

**T.C.**  
**ERZİNCAN ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**ÜCRETİN MİKTARI VE ÖDENDİĞİNİN**  
**İSPATI**

**Yüksek Lisans Tezi**

**ALİ GEYİK**

**DANIŞMAN**  
**Yrd. Doç. Dr. Veli KARAGÖZ**

**ERZİNCAN 2012**

## TEZ KABUL TUTANAĞI

### SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Yrd. Doç. Dr. Veli KARAGÖZ danışmanlığında Ali GEYİK tarafından hazırlanan “Ücretin Miktarı ve Ödendiğinin İspatı” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

#### JÜRİ

**Danışman** : Yrd. Doç. Dr. Veli KARAGÖZ 

**Üye** : Doç. Dr. Ayhan DÖNER 

**Üye** : Yrd. Doç. Dr. Sabahattin YÜREKLİ 

Yukarıdaki imzalar, adı geçen öğretim üyelerine aittir. 13./07/2012

Yrd. Doç. Dr. Veli KARAGÖZ 

Enstitü Müdür Vekili

# ÜCRETİN MİKTARI VE ÖDENDİĞİNİN İSPATI

Ali GEYİK

Erzincan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilimdalı

Yüksek Lisans Tezi, Mayıs 2012

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Veli KARAGÖZ

## ÖZET

Ücretin Miktarı Ve Ödendiğinin İspatı konulu yüksek lisans projemiz dört ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde ücret kavramı ve türleri üzerinde, ikinci bölümde ise ücretin miktarı ve ödenmesine ilişkin kurallar üzerinde durulmuştur. Üçüncü bölümde ücretin ödenmemesi halinde işçinin sahip olduğu haklar kısaca ele alınmış ve bu davada hangi mahkemelerin görevli ve yetkili olacağına, yargılama usulünün nasıl olması gerektiği hususlarına değinilmiştir. Dördüncü bölümde ise ücretin miktarı ve ödenmemesi halinde açılmış olan bir davada ispat yükünün hangi koşullarda kime ait olduğu ve bu ispat sürecinde iş hukuku açısından önem arz eden ispat araçlarına değinilmiş ve incelememiz Yargıtay kararları ile de zenginleştirilerek, Ücretin Miktarı ve Ödendiğinin İspatı konusu değerlendirilmeye çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Ücret, Ücretin Miktarı, Ücretin Ödenmesi, İspat, İspat araçları.

# **THE AMOUNT OF WAGE AND EVIDENCE OF ITS PAYMENT**

**Ali GEYIK**

**Erzincan University, Institute of Social Sciences**

**Master Project, May 2012**

**Thesis Advisor: Ast. Prof. Dr. Veli KARAGOZ**

## **ABSTRACT**

Our master project on the amount of wage and evidence of its payment consists of four main parts. The project concentrates on the term wage and its types in the first part, and the amount of it and the rules related to its payment in the second part. In the third part, the rights of the worker are mentioned in short in case the wage is not paid and also touches on which courts are in charge and authorized in such a case and how the proceedings should be. In the fourth part, it touches on who holds the evidence charge in which circumstances in such a case in case the wage is not paid and it also touches on evidences that play an important role in terms of labor law in the process of justification. The amount of wage and evidence of its payment has been evaluated by enriching our study with the decrees of Court of Appeals.

**Key Words:** Wage, Amount of Wage, Payment of Wage, Evidence, Evidence Tools.

# İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
ÖZET _____	II
ABSTRACT _____	III
İÇİNDEKİLER _____	IV
KISALTMALAR CETVELİ _____	IX
ÖNSÖZ _____	XII
GİRİŞ _____	1

## BİRİNCİ BÖLÜM ÜCRET KAVRAMI VE TÜRLERİ

I. ÜCRET KAVRAMI _____	3
A. Genel Olarak _____	3
B. Ücretin Tanımı _____	5
C. Ücretin Önemi _____	7
II. ÜCRET TÜRLERİ _____	9
A. Genel Olarak _____	9
B. Ücret Tespit Sistemleri _____	9
1. Zaman Göre Ücret _____	9
2. Verime Göre Ücret _____	11
a) Akort Ücret _____	11
b) Götürü Ücret _____	13
3. Yüzdeye Göre Ücret _____	14
C. Ücret Kavramına Dahil Edilen Ödemeler (Ücret Ekleri) _____	15
1. İkramiye _____	15
2. Prim _____	18
3. Bahşiş _____	20
4. Kardan Alınan Pay _____	21

5. Komisyon (Provizyon) _____	23
-------------------------------	----

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **ÜCRETİN MİKTARI VE ÖDENMESİ**

I. ÜCRETİN MİKTARI _____	26
A. Ücret Miktarını Belirlemede Eşitlik İlkesi _____	26
B. Ücreti Belirlemede Tarafların Serbestisi _____	30
C. Asgari Ücret _____	32
1. Asgari Ücret Kavramı ve Tanımı _____	32
2. Asgari Ücretin Belirlenmesi _____	33
a) Asgari Ücret Belirlenirken Dikkate Alınan Hususlar _____	33
b) Asgari Ücreti Belirleyen Yetkili Organ ve Çalışma Usulü _____	34
c) Asgari Ücret Kararlarının Hukuki Niteliği _____	35
II. ÜCRETİN ÖDENMESİNE İLİŞKİN KURALLAR _____	36
A. Ücretin Ödenme Biçimi _____	36
B. Ücretin Ödeneceği Yer _____	40
C. Ücretin Ödenme Zamanı _____	42
1. Ücretin İşin İfasından Sonra ve İş Günlerinde Ödenmesi _____	42
2. Ücretin Ödenme Süresi _____	44
3. Ücretin Ödenme Zamanına İlişkin İstisnai Haller _____	45
D. Ücretin Ödeneceği Kişi _____	47
E. Ücreti Ödeyecek Kişi _____	50
F. Zamanaşımı _____	51
G. Faiz _____	53

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **DAVA SÜRECİ**

I. ÜCRETİN ÖDENMEMESİ _____	56
A. Genel Olarak _____	56

B. Ücreti Ödenmeyen İşçinin Hakları	57
1. Sözleşmeyi Fesih Hakkı	57
a) Ücretin Ödenmemesi Halinde Fesih	57
b) İşverenin Ödeme Gücünü Kaybetmesi Halinde Fesih	58
2. İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı	59
3. Hapis Hakkı	60
II. GÖREVLİ MAHKEME	61
III. DAVANIN TARAFLARI	63
A. Genel Olarak	63
B. İşçi	64
C. İşveren	66
D. İşveren Vekili	67
E. Alt İşveren	69
IV. YETKİLİ MAHKEME	73
A. Genel Olarak	73
B. Davalının İkametgahı ve İşyeri	75
1. İkametgah	75
2. İşyeri	76
C. Yetki Sözleşmesi	79
1. Genel Olarak Yetki Sözleşmesi	79
2. Yetki Sözleşmesine İlişkin Farklı Görüşler	81
D. Yetki İtirazı	83
V. YARGILAMA USULÜ	85

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### İSPAT

I. İSPAT KAVRAMI	91
II. İSPATIN KONUSU	92
III. İSPAT YÜKÜ	93
A. İspat Yükü Kavramı	93

B. İspat Yükünün Paylaştırılması	94
C. İspat Yükünün Paylaştırılmasında Karineler	96
1. Kanuni Karineler	96
2. Fiili Karineler	97
D. Ücret Miktarının Tespitinde İspat Yükü	99
E. Ücretin Ödendiğinin İspatı Yükü	101
IV. SENETLE İSPAT	102
A. Genel Olarak	102
B. Senet Düzenleme Yükümlülüğü	104
C. İş Yargılamasında Senetle İspat Zorunluluğu	105
V. İSPAT ARAÇLARI	107
A. Genel Olarak	107
B. Makbuz	108
1. Makbuz Kavramı	108
2. Makbuz İsteme Hakkı	110
3. Makbuza Bağlanan Karineler	111
a) Sermaye Hakkında Makbuz Verilmesinden Doğan Karine	111
b) Belirli Dönemlerde Ödenen Borçlarda Makbuz Verilmiş Olmasından Doğan Karine	112
4. Ücretin Miktarı ve Ödendiğinin İspatı Halinde Makbuz	113
C. İbraname	114
1. İbra Kavramı	114
2. İbranamenin Varlığı İçin Gerekli Koşullar	116
a) Taraflar Arasında Bir Sözleşmenin Varlığı	116
b) İbranamede Ehliyet	117
c) İbranamenin Şekli	118
d) İrade Sakatlığı Halleri	119
3. İbranamenin Dar Yorumlanması	121
a) Genel Olarak	121
b) Yargıtay Uygulamaları	122
(1) Miktar İçeren İbranamelerin Makbuz Niteliğinde Sayılması	122



(2) İbranamede Çelişkilerin Bulunması _____	123
(3) İbra Sözleşmesinde İhtirazı Kayıt Bulunması _____	125
(4) İbranamenin Düzenlenme Zamanı _____	126
(5) Miktar İçermeyen İbranameler _____	127
4. 6098 Sayılı Borçlar Kanununda İbra _____	130
D. Ücret Bordrosu _____	131
1. Kavram ve Niteliği _____	131
2. Ücret Bordrosunun İspat Açısından Özellikleri _____	132
a) İmzalı Bordronun İspat Gücü _____	132
b) Bordroda İhtirazı Kayıt ve Ayrı Sütun Bulunmasının İspata Etkisi _____	134
E. Ücret Hesap Pusulası _____	136
1. Genel Olarak _____	136
2. Ücret Hesap Pusulasının İspat Açısından Değerlendirilmesi _____	137
F. Yüzdelerin Ödendiğinin İspatlanması _____	139
G. Banka Aracılığı İle Yapılan Ödemelerin Delil Niteliği _____	140
H. Meslek Odalarına Başvuru _____	143
<b>SONUÇ</b> _____	<b>145</b>
<b>KAYNAKÇA</b> _____	<b>152</b>

## KISALTMALAR CETVELİ

<b>Any.</b>	:Anayasa
<b>Asgari ÜY.</b>	:Asgari Ücret Yönetmeliği
<b>ATM</b>	:Otomatik Para Çekme Makinası (Asynchronous Transfer Mode.)
<b>AÜHFD</b>	:Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
<b>AÜEHFD</b>	:Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi
<b>AYİM DK</b>	:Askeri Yüksek İdare Mahkemesi Daireler Kurulu
<b>BK.</b>	:Borçlar Kanunu
<b>bkz.</b>	:Bakınız
<b>C.</b>	:Cilt
<b>CMK</b>	:Ceza Muhakemeleri Kanunu
<b>Çalışma ve Toplum</b>	:Birleşik Metal İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi
<b>Çimento İşveren</b>	:Çimento Müstahsilleri Sendikası Yayın Organı
<b>D.</b>	:Daire
<b>Dan.</b>	:Danıştay
<b>DMK.</b>	:Devlet Memurları Kanunu
<b>dp.</b>	:Dipnot
<b>Dr.</b>	:Doktor
<b>E.</b>	:Esas
<b>EHFD</b>	:Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi
<b>EİK.</b>	:Eski İş Kanunu
<b>GVK.</b>	:Gelir Vergisi Kanunu
<b>HD.</b>	:Hukuk Dairesi
<b>HGK.</b>	:Hukuk Genel Kurulu
<b>HMK.</b>	:Hukuk Muhakemeleri Kanunu
<b>HUMK</b>	:Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
<b>ILO</b>	:Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
<b>İBD</b>	:İstanbul Barosu Dergisi

<b>İİK.</b>	:İcra İflas Kanunu
<b>İş K.</b>	:İş Kanunu
<b>İş Mah. K.</b>	:İş Mahkemeleri Kanunu
<b>K</b>	:Kanun
<b>K.</b>	:Karar
<b>Kamu-İş</b>	:Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
<b>KHK</b>	:Kanun Hükmünde Kararname
<b>md.</b>	:Madde
<b>MK.</b>	:Medeni Kanun
<b>NHK.</b>	:Nüfus Hizmetleri Kanunu
<b>ÖEHTMY</b>	:Özürü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik
<b>Prof.</b>	:Profesör
<b>RG.</b>	:Resmi Gazete
<b>s.</b>	:Sayfa
<b>S.</b>	:Sayı
<b>Sen. K.</b>	:Sendikalar Kanunu
<b>SK.</b>	:Sayılı Kanun
<b>SGK</b>	:Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>TBB.</b>	:Türkiye Barolar Birliği
<b>TBK.</b>	:Türk Borçlar Kanunu
<b>TCK.</b>	:Türk Ceza Kanunu
<b>Tekstil İşveren</b>	:Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası Aylık Dergisi
<b>TİS</b>	:Toplu İş Sözleşmesi
<b>TSGLK</b>	:Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu
<b>TÜHİS</b>	:Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
<b>ÜPİBÖ Yön.</b>	:Ücret, Prim, İkramiye Ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik
<b>vd.</b>	:Ve devamı

<b>vs.</b>	:Vesaire
<b>VUK.</b>	:Vergi Usul Kanunu
<b>Y.</b>	:Yargıtay
<b>YDY.</b>	:Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik
<b>Yön.</b>	:Yönetmelik
<b>YÜİY</b>	:Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği

## ÖNSÖZ

Ücretin Miktarı ve Ödendiğinin İspatı konulu yüksek lisans projemi hazırlarken araştırmalarımın her aşamasında bilgi, öneri ve desteğini esirgemeyerek çalışmamı tamamlamama katkıda bulunan danışman hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Veli KARAGÖZ'e, yüksek lisans dersleri esnasında ki yardımlarından dolayı Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nin saygıdeğer hocalarına, çalışmalarım süresince fedakarlık göstererek beni gönülden destekleyen aileme en derin duygularıyla teşekkür ederim.

Ali GEYİK

Erzincan, 2012

## GİRİŞ

Ücret, İş Hukuku'nun en temel konularından biri olup sadece İş Kanunu'nda değil birçok kanunda ele alınmıştır. Anayasa'da belirtildiği üzere ücret, emeğin karşılığıdır (Any. md. 55) ve yine anayasa yanında birçok kanunda da ücret tanımı yapılmıştır. Bu durumun nedeni, ücretin devlet ve özellikle işçiler açısından büyük bir öneme sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Ücretin öneminden dolayı iş uyuşmazlıklarının büyük çoğunluğu ücret alacağından kaynaklanmaktadır.

Ücret alacağına ulaşamayan işçiler, ücretlerinin ödenmemesi halinde birçok hakka sahiptirler ve bu haklardan en önemlisi ise dava açma hakkıdır. İşçiler ücretlerinin ödenmemesinin yanında ücretlerinin gerçek miktarını yansıtmadığı iddiasını da aynı davada ileri sürebilirler. Ücretin ödenmediği ve miktarının tespitine ilişkin bir davada ücret miktarını işçi, ücretin ödendiğini ise işveren ispatlamakla yükümlüdür. Bu kurallar yanında en önemli problem ispatın hangi delillerle ve nasıl bir yol izlenerek yapılacağı noktasında toplanmaktadır.

Biz de bu çalışmamızda ücretin miktarı ve ödenmemesi hallerinde en önemli nokta olan ispat konusu üzerinde yoğunlaştık. Çalışmamızı dört bölümden oluşturduk. Ayrıca yıllarca yürürlükte kalan 1086 sayılı HUMK<sup>1</sup> ile 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı HMK.<sup>2</sup> ve 01 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girecek 6098 sayılı TBK.<sup>3</sup> ve getirilen yeniliklerden de bahsedeceğiz.

İlk olarak birinci bölümü ücret kavramı ve türleri başlığı altında; ücretin önemi ve ücrete ilişkin kavramlar, ücret türleri ve ücret eklerini ele alacağız.

İkinci bölümü, ücretin miktarı ve ödenmesi başlığı altında; ücret miktarının ispatına ilişkin açıklamalardan önce ücret miktarının nasıl belirleneceği, eşitlik ilkesi ve en az ücret miktarı olarak da adlandırılan asgari ücret konularını inceleyip daha sonra ücretin ödenmesine ilişkin kuralları ele alacağız ve bu doğrultuda ücretin ödenme biçimi, ücretin ödeneceği yer, ücretin ödenme zamanı, ücretin kime

---

<sup>1</sup> RG.02,03,04/07/1927-622,623,624 (mülga).

<sup>2</sup> RG.04.02.2011-27836.

<sup>3</sup> RG.04.02.2011-27836.

ödeneceği ve ücreti ödemeye yetkili kişiye ilişkin kuralları inceleyeceğiz. Ücretin ne kadar süre içinde talep edilmezse zamanaşımına uğrayacağı ve bu durumda işleyecek faize ilişkin kuralları da bu bölümde ele alacağız.

Üçüncü bölümü dava süreci başlığı altında; ücrete ilişkin açılacak dava sürecinin nasıl olması gerektiğini, böyle bir davada görevli ve yetkili mahkemenin hangi mahkemeler olması gerektiği ve davanın taraflarının kimler olması gerektiği ve yargılama usulünü inceleyeceğiz.

Dördüncü bölümü ise ispat başlığı altında; ispat kavramı ve ispat konularını genel olarak ele aldıktan sonra ispat yüküne ilişkin kurallardan ve bunun yanında ücretin ödenmemesi halinde ispat yükü ile ücret miktarını ispat yükünün kimlere ait olduğunu inceleyeceğiz. Konumuzla da bağlantılı olduğundan senetle ispat konusunu ele alacağız. Son olarak konumuzun da kilit kısmını oluşturan ücretin ödenmemesi ve miktarının tespitine ilişkin davalarda ön planda bulunan ispat araçlarını makbuz, ibraname, ücret bordrosu, ücret hesap pusulası ve yüzdelerin ödendiğinin ispatı başlıkları altında ele alacağız. Ayrıca bankalar aracılığı ile ücret ödenmesi halinde hesap hareketlerinin delil niteliği ve ücret miktarının tespitine yönelik araştırmalardan olan meslek odalarına başvuru yolunda inceleyeceğiz.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## ÜCRET KAVRAMI VE TÜRLERİ

### I. ÜCRET KAVRAMI

#### A. Genel Olarak

İşverenin başlıca borçlarından biri ücret ödeme borcudur. Ücret ödeme borcu işverenin asli borçlarındandır<sup>4</sup>. Ücret işçinin emeğinin karşılığıdır (Any. md. 55/1). Ücret iş sözleşmesinin olmazsa olmaz zorunlu bir ögesidir. İş ilişkisinin oluşabilmesi için ücretin bulunması bir gerekliliktir<sup>5</sup>. Bu yönüyle işçinin ücret almadan diğer bir ifadeyle angarya (Any. md. 18/1) çalışması yasak olduğu gibi zorla çalıştırılması da yasaktır<sup>6</sup> ve bu durum Anayasanın yanı sıra çeşitli kanun ve sözleşmeler ile de yasaklanmıştır<sup>7</sup>.

İşçi iş görmekle yükümlü olduğu gibi, işveren de hizmet karşılığında ücret ödemekle yükümlüdür. İşçi yükümlü olduğu edimi işverene bağlı olarak yerine getirmektedir (818 sayılı BK. md. 313). İşçinin işverene bağımlı olarak iş görmesinden 4857 sayılı İş K. md. 8’de de bahsedilmiştir. Ayrıca bağımlılık unsuru 6098 sayılı TBK.’da da (md. 648) yer bulmuştur. Neticede menfaati gerçekleşen işveren bunun karşılığını ödemektedir<sup>8</sup>. Ücret bu yönüyle iş ilişkilerine çift taraflı

---

<sup>4</sup> AKTAY, Nizamettin/ARICI, Kadir/KAPLAN-SENYEN, Tuncay, İş Hukuku, 2.Bası, Ankara, 2007, s. 125; ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, 22. Bası, İstanbul, 2009, s. 140.

<sup>5</sup>MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, 3.Bası, Ankara, 2008, s. 461; AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, 7.Bası, Ankara, 2008 s. 157.

<sup>6</sup>DEMİR, Fevzi, “Karar incelemesi, Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Ücret Faizinin Başlangıcı ve Faiz Oranları”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.20, S.4, 2006, s. 72, [http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt20\\_sayi4-5/cilt20\\_sayi4-5\\_bolum6.pdf](http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt20_sayi4-5/cilt20_sayi4-5_bolum6.pdf), (22.02.2012); AYİM DK, 03.10.2002, E.2002/291- K.2002/252, (YAVAŞI, Mahmut, “Çalışma Yaşamında İnsan Hakları: Kölelik, Kulluk ve Zorla Çalıştırma Yasası”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.19, S.3, 2005 s.29, [http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt19\\_sayi3/cilt19\\_sayi3\\_bolum3.pdf](http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt19_sayi3/cilt19_sayi3_bolum3.pdf), ‘22.02.2012’).

<sup>7</sup> İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına Dair Sözleşme, RG.19.03.1954-8662, md.4: Kölelik ve zorla çalıştırma yasası; 29 nolu ILO, Cebri ve Mecburi Çalıştırmaya İlişkin Sözleşme, RG.23.06.1998-23381, md.2/1; 5237 sayılı TCK. RG.12.10.2004-25611, md.117:İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali.

<sup>8</sup>SELİÇİ, Özer, Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi, İstanbul, 1976, s. 24.



akdi bir ilişki kazandırmaktadır<sup>9</sup>. Diğer yönüyle ücret gelir ve gider öğelerini içinde barındırmaktadır. Ücret işçinin hizmet ediminin karşılığıdır. Ancak fiyatı değildir. İşçinin ücreti hak etmesi için mutlaka çalışmış olması gerekmektedir. İşverenin istediği anda işçinin iş gücüne ulaşması gerekli ve yeterlidir. Hatta işveren, hafta tatili (İş K. md. 46), genel tatil (İş K. md. 47) gibi İş Kanununda gösterilen durumlarda, işçinin iş gücüne ulaşmaması dahi işçi ücrete hak kazanmaktadır<sup>10</sup>.

İşveren açısından bakıldığında maliyet demek olan ücret işçi açısından ise geçim kaynağıdır. Ücret işverenin bir yükümlülüğünü ifade ederken işçinin emeğinin karşılığı diğer bir ifadeyle hakkıdır<sup>11</sup>. Ücret hukuki yönden, işçinin emeğinin karşılığı ve hakkı olması ayrıca iş sözleşmesinin ana unsurlarından biri olması nedeniyle ele alınırken, ekonomik yönden işçinin emeğinin karşılığı gelir olması ve işveren açısından işyerinin bir gideri olması dolayısıyla ele alınmaktadır<sup>12</sup>.

İşveren iş sözleşmesi, toplu sözleşme veya adete göre belirlenen ücreti işçiye ödemekle yükümlüdür (818 sayılı BK. md. 323; 6098 sayılı TBK. md. 401). Her ne kadar ücret ödeme borcu esas itibarıyla iş sözleşmesine dayansa da devlet, ücrete koyduğu kurallar ile büyük oranda ücrete müdahale etmiş durumdadır<sup>13</sup>. Görüldüğü üzere ücret iş hukukunu ilgilendirdiği kadar ekonomiyi ve sosyal politikayı da ilgilendirdiğinden, ücret ve özellikle ücretin miktarı dikkat edilecek bir husustur<sup>14</sup>.

Sonuç olarak ücretin, işçinin geçim standardı, işverenin maliyet kalemlerine dikkat etmek suretiyle, toplumun sosyal yapısına hitap edecek şekilde devletin ve sosyal politikaların gerekliliklerinin de göz önüne alınarak çok yönlü bir değerlendirme sonucunda belirlenmesi gerektiği sonucuna ulaşabiliriz.

---

<sup>9</sup> İZVEREN, Adil/AKI, Erol, İş Hukuku, C.1, 1.Bası, İzmir, 1998, s. 205.

<sup>10</sup> ÇENBERCİ, Mustafa, 1475 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Ankara, 1972, s. 481; GÜNAY, Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulaması, Ankara, 2007, s. 196.

<sup>11</sup> AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s. 125; GÜNAY, Cevdet İlhan, “Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları”, Mess Sicil İş Hukuku Dergisi, S.1, Mart 2006, s. 37.

<sup>12</sup> İZVEREN/AKI, s. 205; İNCE, Ergun, İş Hukuku, İstanbul, 2007, s. 193.

<sup>13</sup> ÇELİK, s. 140; ANDAÇ, Faruk, İş Hukuku, Ankara, 2008, s. 106.

<sup>14</sup> ESENER, Turhan, İş Hukuku, 3.Bası, Ankara, 1978, s. 161; AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s. 125.

## B. Ücretin Tanımı

İşçinin iş görme borcunun karşılığı<sup>15</sup> olan ücret, işverenin borcu ve iş sözleşmesinin başlıca unsurudur. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu<sup>16</sup> md. 32/1'e göre, *“Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır”* şeklinde tanımlanmıştır.

İşçi ve işveren arasında iki taraflı sözleşmeyle belirlenen ve işverenin iş sözleşmesinden doğan borcu olan ücret, İş hukukunun en önemli konusunu oluşturmaktadır<sup>17</sup>. Ücret yalnız işçi ve işverenleri ilgilendiren bir kavram olmaktan ziyade toplumun her alanını ve herkesi ilgilendirmektedir, dolayısıyla 4857 sayılı İş Kanununun yanı sıra çeşitli kanunlarda da ücret tanımlanmıştır, buna göre: 1982 Anayasası md. 55/1, *“Ücret emeğin karşılığıdır”*; 95 nolu Ücretin Korunması Hakkında Sözleşme<sup>18</sup> md. 1, *“Bu Sözleşme bakımından ücret tabiri, yapılan veya yapılacak olan bir iş veyahut görülen ve görülecek olan bir hizmet için yazılı veya sözlü bir iş akdi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye, her ne nam altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi kabil olup karşılıklı anlaşma veya milli mevzuatla tespit edilen bedel veya kazançları ifade eder”*; 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu<sup>19</sup> md. 61/1, *“Ücret, işverene tabi belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir”*; 854 sayılı Deniz İş Kanunu<sup>20</sup> md. 29/1, *“Ücret gemi adamına işi karşılığında işveren veya işveren vekili tarafından nakden ödenen meblağdır”*; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Kanunu<sup>21</sup> md. 3/12, *“Ücret: 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bendi kapsamında (işçi ve memur) sigortalı sayılanlara saatlik, günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak para ile ödenen ve süreklilik niteliği taşıyan brüt tutarı ifade eder”*. Bu tanımlamalar yanında, 5953 sayılı Basın Mesleğinde

---

<sup>15</sup> “Ücret bir iş karşılığıdır”, Y.9.HD., 15.05.1996, E.1995/36684- K.1996/10554, (GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, C.2, 2.Bası, Ankara, 2006, s. 1632.

<sup>16</sup> RG.10.06.2003-25134.

<sup>17</sup> ANDAÇ, s. 105.

<sup>18</sup> RG.28.10.1960-10641.

<sup>19</sup> RG.06.01.1961-10700.

<sup>20</sup> RG.29.04.1967-12586.

<sup>21</sup> RG.16.06.2006-26200.

Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun<sup>22</sup> ücret başlıklı 14. maddesinde ücret tanımı yapılmamışken, 818 sayılı Borçlar Kanunu md. 314/2'de de (6098 sayılı BK. md. 394) tam bir tanım verilmemekle birlikte, ücretin sözleşmenin asıl unsuru olduğunu belirtmiştir. Tüm bu tanımlardan yola çıkarak ücreti, devlet güvencesi altında, işçinin emeğinin karşılığında işveren tarafından kural olarak para ile sağlanan menfaatler olarak tanımlayabiliriz.

Ücrete ilişkin tanımlar yanında ücretle ilgili çeşitli kavramlar da (asıl ücret, giydirilmiş ücret, sosyal ücret vs.) mevcuttur. Gerek uygulamada gerekse öğretilerde yaygın olarak kullanılan bu kavramlara da aşağıda kısaca değineceğiz.

Asıl ücret olarak nitelendirilen (İş K. md. 32), genel anlamda ücret işçiye çalışmasının karşılığında işveren veya üçüncü bir kişi tarafından para ile ödenen tutardır<sup>23</sup>. 4857 sayılı İş K.'da tanımı yapılan ücret de genel anlamda ücrettir ve doktrinde esas ücret, temel ücret, dar anlamda ücret, kök ücret, giydirilmemiş ücret veya çıplak ücret olarak adlandırılmaktadır<sup>24</sup>.

İşçiye sadece çalışması karşılığında değil iş sözleşmesinin sosyal boyutu nedeniyle çalışmadığı hallerde de ücret ödenmektedir ki bu ücrete sosyal ücret denilmektedir<sup>25</sup>. Örneğin işçilerin zorlayıcı nedenlerle çalışmadıkları günlerde (İş K. md. 24/3, 25/3), hafta tatilinde (İş K. md. 46), yıllık ücretli izinlerde (İş K. md. 57) ödenen ücret<sup>26</sup> ile yakacak, çocuk yardımı altında yapılan ödemeler bu niteliktedir.

Geniş anlamda ücret diğer bir adıyla giydirilmiş ücret ise işçiye ödenen asıl ücret ve asıl ücrete ilave edilen (prim, hafta tatili, ikramiye, ısınma vs.) menfaatleri kapsayan ücrettir<sup>27</sup>. Farklı bir açıdan bakacak olursak geniş anlamda ücret, işçiye iş

---

<sup>22</sup> RG.20.06.1952-8140.

<sup>23</sup> CENTEL, Tankut, İş Hukukunda Ücret, İstanbul, 1986, s. 58; ESENER, s. 163; GÜNAY, İş uygulaması, s. 196, 197; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 462; AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s. 125; SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, 16. Bası, Konya, 2011, s. 72; AKYİĞİT, Ercan, İş Kanunu Şerhi, C.2, 3. Bası, Ankara, 2008, s. 1476.

<sup>24</sup> ESENER, s. 164; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 462.

<sup>25</sup> ESENER, s. 166-167; AKYİĞİT, Şerh, s. 1476; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 7. Bası, İstanbul, 2011, s. 307; SÜMER, s. 72; AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s. 126.

<sup>26</sup> AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s. 126.

<sup>27</sup> AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s. 126; GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Hukuku Yeni İş Yasaları, 2. Bası, Ankara, 2004, s. 375; ESENER, s. 165.

karşılığı olarak ödenen ücret ile iş karşılığı olmaksızın sağlanan tüm menfaatlerin toplamına verilen isimdir<sup>28</sup>. Ücretin iş karşılığında olmasını işverene mutlaka maddi, ekonomik bir değer kazandırılması olarak anlamamak gereklidir. Nitekim işverenin fikri bakımından da ihtiyacının karşılanması iş sözleşmesinin konusunu oluşturabilir<sup>29</sup>.

Hukukumuzda kural olarak temel (asıl, çıplak) ücret esas alınırken, giydirilmiş ücret ise istisna olarak kabul edilmektedir<sup>30</sup>. Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ve yıllık izin ücretleri temel ücret üzerinden ödenir bunların hesabında giydirilmiş ücret (geniş anlamda ücret) dikkate alınmaz (İş K. md. 50)<sup>31</sup>. Ancak kıdem (1475 sayılı EİK. md. 14/11), ihbar ve kötü niyet tazminatı (İş K. md. 17 vd.) ödenirken giydirilmiş ücret dikkate alınmaktadır<sup>32</sup>.

Bunun yanında doktrinde belirtilen görüşlerle<sup>33</sup> aynı doğrultuda olmak üzere, tatil ücretlerinin hesabında iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesine konulacak hükümle giydirilmiş ücretin göz önüne alınabileceği kanaatindeyiz. İş Kanununun işçinin korunmasına hizmet ettiği göz önüne alınırsa, İş K. md. 50'nin mutlak emredici değil nispi emredici nitelikte olduğu dolayısıyla sözleşmeyle getirilecek işçi lehine düzenlemelerinde geçerli olduğu kanaatindeyiz.

### C. Ücretin Önemi

Ücret, işçinin ise başlıca geçim kaynağıdır. Bu nedenle işçiler ücreti sosyal ve ekonomik haklarının ana sorunu yapmışlardır<sup>34</sup>.

İşçinin başta yaşamını sürdürebilmesi beslenmesi, giyimi gibi zorunlu ihtiyaçlarını karşılaması ücrete bağlıdır<sup>35</sup>. Ücreti işçinin ve ailesinin geçim kaynağı

---

<sup>28</sup> AKYİĞİT, 2.Şerh, s. 1477.

<sup>29</sup> REİSOĞLU, Seza, Hizmet Akdi, Mahiyeti-Unsurları-Hükümleri, Ankara, 1968, s. 40.

<sup>30</sup> SÜZEK, İş hukuku, s. 308; SÜMER, s. 73; AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s. 127.

<sup>31</sup> CENTEL, Ücret, s. 116.

<sup>32</sup> CENTEL, Ücret, s. 117.

<sup>33</sup> AKYİĞİT, 2.Şerh, s. 1477; ÖZDEMİR, Erdem, "İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri", AÜHFD, C.54, S.3, 2005, s. 107, 108, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/272/2469.pdf>, (22.02.2012).

<sup>34</sup> ESENER, s. 161.

<sup>35</sup> ESENER, s. 161.

olmasından dolayı herhangi bir borç gibi değerlendirmek yanlıştır. Bu nedenle anayasal güvenceye kavuşturulmuş ücret yalnız işçiler için değil, işverenler, sendikalar, toplum ve dolayısıyla devlet içinde önem arz etmektedir. Çünkü ücret, işçi ve işvereni ilgilendiren basit bir kavram olmaktan çok sosyal ve ekonomik yapıyı da yakından ilgilendirmektedir<sup>36</sup>. Dolayısıyla devlet ücretin önemini göz önüne alarak emredici hükümler koymuş ve ücrete geniş ölçüde müdahale etmiştir<sup>37</sup>.

Ferdi iş hukukunun ve dolayısıyla iş sözleşmesinin başlıca konusunu ücret oluşturmaktadır. Ücret işçinin iş görme borcuna karşılık işverenin borcudur. Dolayısıyla iş sözleşmesinin tarafları işçi ve işveren ücret miktarını serbestçe belirleyebilirler<sup>38</sup>. Her ne kadar işçi ve işverenin ücreti serbestçe kararlaştırmaları ilke olmakla birlikte ücret, asgari düzeyin altına düşmeyecektir. Bu nedenle devletler kanunlarla ücrete geniş müdahale yanında ücreti koruma altına da almaktadırlar<sup>39</sup>.

Ücret kritik bir öneme sahip olduğundan gereğinden yüksek veya gereğinden az miktarda belirlenmesi de bazı aksamalara yol açacaktır. Şöyle ki; iş sözleşmesinin esaslı noktasını teşkil eden ücretin düşüklüğü sosyal barışı tehlikeye düşüreceği gibi iş verimini de düşürür. Ücretin yüksekliği ise enflasyona, işsizliğe ve fiyatların yükselmesine neden olur. Görüldüğü üzere ücret her yönüyle iş hukukunu, ekonomiyi ve sosyal politikayı yakından ilgilendiren çok yönlü bir kavramdır<sup>40</sup>, dolayısıyla işçinin ücreti elde etmek için çeşitli haklara, en önemlisi ise dava açma hakkına sahip olması da ücretin öneminin doğrudan bir sonucu olduğu kanaatindeyiz.

---

<sup>36</sup> İZVEREN/AKI, s. 205,206; SÜZEK, İş hukuku, s. 307; CENTEL, Ücret, s. 47; ÖZDEMİR, Emredici hükümler, s. 108; İNCE, İş hukuku, s. 193; Ayrıntılı bilgi için bkz. ÇAKIR, Özlem, “Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri”, Kamu-İş, Ankara, 2006, s. 3,7, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/ucretadaletinin.pdf>, (22.01.2012).

<sup>37</sup> SÜZEK, İş hukuku, s. 307; EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, 4. Bası, İstanbul, 2010, s. 121; ÇENBERCİ, s. 483.

<sup>38</sup> ESENER, s. 161.

<sup>39</sup> ESENER, s. 161.

<sup>40</sup> AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s. 125; ESENER, s. 161; YAVUZ, Ezgi, “Ücretin Ödenmesi Kanıtlanması Gününde Ödenmemesi ve Sonuçları” İBD, C.81, S.1, 2007, s. 75,76, <http://www.istanbulbarosu.org.tr/yayinlar/BaroDergileri/ibd/20071/ibd2007117.pdf>, (22.02.2012); GÜNAY, Ödemede gecikme, s. 36.

## II. ÜCRET TÜRLERİ

### A. Genel Olarak

İşçi ücretleri uygulamada değişik şekillerde kararlaştırılarak ödenmektedir. Bu nedenle ücretleri hesaplamak için değişik sistemler kabul edilmiştir. İş Kanununda zamana, parça başına, akort ve yüzdelere göre ücretten (4857 sayılı İş K. md. 49, 51), Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun da prim, ikramiye ve bu nitelikteki ödemelerle, komisyon ücreti ve kara katılmadan (5510 sayılı K. md. 80) söz edilmektedir. Borçlar Kanunu, zamana göre ücretle, parça ücreti veya götürü ücretine ve ücretle birlikte kardan pay verilmesi şekillerine yer vermektedir (818 sayılı BK. md. 322, 323, 324).

Biz de bu bölümde, ilk önce ücret tespit sistemleri başlığı altında zamana göre ücret, verime göre ücret (akort ve götürü ücret) ile yüzde usulü ücretten, daha sonra ise ücret eki olarak anılan ikramiye, prim, komisyon, kardan pay alma ve bahşiş konularını inceledik.

### B. Ücret Tespit Sistemleri

#### 1. Zaman Göre Ücret

Öteden beri kullanılan, en eski, kullanımını en basit ve dolayısıyla uygulamada en çok karşılaşılan ücret sistemidir<sup>41</sup>.

Bu sistemde belirli bir zaman göz önüne alınır ve işçi çalışma süresinin uzunluğuna göre belirlenen zaman dilimine denk gelen ücrete hak kazanır. Ücretin hangi zaman birimine göre ve miktarının ne olacağı ise sözleşmenin tarafları işçi ve işveren tarafından kararlaştırılabilir<sup>42</sup>. İşçi bu zamanı doldurduğu anda da belirlenen miktardaki ücrete hak kazanmış olur. Zaman saat, gün, hafta, ay olarak belirlenir ve bu durumda işçinin alacağı ücret de günlük, haftalık veya aylık ücret olarak

---

<sup>41</sup> UŞAN, M. Fatih, İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret, Ankara, 2003, s. 30; İZVEREN/AKI, s. 209; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 470; CENTEL, Ücret, s. 97.

<sup>42</sup> YELEKÇİ, Memduh/YELEKÇİ, İlhami, Notlu İzahlı- İctihatlı 1475-854-5953 Sayılı İş Kanunu Şerhi ve Tüzük -Yönetmelikler, Ankara, 1997, s. 325; CENTEL, Ücret, s. 97.

adlandırılır<sup>43</sup>. Belirlenen sürede işçinin işgücünü işverenin emrine tahsis etmiş olması yeterlidir<sup>44</sup>. Bu zaman diliminde belli bir işin elde edilmesi, işten elde edilecek verim, üretim miktarı gibi hususlar ise göz önüne alınmamaktadır. Üretim miktarındaki artış veya azalışlar ile üretimin kalitesi ise işçi ücretlerinin artmasına veya azalmasına yol açmamaktadır<sup>45</sup>. Ancak üretim miktarının azalması veya üretim kalitesinin düşmesi gibi durumlarda işçinin tamamen bu durumdan sorumlu olmayacağı anlamı da çıkarılmamaktadır. İşçi o işi kabul etmekle zaten sorumluluk altına girmiş olup<sup>46</sup> ayrıca işçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülükleri de devam etmektedir. Dolayısıyla işçi 818 sayılı BK. md. 321'e göre özen borcu çerçevesinde sorumlu tutulabilir<sup>47</sup>. Yine 6098 sayılı TBK. md. 396 işçinin özen borcunu genel olarak düzenlemiş, md. 400 ise işçinin, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumlu olacağı hüküm altına alınmıştır.

Ülkemizde de yaygın olarak kullanılan zamana göre ücretin tercih edilmesinin nedeni; diğer ücret sistemlerine göre kolay, anlaşılır olması, belli bir ücretin garanti ediliyor olmasından kaynaklanmaktadır. Bunun yanında olumsuz yönleri olarak; işçinin çalışmasını geliştirecek, teşvik edecek bir yönünün olmaması, araç ve gereç ile tezgahların yıpranmasına yol açması sayılabilir<sup>48</sup>.

---

<sup>43</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 123; ÇELİK, s. 143; CENTEL, Ücret, s. 99; İNCE, İş hukuku, s. 197; ESENER, s. 173; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 470; SÜZEK, İş hukuku, s. 309; DEMİR, Fevzi, Sorularla Bireysel İş Hukuku, C.1, TBB, 2006, s. 192; DEMİRCİOĞLU, Murat/ CENTEL, Tankut, İş Hukuku, 14.Bası, İstanbul, 2010, s. 115; REİSOĞLU, s. 188; UŞAN, s. 29.

<sup>44</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 470; SÜMER, s. 75.

<sup>45</sup> ESENER, s. 173; REİSOĞLU, s. 188,189; CENTEL, Ücret, s. 98; ÇELİK, s. 143; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 124; DEMİR, Fevzi, Sorular, s. 192; UŞAN, s. 30; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 470; AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s. 133; SÜMER, s. 75.

<sup>46</sup> OLGAÇ, Senai, Kazai ve İلمي İçtihatlarla Borçlar Kanunu, C.3, Ankara, 1977, s. 802; TUNÇOMAĞ, Kenan, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, C.2, İstanbul, 1977, s. 849 vd.

<sup>47</sup> ÇELİK, s. 143; UŞAN, s. 30; CENTEL, Ücret, s. 98; "BK. md. 321 gereğince işçi taahhüt ettiği şeyi ihtimam ile ifaya mecburdur. Kast ve ihmal ve dikkatsizlik ile iş sahibine iras ettiği zarardan mesuldür", (OLGAÇ, Şerh C.3, s. 802, dp.1 ve s. 805).

<sup>48</sup> UŞAN, s. 31; ÇELİK, s. 143, 144; CENTEL, Ücret, s. 99; AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s. 133; DEMİR, Sorular, s. 192; YELEKÇİ/YELEKÇİ, s. 330.

## 2. Verime Göre Ücret

Verime göre ücret, ücretin belirli bir zaman içinde üretilen mal veya hizmetin miktarına göre hesaplanıp ödeme yapılan bir sistemdir<sup>49</sup>. İşin sonucundaki başarı ücrete doğrudan etki etmektedir<sup>50</sup>. Yapılan iş ve karşılığındaki ücret miktarı doğru orantılıdır. Üretilen malın ve hizmetin miktarına ve kalitesine göre ücret, artabileceği gibi azalabilmekte değişken nitelik göstermektedir<sup>51</sup>.

Verime göre ücret kendi içinde akort ücret ve götürü ücret olmak üzere ikiye ayrılır<sup>52</sup>.

### a) Akort Ücret

Akort ücret işçinin ürettiği mal birimine veya işin miktarına göre belirlenen başka bir deyişle işin sonucuna göre hesaplanan ücrettir<sup>53</sup>.

Akort ücret, parça sayısı, uzunluk vs. birimlere göre hesaplanabildiği gibi, zaman birimlerine göre de belirlenebilir. Akort ücretin amacı üretimin artırılması ve maliyetlerin düşürülmesidir<sup>54</sup>.

Akort ücretin çeşitleri mevcuttur. Bunlar parça akordu, para akordu ve zaman akordudur. Uygulamada en çok rastlanılan ise parça akordudur<sup>55</sup>. Parça akordunda, akort ücret, parça sayısına göre belirlendiğinden önemli olan parça sayısıdır. Akort ücretin büyüklük, ağırlık vs. birimlere göre belirlenmesine para akordu, zaman

---

<sup>49</sup>CENTEL, Ücret, s. 101; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 471; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.124; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. 116; Verime göre ücret sistemine benzer bir diğer sistem ise performans dayalı ücret sistemi olup, ücret ve performans arasında ilişki kurularak oluşturulan ücret sistemine verilen isimdir ve kanaatimizce verime göre ücret sistemini de içine alacak şekilde kullanılan daha kapsamlı bir ücret sistemidir. Ayrıntılı bilgi için bkz. ÜNAL, Ayşe, Performansa Dayalı Ücret, Ankara, 1998; KESTANE, Doğan, “Performansa Dayalı Ücret Sistemi ve Kamu Kesiminde Uygulanabilirliği”, Maliye Dergisi, S.142, Ocak-Nisan 2003.

<sup>50</sup> REİSOĞLU, s. 189.

<sup>51</sup> UŞAN, s. 32,33; ESENER, s. 173,174; AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s. 134.

<sup>52</sup> UŞAN, s. 32.

<sup>53</sup> CENTEL, Ücret, s. 104; UŞAN, s. 32; ÇELİK, s. 144; SÜMER, s. 75; DEMİR, Sorular, s. 192.

<sup>54</sup> UŞAN, s. 32,33.

<sup>55</sup> CENTEL, Ücret, s. 105; ÇELİK, s. 144; SÜMER, s. 75, 76.



esasına göre belirlenmesine ise zaman akordu denilmektedir. Bunlar dışında akort ücret kişi sayısına göre de ferdi ve grup akordu olarak ikiye ayrılır<sup>56</sup>.

Akort ücretin yararları yanında olumsuz yönleri de mevcuttur. Yararları arasında, işçinin çalışkanlık ve becerisine göre ne kadar çok çalışırsa o kadar çok gelir elde etmesini, işverenin ise maliyetleri önceden öngörebilmesi ve yapılan işin tam karşılığı ücreti ödemek suretiyle maliyetlerini düşürebilmesi sayılmaktadır. Bunun yanında işçiye yeterince iş verilmemesi halinde, bu sisteme göre çalışan işçinin daha az gelir elde etme sakıncası doğmaktadır. Ayrıca bu sistem işçinin daha fazla yıpranmasına yol açtığından eleştirilmektedir<sup>57</sup>.

İşçi çalışma süresince iş gücünü işverenin emrinde tutmasına rağmen iş verilmemesi işçinin ücretinin düşmesine yol açacağından doğal olarak işçinin aleyhinedir<sup>58</sup>. Bu nedenle işçi işverenden yeterli düzeyde iş isteme hakkına, 818 sayılı BK. md. 324 hükmü gereğince, sahiptir<sup>59</sup>. 6098 sayılı TBK. md. 411/1'de parça başına iş yapmayı üstlenen ve tek bir işverene bağlı olarak çalışan işçiye, işverenin yeterli işi vermekle yükümlü olduğu belirtilmiştir. İşveren borçlarını yerine getirmez ise kusurunun bulunmadığını (ekonomik durumun kötüleşmesi, fabrikanın yanması vb.<sup>60</sup>) ispat etmedikçe, işçinin zararlarını tazmine mecburdur ve bu durumda işçinin tazminat isteyebilmesi sözleşmeden dönme koşuluna da bağlanmamıştır<sup>61</sup>. Bunun yanında, işçi kendisine az iş verilmesi nedeniyle aradaki ücret farkını zaman esasına göre işverenden istemeye aksi halde iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilme hakkına sahiptir (İş K. md. 24/2). Görüldüğü üzere işçinin verime göre ücret sistemi nedeniyle zarara uğramaması için asgari bir ücret garanti edilmiş olmaktadır<sup>62</sup>. Ancak ücret farkının zaman esasına göre ödeneceği ile ne anlatılmak

---

<sup>56</sup> CENTEL, Ücret, s. 105; UŞAN, s. 33; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 472; İZVEREN/AKI, s. 210; İNCE, İş hukuku, s. 198.

<sup>57</sup> ÇELİK, s. 144; SÜMER, s. 76; DEMİR, Sorular, s. 193; REİSOĞLU, s. 189; bkz. CENTEL, Ücret, s. 102 vd.

<sup>58</sup> YELEKÇİ/YELEKÇİ, s. 326.

<sup>59</sup> OLGAÇ, Şerh C.3, s. 815; ESENER, s. 174; CENTEL, Ücret, s. 103.

<sup>60</sup> OLGAÇ, Şerh C.3, s. 815.

<sup>61</sup> TUNÇOMAĞ, Özel borç ilişkileri, s. 862.

<sup>62</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 125; AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s. 134; İZVEREN/AKI, s. 210.

istendiği konusunda bir açıklık mevcut değildir. Akort ücretin bir saatinin hesaplanmasındaki esasa başvurularak bulunacak saat ücretinin, iş verilmeyen saat sayısı ile çarpımı sonucu ortaya çıkan miktarın anlatılmak istendiği kanısındayız<sup>63</sup>.

## b) Götürü Ücret

Götürü ücrette akort ücret gibi verime göre ücret sistemi içinde yer almaktadır<sup>64</sup>. Götürü ücret götürü hizmet sözleşmelerinde söz konusu olan ücrettir<sup>65</sup>. Bu ücret türü aslında gerçekte yapılan işin sonucuna göre hesaplanan bir akort ücret türüdür<sup>66</sup>. Ancak götürü ücret bazı yönleriyle akort ücretten ayrılmaktadır. Uygulamada birim saptanmasının zor olduğu, ücret tespitinde güçlükler nedeniyle adaletli bir ücretin tespit edilmesinin neredeyse imkansız olduğu, yapılması belli bir zaman gerektirmekle birlikte, devamlılık göstermeyen ve birbirine benzeyen işlerde işin sonucuna göre belirlenen ücret olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>67</sup>.

Götürü ücrette işveren ve işçi belli miktar ücret karşılığında önceden anlaşılır. Dolayısıyla işçi işi ne kadar sürede bitirirse bitirsin ücrette bir değişiklik olmayacaktır. Ancak işi erken bitiren işçi artan zamanı istediği gibi değerlendirebilecek ve diğer işlerine de vakti kalacaktır<sup>68</sup>. 6098 sayılı TBK. md. 412’de parça başına veya götürü işler de “birim ücreti” başlığı adı altında yeni bir madde oluşturulmuştur. Buna göre 6098 sayılı TBK. md. 412, “İşçi, sözleşme gereğince parça başına veya götürü olarak çalışmayı üstlendiği takdirde işveren, her işin başlamasından önce ona ödenecek birim ücretini bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirimi yapmayan işveren, aynı veya benzer bir iş için belirlenmiş olan birim ücretini ödemekle yükümlüdür” hükmü ile parça başına ve götürü işlerde ücretin belirlenmesi hususunda ortaya çıkacak sorunlar engellenmeye çalışılmıştır.

---

<sup>63</sup> bkz., ÇELİK, s. 145.

<sup>64</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 472.

<sup>65</sup> UŞAN, s. 35.

<sup>66</sup> CENTEL, Ücret, s. 106; UŞAN, s. 35; ÇELİK, s. 145; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 472; SÜZEK, İş hukuku, s. 309; ESENER, s. 174; İNCE, İş hukuku, s. 198; AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s. 134.

<sup>67</sup> ÇELİK, s. 145; CENTEL, Ücret, s. 106; UŞAN, s. 35; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 472; SÜZEK, İş hukuku, s. 309, 310; İNCE, İş hukuku, s. 198; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 124.

<sup>68</sup> UŞAN, s. 34, 35.

Akort ücretle götürü ücret arasında hukuki nitelik yönünden bir fark bulunmadığından, uygulanacak kanun hükümleri yönünden de bir fark bulunmamaktadır<sup>69</sup>. Götürü ücret uygulamada, özellikle inşaat sektöründe karşımıza çıkan bir ücret sistemidir<sup>70</sup>.

### 3. Yüzdeye Göre Ücret

Yüzde usulü ücret; otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden "yüzde" usulünün uygulandığı müesseselerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına "yüzde" eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla, kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları ifade etmektedir (İş K. md. 51/1). İş K. md. 51'de belirtilen işyerlerinde yüzde usulünün uygulanması zorunlu değildir. Bu işyerlerinde yüzde usulü ücret diğer ücret sistemleriyle birlikte uygulanabileceği gibi başka ücret sistemleri tek başlarına da uygulanabilir<sup>71</sup>.

Uygulamada karşılaşılan yüzde usulü ile toplanan ücret, ücretin asıl kısmını oluşturduğu takdirde asgari ücret düzeyinin altında olamaz. Yüzde usulü ile belirlenen ücret eğer asgari düzeyin altında ise aradaki farkın işveren tarafından karşılanması gerekmektedir<sup>72</sup>.

Yüzde usulü ücretin asıl ücret olması durumunda, ücretin işveren dışında üçüncü kişilerce (müşterilerce) ödenmesi söz konusu olmaktadır. Bu durum İş Kanununda ki "*...ücret... işveren veya üçüncü kişilerce sağlanan... tutardır*" şeklindeki ücret tanımına uygundur (İş K. md. 32/1). Yine yüzde usulü ile ödenen ücretin para ile ödendiği ve 818 sayılı BK. md. 67 (6098 sayılı TBK. md. 83) gereğince işçinin ücret alacağıının işveren dışında başkasının karşılamasının işçinin

---

<sup>69</sup>UŞAN, s. 36; ÇELİK, s. 145; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 124, 125; SÜZEK, İş hukuku, s. 310.

<sup>70</sup>UŞAN, s. 37; YELEKÇİ/YELEKÇİ, s. 330; ESENER, s. 174.

<sup>71</sup>MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 473; CENTEL, Ücret, s. 107; AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s. 134; UŞAN, s. 37; SÜMER, s. 77.

<sup>72</sup>İNCE, İş hukuku, s. 198; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 474; SÜZEK, İş hukuku, s. 311; İZVEREN/AKI, s. 215; TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, Ankara, 2008, s. 110.

menfaatine hanel getirmediği göz önüne alınırfa, ücretin müfherilerce ödenmesinde herhangi bir kanuna aykırılık söz konusu değildir<sup>73</sup>.

İfveren veya ifveren vekili, yüzde usulüne göre toplanan paraları eğer kendisi almıf ise bunları ifyerinde çalıfan tüm ifçilere eksiksiz dağıtmak ve eksiksiz olarak ifçilere dağıtıldığını belgelemekle yükümlüdür (İf K. md. 51/2). İf K. md. 51 hükümleri emredici niteliktedir foye ki; yüzdelerin ifverene bırakılması veya sadece belli ifçiler arasında dağıtılması mümkün değildir<sup>74</sup>. Bunun yanında yüzdelerden toplanan paraların o ifyerinde çalıfan ifçiler arasında yapılan iflerin niteliğine göre, hangi esaslar ve oranlar çerçevesinde dağıtılacağı İf K. md. 51/3 hükmü gereğince çıkarılan “Yüzdelerden Toplanan Paraların İfçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik<sup>75</sup>” ile düzenlenmiştir.

## C. Ücret Kavramına Dahil Edilen Ödemeler (Ücret Ekleri)

### 1. İkraniye

Ücret ekleri arasında en çok uygulama alanı bulan ikramiye ile ilgili öğretilde birçok tanım yapılmıfır<sup>76</sup>. Bu tanımlardan da yola çıkarak ikramiyeyi, ifveren tarafından ifçilere asıl ücrete ek olarak, ifçileri ödüllendirmek, motive etmek ve yapılan iften duyulan memnuniyeti göstermek amacıyla ve özel nedenlerle (evlenme, doğum, yılbaşı vs.) ödenen ücret olarak tanımlayabiliriz.

---

<sup>73</sup>TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 110; OLGAC, Senai, Kazai ve İlmi İçtihatlarla Türk Borçlar Kanunu Genel Hükümler, C.2, Ankara, 1976, s. 146.

<sup>74</sup>MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 473,474; SÜZEK, İf hukuku, s. 310.

<sup>75</sup>RG.28.02.2004-25387.

<sup>76</sup>Öğretilde ki tanımlar için bkz. ESENER, s. 170; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 126; ÇELİK, s. 147; SÜZEK, İf hukuku, s. 312; CENTEL, Ücret, s. 119; GÜNAY, İf uygulaması, s. 197; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 105; REİSOĞLU, s. 44; ANDAÇ, s. 114; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 465; AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s. 135; GÜLER, Mikdat, “Ücretin Belirlenmesi ve Değiştirilmesi Yöntemlerine İlişkin Bir Yargıtay Kararının Düşündürdükleri” Kamu-İf İf Hukuku ve İktisat Dergisi, C.7, S.3, 2004, s. 3, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/737.pdf>, (22.01.2012); KILIÇOĞLU, Mustafa/ ŞENOCAN, Kemal, İf Kanunu Şerhi, C.2, 2.Bası, 2008, s. 485,486; İZVEREN/AKI, s. 212; SÜMER, s. 73; YELEKÇİ/YELEKÇİ, s. 331; ŞEN, Murat, “İkraniye Ödenmemesinin İf Şartı Haline Gelmesi ve İfçi Aleyhine Sonuç Doğuran İfyeri Uygulamaları”, AÜEHFD, C.5, S.1-4, 2001, s. 470,471, [http://hukuk.erzincan.edu.tr/dergi/makale/2001\\_V\\_23.pdf](http://hukuk.erzincan.edu.tr/dergi/makale/2001_V_23.pdf), (22.02.2012).

İkramiye ödenmesi konusunda, işverene yüklenen bir zorunluluk olmadığı gibi işçinin de kural olarak ikramiye isteme hakkı yoktur. Ancak işveren, hiçbir şart veya işyeri uygulaması<sup>77</sup> olmasa dahi kanun ve sözleşmeyle belirlenen sınırlarda ikramiye ödeyebilir. İşverenin işçiye bir kez veya belli şartlar altında ikramiye ödemesi ise ikramiyenin işyeri uygulaması haline geldiğini göstermemektedir<sup>78</sup>. İşyeri uygulaması haline gelmeyen ikramiye, ihbar ve kıdem tazminatının hesabında da dikkate alınmaz<sup>79</sup>. İkramiyenin ödenmesinin yanında ikramiyenin ödenmemesi hali de işyeri koşulu haline gelmiş olabilir, bu durumda da işçinin ikramiye talebi reddedilir<sup>80</sup>.

İkramiye iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanacağı gibi, işyerinde yerleşmiş bir uygulamadan kaynaklanmış olabilir ki bu hallerde ikramiye ücretin bir bölümünü oluşturur ve işçiye talep hakkı sağlar<sup>81</sup>. Ücretin bir bölümünü oluşturan ikramiye ise EİK. md. 14/2 gereğince kıdem ve ihbar tazminatının hesabında dikkate alınacaktır<sup>82</sup>.

Kanundan kaynaklanan ikramiye ödemesi de bulunmaktadır. 6772 sayılı Kanun<sup>83</sup> ile de işçilere ikramiye ödenmesi düzenlenmiştir ve bu işçilerin kamuda çalışan işçiler olduğu belirtilmiştir (md. 1). 6772 sayılı Kanuna dayanarak yapılan ilave tediyeelerin hesabında ölçü olarak aylık ücret dikkate alınmaktadır (md. 4). 6772

---

<sup>77</sup> İşyeri uygulaması ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. GÜLER, s. 6 vd.; ŞEN, İkramiye, s. 476 vd; “İşyerinde üç yıldan fazla ikramiye ödemesi verilmesi halinde bu hususun artık işyeri şartı haline geldiği gözetilmelidir”, HGK., 05.03.2003, E.2003/9-11- K.2003/54, (AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1513).

<sup>78</sup> ESENER, s. 170; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 126; ÇELİK, s. 148; CENTEL, Ücret, s. 122; GÜLER, s. 3,4; REİSOĞLU, s. 45; İZVEREN/AKI, s. 212; DEMİR, sorular, s. 195; “Bir ay için taşıt yardımı yapılmış olması iş şartı oluşturmaz”, Y.9.HD., 07.03.1996, E.1995/36398- K.1996/4764, (ŞEN, İkramiye, s. 476, dp.33).

<sup>79</sup> ESENER, s.170.

<sup>80</sup> “Davacının istekte bulunduğu döneme kadar ikramiye uygulamasının varlığı bir an için kabul edilse dahi sonrası için ikramiye uygulamasının kaldırıldığı anlaşılmaktadır. Olayların bu akışı içerisinde ikramiye uygulamasının kaldırılması işyeri koşulu haline geldiği kuşkusuzdur bu nedenle ikramiye isteğinin reddi gerekir”, Y.9.HD., E.2006/26338- K.2007/11199, (diALOG Prestige Interaktif Mevzuat Koleksiyonu); “İkramiye miktarının azaltılması ve ücrete yansıtılması işyeri uygulaması haline geldiğinden ikramiye alacağı talebi yerinde değildir”, Y.9.HD., 26.10.2005, E.2005/6332-K.2005/34615, (GÜNAY, Şerh C.2, s. 1519).

<sup>81</sup> ESENER, s. 170; ÇELİK, s. 147; SÜZEK, İş hukuku, s. 312; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 465; AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s. 135.

<sup>82</sup> ESENER, s. 170.

<sup>83</sup> Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 sayılı Kanunla 6212 sayılı Kanunun 2 nci Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun, RG.11.07.1956-9355.

sayılı Kanuna tabii olarak çalışan işçilere yapılan ilave tediye­lerden ayrı olarak, her yıl için her biri bir aylık istihkakları tutarını (hafta ve genel tatil ücretleri dahil) geçmemek şartıyla toplu iş sözleşmeleri ile en çok iki ikramiye daha verilebilmektedir (ek madde-1).

6772 sayılı Kanunun birinci maddesinde, bu kanunun her ne kadar kamuda çalışan işçilere uygulanacağı belirtilmiş ise de ek madde-2 ile 6772 sayılı Kanun kapsamı dışında kalan işyerlerinde çalışan işçilere toplu iş sözleşmeleri ile en çok dört, münhasıran yer altında çalışan işçilere en çok beş ikramiye ödenebileceği hüküm altına alınmıştır.

Öğretide ek maddelerde yer alan düzenlemelerle ilgili tartışmalar mevcuttur. Bir görüş taraftarlarına göre; 6772 sayılı Kanun ile işçilere ödenebilecek ikramiyelere ek maddeler ile getirilen sınırlandırmada toplu iş sözleşmesinden bahsedildiği ancak kanunun amacına uygun olarak bu sınırlamanın iş akitleri veya doğrudan işveren tarafından ödenen ikramiyeler hakkında da geçerli olduğu belirtilmiştir<sup>84</sup>. Diğer bir görüş ise ilke olarak sözleşme özgürlüğünün bulunması nedeniyle ikramiyeye getirilen sınırlamayı eleştirmektedir<sup>85</sup>. Kanaatimizce kamuda çalışan işçilere kanunla tanınan ikramiye hakkının yine bu kanunla kısıtlanmasında hukuka aykırılık mevcut değildir. Ancak ek madde de belirtildiği gibi “bu kanun dışında kalan” yani 6772 sayılı Kanun gereğince ikramiye hakları koruma altına alınmayan işçilerin ikramiye haklarının yine 6772 sayılı Kanun ile kısıtlamanın ise hiçbir hukuki dayanağı yoktur. Bu kanun kapsamı dışında kalan iş sözleşmelere, ek 2. maddeyi uygulamak için öncelikle 6772 sayılı Kanun kapsamı dışında kalan sözleşmelerin (bireysel-toplu) 6772 sayılı Kanun kapsamına alınmaları gerekmektedir. Dolayısıyla ek 2. maddenin, işçiyi koruma ve işçi lehine yorum ilkeleri göz önüne alındığında, hiçbir anlam ifade etmediği kanaatindeyiz.

---

<sup>84</sup> SÜZEK, İş hukuku, s. 314; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 466.

<sup>85</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 126, 127.

İşveren ikramiyeyi öderken eşitlik ilkesini göz önünde bulundurarak ödeme yapmalıdır. Aksi yönde işlem, eşit işlem yapma borcuna aykırı düşer<sup>86</sup>. İşverenin ağır işlerde çalışanlara, evlilere, belirli süre çalışanlara ikramiye vermesi ise eşit işlem ilkesinin ihlali olarak değerlendirilemez. Ancak aynı durumda olan işçi grupları arasında örneğin sendika üyesi olup olmamasına göre (2821 sayılı Kanun md. 31/3), yani hiçbir haklı nedene dayanmadan, objektif (nesnel) ölçüler göz önüne alınmadan ayırım yapamaz<sup>87</sup>.

İşçi çalıştığı işyerinden ayrılmış olsa dahi işverenle aralarında farklı şekilde kararlaştırmadıkları takdirde, çalıştığı süreyle orantılı olarak ikramiyeyi hak etmektedir<sup>88</sup>. Yine kısmi süreli çalışmalarda da işçi çalışmasıyla orantılı ikramiyeyi hak etmektedir<sup>89</sup>. Ancak çalışılmayan dönem ve çalışılmış gibi sayılmayan günler ikramiye hesabında göz önüne alınmayacaktır<sup>90</sup>.

818 sayılı BK.'da ikramiyeye yer verilmemiştir. Ancak 6098 sayılı TBK.'da<sup>91</sup> ikramiye ayrı bir başlık olarak düzenlenmiştir. Yukarıda bahsettiğimiz hususlardan farklı bir düzenleme olmamakla birlikte BK.'da ikramiyeden bahsedilmesiyle ikramiyenin öneminin ve işçiler arasında uygulama alanının daha da genişleyeceği kanaatindeyiz.

## 2. Prim

Prim işçinin yaptığı işi gerek miktar gerek kalite bakımından en başarılı şekilde yapması durumunda, yapmış olduğu bu işi ödüllendirmek amacıyla işveren

---

<sup>86</sup>EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 126; SÜZEK, İş hukuku, s. 313; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 465; GÜNAY, İş yasaları, s. 376; İNCE, İş hukuku, s. 201; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, Şerh C.2, s. 486; SÜMER, s. 73.

<sup>87</sup> ÇENBERCİ, s. 487; ÇELİK, s. 149; DEMİR, Sorular, s. 196.

<sup>88</sup>EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 126; ÇELİK, s. 148; SÜZEK, İş hukuku, s. 313; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 465; AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s. 135; GÜNAY, Ödemede gecikme, s. 38; REİSOĞLU, s. 46, 47; İNCE, İş hukuku, s. 201; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, Şerh C.2, s. 486; DEMİR, Sorular, s. 196.

<sup>89</sup> İNCE, İş hukuku, s. 201.

<sup>90</sup> GÜNAY, İş yasaları, s. 377; ÇELİK, s. 149.

<sup>91</sup> 6098 sayılı BK. md. 405'e göre, "İşveren, bayram, yılbaşı ve doğum günü gibi belirli günler dolayısıyla işçilerine özel ikramiye verebilir. Ancak, işçilerin ikramiyeyi istem hakları bu konuda anlaşmanın veya çalışma şartlarının ya da işverenin tek taraflı taahhüdünün varlığı halinde doğar. Hizmet sözleşmesi ikramiyenin verildiği dönemden önce sona ermişse, ikramiyenin çalıştığı süreye yansıyan bölümü ödenir".

tarafından ödenen ek bir ücrettir<sup>92</sup>. Ücret eki olan prim, işveren tarafından tek taraflı ödenebileceği gibi, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile de kararlaştırılabilir<sup>93</sup>.

İkramiye başlığı altında bahsettiğimiz; ikramiyenin iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinden veyahut işyerinde yerleşmiş bir uygulamadan kaynaklanmış olabileceği, dolayısıyla ikramiyenin ücretin bir bölümünü oluşturacağı ve işçiye talep hakkı sağlayacağına ilişkin kurallar prim içinde geçerlidir.

Prim ücret eki olmakla birlikte, primin ücret eki olarak değerlendirilmediği durumlar da mevcuttur. Şöyle ki işverenin, işçileri sırf ödüllendirmek amacıyla yaptığı işin karşılığı olmayan ödüllendirmeler prim olarak kabul edilemez, dolayısıyla ücret eki de değildir<sup>94</sup>. Nitekim bir ödemenin prim olarak adlandırılması o ödemenin prim olduğunu göstermez; işçiye hangi amaçla ödendiğinin de araştırılması gerekir<sup>95</sup>.

Prim işçilere şarta bağlı olarak da ödenebilir. Bu durumda şart gerçekleşmediği takdirde prim ödemesi yapılmaması, primin işyeri şartı haline geldiği iddiası ile talep hakkı vermez<sup>96</sup>. Örnek olarak işyerinin kar elde etmesi şartına bağlanan primin, iş yerinin kar elde etmemesi durumunda ödenmemesi gösterilebilir<sup>97</sup>.

Prim, bireysel olarak veya bir grup içinde üstün çaba gösteren<sup>98</sup> özellikle kalifiye elemanların farkını ortaya koyması açısından tercih edilmektedir<sup>99</sup>. Ayrıca,

---

<sup>92</sup> SÜZEK, İş hukuku, s. 311; ESENER, s. 168; ÇELİK, s. 146; CENTEL, Ücret, s. 126; DEMİR, Sorular, s. 197; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 467; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 126; İZVEREN/AKI, s. 211; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, Şerh C.2, s. 486; GÜNAY, İş yasaları, s. 377; ÖZDEMİR, Cumhuriyet, Açıklamalı İş Kanunu, Ankara, 2007, s. 133.

<sup>93</sup> ÇELİK, s. 146; CENTEL, Ücret, s. 128; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 467; ANDAÇ, s. 114; AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s. 136; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 106; “İşveren işçilerine karşı prim konusunda taahhüt altına girmiştir. Mahkemece buna rağmen prim alacağına reddine karar verilmesi hatalıdır”, Y.9.HD., 03.11.1999, E.1999/13891- K.1999/16687, (GÜNAY, Şerh C.2, s. 1581,1582).

<sup>94</sup> ESENER, s. 168.

<sup>95</sup> CENTEL, Ücret, s. 127.

<sup>96</sup> DEMİR, Sorular, s. 198; SÜZEK, İş hukuku, s. 311.

<sup>97</sup> DEMİR, Sorular, s. 199.

<sup>98</sup> ÇELİK, s. 146.

<sup>99</sup> ESENER, s. 168.



prim işçinin yaşam seviyesini yükseltip<sup>100</sup>, işçiyi daha iyi ve verimli çalışmaya sevk ettiği<sup>101</sup> gibi çevresindeki işçileri de başarılı şekilde çalışmaya sevk etmektedir<sup>102</sup>. Bu durum ise işverenin maliyetleri düşürmesine yardımcı olmaktadır<sup>103</sup>. Ancak diğer bir yönden, prim uygulaması işyerindeki makinelerin yıpranmasına, kalitenin düşmesine, işçinin kendisini fazla yıpratmasına neden olduğundan<sup>104</sup> işyerinde gerekli iş çözümlenmeleri ve zaman etütleri yapıldıktan sonra prim uygulamasına geçilmelidir. Aksi takdirde, iş kazası ve meslek hastalıklarının artması olasılığı çok yüksektir<sup>105</sup>.

### 3. Bahşış

Bahşış, işçiyeye hizmetinden memnun kalan üçüncü kişiler tarafından diğer bir ifadeyle müşterilerce ödenen bir miktar paradır. Bahşışı ödeyen işveren değil üçüncü kişi konumunda olan müşterilerdir. Bu yönüyle bahşış ikramiye ve primden ayrılmaktadır. Bahşış, işverenden habersiz olarak verilmemelidir, aksi takdirde rüşvet olarak değerlendirilebilir<sup>106</sup>.

Ücretin işveren yerine müşterilerden alınan bahşışlerden oluşması çalışan kişinin işçi sayılmasına engel oluşturmaz<sup>107</sup>. Nitekim bahşış ücret eki olabileceği gibi asıl ücret de olabilir. Bahşışın ödenmesi konusunda herhangi bir hukuki zorunluluk bulunmaması<sup>108</sup> ve önceden belirlenemiyor olması, ücret olma niteliğini etkilemez. Nitekim işçinin sadece çalışmasının karşılığı olarak aldığı bahşışler asıl ücret niteliğindedir<sup>109</sup>. Örneğin sinemalarda yer gösterenlere ücretin bahşış olarak ödenmesi kararlaştırılabilir<sup>110</sup>. Bunun yanında yüzde usulü uygulanan işyerlerindeki

---

<sup>100</sup> İNCE, İş hukuku, s. 202.

<sup>101</sup> SÜZEK, İş hukuku, s. 311; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 126.

<sup>102</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 126.

<sup>103</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 467, GÜNAY, İş yasaları, s. 377.

<sup>104</sup> ANDAÇ, s. 120.

<sup>105</sup> İNCE, İş hukuku, s. 202.

<sup>106</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 468; Y.9.HD., 26.05.2008, E.2008/17096- K.2008/12749, (Dialog).

<sup>107</sup> Y.9.HD., 05.02.2001, E.2001/18211- K.2001/1743, (Corpus Mevzuat ve İçtihat Programı).

<sup>108</sup> ÖZDEMİR, Cumhuriyet, s. 133.

<sup>109</sup> ÇENBERCİ, s. 496; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 468.

<sup>110</sup> ÇENBERCİ, s. 496; YELEKÇİ/YELEKÇİ, s. 339.

bahşış işçilere belli bir düzenle ve dağıtılması zorunlu olduğundan ücret eki niteliğindedir<sup>111</sup>.

Bahşışın asıl ücret olduğu durumlarda işçinin asgari ücret düzeyinden yüksek kazancı işçiye aittir. İşçi ücretinin asgari düzeyin altına düşmesi halinde aradaki farkın işverence karşılanması gerekmektedir<sup>112</sup>.

#### 4. Kardan Alman Pay

İşçinin, çalıştığı işyerinin elde ettiği kardan, işverenle aralarında kararlaştırdığı şekle göre belli oranda yararlandığı bir ek ücrettir<sup>113</sup>.

Kardan pay alma ücret eki olduğu gibi işçinin asıl ücreti de olabilir. Asıl ücret olarak kararlaştırılması halinde ise asgari ücretin altında kalan miktarın işverence karşılanması gerekmektedir<sup>114</sup>. Aksi yönde doktrinde, işletmenin ne zaman kar elde edeceği belli olmadığından ücret ödememesinin de belirsiz duruma bağlanamayacağı dolayısıyla asıl ücret olarak kararlaştırılmayacağı da savunulmaktadır<sup>115</sup>.

İşçinin kardan pay alması işyerinin ortağı olduğundan değil işverenin bu ödemeyi kabul etmesinden kaynaklanmaktadır<sup>116</sup>. İş hukuku açısından bu ödeme sadece bir ücretten ibarettir<sup>117</sup>. Nitekim işçi kardan pay alsa dahi işverenin emir ve talimatlarına uygun hareket ettiği ve işverene bağlı çalıştığı unutulmamalıdır<sup>118</sup>.

İşverenin işçiye kardan pay vermesi işçinin fiili çalışmasının karşılığıdır. İşverenin işçiye kardan pay verebilmesi için işçinin çalışmış olması ve işverenin kar elde etmiş olması gereklidir<sup>119</sup>. İşyerinin birden çok şubesi olması durumunda ise işçi

---

<sup>111</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 468, 469.

<sup>112</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 468; REİSOĞLU, s. 48; “Tespit edilen bahşışın aylık toplamı asgari ücretin üstünde bulunduğu takdirde istek reddedilmelidir”, Y.9.HD., 24.10.1996, E.1995/10989-K.1996/20053, (GÜNAY, Şerh C.2, s. 1742).

<sup>113</sup> GÜNAY, Şerh C.2, s. 1498; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 127; İZVEREN/AKI, s. 211; SÜZEK, İş hukuku, s. 314; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, Şerh C.2, s. 487; SÜMER, s. 74.

<sup>114</sup> ÇENBERCİ, s. 493; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 469; GÜNAY, İş yasaları, s. 378; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, Şerh C.2, s. 487.

<sup>115</sup> SÜZEK, İş hukuku, s. 314; SÜMER, s. 74.

<sup>116</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 127.

<sup>117</sup> İZVEREN/AKI, s. 213.

<sup>118</sup> GÜNAY, Ödemede gecikme, s. 39; ÇELİK, s. 150; DEMİR, Sorular, s. 200; SÜMER, s. 74.

<sup>119</sup> REİSOĞLU, s. 49; AKI/İZVEREN, s. 214.

işverenle yaptığı anlaşma doğrultusunda sadece çalıştığı şubenin karından faydalanabileceği gibi tüm işyerinin karından da faydalanabilir<sup>120</sup>.

Kardan pay alma, işçinin daha verimli çalışmasını sağlaması<sup>121</sup>, ortaklık düşüncesini ön plana çıkarması ve işçiyi işyerine bağlaması açısından önemlidir<sup>122</sup>. Ancak işçinin söz konusu paydan haberdar olması mümkün değildir. Bu eksikliği tamamlayıcı hüküm 818 sayılı BK. md. 323/2’de düzenlenmiştir. 818 sayılı BK. md. 323/2 gereğince işçiye, işyeri hesap defterleri ve belgeleri inceleme hakkı tanınmışsa da bu durum işçinin işyerine karışması anlamına geldiğinden eleştirilmekte<sup>123</sup> ve bundan dolayı ülkemizde işverenlerce fazla uygulanmamaktadır<sup>124</sup>.

6098 sayılı TBK., 818 sayılı BK.’nın 323/2. maddesini yürürlükten kaldırmıştır ve 6098 sayılı TBK. md. 403 ile “iş sonucundan pay alma” şeklinde yeni bir madde düzenlenmiştir. 6098 sayılı TBK. md. 403/1’de işçi ve işverenin, işçiye ücretle birlikte üretilenden, cirodan veya kardan pay verilmesini kararlaştırdıkları takdirde hesap dönemi sonunda bu payın, yasal hükümler veya genellikle kabul edilmiş ticari esaslar göz önüne alınarak belirleneceği belirtilmiştir. 6098 sayılı TBK. md. 403/2 ise işverenin, payın hesaplanmasında uyuşmazlık çıkması halinde işçi ve işverenin kararlaştırdıkları veya mahkemenin kararlaştıracığı bilirkişiye bilgi vereceği, defter ve belgeleri sunmakla yükümlü olduğu, bunun yanında kardan bir pay verilmesi kararlaştırılmış ise işverenin işçiye istemi üzerine ayrıca yıl sonu kar zarar cetvelini de vermek zorunda olduğu düzenlenmiştir. Bu düzenlemenin de kardan pay almanın olumsuz özelliklerini giderici nitelikte olmadığından yine işverenler tarafından tercih edilmeyeceği kanaatindeyiz. Ayrıca birinci fıkrada, hesaplanan “...genellikle kabul edilmiş ticari esaslar göz önünde tutularak...” yapılacağı şeklindeki düzenlemenin açık olmadığı, uygulamada birçok sıkıntıyı ve anlam karmaşasını da beraberinde getireceği kanaatindeyiz.

---

<sup>120</sup> GÜNAY, İş yasaları s. 378; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 105.

<sup>121</sup> REİSOĞLU, s. 49.

<sup>122</sup> GÜNAY, İş Yasaları, s. 378.

<sup>123</sup> GÜNAY, İş yasaları, s. 378; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 127; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 469.

<sup>124</sup> SÜZEK, İş hukuku, s. 315; ÇELİK, s. 150; CENTEL, Ücret, s. 133.

## 5. Komisyon (Provizyon)

İşçinin yaptığı işten sağladığı çıkar üzerinden, belli bir yüzde oranından pay aldığı ek ücrettir<sup>125</sup>.

Komisyon ücreti işçinin işveren ile üçüncü kişiler arasında aracılık ederek kazandığı paradır. İşçi aracılık yaptığı işlemleri arttırdığı oranda ücreti de artacaktır<sup>126</sup>. Komisyon ücreti ticari işlerde özellikle pazarlamada satış personelinin yaptığı satışlara uygun bir ücret şeklidir<sup>127</sup>. İşçi komisyon ücretini işi yaptıktan sonra talep edebildiğinden<sup>128</sup> komisyon, işlem sonuçlandırma karşılığı olarak da adlandırılmaktadır<sup>129</sup>. İşçinin komisyon ücretini hak etmesinin işyerinin kar ve zararı ile de ilgisi yoktur<sup>130</sup>. Kardan pay almanın aksine işçi aracılık yaptığı işlemlerin değeri üzerinden belli bir pay isteme hakkına sahiptir<sup>131</sup>.

Aslında komisyon daha çok komisyoncu ve tellal gibi bağımsız çalışan, dolaylı temsilci olarak başkalarına hizmet veren kişilere verilmektedir. Bu yönüyle 818 sayılı BK. md. 416/1 ve 423’de (6098 sayılı TBK. md. 532 ve 539) yeralan komisyon ücreti, dolaylı temsil yetkisini yerine getiren vekile yaptığı iş karşılığında ödenen paradır<sup>132</sup>. Uygulamada işçilere de bu anlamda komisyon adı altında ücret ödemesi yapılmaktadır. 6098 sayılı TBK. md. 404’de ise kanaatimizce komisyon ücretinin de yerini alacak olan “aracılık ücreti” başlığı adı altında yeni bir ücret türü oluşturulmuştur. 6098 sayılı TBK. md. 404, “İşçiye belli işlerde aracılık yapması karşılığında işverence bir ücret ödeneceği kararlaştırılmışsa, aracılık yapılan işlemin üçüncü kişi ile geçerli olarak kurulmasıyla işçinin istem hakkı doğar” hükmüne haizdir.

---

<sup>125</sup> DEMİR, Sorular, s. 199; İZVEREN/AKI, s. 213; REİSOĞLU, s. 48; AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s. 136; SÜMER, s. 74; İNCE, İş hukuku, s. 201; ÇELİK, s. 149; ÇENBERCİ, s. 490; CENTEL, Ücret, s. 128.

<sup>126</sup> DEMİR, Sorular, s. 199.

<sup>127</sup> DEMİR, Sorular, s. 199; SÜMER, s. 74; İZVEREN/AKI, s. 213.

<sup>128</sup> İZVEREN/AKI, s. 213; REİSOĞLU, s. 48, bkz. dp. 47.

<sup>129</sup> ÇENBERCİ, s. 490.

<sup>130</sup> AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s. 136.

<sup>131</sup> TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 105.

<sup>132</sup> CENTEL, Ücret, s. 129.

Komisyon ücreti, ücret eki olmasına rağmen işçi ve işveren arasındaki anlaşmayla asıl ücret olarak da kararlaştırılabilir<sup>133</sup>. Ancak bu yönde işçi ve işveren arasında mutlaka bir anlaşmanın bulunması şarttır<sup>134</sup>. Komisyon ücretinin, asıl ücret olarak ödendiği durumlarda asgari ücret düzeyinin altına düşmesi halinde ise işveren tarafından aradaki farkın ödenmesi zorunludur<sup>135</sup>.

6098 sayılı TBK.'da "pazarlamacılık sözleşmesi" başlığı altında md. 448 vd. yeni bir sözleşme de oluşturulmuştur. Pazarlamacılık sözleşmesi md. 448'de şöyle tanımlanmıştır, "*Pazarlamacılık sözleşmesi, pazarlamacının sürekli olarak, bir ticari işletme sahibi işveren hesabına ve işletmesinin dışında, her türlü işlemin yapılmasına aracılık etmeyi veya yazılı anlaşma varsa, bu anlaşmada belirtilen işlemleri yapmayı, işletme sahibi işverenin de buna karşılık ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir*". Pazarlamacılık sözleşmesi neticesinde işverenin ücret ödemesi kararlaştırılmıştır. Pazarlamacılık sözleşmesi neticesinde ödenecek ücret işveren ve pazarlamacı tarafından belli bir miktarın ödenmesi şeklinde kararlaştırılabileceği gibi ayrıca bununla birlikte komisyondan oluşan bir ücretin de ödenmesi şeklinde kararlaştırılabilir (6098 sayılı TBK. md. 454).

6098 sayılı TBK. ile getirilen yeni bir sözleşme çeşidi de evde hizmet sözleşmesidir. 6098 sayılı TBK. md. 461, "*Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir*". Evde hizmet, günlük hayatta da karşılaştığımız çalışma şekli olduğundan bir kanun ile düzenlenmiş olmasının yerinde olduğu kanaatindeyiz. Bu sözleşmeye ilişkin madde gerekçesinde; mağazaya, kendi evinde bizzat veya aile bireyleriyle birlikte çeyiz, yatak örtüleri, giysiler dikip vermeyi, kendisine teslim edilen ürünleri paketlemeyi üstlenmesi örnek olarak gösterilmiştir<sup>136</sup>. Evde hizmet sözleşmesi neticesinde işçiye ödenecek ücret de farklı kurallara bağlanmıştır. Buna göre ücretin ödenmesi 6098

---

<sup>133</sup> DEMİR, Sorular, s. 199; SÜMER, s. 74; İNCE, İş hukuku, s. 201; SÜZEK, İş hukuku, s. 314; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 127.

<sup>134</sup> GÜNAY, İş yasaları, s. 378; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 105.

<sup>135</sup> DEMİR, Sorular, s. 199; İNCE, İş hukuku, s. 201; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 127.

<sup>136</sup> DİNÇ, Mutlu, Hukuk Muhakemeleri Kanunu, Ankara, 2011, s. 396.

sayılı TBK. md. 466’da, “*Yapılan işin ücreti, işçi, işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırıldığı takdirde, onbeş günde bir veya işçinin rızasıyla ayda bir; aralıklı olarak çalıştırıldığı takdirde, ürünün her tesliminde ödenir. Her ücret ödenmesinde işçiye, bir hesap özeti verilir. Hesap özetinde, varsa kesintilerin miktarı ve sebebi de gösterilir*” şeklinde düzenlenmiştir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### ÜCRETİN MİKTARI VE ÖDENMESİ

#### I. ÜCRETİN MİKTARI

İşçinin emeğinin karşılığı olan ücret, işçinin sosyal ve ekonomik durumunu yakından ilgilendirir. Ücretin miktarı ve gerçek değerinin tespiti, ücretin ödenip ödenmediği hususu kadar önemlidir. Bu nedenle ücretin miktarı çalışma hayatının en önemli konularından biridir<sup>137</sup>. İşçi ücretinin ödenmediği durumlarda, ücret miktarı net değilse öncelikle ücretin miktarının belirlenmesi gerekir. Yine işçi ücretini almakla birlikte hak ettiği gerçek ücretini alamıyorsa ücret miktarının belirlenmesini ve belirlenen bu yeni miktar üzerinden ücret talep edebilir. Ayrıca iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan bir işçinin zararının önemli bir kısmını oluşturan mahrum kaldığı ücretlerdir ve ortaya çıkan bu zararın belirlenmesi için işçinin ücretinin tam olarak tespit edilmesine de ihtiyaç duyulabilir<sup>138</sup>.

İşçi ücretlerinin belirlenmesi hususunda İş K. md. 32 ücret miktarının ne olacağına ilişkin bir düzenleme yapmamıştır. Ancak ücret miktarı yani gerçek ücret belirlenirken bazı sınırlara göre hareket edilmesi şarttır. Şöyle ki; öncelikle ücret miktarı belirlenirken işçiler arasında bir ayırım yapılmamalıdır. Bunun yanında işçi ve işverenin ücret miktarını belirlemede serbest oldukları göz önüne alınmalı ancak asgari ücret sınırı unutulmamalıdır. Aşağıda da ücret miktarının belirlenmesinde eşitlik ilkesi, tarafların ücreti belirleme serbestisi ve asgari ücret konularını ele aldık.

#### A. Ücret Miktarını Belirlemede Eşitlik İlkesi

Ayrımcılık, bireyin belli bir gruba dahil olması nedeniyle diğerleri tarafından farklı veya eşit olmayan bir davranışa maruz kalmasını ifade etmektedir<sup>139</sup>.

---

<sup>137</sup> AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s. 127.

<sup>138</sup> KILIÇ, Leyla, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara, 2006, s. 184.

<sup>139</sup> KIREL, Çiğdem/KOCABAŞ, Fatma/ÖZDEMİR Aytül Ayşe, “İşletmelerde Algılanan Cinsiyet Temelli Ayrımcılık: Eskişehirde Özel Bir Sektörde Alan Araştırması”, Çimento İşveren Dergisi, C.24, S.3, 2010, s. 5, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale143.pdf>, (21.02.2012).

Ayrımcılığın çok geniş bir kavram olması dolayısıyla, bu incelememizde ayrımcılığı sadece bir yönüyle konumuzla ilgili olarak; işyerlerinde ücret miktarının belirlenmesi ile sınırlı tutacağız. İşçi ücretleri belirlenirken işçiler arasında ayırım yapılamayacağı muhakkaktır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Ekonomik Topluluğu Anlaşması, Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi, Anayasanın 10. maddesi ile ücrette adaletin sağlanması başlıklı 55. maddesinde ve nitekim 4857 sayılı İş Kanununda eşit davranmaya yönelik düzenlemeler mevcuttur. İş K. md. 5 hükmü, işverenin ayırım yapamayacağı yönündedir. İş K. md. 5 hükmü gereği, eşit davranma ilkesi genel olarak işverenin bir borcu olarak görülmele birlikte, bu durumun öncelikle “insan hakkı” olduğu hususu gözardı edilmemelidir<sup>140</sup>. Bunun yanında ücretin belirlenmesinde kesin maddi olmayan sebeplere dayanılarak yapılan ayrımlar işçinin kişilik haklarına saldırı anlamı da taşıyabilmektedir<sup>141</sup>.

İşçiler arasında yapılacak ayırımın başında en sık karşılaşılan ve sonuçları açısından olumsuz etkileri en derin olan cinsiyete dayalı ayrımcılık gelmektedir<sup>142</sup>. Sırf cinsiyete dayalı bir ayrımcılığın kabul edilmesi mümkün değildir. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz (İş K. md. 5/3). Bunun yanında işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz (İş K. md. 5/5). Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz (İş K. md. 5/4). Ayrıca ücret zamlarından da işçilerin eşit olarak yararlandırılmaları gerekmektedir<sup>143</sup>. İşçiler arasındaki eşitlik mutlak

---

<sup>140</sup> GÜLMEZ, Mesut, “İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.25, 2010, s. 239.

<sup>141</sup> ERTÜRK, Şükran, İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara, 2002, s. 102.

<sup>142</sup> CENTEL, Ücret, s. 146; KIREL/ KOCABAŞ/ÖZDEMİR, s. 5.

<sup>143</sup> “Yönetim Kurulunca çalışan tüm personele seyyanen zam yapıldığında, zammın bazı işçilere uygulanmaması işverenin eşit işlem yapma borcuna aykırı düşer”, Y.9.HD., 21.09.1992, E.1992/2267-K.1992/10314, (GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, C.1, 2.Bası, Ankara, 2006, s. 263).



eşitlik olarak algılanmamalıdır, farklı çalışma koşullarına sahip işçiler arasında farklılık olması olağandır ancak bu farklılığın da objektif kriterlere uygun olması gerekmektedir. Farklı vasıflara sahip işçilere farklı ücret ödenmesi eşitlik ilkesinin ihlali olarak değerlendirilmemelidir<sup>144</sup>. Mutlak ayırım yasağı işe girişte ücretin belirlenmesi aşamasında da geçerlidir<sup>145</sup> ancak diploma veya mesleki vasıflara dayalı ayrımları da meşru görmek gerekmektedir<sup>146</sup>. Ücret miktarı belirlenirken “cinsiyet nedeniyle ücrette ayırım yasağı<sup>147</sup>” yanında başka yasak ve sınırlamalar da mevcuttur.

Özürlü, eski hükümlü<sup>148</sup> ve terör mağduru işçiler ile diğer işçiler arasında da ücret miktarı belirlenirken ayırım yapılmaması gereklidir. Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik<sup>149</sup> de, özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru olmak daha düşük ücretle çalıştırma sebebi olamayacağı ve bu işçiler diğer işçilere yapılan sosyal yardımlardan aynen yararlanacağı ayrıca iş sözleşmelerine veya toplu iş sözleşmelerine bu işçiler aleyhine hükümler konulamayacağı belirtilmiştir (ÖEHTMY md. 8).

İşçi ücret miktarları belirlenirken işçilerin sendika üyesi olup olmamaları da belirlenecek ücret miktarını etkilememelidir. Bu doğrultuda 2821 sayılı Sendikalar Kanununa<sup>150</sup> göre de, işveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım verilmesi konusunda herhangi bir ayırım yapamaz (Sen. K. md. 31/3). Ancak ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklı tutulmuştur (Sen. K. md. 31/4).

---

<sup>144</sup> ÇANKAYA, Osman Güven/GÜNAY, Cevdet İlhan/GÖKTAŞ, Seracettin, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara, 2006, s. 57; TUNCAY, Emine, İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Ankara, 1992, s. 5; “Aynı statüde bulunmayan işçi ve yöneticiler arasında işverenin eşit davranma yükümlülüğünden söz edilemez”, Y.9.HD., 25.07.2008, E.2008/27309- K.2008/22094, (Dialog).

<sup>145</sup> ERTÜRK, s. 103.

<sup>146</sup> ESENER, s. 176.

<sup>147</sup> AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1480.

<sup>148</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. BEDÜK, Mehmet Nusret, “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Eski Hükümlü İşçi Çalıştırılması”, Kamu-İş, C.11, S.2, 2010, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1123.pdf>, (22.02.2012).

<sup>149</sup> RG.24.03.2004-25412.

<sup>150</sup> RG.07.05.1983-18040.

Görüldüğü üzere sendikalı ve sendikasız işçiler arasında kural olarak ücret farkı yasaktır, ancak TİS'den yararlanma bakımından bu kural geçerli değildir<sup>151</sup>.

TİS'in tarafı olmayan işçi Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu gereğince dayanışma aidatı ödemek suretiyle (TSGLK md. 9/3) veya TİS tarafı sendikanın yazılı muvafakati (Sen. K. md. 36) yollarından biriyle TİS'den yararlanabilir. Sonuç olarak bu yollardan biri ile TİS'le bağlantısını kurmayan işçi ile TİS'in tarafı sendika üyeleri arasında ücret farkı ortaya çıkmış olmaktadır<sup>152</sup>.

5982 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 12.09.2010 tarihli halk oylaması sonucu kabul edilmiştir. 5982 sayılı Kanununun 6/1. maddesi gereğince, Anayasanın 53/4 maddesi, *“Aynı iş yerinde, aynı dönem için, birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz”* hükmü yürürlükten kaldırılmıştır”. Madde gerekçesinde *“... Uluslararası Çalışma Teşkilatının (ILO) teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Mütteallik 98 sayılı Sözleşmenin 4. maddesinde öngörülen ‘serbest ve gönüllü toplu pazarlık’ ilkesiyle bağdaşmayan 53. maddesinin dördüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmaktadır”* ifadesi kullanılmıştır. 5982 sayılı Kanununun 5. maddesi ile Anayasanın 5/4, *“Aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz”* hükmünün de kaldırıldığı düşünüldüğünde işkolu esası yanında meslek ve işyeri esasına göre sendika kurulabilmesi imkanının tanınması ile bu sendikaların toplu iş sözleşmesini yapma (sonuçlandırma) hakları gündeme gelecektir<sup>153</sup>. Anayasanın 53/4 maddesi, *“Aynı iş yerinde, aynı dönem için, birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz”* hükmünün kaldırılması ile tek tip toplu iş sözleşmesi uygulamasına son verilmiştir. Diğer taraftan aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olunması da sıkça karşılaşılan sendikalar arası yetki sorunlarını içinden çıkılmaz hale getirmesine neden olabilir<sup>154</sup>.

---

<sup>151</sup> AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1481.

<sup>152</sup> AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1481.

<sup>153</sup> ALPAGUT, Gülsevil, “Çalışma Yaşamına İlişkin Anayasal Değişikliklere Genel Bir Bakış”, Çimento İşveren Dergisi, C.24, S.4, 2010, s. 20, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale244.pdf>, (01.10.2011).

<sup>154</sup> BAYAZIT, Sancar, “Anayasa Değişiklikleri ve Çalışma Hayatımız”, Çimento İşveren Dergisi, C.24, S.4, 2010, s. 6, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale144.pdf>, (01.10.2011).

Kanaatimizce değişiklikler neticesinde, bir işyerinde birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılabilecek ve işçiler bu sözleşmelerden kendilerince en uygun olanını seçme imkanına sahip olabileceklerdir. Ancak yapılacak toplu iş sözleşmeleri, işçiler arasında ücret farklılığına yol açmayacak şekilde düzenlenmeli, işçiler ücret farklılığı nedeniyle bir seçime zorlanmamalıdır, yapılacak seçim sosyal aktiviteler veya benzer unsurlardan kaynaklanan farklılıklara dayanmalıdır. Bu nedenlerle 5982 sayılı Kanununun 6/son, “*Toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapılma şekli, usulü ve yürürlüğü, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılması, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar kanunla düzenlenir*” hükmü gereğince yapılacak kanun veya kanunların ortaya çıkması muhtemel belirsizliklere kesin çözümler getirmesi gerekmektedir, aksi halde bir kaos ortamının çıkması ve nitekim işçilerin bu ortamda mağdur duruma düşmeleri muhtemeldir.

## **B. Ücreti Belirlemede Tarafların Serbestisi**

İş. K. md. 32 ücret ve ücretin ödenmesini düzenlemekle birlikte ödenecek bu ücretin miktarının ne olacağı konusunda bir açıklama getirmemiştir<sup>155</sup>.

İş K. md. 32’de düzenlenmeyen bu husus, ödenecek ücret sözleşmeyle yahut sözleşme hükmü bulunmadığında örf ve adet (818 sayılı BK. md. 323/1<sup>156</sup>) ile bu da bulunmaması halinde kanuni asgari ücret (İş K. md. 39) baz alınarak belirlenmelidir<sup>157</sup>. Borçlar Kanununa göre ücretin miktarı belirlenirken, öncelik sırasıyla iş sözleşmesi, örf ve adet üçüncü olarak ise toplu sözleşmesi dikkate alınır. İş Kanununa tabii iş sözleşmelerinde ise toplu iş sözleşmesi ilk sıradadır<sup>158</sup>. Bu durumda İş Kanunu bakımından ücretin miktarı belirlenirken, öncelik sırasıyla toplu iş sözleşmesi, ikinci olarak iş sözleşmesi ve en son örf ve adet dikkate alınır<sup>159</sup>. Örf

---

<sup>155</sup> AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1480.

<sup>156</sup> 6098 sayılı BK. md. 401, “*İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür*” şeklinde düzenlenmiştir.

<sup>157</sup> AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1480; AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s. 127; SÜZEK, İş hukuku, s. 315; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 160.

<sup>158</sup> TUNÇOMAĞ, Özel borç ilişkileri, s. 860.

<sup>159</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 475.

ve adet dikkate alınarak tespit edilecek ücret miktarında; işçinin kişisel özellikleri, kıdemi, tecrübesi, gördüğü işin niteliği<sup>160</sup>, aynı iş yerinde çalışan işçilerin ücretleri<sup>161</sup> vb. unsurların göz önüne alınması gerekmektedir. 6098 sayılı TBK. md. 157’de asgari ücretten az olmayacak bir emsal ücretin ödeneceği belirtilmiştir. 6098 sayılı TBK.’da “emsal ücret” terimi ile ücret miktarının örf ve adet dikkate alınarak tespit edileceğinin anlatıldığı kanaatindeyiz. Tüm araştırmalar neticesinde gerçek ücretin asgari ücretten yüksek olduğu tespit edilemiyorsa, işçinin ücret miktarı asgari ücret olarak kabul edilir<sup>162</sup>.

İş hukuku açısından ücrette pazarlık serbestisi ilkesi ve sözleşme özgürlüğü esasından hareketle işçi ve işveren ücret miktarını istedikleri şekilde kararlaştırabilir. Sözleşme serbestisinin sınırları açısından 818 sayılı Borçlar Kanununun 19 ve 20. maddelerini göz önüne almak gerekmektedir (6098 sayılı TBK. md. 26, 27). İş Kanunu yönünden ise ücretin sınırı asgari ücrettir. Taraflar kural olarak asgari ücretin altında ücret belirleyemezler (İş K. md. 39)<sup>163</sup>. Bunun yanında İş Hukuku alanında işçi işverenden daha zayıf konumda olduğundan yapılacak iş sözleşmesinin sınırları BK.’ya göre daha geniş ölçüde sınırlandırılmıştır. Borçlar Hukuku açısından emredici hükümlere aykırı yapılan işlemler batılken, İş Hukuku açısından emredici hükümden amaç bir hükmün işçi aleyhine değiştirilememesidir<sup>164</sup>. Sonuçta İş Hukuku açısından işçi ücretleri, işçi lehine olmak şartıyla mevzuattan farklı olarak belirlenebilir.

Dikkat edilmesi gerekli bir diğer husus da tarafların görünüşte belirledikleri ücretin gerçek durumu yansıtmamasıdır. Uygulamada işverenler tarafından SGK primlerinin düşük ödenmesi amacıyla gerçek ücretin bordrolara yansıtılmadığı durumlar da mevcuttur. Böyle bir durum ile karşılaşan mahkeme yine gerekli

---

<sup>160</sup> Y.9.HD., 02.06.2009, E.2008/372- K.2009/15530, (Dialog); SÜZEK, İş hukuku, s. 315; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 127; İNCE, İş hukuku, s. 196; OLGAC, Şerh C.3, s. 808.

<sup>161</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 128; SÜMER, s. 77; SÜZEK, İş hukuku, s. 315.

<sup>162</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 475.

<sup>163</sup> “İş sözleşmesinin tarafları, asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler”, Y.9.HD., 12.05.2008, E.2007/18954-K.2008/12201, (Corpus).

<sup>164</sup> ESENER, s. 34.

delilleri toplayarak gerçek ücret miktarının ne olacağını tespit edecektir<sup>165</sup>. Tespit edilecek bu ücretin, hayatın olağan akışına uygun olması da şarttır<sup>166</sup>.

## C. Asgari Ücret

### 1. Asgari Ücret Kavramı ve Tanımı

Asgari ücret uygulaması çalışanların gelirlerinin, belirli düzeyin altına düşmesini engellemek üzere devletlerin aldığı bir tedbirdir. Asgari ücretin, ücrette adaleti sağlamak içinde alınmış tedbir olduğu da söylenebilir<sup>167</sup>. Asgari ücret, kavram olarak, işçiye ödenebilecek en düşük ücret miktarıdır. Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile de asgari ücretin altında bir ücret belirlenemez<sup>168</sup>. Asgari ücretin altında belirlenen ücretin de zaten bir geçerliliği yoktur<sup>169</sup>. Kanunun asgari ücrete ilişkin hükümleri emredici hukuk kuralı niteliğindedir<sup>170</sup>.

İş Kanunu md. 39 da asgari ücret, “*İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için ... belirlenir*” ifadesiyle yer almıştır. Görüldüğü üzere İş Kanunumuzda asgari ücret İş Kanununun 39. maddesi ile düzenlenmiş ancak asgari ücrete ilişkin bir tanım yapılmamıştır. İş Kanunu doğrultusunda hazırlanan Asgari Ücret Yönetmeliği<sup>171</sup> md. 4 de, “*Asgari ücret, İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret*” olarak tanımlanmıştır. Yönetmeliğin tanımı doğrultusunda asgari ücretin, normal bir çalışma günü karşılığı olduğu, işçinin zorunlu ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik ve zorunlu ihtiyaçlarını asgari düzeyde karşılamaya yeterli olması kriterlerini taşıması

---

<sup>165</sup> SÜZEK, İş hukuku, s. 315; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 128; İNCE, İş hukuku, s. 196.

<sup>166</sup> “Dört yılı aşkın kademeli ekmek ustasının ücretinin asgari ücret olarak kabulü inandırıcı değildir”, Y.9.HD., 25.11.2002, E.2002/6803- K.2002/22201, (AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1508).

<sup>167</sup> CENTEL, Ücret, s. 179.

<sup>168</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 476; GÜNAY, Şerh C.2, s. 1729).

<sup>169</sup> “Asgari ücretin altındaki ücret geçerlilik taşımayacaktır”, Y.9.HD., 17.01.2001, E.2001/15655-K.2001/279, (AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1511).

<sup>170</sup> ÇELİK, s. 162.

<sup>171</sup> RG.01.08.2004-25540.

gerekmektedir<sup>172</sup>. Tüm bu açıklamalar gereğince “asgari ücret, işçiye asgari bir hayat düzeyi sağlamaya yeterli olan ve işverenin, bundan daha düşük miktarda bir ücret ödeyemeyeceği ücret” şeklinde tanımlanabilir<sup>173</sup>.

Türk Hukuku bakımından asgari ücret, işçinin ailesi dikkate alınmaksızın sadece işçinin temel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik bir ücrettir<sup>174</sup>. Asgari ücret bu yönüyle adaletsizdir. Ülkemizin ekonomik durumu ve genelde bir ailede çalışan sayısının birden fazla olmaması ve iş bulmada çekilen güçlükler düşünüldüğünde, işçi ve ailesinin tümüyle göz önünde tutulması ve bunun asgari ücrete yansıtılması gerektiği kanaatindeyiz<sup>175</sup>.

## 2. Asgari Ücretin Belirlenmesi

### a) Asgari Ücret Belirlenirken Dikkate Alınan Hususlar

Taraflar ücret miktarının ne olacağını serbestçe belirleseler dahi bu durumun sınırlandırılmaması ücretin çok düşük miktarda belirlenmesine neden olacaktır. İşçiler arasında ücret miktarındaki farklılıklar artacak ve piyasaları dahi etkileyen bir ortama zemin hazırlanmış olacaktır. Bu nedenle ücrete müdahale etme ve asgari bir ücretin belirlenmesi zorunluluğu doğmuştur. Asgari ücretin belirlenmesi, İş Hukukuna hakim olan işçiyi koruma ilkesi gereğinin de bir sonucudur<sup>176</sup>.

Anayasanın 55/son maddesi, “*Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ... göz önünde bulundurulur*” hükmüne haizdir. Görüldüğü üzere asgari ücretin miktarı işçinin yaptığı üretime bakılmadan, geçim şartları göz önünde bulundurularak belirlenir. Asgari ücretin işçinin asgari düzeyde geçinebilmesi için ihtiyaç maddelerini satın alabilmesine imkan verecek düzeyde belirlenmesi

---

<sup>172</sup> “Asgari ücret bir işçinin geçimini sağlaması için gerekli olan en alt düzeydeki ücrettir”, Y.9.HD., 13.03.1990, E.1990/433- K.1999/2967, (GÜNAY, Şerh C.2, s. 1743).

<sup>173</sup> CENTEL, Ücret, s. 182.

<sup>174</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 476.

<sup>175</sup> SÜZEK, İş hukuku, s. 319; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 108; GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Davaları, Ankara, 2008, s. 751.

<sup>176</sup> ESENER, s. 183; SÜMER, s. 77; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 129; İNCE, İş hukuku, s. 204; GÜNAY, İş davaları, s. 750.

gerekmektedir. Bu hususlar göz önüne alındığında asgari ücret belirlenirken pazarlık yapılmaması ve bilimsel kriterlerin göz önüne alınması gerekmektedir<sup>177</sup>.

Asgari ücret miktarının belirlenmesine yardımcı olan kıstaslar Asgari Ücret Yönetmeliğinde belirtilmiştir. Buna göre Asgari ücret, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durumu, ücretliler geçinme indeksleri, bu indeksler yoksa; geçinme indekslerini, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumu ve geçim şartları göz önünde bulundurularak, en geç iki yılda bir olmak üzere işçilerin 16 yaşını doldurmuş olup olmadıklarına göre ayrı ayrı belirlenir (Asgari ÜY. md. 7).

#### **b) Asgari Ücreti Belirleyen Yetkili Organ ve Çalışma Usulü**

Asgari ücret, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile belirlenir (İş K. md.39/1).

İş K. md. 39/2 gereğince Asgari Ücret Tespit Komisyonu; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Genel Müdürü veya yardımcısı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Daire Başkanı veya yardımcısı, Hazine Müsteşarlığı temsilcisi, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiyi bulandıran en üst işçi kuruluşundan değişik işkolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulandıran işveren kuruluşundan değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden kurulur.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının çağrısı üzerine toplanır (Asgari ÜY. md. 8/2). Asgari Ücret Tespit Komisyonun kendiliğinden toplanması gibi bir usul söz konusu değildir, mutlaka Bakanlığın çağrısı üzerine toplanmalıdır<sup>178</sup>. Bakanlığın çağrı yetkisi iki yıl ile sınırlıdır (İş K. md.39/1). Bakanlığın iki yıllık sürenin dolmasına rağmen çağrı yetkisini kullanmaması halinde önceki asgari ücret tespit kararı yenisi yürürlüğe girinceye

---

<sup>177</sup> ANDAÇ, s. 111.

<sup>178</sup> CENTEL, Ücret, s. 196; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 479.

kadar geçerliliğini korur<sup>179</sup>. Bakanlık bu iki yıllık süre ile bağımlı değildir. Diğer bir anlatımla, iki yıllık süre kanunun tanıdığı en az zaman olup Bakanlık iki yıl dolmadan da komisyonu toplantıya çağırabilir<sup>180</sup>.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu en az on üyesinin katılımıyla toplanır. Kurul, üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır (İş K. md. 39/2).

Komisyonun asgari ücreti belirleyen kararı Resmi Gazetede yayımlanır ve yayımlandığı tarihi izleyen ayın ilk gününden itibaren yürürlüğe girer (Asgari ÜY. md 11). Belirlenen asgari ücretler, işverenlerce, işyerlerinde işçilerin görebilecekleri bir yere asılarak ilan edilir (Asgari ÜY. md. 12/3).

### **c) Asgari Ücret Kararlarının Hukuki Niteliği**

Komisyonun, asgari ücreti belirleyen kararları kesindir. Ayrıca verilen kararın toplanan belge ve bilgilere göre hazırlanacak bir gerekçeye dayandırılması zorunludur (Asgari ÜY. md. 8/son). Tespit kararının kesin olması, idari anlamda, yani; itiraz yolunun kapalı olması anlamındadır<sup>181</sup>. İdari bir işlem olması nedeniyle, idari yargı yolu açıktır (Any. md. 125/1). Komisyonun kararı uyarınca ödenen ücret, sonradan kararın iptali halinde, karardan yararlanan işçiler için kazanılmış hak teşkil etmez<sup>182</sup>.

Asgari ücret, bütün işkollarını kapsayacak şekilde belirlenir ve bu belirlemede ırk, dil, din, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılmaz (Asgari ÜY. md. 5). Asgari ücret uygulamasından iş sözleşmesiyle çalışan, İş Kanununa tabii olan veya olmayan tüm işçiler yararlanır. Ayrıca asgari ücretin, bir günlük ücret olarak belirlenmesi esastır. Aylık, haftalık, saat başına, parça başına veya yapılan işin tutarına göre ücret ödenen durumlarda gerekli ayarlamalar buna göre yapılır (Asgari ÜY. md. 6).

---

<sup>179</sup> CENTEL, Ücret, s. 196; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 479.

<sup>180</sup> CENTEL, Ücret, s. 196; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 479.

<sup>181</sup> SÜZEK, İş hukuku, s. 320; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 480.

<sup>182</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 480; SÜZEK, İş hukuku, s. 320.



Komisyonca belirlenen ücretlerden düşük bir ücret işçilere ödenemez. İş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine bunun aksine hükümler dahi konulması yasaktır (Asgari ÜY. md. 12/1). Ayrıca işverenler tarafından, işçilere sağlanan sosyal yardımlar sebebiyle asgari ücretten herhangi bir indirim yapılamaz (Asgari ÜY. md. 12/2). Tüm bu hususlar neticesinde asgari ücret sözleşmeden ve kanundan doğan menfaatler dışında kalan ücrettir<sup>183</sup>.

İşçi ve işveren arasında ücret kararlaştırılmadığı takdirde işçinin ücretinin asgari ücret olduğu kabul edilemez. Nitekim asgari ücret bir yedek hukuk kuralı değildir. İşçi, ücret alacağına ilişkin açtığı bir davada ücretinin gerçeği yansıtmadığı iddiasında ise mahkemece bu husus araştırılarak işçinin gerçek ücreti belirlenir ve işçi bu ücret üzerinden hesaplanan alacaklarına ulaşır. İşçinin bordrosunda asgari ücret gösterilmiş olsa dahi işçinin niteliği, yaptığı işin ve mesleğinin özellikleri göz önüne alınarak asgari ücret üzerinde bir ücreti hak ettiği sonucuna ulaşılabilmektedir<sup>184</sup>. Bu hususu aşağıda 4. Bölüm, V, D, 2, a “imzalı bordronun ispat gücü” başlığı altında ayrıca ele aldık.

Asgari ücret, kamu düzeni ile ilgilidir. Buna aykırı sözleşme hükümleri batıldır. İşveren asgari ücret altında işçiye ücret ödemesi yapamaz ve bu yönde ki anlaşmalar da batıldır<sup>185</sup>. Böyle bir durumda işçi fark ücret alacağı için dava açabileceği gibi İş K. 24/2-e maddesi gereğince iş sözleşmesini haklı olarak da fesih edebilir. Ayrıca İş K. 102/a maddesi, komisyonun belirlediği asgari ücreti işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen işveren veya işveren vekiline, her işçi ve her ay için idari para cezası ödeyeceğini hükme bağlamıştır.

## II. ÜCRETİN ÖDENMESİNE İLİŞKİN KURALLAR

### A. Ücretin Ödenme Biçimi

Ücretin ne şekilde ödeneceği İş K. md. 32/1 de, “*Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında ... para ile ödenen tutardır*” şeklinde düzenlenmiştir.

---

<sup>183</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 130; İNCE, İş hukuku, s. 206; GÜNAY, İş davaları, s. 752.

<sup>184</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 481.

<sup>185</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 483.

Görüldüğü üzere işçi ücretleri para ile ödenmelidir. İşçiye para yerine herhangi bir malın verilmesi ise yasaklanmıştır<sup>186</sup>. Bunun yanında 6098 sayılı TBK. 407/son, “*Ücretin işveren lehine kullanılacağına ilişkin anlaşmaları geçersizdir*” hükmüne amirdir. Nitekim madde gerekçesinde de işveren, ücret ödemesini, mesela işçiye, belirli bir işyerinde veya kendi fabrikasında üretilen, satılan ya da dağıtımı yapılan ürünleri satın alma koşuluna bağlanamayacağı açıkça belirtilmiştir<sup>187</sup>.

5754 sayılı Kanun<sup>188</sup> ile getirilen düzenlemeden önce, ücretin para ile ödenmesi sadece asıl ücret için geçerliydi. Asıl ücret dışında kalan ücret ekleri ve işveren tarafından işçilere sağlanan menfaatler ayrı olarak ödenebilirdi<sup>189</sup>. Ancak 2008 yılında 5754 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanununun 32/2. maddesine, “*Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile ... ödenir*” hükmü eklenmiştir. Söz konusu değişiklikle asıl ücret yanında ücret eklerinin de (prim, ikramiye vs.) artık para ile ödenmesi gereklidir.

İşçiye sosyal ücret bağlamında eşya olarak ücret ödemesi yapılabilir. İşçiye sosyal ücret bağlamında eşya olarak ödenmesi öngörülen bir ücret ödenmemişse, işçi bu aynı ödemenin karşılığı parayı talep edebilir<sup>190</sup>. İşveren kişiliğinden kaynaklanan bir sorun nedeniyle aynı ödemeyi yerine getiremiyorsa para ile nakdi olarak karşılığını yerine getirmek zorundadır<sup>191</sup>. Ancak işçi kendisine aynı ödenmesi gereken bir karşılığı, aksi sözleşme ile kararlaştırılmadıkça ve haklı bir nedene dayanmadıkça (aynı ödemenin konusu malın ayıplı olması, işçinin hastalık nedeniyle perhizde olması vs.) para ile ödenmesini talep edemez<sup>192</sup>.

Ücret aynı olarak ödenemeyeceği gibi para yerine geçen bir değerle de ödenemez. Nitekim İş K. md. 32/4’e göre, “*Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtta geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer*

---

<sup>186</sup> GÜNAY, İş yasaları, s. 379; CENTEL, Ücret, s. 317.

<sup>187</sup> DİNÇ, s. 355.

<sup>188</sup> RG.08.05.2008-26870.

<sup>189</sup> AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s. 129.

<sup>190</sup> AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1488.

<sup>191</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 486; SÜZEK, İş hukuku, s. 321.

<sup>192</sup> SÜZEK, İş hukuku, s. 321; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 486.

*herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz*<sup>193</sup>”. Bono ve diğer kıymetli evrakların bazı şekil şartlarını gerektirmeleri ve işçilerden bu şekil şartlarını bilmelerinin beklenmemesi ayrıca kanun koyucunun amacının işçiyi bir an önce geçim kaynağı olan ücretine kavuşturmak olduğu düşünülürse, işçileri bir de bono vs. kıymetli evraklarla uğraştırmak elbette doğru bir yaklaşım olmazdı<sup>194</sup>. Ayrıca senedin borçlanmayı açıklayıcı bir belge olduğu da düşünülürse, bu hükmün önemi daha iyi anlaşılacaktır<sup>195</sup>.

İş Kanununda ücretin para ile ödenmesinin yanında, ödemenin kural olarak Türk parası ile olması gerektiği de belirtilmiştir. İş K. md. 32/1, “*Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile ... ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir*” hükmüne amirdir. Ayrıca 818 sayılı BK. 83/1 maddesi de (6098 sayılı TBK. md. 99/1) borcun Türk parası ile ödeneceği hükmüne amirdir. Ancak 818 sayılı BK. 83/2 maddesi (6098 sayılı TBK. md. 99/2) gereğince taraflar kararlaştırdıkları ve “aynen ödenecek” kaydı koydukları para birimi ile de ödeme yapabilirler<sup>196</sup>, hükmü karşısında; ücretin Türk parası ile ödenmesinin yanında, yabancı bir ülke parası ile de ödenip ödenemeyeceği hususunda öğretide görüş ayrılıkları ortaya çıkmıştır.

Öğretide ücretin Türk parası ile ödenmesi gerektiğini savunan görüşe göre; ücretin Türk parası ile ödenmesini öngören 32/2 hükmü emredici niteliktedir. 818 sayılı BK. md. 83/2 hükmü doğrultusunda yabancı para<sup>197</sup> ile ödeme yapılabileceğine ilişkin “aynen ödenecek” kaydının sözleşmede yer alması da İş K. md. 32/2’nin emredici niteliğini etkilemez. İş K. md. 32/2 yoruma el vermeyecek şekilde kamu düzeni kuralıdır<sup>198</sup>. Bunun yanında İş K. md. 32/2 gereğince taraflar ücreti yabancı

---

<sup>193</sup> Y.9.HD., 06.12.2004, E.2004/11265- K.2004/26235, (AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1491).

<sup>194</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, Şerh C.2, s. 479.

<sup>195</sup> Y.9.HD.06.12.2004, 2004/11265 E.- 2004/26235 K. (AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 163).

<sup>196</sup> BARLAS, Nami, Para Borçlarının İfasında Borçlunun Temerrüdü ve Bu Temerrüt Açısından Düzenlenen Genel Sonuçlar, İstanbul, 1992, s. 12.

<sup>197</sup> 818 sayılı Borçlar Kanununun da “yabancı para borcunun” şeklinde ki ifade, 6098 sayılı Borçlar Kanununun da “ülke parası dışında başka bir para birimi” şeklinde değiştirilmiştir.

<sup>198</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 484.

para olarak kararlaştırma serbestisine sahip isler de bundan farklı bir anlam çıkarılmamalı ödeme mutlaka Türk parası ile yapılmalıdır<sup>199</sup>.

Yargıtay kararlarında da, işçi ücretinin kural olarak Türk Parası ile ödeneceği ve yabancı para borcunun vadesinde ödenmemesi halinde alacaklı bu borcu vade veya fiili ödeme günündeki rayice göre Türk Parası ile ödenmesini talep edeceği yönündedir<sup>200</sup>.

Aksi yönde bir öğreti görüşüne göre; ücretin yabancı bir para ile de ödenebileceği hususunda, İş K. md. 32/2 hükmü ile ilgili lafzi yorum yapıldığında “kural olarak” Türk parası ile ödeneceği öngörüldüğünden, kuralın aksine yabancı para ile de ücretin ödenebileceği sonucu çıkarılabilir<sup>201</sup>. Yine kanun “Türk parası ile ödenebilir” demek suretiyle ödemenin tamamen önünü kapatmadığı sonucuna da ulaşılmaktadır<sup>202</sup>.

Ücretin Türk parası veya yabancı bir para ile ödenip ödenemeyeceği hususu İş K. md. 32/2’nin yorumu ile ilgili bir sorundur<sup>203</sup>. Ücretin Türk parası ile ödenmesi ülke ekonomisi düşünülerek gözetilmişse mutlak emredici nitelendirilebilir. Yine yabancı paranın ekonomik koşullara göre işçi aleyhine değişebileceği düşünülürse, ücretin mutlaka Türk parası ödenmesi gerekmektedir. Diğer bir yönden ücretin ülke parası ile ödenmesi tamamlayıcı veya yorumlayıcı nitelikte yedek hukuk kuralı olarak da görülebilir ve dolayısıyla yabancı bir para birimiyle de ödenebilir<sup>204</sup>.

Bize göre de İş K. md. 32/2 hükmü işçiyi koruma amacına yönelik nispi emredici bir düzenlemedir<sup>205</sup>. İşçi aleyhine bir sonuç doğmadığı sürece<sup>206</sup> ücret tarafların istediği para birimi ile ödenebilir<sup>207</sup>.

---

<sup>199</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 484; ÇELİK, s. 151; EVREN, Öcal Kemal, İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması, Ankara, 2011, s. 37.

<sup>200</sup> Y.9.HD., 01.11.2004, E.2004/06194- K.2004/24666, (ŞAKAR, Müjdat, Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, 6.Bası, Ankara, 2011, s. 562).

<sup>201</sup> SÜZEK, İş hukuku, s. 322.

<sup>202</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 131.

<sup>203</sup> ÖZDEMİR, Emredici hükümler, s. 108.

<sup>204</sup> ÖZDEMİR, Emredici hükümler, s. 109.

<sup>205</sup> ÖZDEMİR, Emredici hükümler, s. 109.

<sup>206</sup> ÖZDEMİR, Emredici hükümler, s. 109.

## B. Ücretin Ödeneceği Yer

Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir (İş K. md. 32/1). İşçinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenmesine ilişkin olarak diğer usul ve esaslara ilişkin düzenlemeler Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik<sup>208</sup> ile düzenlenmiştir. Ayrıca 818 sayılı Borçlar Kanununun 323. maddesinde de (6098 sayılı TBK. md. 407) çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabii tutulan iş sahipleri, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemeyecekleri düzenlenmiştir.

Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısı en az 10 olan ve İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işyerleri ve işletmelerinde çalışan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakları bankalar aracılığıyla ödenmelidir (ÜPİBÖ Yön. md. 10). Bu niteliklere sahip işyerlerinde çalışan işçilerin ücretleri başka şekilde ödenemez (İş K. md. 32/2). Ancak banka aracılığıyla ödeme yapması gerekli işyerlerinin bulunduğu mahalde banka şubesi bulunmaması ya da çalışanlara banka aracılığıyla ödeme yapılmasına imkan bulunmaması halinde ödemeler, T.C. Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü şubeleri aracılığıyla yapılır (ÜPİBÖ Yön. md. 11).

İş Kanunu ve ÜPİBÖ Yön. belirtilen niteliklere sahip olmayan işyerlerinde, işçinin ücretinin banka aracılığı ile ödenmesi zorunluluğu yoktur. Ancak İş K. md. 32/7, “*Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz*” hükmü göz önüne alındığında, tarafların ödeme yeri seçiminde tam bir serbesti içinde

---

<sup>207</sup>ÖZDEMİR, Emredici hükümler, s. 109; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 130; AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1488.

<sup>208</sup>RG.18.11.2008-27058.

olmadıkları ortadadır<sup>209</sup>. Örneğin, çay fabrikasında çalışan bir işçinin ücreti meyhanede ödenemez. İşçi bu ödemeyi kabul etmek zorunda da değildir<sup>210</sup>.

Yukarıda belirtilen durumlar dışında işçinin ücretinin işyerinde ödenmesi çalışma yaşamına en uygun düşen yöntemdir<sup>211</sup>. Ancak bazen istisnai durumlarda işçinin, haklı bir nedenle (hastalık vb.) işyerine gelemediği durumlarda ücretin, işçinin ikametgahı veya bulunduğu yerde de ödenmesi dürüstlük kuralı gereğidir<sup>212</sup>.

Uygulamada ücretin işçi adına özel olarak açılan bir banka hesabına ödenmesi, pratik ve işçi yararına bir düzenlemedir. Otomatik para gişelerinin de (ATM) kullanımının yaygınlaşması ile işçinin ücretine kavuşması iyice kolaylaşmıştır<sup>213</sup>. Diğer yönden banka aracılığı ile ücretin ödenmesi halinde taraflar arasındaki ileride doğacak herhangi bir uyuşmazlık (ücretin miktarı, ücretin ödenmemesi vs.) durumunda ispat açısından büyük kolaylıklar sağlayacaktır<sup>214</sup>.

İşveren, işçi adına özel olarak açılan banka hesabına parayı yatırdığı an ücret ödeme borcunu da yerine getirmiş olmaktadır<sup>215</sup>. İşçinin banka kartını kullanımından kaynaklı problemler işçinin ücretine ulaşmadığı için işverenin sorumlu olacağı şeklinde yorumlanmamalı, bu tarz problemlerin banka ile işçi arasında bir problem olduğu unutulmamalıdır<sup>216</sup>.

Ücretin bankalar aracılığı ile ödenmesi, getirdiği kolaylıklar yanında sorunların çıkmasına da neden olmaktadır. İşçi, ücretinin geç ödendiği durumlarda gecikme faizi ve cezai şart talep ettiği hukuksal problemlerle karşılaştığında, hak kaybına uğramamak için işçiden ihtirazi kayıt koyması beklenmektedir. Ancak bankalar aracılığı ile ödemelerde işçinin ihtirazi kayıt koyması da fiilen mümkün

---

<sup>209</sup> AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1484.

<sup>210</sup> AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 162.

<sup>211</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 493.

<sup>212</sup> SÜZEK, İş hukuku, s. 323; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 493; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 131.

<sup>213</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 493; ÇELİK, s. 150; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 131; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 117.

<sup>214</sup> EVREN, s. 49.

<sup>215</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 493; SÜZEK, İş hukuku, s. 323; EVREN, s. 42.

<sup>216</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 493; SÜZEK, İş hukuku, s. 324; EVREN, s. 42.

değildir<sup>217</sup>. Ancak bankalar aracılığı ile ücretin ödenmesi durumunda, ücrete ilişkin belgelerin düzenlenmeyeceği anlamı çıkarılmamalıdır<sup>218</sup>. Nitekim işverenin ücret hesap pusulası (İş K. md. 37) verme zorunluluğu devam etmektedir. İşçinin ücret hesap pusulasına ihtirazi kayıt düşmesi her zaman mümkün olduğundan, ihtirazi kayıt problemi de ortadan kalkmış olmaktadır<sup>219</sup>. Bu yönde 6098 sayılı TBK. md. 407 hükmü ile her ödeme döneminde, işçiye hesap pusulası verileceği düzenlenmiştir.

## C. Ücretin Ödenme Zamanı

### 1. Ücretin İşin İfasından Sonra ve İş Günlerinde Ödenmesi

Bir borç ilişkisinde akdin ifasını talep eden kimse öncelikle kendi borcunu ifa etmiş veya ifasını teklif etmiş olması gereklidir (818 sayılı BK. md. 81; 6098 sayılı TBK. md. 97)<sup>220</sup>. Ancak iş ilişkilerinde borçların bu şekilde karşılıklı olması ve aynı anda ifası kuralı geçerli değildir<sup>221</sup>. Çünkü işçinin yaptığı her işten sonra, yaptığı işe denk düşen ücreti talep etmesi, ücretin ödenmesini pratikte imkansız bir hale getirecektir<sup>222</sup>. İş Hukukunda önce iş sonra ücret ilkesi ile “çalışma yoksa ücret de yok” prensibi<sup>223</sup> de unutulmamalıdır. Bu nedenlerle ücret kural olarak iş yapıldıktan sonra ödenir<sup>224</sup>. Ancak bu hüküm emredici nitelik taşımadığından taraflarca aksi kararlaştırılabilir<sup>225</sup>.

---

<sup>217</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 493; SÜZEK, İş hukuku, s. 323, 324; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 118.

<sup>218</sup> SÜZEK, İş hukuku, s. 324; ÇELİK, s. 150; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 494; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, Şerh C.2, s. 482.

<sup>219</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 494; SÜZEK, İş hukuku, s. 324; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, Şerh C.2, s. 483.

<sup>220</sup> TUNÇOMAĞ, Özel borç ilişkileri, s. 879; ayrıntılı bilgi için bkz. KANİTİ, SALAMON, Akdin İfa Edilmediği Def'i, İstanbul, 1992, s. 105; ayrıca bkz. 6098 sayılı BK. md. 97.

<sup>221</sup> CENTEL, Ücret, s. 297; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 116; EVREN, s. 50; REİOĞLU, s. 190; GÜNAY, Ödemede gecikme, s. 40; GÜZEL, Ali, “Karar İncelemesi, İşçinin Ücretinin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görme Edimini Yerine Getirmekten Kaçınması ve Çalışmadığı Süre İçin Ücret Talep Edememesi”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2005/5, s. 129, <http://www.calismatoplum.org/sayi5/Makale5/kararinceleme.pdf>, (22.02.2012).

<sup>222</sup> CENTEL, Ücret, s. 297; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 487; EVREN, s. 50; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 116; AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1485; CENTEL/DEMİRCİOĞLU, s. 117.

<sup>223</sup> AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1485, bkz. dp. 29.

<sup>224</sup> TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 116; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 487; SÜZEK, İş hukuku, s. 324; EVREN, s. 50; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, Şerh C.2, s. 483; CENTEL, Ücret, s. 297;

Ücret işin ifasından sonra ödeneceği kuralının yanında, kural olarak ücretin iş saatlerinde ve iş günlerinde ödenmesi gerekir. Ücretin iş saatlerinde ödenmesine ilişkin 818 sayılı BK. md. 78’de (6098 sayılı TBK. md. 94) bir hüküm mevcut olmakla birlikte, uygulamada iş süresinin bitiminde veya ara dinlenmesi sırasında ücretler ödenmektedir<sup>226</sup>. Ücretin iş günlerinde ödeneceğine dair ise, İş Kanununun da bir hüküm mevcut olmamakla birlikte öğretide çeşitli yorumlar yapılmaktadır.

İlk olarak, tatil günlerinin işçilerin dinlenmesine ayrılmış günler olduğu göz önüne alındığında ücret ödemesinin tatil günleri değil, iş günlerinde yapılması sonucuna ulaşılmaktadır<sup>227</sup>.

Diğer bir yoruma göre ise, 818 sayılı BK. md. 77 hükmü ile ücret ödemesi Cuma gününe rastlarsa takip eden ilk iş günü ödeme günü olacak şekilde düzenlenmiştir. İş Hukuku bakımından cuma ve cumartesi günlerinin iş günü olduğu düşünülürse, cuma veya cumartesiye denk gelen günlerde de işçinin ücretinin ödenmesi gerekir<sup>228</sup>. Bu hususta 6098 sayılı TBK. md. 93, 818 sayılı BK. md. 77 “cuma ve tatil günleri” şeklinde ki başlığını, “tatil günleri” şeklinde değiştirmiş ve ifa zamanı veya sürenin son günü, kanunlarda tatil olarak kabul edilen bir güne rastlarsa, kendiliğinden bu günü izleyen ve tatil olmayan ilk güne geçeceği şeklinde düzenlenmiştir.

Son olarak, ücretin iş gününde ödenmesine ilişkin 95 sayılı ILO sözleşmesinin 13/1 maddesinde, ücretin iş günlerinde ödeneceği açıkça düzenlenmiştir. Söz konusu sözleşme onaylanıp iç hukukumuzda dahil olduğuna göre yorum yapılmaksızın bu hükmün uygulanması gerektiği de savunulmaktadır<sup>229</sup>.

---

CENTEL/DEMİRCİOĞLU, s. 117; REİSOĞLU, s. 190; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 162; SÜMER, s. 79; DEMİR, Sorular, s. 203.

<sup>225</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 487; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 162; AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENEN, s. 130; Y.9.HD., 03.02.2003, E.2003/13671- K.2003/1287, (AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1485).

<sup>226</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 490; CENTEL/DEMİRCİOĞLU, s. 117, 118.

<sup>227</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 490; CENTEL/DEMİRCİOĞLU, s. 117.

<sup>228</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 490; Kanaatimizce de 818 sayılı Borçlar kanununun aslında yer alan Cuma kelimesinin, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun (RG.19.03.1981-17284) gereğince, Pazar olarak değiştiğini kabul etmek gereklidir, OLGAÇ, Şerh C.2, s. 205.

<sup>229</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 490.



Yukarıda belirtilen yorumlardan son yoruma katılmakla birlikte bize göre de bankalar aracılığı ile ücretin ödeneceği düşünüldüğünde, işverence bankalara ödeme emri verileceği gibi internet bankacılığı aracılığı veya bankamatikler aracılığı ile de işçi ücretlerinin ödenebileceği düşünüldüğünde, artık işçi ücretlerinin tatil günü ödenmesinde herhangi bir engelle karşılaşılmayacağı açıktır<sup>230</sup>.

## 2. Ücretin Ödenme Süresi

İş Kanununa göre ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir (İş K. md. 32/5). 6098 sayılı TBK. md. 406/1, “*Aksine adet olmadıkça, işçiye ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme süreleri belirlenebilir*” hükmü ile de ödeme süresine ilişkin düzenleme getirilmiştir.

Ücret ödeme zamanının ay veya hafta olarak belirli ve düzenli aralıklardan oluşması ücretin işçi ve ailesi için yaşamsal öneme sahip olmasından ileri gelmektedir<sup>231</sup>.

Ücret ödeme sürelerinin çok kısa belirlenmesi işçinin ihtiyaçlarına cevap vermesi açısından sıkıntı yaratacaktır. İşveren açısından ise pratik olmayacak ve muhasebe işlemlerinin artmasına neden olacaktır. Yine ücretin ödeme süresinin uzun tutulmasından da işçi ve ailesi olumsuz etkilenecektir<sup>232</sup>.

İş Kanunu ücret ödeme sürelerini tam belirtmek yerine azami ve asgari süreler vermiştir. Buna göre taraflar en fazla bir ay en az ise bir hafta olmak üzere bu süreler arasında bir ücret ödeme zaman aralığı belirleyebilirler<sup>233</sup>.

Öğretide savunulan bir görüşe göre; İş Kanunu md. 32/5 hükmünün emredici nitelikte olduğu bu nedenle tarafların ücretin ödenme süresini bir aydan fazla belirleyemeyecekleri gibi bir haftadan daha bir kısa sürede belirleyemezler<sup>234</sup>. Ayrıca

---

<sup>230</sup> GÜNAY, Ödemede gecikme, s. 40.

<sup>231</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 488; CENTEL, Ücret, s. 298.

<sup>232</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 488; CENTEL, Ücret, s. 298.

<sup>233</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 489.

<sup>234</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 489; EVREN, s. 50; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, Şerh C.2, s. 483; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 132.

işçiye, 4857 sayılı İş Kanununda yer alan düzenlemeler gereğince günlük ücret ödenebileceğini savunmakta imkansızdır<sup>235</sup>. Öğretide diğer bir görüşe göre, bir aylık azami sürenin emredici nitelikte olduğu ancak bir haftalık asgari ödeme süresinin ise mutlak emredici olmadığı savunulmaktadır<sup>236</sup>. Buna göre ücretin ödenme süresi bir aydan çok geciktirilemez ancak ücret ödeme süresinin bir haftadan daha az bir süre olarak belirlenmesini hukuken geçerli saymak gereklidir<sup>237</sup>.

Azami süre kadar, asgari bir haftalık sürenin de işçiyi korumak amacıyla konulduğu unutulmamalı bu sürenin altında da ücret ödeme süresi kararlaştırılmamalıdır<sup>238</sup>. Bu görüşler yanında öğretide, kanun koyucunun bir haftadan kısa süreli ve günübirlik işler bulunduğu halde bunları gözden kaçırdığı da<sup>239</sup> belirtilmiştir. Ancak kanaatimizce aşağıda istisnai haller başlığı altında belirteceğimiz üzere; iş sözleşmesi son bulduğunda ücretlerin de derhal ödenmesine ilişkin İş K. md. 32/6 hükmü düşünüldüğünde, bir haftadan kısa veya günübirlik işlere ilişkin ücretlerinde herhangi bir kanuni düzenlemeye gerek kalmadan, ücretin “iş bitiminde ödeneceği” kuralı doğrultusunda derhal ödeneceği sonucuna ulaşmak en doğru yoldur.

### 3. Ücretin Ödenme Zamanına İlişkin İstisnai Haller

Ücret ödeme zamanının gelmesi ile ücret alacağı muaccel hale gelmiş olur ve kural olarak işçi ödeme zamanı gelmeden ücret alacağını talep edemez. Ancak bazı istisnai durumlarda (sözleşmenin sona ermesi, yıllık ücretli izin, avans) bu ödeme zamanının beklenmesi şart değildir.

İş sözleşmelerinin sona ermesi durumunda, işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur (İş K. md. 32/6). Bu hükme göre, ödeme zamanı gelmese dahi iş sözleşmesi sona erdiği takdirde ödeme zamanı beklenilmeden işçinin ücretinin

---

<sup>235</sup> GÜNAY, Ödemede gecikme, s. 40.

<sup>236</sup> AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1486; OLGAÇ, Şerh C.3, s. 821.

<sup>237</sup> TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 117; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 162.

<sup>238</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 489.

<sup>239</sup> ÇELİK, s. 151, dp.68.

ödenmesi gerekir<sup>240</sup>. 6098 sayılı TBK. md. 442/1 ile de sözleşmenin sona ermesiyle, sözleşmeden doğan bütün borçların muaccel olacağı düzenlenmiştir.

Ücretin ödenme süresine ilişkin olarak, 6098 sayılı TBK. ile de aracılık ücretinin, üretilenden pay verilmesi, cirodan veya kardan pay verilmesi kararlaştırılan hallerde özel düzenleme yapılmıştır. Nitekim 6098 sayılı BK. md. 406/2,3, *“Daha kısa bir ödeme süresi kararlaştırılmamışsa veya aksine adet yoksa, aracılık ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, işlemlerin yapılması altı aydan daha uzun bir süre gerektirdiği takdirde, aracılık ücreti asıl ücrete ek olarak kararlaştırılmışsa, yazılı anlaşmayla ödeme daha ileri bir tarihe bırakılabilir. Asıl ücrete ek olarak üretilenden pay verilmesi öngörülen hallerde, ürün payı belirlenir belirlenmez, cirodan veya kardan pay verilmesi kararlaştırılan hallerde ise payın, hesap dönemini izleyen en geç üç ay içinde belirlenerek ödenmesi şarttır”* şeklinde hükme bağlanmıştır.

Yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücreti, işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödenmesi veya avans olarak verilmesi zorunludur (İş K. md. 57/1; YÜİY md. 20/3).

İşçinin, yaşamını ücretle sürdürmek zorunda olduğu düşünüldüğünde bazı özel durumlarda ücretin ödenme zamanının beklenilmesi mümkün olmadığından işçiye avans adı altında ödeme yapılmaktadır<sup>241</sup>.

Hizmet sözleşmesinde borçlar karşılıklı değildir. Kural olarak bu mümkün de değildir. Bu yüzden hizmet sözleşmesinde önce ifade bulunan işçidir ve işçi alacağı muaccel olana kadar işverene kredi vermiş gibidir. Bu durumu göz önüne alan kanun koyucu 818 sayılı BK. md. 327 ile işçiye avans isteme hakkı tanımıştır<sup>242</sup>. Avans 6098 sayılı TBK. md. 406/4’de, *“İşveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması halinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür”* şeklinde düzenlenmiştir.

---

<sup>240</sup> TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 117; CENTEL, Ücret, s. 303.

<sup>241</sup> SÜZEK, İş hukuku, s. 325; ÇELİK, s. 152; DEMİR, Sorular, s. 203.

<sup>242</sup> TUNÇOMAĞ, Özel borç ilişkileri, s. 882.

Avans, peşin ödeme değil işçinin avans talep ettiği ana kadar çalışması ile hak ettiği<sup>243</sup> ancak henüz muaccel olmamış ücretidir<sup>244</sup>. Avansa ilişkin düzenlemeye İş Kanununda değil, 818 sayılı BK. md. 327 de rastlanılmaktadır. Ancak 818 sayılı BK. md. 327 de avans bazı şartlara bağlanmıştır. Buna göre avans talep eden işçi zaruret halinde olmalı, işveren avans ödediği takdirde zor duruma uğramamalı son olarak işçi talep ettiği avans miktarını çalışması ile hak etmiş olmalıdır. Bu şartlar oluştuğu takdirde işveren avans ödemekle mükelleftir. Nitekim avansın, 6098 sayılı TBK.'da da işçinin zorunlu ihtiyacının olması ve işverenin hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda olması ve son olarak bu ödemenin ancak işçinin çalışmasıyla orantılı olarak ödenebileceği şartlarına bağlanmıştır (md. 406/son).

İşçinin avans talebinde bulunması halinde, işçinin beyanı ile yetinilmesi gerektiği ve zaruret durumunu belgeyle ispatlaması gerekmediği kanaatindeyiz<sup>245</sup>. Ayrıca uygulamada bazı toplu iş sözleşmelerinde, işçilerin zaruret durumunda bulunup bulunmadıklarına bakılmaksızın avans ödeneceği kararlaştırılmaktadır<sup>246</sup>.

#### **D. Ücretin Ödeneceği Kişi**

Kural olarak ücretin alacaklısı işçidir bu nedenle ücretinde doğrudan işçiye ödenmesi gerekmektedir<sup>247</sup>. Yargıtay kararları ile de öncelik tanınan ILO'nun 95 sayılı sözleşmesinin 5. maddesine göre de, aksi ulusal mevzuat, toplu sözleşme veya hakem kararıyla öngörülmedikçe, ücret işçinin kendisine ödenmelidir<sup>248</sup>. Bu kural göz önüne alındığında işveren, işçinin hak ettiği ücreti başkasına vermekle borcundan kurtulamaz<sup>249</sup>.

---

<sup>243</sup> EVREN, s. 51.

<sup>244</sup> TUNÇOMAĞ, Özel borç ilişkileri, s. 882.

<sup>245</sup> Aynı yönde bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 492.

<sup>246</sup> SÜZEK, İş hukuku, s. 325; AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1487; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 492.

<sup>247</sup> ÇENBERCİ, s. 502; CENTEL, Ücret, s. 313; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 495; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 164.

<sup>248</sup> "ILO sözleşmelerine göre kabul edilen hak daha sonra yasal düzenlemede tanınmamış olsa da sözleşmeye yasa karşısında öncelik tanınmalıdır", Y.21.HD., 18.10.1996, E.1996/2261- K.1996/5790 (GÜNAY, Şerh C.2, s. 1620-1623).

<sup>249</sup> ÇENBERCİ, s. 502; CENTEL, Ücret, s. 313; EVREN, s. 36; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 495; CENTEL/DEMİRCİOĞLU, s. 119,120.

Ücret işçiden başka, işçinin yetkili temsilcisine, işçi küçük ise kanuni temsilcisine ödenebilir. Çocuk anne babasının rızası ile dışarıda yaşıyorsa (MK. md. 339/4) ücret kendisine ödenmelidir<sup>250</sup>. Ayrıca çocuğun kendi kişisel kazancının yönetimi ve bunlardan yararlanma hakkı bulunduğundan (MK. md. 359/1) ücret de kendisine ödenmelidir. Vesayet altında olup da vasisinin izniyle bir sanat veya meslekle uğraşan (MK. md. 455) kişinin ücretinin de kendisine ödenmesi gerekir. Çünkü kanuni temsilcinin verdiği izin, ücretin ödenmesini kabule yetkiyi de içerir<sup>251</sup>.

Bazı özel durumlarda ise işveren işçinin ücretini işçi dışında bir üçüncü kişiye ödemek zorunda kalabilir. Nitekim MK. md. 198, “Eşlerden biri, birliğin giderlerine katılma yükümlülüğünü yerine getirmese, hakim onun borçlularına, ödemeyi tamamen veya kısmen diğer eşe yapmalarını emredebilir” hükmüne amirdir. Bu durumda işveren ücret borcunu, ücretin alacaklısı olan eşe ödemedikçe borcundan kurtulamaz<sup>252</sup>.

İşçi üçüncü bir kişiye ödemeyi kabul etmesi için yetki verebilir. İşveren mutemet denilen bu temsilciye ücreti ödemekle borcundan kurtulur<sup>253</sup>. Ancak işveren böyle bir durumda mutemedin yetkisi olup olmadığı araştırmakla yükümlüdür<sup>254</sup>.

İşveren ücreti, ücretin alacaklısı dışında bir kişiye ödediği takdirde ücret ödeme borcunu yerine getirmiş sayılmaz. Ancak bu üçüncü kişi işverenden aldığı ücreti, ücretin asıl alacaklısına verirse işverende borcundan kurtulmuş olur. Aksi halde işveren, bu üçüncü kişiye karşı, aralarındaki ilişkiye veya sebepsiz zenginleşmeye dayanarak geri alma davası açabilir<sup>255</sup>.

İşçiye yapılacak ödemelerde İş K. md. 35, “İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak,

---

<sup>250</sup> “İşçi küçük olmakla birlikte velisinin izniyle çalışmaya başladığına göre, veli tarafından hak kazandığı ücretleri tahsil etme yetkisinin verildiği kabul edilmelidir”, Y.9.HD., 12.02.2002, E.2001/17321- K.2002/2667, (MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 496).

<sup>251</sup> ÇENBERCİ, s. 502; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 496; GÜNAY, İş yasaları, s. 381.

<sup>252</sup> REİSOĞLU, s. 192; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 496.

<sup>253</sup> ÇENBERCİ, s. 503; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 497; CENTEL/DEMİRCİOĞLU, s. 120 EVREN, s. 36; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 120.

<sup>254</sup> ÇENBERCİ, s. 503; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 497; CENTEL/DEMİRCİOĞLU, s. 120.

<sup>255</sup> ÇENBERCİ, s. 502; GÜNAY, İş yasaları, s. 382.

*işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır”* hükmüne haizdir. Bu hüküm gereğince işçi ücretinin en fazla ¼’ü haczedilmiş olabilir (İİK. md. 83). Ancak aile üyelerine nafaka borcuna ilişkin bir ödeme söz konusu ise mahkeme kararıyla ¼’lük kısım aşılabilir. İşçinin maaşındaki ¼’lük veya daha fazla hacizli kısım varsa bu kısım işçiye ödenemez.<sup>256</sup> Bu durumda hacze konu kısmın alacaklısına (aile bireylerine, icra dosyasına vb.) ödeme yapılmalıdır.

İşçinin ölümü halinde ise işçinin o ana kadar hak ettiği ücretin alacaklısı kural olarak mirasçılarını olduğundan ücretin mirasçılara ödenmesi gerekmektedir<sup>257</sup>.

818 sayılı Borçlar Kanunundan (md. 347) farklı ve daha kapsamlı şekilde, 6098 sayılı TBK. hizmet sözleşmesi devam ettiği sırada, işçinin ve işverenin ölümü hallerini ayrı ayrı hükme bağlamıştır. 6098 sayılı TBK. md. 440 işçinin ölümü başlığı altında, “Sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer. İşveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür” şeklinde düzenlenmiştir. Md. 441 ise işverenin ölümü başlığı altında, “İşverenin ölümü halinde, yerini mirasçılarını alır. Bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır. Hizmet sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden sona erer. Ancak, işçi sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için, mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunabilir” şeklinde düzenlenmiştir.

---

<sup>256</sup> OSKAY, Mustafa/KOÇAK, Coşkun/DEYNEKLİ, Adnan/DOĞAN, Ayhan, İİK Şerhi, C.2, Ankara, 2007, s. 2483; KURU, Baki/ARSLAN, Ramazan/YILMAZ, Ejder, İcra ve İflas Hukuku, Ankara, 24.Bası, 2010, s. 274, 275; UYAR, Talih, Gerekçeli-İçtihatlı, İcra ve İflas Kanunu Şerhi, 3.Bası, C.5, Ankara, 2006, s. 7414; OLGAÇ, Senai, İçtihatlarla Tatbikatımızda İcra ve İflas Kanunu, C.1, İstanbul, 1974, s. 713 vd.; Haczolunacak miktar, maaşın ¼’ten az olamaz”, Y.12.HD., 16.10.2001, E.2001/15343- K.2001/16396, (ERİŞ, Gönen, En Son Değişikliklerle Gerekçeli-Açıklamalı- İçtihatlı İcra ve İflas Kanunu, Ankara, 2005, s. 496).

<sup>257</sup> AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 164.

## E. Ücreti Ödeyecek Kişi

İş Kanunu md. 32/1’de de belirtildiği üzere ücret işveren veya üçüncü kişiler tarafından ödenebilir. Ücretin işveren tarafından ödenmesini kural olarak kabul etmek gereklidir ancak, İş Kanununda da belirtildiği üzere üçüncü kişi tarafından da ücretin ödenmesi mümkündür<sup>258</sup>.

818 sayılı BK. md. 67, “*Borcun, bizzat borçlu tarafından ifa edilmesinde alacaklının menfaati bulunmadıkça; borçlu, borcunu şahsen ifaya mecbur değildir*” hükmüne haizdir (6098 sayılı TBK. md. 83). Bu hüküm gereğince de üçüncü kişi tarafından ödenen ücret işçinin menfaati ihlal etmiyorsa hukuka uygundur<sup>259</sup>. Sonuçta işçi de hak ettiği ücretini almaktadır<sup>260</sup>. Üçüncü kişinin ifası geçerli ise işverenin ücret ödeme borcu da sona erecektir<sup>261</sup>.

Ücretin üçüncü kişi tarafından ödenmesi mümkün olsa dahi, işveren ücret ödeme borcunu kendisini kurtaracak şekilde, işçinin rızası olsa da, devredemez<sup>262</sup>. İşverenin değişmesi veya işyerinin devri dahi işvereni ücret ödeme borcundan kurtaramaz. Bu durumda da işveren işyerini devrettiği kişi ile birlikte iki yıl müteselsilen sorumlu olacaktır<sup>263</sup> (İş K. md. 6). 6098 sayılı TBK.’da da “işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri” başlıklı yeni bir madde oluşturulmuştur<sup>264</sup>.

---

<sup>258</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 122; AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1482.

<sup>259</sup> OLGAÇ, Şerh C.2, s. 145; TUNÇOMAĞ, Özel borç ilişkileri, s. 993; TUNÇOMAĞ, Kenan, Borçlar Hukuku, C.1, 5.Bası, İstanbul, 1972, s. 462.

<sup>260</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 122.

<sup>261</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 122; ÇENBERCİ, s. 503.

<sup>262</sup> AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1482.

<sup>263</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. ŞAHLANAN, Fevzi, “İşverenin Değişmesi- İş Yerinin Devri ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.16, S.4-5, Kasım 2000/ Şubat 2001, s. 14-24, [http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt16\\_sayi4-5/cilt16\\_sayi4-5\\_bolum3.pdf](http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt16_sayi4-5/cilt16_sayi4-5_bolum3.pdf), (22.02.2012); İş Kanunu çerçevesinde kurulan geçici iş ilişkilerinde de, işverenin, ücret ödeme yükümlülüğü devam eder (İş K. md.7).

<sup>264</sup> 6098 sayılı BK. md. 428, “*İşyerinin tamamı veya bir bölümü hukuki bir işlemle başkasına devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan hizmet sözleşmeleri, bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. İşçinin hizmet süresine bağlı hakları bakımından, onun devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır. Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan, devreden ve devralan işveren müteselsilen sorumludurlar. Ancak, devreden işverenin bu yükümlülüklerden doğan sorumluluğu, devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır*”.

İşverenin başkası ile yaptığı sözleşmede işçinin ücretinin o kişi tarafından ödeneceği şartını koydurması halinde ise, işçi adı geçen kişiden ücret talep edebilir. Örneğin, kira sözleşmesinde kapıcıların ücretinin kiracı tarafından ödeneceği hükmü konulabilir<sup>265</sup>.

## F. Zamanaşımı

İş Kanununda, ücret alacaklarına ilişkin zamanaşımı süresi beş yıl<sup>266</sup> olarak düzenlenmiştir (İş K. md. 32/son). Ücret alacağının işverence yazılı olarak bir borç senedi ile kabul edildiği hallerde ise zamanaşımı süresi on yıldır<sup>267</sup>. Ücret niteliği taşımayan ihbar tazminatı, kıdem tazminatı gibi tüm tazminat alacakları ise 818 sayılı BK. md. 125 (6098 sayılı TBK. md. 146) gereğince on yıllık zamanaşımı süresine tabidir<sup>268</sup>.

4857 sayılı İş Kanunundan önce beş yıllık zamanaşımı süresine ilişkin düzenleme bulunmamaktaydı ve 818 sayılı BK. md. 126 da yer alan beş yıllık zamanaşımı süresi uygulanmaktaydı. Bu nedenle kanun koyucu, öğretide de tartışmalı olan zamanaşımının ne zaman başlayacağı ve iş sözleşmesi devam ederken zamanaşımı süresinin işleyip işlemeyeceği sorununa ilişkin bir çözüm getirmesinin daha yararlı olacağı kanaatindeyiz<sup>269</sup>. 6098 sayılı TBK. md. 147 ile 818 sayılı BK. md. 126'da yer alan "muayyen zamanlarda meşrut aidat" şeklinde ki ibare değiştirilerek, "ücret gibi diğer dönemsel edimler" şekline dönüştürülmüştür. Kanun koyucu beş yıllık zamanaşımı süresinin ücretler için geçerli olduğunu açıkça belirtmiştir. Ancak bu değişiklik, öğretide de tartışmalı olan zamanaşımının ne zaman başlayacağı ve iş sözleşmesi devam ederken zaman aşımı süresinin işleyip

---

<sup>265</sup> ÇENBERCİ, s.503; GÜNAY, İş yasaları, s. 382.

<sup>266</sup> "Ücret alacağı beş yıllık zamanaşımına tabidir", Y.9.HD., 11.04.2002, E.2001/20201-K.2002/6175, (GÜNAY, Şerh C.2, s. 1540).

<sup>267</sup> İZVEREN/AKI, s. 247.

<sup>268</sup> "Borçlar Kanununun 125. maddesine göre, kıdem ve ihbar tazminatı alacakları ücret ile ilgili olmayıp 10 yıllık zamanaşımı süresine tabidir. Takip tarihi itibarıyla bu talepler zamanaşımına uğramadığından, davanın esasına girilerek deliller toplanmak suretiyle yargılamanın sonuçlandırılması gerekir", Y.9.HD., 28.02.2007, E.2006/20043- K.2007/5440, (Corpus); SÜZEK, İş hukuku, s. 327; DEMİR, Sorular, s. 211; ÇENBERCİ, s. 509; TUNÇOMAĞ, Borçlar hukuku, s. 748; TUNÇOMAĞ, Özel borç ilişkileri, s. 892,893; OLGAÇ, Şerh C.2, s. 608.

<sup>269</sup> AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1494.



işlemeyeceği sorununa bir çözüm getirmediği kanaatindeyiz, aşağıda da bu tartışmaya ilişkin öğretilerde ki görüşlere yer vereceğiz.

Öğretilerde savunulan bir görüşe göre; ücretin ödenmesi gereken tarihten itibaren zamanaşımı süresi işlemeye başlar ve iş sözleşmesinin devam etmesi zamanaşımını durdurmaz<sup>270</sup>. Ayrıca zamanaşımının durmasına ilişkin 818 sayılı BK. md. 132/4 (6098 sayılı TBK. md. 153/4) hükmü de İş Kanuna tabii işçilere uygulanamaz<sup>271</sup>. Ancak iş sözleşmesi devam ettiği sürede muaccel olan her ücret alacağı için zamanaşımı süresi ayrı ayrı işleyecektir<sup>272</sup>. Yargıtay da, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde ücret alacağı talep edildiğinde zamanaşımı süresi ileri sürülmüşse dava tarihinden geriye doğru beş yıllık süre içindeki ücret alacağının hüküm altına alınacağını belirtmiştir<sup>273</sup>.

Son olarak öğretilerde savunulan bir görüşe göre; iş sözleşmesi devam ettiği sürece işverenin işyerindeki alacaklarına ilişkin zamanaşımı süresi işlemeyecektir. 818 sayılı BK. md. 132/4 hükmü (6098 sayılı TBK. md. 153/4) İş Kanununa tabii işçiler içinde uygulanacaktır. Buna göre ücret alacağına ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesi devam ettiği sürece işlemeyecek, iş sözleşmesinin bittiği tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır<sup>274</sup>.

Yukarıda belirttiğimiz farklı görüşler yanında zamanaşımı süresinin dolması, kendiliğinden ücret alacağının son bulması nedeni değildir. Zamanaşımı def'i ileri sürülmediği takdirde mahkeme, 818 sayılı BK. md. 140 hükmü (6098 sayılı TBK. md. 161) gereğince zamanaşımını kendiliğinden dikkate alamaz<sup>275</sup>. Ayrıca

---

<sup>270</sup>SÜZEK, İş hukuku; s. 327; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 498; İZVEREN/AKI, s. 247; ÇENBERCİ, s. 505 vd.; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, Şerh C.2, s. 480; AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s. 133; ÇELİK, s. 153; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 137.

<sup>271</sup> ERMAN, Eyüp Sabri, İş Davaları ve Tatbikatı, Ankara, 1956, s. 238.

<sup>272</sup> AKTAY/ARICI/KAPLAN-SENYEN, s. 133.

<sup>273</sup> Y.9.HD., 10.02.1999, E.1999/19833- K.1999/1902, (AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1495), Y.9.HD., 18.11.2008, E.2008/39186- K.2008/31292, (Dialog).

<sup>274</sup> AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1495; ÖZDEMİR, Emredici hükümler, s. 111.

<sup>275</sup> OLGAC, Şerh C.2, s. 751; İZVEREN/AKI, s. 248; AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1495; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 137; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, Şerh C.2, s. 480; ÇENBERCİ, s. 511.

zamanaşımına uğramış bir borç ödenmiş ise sebepsiz zenginleşme (818 sayılı BK. md. 62; 6098 sayılı TBK. md. 78/2) hükümlerine göre geri de istenemez<sup>276</sup>.

## G. Faiz

İşçi, ücret alacağının ödenmemesi durumunda zamanaşımı süresi içinde ücret alacağının ödenmesini talep edebilir<sup>277</sup>. Ancak gerek zamanaşımı süresi gerekse dava ve temyiz aşamaları düşünüldüğünde, işçinin ücretine kavuşması uzun bir süreyi gerektirdiğinden hak kaybına uğraması kaçınılmazdır<sup>278</sup>. Bu nedenle işveren ücret ödeme borcunu yerine getirmediği takdirde temerrüde düşer ve dolayısıyla işçi faiz de talep edebilir<sup>279</sup>. Gününde ödenmeyen ücretler için talep edilen faiz oranı ise mevduata uygulanan en yüksek faiz oranıdır (İş K. md. 34/1)<sup>280</sup>.

Temerrüt tarihi konusunda İş Kanununda bir hüküm mevcut değildir. Dolayısıyla mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının başlayacağı tarih ise öğretide tartışmalıdır. Öğretide bir görüşe göre; işverenin temerrüde düştüğü tarih 818 sayılı BK. md. 101/1 (6098 sayılı TBK. md.117/1), “*Muaccel bir borcun borçlusunu, alacaklının ihtarıyla, mütemerrit olur*” hükmüne göre belirlenebilir. Bu durumda işveren, borcun muaccel olması ve işçi tarafından kendisine ihtar gönderilmesi halinde temerrüde düşmüş olacaktır<sup>281</sup>. Dolayısıyla faizin de temerrüt tarihinden itibaren ödenmesi gerekir<sup>282</sup>. Eğer işveren daha önce temerrüde düşürülmediyse, faiz ücretin ödenmesi gereken aydan itibaren değil, dava tarihinden itibaren yürütülür.<sup>283</sup> Ayrıca alacaklı ihtar göndermekle birlikte, ihtarda borçluya

---

<sup>276</sup> TUNÇOMAĞ, Özel borç ilişkileri, s. 384; AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1496; TUNÇOMAĞ, Borçlar hukuku, s. 383 vd.; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 137.

<sup>277</sup> SÜZEK, Sarper, “İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları”, AÜHFD, C.56, S.4, 2007, s. 209; SÜZEK, İş hukuku, s. 328.

<sup>278</sup> GÜNAY, Cevdet İlhan, “İş Hukukunda Faiz ve Uygulaması”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.6, S.4, 2002, s. 105, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/646.pdf>, (22.02.2012).

<sup>279</sup> GÜNAY, Şerh C.2, s. 1542.

<sup>280</sup> “Ödenmeyen ücret alacağına mevduata uygulanan en yüksek faiz yürütülmelidir”, Y9.HD., 10.11.2004, E.2004/22916- K.2004/26221, (GÜNAY, Şerh C.2, s. 1703).

<sup>281</sup> GÜNAY, Faiz uygulaması, s. 107; OLGAC, Şerh C.2, s. 372; FEVZİOĞLU, Fevzi Necmeddin, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.2, 2.Bası, İstanbul, 1977, s. 234.

<sup>282</sup> Y.9.HD., 11.12.2001, E.2001/14321- K.2001/19181, (GÜNAY, Faiz uygulaması, s. 110).

<sup>283</sup> Y.9.HD., 21.02.2000, E.2000/19751- K.2000/1913, (GÜNAY, Faiz uygulaması, s. 110); Y.9.HD., 18.01.2001, E.2001/15770- K.2001/395, (AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1535); Y.9.HD., 01.02.1999,

borcu ödemesi için bir süre vermiş ise bu sürenin sonunda borçlunun temerrüde düştüğü kabul edilerek, faizinde bu tarihten itibaren yürütülmesi gerekir<sup>284</sup>.

Öğretide savunulan diğer bir görüşe göre; İş Kanununun 34/1 maddesi, “*Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir*”, nitekim ücrete uygulanan en yüksek mevzuat faizinin başlangıç süresinin de bu yirmi günlük bekleme süresi sonundan itibaren başlayacağı yönündedir. Yani işveren ücret ödeme borcunu yirmi gün içinde yerine getirmese, yirmi birinci gün ihtara gerek kalmaksızın temerrüde düşmüş sayılacak ve faiz bu tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır<sup>285</sup>. Ancak bu görüşün aksine, mevduata uygulanan en yüksek faiz oranını uygulamak için yirmi günlük sürenin beklenmesine gerek olmadığı ve bunun zorunlu olmadığı da savunulmaktadır<sup>286</sup>.

Bizimde katıldığımız görüşe göre; 818 sayılı BK. md.101/2 (6098 sayılı TBK. md. 117/2) bağlamında işçi işveren arasında ücretin ödeneceği belirli bir tarih varsa, bu ödeme gününün mesai saati sonuna kadar ücret ödenmezse, ihtara gerek kalmaksızın işverenin temerrüde düşmüş olacağıdır<sup>287</sup> ve mevduata uygulanan en yüksek faiz oranını da bu tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır. Nitekim Yargıtay da, bu yönde bir kararında “Toplu iş sözleşmesinde ücret ve ikramiye alacaklarının ödeme tarihlerinin kesin olarak belirlendiği anlaşılmaktadır. Böyle olunca davalı

---

E.1998/18826- K.1998/1142, (EKONOMİ, Münir, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları, Ankara, 2002, s. 256, <http://www.kamu-is.org.tr/kitaplar2.htm>, (01.10.2010).

<sup>284</sup> “Davacı ihtarname ile sözleşmeden doğan haklarını ihtarnamenin tebliği tarihinden itibaren 10 gün içinde ödenmesini istemiştir. Mahkemece ihtarnamenin davalı işverene tebliğ tarihi araştırılmalı, tebliğ tarihinden 10 gün sonra işverenin temerrüde düştüğü kabul edilerek ıslahla artırılan kısım için talep gereği faiz başlangıcı ücret, fazla mesai, hafta tatili alacakları ile ihbar tazminatı yönünden temerrüt tarihinden itibaren yürütülmelidir”, Y.9.HD., 07.05.2007, E.2006/27343- K.2007/14126; Y.9.HD., 17.10.2005, E.2005/4660- K.2005/33748, (Dialog); aynı yönde, Y.9.HD., 11.03.2002, E.2001/18356- K.2002/3482, (GÜNAY, Şerh C.2, s. 1542).

<sup>285</sup> DEMİR, Faiz Başlangıcı, s. 75.

<sup>286</sup> SÜZEK, Ücretin ödenmemesi, s. 210.

<sup>287</sup> FEVZİOĞLU, s. 235 vd.; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 499; OLGAC, Şerh C.2, s. 372,373; Nitekim Yargıtay verdiği bir kararında ücretin ödeme gününün TİS belirlenmiş olması halinde temerrüt için ihtara gerek olmayacağı belirtilmiştir, Y.9.HD., 16.12.2004, E.2004/11781- K.2004/28059, (AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1506); benzer, Y.9.HD., 28.10.2008, E.2008/30046- K.2008/28998, (Corpus).

işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekmez.... Hak kazanma tarihinden itibaren faize karar verilmesi gerekir...” şeklinde açıklamada bulunmuştur<sup>288</sup>.

Gününde ödenmeyen asıl ücrette olduğu gibi ücret eki niteliğindeki (fazla çalışma, ulusal bayram, hafta tatili) ücretlere de mevzuata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır<sup>289</sup>. Ancak toplu iş sözleşmesine tabii işçi alacaklarına bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi yürütülecektir<sup>290</sup> (2822 sayılı TSGLK md. 61/1).

İşçinin faizi hak etmesi yeterli olmayıp bu faizi talep etmesi de gereklidir. Talep etmediği takdirde 6100 sayılı HMK. md. 26/1 de (1086 sayılı HUMK md. 74) belirtildiği üzere, isteğe bağlılık kuralı gereğince, işçi lehine faize hükmedilmez<sup>291</sup>.

Mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı belirlenirken, bir yıllık mevduata uygulanan oran esas alınır. Merkez Bankasından en yüksek faizi fiilen uygulayan bankanın devlet veya özel banka olması fark etmeksizin faiz oranları öğrenilir. Ancak mahkeme kararlarında bu oranların belirtilmesi şart değildir. Mahkeme kararlarında “mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanacağını” belirtilmesi yeterlidir<sup>292</sup>.

---

<sup>288</sup> Y.9.HD., 23.06.2009, E.2009/5001- K.2009/17850, (ŞAKAR, s. 572).

<sup>289</sup> “İşçinin ücret alacaklarına en yüksek banka mevduat faizi uygulanması istenebilir. Ücret kavramı; fazla çalışma ücreti, genel tatil ücreti ve hafta tatili ücreti gibi diğer ücretleri de kapsar”, Y.9.HD. 27.10.2004, E.2004/7054- K.2004/24266, (Dialog); MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 500.

<sup>290</sup> “Toplu iş sözleşmesinde açıkça ödeme günü belirlenen istekler yönünden hak kazanıldığı tarihten itibaren bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi yürütülmektedir”, Y.9.HD., 12.06.2006, E.2006/14487- K.2006/17152, benzer Y.9.HD., 30.12.1997, E.1997/19329- K.1997/23027, (Dialog).

<sup>291</sup> Y.9.HD., 25.09.1996, E.1996/6568- K.1996/17981, (GÜNAY, Faiz uygulaması, s. 111); benzer Y.9.HD., 22.09.2005, E.2005/308- K.2005/30969, (KAÇAK, Nafiz, Emsal İçtihatlarla Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu, 2.Bası, Ankara, 2006, s. 626).

<sup>292</sup> GÜNAY, Ödemede gecikme, s. 49.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### DAVA SÜRECİ

#### I. ÜCRETİN ÖDENMEMESİ

##### A. Genel Olarak

İşçiye emeğinin karşılığı olarak ödenen ve işçinin yaşamını devam ettirebilmesi için gerekli olan ücretin hukuki şekilleri, ödenme yeri, zamanı ve diğer hususlar önemli olmakla birlikte, asıl püf nokta söz konusu bu ücretin ödenip ödenmediği ve gerçek miktarının ne olduğu ile ilgilidir. Kural olarak işçiye hak ettiği ücret, kanundan ve sözleşmeden kaynaklanan kurallara uygun olarak ödenir. Ancak uygulamada işçiye hak ettiği ücretin eksik ödendiği veya hiç ödenmediği durumlarla karşılaşmak olasıdır. İş yaşamında problemlerin temelinde de ücretin ödenmesine yönelik sorunlar yatmaktadır.

İşçi iş sözleşmesinden doğan ücret alacağının ödenmemesi sorunuyla karşılaşması halinde ise, her şeyden önce işverene karşı 818 sayılı BK. md. 101-105 gereğince (6098 sayılı TBK. md. 117-122) alacak davası açabilir<sup>293</sup>. İşçi, açacağı bu eda davası ile işverenden ücret ödeme borcunun ifasını talep edecektir<sup>294</sup>.

İşçinin ödenmeyen ücretini alabilmek ve hak ettiği ücret miktarını belirlemek için bu durumu ispat etmesi gerekmektedir. İşçinin hakkını ispat etmesi için de sonuçta dava açması gereklidir. Dava konusu yapılan ücrete ilişkin hakkın doğumu veya sona ermesi, kendisine bağlanan vakıaların saptanması ile mümkündür başka deyişle mahkemeye bu konuda kanaat verilmesi “ispat” edilmesi gerekmektedir. Gerek iş sözleşmesi devam ederken gerekse iş sözleşmesi sona erdiğinde çıkacak uyuşmazlıklar ücretin gerçek miktarı ve ücretin ödenip ödenmediği konularına ilişkindir<sup>295</sup>.

---

<sup>293</sup> KESER, Hakan, “Ücret Alacağının Ödenmemesi Halinde Uygulanacak Hukuki Hükümler”, Mülkiyeler Birliği Dergisi, C.22, S.210-212, s. 70.

<sup>294</sup> CENTEL, Ücret, s. 369;DEMİR, Sorular, s. 205.

<sup>295</sup> CENTEL, Ücret, s. 384.

Biz de çalışmamızda ücreti ödenmeyen işçinin sahip olduğu haklardan dava hakkının bir sonucu veya gereği olan ispat konusunu işlediğimizden, ispat konusunu ayrıntılı olarak dördüncü bölümde ele aldık. Aşağıda ise ücreti ödenmeyen işçinin sahip olduğu dava hakkı dışında ki diğer haklarına (iş sözleşmesini fesih hakkı, iş görmekten kaçınma hakkı vs.) kısaca değindikten sonra, dava hakkının kullanımına (görevli mahkeme, davanın tarafları, yetkili mahkeme vs.) ilişkin kuralları inceledik.

## **B. Ücreti Ödenmeyen İşçinin Hakları**

### **1. Sözleşmeyi Fesih Hakkı**

#### **a) Ücretin Ödenmemesi Halinde Fesih**

İşçinin emeğinin karşılığı olan ücretin öneminden önceki başlıklar altında bahsetmiştik. Ücretin bu kadar önemli olması, ücreti ödeme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene karşı işçinin bazı haklara sahip olması doğaldır. Nitekim İş K. md. 24/II-e hükmü, “*İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse*” demek suretiyle işçinin fesih hakkına sahip olduğunu kurala bağlamıştır. İşçi, fesih hakkını kullanması ile birlikte işverenden tazminat isteme hakkına da sahiptir (İş K. md. 26).

İşçi temel ücretinin ödenmemesi yanında, ücret eklerinin ödenmemesi halinde de fesih hakkını kullanabilir<sup>296</sup>. Ancak işçi, ücret artışını yeterli bulmadığından veya zam talebi kabul edilmediğinden bahisle iş akdini feshedemez, aksi halde bu fesih haksız bir fesih olur<sup>297</sup>.

İşçi ücretinin hiç ödenmemesi veya eksik ödenmesi yanında geç ödenmesi halinde de haklı nedenle fesih hakkını kullanabilir<sup>298</sup>. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında, ücretlerin gelecek ayın ilk haftası ödenmesi kararlaştırılmış olmasına karşın şubat ayından itibaren ücretlerin kararlaştırılan süreden sonra ödenmesini ve bu durumun ağustos ayına kadar devam etmesini işçi lehine haklı fesih nedeni

---

<sup>296</sup> SÜZEK, Ücretin Ödenmemesi, s. 216; GÜNAY, Ödemede gecikme, s. 41; CENTEL, Ücret, s. 376.

<sup>297</sup> SÜZEK, Ücretin Ödenmemesi, s. 216.

<sup>298</sup> SÜZEK, Ücretin ödenmemesi, s. 216; GÜNAY, Ödemede gecikme, s. 41; CENTEL, Ücret, s. 375; KESER, s. 75.

saymış ve işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağını hüküm altına almıştır<sup>299</sup>. Ücretin geç ödenmesi halinde bu durumu dürüstlük ve iyi niyet kuralları çerçevesinde belirlemek gereklidir. Nitekim kısa süreli bir aksama veya bu durumun süreklilik kazanmamış olması durumunda işçinin haklı nedenle fesih hakkına da sahip olmadığı kabul edilmelidir<sup>300</sup>. Söz konusu bu kısa süreyi “makul sayılabilecek kısa bir süre” olarak kabul etmek doğru olacaktır<sup>301</sup>.

İşçi kanuna uygun avans isteğinin geri çevrilmesi halinde de haklı nedene dayalı fesih hakkını kullanabilir<sup>302</sup>. Nitekim 818 sayılı BK. md. 327<sup>303</sup>, “...işçinin zarureti dolayısıyla ihtiyacı bulunan ve tediyesi kendisi için zarar ve müzayakayı mucip olmayan avansları, yapılan iş nispetinde işçiye vermekle mükelleftir” şeklinde hüküm altına alınmıştır.

Sonuçta, işçi ücretinin ödenmesi, eksik ödenmesi veya geç ödenmesi hallerinde hizmet sözleşmesi haklı nedene dayalı olarak bildirimsiz feshedilebilecektir. Ancak günümüz çalışma koşulları düşünüldüğünde fesih hakkının işçiye ne kadar fayda sağlayacağı muhakkak şüphelidir. Zira işçinin yeni bir iş bulması ve karşılaşacağı güçlükler göz ardı edilemez<sup>304</sup>. Ancak bu olumsuz hususlar yanında hak ettiği ücrete belirlenen şartlar altında ulaşamayan işçiye sözleşmeyi fesih etme hakkı verilmesi, işçinin işverene bu noktada bağımlı bırakılmaması işçi lehine olumlu bir haktır.

## **b) İşverenin Ödeme Gücünü Kaybetmesi Halinde Fesih**

818 sayılı BK. 82. maddesindeki (6098 sayılı TBK. md. 98) genel kuralın uygulaması olarak 818 sayılı BK. 346. maddesi (6098 sayılı TBK. md. 436) işverenin ödeme gücünü kaybetmesi halinde işçiye hizmet sözleşmesini feshetme

---

<sup>299</sup> YHGK., 29.03.1989, E.1989/9-132, K.1989/210, (SÜZEK, Ücretin ödenmemesi, s. 216).

<sup>300</sup> SÜZEK, Ücretin ödenmemesi, s. 216; CENTEL, Ücret, s. 375; KESER, s. 75.

<sup>301</sup> GÜNAY, Ödemede gecikme, s. 41.

<sup>302</sup> SÜZEK, Ücretin ödenmemesi, s. 216; GÜNAY, Ödemede gecikme, s. 42.

<sup>303</sup> 6098 sayılı BK. da yer alan avansa ilişkin açıklamalar için 2. Bölüm, II., C., 3. kısımda yer alan “ücretin ödenme zamanına ilişkin istisnai haller” başlığına bkz.

<sup>304</sup> CENTEL, Ücret, s. 374; KESER, s. 76.

hakkı vermektedir. İşverenin yeterince parasının bulunmaması nedeniyle borçlarını ödeyememesi ödeme gücünü kaybettiğinin göstergesi olacaktır<sup>305</sup>.

İşverenin, işçinin ücretlerini ödeyememesinin yanında, hakkında aciz vesikası alınmış olması veya iflas etmesi de ödeme güçsüzlüğü içinde bulunduğunun kanıtı olacaktır<sup>306</sup>.

İşverenin ödeme gücünü kaybetmesi halinde işçi ücretlerinin de gerçekten tehlikeye düşmüş olması gereklidir<sup>307</sup>. Böyle bir durumda işverenin herhangi bir teminat göstermemiş olması da işçiye fesih hakkı sağlayacaktır<sup>308</sup>.

Sonuçta işverenin ödeme gücünü kaybetmesi, ücretin tehlikeye düşmesi ve işverenin teminat göstermemesine ilişkin şartlar gerçekleştiği takdirde işçi feshi ihbar sürelerine uymaksızın iş sözleşmesini fesih edebilecektir.

## 2. İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı

Ücreti ödenmeyen işçi, iş sözleşmesi fesih hakkına sahip olduğu gibi iş görmekten de kaçınabilir. Ücreti ödenmeyen işçinin iş görmekten kaçınma hakkı tabii bir haktır<sup>309</sup>. Bu hak 95 sayılı ILO sözleşmesi ile Anayasanın 55. maddesine dayanmakla birlikte, Anayasanın 18. maddesi, “Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır” hükmünün de doğal bir sonucudur<sup>310</sup>.

Ücreti, ödenme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir (İş K. md. 34). İşçi bu hakkını ücretin ödenme süresinin üzerinden yirmi gün geçmekle kullanmasına karşın ücreti ödenene kadar iş görmekten kaçınabilir. Ücret ödendiği takdirde işçinin

---

<sup>305</sup> CENTEL, Ücret, s. 377.

<sup>306</sup> CENTEL, Ücret, s. 377; KESER, s. 76.

<sup>307</sup> CENTEL, Ücret, s. 377; KESER, s. 76.

<sup>308</sup> CENTEL, Ücret, s. 378; KESER, s. 76.

<sup>309</sup> AYDINLI, İbrahim, “İşverenin İşyerinde ‘Çalışan’ İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Çimento İşveren Dergisi, C.19, S.4, 2005, s. 16, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale21.pdf>, (10.01.2012).

<sup>310</sup> GÜNAY, Ödemede gecikme, s. 42; GÜZEL, İş görmekten kaçınma, s. 135.



kaçınma hakkı da son bulur<sup>311</sup>. Bu yirmi günlük sürenin hesabında da iş günleri değil, takvim günü esas alınır<sup>312</sup>.

İşçilerin kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. İşçi, eksik ödenen veya ödenmeyen ücretler için faiz talep etme hakkına da sahiptir (İş K. md. 34). Ancak ücreti geciktiği için çalışmayan işçi bu çalışmadığı süreye ilişkin olarak ise ücrete hak kazanamaz<sup>313</sup>.

### 3. Hapis Hakkı

4721 sayılı MK.<sup>314</sup> md. 950, “Alacaklı, borçluya ait olup onun rızasıyla zilyedi bulunduğu taşınırı veya kıymetli evrakı, borcun muaccel olması ve niteliği itibarıyla bu eşyanın alacak ile bağlantısı bulunması halinde, borç ödeninceye kadar hapsedebilir” hükmü hapis hakkına ilişkin genel kuralı ortaya koymaktadır. İşçi bu genel kuraldan hareketle ödenmeyen ücret alacağına ilişkin kısımdan dolayı hapis hakkını kullanabilir<sup>315</sup>.

İşçi hapis hakkını işverenle arasındaki hukuki ilişki neticesinde kendisine bırakılan eşyalar (818 sayılı BK. md. 331; 6098 sayılı TBK. md. 413) üzerinde kullanabilir. İşçi bu hapis hakkını muaccel olan ücret alacaklarına karşılık kullanır<sup>316</sup>.

İşçi muaccel ücret alacakları yanında muaccel olmayan ücret alacakları içinde hapis hakkına sahiptir. Ancak işverenin bu durumda ödeme güçsüzlüğü çekmesi diğer bir ifadeyle aciz durumuna düşmüş olması gereklidir<sup>317</sup>.

---

<sup>311</sup> GÜNAY, Ödemede gecikme, s. 42; GÜZEL, İş görmekten kaçınma, s. 134.

<sup>312</sup> GÜNAY, Ödemede gecikme, s. 45.

<sup>313</sup> Y.9.HD., 10.02.2005, E.2005/13259- K.2005/3782, (AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1580).

<sup>314</sup> RG.08.12.2001-24607.

<sup>315</sup> CENTEL, Ücret, s. 379; “Hapis hakkı, kanuni şartların gerçekleşmesi halinde, alacaklıya zilyetliğinde bulunan ve geri verilmesi gerekli olan borçluya ait taşınır mallar ve kıymetli evrakı geri vermeyerek alacağının teminatı olarak alıkoyma ve paraya çevirme yetkisi veren bir aynı haktır”, OĞUZMAN, M.Kemal/SELİÇİ, Özer, Eşya Hukuku, 9.Bası, İstanbul, 2002, s. 769.

<sup>316</sup> CENTEL, Ücret, s. 379; KESER, s. 77.

<sup>317</sup> CENTEL, Ücret, s. 379, 380.

## II. GÖREVLİ MAHKEME

İşçi ve işveren arasında iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinin görev alanına girmektedir. İş Kanununda tanımı yapılan işçi ile işveren ve işveren vekili arasında iş sözleşmesinden doğan hukuki uyuşmazlıkları çözmek amacıyla, diğer bir ifadeyle iş davalarına bakmak amacıyla kurulmuş mahkemeler iş mahkemeleridir<sup>318</sup>.

İşçinin ücret miktarını tespit veya ücretin ödenip ödenmediğinin ispatı için açacağı davalarda işçi ve işveren arasında iş sözleşmesinden doğan hukuki bir uyuşmazlık bulunduğundan, uyuşmazlığın çözüm yeri olan görevli mahkeme İş Mahkemeleridir.

Hangi davalara İş Mahkemesi tarafından bakılacağı 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1. maddesinde, “İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle (o kanunun değiştirilen ikinci maddesinin Ç, D ve E fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanlar hariç) işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli..., iş mahkemeleri kurulur...” şeklinde düzenlenmiştir. Buna göre, bir davanın iş davası olarak nitelendirilmesi için, tarafların İş Kanunu’na tabii işçi ve işveren olması<sup>319</sup> ve aralarındaki uyuşmazlığın iş sözleşmesinden<sup>320</sup> veya İş Kanunu’na dayanan bir haktan doğmuş olması gerekmektedir<sup>321</sup>. İş davaları için ayrı İş Mahkemesi kurulmasının amacı, işçilerin hak kaybına uğramasını önlemek ve uyuşmazlıkları İş

---

<sup>318</sup> GÜNAY, İş uygulaması, s. 75; KURU, Baki, “İş Mahkemeleri (İş Uyuşmazlıklarının Çözümlemesi)”, Makaleler, Ankara, 2006, s. 430; KURU, Baki/ARSLAN, Ramazan/YILMAZ, Ejder, Medeni Usul Hukuku, 22.Bası, Ankara, 2011, s. 778; PEKCANITEZ, Hakan/ATALAY, Oğuz/ÖZEKES, Muhammet, Medeni Usul Hukuku, 10.Bası, Ankara, 2011, s. 88.

BİRBEN, Erhan/ÖKTEM, Sezgi, “İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hakim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi”, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, C.2, İstanbul, 2001, s. 1076.

<sup>319</sup> “Davacı İş Kanununa göre işçi sayılan kimse olmadığı gibi, husumet tevcih ettiği daire de işveren veya işveren vekili değildir. Bu nedenle davanın görev yönünden reddi gerekir”, Y.9.HD., 10.10.1985, E.1985/5613- K.1985/9515, (Dialog).

<sup>320</sup> “Hizmet sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklara ilişkin davaların (nedensiz zenginleşmeden kaynaklanmış olsa bile) İş Mahkemelerinde görülmesi gerekir”, YHGK., 23.11.2005, E.20005/3-595-K.2005/639, (Dialog).

<sup>321</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 778; KURU, İş mahkemeleri, s. 441.

Hukuku alanında uzmanlığı olan mahkemeler tarafından basit ve hızlı şekilde sonuçlandırmaktır<sup>322</sup>.

İş Mahkemeleri de sulh ve asliye hukuk mahkemeleri gibi tek hakimlidir. Ancak ülkemizin her yerinde ayrı bir iş mahkemesi yoktur. İş davasının az olduğu yerlerde ayrı bir iş mahkemesi kurulmaz<sup>323</sup>. Bu gibi yerlerde Hakimler Savcılar Yüksek Kurulu, iş davalarına bakmak üzere bir asliye hukuk mahkemesini görevlendirir. Ancak asliye hukuk mahkemesi görevlendirilse dahi bakılacak davalarda İş Kanunu ve İş Mahkemeleri Kanununda ki esas ve usullere göre hareket edilir (İş Mah. K. md. 1).

Yürürlükten kaldırılan 1086 sayılı HUMK md. 8 gereğince dava açacak işçi dava açacağı miktarı göz önünde bulundurmadan davasını iş mahkemesi sıfatıyla asliye hukuk mahkemesinde açmaktaydı. 6100 sayılı HMK. da ise dava konusunun değer ve miktarına bakılmaksızın malvarlığı hakları ile şahıs varlığına ilişkin davalarda kural olarak asliye hukuk mahkemeleri görevli kabul edilmiştir (6100 sayılı HMK. md. 2). Bunun yanında ölüm veya vücut bütünlüğünün yitirilmesinden doğan zararların tazmini davalarında görevli mahkemenin asliye hukuk mahkemesi olacağı kabul edilmiştir. Ancak 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanun hükümlerinin saklı olacağı açıkça kabul edilmiştir (6100 sayılı HMK. md. 3). İş mahkemelerinin bulunmadığı il veya ilçelerde açılacak olan iş davaları da 6100 sayılı HMK. gereğince asliye hukuk mahkemelerinde açılır ve bu davalarda da İş Kanunu ve İş Mahkemeleri Kanununda ki esas ve usullere göre hareket edilir.

Görev kamu düzenine ilişkin olduğundan mahkemece kendiliğinden (resen) gözetilir<sup>324</sup>. Davalı taraf cevap süresinde görevsizlik itirazında bulunmasa da görev

---

<sup>322</sup> KURU, İş mahkemeleri, s. 441; BOZKURT, Argun, İş Yargılaması Usul Hukuku, 3.Bası, Ankara, 2011, s. 28; BİRBEN/ÖKTEM, s. 1078.

<sup>323</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 777; KURU, İş mahkemeleri, s. 433; BOZKURT, H. Argun, "İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.8, 2/2007, s. 55; BOZKURT, Usul, s. 27.

<sup>324</sup> Y.9.HD., 04.04.1994, E.1994/5759- K.1994/10509, (Dialog).

hususı mahkemece kendiliğinden göz önünde bulundurularak görevsizlik kararı verilir<sup>325</sup>.

### III. DAVANIN TARAFLARI

#### A. Genel Olarak

Dava, bir başkası tarafından hakkı ihlal edilen veya tehlikeye sokulan ya da kendisinden haksız bir talepte bulunan kimsenin, mahkemeden hukuki koruma istemesidir. Mahkemeden hukuki koruma isteyen kişiye davacı denir. Dava, davacının hakkını ihlal eden, tehlikeye sokan veya davacıdan haksız talepte bulunan kimseye karşı açılır ki bu kimseye de davalı denir<sup>326</sup>. Bir kimsenin bu hakkını, elde etmek amacıyla, mahkemeler aracılığıyla ileri sürmesine ise dava hakkı denir<sup>327</sup>.

Dava hakkı siyasi bir haktır<sup>328</sup>. Hiç kimse nedeni ne olursa olsun dava hakkından mahrum edilemez. Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir (Any. md. 36/1). Anayasa ile güvence altına alınan iddia ve savunma hakkı elbette sınırsız değildir<sup>329</sup>.

Dava hakkı Anayasa tarafından güvence altına alınmakla birlikte, diğer bir sınırı da dürüst davranma ilkesidir. MK. md. 2, “Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz” hükmü göz önüne alındığında davanın taraflarının dürüstlük kuralları gereğince dava haklarını kullanmalarının gerektiği açıktır.

---

<sup>325</sup> GÜNAY, İş uygulaması, s. 76.

<sup>326</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 215; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 285.

<sup>327</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 215.

<sup>328</sup> CANPOLAT, İsmail, İş Davası Tatbikatı, Zonguldak, 1967, s. 16.

<sup>329</sup> “Nitekim Yargıtay verdiği bir kararında, iddia ve savunma hakkının Anayasanın güvencesi altında olduğunu ancak herkesin bu haklardan kuşkusuz yasal sınırlar içerisinde yararlanabileceğini belirterek, davacının suçlaması işveren vekili ve diğer bir kısım işçilerin şeref ve haysiyetini kırıcı nitelikte olduğunu ve gerçekleşmediğini, insanların bu tinsel değerleri ile yasaların koruması altında olduğunu belirterek, davayı İş Kanunu hükümleri karşısında reddetmiştir”, Y.9.HD., 28.05.1984, E.1984/4865- K.1984/5907 (Dialog).

Bir davada davacı ve davalı olmak üzere iki taraf vardır. Davalı ve davacı taraflar sayıca fazla olabilir ancak bu durum iki taraf sistemine aykırı değildir. Her davada bir davacı ve bir davalı olmak üzere mutlaka ve sadece iki tarafın bulunması şart olduğu gibi bu şahısların farklı kişiler olması da gereklidir<sup>330</sup>. İş davalarının tarafları ise kural olarak işçi, işveren veya işveren vekilidir<sup>331</sup>. Kimin işçi ve işveren olarak İş Kanunu kapsamında olduğu, maddi hukuka ilişkin bir sorundur. Husumet çerçevesinde “sıfat”a ilişkin bu sorun iş davalarında büyük önem arz etmektedir. Mahkemece sıfat yokluğu resen göz önüne alınır ve dava husumet yönünden reddedilir<sup>332</sup>. Gerçek ücretini veya ödenmeyen ücretini talep eden işçinin açacağı bir davada da, davanın iş davası olarak nitelendirilmesi ve iş mahkemesinin görevli olması için işveren aleyhine işçi tarafından açılmış olması gerekmektedir<sup>333</sup>.

## B. İşçi

İş K. md. 2’de işçi bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmıştır. İşçi, iş sözleşmesinin iş görmeyi üstlenen tarafıdır<sup>334</sup>. İş Kanununda iş sözleşmesine ilişkin bir tanım yapılmış değildir. Ancak 818 sayılı Borçlar Kanununun 313. maddesinde iş sözleşmesi, işçinin, belirli veya belirsiz bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibinin de ona bir ücret vermeği taahhüt ettiği sözleşmeler olarak tanımlanmıştır. Taraflar arasında sürekli bir borç doğuran iş sözleşmesine bağlı çalışma ile işçi ve işveren ilişkisi doğacaktır<sup>335</sup>. Bu iş sözleşmesini karakterize eden unsurlar ise, “ücret”, “bağımlılık” ve “zaman” olarak sıralanmaktadır<sup>336</sup>. 6098 sayılı TBK. md. 393/1’de hizmet sözleşmesinin tanımı yapılmış, 393/2’de ise işçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği

---

<sup>330</sup> ALAGONYA, H. Yavuz/YILDIRIM, M. Kamil/YILDIRIM, Nevhis Deren, Medeni Usul Hukuku Esasları, İstanbul, 2006, s. 124; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 199.

<sup>331</sup> “İş mahkemesinin görevli olabilmesi için, uyuşmazlığın taraflarının işçi ve işveren veya işveren vekili olması, uyuşmazlığın iş sözleşmesinden veya İş Kanunundan kaynaklanması şarttır. Mahkemelerin görevleri kamu düzeni ile ilgili olup, kıyas veya yorum yolu ile genişletilemez veya değiştirilemez” Y.21.HD., 28.03.2006, E.2006/3653- K.2006/3082 (Dialog).

<sup>332</sup> GÜNAY, İş uygulaması, s. 79.

<sup>333</sup> GÜNAY, İş uygulaması, s. 95.

<sup>334</sup> AKYİĞİT, Ercan, İş Kanunu Şerhi, C.1, 3.Bası, Ankara, 2008, s. 65; ÇENBERCİ, s. 66.

<sup>335</sup> GÜNAY, İş yasaları, s. 228.

<sup>336</sup> KILIÇOĞLU, Mustafa/ŞENOCAK, Kemal, İş Kanunu Şerhi, C.1, 2.Bası, 2008, s. 45; GÜNAY, İş uygulaması, s. 80.

sözleşmelerin de hizmet sözleşmesi olacağı belirtilmiştir. Madde gerekçesinde de, işverenin yanında saatlik, yarım veya tam günlük bir hizmetin düzenli olarak yerine getirilmesinin de hizmet sözleşmesi olarak kabul edileceği belirtilmiştir<sup>337</sup>.

İşçilik sıfatının ortaya konulması iş mahkemesinin görevinin belirlenmesi açısından önemlidir. İşçi, emeğini işveren veya işverenin müşterilerine sunan, onlara bağımlı olarak ücret karşılığında çalışan kimse olarak tanımlanabilir<sup>338</sup>. İşçi, işverene bağlı olarak çalışan ve sadece gerçek bir kişi olabilir. Tüzel kişilerin veya örneğin bir makinenin işçi olması düşünülemez<sup>339</sup>.

İşçi olarak kabul edilecek kişinin işverene ait işyerine gelip çalışması da şart değildir<sup>340</sup>. Örneğin bir gazeteci çalışmasını kısmen her yerde yapabilir<sup>341</sup>. İşçi olarak kabul edilecek kişinin yaptığı işin türü (sırf düşünsel veya bedensel çalışma) veya işi meslek edinmiş olmasının bir önemi de yoktur<sup>342</sup>. Ancak işçinin ücret alması zorunluluğu unutulmamalıdır<sup>343</sup>. Bağımlılık noktasında ise işçinin tek işverene değil birden çok işverene yönelik çalışması da mümkündür<sup>344</sup>.

Taraflar arasındaki ilişki iş sözleşmesine dayanıyorsa, iş sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklara ilişkin davaların İş Mahkemelerinde görülmesi 4857 İş K. ve 5521 İş Mah. K.'nın 1. maddesi hükümleri gereğidir<sup>345</sup>. Ancak taraflar arasındaki uyuşmazlık iş sözleşmesinden değil de statü hukukundan kaynaklanabilir. Böyle bir durumda İş Mahkemeleri görevli olmayacaktır. Örneğin, 233<sup>346</sup>-308<sup>347</sup> sayılı KHK tabii sözleşmeli personel yanında, 657 sayılı DMK<sup>348</sup> 4. maddesi uyarınca sözleşmeli

---

<sup>337</sup> DİNÇ, s. 344.

<sup>338</sup> GÜNAY, İş uygulaması, s. 79.

<sup>339</sup> AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 63; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, Şerh C.1, s. 49; GÜNAY, İş yasaları, s. 229; ÇENBERCİ, s. 66, dp.8; REİSOĞLU, s. 101.

<sup>340</sup> AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 64.

<sup>341</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, Şerh C.1, s. 47.

<sup>342</sup> AKYİĞİT, Şerh C.1 s. 70; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, Şerh C.1, s. 48; ÇENBERCİ, s. 69; ESENER, s. 50.

<sup>343</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, Şerh C.1, s. 49; ÇENBERCİ, s. 116; ESENER, s. 49.

<sup>344</sup> ÇENBERCİ, s. 119; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, Şerh C.1, s. 48; Y.9.HD., 22.06.1998, E.1998/8803-K.1998/10577, (AKYİĞİT, Şerh C.1, s. 66).

<sup>345</sup> "Taraflar arasındaki ilişki hizmet sözleşmesine dayandığına göre davaya iş mahkemesinde bakılması gerekir", Y.13.HD., 21.02.2005, E.2004/13788, K.2005/2592 (Dialog).

<sup>346</sup> RG.18.06.1984-18435.

<sup>347</sup> RG.18.01.1988-19698.

<sup>348</sup> RG.23.07.1965-12056.

personel de işçi sayılmaz. Kamu kuruluşları ile sözleşmeli personel arsında iş sözleşmesi ilişkisinden bahsedilemez<sup>349</sup> dolayısıyla ortada işçi ve işverenin varlığından bahsedilemeyeceğinden iş mahkemeleri de görevli olmayacaktır.

İşçi sayılmayan çalışanlarla ilgili çıkacak uyuşmazlıkların doğal olarak İş Mahkemelerinde görülmeyeceği açıktır. Örneğin memurlar işçi sayılamayacağı gibi, cezaevindeki veya tutukevlerinde oluşturulan tesis ve ünitelerde çalışan mahkum ve tutuklular belli ölçüde sigortalı sayılsa da işçi sıfatı kazanamazlar<sup>350</sup>.

Çıraklar yaşı on sekizden büyük veya küçük olsun fark etmeksizin<sup>351</sup> 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununun<sup>352</sup> 13. maddesinin son fıkrası uyarınca işçi olarak kabul edilemeyeceğinden, İş Kanunu hükümleri çıraklara uygulanamaz<sup>353</sup>.

### C. İşveren

İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişilere yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir (İş K. md. 2). Tanımda da görüldüğü üzere bir kimsenin işveren sayılmasının başlıca unsuru işçi çalıştırmasıdır<sup>354</sup>.

İş sözleşmesi çerçevesinde, işçi iş gören kimse, işveren ise işi gördüren kimsedir. İşçi ve işveren arasında sıkı bir bağ vardır. İşçinin olduğu yerde işveren, işverenin olduğu yerde mutlaka işçi vardır<sup>355</sup>. Ancak her işçi çalıştıran değil, sadece iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıranları işveren olarak kabul etmek gereklidir<sup>356</sup>. Bunun yanında işveren, yönelttiği talimatlarla işçinin çalışmasını yönlendiren ve belli ölçüde yönetim yetkisini uygulayan kimsedir<sup>357</sup>. Ayrıca bir kimseye işveren

---

<sup>349</sup> GÜNAY, İş uygulaması, s. 84; AKYİĞİT, Şerh C.1, s. 67; ESENER, s. 48.

<sup>350</sup> AKYİĞİT, Şerh C.1, s. 67; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, Şerh C.1, s. 45.

<sup>351</sup> GÜNAY, İş uygulaması, s. 92.

<sup>352</sup> RG.19.06.1986-19139.

<sup>353</sup> ÇENBERCİ, s. 75; AKYİĞİT, Şerh C.1, s. 68; REİSOĞLU, s. 101; “On sekiz yaşını bitirmemiş çıraklar hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Bu nedenle çıraklık sözleşmesi ile çalışan kişi iş kanununa dayanarak ihbar ve kıdem tazminatı isteyemez”, Y.9.HD., 04.12.1989, E.1989/7319-K.1989/10600 (Dialog).

<sup>354</sup> GÜNAY, İş uygulaması, s. 92; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, Şerh C.1, s. 51.

<sup>355</sup> ÇENBERCİ, s. 120.

<sup>356</sup> GÜNAY, İş uygulaması, s. 93.

<sup>357</sup> AKYİĞİT, Şerh C.1, s. 72; GÜNAY, İş yasaları, s. 260; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 37; ESENER, s. 69; Ancak işverenin yönetim yetkisinin sınırsız olmadığı unutulmamalıdır, bu hususta

denilebilmesi için işçiye karşı her türlü riziko ve sorumlulukları da üzerine almış olması gereklidir<sup>358</sup>.

İşveren gerçek kişi olabileceği gibi tüzel kişi de olabilir. İşveren, özel hukuk tüzel kişisi olabileceği gibi kamu hukuku tüzel kişisi de olabilir<sup>359</sup>. İşverenden bahsetmek için işverenin mutlaka ticari bir işletme işletmesi şart değildir. Serbest meslek sahipleri de işveren olabilir<sup>360</sup>.

İşveren kavramının ortaya çıkmasında yapılan işin türü ve niteliği de önemli değildir. Yapılan iş, üretim faaliyeti olabileceği gibi fikri bir ihtiyacın karşılanması şeklinde de olabilir<sup>361</sup>.

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda işvereni “kendine ait bir iş yerinde bir iş akdi ile bir kimseyi bedenlen veya hem bedenlen hem fikren çalıştıran hakiki veya hükmi şahıs” olarak tanımlamak mümkündür<sup>362</sup>.

İşveren sıfatının belirlenmesi, ücreti ödenmeyen işçinin açacağı davanın karşı tarafının da belirlenmesi demektir. Gerçek ücretini veya ödenmeyen ücretini talep eden davacı işçidir ve bu davanın karşı tarafı davalısı ise işverendir. İşverenin doğru belirlenmesi ve davanın iş davası olup olmadığının dolayısıyla görevli mahkemenin tespiti, işçinin hakkına ulaşması, zaman kaybı yaşamaması ve ekonomiklik açısından oldukça önemlidir.

#### **D. İşveren Vekili**

İşveren işlerini yürütmekle birlikte, zorlandığı durumlarda yardımcıya da ihtiyaç duymaktadır. Hatta resmi kuruluşlarla, iş yükü ağır olan işyerlerinde bu bir

---

ayrıntılı bilgi için bkz. SÜZEK, Sarper, “İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları”, Prof. Dr. Metin KUTAL’a Armağan, Ankara, 1998.

<sup>358</sup> AKYİĞİT, Şerh C.1, s. 73; ESENER, s. 70.

<sup>359</sup> ÇENBERCİ, s. 121; GÜNAY, İş uygulaması, s. 94; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, Şerh C.1, s. 51; AKYİĞİT, Şerh C.1, s. 71; ESENER, s. 71.

<sup>360</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, Şerh C.1, s. 51.

<sup>361</sup> GÜNAY, İş uygulaması, s. 94.

<sup>362</sup> CANPOLAT, s. 27.



zorunlulukta teşkil eder. Böyle durumlarda işveren kendisine bir vekil tayin etmektedir. Bu ve benzer nedenlerle işveren vekilliği doğmuştur<sup>363</sup>.

İşveren vekili, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselerdir (İş K. md. 2/4). Bu tanımda da görüldüğü üzere üç unsur göze çarpmaktadır. İşveren vekilinin hareket alanı işyeri ile sınırlıdır. Bu hareket işveren adına yapılmalı, işin ve işyerinin yönetiminde görev alma niteliği taşınmalıdır<sup>364</sup>. İşveren vekili de tıpkı işveren gibi işyerini yönetmelidir<sup>365</sup>. İşveren vekili sayılabilmek için işin ve işyerinin yönetiminde yer almak ayrıca bir zorunluluktur<sup>366</sup>.

İşveren gibi yetkilerle donatılan işveren vekilinin, sorumluluğunun bulunduğunu da kabul etmek gereklidir. İş Kanunu md. 2/5, “*Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır*” hükmü de bu durumu açıklar niteliktedir. Ayrıca İş Kanunda cezaya ilişkin hükümlerde de işveren vekilinin sorumlu olduğu belirtilmiştir<sup>367</sup>. Ancak işveren, işveren vekilinin yaptığı işlemlerden dolayı işveren vekilinin sorumlu olduğunu ve kendi sorumluluğunun bulunmadığını ileri süremez<sup>368</sup>. İşveren vekili, işvereni temsil etmektedir dolayısıyla işveren adına yaptığı işlemlerin hukuki sonuçlarından işveren de sorumludur<sup>369</sup>. İş K. md. 2/4, “*İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur*” hükmü de gayet açıktır.

İşveren vekili işverene bir vekalet akdi ile bağlı olabilir, bu durumda işveren vekili sadece işveren vekilidir. Ancak işveren vekilinin, işverene karşı iş sözleşmesi ile bağlı olduğu durumlarda işveren vekili işçiler karşısında işveren, işveren

---

<sup>363</sup> ÇENBERCİ, s. 125,126; AKYİĞİT, Şerh C.1, s. 77; ESENER, s. 75.

<sup>364</sup> ÇENBERCİ, s. 126.

<sup>365</sup> ÇENBERCİ, s. 127.

<sup>366</sup> ESENER, s. 77.

<sup>367</sup> ÇENBERCİ, s. 127; AKYİĞİT, Şerh C.1, s. 86; Örneğin; İş K. md. 98, “*...işyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işveren veya vekillerine ayrı ayrı on bin Yeni Türk Lirası idari para cezası verilir*” hükmü ile İş K. md.100 “*Bu Kanununun 29 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkararak işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı her işçi için ikiyüz milyon lira para cezası verilir*”, hükmün de görüldüğü üzere işveren vekilinin de sorumlu olduğu kabul edilmiştir.

<sup>368</sup> ÇENBERCİ, s. 128.

<sup>369</sup> AKYİĞİT, Şerh C.1, s. 84.

karşısında ise işçi statüsündedir<sup>370</sup>. İşveren vekilliği ve işçi sıfatlarının aynı kişide birleştiği böyle durumlarda, işveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz (İş K. md. 2/5). Ancak dava sırasında işveren vekilliğinin vekalet akdine dayandığı yönünde iddialar varsa bunun mahkemece araştırılması ve sonucuna göre hareket edilmesi gerekmektedir<sup>371</sup>.

İşveren vekili ile işçi arasında hizmet ilişkisi bulunmadığından, iş mahkemesinde işçinin işveren vekili aleyhine hukuk davası açtığına pek rastlanılmaz<sup>372</sup>. Ancak kanaatimizce davalı olarak işveren yanında işveren vekilinin de gösterilmesinde bir sakınca yoktur. İşveren ve işveren vekilinin müteselsil sorumlu oldukları kabul edilmeli ve işçi, hak ettiği gerçek ücret miktarının tespiti ile ödenmeyen ücret alacağına ilişkin açacağı bir davada davalı olarak işveren yanında işveren vekilini de göstermelidir.

## E. Alt İşveren

Günümüz iş koşulları düşünüldüğünde işveren işi kendi işçileri aracılığı ile yapmak yerine işinin bir bölümünü başka işverenler aracılığıyla da yaptırabilir<sup>373</sup>. Hatta bazen ekonomik ve teknik nedenlerden ötürü uzmanlaşmanın zorunlu olduğu durumlarda işin başka işveren aracılığıyla gördürülmesi en doğru seçim olmaktadır<sup>374</sup>.

Alt işveren ilişkisi asıl işveren ile alt işveren arasında kurulan hukuki bir ilişkidir<sup>375</sup>. Uygulamada taşeron, aracı, müteahhit gibi isimlerle anılmaktadır<sup>376</sup>. Ancak kanun koyucu terminolojide birliği sağlamak için “alt işveren” deyimini esas almıştır<sup>377</sup>.

---

<sup>370</sup> ESENER, s. 77.

<sup>371</sup> ÇENBERCİ, s. 130.

<sup>372</sup> GÜNAY, İş uygulaması, s. 96.

<sup>373</sup> AKYİĞİT, Şerh C.1, s. 87.

<sup>374</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 40, 41; CANBOLAT, Talat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul, 1992, s. 12.

<sup>375</sup> AKYİĞİT, Şerh C.1, s. 89.

<sup>376</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 38; ESENER, s. 78; GÜZEL, Ali, “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2004/1, s. 39, <http://www.calismatoplum.org/sayi1/makale2.pdf>, (22.02.2012).

<sup>377</sup> GÜZEL, Asıl ve alt işveren, s. 39.

İş K. md. 2’de yer alan düzenlemede de karşımıza asıl işveren, alt işveren ve alt işveren işçileri çıkmaktadır. Bu nedenle öncelikle bu kavramları kısaca açıkladıktan sonra konumuza devam edeceğiz.

İş K. md. 2/6 göre alt işveren, “*Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işverendir*”. Alt işveren işi kendisi yapmaz, kendi işçileri ile iş yapmayı üstlenen bağımsız bir işverendir<sup>378</sup>. Kendi adına işçi çalıştırdığından işveren sıfatına sahiptir<sup>379</sup>. İşveren sıfatına sahip olan alt işveren, çalıştırdığı işçilerle kendi adına iş sözleşmesi yapar, gerekli talimatları verir, işçi ücretlerini öder ve SGK primlerini yatırır<sup>380</sup>. Ancak asıl işverende bu borçlardan sorumlu olduğundan, alt işverenin bu yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini denetlemesi asıl işverenin yararına olacaktır<sup>381</sup>. Alt işveren gerçek kişi, tüzel kişi veya kişiliği olmayan bir kamu kuruluşu da olabilir<sup>382</sup>.

Alt işveren işçileri ise alt işverenin asıl işverenden aldığı işte çalışan işçilerdir. Bu işçiler gerçek kişilerdir ve sadece alt işverenle iş ilişkisinde bulunurlar<sup>383</sup>. Alt işveren işçisinin gerçek ve hukuki manada tek işvereni ona iş sözleşmesiyle bağlı bulunduğu alt işverendir. Asıl işverenle alt işveren işçisi arasında kesinlikle bir iş sözleşmesi yoktur<sup>384</sup>. Asıl işverenle alt işveren arasındaki hukuki ilişki bir eser sözleşmesi olabileceği gibi kira, taşıma sözleşmesi gibi sözleşmelerde olabilir<sup>385</sup>.

Asıl işveren ve alt işveren arasındaki ilişkide bazı koşullar ve sınırlamalar mevcuttur. Nitekim İş K. md. 2/7, “*Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından*

---

<sup>378</sup> AKYİĞİT, Şerh C.1, s. 90; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 38 vd.

<sup>379</sup> CANBOLAT, Alt İşveren, s. 13.

<sup>380</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 38; ESENER, s. 78.

<sup>381</sup> ÜNSAL, Engin, “4857 Sayılı Yasa’ya Göre Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.2, S.6, 2005, s. 542.

<sup>382</sup> AKYİĞİT, Şerh C.1, s. 90.

<sup>383</sup> AKYİĞİT, Şerh C.1, s. 90.

<sup>384</sup> AKYİĞİT, Şerh C.1, s. 109.

<sup>385</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 38; ÜNSAL, s. 539; AKYİĞİT, Şerh C.1, s. 109; GÜZEL, Asıl ve alt işveren, s. 38.

*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” hükmünü haizdir. Ancak konuyu fazla dağıtmamak için alt işveren ile asıl işveren arasında ki ilişkinin koşul ve sınırlamalarına ilişkin ayrıntılara değinmedik.*

Alt işveren işçilerinin haklarına ulaşmalarını kolaylaştırmak ve garanti altına almak için kanun koyucu alt işverenle birlikte asıl işvereni de sorumlu tutmuştur. İş K. md. 2/6, *“Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur”* hükmü ile asıl işvereni de sorumlu tutmuştur. Madde de ki “birlikte sorumluluk” 818 sayılı BK. md. 50, 51 (6098 sayılı TBK. md. 61, 62) anlamında müteselsil sorumluluk olduğu hususunda uygulama ve öğretide de bu yönde görüş birliği mevcuttur<sup>386</sup>.

Asıl işveren ile alt işveren, alt işveren işçisine karşı müteselsil sorumludurlar<sup>387</sup>. Bu nedenle alt işveren işçisi açacağı bir davada asıl işveren ve alt işvereni birlikte dava edebileceği gibi yalnız birini de dava edebilir<sup>388</sup>. Kanun koyucu alt işveren işçisinin hak kaybına uğramasını önlemek için küçük sermaye sahibi alt

---

<sup>386</sup> GÜZEL, Asıl ve alt işveren, s. 55; ÜNSAL, s. 541; CANBOLAT, Talat, “Karar İncelemesi, Alt İşveren- Münhasıran İşçi Çalıştırma Asıl İşverenin Sorumluluğu”, İş Hukuku Dergisi, C.3, 1993, s. 92; “Asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı, İş Kanunu, iş veya toplu iş sözleşmesi hükümleri uyarınca alt işverenle birlikte sorumludur. Birlikte sorumluluğu, müteselsil sorumluluk olarak anlamak gerekir”, Y.9.HD., 05.10.2009, E.2008/43245- K.2009/22668 (Dialog).

<sup>387</sup> “... ücret ve haklar ile iş güvencesi tazminatının ödenmesinden gerek alt işveren, gerek asıl işveren müştereken ve müteselsilen sorumlu olacaklardır”, Y.9.HD., 13.04.2009, E.2009/12536- K.2009/10324, (Dialog).

<sup>388</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 43.

işverenle<sup>389</sup> birlikte ekonomik açıdan daha güçlü konumda olan asıl işvereni de sorumlu tutmuştur<sup>390</sup>.

Asıl işveren ve alt işveren arasındaki ilişki veya anlaşmalar ise alt işveren işçisini bağlamaz. Taraflar aralarında yaptıkları anlaşma ile alt işveren işçisine karşı sorumluluklarını azaltacak bir hükmün geçerliliği yoktur<sup>391</sup>. Örneğin taraflar arasındaki anlaşmada “her türlü sorumluluğun alt işverene ait olacağı” yönünde ki şart İş K. md. 2/6 hükmüne aykırıdır<sup>392</sup>. Ancak nispi emredici niteliğinden dolayı işçi lehine, tarafların sorumluluklarını artıracak şekildeki düzenlemeler geçerlidir<sup>393</sup>.

Asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı sorumluluğu işçilik haklarından doğan sınırlı bir sorumludur. Bu sorumluluğun doğması için asıl işverenden alınan işin yapılmasıyla ilgili bir iş olmalı, İş K. ve iş sözleşmesinden doğması gereklidir<sup>394</sup>. İşçilik haklarının başında işçi ücretleri gelmektedir. Bu nedenle alt işveren işçisi ücretine ilişkin açacağı bir davada davalı olarak asıl işveren ve alt işverenden birini veya her ikisini davalı olarak gösterebilir<sup>395</sup>. Ancak işçinin ileride hak kaybına uğramaması ve zaman kaybetmeden biran önce alacağına ulaşabilmesi için asıl işveren ve alt işvereni davalı olarak göstermesinin kendi yararına olacağı kanaatindeyiz.

---

<sup>389</sup> ÜNSAL, s. 541.

<sup>390</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 43; CANBOLAT, Alt İşveren, s. 14; ÇENBERCİ, s. 133.

<sup>391</sup> “Davalılar arasında imzalanmış bulunan teknik şartnamenin 6. ve 7. maddelerinde her türlü sorumluluğun işi yapan firmaya ait olacağı kararlaştırılmış ise de bu hükümler davacıyı bağlamaz. Ancak davalılar arasındaki iç ilişkiyi ilgilendirir. Esasen İş Kanununun az önce anılan hükmü kamu düzenine ilişkin olup, işçi aleyhine değiştirilmesi mümkün değildir”, Y.9.HD., 18.03.1988, E.1988/517- K.1988/3080, (AKYİĞİT, Şerh C.1, s. 118, dp.240).

<sup>392</sup> ÜNSAL, s. 542.

<sup>393</sup> AKYİĞİT, Şerh C.1, s. 118.

<sup>394</sup> AKYİĞİT, Şerh C.1, s. 117; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 43; ÜNSAL, s. 541; GÜZEL, Asıl ve alt işveren, s. 55; ÇENBERCİ, s. 135; ÇUBUKCU, Erdoğan, “Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisi”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.22- 23, S.6-1, Mayıs- Ağustos 2010, s. 45, [http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt22\\_23\\_sayi6-1/cilt22\\_23\\_sayi6\\_1\\_bolum3.pdf](http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt22_23_sayi6-1/cilt22_23_sayi6_1_bolum3.pdf), (22.02.2012).

<sup>395</sup> AKYİĞİT, Şerh C.1, s. 117; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 43.

## IV. YETKİLİ MAHKEME

### A. Genel Olarak

Yetki, bir davaya hangi yerdeki görevli olan İş Mahkemesi tarafından bakılacağını belirten bir terimdir<sup>396</sup>. Mahkemelerin yetkileri kanunla düzenlenir (Any. md. 142) ve hiç kimse kanunen tabii olduğu mahkemeden başka bir mahkemenin önüne çıkarılamaz (Any. md. 37). Kanun hükümlerinden de anlaşılacağı üzere tüzük veya yönetmelik ile yetki kuralı konulamaz ve kişi yetkili olan mahkeme dışında başka bir mahkeme önünde kendini savunmaya zorlanamaz.

Yetki kuralına ilişkin 6100 sayılı HMK. md. 6 (1086 sayılı HUMK md. 9/1) hükmü, genel yetkili mahkemenin, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi olup, yerleşim yerinin 4721 sayılı MK. göre belirleneceği açıkça düzenlenmiştir. 6100 sayılı HMK. md. 5 hükmü (1086 sayılı HUMK md. 24) diğer kanunlarda ki yetkiye ilişkin hükümleri saklı tutmuştur. Nitekim bu durumda iş davalarında 5521 sayılı İş Mah. K.'nun 5. maddesinde özel olarak düzenlenen yetki kuralı uygulama alanı bulacaktır<sup>397</sup>. 5521 sayılı İş Mah. K.'nun 5. maddesi, *“İş Mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgahı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz”* hükmüne amirdir.

5521 sayılı İş Mah. K. belirtilen ikametgaha dayanan yetki esası 6100 sayılı HMK. md. 6'nın (1086 sayılı HUMK md. 9) tekrarı niteliğinde olup, 6100 sayılı HMK. ikametgah kavramını 4721 sayılı MK. doğrultusunda yerleşim yeri olarak değiştirmiş olup özel bir nitelik taşımamaktadır<sup>398</sup>. Nitekim Yargıtay'da, davalının dava açıldığı tarihteki ikametgahı mahkemesi olduğunu belirten yetki kuralının 1086 sayılı HUMK md. 9'da ki genel yetki kuralının bir teyidinden ibaret olduğunu

---

<sup>396</sup> BOZKURT, Usul, s. 217; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 115.

<sup>397</sup> “5521 sayılı Kanunun, iş davaları için özel yetki kuralı getirdiği kabul edilmelidir. İş Mahkemeleri Kanununun yetki kuralı daha özel olduğundan uygulanmalıdır”, Y.HGK,17.06.1983, E.1981/10-65-K.1983/692, (GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara, 2000, s. 210, 211).

<sup>398</sup> GÜNAY, İş uygulaması, s. 120.

belirtmiştir<sup>399</sup>. Görüldüğü üzere yetkiye ilişkin düzenlemelerde işyeri ve ikametgah kavramları ön plana çıkmıştır. Bunun yanında söz konusu bu düzenleme yetki sözleşmesine ilişkin, ileride değineceğimiz üzere, uygulama ve öğretide görüş ayrılıklarına yol açmıştır.

İş mahkemesinde açılacak dava, dava tarihinde davalının ikametgahının yargı çevresindeki iş mahkemesi veya iş davalarına bakmakla görevli asliye hukuk mahkemesinde açılmalıdır. Bunun yanında işçinin işini yaptığı yerdeki iş mahkemesi veya iş davalarına bakmakla görevli asliye hukuk mahkemesi de iş davalarına bakmakla yetkilidir<sup>400</sup>. İşçi yetkili iş mahkemelerinden istediğinde davasını açabilir. Yani işçi, genel yetki kuralı olan davalının ikametgahı iş mahkemesinde veya özel yetki kuralı gereğince işini yaptığı işyeri için yetkili olan iş mahkemesinde dava açabilir. Burada seçimlik bir yetki getirilmiştir ve işçi seçim hakkına sahiptir<sup>401</sup>. Kanun koyucunun İş Mah. K. md. 5'deki yetki kuralını işçileri korumak ve işçilere kolaylık sağlamak amacıyla getirdiği açıktır<sup>402</sup>.

Yetkili iş mahkemesi, davalının ikametgah mahkemesi veya işçinin çalıştığı işyerinin bulunduğu yer iş mahkemesidir. Dolayısıyla yetkili mahkemenin belirlenmesi için öncelikle ikametgah ve işyeri kavramlarını inceledik. Daha sonra ise yetkiye ilişkin bazı kurallar, düzenlemeler ile öğretide tartışmalı bazı hususları ele aldık.

---

<sup>399</sup> Y.21.HD., 29.04.1997, E.1997/2738- K.1997/2857; Y.21.HD., 07.10.1999, 1999/6912-K.1999/6639, (ŞEN, Murat, "İş Mahkemelerinde Yetki ve Yetki Sözleşmesi", EHFD, C.8, S.1-2, 2004. s. 566, dp.4, [http://hukuk.erzincan.edu.tr/dergi/makale/2004\\_VIII\\_24.pdf](http://hukuk.erzincan.edu.tr/dergi/makale/2004_VIII_24.pdf), '22.02.2012').

<sup>400</sup> GÜNAY, İş uygulaması, s. 120.

<sup>401</sup> ŞEN, Yetki, s. 566; "...somut olayda davalı (X) Genel Müdürlüğü'nün ikametgahı Ankara olup, işin yapıldığı yer ise İstanbul ili sınırları içindedir. Davacı, bu mahkemelerden herhangi birinde davasını açabilir. Yasa davacıya seçimlik bir hak tanımıştır. Davacı, seçimlik hakkını, davalının ikametgahının bulunduğu yer mahkemesinden yana kullanmıştır", Y.9.HD., 07.09.2005, E.2005/24301- K.2005/28891, (Dialog).

<sup>402</sup> ŞEN, Yetki, s. 568.

## B. Davalının İkametgahı ve İşyeri

### 1. İkametgah

Dava açıldığı tarihte yetkili mahkemelerden biri de davalının ikametgahında yer alan İş Mahkemesidir (6100 sayılı HMK. md.6; 1086 sayılı HUMK md. 9; İş Mah. K. md. 5). İş Mahkemesi Kanunda da belirtildiği üzere davanın açıldığı tarihteki ikametgah esas alınır ve ikametgah Türk Medeni Kanunu (md. 19) hükümlerine göre tespit edilir.

MK. md. 19 göre, “*Yerleşim yeri bir kimsenin sürekli kalma niyetiyle oturduğu yerdir*”. İkametgah, kişilerin sürekli olarak oturmak niyetiyle bir yeri hayat ve iş ilişkilerinin merkezi haline getirdikleri yer olarak da tanımlanabilir<sup>403</sup>. Yerleşim yerinin öneminden dolayı yerleşim yerine ilişkin birçok düzenleme ve yerleşim yerine bağlı sonuçlar mevcuttur<sup>404</sup>.

Gerçek kişiler yanında tüzel kişilerin de yerleşim yeri mevcuttur. Nitekim MK. md. 51, “*Tüzel kişinin yerleşim yeri, kuruluş belgesinde başka bir hüküm bulunmadıkça işlerinin yönetildiği yerdir*” şeklinde düzenlenmiştir. Tüzel kişilerin işlerinin yoğunlaştığı yer “yönetim merkezi” olarak adlandırılır ve yerleşim yeri (ikametgah) yönetim merkezlerinin bulunduğu yerdir<sup>405</sup>.

Gerçek kişiler için yerleşim yerinin tekliği ilkesi geçerli olduğu gibi bir yerleşim yerinin bulunması da zorunludur. Yerleşim yeri hukuki anlamda bir kimsenin bulunduğu yer, kişinin hukuki adresidir<sup>406</sup>. Bunun yanında 5490 sayılı Nüfus Hizmetleri Kanunu’nda<sup>407</sup> yerleşim yeri adresi sürekli kalma niyetiyle oturan yer olarak tanımlanmıştır (md. 3). Ayrıca kişiler yerleşim yeri değişikliklerini yirmi iş günü içinde bildirmekle yükümlü tutulmuşlardır (5490 sayılı NHK. md. 51) ve bu yükümlülük idari para cezasına da bağlanmıştır (5490 sayılı NHK. md. 67, 68). Ancak tek başına nüfusa kayıtlı yer ya da geçici kalınan yer

---

<sup>403</sup> AKİPEK, Jale G./AKINTÜRK, Turgut, Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku, C.1, 6.Bası, İstanbul, 2007, s. 440.

<sup>404</sup> Örneğin bkz. MK. md. 168, 283; BK. md. 73; İİK. md. 50; CMK md. 13 vb.

<sup>405</sup> AKİPEK/AKINTÜRK, s. 450.

<sup>406</sup> ÖZTAN, Bilge, Medeni Hukuk’un Temel Kavramları, 35.Bası, Ankara, 2011, s. 309.

<sup>407</sup> RG.29.04.2006-26153.



ikametgah olarak kabul görmez. Kişinin nüfusa kayıtlı olduğu yer önemli bir karine olmakla birlikte, kayıtlı olduğu yerden başka yerde yerleşmek niyetiyle oturduğu belirlenirse, nüfusa kayıtlı olduğu yer kesin ikametgah karinesi sayılmaz. Ancak nüfusa kayıtlı olunan yer, başka deliller bulunmadığı zaman önemli bir karinedir<sup>408</sup>. Nitekim nüfus kayıt sisteminde tespit edilen adrese, 7201 sayılı Tebligat Kanunu<sup>409</sup> md. 35'e göre tebligat yapılmasında da uygulamanın aksine bir sakınca olmadığı kanaatindeyiz.

Görüldüğü üzere ücreti hiç veya gerçek miktar üzerinden ödenmeyen yahut eksik ödenen işçinin açacağı bir davada da genel yetki kuralı geçerlidir. Bu tür davada davacının işçi, davalının ise işveren olduğu göz önüne alınırsa, davacı işçi, işverenin ikametgahının bulunduğu yerdeki İş Mahkemesinde dava açma hakkına sahiptir.

## 2. İşyeri

Davalının ikametgahının bulunduğu yer mahkemesi yanında, işçinin işini yaptığı yer mahkemesi de yetkili mahkemedir (İş Mah. K. md. 5)<sup>410</sup>. Bu nedenle işyeri, iş mahkemesi veya iş davalarına bakmakla görevli asliye hukuk mahkemesinin yetkisinin belirlenmesi açısından önemlidir<sup>411</sup>.

İş Mahkemeleri Kanununda işyeri tanımı yapılmamıştır. İş K. md. 2/1 de ise işyeri, *“İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir”* şeklinde tanımlanmıştır. Bunun yanında İş K. md. 2/2'de, *“İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma,*

---

<sup>408</sup> GÜNAY, İş uygulaması, s. 121.

<sup>409</sup> RG.19.02.1959-10139.

<sup>410</sup> “Kanun işçinin çalıştığı yeri özel olarak davanın açılacağı bir yer olarak öngörmüştür. Davacı işçi bu kurala dayanarak çalıştığı Ödemiş'te bu davayı açmayı tercih etmiştir. Açıklanan nedenlerle işin esasının incelenmesine geçilmesi gerekirken yazılı şekilde yetkisizlik kararı verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”, Y.9.HD., 06.03.2006, 2006/4971- K.2006/5585, (Dialog).

<sup>411</sup> GÜNAY, İş uygulaması, s. 122.

*muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır” hükmü ile işyeri tanımı genişletilmiştir.*

Tüm bu hususlar yanında işyerini, “İşveren tarafından belirlenmiş bir iktisadi veya teknik gayeye ulaşmak için maddi olan ve olmayan araçların organize edildiği ve faaliyetin süreklilik gösterdiği, işçilerin çalıştıkları yerlerle, işin niteliği ve yürütümü bakımından asıl işyeri ile hukuki ve iktisadi bağı olan yerler ve söz konusu işyerlerinin eklentilerini ve araçlarını da kapsayan organizasyondur”<sup>412</sup> şeklinde tanımlanabilir.

İşyeri kavramı elbette sadece yetkili mahkemenin belirlenmesi açısından değil, diğer kanunlarda yer alan kurallardan ötürüde önem arz etmektedir. Örneğin, toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanı ve grev kararının kapsamı açısından işyerini belirlemek önemli bir husustur<sup>413</sup>.

İşin görüldüğü yerin, gerçek veya tüzel kişiye ait olması o yerin işyeri sayılması yönünden önemli değildir. Yine kamu hukuku tüzel kişilerine ait işyerleri içinde durum aynıdır<sup>414</sup>. Ticari konular dışında faaliyet gösteren işyerleri de İş Kanununda ki şartları taşıyorlarsa, bu yerleri de İş Kanunu kapsamında işyeri saymak gereklidir<sup>415</sup>. Örneğin avukat büroları, mali müşavir yazıhaneleri işyeri olarak sayılabilir.<sup>416</sup>

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür (İş K. md. 2/3). İşyeri arsa, bina, eşya, müşteri vs. unsurlardan oluşmaktadır. Ancak bunlar tek başına yeterli değildir. Bu unsurlar işveren tarafından belli bir amaca yönetilmeli ve birlikte bir arada

---

<sup>412</sup> AYDINLI, İbrahim, Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Ankara, 2001, s. 41,42.

<sup>413</sup> ÇENBERCİ, s. 136; GÜNAY, İş uygulaması, s. 122; ESENER, s. 98; AYDINLI, İşyeri kavramı, s. 40,41.

<sup>414</sup> ÇENBERCİ, s. 138; GÜNAY, İş uygulaması, s. 123; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, Şerh C.1, s. 56.

<sup>415</sup> ÇENBERCİ, s. 138.

<sup>416</sup> GÜNAY, İş uygulaması, s. 123.

bulundurulmalıdır. Ancak böyle bir durumda işyeri kavramından bahsedilebilir<sup>417</sup>. İşyerine bağlı yerler ise eklenti ve araç olmayıp asıl işyerini oluşturmaktadır<sup>418</sup>.

İşyerlerinin Bölge Çalışma Müdürlüklerine kaydettirilmesi ise işyerinin belirlenmesi açısından önemli değildir. Nitekim yapılan bu kayıt işlemi sadece idari bir işlemdir. Asıl işyeri yanında bağlı işyeri ayrı bir işyeriymiş gibi kaydedilebileceği gibi bağlı işyerinin hiç kaydedilmemesi de olasıdır. Asıl işyeri ile bağlı işyerinin tek işyeri mi yoksa iki ayrı işyeri olarak kabul edilip edilmemesi ise Bölge Çalışma Müdürlüğüne yapılan kayıtla sınırlı tutulamaz<sup>419</sup>. Asıl işyeri ve bağlı işyeri arasında ekonomik bir bağ tespit edilirse bu durumda bu yerler tek bir işyeriymiş gibi kabul edilir. Ancak bu yerler ekonomik yönden birbirlerini tamamlayacak nitelikte değillerse iki ayrı işyeri olarak göz önüne alınırlar<sup>420</sup>. Ekonomik bağın bulunması şart olmakla birlikte yeterli değildir. Ekonomik bağın yanında hukuki bir bağın bulunması da gereklidir<sup>421</sup>. Farklı işverenlere ait yerler nitelikçe birbirlerini tamamlasalar da hukuki bir bağlantının bulunmaması nedeniyle tek işyeri sayılmazlar<sup>422</sup>. Nitekim hukuki bağlantının sonradan ortadan kalkması ile işyeri sayılma niteliği de ortadan kalkar<sup>423</sup>.

Kanun koyucu işyerinden sayılacak eklentileri ise örnekler vererek açıklamıştır. Nitekim dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentilerin işyerinden sayılacağı hüküm altına alınmıştır (İş K. md. 2/2). Bir yerin eklenti sayılması için sabit olması veya belirli olması zorunluluğu da yoktur<sup>424</sup>.

---

<sup>417</sup> GÜNAY, İş uygulaması, s. 122; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 45.

<sup>418</sup> GÜNAY, İş uygulaması, s. 122.

<sup>419</sup> GÜNAY, İş uygulaması, s. 123; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 46.

<sup>420</sup> ÇENBERCİ, s. 142,143; GÜNAY, İş uygulaması, s. 124.

<sup>421</sup> ÇENBERCİ, s. 143; GÜNAY, İş uygulaması, s. 125; ESENER, s. 102; İNCE, Ergun, “İşletme-İşyeri Sözleşmesi Ayrımı ve Bazı Sorunlar”, Prof. Dr. Halid Kemal ERBİR’e Armağan, İstanbul, 1996, s. 196; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 46.

<sup>422</sup> “Ortaklığa dahil iki firmanın, ortaklığın feshinden sonra müstakilen işletilmesi, bunlar arasındaki mütemmimliği ortadan kaldırır”, Dan.6.D., 29.11.1952, E.1952/2193- K.1952/2006, (AKYİĞİT, Şerh C.1, s. 124); ESENER, s. 102; UĞUR, Galip, “İşyeri”, İş Hukuku Dergisi, C.1, S.5, İstanbul, 1969, s. 464; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 46; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, Şerh C.1, s. 59,60.

<sup>423</sup> ÇENBERCİ, s. 143; GÜNAY, İş uygulaması, s. 125.

<sup>424</sup> ÇENBERCİ, s. 144; GÜNAY, İş uygulaması, s. 126; ESENER, s. 104.

İş K. md. 2/2'de araçlarda işyerinden sayılmıştır. Araç kavramı vasıta sözcüğünün karşılığı olarak düşünülse de, işyerinde ki işe ait sonucun gerçekleşmesinde katkısı bulunan ve işyerine bağlı olan yerlerle, eklentiler dışında kalan bütün şeyler için araç kavramı kullanılabilir. Örneğin işyerine ait ambulans, taşıt araçları bu kapsamda sayılabilir<sup>425</sup>. Araçların asıl işyerinden sayılması için bunların coğrafi bakımdan bu işyerinin sınırları içinde kalması da şart değildir<sup>426</sup>.

İşyeri ve işyeri sayılacak yerin belirlenmesi aynı zamanda ücreti ödenmeyen veya eksik ödenen işçinin açacağı davada yetkili iş mahkemesinin de belirlenmesi anlamını taşımaktadır. Nitekim işçi, genel yetki kuralı yanında, işyerinin bulunduğu yer iş mahkemesinde de davasını açabilecektir. İşyeri esasına ilişkin yetkide, davanın açıldığı tarih yetkili mahkemenin belirlenmesi açısından önemli değildir. Yetkili mahkeme, uyuşmazlığa konu (ücretin ödenmediği tarihte) işin yapıldığı yani işçinin çalıştığı tarihteki iş mahkemesidir<sup>427</sup>.

## **C. Yetki Sözleşmesi**

### **1. Genel Olarak Yetki Sözleşmesi**

Yetki sözleşmesi, belli bir uyuşmazlık için tarafların yetkili olmayan mahkemeyi yetkili kılmak için yaptıkları sözleşmedir (6100 Sayılı HMK. md. 18; 1086 sayılı HUMK md. 22)<sup>428</sup>. Yetki sözleşmesi uyuşmazlıktan önce yapılabileceği gibi (yetki şartı) uyuşmazlığın doğmasından sonra (yetki sözleşmesi) yapılabilir<sup>429</sup>.

Yetki sözleşmesi olumlu veya olumsuz yetki sözleşmesi olarak ortaya çıkabilir. Olumlu yetki sözleşmesi, tarafların yetkisiz bir mahkemeyi yetkili hale getirmek için yaptıkları sözleşmedir. Olumsuz yetki sözleşmesi ise yetkili mahkemelerin yetkisini ortadan kaldıran sözleşmelere verilen isimdir. Ancak taraflar

---

<sup>425</sup> ÇENBERCİ, s. 144, 145; GÜNAY, İş uygulaması, s. 126.

<sup>426</sup> ESENER, s. 102; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, Şerh C.1, s. 61.

<sup>427</sup> ŞEN, Yetki, s. 569; GÜNAY, İş uygulaması, s. 129.

<sup>428</sup> PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 125; ŞEN, Yetki, s. 572.

<sup>429</sup> ALAGONYA/YILDIRIM/YILDIRIM, s. 116.

sadece olumlu yetki sözleşmesi yapabilirler, olumsuz yetki sözleşmesinin ise bir geçerliliği yoktur<sup>430</sup>.

Yetki sözleşmesinin adi yazılı şekilde yapılması yeterlidir. Ancak yetki sözleşmesi kapsamına girecek uyumsuzluğun ve yetkili kılınan mahkemenin belirli olması gereklidir<sup>431</sup>. Hukukumuzda yetki kuralları genel olarak kamu düzenine ilişkin değildir. Yetki hususunda genel yetki kuralı olan davalının ikametgahı mahkemesinin yetkili olmasının yanında özel yetki kuralları da bulunabilir<sup>432</sup>. İş mahkemelerinde görülecek davalarda ise genel yetki kuralı yanında özel bir yetki kuralı da mevcuttur. Tarafların açacakları bir davada, bu yetkili mahkemelerden birinin belirlenmesi hususunda seçimlik hakları mevcuttur. Yani seçimlik yetki hali mevcut olup, kesin bir yetki söz konusu değildir. Ancak bu seçimlik yetki kamu düzenine ilişkindir<sup>433</sup>. Kamu düzenine ilişkin yetki hali söz konusu olduğundan taraflar yetkili mahkemenin yetkisini değiştirecek bir yetki sözleşmesi de yapamazlar<sup>434</sup>.

6100 sayılı HMK. md. 18/1 gereğince taraflar üzerinde tasarruf yapamayacakları kesin yetki hallerinde yetki sözleşmesi de yapamazlar. Yine 6100 sayılı HMK. md. 18/2’de yetki sözleşmesinin geçerli olabilmesini yazılı şekilde yapılması, kaynaklandığı hukuki ilişkinin belirli veya belirlenebilir olması ve yetkili kılınan mahkeme veya mahkemelerin gösterilmesi gereklidir. 1086 sayılı HUMK md. 22’de tarafların yetki sözleşmesi yapabilmesi için yetkiye ilişkin düzenlemelerin kamu düzenine ilişkin olmaması hükmüne haizdir<sup>435</sup>.

---

<sup>430</sup> ŞEN, Yetki, s. 572; aynı yönde ALAGONYA/YILDIRIM/YILDIRIM, s. 117.

<sup>431</sup> ALAGONYA/YILDIRIM/YILDIRIM, s. 117; KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 160; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 126,127.

<sup>432</sup> PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 116; ŞEN, Yetki, s. 573.

<sup>433</sup> ŞEN, Yetki, s. 573.

<sup>434</sup> ŞEN, Yetki, s. 573; ALAGONYA/YILDIRIM/YILDIRIM, s. 116; “5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 5. maddesine göre davalının ikametgahı mahkemesi yetkili olduğu gibi çalışılan yer mahkemesi de yetkili olup bunlara aykırı sözleşme geçerli sayılamaz. İş Mahkemelerinin yetkileri kamu düzenine ilişkindir. Çalışılan işyerinin İzmir olduğu konusunda ihtilaf bulunmadığına göre İzmir mahkemelerinin yetkisini bertaraf eden yetki şartına itibar edilerek yetkisizlik kararı verilmesi hatalıdır”, Y.9.HD., 22.11.2004, E.2004/28961- K.2004/25941, (Dialog); benzer, Y.9.HD., 18.11.1999, E.1999/13657- K.1999/17636, (GÜNAY, İş mahkemeleri, s. 212, 213).

<sup>435</sup> “Kanun koyucu yetkiye ilişkin olarak, HUMK’da ‘salahiyet’ başlığı altında md. 9- 27 arasında bir düzenleme getirmiştir. HUMK md. 22 ‘Mahkemenin salahiyeti intizamı amme esasına binaen tayin

6100 sayılı HMK. yetki sözleşmesine ilişkin, md. 17 ile “Yetki sözleşmesi” başlıklı yeni bir madde oluşturulmuştur. 6100 sayılı HMK. md. 17, “*Tacirler veya kamu tüzel kişileri, aralarında doğmuş veya doğabilecek bir uyuşmazlık hakkında, bir veya birden fazla mahkemeyi sözleşmeyle yetkili kılabilirler. Taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça dava sadece sözleşmeyle belirlenen bu mahkemelerde açılır*” hükmüne haizdir. Görüldüğü üzere kanun koyucu bu madde ile tacirler veya kamu tüzel kişileri ile diğer kişileri yetki sözleşmesi yapılması açısından birbirinden ayırt etmiştir. Kanun koyucu bununla zayıf konumda olan kimselerin daha güçlü olan tacir veya kamu tüzel kişilerine karşı koruma isteğinden kaynaklanmaktadır. Bu maddeden hareketle yetki sözleşmesinin taraflarından birisi tacir veya kamu tüzel kişisi ise diğer tarafında tacir veya kamu tüzel kişisi olması şarttır<sup>436</sup>.

## 2. Yetki Sözleşmesine İlişkin Farklı Görüşler

İş Mah. K. md. 5’de yetkili mahkeme davalının ikametgahı yeri mahkemesi ve işçinin çalışmış olduğu yer işyeri mahkemesi olarak düzenlenmiştir. Yetki sözleşmesi ile ilgili olarak İş Mah. K.’nın 5. maddesinin son cümlesi ise, “*Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz*” hükmüne amirdir. Bu hüküm iş mahkemelerinin yetkisinin kamu düzenine ilişkin olup olmadığı ve dolayısıyla yetki sözleşmesi ile yetkili bir iş mahkemesinin belirlenip belirlenemeyeceği konusunda 1086 sayılı HUMK çerçevesinde görüş ayrılıklarına neden olmuştur. Aşağıda öğretilerde ki farklı görüşler ile Yargıtay’ın bu görüşler kapsamında verdiği kararları ele alacağız.

Bu tartışmalar çerçevesinde bir görüşe göre; İş Mah. K. md. 5’de ki “aykırı sözleşme muteber sayılmaz” hükmü kamu düzeni ile ilgili ve emredici niteliktedir<sup>437</sup>.

---

edilmemiş olan hallerde iki taraf bir veya mütaaddit muayyen hususa mütaallik ihtilaflarının salahiyettar olmaları mahal mahkemesinde görülmesini tahriren mukavele edebilirler. Bu halde işbu mahal mahkemesi o davaya bakmaktan imtina edemez’ demek suretiyle yetki hallerinin kamu düzenine ilişkin olduğu durumlarda yetki sözleşmesi yapılamayacağını hüküm altına almıştır. İş Mah. K.md.15 ise ‘bu Kanunda sarahat bulunmayan hallerde Hukuk Muhakemeleri Usulü Kanunu hükümleri uygulanır’ demek suretiyle HUMK’nın ne zaman uygulanacağı hususun da bir düzenleme getirmiştir. Bu durumda İş Mah. K. md. 15 de ki bu emredici hüküm karşısında özel mahkemenin usul kanunu bulunan İş Mah. K.’nin usulü yetki hükmü koyan 5. maddesindeki iki yetkili iş mahkemesinden başka bir iş mahkemesi için HUMK’nın 9 vd. maddeleri uygulanmaz ve yetki sözleşmesi yapılamaz”, (ŞEN, Yetki, s. 573, dp.27).

<sup>436</sup> PEKCANİTEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 126; DİNÇ, s. 53, 54.

<sup>437</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 779; ŞEN, Yetki, s. 574; GÜNAY, İş uygulaması, s. 130.

Bu yetki kuralına aykırı yetki sözleşmesi yapılamaz. İş Mah. K. md. 5’de yer alan iki yetkili mahkemenin yetkisi kaldırılamayacağı gibi bunlara ek olarak başka bir mahkemeyi yetkili kılacak yetki sözleşmesi de yapılamaz<sup>438</sup>.

Yargıtay kararları da, İş Mah. K. md. 5’de öngörülen düzenlemenin kamu düzenine ait emredici bir yetki kuralı olduğu ve bu iki mahkeme dışında başka bir mahkemenin sözleşme ile yetkili kılınmasının mümkün olamayacağı yönündedir<sup>439</sup>.

Diğer bir görüşe göre; taraflar yetki sözleşmesi ile İş Mah. K. md. 5’de yer alan davalının ikametgahı yer mahkemesi ve işçinin çalıştığı işyerinin bulunduğu yer mahkemesi dışında başka bir mahkemeyi de yetkili kılabilirler<sup>440</sup>. İş Mah. K. md. 5 hükmü emredici nitelikte ve kamu düzenine ilişkin değildir. Nitekim taraflar İş Mah. K. md. 5’de ki yetkili mahkemelerin yetkisini kaldırmamakla birlikte başka bir mahkemeyi yetkili kılabilirler<sup>441</sup>.

Diğer bir görüşe göre; iş davalarında, İş Mah. K. md. 5 hükmü kamu düzenine ilişkin olmakla birlikte işçi lehine yetki sözleşmelerini geçerli kabul etmek gereklidir<sup>442</sup>. İş Mah. K. md. 5’i tümüyle kamu düzeninden saymak, işçiyi koruma düşüncesi karşısında, bir zorunluluk olarak görülmemelidir<sup>443</sup>. Dolayısıyla bu görüş çerçevesinde, taraflar arasında yapılacak yetki sözleşmesi işçinin mağduriyetine yol açmıyorsa geçerli olarak kabul edilecektir.

İşçinin işinin belirli, sabit bir yerde olmayıp farklı yerlerde olması da muhtemeldir. Örneğin, otobüste veya nakil aracında çalışan yani sabit bir çalışma mekanı olmayan bir işe sahip işçi için İş Mah. K. md. 5’i uygulamak, işçinin

---

<sup>438</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 779, 780; ŞEN, Yetki, s. 574; GÜNAY, İş uygulaması, s. 130; YILMAZ, Mehmet, Mahkemelerin Kamu Düzenine İlişkin Yetkisi, Ankara, 2007, s. 72.

<sup>439</sup> “İş Yargılamasında yetki konusu kamu düzenine ilişkin olup, buna aykırı sözleşme yapılamaz. Somut olayda, davacının işini Eskişehir ve civarında yürüttüğü konusu uyumsuzluk dışı olup, dava anılan yasal düzenlemeye göre yetkili yer mahkemesinde açıldığı halde mahkemece yetki sözleşmesine itibar edilerek yetkisizlik kararı verilmiş olması hatalıdır”, Y.9.HD., 04.12.2003, E.2003/8619- K.2003/20064; aynı yönde, Y.9.HD., 26.05.2008, E.2008/20378- K.2008/12778, (Dialog).

<sup>440</sup> POSTACIOĞLU, İlhan E., “Karar İncelemesi, İş Mahkemelerinin Yetkisi”, İş Hukuku Dergisi, C.1, S.5, İstanbul, 1969, s. 482; ayrıntılı bilgi için bkz. ŞEN, Yetki, s. 575.

<sup>441</sup> POSTACIOĞLU, s. 482; ayrıntılı bilgi için bkz. ŞEN, Yetki, s. 575.

<sup>442</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. ŞEN, Yetki, s. 577.

<sup>443</sup> POSTACIOĞLU, s. 483.

korunması düşüncesine uygun olmayacaktır. Böyle bir durumda ancak işçi lehine bir yetki sözleşmesi ihtiyaca cevap verebilir<sup>444</sup>. Nitekim Yargıtay bir kararında “5521 sayılı İş Mah. K’nun 5. maddesi işçi lehine getirilmiştir. Sözleşme ile İstanbul İş Mahkemesinin yetkili kılınması işçi lehinedir” demek suretiyle işçi lehine olan yetki sözleşmesine bu şekilde değinmiştir<sup>445</sup>.

Yukarıda bahsettiğimiz hususlar yanında 6100 sayılı HMK. açısından bakıldığında, 6100 sayılı HMK. md. 17 gereğince yetki sözleşmesinin tacirler veya kamu tüzelkişileri tarafından kendi aralarında yapabilecekleri ve kanun koyucunun bu hükmü zayıf durumda bulunan kişileri korumak amacıyla koyduğu düşünüldüğünde artık işverenler ile zayıf durumda olan işçiler arasında yetki sözleşmesinin yapılamayacağı ve geçmişten bu yana süregelen tartışmaların da son bulacağı kanaatindeyiz.

#### **D. Yetki İtirazı**

Genel olarak 6100 sayılı HMK. md. 116 gereğince de kesin yetki kuralının bulunmadığı hallerde yetki itirazı ilk itiraz olarak kabul edilmiştir. Bunun yanında ilk itirazların hepsinin cevap dilekçesinde ileri sürülmesi aksi halde dinlenmeyeceği hüküm altına alınmıştır (6100 sayılı HMK. md. 117)<sup>446</sup>. Kamu düzenine ilişkin yetki hallerinde ise yetki itirazı ilk itirazlardan değildir<sup>447</sup>.

İş davalarında yetki hali de kamu düzenine ilişkin olduğundan yetki ilk itirazına dahi gerek duyulmadan mahkeme her zaman kendiliğinden (resen) yetki halini göz önüne alır. Taraflarda davanın her aşamasında yetki itirazında bulunabilirler<sup>448</sup>. Ancak aksi yönde Yargıtay kararları, yetki itirazının ilk itirazlardan olduğu bunun yanında ilk oturuma kadar esasa girilmeden ileri sürülmesi gerektiği

---

<sup>444</sup> POSTACIOĞLU, s. 484.

<sup>445</sup> Y.9.HD., 07.05.1986, E.1986/3876- K.1986/4796, (ŞEN, Yetki, s. 578).

<sup>446</sup> 1086 sayılı HUMK md. 187 vd. ile md. 478’e göre de yetki itirazı ilk itiraz olarak yapılmakta ve yetki itirazında yetkili mahkeme gösterilmekteydi.

<sup>447</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 156.

<sup>448</sup> ŞEN, Yetki, s. 579; KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 156; YILMAZ, Mehmet, s. 73; YILMAZ, Ejder, “İş Mahkemeleri Kanunu’nun Değiştirilmesi İhtiyacı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.8, 2/2007, s. 7.



yönündedir<sup>449</sup>. Yargıtay'ın bu yöndeki tutumu kendi içinde çeliştiğini göstermektedir. Şöyle ki Yargıtay'ca, İş Mah. K. md. 5 hükmündeki yetki halinin kamu düzenine ilişkin olduğunun kabulü yanında yetki itirazının ilk itirazlardan sayılması kanaatimizce hatalıdır<sup>450</sup>. Nitekim 6100 sayılı HMK. md. 116' ya göre yetki itirazının ilk itirazlardan olduğu ve 6100 sayılı HMK. md. 18 ve 19 gereğince kamu düzenine ilişkin yetki hallerinde itiraz aranmayacağı düzenlenmiştir (1086 sayılı HUMK md. 22, 187/2). Ayrıca 6100 sayılı HMK. md. 18 gereğince tarafların tasarruf edemeyecekleri konularda yetki sözleşmesi yapamayacakları kabul edilmiştir. Bunun yanında 6100 sayılı HMK. md. 19/1, *“Yetkinin kesin olduğu davalarda, mahkeme yetkili olup olmadığını, davanın sonuna kadar kendiliğinden araştırmak zorundadır; taraflarda, mahkemenin yetkisiz olduğunu her zaman ileri sürebilir”* hükmüne haizdir ve 6100 sayılı HMK.'nın 316, 322 maddeleri arasında düzenlenen Basit Yargılama Usulü de bu sonucu değiştirmeyecektir.<sup>451</sup>

Yargıtay verdiği bir kararda, kamu düzenine ilişkin yetki itirazlarının ilk itirazlardan olmadığı ve yargılamanın her aşamasında taraflarca ileri sürülebileceği gibi mahkemece resen göz önüne alınacağı belirtilmiş ve yetkisizlik kararı verilmesini bir zorunluluk olarak görmüştür<sup>452</sup>. Yargıtay tutumunun en azından bu karar açısından bakıldığında, kanaatimizce olumlu yönde değiştiği görülmektedir<sup>453</sup>.

Yukarıda bahsedilen hususlar yanında dikkat edilmesi gerekli olan bir husus da açılan bir davada yetki itirazı yanında görev itirazında da bulunulması olasıdır ki; bu durumda mahkemece önce görev itirazı incelenip karara bağlanır. Çünkü yetki

---

<sup>449</sup> GÜNAY, İş uygulaması, s. 131; ŞEN, Yetki, s. 579; YILMAZ, Mehmet, s. 73; HGK, 12.12.1962, E.1962/4-155- K.1962/108, (YILMAZ, Ejder, s. 7).

<sup>450</sup> ŞEN, Yetki, s. 579.

<sup>451</sup> KILIÇOĞLU, Mustafa, 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na Uyarlı İş Yargılamaları Usulü, İstanbul, 2011, s. 64.

<sup>452</sup> ŞEN, Yetki, s. 565, 566.

<sup>453</sup> “...İş K. md.5’de öngörülen bu düzenleme kamu düzenine ait bir yetki kuralı olup, emredici kural olduğundan bu iki mahkeme dışında başka bir mahkemenin sözleşme ile yetkili bulunması imkanı yoktur. Diğer taraftan yetkinin kamu düzenine ait olduğu hallerde yetki itirazı ilk itiraz değildir. Taraflar her zaman bu itirazda bulunabilecekleri gibi mahkemede her zaman kendiliğinden yetkili olup olmadığını inceler...”,Y.9.HD., 25.02.2008, E.2008/245- K.2008/2294, benzer Y.9.HD., 05.05.2008, E.2008/13138- K.2008/11358, (Dialog); aynı yönde Y.9.HD., 23.06.2003, E.2003/11081-K.2003/11772, (ŞEN, Yetki, s. 564).

hususunda karar verecek mahkemenin aynı zamanda görevli mahkeme olması gerekmektedir<sup>454</sup>.

## V. YARGILAMA USULÜ

Aşağıda iş davaları açısından; yıllarca yürürlükte olan 1086 sayılı HUMK da yer alan yargılama usulünden bahsettikten sonra, 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı HMK. ile düzenlenen yargılama usullerini ve her iki kanun arasında ki farklara değinerek inceledik.

İş Mah. K. md. 7, “*İş mahkemelerinde şifahi yargılama usulü uygulanır. İlk oturumda mahkeme tarafları sulha teşvik eder. Uzlaşamadıkları ve taraflar veya vekillerinden birisi gelmediği takdirde yargılamaya devam olunarak esas hakkında hüküm verilir*” hükmüne amirdir. İş Mah. K. md. 15 ise, “*Bu Kanunda sarahat bulunmayan hallerde Hukuk Muhakemeleri Usulü Kanunu hükümleri uygulanır*” hükmünü içermektedir. Görüldüğü üzere İş mahkemelerinde sözlü yargılama usulü uygulanması gerektiği belirtilmiş ve gerektiğinde 1086 sayılı HUMK’nun da uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Ancak 01.10.2011 tarihinde 6100 sayılı HMK.’nin yürürlüğe girdiği düşünülürse, İş Mah. K. md. 15 hükmünden, 6100 sayılı HMK.’nin uygulama alanı bulacağı kanaatindeyiz.

5521 sayılı İş Mah. K.’nda öngörülen yargılama usulü aslında kendine özgü bir yargılama usulüdür. Bu usul sözlü yargılama usulü olarak adlandırılrsa da sözlü yargılama usulünün tümünü içermez<sup>455</sup>. Dava açma yönünden 1086 sayılı HUMK’nın genel esasları uygulanmaktaydı. Dava aşamasında ise sözlü yargılama usulü uygulanmaktaydı. Ancak bazı durumlarda farklı yargılama usullerinin uygulanacağıda belirtilmekteydi<sup>456</sup>. Nitekim iş mahkemelerinde görülen işe iade davalarında seri yargılama usulünün uygulanacağı İş K. md. 20/3<sup>457</sup> hükmü ile de

---

<sup>454</sup> Y.9.HD., 27.11.1997, E.1997/16274- K.1997/19869, (GÜNAY, İş mahkemeleri, s. 213).

<sup>455</sup> GÜNAY, İş mahkemeleri, s. 231; BİRBEN/ÖKTEN, s. 1112.

<sup>456</sup> GÜNAY, İş mahkemeleri, s. 231.

<sup>457</sup> “İşe iade davasının 1475 sayılı İş Kanununun 13/c maddesine göre seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılması gerekir. Ücret ve diğer işçilik alacakları ise 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 7. maddesi uyarınca sözlü yargılama usulüne tabidir”, Y.9.HD., 05.07.2004, E.2004/12516- K.2004/16973, (<http://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/>, ‘01.02.2012’).

düzenlenmişti. Ancak 6100 sayılı HMK. ile basit yargılama usulünün uygulama alanı genişletilmiş ve uygulamada iş davalarının ve diğer kanunlarda yer alan yazılı yargılama usulünün uygulanmadığı davalarda artık basit yargılama usulünün uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Nitekim bu doğrultuda işe iade davaları da 01.10.2011 tarihinden itibaren artık basit yargılama usulüne tabidir<sup>458</sup>. 6100 sayılı HMK.'nın yürürlüğe girmesi ile artık İş K. 20/3 hükmünde uygulanmayacağı kanaatindeyiz.

Sözlü yargılama usulü yazılı yargılama usulüne benzese de, ayrıldığı noktalar mevcuttur. 1086 sayılı HUMK sözlü yargılama usulünün farklı yönlerini düzenlemiş (1086 sayılı HUMK md. 473- 491), düzenleme dışında kalan kurallar yönünden yine yazılı yargılama usulüne yollama yapmakla yetinmişti (1086 sayılı HUMK md. 473/2)<sup>459</sup>. 6100 sayılı HMK. ise seri ve sözlü yargılama usullerine yer vermemiştir. Bu durum kanunun genel gerekçesinde de açıkça belirtilmiştir.

6100 sayılı HMK. genel gerekçesi konumuz açısından önemli olduğundan ilgili kısmına ayrıntılı olarak yer verdik şöyle ki; “6100 sayılı HMK.'nın Altıncı Kısmında basit yargılama usulü düzenlenmiştir. Seri yargılama ve sözlü yargılama usullerine Taslakta yer verilmemiştir. 1086 sayılı Kanunda seri yargılama usulü, sadece cevap dilekçesi ile cevaba cevap ve ikinci cevap dilekçesi için yazılı yargılama usulüne nazaran kısa süreler öngörmekteydi. Bu kısa süreler dışında yazılı yargılama usulüne atıf yapıldığı için, seri yargılama usulü ile yazılı yargılama usulü arasında bir fark bulunmamakta idi. Hatta cevap ve diğer dilekçeler için çoğu kez mahkemeye müracaat ederek sürenin uzatılması istendiğinden ve bu talep kabul

---

<sup>458</sup> 6100 sayılı HMK md. 316, “Basit yargılama usulüne tabi dava ve işler (1) Basit yargılama usulü, kanunlarda açıkça belirtilenler dışında, aşağıdaki durumlarda uygulanır: a) Sulh hukuk mahkemelerinin görevine giren dava ve işler.b) Doğrudan dosya üzerinden karar vermek konusunda kanunun mahkemeye takdir hakkı tanıdığı dava ve işler.c) İhtiyati tedbir, ihtiyati haciz, delil tespiti gibi geçici hukuki koruma talepleri ile deniz raporlarının alınması, dispeççi atanması talepleri ve bunlara karşı yapılacak olan itirazlar.ç) Her çeşit nafaka davaları ile velayet ve vesayete ilişkin dava ve işler.d) Hizmet ilişkisinden doğan davalar.e) Konkordato ve sermaye şirketleri veya kooperatiflerin uzlaşma suretiyle yeniden yapılandırılmasına ilişkin açılacak davalar.f) Tahkim hükümlerine göre, mahkemenin görev alanına giren dava ve işler.g) Diğer kanunlarda yer alan ve yazılı yargılama usulü dışındaki yargılama usullerinin uygulanacağı belirtilen dava ve işler” şeklinde hüküm altına alınmıştır.

<sup>459</sup> KURU, Baki, “Sözlü Yargılama Hukuku”, Makaleler, Ankara, 2006, s. 249.

*edildiğinden, adı seri olan yargılama usulü çoğu kez yazılı yargılama usulünden daha uzun sürmekte idi. Bu nedenle uygulamada ismi dışında seri bir yargılama öngörmeyen bu usule yer verilmemiştir. Keza sözlü yargılama usulü de uygulamada yazılı yargılama usulü gibi uygulandığından, bu iki yargılama usulü kaldırılarak, basit yargılama usulü, yazılı yargılama usulüne nazaran daha hızlı daha kolay bir usul haline getirilmeye çalışılmıştır.*

*Basit yargılama usulünde yapılan düzenlemede, genel hatlarıyla, sadece dava ve cevap dilekçesi şeklinde, dilekçe aşamasına yer verilmiş, cevaba cevap ve ikinci cevap dilekçesi yani replik düplik safhası çıkartılmıştır. Ön inceleme ve tahkikat aşamaları birleştirilmiş, ilk duruşmada ön incelemeye ilişkin işlemlerin de yapılmasına imkan tanınmıştır. Kural olarak ilk duruşmadan sonra, en fazla iki duruşmada (yani en fazla üç duruşma) tahkikatın tamamlanması, çok özel durumlarda duruşma sayısının artırılması amaçlanmıştır. Sözlü yargılama ve hükmün verilmesinin aynı duruşmada yapılması ve hükmün de kural olarak aynı duruşmada tüm unsurlarıyla tefhimi düşünülmüştür.*

*Yargılamanın daha kısa sürede sonuçlandırılabilmesi için, davanın takipsiz bırakılması halinde bir defa dosya işleminden kaldırıldıktan sonra, davanın açılmaması sayılmasına karar verilmesi kabul edilmiş, iddia ve savunmanın değiştirilip genişletilmesinin başladığı an öne çekilmiş, duruşmalar arasındaki süreler kısa tutulmuş, tahkikat işlemlerinin kısa sürede tamamlanması öngörülmüştür<sup>460</sup> şeklinde düzenlenmiştir.*

İş Mahkemelerinde davanın açılması iki şekilde olmaktadır. Davacı direkt davasını açabileceği gibi idari mercilerin iş mahkemelerine başvurusu ile de dava açılabilir (İş Mah. K. md. 10).

İşçi, işverenle arasındaki uyuşmazlığın çözümlenmesi için idari mercilere başvurabilir. İdari merciler bu başvuruyu 15 gün içinde idari yoldan sonuçlandırmadıkları ve iş mahkemelerinin görevine girdiğini gördükleri takdirde bu husustaki belgeleri iş mahkemesine verirler. İş mahkemesi bu durumda duruşma

---

<sup>460</sup> DİNÇ, s. 39.

günü tayin ederek tarafları davet eder. İşçi duruşmaya gelip ve davacı olduğunu beyan ederse dava bu tarihte açılmış sayılır<sup>461</sup>. Dolayısıyla idari başvuru ile dava açılmış sayılmayacağından zamanaşımı kesilmez<sup>462</sup>. Dava açıldıktan sonra taraflar duruşmaya davet edilirler<sup>463</sup>. Taraflardan biri duruşmaya gelmese de duruşmaya devam olunacağına ilişkin 6100 sayılı HMK. md. 186<sup>464</sup> (1086 sayılı HUMK md. 377) hükmü iş mahkemelerinde de uygulanır<sup>465</sup>.

İş mahkemelerinde açılan davaların her türlü tebligat, resim ve harçtan muaf olduklarına yönelik İş Mah. K. md. 11/1 hükmü ise yürürlükten kaldırılmıştır<sup>466</sup>. Açılacak davada 6100 sayılı HMK. md. 120 gereğince davacı, dava açarken mahkeme harç ve giderlerini avans olarak mahkeme veznesine yatırmak zorundadır. Nitekim avans dava açmanın bir şartı olarak getirilmiştir. Avans miktarları her yıl Adalet Bakanlığınca çıkarılacak gider avansı tarifesine göre belirlenmektedir<sup>467</sup>.

Çalışma barışının oluşması ve korunması, işçiler ile işverenler arasında uyuşmazlıkların ortaya çıkmaması veya en kısa sürede çözümlenmesi ile mümkün olabilir<sup>468</sup>. Nitekim iş mahkemesi ilk oturumda tarafları sulha<sup>469</sup> teşvik eder. Taraflar

---

<sup>461</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 780; BİRBEN/ÖKTEN, s. 1115; YILMAZ, Ejder, s. 9; “İş Mahkemeleri Kanununun 10. Maddesine göre idari mercilerce düzenlenen belgenin iş mahkemesine tevdi edilmiş olmasıyla dava açılmış sayılmaz. Müracaat sahibi çağrılarak davacı olduğu, iddiası ve hukuki sebepleri, delilleri bir tutanak ile tespit edildiği takdirde dava açılmış sayılır”, Y.9.HD., 21.04.1969, E.1969/1253- K.1969/4700, (DEVES, Dündar, “Karar İncelemesi, İş Mahkemelerinde Dava Açılması”, İş Hukuku Dergisi, C.1, S.5, İstanbul, 1969, s. 855).

<sup>462</sup> BOZKURT, Usul, s. 50.

<sup>463</sup> “Sözlü yargılama usulüne tabi işlerde evrak üzerinden karar verilemez duruşma yapmak zorunluluğu vardır”, Y.10.HD., 08.10.1998, E.1998/6800- K.1998/6529, (GÜNAY, İş mahkemeleri, s. 241).

<sup>464</sup> 6100 sayılı HMK md. 186, “(1) Mahkeme, tahkikatın bitiminden sonra, sözlü yargılama ve hüküm için tayin olacak gün ve saatte mahkemede hazır bulunmalarını sağlamak amacıyla iki tarafı davet eder. Taraflara çıkartılacak olan davetiyede, belirlenen gün ve saatte mahkemede hazır bulunmadıkları takdirde yokluklarında hüküm verileceği hususu bildirilir. (2) Sözlü yargılamada mahkeme, taraflara son sözlerini sorar ve hükmünü verir”.

<sup>465</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 780; GÜNAY, İş mahkemeleri, s. 234.

<sup>466</sup> RG.28.11.1980-17174; Ayrıca bkz. 492 sayılı Harçlar Kanunu md. 123.

<sup>467</sup> Avans miktarları için bkz. RG.30.09.2011-28070.

<sup>468</sup> GÜNAY, İş mahkemeleri, s. 238; BİRBEN/ÖKTEN, s. 1131.

<sup>469</sup> “Sulh, sözleşme taraflarının karşılıklı rıza ve fedakarlıklarla aralarındaki hukuki ilişkiye ilişkin bir uyuşmazlığa veya şüpheli duruma son vermek amacı ile yaptıkları sözleşmedir. Eğer bu sözleşme, görülmekte olan bir dava sırasında uyuşmazlığın sona erdirilmesi amacıyla yapılır, yargılama hukukunun koyduğu kurallara göre tamamlanır ve yine yargılama hukukuna özgü bazı hüküm ve sonuçlar doğurursa, ayrıca kazanmış olduğu bu özelliklerden dolayı bu sözleşmeye mahkeme özünde

uzlaşamadıkları takdirde, mahkeme yargılamaya devam ederek karar verir. Yine taraflardan biri veya vekili ilk oturuma gelmezse, mahkeme tarafları sulha teşvik etmeden yargılamaya devam eder ve karar verir (İş Mah. K. md. 7)<sup>470</sup>. Uygulamada ise hakimler, hemen hemen hiçbir zaman tarafları sulha teşvik etmemektedirler. Bunun nedeni olarak da, hakimlerin sulh (uzlaştırma) konusunda fazla eğitilmemiş olmaları ve iş yükü nedeniyle sulh yapmaya zaman bulamamaları sayılabilir<sup>471</sup>.

Yargılama sonucunda iş mahkemelerinin nihai kararlarına karşı taraflar tefhim tarihinden itibaren sekiz gün içinde kanun yollarına başvurabilirler<sup>472</sup>. Yokluklarında verilmiş kararlarda ise sekiz günlük süre tebliğ tarihinden itibaren başlar (İş Mah. K. md. 8/2). 6100 sayılı HMK. ile iş yargılamasında basit yargılama usulüne tabii olması 5521 sayılı Kanundaki sekiz günlük süreyi değiştirmez<sup>473</sup>.

Tefhim tarihinden itibaren temyiz süresi de işlemeye başlayacaktır. Tefhim edilen kararın sonradan tebliğ edilmesi ise temyiz süresinin yeniden başlaması sonucunu doğurmaz<sup>474</sup>. Nitekim tefhim ile temyiz süresi işlemeye başladığı halde gerekçeli kararlar süresi içinde yazılmamaktadır. Taraflar gerekçeli karara göre değil tefhim edilen karara göre temyiz dilekçesi vermek zorundadırlar. Bu durumda tarafların gerek esas yönünden gerekse süre yönünden hak kaybına uğramaları olasıdır<sup>475</sup>. Bu sebeple öğretide ileri sürülen görüşe göre, hakimın yargılamayı bitirdiği celsede hüküm yazılı değilse, hükmün tefhimi için başka bir gün tayin edilmeli ve gerekçeli kararda o celsede imzalatılıp tefhim edilmelidir<sup>476</sup>. Daha önceden tefhim edilen bir kısa karar söz konusu ise bu kısa kararın gerekçeli karar ile

---

sulh denir. İş Mahkemeleri Kanunu'ndaki sulh, mahkeme önünde sulhtur", (BİRBEN/ÖKTEN, s. 1131).

<sup>470</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 780; GÜNAY, İş mahkemeleri, s. 238.

<sup>471</sup> YILMAZ, Ejder, s. 7.

<sup>472</sup> "Tefhim etmek, anlatmak, bildirmek demektir. Bu maddedeki, 'kararın tefhimi' ise hakimın duruşmada bulunan taraf/tarafların yüzüne karşı kararı sözle bildirmesidir", (BİRBEN/ÖKTEN, s. 1116, 1117).

<sup>473</sup> KILIÇOĞLU, s. 389.

<sup>474</sup> "...tarafların yüzlerine karşı tefhim edilmiş hükmün yasaca gerekmemesine rağmen tebliğ edilmiş bulunması, onlara, geçirmiş buldukları Yargıtay'a başvurma süresi konusunda ek bir hak tanımaz. Bir başka anlatımla, bu durum, Yargıtay'a başvurma süresinin tebliğden itibaren başlaması sonucunu doğurmaz", Y.9.HD., 05.12.1975, E.1975/9447- K.1975/6456, (BİRBEN/ÖKTEN, s. 1117).

<sup>475</sup> KURU, Sözlü yargılama, s. 257.

<sup>476</sup> KURU, Sözlü yargılama, s. 256.

uyumlu olması zorunludur<sup>477</sup>. Uygulamada taraflar hak kaybına uğramamak için kararın kendilerine tefhimi üzerine, bir süre tutum dilekçesi vererek gerekçeli kararın taraflarına tebliği üzerine ayrıntılı temyiz dilekçesi vermektedirler. Ancak süre tutum dilekçesinin verildiği tarih, temyiz tarihi sayılmaktadır.

İş mahkemesinin verdiği karar neticesinde kanun yoluna başvurulması halinde bu kararlar iki ay içinde karara bağlanır (İş Mah. K. md. 8/4) ve Yargıtay kararlarına karşı karar düzeltme yoluna başvurulamaz (İş Mah. K. md. 8/5). Ancak Yargıtay bozma veya onama ilamında açıkça maddi hata yapılmış ise bu durumda dosyanın yeniden incelenmesinde kanuna aykırılık bulunmamaktadır<sup>478</sup>.

---

<sup>477</sup> “Tefhim edilen kısa karar ile gerekçeli kararın çelişkili olması salt bozma nedenidir”, Y.9.HD., 22.09.1997, E.1997/15634- K.1997/16240, (GÜNAY, İş mahkemeleri, s. 241).

<sup>478</sup> YILMAZ, Ejder, s. 10.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### İSPAT

#### I. İSPAT KAVRAMI

Dava konusu yapılan hakkın gerçekten var olup olmadığının anlaşılması gerekmektedir. Bu ise bu hakka ilişkin vakıaların doğru olup olmadığının tespit edilmesi ile mümkün olmaktadır<sup>479</sup>. İşte dava konusu hakkın ve buna karşı yapılan savunmanın dayandığı vakıaların var olup olmadıkları hakkında mahkemede kanaat uyandırmak üzere yapılan ikna faaliyetine ispat denir<sup>480</sup>. Diğer yönden ispat, vakıanın doğruluğuna hakimi inandırmak olarak da ifade edilebilir<sup>481</sup>.

Taraflar vakıaların doğru olduklarını veya olmadıklarını ispat ederek davayı kazanırlar veya davanın reddini sağlayabilirler<sup>482</sup>. Davacı davasında ne kadar haklı olursa olsun, davasını dayandırdığı vakıaları ispat edemezse davasını kaybeder. Yine aynı şekilde davalıda davacının ispat ettiği vakıaların aksini ispat edemezse davanın reddini sağlayamaz<sup>483</sup>. Nitekim ispat edilmemiş bir vakıanın var olmayan bir vakıadan farkı yoktur<sup>484</sup>.

İspatın çeşitli türleri ve ispata ilişkin çeşitli kavramlar da mevcuttur. Somut bir vakıa iddiasında bulunan, ispat yükü taşıyan tarafın yaptığı ispata “asıl ispat” denir<sup>485</sup>. İspat yükünü taşıyan tarafça yapılan ispat faaliyetinden sonra hakimde oluşan geçici kanaati sarsmak ve çürütmek için karşı tarafça yapılan ispat faaliyetine

---

<sup>479</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 367; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 412; ÖZDEMİR, Erdem, İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, İstanbul, 2006, s. 7.

<sup>480</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 367; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 412; UMAR, Bilge/ YILMAZ, Ejder, İspat Yükü, 2.Bası, İstanbul, 1980, s. 2; ATALAY, Oğuz, Medeni Usul Hukukunda Menfi Vakıaların İspatı, İzmir, 2001, s. 6; ALAGONYA/YILDIRIM/YILDIRIM, s. 116; ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 7; ATALAY, Oğuz, “Delil Kavramı Üzerine”, Haluk Konuralp Anısına Armağan, Ankara, 2009, s. 129.

<sup>481</sup> PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 412; BOZKURT, Usul, s. 347; ÖZDEMİR, İspat yükü, s.7.

<sup>482</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 367; ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 7.

<sup>483</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 367, 368; ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 7.

<sup>484</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 7.

<sup>485</sup> ATALAY, Vakıaların ispatı, s. 6; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 449; ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 7; ALAGONYA/YILDIRIM/YILDIRIM, s. 322.



“karşı ispat” denir<sup>486</sup>. Diğer bir ispat türü ise “aksini ispat”tır. Bu ispat türünde, asıl ispatın konusunu oluşturan vakıanın ispat edilmiş sayılmasından sonra karşı tarafın o vakıanın aksini ispata çalışmasıdır. Aksini ispat, asıl ispat yükünü taşıyan kişinin ispat faaliyetine karşı, onu çürütmeye, sarsmaya yönelik bir ispat faaliyetidir<sup>487</sup>. Örneğin, İş K. md. 92/3’ e göre çalışma hayatını izleme denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. İşte bu tutanakların çürütülmesine yönelik ispata, aksine ispat denir<sup>488</sup>.

İspat, iddia olunan vakıanın varlığını gösteren doğrudan bir delil aracılığı ile yapılırsa buna doğrudan ispat denir<sup>489</sup>. Örneğin ücretin ödenmediğine ilişkin bir eda davasında, ücretin ödendiğinin imzalı bir belgeyle ispatı halinde, doğrudan ispat söz konusudur. İspatın doğrudan delillerle değil de emare teşkil eden komşu vakıaların varlığına dayanarak çekişmeli vakıa hakkında hakim tarafından bir sonuca varılması yoluyla ispata çalışmak ise dolaylı ispat veya emare ispatı denir<sup>490</sup>.

## II. İSPATIN KONUSU

İspatın konusunu maddi vakılardır bu vakıalar tarafların anlaşımadıkları, uyuşmazlığın çözümünde de etkili olabilecek nitelikteki vakılardır<sup>491</sup>. Hakim, hukuk normunun soyut unsurlarının mahkemeye sunulan olayı oluşturan vakıalarla karşılanıp karşılanmadığını incelemektedir. Hakim, yaptığı bu yargı faaliyeti sonucunda sunulan vakıaların hukuk normunda bir karşılığı bulunduğu takdirde, o hukuk normunun düzenlendiği sonuç doğrultusunda karar verecektir. İşte ispatın konusu vakıalar, dışa yansıyan (ölüm, doğum, maddi zarar vb.) harici vakıalar ve fikren algılanabilen vakıalar ile müspet ve menfi vakılardır<sup>492</sup>.

---

<sup>486</sup> ATALAY, Vakıaların ispatı, s. 6; ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 7; ALAGONYA/YILDIRIM/YILDIRIM, s. 322; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 449.

<sup>487</sup> PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 450; ATALAY, Vakıaların ispatı, s. 7.

<sup>488</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 7.

<sup>489</sup> ATALAY, Vakıaların ispatı, s. 7; ALAGONYA/YILDIRIM/YILDIRIM, s. 322; ATALAY, Delil, s. 130; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 451.

<sup>490</sup> ATALAY, Vakıaların ispatı, s. 7; ALAGONYA/YILDIRIM/YILDIRIM, s. 323; ATALAY, Delil, s. 130; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 451 vd.

<sup>491</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 367; ALAGONYA/YILDIRIM/YILDIRIM, s. 333; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 413.

<sup>492</sup> ALAGONYA/YILDIRIM/YILDIRIM, s. 333; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 413.

Tecrübe kuralları da hukukun olaya uygulanmasında başvurulacak kurallardır. Bunlar hayat tecrübesi veya bilimsel araştırma ve mesleki ve sanatsal faaliyetlerin ürünü olabilirler<sup>493</sup>. Ancak tecrübe kuralları vakıa değildir. Bunlar vakılardan bağımsız hale gelmiş kurallardır<sup>494</sup>. Örneğin, suyun arazi meylinin tersine akamayacağı gibi kurallar tecrübe kurallarıdır<sup>495</sup>. Bu kurallar herkesin bildiği veya öğrenmesinin mümkün olduğu hususlardır<sup>496</sup>. Hakim vakıf olmadığı tecrübe kurallarının ispatını bilirkişi vasıtasıyla yaptırabilir. Tecrübe kuralları içeriği belli olmayan kuralların uygulanmasında, delillerin takdirinde ve emarelerin ispatında önemli rol oynar<sup>497</sup>.

Hakim hukuk kurallarını da resen uygulamakla yükümlü olduğundan hukuk kurallarının ispatı da söz konusu değildir (6100 sayılı HMK. md. 33; 1086 sayılı HUMK md. 76)<sup>498</sup>. Hakim ispat edilecek maddi vakıanın hukuki niteliğini belirler ve ona uygun hukuk kuralını bulup olaya uygular<sup>499</sup>.

### III. İSPAT YÜKÜ

#### A. İspat Yükü Kavramı

Bir davada çekişmeli olguların taraflardan hangisinin ispat etmesi gerektiğini belirten kavrama ispat yükü denir<sup>500</sup>. İspat yüküne ilişkin kurallar somut bir vakıa iddiasının ispatsız kalmasını önleyen ve hakime, belirsizliğe rağmen karar verme yükümlülüğü yükleyen maddi hukuka ilişkin kurallardır<sup>501</sup>. Nitekim hakim ispat faaliyetinin sonucu ne olursa olsun davayı bir hükümle sonuçlandırmak zorundadır<sup>502</sup>. İspat yükünün öneminden dolayı hakim kime ispat yükü düştüğüne

---

<sup>493</sup> ALAGONYA/YILDIRIM/YILDIRIM, s. 333, 334.

<sup>494</sup> ALAGONYA/YILDIRIM/YILDIRIM, s. 334.

<sup>495</sup> ALAGONYA/YILDIRIM/YILDIRIM, s. 335.

<sup>496</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 369.

<sup>497</sup> ALAGONYA/YILDIRIM/YILDIRIM, s. 335.

<sup>498</sup> Ancak yabancı hukuk kuralının uygulanması zorunlu olan hallerde, bu kuralların ona dayanan tarafça kanıtlanması gereklidir, bkz. BOZKURT, Usul, s. 347.

<sup>499</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 368; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 434.

<sup>500</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 370; KAR, Bektaş, “İş Güvencesinde İspat Yükü ve Deliller”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.2, S.6, 2005, s. 1006.

<sup>501</sup> ATALAY, Vakıaların ispatı, s. 9.

<sup>502</sup> ALAGONYA/YILDIRIM/YILDIRIM, s. 336; KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 371.

dikkat etmelidir. Nitekim ispat yükünün düştüğü taraf uyumsuzluk konusu olguyu ispat edemezse dava aleyhine sonuçlanır<sup>503</sup>.

Hakim bazı durumlarda ise ispat yükünün kime düştüğünü araştırmaz, aslında buna gerek de yoktur. Her iki tarafın ispat yükünü göz önüne almaksızın delil ibraz ettiği hallerde ve bütün çekişmeli olguların aydınlanmış olduğu bir davada hakimin ispat yükünün kime düştüğünü araştırmasına gerek yoktur<sup>504</sup>. Zira deliller yeterli olduğundan ispat yükünün bir önemi de kalmaz<sup>505</sup>. Ancak ispatsızlık halinde hakim, ispat yükünün hangi tarafa düştüğünü belirlemelidir<sup>506</sup>.

Tüm açıklamaların ışığı altında ispat yükü “belirli bir olayın gerçekleşmiş olup olmadığının anlaşılabilmesi yani olayın ispatsız kalması yüzünden hakimin aleyhte bir kararıyla karşılaşma tehlikesi” olarak tanımlanabilir<sup>507</sup>.

## **B. İspat Yükünün Paylaştırılması**

6100 sayılı HMK. md. 190, “İspat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vaktaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir. Kanuni bir karineye dayanan taraf, sadece karinenin temelini oluşturan vaktaya ilişkin ispat yükü altındadır. Kanunda öngörülen istisnalar dışında, karşı taraf, kanuni karinenin aksini ispat edebilir” hükmüne haizdir. İspat yüküne ilişkin olarak 1086 sayılı HUMK ise ispat yüküne ilişkin genel bir hüküm mevcut değildi. Ancak, MK. md. 6, “Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür” hükmüne amirdir. Bu düzenleme ispat yükünün paylaştırılmasında genel kuralı oluşturmaktadır<sup>508</sup>. 6100 sayılı HMK. ile ispat yükü kurallarının maddi hukuk temelli

---

<sup>503</sup> KAR, s. 1006; ALAGONYA/YILDIRIM/YILDIRIM, s. 335; KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 371; “Uygulamada ispat yükü birçok kavramla adlandırılmaktadır. Sübjektif ispat yükünün karşılığını delil ikame yükü kavramı karşılamaktadır. Yukarıda tanımını verdiğimiz ispat yükü kavramı ise objektif ispat yükünün karşılığı oluşturmaktadır”, (bkz., ATALAY, Vakıaların ispatı, s. 9); KİPER, Osman, Hukuk Davalarında Kanıtlar, Ankara, 1995, s. 13.

<sup>504</sup> KAR, s. 1006; KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 370; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 435.

<sup>505</sup> ATALAY, Vakıaların ispatı, s. 10; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 435.

<sup>506</sup> ALAGONYA/YILDIRIM/YILDIRIM, s. 337.

<sup>507</sup> UMAR/YILMAZ, s. 3.

<sup>508</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 8; ALAGONYA/YILDIRIM/YILDIRIM, s. 338.

olmakla birlikte bir usul hukuku müessesesi olması nedeniyle HMK. içerisinde de yeniden düzenlenmiştir<sup>509</sup>.

İspat yükünün paylaşılması, hangi olay için ispatın kime düştüğünü açıklayan bir kavramdır<sup>510</sup>. Genel kural gereğince (MK. md. 6) ispat yükü ilk önce kural olarak davacıya düşer. Davacı davasını dayandırdığı vakıaları ispat etmelidir<sup>511</sup>. Ancak ispat yükü sadece bir tarafa düşmez, bazen davacı bazen de davalı ispat yükünü taşıyabilir<sup>512</sup>. Nitekim ispat yükü davalı ve davacı sıfatına sahip olmakla bağlantılı bir husus değildir. Tarafların ileri sürdükleri vakıalarla ilgilidir<sup>513</sup>. Bunun yanında ispat yükünü taşıyan tarafın iddiasının doğru olmadığı hakkında delil sunabilir. Karşı ispat faaliyeti için delil sunan taraf, ispat yükünü üzerine almış sayılmaz (6100 sayılı HMK. md. 191). Ayrıca 6100 sayılı HMK. 192. maddesi gereğince de, kanunun belirli bir delille ispat zorunluluğunu öngörmediği hallerde, kanunda düzenlenmemiş olan diğer delillere de başvurulabilir. 6100 sayılı HMK.'nın belirli bir delille ispat zorunluluğu öngörmediği hallerde, kanunda düzenlenmemiş olan diğer delillere de başvurulabileceği açıkça düzenlenmiştir<sup>514</sup>.

Hakim davanın çözümlenmesi bakımından, maddi olaylardan hangilerinin hangi delillerle ve kimin tarafından ispat edilmesi gerektiğini belirler. Sonuç olarak bu yükümlülük kendisine düşen taraf bu yükümlülüğünü yerine getiremezse dava aleyhine sonuçlanır<sup>515</sup>. Hakim ispat yükünün kime düştüğünü belirledikten sonra ispat yükü kendisine düşen taraf ispat işlemine başlar. Bu yükümlülüğü yerine getiremediği takdirde davayı kaybeder<sup>516</sup>.

İş yargılamasında Yargıtay ispat yükünü belirlerken hayatın olağan akışını ölçüt almaktadır. Ayrıca olağan durumun aksini iddia edenin bunu ispatla yükümlü

---

<sup>509</sup> DİNÇ, s. 176, 177.

<sup>510</sup> UMAR/YILMAZ, s. 5.

<sup>511</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 371; AKİPEK/AKINTÜRK, s. 200; KAR, s. 1007.

<sup>512</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 372; UMAR/YILMAZ, s. 6.

<sup>513</sup> PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 437; ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 9.

<sup>514</sup> DİNÇ, s. 177, 178.

<sup>515</sup> UMAR/YILMAZ, s. 6.

<sup>516</sup> UMAR/YILMAZ, s. 6, 7 ayrıca ispat yükünün paylaşılması hususunda teorilerde mevcut olup, bunun için bkz., UMAR/YILMAZ, s. 51 vd.; ALAGONYA/YILDIRIM/YILDIRIM, s. 337; ÖZDEMİR, İspat, yükü s. 9.

olduğunu kabul etmektedir<sup>517</sup>. Yine Yargıtay tarafından uygulanan bir uygulama ise ispat yükünün ispat kolaylığına sahip kişiye yükletilmesi yönündedir<sup>518</sup>.

İspat yükünün paylaşılması hususunda yukarıda belirttiğimiz genel kural ve istisnalar yanında, karineler de ispat hususunda belirleyici olmaktadır. Bazı durumlarda ise ispat yükünün kime düştüğü kanunlarla belirlenmiş olabilir. Böyle durumlarda da ispat yükünün kime düştüğünü araştırmaya gerek yoktur. İspat yükü özel kanunlarda yazılı kimseye düşer<sup>519</sup>.

## C. İspat Yükünün Paylaşılmasında Karineler

### 1. Kanuni Karineler

Karine, belli bir olaydan belli olmayan diğer bir olayın varlığı hakkında çıkarılan sonuçtur<sup>520</sup>. Kanuni (yasal) karine ise, belli olmayan bir olay için kanun tarafından çıkarılan sonuçtur<sup>521</sup>.

İspat yükünün gerçek istisnasını kanuni karineler oluşturmaktadır. Çünkü karine lehine olan taraf ispatla yükümlü değildir<sup>522</sup>. Diğer bir deyişle kanuni karineler hakimi bağlar<sup>523</sup>. Kanuni karinelere bazıları kesindir. Nitekim böyle bir durumda bu karinelerin aksinin ispatı mümkün değildir. Bu tür karinelere kesin

---

<sup>517</sup> “İş akitlerinin süresi belli olmayan birer akit olması asıldır. Bu gibi akitlerin belirli süreye bağlı olarak yapılması, iş hayatında, az görülen durumlardadır. Medeni Yasanın 6’ncı maddesi hükmünce, kural niteliğinde bulunan, diğer deyimle, olağan nitelikte bulunan bir durumu iddia eden kimse, onu ispat ile yükümlü tutulur. Buna göre iş akdi sabit görülünce, bunun süresi belli olmayan bir iş akdi olduğu sabit olmuş demektir”, YHGK., 23.12.1964, E.1964/1252- K.1964/751, (ÖZDEMİR, İspat, yükü s. 10); KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 372; AKİPEK/AKINTÜRK, s. 205; KAR, s. 1007.

<sup>518</sup> “Tanık beyanlarına göre davacı sürekli gece çalışmıştır. Bu ifadeleri doğrulayacak saat basma kartları işverenin ibraz edemediği de dosya içeriğindeki 13.01.1996 tarihli tutanaktan anlaşılmaktadır. Olayın esasını çözücü bu iddianın ispat yükü ispat kolaylığı açısından davalıya düşer”, Y.9.HD., 02.07.1996, E.1995/10122- K.1996/15102, (ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 11 ve dp.25).

<sup>519</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 373; ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 13; KAR, s. 1008; ALAGONYA/YILDIRIM/YILDIRIM, s. 340.

<sup>520</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 374; ALAGONYA/YILDIRIM/YILDIRIM, s. 341; AKİPEK/AKINTÜRK, s. 207; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 426.

<sup>521</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 375; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 428; ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 14.

<sup>522</sup> ALAGONYA/YILDIRIM/YILDIRIM, s. 341; KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 375; ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 14.

<sup>523</sup> AKİPEK/AKINTÜRK, s. 208.

kanuni karineler denmektedir<sup>524</sup>. Ancak aksi ispat edilebilen karinelerde mevcuttur. Bu tür karinelere ise adi kanuni karineler denmektedir<sup>525</sup>. Adi karineler delil teşkil etmekle birlikte, karşı taraf bunun aksini ispat edebilir. Örneğin resmi sicil ve senetler aksi ispat edilinceye kadar doğru kabul edilir (MK. md. 7)<sup>526</sup>. Ayrıca İş K. md. 92'ye göre de iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. Dolayısıyla bu tutanaklar adi karine niteliğinde olup aksi ispat edilinceye kadar geçerli kabul edilecek belgelerdendir<sup>527</sup>.

## 2. Fiili Karineler

Fiili karine, belli bir olaydan belli olmayan bir olay için, kanun tarafından değil<sup>528</sup>, hakim tarafından çıkarılan sonuçlardır<sup>529</sup>. Diğer bir deyişle fiili karineler, yaşam tecrübeleri kurallarından hareketle hakimde kanaat oluşturan kurallardır<sup>530</sup>. Nitekim fiili karinelere; yaşam deneyimi (hayat tecrübesi)<sup>531</sup>, beşeri karine, doğal karine, gerçek olmayan karinede denilmektedir<sup>532</sup>.

---

<sup>524</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 375; ALAGONYA/YILDIRIM/YILDIRIM, s. 341; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 428; “İşçi sağlığıyla ilgili mevzuat hükümleri, bu konuda yapılmış uzun bilimsel incelemelerin ve süregelen deneyimlerin bir sonucu olarak konulmuştur ve bu hükümlere uyulması durumunda işçinin ya hiç bedensel zarara uğramayacağı ya da uğrasa bile bu zararın azaltılmış bulunacağı bir “tıbbi” esas olarak öngörülmüştür. Bu bakımdan, sözü edilen hükümlerle konulmuş yükümler, teknik anlamda bir çeşit yasal belirti (kat’i kanuni karine) niteliğindedir. Bu nedenle de, bunun tersinin kanıtlanmasına izin verilmez”, Y.10.HD., 25.03.1973, E.1973/702- K.1973/1673, (ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 14).

<sup>525</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 375; ALAGONYA/YILDIRIM/YILDIRIM, s. 342; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 429; ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 14.

<sup>526</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 14; “Hafta tatili gününde çalıştığını iddia eden işçi norm kuramı uyarınca bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda yer alan hafta tatili ücreti ödenmesinin yapıldığı varsayılır. Bordroda ilgili bölümün boş olması ya da bordronun imza taşıyamaması halinde işçi, hafta tatilinde çalışma yaptığını her tür delille ispat edebilir”, Y.9.HD., 25.05.2010, E.2010/796- K.2010/14544, (Dialog).

<sup>527</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 15; “İş Müfettişliği'nce düzenlenen tutanak ve raporlar aksi sabit oluncaya kadar geçerli delildir. Burada dikkat edilecek husus, sadece iş müfettişi raporunun değil rapor ekindeki tutanakların da birlikte değerlendirileceğidir”, Y.HGK., 04.02.2009, E.2009/9-2-K.2009/48, (Dialog).

<sup>528</sup> TAŞPINAR, Sema, “Fiili Karinelerin İspat Yükünün Dağılımında ki Rolü”, AÜHFD, C.45, S.1, 1996, s. 536, <http://auhf.ankara.edu.tr/dergiler/auhfd-arsiv/AUHF-1996-45-01-04/AUHF-1996-45-01-04-Taspinar.pdf>, (22.02.2012).

<sup>529</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 374; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 428.

<sup>530</sup> PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 427; ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 15.

<sup>531</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 374.

<sup>532</sup> TAŞPINAR, s. 536.

Fiili karine lehine olan taraf o olayı ispat etmiş sayılmaktadır<sup>533</sup>. Örneğin, senedin alacaklı tarafından borçluya verilmesi halinde bu durum borcun ödendiğine karinedir<sup>534</sup>. Kural olarak, fiili karinenin aksini karşı taraf ispat etmelidir<sup>535</sup>.

Hakim hukuk normunu olaya uygularken fiili karinelere dayanmaktadır. Tecrübe kuralları iş yargılamasında da “hayatın olağan akışı”, “genel hayat tecrübeleri” ifadeleri ile yer bulmaktadır<sup>536</sup>.

“Hayatın olağan akışı” ölçütü iş yargılamasında, ispat konusunda da önemli bir yer tutmaktadır. İşçinin alacağı gerçek ücret miktarının tespitinde, belirlenmesinde “hayatın olağan akışı” ölçü olarak göz önünde bulundurulmaktadır. Nitekim Yargıtay bazı durumlarda, işçinin konumunun genel hayat tecrübeleri karşısında asgari ücretle çalışmasının şüpheli olduğu durumlarda, yazılı belgelerin ispat gücünü dahi geri plana atmaktadır. İşçinin çalışması karşılığında aldığı ücret, gerçeği yansıtmadığı hallerde bordroların dahi aksi kabul edilebilmektedir. Yargıtay, genel hayat tecrübesini ön plana alarak bordrolarda belirtilen ücretin geçerliliğini değerlendirmektedir<sup>537</sup>.

Gerçek ücret miktarının belirlenmesi hususunda olduğu gibi ücretin ödendiğinin ispatı konusunda da tecrübe kurallarına başvurulmaktadır. Yargıtay ücretlerin ödenmesi hususunda özellikle muhasebecilerin ücretlerini alamadıkları

---

<sup>533</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 374; ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 15.

<sup>534</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 15; “Ücret hesap pusulasında işçinin imzasının olması ücretin ödendiği anlamına gelir. Banka aracılığı ile yapılan ödemelerde banka kayıtları da ödemeyi gösteren belge niteliğindedir”, Y.9.HD., 21.01.2009, E.2007/34640- K.2009/608, (Dialog).

<sup>535</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 374; ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 15; Fiili karinelerin ispat yükü üzerine etkisi konusunda farklı görüşler mevcut olup bunun için bkz. TAŞPINAR, s. 563 vd.

<sup>536</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 15.

<sup>537</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 17; “Asgari ücret üzerinden düzenlenen bordrolarda davacının imzası varsa da, imzalı bordroların nitelikli olmayan işçiler için bağlayıcılığı kabul edilmeli, nitelikli işçiler açısından ise bu bağlayıcılıktan bahsedilmemektedir. Sorunun sağlıklı bir çözüme kavuşabilmesi için davacının yaptığı iş kesin bir şekilde belirlendikten sonra çalışma süresi ve görev unvanından söz edilerek davacı gibi bir işçinin ücretinin ne olabileceği ilgili meslek odası veya kuruluşundan sorularak hasıl olacak sonuca göre işçilik hakları hüküm altına alınmalıdır”, Y.9.HD., 03.10.2000, E.2000/8614- K.2000/13106, (Çimento İşveren Dergisi, C.15, S.1, 2001, s. 51, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/hukuk20.pdf>, ‘15.11.2011’); benzer Y.9.HD., 31.05.2004, E.2004/2038- K.2004/13188, (ÖZDEMİR, İspat yükü, s.17); Y.9.HD., 28.06.2004, E.2004/4038- K.2004/16101, (GÜNAY, İş davaları, s. 759).

yönündeki iddialarını ayrıntılı olarak ele almaktadır<sup>538</sup>. Ücretin yazılı belgeyle ispatlanması hususundaki kuralı genişleterek, ispat araçlarını geniş bir değerlendirmeye tabii tutmaktadır<sup>539</sup>.

#### **D. Ücret Miktarının Tespitinde İspat Yükü**

Bir edimin cinsi ve kapsamı konusunda istemde bulunan taraf bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Bu genel kural çerçevesinde bakıldığında işçi, iddia ettiği ücret miktarını ispatlamakla yükümlüdür. Aynı zaman da işçi, geniş anlamda ücret kapsamında değerlendirilen ücret ekleri ve ücretin ödenmesinde esas alınan para birimini de ispatlamakla yükümlü olan taraftır<sup>540</sup>. İşçi, ücretine zam yapıldığı ve işçilik alacaklarını bu zamlı ücret üzerinden hesaplanmasını istiyorsa söz konusu zammı ispat etmesi gereklidir<sup>541</sup>.

Ülkemizde yaygın olarak görülen kayıt dışı işçilik uygulaması nedeniyle ücretin gerçek miktarının belirlenmesi iş yargılamasında karşılaşılan önemli sorunlardan biridir. İşçinin gerçek ücreti resmi kayıtlara yansıtılmadığından işçiler gerek hizmet sürelerini gerekse ücreti, ispat yükü altına girmektedirler<sup>542</sup>.

Uygulamada işverenler, işçilere piyasa koşullarına göre bir ücret ödedikleri halde, vergi ve sigorta prim yükünden kaçınmak için işçilere ödenen ücretleri asgari

---

<sup>538</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 17.

<sup>539</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 18; “Muhasebeci olarak işyerinde çalışmış olan davacı işçi 6 ay süre ile ücret almadığını ileri sürerek istekte bulunmuş, mahkemece de ödendiğine dair bir delil ibraz edilmediği için hüküm altına alınmış ise de, bu konuda davacı işçinin görev ve sıfatının da göz önünde tutulması gerçeğin ortaya çıkması bakımından önem taşımaktadır. Mahkemece de bu kadar uzun bir süre ücretin ödenmemesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğu vurgulanarak tam bir kanaat hasıl olmadığı da dolaylı bir biçimde açıklanmaktadır. Böyle bir durumda davacıya resen yemin teklif edilerek sonucuna göre bir karar verilmelidir” , Y.9.HD., 21.01.1998, E.1997/19607- K.1998/302, (Dialog); benzer, Y.9.HD., 30.01.2000, E.2000/16453- K.2000/1392, (AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1518).

<sup>540</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 116; “...Davacı işçi, erzak yardımı ve yakacak yardımı alacaklarını talep etmiş ve mahkemece istekler hüküm altına alınmıştır. Dosya içerisinde, işyerinde erzak yardımı yapıldığını gösteren bilgi ve belge bulunmadığı gibi, yakacak yardımının da ödendiği anlaşılmamaktadır. Mahkemece mütalaasına başvuru bilirkşi de bu alacakların mevcut olmadığı sonucuna varmıştır. Anılan isteklerin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır”, Y.9.HD., 27.10.1999, 1999/13305- K.1999/16348, (ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 116, dp.375).

<sup>541</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 116.

<sup>542</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 117.



ücret düzeyinde göstermektedirler<sup>543</sup>. Düzenlenen bordrolarda ücret miktarı gerçek miktarının altında gösterilmektedir<sup>544</sup>. Bu nedenle ücret bordrolarının ihtirazi kayıt ileri sürülmeksizin imzalanmış olması da ödenen gerçek ücretin miktarının bu olduğunu göstermez<sup>545</sup>. Bu gibi durumlarda bordroda görülen asgari ücretin üstünde ki kısım kayıt dışı olarak işçiye ödenmektedir<sup>546</sup>. İşçi böyle bir durumda bordroda ki ücretin gerçek olmadığını bordroda düzenlenen ücretten daha yüksek miktarda ücret aldığını ispatlamakla yükümlüdür<sup>547</sup>.

İşçi ücret miktarını ispatlamakla yükümlü olduğundan dolayı bir risk altındadır. Yargıtay bu gibi durumlarda çeşitli çözüm yolları üretmekte, re'sen araştırma ilkesini uygulamaya koymaktadır. İşçi iddia ettiği ücret miktarını tanık beyanları ile de ispat edemese de, mahkeme meslek odalarından ücret miktarını sorarak sonuca ulaşmaktadır<sup>548</sup>.

---

<sup>543</sup> "...Davacı, davalıya ait gazinoda uzun süre garson olarak çalışmıştır. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, işçilik hakları hem bordroda yazılı asgari ücret üzerinden ve hem de toplanan delillere ve tanık sözlerine göre, çalışılan yıllara göre belirlenen ücretler üzerinden ayrı ayrı hesaplanmıştır. Mahkemece, bordrolarda yazılı asgari ücrete göre yapılan hesap dikkate alınarak, hüküm kurulmuştur. Davacının garson olarak çalıştığı işyerinin niteliği, hizmet süresi, dinlenen taraf ve tanıkların birbirini tamamlaya ifadeleri dikkate alınarak bilirkişi raporunda yıllara göre belirlenen ücretler esas alınarak yapılan hesaba göre hüküm kurulması gerekirdi. Gerçekten uygulamada ücret bordrolarının her zaman gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Yukarıda da değinildiği üzere, işyerinin niteliği, yapılan iş, hizmet süresi birlikte değerlendirildiğinde davacının asgari ücretle çalıştığı kabulü hayatın olağan akışına ve gerçeklere uygun düşmez. Buna rağmen, mahkemenin aksine düşünce ile yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir", Y.9.HD., 04.05.1993, E.1993/559- K.1993/7492, (BOZKURT, Usul, s. 377, 378); benzer, "Mobilya ustasının asgari ücretle çalıştığı kabul edilemez", Y.9.HD., 07.02.2002, E.2001/16915- K.2002/2457, (GÜNAY, İş davaları, s. 771).

<sup>544</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 117.

<sup>545</sup> BOZKURT, Usul, s. 375.

<sup>546</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 117.

<sup>547</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 117.

<sup>548</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 118; "Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarına gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda, gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında, imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir", Y.9.HD., 02.06.2009, E.2008/372- K.2009/15530, (Dialog).

## E. Ücretin Ödendiğinin İspatı Yükü

İspat yükü kuralları ücretin ödenmesi açısından da değerlendirmeye tabii tutulmaktadır. Ücret ödeme borcunu yerine getirdiğini iddia eden işveren, borcun sona ermesi sonucunu doğuran ödeme olayını ispat etmek zorundadır. Görüldüğü üzere, ücretin ödendiğinin ispatı yükü işverene aittir<sup>549</sup>. Ancak, işverenin, ücret ödeme borcunu yerine getirmiş sayılabilmesi için ücreti ödediğini ispat etmesi yeterli değildir. Ayrıca ücret ödeme borcunu usulüne uygun ve ödeme amacıyla hareket ederek yerine getirdiğini de ispat etmesi gereklidir<sup>550</sup>.

Yargıtay da verdiği kararlarda, işçinin ödenmeyen ücretinin tahsiline ilişkin açtığı eda davalarına karşı ücreti ödediğini iddia eden işverenin bu ödeme olayını ispatla yükümlü olduğunu kabul etmektedir<sup>551</sup>. Yine işçi, ücretinin tam ödenmediği iddiası ile açtığı bir davada, ücret tam olarak ödediğini iddia eden işverenin bu durumu ispat etmesi gereklidir<sup>552</sup>. İşverenin bu yükümlülüğünü hangi delillerle nasıl yerine getireceğini ise “ispat araçları” konu başlığı altında ayrıntılı olarak ele aldık.

---

<sup>549</sup> “Ücretin ödendiğini ispat külfeti davalı işverene aittir. Davalı işveren ücretin ödendiğini davacı imzasını içeren bordro ya da benzeri belge sunarak ispat etmelidir. Ücret alacağı konusunda belge bulunmadığı gerekçesi ile davacı aleyhine değerlendirilerek bu alacağın reddi isabetsizdir. Yapılacak iş davacıya hangi ayların ücret alacağının ödenmediğini açıklattırmak, bu konuda varsa davalının belgelerinin sunulmasını istemek ve sonucuna göre karar vermektir ibarettir”, Y.9.HD., 11.10.2003, E.2003/6330- K.2003/18969, (KAÇAK, Nafiz, Açıklamalı, İçtihatlı Hukuk Davalarında İspat Rehberi, 2.Bası, Ankara, 2006, s. 959); “Davacının iddia ettiği tarihlerde davalı işyerinde çalıştığı mahkemece de kabul edilmiştir. Çalışmanın part-time olduğu hususunda mahkemenin tespiti de mevcut değildir. Ücret ödemelerinin yapıldığını kanıtlama külfeti işverene aittir. İşveren, davacının kabul ettiği miktarı aşan ve asgari ücretin altında kalan ücretleri ödediğini yazılı belgelerle kanıtlamış değildir. Bilirkişiden fark ücret alacağı ile ilgili ek rapor alınmalı ve sonucuna göre fark ücret alacağı hüküm altına alınmalıdır”, Y.9.HD., 01.06.2006, E.2006/36947- K.2006/15997, (AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1549); EVREN, s. 155.

<sup>550</sup> CENTEL, Ücret, s. 387; ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 173.

<sup>551</sup> Y.9.HD., 30.03.1981, E.1981/1758- K.1981/4003, (CENTEL, Ücret, s. 388).

<sup>552</sup> Y.9.HD., 03.11.1972, E.1972/6107- K.1972/30506, (CENTEL, Ücret, s. 388).

## IV. SENETLE İSPAT

### A. Genel Olarak

Ücretin miktarı ve ödendiğine ilişkin iddialarla açılan davalarda senetle ispat kuralının ayrı bir yeri vardır. Ayrıca bu tür iş davalarında ispat özel bir öneme sahiptir<sup>553</sup>.

Ücretin ödendiğine ilişkin bir davada, işveren işçilik haklarının ödendiğini ancak senetle ispatlayabilir. Ancak işçi ispat faaliyetine giriştiğinde senetle ispat zorunluluğu katı bir şekilde uygulanmaz. Bu durum işçiyi koruma ilkesinden kaynaklanmaktadır. Ama iş davalarının da medeni usul yargılamasına tabii olduğu ve hukuk yargılamasının normlarına bağlı olduğu unutulmamalıdır<sup>554</sup>.

6100 sayılı HMK. da ikinci bölümde 199- 224 maddelerinde belge ve senet başlığı altında düzenleme mevcuttur (HUMK'na bakıldığında 287 ve 336. maddeler senet deliline ilişkin düzenlemeler içermektedir). Ayrıca senet yanında, kesin delil olarak ikrar 6100 sayılı HMK. md. 188 (1086 sayılı HUMK md. 236), 6100 sayılı HMK. kesin hüküm md. 303 (1086 sayılı HUMK md. 237) ile 6100 sayılı HMK. md. 225- 239 yemin (1086 sayılı HUMK md. 337) delilleri de bulunmaktadır. Aslında senet ve senetle ispat zorunluluğu kavramlarını; işverenin dayandığı vakıyı belgelerle veya kesin delillerin herhangi birisiyle ispat zorunluluğunun bulunması anlamında kullanmaktayız.

Senetten bahsedilebilmesi için öncelikle yazılı bir belge bulunmalıdır. Bu yazılı belge hukuki işlem hakkında tam bir bilgi içermeli ve düzenleyen kişinin imzasını taşımalıdır<sup>555</sup>. 6100 sayılı HMK. senetleri, düzenleyen kişiler ve ispat güçleri bakımından adi ve resmi senetler olmak üzere iki tür olarak ele almıştır. Resmi senetler, senedin düzenlenmesine resmi bir makamın veya yetkili memurun katıldığı

---

<sup>553</sup> ÜRCAN, Gülümden, "Bireysel İş Hukukunda Senetle İspat", 75. Yaş Günü İçin Prof. Dr. Baki KURU Armağanı, TBB, Ankara, 2004, s. 767.

<sup>554</sup> ÜRCAN, s. 767.

<sup>555</sup> PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 473; ÜRCAN, s. 769; KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 388.

senetlerdir<sup>556</sup>. Resmi senetlerin sahip olduğu ispat yükü 6100 sayılı HMK.'da da yer bulmuştur. Buna göre; ilamlar ile düzenleme şeklindeki noter senetleri, sahteliği ispat olunmadıkça kesin delil sayılırlar (6100 sayılı HMK. md. 204/1). İlgililerin beyanına dayanılarak noterlerin tasdik ettikleri senetler ile yetkili memurların görevleri içinde usulüne uygun olarak düzenledikleri belgeler ise aksi ispatlanıncaya kadar kesin delil sayılırlar (6100 sayılı HMK. md. 204/2). Adi senetler taraflarca düzenlenen ve senedin düzenlenmesine resmi bir makamın katılmadığı senetlerdir<sup>557</sup>. İş davalarında, imzalı ücret bordrosu, iş sözleşmesi, yüzdelerin ödenmesine dair belgeler adi senetlere örnektir<sup>558</sup>. Adi senetler de kesin delil olabilir ancak senedin sahte olmaması gerekmektedir. 6100 sayılı HMK. gereğince de mahkeme huzurunda ikrar olunan veya mahkemece inkar edenden sadır olduğu kabul edilen adi senetler, aksi ispat edilmedikçe kesin delil olarak kabul edilmiştir (md. 205). İmza sahibinin imzasına itiraz etmediği senetlerde mahkemece kesin delil olarak değerlendirilir<sup>559</sup>.

6100 sayılı HMK. ile belge bir üst kavram olarak kabul edilmiş ve senet tanımı özellikle yapılmamıştır. Belge konusunda ise belgenin ne olduğu hususunda bir çerçeve çizilmiştir<sup>560</sup>. Nitekim 6100 sayılı HMK. md. 199, “*Uyuşmazlık konusu vakıaları ispata elverişli yazılı veya basılı metin, senet, çizim, plan, kroki, fotoğraf, film, görüntü veya ses kaydı gibi veriler ile elektronik ortamdaki veriler ve bunlara benzer bilgi taşıyıcıları bu Kanuna göre belgedir*” hükmüne haizdir.

İş uyuşmazlıkları genel olarak hizmet sözleşmesine dayanmaktadır ve sözleşmenin tarafları işçi ve işverendir. Dolayısıyla ibraz edilecek senetlerde işçi ve işveren arasında imzalanmış belgelerdir. Ancak işveren vekilinin yaptığı işlemlerden işveren sorumlu olduğundan, işyeri vekili tarafından imzalanan belgelerde senet olarak kullanılabilir. Bu durum, borç altına giren kimse tarafından

---

<sup>556</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 394; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 476; ÜRCAN, s. 770; AKİPEK/AKINTÜRK, s. 218.

<sup>557</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 390; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 480; ÜRCAN, s. 769; AKİPEK/AKINTÜRK, s. 218.

<sup>558</sup> ÜRCAN, s. 770.

<sup>559</sup> PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 481.

<sup>560</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 388; DİNÇ, s. 182.

imzalanmadıkça bir belgenin senet sayılamayacağı kuralının, vekalet ilişkisinden kaynaklanan bir istisnasıdır<sup>561</sup>.

## **B. Senet Düzenleme Yükümlülüğü**

İş Hukukunda işçiyi koruma amacı ön planda tutulmaktadır. Dolayısıyla bu durum kendine özgü bir yapıyı da beraberinde getirmiştir. Kanun koyucu uyuşmazlık çıkması muhtemel gözükken birçok konuda işçinin iddiasını ispatlamasına yarayacak belgelerin düzenlenmesini öngörmüştür<sup>562</sup>. Bu sayede bir uyuşmazlık halinde söz konusu belgeler olayın uygulanmasına ışık tutacaktır. Nitekim senet kalıcı olma özelliğinin yanında davadan önce, uyuşmazlık çıkmadan düzenlendiğinden maddi gerçekliği açıkça ortaya sermektedir<sup>563</sup>. Bu şekilde usulüne uygun düzenlenen belgeler sayesinde daha adil ve doğru kararların verilebileceği kanaatindeyiz.

Kanun koyucunun bazı muhtemel uyuşmazlık noktalarında senet düzenleme yükümlülüğü getirmesi, ücret miktarlarının tespiti ve en önemlisi ücret ödemelerinin ispatı açısından da büyük önem taşımaktadır. İşçiye yapılacak ücret ödemeleri yanında, ücrete ilişkin ayrıntıların, yani kesintilerin veya artışların belgelenmesi; işçilerin, ücretlerine eklenen miktarlar ile vergi, sigorta primi gibi kesintilerin kontrol edilebilmesine imkan tanımaktadır. Bu kontrol imkanının sağlanması, ücretin işçinin geçim kaynağı olduğu gerçeği düşünülüğünde, büyük öneme sahip olduğu açıktır<sup>564</sup>.

Ücrete ilişkin yükümlülüklerin belgelenmesi işveren açısından da çok önemlidir. İşveren ücret ödeme borcunu yerine getirdiğini belgeleyerek ileri de çıkabilecek uyuşmazlıklarda elinde önemli bir belge bulundurmaktadır<sup>565</sup>. Ancak kanaatimizce işveren bu yükümlülükleri usul ve kanunlarının belirttiği şartlara uygun olarak yerine getirmelidir. Aksi takdirde elindeki belge senet niteliğinde gözükse dahi bir hüküm ifade etmeyecektir.

---

<sup>561</sup> ÜRCAN, s. 770.

<sup>562</sup> ÜRCAN, s. 773.

<sup>563</sup> KONURALP, Halûk, Medeni Usul Hukukunda İspat Kurallarının Zorlanan Sınırları, Ankara, 2009, s. 10; ÜRCAN, s. 773.

<sup>564</sup> CENTEL, Ücret, s. 386.

<sup>565</sup> CENTEL, Ücret, s. 386.

### C. İş Yargılamasında Senetle İspat Zorunluluğu

6100 sayılı HMK. 200. maddeye göre, “Bir hakkın doğumu, düşürülmesi, devri, değiştirilmesi, yenilenmesi, ertelenmesi, ikrarı ve itfası amacıyla yapılan hukuki işlemlerin, yapıldıkları zamanki miktar veya değerleri ikibin beşyüz Türk Lirasını geçtiği takdirde senetle ispat olunması gerekir” (1086 sayılı HUMK md.288) hükmüne haizdir. 6100 sayılı HMK.’nın senetle ispat zorunluluğu asıl olup senete karşı tanıkla ispat yasağı söz konusudur (md. 201) ve bu yasak (6100 sayılı HMK. md. 202, 203) getirdiği istisnalar dışında ancak karşı tarafın açık muvafakati ile bertaraf edilebilir ve hukuki işlem tanıkla (takdiri delille) ispat edilebilir (6100 sayılı HMK. md. 200/2). Ayrıca ispat sınırının belirlenmesinde, işlem tarihindeki değer esas alınacağından, dava tarihinde işlem miktarının değişmesinin önemi yoktur<sup>566</sup>.

Senede karşı senetle ispat zorunluluğuna ilişkin esaslar iş yargısında da geçerlidir. İş davlarında ispat yükünün dağılımı göz önüne alındığında, senetle ispat zorunluluğu ücret ödeme yükümlülüğü bulunan işverenin bu borcunu kanıtlaması bakımından önemli bir yere sahiptir<sup>567</sup>. İşveren gerek iş sözleşmesinden gerekse toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçi ücretlerini ödemediğine, borcunun sona erdiğine yönelik hukuki işlemleri senetle ispat etmek zorundadır<sup>568</sup>.

Ücret miktarının ispatına ilişkin olarak ise ücret miktarının ispat yükünün işçiye ait olduğunu unutmamak gerekir. Ancak işçinin ücret miktarını gösteren bir yazılı delil ibraz etmesi çok zordur. Ayrıca işveren tarafından ibraz edilen belgelerinde işçi lehine olması beklenen bir durum değildir. Yine gerçek ücret miktarının bordrolara yansıtılmadığı gerçeği göz önüne alındığında, işverenin yazılı belge niteliğinde ki bordrolara dayanması halinde, işçi bu yazılı belgenin aksini ispat etmek durumunda kalmaktadır. Senede bağlı bir iddianın aksinin tanıkla ispat

---

<sup>566</sup> ÜRCAN, s. 779.

<sup>567</sup> CENTEL, Ücret, s. 384; ÜRCAN, s. 779.

<sup>568</sup> CENTEL, Ücret, s. 384; ÜRCAN, s. 780.

edilemeyeceği hükmü (6100 sayılı HMK. md.201; 1086 sayılı HUMK md. 290) göz önüne alındığında işçi aleyhine bir sonuç ortaya çıkacaktır<sup>569</sup>.

İşçi tarafından yerine getirmesi gereken borç bedeni veya fikri bir iş görme fiili olduğundan, yargılama esnasında işçi bakımından senetle ispat zorunluluğunu gerektiren hallerin işverene göre daha kısıtlı olduğunu kabul etmek gerekir<sup>570</sup>. Örneğin işveren ücret alacağı, fazla mesai, ücret ekleri ve sosyal yardımları işçiye ödediğini ancak senetle ispatlayabilir. Buna karşılık işçi fazla mesai talebine dayandığı vakıa, normal çalışma süresini aşan fazla çalışma fiili olup tanık deliliyle de ispatlanabilir<sup>571</sup>. Ayrıca iş yargılamasında senetle veya senede karşı senetle ispat zorunluluğuna ilişkin esaslar belirlenirken, iş kanunlarının kendine özgü tekniğinde yer alan deliller ve Yargıtay içtihatları önemli bir yere sahiptir<sup>572</sup>.

Yargıtay uygulamada, işçi ücretlerinin ödenmediği veya ücretin gerçek miktarının belirlenmesi amacıyla açılan davalarda bazı durumlarda işçi tarafından imzalanmış bordrolara dahi itibar etmemektedir<sup>573</sup>. Yine ibra belgelerinin delil niteliği ve ispat gücü değerlendirildiğinde, Yargıtay işçiyi korumak amacıyla kıstaslar göz önüne alarak, ibranameye senet delillerinin sağladığı kesinlikten uzak sonuçlar bağlamaktadır<sup>574</sup>. Bu hususlar yanında Yargıtay, kararlarının birçoğunda “hayatın olağan akışı ve gerçeklik” ölçütlerini de ön planda tutmaktadır<sup>575</sup>.

---

<sup>569</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 127.

<sup>570</sup> ÜRCAN, s. 780.

<sup>571</sup> ÜRCAN, s. 780.

<sup>572</sup> ÜRCAN, s. 780.

<sup>573</sup> “Ücretin ait olduğu dönem ve ücret belirlenip imzalı bordrolar ve ödeme belgelerine göre yapılan ödemenin ücret olup olmadığı tespit edilmelidir”, Y.9.HD., 03.10.2002, E.2002/3529- K.2002/18413, (GÜNAY, İş davaları, s. 765).

<sup>574</sup> ÜRCAN, s. 780.

<sup>575</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 128.

## V. İSPAT ARAÇLARI

### A. Genel Olarak

Uyuşmazlık konusu vakıanın gerçekleşip gerçekleşmediğini ispat için başvuru araçlara delil denir<sup>576</sup>.

6100 sayılı HMK.'da yer alan esaslar çerçevesinde deliller kesin ve takdiri deliller olarak değerlendirilmektedir. Kesin deliller; ikrar (6100 sayılı HMK. md. 188; 1086 sayılı HUMK md. 236), kesin hüküm (6100 sayılı HMK. md. 303; 1086 sayılı HUMK md. 237), belge ve senet (6100 sayılı HMK. md.199 vd.; 1086 sayılı HUMK md. 286 vd.) ve yemin (6100 sayılı HMK. md. 225 vd.; 1086 sayılı HUMK md. 345 vd.) olmak üzere dört tanedir.

Takdiri deliller ise, tanık (6100 sayılı HMK. md. 240 vd.; 1086 sayılı HUMK md. 245 vd.), bilirkişi (6100 sayılı HMK. md. 266 vd.; 1086 sayılı HUMK md. 275 vd.), keşif (6100 sayılı HMK. md. 288 vd.; 1086 sayılı HUMK md. 363 vd.) ve kanunda düzenlenmemiş diğer deliller (6100 sayılı HMK. md. 193; 1086 sayılı HUMK md. 367) ile uzman görüşünden (6100 sayılı HMK. md. 293) oluşmaktadır.

Kesin deliller, ispat edilecek vasıta açısından en etkili delillerdir. Çünkü kesin delillerin hakimi bağlayıcı özelliği bulunmaktadır. Hakim kural olarak kesin delillere bağlıdır<sup>577</sup>. Takdiri deliller ise hakimi bağlamaz. Hakim bu delilleri serbestçe değerlendirmeye tabii tutabilir<sup>578</sup>. Hakim takdiri delilleri hukuk mantığına yaşam deneyimlerine ve hayatın olağan akışı gibi kıstaslara göre bir değerlendirmeye tabii tutar<sup>579</sup>.

Ücretin miktarı ve ödendiğinin ispatını belgeleyen araçlar konusunda da 6100 sayılı HMK.'nın göz önünde bulundurulması gereklidir. Örneğin belli bir miktarın

---

<sup>576</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 368; TUTUMLU, Mehmet Akif, Bilimsel Görüşler ve Yargıtay Kararları Işığında Medeni Yargılama Hukukunda Delillerin İleri Sürülmesi, 4.Bası, Ankara, 2007, s. 27; KONURALP, s. 8; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 455.

<sup>577</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 381; TUTUMLU, Delil, s. 28; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 466.

<sup>578</sup> PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 467; KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 430; TUTUMLU, Delil, s. 28.

<sup>579</sup> KURU/ARSLAN/YILMAZ, Usul, s. 430; TUTUMLU, Delil, s. 28.



üzerinde olan ücret ödemelerinin senetle ispat edilmesi zorunluluğunda olduğu gibi<sup>580</sup>. Ancak 6100 sayılı HMK. da yer alan ispat araçları yanında, ücretin miktarı ve ödendiğinin ispatı açısından da özellikle değerlendirme kapsamına alınan ispat araçları da mevcuttur. Makbuz, ibraname, ücret bordrosu vs. bu ispat araçlarına örnek olarak gösterilebilir. Bu araçlardan yararlanarak ücretin miktarı veya ödendiğinin ispatı mümkündür<sup>581</sup>.

Bizde bu çalışmamızda 6100 sayılı HMK. da yer alan ispat araçları dışında kalan, ücretin miktarı ve ödendiğinin ispatı açısından göz önüne alınan, ispat araçlarını inceledik. Ücretin miktarının tespiti ve ücretin ödenip ödenmediği hususunda önemli bir delil teşkil eden makbuz, ibraname, ücret hesap pusulası, ücret bordrosu vs. konularını ayrı başlıklar altında inceledik. Ayrıca bu ispat araçları yanında, gerçek ücret miktarının tespiti açısından yapılan araştırmalara ilişkin meslek odalarına başvuru konusunu ele aldık. Yine ödemelerin bankalar aracılığı ile yapılması halini ve elektronik ortamda yapılan ödemelerin ispat açısından hangi noktada konumlandırıldıklarına ilişkin incelemelerde bulunduk.

## **B. Makbuz**

### **1. Makbuz Kavramı**

Genel olarak ifa, borcu sona erdiren bir işlemdir. Bunun için ifanın ispatı borcun sona erişiminin de ispatı sayılır<sup>582</sup>. Makbuz ise ifayı kabul eden tarafından ifade bulunana verilen ve ifanın yapıldığını gösteren belgedir<sup>583</sup>. Makbuz, borçlanılmış edimin alındığını gösteren ve alacaklı tarafından imzalanmış belgeye verilen isim olarak tanımlanabilir<sup>584</sup>. Bu yönüyle makbuz, genellikle borcun yerine getirildiğini gösteren bir delildir<sup>585</sup>. Çünkü makbuza rağmen alacaklıya borç ödenmemiş olabilir.

---

<sup>580</sup> CENTEL, Ücret, s. 389.

<sup>581</sup> CENTEL, Ücret, s. 390.

<sup>582</sup> FEVZİOĞLU, s. 75.

<sup>583</sup> FEVZİOĞLU, s. 76.

<sup>584</sup> TUNÇOMAĞ, Borçlar hukuku, s. 429.

<sup>585</sup> FEVZİOĞLU, s. 76; TUNÇOMAĞ, Borçlar hukuku, s. 429.

Böyle bir durumda borcun ödenmiş olduğu sonucuna ulaşılamaz. Ancak borcun ödenmediğini ispat yükü artık alacaklıya geçmiş olmaktadır<sup>586</sup>.

Makbuz ile fatura birbirine karıştırılmamalıdır. Fatura, satılan şey veya yapılan iş karşılığında alıcıya verilen ve borçlandığı miktarı gösteren belgedir. Faturanın, makbuz niteliğinde sayılması için “akite” edilmiş olması ve bedelin ödendiğine dair bir kaydı taşınması gerekmektedir. Oysa makbuz zaten borcun ödendiğinin bir delili olarak borçluya verilmektedir. Eğer ifayı borçlu değil de üçüncü bir şahıs yapmışsa, makbuzun ona verilmesi gerekir<sup>587</sup>.

Makbuz, kıymetli evraklarda olduğu gibi belirli bir şekle tabii değildir. Taraflar gerek gördükleri hususları makbuza yazabilirler. Ancak makbuzun asgari olarak, ifayı kabul edenin (genellikle alacaklı), ifada bulunanın (genellikle borçlunun) imzaları ve ifa edilen şeyin (para vb.) cins ve miktarı belirtilmiş olmalıdır<sup>588</sup>. Genellikle makbuzda; ödenen alacak miktarı, ödeyenin adı, ödeme tarihi ve alacaklının imzası yer alır<sup>589</sup>.

Makbuz verilmesi bir hak olduğundan bunun giderleri alacaklı tarafından karşılanmalıdır. Ancak borçlu resmi veya imzası tasdikli bir makbuz istemişse bunun giderlerini kendisinin ödemesi gerekmektedir<sup>590</sup>.

Makbuz delil olarak kullanılmakla birlikte, her zaman gerçekleri yansıtmayacağı da unutulmamalıdır. Nitekim alacaklı ifanın yapılacağı düşüncesiyle veya alacağı ifa yapılmadan sona erdirmek maksadıyla, borçluya ifadan önce makbuz vermiş olabilir. Alacaklı, makbuzun hükümsüz olduğunu, doğruları yansıtmadığını ve borcun ödendiğini ispatlaması gerekir. Ancak alacaklı aynı zamanda ifanın yapıldığını zannederek veya hemen ifa yapılacağı ümidiyle makbuz verdiğini ispat etmelidir. Alacaklı bu iki hususu ispat edemezse, borcun ibrası veya bu durum,

---

<sup>586</sup> FEVZİOĞLU, s. 76, dp.104.

<sup>587</sup> FEVZİOĞLU, s. 76.

<sup>588</sup> FEVZİOĞLU, s. 76, 77.

<sup>589</sup> TUNÇOMAĞ, Borçlar hukuku, s. 430.

<sup>590</sup> TUNÇOMAĞ, Borçlar hukuku, s. 430.

borcun bulunmadığının ikrarı manasında yorumlanır ve alacağı düşüren hukuki bir muamele olarak değerlendirilir<sup>591</sup>.

## 2. Makbuz İsteme Hakkı

818 sayılı BK. md. 87 (6098 sayılı TBK. md. 103), “*Borcu ödeyen borçlu, bir makbuz veya borcun tamamı tediye edilmiş ise senedin geri verilmesini veya iptalini istemek hakkını haizdir. Borcun tamamı ödenmemiş veya senet alacaklıya başka haklar da vermekte ise borçlu ancak makbuz itasını ve tediyeinin senede dercini isteyebilir*” hükmüne amirdir. İfa borçlu tarafından değil de üçüncü kişi tarafından yapılmış ise makbuzu isteme hakkı üçüncü şahsındır<sup>592</sup>.

İfada bulunmak isteyen borçlu, alacaklıdan makbuz istediği halde alacaklı tarafından makbuz verilmez ise borçlu ifadan kaçınabilir. Bu durumda alacaklı mütemerrit duruma düşmüş olur<sup>593</sup>. Eğer borçlu borcunu ifa ettikten sonra makbuz ister ve alacaklı makbuz vermez ise bu durumda alacaklı borcun iadesini isteyemez. Borçlu, makbuz isteme hakkına ancak bir dava ile ulaşabilir<sup>594</sup>.

6100 sayılı HMK.’nın (1086 sayılı HUMK) belli miktarın üzerindeki alacakların senetle ispat olunması ve makbuzun delil niteliğine haiz olması, ifada bulunan borçlunun makbuz isteme hakkının önemini ortaya koymaktadır<sup>595</sup>.

Makbuz para borçlarının ödenmesinin yanında diğer edimlerin (örneğin, eşya edimleri veya hizmet edimleri) ifasında da borçlu tarafından talep edilebilir. Ancak edimin ifasının niteliğine göre bu belgelere ibra senedi denilmektedir<sup>596</sup>. Bu hususa ilişkin ayrıntıları ibra başlığı altında ele aldık.

---

<sup>591</sup> TUNÇOMAĞ, Borçlar hukuku, s. 430.

<sup>592</sup> FEVZİOĞLU, s. 77; TUNÇOMAĞ, Borçlar hukuku, s. 430.

<sup>593</sup> FEVZİOĞLU, s. 77; TUNÇOMAĞ, Borçlar hukuku, s. 431; OLGAÇ, Şerh C.2, s. 242.

<sup>594</sup> FEVZİOĞLU, s. 77.

<sup>595</sup> FEVZİOĞLU, s. 78.

<sup>596</sup> FEVZİOĞLU, s. 77; OLGAÇ, Şerh C.2, s. 243.

### 3. Makbuza Bağlanan Karineler

#### a) Sermaye Hakkında Makbuz Verilmesinden Doğan Karine

818 sayılı BK. md.88' e (6098 sayılı TBK. md. 104) göre, sermaye hakkında makbuz verilmesi halinde faizler de ödenmiş sayılır<sup>597</sup>. Diğer bir ifadeyle alacaklı, borçluya anaparayı ödendiğini bildirir bir makbuz vermiş ise faizi tahsil ettiğine dair herhangi bir kayıt bulunmasa dahi onları da tahsil etmiş sayılır<sup>598</sup>.

818 sayılı BK. md. 84'e<sup>599</sup> göre borçlunun yaptığı ödemeler önce faizden mahsup edilir. Alacaklının rızası olmadan yapılan ödemeler ana borçtan mahsup edilemez. Yine 818 sayılı BK.'nın 113. maddesine (6098 sayılı TBK. md. 131) göre asıl borç sona ermiş ise onun ferileri de (faiz vs.) kural olarak sona ermiş olmaktadır<sup>600</sup>. 818 sayılı BK. md. 88 hükmü (6098 sayılı TBK. md. 104), *“Anaparanın ödendiğine dair makbuz veren alacaklı anapara ile birlikte önceki faizleri de tahsil ettiği”* yönündeki kanaati, karine olarak düzenlemiştir<sup>601</sup>. İşte bu durum 818 sayılı BK.'nın 84. ve 113. maddelerinin tabii bir sonucudur. Fakat makbuzun bu hükmü doğurması için borçluya verilmiş olması da gereklidir<sup>602</sup>.

Makbuzun verilmesi halinde paranın ödenmiş olduğu varsayılır. Hatta paranın ödenmesinden önce de makbuz verilmiş olsa dahi bu durum paranın ödendiğine karine teşkil eder. Fakat alacaklı her zaman makbuzun kendi rızası dışında borçlunun eline geçtiğini ispat edebilir<sup>603</sup>.

---

<sup>597</sup> TUNÇOMAĞ, Borçlar hukuku, s. 432.

<sup>598</sup> FEVZİOĞLU, s. 80.

<sup>599</sup> 6098 sayılı BK. md. 100/1, *“Borçlu, faiz veya giderleri ödemede gecikmemiş ise, kısmen yaptığı ödemeyi ana borçtan düşme hakkına sahiptir”* hükmü 818 sayılı BK. ile aynı doğrultudadır. Ancak 818 sayılı BK.'dan farklı olarak, 6098 sayılı BK. md. 100/1'de son cümle olarak, *“Aksine anlaşma yapılamaz”* hükmü getirilerek bu hükmün emredici nitelikte olduğu kabul edilmiştir.

<sup>600</sup> TUNÇOMAĞ, Borçlar hukuku, s. 432.

<sup>601</sup> FEVZİOĞLU, s. 81.

<sup>602</sup> TUNÇOMAĞ, Borçlar hukuku, s. 432

<sup>603</sup> TUNÇOMAĞ, Borçlar hukuku, s. 432.

## **b) Belirli Dönemlerde Ödenen Borçlarda Makbuz Verilmiş Olmasından Doğan Karine**

Faiz, kira bedeli gibi belirli dönemlerde ödenen borçlar için ihtirazi kayıt ileri sürmeden bir taksit için makbuz veren alacaklı daha önceki taksitleri de kabul etmiş sayılmaktadır (818 sayılı BK. md. 88)<sup>604</sup>. Kanunda anılmış olan faiz ve kira bedelinden başka taksitli satışlardaki satışlar, dernek aidatları vb. ödemelerde belirli dönemlerde ödenen borçlardan sayılmaktadır<sup>605</sup>. Örneğin eylül ve ekim aylarına ilişkin aylık alacağı olan alacaklı, borçlunun ekim ayında yaptığı ödeme için ihtirazi kayıt ileri sürmeden makbuz vermiş ise eylül ayına ilişkin alacağını da aldığı yönünde karine oluşmaktadır<sup>606</sup>. Sonraki taksit için makbuz veren alacaklı daha önceki taksitlerin ödenmediğini ispat edebilir. Ancak elbette menfi bir olayın ispatı zor olacaktır. Bu nedenle ihtirazi kayıt konulması en doğru yöntemdir<sup>607</sup>.

Söz konusu makbuzun alacaklı veya temsilcisi tarafından verilmiş olması gereklidir<sup>608</sup>. Aksi takdirde alacağın tarafı olmayan kişi tarafından verilen makbuz zaten bir anlam ifade etmeyecektir. Nitekim banka aracılığı ile yapılan ödemelerde banka alacaklı veya alacaklının mümessili olmadığından banka tarafından verilecek

---

<sup>604</sup> “818 sayılı BK. md. 88, ‘Faizden veya icar bedeli gibi muayyen zamanlarda ödenmesi lazım gelen sair borçlardan ihtirazi bir kayıt dermeyeran etmeksizin bir taksit için makbuz veren alacaklı, ondan evvelki taksitleri de tahsil etmiş sayılır. Senet borçluya iade edildikte borç sakıt olmuş sayılır’ hükmünü içermektedir (6098 sayılı BK. md. 104’te aynı doğrultudadır). Anılan madde, ödemeye ilişkin bazı karineler getirmektedir. Bu karinelerin aksi ispat edilebilir. Madde, son cümlesinde senedin aslının iade edilmiş olmasını borcun son bulduğuna ilişkin bir karine olarak kabul etmiştir. Ancak alacaklı bunun aksini ispat ederse bu karineye dayanılamaz. Madde re’sülmal (ana para) için makbuz verilmesi halinde, faizlerin de tahsil edilmiş sayılacağına ilişkin bir karine getirmekte, bu suretle 818 sayılı BK’nın 84 ve 113. maddeleriyle bir paralellik kurmaktadır. Kuşkusuz bu karinenin de aksini ispat mümkündür. Devri (Periyodik) borçlar, içinde tekerrür unsuru bulunan edalardır. Başka bir deyişle (düzenli) muntazam aralıklarla ödenen, aynı borç ilişkisinden doğarak belirli zaman aralıklarıyla tekrarlanan edimlerdir. Örneğin hisse senetlerine isabet eden temettüleri, intifa senetlerinin ve lisans haklarının sağladığı gelirler, kiralar, akdi faizler, taksitli satışlarda taksitler, dernek aidatları, gazete ve mecmua abonman ücretleri, bir havagazı ve elektrik şirketine yapılan periyodik edalar, sigorta primleri, nafaka borçları devri borçlardır. Adi ortaklıktan istenen kar payı ise buraya girmez. Madde bu borçlarda bir devreye ait ihtirazi kayıt ileri sürülmemesinin, makbuz verilmesinin, daha önceki devreye ait borçların ödendiğine karine teşkil edeceğini hükme bağlamıştır. Kuşkusuz alacaklı bu karinenin aksini iddia ve ispat hakkına sahiptir”, YHGK., 07.04.2004, E.2004/11-209- K.2004/209, (Dialog).

<sup>605</sup> TUNÇOMAĞ, Borçlar hukuku, s. 431.

<sup>606</sup> FEVZİOĞLU, s. 79,80.

<sup>607</sup> TUNÇOMAĞ, Borçlar hukuku, s. 432.

<sup>608</sup> OLGAC, Şerh C.2, s. 248.

bir makbuz, alacaklı tarafından verilen bir makbuz olarak değerlendirilemez<sup>609</sup>. Hukuki değer taşıyan makbuz, alacaklı veya kanuni temsilcisi tarafından verilmiş olan makbuzdur<sup>610</sup>.

#### 4. Ücretin Miktarı ve Ödendiğinin İspatı Halinde Makbuz

Makbuzun alacaklı tarafından imzalanan ve asgari olarak ödemenin miktarı, ödeyenin adı ve ödeme yapıldığı tarihi gösteren bir belge olduğunu belirtmiştik. Bu durum göz önüne alındığında, işverenin ücret ödeme borcunu yerine getirdiği takdirde, işçi (ücret alacaklısı), makbuzda ödemenin yapıldığı tarihi, ücretin miktarını, ödeyen işverenin adını yazarak, altını imzaladığı bir makbuzu işverene verecektir<sup>611</sup>.

İşveren kendisine makbuz verilmediği sürece, ücret ödeme borcunu yerine getirmeyebilir ve bu durum nedeniyle borçlu temerrüdüne de düşmeyecektir. Bunun yanında işçi makbuz verilmeksizin, ücret alacağına ulaşmak niyetindeyse alacaklı temerrüdüne düşmüş olacaktır<sup>612</sup>.

Ücret borcu da belirli dönemlerde ödenen borçlardandır. Bu nedenle 818 sayılı BK. md.88’de (6098 sayılı TBK. md. 104) yer alan karineler ücret ödeme borcu açısından da geçerlidir. Bu durumda aldığı ücret için makbuz veren işçi önceki alacaklarını da karine olarak almış sayılır. Bu durumda işçi karinenin aksine, ücret alacaklarına ulaşamadığını ispatlamak zorundadır. Ancak işçinin bir ihtirazi kaydı

---

<sup>609</sup> “Sonraki aylara ait kira parasının, tevdi mahalli olarak kabul edilen bir bankaya yatırılmış bulunması, daha önceki aylara ait kira parasının alındığına bir karine teşkil etmez. Banka alacaklı olmadığı gibi alacaklının mümessilide değildir. Bankaya yatırma işlemi, tarafların kendi aralarında kararlaştırdıkları ve Borçlar Kanunu’nun 91. Maddesinde yer alan tevdi mahalline yatırma işlemi gibidir. Bankanın kiracıya verdiği alındı makbuzları alacaklının veya vekilinin veyahut temsilcisinin 88. madde gereğince vermesi gereken makbuz niteliğinde olamaz. Banka, alacaklı tarafından verilmiş bir talimat olmadıkça ihtirazi kayıt iradesini bildirmek yetkisini haiz değildir. Alındı makbuzları ilgili aylara ait kira parasının ödendiğine dair bir delil teşkil eder”, YHGK., 09.04.1969, E.1968/4-156-K.1969/218, (OLGAÇ, Şerh C.2, s. 248).

<sup>610</sup> OLGAÇ, Şerh C.2, s. 251.

<sup>611</sup> CENTEL, Ücret, s. 390.

<sup>612</sup> CENTEL, Ücret, s. 390.

(önceki alacaklarını saklı tuttuğuna dair kaydı) mevcut ise bu durumda ispat yükü işverene düşmektedir<sup>613</sup>.

İşçi açtığı davada ücretin gerçeği yansıtmadığı iddiasında da olabilir veya ücret miktarının tespitini de talep etmiş olabilir. Makbuzun üzerinde asgari olarak yazılması gerekli kayıtlar arasında alınan ücret miktarının da bulunması gerektiğinden, ücret miktarının tespitinde makbuzunda delil olarak değerlendirilmesi gereklidir. Uygulamada ise işçi tarafından makbuz verilmesi uygulamasına ise rastlanılmamaktadır.

## C. İbraname

### 1. İbra Kavramı

İbra sözleşmesi, İsviçre Borçlar Kanununda ve Cumhuriyetten önceki dönem kanunlarımızdan Mecelle de düzenlemiştir<sup>614</sup>. Ancak şuan ibra, mevzuatta düzenlenmiş değildir. Uygulamada büyük bir öneme sahip olan ibranın, kanunlarda düzenlenmemiş olması büyük bir eksiklik. Bu eksiklik içtihatlarla doldurulmaya çalışılmaktadır<sup>615</sup>. 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan 6098 sayılı TBK.'da ise ibraya ilişkin hükümlere yer verilmiştir ki bu hükümleri de aşağıda ayrı bir başlık altında ele aldık.

İş Hukukunda ibraya yaygın olarak başvurulmaktadır. İbraname işçinin tek taraflı olarak imzalayıp işverene verdiği belge şeklinde düzenlenmektedir<sup>616</sup>. İbra sözleşmesi, alacaklı ve borçlunun var olduğundan şüphe duymadıkları bir alacağı tamamen veya kısmen ortadan kaldırmak için yaptıkları tasarrufi bir sözleşmedir<sup>617</sup>. İş kanunu açısından ücret alacaklarını aldığına ve işverene karşı hiçbir alacağının kalmadığına dair işten ayrılan işçiye imzalatılan belgeye ibraname denir<sup>618</sup>.

---

<sup>613</sup> CENTEL, Ücret, s. 390.

<sup>614</sup> ÇİL, Şahin, "İş Hukukunda İbra Sözleşmesi", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.7, S.3, 2004, s. 1, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/738.pdf>, (22.02.2012).

<sup>615</sup> ÇİL, İbra sözleşmesi, s. 2.

<sup>616</sup> ÇİL, İbra sözleşmesi, s. 2.

<sup>617</sup> TUNÇOMAĞ, Borçlar hukuku, s. 704, 705; İNCE, Ergun, Her Yönüyle Ücret, Milliyet Yayınları, 1990, s. 229.

<sup>618</sup> CENTEL, Ücret, s. 391.

İbraname, ibra kağıdı, ibra yazısı, ibra belgesi, ibra sözleşmesi, ibra mektubu olarak da adlandırılmaktadır<sup>619</sup>.

İşverenin ibraname yanında işçiye imzalatırdığı çeşitli yazılar da mevcuttur. Bunlar menfi borç ikrarı veya sulh sözleşmesi olabilir. Bu tarz belgeleri ibraname olarak kabul etmek yanlıştır. Yargıtay kararları ise farklı özelliklere sahip bu belgeleri (feragat, sulh sözleşmesi, menfi borç ikrarı vs.) ibra sözleşmesi içinde toplamaktadır<sup>620</sup>.

Şarta bağlı olarak yapılabilen<sup>621</sup> ibra sözleşmesi iki yanlı bir hukuki işlemidir<sup>622</sup>. İbra sözleşmesi borçlunun pasiflerini azaltacağından kazandırıcı, alacaklı işçiye alacağını ortadan kaldırma yetkisi verdiğiinden tasarrufi bir işlemidir<sup>623</sup>. İbra belgeleri davalının aslında borçlu olduğu bir edimi özel bir nedenle yerine getirmekten kaçınmasına imkan veren bir hak diğer bir deyişle defî değildir. İbra belgeleri taraflardan birinin itiraz ettiğini belirtmesine gerek kalmadan dava dosyasından anlaşıldığı takdirde veya hakim tarafından varlığı öğrenildiği takdirde re'sen dikkate alınmaktadır<sup>624</sup>. Aşağıda da belirteceğimiz üzere ibra belgesine karşı kural olarak tanık deliline de başvurulamaz.

İşçi ve işverenin iş sözleşmesini sona erdirirken karşılıklı taleplerini düzenlemeleri ve aralarında ki hukuki ilişkiyi sonuca bağlamaları doğru bir uygulamadır. Ancak burada ibranın kendi içinde barındırdığı tehlikenin göz ardı edilmemesi gerekir. Şöyle ki ibra ile borcun yerine getirilmeden ortadan kaldırılması mümkün olduğundan uygulamada işçi aleyhine sonuçlar doğurabilmektedir<sup>625</sup>.

---

<sup>619</sup> ÇENBERCİ, s. 517.

<sup>620</sup> CENTEL, Ücret, s. 391; ÇİL, İbra sözleşmesi, s. 3.

<sup>621</sup> TUNÇOMAĞ, Borçlar hukuku, s. 709.

<sup>622</sup> İNCE, Ücret, s. 230.

<sup>623</sup> TUNÇOMAĞ, Borçlar hukuku, s. 709.

<sup>624</sup> İNCE, Ücret, s. 233; Y.9.HD., 06.0.7.1967, E.1967/7072- K.1967/6175, (ÇENBERCİ, s. 539).

<sup>625</sup> CENTEL, Ücret, s. 391.



## 2. İbranamenin Varlığı İçin Gerekli Koşullar

### a) Taraflar Arasında Bir Sözleşmenin Varlığı

İbra sözleşmesinin yapılabilmesi için ilk gerekli koşul her sözleşmede olduğu üzere tarafların uygun irade beyanlarının bulunmasıdır<sup>626</sup>. Taraflar (işçi ve işveren) arasında yapılan ibranamenin geçerli olabilmesi için işçi tarafından düzenlenmesi ve imzalanması yanında sonuç doğurabilmesi için işverene teslim edilmesi de gereklidir<sup>627</sup>.

İbra sözleşmesi işveren tarafından hazırlanarak imzalanması için işçiye verilmiş de olabilir. İşverenin işçiye sunduğu bu ibraname metni icap olarak sayılmalıdır. Yine işçinin açık olarak ve kesin bir irade beyanı ile alacağından vazgeçtiği yönünde ki beyanları da icap olarak değerlendirilmelidir<sup>628</sup>.

Yapılan icaba uygun olarak irade açıklamasında bulunulması ise kabul olarak değerlendirilir<sup>629</sup>. Nitekim işçi ve işveren arasında ki karşılıklı icaplara uygun, irade açıklaması (kabul) sonucunda ibra sözleşmesi kurulmuş olur.

Kabul iradesi açık ve zımnî olarak karşı tarafa iletilebilir. Alacağı doğuran hukuki işlemin şekle bağlı olmaması halinde, onu ortadan kaldıran işleminde açık şekilde belirtilmesi gerekmez. Nitekim 818 sayılı BK. md.6' yı (6098 sayılı TBK. md. 6) kıyasen uygularsak uzun süre sesini çıkarmayan borçlunun ibraya razı olduğu kabul edilmelidir<sup>630</sup>. Alacağı doğuran sözleşmenin şekle bağlı olduğu hallerde dahi ibranın şekle bağlı olmadan yapılabilmesi mümkündür. Ancak ibranın ispatı düşünüldüğünde ise şekle bağlı olmasının önemli bir husus olduğu açıktır. 6100

---

<sup>626</sup> ÇİL, İbra sözleşmesi, s. 11.

<sup>627</sup> “İbranamenin işveren lehine hukuki sonuç doğurması, işçi tarafından işverene teslim olunması şartına bağlıdır”, Y.9.HD., 17.11.1969, E.1969/7809- K.1969/10788, (ÇENBERCİ, s. 525, dp.181); ÇİL, İbra sözleşmesi, s. 12.

<sup>628</sup> ÇİL, İbra sözleşmesi, s. 12; icap ve kabul için bkz., OLGAÇ, Senai, Kazai ve İlmi İçtihatlarla Türk Borçlar Kanunu Şerhi Genel Hükümler, C.1, Ankara, 1976, s. 79 vd.

<sup>629</sup> ÇİL, İbra sözleşmesi, s. 13.

<sup>630</sup> TUNÇOMAĞ, Borçlar hukuku, s. 705; OLGAÇ, Şerh C.1, s. 96.

sayılı HMK. md. 200, 201 vd. (1086 sayılı HUMK md.290) senede karşı senetle ispat zorunluluğuna ilişkin hükümler, durumu daha iyi özetlemektedir<sup>631</sup>.

İş Hukuku açısından olaya bakıldığında ise işçinin henüz alacağına kavuşmadığı bir durumda ibraname vermek suretiyle alacağından vazgeçmesi hakkaniyete uygun olmayacaktır. Dolayısıyla işçinin zımni bir irade beyanı ile ibranameyi kabul ettiği düşünülemez. Kaldı ki ibranamelerin titizlikle incelendiği ve “ibranamenin dar yorumu” ilkesine tabii olduğu düşünülürse, ibranamenin yazılı olması, açık irade beyanının ibranamede yer alması ve kurallara tam uygun bir ibranamenin bulunması şarttır<sup>632</sup>.

## **b) İbraname Ehlilik**

İbra sözleşmesi işçi ve işveren arasında yapılan tasarrufi bir sözleşmedir ve hukuki dayanağını işçi ve işveren arasında yapılan hizmet sözleşmesi oluşturmaktadır. Bu nedenle ibra sözleşmesi yapacak işçi ve işverenin hakları kullanma ehliyetine sahip olmaları gerekir<sup>633</sup>. Ancak işverenin ayırt etme gücüne sahip küçük veya kısıtlı olması da yeterli sayılmalıdır<sup>634</sup>.

İşçi ibra yoluyla ücret alacağı üzerinde tasarruf hakkına sahip olduğu gibi ücretini ibra konusunda da tasarruf hakkına sahiptir. Bunun yanında yasal temsilci tarafından ayırt etme gücüne sahip küçüklere verilmiş çalışma izni, ibraname vermeyi de içermemektedir<sup>635</sup>. Ancak anne babasının izni sonucu dışarıda çalışan veya bir meslek ve sanatla uğraşan ayırt etme gücüne sahip küçük, veli ve vasinin izni olmadan hizmet sözleşmesi yapabilmektedir. Hizmet sözleşmesi yapabilen ve ücret kazancı üzerinde tasarruf yetkisine sahip olan ayırt etme gücüne sahip küçüğün

---

<sup>631</sup> TUNÇOMAĞ, Borçlar hukuku, s. 705.

<sup>632</sup> ÇİL, İbra sözleşmesi, s. 13.

<sup>633</sup> CENTEL, Ücret, s. 391; TUNÇOMAĞ, Borçlar hukuku, s. 708; “İbraname tarihi, işçinin akıl hastanesinde bulunduğu zaman tesadüf edince mahkeme işçinin ehliyetini araştırmaya mecburdur”, Y.4.HD., 09.12.1957, E.1957/10737- K.1957/7244, (ÇENBERCİ, s. 524).

<sup>634</sup> CENTEL, Ücret, s. 392.

<sup>635</sup> “Davacının 17 yaşındaki kızı G’nin MK.’ ya göre; kanuni mümessilin rızası olmadıkça, kendi tasarrufu ile borç altına girmesi mümkün olmadığından vermiş olduğu ibranamenin geçerli olması mümkün değildir”, Y.9.HD., 06.08.1964, 1964/5288- K.1964/5147, (ÇENBERCİ, s. 524, 525).

tek başına ibra sözleşmesi yapmasını da kabul etmek gerekir<sup>636</sup>. Aksi yönde, sözleşmenin tarafı olan küçük, ibra sözleşmesi ile alacağın bir kısmı veya tamamından vazgeçtiği için velisinin izninin gerektiği de savunulmaktadır<sup>637</sup>.

Alacaklının medeni hakları kullanma ehliyetine sahip olmasının yanında alacak üzerinde de tasarruf yetkisi bulunmalıdır. Nitekim alacak üzerinde bir rehin veya intifa hakkı varsa alacaklı ancak bu hak sahiplerinin razı oldukları şekilde ibra sözleşmesi yapabilir<sup>638</sup>. Yine ibra sözleşmesine konu alacak üzerinde müşterek hak mevcutsa birlikte ifa gerekir. Örneğin ailenin mal birliğine girecek alacağını eşlerden yalnız biri ibra edemez<sup>639</sup>. Bu hususlar yanında kural olarak, işçi ibra sözleşmesini bizzat kendisi yapmalıdır. Ancak işçinin özel olarak yetkilendirdiği kişilerde ibra sözleşmesi yapabilirler (818 sayılı BK. md. 388/2; 6098 sayılı TBK. md. 504/2). Böyle bir yetkisi olmadığı halde işçi adına ibra sözleşmesi yapılmış ise bu sözleşmenin geçerliliği ancak işçinin icazeti ile mümkün olur<sup>640</sup>.

### c) İbranamenin Şekli

İbra sözleşmesinin şekle tabii olmadığı hususu farklı yorumlanmaktadır. 818 sayılı BK. md. 12 (6098 sayılı TBK. md. 13) hükmü gereğince şekle tabii bir sözleşmenin içeriğinin değiştirilmesi de aynı şekilde olmalıdır<sup>641</sup>. Ancak ibra, sözleşmenin değiştirilmesi değil, borcun sona erdirilmesine yönelik bir işlemdir<sup>642</sup>.

İbra alacakların, ücretin ödendiğini gösteren bir metindir. Ücret alacağının kaynaklandığı hizmet sözleşmesi şekle bağlı değilse ibranamede şekle bağlı olmayacaktır. Ayrıca ibranamenin borcu sona erdiren bir belge olduğu düşünüldüğünde alacağı doğuran hizmet sözleşmesi şekle bağlı olsa dahi ibranamenin bir şekle bağlı olması şart değildir<sup>643</sup>. Ancak konumuzla da bağlantılı

---

<sup>636</sup> CENTEL, Ücret, s. 392.

<sup>637</sup> ÇİL, İbra sözleşmesi, s. 8.

<sup>638</sup> TUNÇOMAĞ, Borçlar hukuku, s. 708; ÇİL, İbra sözleşmesi, s. 9.

<sup>639</sup> ÇİL, İbra sözleşmesi, s. 9; “Mirasçılar adına verilmiş ibraname, buna rızası olmayanları bağlamaz”, Y.9.HD., 09.12.2009, E.2009/9592- K.2009/11587, (BOZKURT, Usul, s. 442).

<sup>640</sup> TUNÇOMAĞ, Borçlar hukuku, s. 708; CENTEL, Ücret, s. 392.

<sup>641</sup> ÇİL, İbra sözleşmesi, s. 10.

<sup>642</sup> ÇİL, İbra sözleşmesi, s. 11.

<sup>643</sup> CENTEL, Ücret, s. 393.

olarak ibranın ispat belgesi olarak kullanılması gerektiği durumlarda (6100 sayılı HMK. md. 200; 1086 sayılı HUMK md. 288, 290) ibranamenin mutlaka yazılı olması gereklidir<sup>644</sup>.

İbramenin ayrı bir kağıda yazılmış olması ise şart değildir. Önemli olan belirtilen durumla ibranamenin açıkça anlaşılır olmasıdır. İbramenin anlaşılır olmaması veya imzalanan yazı ile ibraname arasında bir bağlantı kurulmaması durumunda ise ibraname kural olarak reddolunur<sup>645</sup>.

İbraname şekil bakımından özel bir usule ise sahip değildir. Şöyle ki ibranamenin yazılı şekilde olması yeterlidir. İşçi tarafından imzalanan ve işvereni borçtan kurtarmaya yönelik bir belge ibraname olarak kabul edilebilir. Bu belge noterde düzenlenmiş olabileceği gibi daktiloda veya elle yazılmış olmasının da önemi yoktur<sup>646</sup>.

#### **d) İrade Sakatlığı Halleri**

İbramenin geçerli kabul edilebilmesi için irade sakatlığı hallerinden birini içinde barındırmaması gerekir. Kişinin irade beyanına sonuç bağlandığı durumlarda, irade ile beyanın birbirine uygun olmadığı durumlarda irade beyanı BK.'nın gösterdiği nedenlerden biri ile sakatlanmış olur<sup>647</sup>. İşte karar alma anında ortaya çıkan önemli sakatlıklar sözleşmenin de geçersizliğine yol açacaktır. Bunlar hata (818 BK. md. 23-27; 6098 sayılı TBK. md. 30-35), hile (818 sayılı BK. md. 28; 6098 sayılı TBK. md. 36), ikrah (818 sayılı BK. md. 29,30; sayılı TBK. md. 37, 38) olarak sıralanabilir<sup>648</sup>.

Hata (yanılma), insanın inandığı kabul ettiği durumun gerçekte başka türlü olduğu durumlarda hata (yanılma) ortaya çıkmış olmaktadır<sup>649</sup>. İşçi, ibranamenin niteliği ve kapsamı konusunda yanlış olduğunu ispat ederek ibranamenin geçersizliğini sağlayabilir. Örneğin, işçi ibranamenin konusunun düşündüğü gibi olmadığını veya

---

<sup>644</sup> CENTEL, Ücret, s. 393; ÇİL, İbra sözleşmesi, s. 11.

<sup>645</sup> CENTEL, Ücret, s. 393.

<sup>646</sup> CENTEL, Ücret, s. 393; ÇENBERCİ, s. 538.

<sup>647</sup> TUNÇOMAĞ, Borçlar hukuku, s. 217.

<sup>648</sup> TUNÇOMAĞ, Borçlar hukuku, s. 219.

<sup>649</sup> TUNÇOMAĞ, Borçlar hukuku, s. 219, 220.

makbuz olduğu düşüncesi ile imzaladığını ispatlayarak ibranameyi iptal ettirebilir. Ancak işçinin sadece “okumadan imzaladım” yönündeki iddiasının hata olarak kabulü mümkün değildir<sup>650</sup>. Bunun yanında işçinin gerçek durumu bilseydi, ibra belgesini imzalamayacağı yönündeki iddiaları da hatanın varlığına kanıttır. Örneğin izin alacağını beş yıllık zamanaşımına tabii olduğunu bilen işçi bu sürenin çalıştığı zaman işlemeyeceğini bilmediği halde bu yönde işvereni ibra etmiş olabilir. Eğer işçi çalıştığı tüm süreler için izinleri talep edeceğini bilseydi ibra sözleşmesi yapamayacağını beyan ediyorsa, hata nedeniyle ibra sözleşmesini geçersiz kabul etmek gerekecektir<sup>651</sup>.

İşçi irade sakatlığının var olduğunu 818 sayılı BK. md. 31 (6098 sayılı TBK. md. 39) gereğince bir yıllık hak düşürücü süre içerisinde açacağı dava ile ibranameyi iptal ettirebilir. Ayrıca bu süre içinde açılan bir dava ile ibranamenin geçersizliğini defi yoluyla da ileri sürebilir<sup>652</sup>.

Bir kimseyi irade beyanında bulunmaya veya sözleşme yapmaya sevk etmek için, o kimsede yanlış bir düşünce uyandırma veya mevcut yanlış düşüncüyü devam ettirme amacıyla yapılmış hareketler, hile (aldatma) olarak tanımlanabilir<sup>653</sup>. İbramenin, işverenin yanıltıcı davranışları sonucunda alınması veya işverenin belgenin önemi konusunda işçiyi uyarmadığı hallerde de hilenin varlığı kabul edilmektedir<sup>654</sup>.

Korkutma (ikrah) ise bir kimsenin yapmayacağı bir hukuki işlemi yapılan baskı sonucu mecburen yapmasıdır<sup>655</sup>. İşveren ödemeyi ancak işçinin birtakım alacaklarından vazgeçmesi şartıyla kabul etmiş, işçi ise varolan koşulların zorlaması nedeniyle gerek ekonomik gerekse psikolojik baskı altında kaldığı için yapılan ödemeler yanında yapılmayan ödemeler içinde ibranameyi imzalamış olabilir ki

---

<sup>650</sup> ÇENBERCİ, s. 537; CENTEL, Ücret, s. 396.

<sup>651</sup> ÇİL, İbra sözleşmesi, s. 14.

<sup>652</sup> ÜRCAN, s. 767; ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 385.

<sup>653</sup> TUNÇOMAĞ, Borçlar hukuku, s. 230.

<sup>654</sup> ÇENBERCİ, s. 537; CENTEL, Ücret, s. 396; İşverenin işçiyi imzaladığı belgenin önemi hakkında uyarmaması dahi hile durumunun gerçekleşmiş sayılması için yeterli bulunmaktadır. Bu bakımdan, ibraname, irade bozukluğundan ötürü hükümsüzdür”, Y.9.HD., 24.01.1969, E.1969/8140-K.1969/476, (CENTEL, Ücret, s. 396; ÇENBERCİ, s. 537, dp.217).

<sup>655</sup> TUNÇOMAĞ, Borçlar hukuku, s. 233.

böyle bir durum tam anlamıyla ikrah halidir.<sup>656</sup> Örneğin işçinin ibranameyi imzalamaması halinde bir yakınının da işten atılacağı söylenmesi açık bir ikrahtır<sup>657</sup>.

### 3. İbranamenin Dar Yorumlanması

#### a) Genel Olarak

Bir hukuk kuralı veya bir olay yorumlanırken tarafsız, milli çıkarlar ve toplum yararı düşünülerek hareket edilmesi gerekmektedir. Her şeyden önce adalete yönelen bir yorum topluma da olumlu yönde yansiyacaktır. İş Hukukunda ise yorum geniş şekilde yer bulmaktadır. Şöyle ki yorum konusunda işçi lehine yorum ilkesi geçerlidir<sup>658</sup>.

Ülke gerçeklerinin dava sırasında göz ardı edilmesi imkansızdır. Nitekim ülkemizde işsizliğin yüksek oranlarda olduğu bir gerçektir. Ailesini geçindirmek zorunda olan işçinin ise bir işe ihtiyacı olduğu muhakkaktır. Bu nedenlerle işçiler işe başladıklarında boşa imza atmaları istenmekte veya matbu ibra belgelerini imzalamaktadırlar. Yine işçilere işin devamı sırasında da bu tür belgeler imzalatılmaktadır<sup>659</sup>.

İbranın hakkı ortadan kaldıran bir belge olması ve genellikle kötüye kullanılması<sup>660</sup> nedeniyle geçerliliği konusunda dar yoruma tabii tutulmaktadır<sup>661</sup>.

---

<sup>656</sup> CENTEL, Ücret, s. 397.

<sup>657</sup> ÇİL, İbra sözleşmesi, s. 16; Feragatnameyle ilgili bir kararda ise "... işveren davacıyı işten çıkarma yolları ve toplu iş sözleşmesini uygulamamanın çarelerini aramış bunun neticesi olarak davacıya 'sizi anonim şirket işyerine alacağız ancak kollektif şirketten istifa etmeniz gerekiyor aksi halde anonim şirkete alamıyoruz. Eğer istifa etmezseniz kollektif şirketten çıkaracağız ve anonim şirkete de bu durumda alınmayacaksınız' diyerek manevi bir baskı uygulamaya başlamıştır. Ekonomik yönden güçsüz olan davacı yeni bir iş bulamamanın zorluğu karşısında işini kaybetmemek için istifa etmek ve noterden feragatname vermek zorunda bırakılmıştır. Burada işveren, davacı üzerinde manevi bir cebir kullanmıştır. Bu durumda verilen feragatname geçersizliğine" hükmetmiştir, Y.9.HD., 19.12.1984, E.1984/11370- K.1984/11383, (ÜR CAN, s. 808, 809, dp.117).

<sup>658</sup> ÇİL, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi (İbraname), Legal Yayıncılık, 2006, s. 31.

<sup>659</sup> ÇİL, İbra sözleşmesi, s. 19.

<sup>660</sup> ÖZEL, Çağlar, "İş Hukuku Uygulamasında İbra Sözleşmeleri ve Yargıtay'ın İbra Sözleşmelerine Bakışı", Çimento İşveren Dergisi", C.19, S.4, 2005, s. 8, 9, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale11.pdf>, (21.02.2012).

<sup>661</sup> "...ibranamelerin dar yoruma tabii tutulması gerekir. İşçinin bazı haklarından karşılıksız olarak vazgeçtiğini kabul etmek iş hukukunun işçiyi koruyucu ilkeleri ile bağdaşmaz. Bu durumda, gerekli

Türk İş Hukukunda kendine özgü kuralları olan bir ibra veya ibra sözleşmesi ortaya konulmuş değildir. Bu nedenle daha çok Yargıtay'ın iş davalarının temyiz incelemesi yapılan dairelerinin kararları üzerinde durularak yorum yoluna gidilmektedir<sup>662</sup>. Nitekim Yargıtay da dar yorum ilkesine başvurulmasını şöyle özetlemiştir: “İşçinin alacaklarına ilişkin ibra beyanlarının dar bir yoruma tabii kılınması, işçinin almamış olduğu bir alaktan vazgeçmiş olduğunun yalnız, hiçbir tereddüde yer bırakmayacak derecede kesin ve açık olan bir beyan karşısında kabul edilmesi, İş Hukukunun genel kurallarındandır”<sup>663</sup>.

## b) Yargıtay Uygulamaları

### *(1) Miktar İçeren İbranamelerin Makbuz Niteliğinde Sayılması*

Yargıtay kararlarında miktar içeren ibranameler makbuz niteliğinde kabul edilmektedir<sup>664</sup>. Buna göre miktar içeren ibraname, üzerinde yazılı olan miktarın ödendiğini gösteren bir belge olarak değerlendirilmektedir. Böyle bir durumda işçinin hak ettiği alacak kalemleri hesaplanmalı ve ibraname ile bunlar arasındaki farka göre hüküm verilmelidir<sup>665</sup>. Aradaki farka göre alacak miktarı hesaplanmakla birlikte, işçi ücret miktarının tespitini de talep etmiş ve ücret alacaklarının bulunduğunu da iddia etmiş olabilir. Bu durumda ise ibranamede yazılı miktardan mahsup yapılmadan önce; ilk gerçek ücret miktarı belirlenmeli sonra işçinin toplam alamadığı ücret alacağı hesaplanmalı ve daha sonra mahsup işlemleri yapılmalıdır<sup>666</sup>.

---

araştırma ve inceleme yapılarak, davacıya işten ayrılırken hak ettiği ihbar ve kıdem tazminatlarının eksik ödendiğinin gerçekleşmesi halinde, bunların davalıdan tahsiline karar verilmelidir...”, Y.9.HD., 21.05.1993, E.1992/14118- K.1993/8874, (ÖZEL, s. 9).

<sup>662</sup> ÇİL, İbraname, s. 31.

<sup>663</sup> YHGK., 10.01.1962, E.1962/4-33- K.1962/2; benzer YHGK., 26.06.1971, E.1971/58- K.1971/41, (ÇENBERCİ, s. 526,527).

<sup>664</sup> ÇİL, İbra sözleşmesi, s. 20; ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 358.

<sup>665</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 359; “İbra ile makbuzu birbirine karıştırmamak gerekir. İşçiye yapılan ödemeleri miktarı ile gösteren ve ibraname adı altında düzenlenen belgeler makbuz niteliğinde kabul edilir ve eksik kalan miktar var ise bu kısım göz önünde bulundurulur”, YHGK., 17.12.2003, E.2003/9-778- K.2003/796, (Dialog).

<sup>666</sup> “...davalı işverence anılan belgede 212.605.556 TL kıdem tazminatı, 55.141.333 TL ihbar tazminatı hesaplandığı görülmektedir. İbranamede geçen ödemenin ihbar ve kıdem tazminatı yönünden bu miktarlarla sınırlı olduğunun kabulü gerekir. Dairemizce, ibranamede miktar yazılı olması veya ibraname ekinde bu tür tahakkuk belgelerine yer verilmesi durumunda, ibranamenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir. Bununla birlikte, fesih tarihinde ihbar ve kıdem tazminatları ile 20 günlük ücret alacağı için toplam 545.000.000 TL ödendiği davacı tarafça

İbraname yazılı miktarlar dışında, ibranameyle birlikte yapılan ödeme belgelerine de yer verilmiş olabilir. Bu durumda yine ibranameyi bu belgelerde görülen ödemelerle sınırlı bir makbuz olarak nitelendirmek gerekmektedir<sup>667</sup>.

İbraname metninde farklı ifadeler yer verilmiş olabilir. Bu ifadelerin ayrıca incelenmesi gerekmektedir. Nitekim işçinin kendisine yapılan ödemeler dışında istekte bulunamayacağı, işverenle sulh olduğu ve dava hakkında feragat ettiği şeklindeki ifadeler ibranamede kullanılmış olabilir<sup>668</sup>. Bu tarz ifadeler farklı şekillerde yorumlanmaktadır. Yargıtay tarafından verilen ilk kararlarda bu tür ifadelerin bağlayıcı olduğu yönünde kararlar verilmekle birlikte, artık söz konusu ifadeler bağlayıcı sayılmamaktadır<sup>669</sup>. Kanaatimizce de Yargıtay'ın bu yönde ki, kararları daha isabetlidir.

## **(2) İbraname Çelişkilerin Bulunması**

Uygulamada ibranamelerin çelişkili olup olmadıkları da incelenecek önemli bir husustur. Nitekim ibraname kendi içinde çelişkili olabileceği gibi, işverenin savunması ile ibranamenin çelişmesi veya ödeme belgeleri ile ibranamenin çeliştiği

---

açıklanmıştır. Söz konusu miktar, tahakkuk belgesinde yazılı olan tutardan daha fazladır. Bu ödemenin içinde 20 günlük ücret alacağının da bulunduğu belirtildiğine göre öncelikle 20 günlük ücreti hesaplanmalıdır. Öte yandan davacının son aylık ücretinin miktarı da taraflar arasında uyuşmazlık konusudur. Davalı işveren asgari ücret ödendiğini savunurken, davacı işçi 210.000.000 TL net ücret aldığını ileri sürmüştür. Mahkemece mütalaasına başvuru bilirkişi, her iki seçeneğe göre hesaplama yapmıştır. Mahkeme tarafından ibranameye değer verilerek sonuca gidildiği için hangi ücrete itibar edildiği kararda açıklanmamıştır. Bu durumda, mahkemece öncelikle davacı işçinin son aylık ücretinin miktarı konusunda bir karar verilmelidir. Davacının 20 günlük ücreti hesaplanmalı ve ödendiği belirtilen tutardan mahsubu yapılarak kalan miktarın ihbar ve kıdem tazminatları için yapıldığı kabul edilmelidir. Mahkemece, açıklanan hesap yöntemi izlenerek, davacının bakiye ihbar ve kıdem tazminatlarının bulunup bulunmadığı noktasında hüküm kurulmalıdır”, Y.9.HD., 05.10.2004, E.2003/23719- K.2004/22044, (Dialog).

<sup>667</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 359; ÇİL, İbra sözleşmesi, s. 21; “İbraname hesap pusulalarındaki miktarla sınırlı bir makbuz niteliğinde olup ve ödenenle gerçekte hak edilen miktar arasındaki fark talep edilebilir”, Y.9.HD., 10.12.1981, E.1981/12255- K.1981/14651, (ÖZEL, s. 10).

<sup>668</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 361.

<sup>669</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 364; “Dosyada mevcut davacı imzasını taşıyan ibranamede ihbar ve kıdem tazminatı alacaklarının miktar belirtilmek suretiyle ödendiğinin belirtildiği görülmektedir. Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasında miktar bildiren ibranamelerin makbuz niteliği taşıdığı ve yapılacak hesaplamada daha fazla miktar çıktığı takdirde fazlaya ilişkin alacağın hüküm altına alınması gerektiği kabul edilmektedir. Her ne kadar Mahkemece feragatten söz edilmekteyse de, ibranamenin bir bütün halinde değerlendirilmesi gerekeceğinden, söz konusu ibranamede de fazlaya ilişkin haklardan feragat edilmediği, henüz doğmayan dava haklarından feragat edildiği, böyle bir feragatinse geçerli olmadığı görüldüğünden kararın bozulması gerekmiştir”, YHGK., 30.06.2004, E.2004/9-380- K.2004/401, (Dialog).



durumlarda ortaya çıkabilir. Tüm bu çelişkili haller yapılacak incelemede değerlendirmeye tabii tutulmaktadır.

Bir ibranamenin geçerli olması, delil olarak kullanılabilmesi için öncelikle kendi içinde tutarlı olması şarttır. Uygulamada da görüldüğü üzere ibranamede işçi sözleşmeyi feshettiğini (istifa ettiği) bunun yanında ihbar ve kıdem tazminatlarını da aldığı belirtilmiş olabilir. Ancak hem işçinin istifa etmesi hem de ihbar ve kıdem tazminatlarını aldığından bahsedilmesi ibranamenin kendi içinde çeliştiğinin açık göstergesidir<sup>670</sup>. Nitekim Yargıtay kendi içinde çelişkili ibranameleri haklı olarak kabul etmemektedir<sup>671</sup>.

İbranamede yer alan ifadeler ile işverenin savunması arasında da bir paralellik bulunmalıdır. Nitekim işverenin savunmasıyla ibranamenin çeliştiği durumlarda da ibraname geçersiz olacaktır<sup>672</sup>. İşverenin işçilik hakkının gerçekleşmediği bu nedenle ödemede bulunmadığı yönündeki savunmasına karşılık, söz konusu alacağın ödenmiş olduğuna yönelik bir ibra belgesi sunması çelişki olarak kabul edilmektedir<sup>673</sup>.

İşverenin dayandığı ibraname ile dosya içerisine sunulan belgelerde çelişebilir. Özellikle ücretin ödendiğini gösteren ve davalı işveren tarafından sunulan ücret bordroları, tediye belgeleri ile ibraname arasında çelişki bulunabilir. Bu

---

<sup>670</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 390; ÇİL, İbraname, s. 36.

<sup>671</sup> “davacı işçinin bir yandan işten ayrıldığı şeklinde açıklamaya yer veren, diğer yandan ihbar ve kıdem tazminatı ile birlikte diğer haklarını aldığına yer veren ibraname içeriği çelişkili olup dikkate alınmaz”, Y.9.HD., 04.03.1998, E.1998/570- K.1998/3405, (EKONOMİ, Münir, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Yılı Emsal Kararları, Ankara, 2000, s. 20, <http://www.kamu-is.org.tr/kitaplar2.htm>, ‘01.10.2010’); “Davalı işveren önce duruşmalara gelmemiş, yargılamanın sonraki aşamalarında ise davacının istifa ettiğini bu nedenle de ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanmadığını savunarak istifanemeyle birlikte birde ibraname vermiştir. İbraname incelendiğinde ihbar ve kıdem tazminatıyla birlikte bir kısım işçilik haklarının da ödendiği belirtilmiştir. Bir yandan ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanılmadığını gösteren istifa dilekçesine dayanılırken, diğer yandan ihbar ve kıdem tazminatlarının ödendiğini gösteren ibranamenin ibrazı çelişkili bir durum ortaya çıkarmaktadır. Bu durumda bu belgelere dayanılması mümkün değildir”, Y.9.HD., 01.05.2001, E.2001/1705- K.2001/7403, (Dialog).

<sup>672</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 391; Y.9.HD., 20.10.2009, E.2009/22652- K.2009/28157, (Dialog).

<sup>673</sup> ÇİL, İbra sözleşmesi, s. 23; YHGK., 10.01.1962, E.1962/4-35- K.1962/3, (ÇENBERCİ, s. 539); “Davalının, 01.06.1995 ten sonraki hakların ödendiğine dair dayandığı ibranamede ise, davacının kıdem ve ihbar tazminatları dışında ücret, fazla çalışma ve resmi tatil ücretlerini aldığı yazılıdır. İşverenin fazla çalışma ve resmi tatil çalışması yapılmadığı, hafta tatili kullanıldığı şeklindeki beyanı ile ibraname çelişiktir. Mevcut olmadığı ileri sürülen hakların ibraname ile ödendiği savunulamaz”, Y.9.HD., 30.01.2003, E.2002/12610- K.2003/942, (ÖZDEMİR, yükü İspat, s. 391, dp.1230); benzer Y.9.HD., 31.01.2005, E.2004/12507- K.2005/2707, (ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 393, dp.1234).

durumda dosya içerisindeki belgeler karşısında ibranameye dayanarak karar vermek doğru olmayacaktır<sup>674</sup>.

### **(3) İbra Sözleşmesinde İhtirazi Kayıt Bulunması**

İhtirazi kayıt uygulaması Türk İş Hukuku mevzuatında açıkça düzenlenmiş değildir. İhtirazi kayıt uygulaması tarafların, var olan bir belirsizlikten zararlı çıkmamaları için ortaya çıkmış bir uygulamadır<sup>675</sup>. Yargıtay ise ihtirazi kaydı “muayyen hakları kullanmak hususunda serbestisini muhafaza etmek isteyen tarafın bu husustaki vaki beyanı” şeklinde tanımlamıştır<sup>676</sup>.

İşçi imzalaması gereken ibranameyi ihtirazi kayıt ileri sürmek suretiyle imzalayabilir. Bu sayede işçi, en azından şerh koyduğu hususlar yönünden aleyhine olan ibranameyi lehine çevirmiş olmaktadır.

İşçi, ibranamede fazlaya ilişkin haklarını saklı tutabilir. Bu sayede ibranamede ki miktarlar ve aynı zamanda yazılı olmayan alacak kalemleri için vazgeçme iradesinin olmadığını göstermiş olmaktadır. Yine işçi ibranamede alacağını ödenmediğini belirtmiş ise bu durumda ibranın gerçekleşmediğinin açık göstergesidir. Miktar içermeyen bir ibranamede işçi miktar belirtmek suretiyle “...TL aldım” şeklinde bir ihtirazi kayıt ileri sürmüş ise bu durumda ibraname miktar içermese dahi bu miktarla sınırlı makbuz etkisi gösterir<sup>677</sup>. Yargıtay da “ihtirazi kayıt dermeyan edilmeden imzalanan ibranameler geçerlidir” demek suretiyle, ihtirazi kaydın ibra belgesini geçersiz hale getireceğini kabul etmiş olmaktadır<sup>678</sup>. İhtirazi

---

<sup>674</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 393; “Davacı işçi, kendisine ibranamenin imzalatıldığı tarihte hiçbir ödeme yapılmadığı ve daha sonra banka hesabına belirtilen miktarın yatırıldığı iddiasındadır. Buna karşın davalı işverence, ibranameden 12 gün sonra yapılan ödemenin nedeni açıklanmış değildir. Yapılan bu açıklamalara göre, ibranamede her türlü hakların ödendiği yazılı olmasına rağmen sonradan yapılan ödeme çelişkili bir durum oluşturmaktadır. Bu noktada salt ibranameye değer verilerek sonuca gidilmesi doğru olmaz”, Y.9.HD., 15.06.2004, E.2003/19557- K.2004/14884, (Dialog).

<sup>675</sup> YILMAZ, Halil, “İş Hukukunda İhtirazi Kayıt/ Kayıtsızlık Problemi”, Çimento İşveren Dergisi, C.23, S.4, 2009, s.5, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale138.pdf>, (21.02.2012).

<sup>676</sup> YHGK., 01.03.2006, E.2005/10-755- K.2005/32, (YILMAZ, Halil, s. 7).

<sup>677</sup> ÇİL, İbraname, s. 37.

<sup>678</sup> Y.9.HD., 18.02.1976, E.1976/33775- K.1976/6467, (ÇİL, İbraname, s. 37).

kaydın bulunması asıl alacak yanında faizi de kapsadığından, işçi asıl alacağını almış olsa dahi faiz talep edebilecektir<sup>679</sup>.

İhtirazi kayıt, ibraname düzenlenmeden önce veya düzenlendiği anda ileri sürülmelidir. Daha sonra ileri sürülecek ihtirazi kaydın bir etkisi yoktur. Çünkü ibra ile borç sona ermiştir. İbranameyi geçersiz kılmak için bu durumda ancak iradeyi sakatlayan hallerin ispatı gerekmektedir<sup>680</sup>.

#### **(4) İbranamenin Düzenlenme Zamanı**

İbranamenin gerekli şartları taşıması yanında hangi tarihte alındığı da çok önemlidir. İşçiden işe girerken alınan ibranameleri kabul etmek mümkün değildir. Böyle bir durumda işçinin mecburiyetten (işe girmek için) ibranameyi imzaladığı açıktır. Kaldı ki doğmamış bir alacaktan feragat edilmesi de mümkün değildir<sup>681</sup>. İbranamenin, iş akdi devam ederken de alınmaması gerekir. Doğru olan ibranamenin iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten sonra düzenlenmiş olmasıdır<sup>682</sup>.

İşçiden işe başladığı sırada veya işe devam ettiği sırada boşa atılmış bir imzalı kağıtta alınmış olabilir. Bu kağıt ibraname şeklinde düzenlenerek işçinin aleyhine kullanılabilir. Ancak beyaza atılan imzanın hiçbir hukuki değeri yoktur. Çünkü bu alacaklar doğmamıştır<sup>683</sup>. Yine boşa atılan imzanın ibraname yanında istifa dilekçesi şeklinde<sup>684</sup> veya işçi tarafından verilmiş bir borç senedi gibi düzenlenmesi mümkündür. İşçi ileride işçilik alacaklarını talep ettiğinde, işçinin alacağına karşılık takas için dahi kullanılabilir<sup>685</sup>.

Beyaza (boşa) atılan imzaya ilişkin en büyük sorun ise konumuzla da bağlantılı olduğu üzere ispat noktasında toplanmaktadır. İşçi kendisine beyaza imza atıldığı iddiasında ise iddiasını ispatlamakla yükümlüdür ve iddiasını ancak senetle

---

<sup>679</sup> ÇİL, İbra sözleşmesi, s. 24.

<sup>680</sup> ÇİL, İbraname, s. 37.

<sup>681</sup> Y.9.HD., 26.02.1971, 1971/644- 1971/2561, (ÇİL, İbraname, s. 38).

<sup>682</sup> Y.9.HD., 25.02.1977, 1977/2119- 1977/3817, (ÇİL, İbraname, s. 38); ÇENBERCİ, s. 531; “İzin ücretine ilişkin fesihden sonra düzenlenmiş işçinin imzasını taşıyan ibraname geçerli olup dikkate alınmalıdır”, Y.9.HD., 28.02.2006, E.2005/34646- K.2006/5098, (İNCE, İş hukuku, s. 216).

<sup>683</sup> ÇENBERCİ, s. 532; CENTEL, Ücret, s. 395.

<sup>684</sup> ÖZEKES, Muhammet, “Karar İncelemesi, İş Akdinin Sona Ermesinde Boşa Atılan İmza”, AÜHFİD, C.51, S.3, 2002, s. 59, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/285/2602.pdf>, (22.02.2012).

<sup>685</sup> ÖZEKES, s. 60.

ispatlayabilir<sup>686</sup>. İşçinin bu durumla ilgili tanık dinletebilmesi ise mümkün değildir. Ancak işçi beyaza imza atmakla birlikte ibraname imzalanırken iradeyi sakatlayan hallerin varlığını iddia ediyor ise böyle bir durumda iddiasını ispat etmek için tanık dinletebilir<sup>687</sup>. Görüldüğü üzere beyaza atılan imzayı ispat yükü işçiye aittir. Bu nedenle işçiler imzaladıkları belgelere dikkat etmek zorundadırlar. Aksi takdirde bir hak kaybı ile karşılaşmaları kaçınılmazdır.

##### **(5) Miktar İçermeyen İbranameler**

İbranamelerin bazılarında işçiye ödenen alacaklar ayrıntılı bir şekilde yazmıyor olabilir. İbraname, “ihbar tazminatını aldım” veya “kıdem tazminatını aldım” gibi ifadelerle dayanılarak düzenlenmiş olabilir. Bu tarz ibranamelere miktar içermeyen ibranameler denilmektedir. Yargıtay bu tarz ibranameleri de ispat gücü açısından değerlendirme kapsamına almaktadır. Miktar içeren ibranameler, içerdikleri miktarlarla sınırlı makbuz kabul edildiğinden bahsetmiştik. Miktar içermeyen ibranameler ise alacaklı hakkını ortadan kaldıran düzenlemeler olarak görülmektedir. Görüldüğü üzere ibranamede miktar gösterilmemesi ibranameyi geçersiz kılmamaktadır<sup>688</sup>. Ancak ibranamenin miktar içermemesi halinde, geçerliliğine ihtiyatla yaklaşılmalı ve olayın özelliğine göre irade sakatlığı denetimi uygulanmalıdır<sup>689</sup>.

Yargıtay verdiği bir kararında ise miktar içeren ibraname ve miktar içermeyen ibranameler arasında ki farkı açıkça yazmıştır. Yargıtay’ın bu kararında “...dairemizin yerleşik uygulamasına göre böyle durumlarda ibraname miktar içeren alacaklar yönünden makbuz niteliğinde olup fark oluştuğu takdirde bu alacaklar

---

<sup>686</sup> ÖZEKES, s. 62.

<sup>687</sup> ÖZEKES, s. 63.

<sup>688</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 373; “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 aldığı açıkça kabul ederek davalı işvereni ibra etmiştir. İbramede alınan 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, E.2004/8374- K.2004/24956, (ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 373); benzer Y.9.HD., 18.11.1999, E.1999/15210- K.1999/17604, (EKONOMİ, 1999, s. 255).

<sup>689</sup> Y.9.HD., 22.07.2008- E.2007/23590- K.2008/21715, (YILMAZ, Halil, s. 16).

hüküm altına alınmalı, miktar içermeyen diğer alacaklar yönünden ise ibraname olarak geçerli kabul edilmelidir...” şeklinde düşüncesini ortaya koymuştur<sup>690</sup>.

Miktar içermeyen ibranamelerde sadece bu ibranamelerde geçen kalemler bakımından ibraname geçerli sayılmaktadır. Buna göre hangi kalem alacak yatmış ise sadece o alacağın ödendiği kabul edilerek diğer alacaklar yönünden ise deliller ayrıca değerlendirilmektedir<sup>691</sup>. Örneğin, ibraname de “kıdem tazminatını aldım” şeklinde bir ibare sadece kıdem tazminatının alındığını göstermektedir. İhbar tazminatı ve işçinin diğer alacakları ise ayrı değerlendirmeye tabii tutulmaktadır<sup>692</sup>.

İbranamede yer alan ifadelerin açık olması gerekir. Açıkça, ismen belirtilmeyen bir alacağın, işçinin talep hakkını ortadan kaldırması mümkün olmadığı gibi, ibranamenin düzenlendiği tarihten sonraki alacakları kapsamayacağı da açıktır<sup>693</sup>. Bunun yanında işçinin ibranamede yer alan alacak kalemlerinden bazılarını ihtirazi kayıt koyma hakkına da sahip olduğu unutulmamalıdır. Nitekim bu hakkını kullanmış ise o alacak kalemi bakımından alacağını almadığı sonucuna ulaşılır<sup>694</sup>.

Miktar içermeyen alacak kalemlerinin açık ve anlaşılır şekilde belirtilmesi gerektiğini belirttik. Ancak uygulamada rastlanılan diğer önemli bir hususu ise ibranamede alacak kalemlerinden bahsedilmeden “hiçbir alacağım kalmamıştır”,

---

<sup>690</sup> Y.9.HD., 27.10.2004, E.2004/7559- K.2004/24429, (ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 373).

<sup>691</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 374.

<sup>692</sup> “Davaya konu işçilik alacaklarının bir kısmı ibranamede belirtilmiştir. Böyle olunca ibranamede yer almayan dava konusu işçilik hakları bakımından toplu iş sözleşmesi, işyeri kayıtları ve ödeme belgeleri getirilerek bir inceleme yapılmak suretiyle sonuca gidilmelidir”, Y.9.HD., 10.12.2002, 10.12.2002, E.2002/10816- K.2002/23501, (ÇİL, İbraname, s. 41).

<sup>693</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 376.

<sup>694</sup> “Davacı işçinin hizmet akdi feshedilirken kendisinden ibraname alındığı, bu ibraname ile işçilik alacaklarını aldığı sadece kıdem ve ihbar tazminatı bakımından ihtirazi kayıt koyduğu anlaşıldığından fazla mesai alacağının ibraname karşısında reddi yerine kabulü hatalıdır”, Y.9.HD., 24.04.2001, 2001/3951- K.2001/6881, (ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 377, dp.1189); YILMAZ, Halil, s. 16, 17.

“her türlü alacaklarımdan vazgeçtim<sup>695</sup>” şeklinde genel ifadelerdir<sup>696</sup>. Yargıtay bu genel ifadeli ibranameleri haklı olarak geçersiz kabul etmektedir<sup>697</sup>.

Genel ifadeler içeren ibranameler yanında matbu nitelikte ki ibranamelerde mevcuttur. Şöyle ki ibranamedeki metin matbu bir şekilde bastırılıp işçiye sadece matbu belge imzalatılmaktadır. Miktar içeren veya içermeyen ibranameler matbu şekilde basılmakta ve boş bırakılan yerler daha sonra doldurulmaktadır. Yargıtay bu tarz ibranamelere de şüphe ile yaklaşmakta ve geçersiz saymaktadır<sup>698</sup>. Ancak Yargıtay işçinin el yazısı ile yazdığı ibranamelere ayrı bir önem vermektedir. Nitekim Yargıtay kararlarında bu husus göze çarpmaktadır<sup>699</sup>.

Kanaatimizce tüm işverenler vergi yükümlüsüdür ve defter tutma yükümlülükleri de bulunmaktadır. Bu nedenle, işçiye yaptıkları ödemeleri bir belgeye, kayda bağlamaları zorunluluktur. İster miktar içeren isterse miktar içermeyen ibranameler de olsun işveren ödeme yaptığı iddiasında ise bunu sadece

---

<sup>695</sup> “İş Hukukunda ibranamenin dar yorumu ilkesi çerçevesinde, ibranamede her türlü haklardan vazgeçildiği yönündeki genel ifadeler metin içinde yer almayan işçilik alacakları bakımından borcu sona erdiren bir etkiye sahip değildir”, Y.9.HD., 25.11.2008, E.2008/5558- K.2008/30603, (Dialog).

<sup>696</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 379.

<sup>697</sup> “25.06.1997 tarihli istifa dilekçesinin altına yazılıp imzalanan genel nitelikteki hiç bir alacağın kalmadığına dair belge dava konusu genel tatil fazla çalışma ücret alacaklarını kapsamadığından bu belgeye dayanılarak anılan alacak isteklerinin reddedilmesi hatalıdır. Bilirkişi tarafından düzenlenen raporda davacının fazla mesai genel tatil ve ulusal bayram çalışma ücretleri hesaplandığına göre tüm deliller birlikte değerlendirilerek hüküm kurulması gerekirken yazılı şekilde reddedilmesi hatalıdır”, Y.9.HD., 02.05.2001, E.2001/4626- K.2001/7670, (ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 380, dp.1196).

<sup>698</sup> ÜRCAN, s. 808; “Davacının temyizine gelince, mahkemece, ‘İbraname’ başlıklı belgede davacının fazla mesai yapmadığı, hafta ve genel tatillerde çalışmadığı yolundaki beyanlarına dayanılarak, bu isteklerin reddine karar verilmiştir. Ne var ki ibraname matbu olarak düzenlenmiş olup, bırakılan boşlukların sonradan doldurulduğu görülmektedir. Dinlenen ve ibranamede imzası bulunan tanık, ibranamenin önceden alındığını ve işverenin bir uygulama yapmakta olduğunu bildirmiştir. Bu durumda ibranamenin geçerli olduğu kabul edilemez. Nitekim sözü edilen ibranamede davacının kendi arzusu ile işten ayrıldığı yazılı olduğu halde mahkemece ihbar ve kıdem tazminatına da hükmedilmiştir. İbraname yukarıda belirtilen nedenlerle geçerli olmadığına ve davacının haklı sebep olmaksızın işten çıkarıldığı toplanan delillerle gerçekleştiğine göre mahkemenin bu kabulü doğrudur. Bu durumda yapılacak iş davacının fazla çalışma yaptığı, hafta ve genel tatillerde çalıştığı konusundaki deliller değerlendirilerek gerçekleştirilecek fazla mesaiyi, hafta ve genel tatil ücretlerine de hükmetmekten ibarettir”, Y.9.HD., 28.01.1993, E.1992/6412- K.1993/999, (ÖZEL, s. 11; ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 384).

<sup>699</sup> “Davacı hizmet akdinin feshini müteakip verdiği ve kaydi ihtirazi koymadığı ibranamede rakam zikretmeksizin dava konusu alacakları ayrı ayrı sayarak aldığını kabul etmiş ve davalı işvereni ibra etmiştir. Bu ibranamedeki imza inkar edilmediği gibi; ibranamenin davacının el yazısı ile yazıldığı anlaşılmaktadır. Bu ibranameye itibar edilerek davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”, Y.9.HD., 19.12.2002, E.2002/8475- K.2002/24475, (ÇİL, İbra sözleşmesi, s. 26).

ibraname ile değil diğer ödeme belgeleri ve banka kayıtları ile ispatlanmalıdır. Tek başına ibranamenin, mahkemece dikkate alınması işçinin büyük bir hak kaybına uğratılmasının kaçınılmaz olduğunu göstermektedir. Bu nedenlerle mahkemece, ibraname bir delil olarak ele almakla birlikte ibranameyi destekleyecek belgeler olmadan işveren lehine karar verilmemelidir<sup>700</sup>.

#### 4. 6098 Sayılı Borçlar Kanununda İbra

818 sayılı Borçlar Kanunumuzda ibradan hiç bahsedilmemesine rağmen ibra uygulamada sürekli gündemde olmuş aynı zamanda öğretide de borcu sona erdiren nedenler arasında sayılmıştır. İşte 6098 sayılı TBK. bu boşluğu doldurmuş ve borcu sona erdiren nedenler biri olarak ibrayı saymıştır. 6098 sayılı TBK. md. 132’de borcu sona erdiren hallerden biri olarak ibra, *“Borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekilde bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekilde bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabılır”* şeklinde yeni bir madde olarak yerini almıştır.

Bunun yanında 6098 sayılı TBK.’nın altıncı bölümü olan “Hizmet Sözleşmeleri” başlığı altında da ibradan bahsedilmiştir. Bu doğrultuda 6098 sayılı TBK.’da “Ceza koşulu ve ibra” başlıklı yeni bir madde oluşturulmuştur. İşbu kanun maddesinde de ibranın tanımı yapılmamakla birlikte ibra sözleşmesinin geçerliliğine ilişkin koşullardan bahsedilmiştir.

6098 sayılı TBK. md. 420/2 gereğince ibra sözleşmesinin geçerliliği şartlara bağlanmıştır. İbra sözleşmesinin geçerliliği için gerekli olan şartlar şunlardır;

- a.İbra sözleşmesi yazılı yapılmalıdır,
- b.İbra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi gereklidir,
- c.İbraya konu ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması gereklidir,
- d.ibra sözleşmesinin tarihinin, hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihten başlayarak en az bir ay sonrasının tarihini taşıması gereklidir.

---

<sup>700</sup> ÇİL, İbraname, s. 42.

Yargıtay kararları doğrultusunda 6098 sayılı TBK. md. 420/3, “*Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir*” şeklinde düzenlemiştir. Ayrıca kanun koyucu bu halde dahi, ödemelerin banka aracılığı ile yapılmış olmasını zorunlu kılmıştır.

6098 sayılı TBK. md. 420/4’e göre ibraya ilişkin yukarıda bahsettiğimiz 2. ve 3. fıkra hükümlerinin hizmet sözleşmesinden doğan bütün tazminat alacaklarına uygulanacağını ve buna destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının da dahil olduğunu hükme bağlamıştır.

## **D. Ücret Bordrosu**

### **1. Kavram ve Niteliği**

İş mevzuatımızda ücret bordrosunun düzenlenmesi ile ilgili bir hüküm mevcut değildir. Ancak 193 sayılı GVK da ücret bordrosunun düzenlenmesi zorunluluk olarak gösterilmiştir (GVK md. 97).

Bordro kelimesi düzenlemek, sıraya dizmek manasına gelmektedir. Muhasebe dilinde ise bir hesabın tüm ayrıntıları ile ve düzgün olarak yazıldığı bir hesap pusulası anlamına gelir<sup>701</sup>. Bu doğrultuda ücret bordroları, işverenler tarafından her ay ödenen ücretler için düzenlenen ve ücretlerin dökümünü ihtiva eden bir cetvel olarak tanımlanabilir<sup>702</sup>.

Ücret bordrosu ücret ödenirken düzenlendiğinden ücret ispatı açısından önemli bir delildir<sup>703</sup>. Çünkü ücret bordrosu işçinin imzasını taşır. Bu kapsamda bakıldığında ücret bordrosunu, bir işyerinde çalışan bütün işçilere imza karşılığında yapılacak ücret ödemelerini gösteren yazılı belge olarak tanımlamak mümkündür<sup>704</sup>.

---

<sup>701</sup> İNCE, Ücret, s. 225.

<sup>702</sup> UYSAL, Ali/EROĞLU, Nurettin, Açıklamalı İçtihatlı Vergi Usul Kanunu 3.Bası, Ankara, 2005, s. 309.

<sup>703</sup> İNCE, Ücret, s. 225; CENTEL, Ücret, s. 401.

<sup>704</sup> CENTEL, Ücret, s. 401.



Ücret bordrosu da makbuz gibi ücretin ödendiğini gösteren ve işçi tarafından imzalanan bir belge olması nedeniyle, makbuz konusunda bahsettiğimiz esaslar bordroya da uygulanabilir<sup>705</sup>.

İşveren her ay ödediği ücret için ücret bordrosu düzenlemeye mecburdur. Ancak GVK'ya göre vergiden muaf ücretlerle diğer ücret ödemeleri için ücret bordrosu düzenlenmesine gerek yoktur (VUK<sup>706</sup> md. 238). VUK'da ücret bordrolarının mahiyet ve şekilleri tespit edilmiş ve bir bordroda bulunması gerekli bilgiler md. 238'de belirtilmiştir<sup>707</sup>.

## 2. Ücret Bordrosunun İspat Açısından Özellikleri

### a) İmzalı Bordronun İspat Gücü

Bordrolar gerek gerçek ücret miktarının belirlenmesi gerekse ücretin ödenmesi hususunda önemli bir delildir. Bordroyu güçlü bir delil durumuna sokan ise ücret bordrosunda ki işçinin imzasıdır<sup>708</sup>. Güçlü bir delil olma özelliğine sahip bordrolar ayrıca ödeme defî niteliğinde belgeler olduğundan, işveren yargılamanın her aşamasında bu belgeleri mahkemeye sunabilir<sup>709</sup>.

İmzalı ücret bordrosu gerek ücret miktarının tespitinde ve gerekse ücretin ödendiği hususunda önemli bir ispat aracıdır. Ücret miktarına ilişkin bir iddia halinde, ücret bordrosu işçilere yapılan ödemeler ve kesintileri ayrıntılı olarak gösterdiğinden önemli bir delil olacaktır. Nitekim belli miktarın üzerinde olan senetlere karşı senetle ispat zorunluluğu bulunduğundan, ücret bordrosuna karşı

---

<sup>705</sup> CENTEL, Ücret, s. 401.

<sup>706</sup> 04.01.1961 tarih ve 213 sayılı Vergi Usul Kanunu (RG.10.01.1961-10703, 10704, 10705).

<sup>707</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz., UYSAL/EROĞLU, s. 309, 310.

<sup>708</sup> CENTEL, Ücret, s. 401; ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 175.

<sup>709</sup> “Davacı işçi fazla çalışma alacağıının ödetilmesi talebiyle dava açmıştır. Davalı işveren, davacı işçinin haklarının ödendiğini savunmuştur. Mahkemece davacı işçinin fazla çalışma alacağı bulunduğuna karar verilmiştir. Davalı tarafından ibraz edilen bordro belgeleri ödeme defî mahiyetinde olup yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilir. Davacının çalıştığı döneme ilişkin fazla çalışma tahakkuku bulunan bordro asılları dosyaya getirilmelidir. Mahkemece ücret bordroları yeni bir değerlendirmeye tabi tutulup dava konusu fazla çalışma alacağı konusunda bir sonuca gidilmesi gerekir”, Y.9.HD., 27.10.2009, E.2009/12635- K.2009/29430, (Dialog).

iddialarında senetle ispat edilmesi gereklidir<sup>710</sup>. Tanık beyanlarının ise bu noktada bir önemi yoktur<sup>711</sup>. Aynı durum ücret ödemelerinin ispatı açısından da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan ücret bordroları önemli bir delil iken, işçinin imzasını taşımayan ücret bordrolarının bir değeri yoktur<sup>712</sup>.

İşçinin kendi imzasını taşıyan ücret bordrosunun aksini ancak senetle ispatlaması gerektiğinden bahsettik. Ancak uygulamada karşılaşılan sorunlar nedeniyle, mahkemelerce haklı olarak tanık deliline ve farklı araştırma yollarına başvurulmaktadır. Nitekim uygulamadaki en büyük sorun gerçek ücret miktarının bordrolara yansıtılmamasında kendisini göstermektedir. Bu durumun aksinin senetle ispatını kabul etmek ise adil bir çözüm olarak gözükmemektedir. Yargı kararları da gerçeği yansıtmayan bordroların aksinin, tanık dahil her türlü araştırma neticesinde ispatlanmasını kabul etmektedir<sup>713</sup>.

Ücret bordrosunun gerçeği yansıtıp yansıtmadığı, başka deyişle güvenilir olup olmadığı “hayat tecrübesi” kuralı ile tespit edilmektedir. Böylece ispat açısından sıkı şekilcilik yerine, bordronun mantık kurallarına ve hayatın olağan akışına uygunluğu denetlenmiş olmaktadır<sup>714</sup>. Bu durum işçiyi koruma ilkesine de uygundur.

Hayat tecrübesi ile işçinin kıdemi, yaptığı iş, işçinin vasıflı olup olmaması, nitelikli bir işçinin asgari ücretle çalışıp çalışamayacağı, işçilerin aleyhlerine olan bu bordroları gönül rızaları ile imzalayıp imzalamayacakları hususları anlatılmaya çalışılmaktadır<sup>715</sup>. Nitekim mahkemeler ücret bordrosunun gerçeği yansıtıp

---

<sup>710</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 127; “İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır”, Y.9.HD., 02.03.2010, E.2010/1841-K.2010/5434, (Dialog).

<sup>711</sup> “Bordroda işçinin imzasının bulunması işçiyi bağlar. İşçi aldığı ücretin, imzasını taşıyan bordroda ki ücretin üstünde olduğunu ancak belgelerle kanıtlayabilir. Bu iddiasını, tanıklarla kanıtlayamaz”, Y.9.HD., 27.10.1969, E.1969/8320- K.1969/10293, (İNCE, Ücret, s. 227); “davacı işçinin imzası bulunan bordroları her iki taraf içinde bağlayıcıdır. Dosya içeriğinde bordroları geçersiz kılan delil bulunmadığı, davacı işçide usta olmadığı için, bordrolara itibar edilmesi gerekirken, aynı durumda olmaları itibarıyla iki taraf anlatımlarına değer verilmesi hatalıdır”, (EKONOMİ, 1999, s. 237).

<sup>712</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 176.

<sup>713</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 128.

<sup>714</sup> ÜRCAN, s. 795; “Genel müdürlük gibi üst düzey işlerde asgari ücretle çalışıldığı kabul edilemez”, Y.9.HD., 21.09.1998, E.1998/10540- K.1998/13417, (EKONOMİ, 1998, s. 73).

<sup>715</sup> ÜRCAN, s. 795; ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 129.

yansıtmadığı sorununu açıklığı kavuşturmak için bu hususlar üzerinde durmakta hatta meslek odalarından dahi ücretin tespiti konusunda araştırma yapmaktadır<sup>716</sup>.

Ücret bordrosu işçi tarafından imzalanmamakla birlikte paraflanmış olabilir. Ancak imzalı ücret bordroları ödemenin ispatı bakımından senedin unsurlarını taşımaktadır. Dolayısıyla parafli bir belge, bordro olarak adlandırılmaz. Böyle bir durumda parafli bordro yazılı delil başlangıcı olarak adlandırılır ve 6100 sayılı HMK. md. 202/1 (HUMK md. 292) gereğince, bu delile dayanan taraf tanık ve en son yemin deliline başvurma hakkına sahiptir<sup>717</sup>.

### **b) Bordroda İhtirazi Kayıt ve Ayrı Sütun Bulunmasının İspata Etkisi**

Alacak kaybına uğramak istemeyen işçi imzalayacağı bordrolarda ki alacak kalemlerine dikkat etmeli, muhafaza etmek istediği kısma ilişkin ihtirazi kaydını koymalıdır<sup>718</sup>. Aksi halde ileride çıkabilecek bir uyuşmazlıkta işçinin hak kaybına uğraması kaçınılmaz olacaktır. Nitekim işçi fazla çalışma alacağına ait açık bir ifadeye rağmen bordroyu ihtirazi kayıt ileri sürmeksizin imzalamışsa daha sonra açacağı bir davada fazla çalışma yaptığını iddia edemez<sup>719</sup>. Ancak ihtirazi kayıt uygulamasını katı bir şekilde ele almamak gereklidir. İşverenin güçlü, işçinin ise zayıf durumda bulunması, işçinin kısmen de olsa bu ödemeye ihtiyacı bulunması gibi

---

<sup>716</sup> ÜRCAN, s. 796; "...o halde mahkemece yapılacak iş, gerekirse işyerinde inceleme yapılarak, davacının yaptığı işin niteliği, hizmet süresi ve işteki tecrübesi ile işyerinin özellikleri, aynı veya benzer işlerde çalışan işçilere ödenen ücretler nazara alınarak ve tüm deliller birlikte değerlendirilmek suretiyle davacının gerçek ücretinin tespitinden ibarettir", Y.9.HD., 14.03.1988, E.1988/873-K.1988/2968, (ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 128, dp.408); "iş sözleşmesinde ücretin miktarının açıkça belirtilmemiş olması taraflar arasında iş sözleşmesinin bulunmadığı anlamına gelmez. Böyle bir durumda dahi ücret, BK 'nın 313. maddesi hükümlerine göre saptanmalıdır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek sonuca gidilmelidir", Y.9.HD., 02.07.2009, E.2008/14702- K.2009/18522, (Dialog).

<sup>717</sup> ÜRCAN, s. 801; "Davacı işçinin bordrolara paraf atması durumunda, bu husus kendisine sorulmalı ve gerekli inceleme ve araştırma yapılarak söz konusu ücretlerin ödenip ödenmediği açıklığa kavuşturulmalıdır", Y.9.HD., 24.11.1999, 1999/14829- K.1999/17866, (EKONOMİ, 1999, s. 246).

<sup>718</sup> YILMAZ, Halil, s. 13.

<sup>719</sup> YILMAZ, Halil, s. 13; İNCE, Ücret, s. 227; "Bordrolarda fazla mesaiye dair davacının imzasını ihtiva eden bir kayıt varsa ihtirazi kayıt koymadıkça o ay için artık fazla çalışma parası talebinde bulunulamaz", Y.9.HD., 13.11.1979, E.1979/13425- K.1979/13570, (CENTEL, Ücret, s. 402).

daha birçok neden göz önüne alındığında, işçi lehine yorum yapılması da zorunluluk olarak gözükmektedir<sup>720</sup>.

Bordro yazılı bir belge olduğundan aksi ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, bordro geçerliliğini sürdürecektir. Bordroda bir kısım alacak sütunlarının boş olması veya bordronun imzasız olması halinde ise işçi iddiasını her türlü delille ispatlayabilir<sup>721</sup>.

Eğer bordroda özel bir sütun yoksa veya işçi ihtirazi kayıt koymuşsa, bu alacaklar yönünden işçi istemde bulunabilir. Böyle bir durumda borcun olmadığını, ödendiğini kanıtlamak ise işverene düşmektedir. Örneğin yakacak yardımı ile ilgili, bordroda bir sütun yoksa veya işçi bu hususta bir ihtirazi kayıt koymuş ise bu durumda işveren, işçiye yakacak yardımını verdiğini veya böyle bir yardımın zaten var olmadığını ispatlamakla mükellef olacaktır<sup>722</sup>.

İşçinin imzasını taşıyan bordrolar, ücretin ödendiğinin ispatı konusunda önemli bir delildir. Ücret bordrolarında yer alan imzalar, uygulamada daha çok, fazla çalışma ücretlerinin tam olarak ödendiğinin ispatı bakımından önem kazanmaktadır<sup>723</sup>. Bu ücretler için ise ücret bordroların da ayrı sütunlar açılmaktadır. Ücret bordrolarında hafta tatili, bayram tatili, ikramiye vb. ücretlere ilişkin sütunlar açılmaktadır. Bu sütunların boş bırakılması halinde ise işçinin ihtirazi kayıt ileri sürmesi şart değildir. Diğer bir ifade ile söz konusu sütunlardan birisi boş bırakıldığı halde işçi tarafından ihtirazi kayıt ileri sürülmeksizin imzalanması, işçinin o sütuna ilişkin alacağının kalmadığı yönünde delil olarak kabul edilmez<sup>724</sup>. Ancak bordroda fazla çalışma olmadığı “açık”, bir şekilde yazılmış olabilir. Böyle bir bordroya işçinin mutlaka ihtirazi kayıt koyması şarttır. Aksi halde işçi tarafından ihtirazi kayıt ileri sürmeksizin imzalanması, önceki aylara ait ücret alacağının işçi tarafından

---

<sup>720</sup> YHGK., 17.12.2003, E.2003/9-760- K.2003/760, (YILMAZ, Halil, s. 13); “İşçinin ücret bordrolarını ihtirazi kayıt ileri sürmeden imzalamış bulunması, işçiye ödenen gerçek ücretin bu bordrolarda gösterilen ücret olduğunu kabule yetmez”, Y.9.HD., 14.03.1988, E.1988/873-K.1998/2968, (İNCE, İş hukuku, s. 220).

<sup>721</sup> YILMAZ, Halil, s. 14.

<sup>722</sup> İNCE, Ücret, s. 227.

<sup>723</sup> CENTEL, Tankut, “Karar İncelemesi-Ayrı Sütun Açılmış Bordrolarda Ücretin Ödendiğinin İspatı”, Tekstil İşveren Dergisi, C.4, S.268, 2002, s. 35.

<sup>724</sup> CENTEL, Bordro, s. 35; YILMAZ, Halil, s. 15.

alandığı anlamına gelecektir<sup>725</sup>. Görüldüğü üzere ayrı sütun açılmış bordrolar da ihtirazi kayıt konulması şart olmadığı halde, açıkça fazla çalışma olmadığının belirtildiği bordroları imzalayan işçinin hak kaybına uğramamak için ihtirazi kayıt koyması şarttır<sup>726</sup>.

## E. Ücret Hesap Pusulası

### 1. Genel Olarak

Ücret hesap pusulası İş K. 37/1 maddesinde, “İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır” şeklinde düzenlenmiştir. İş Kanununun bu hükmünden hareketle ücret hesap pusulası, “İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerin hesabını gösterir biçimde her ödemede işçiye vermesi gereken ve işyerinin özel işaretini taşıyan veya imzalı bir belge” olarak tanımlanabilir<sup>727</sup>. Kanun hükmünden de anlaşılacağı üzere ücret hesap pusulasını düzenleyen hüküm emredici nitelikte ve kamu düzenine ilişkindir<sup>728</sup>.

Ücret hesap pusulası yazılı şekilde olmalıdır. Ancak özel bir şekilde hazırlanması şart değildir. Önemli olan, ücret hesap pusulasının hangi işçiye ait olduğunun tespiti ve ücretle ilgili hususları içeriyor olmasıdır. Bu hususlar dışında

---

<sup>725</sup> CENTEL, Bordro, s. 34; YILMAZ, Halil, s. 15; “...dosyada mevcut fazla mesai yapıldığı iddia edilen döneme ilişkin belgelerde yapılan fazla mesainin saatinin gösterildiği, davacının da bu fazla mesai belgesini imzaladığı ve ihtirazi kayıta bulunmadığı anlaşılmaktadır. Bu belge karşısında davacı daha sonra açtığı bir dava ile daha fazla mesai yaptığını iddia ederek alacak talebinde bulunamaz. Dairemizin ve HGK.nun yerleşmiş görüşü bu doğrultudadır”, Y.9.HD., 01.02.1996, E.1995/24760-K.1996/1080, (ÜRÇAN, s. 802); “İmzalı ücret bordrolarında hafta tatili ücreti ve bayram, genel tatil ücreti ödendiği anlaşılıyorsa işçi tarafından daha fazla çalışıldığının ileri sürülmesi mümkün değildir”, Y.9.HD., 25.05.2010, E.2010/796- K.2010/14544, (Dialog).

<sup>726</sup> “İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağını daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille kanıtlanması gerekir, işçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda da ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır”, Y.9.HD., 02.07.2009, E.2008/3009-K.2009/18484, (Dialog).

<sup>727</sup> AKYİĞİT, Şerh, C.2 s. 1610.

<sup>728</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, Şerh C.2, s. 573.

ücret hesap pusulasının bir fiş veya zarf görünümünde olması, elle veya daktilo yazılmış olmasının bir önemi yoktur<sup>729</sup>. Ancak her durumda, ücret hesap pusulasının hakim tarafından anlaşılır şekilde hazırlanmış olması şarttır<sup>730</sup>.

İşveren, her bir ücret ödemesinde ücret hesap pusulası düzenleyerek işçiye vermelidir<sup>731</sup>. Ücret hesap pusulasında işverenin imzasının veya özel bir işaretinin bulunması gereklidir. Aksi takdirde işverenin ücret hesap pusulası verdiği sonucuna ulaşamayız. Ücret hesap pusulasında ki özel işaretleri ise 818 sayılı BK. md.15’de (6098 sayılı TBK. md.16) yer alan “imza yerine geçecek işaretler” olarak algılanmaması gerekir. İş K. md.37’de öngörülen “işverenin özel işareti”, işveren imza atabilecek durumdayken de kullanılan işaret olup sadece ücret hesap pusulası verilmesi yükümünün yerine getirilmesini sağlar<sup>732</sup>.

Ücret hesap pusulasında bulunması gerekli hususlar, İş K. md.37/2, “*Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir*” şeklinde kanun koyucu tarafından sayılmıştır. Ayrıca ücret hesap pusulası düzenlenmesinin her çeşit vergiden muaf olduğu hususu da düzenlenmiştir (İş K. md.37/3).

## 2. Ücret Hesap Pusulasının İspat Açısından Değerlendirilmesi

Ücret hesap pusulasının işçinin ücreti ödendiğinde işverenin özel işareti ve imzası altında işçiye verilen bir belge olduğunu belirttik. Ücret hesap pusulasının içeriği düşünüldüğünde ücretin miktarı ve ödendiği hususunda delil olarak kullanılacağı açıktır<sup>733</sup>. Ancak ücret hesap pusulasının delil olarak nitelendirilip nitelendirilmeyeceği hususunda farklı görüşler mevcuttur.

---

<sup>729</sup> AKYİĞİT, Şerh, C.2, s.1610; CENTEL, Ücret, s. 397.

<sup>730</sup> AKYİĞİT, Şerh, C.2, s. 1610.

<sup>731</sup> AKYİĞİT, Şerh, C.2, s. 1610.

<sup>732</sup> AKYİĞİT, Şerh, C.2, s. 1611.

<sup>733</sup> “Çalışma belgesi ile ücret hesap pusulasının düzenlenerek işçiye verilmiş olması, iş yargısını ağırlıklı olarak meşgul eden, işe giriş tarihi, ücret, ücretin ekleri ve çalışma koşullarının belirlenmesi bakımından da önemli kolaylıklar sağlayacaktır. Bu bakımdan ücretin ispatı noktasında taraflar

Bir görüş, ücret hesap pusulasını başlı başına bir delil saymakta ve tanık beyanlarına değer vermemektedir. Diğer görüşe göre ücret hesap pusulası “başka delillerle tanımlanan yardımcı delil” olarak görülmektedir<sup>734</sup>. Kanaatimizce de belgeler değerlendirilirken kim tarafından verildikleri, imzalandıkları ve bu delile kimin dayandığı gibi hususlar önem taşımaktadır<sup>735</sup>.

Ücret hesap pusulaları işveren tarafından hazırlanıp işçiye verilmektedir ve ücretin miktarı ve ödendiği değil ücretin hesaplanış şeklini göstermektedir. Bu sayede işçi aldığı ücretinden yapılan kesintileri, zamları ve ücreti ile ilgili benzer tüm ayrıntıları öğrenmiş olmaktadır. Bu yüzden uyuşmazlık sırasında ücret hesap pusulasına dayanan işçi ise ücret hesap pusulası “yazılı delil başlangıcı” (6100 sayılı HMK. md. 202; 1086 sayılı HUMK md. 292) sayılmalıdır<sup>736</sup>. Ancak pusulaya dayanan işveren ise bu durumda pusulayı yazılı delil başlangıcı olarak sayamayız. Çünkü bir belgenin yazılı delil başlangıcı olabilmesi için onun aleyhine ileri sürülen tarafından verilmiş olması gereklidir. Ancak işveren tarafından bu belgelere dayanılması halinde dahi bu belgeleri tam bir delil olarak kabul etmek mümkün değildir<sup>737</sup>. Aynı olayda ücret bordrosu ile ücret hesap pusulasının çatışması halinde ise ücret hesap pusulasına üstünlük tanınmalıdır<sup>738</sup>.

Uygulamada farklı bir durumla da karşılaşılmaktadır. Şöyle ki ücret hesap pusulası düzenleyerek işçilere veren işveren, işçilerden de bu yönde bir imzalı belge almaktadır. Yargı kararlarında, alınan bu imzanın ücretin ödendiği anlamına geleceği belirtilmiştir<sup>739</sup>. Ancak ücret hesap pusulası verilmesi halinde de ispat yüküne ilişkin kural yine aynıdır, yani ücretin ödendiğini işveren, ücretin miktarını ise işçi

---

delillerinin değerlendirilmesi sırasında işverence düzenlenmesi gereken bu tür belgelerin düzenlenmiş olup olmamasının da gözetilmesi gerekir”, Y.9.HD., 02.06.2009, E.2008/372- K.2009/15530, (Dialog).

<sup>734</sup> Görüşler için bkz. CENTEL, Ücret, s. 399; AKYİĞİT, Şerh, C.2, s. 1612.

<sup>735</sup> AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1612.

<sup>736</sup> AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1612; CENTEL, Ücret, s. 399.

<sup>737</sup> CENTEL, Ücret, s. 400, AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1612.

<sup>738</sup> CENTEL, Ücret, s. 400; AKYİĞİT, Şerh C.2, s. 1612.

<sup>739</sup> “işçi ücretlerinin ödenmesi konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 37. maddesine göre, işçiye ücretinin elden veya banka kanalıyla ödenmesi durumunda, ücret hesabını gösteren imzalı ve işyerinin özel işaretini taşıyan "ücret hesap pusulası" verilmesi zorunludur. İşverence verilmesi gereken bu belgede işçinin imzasının alınmış olması ücretin ödendiği anlamına gelir”, Y.9.HD., 21.01.2009, E.2007/34640- K.2009/608, (Dialog).

ispatlamakla yükümlüdür. Buna rağmen pratikte ücret hesap pusulası verilmesi uygulamasına rastlanılmamaktadır. Dolayısıyla ücretin ödendiği ve miktarının, (ücret pusulası verilsin veya verilmesin) iş yargılamasına özgü tüm araştırma usulleri kullanılarak ispatlanması gerektiği kanaatindeyiz<sup>740</sup>. Bu şekilde yapılacak araştırma sonucunda verilecek bir karar daha adil ve hakkaniyete uygun olacaktır. Nitekim yargı kararları vakıalara özgü, farklı ve özel durumlar nedeniyle, her türlü araştırmanın yapılması kanaatindeyiz<sup>741</sup>.

## F. Yüzdelerin Ödendiğinin İspatlanması

İş K. md. 51, “Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden "yüzde" usulünün uygulandığı müesseselerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına "yüzde" eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır. İşveren veya işveren vekili sözü edilen paraların kendisi tarafından alındığında eksiksiz olarak işçilere dağıtıldığını belgelemekle yükümlüdür” hükmüne amirdir. Ayrıca daha önce de bahsettiğimiz üzere, bu konuda “Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik” de mevcuttur.

İşverenin yüzdelerin eksiksiz ödendiğine ilişkin sunacağı belge, YDY. md.6’da belirtildiği üzere, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren belgedir<sup>742</sup>. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde, işveren, her hesap pusulasının genel

---

<sup>740</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, Şerh C.2, s. 573.

<sup>741</sup> “Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir”, Y.9.HD., 11.03.2009, E.2007/38097- K.2009/6638, (Dialog).

<sup>742</sup> AKYİĞİT, Şerh, s. 1778.



toplamını gösteren belgeyi, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde sendika temsilcisine, diğer işyerlerinde ise o iş yerinde çalışan işçiler tarafından seçilmiş işçi temsilcisine vermekle yükümlüdür (YDY. md. 6; İş K. md. 52). Ayrıca bu belge ve kayıtların beş yıl süreyle saklanması da gereklidir (YDY. md. 6).

Yüzdelerin ödenmesinin ispatı hususuna gelirsek, işveren işçilere yüzdeleri ödediğini bu belgelerle mi ispatlayacağı konusu ilk olarak karşımıza çıkmaktadır. İş K. md. 51/2 hükmü, yüzdelerin belgeye bağlanması gerektiğini belirtmektedir. Ancak YDY. md. 6, bu belgelerin yüzdelerin toplamını gösteren bir belge olduğu izlenimini uyandırmaktadır. Böyle bir durumda işveren bu belgelere her bir işçinin hak ettiği yüzde tutarını ve ona yapılan ödemeyi gösteren bir kayıt eklemişse ve ödeme yapılan işçinin bu hususta imzası alınmışsa artık bu belge ile yüzdelerin ödendiğinin ispatının kabul edilmesi gerekmektedir. Aksi durumda, sadece yüzdelerin belgede yazılması, yüzdelerin işçilere ödendiği manasında yorumlanamaz, ancak işçilerin o kadar alacaklı oldukları anlamına gelir. Böyle bir durumda ise yüzdeleri gösteren belge yanında işçi tarafından imzalı makbuz, ücret bordrosu ve benzeri belgelerinde değerlendirme kapsamına alınması gerekir<sup>743</sup>.

### **G. Banka Aracılığı İle Yapılan Ödemelerin Delil Niteliği**

Günümüzde ki teknolojik gelişmeler ışığı altında ödemelerin artık bankalar aracılığı ile yapıldığı ortadadır. Uygulamada da ödemeler, pratik olması bakımından bankalar aracılığı ile yapılmaktadır. Kaldı ki kanuni yönden de bir zorunluluk haline gelmiş bulunmaktadır. Nitekim tek tek işçilere ödeme yapmak yerine banka hesapları üzerinden ATM'ler aracılığı ile ücret ödemesi yapılmaktadır<sup>744</sup>. İşveren ücret borcunu bankaya yatırmakla bu yükümlülüğünü yerine getirmiş olmaktadır<sup>745</sup> dolayısıyla, Yargıtay kararlarında ücretin bankalar aracılığı ile ödenip ödenmediği hususunun araştırılması gerektiği belirtilmektedir<sup>746</sup>.

---

<sup>743</sup> AKYİĞİT, Şerh, s. 1779; CENTEL, Ücret, s. 404.

<sup>744</sup> ÜRCAN, s. 802.

<sup>745</sup> EVREN, s. 42.

<sup>746</sup> “Davacı Haziran 1998 ayı ücret alacağının ödenmediğini iddia ederek bu aya ait ücret alacak isteğinde bulunmuş ise de, dosyaya sunulan banka hesap ekstresinde anılan aya ait ücretin davacı adına 30.06.1998 günü bankaya yatırıldığı anlaşılmaktadır. Bu husus araştırılarak... mahkemece bu

4857 sayılı İş Kanununun bazı maddelerin de ödemelerin bankalara yapılması gerektiği hususu belirtilmektedir. Nitekim İş K. md. 32/2, “Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir” hükmü ile yine İş K. md. 37/1’de, “İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır” hükmü, ödemelerin bankalar aracılığı ile yapılacağı hususunu düzenlemiştir. 818 sayılı BK. 323. maddesinde (6098 sayılı TBK. md. 407) işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan iş sahipleri, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemeyecekleri düzenlenmiştir.

Banka hesabına yapılan ödemeler artık ücret ödemenin ifa yeri ve şekli halini almıştır. Ödemeler bu tür otomatik veznelerle yapıldığı takdirde, yargılama esnasında mahkemece ilgili banka hesabına ait hesap dökümleri istenmelidir. İş mevzuatındaki düzenlemeler ve teknolojik gelişmelerde dikkate alındığında ücretin ödenip ödenmediği, ücretin geç ödendiği ve miktarı hususunda bu hesap dökümleri delil olarak kullanılabilir<sup>747</sup>. Böyle bir durumda işçi hesap dökümünde yer alan ödemenin başka bir hukuki işleme dayandığını iddia edebilir. Böyle bir iddia karşısında da yine işveren ödemenin ücret borcunun ifasına yönelik olduğunu kanıtlamak zorundadır<sup>748</sup>.

Banka aracılığı ile yapılan ödemelerin ispat aracı olarak değerlendirilmesi sırasında ortaya çıkan önemli bir sorun da ihtirazi kayıt konulup konulmadığı sorunudur. Banka, otomatik para makineleri aracılığı ile yapılan ödemeler imzasız olduğundan senet olarak değerlendirilemezler. Senet olmaması yanında banka

---

ekstre ile ilgili bilgiler bankadan sorulmalıdır. Eksik inceleme ile Haziran 1998 ayına ait ücret alacağının hüküm altına alınması hatalıdır”, Y.9.HD., 22.12.1999, 1999/16749- K.1999/19950, (ÜRCAN, s. 802, dp.97).

<sup>747</sup> ÜRCAN, s. 803; EVREN, s. 49.

<sup>748</sup> ÜRCAN, s. 803.

dekontunu makbuz saymamız da mümkün değildir<sup>749</sup>. Bu nedenlerden dolayı banka aracılığı ile yapılan ödemeler de işçiden ihtirazi kayıt koyması beklenmemelidir. Aslında işçinin, bankalar aracılığı ile ödemelerde ihtirazi kayıt koyması fiilen de mümkün değildir<sup>750</sup>. Ancak bankalar aracılığı ile ücretin ödenmesi durumunda, ücrete ilişkin belgelerin düzenlenmeyeceği anlamı çıkarılmamalıdır<sup>751</sup>. Böyle bir durumda banka aracılığı ile ödeme yapan bir işverenin, İş K. md. 37 hükmü gereğince ücret hesap pusulası verme zorunluluğu devam etmektedir. İşçinin ücret hesap pusulasına ihtirazi kayıt düşmesi her zaman mümkün olduğundan, ihtirazi kayıt problemi de ortadan kalkmış olmaktadır<sup>752</sup>.

Fazla çalışma, hafta sonu çalışmaları ile ilgili olarak ücret alacakları ile ilgili uyuşmazlıklarda ise yargı kararlarında göze çarpan ifadeler mevcuttur. Yargı kararlarına göre, “işçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda da ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır”, demek suretiyle banka aracılığı ile yapılan ödemelerde de ihtirazi kayıt şartı aramış ve ihtirazi kayıtsız alınan fazla çalışma ücretlerinin ise ancak yazılı delillerle ispat edileceğini sonuca bağlamıştır<sup>753</sup>.

---

<sup>749</sup> YILMAZ, Halil, s. 14.

<sup>750</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 493; SÜZEK, İş hukuku, s. 323, 324; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 118.

<sup>751</sup> SÜZEK, İş hukuku, s. 324; ÇELİK, s. 150; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 494; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, Şerh C.2, s. 482.

<sup>752</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 494; EVREN, s. 50; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, Şerh C.2, s. 483; ayrıca bkz. 2. Bölüm, II., B. “ücretin ödeneceği yer” konu başlığına.

<sup>753</sup> Y.9.HD., 21.03.2008, E.2008/923- K.2008/5603; benzer, “İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yapıldığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille kanıtlaması gerekir, işçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda da ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır”, Y.9.HD., 16.03.2010, E.2009/34659- K.2010/6846, (Dialog).

## H. Meslek Odalarına Başvuru

İşçi, ücretin gerçekte olması gerektiği miktarda olmadığı iddiasında ise mahkemece tüm deliller (makbuz, ücret hesap pusulası, bordro vs.) değerlendirme kapsamına alınacaktır. Ancak bu delillere rağmen ücret miktarını tespit etmek güç bir durum olduğundan, yargı alternatif olarak meslek odalarına da başvurmaktadır. Ücret bordrosu, ücret hesap pusulası ve daha birçok yazılı belge, her zaman tam olarak güven vermez. Bazı durumlarda ise bu deliller arasında büyük uçurumlar da ortaya çıkar. Bu nedenlerle, bir çözüm yolu olarak meslek odalarına da başvurulmaktadır<sup>754</sup>.

Yargı kararlarında meslek odalarına başvurunun bazı nedenlere dayandırıldığı görülmektedir. İlk olarak, mahkemeye sunulan imzalı ama asgari ücret üzerinden düzenlenmiş bordrolara işçinin itirazı olabilir. Nitekim işçilerin vasıflı ve kıdemli olması halinde, bordrolar imzalı dahi olsa mahkemece itibar edilmeyecektir. Daha önceki daha önceki açıklamalarımızda da belirttiğimiz üzere “hayatın olağan akışı” ölçüsü göz önüne alınarak en doğru sonuca ulaşmak için araştırma yapmak en doğru yöntemdir<sup>755</sup>. İkinci olarak, tarafların sundukları deliller birbirine üstünlük sağlamamış olabilir. İşverenin elinde ki bordronun imzasız olması, tarafların dinlettiği tanıkların ise her iki tarafın iddialarını destekler nitelikte olması kısaca dosya içinde ki delillerin çatışması halinde de mahkeme yine meslek odalarından bilgi alma yoluna başvurmaktadır<sup>756</sup>. Son olarak, dosyada ücretin miktarını gösteren

---

<sup>754</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 138.

<sup>755</sup> “Çalışma belgesi ile ücret hesap pusulasının düzenlenerek işçiye verilmiş olması, iş yargısını ağırlıklı olarak meşgul eden, işe giriş tarihi, ücret, ücretin ekleri ve çalışma koşullarının belirlenmesi bakımından da önemli kolaylıklar sağlayacaktır. Bu bakımdan ücretin ispatı noktasında taraflar delillerinin değerlendirilmesi sırasında, işverence düzenlenmesi gereken bu tür belgelerin düzenlenmiş olup olmamasının da gözetilmesi gerekir. Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir”, Y.9.HD., 19.11.2008, E.2007/32418- K.2008/31380, (Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2009/2, (21), Yargıtay Kararları, <http://www.calismatoplum.org/sayi21/abc/37.pdf>, (01.10.2010).

<sup>756</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 139; “Taraflar arasında uyuşmazlık konusu davacıya ödenen işçilik ücretinin miktarıdır. Dosya içeriğindeki imzalı ücret bordrosu ile işverence işçiye verilen belge

herhangi bir kanıt olmaması hallerinde de mahkeme meslek odalarına başvuru yolunu kullanmaktadır<sup>757</sup>.

Meslek odalarına başvurularak bilgi istenilmesi eldeki delillerin denetlenmesi bakımından önemlidir. Ancak meslek kuruluşlarından ücret araştırma yönteminin, ücretin miktarının belirlenmesi bakımından nihai bir çözüm olarak görülmemektedir. Nitekim uygulamada meslek odalarından gelen cevaplar arasında büyük farklar bulunmaktadır. Dolayısıyla meslek odalarından gelen cevaplar mahkemenin davaya bakış açısına bir katkı sağlamakla birlikte ücret miktarının belirlenmesini tümüyle çözen bir yolda değildir<sup>758</sup>.

---

arasında çelişki bulunmaktadır. Ücretin kuşkuyla yer vermeyecek şekilde belirlenebilmesi için meslek odalarından görüş alınması dosya içeriğindeki diğer delillerle bir değerlendirmeye gidilerek sonuca varılmaktadır. Karar bu nedenle hatalıdır”, Y.9.HD., 10.03.2008, E.2008/1309- K.2008/4014, (Dialog).

<sup>757</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 140; “Mahkemece karara esas alınan hesap bilirkişi raporunda davacının ücretinin asgari ücretin iki katı olduğu kabul edilerek dava konusu alacaklar hesaplanmışsa da, bilirkişi ve mahkemenin ücret konusundaki bu kabulünü doğrulayan hiçbir delil mevcut değildir. Dosyada ücret bordrosu ve ödeme belgesi bulunmadığı gibi bu konuda tanık anlatımı da bulunmamaktadır. Bu nedenle ilgili meslek kuruluşlarından çalışılan dönemler de belirtilerek bir servis minibüs şoförünün ne kadar ücret alacağı sorularak belirlenmeli daha önceki kararda esas alınan ücretle ilgili kazanılmış hak ilkesi nazara alınarak gerekli görülürse yeni bir bilirkişi raporu alınmalı ve sonucuna göre bir karar verilmelidir. Eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalıdır”, Y.9.HD., 03.02.1999, E.1999/1450- K.1999/1334, (ÖZDEMİR, İspat yükü s. 140); benzer “somut olayda davacı işçi ayda 410 YTL ücret aldığını iddia etmiş dinlenen davacı tanıkları iddiasını doğrulamışlardır. Davalı işveren ise ücret miktarı yönünden bir beyanda bulunmamış asgari ücretten düzenlenmiş kıdem tazminatına ilişkin bordro sunmuştur. İşverenin bir tanığı da davacının asgari ücret aldığını ifade etmiştir. İşverence ibraz edilmiş ücret bordrosu, hesap pusulası vs. belgede mevcut değildir. Mahkemece davacı işçinin asgari ücret aldığı kabul edilerek, istekler hüküm altına alınmıştır. Davalı işyerinde bükümcü olarak çalışan davacının kıdemi, meslek unvanı ve işyerinin özellikleri itibarıyla ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücret araştırması yapılmalı tüm dosya kapsamı ile birlikte bir sonuca gidilmelidir”, Y.9.HD., 07.04.2008, E.2007/14455- K.2008/7573, (Dialog).

<sup>758</sup> ÖZDEMİR, İspat yükü, s. 141.

## SONUÇ

Ücret işverenin başlıca borcu ve işçiye emeği karşılığında ödenen parasal bir karşılıktır. Ücret basit şekilde böyle tanımlanmakla birlikte, işçiye emeği karşılığında ödenen bu ücret asıl ücret, kök ücret vb. birçok isim altında anılmaktadır. Ücret eklerini de (ikramiye, prim vs.) kapsayan ücret ise geniş anlamada ücret olarak adlandırılır. İşçiye sadece çalışması karşılığında değil iş sözleşmesinin sosyal boyutu nedeniyle ödenen ücrete ise sosyal ücret denir.

Ücret işçinin yaşamını sürdürebilmesi için kilit bir öneme sahiptir. İşçi açısından büyük öneme sahip olan ücret, ülke ekonomisini de yakından ilgilendirmektedir. Nitekim ücretle ilgili emredici hükümlerin bulunması da bundan kaynaklanmaktadır.

Ücretler değişik şekillerde kararlaştırılarak ödenmektedir. Bu kararlaştırılma usullerine göre farklı şekillerde isimlendirilirler. İşçinin çalışma süresi karşılığında aldığı ücret zamana göre ücret, yaptığı işin miktarına göre aldığı ücret akort ücret, işçi ve işverenin önceden anlaşarak sonucuna göre belirledikleri ücret götürü ücret, işçinin müşterilerin hesaplarına yüzde ekleyerek aldığı ücret yüzdeye göre ücret olarak adlandırılır. İşçinin aldığı ücret belirtilen bu ücretlerden hangisi olursa olsun, sonuçta ücretine ulaşamayan işçi dava hakkını kullanarak hakkına ulaşma imkanına sahiptir.

Ücret yanında ücret eki olarak isimlendirilen işçi alacakları da mevcuttur. Bu alacaklar, işçinin çalışmasına, işin kalitesine göre ikramiye, prim vs. alacaklar olarak adlandırılır. İşçi hak ettiği ancak ulaşamadığı ücret eklerine de dava yoluyla ulaşabilir.

Ücret en az işçiler kadar devlet ve hükümetler açısından da büyük bir öneme sahip olduğundan ülkemizde de ücretin en az hangi miktarda olacağına ilişkin kurallar konulmaktadır. Nitekim gerek işçileri koruma düşüncesi gerekse enflasyon, ekonomik denge vs. birçok etken nedeniyle belirlenen bu ücrete ise asgari ücret denilmektedir. Asgari ücret bir işverenin işçiye verebileceği en düşük ücrettir ve asgari ücret kuralları emredici niteliktedir. Bu nedenle ücret miktarının ve

ödenmediğinin tespiti nedeniyle açılan bir dava sırasında mahkemece belirlenecek işçilik alacaklarının da en azından asgari ücret düzeyinden hesaplanması şarttır. Aslında asgari ücret, ülkemiz gerçekleri düşünüldüğünde işçilerin daha düşük ücretlerle çalışmalarını engellemek bakımından konulmuştur. Yoksa ücretin standart olarak belirlenmesi gibi bir zorunluluk yoktur. Tam aksine işçi ve işveren ücret miktarını belirleme serbestisine sahiptirler. İşçi ve işveren tarafından belirlenen ücret miktarı konusunda bir çelişki bulunması halinde ise mahkeme ilk önce varsa toplu iş sözleşmesi, sonra iş sözleşmesi en son ise örf ve adete ilişkin sırayı göz önüne alarak ücret miktarını belirler.

İşçinin gerçekte aldığı ücret, bordrolara eksik yansıtılmış olabilir. Bu ve benzeri nedenlerden dolayı işçi açacağı bir dava ile hak ettiği gerçek ücret miktarının belirlenmesini isteyebilir. İşçi ücret alacağını, kıdem ve ihbar tazminatını da belirlenecek bu miktar üzerinden talep edeceğinden, gerçek ücret miktarının belirlenmesi işçi alacakları için büyük öneme sahiptir. Ayrıca uygulamada, işverenlerin daha az vergi ödemek uğruna bordrolarını asgari ücret üzerinden düzenledikleri bilinen bir gerçekliktir. Bu nedenle mahkeme işçinin aldığı ücreti, talep ettiği ücreti ve gerçekte alması gereken ücretin ne olması gerektiğini “hayatın olağan akışı” ölçüsünü dikkate alarak karara bağlayacaktır.

Ücretin miktarının belirlenmesine ilişkin sorunlar yanında diğer önemli bir sorunda ücretin ödenmemesi nedeniyle ortaya çıkan uyuşmazlıklardır. Kanun koyucu ücretin ödeneceğini belirtmekle yetinmemiş nasıl, nerede, ne zaman ödeneceğine ilişkin kurallara ve yine yargı kararları ile ücretin ödenmesinden kaynaklanan problemlere çözüm aramıştır. Nitekim belirlenen kurallara aykırı ücret ödenmesi mümkün değildir.

İşçinin asıl ücreti para ile ödenmelidir. İşçinin asıl ücretinin aynı olarak ödenmesi yasaktır. Aynı zamanda ücretin bir senet veya benzeri bir ödeme aracı ile ödenmesi de yasaklanmıştır. Sosyal ücretlerin ise aynı olarak ödenmesi mümkündür. Ayrıca ücretin ödeneceği paranın Türk lirası olması şartı da getirilmiştir. Bu hususta ücretin mutlaka Türk parası ile ödeneceği yönünde öğretisi ve yargı kararları karşısında, ücretin yabancı bir para ile de ödenebileceği savunulmaktadır.

Kanaatimizce önemli olan işçinin bu ödeme şeklinden zarar görmemesidir. Başka bir deyişle işçi aleyhine sonuç doğurmadığı sürece, ücret tarafların kararlaştırdığı para birimi ile ödenebilir.

Kanun koyucu, ücretin ödeneceği yere ilişkin olarak ise ücretin kural olarak işyerinde veya banka hesabına ödeneceğini hüküm altına almıştır. Bunu yanında ücretin en çok ayda bir, en az haftalık periyotlarla ödenmesi gerektiği de belirtilmiştir. Ücret ödenirken tüm bu kurallarında göz önüne alınması gerekmektedir. Aksi takdirde ücretin ödendiği sonucuna ulaşılamaz.

Ücret alacağı ödenmeyen yani neticede ücret alacağına ulaşamayan işçi, ücret alacağını beş yıllık zamanaşımı süresi içinde talep etmelidir. İşçi ücret alacağı ile birlikte bu alacağa ulaşamadığı süre için faiz de talep edebilir. Bu faiz oranı “mevduata uygulanan en yüksek faiz”dir.

Alacağına az veya hiç ulaşamayan işçi görevli ve yetkili İş Mahkemesinde “ücretini ödenmesi” ve “miktarının tespiti” davalarını bir arada da açabilir. İş davalarında 6100 sayılı HMK. gereğince basit yargılama usulü geçerlidir. Ancak iş davalarının kendine özgü yapısı ve İş Mahkemeleri Kanununda yer alan hükümlerinde göz ardı edilmemesi gerekir. Bunun yanında 1086 sayılı HUMK yürürlükte iken varolan yargılama usullerinden biri olan sözlü yargılama usulü iş davalarında uygulanmaktaydı.

Gerek ücret miktarının belirlenmesi gerekse ücretin ödenmemesi hallerinde açılacak eda davalarında en önemli kısmı bizim de inceleme konumuz olan ispat oluşturmaktadır. İspatlanamayan bir husus yok sayılır. Bu nedenle hangi ispat araçlarından yararlanılacağı önemlidir.

Öncelikle, ücret miktarının gerçeği yansıtmadığı bu nedenle ücretin miktarının tespitini isteyen işçi bu iddiasını ispatlamakla yükümlüdür. Ücretin ödenmediğine ilişkin iddiaları ise ücret borcunu yerine getirdiğini iddia eden işveren ispatlamakla yükümlüdür. Açılacak bir davada işverenin veya işçinin dayanacağı yahut mahkemenin ele alacağı deliller bellidir. Ancak her olayın gelişimi kendi içinde bazı özel durumlar ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla mahkemelerce deliller



incelenmek ve toplanmakla birlikte, her olaya özgü durum ve koşulların değerlendirilmesi gerektiğinde unutulmamalıdır.

İş yargısında senede karşı senetle ispat kuralı uygulanmaktadır. Ancak iş yargılamasının kendine özgü yapısı ve işçiyi koruma düşüncesinin ön planda olması nedenlerinden ötürü senede karşı senetle ispat kuralı biraz esnektir. Bunun yanında “hayatın olağan akışı” ölçütü de verilen kararlarda, özellikle ücret miktarının gerçeği yansıtmadığı durumlarda, bir kıstas olarak göz önünde bulundurulur.

İş davalarının kendine yapısı yanında, kendine özgü delilleri de mevcuttur. Bunları; makbuz, ibraname, ücret bordrosu, ücret hesap pusulası olarak saymak mümkündür. Bankalar aracılığı ile de ücret ödemesi yapıldığından banka hesap hareketleri göz önüne alınmaktadır. Ayrıca ücret miktarını tam olarak belirlemek için meslek odalarına başvuru yolu dahi kullanılmaktadır.

Ücret miktarı ve ödendiğinin ispatı aşamasında dosya kapsamında makbuz bulunabilir. Makbuz içeriğinde en azından; işçinin imzası, alacak miktarı, tarih ve ödeyen işverenin adı yazdığından mahkeme tarafından değerlendirme kapsamına alınmaktadır. Ancak işçi makbuza rağmen ücret miktarının daha fazla olduğu iddiasında ise bunu ispatlamakla yükümlü olacaktır. Diğer yönden işçi, makbuzda yazan tarihten önceye ait ücret alacaklarının bulunduğu iddiasında ise karine olarak makbuz verdiği tarihten önceki alacaklarını da almış sayılacağından önceki tarihe ait alacaklarının bulunduğunu ispat etmekle yükümlüdür. Ancak makbuz da yazan miktar, kesin biçimde işçinin gerçek ücret miktarı olarak değerlendirilemez. Yine makbuz da yazan miktar işçinin gerçek ücreti ise ve ücretin ödenmediği hususunda bir uyuşmazlık mevcutsa, işçinin makbuzda yazan miktarı aldığı dolayısıyla ücret alacağının kalmadığı şeklinde bir yorumda yanlıştır. İşçinin ücret alacağına ulaşmadan önce makbuz vermiş olabileceği gerçeği unutulmamalıdır. Sonuç olarak makbuz bir delil olarak değerlendirilmekle birlikte, makbuzu destekleyici yönde diğer delillerinde göz önüne alınması gerekmektedir.

Delil olarak kullanılacak en önemli ispat araçlarından biri ise ibradır. İbra ücret miktarı için bir fikir vereceği gibi ücretin ödenip ödenmediği hususunda da önemli bir delildir. Ancak ibra, borcu sona erdiren bir belge olması nedeniyle

mahkemeler tarafından özel olarak incelenir. İbra ile işçi başta ücret alacağı olmak üzere kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve diğer tüm alacaklarından vazgeçebilir. Görüldüğü üzere ibranın sonuçları çok ağırdır. Bir alacağı tümüyle ortadan kaldırma gücüne sahip ibranın elbette işçi ve işveren arasında yapılması gerekmektedir. İbra özel bir şekle bağlı olmamakla birlikte, ispat açısından elbette yazılı şekilde olması şarttır. İbranın delil olarak değerlendirilmesi için iradeyi sakatlayan hallerin (hile, hata, korkutma) bulunmaması gerekir. İbranın var olması ise tek başına yeterli değildir. İbra, “dar yorum ilkesi” kapsamında delil olarak değerlendirilir. Bunun yanında 01 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girecek 6098 sayılı TBK.’da ibra borcu sona erdiren hallerden biri olarak sayılmış ve ibranın geçerliliği bazı şartlara bağlanmıştır, buna göre; ibra sözleşmesi yazılı yapılmalı, konusu alacağın türü ve miktarı açıkça belirtilmeli, ödeme hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılmalı ve ibra sözleşmesinin tarihinin, hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihten başlayarak en az bir ay sonrasının tarihini taşıması gereklidir.

İbranın değerlendirmesine ilişkin 6098 sayılı TBK.’nın henüz yürürlüğe girmedeği düşünülürse, ibraya ilişkin kanuni bir düzenleme mevcut değildir. Bu boşluk yargı kararları ile doldurulmaya çalışılmış ve kendine özgü uygulamalar ortaya çıkmıştır. Nitekim miktar içeren ibranameler makbuz niteliğinde değerlendirilmektedir. 6098 sayılı TBK.’nın yürürlüğe girmesi halinde ibra ile ilgili artık kanuni bir düzenlemede mevcut olacaktır. Yine 6098 sayılı TBK. yargı kararları doğrultusunda, hakkın gerçek tutarını ihtiva etmeyen ibra sözleşmelerinin içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmünde olduklarını hükme bağlamıştır.

İbranameye geçen ifadelerle özellikle dikkat edilmekte, çelişkili ifade içeren veya işverenin savunması ile çelişen ibranameler geçersiz kabul edilmektedir. İbranın düzenlenme zamanı da incelenmektedir. İş sözleşmesi sona ermeden yapılan ibranameler geçersiz kabul edilmektedir. Yine ibranameler usulüne uygun düzenlenseler dahi işçinin ihtirazi kayıt koyduğu kısım bakımından da geçersiz kabul edilmektedir. Miktar içermeyen ibranamelerde ise işçilik alacakları ayrı ve açık bir şekilde yazılığında bu ibralar geçerli kabul edilmektedir. Kanaatimizce Yargıtay’ın bu uygulaması yanlıştır. İşverenlerin ücret ve diğer borçlarından

kurtulmak için yaptıkları böyle hileli ibraları geçerli saymak hatalıdır. İşverenin, ödeme yaptığı miktarları açıkça ibranameye yazması şart koşulmalıdır. Bunun yanında genel ifade içeren “hiçbir alacağım yoktur” şeklinde ki ibralar ise geçersiz kabul edilmektedir.

Ücretin ödendiğini ispata yarayacak diğer bir ispat aracı ise ücret bordrosudur. Ücret bordroları da işçinin imzasını taşıdığından makbuza ilişkin hükümler bordro açısından da geçerlidir. Ücret bordrosu işçi tarafından imzalanmış ise mahkemece delil olarak ele alındığında, işçinin bunun aksini ancak senetle ispat etmesi gerekmektedir. Ancak işçi, iradesini sakatlayan hallerin varlığı iddiasında ise veya bordroda ki ücretin gerçek ücret miktarını yansıtmadığını iddia ediyorsa, bu iddiasını elbette senet dışında kalan delillerle de ispat edebilir. Eğer bordro da ayrı bir sütun açılmış ve açık bir şekilde işçinin alacağına ulaştığı belirtilmiş ise ve işçi bu açık ifadeye rağmen ihtirazi kayıt koymamış ise bu tür bordronun aksini ancak senetle ispat edebilir. Ancak bordroda ayrı bir sütun açılmış olması tek başına yeterli değildir. Nitekim ayrı sütun açılmış olmasına rağmen, açık ifadeler ile ücretin ödendiğinin belirtilmediği veya açılmış ayrı sütunun boş bırakıldığı bordrolara işçinin ihtirazi kayıt koyup koymamasının bir önemi yoktur.

İspat aracı olarak kullanılan önemli bir belge de ücret hesap pusulasıdır. Ücret hesap pusulasını özel yapan aslında işverenin imzasını veya özel işaretini taşıyor olmasıdır. Ücret hesap pusulası dava sırasında işveren veya işçi tarafından ileri sürülmüş bir delil olabilir. Böyle bir durumda kanaatimizce, işçi tarafından ileri sürülmüş ücret hesap pusulası yazılı delil başlangıcı olarak kabul edilmelidir. İşveren tarafından delil olarak ileri sürülmesi halinde ise ücret hesap pusulasına delil olma niteliği kazandırmak mümkün değildir. Yargı kararlarında ücret hesap pusulasının ispat açısından geçerliliği, ücret hesap pusulasını işçiye veren işverenin, karşılığında da işçiden imzalı bir belge almış olması şartına bağlanmaktadır.

Ücretlerin banka hesaplarına ödendiği yönünde iddialar var ise mahkemece bu iddialar göz ardı edilemez. Adı geçen bankadan, ödeme yapılan hesaba ilişkin ekstreler, hesap hareketleri talep edilerek gerekli incelemeler yapılmalıdır.

Ücret miktarının tespitine yönelik incelemede mahkeme diğer delilleri değerlendirmek veya var olan kanaatini güçlendirmek için ilgili meslek kuruluşlarından gerçek ücret miktarının ne olacağı yönünde araştırma da yapabilir.

Tüm bu bahsettiğimiz ispat araçları iş yargılamasının kendine özgü yapısından kaynaklanan delillerdir. Mahkemece gerek görüldüğünde, tanık dinlenebileceği gibi bilirkişi incelemesi vs. diğer delillerden de yararlanması elbette mümkündür. Mahkemelerce ücretin ödendiği ve miktarının tespiti amacıyla açılan davalar da, ülkemiz ve çalışma yaşamının gerçekleri göz önüne alınmalı, delillere şüphe ile yaklaşılmalıdır. Bazı işçilerin aslında mecbur oldukları için imzalamak zorunda oldukları belgeler olabileceği gibi imzaladıkları belgelerin ne olduğunu bilemeyecek durumda bulunan işçilerin de bulunduğu gerçeği göz ardı edilmemelidir. Bu nedenlerle mahkemelerce, ücret miktarının gerçeği yansıtmadığı veya ücret alacağına ulaşamadığı iddiası ile açılan davalarda, deliller itina ile toplanmalı ve değerlendirilmelidir. Kanaatimizce her durum ve koşulda, tüm deliller mahkemece bir araya toplanmalı ve bu deliller ince bir değerlendirmeye tabii tutulduktan sonra ücretin miktarı veya ödenmediği hususunda bir karar verilmelidir.

## KAYNAKÇA

AKİPEK, Jale G./AKINTÜRK, Turgut, Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku, C.1, 6.Bası, İstanbul, 2007.

AKTAY, Nizamettin/ARICI, Kadir/KAPLAN, Tuncay/SENYEN, İş Hukuku, 2.Bası, Ankara, 2007.

AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, 7.Bası, Ankara, 2008. (İş Hukuku)

AKYİĞİT, Ercan, İş Kanunu Şerhi, C.1, 3.Bası, Ankara, 2008. (Şerh C.1)

AKYİĞİT, Ercan, İş Kanunu Şerhi, C.2, 3.Bası, Ankara, 2008. (Şerh C.2)

ALAGONYA, H. Yavuz/YILDIRIM, M. Kamil/YILDIRIM, Nevhis Deren, Medeni Usul Hukuku Esasları, İstanbul, 2006.

ALPAGUT, Gülsevil, “Çalışma Yaşamına İlişkin Anayasal Değişikliklere Genel Bir Bakış”, Çimento İşveren Dergisi, C.24, S.4, 2010, s.20, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale244.pdf>, (01.10.2011).

ANDAÇ, Faruk, İş Hukuku, Ankara, 2008.

ATALAY, Oğuz, “Delil Kavramı Üzerine”, Haluk Konuralp Anısına Armağan, Ankara, 2009. (Delil)

ATALAY, Oğuz, Medeni Usul Hukukunda Menfi Vakıaların İspatı, İzmir, 2001. (Vakıaların ispatı)

AYDINLI, İbrahim, “İşverenin İşyerinde ‘Çalışan’ İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı”, Çimento İşveren Dergisi, C.19, S.4, 2005, s.16-29, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale21.pdf>, (10.01.2012). (Kaçınma hakkı)

AYDINLI, İbrahim, Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Ankara, 2001. (İşyeri kavramı)

BARLAS, Nami, Para Borçlarının İfasında Borçlunun Temerrüdü ve Bu Temerrüt Açısından Düzenlenen Genel Sonuçlar, İstanbul, 1992.

BAYAZIT, Sancar, “Anayasa Değişiklikleri ve Çalışma Hayatımız”, Çimento İşveren Dergisi, C.24, S.4, 2010, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale144.pdf>, (01.10.2011).

BEDÜK, Mehmet Nusret, “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Eski Hükümlü İşçi Çalıştırılması”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.11, S.2, 2010, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1123.pdf>, (22.02.2012).

BİRBEN, Erhan/ÖKTEM, Sezgi, “İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hakim Olan İlkeler bakımından Değerlendirilmesi”, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, C.2, İstanbul, 2001.

BOZKURT, H. Argun, İş Yargılaması Usul Hukuku, 3.Bası, Ankara, 2011. (Usul)

BOZKURT, H. Argun, “İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.8, 2/2007. (Yargılama)

CANBOLAT, Talat, “Karar İncelemesi, Alt İşveren- Münhasıran İşçi Çalıştırma Asıl İşverenin Sorumluluğu”, İş Hukuku Dergisi, C.3, 1993.(İşverenin sorumluluğu)

CANBOLAT, Talat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkileri, İstanbul, 1992. (Alt İşveren)

CANPOLAT, İsmail, İş Davası Tatbikatı, Zonguldak, 1967.

CENTEL, Tankut, “Karar İncelemesi-Ayrı Sütun Açılmış Bordrolarda Ücretin Ödendiğinin İspatı”, Tekstil İşveren Dergisi, C.4, S.268, 2002. (Bordro)

CENTEL, Tankut, İş Hukukunda Ücret, İstanbul, 1986. (Ücret)

ÇAKIR, Özlem, Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri, Kamu-İş, Ankara, 2006, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/ucretadaletinin.pdf>, (22.02.2012).

ÇANKAYA, Osman Güven/GÜNAY, Cevdet İlhan/GÖKTAŞ, Seracettin, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara, 2006.

ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 22.Bası, İstanbul, 2009.

ÇENBERCİ, Mustafa, 1475 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Ankara, 1972.

- ÇİL, Şahin, “İş Hukukunda İbra Sözleşmesi”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.7, S.3, 2004, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/738.pdf>, (22.02.2012). (ibra sözleşmesi)
- ÇİL, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi (İbraname), Legal Yayıncılık, 2006. (İbraname)
- ÇUBUKCU, Erdoğan, “Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisi”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.22-23, S.6-1, Mayıs-Ağustos 2010, [http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt22\\_23\\_sayi6-1/cilt22\\_23\\_sayi6\\_1\\_bolum3.pdf](http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt22_23_sayi6-1/cilt22_23_sayi6_1_bolum3.pdf), (22.02.2012).
- DEMİR, Fevzi, “Karar İncelemesi, Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Ücret Faizinin başlangıcı ve Faiz Oranları”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.20, S.4-5, Kasım 2006/ Şubat 2007, [http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt20\\_sayi4-5/cilt20\\_sayi4-5\\_bolum6.pdf](http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt20_sayi4-5/cilt20_sayi4-5_bolum6.pdf), (22.02.2012). (Faiz Başlangıcı)
- DEMİR, Fevzi, Sorularla Bireysel İş Hukuku, C.1, TBB., 2006. (Sorular)
- DEMİRCİOĞLU, Murat/CENTEL, Tankut, İş Hukuku, 14.Bası, Ankara, 2010.
- DEVES, Dündar, “Karar İncelemesi, İş Mahkemelerinde Dava Açılması”, İş Hukuku Dergisi, C.1, S.5, İstanbul, 1969.
- DİNÇ, Mutlu, Hukuk Muhakemeleri Kanunu, Ankara, 2011.
- EKONOMİ, Münir, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Yılı Emsal Kararları, Ankara, 2000, <http://www.kamu-is.org.tr/kitaplar2.htm>, (01.10.2010). (1998)
- EKONOMİ, Münir, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları, Ankara, 2002, <http://www.kamu-is.org.tr/kitaplar2.htm>, (01.10.2010). (1999)
- ERİŞ, Gönen, En Son Değişikliklerle Gerekçeli- Açıklamalı- İçtihatlı İcra ve İflas Kanunu, Ankara, 2005.
- ERMAN, Eyüp Sabri, İş Davaları ve Tatbikatı, Ankara, 1956.
- ERTÜRK, Şükran, İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara, 2002.
- ESENER, Turhan, İş Hukuku, 3.Bası, Ankara, 1978.
- EVREN, Öcal Kemal, İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması, Ankara, 2011.

EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, 4.Bası, İstanbul, 2010.

FEVZİOĞLU, Fevzi Necmeddin, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.2, 2.Bası, İstanbul, 1977.

GÜLER, Mikdat, “Ücretin Belirlenmesi ve Değiştirilmesi Yöntemlerine İlişkin Bir Yargıtay Kararının Düşündürdükleri” Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.7, S.3, 2004, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/737.pdf>, (22.02.2012).

GÜLMEZ, Mesut, “İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.25, 2010, s.239.

GÜNAY, Cevdet İlhan, “İş Hukukunda Faiz Ve Uygulaması”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.6, S.4, 2002, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/646.pdf>, (22.02.2012). (Faiz uygulaması)

GÜNAY, Cevdet İlhan, “Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları” SİCİL, İş Hukuku Dergisi, S.1, 2006, İstanbul. (Ödemede gecikme)

GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Davaları, Ankara, 2008. (İş davaları)

GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Hukuku Yeni İş Yasaları, 2.Bası, Ankara, 2004. (İş yasaları)

GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara, 2000. (İş mahkemeleri)

GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, C.1, 2.Bası, Ankara, 2006. (Şerh C.1)

GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, C.2, 2.Bası, Ankara, 2006. (Şerh C.2)

GÜNAY, Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulaması, Ankara, 2007. (İş uygulaması)

GÜZEL, Ali, “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2004/1, s.31-65, <http://www.calismatoplum.org/sayi1/makale2.pdf>, (22.02.2012). (Asıl ve alt işveren)



GÜZEL, Ali, “Karar İncelemesi, İşçinin Ücretinin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görme Edimini Yerine Getirmekten Kaçınması ve Çalışmadığı Süre İçin Ücret Talep Edememesi”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2005/5, s.123-146, <http://www.calismatoplum.org/sayi5/Makale5/kararinceleme.pdf>, (22.02.2012). (İş görmekten kaçınma)

İNCE, Ergun, “İşletme-İşyeri Sözleşmesi Ayrımı ve Bazı Sorunlar”, Prof. Dr. Halid Kemal ERBİR’e Armağan, İstanbul, 1996. (İşletme-işyeri)

İNCE, Ergun, Her Yönüyle Ücret, Milliyet Yayınları, 1990. (Ücret)

İNCE, Ergun, İş Hukuku, İstanbul, 2007. (İş hukuku)

İZVEREN, Adil/AKI, Erol, İş Hukuku, C.1, 1.Bası, İzmir, 1998.

KAÇAK, Nafiz, Açıklamalı, İçtihatlı Hukuk Davalarında İspat Rehberi, 2.Bası, Ankara, 2006. (İspat)

KAÇAK, Nafiz, Emsal İçtihatlarla Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu, 2.Bası, Ankara, 2006. (Usul)

KANİTİ, SALAMON, Akdin İfa Edilmediği Def’i, İstanbul, 1992.

KAR, Bektaş, “İş Güvencesinde İspat Yükü ve Deliller”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.2, S.6, 2005.

KESER, Hakan, “Ücret Alacağıın Ödenmemesi Halinde Uygulanacak Hukuki Hükümler”, Mülkiyeler Birliği Dergisi, C.22, S.210-212.

KESTANE, Doğan, “Performansa Dayalı Ücret Sistemi ve Kamu Kesiminde Uygulanabilirliği”, Maliye Dergisi, S.142, Ocak-Nisan 2003.

KILIÇ, Leyla, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara, 2006.

KILIÇOĞLU, Mustafa, 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’na Uyarlı İş Yargılamaları Usulü, İstanbul, 2011.

KILIÇOĞLU, Mustafa/ŞENOCAK, Kemal, İş Kanunu Şerhi, C.1, 2.Bası, 2008. (Şerh C.1)

KILIÇOĞLU, Mustafa/ŞENOCAK, Kemal, İş Kanunu Şerhi, C.2, 2.Bası, 2008.  
(Şerh C.2)

KIREL, Çiğdem/KOCABAŞ, Fatma/ÖZDEMİR Aytül Ayşe, “İşletmelerde Algılanan Cinsiyet Temelli Ayrımcılık: Eskişehirde Özel Bir Sektörde Alan Araştırması”, Çimento İşveren Dergisi, C.24, S.3, 2010, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale143.pdf>, (21.02.2012).

KİPER, Osman, Hukuk Davalarında Kanıtlar, Ankara, 1995.

KONURALP, Haluk, Medeni Usul Hukukunda İspat Kurallarının Zorlanan Sınırları, Ankara, 2009.

KURU, Baki, “İş Mahkemeleri (İş Uyuşmazlıklarının Çözümlemesi)”, Makaleler, Ankara, 2006. (İş mahkemeleri)

KURU, Baki, “Sözlü Yargılama Hukuku”, Makaleler, Ankara, 2006. (Sözlü yargılama)

KURU, Baki/ARSLAN, Ramazan/YILMAZ, Ejder, İcra ve İflas Hukuku, 24.Bası, Ankara, 2010. (İcra)

KURU, Baki/ARSLAN, Ramazan/YILMAZ, Ejder, Medeni Usul Hukuku, Ankara, 22.Bası, 2011. (Usul)

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, 3.Bası, Ankara, 2008.

OĞUZMAN, M.Kemal/SELİÇİ, Özer, Eşya Hukuku, 9.Bası, İstanbul, 2002.

OLGAÇ, Senai, İçtihatlarla Tatbikatımızda İcra ve İflas Kanunu, C.1, İstanbul, 1974.  
(İcra)

OLGAÇ, Senai, Kazai ve İlmi İçtihatlarla Türk Borçlar Kanunu Şerhi Genel Hükümler, C.2, Ankara, 1976. (Şerh C.1)

OLGAÇ, Senai, Kazai ve İlmi İçtihatlarla Türk Borçlar Kanunu Şerhi Genel Hükümler, C.2, Ankara, 1976. (Şerh C.2)

OLGAÇ, Senai, Kazai ve İlmi İçtihatlarla Türk Borçlar Kanunu Şerhi Akdin Muhtelif Nevileri, C.3, Ankara, 1977. (Şerh C.3)

OSKAY, Mustafa/KOÇAK, Coşkun/DEYNEKLİ, Adnan/DOĞAN, Ayhan, İİK Şerhi, C.2, Ankara, 2007.

ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, Açıklamalı İş Kanunu, Ankara, 2007.

ÖZDEMİR, Erdem, “İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri”, AÜHFD, C.54, S.3, 2005, s.95-120, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/272/2469.pdf>, (22.02.2012). (Emredici hükümler)

ÖZDEMİR, Erdem, İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, İstanbul, 2006. (İspat yükü)

ÖZEKES, Muhammet, “Karar İncelemesi, İş Akdinin Sona Ermesinde Boşa Atılan İmza”, AÜHFD, C.51, S.3, 2002, s.51-64, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/285/2602.pdf>, (22.02.2012).

ÖZEL, Çağlar, “İş Hukuku Uygulamasında İbra Sözleşmeleri ve Yargıtay’ın İbra Sözleşmelerine Bakışı”, Çimento İşveren Dergisi”, C.19, S.4, 2005, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale11.pdf>, (21.02.2012).

ÖZTAN, Bilge, Medeni Hukuk’un Temel Kavramları, 35.Bası, Ankara, 2011.

PEKCANITEZ, Hakan/ATALAY, Oğuz/ÖZEKES, Muhammet, Medeni Usul Hukuku, 10.Bası, Ankara, 2011.

POSTACIOĞLU, İlhan E., “Karar İncelemesi, İş Mahkemelerinin Yetkisi”, İş Hukuku Dergisi, C.1, S.5, İstanbul, 1969.

REİSOĞLU, Seza, Hizmet Akdi Mahiyeti-Unsurları-Hükümleri, Ankara, 1968.

SELİÇİ, Özer, Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi, İstanbul, 1976.

SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, 16.Bası, Konya, 2011.

SÜZEK, Sarper, “İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları”, AÜHFD, C.56, S.4, 2007. (Ücretin ödenmemesi)

SÜZEK, Sarper, “İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları”, Prof. Dr. Metin KUTAL’a Armağan, Ankara, 1998, s.225-232. (yönetim hakkı)

- SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 7.Bası, İstanbul, 2011. (İş hukuku)
- ŞAHLANAN, Fevzi, “İşverenin Değişmesi- İş Yerinin Devri ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.16, S.4-5, Kasım 2000/ Şubat 2001, s.14-24, [http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt16\\_sayi4-5/cilt16\\_sayi4-5\\_bolum3.pdf](http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt16_sayi4-5/cilt16_sayi4-5_bolum3.pdf), (22.02.2012).
- ŞAKAR, Müjdat, Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, 6.Bası, Ankara, 2011.
- ŞEN, Murat, “İkramiye Ödenmemesinin İş Şartı Haline Gelmesi ve İşçi Aleyhine Sonuç Doğuran İşyeri Uygulamaları”, AÜEHFD, C.5, S.1-4, 2001, s.467-484, [http://hukuk.erzincan.edu.tr/dergi/makale/2001\\_V\\_23.pdf](http://hukuk.erzincan.edu.tr/dergi/makale/2001_V_23.pdf), (22.02.2012). (İkramiye)
- ŞEN, Murat, “İş Mahkemelerinde Yetki ve Yetki Sözleşmesi”, EHFD, C.8, S.1-2, 2004, s.563-581, [http://hukuk.erzincan.edu.tr/dergi/makale/2004\\_VIII\\_24.pdf](http://hukuk.erzincan.edu.tr/dergi/makale/2004_VIII_24.pdf), (22.02.2012). (Yetki)
- TAŞPINAR, Sema, “Fiili Karinelerin İspat Yükünün Dağılımında ki Rolü”, AÜHFD, C.45, S.1, 1996, s.533-572, <http://auhf.ankara.edu.tr/dergiler/auhfd-arsiv/AUHF-1996-45-01-04/AUHF-1996-45-01-04-Taspinar.pdf>, (22.02.2012).
- TUNCAY, Emine, İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Ankara, 1992.
- TUNÇOMAĞ, Kenan, Borçlar Hukuku, C.1, 5.Bası, İstanbul, 1972. (Borçlar hukuku)
- TUNÇOMAĞ, Kenan, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, C.2, İstanbul, 1977. (Özel borç ilişkileri)
- TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, Ankara, 2008.
- TUTUMLU, Mehmet Akif, Bilimsel Görüşler ve Yargıtay Kararları Işığında Medeni Yargılama Hukukunda Delillerin İleri Sürülmesi, 4.Bası, Ankara, 2007. (Delil).
- UĞUR, Galip, “İşyeri”, İş Hukuku Dergisi, C.1, S.5, İstanbul, 1969.
- UMAR, Bilge/YILMAZ, Ejder, İspat Yükü, 2.Bası, İstanbul, 1980.
- UŞAN, M. Fatih, İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret, Ankara, 2003.

- UYAR, Talih, Gerekçeli-İçtihatlı, İcra ve İflas Kanunu Şerhi, 3.Bası, C.5, Ankara, 2006.
- UYSAL, Ali/EROĞLU, Nurettin, Açıklamalı İçtihatlı Vergi Usul Kanunu 3.Bası, Ankara, 2005.
- ÜNAL, Ayşe, Performansa Dayalı Ücret, Ankara, 1998.
- ÜNSAL, Engin, “4857 Sayılı Yasa’ya Göre Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.2, S.6, 2005.
- ÜRCAN, Gülümden, “Bireysel İş Hukukunda Senetle İspat”, 75. Yaş Günü İçin Prof. Dr. Baki KURU Armağanı, TBB, Ankara, 2004.
- YAVAŞI, Mahmut, “Çalışma Yaşamında İnsan Hakları: Kölelik, Kulluk ve Zorla Çalıştırma Yasağı”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.19, S.3, 2005, [http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt19\\_sayi3/cilt19\\_sayi3\\_bolum3.pdf](http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt19_sayi3/cilt19_sayi3_bolum3.pdf), (22.02.2012).
- YAVUZ, Ezgi, “Ücretin Ödenmesi Kanıtlanması, Gününde Ödenmemesi ve Sonuçları”, İstanbul Barosu Dergisi, C.81, S.1, 2007, s.75-93, <http://www.istanbulbarosu.org.tr/yayinlar/BaroDergileri/ibd/20071/ibd2007117.pdf>, (22.02.2012).
- YELEKÇİ, Memduh/YELEKÇİ, İlhami, Notlu İzahlı İçtihatlı 1475-854-5953 İş Kanunu Şerhi ve Tüzük Yönetmelikler, Ankara, 1997.
- YILMAZ, Ejder, “İş Mahkemeleri Kanunu’nun Değiştirilmesi İhtiyacı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.8, 2/2007.
- YILMAZ, Halil, “İş Hukukunda İhtirazi Kayıt/Kayıtsızlık Problemi”, Çimento İşveren Dergisi”, C.23, S.4, 2009, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale138.pdf>, (21.02.2012).
- YILMAZ, Mehmet, Mahkemelerin Kamu Düzenine İlişkin Yetkisi, Ankara, 2007.