu eleştiriler doğrultusunda Türk İş Hukukuna önemli bir yenilik getirilmiş ve işverenlerin aciz, iflas ve konkordato gibi ödeme güçlüğüne düştüğü durumlarda, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan borçlarının daha sağlam güvencelerle korunması ve daha güçlü temellere oturtulması amacıyla AB'nin yukarıda belirttiğimiz yönergesinde ifade edilen ücret garanti fonu sistemi benimsenmiştir. İş Kanunu'nun 33. maddesinde yerini bulmuş olan bu düzenlemeye göre, "İşverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması veya iflas nedeniyle işverenin ödeme güçlülüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücretlerini karşılamak amacıyla işsizlik sigortası kapsamında ayrı bir ücret garanti fonu kurulur. Ücret garanti fonu işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir. Ücret garanti fonunun esasları yönetmelikle düzenlenir". Bununla beraber maddenin 2. fıkrasına dayanılarak, fonun oluşumu ve uygulama esaslarının belirlenmesi amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca, 18.10.2004 tarihinde de "Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği" çıkarılmıştır<sup>583</sup>.

Bu şekilde bir garanti fonunun oluşturulması şüphesiz işçilik alacaklarına güvence sağlamak açısından en sağlam yoldur. Böylece işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde İcra İflas Kanununda öngörülen hükümlere başvurulması sonucunda, eskiden mevcut olan işçinin ücretini alamaması riski kısmen de olsa ortadan kaldırılmış bulunmaktadır<sup>584</sup>. Öte yandan işçinin işverenden olan alacaklarının işverenin

<sup>582</sup> Bkz, AYDIN, *Ufuk*, s. 67–79; ALP, Mustafa, s. 110–125; ALPAR, M, Bülent, s. 75–87.

<sup>583</sup> RG. 18 Ekim 2004, No: 25617.

<sup>584</sup> ÇELİK, Nuri, s. 151; SÜZEK, Sarper, *İş Hukuku*, s. 305; EYRENCİ, Öner\TAŞKENT, Savaş\ULUCAN, Devrim, s. 140; AKYİĞİT, Ercan, *İş Hukuku*, s. 165.

malvarlığından değil de malvarlığından tamamen bağımsız olan bir fondan karşılamasının sadece işçi için değil, ödeme gücüne düşmüş olan işveren ve onun diğer alacaklıları için de büyük bir avantaj sağlayacağı açıktır<sup>585</sup>. Zira zaten ödeme gücünü içerisinde olan işverene fazladan herhangi bir sorumluluk yükletilmeksizin, devletin ilgili kurumu aracılığıyla işçi ücretlerinin karşılanması şeklinde bir devlet güvencesinin sağlanması ile hem sosyal maliyeti az hem de kendi kendine işleyen böyle bir garanti kurumunun oluşturulması ücretin korunması bakımından önemli bir yeniliktir<sup>586</sup>. Ayrıca işverenin malvarlığından bağımsız bulunan bu fona işverenin diğer alacaklılarının da el atması mümkün olmayacağından bu yönüyle de işçinin ücret alacakları açısından sağlam bir güvence oluşturulmuştur<sup>587</sup>.

Kanununun 33. maddeye ilişkin gerekçesinde, ayrı bir yük getirilmemesi amacıyla ücret garanti fonu primlerinin işverence Sosyal Sigortalar Kanununun 77 ve 78. maddeleri ile belirlenen sigortalının prime esas aylık brüt kazancının, işverene düşen bölümünden belli bir oranda kesinti yapılması suretiyle karşılanması esasının benimsendiği belirtilmiştir. Ancak 33. madde, taslaktan farklı olarak ücret garanti fonunun işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yüzde birinden oluşacağı şeklinde yasalaşmıştır. Buna karşın taslakta bu fonun işverence SSK'nın 77 ve 78. maddeleri ile belirlenen, sigortalının prime esas aylık brüt kazancının işverene düşen bölümünden binde beşini aşmamak üzere tüzükte belirtilecek oranda kesinti yapmak suretiyle karşılanması öngörülmüştür<sup>588</sup>. Yani taslakta binde beş olarak öngörülen oran, yüzde bir şeklinde yasalaşmıştır. Buna göre fon tarafından karşılanacak ücret işçinin prime esas son üç aylık ücreti olup, işçinin kazancının prime esas kazancın tavanını geçmesi halinde dahi işçi fazla kısım için garanti fonundan yararlanamayacaktır<sup>589</sup>.

Öte yandan ücret garanti fonu ile işsizlik sigortası kapsamında bulunan işçilerin son üç aylık ücret alacaklarının karşılanması amaçlandığından, bu sigorta kapsamında bulunup

---

<sup>585</sup> ALP, Mustafa, s. 121.

<sup>586</sup> EVREN, Öcal, Kemal, Niteliği ve İçeriği İtibariyle Ücret Garanti Fonu, Yaklaşım Dergisi, Sayı: 147, Mart 2005, (Kısaca: Garanti Fonu), s. 232-233; KOÇ, Muzaffer, İş Kanununa Göre Ücret Garanti Fonu, E-Yaklaşım, Mart 2008, [www.yaklasim.com](http://www.yaklasim.com), (Kısaca: Garanti Fonu), s. 432.

<sup>587</sup> UÇUM, Mehmet, s. 66; EYRENCİ, Öner, Değerlendirme, s. 153; EVREN, Öcal, Kemal, Garanti Fonu, s. 233.

<sup>588</sup> EYRENCİ, Öner, Değerlendirme, s. 153.

<sup>589</sup> EYRENCİ, Öner, Değerlendirme, 154; Aynı Yazar, Yeni Düzenlemeler, s. 39; UÇUM, Mehmet, s. 66.

ta kanunda belirtilen koşullar gerçekleşmediği için işsizlik sigortası ödeneklerinden yararlanamayan işçilerin de ücret garanti fonundan yararlanması olanaklıdır<sup>590</sup>. Bu düzenleme ile işçilerin fondan yararlanabilmesinin, işverence işsizlik sigortası primi yatırılmış olması şartına bağlanmamış olması isabetli olmuştur. Gerçektende bu şekilde bir şartın getirilmesi, işverenin prim ödeyememesi riskinin işçiye yüklenmiş olması anlamını taşıyacağından, bu yönde bir düzenleme işçilik alacaklarına güvence sağlanması bakımından getirilmiş bulunan garanti fonu sisteminin amacıyla bağdaşmayacaktır<sup>591</sup>. İş Hukukumuzda 4857 Sayılı Yasa ile birlikte benimsenen garanti fonu sisteminin, bu yönüyle de AB'nin deme Güçlüğü Yönergesi ile uyum içerisinde olduğu söylenebilir.

İşsizlik sigortası kapsamının dışında kalan işçiler ise bu fondan yararlanamayacakları için ücret alacakları İcra İflas Kanunundaki genel hükümler çerçevesinde korunacaktır<sup>592</sup>. Öte yandan cret Garanti Fonu Yönetmeliğinin 4. maddesinde, ücret garanti fonundan karşılanacak olan ücretin, işçiye son üç ayda ödenmesi gereken net ücret olduğu açıkça belirtilmişse de, ne yönetmelikte ne de İş Kanununun 33. maddesinde fon tarafından karşılanacak ücretin, asıl ücret mi yoksa ücret eklerini de kapsayan giydirilmiş ücret mi olduğu hususunda bir açıklık bulunmamaktadır. Bu nedenle konu doktrinde tartışmalı bir hal almıştır. Ağırlıklı görüşe göre, ücret garanti fonundan karşılanacak ücret, işçinin temel creti olacaktır. Bu görüşe göre, kıdem ve ihbar tazminatlarında esas alınan giydirilmiş ücret fondan talep edilemeyecektir. Temel ücretin dışında kalan bu alacaklar hakkında da genel hükümlerin uygulanması gerekecektir<sup>593</sup>. Karşıt görüş ise, madde metninde herhangi bir sınırlamaya gidilmeksizin iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücretten bahsedildiğinden, buradaki ücretin iş ilişkisinden kaynaklanan ücret eklerini de kapsayan şekilde giydirilmiş ücret olacağı yönündedir<sup>594</sup>.

---

<sup>590</sup> KORKUSUZ, Refik, cret Garanti Fonu, s. 1336.

<sup>591</sup> ALP, Mustafa, s. 121.

<sup>592</sup> MOLLAMAHMUTOğLU, Hamdi, İş Hukuku, s. 414; EYRENCİ, ner, cret, s. 154; ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, s. 151.

<sup>593</sup> EYRENCİ, ner\TAşKENT, Savaş\ULUCAN, Devrim, s. 140; EYRENCİ, ner, Yeni Düzenlemeler, s. 40; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 305; Aynı yazar, İşçi cretlerinin ödenmemesi, s. 218; şAKAR, Müjdat, cret Garanti Fonu, Yaklaşım Dergisi, şubat 2008, Sayı: 182, (Kısaca: Garanti Fonu), s. 162; KOÇ, Muzaffer, Garanti Fonu, s. 433.

<sup>594</sup> KORKUSUZ, M, Refik, cret Garanti Fonu, s. 1334; UÇUM, Mehmet, s. 66.

Esasen bize göre de hem ücret eklerinin zaman zaman ücretin önemli bir kısmını oluşturarak işçinin geçimine önemli ölçüde katkı sağlaması, hem de ücret garanti fonu sistemi ile korunmak istenen amaç göz önünde bulundurulduğunda, ikinci görüşün kabulü daha isabetli gözükmemektedir. Ancak bu tartışma 5763 Sayılı Kanunun kabulü neticesinde anlamını yitirmiştir. Zira 15.05.2008 kabul tarihli ve 5763 Sayılı “İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”<sup>595</sup> ile 4857 Sayılı İş Kanununun 33. maddesi yürürlükten kaldırılarak ücret garanti fonu, İş Kanunu kapsamının dışına çıkarılmıştır. Buna karşılık aynı kanunla 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen ek madde 1 ile ücret garanti fonu bu yasanın kapsamına dâhil edilmiştir.

4447 Sayılı Kanuna 5763 Sayılı Yasa ile eklenen “İşverenin Ödeme Aczine Düşmesi” başlıklı ek madde 1’e göre, “Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur. Bu madde kapsamında yapılacak ödemelerde işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu esas alınarak temel ücret üzerinden ödeme yapılır. Bu ödemeler 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 78 inci maddesi uyarınca belirlenen kazanç üst sınırını aşamaz. Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir. Ücret Garanti Fonunun oluşumu ve uygulanması ile ilgili usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir”. Görüldüğü üzere ilgili hükümde İş K. m. 33’ün aksine fondan karşılanacak ücretin, temel ücret olacağı açıkça belirtilmiştir. Ancak daha önce de ifade ettiğimiz gibi, özellikle ücret eklerinin de en az temel ücret kadar önemli olduğu iş sözleşmeleri bakımından, garanti fonuyla güvenceye alınan ücretin, 4447 Sayılı Kanuna eklenen hüküm uyarınca temel ücretle sınırlandırılmış olması, bu işçilerin işverenden olan ücret alacaklarına sağlanan himayenin yetersiz kalmasına neden olacağından, garanti fonunun kullanım alanı son

---

<sup>595</sup> RG. 26.05.2008, No: 26887.

derece daralmakta ve fonla getirilen güvence bir takım işçiler açısından adeta anlamını yitirmektedir.

Bununla beraber ücret garanti fonundan karşılanacak miktar 4447 Sayılı Kanununa eklenen hükümde de herhangi bir değişikliğe uğramamış ve İş K. m. 33 de olduğu gibi, işçinin son üç aylık ücret tutarı ile sınırlandırılmıştır. Son üç aylık ücret işverenin ödeme gücüne düşmesinden veya işçinin iş sözleşmesi daha önce sona ermişse, sona erme tarihinden önceki üç aylık ücret şeklinde anlaşılmalıdır. İşçinin bu süreler dışındaki talepleri için de yine genel hükümlere göre koruma sağlanacaktır<sup>596</sup>. Yasa ile getirilen bu sınırlandırma kamu düzeninden olduğundan, tarafların karşılıklı anlaşması halinde dahi aksi kararlaştırılmayacaktır<sup>597</sup>.

Öte yandan ücret garanti fonunun oluşumu ve uygulama esaslarının belirlenmesi amacıyla 18.10.2004 tarihinde çıkarılmış bulunan Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinin 5. maddesinde fonun, işsizlik sigortası kapsamında fon yönetim kurulunca işletilip, yönetileceği düzenlenmiştir. Yönetmeliğin 6. maddesine göre ise fonun gelirleri, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin işveren payının yıllık toplamının yüzde biri ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazançlardan oluşacaktır.

İşverenin ödeme gücüne düştüğü hallerde, iş sözleşmesinin devam edip etmediğine bakılmaksızın, ücret alacağı bulunan işçinin, son üç aylık ücretlerin ödenmediğini gösteren belgeleri sunarak yetkili kurum birimine başvurması gerekmektedir. Yönetmelikte işçinin başvurusunu yapması bakımından bir süre sınırlamasına gidilmemiştir. Ancak başvurunun her koşulda ücret alacaklarına ilişkin beş yıllık zamanaşımı süresi içinde yapılması gerekmektedir<sup>598</sup>. Bununla beraber yasada ya da yönetmelikte işçinin iş ilişkisinin sürekli veya süresiz, belirli veya belirsiz, tam veya kısmi süreli olması bakımından bir ayırım da bulunmadığından, işçinin, iş sözleşmesinin niteliğine bakılmaksızın ücret garanti fonundan yararlanabileceği kabul edilmelidir<sup>599</sup>. Yönetmeliğin 9. maddesi uyarınca kurum birimleri 8. madde de belirtilen

<sup>596</sup>EYRENCİ, Öner, Yeni Düzenlemeler, s. 40; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 305; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, s. 444; GÜVEN, Ercan\AYDIN, Ufuk, s. 93.

<sup>597</sup>KORKUSUZ, Refik, Ücret Garanti Fonu, s. 1337.

<sup>598</sup>ŞAKAR, Müjdat, Garanti Fonu, s. 163; KOÇ, Muzaffer, Garanti Fonu, s. 433.

<sup>599</sup>ŞAKAR, Müjdat, Garanti Fonu, s. 162; KOÇ, Muzaffer, Garanti Fonu, s. 433.

başvuru tarihinden itibaren en geç otuz gün içinde işçiye son üç aylık alacağına ödeyerek durumu ivedilikle ilgili icra iflas müdürlüklerine veya konkordato komiseri ile işverene bildirecektir. Bu kapsamda yapılacak ödemeler ise fon kaynakları ile sınırlıdır. Ayrıca fon kapsamında olan işverenlerin işsizlik sigortası primi ödememiş olmaları, işçilerin bu yönetmelikteki haklardan yararlanmalarına engel oluşturmayacaktır. Buna karşılık işçi aynı işverenden olan ücret alacakları için ücret garanti fonundan bir kez yararlanabilecektir (m. 9). Ancak aynı işçinin farklı işverenler yanında çalışmasından doğan ücret alacakları için fondan birden çok yararlanmasına herhangi bir engel bulunmamaktadır<sup>600</sup>.

Ücret garanti fonuna 2003 yılının Ağustos ayından beri, SSK tarafından tahsilâtı yapılarak işsizlik sigortası fonuna aktarılan primler üzerinden işveren primi olarak hesaplanan miktarın yüzde biri oranında parasal aktarım yapılmaktadır. Ücret Garanti Fonundan, bu tarihten 30.04.2008 tarihine kadar hak sahibi işçilere toplam 8.755.581,80 YTL ödeme yapılmıştır. Fonun, Nisan sonu itibariyle, bu ödemeler düşüldükten sonra toplam varlığı 73.279.409,12 YTL'dir<sup>601</sup>.

İşçi ücretleri bakımından gerçekten güçlü bir teminat teşkil eden ücret garanti fonunun, işverence hileli iflas veya gerçeğe aykırı aciz vesikası alınması şeklinde tezahür edebilecek kötü niyetli kullanımlara karşı da gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir. Bu nedenle işverenin bu tür kötü niyetli ve muvazaalı işlemlerine karşı, fonun uğranılan zararın tazmini için işverene rücu hakkının bulunduğu kabul edilmelidir<sup>602</sup>. Bununla beraber 4447 Sayılı Kanuna 5763 Sayılı Yasa ile eklenen ek madde 1 de, ücret garanti fonundan yapılacak ödemeler bakımından, işçinin işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulunun aranacağı hükme bağlanmıştır. Bu değişiklik, fonun işverenin olası kötü niyetli işlemlerine karşı korunması bakımından son derece yerindedir. İlgili düzenleme ile işverenin göstermelik iş sözleşmeleri kurarak, fondan kendisi ya da başka kimseler lehine haksız kazanç elde etmesinin önüne geçilmesinin amaçlandığı açıktır. Ayrıca

---

<sup>600</sup> ŞAKAR, Müjdat, Garanti Fonu, s. 162.

<sup>601</sup> TC. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Basın Bülteni, Mayıs 2008, s. 2.

<sup>602</sup> EYRENCİ, Öner, Değerlendirme, s. 154; ŞAKAR, Müjdat, Garanti Fonu, s. 163.



aynı kanunla getirilen bir başka yenilik ise ücret garanti fonundan işçilere yapılacak ödemelerin 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 78. maddesi uyarınca belirlenen kazanç üst sınırını aşamayacağıdır. İşçilere yapılacak ödemelerin SSK'nın 78. maddesindeki kazanç üst sınırı ile sınırlandırılarak bu ödemelere bir tavan belirlenmesi hem fonun maddi olarak ayakta tutulabilmesi hem de kötü niyetli kullanımlara karşı bir nebze önlem alınmış olması bakımından son derece isabetlidir. Bununla beraber doktrinde ki bir takım eleştiriler de doğrultusunda<sup>603</sup>, fondan yararlanacak işçiler bakımından işverenin yanında bir yıl çalışma şartının getirilmesi ve yapılacak ödemelere SSK. m. 78 uyarınca bir tavan belirlenmesi suretiyle fonun korunmaya alınmış olması ile 173 Sayılı Sözleşme ve AB'nin Yönergesine uygunluk bakımından da yerindedir.

## **(2) Ücret Garanti Fonundan Yararlanma Şartları**

### **(a) İşverenin Acze Düşmesi**

Genel olarak borçlunun aciz hali, borçlunun borcunu ödeyemez hale düşmesi ve hakkında yürütülen icra veya iflas takiplerinin semeresiz kalması ile ortaya çıkan durumu ifade eden bir kavramdır. Borçlunun yani konumuz açısından işverenin aciz hali, icra müdürü tarafından hiçbir harç veya resme tabi olmayan aciz belgesinin düzenlenerek, alacaklı işçiye verilmesi sonucunda hukuken sabit olur<sup>604</sup>. İcra müdürü tarafından kendiliğinden düzenlenerek işçiye verilen ve işverenin acze düşmesi sonucunu doğuran aciz belgesi, kesin aciz belgesi ve geçici aciz belgesi olmak üzere iki çeşittir. İşverenin alacaklıları tarafından yürütülen icra takiplerinin neticesinde yani paraların paylaşılması işleminden sonra, alacağını tamamen alamamış olan işçiye, ödenemeyen alacak kısmı için verilen borç ödemedi aciz belgesine, kesin aciz belgesi denir(İİK. M. 143). Bu durumda işverenin haczi kabil mal varlığı üzerinde, işçinin yanı sıra başka alacaklılarında haciz koydurması ve haczedilen bu malların paraya çevrilmesi aşamasından sonra malların satış bedelinin işçinin alacağını tam olarak karşılayamaması durumu söz konusudur<sup>605</sup>. Bunun gibi haciz esnasında borçlunun haczedilebilir herhangi

<sup>603</sup> AKYİĞİT, Ercan, İş Kanunu Şerhi, s. 1386–1387; KORKUSUZ, M, Refik, Ücret Garanti Fonu, s. 1342–1343.

<sup>604</sup> KURU, Baki\ARSLAN, Ramazan\YILMAZ, Ejder, İcra ve İflas Hukuku, Yetkin Yayınları, 18. Baskı, Ankara 2004, s. 388.

<sup>605</sup> KURU, Baki\ARSLAN, Ramazan\YILMAZ, Ejder, s. 388–391.

bir malının bulunamaması halinde de durum haciz tutanağına geçirilir. Borçlu işverenin haczi kabil malının bulunmadığı kaydını içeren bu haciz tutanağı da İİK. m. 143 anlamında kesin aciz belgesi hükmündedir(İİK. m. 105\I). Haciz sırasında borçlunun haczi kabil bir takım mallarının bulunması ancak bu malların takdir edilen değerinin alacağı karşılamayacağı anlaşılırsa, yine durum haciz tutanağına geçirilir. Ancak bu tutanak kesin değil, geçici aciz belgesi hükmündedir (İİK. m. 105\II).

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinin 8. maddesi uyarınca işçinin fondan yararlanabilmesi için, İİK'nun 143. maddesinde düzenlenmiş bulunan icra dairesinden alınan aciz belgesini veya 105. maddenin birinci fıkrası uyarınca alınacak aciz vesikası hükmündeki belgeyi ibraz ederek yetkili kurum birimine başvurması gerekmektedir. Buna göre işçinin fondan yararlanabilmesi bakımından kesinleşmiş icrai haciz işlemleri sonucunda alınan kesin aciz belgelerine sahip bulunması gerekir. Yani İİK. m. 105\II uyarınca alınan geçici aciz belgesi ya da ihtiyati haciz neticesinde tutulan tutanakları elinde bulunduran işçi, yönetmeliğin 8. maddesi gereğince bu belgelere dayanarak ücret garanti fonundan yararlanamayacaktır<sup>606</sup>.

### **(b) İşverenin Konkordato İlan Etmesi**

Konkordato, bir yandan elinde olmayan nedenlerle işlerinin kötü gitmesi nedeniyle mali durumu bozulmuş olan iyi niyetli borçluları haciz veya iflas yoluyla takibe maruz kalmaktan koruyan, diğer yandan bu borçlunun alacaklıları arasında eşitliği sağlama amacıyla getirilmiş bir müessese olup, borçluya alacaklılarının çoğunluğuyla bir anlaşma yaparak bunların alacaklarının belli bir yüzdesinden feragat etmesini ya da alacaklılar tarafından borçluya borcun ödenmesi için bir vade tanınması imkânı verir. Zira elinde olmayan nedenlerle mali durumu kötüleşmiş olan borçlu, iflasın eşiğine gelmekte, iflasa tabi olmaması halinde ise maruz kaldığı icra takipleri neticesinde bütün malları haczedilmekte, daha erken davranan alacaklılar alacaklarına tam olarak kavuşurken daha sonrakiler bir şey elde edememektedir<sup>607</sup>. Bu risklere karşılık konkordato sayesinde hem iyi niyetli borçluların ekonomik varlıklarının devamı, hem

<sup>606</sup> KORKUSUZ, M, Refik, Ücret Garanti Fonu, s. 1338.

<sup>607</sup> KURU, Baki\ARSLAN, Ramazan\YILMAZ, Ejder, s. 696.

de borçlunun malvarlığının haciz veya iflasın gerektireceği masraflardan korunmasıyla alacaklıların eline daha fazla para geçmesi sağlanmış olacaktır<sup>608</sup>.

İİK. m. 285 uyarınca konkordato talebi bir dilekçe ve yasada belirtilen belgelerle birlikte borçlu yada iflas talebinde bulunabilecek her hangi bir alacaklı tarafından İcra Mahkemesine yapılır. Konkordato talebinin on gün içerisinde İİK. m. 166 da düzenlenen usule göre ilan edilmesinin ardından alacaklılarca her hangi bir itirazın yapılmamış olması halinde mahkemece borçluya en fazla üç aya kadar mühlet verilir. Mahkeme aynı zamanda borçlunun işlemlerine nezaret etmesi ve yasada belirtilen diğer görevleri yerine getirmesi için konusunda uzman bir veya birkaç konkordato komiseri atar (m. 287). Komiser, m. 292 de öngörülen usul dairesinde alacaklıları, alacaklarını bildirmeleri ve konkordato teklifinin müzakere edilmesi için toplanmaya davet eder. Yapılan bu toplantıda konkordato, kaydedilmiş olan alacaklıların yarısını ve alacakların üçte ikisini aşan bir çoğunluk tarafından imza edilmiş ise kabul edilmiş sayılır (m. 297). Komiser toplanmayı takip eden on günün bitiminde konkordatoya ilişkin belgeleri ve gerekçeli raporunu incelenmek üzere ticaret mahkemesine tevdi eder (m. 296). Konkordato kararının ticaret mahkemesince tasdikinin ve bu kararın kesinleşmesinin ardından m. 288 de mühletin ilanı için öngörülmüş esaslar dâhilinde ilan edilir ve icra dairesi, tapu dairesi, mahalli ticaret odası, sanayi odası ve borsası gibi borçlunun sıfatına göre gereken yerlere bildirilir (m. 300). Yapılan bu ilan ile konkordato mühletinin hükümleri biter ve konkordato yürürlüğe girer (m. 300\II).

Tasdik edilen konkordato kural olarak konkordato kararı mühletinden önce veya komiserin onayı olmaksızın konkordato tasdikine kadar doğmuş tüm alacakların alacaklıları için mecburidir. Konkordato bunun gibi yapılan oylamada olumlu ya da olumsuz oy kullanmış bulunan bütün alacaklıları da bağlar. Ancak bu bağlayıcılık yalnızca imtiyazsız alacaklılar bakımından geçerlidir. Rehinli alacaklar(m. 303\I), kamu alacaklıları(m. 303\1) ve madde 206 da belirtilen imtiyazlı alacaklar (m. 289, 298\I, 3) konkordato hükümleri ile bağlı değildir. Buna göre birinci derecede imtiyazlı alacaklı konumunda bulunan işçiler de işverenden olan alacakları bakımından konkordato

---

<sup>608</sup> ÜSTÜNDAĞ, Saim, Üstündağ, Saim, İflas Hukuku, 6. Baskı, İstanbul 2002, s. 209.

hükümlerine uymak zorunda olmadan borçlu işverene karşı haciz yoluyla takip yapabilme yetkisine sahiptirler<sup>609</sup>.

Bununla beraber Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinin 8. maddesi uyarınca, işçi yukarıda kısaca izah ettiğimiz konkordatonun ilanı prosedürü içerisinde, icra tetkik merciince verilen konkordato mühleti kararının tasdikli sureti veya İcra ve İflas Kanununun 288. maddesi uyarınca mühletin ilan edildiğini gösteren belgeyi yetkili kurum birimine ibraz ederek, iş ilişkisinden kaynaklanan geriye doğru son üç aya kadar olan ücret alacakları bakımından ücret garanti fonundan yararlanabileceklerdir. Yönetmelik hükmünden de açıkça anlaşıldığı üzere işçinin, işverenin konkordato ilan etmesi sebebiyle ücret garanti fonundan yararlanabilmesi için, konkordatonun ticaret mahkemesince tasdik edilmesi ve bu kararın kesinleşerek ilan edilmiş olması gerekli olmayıp, icra mahkemesinin konkordatoya ilişkin mühlet verilmesine yönelik kararı yeterlidir.

### **(c) İşverenin İflası**

İflas, kural olarak yalnızca tacir olan ve ticaret mahkemesince iflasına karar verilen borçlunun haczi kabil bütün mal varlığının cebri icra yoluyla satılıp paraya çevrilmesi neticesinde bu paradan bilinen bütün alacaklılarının tatmin edilmesini amaçlayan külli bir icra yoludur. İflas halinde cüz’i icra yoluyla takipten farklı olarak, işverenin bütün malvarlığı ile bütün alacaklılarına karşı sorumluluğu bulunup, malvarlığı üzerinde iflas masasının ya da iflas dairesinin muvafakati bulunmaksızın tasarruf etme yetkisi bulunmamaktadır<sup>610</sup>. Borçlunun iflas etmesi için kural olarak mal varlığında ki aktif değerlerin pasif değerleri karşılamaya yetmemesi gibi bir durumun ortaya çıkması zorunluluğu bulunmamaktadır. Genel ve asıl olan iflas sebebi, iflasa tabi borçlunun ödemelerini tatil etmesidir. Bunun yanında İİK. m. 179 da belirtilen özel iflas sebebi gereğince, sermaye şirketleri ve kooperatiflerin iflası için borçlunun malvarlığının

---

<sup>609</sup> “İİK. 206. maddesi hükmüne göre, işçi alacakları aynı kanunun 289\son maddesi hükmü gereği konkordato hükmünden müstesna olup, bu konudaki mahkemenin verdiği tasdik hükmünün sonuca etkili olmayacağına binaen borçlunun itirazları varit değildir”. Y. 12. HD. 12.05.1988 T. 1987\9228 E. 1988\6412 K: KÖSEOĞLU, Ali, Cengiz, İşverenin İflasının İş Sözleşmelerine Etkisi, E-Akademi Hukuk Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi, Sayı: 32, Ekim 2004, s. 26.

<sup>610</sup> ÜSTÜNDAĞ, Saim, s. 203.

borçlarını karşılayamayacak duruma düşmesi yani malvarlığındaki pasiflerin aktiflerinden fazla olması aranmaktadır<sup>611</sup>.

İş sözleşmesi, işverenin iflasıyla birlikte kendiliğinden sona ermeyecektir. İşverenin iflası halinde işyerinin yönetimi ve işyeri üzerinde ki tasarruf yetkisi iflas masasına geçeceğinden, iflas masasınca işyerinin faaliyetini sürdürmesine ve işçilerin iş sözleşmesinin devamına karar verilmesi halinde iflas masası işçilere karşı iş sözleşmesinde işverenin yerine geçecektir<sup>612</sup>. Zira işçilerin işverenin iflası nedeniyle ücret garanti fonundan yararlanabilmeleri bakımından da iş sözleşmelerinin iflastan sonra da devam etmesi ya da son bulması açısından bir fark bulunmamaktadır. İşçi her iki halde de işverenin iflasına karar verilmesi durumunda bu kararın kesinleşmesine dahi gerek bulunmaksızın iflasa karar verilmesinden itibaren geriye dönük üç aya kadar ücretini ücret garanti fonundan temin edebilecektir<sup>613</sup>. İşçinin bunun için Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinin 8. maddesinde belirtilmiş bulunan iflasın açılmasına dair mahkeme kararının tasdikli suretini veya İİK'nun 166. maddesi uyarınca ilan edildiğini gösteren belgeyi yetkili kurum birimine ibraz etmesi gerekmektedir.

Öte yandan 4447 Sayılı Kanuna 5763 Sayılı Yasa ile eklenen ek madde 1 ile yönetmelikten ve İş K. m. 33 den farklı olarak işçinin, işveren için aciz vesikası alınması, konkordato ilan etmesi ve iflasının dışında, iflasın ertelenmesi halinde de ücret garanti fonundan yararlanabileceği düzenlenmiştir. İflasın ertelenmesi kurumu, İcra İflas Kanununda 17.07.2003 tarih ve 4949 sayılı yasa<sup>614</sup> ile yapılan değişiklik neticesinde yeniden düzenlenmiştir. Bu değişiklikte ekonomik varlığını sürdürme ihtimali bulunan borçluların iflaslarının ertelenmesi suretiyle bu süre zarfında iflastan kurtulması ve alacaklıların bu dönemin sonunda alacaklarını, derhal açılacak olan iflasa nazaran tam olarak tahsil edebilmeleri amaçlanmıştır. TTK. m. 324\II de anonim şirketler için öngörülen iflasın ertelenmesi kurumuna İcra İflas Kanununda da yer verilmek suretiyle, bu kuruma tüm sermaye şirketleri ve kooperatifler açısından da uygulanabilirlik kazandırılmıştır<sup>615</sup>.

<sup>611</sup> ÜSTÜNDAĞ, Saim, s. 203, ÖZVERİ, Murat, s. 73.

<sup>612</sup> KÖSEOĞLU, Ali, Cengiz, s. 13.

<sup>613</sup> KORKUSUZ, M, Refik, Ücret Garanti Fonu, s. 1341.

<sup>614</sup> RG. 30.07.2003, No: 25184.

<sup>615</sup> KÖSEOĞLU, Ali, Cengiz, s. 14.

İİK'nun iflasın ertelenmesine ilişkin 179. maddesine göre, “Sermaye şirketleri ile kooperatiflerin borçlarının aktifinden fazla olduğu idare ve temsil ile vazifelendirilmiş kimseler veya şirket ya da kooperatif tasfiye halinde ise tasfiye memurları veya bir alacaklı tarafından beyan ve mahkemece tespit edilirse, önceden takibe hacet kalmaksızın bunların iflasına karar verilir. Şu kadar ki, idare ve temsil ile vazifelendirilmiş kimseler ya da alacaklılardan biri, şirket veya kooperatifin mali durumunun iyileştirilmesinin mümkün olduğuna dair bir iyileştirme projesini mahkemeye sunarak iflasın ertelenmesini isteyebilir. Mahkeme projeyi ciddi ve inandırıcı bulursa, iflasın ertelenmesine karar verir. İyileştirme projesinin ciddi ve inandırıcı olduğunu gösteren bilgi ve belgelerin de mahkemeye sunulması zorunludur. Mahkeme, gerekli görürse idare ve temsille vazifelendirilmiş kimseleri ve alacaklıları dinleyebilir. İflasın ertelenmesi talepleri öncelikle ve ivedilikle sonuçlandırılır”. 5763 Sayılı Yasa ile 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen ek madde 1 ile ücret garanti fonu yalnızca bu yasanın kapsamına sokulmamış, aynı zamanda işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halleri de genişletilerek İİK. m. 179 vd. maddelerinde düzenlenmiş bulunan iflasın ertelenmesi kurumuna ayrıca ve açıkça yer verilmiştir. Buna göre işçi yalnızca işverenin iflası halinde değil, bu kuruma tabi işverenler açısından mahkemece iflasın ertelenmesine karar verilmesi halinde de geriye doğru ödenmeyen üç aylık ücretini fondan elde edebilecektir.

## D. ÜCRETİN ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN İŞLEMLERİNE KARŞI KORUNMASI

### 1. Ücretin Ayrıcalıklı Alacaklardan Olması

#### a. İflas ve Konkordato Halinde Ücret Ayrıcalığı

İşverenin iflas etmiş olması, kural olarak iş ilişkisinin derhal ortadan kalkmasını gerektiren sebeplerden değildir<sup>616</sup>. İşverenin iflası ile birlikte, kendi malvarlığı üzerinde tasarruf yetkisi kalmadığından, sahip olduğu tüm malvarlığı ve diğer kıymetler ile işyerinin ya da işletmenin yönetimi, iflas masasına geçecektir. Yani iflas masası iş sözleşmesinde işverenin yerini alacaktır. İşyeri veya işletmenin faaliyetine devam etmesinin mümkün olmadığı hallerde ise, iflas idaresi bildirim önellerini de göz önünde tutarak iş sözleşmesinin feshi yoluna gidebilir. Ancak, birçok halde iflas masasının işletmenin faaliyetini sürdürmesinin her açıdan büyük faydası vardır<sup>617</sup>.

İş sözleşmesinin iflas idaresi ile devam etmesi gibi istisnai hallerin dışında, işçiler açısından işverenin iflası ile birlikte doğabilecek en büyük tehlike ücretlerinin ve diğer işçilik alacaklarının teminatsız kalmasıdır<sup>618</sup>. Bu sebeple, hukukumuz da işverenin iflası halinde işçilerin ücret haklarının korunması ile ilgili olarak daha önce incelediğimiz Borçlar Kanunu ve İş Kanununda bulunan düzenlemelerin yanı sıra İcra İflas Kanununda da belirli bir tarihe kadar muaccel olmuş işçi alacaklarının korunması bakımından bir takım tedbirlere yer verilmiştir.

İşverenin iflası durumunda işçi alacaklarına yönelik düzenlemelerden biri madde 194 de yer almaktadır. Bu hükme göre, “Acele haller müstesna olmak üzere müflisin davacı ve davalı olduğu hukuk davaları durur ve ancak alacaklıların ikinci toplanmasından on gün sonra devam olunabilir”. Görüldüğü üzere İİK. m. 194 ile bir takım istisnaların dışında iflasla birlikte müflisin davacı veya davalı olduğu tüm hukuk davalarının duracağı hükme bağlanmıştır. Bir görüşe göre, işçilerin ücret alacakları da maddede belirtilen acele haller kapsamındadır<sup>619</sup>. Bize göre de bu hükümde her ne kadar işçi alacaklarından ayrıca söz edilmemiş olsa da, genel kurala istisna olarak belirtilmiş bulunan acele

<sup>616</sup> İZVEREN, Adil\AKI, Erol, s. 244; ÖZVERİ, Murat, s. 73; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, s. 230.

<sup>617</sup> İZVEREN, Adil\AKI, Erol, s. 244; AKIN, Levent, Maaş ve Ücret Haczi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı: 1-4, (Kısaca: Ücret Haczi), s. 335.

<sup>618</sup> İZVEREN, Adil\AKI, Erol, s. 244; AYDIN, Ufuk, s. 74.

<sup>619</sup> ÖZVERİ, Murat, s. 73.

hallerden, işçi alacakları için devam eden davalarında anlaşılması, ücretin sosyal karakterine ve madde ile korunmak istenen amaca daha uygun düşecektir. Zira işçinin emeği karşılığında hak kazandığı ücretle genelde günü gününe yaşadığı gerçeği ve ücretin işçi ve ailesinin geçimi için arz ettiği önem göz önünde bulundurulursa ücret alacağının da bir an önce tahsili gereken acele hallerden olduğunu ve buna ilişkin davaların işverenin iflası halinde dahi devam etmesi gereken davalardan olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Ancak, Yargıtay'ın konu ile ilgili 1959 yılında vermiş olduğu bir kararda görüşümüzle aynı doğrultuda olarak, madde metninde istisna olarak belirtilen "acele haller" ibaresinin işçi alacaklarını da kapsayacağı kabul edilmişken<sup>620</sup>, daha yeni tarihli kararları işçilik alacaklarının ödetilmesine yönelik davaların işverenin iflası halinde durdurulması gerektiği yönündedir<sup>621</sup>.

İşverenin iflası halinde işçi alacaklarına himaye sağlayan başka bir hüküm ise işçilerin ücret ve diğer haklarına imtiyaz sağlanmasını öngören İİK. m. 206<sup>622</sup> hükmüdür. Bilindiği üzere iflas, iflas edenin bütün malvarlığından bütün alacaklıların eşit olarak tatmin edilmesini amaçlayan külli bir cebri icra yoludur<sup>623</sup>. Ancak alacaklıların tatminine yönelik bu eşitlik, bütün alacaklıların iflas edenin mal varlığından aynı oranda yararlandırılması şeklinde değil, alacakların niteliğine göre bir ayrıma gidilerek belli alacak gruplarına öncelik tanınması suretiyle gerçekleştirilmektedir. Yani iflasta adaletli bir dağılım, alacaklılar arasında mutlak bir eşitliğe tercih edilmiş ve iflas idaresince

---

<sup>620</sup> "Bir iş davasında işçinin alacaklı olması durumunda, dava ivedi işlerden sayılır. Buna göre işçilerin müflis işverene karşı açtıkları iş davaları işverenin iflasının açılmasıyla durmazlar Davalı işveren iflas etmiş ve dava iflas masasına karşı açılmıştır. Davalı masa temsilcileri, ikinci alacaklılar toplantısının yapılmamış olması dolayısıyla İcra ve İflas Kanunu'nun 194. maddesi hükmüne davanın durması gerektiğini ileri sürmüştür. İcra ve İflas Kanunu'nun anılan hükmünde, "müstacel hallerin müstesna olduğu" açıkça yazılmıştır. Bir iş davasında işçinin alacaklı olması halinde, davanın acele işlerden sayılması, işçinin içtimai durumu itibarıyla, kanun koyucu tarafından özel korunmaya değer bir varlık sayılmış olması bakımından, gerek İş Kanunu'nun, gerekse İş Mahkemeleri Kanununun hükümleriyle hedef tutulan gayeye uygun bulunmuştur. Bu sebeplerle, mahkemenin bu davayı "acele işler"den saymış bulunması ve ikinci alacaklılar toplantısını beklemezsizin davaya devam ederek hüküm vermiş olması, kanun hükümlerine uygun ve buna yöneltilen temyiz itirazları yersizdir", Y. 4. HD. 27.05.1959 T. 1958\4357 E. 1959\4081 K: Kazancı İçtihat Bankası, www.kazanci.com.

<sup>621</sup> "İhbar, kıdem tazminatı ve diğer işçilik haklarının ödetilmesine dair dava sırasında işverenin iflas etmesi halinde davanın durdurulması gerekir" Y. 9. HD. 18.3.1997 T. 1996/22004 E. 1997/5393 K; Aynı yönde, Y. 9. HD. 09.04.2001 T. 2001\2356 E. 2001\5912 K; 05.04.2001 T. 2001\2069 E. 2001\5643 K; 17.01.2002 T. 2001\20681 E. 2002\333 K: www.kazanci.com.

<sup>622</sup> Bu madde 4949 Sayılı Kanunla değiştirilerek bugünkü halini almıştır (RG. 30.07.2003, No: 25148).

<sup>623</sup> YÜREKLİ, Sabahattin, s. 457; KÖSEOĞLU, Ali, Cengiz, s. 1; AYDIN, Ufuk, s. 73.



malların tasfiyesi sonucunda gerçekleşen paraların paylaşılması safhasında, bir takım alacaklara öncelik tanınması esası benimsenmiştir<sup>624</sup>. İşçilik alacakları da bu bağlamda İİK. m. 206 da belirtilen imtiyazlı alacaklardan biridir.

İşverenin iflası ile birlikte, tasfiye sürecinde paraya çevrilmesi mümkün olan malvarlığındaki net aktif değerlerin bölüştürülmesi amacıyla, tasfiyeden pay alabilecek durumdaki alacakların sıra ve miktarını gösterir nitelikte bir sıra cetveli hazırlanır. İİK. m. 206 uyarınca işçilerin ihbar ve kıdem tazminatı dâhil tüm alacakları bu sıra cetveline göre, devlet alacakları ile rehinli alacaklardan sonra ilk sırada yer alacaktır. 206. maddeye göre, işçilerin iş ilişkisine dayanan ve iflasın açılmasından önce ki bir yıl içinde tahakkuk etmiş, ihbar ve kıdem tazminatları dâhil alacakları ile iflas nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine, hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları, teminatlı olup da rehinle karşılanmamış olan veya teminatsız bulunan alacaklar içinde ilk sırada yer alacaktır. 207. maddede ise, devlet alacakları ve rehinle temin olunan alacaklardan sonra birinci sırada gösterilmiş olan bu işçilik alacaklarının tam olarak ödenmesinden sonra, geriye kalan değerlerin diğer alacaklılara ödeneceği düzenlenmiştir.

İİK m. 206 uyarınca imtiyaz tanınarak birinci sırada ödenecek olan işçilik alacakları, kanun ve sözleşmeden doğan ücretler, parayla ölçülebilen menfaatler ile ihbar ve kıdem tazminatlarıdır. Zira madde metninde işçilerin ihbar ve kıdem tazminatı dâhil tüm alacaklarından söz edilmiştir. Öte yandan burada ki ücret kavramının geniş tutularak, prim, ikramiye gibi ücret ekleri ve tatil, fazla mesai gibi ücretler başta olmak üzere ücrete dâhil bütün unsurların imtiyaz sistemi ile korunduğunu kabul etmek gerekmektedir<sup>625</sup>. Bununla beraber birinci derecede imtiyaz tanınması öngörülen bu alacaklara tanınacak öncelik, yasayla iflasın açılmasından önceki bir yıllık süreyle sınırlandırılmıştır<sup>626</sup>. Buna göre işçilerin iflasın açılmasından bir yıl öncesinden daha

---

<sup>624</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 346; KESER, Hakan, İşçi Alacakları, s. 38; YÜREKLİ, Sabahattin, s. 457; ÜSTÜNDAĞ, Saim, s. 62, 69.

<sup>625</sup> İZVEREN, AdilVAKI, Erol, s. 244; TURAN, Kamil, s. 103; KÖSEOĞLU, Ali, Cengiz, s. 12-13; AYDIN, Ufuk, s. 76.

<sup>626</sup> 3222 Sayılı Yasa ile yapılan değişiklikten önce altı ay olan bu süre, yapılan değişiklikte bir yıla çıkarılmıştır (RG. 15.06.1985, No: 18785).

eskiye dayanan alacakları imtiyazlı alacaklar arasında ilk sırada değil, imtiyazlı alacaklardan sonra ödenecek adi alacakların sırasında işlem görecektir<sup>627</sup>.

Öte yandan işverenin iflasından sonraki döneme ilişkin olan işçi alacakları iflas alacağı değil masa alacağı niteliğinde olacaktır. Zira iflas açıldıktan sonra, işçinin iş sözleşmesi iflas idaresince feshedilmeyip çalıştırılmaya devam edilmesi halinde, ücret alacağı artık bir masa borcu niteliğinde olacaktır. Buna göre işçinin işverenin iflasından sonra iflas idaresince çalıştırıldığı süreye ilişkin hak kazandığı tüm ücretler, bir masa alacağı olarak İİK. m. 248 gereğince bütün iflas alacaklarından önce ödenmesi gerekir<sup>628</sup>. Ancak bu öncelik yalnızca iflastan sonraki dönemde doğmuş bulunan ücret alacakları bakımından söz konusudur.

İşçiye tanınan imtiyaz hakkı, rehin hakkındaki gibi aynı bir hak değildir. Bu hak sadece İcra ve İflas Hukukunun alacakların ödenmesi sırası bakımından kabul ettiği bir imtiyazdan ibarettir<sup>629</sup>. Ayrıca, işverenin iflası sonrasında hazırlanan sıra cetvelinde İİK. m. 206 uyarınca imtiyazlı olarak önceliğe tabi olan alacaklı olan işçi değil alacağın kendisidir. Bu nedenle örneğin işçinin ölümü halinde alacak hakları mirasçılarına geçse bile alacağın imtiyazlı durumu değişmeyecek ve birinci sırada öncelikli olarak talep edilebilecektir. Bunun gibi bu alacakların üçüncü kişiye devredilmesi halinde de imtiyaz hakkı yine alacağı devralan kişiye geçecektir<sup>630</sup>.

İcra ve İflas Kanununda işçi ücretlerinin birinci sırada imtiyazlı olduğu belirtilmişse de burada ki imtiyazdan yararlanacak olan işçinin tanımı yapılmış değildir. Bizim de katıldığımız bir görüşe göre, ister İş Kanunu, ister Borçlar Kanunu kapsamında olsun işverene bağlı olarak her türlü hizmet sözleşmesi ile süreli ya da süresiz, belirli ya da belirsiz veya tam ya da kısmi süreli çalışan işçilerin İİK. m. 206 ve işverenin ödeme

---

<sup>627</sup> KESER, Hakan, İşçi Alacakları, s. 39; TUNÇOMAĞ, Kenan\CENTEL, Tankut, s. 127; AYDIN, Ufuk, s. 76; ERKUL, İhsan\KARACA, Nuray, Gökçek; s. 235.

<sup>628</sup> NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, s. 230; İZVEREN, Adil\AKI, Erol, s. 244; IŞIKLI, Alpaslan, s. 84; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 347; KESER, Hakan, İşçi Alacakları, s. 40; YÜREKLİ, Sabahattin, s. 457; AYDIN, Ufuk, s. 75.

<sup>629</sup> KURU, Baki\ARSLAN, Ramazan\YILMAZ, Ejder, s. 602.

<sup>630</sup> YÜREKLİ, Sabahattin, s. 457.

güçlüğü halinde koruma sağlayan diğer hükümlerinden yararlandırılması gerekmektedir<sup>631</sup>.

İcra ve İflas Kanununda borçlunun iflası yerine konkordato ilanı halinde de işçilik alacakları açısından koruma sağlanmıştır. Borçluya verilen konkordato mühletinin, konkordato süresi içerisinde kural olarak borçlu aleyhine hiçbir takip yapılamaması, başlamış takiplerin de durması ve borçlunun tasarruf yetkisinin kısıtlanması şeklinde iki önemli sonucu bulunmaktadır<sup>632</sup>. Ancak İİK. m. 289, f. 3 ile borçlu aleyhine takip yapılamaması kuralına işçilik alacakları bakımından bir istisna getirilmiştir. İlgili hükme göre işverenin konkordato mühleti alması halinde, 206. madde uyarınca birinci sırada yer alan iflasın açılmasından bir yıl öncesine kadar olan işçilerin ihbar ve kıdem tazminatı dâhil alacakları ile iflas nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak kazanmış oldukları ihbar ve kıdem tazminatları, konkordato hükümlerinden istisna tutulacak ve konkordatoya rağmen bu alacaklar için haciz yoluyla takip yapılabilecektir (m. 303\1,m. 289\3)<sup>633</sup>.

Ancak madde 289 da öngörülen bu korumanın uygulamada yeterli ve kullanılabilir bir teminat olduğunu söylemek son derece güçtür. Öncelikle madde 289 da belirtilen konkordato mühleti içerisinde takip yasağının işçilik alacaklarından sonra ikinci istisnası rehinli alacaklar yönünden öngörülen rehnin paraya çevrilmesi yoluyla takiptir. Yasada her ne kadar bu takiplerde muhafaza önlemlerinin alınamayacağı ve rehinli malın satışının gerçekleştirilemeyeceği öngörülmüşse de, bu takiplerin devam halinde işçinin gerçekleştireceği haciz yoluyla takip neticesinde bir değer elde etmesi güç bir hal olacaktır<sup>634</sup>. Bununla beraber, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun bir kararına göre, icra takibinden veya açılacak davadan önce uygulanabilecek olan ihtiyati haciz tedbir niteliğinde olduğundan ve takip muamelesi sayılmayacağından, alacaklılar konkordato mühleti içerisinde ihtiyati haciz uygulaması yapabileceklerdir<sup>635</sup>.

---

<sup>631</sup> AYDIN, Ufuk, s. 76.

<sup>632</sup> ALPAR, M, Bülent, s. 86; KÖSEOĞLU, Ali, Cengiz, s. 13.

<sup>633</sup> KESER, Hakan, İşçi Alacakları, s. 42; ALP, Mustafa, s. 111; Y. 9. HD. 12.05.1988 T. 1987\8228 E. 1988\6412 K: Tekstil İşveren Dergisi, Ocak 1989, s. 22; 11.03.1991 T. 1990\10398 E. 1991\3018 K: Kazancı İçtihat Bankası, www.kazanci.com.

<sup>634</sup> ALP, Mustafa, s. 111–112.

<sup>635</sup> YHGK. 16.02.2000 T. 2000\12–49 E. 2000\94 K: Kazancı İçtihat Bankası, www.kazanci.com.

## **b. İflasın Ertelemesi Halinde Ücret Ayrıcalığı**

Malvarlığı borca batık bulunan sermaye şirketleri ya da kooperatiflerin varlıklarını sürdürme kabiliyetlerinin bulunması halinde, gereken diğer şartlarında bulunması kaydıyla hemen iflaslarına karar vermek yerine ticaret mahkemesince iflasın ertelenmesine karar verilebilir (İİK. m. 179, TTK. m. 324, 556, Koop. K. m. 63). İİK. m. 179 uyarınca, idare veya temsil ile görevli kimseler ya da alacaklılardan biri, şirket ya da kooperatifin mali durumunun iyileştirilmesinin mümkün olduğuna dair iyileştirme projesini mahkemeye sunarak iflasın ertelenmesi talebinde bulunabilir. İflasın ertelenmesi talebinde bulunulan şirketin bu talebinin mahkemece kabul edilebilmesi, bir takım şartların gerçekleşmesine bağlıdır. Buna göre, şirketin borca batık olması<sup>636</sup>, kurtarılmasının mümkün olması<sup>637</sup> ve alacaklıların iflasın ertelenmesi ile iflasın derhal açılmasına nazaran daha kötü bir duruma düşmeyecek olmaları yani durumlarının bundan zarar görmemesi gerekmektedir<sup>638</sup>. İİK. m. 179\b uyarınca erteleme süresi azami bir yıldır. Ancak bu bir yıllık süre mahkemece kayyımın verdiği raporlar dikkate alınarak dört yılı geçmemek üzere uzatılabilir<sup>639</sup>.

İİK. 179\b de öngörülen düzenlemeye göre, mahkemece verilen erteleme kararı sonrasında bu süre içerisinde borçlu aleyhinde 6183 Sayılı Kanuna göre yapılan takiplerde dâhil olmak üzere hiçbir takip yapılamayacağı gibi iflasın ertelenmesinden önce yapılan takiplerde durur. Ayrıca takiple beraber kesilebilen zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerde işlemez. Ancak iflasın ertelenmesi halinde borçlu aleyhine takip yapılamayacağı genel kuralına aynı maddenin 2 ve 3. fıkraları ile iki istisna getirilmiştir.

---

<sup>636</sup> “İflasın ertelenmesine karar verilebilmesi için her şeyden önce erteleme talebinde bulunan şirketin borca batık durumda bulunması gerekir. Bilirkişi raporunda erteleme talebinde bulunan şirketin borca batık durumda olmadığı, nakit sıkıntısı bulunduğu belirtilmiştir. Aciz halinde bulunmak iflasın ertelenmesine karar verilebilmesi için yeterli değildir. Mahkemece borca batık durumda olmayan davacı şirketin iflasın ertelenmesi talebinin reddine karar verilmesinde bir isabetsizlik bulunmamaktadır”, Y. 19. HD. 16.03.2006 T. 2006\569 E. 2006\2367 K: ÖZTEK, Selçuk, İflasın Ertelemesi, Bankacılar Dergisi, Sayı: 59, 2006, s. 54.

<sup>637</sup> “Somut olayda erteleme talebinde bulunan şirketin sunduğu iyileştirme projesi ciddi ve inandırıcı bulunmamıştır. Mahkemece bu yön gözetilerek borca batık şirketin iflasına karar verilmesinde bir isabetsizlik bulunmamaktadır”, Y. 19. HD. 17.11.2005 T. 2005\9001 E. 2005\11319 K: ÖZTEK, Selçuk, s. 54.

<sup>638</sup> ÖZTEK, Selçuk, s. 53–57.

<sup>639</sup> 4949 Sayılı Yasa ile azami bir yıl olan erteleme süresinin en fazla bir yıl daha uzatılabileceği şeklinde yapılan düzenleme 12.02.2004 tarih ve 5092 Sayılı Yasa ile yapılan değişiklik sonrasında erteleme süresinin dört yıla kadar uzatılabileceği şeklinde yeniden düzenlenmiştir (RG. 21.02.2004, No: 25380).

Buna göre, erteleme süresince rehnin paraya çevrilmesi yoluyla yapılan takiplere devam olunabileceği gibi bu yolla yeni takipte yapılabilecektir. Ancak rehnin paraya çevrilmesi yoluyla sürdürülebilecek bu takiplerde muhafaza tedbirleri alınmayacak ve rehinli malların satışı gerçekleştirilemeyecektir. Hükmün diğer istisnası ise 206. maddenin birinci sırasındaki alacaklar için haciz yoluyla takip yapılabileceği yönündedir. Buna göre madde 206 uyarınca birinci sırada imtiyazlı olan işçiler bu maddede belirtilen alacakları nedeniyle işveren hakkında iflasın ertelenmesine dair karar verilmiş olsa dahi bu erteleme süresince haciz yoluyla takip yapabilecek veya daha önce başlatılmış bulunan takiplere devam edebileceklerdir. Ayrıca işçilik alacakları bakımından rehinle temin edilmiş alacaklar gibi muhafaza tedbirlerinin alınmaması ya da malların satışının gerçekleştirilememesi şeklinde bir sınırlandırma da getirilmemiştir. Bununla beraber madde 206 da belirtilen iflasın açılmasından önce ki bir yıla dayanan sürenin, madde 179 anlamında iflasın ertelenmesi kararından önceki bir yıl olarak anlaşılması gerekmektedir<sup>640</sup>.

### **c. Haciz Halinde Ücret Ayrıcalığı**

İşçinin, ödenmeyen ücret alacaklarından ötürü işverene karşı haciz yoluyla icra takibi yapma imkânı her zaman bulunmaktadır. Ancak borçlu işverenin icra takibi yoluyla alacağını tahsil etmek isteyen tek alacaklısının, işçi olmaması ihtimali de yüksektir. Bu nedenle iflas halinde imtiyazlı alacak olarak kabul edilerek ilk sırada karşılanması öngörülen işçilik alacaklarına, İİK.m.140/2 hükmü uyarınca haciz halinde de imtiyaz tanınması öngörülmüştür. Yani işverenin hak, alacak ve diğer malları üzerinde yapılan hacizlerden sonra düzenlenen sıra cetvelinde işçilerin ücret alacakları kanunen birinci sırada yer alırlar.

İİK. m. 138 uyarınca, bütün hacizli malların satılmasından sonra satış bedelinden haciz, satış ve paylaşırma giderleri gibi bütün alacaklıları ilgilendiren ortak masraflar çıkarılır ve kalan para alacaklılara hisseleri oranında paylaşırılır. Hacedilen malların satış bedellerinin bütün alacakları ödemeye yetmesi halinde sorun yoktur. Ancak satış tutarının bütün alacakları karşılamaya yetmemesi halinde icra dairesi paylaşırma

---

<sup>640</sup> ÖZTEK, Selçuk, s. 67 .

işlemine başlamadan önce m. 139 da düzenlenen tamamlama hacizlerini yapar. Tamamlama haczi neticesinde paraya çevrilen malların bedellerinin de alacakları karşılamaya yetmemesi halinde, bu defa icra müdürünün m. 140–142\ a da belirtilmiş bulunan sıra cetvelini düzenlemesi gerekmektedir. Düzenlenen bu sıra cetvelinde aynı derecede hacze iştirak etmiş bulunan her bir alacaklı, m. 206 da belirlenen sıralamaya göre bir sıraya girer. İcra müdürü tarafından sıra cetveli yapılması halinde artık bütün alacaklıların alacakları tam olarak karşılanamayacaktır. İmtiyazlı alacaklılar sıra cetveline göre alacaklarını tam olarak alırken imtiyazsız olan alacaklılara alacaklarının ancak bir kısmı ödenebilecektir<sup>641</sup>. İİK. m. 206 uyarınca kamu alacakları ve rehinli alacaklardan sonra birinci derecede imtiyazlı olan işçinin ihbar ve kıdem tazminatı dâhil alacakları haciz dolayısıyla hazırlanan sıra cetvelinde ilk sıralarda karşılanacak alacaklardan olacaktır. İİK. m. 140 anlamında işçinin imtiyaz tanınan ihbar ve kıdem tazminatı dâhil alacaklarının, haciz talebi tarihinden geriye doğru bir yıl içerisinde doğmuş olan alacaklar şeklinde anlaşılması gerekmektedir. Ancak bu korumanın görüldüğü kadar güçlü bir teminat olduğunu söylemek güçtür. Öncelikle işçilik alacakları her ne kadar birinci sırada imtiyazlı alacaklardan olsa da ödeme gücüne düşmüş işverenin malvarlığından icra, haciz ve satış masraflarının yanı sıra bir takım kamu alacaklarının ve özellikle rehinle teminat altına alınmış alacakların ödenmesinin ardından geriye çok fazla bir değer kalmamaktadır.

Bununla beraber işçinin İİK. m. 140 da öngörülen güvenceden yararlanabilmesi için İİK. m. 100 de belirtilen şartlar dâhilinde hacze iştirakin gerçekleşmesi ve bunun sonucunda sıra cetvelinin düzenlenmesi gerekmektedir<sup>642</sup>. Hacze iştirakin gerçekleşmesi, iştirak için yasa da sayılan şartların varlığı halinde<sup>643</sup>, işçinin ücret alacağı nedeniyle yapılan hacizlere diğer alacaklıların iştirakine ya da başka alacaklar için daha önceden yapılan hacizlere işçinin iştirakine bağlıdır<sup>644</sup>. İşçi için yasa da belirtilen iştirak şartlarının gerçekleşmesi ise genelde mümkün olmayacaktır.

<sup>641</sup> KURU, Baki\ARSLAN, Ramazan\YILMAZ, Ejder, s. 382–384.

<sup>642</sup> ALP, Mustafa, s. 112.

<sup>643</sup> İİK. m. 100 uyarınca, aynı derecede hacze iştirak edebilmek için alacaklının alacağına, ilk haciz sahibi alacaklının takibi ilamsız takip ise onun takip talebinden, ilk haciz sahibi alacaklının takibi ilama dayanıyorsa davanın açıldığı tarihten önce yapılmış bir takip üzerine alınan aciz belgesine ya da bu sürelerden önce alınmış bir ilama dayanması gerekir. Ayrıca bu alacağın bu sürelerde doğmuş olduğunun resmi veya tarih ve imzası tasdikli bir senede ya da resmi dairelerin veya yetkili makamların yetkileri dâhilinde ve usulüne göre verdikleri bir makbuz veya belge ile ispat edilmesi gerekmektedir.

<sup>644</sup> Hacze iştirak için bkz. KURU, Baki\ARSLAN, Ramazan\YILMAZ, Ejder, s. 307–314.

Uygulamada işçiler işveren aleyhine icra takibine, genellikle iş sözleşmesinin devamı sırasında değil, sözleşmenin bitiminden sonra başvurmaktadır. Sözleşmenin bitiminden sonra da diğer alacaklıların başlatmış olduğu takiplere genelde koşulların gerçekleşmesi mümkün olmadığından işçi iştirak edememektedir. Bu durum İİK. m. 140 da öngörülen korumanın sadece kâğıt üzerinde bir hal almasına ve işçinin m. 206 da belirtilen imtiyazdan yararlanmak bir yana, adi alacaklardan bile geride kalmasına yol açmaktadır.

Bununla beraber, İş Kanununun daha önce incelemiş olduğumuz 36. maddesi ile işverene karşı işyerinde yapılacak hacizler halinde işçi ücretlerine imtiyaz tanınmasını öngören hüküm, ücreti İİK. m. 140 da yer verilen düzenlemeden daha fazla koruyucu nitelikte bir hükümdür. 36. maddenin 4. fıkrasına göre, “bir işverenin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı, işyerinde kullanılan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş veya tam işlenmiş mallar veya başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi; bu işyerinde çalışan işçilerin, icra kararının alındığı tarihten önceki, üç aylık dönem içinde ki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder”.

36. madde ile öngörülen güvenceden İİK. m. 140 tan farklı olarak yalnızca İş Kanununa tabi olan işçiler yararlanabileceklerdir. Ancak yinede İş K. m. 36 da düzenlenen imtiyazın, her ne kadar işçinin üç aylık ücret alacağıyla sınırlandırılmış olsa da işçinin ağır koşullarla hacze iştirak etmesi gibi bir zorunluluğa tabi olmadan, işyerinde ki malların üçüncü kişi tarafından haczedilmesi ile kendiliğinden kazanılan bir hak olduğundan İİK. m. 140 da bulunan düzenlemeye nazaran ücrete gerçek anlamda bir koruma getirdiği tereddütsüzce söylenebilecektir.

#### **d. Olağanüstü Hallerde Ücret Ayrıcalığı**

İİK. m. 317 vd. da yer alan düzenlemeye göre, olağanüstü hallerde ve özellikle devamlılık arz eden ekonomik krizlerde, Bakanlar Kurulu bu krizleri hafifletmek ve iflasları önlemek amacıyla, borçların ödenmesini moratoriuma bağlayabilir ve borçlulara borçlarını ödemeleri için normal şartlara göre daha uzun süreler tanıyabilir<sup>645</sup>. İşverenin olağanüstü hallerde Bakanlar Kurulunca tanınacak olan bu haktan yararlanabilmesi için borçlarını elinde olmayan nedenlerle ödeyememesi, verilecek sürenin sonunda borçlarını tamamen ödeyebilmesinin mümkün olması gerekmektedir. Bu şartlara haiz işverenin bir dilekçe ve mali durumunu gösteren belgelerle İcra Mahkemesine yapacağı başvuru sonrasında, mahkemece yapılacak inceleme neticesinde kendisine altı ayı geçmemek üzere süre verilebilir (m. 318).

Olağanüstü hallerle sınırlı olmak üzere borçlunun alacağı mühletin neticeleri İİK. m. 323 de düzenlenmiştir. Buna göre mahkemece verilecek mühlet boyunca alacaklılar tarafından borçluya karşı takip yapılabilirse de bu takiplerde haciz ve muhafaza işlemlerinin sonuna kadar devam edilebilecek. Haciz ve muhafaza kararı mühletin verilmesinden önceye dayansa dahi hacz edilen ya da muhafaza altına alınan malların satışı gerçekleştirilemeyecek, rehnin paraya çevrilmesi talebinde bulunulamayacak ve borçlunun iflası istenemeyecektir. Ancak madde 323 de düzenlenmiş bulunan bu kurala 326. madde ile işçi alacakları lehine bir istisna getirilmiştir. İİK. m. 326 uyarınca, borçluya olağanüstü hallerde verilen mühlet halinde dahi bu mühlet, madde 206 da belirtilen birinci sırada imtiyazlı işçilik alacakları açısından uygulanmayacaktır. Hükme göre işçiler ihbar ve kıdem tazminatları dâhil tüm işçilik alacakları için verilen mühlet içerisinde de işverene karşı rehnin paraya çevrilmesi ya da haciz yoluyla takip yapabileceklerdir. Ancak burada İİK. m. 206 da belirtilen iflasın açılmasından geriye doğru olan bir yıllık işçilik alacaklarının, İcra ve İflas Kanununun tabiriyle işveren lehine “fevkalade mühlet” kararı verilmesinden önceki bir yıla dayanan alacaklar olarak anlaşılması gerekmektedir.

---

<sup>645</sup> ERKUL, İhsan\KARACA, Nuray, Gökçek, s. 235; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 348; YÜREKLİ, Sabahattin, s. 461.



## e. Ücret Ayrıcalığına İlişkin ILO Sözleşmeleri

İşçi ücretlerinin sıradan alacaklardan farklı mahiyette olması sebebiyle, işverenin ödeme güçlüğü halinde sıradan alacaklara nazaran ücrete imtiyaz tanınması, sosyal hukuk devletinin gereklerinden olup, uluslararası sözleşmelerde de bu yönde çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir. Bu düzenlemelerden ilki Ücretin Korunmasına yönelik 95 Sayılı ILO Sözleşmesinde bulunmaktadır. Sözleşmenin iç hukukumuzda İİK. m. 206'nın dayanak teşkil eden 11. maddesine göre, bir müessesenin iflası veya mahkeme kararıyla tasfiyesi halinde bu müessesede çalışan işçiler, gerek iflasa veya mahkeme kararıyla tasfiyeye takaddüm edip, milli mevzuatla tayin edilen bir müddet zarfında geçen bazı hizmetleri dolayısıyla kendilerine borçlanılan ve gerekse milli mevzuatla tayin edilen miktarı geçmeyen ücretler için, imtiyazlı alacaklı mevkiini işgal edeceklerdir (f. 1). Aynı maddenin 2. fıkrasına göre, imtiyazlı bir alacak teşkil eden ücret, alelade alacaklıların hisselerini almalarından evvel, tam olarak ödenecektir. Son fıkraya göre ise imtiyazlı bir alacak teşkil eden ücretin diğer imtiyazlı alacaklara nazaran rüçhan sırası, milli mevzuatla tayin edilecektir<sup>646</sup>.

Görüldüğü üzere 95 Sayılı Sözleşme ile işverenin iflası ya da işyerinin mahkeme kararı ile tasfiyesi halinde, işçilerin ücret alacaklarına işverenin diğer sıradan alacaklılarının karşısında imtiyaz tanınması zorunluluğu getirilmiş, ancak imtiyaz tanınacak ücretin hangi süreye ilişkin ve hangi miktarda olacağını sınırlandırma yetkisi taraf devletlerin milli mevzuatına bırakılmıştır. Bunun gibi imtiyaz tanınacak ücretin diğer imtiyazlı alacaklara göre rüçhan sırasının belirlenmesi konusunda da belli bir sınırlandırma yapılmayarak, bu hususun tayini de taraf devletlerin kendi milli mevzuatlarına göre tayin edileceği düzenlenmiştir.

95 Sayılı ILO Sözleşmesi, 1995 yılında yürürlüğe giren ancak Türkiye tarafından henüz onaylanmamış bulunan 173 Sayılı ILO Sözleşmesinin işçilik alacaklarına imtiyaz tanınması yönündeki kapsamlı düzenlemeleri karşısında son derece yetersiz kalmıştır<sup>647</sup>. Daha önce de bahsettiğimiz üzere 173 Sayılı Sözleşmede, işçi ücretlerinin işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi hallerinde korunması yönünden hem imtiyaz sistemine hem

<sup>646</sup> CENTEL, Tankut, ILO, s. 254.

<sup>647</sup> ALP, Mustafa, s. 114.

de garanti fonu sistemine<sup>648</sup> birlikte yer verilmiş ve taraf devletlere bu sistemlerden birini uygulama ya da her ikisini karma bir şekilde uygulama konusunda seçme hakkı tanınmıştır. 173 Sayılı Sözleşmenin 3. maddesinde taraf devletlerin imtiyaz sistemini kabul etmesi halinde 95 Sayılı Sözleşmenin, iç hukukumuzda İİK. m. 206 ya dayanak teşkil eden 11. maddesinin bağlayıcılığının sona ereceği hükme bağlanmıştır (m. 3, f. 6–7)<sup>649</sup>.

173 Sayılı Sözleşmede, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi esas alınmakla birlikte, ödeme güçlüğü kavramı ile daha çok işverenin iflasına ilişkin takip yolları kastedilmiştir. Bununla beraber 1. madde ile onaylayan devletlerin ödeme güçlüğü kavramını, işçinin işverenin ekonomik durumunun bozulması nedeniyle alacaklarını elde edemediği diğer durumları da kapsayacak şekilde genişletebilecekleri hüküm altına alınmış, örnek olarak da işverenin malvarlığının iflas için gerekli masrafları karşılamaya yetmemesi halinden bahsedilmiştir<sup>650</sup>. Buna göre, sözleşmede kullanılan ödeme güçlüğü kavramının yalnızca iflas halini değil işverenin aciz halini de kapsadığı söylemek yanlış olmayacaktır<sup>651</sup>.

İşçi alacaklarına imtiyaz tanınması sistemi, 173 Sayılı Sözleşmenin 2. bölümünde düzenlenmiştir. Bu bölümün, öncelik verme suretiyle işçi alacaklarının korunması başlıklı 5. maddesi uyarınca, taraf devletin imtiyaz sistemini benimsemesi halinde, işçinin çalışmasından doğan alacakları, diğer alacaklıların payları ödenmeden önce ödenmek suretiyle bir öncelik hakkı tanınarak korunacak ve bu alacakların ödeme güçlüğüne düşen işverenin malvarlığından temin edilmesi sağlanacaktır<sup>652</sup>. Sözleşmenin 6. maddesinde ise hangi işçilik alacaklarının imtiyazlı olacağına ve bu alacaklara sağlanacak imtiyazın en az hangi düzeyde olabileceğine yer verilmiştir. İlgili hüküm uyarınca,

- Ödeme güçlüğüne ortaya çıkması veya iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki üç aydan az olmayan ücret alacakları,

---

<sup>648</sup> Bkz. 7- b, (1).

<sup>649</sup> ALP, Mustafa, s. 114.

<sup>650</sup> ALP, Mustafa, s. 115.

<sup>651</sup> ÖZVERİ, Murat, s. 74.

<sup>652</sup> ALP, Mustafa, s. 114; AYDIN, Ufuk, s. 69; ALPAR, M, Bülent, s. 77; ÖZVERİ, Murat, s. 74.

- Ödeme güçlüğüne ortaya çıktığı veya iş sözleşmesinin sonra erdiği yıla ve bir önceki yıla ilişkin kullanılmamış yıllık ücretli izin alacakları,
- Ödeme güçlüğüne ortaya çıkması ve iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki döneme ilişkin hak edilmiş en az üç aylık diğer ücretli izin alacakları,
- İş sözleşmesinin sona ermesi ile işçinin talep hakkının doğacağı kıdem tazminatı alacaklarına imtiyaz tanınması zorunludur<sup>653</sup>.

Sözleşmede imtiyaz sağlanacak işçilik alacakları bu şekilde sayıldıktan sonra onaylayan devletlere, sayılan bu alacakları sosyal açıdan kabul edilebilir bir düzeyin altına düşmemesi şartıyla belli bir miktar ile sınırlandırma yetkisi tanınmıştır (m. 7).

Sözleşmenin, imtiyaz sisteminin kabulü halinde işçilik alacaklarının diğer alacaklar karşısında ki sıralamasını düzenleyen 8. maddesinde ise bu hususta açık ve kesin bir düzenlemeye gidilmemiş, ancak taraf devletlere işçi alacaklarına özellikle kamu alacakları ve sosyal güvenlik kurumunun alacakları başta olmak üzere diğer öncelikli alacakların çoğundan daha ön sırada yer verilmesi yükümlülüğü getirilmiştir. Ancak onaylayan devletlerin imtiyaz sisteminin yanında bir garanti fonu oluşturmak suretiyle işçilik alacaklarına koruma getirmesi halinde bu alacaklara diğer imtiyazlı alaklardan daha alt bir sıra da yer verileceği kabul edilmiştir (m. 8, f. 2)<sup>654</sup>.

Hukukumuzda İİK. m. 206 ile benimsenen işçilik alacaklarına öncelik tanınmasına yönelik sistem ile 173 Sayılı Sözleşmenin imtiyaz sistemi arasında büyük ölçüde ortak özellikler bulunduğu gibi bir takım farklılıklar da yok değildir. Bir kere her iki sistemde de korunan işçi alacakları, hemen hemen aynıdır. İİK. m. 206 da yer alan düzenleme ile hukukumuzda da aynen 173 Sayılı Sözleşmenin 6. maddesinde öngörüldüğü gibi kıdem tazminatının imtiyazlı olarak korunması esas benimsenmiştir<sup>655</sup>. Hatta bununla beraber hukukumuzda kabul edilen sistemde ihbar tazminatın da imtiyaz sağlanacak işçilik alacaklarından olduğu hüküm altına alınmıştır.

<sup>653</sup> AYDIN, Ufuk, s. 69; ÖZVERİ, Murat, s. 74.

<sup>654</sup> AYDIN, Ufuk, s. 69; ALPAR, M, Bülent, s. 78.

<sup>655</sup> ALP, Mustafa, s. 119.

Ancak İİK. m. 206 da öngörülen koruma ile sözleşmenin imtiyaz sistemi arasında önemli bir fark bulunmaktadır. Bu fark 173 Sayılı Sözleşmede yer verilen imtiyaz sisteminde işçilik alacaklılarına İcra ve İflas Kanununa nazaran daha üst sıralarda yer verilmiş olmasında ortaya çıkmaktadır. Gerçekten de 173 sayılı sözleşmede işçilik alacakları, özellikle vergi vb. kamu alacaklarından ve sosyal sigortalar kurumunun alacaklarından daha öne alınmıştır. Burada bir görüşe göre, sözleşmede ki ifade gereğince İcra ve İflas Kanununda rehinli alacaklara işçi alacaklarının önünde yer verilmesi sözleşmenin 8. maddesine açıkça aykırılık teşkil etmektedir<sup>656</sup>. Bizimde katıldığımız karşıt görüşe göre ise sözleşmenin 8. maddesinde onaylayan devlete işçi alacaklarına diğer imtiyazlı alacakların çoğundan üst sırada yer verilmesi yükümlülüğü getirilmesi, rehinli alacakların mutlaka daha alt sıraya inmesi gerektiği şeklinde bir yorum getirmeye müsait değildir<sup>657</sup>. Gerçektende 8. maddede işçi alacaklarının kamu alacakları ve sigorta alacaklarından daha alt sırada yer almayacağı açık bir şekilde belirtilmişse de rehinli alacaklardan özel olarak söz edilmemiş ve işçilik alacaklarının diğer imtiyazlı alacakların çoğundan alt sırada olamayacağı ibaresi kullanılmıştır. Sözleşmenin, İİK m. 206 da bulunan düzenlemeden diğer bir farklı yönü ise korumanın iflas anından geriye doğru değil eğer iflastan önceki bir tarihte hizmet akdi sona ermişse sona erme anından itibaren de işçilik alacaklarına imtiyaz tanınmasının öngörülmüş olmasıdır. Ancak imtiyazla korunan işçilik alacakları hukukumuzda geriye doğru bir yıllık süreyi kapsarken, sözleşmede bu süre en az üç aylık olarak sınırlandırılmıştır<sup>658</sup>. Bu yönüyle İİK. m. 206 daki korumanın sözleşme ile uyumlu olduğu, hatta daha geniş anlamda bir koruma getirdiği söylenebilecektir.

İcra ve İflas Kanunu'nun ücret alacaklarını, işverenin iflası ve işverenin mallarına yönelen hacizler halinde, imtiyazlı alacaklardan sayması ücretin korunması yönünde güçlü bir teminattır. Ancak İİK.'nın 206. ve 140. maddelerinde öngörülen bu koruma, kamu alacakları ile rehinli alacakların karşılanmasından sonra, iflas etmiş veya icra takibine maruz kalmış bir kişinin geride kayda değer bir mal varlığı kalmayacağı gerçeği karşısında işçiler bakımından istenilen yararı sağlamaması yönünden öğretinin

---

<sup>656</sup> AYDIN, Ufuk, s. 78.

<sup>657</sup> ALP, Mustafa, s. 120.

<sup>658</sup> ALP, Mustafa, s. 120.

de haklı eleştirilerine konu olmuştur<sup>659</sup>. Gerçekten de her ne kadar İİK. m. 206 da işçilik alacaklarının birinci sırasında bulunduğu imtiyazlı alacaklardan önce özel kanunlarla kabul edilen imtiyazlı alacakların ödenmesi gerektiğine ilişkin hüküm, 4949 Sayılı Kanunla değiştirilerek, özel kanunlarla kabul edilen imtiyazlı alacakların üçüncü sırada ödenmesi kabul edilmişse de eşya ya da taşınmazın aynından doğan kamu alacakları, gemi alacaklısının TTK da düzenlenen hakları, rehinli malın satış ve muhafazası için yapılan masraflar ve masa alacakları hala işçilik alacaklarından ön sıradadır. Uygulamada özellikle rehinli alacakların işverenin iflası ya da yapılan icra takibi ile gerçekleşen hacizlerde işçilik alacaklarından önce karşılanması ücrete sağlanan teminatın mesnetsiz kalmasına yol açmaktadır. Nitekim işverenlerin ipotek gibi gayrimenkul rehni karşılığında kredi kullandıran kurumlara borçlanması neticesinde, ödeme gücüne düşmesi halinde çoğu zaman bu kurumlar tarafından malvarlığının tümüne el konulmakta ve birinci sırada imtiyazlı işçi alacaklarının karşılanması mümkün olmamaktadır. Bunun gibi vergi ve prim borçları gibi kamu alacakları da ödeme gücü halinde büyük meblağlara ulaşabilmektedir<sup>660</sup>.

## **2. Ücretin Haczinin Belli Bir Kısımla Sınırlandırılması**

### **a. Genel Olarak**

Haciz, alacaklı tarafından belli bir miktar paranın ödetilmesi amacıyla başlatılmış ve kesinleşmiş bulunan bir icra takibinde, takip konusu para borcunun cebri icra yoluyla ödetilmesi için alacaklının talebi üzerine, borçlunun alacak miktarını karşılayacak değerdeki mal ve haklarına icra dairesince el konulmasıdır<sup>661</sup>. Kural olarak borcunu ödemeyen borçlunun malvarlığında bulunan tüm değerler, alacaklının alacağına güvence teşkil etmekte ve haciz işlemine konu olabilmektedir. Ancak istisnasız ve hiçbir sınırlamaya tabi tutulmadan borçlunun tüm malvarlığına el konulabilmesi borçluyu ve ailesini geçim sıkıntısına düşürecek hatta hayatlarını idame ettirmeleri imkânsız bir hal alacaktır. Bu nedenle yasa koyucu tarafından borçlunun bir takım mal ve haklarının hacze konu olamayacağı, bir takım mal ve haklarının ise sınırlı bir şekilde

<sup>659</sup> EYRENCİ, Öner\TAŞKENT, Savaş\ULUCAN, Devrim, s. 141; ÖZVERİ, Murat, s. 73–74; AYDIN, Ufuk, s. 76 vd; KORKUSUZ, M. Refik, İşçilik Alacakları, s. 208–209.

<sup>660</sup> AYDIN, Ufuk, s. 76.

<sup>661</sup> KURU, Baki\ARSLAN, Ramazan\YILMAZ, Ejder, s. 252.

haczedilebileceği öngörülerek, alacaklının alacağı borçlunun mal varlığından karşılanması kuralına bir takım istisnalar getirilmiştir<sup>662</sup>.

Hukukumuzda borçlunun malvarlığına ilişkin olarak haczin tamamen yasaklandığı haller İİK. m. 82 de sayılmış, haczin kısmen kabil olduğu hallere ise m. 83 de yer verilmiştir. Konumuz açısından işçi ücretleri de, işçinin hem kendisi hem de ailesi için taşıdığı önem nedeniyle yasa ile öngörülen haciz sınırlamasına tabi olan alacaklardandır. Her ne kadar alacaklının haklarına hanel getirmemek bakımından ücretin belli bir miktarının haczedilebileceğini kabul etmek gerekirse de, ücretin sosyal karakteri, borçlu işçiye karşı haciz yolu ile yapılan icra takiplerinde, ücrete yönelik haczin önemli bir oranda sınırlandırılmasını zorunlu kılmaktadır.

#### **b. Ücret Haczinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler**

İcra ve İflas Kanununun “Kısmen Haczi Caiz Olan Şeyler” başlıklı 83. maddesinde, “Maaşlar, tahsisat ve her nevi ücretler, intifa hakları ve hâsılatı, ilama müstenit olmayan nafakalar, tekaüt maaşları, sigortalar veya tekaüt sandıkları tarafından tahsis edilen iratlar, borçlu ve ailesinin geçinmeleri için icra memurunca lüzumlu olarak takdir edilen miktar tenzil edildikten sonra haczolunabilir” denilmiştir. İlgili hüküm ile maaş ve ücretlerin, icra müdürü tarafından borçlu ve ailesinin geçinmeleri için gerekli olan miktar takdiren ayrıldıktan sonra ancak kalan miktarın hacze konu olabileceği öngörülmüştür. Ancak hükmün 2. fıkrasında haczolunabilecek kısmın ücretin dörtte birinden az olamayacağı da ayrıca belirtilmiştir.

Ücretin tamamen haczedilemeyeceği esasına İş Kanunumuzda da yer verilmiştir. 1475 Sayılı İş Kanununun haciz yasağını düzenleyen, 29.7.1983 tarih ve 2869 Sayılı Kanunla değişik 28. maddesi, 4857 Sayılı Kanunun 35. maddesinde de aynen korunmuştur. İş Kanuna tabi işçiler açısından da, ana ilke olarak ücretin belirli bir bölümünün saklı tutularak haczedilemeyeceği kuralının öteden beri kabul edildiği ve bu hususa dair kesin

---

<sup>662</sup> SÜMER, N. Binnur, İşçi Ücretlerinin Bu Ücrete Yönelik Haciz ve İşverenin İflası ile İşverene Yönelik Haciz Halinde Korunması, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şakir Berki'ye Armağan, Cilt:5, Sayı: 1-2, Konya 1996, s. 226-227; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 341; KESER, Hakan, İşçi Alacakları, s. 18.

kurallara yer verildiği görülmektedir. İş Kanunu madde 35 deki düzenlemeye göre, işçinin aylık ücretinin an fazla dörtte biri haczedilebilecek, bundan fazlası haczedilemeyecektir. Burada yasa koyucunun, işçinin ücretinin en az dörtte üçlük kısmının, hiçbir şekilde kesintiye maruz kalmadan işçinin ve onun geçindirmekle yükümlü olduğu kimselerin eline geçmesini hedef aldığı açıktır. Hukukumuzda ücretin haczinin sınırlandırılmasına ilişkin kuralların asıl dayanağını 95 Sayılı ILO Sözleşmesinin 10. maddesi oluşturmaktadır. Sözleşmenin 10. maddesi ile onaylayan devletlere, ücretin ancak milli mevzuatın belirlediği usul ve sınırlarda haciz veya temlik edilebileceği ve ücretin haciz ve temlike karşı işçinin kendisi ve ailesinin geçimini sağlayabilmesi için gerekli ölçüde himaye altına alınması yükümlülüğü getirilmiştir<sup>663</sup>.

İİK. m. 83 ile İş K. m. 35, ücrete ilişkin haciz sınırlaması getirilmesine yönelik amaç açısından uyumlu olsa da, haczedilemeyecek ücret miktarı açısından iki yasa birbirinden ayrılmaktadır. İİK. m. 83 de ücretin hacze konu olabilecek kısmının dörtte birden az olamayacağı öngörülmüşken İş K. m. 35 de ücretin dörtte birinden fazlasının haczedilemeyeceği düzenlenmiştir. Yani İİK. m. 83 kapsamında olan işçiler bakımından ücretin tamamı işçi ve ailesinin geçimi için yeterli olmasa bile icra müdürü her koşulda ücretin dörtte birinin hacize karar verecektir. İş K. m. 35 e göre ise ücretin tamamının işçi ve ailesinin geçimi için zaruri olduğunun hâkim tarafından takdiri halinde ücret haczedilemeyecektir. İş K. m. 35 hükmünün İİK. m. 83 e göre işçi lehine olduğu açıktır. Ancak madde 35, İİK. m. 83 karşısında hem özel hem de sonra ki tarihli yasa olduğundan bu hükmün uygulanabilirliğinin yalnızca İş Kanunu kapsamında ki işçiler bakımından söz konusu olduğunu, İş Kanunu kapsamında bulunmayan işçilerin ise İİK. m. 83 de yer alan düzenlemenin uygulanabileceğini kabul etmek gerekecektir<sup>664</sup>. Bununla beraber, bağımsız geliri olan sanat, ticaret ve serbest meslek erbabı kişilerin, örneğin komisyon, vekâlet ve istisna akdi karşılığında doğan ücret alacakları açısından da İİK. m. 83 ün uygulama kabiliyetinin bulunacağı kabul edilmektedir<sup>665</sup>.

<sup>663</sup> CENTEL, Tankut, ILO Sözleşmeleri, s. 253.

<sup>664</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 343; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, s. 420; KILIÇOĞLU, Mustafa, s. 378.

<sup>665</sup> KURU, Baki\ARSLAN, Ramazan\YILMAZ, Ejder, s. 303; AKIN, Levent, Ücret Haczi, s. 336; SÜMER, N. Binnur, s. 228.

İş K. m. 35 hükmü ile 1475 Sayılı İş K. nun 28 maddesinde bulunan, haczin sınırlandırılmasına ilişkin düzenleme aynen korunmuştur. Ancak 1475 Sayılı İş Kanununun 28 maddesinde, 2869 Sayılı Yasanın 6. maddesi ile yapılan düzenlemeden önce, ücretin 240 TL den yukarısının haczedilemeyeceği öngörülmüşken, söz konusu yasa ile yapılan değişiklik neticesinde bu rakam kaldırılmış ve bugün olduğu gibi dörtte birlik orana yer verilmiştir. 2869 Sayılı Yasa ile daha önce miktar belirtilerek sınırlandırılmış haciz yasağının dörtte bir şeklinde ki bir oranla değiştirilmiş olması, yasanın günün koşullarından geri kalmaması bakımından yerinde olmuştur. Bu noktaya temas etmemizin nedeni ücrete ilişkin 240 TL miktarındaki haciz sınırlamasının Deniz İş Kanunu m. 32 de herhangi bir değişikliğe uğramadan halen varlığını sürdürmesidir. Deniz İş Kanunun bu yönüyle, İş Kanununun gerisinde kaldığı açıktır. Bununla beraber Basın İş Kanununda ise ücret haczine ilişkin bir sınırlandırmaya hiç yer verilmemiştir. Bu nedenle Basın İş Kanununa tabi işçiler bakımından İİK. m. 83 de yer alan genel haciz sınırlamasına ilişkin hüküm uygulama alanı bulacaktır. İşçinin, ücretine yönelik hacze karşı korunması bakımından temel İş Yasaları arasında adaletsizlik bulunmakta olup bu adaletsizliğin giderilmesi bakımından Deniz ve Basın İş Kanunlarında da özel düzenlemelere gidilmesi gerekmektedir.

### **c. Haczedilemeyecek Ücret Miktarı**

İşçinin kendisi ve ailesinin geçimi için zorunlu miktarın himaye altına alınmasına ilişkin kurala 95 Sayılı Sözleşme m. 10\2 paralelinde hem İİK. m. 83 de hem de İş K. m. 35 ve Den. İş K. m. 32 hükümlerinde yer verilmiştir. İşçi ve ailesinin geçimi için zorunlu miktar İş K. m. 35 ve Den İş K. m. 32 açısından hâkim, İİK. m. 83 açısından ise icra memuru tarafından takdir edilecektir. Bu miktar belirlenirken, işçinin ve ailesinin sosyal, sağlık, eğitim durumlarının yanında başka kuruluşlardan devamlı ya da geçici olarak gördükleri yardımların da göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Ayrıca burada işçinin kendi hayat standartları değil, bir ailenin geçimi ve hayatını devam ettirebilmesi bakımından gerekli olan ortalama standartlar ölçü alınmalıdır<sup>666</sup>. Bununla beraber işçinin ailesi kavramının geniş tutularak, sadece kanunen bakmakla yükümlü olduğu kimselerin değil, işçinin yardımına ve korumasına muhtaç bulunan başkaca

---

<sup>666</sup> AKIN, Levent, Ücret Haczi, s. 337.



yakınlarının da bu kavram içerisinde değerlendirilmesi, yasa ile güdülen amaca daha uygun düşecektir<sup>667</sup>.

İş K. m. 35 açısından ücretin işçi ve ailesi için gerekli miktarın takdirinin İİK. m. 83 de öngörüldüğü şekilde icra müdürüne değil de hakime bırakılmış olması, işçi açısından şüphesiz ki daha güçlü bir teminattır. Zira işçi ve ailesinin hayatını idame ettirebilmesi bakımından büyük önem arz eden ücret üzerindeki haczin miktarının icra müdürü tarafından takdir edilmesi son derece güç bir iştir. Bu sebeple öğretide icra müdürünün bu takdir hakkını kullanırken bilirkişiye başvurabileceği kabul edilmektedir<sup>668</sup>. Ayrıca icra müdürünün takdirine karşı işçinin ve alacaklının, tüm icra organlarının işlemlerinin denetlenmesi zorunluluğuyla getirilmiş bulunan şikâyet kurumuna başvurma olanakları da vardır. Bunun gibi işçinin maddi durumunda artmaya ya da azalmaya neden olan değişiklikler üzerine de işçi ya da alacaklının talebi halinde icra müdürünün yeniden değerlendirme yaparak takdir hakkını kullanması gerekmektedir<sup>669</sup>.

İş Kanunu madde 35 de öngörülen kuralın uygulanmasında alacaklının sıfatı önem taşımadığı gibi borcun niteliği de önem arz etmeyecektir. Nafaka alacakları saklı kalmak kaydıyla konusu ne olursa olsun, işçi ücreti için kanuni sınırdan fazlası bakımından haciz yasağı söz konusu olacaktır. Özel hukuk alanında ki bir borç gibi, kamu hukukundan doğan (örneğin vergi borcu) bir borç için uygulanacak haciz işlemi de belirtilen sınırlamaya tabi olacaktır<sup>670</sup>. Ancak kamu alacaklarının başkaca alacaklara göre daha kolay tahsil edilebilmesi amacıyla 6183 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsili Usulü Hakkında Kanunun<sup>671</sup> 71. maddesinde bir kamu alacağı için, işçi ücretlerine yöneltilecek haczin sınırlandırılmasına ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmiştir. 6183 Sayılı Kanunun 71. maddesi uyarınca kamu alacaklarının tahsil edilmesi amacıyla haciz olunacak ücret miktarı üçte birden çok ve dörtte birden az olamaz. Ayrıca asgari ücreti aşmayan aylık gelirlerinde onda birinden fazlası haczedilemez. Ancak gerek İş Kanunu gerekse Deniz İş Kanunu hem sonraki hem de özel yasa olmaları nedeniyle

<sup>667</sup> KURU, Baki\ARSLAN, Ramazan\YILMAZ, Ejder, s. 296, 304; AKIN, Levent, Ücret Haczi, s. 337–338; KESER, Hakan, İşçi Alacakları, s. 15; SÜMER, N, Binnur, s. 228.

<sup>668</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 343; AKIN, Levent, Ücret Haczi, s. 337 KURU, Baki\ARSLAN, Ramazan\YILMAZ, Ejder, s. 304, SÜMER, N. Binnur, s. 229.

<sup>669</sup> AKIN, Levent, Ücret Haczi, s. 338.

<sup>670</sup> NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, s. 226; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 303.

<sup>671</sup> RG. 28.7.1953, No: 8469.

6183 Sayılı Yasaya göre önce uygulanacak ve bu kanunlar açısından hacze konu alacağın kamu alacağı olmasının önemi olmayacaktır<sup>672</sup>.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun “Devir, temlik ve kurum alacaklarının zamanaşımı” başlıklı 93. maddesinde bu kanuna tabi sigortalılar ve hak sahiplerinin gelir aylık ve ödenekleri ile sağlık hizmeti sunucularının genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulanması sonucu kurum nezdinde doğan alacaklarının, devir ve temlik olunamayacağı düzenlenmiştir. Ancak 5510 Sayılı Kanunun 93. maddesinin başlığı, 5754 Sayılı Kanun ile “Devir, temlik, haciz ve Kurum alacaklarında zamanaşımı” şeklinde değiştirilerek, bu kanuna tabi hak sahiplerinin gelir, aylık ve ödenekleri bakımından devir ve temlikin yanı sıra haciz yasağı da getirilmiştir. 5754 Sayılı Kanunun 5510 SK. m. 93 de değişiklik yapan 56. maddesi uyarınca, “Bu Kanun gereğince sigortalılar ve hak sahiplerinin gelir, aylık ve ödenekleri, sağlık hizmeti sunucularının genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulanması sonucu Kurum nezdinde doğan alacakları, devir ve temlik edilemez. Gelir, aylık ve ödenekler; 88 inci maddeye göre takip ve tahsili gereken alacaklar ile nafaka borçları dışında haczedilemez”. İlgili değişiklikle, hak sahiplerinin gelir, aylık ve ödenekleri bakımından devir ve temlik konusunda tam bir yasak getirilmiş ancak bu alacakların hacziyle ilgili yasağa 88. maddede belirtilmiş bulunan kurum alacaklıları ve nafaka borçları yönünden istisna getirilmiştir. 5510 ve 5754 Sayılı Yasalarla getirilen bu yeni düzenlemelerden önce 506 Sayılı Sigortalar Kanununun 121. ve 1479 Sayılı Bağ-Kur Kanununun 67\1 maddeleri uyarınca bu kanunlara göre bağlanan emekli maaşlarının nafaka alacaklılarının hakları saklı kalmak kaydıyla yine tamamı haczedilememekteydi<sup>673</sup>. Yeni düzenlemede ise nafaka alacaklılarının yanı sıra kurum alacaklılarının da haklarının saklı tutulduğu görülmektedir. Zira 5510 Sayılı Kanunun 106. maddesi uyarınca, 506 ve 1479 Sayılı Kanunların hemen hemen bütün hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır.

---

<sup>672</sup> NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, s. 226; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 303, Karşıt görüş, DEMİRCİOĞLU, Murat\CENTEL, Tankut, s. 149; GÜNAY, Cevdet, İlhan, İş Hukuku, s. 389–390; SÜMER, Haluk, Hadi, s. 77.

<sup>673</sup> “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 121. maddesi bu kanun gereğince bağlanacak gelir ve aylıklar ve sağlanacak yardımlar nafaka borcu dışında haciz ve başkasına devir ve temlik edilemezler. Bu kanuna göre bağlanan emekli maaşı da bu maddenin kapsamına girer”, Y. 12. HD. 25.11.1976 T. 1976/9935 E. 1976/12093 K: AKIN, Levent, Ücret Haczi, s. 344, dn. 37.

İş Kanunu madde 35 de nafaka alacaklıları için, “nafaka borcu alacaklılarının hakkı saklıdır” demek suretiyle, ücretin kısmen haczedilebileceği yönündeki kurala bir istisna getirilmiş ve nafaka alacaklılarının hiçbir sınırlamaya dâhil olmadan ücretin tamamını haczedebilecekleri hükme bağlanmıştır. Aynı istisnaya Den. İş K. m. 32 de de yer verilmiştir. İİK. m. 83 de ise İş K. m. 35 ile Den. İş K. m. 32 de düzenlenen nafaka alacaklılarına ilişkin istisnaya yönelik özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak Medeni Kanun hükümlerine göre borçlu aleyhine hükmedilecek olan nafaka miktarı hâkim tarafından alacaklı ve borçlunun maddi durumları dikkate alınarak tespit edildiğinden İş K. m. 35 ve Den. İş K. m. 32 de bulunan düzenlemenin, sonuçları bakımından İİK. m. 83 açısından da aynı etkiyi yaratacağını kabul etmek gerekecektir. Ancak yine de İİK. m. 83 bakımından, nafaka alacağı söz konusu olsa dahi borçlunun ve ailesinin geçimi için gerekli olan miktar yine de borçluya bırakılacak ve haczedilemeyecektir. Doktrinde de İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu bakımından istisnaya tabi tutulan nafaka alacaklarına ilişkin hüküm bu noktada haklı olarak eleştirilmektedir. Bu yöndeki bir görüşe göre, nafaka alacaklarına ilişkin hacizde dahi İİK. m. 83 deki düzenlemeye paralel olarak işçi ile ailesine geçimlerini asgari düzeyde sağlayacak bir paranın bırakılması hükmün amacına daha uygundur<sup>674</sup>.

#### **d. Haciz Sınırlamasına Konu Olan Ücret**

Yasa koyucunun İş Kanunu madde 35 ile yaptığı düzenlemede, yalnızca ücretten bahsedilmiştir. Ancak bu ücretin işçiye para ve para ile ölçülmesi mümkün tüm menfaatleri kapsayan geniş anlamda ücret olarak anlaşılması gerekmektedir<sup>675</sup>. Zira 4857 Sayılı İş Kanununun 32. maddesinde 5754 Sayılı Kanunun 85. maddesi ile yapılan değişiklik neticesinde de yasa da bulunan ücret ibaresi, “ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak” şeklinde değiştirilerek yasanın ücret kapsamı bu yönde açıklığa kavuşturulmuştur. 5754 Sayılı Kanunun 84. maddesi ile aynı değişiklik Deniz

<sup>674</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 344–345; TUNÇOMAĞ, Kenan\CENTEL, Tankut, s. 127; KESER, Hakan, İşçi Alacakları, s. 20; GÜNAY, Cevdet, İlhan, İş Hukuku, s. 389.

<sup>675</sup> SÜMER, N, Binnur, s. 230; KILIÇOĞLU, Mustafa, CENTEL, Tankut, Ücret, s. 334 s. 378; “Bankanın cevabi yazısında sırf maaş yönünden bilgi verilmiş bulunmaktadır. Adı geçen bankadan maaş bordro örneği celbedilerek, borçlunun yan tediyeyle beraber eline geçen miktara göre, şikâyet konusu ele alınıp sonuçlandırılması gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi isabetsizdir”, Y. 12. HD. 13.02.1989 T. 1988\5754 E. 1989\1798 K: AKIN, Levent, Ücret Haczi, s. 343, dn. 36; Karşıt görüş; ÇENBERCİ, Mustafa, s. 762; KESER, Hakan, İşçi Alacakları, s. 16.

İş Kanununun ücrete ilişkin 29. maddesinde de gerçekleştirilmiştir. Haciz sınırlamasına tabi olan ücretin geniş anlamda, asıl ücret ve eklerini kapsayan ücret olduğunun kabulü ile birlikte, işçinin işçilikten doğan sair haklarının bu kavram içine girmediği, yani örneğin işçinin ihbar veya kıdem tazminatı gibi tazminat alacaklarının hiçbir sınırlamayla karşılaşmadan haczedilebileceği sonucuna da kendiliğinden ortaya çıkmaktadır<sup>676</sup>. Nitekim Yargıtay'ın konu ile ilgili kararları da bu doğrultudadır<sup>677</sup>.

#### e. Ücret Hacine İlişkin Hükümlerin Niteliği

Ücretin hacine ilişkin olarak İş Kanununda ve Deniz İş Kanununda belirtilen sınırlamalar kamu düzenine ilişkindir<sup>678</sup>. Bu nedenledir ki, işçi ile işverenin anlaşarak mutlak buyurucu nitelikte ki bu esaslı ortadan kaldırmaları hukuken geçerli olmayacaktır. Yani buna göre örneğin, ücretin tamamının haczedilebileceği şeklinde ki bir sözleşme hükmü ne ücret alacağının muacceliyetinden önce ne de sonra hukuken geçerli değildir. Ancak buna karşılık İİK m. 83 a hükmünde, 82. maddede düzenlenen tamamen haczedilemeyecek olan mal ve haklarla 83. maddede düzenlenen kısmen haczedilebilecek mal ve hakların haczedilebileceğine ilişkin olarak önceden yapılan anlaşmaların geçersiz olacağı düzenlenmiştir<sup>679</sup>. Bu düzenleme ile işçinin hacizden önceki bir aşamada ücretinin haczedilmezliğinden feragat etmesinin ilerde kendisi açısından doğuracağı zararları önceden tahmin edemeyecek olması sebebiyle ücretin korunması amaçlanmıştır<sup>680</sup>. Ancak hükmün karşıt anlamından 82 ve 83. maddelerde sayılan mal ve hakların haczedilebileceğine ilişkin olarak haciz esnasında ya da

<sup>676</sup>MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, s. 421; AKIN, Levent, Ücret Haczi, s. 353–357; KORKUSUZ, M, Refik, İşçilik Alacakları, s. 118.

<sup>677</sup> “İşçinin almakta olduğu maaşın, ancak 14’ü haczedilebilir. İkramiye de ücretten sayılacağından, onun da aynı koşullarda haczini engelleyen bir yasa hükmü yoktur. 6772 Sayılı Kanunun 4. maddesinde ise fazla mesai, evlilik, çocuk zamanları veya primleri, aynı yardımlar, hafta ve genel tatil ücretleri gibi esas ücrete munzam tediyelerin haczedilemeyeceği hüküm altına alınmıştır. Bu durumda, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı gibi ödentilerin ücretten sayılacağına dair bir hüküm bulunmadığından tamamının haczedilebileceği düşünülmeksizin yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır”, Y. 12. HD. 16.05.2002 T. 2002\9471 E. 2002\10258 K: ERDİNER, Ercan, s. 155.

<sup>678</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 345; ÇENBERCİ, Mustafa, s. 762; ESENER, Turhan, s. 179; KESER, Hakan, İşçi Alacakları, s. 20; DEMİRCİOĞLU, Murat\CENTEL, Tankut, s. 149; KILIÇOĞLU, Mustafa, s. 377; ERKUL, İhsan\KARACA, Nuray, Gökçek, s. 230.

<sup>679</sup> “Olayda vazgeçme 09.08.1971 gününde yani hacizden on gün önce vuku bulduğu halde, maaş haczi 19.08.1971 tarihinde yapılmıştır. Hacizden önceki feragati ile borçluya izam vermeye 83’a maddesi hükmü elverişli değildir”, YİİD. 16.11.1971 T. 1970\11683 E. 1971\11554 K: AKIN, Levent, Ücret Haczi, s. 363.

<sup>680</sup>KURU, Baki\ARSLAN, Ramazan\YILMAZ, Ejder, s. 305; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 346; AKIN, Levent, Ücret Haczi, s. 363.

sonrasında yapılan anlaşmaların geçerli olacağı anlamı çıkmaktadır. İşçinin haczedilmezlikten feragati açık bir beyanla olabileceği gibi haciz sınırlamasına tabi olan ücretinin haczine karşı çıkmaması ve bu yönde şikâyet hakkını kullanmaması şeklinde zımnide olabilecektir<sup>681</sup>.

#### **f. Ücret Haczinde Usul**

İcra ve İflas Kanununda, işçinin ücretinin haczine ilişkin usul bakımından, genel olarak üçüncü kişilerdeki hak ve alacakların haczinin düzenlendiği madde 89 dan daha farklı bir usul benimsenmiştir. İİK. m. 355\1 uyarınca işçinin ücretinin haczedilmesi halinde icra dairesi durumu işverene yazı ile bildirerek, işçinin aldığı ücret miktarının en geç bir hafta içerisinde icra dairesine bildirilmesi ve borcun bitimine kadar işverence haczedilen ücret miktarının işçinin ücretinden kesilerek icra dairesine gönderilmesi gerektiği ihtar olunur. 355. maddenin 2. fıkrasına göre de işverenin işçinin durumunda meydana gelen değişiklikleri derhal icra dairesine bildirmesi yükümlülüğü bulunmaktadır. 356 ve 357. maddelerde ise söz konusu yükümlülükler aykırı davranan işverenler bakımından uygulanacak yaptırımlar düzenlenmiştir. İİK. m. 356 ya göre, 355. maddede öngörülen yükümlülükler uymayarak ücretten kesinti yapmayan işverenlerin, kesmedikleri ya da kesip de icra dairesine göndermedikleri para, ayrıca bir mahkeme kararına gerek olmaksızın icra dairesi tarafından kendi malvarlıklarından alınacaktır. 357. madde de ise bu yükümlülükler uymayanlar hakkında ceza kovuşturması yapılacağı hüküm altına alınmıştır.

Alacaklı tarafından, icra müdürlüğünden borçlu işçinin ücretine haciz konulması talep edilip de icra müdürlüğünce bu talep doğrultusunda ve İİK. m. 355 de öngörülen usul dairesinde işverene bildirimde bulunularak, haciz işlemi gerçekleştirildiğinde sorun yoktur. Ancak günümüzde çoğunlukla ücretlerin işveren tarafından işçinin banka hesabına yatırıldığı da göz önünde bulundurulursa bazı kötü niyetli alacaklıların icra müdürlüğünden, işçinin ücretinin haczi yerine üçüncü kişilerdeki hak ve alacaklarının haczine karar verilmesini talep etmesi ve icra müdürlüğünce de bu talep doğrultusunda

---

<sup>681</sup> KURU, Baki\ARSLAN, Ramazan\YILMAZ, Ejder, s. 305; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 346; AKIN, Levent, Ücret Haczi, s. 363, SÜMER, N, Binnur, s. 232.

işçinin ücret hesabının bulunduğu bankaya doğrudan doğruya İİK. m. 89 uyarınca haciz ihbarnamesi gönderilmesi söz konusu olabilecektir. Nitekim alacaklı ya da vekillerinin bu işleme uygulamada sıkça başvurdukları görülmektedir. Ayrıca 5754 Sayılı Kanunla, Borçlar Kanunu, İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunlarının ilgili maddelerinde yapılan değişiklikler neticesinde bu kanunlara tabi işyerleri açısından, belli şartların varlığı halinde ücretlerin bankaya yatırılması zorunluluğu getirilmiştir. Bu durumun da ücret haczine ilişkin, kötü niyetli uygulamaları arttıracığı şüphesizdir. Nitekim ücretin, işverene İİK. m. 355 uyarınca yapılacak bildirimle haczi yerine, doğrudan işçinin banka hesabı üzerine haciz koyulması ile alacaklının, örneğin ücret haczi ile dört ayda tahsil edebileceği alacağını tek seferde alması mümkün hale gelmektedir. Bu ise ücretin haczini sınırlandırmak suretiyle ücretin korunmasına yönelik olarak getirilen tüm yasa hükümlerinin bertaraf edilmesi anlamını taşıyacaktır. Zira ücrete yönelik haczin sınırlandırılması bakımından getirilen tüm düzenlemelerin ortak amacı ücretin işçinin eline en azından kendisi ve ailesinin geçinebilmesi için gerekli miktarda geçmesinin sağlanmasıdır. Kanaatimce bu korumanın ücretin işverence işçiye ödenmesinden önce ya da sonra sağlanması bakımından bir fark bulunmamalıdır. Ancak İİK. m. 89 a göre yapılacak bildirim muhatabı doğrudan doğruya banka olduğundan işverenin de buna ilişkin bir sorumluluğundan da bahsedilemeyecektir. Bununla beraber İİK. m. 89 uyarınca yollanan haciz ihbarnamesine karşı bankanın yükümlülüğü de borçlunun, nezdinde bulunan tüm hak ve alacağını icra dairesine süresi içinde bildirmek ve ödemekten ibarettir. Zira farklı yönde bir yorum getirmek madde 89 da öngörülen kuruma da zarar verebilecektir. Kanaatimce, anılan sakıncaların giderilmesi ancak İİK. m. 89 hükmünde yapılacak bir değişiklikle mümkündür. Buna göre bankanın, icra dairesince kendisine yapılan bildirim neticesinde, nezdinde bulunan paranın, işçinin ücreti olduğunu yine yasal süre içerisinde icra dairesine bildirmesi ve icra dairesince de artık buna göre işlem yapılabilmesi en doğru yol olarak görülmektedir. Zira ücrete ilişkin çeşitli yasalarda yer bulan hükümler arasında gereken uyumun sağlanmaması halinde, ücretin korunması maksadıyla getirilmiş hükümlerin de tek başına işlerliği kaybolacaktır.

## E. ÜCRETİN İŞÇİNİN KENDİ İŞLEMLERİNE KARŞI KORUNMASI

### 1. Ücretin Devir ve Temlik Olunamaması

İş Kanunu madde 35 ile işçinin ücreti, üçüncü kişilerce gerçekleştirilecek haczin yanı sıra işçinin kendisi tarafından devir ya da temlik olunabilmesi ihtimaline karşı da belli bir sınırlandırmaya tabi tutulmuştur. Temlik işçinin işverenden olan ve henüz eline geçmemiş bulunan ücret alacağını üçüncü bir kişiye devretmesiyle gerçekleşmektedir. Ücretin temlikinin hukuki niteliği Borçlar Kanununun 162 ile 172. maddeleri arasında düzenlenmiş bulunan alacağın temliki ile aynıdır. Alacağın temliki, taraflar arasında yapılan tasarruf işlemi niteliğinde ki bir sözleşme neticesinde alacağın, devreden malvarlığından, devralanın malvarlığına intikalinin sağlanmasıdır. Alacağı devredenle devralan arasında yapılan tasarruf işlemi niteliğinde ki alacağın temliki sözleşmesine, borçlunun katılması ya da böyle bir temlike onay vermesi gerekmemektedir. Alacağın temlik edilebilmesi, bir takım şartların varlığına bağlıdır. Buna göre, devredenle devralan arasında geçerli bir sözleşme yapılmış olması, temlik edilen alacağın mevcut olması ve temliğe engel bir halin bulunmaması gerekmektedir. Alacağın temliki sözleşmesi yazılı şekil şartına tabi olup, gerekli olan şekil şartına uyulmaması halinde bu sözleşme geçersiz olacaktır<sup>682</sup>.

BK. m. 162\2 fıkrasında, “Kanun veya akit ile veya işin mahiyeti icabı olarak menedilmiş olmadıkça borçlunun rızasını aramaksızın alacaklı, alacağını üçüncü bir şahsa temlik edebilir” demek suretiyle kural olarak temlik serbestisi getirilmiştir. Ancak bu serbestiye karşılık, kanun ya da sözleşme ile temlikin yasaklandığı hallerde, alacağın temlikinin söz konusu olamayacağı da madde 162\2 de açıkça belirtilmiştir. Gerçektende yasa koyucu tarafından bazı hallerde alacaklının alacağını temlik etmesine hiç izin verilmemiş, bazı hallerde ise temlik bir takım sınırlandırmalara tabi tutulmuştur. İşçinin işverenden olan ücret alacağı da kanun gereği temliki sınırlandırılmış bulunan alacaklardandır. İş K. m. 35 uyarınca işçi ücretlerinin dörtte birinden fazlası üçüncü bir kişiye devir ve temlik olunamayacaktır. Görüldüğü gibi İş Kanununun 35. maddesinde haciz yasağının yanı sıra ücretin devir ve temliki konusunda da bir sınırlama getirilmiştir. Zira işçiye ücretinin hacedilemeyen bölümü üzerinde serbestçe tasarrufta

---

<sup>682</sup> OĞUZMAN, Kemal\ÖZ, M, Turgut, s. 894, 899.

bulunma olanağı tanınması halinde, ücretini devir veya temlik etmek suretiyle kendisinin ve ailesinin geçimini tehlikeye düşürebilecektir<sup>683</sup>.

Bunun gibi Deniz İş Kanunu m. 32 de gemi adamının ücretinin aylık 240 TL ile haczini sınırlandıran kurala ücretin devir ve temlik bakımından da yer verilmiştir. Ancak daha öncede ifade ettiğimiz üzere İş Kanununda ücretin haciz, devir ve temlikine ilişkin olarak öngörülen 240 TL tutarında ki miktarla sınırlamanın, dörtte bir şeklinde ki oranla değiştirilmesine karşılık Deniz İş Kanununda bu yönde yeni bir düzenlemenin yapılmamış olması eksikliklidir. Öte yandan 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 5754 Sayılı Kanunun 56. maddesi ile değiştirilmiş bulunan 93 maddesinde, “Bu Kanun gereğince sigortalılar ve hak sahiplerinin gelir, aylık ve ödenekleri, sağlık hizmeti sunucularının genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulanması sonucu Kurum nezdinde doğan alacakları, devir ve temlik edilemez” demek suretiyle bu yasaya tabi hak sahiplerine ödenecek maaş ve diğer gelirler yönünden devir ve temlik yasağı getirilmiştir.

Yasa koyucu kanunda öngörülen bu düzenleme ile ücretin haczinin sınırlandırılması yoluyla korunmak istenen amaca işçi tarafından aykırı davranılmasını önlemek ve ücretin tamamının haczi ile ortaya çıkacak sonuçların, bu sefer ücretin devir ve temlik edilmesi ile ortaya çıkmasını engellemek istemiştir. Ücretin, takasın engellenmesi gibi işverenin ya da haczin sınırlandırılması gibi üçüncü kişilerin işlemlerine karşı korunmasının yanında işçinin kendi işlemlerine karşı da korunması ücretin sosyal niteliğinin bir zorunluluğudur. Nitekim işçinin hak ettiği veya ileride hak edeceği ücret alacağının belli bir oranla sınırlandırılmış olsa bile üçüncü kişilere devrine engel olunması, ücretin işçinin kendi işlemlerine korunması açısından yerinde bir düzenlemedir. Çünkü ücretin devir ve temlik, uygulamada kötüye kullanılarak, tefeciliğe yol açması ihtimali yüksek olan ve bu sebeple işçinin kendisini ve aile üyelerini maddi sıkıntıya sokabilecek bir kurumdur<sup>684</sup>. İş Kanununda ve Deniz İş Kanununda ücretin devir ve temlikine ilişkin sınırlamalar getiren hükümler, bu yönüyle

---

<sup>683</sup> TUNÇOMAĞ, Kenan\CENTEL, Tankut, s. 127.

<sup>684</sup> EKONOMİ, Münir, s. 149; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, s. 227; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 303; DEMİRCİOĞLU, Murat\CENTEL, Tankut, s. 147; CENTEL, Tankut, Ücret, s. 332; KESER, Hakan, İşçi Alacakları, s. 14.



kamu düzeni ile ilgili olup emredici niteliktedir. Bu nedenle tarafların anlaşması ile dahi ne ücret alacağına muaccel hale gelmesinden önce ne de sonra ücretin temlikine ilişkin sınırlandırmaların ortadan kaldırılması mümkün değildir<sup>685</sup>. Buna göre işçi ücretinin tamamını üçüncü şahsa devir ve temlik etmiş olsa bile işveren, işçinin ücretinin tamamını temellük ettiğini beyan ederek ücretin kendisine ödenmesini talep eden kimseye, aylık ücretin en fazla dörtte birini ödemek zorundadır<sup>686</sup>.

Bununla beraber, devir ve temlik yasağı ile sadece işçi değil aile üyeleri de korunmak istendiğinden hâkim tarafından işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için takdir olunacak miktar ücretin devir ve temlik caiz olan kısmından düşürebilecektir. Hatta ücretin tamamının işçi ve ailesinin geçimi için zaruri olduğu hallerde, hâkimin ücretin tamamının devir ve temlike konu olamayacağına ilişkin takdir hakkı da bulunmaktadır. Benzer şekilde Den. İş K. m. 32 gereğince de gemi adamının ve onun bakmak zorunda olduğu aile fertlerinin geçimi için gerekli miktar, hükümde devir ve temlikine izin verilen 240 TL ye kadar olan tutara dâhil olmayıp, yine hâkimin takdirine göre gemi adamının kendisi ve ailesinin geçimi için zorunlu olan miktar bu sınırı daha aşağı düşürebilecektir. Ayrıca devir ve temlik sınırlaması bakımından sözü edilen aile kavramının da aynen haciz sınırlamasında olduğu gibi geniş tutulması ve işçinin sadece kanunen bakmakla yükümlü olduğu kimselerin değil işçinin bakımına ihtiyaç duyan başka aile fertleri varsa işçi ile birlikte oturmasalar dahi bunlarında anılan aile kavramına dâhil edilmesi gerekmektedir. Hâkim burada takdir yetkisini kullanırken, aile üyelerinin sayılarının yanı sıra bu kişilerin sağlık durumları, eğitimleri ve aileye yaptıkları maddi katkıları da göz önünde bulunduracaktır<sup>687</sup>. Bununla beraber İş K. m. 35 ve Deniz İş K. m. 32 hükümlerinde, söz konusu devir ve temlik sınırlamasının nafaka alacaklıları bakımından söz konusu olmayacağına açıkça yer verilmiştir. Yani aynen hacizde olduğu gibi burada da nafaka alacaklıları bakımından dörtte bir oranındaki sınırlandırma uygulanmayacaktır.

---

<sup>685</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 335, ESENER, Turhan, s. 179; ÇENBERCİ, Mustafa, s. 762; KESER, Hakan, İşçi Alacakları, s. 17.

<sup>686</sup> ERKUL, İhsan\KARACA, Nuray, Gökçek, s. 231.

<sup>687</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 333; ÇENBERCİ, Mustafa, s. 764; KESER, Hakan, İşçi Alacakları, s. 15.

Devir ve temlik yasağı işçinin ücretine ilişkin olduğundan, ihbar, kıdem ya da maddi tazminat gibi ücret niteliğinde olmayan bir alacak yasal sınırlamanın dışında kalacaktır<sup>688</sup>. Zira Yargıtay da bir kararında işçinin, uğradığı iş kazasına ilişkin maddi ve manevi tazminat haklarını, bu hakları elde etmek için açtığı dava sırasında üçüncü kişiye temlik etmesine İş Kanunu madde 28 (4857 SK. m.35) in engel oluşturmayacağını belirtmiştir<sup>689</sup>. Ancak her ne kadar ücret niteliğinde olmayan tazminatlara yönelik olarak devir ve temlik sınırlamasının bulunmadığı konusunda şüphe olmasa da devir ve temlik yasağına konu olan ücretin asıl ücret mi yoksa geniş anlamda ücret mi olduğu konusunda doktrinde görüş birliği bulunmamaktadır. Bir görüşe göre, yasa hükmünde sadece ücretten bahsedilip ücret eklerine yer verilmediğinden burada ki sınırlamaya tabi olan ücret işçinin asıl ücretidir<sup>690</sup>. Ancak bize göre de isabetli olan karşıt görüşe göre ise, işçinin tüm gelirinin korunması bakımından, temlik sınırlamasına konu olacak ücretin, geniş anlamda ücret olarak benimsenmesinin daha uygun düşeceği yönündedir<sup>691</sup>. Gerçekten de işçinin ücret eklerinin kimi hallerde asıl ücretine ulaştığı ve geçimine büyük oranda katkı sağladığı göz önünde bulundurulacak olursa, bu durumun yasanın işçinin gelirinin korunması yönünde ki amacıyla birlikte değerlendirilmesi halinde, bahsi geçen ücretin geniş anlamda ücret olduğunu kabul etmek gerekecektir.

Öte yandan İş Kanununun 113. maddesine göre bu yasanın 35. maddesinde yer alan ücrete ilişkin haciz, devir ve temlik yasağı, 4. madde uyarınca esasen İş Kanununun kapsamı dışında kalan, elliden az işçi çalıştırılan (elli dâhil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri veya işletmeler ile 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2. maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde çalışan işçiler bakımından da uygulama alanı bulacaktır.

---

<sup>688</sup> NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, s. 227; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 303; GÜVEN, Ercan\AYDIN, Ufuk, s. 91.

<sup>689</sup> Y. 9. HD. 8.6.1971 T. 1971\ 4781 E. 1971\13560 K: SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s. 303.

<sup>690</sup> ÇENBERCİ, Mustafa, s. 763; KESER, Hakan, İşçi Alacakları, s. 16.

<sup>691</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 334; DEMİRCİOĞLU, Murat\CENTEL, Tankut, s. 148.

## 2. Ücretin Rehni

Ücret rehni, hukuki nitelik olarak Medeni Kanununun 954 ile 961. maddeleri arasında düzenlenmiş bulunan bir alacak rehnidir. Medeni Kanunda yer verilen hak veya alacak üzerinde ki rehin hakkı, alacağı rehin ile teminat altına alınmış bulunan alacaklıya, üzerinde rehin tesis edilen hak veya alacağı icra organları kanalıyla paraya çevirerek bundan alacağını tahsil etme yetkisi tanıyan bir taşınır rehni türüdür<sup>692</sup>. MK. m. 954 uyarınca üzerinde rehin hakkı tesis edilebilecek hak veya alacaklar üçüncü kişiye temlik mümkün olan ve para veya para ile ölçülmesi mümkün olan hak ve alacaklardır. Ayrıca MK. 955 gereğince senede bağlı olsun veya olmasın bütün alacakların rehni için rehin sözleşmesinin yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Burada ki yazılı şekil şartı geçerlilik şartı olup sözleşmenin adi yazılı şekilde yapılması yeterlidir<sup>693</sup>.

İş Hukuku mevzuatımızda işçi ücretinin rehnini yasaklayan ya da sınırlandıran bir hüküm bulunmamaktadır. Zira İş Kanunu m. 35 de de ücretin haczine, devir ve temlikine ilişkin sınırlama getirilmiş ancak ücretin rehnolunmasına değinilmemiştir. Böyle bir düzenlemeye gidilmemiş olması ücretin işçinin kendi işlemlerine karşı korunması bakımından büyük bir eksikliktir. Ücretin rehni konusunda yasal bir sınırlama getirilmemesi karşısında, işçinin ücretinin devir ve temlik edemeyeceği kısmı üzerinde serbestçe tasarruf imkânı olacaktır. Bu da işçinin bu kuruma güvenerek işverenden olan ücret alacağını rehnetmek suretiyle borçlanmasına ve ücretinin kendisi ve ailesinin geçimi için gerekli miktarda dâhil olmak üzere elinden çıkmasına neden olabilecektir.

Ancak yasadaki bu boşluk ile ortaya çıkan tehlikenin, genel hükümlerden hareket edilerek önlenmesi mümkündür. Yani yasada ücretin rehni ile ilgili özel bir düzenlemeye gidilmemiş olsa dahi bu işçinin üçüncü kişilere ücreti üzerinde sınırsızca rehin hakkı tanıyabileceği anlamına gelmemelidir. Nitekim MK. m. 954 ile İş K. m. 35 ve Den. İş K. m. 32'nin birlikte değerlendirilmesi ile bu konuda çözüme ulaşmak mümkündür. Genel olarak rehin hakkı, alacaklıya rehin konusu malı paraya çevirme ve satış tutarı üzerinden rehinle temin edilen alacağını karşılama yetkisini tanıdığından,

<sup>692</sup> OĞUZMAN, Kemal\SELİÇİ, Özer, s. 787.

<sup>693</sup> OĞUZMAN, Kemal\SELİÇİ, Özer, s. 789.

yasa gereği temlik edilemeyen bir hakkın satılarak paraya çevrilmesi mümkün olmayacak ve böyle bir hak rehne konu olamayacaktır. Zira MK. m. 954\1 hükmü, “Başkasına devredilebilen alacaklar ..... rehnedilebilir” şeklindeki düzenlemesi ile ancak paraya çevrilebilen ve temlik edilebilen bağımsız hakların rehnini mümkün kılmıştır. İş K. m. 35 ve Den. İş K. m. 32 ile de ücretin üçüncü kişilere temlikine belli bir sınırdan sonra cevaz verilmiş bu sınırdan sonrası için devir ve temlik yasağı getirilmiştir. Buna göre, İş Kanunu m. 35 uyarınca devir ve temlik edilemeyen işçi ücretinin dörtte birinden fazlası, Deniz İş Kanunu m. 32 uyarınca ise gemi adamının ücretinin 240 TL den fazlasının rehin konusu yapılamaması mümkün olmayacaktır<sup>694</sup>. Aynı zamanda bunlara ilaveten hâkim tarafından işçi ve ailesinin geçimi için takdir edilen gerekli miktar üzerinde de rehin hakkı tesis edilemeyecektir.

#### **IV. ÜCRETİN KORUNMASINA YÖNELİK CEZAI DÜZENLEMELER**

##### **A. GENEL OLARAK**

Toplumsal düzenin sağlanması ve bireysel çıkarların korunması ihtiyacı karşısında, devletin bireylere bazı davranışları yapma ya da bazı davranışlardan kaçınma konusunda yasalar yoluyla emirler vermesi ve bunlara uymayanlar bakımından çeşitli yaptırımlar uygulaması gerekliliği doğmuştur<sup>695</sup>. Nitekim Türk Ceza Kanunumuzun 1. maddesinde, “Ceza Kanununun amacı; kişi hak ve özgürlüklerini, kamu düzen ve güvenliğini, hukuk devletini, kamu sağlığını ve çevreyi, toplum barışını korumak, suç işlenmesini önlemektir. Kanunda, bu amacın gerçekleştirilmesi için ceza sorumluluğunun temel esasları ile suçlar, ceza ve güvenlik tedbirlerinin türleri düzenlenmiştir” denerek, bireylere ceza verilmesinin özünde yatan sebepler sayıldıktan sonra 2. maddesinde, kanunun açıkça suç saymadığı bir fiil için kimseye ceza verilemez denilmiş ve Anayasanın 38. maddesinde de yer alan “Kanunsuz Suç ve Ceza Olmaz” ilkesi tekrarlanmıştır. Bireylere uygulanacak cezai yaptırımlara Türk Ceza Kanununun yanı sıra, konularına göre başka kanunlarda da yer verilmiştir.

<sup>694</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 335–336; GÜNAY, Cevdet, İlhan, İş Hukuku, s. 389; DEMİRCİOĞLU, Murat\CENTEL, Tankut, s. 148; KESER, Hakan, İşçi Alacakları, s. 21.

<sup>695</sup> CENTEL, Nur, Türk Ceza Hukukuna Giriş, 2. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2002, s. 3.

Genel olarak cezai yaptırım, kişinin kastı ya da kusuru neticesinde kamu düzenine aykırı eylemlerde bulunarak toplumdaki bireylere ya da devletin bizzat kendisine zarar vermesi halinde, devletin kamu gücünü kullanarak kişinin hürriyetini kısıtlandırması veya kamunun zararının kişinin malvarlığından karşılanması olarak tanımlanabilir<sup>696</sup>. Buna göre kişinin eylemleriyle, kamu düzenine verdiği zararlardan ötürü uygulanacak cezaları hürriyeti bağlayıcı cezalar ve para cezaları şeklinde gruplandırmak mümkündür. Kanunda yazılı sınırlara göre tayin edilen ve suçludan alınarak Devlet Hazinesine ödenen bir miktar para olarak tanımlanabilecek para cezaları ise adli makamlar tarafından verilen adli para cezaları ve idari makamlar tarafından verilen idari para cezaları şeklinde bir ayrımına da tabi tutulabilir<sup>697</sup>. Ayrıca para cezaları maktu ve nispi olarak da ayrılmaktadır. Yasada miktarı kesin olarak belirlenmiş olan para cezaları maktu, kesin bir miktar belirlenmemekle birlikte failin suçtan elde ettiği yarar veya suç sebebiyle meydana gelen zarar esas alınarak belli bir oran çerçevesinde değişen para cezaları ise nispi para cezalarıdır<sup>698</sup>.

İşçinin iş sözleşmesinden doğan en esaslı hakkı olan ücretin korunması bakımından devletin çalışma hayatına müdahale etmesi ve bu hakkın ihlali halinde hukuki yaptırımların yanı sıra kamu gücünü kullanarak cezai yaptırımlar uygulaması zorunluluğu doğmuştur. Nitekim iş mevzuatında bulunan ücret hakkı ile ilgili bir takım düzenlemeler kamu düzeni ile ilgili olup, bunlara aykırılığın cezai yaptırıma tabi tutulması gerekmektedir. Ücrete ilişkin cezalarda dâhil olmak üzere işçinin korunması bakımından öngörülen kurallara aykırı davranan kişilere uygulanacak cezai yaptırımlar Sosyal Ceza Hukukunun konusunu oluşturmaktadır<sup>699</sup>. Bu kapsamda işçinin ücret hakkının korunması bakımından hem Türk Ceza Kanununda hem de temel iş yasalarında, bu hakkı ihlal edenlere uygulanmak üzere cezai yaptırımlara yer verilmiştir.

---

<sup>696</sup> EVREN, Öcal, Kemal, Ücret, s. 134.

<sup>697</sup> CENTEL, Nur, s. 621-622; CANIKLIOĞLU, Nurşen\CANBOLAT, Talat, 4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri, Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan, Kamu-İş, Cilt: 7, Sayı: 3, 2004, s. 3-5.

<sup>698</sup> CENTEL, Nur, s. 619.

<sup>699</sup> CANIKLIOĞLU, Nurşen\CANBOLAT, Talat, s. 1.

## B. HÜRRİYETİ BAĞLAYICI CEZALAR

5237 Sayılı Türk Ceza Kanununun bazı hükümleri iş hukukuyla bağlantılı olup, çalışma hayatıyla ilgili bir takım suç tiplerine yer verilmiş ve bu suçlara yönelik hürriyeti bağlayıcı hapis cezaları veya muadili adli para cezaları öngörülmüştür. Kanunun 52. maddesine göre, adli para cezası, beş günden az ve kanunda aksine hüküm bulunmayan hâllerde yediyüzotuz günden fazla olmamak üzere belirlenen tam gün sayısının, bir gün karşılığı olarak takdir edilen miktar ile çarpılması suretiyle hesaplanan meblağın hükümlü tarafından Devlet Hazinesine ödenmesi şeklinde ki yaptırımını ifade etmektedir.

Türk Ceza Kanununda ücretin cezai yaptırımla korunması amacıyla getirilmiş olan bu hükümlere “İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali” başlığı altında 117. maddede yer verilmiştir. 117. maddenin 2. fıkrasına göre, çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri, ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılan kimseye, altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezası verilir. Ayrıca madde 117\3 gereğince bu durumlara düşürmek üzere, bir kimseyi tedarik veya sevk veya bir yerden diğer bir yere nakleden kişiye de aynı cezanın verileceği hükme bağlanmıştır. Aynı maddenin dördüncü fıkrasına göre ise cebir veya tehdit kullanarak işçiye veya işverenlerine ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya daha önceden kabul edilenden farklı koşullar altında anlaşma kabul etmeye zorlayan kişiye, altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilecektir. Kanunun 119. maddesinde ise “Ortak Hükümler” başlığı altında bu suçların ağırlaştırıcı hallerine yer verilmiştir. Buna göre, 117. maddede düzenlenen çalışma hürriyetinin ihlali suçlarının, silahla, kişinin kendisini tanınamayacak bir hale koyması suretiyle, imzasız mektupla veya özel işaretlerle, birden fazla kişi tarafından birlikte, var olan veya var sayılan suç örgütlerinin oluşturdukları korkutucu güçten yararlanılarak, kamu görevinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle, işlenmesi halinde, verilecek ceza bir kat daha artırılabacaktır.

## C. İDARİ PARA CEZALARI

### 1.Genel Olarak

4857 Sayılı İş Kanununda, 1475 Sayılı İş Kanunu döneminde var olan hapis cezalarına yer verilmemiş, bunun yerine bazı hükümlere aykırı davranan işveren ve işveren vekili hakkında idari para cezası verilmesi ve bir takım idari yaptırımlar uygulanması öngörülmüştür. Para cezası verme yetkisi kural olarak yargı organlarındadır. Ancak bazı eylemlere aykırılık halinde uzun ve masraflı olan yargı yolu yerine, bizzat idare tarafından cezai yaptırım uygulanabilmektedir<sup>700</sup>. Bu bağlamda İş K. m. 108 uyarınca idari para cezası verme yetkisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürüne tanınmıştır. Yasanın bu düzenlemesi işyerlerinin denetim ve teftişlerinin de aynı makam tarafından gerçekleştirilmesi bakımından son derece isabetlidir. Zira denetim ve ceza verme yetkisinin aynı organda birleştirilmiş olması, cezaların süratli uygulanabilmesi ve etkin sonuçlar yaratabilmesi açısından en doğru olanıdır<sup>701</sup>.

İş Kanununun 108. maddesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilecek para cezalarının, ilgisine gerekçesi ile birlikte bildirilmesi gerektiği de ifade edilmiştir. Buda yerinde bir düzenlemedir. İdari para cezalarının uygulanması ile işveren veya işveren vekilinin bir yargı organı karşısında yargılanmadan cezalandırılması söz konusu olacağından, burada yasallık ilkesinin sıkı sıkıya uygulanarak cezanın, muhatabına hangi eylemleri nedeniyle verildiğinin bildirilmesi ve bu cezalara karşı bağımsız yargı organlarında itiraz hakkı tanınması gerekmektedir<sup>702</sup>. Ancak idari para cezalarına karşı başvurulabilecek yargı merciinin idari yargı mı yoksa adli yargı mı olduğu, uzun süre tartışılmış ve bu tartışmalar yargı kararlarına da konu olmuştur<sup>703</sup>. Bu yargı kararları ve yapılan yasal düzenlemeler, iş mevzuatı açısından da idari para cezalarına karşı başvurulacak yargı merciinin, sürekli olarak değişmesine neden olmuştur.

<sup>700</sup> CANIKLIOĞLU, Nurşen\CANBOLAT, Talat, s. 5–6; EVREN, Öcal, Kemal, Ücret, s. 137.

<sup>701</sup> CANIKLIOĞLU, Nurşen\CANBOLAT, Talat, s. 51.

<sup>702</sup> CANIKLIOĞLU, Nurşen\CANBOLAT, Talat, s. 6.

<sup>703</sup> Bu tartışmalara, idari para cezalarının hukuki niteliği başlı başına bir inceleme konusu olacağından burada değinilmeyecektir.

1475 Sayılı Yasa döneminde idari para cezalarına yönelen itirazların denetimi hususunda sulh ceza mahkemeleri yetkili kılınmıştı. Ancak 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 140. maddesinde de yer verilmiş bulunan bu düzenlemenin Anayasaya aykırılığı iddiasıyla açılan dava neticesinde, Anayasa Mahkemesince ilgili hükmün iptaline karar verilmiştir<sup>704</sup>. Bu karar iptal hükmünün meydana getirebileceği hukuksal boşluğun kamu yararını olumsuz etkilememesi ve yeni yasal düzenlemelerin yapılabilmesi bakımından resmi gazetede yayınlanmasından itibaren bir yıl sonra yürürlüğe girmiştir. Bu sırada yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanununun 108. maddesinin 2. fıkrasında da Anayasa Mahkemesinin bu kararına paralel olarak idari para cezalarına itiraz mercii olarak idare mahkemelerinin yetkili olduğu belirtilmiştir. Ancak 01.06.2005 tarihli ve 5326 Sayılı Kabahatler Kanununun<sup>705</sup> yürürlüğe girmesiyle birlikte konu farklı bir boyut kazanmıştır. Söz konusu yasa ile idari yaptırımlara karşı, tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde yetkili sulh ceza mahkemesine, sulh ceza mahkemesinin kararına karşı ise 7 gün içinde yetkili ağır ceza mahkemesine başvurulacağı yönünde yeni bir düzenlemeye gidilmiştir. Ayrıca anılan yasanın 3. maddesi uyarınca, bu kanunun genel nitelikteki hükümlerinin diğer kanunlardaki kabahatler hakkında da uygulanması öngörülmüş, bu sebeple de İş Kanununda düzenlenen idari para cezalarına karşı başvurulacak mercii 5326 Sayılı Yasanın yürürlük tarihi olan 01.06.2005 tarihinden itibaren sulh ceza mahkemeleri haline gelmiştir.

Fakat Kabahatler Kanununun 3. maddesi de Anayasa Mahkemesince, Anayasaya aykırı bulunarak iptal edilmiştir<sup>706</sup>. Anayasa Mahkemesince iptal edilen bu hüküm 5560 Sayılı Yasanın<sup>707</sup> 31. maddesi ile “Bu Kanunun, idari yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümleri, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde uygulanır”, şeklinde yeniden düzenlenmiştir. Kabahatler Kanununun 3. maddesinde 5560 Sayılı Yasa ile yapılan bu düzenlemede, idari yaptırım kararlarına karşı başvurulacak kanun yolları bakımından, öncelikle her kabahate ilişkin özel kanunlardaki hükümlerin uygulanacağı ifade edildiğinden bu yasanın yürürlük tarihi olan 19.12.2006 tarihinden

<sup>704</sup> AYM. 08.10.2002 T. 2001\225 E. 2002\88 K: RG. 26.02.2003, No: 25032.

<sup>705</sup> RG. 31.03.2005, No: 25772.

<sup>706</sup> AYM. 05.04.2007 T. 2007\35 E. 2007\36 K: RG. 15.11.2007, No: 25701.

<sup>707</sup> RG. 19.12.2006, No:26381.



itibaren, İş Kanunundaki idari para cezalarına yapılacak itirazlar, yeniden idari yargının görev alanına girmiştir. Son olarak ise İş Kanununun 108. maddesinin 2. fıkrası, 5728 Sayılı ve 08.02.2008 yürürlük tarihli “Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda ve Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile yürürlükten kaldırılmıştır<sup>708</sup>. 108. maddenin idari para cezalarına karşı başvurulacak makamın idare mahkemesi olacağına ilişkin 2. fıkrasının yürürlükten tamamen kaldırılması neticesinde para cezasına yönelik itirazlar bundan sonra 5326 Sayılı Yasanın 27 ve 31. maddeleri uyarınca cezanın tebliğini izleyen 15 gün içerisinde sulh ceza mahkemesine yapılacaktır.

## **2. İş Kanunundaki İdari Para Cezaları**

İş Kanununun 5. maddesi uyarınca, işveren işçiye aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret ödeyemez. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. Kanunun 99. maddesinde ise 5. maddede düzenlenmiş bulunan ve Anayasanın 10. maddesi ile de güvence altına alınmış olan eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekili bakımından bu durumda ki her işçi için 2008 yılı ceza tutarlarına göre 88 YTL idari para cezası uygulanacağı öngörülmüştür.

102 maddenin a bendinde ise 32. maddede belirtilen ücret ile işçinin bu kanundan, toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücret ödemelerini süresi içinde kasden ödemeyen veya eksik ödeyen, işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi ve her ay için (2008 yılı için) 179 YTL para cezası uygulanacağı öngörülmüştür. Ayrıca ilgili bende 5754 Sayılı Kanunun 85. maddesi ile yapılan değişiklik neticesinde ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödemeyen işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye de bu durumda olan her işçi için aynı cezanın uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Burada öngörülen

---

<sup>708</sup> 5728 Sayılı Kanunun 323. maddesi ile Deniz İş Kanunu ek madde 1 de değiştirilmiş ve idari para cezalarına karşı yedi gün içerisinde idare mahkemesine itiraz edilebileceğine ilişkin ibare kaldırılarak, hükümde yalnızca, kanunda belirtilen para cezalarının geminin bağlama limanının bulunduğu yer Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilebileceği ibaresine yer verilmiştir. Ayrıca 5728 Sayılı Kanunun 150. maddesi ile Basın İş Kanununun 30. maddesine “Bu Kanunda yazılı olan idari para cezaları, o yerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürü tarafından verilir” ibaresi eklenerek, yasa İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu ile uyumlu hale getirilmiştir.

para cezası işveren veya işveren vekilinin, ücreti kasden ödememesi halinde uygulanacaktır. Buna göre işverenin ihmali ya da mali güçlük içerisinde olması gibi hallerde işverenin kastından söz edilemeyecek ve bu nedenle cezai yaptırım uygulanamayacaktır<sup>709</sup>. Bununla beraber hükümde, 32. maddede belirtilen ücretin yasada öngörülen şekilde ödenmemesi halinde işverenin cezai yaptırıma tabi olacağı belirtildiğinden, ücreti 32. maddeye aykırı olarak para dışında örneğin aynı olarak ödenmesi halinde de aynı sorumluluk söz konusu olacaktır. Bunun gibi hükümde açıkça kanundan, toplu iş sözleşmesinden ve iş sözleşmesinden doğan ücret ödemelerinden bahsedildiğinden işverence asıl ücretin yanı sıra prim ve ikramiye gibi ücret eklerinin ödenmemesi de cezai yaptırım gerektirecektir.

102. maddenin b bendinde, işverence ücret hesap pusulası verme yükümlülüğüne aykırılık cezai yaptırıma bağlanmıştır. 37 madde uyarınca işveren, işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan ücret hesap pusulasını vermek zorundadır. Bu yükümlülüğe aykırı hareket eden işveren veya işveren vekili bakımından madde 102/b uyarınca (2008 yılı için) 360 YTL para cezası verilecektir. Bunun gibi yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde, yüzdeleri gösteren belgeleri madde 52 uyarınca işçilerin aralarından seçmiş oldukları temsilciye vermeyen ve 38. maddeye aykırı olarak ücret kesme cezası veren veya ücretten ceza olarak yapılan kesintileri sebepleriyle birlikte derhal işçiye bildirmeyen işveren veya işveren vekili hakkında da aynı ceza uygulanacaktır.

### **3. Deniz İş Kanunundaki İdari Para Cezaları**

854 Sayılı Deniz İş Kanununun 5728 Sayılı Kanun ile değiştirilmiş bulunan 51. maddesine göre, gemiadamının ücretini 29. madde gereğince zamanında ve tam olarak ödemeyen ve 33. maddede düzenlenmiş bulunan iâşe veya nakden ödeme zorunluluğuna uymayan işveren veya işveren vekili hakkında, bu durumda olan her gemi adamı için ödemediği meblağ veya temin ile mükellef olduğu iâşenin tekabül ettiği bedelin, bin TL den aşağı olmamak üzere iki katı tutarında idari para cezası verilir<sup>710</sup>. 51. madde uyarınca gemiadamının 20. maddede belirtilen kıdem tazminatını

<sup>709</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 382; CANIKLIOĞLU, Nurşen\CANBOLAT, Talat, s. 20–21.

<sup>710</sup> Bu miktar 5728 Sayılı Kanunun 320. maddesi ile yapılan değişiklikten önce yediyüzmilyon liraydı.

ve 28. maddede belirtilen fazla çalışma ücretini ödemeyen işveren veya işveren vekili hakkında da aynı cezalar öngörülmüştür. Hükümün devamında ise anılan fiillerin yurt dışında işlenmesi halinde verilecek cezaların iki katı olarak uygulanacağı belirtilmiştir.

Ayrıca hükme 5754 Sayılı Kanununun 84. maddesi ile eklenen ek fıkraya göre, gemiadamının ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına yatırmayan işveren, işveren vekili hakkında, bu durumda olan her gemiadamı için binikiyüz Türk Lirası idari para cezası verileceği hükme bağlanmıştır.

Kanununun 53. maddesinde ise işverenin yasada belirtilen esaslara aykırı olarak para cezası uygulaması ve yasaya aykırı olarak ücret kesme cezası vermesi halinde verilecek para cezaları belirtilmiştir. Buna göre, gemiadamı ücretlerinden 38 inci maddede gösterilen esaslar dışında para cezası uygulayan ve 39 uncu maddede sözü edilen zarar karşılığı kesintileri, anılan madde hükümlerine uymayarak yapan işveren veya işveren vekili hakkında beş yüz Türk Lirası<sup>711</sup> idari para cezası uygulanacaktır.

#### **4. Basın İş Kanunundaki İdari Para Cezaları**

5953 Sayılı Basın İş Kanununun 27. maddesi uyarınca, gazetecinin 14. maddede belirtilen ücretini zaruret olmaksızın ödemeyen veya gazetecinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına yatırmadan ödeyen işverene her bir gazeteci için<sup>712</sup>, ayrıca gazetecinin silah altında olması halinde 16. maddenin 1, 2 ve 3. fıkralarında öngörüldüğü şekilde ücretini ödemeyen, gazetecinin mahkûmiyeti halinde 17. maddede belirtilen ücreti ödemeyen işveren hakkında binbeşyüz Türk Lirası idari para cezası verilecektir. Hükümde geçen “zaruret olmaksızın” ibaresinin İş K. madde 102 de olduğu gibi işverenin kastı olmaksızın yasada öngörülen yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde cezai yaptırıma tabi olacağı şeklinde anlamak gerekir. Buna göre işverenin elinde olmayan nedenlerle gazetecinin 14. maddede belirtilen ücretini ödeyememesi halinde yasada

<sup>711</sup> Bu miktar 5728 Sayılı Kanununun 322. maddesi ile yapılan değişiklikten önce dört yüz milyon liraydı.

<sup>712</sup> “Gazetecinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına yatırılmaksızın ödenmesi durumunda” ibaresi, hükme 5754 Sayılı Kanununun 83. maddesi ile eklenmiştir.

öngörülen cezai yaptırım uygulanmayacaktır<sup>713</sup>. Bununla beraber hükümde her ne kadar işveren tarafından ücretin ödenmemesinden bahsedilmiş, ücretin tam olarak ödenmemesine yer verilmemiş olsa da ücretin eksik ödenmesi halinde de ücret ödeme borcu gereği gibi yerine getirilmemiş olacağından bu halde de işverenin cezai yaptırıma tabi olacağını kabul etmek daha doğru olacaktır.

Kanunun 30. maddesinde ise 25. madde uyarınca bu kanunun uygulanması sebebiyle işverene yüklenen yükümlülüklerin yerine getirilmesi sebebiyle gazetecinin ücret ve diğer haklarından indirim yapılamayacağı kuralına aykırı hareket eden işveren için ikibinbeşyüz Türk Lirası<sup>714</sup> tutarında idari para cezası verileceği öngörülmüştür.

Kanunun 5728 Sayılı Yasanın 151. maddesi ile değiştirilmiş bulunan Ek 3. maddesine göre ise, bu Kanunun ek 1 inci maddesinde yazılı fazla saatlerle çalışma ücretlerini gazeteciye ödemeyen veya mezkûr maddede yazılı zam hadlerinden daha aşağı hesap etmek suretiyle ödeyen işverene, ödemediği fazla saat ücretleri tutarının veya eksik ödediği ücretler tutarının beş katı kadar idarî para cezası verileceği hükme bağlanmak suretiyle eski metinde ki iki katı tutarında ki ağır para cezası ibaresi beş katı kadar idari para cezası şeklinde yeniden düzenlenmiştir.

---

<sup>713</sup> CENTEL, Tankut, Ücret, s. 383.

<sup>714</sup> 5728 Sayılı Kanunun 150. maddesi ile değiştirilen tutardır.

## V. SONUÇ

İşçinin işverene bağımlı olarak çalışmasının ana nedenini oluşturan ücret alacağı, taşıdığı ekonomik, hukuki ve sosyal unsurlar nedeniyle çok yönlü bir yapıya sahiptir. Bu nedenle günümüzde ücretin işçinin emeğinin karşılığı olduğu yönünde ki tanımdan tamamen uzaklaşmıştır. Ücreti, sosyal birtakım faktörlerle iş görülmediği halde ücret ödenmesini gerektiren durumların dışında, işçinin fiili çalışması karşılığında işveren veya üçüncü kişilerce işçiye sağlanan, para ve parasal değeri bulunan yan çıkarlardan oluşan bir gelir türü olarak tanımlamak günümüz ücret anlayışına daha uygun olacaktır.

Ücret, asıl ücret ve ücret eklerinden oluşur. Asıl ücret işçiye gördüğü işin karşılığında para ile nakden ödenen tutarı ifade eder. Ücret ekleri ise genel kabul görmüş haliyle prim, ikramiye, kardan pay alma ve komisyon ücretidir. 4867 Sayılı Yasanın 32. maddesinde 5754 Sayılı Yasa ile yapılan değişiklikten önce yalnızca ücret kavramına yer verilmişken, söz konusu değişiklikle ücretin yanı sıra prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü istihkaktan söz edilmiştir. Benzer düzenlemelere aynı yasayla 818 Sayılı Borçlar Kanununun 323. maddesinde, 5953 Sayılı Basın İş Kanununun 14. maddesinde ve 854 Sayılı Deniz İş Kanununun 29. maddesinde de yer verilmiştir.

İşçiye ödenecek ücretin saptanması toplu iş sözleşmeleriyle gerçekleştirilebileceği gibi, iş sözleşmesinin tarafları da, BK. 19–21. maddelerinde düzenleme konusu yapılan, sözleşme serbestisi içerisinde, ancak asgari ücretin altında kalmamak koşulu ile ücretin miktarını kararlaştırabilirler. Öte yandan, iş akdinde, ücret miktarının açıkça veya hiç belirtilmemiş olması sözleşmenin var olmadığını göstermez. Böyle bir durumun varlığı halinde ücret, BK m.323/1'e göre o bölgede ki mesleki örf, âdete ve emsal işlerde çalışan işçilerin (İş K. m. 13\3) aldıkları ücrete göre saptanacaktır. Ayrıca, işçi ile işveren arasında ücret konusunda çıkacak uyuşmazlıklarda, ücret ödeme borcu, işverene ait bir borç olduğundan, ücretin ödendiğini ispat etme yükü de işverene düşecektir.

İşçinin en esaslı haklarından biri olan ücret hakkının korunması yönündeki hükümlere geçmişten günümüze dek gerek ulusal mevzuatımızda gerekse uluslararası düzenlemelerde en ön sıralarda yer verilmiştir. Nitekim iş hukukunun gelişimine,

devletin iş ilişkilerine kanun yapmak yoluyla müdahalesinin yanı sıra, uluslararası kuruluşlarında yaptıkları sözleşme ve çeşitli düzenlemeleriyle etkileri söz konusudur. İşçinin ücret hakkının korunmasına ilişkin hükümlere dolaylı ya da doğrudan olarak birçok uluslararası düzenlemede rastlamak mümkündür. İşçinin çalışma ve ücret hakkına ilişkin olarak, temel hak ve özgürlüklerin düzenlendiği BM. İnsan Hakları Beyannamesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartında yer alan hükümlerin yanı sıra Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliğinin de bu yönde yapmış oldukları çalışmalar sonucunda oluşturdukları özel düzenlemeleri mevcuttur. Hukuk sistemimizde de iş sözleşmesinin asli ve en esaslı unsuru olan ücretin, koruma altına alınmasına yönelik başta Anayasa olmak üzere İş Kanunu, Borçlar Kanunu, İcra ve İflas Kanunu'nun yanı sıra başkaca özel kanunlarda da çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir. Ücretin koruma altına alınması, sosyal bir faktör olmasının ve işçinin geçimi için ekonomik anlamda büyük önem arz etmesinin bir sonucudur. 4857 sayılı iş kanununda da bu sebeple 1475 sayılı iş kanununun ücretin korunmasına ilişkin bazı hükümleri muhteva edilmekle birlikte birtakım yeni düzenlemelerde getirilmiş ve bu düzenlemelerle işçinin en önemli hakkı olan ücretin korunması daha sağlam bir temele oturtulmuştur.

4857 Sayılı Kanunla getirilen yeniliklerin başında, işverenin ekonomik sebeplerle işçi ücretlerini ödemekte aceze düşmesi halinde, işçinin ücret kaybını önlemek amacıyla işsizlik sigortası fonu kapsamında işçilerin son üç aylık ücretlerinin karşılanabileceği ücret garanti fonunun kurulması gelmektedir. Uluslararası hukukta işverenin ödeme güçlüğü halinde işçilerin işçilik alacaklarına güvence sağlanması bakımından bir garanti fonu kurulması esasına AB'nin 20 Ekim 1980 tarihli 80/987 EEC sayılı "İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçilerin Korunması Hakkındaki Yönerge" de ve 173 Sayılı ILO Sözleşmesinde yer verilmiştir. 4857 Sayılı İş Kanunu ile de AB'nin Ödeme Güçlüğü Yönergesinde öngörülen garanti sistemi kabul edilerek ücret garanti fonu kurumunun iş hukukumuzda girmesi sağlanmıştır. Ancak 15.05.2008 kabul tarihli ve 5763 Sayılı "İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile 4857 Sayılı İş Kanununun 33. maddesi yürürlükten kaldırılarak ücret garanti fonu, İş Kanunu kapsamının dışına çıkarılmıştır. Buna karşılık aynı kanunla 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen ek madde 1 ile ücret garanti fonu bu yasanın kapsamına

dâhil edilmiştir. İşverenin ödeme güçlüğü hallerinde işçi alacaklarının işverenin mal varlığından tamamen bağımsız olan ve bu özelliğiyle işverenin başkaca alacaklılarınca cebri icraya konu edilemeyecek bir garanti kurumu ile korunması işçinin ücret hakkı bakımından önemli bir teminattır.

4857 sayılı kanunla getirilen bir diğer yenilik ise, ücretin ödeme günü gelerek muaccel olmasına karşın işverenin zorlayıcı bir neden olmaksızın ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde ücretini ödememiş olması halinde işçiye çalışmaktan kaçınma hakkının tanınmasıdır. Ancak kanun tasarısında on gün olarak belirlenen bu sürenin yasanın kanunlaşmış halinde 20 gün olarak düzenlenmesi ve “işçi çalışmadığı sürece ücrete hak kazanır” ibaresine yer verilmemiş olması kanunun yapılış amacına ters düşmüştür. Üstelik çalışılmayan süreye ilişkin ücret talep hakkı ile ilgili olarak Yargıtay’ın da tutumu olumsuz yöndedir. Bize göre yasa metninden “işçi çalışmadığı sürece ücrete hak kazanır” ibaresinin çıkarılmış olması işçinin çalışmadığı sürece ücrete hak kazanamayacağına şeklinde bir yorum getirmek için yeterli değildir. Aksinin kabulü, işçinin yasa ile kendisine tanınmış bir hakkı kullanamaması sonucunu doğuracaktır.

İş Kanununun 34. maddesi ile işçinin ödenmeyen ücreti bakımından eski düzenlemeden farklı olarak mevduata uygulanacak en yüksek faiz oranının uygulanacağı esası benimsenmiştir. Bu düzenleme işverenin işçi ücretlerini düşük faizli işletme kredisi olarak kullanabilmesinin önüne geçilmesi bakımından son derece yerinde olmuştur. Ancak Yargıtay’ca ücrete uygulanacak olan bu faizin ücret alacağına doğduğu andan itibaren değil işverenin işçi tarafından ihbar ya da dava yoluyla temerrüde düşürüldüğü tarihten itibaren işlemeye başlayacağı kabul edilmiştir. Kanaatimizce bu yaklaşım madde 32’nin ücretin en geç ayda bir ödeneceğine yönelik hükmü karşısında hatalıdır. Ayrıca işçinin İş Kanunu m. 242 e bendi uyarınca ücretinin işveren tarafından kanun hükümlerine göre hesap edilip ödenmemesi sebebiyle iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı da bulunmaktadır.

Öte yandan 1475 sayılı yasanın 31. maddesinde yer alan işverenin ücretten işçinin verebileceği muhtemel zararlara karşılık kesinti yapabilmesine yönelik düzenlemeye 4857 sayılı yasada yer verilmemesi işçinin ücret hakkının korunması bakımından

yerinde olmuştur. Zira işverenin bundan böyle muhtemel bir zarar karşılığı işçinin ücretinden kesinti yapma yoluna gitmesi mümkün değildir.

Bununla beraber İş Kanununun 38. maddesindeki düzenlemeye göre işveren toplu sözleşmesi veya iş sözleşmelerinde belirtilen sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremeyecektir. Bu düzenleme ile işverenin tek taraflı inisiyatifi ile işçinin ücretinden kesinti yapabilme olanağı önlenmiştir. Öte yandan kanunun 62. maddesine göre işçinin ücretinde yasayla çalışma sürelerinin azaltılması veya yasa gereğince işverene düşen bir yükümlülüğün yerine getirilmesi ya da işverence İş Kanunu hükümlerinin herhangi birinin uygulanması nedeniyle bir indirime gidilemeyecektir.

4857 sayılı iş kanununun 36. maddesinde, kamu makamlarının işçi ücretlerini yüklenicinin istihkaklarından kesme yükümlülüğüne ilişkin 1475 sayılı kanunun 29. maddesi aynen korunmuştur. Kanunun 36. maddesine göre, iş sahibi olan ihale makamı ödenecek her istihkaktan önce müteahhit ve varsa taşeronların o işyerinde çalışan işçilerin ücretlerini ödeyip ödemediklerini kontrol ederek, ücretleri ödenmeyenlerin tespit edilmesi ya da ücreti ödenmeyen işçilerin kişisel başvuruları üzerine, bu ücretleri müteahhit veya taşeronun istihkaklarından keserek ilgili işçilere ödemekle yükümlüdürler.

Bununla beraber 1475 Sayılı Kanunun haciz, devir ve temlikini sınırlayan 28. maddesi de 4857 sayılı kanunun 35. maddesi ile aynen korunmuştur. Buna göre, işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası üçüncü kişilerce haczedilemeyecek veya başkasına devir ve temlik olunamayacaktır. Ayrıca, hükmün devamında, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktarın bu paraya dâhil olmadığı belirtilmiştir. Ancak nafaka borcu alacaklılarının hakları saklı tutulmak sureyle bu alacaklılar tarafından ücretin tamamının dahi haciz, devir ve temlike konu edilebileceği esası kabul edilmiştir.

İşçi ücretinin korunmasına yönelik düzenlemelere Borçlar Kanununda da rastlamak mümkündür. Borçlar Kanununun 123. maddesine göre, işçilik ücretleri, işçinin rızası hilafına takas olunamayacaktır. Yine Borçlar Kanununun 333. maddesinde işverenin, işçinin ve ailesinin geçimi için zorunlu olduğu takdirde işçinin muvafakati olmaksızın,



kendi alacağı ile işçinin ücretini mahsup edemeyeceği düzenlenmiştir. Ayrıca işçiye Borçlar Kanunu m. 346 uyarınca işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde, işverenden ücret alacağına ilişkin uygun bir süre içerisinde teminat göstermesini isteme, böyle bir teminatın işverence gösterilmemesi halinde ise iş sözleşmesini feshetme hakkı tanınmıştır.

İcra ve iflas kanununun 206. maddesinde ise işverenin iflası halinde işçi alacaklarına diğer sıradan alacaklara nazaran imtiyaz tanınması yönünde bir korumaya yer verilmiştir. Buna göre işverenin iflası halinde işçi alacakları, kamu alacakları ve rehinli alacaklardan sonra gelmek üzere ilk sırada imtiyazlı alacak olarak kabul edilecektir. Ayrıca işçi alacaklarına İİK.m.140/2 hükmü uyarınca haciz halinde de imtiyaz tanınması öngörülmüştür. Yani işverenin hak, alacak ve diğer malları üzerinde yapılan hacizlerden sonra düzenlenen sıra cetvelinde işçilerin ücret alacakları kanunen birinci sırada yer alırlar. Ancak iflas etmiş veya hakkında icra takipleri başlatılmış bir kimsenin malvarlığından üst sıradaki alacaklılar tatmin edildikten sonra çok fazla bir değer artmayacağı hesap edilirse bu hükmün işçi ücretine güvence sağlamak bakımından pratikte bir değeri olmadığı görülecektir.

Hukukumuzda işçi ücretlerine koruma sağlayan hükümler incelendiğinde, bir takım eksikliklerin yanı sıra, özellikle son yıllarda yapılan yenilikler ve varılan gelişmeler göz önünde bulundurulduğunda yabancı hukuk sistemlerinin gerisinde olmadığımız, aksine işçinin ücret hakkının korunmasına yönelik ileri düzenlemelerin mevzuatımızda yer aldığı saptanacaktır. Ancak işçinin en önemli haklarından olan ücret hakkının sosyal boyutu da düşünülürse, şimdiye kadar sağlanan korumaların daha da üstünde düzenlemelere gidilerek mevzuatımızda ki eksikliklerin giderilmesi gerektiği bir gerçektir.

## KAYNAKÇA

### **KİTAPLAR**

- Aaronovitch, Sam, *Günümüzde İşçi Sorunları*, (Çeviren: Mehmet Harmancı), Köprü Yayınları, İstanbul 1969.
- Aktay, A. Nizamettin\Arıcı, Kadir\Kaplan, Tuncay Emine, *İş Hukuku*, Seçkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara 2007.
- Akyiğit, Ercan, *İçtihatlı ve Uygulamalı İş Kanunu Şerhi*, Seçkin Yayınevi, Ankara 2006.
- Akyiğit, Ercan, *İş Hukuku, Temel Kavramlar-Bireysel İş Hukuku-Sendikalar Hukuku-Toplu Sözleşme Hukuku-İş Mücadelesi Hukuku*, Seçkin Yayınları, 7. Baskı, Ankara 2008.
- Aral, Fahrettin, *Türk Borçlar Hukukunda Takas*, Savaş Yayınevi, Ankara 1994.
- Ataay, İsmail Durak, *İşletmelerde İnsan Gücü Verimliliğini Etkileyen Faktörler (Verimlilik, Çalışma Zamanı ve Ücret Tatmini)*, MESS Yayını, Aralık 1988, Ankara.
- Bacci, J. GUY, *Ücret Yönetimi* (Çeviren: İsmail Çakaloz), Olgaç Matbaacılık, Ankara 1977.
- Centel, Nur, *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, 2. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2002.
- Centel, Tankut, *İş Hukukunda Ücret*, İstanbul, 1986.
- Centel, Tankut, *İş Hukuku, Cilt:1, Bireysel İş Hukuku*, Kazancı Hukuk Yayınları, No:104, İstanbul 1992.
- Centel, Tankut, *Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri*, Mess Yayını, İstanbul 2004.
- Çakır, Özlem, *Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri*, Kamu-İş Yayınları, Ankara 2006.
- Çil, Şahin, *4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, Turhan Kitapevi, Ankara 2007.
- Çelik, Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, 20. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2007.
- Çenberci, Mustafa, *İş Kanunu Şerhi*, Olgaç Matbaası, 6. Baskı, Ankara 1986.
- Çubuk, Ali, *Ücret ve Ücret Hakkının Korunması*, Ay yıldız Matbaası, Ankara 1970.
- Demir, Fevzi, *İş Hukuku ve Uygulaması*, 3. Baskı, İzmir 2003.

- Demir, Fevzi, *Sorularla Bireysel İş Hukuku, Cilt: 1, Türkiye Barolar Birliği Yayını, Mart 2006, Ankara.*
- Demircioğlu, Murat/Centel, Tankut, *İş Hukuku, 12. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2007.*
- Ekonomi, Münir, İş Hukuku, Cilt 1, Ferdi İş Hukuku, 3. Baskı, İstanbul 1987.*
- Eren, Fikret, *Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, Beta Yayınları, İstanbul 2003.*
- Esener, Turhan, *İş Hukuku, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, 3. Baskı, Ankara 1978.*
- Erkul, İhsan / Karaca, Gökçek Nuray, *4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması, Eskişehir 2004.*
- Erdiner, Ercan, *Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunu Şerhi, Sözkesen Matbaacılık, Ankara 2004.*
- Evren, Kemal Öcal, *İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması, Seçkin Yayınları, Ankara 2007.*
- Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim, *Bireysel İş Hukuku, Legal Yayıncılık, 3. Baskı, İstanbul 2006.*
- Günay, Cevdet, İlhan, *Cezai Şart, Turhan Yayınları, Ankara 2002.*
- Günay, Cevdet, İlhan, *İş Hukuku, Yeni İş Yasaları, Yetkin Yayınları, Ankara 2003.*
- Günay, Cevdet, İlhan, *İş Kanunu Şerhi, Yetkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara 2006.*
- Güven, Ercan /Aydın, Ufuk, *Bireysel İş Hukuku, Nisan Kitabevi, Eskişehir 2004.*
- İşıklı, Alpaslan, *İş Hukuku, Yeniden Gözden Geçirilmiş 6. Baskı, İmaj Yayıncılık, Ankara 2005.*
- İnce, Ergun, *Ücretler, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan gücü Yönetimi, Cilt: 2, Bireysel İş Hukuku, 1. Kitap, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1985.*
- İnce, Ergun, *Her Yönüyle Ücret, Milliyet Yayınları, İstanbul 1990.*
- İzveren, Adil/Akı, Erol, *İş Hukuku, Cilt 1, Bireysel İş Hukuku, Barış Yayınları, İzmir 1998.*
- Kaniti, Salamon, *Akdin İfa Edilmediği Def'i, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1962.*

- Kaplan, Emine Tuncay, *İşverenin Fesih Hakkı, Sınırları, Hüküm ve Sonuçları, Kadioğlu Matbaası, Ankara 1987.*
- Kılıçoğlu, Mustafa, *4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ayhan Yayınevi, İstanbul 2005.*
- Korkusuz, M. Refik, *Uluslararası Sözleşmelerde ve Türk İş Hukukunda İşçilik Alacaklarının Korunması, Roma Yayınları, Ankara 2004.*
- Köprülü, Bülent\Kaneti, Selim, *Sınırlı Ayni Haklar, İstanbul Üniversitesi Yayınları, 2. Baskı, İstanbul 1982–1983.*
- Kuru, Baki\Arslan, Ramazan\Yılmaz, Ejder, *İcra ve İflas Hukuku, Yetkin Yayınları, 18. Baskı, Ankara 2004.*
- Keser, Hakan, *Türk Hukukunda İşçi Alacaklarının Korunması, Türkiye Haber-İş Sendikası Yayınları, No:16, Ankara 1998.*
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, *İş Hukuku, 2. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2005.*
- Narmanlıoğlu, Ünal, *Grev, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, Ankara 1990.*
- Narmanlıoğlu, Ünal, *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkisi, 2. Baskı, Barış Yayınları, İzmir 1994.*
- Oğuzman, Kemal, *Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, Cilt:1, Yeni Mevzuata Göre Yeniden Yazılmış 4. Baskı, İstanbul 1987.*
- Oğuzman, Kemal\Öz, Turgut, *Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, Filiz Kitabevi, 3. Baskı, İstanbul 2000.*
- Oğuzman, Kemal\Seliçi, Özer, *Eşya Hukuku, Filiz Kitapevi, 8. Baskı, İstanbul 2001.*
- Özbek, Oğuz, *Deniz İş Kanunu, Beta Yayınları, 2. Baskı.*
- Özdemir, Erdem, *İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, Beta Yayınları, İstanbul 2006 .*
- Reisoğlu, Seza, *2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986.*
- Sur, Melda, *Grev Kavramı, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir 1987.*
- Sümer, Haluk Hadi, *İş Hukuku, 11. Baskı, Mimoza Yayınları, Konya 2005.*
- Süzek, Sarper, *İş Hukuku, Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku, 2. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2005.*

- Süzek, Sarper, *İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi*, Ankara 1989.
- Şakar, Müjdat, *Basın İş Hukuku, Gazetecilerin Çalışma İlişkileri*, Beta Yayınları, İstanbul 2002.
- Şakar, Müjdat, *İş Hukuku Uygulaması, 7. Baskı, Der Yayınları, İstanbul 2006.*
- Şen, Murat, *Türkiye Cumhuriyetinin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslar arası Sözleşmeler*, TÜHİS, Ankara 2003.
- Taşkent, Savaş, *Açıklamalı-İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu*, Legal Yayınları, İstanbul 2005.
- Tuncay, Aziz Can, *Hukuki Yönden Basında İşçi İşveren İlişkileri*, Evrim Yayınları, İstanbul 1989.
- Tuncay, Aziz Can, *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1982.
- Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut, *İş Hukukunun Esasları*, Beta Yayınları, 5. Baskı, İstanbul 2008.
- Tunçomağ, Kenan, *Türk Borçlar Hukuku, Cilt 2, Özel Borç İlişkileri*, Sermet Matbaası, İstanbul 1977.
- Tunçomağ, Kenan, *İş Hukukunun Esasları, Genel Kavramlar-Hizmet Sözleşmeleri-Sendikalar-Toplu İş Sözleşmeleri-Araboluculuk ve Tahkim-Grev ve Lokavt*, İstanbul 1988.
- Turan, Kamil, *Ferdi İş Hukuku, Cilt 2, Kamu-İş Yayını, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara 1993.*
- Ulucan, Devrim, *Deniz İş Hukukuna İlişkin Temel Bilgiler*, Türkiye Denizciler Sendikası, İstanbul 1986.
- Üstündağ, Saim, *İflas Hukuku, 6. Baskı, İstanbul 2002.*
- Zaim, Sabahattin, *Türkiye’de Ücret ve Gelirler Siyaseti*, TİSK Yayını, Ankara 1974.

## **SÜRELİ YAYINLAR**

Akın, Levent, *İşçi Ücretlerinin Otomatik Para Çekme Makineleriyle Ödenmesinin Hukuki Niteliği ve İspatı Sorunu*, *Yargıtay Dergisi*, Temmuz 1996.

Akyiğit, Ercan, *Gazeteci Ücretinde Gecikme*, *Yargı Dünyası*, Mayıs 2002.

Akın, Levent, *Maaş ve Ücret Haczi*, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Sayı 1-4, 1995.

Akyiğit, Ercan, *Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınması*, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 2, Sayı 5, 2005.

Akyiğit, Ercan, *Ücretin Zamanında Ödenmemesi Gazeteciye Akdi Fesih Hakkı Verir mi?* *Yargı Dünyası*, Sayı:75, Mart 2002.

Alp, Mustafa, *Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi, İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2002 Yılı Toplantısı*, 17-18 Mayıs 2002, *Galatasaray Üniversitesi, Ortaköy kampüsü*.

Alpar, M. Bülent, *İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin 173 Sayılı ILO Sözleşmesi ile İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı*, *Kamu-İş Dergisi*, Sayı 3, Cilt 6, 2002.

Apaydın, Orhan, *Gazetecilerin Ücretlerinin Süresinde Ödenmemesinden Doğan Gecikme Parası ve Bunun Azaltılması*, *İHU. Bas. İş K. m. 14, No:1*, 1975.

Aydın, Ufuk, *Uluslararası Hukukta ve Türk Hukukunda İşverenin İflası Halinde İşçi Alacaklarının Korunması*, *Kamu İş Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2, Ocak 2000.

Başbuğ, Aydın, *Fazla Çalışma Ücreti Eksik Ödenen İşçinin Alacağı BK. M. 133'e Göre Sona Erer mi?* *TÜHİS*, Cilt: 17-18, Sayı: 6-1, Kasım 2002- Şubat 2003.

Başbuğ, Aydın, *İşçi Ücretlerinin Otomatik Vezne Makineleriyle Ödenmesinden Doğan Sorunlar*, *İş Hukuku Dergisi*, 1993\2.

Bilen, Tuncay, *Deniz İş Kanunundaki Farklı Uygulamalar*, *İstanbul Barosu Dergisi, İş Hukuku Özel Sayısı*, Eylül 2007.

Bilgin, Mehmet Hüseyin, *Bireysel Performansa Dayalı Ücret ve Verimlilik*, *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 1, Ocak 2002.

Caniklioğlu, Nurşen\Canbolat, Talat, *4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri*, *Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan*, *Kamu-İş*, Cilt: 7, Sayı: 3, 2004.

Centel, Tankut, *Bordro Dışında Ücretin Ödendiğinin İspatı*, *Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi*, Sayı: 293, Mayıs 2004.

Centel, Tankut, *Ücret Zammını Yetersiz Bulup İşten Ayrılma, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi, Sayı: 297, Eylül 2004.*

Çil, Şahin, *Basın İş Kanununda Öngörülen Yüzde Beş Fazlasıyla Ödeme Kuralı ve Anayasaya Aykırılık Sorunu, Yargıtay Dergisi, Sayı: 1-2, Cilt: 29, Ocak- Nisan 2003.*

Çil, Şahin, *İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Kamu-İş Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 3, 2004.*

Çubuk, Ali, *Ücret Hakkının Korunmasında Hukuk ve Ekonomi Düzenimizin Başlıca Sosyal Garantileri, A.İ.T.İ.A. Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2.*

Ekmekçi, Ömer, *İş Hukukunda İşçinin İşverenden Olan Alacağından Vazgeçmesi Üzerine Bir Değerlendirme, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, Cilt: 1, Sayı: 1, 1996.*

Ekmekçi, Ömer; *Kamu İşverenin Özel Sektör İşvereni Karşısında Kayırılması ve Anayasa'nın Eşitlik İlkesinin İhlaline Yönelik Çabalar, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2006\12.*

Engin, Murat, *Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş görmekten Kaçınma Hakkı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 1, 2003.*

Evren, Öcal, Kemal, *Niteliği ve İçeriği İtibariyle Ücret Garanti Fonu, Yaklaşım Dergisi, Sayı:147, Mart 2005.*

Eyrenci, Öner, *4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, Genel Bir Değerlendirme, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı 1, Ocak-Şubat- Mart, 2004.*

Eyrenci, Öner, *4857 Sayılı İş Yasasında Ücret ve İşin Düzenlenmesi ile İlgili Yeni Düzenlemeler, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Semineri Yayını, İstanbul 2003.*

Eyrenci, Öner, *Yargıtay'ın 1979-1983 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, Ücret ve İşin Düzenlenmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi Yayını, İstanbul 1985.*

Eyrenci, Öner, *Ferdi İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Tebliği, Yargıtay İş Hukuku Değerlendirme Tebliği, MESS Yayınları, İstanbul 1996.*

Güler, Mikdat, *Ücretin Belirlenmesi ve Değiştirilmesi Yöntemlerine İlişkin Bir Yargıtay Kararının Düşündürdükleri, Kamu-İş Dergisi, Sayı: 3, Cilt: 7, 2004.*

Güler, Mikdat, *Ücrette İşverenin Temerrüdü ve Özellikle Gazeteci Ücretinde Temerrüdün Sonuçları, Legal Hukuk Dergisi, Temmuz 2004.*

Günay, Cevdet, İlhan, *İş Hukukunda Faiz ve Uygulaması, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, Kamu- İş, Cilt: 6, 2002.*

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

Güner, Erol, *Ücretin Ödenmemesi veya Eksik Ödenmesinde Akdin Feshi, Yaklaşım Dergisi, Sayı 177, Eylül 2007.*

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

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

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

Karademir, Derya, *Yargıtay Kararları Perspektifinde İbraname Uygulamaları, Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 2, Mart 1997.*

Keser, Hakan, *Türk İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, Kamu-İş Dergisi, Sayı: 1, Cilt: 5, Temmuz 1999.*

Koç, Muzaffer, *İşçi Ücretlerinden Kesilen Para Cezaları, Mali Çözüm Dergisi, Sayı 66, Ocak-Şubat-Mart 2004, İSMMMÖ Yayın Organı.*

Koç, Muzaffer, *İş Kanununa Göre Ücret Garanti Fonu, Yaklaşım Dergisi, Mart 2008, Sayı: 56.*

Korkusuz, Refik M., *İş Hukukumuzda Yeni Bir Kurum, Ücret Garanti Fonu, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı: 4, 2004.*

Kutal, Metin, *İş Yasasındaki Ücret Kavramı Hakkında Bazı Düşünceler, İktisat ve Maliye Dergisi, Ekim 1982.*

Löwisch, Manfred, *Die Freiheit des Arbeitnehmers in der Sozialen Marktwirtschaft Sosyal Piyasa Ekonomisinde İşçinin Özgürlüğü, (Çeviren: Tankut Centel), İş Hukuku Dergisi, Sayı: 1\4, Cilt: 3, 1993.*

Mollamahmutoğlu, Hamdi, *4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Getirdiği Bazı Yenilikler, Kamu-İş Dergisi, Cilt:7, Sayı: 4, 2004.*

Narmanlıoğlu, Ünal, *Zamanında Dava Açmayan Gazetecinin Artırımlı Ücretinin Miktarın Saptanması, İHU Bas. İş K. m. 14, 1977, No:2.*



Nazlı, Seçkin, *Ücretin belirlenmesinde Performansın Rolü, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof.Dr. Ayferi Göze'ye Armağan, 2004- 1\2, İstanbul.*

Odaman, Serkan, *4857 Sayılı İş Kanunu'nun Kabulü Sonrasında Yargıtay Kararları Işığında İşçinin Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta Israr Etmesi ve Hukuki Sonuçları, TÜHİS, Cilt 19, Sayı 1-2, Ağustos-Kasım 2004, Bölüm 5.*

Odaman, Serkan, *İşçinin Haklı Sebepçe Fesih Hakkı, TC. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yakın ve Orta Doğu Çalışma Eğitim Merkezi Yayın No: 16, Ankara 2000.*

Özdemir, Cumhuriyet, Sinan, *4857 Sayılı İş Kanununa Göre İşveren İşçisinin Ücretini Azaltabilir mi?, Yaklaşım Dergisi, Ekim 2004.*

Özdemir, Erdem, *İş Sözleşmesinin İçeriği ve Ücret, 3. Yılında İş Yasası, Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, 21-25 Eylül 2005, Bodrum.*

Özdemir, Erdem, *Ücret Artışında Eşitlik ve Adalet, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı: 5, Ocak-Şubat-Mart 2005.*

Özdemir, Erdem, *Yargıtay Kararları Işığında İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, İstanbul Barosu Dergisi, İş Hukuku Özel Sayısı, Eylül 2007.*

Öztek, Selçuk, *İflasın Ertelenmesi, Bankacılar Dergisi, Sayı: 59, 2006.*

Özveri, Murat, *İşverenin Aciz Hali, İflas, İşyerinin Kapatılması, İşyeri Devirleri ve Toplu İşten Çıkarmalar, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Sempozyum, Galatasaray Üniversitesi Rektörlüğü-İstanbul Barosu Başkanlığı, 3-4 Nisan 1998, İstanbul.*

Soyer, Polat, *4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Türk-İş Yayınları, Ankara 2003.*

Soyer, Polat, *Direniş Nedeniyle Çalışmayan Günlerde Ücret Ödenmemesi, İHU, İş K. 26, No:1, 1979\2.*

Sur, Melda, *İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, A.Can TUNCAY'A Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005.*

Sümer, N. Binnur, *İşçi Ücretlerinin Bu Ücrete Yönelik Haciz ve İşverenin İflası ile İşverene Yönelik Haciz Halinde Korunması, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şakir Berki'ye Armağan, Cilt:5, Sayı: 1-2, Konya 1996.*

Süzek, Sarper, *İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2007\56-4.*

Şahlanan, Fevzi, *Yabancı Para Borcu ve İşçi Ücretinin Yabancı Para Olarak Belirlenmesi ve Ödenmesi*, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul 1997.

Şakar, Müjdat, *Ücret Garanti Fonu*, *Yaklaşım Dergisi*, Sayı: 182, Şubat 2008.

Şengül, Mehmet, *İbranamenin Hukuki Niteliği, Kapsamı ve Geçerliliğinin Koşulları*, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı 10, Nisan-Mayıs- Haziran 2006.

Tuncay, Aziz Can, *Toplu İş Sözleşmesi Hükümünün İptali, Ücretlerin Zamanında Ödenmemesi Nedeniyle İş Başı Yapmama*, İHU, TSGLK. m. 19, No:2, İstanbul 1979\3.

Tuncay, Aziz Can, *Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları (İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı)*, *Karar İncelemesi*, *Legal İş Hukuku Dergisi ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2005/6.

Tuncay, Aziz Can, *Yüzde Usulü Ücret, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesince Yayınlanan "15. Yıl Armağanı"* İstanbul 1991.

Uçum, Mehmet, *Yeni İş Kanunu Seminer Notları*, Legal Yayınevi, İstanbul 2003.

Ulucan, Devrim, *Basın İş Kanununda Ücret ve Hükümleri, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları*, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı*, Şubat 2006.

Ulucan, Devrim, *Ücreti Zamanında Ödenmeyen Gazeteciye Geciken Her Gün İçin Ödenmesi Gereken Yüzde Beş Faizin Anayasaya Uygunluğu Sorunu*, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı: 6, Nisan-Mayıs-Haziran, 2005.

Usta, Osman, *Müteahhit Eliyle Yaptırılan İşlerde İşçi Hakları Bakımından Kamu Tüzel Kişilerinin Yetki ve Sorumlulukları*, Çimento İşveren, Ocak 1998.

Uzun, Bekir, *Yeni İş Yasası Semineri*, İstanbul Ticaret Odası, İstanbul 2004.

Ünal, Ayşe, *Performansa Dayalı Ücret ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar*, *Kamu-İş Dergisi*, Sayı 1, Cilt 5, Temmuz 1999.

Yavuz, Ezgi, *Ücretin Ödenmesi, Kanıtlanması, Gününde Ödenmemesi ve Sonuçları*, *İstanbul Barosu Dergisi*, Cilt: 81, Sayı: 2007\1, Ocak-Şubat.

Yürekli, Sabahattin, *İşçi Ücretlerinde Öncelik Hakkı*, Prof. Dr. Nihal Uluoçağa Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Eğitim Öğretim ve Yardımlaşma Vakfı, Beta, İstanbul 1999.

## **DİĞER YAYINLAR**

Doğan, Kübra, *İş Görülmediği Halde cret denmesi*, Marmara Üniversitesi SBE. *zel Hukuk Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 1994.*

Köseoğlu, Cengiz Ali, *İşverenin İflasının İş Sözleşmelerine Etkisi*, *E-akademi Hukuk Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi*, Sayı: 32, Ekim 2004, <http://www.e-akademi.org/>.

*Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası*, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com).

<http://www.ilo.org/ilolex/english>.

[http://europa.eu/index\\_en.htm](http://europa.eu/index_en.htm).

<http://statik.iskur.gov.tr/>.