BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞÇİNİN ÜCRETİNİN SÜRESİNDE ÖDENMEMESİ VE SONUÇLARI

HAZIRLAYAN

BERİL ÖZGEN KANIVAR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ANKARA - 2022

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞÇİNİN ÜCRETİNİN SÜRESİNDE ÖDENMEMESİ VE SONUÇLARI

HAZIRLAYAN

BERİL ÖZGEN KANIVAR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. EMİNE TUNCAY KAPLAN

ANKARA - 2022

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORİJİNALLİK RAPORU

Tarih: 11/01/2022

Öğrencinin Adı, Soyadı:Beril ÖZGEN KANIVAR

Öğrencinin Numarası:21820203

Anabilim Dalı:Özel Hukuk Anabilim Dalı

Programı:Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı:Prof. Dr. Emine Tuncay KAPLAN

Tez Başlığı:İşçinin Ücretinin Süresinde Ödenmemesi ve Sonuçları

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans/Doktora tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 114 sayfalık kısmına ilişkin, 11/01/2022tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 14'dır. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç

2. Alıntılar hariç

3. Beş (5) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

"Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını" inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:

ONAY

Tarih: 11/01/2022

Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad, İmza:

Prof. Dr. Emine Tuncay KAPLAN

TEŞEKKÜR

Öncelikle tezimin hazırlanma sürecinde değerlendirme ve yönlendirmeleriyle tezime önemli katkılarda bulunan, lisans döneminden itibaren öğrencisi olmaktan gurur duyduğum saygıdeğer hocam ve tez danışmanım Prof. Dr. Emine Tuncay SENYEN KAPLAN'a teşekkürlerimi sunarım.

Çalışma hayatlarını rol model edindiğim hayatımı her daim aydınlatan en büyük şansım canım annem Ayla ÖZGEN ve babam Bülent ÖZGEN'e, tezimi bitirmemde büyük destekleri olan aynı yolda yürüdüğüm kardeşim Stj. Av. Deniz ÖZGEN ve eşim Av. T. Furkan KANIVAR'a sonsuz teşekkürler.

ÖZET

İşçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan asli borcu iş görme borcudur. 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen çalışmaktan kaçınma hakkı ise, işçinin iş görme borcunun istisnası niteliğindedir. İK' den önce çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin tartışmalar olmasına karşın ne 3008 sayılı İş Kanunu'nda, ne de 1475 sayılı İş Kanunu'nda ilgili hususa ilişkin herhangi bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. İK öncesi Yargıtay, iş görmekten kaçınılamayacağı görüşündeydi. İş görmekten kaçınma hakkı, İK m.34 hükmü gereğince ancak dört koşulun bir arada varlığı halinde kullanılacaktır. Bu şartlar: işçinin ödenmeyen ücret alacağının olması, bu alacağın ödenmesinin yirmi gün gecikmesi, gecikmenin mücbir sebebe dayanmaması ve son olarak işin bırakılmasının işçinin kişisel kararına dayanmış olmasıdır.

4857 sayılı İK m.34 ile getirilen çalışmaktan kaçınma hakkıyla işverenin baskı altında işçisinin ücretini ödemesi amaçlanmıştır. Ancak amaçlanan ile uygulamanın uyuşmadığını söylemek mümkündür. Yargı kararları incelendiğinde çalışmaktan kaçınma hakkına yönelik kararların oldukça az olduğunu görülmektedir. Bunun sebebi de maddedeki yasakların yaptırımının olmaması ve hakkın içeriğine ilişkin tartışmalı hususların varlığı nedeniyle işçinin bu hakkı kullanmaktan endişeli duymasıdır. Çalışmamızda, çalışmaktan kaçınma hakkının tarihçesi ve hakkın koşulları göz önünde bulundurularak, uygulamaya yönelik hakkın kullanılması durumunda kanunda açıkça düzenlenmeyen birtakım hususlar, Yargıtay kararları ve öğretideki görüşler değerlendirilerek incelenmiştir.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması halinde 6331 sayılı Kanunu'n 13. maddesinde düzenlenen işçinin çalışmaktan kaçınma hakkına ise sadece bazı bölümlerde kısaca değinilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Ücret, Ücretin Ödenmesi, Ücretin Korunması, Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

ABSTRACT

The main conventional obligation of the worker arising from a contract of employment is the obligation to work. The right to refrain from working, introduced by the Labor Law No. 4857, is an exception to the worker's obligation to work. Although there were discussions regarding the right to refrain from working before the Labor Law, neither the Labor Law No. 3008 nor the Labor Law No. 1475 had any legal regulations regarding the relevant issue. Prior to the Labor Law, the Supreme Court view on this matter was that the worker could not refrain from working. The worker's right to refrain from work can be exercised only in the presence of 4 conditions in accordance with Article 34 of the Labor Law. These conditions are: the existence of an unpaid wage of the worker, twenty days delay in the payment of the wage, the delay being not based on force majeure, and lastly, the refraining from work being based on the personal decision of the worker.

With the right to refrain from working, which is brought with the Article 34 of the Labor Law No. 4857, it is aimed pressure the employer to pay the wages of the employee. However, it is possible to say that the intended and the application do not match. When judicial decisions are examined, it is seen that there are very few decisions regarding the right to refrain from work. The reasons for this are that the prohibitions in the article being not sanctioned and the worker is apprehension towards using the right due to the existence of controversial issues regarding the content of the right. In our study, considering the history of the right to refrain from work and the conditions of the right, some issues that are not clearly regulated in the law in the case of the exercise of the right to practice have been examined by evaluating the decisions of the Supreme Court and the views in the doctrine.

The employee's right to refrain from work in cases where the employer does not take occupational health and safety measures, which is regulated in Article 13 of the Law No. 6331, is only briefy mentioned in some sections.

Keywords: Wage, Payment of Wage, Protection of Wage, Right to Refrain from Work

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR i

ÖZET ii

ABSTRACT iii

İÇİNDEKİLER iv

KISALTMALAR x

GİRİŞ 1

I. BÖLÜM 3

ÜCRET

1. ÜCRET KAVRAMI 3

1.1. İş Karşılığında Ödenmesi 4

1.2. İşveren veya Üçüncü Kişi Tarafından Ödenmesi 5

1.3. Nakdi Olarak Ödenmesi 8

2. ÜCRET TÜRLERİ 10

2.1. Temel Ücret 11

2.2. Giydirilmiş Ücret 11

3. ÜCRET EKLERİ 13

3.1. Prim 13

3.2. İkramiye 16

3.3. Komisyon 20

3.4. Kardan Pay Alma 21

3.5. Bahşiş 23

3.6. Sosyal Yardımlar 23

4. ÜCRET SİSTEMLERİ 24

4.1. Zamana Göre Ücret 24

4.2. Verime Göre Ücret 26

4.2.1. Akort ücret 28

4.2.2. Götürü ücret 28

4.3. Yüzde Usulüne Göre Ücret 29

II. BÖLÜM 31

ÜCRETİN ÖDENMESİ

1. ÜCRETİN BELİRLENMESİ 31

2. ÜCRETİN ÖDENME ŞEKLİ 33

2.1. Nakden Ödenmesi 33

2.2. Ayni Ödenmesi 34

3. ÜCRETİN ÖDENME ZAMANI 36

4. ÜCRETİN ÖDENME YERİ 37

5. ÜCRETİ ÖDEYECEK KİŞİ 40

6. ÜCRETİN ÖDENECEĞİ KİŞİ 41

7. ÜCRETİN ÖDENDİĞİNE İLİŞKİN İSPAT 43

8. ÜCRETE İLİŞKİN FAİZ 46

9. ÜCRETE İLİŞKİN ZAMAN AŞIMI 47

III. BÖLÜM 49

ÜCRETİN KORUNMASINA İLİŞKİN DÜZENLEME

1. GENEL OLARAK 49

1.1. Uluslararası Belgelerde Ücretin Korunması 49

1.1.1. BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi 49

1.1.2. BM Ekonomik, Sosyal Ve Kültürel Haklar Sözleşmesi 50

1.1.3. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 50

1.1.4. Avrupa Sosyal Şartı 51

1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgelerindeki Düzenlemelere Göre Ücretin Korunması 52

1.2.1. Philadelphia Bildirgesi 52

1.2.2. 95 Sayılı Sözleşme 53

1.2.3. 94 Sayılı Sözleşme 53

1.2.4. 100 Sayılı Sözleşme 54

1.2.5. 85 Sayılı Ücretin Korunması Hakkında Tavsiye Kararı 55

1.3. AB Düzenlemeleri 56

1.3.1. 80/987 Sayılı Yönerge 56

1.3.2. 2001/23 Sayılı Yönerge 57

1.3.3. 75/117 Sayılı Yönerge 58

1.3.4. TSŞ Sosyal Şartı 58

1.4. Türk Hukukundaki Düzenlemeler ile Ücretin Korunması 58

1.4.1. İşverenin işlemlerine karşı korunması 58

1.4.1.1. Ücretten indirim yapılmaması 58

1.4.1.2. Ücretin takas edilmesine ilişkin getirilen sınırlama 59

1.4.1.3. Ücretten kesme cezası 60

1.4.1.4. Ücret garanti fonu 61

1.4.1.5. Kamuya ait işyerlerinde çalışan işçilere yapılacak ödemelerin hakedişlerden kesilerek ödenmesi 63

1.4.1.6. İşverenin temerrüdü halinde ücret ödenmesi 64

1.4.1.7. İşverenler tarafından ücretlerin alt işverenlere yapılacak ödemelerden kesilerek ödenmesi 65

1.4.2. İşçinin kendi işlemlerine karşı ücretin korunması 66

1.4.3. Üçüncü kişilerin işlemlerine karşı korunması 67

1.4.3.1. Ücretin ayrıcalıklı alacak olması 67

1.4.3.2. Ücretin haczine ilişkin sınırlama 69

IV. BÖLÜM 71

İŞÇİNİN ÜCRETİNİN GÜNÜNDE ÖDENMEMESİ NEDENİYLE ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI

1. ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI 71

1.1. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı ve Tarihçesi 71

1.2. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Hukuki Niteliği 72

1.2.1. Ödemezlik def'i kavramı 73

1.2.2. İşverenin temerrüdü 74

1.3. İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Koşulları ***75***

1.3.1. İşçinin ödenmemiş ücret alacağı olmalı 75

1.3.2. Muaccel olan ücret alacağının yirmi gün içinde ödenmemesi 78

1.3.3. Eylemin mücbir sebebe dayanmaması 81

1.3.4. İşin bırakılması kişisel karara dayanmalıdır 83

2. İŞ GÖRMEKTEN KAÇINMA HAKKININ KULLANILMASI 84

2.1. İş Görmekten Kaçınmanın İşverene Bildirilmesine İlişkin 84

2.2. İşin Bırakılarak İş Görmekten Kaçınılması 85

2.3. İş Görmekten Kaçınabilecek İşçiler 87

2.3.1. İş sözleşmesi ile işverenine bağlı çalışan işçiler 87

2.3.2. İş yerindeki diğer işçilerin iş görmekten hakkı 88

2.3.2.1. Alt işverenin işçileri 88

2.3.2.2. Geçici işçiler 89

2.4. Toplu Halde Kullanılması Halinde Grev Sayılmaması 89

V. BÖLÜM 93

1.ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKININ SONUÇLARI 93

1.1. İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkını Kullanmasının Sonuçları 93

1.1.1.İşveren tarafından iş akdinin tek taraflı feshedilememesi 93

1.1.2. İş görmekten kaçınan işçi yerine başka işçi alınamaması 97

1.1.3. İş sözleşmesinin durumu 98

1.1.3.1. İş akdinin askıya alınması 99

1.1.3.2. İş akdinin askıda sayılmayacağı 101

1.1.4. İşçinin hizmet süresine etkisi 103

1.1.5. İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı sürede ücrete hak kazanıp kazanmayacağı 105

2. SOSYAL GÜVENLİK HAKKI 109

SONUÇ 111

KAYNAKÇA 115

KISALTMALAR LİSTESİ

AATUHK	: 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun
BİK	: 5953 sayılı Basın İş Kanunu
bkz.	: Bakınız
CK	: Cumhurbaşkanlığı Kararı
DİK	: 854 sayılı Deniz İş Kanunu
DSİ	: Devlet Su İşleri
E.	: Esas
eBK	: 818 sayılı Borçlar Kanunu
eİK	: 1475 sayılı İş Kanunu
f.	: fıkra
GM	: Genel Müdürlük
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İK	: 4857 sayılı İş Kanunu
İSGK	: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
K.	: Karar
Kn.	: Kanun
Legal İHSGHD	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku
m.	: madde
No.	: Numara
RG	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
s.	: sayfa
SSGSSK	: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
T.	: Tarih
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TPKKH	: 1567 sayılı Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kanun
TSGLK	: 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu

Y. : Yargıtay

GİRİŞ

İşçi kendisinin ve ailesinin ihtiyaçlarını, kazandığı ücret ile karşılamaktadır. İş hukukundaki vazgeçilmez unsurlardan biri ücrettir. Ücret iş sözleşmesinden kaynaklanmasına ilaveten işverenin de asli borcudur.

İş sözleşmeleri, niteliği gereği tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerden biridir. Sözleşmenin bu niteliği haiz olmasına karşın, aynı anda ifa iş akitlerinde uygulanamayacaktır. Genel kabul ücret ödeme borcunun, işin görülmesinden sonra muaccel hale geleceğidir. Ücretin, işçinin ve ailesinin hayatını idame ettirmesi için önemli niteliğe sahip olması nedeniyle hem uluslararası hem de iç hukukumuzdaki düzenlemeler ile korunması amaçlanmıştır. Ücret yalnızca üçüncü kişilerin yahut işverenlerin işlemlerine karşı değil işçinin kendi işlemlerine karşı da korunmaktadır.

Bu çalışmada, ücretin süresinde ödenmemesi nedeniyle çalışmaktan kaçınma hakkı ve bu hakkın kullanılmasının sonuçları incelenecektir. Ancak çalışmada esas itibariyle çalışmaktan kaçınma hakkı üzerinde durulacaksa da, birinci bölümde ücret kavramı incelenecektir.

Çalışmanın ilk bölümünde ücret kavramı dört başlık altında incelenecektir. Birinci konu başlığı ücret kavramıdır. Bu başlık altında ücretin tanımından yola çıkılarak ücretin sahip olması gereken unsurlar açıklanacaktır. İkinci kısımda ise, ücret türleri incelenecektir. Esas anlamda ücret ile geniş anlamda ücret kavramları, işverenin ücret ödeme yükümlülüğü bakımından önem teşkil etmektedir. Uygulamada bir kısım işçilik alacakları ile tazminatlar çıplak ücret üzerinden hesaplanmasına karşın, bir kısmı giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanmaktadır. Üçüncü kısımda ise ücret ekleri incelenecektir. Esasen, ücret ekleri işçinin temel ücretinin tamamlar nitelikte olmasına karşın istisnai durumların varlığı halinde temel ücreti de oluşturduğu görülmektedir. Dördüncü başlık altında ücret sistemleri tespit edilmeye çalışılacaktır. Ücret sistemleri; ücretin, nasıl, hangi esaslara dayanılarak hesaplanacağı göstermektedir. İş yerinin amacına ve çalışma koşullarına göre kullanılacak ücret sistemleri özel olarak seçilmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ücretin ödenmesi dokuz başlık altında açıklanacaktır. Bu başlıklar altında ilk olarak ücretin belirlenmesi incelenecektir. Ücret, iş akdinin asli unsurudur. İş Kanunu'nda ücretin belirlenmesine yönelik esaslar belirtilmediğinden; taraflar

aralarındaki sözleşme içeriğinde ücreti miktarı asgari ücretten az olmamak üzere, sözleşme serbestisi kapsamında belirleyebilirler. İkinci kısımda ücretin ödenme şekli açıklanacaktır. Ücretin ödeme şeklinden bahsedilen ücretin nakden yahut aynen ödeneceğine ilişkindir. Sonraki kısımlarda sırasıyla ücretin ödenme zamanı, ödenme yeri, ücreti ödeyecek kişi ile ücretin ödeneceği kişi, ücretin ödendiğinin ne şekilde ispat edileceği, ücrete uygulanacak faiz ve ücrete ilişkin zaman aşımı konuları tek tek incelenecektir.

Tezin üçüncü bölümünde, hukuki düzenlemelerle ücretin korunması açıklanacaktır. Bu bölüm iki ana başlık altında incelenecektir. İlk kısımda ücretin uluslararası belgelerde korunması incelenecektir. Uluslararası belgelerdeki ücretin korunmasına ilişkin hükümler, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde, BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nde, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde, Avrupa Sosyal Şartı'nda ve Avrupa Birliği'nin yapmış olduğu düzenlemelerde karşımıza çıkmaktadır. İkinci kısımda ise Türk hukukundaki düzenlemeler ile ücretin korunması hususu incelenecektir. Ücret hakkı Anayasa'nın 55. maddesi uyarınca anayasal güvence altındadır. İşçinin genellikle aylık ücretinden başka geliri bulunmamaktadır. Ücretin işçinin ve ailesinin yaşantısı için hem maddi hem de sosyal açıdan önem taşıdığı tartışmasızdır. Bu nedenle ücret, hukukumuzdaki düzenlemelerle işçinin kendisinin, işverenin yahut üçüncü kişilerin işlemlerine karşı da korunmaktadır.

Çalışmanın dördüncü ve son bölümünde çalışmaktan kaçınma hakkı üzerinde durulacaktır. Çalışmaktan kaçınma hakkı 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen bir düzenlemedir. Öncelikle çalışmaktan kaçınma hakkının hukuki niteliği incelenecek, daha sonrasında ise hakkın tarihçesi açıklanmaya çalışılacaktır. İkinci konu başlığında ise bu hakka sahip olunması için aranan şartlar açıklanacaktır. Buna göre, ücreti mücbir sebep haricinde bir nedenle yirmi günden fazla bir süredir ödenmeyen işçi çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir. Çalışmaktan kaçınma hakkı ücretin ödenmemesi nedeniyle işçiye tanınan bir haktır. Muaccel hale gelmiş ücretini alamayan işçi bu hakkı kullanarak, iş akdini feshetmeden işverenine ödeme yapması konusunda baskı kurabilecektir. Ancak uygulamada çalışmaktan kaçınma hakkının etkin biçimde kullanıldığından bahsedilememektedir. Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasının sonuçları doktrinde ve yargı kararlarında halen tartışmalıdır. Çalışmamızda kanunda açıklık bulunmayan hususlar, öğretideki görüşler ve Yargıtay kararları ışığında irdelenecektir.

I. BÖLÜM

ÜCRET

1. ÜCRET KAVRAMI

İşçi, kendisinin ve ailesinin hayatını idame ettirebilmesini işverenden aldığı ücret ile sağlamaktadır. İş hukukundaki vazgeçilmez unsurlardan biri ücrettir. Ücret ilişkisi bulunmayan sözleşmeler iş sözleşmesi olarak değerlendirilmemektedir[1]. İş akdi bakımından ise ücret, sözleşmenin kurucu unsuru olduğu gibi işverenin de asli borcudur[2]. İş sözleşmeleri uyarınca, işçinin iş görme borcunun karşılığı işverenin asli borcu olan ücret ödeme borcudur.

Türk mevzuatında ücret kavramı çeşitli tanımlamalarla açıklanmıştır. Anayasa'nın 55. maddesine göre *"ücret emeğin karşılığıdır"* denilerek ücret tanımlanmış ve Anayasal güvence altına alınmıştır[3]. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde ise ücret *"iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan"* para ile ödenen tutar şeklinde açıklanmıştır. 854 sayılı Deniz İş Kanunu madde 29'da ise 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki tanımlamaya benzer biçimde *"gemi adamına işi karşılığında işveren veya işveren vekili tarafından ödenen meblağ"* olarak ücret tanımlanmış olmasına karşın Borçlar Kanunu'nda ve Basın İş Kanunu'nda ücrete ilişkin herhangi bir tanımlama yer almamaktadır. Yargıtay'ın

---

[1] Yargıtay 9. HD., 04.03.2010 T., 2008/20642 E., 2010/5870 K. *"İş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmeleri olan eser ve vekalet sözleşmelerinden ayırt edici en önemli kıstas bağımlılık ilişkisidir. Her üç sözleşmede iş görme edimini yerine getirenin iş görülen kişiye (işveren-eser sahibi veya temsil edilen) karşı ekonomik bağlılığı vardır. İş sözleşmesinde işçi, belirli veya belirsiz süreli olarak işveren için çalışır. Vekalette ise vekilin belli bir zamana bağlı olarak çalışması söz konusu değildir. Vekil kural olarak uzmanlığı bakımından iş sahibinin talimatları ile bağlı değildir. İş sözleşmesinin varlığı, ücretin ödenmesini gerektirir.",* https://karararama.Yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasiIstemciWeb/ (Erişim Tarihi 01.07.2021)

[2] MOLLAMAHMUTOĞLU, H.(2008) *İş Hukuku,* Ankara: Turhan Kitabevi, s.175

[3] ALGAN, B.(2007).*Ekonomik Sosyal ve Kültürel Hakların Korunması*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 263; Yargıtay 10. HD, 10. HD., 18.05.2021 T., 2020/3053 E., 2021/6404 K. Sayılı kararı "*Anayasa'nın 55/1. maddesinde; Ücret emeğin karşılığıdır. seklinde bir tanıma yer vermiştir. Türkiye'nin de onayladığı Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 95 sayılı sözleşmesi ücreti ayrıca tanımlamış ve bu anlamda güvence altına almıştır. Bu sözleşmeye göre Ücret, yapılan veya yapılacak olan bir is için veyahut görülen veya görülecek bir is için yazılı veya sözlü is akdi gereğince bir işveren tarafından bir isçiye her ne nam altında ve hangi hesaplama sekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi kabil olup karşılıklı anlaşma ve ulusal mevzuatla tespit edilen bedel veya kazançtır. Ücret isçi için en önemli hak; işveren için ise başlıca borçtur. Bu durum, isçi ve işveren ile ilgili tanımlamalardan anlaşılmaktadır. Bu bakımdan ücret, hizmet ediminin bir karşılığıdır. Ücret tam olarak emeğin karşılığı olup özellikle fiyat değildir."* https://karararama.Yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasiIstemciWeb/ (Erişim Tarihi 01.07.2021)

yerleşik kararlarında ise ücret, bir kişiye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişilerce sağlanan para ile ödenen meblağ olarak tanımlanmaktadır[4].

Kanunlardaki ve Yargıtay içtihatlarındaki tanıma bakıldığında, ücretin bir iş karşılığında, nakdi değeri olan menfaatle işveren yahut üçüncü kişilerce ödeneceğinden bahsedilmesi mümkündür.

1.1.İş Karşılığında Ödenmesi

İş sözleşmesi sinallagmatik türde akit olduğundan, işçinin ücrete hak kazanabilmesi için kural olarak çalışmış olması gerekmektedir. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu'nun 24.05.1974 tarihindeki 1974/2 E. 1974/6 K. sayılı kararında da ücretin iş karşılığı olduğu belirtilmiştir[5]. Tüm bu nedenlerle işçi, grev yahut ücretsiz izin dönemine ilişkin ücret talep edemez[6].

Ücretin devlet memurlarının maaş ödemesinde olduğu gibi, çalışmaya başlanılmadan ödenmesi ücretin iş karşılığında ödenmesinin istisnasını oluşturmamaktadır. Burada iş karşılığı olmadan ücrete hak kazanma durumundan değil, ücretin yalnızca ödeme zamanı farklılığından söz edilebilir.

İş, işçi tarafından işveren lehine yapılan ekonomik olarak bir değeri olan her türlü iş görme olarak tanımlanabilir[7]. Ancak, evinde takı yaparak hayatının idamesini sağlayan kişi başka bir kişiye bağımlı olmadan iş görme edimini ifa ettiğinden bu durum iş hukuku tahtında iş görme olarak değerlendirilemez. Bu nedenle iş görme ediminin ekonomik bir değerinin olmasının yanında, muhakkak bağlılık unsurunu da taşıması gerekir[8].

Mülga 3008 sayılı İş Kanunu'nda işçi bedenen yahut bedenen ve fikren çalışan kimse olarak tanımlandığından, fikir işçileri bu hükümlerden yararlanmamaktaydı. Ancak, bu

---

[4] Yargıtay 9. HD., 13.04.2009 T., 2007/42510 E., 2009/10516 K. Sayılı *"4857 sayılı İş Kanununda 32. maddenin ilk fıkrasında, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır.",* www.sinerjimevzuat.com.tr/(Erişim Tarihi 01.07.2021)

[5] Yargıtay HGK. 18.11.2020 T., 2016/1866 E., 2020/920 K. Sayılı; 07.11.2019 T., 2016/920 E., 2019/1143 K. Sayılı Kararı; 05.11.2019 T., 2015/3509 E., 2019/1127 K. Sayılı Kararı; 21.05.2019 T., 2016/2554 E., 2019/582 K. Sayılı Kararı https://karararama.Yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasiIstemciWeb/ (Erişim Tarihi 01.07.2021)

[6] ESENER, T. (1999). *İş Hukuku*. Ankara: Sevinç Matbaa. s.165

[7] SÜZEK, S. (2008). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları, s.212

[8] DEMİR, F. (2003). *Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*. İzmir: Anadolu Matbaacılık, s.5

yasayı yürürlükten kaldıran 931 sayılı İş Kanunu'nda ve 1475 sayılı İş Kanunu'nda fikir işçilerine ilişkin böyle bir ayrım yapılmamıştır.

Yürürlükteki 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinde ise iş görme ediminin bedeni yahut fikri olmasının önemi yoktur. İş görme edimi aktif bir davranış olmalıdır, kaçınma veya katlanma şeklindeki fiiller aktif bir davranış olmadığından iş görme olarak nitelendirilemez. Ancak aktif edim olması mutlak bir şart değildir. Örneğin, sabit durma şeklinde gerçekleştirilen modellik de iş olarak sayılabilmektedir.

Günümüzde sosyal ve ekonomik gelişmelerin sonucunda ücretin iş karşılığında ödenmesi durumuna ilişkin çeşitli istisnalar bulunmaktadır. Sosyal ücret, işçinin iş/çalışma karşılığı olmaksızın hak kazandığı ücrettir. İşçi, kanunlarda sayılan hallerde iş/çalışma karşılığı olmaksızın ücrete hak kazanabilmektedir. İşçiye, hafta tatili, ulusal bayram genel tatil, yıllık ücretli izin, işe iade kararı sonrası boşta geçen süre ücretine[9] hak kazandığı ücret gibi iş/çalışma karşılığı olmadan yapılan ödemeler yasadan kaynaklanan ücret ödemeleridir[10].

Sosyal ücret yasada sayılan ödemelerin yanı sıra, taraflar arasındaki iş sözleşmesiyle de kararlaştırılabilir[11]. Örneğin, taraflar aralarında yapacağı sözleşme ile gıda yardımı, hastalık yahut analık ücreti verilmesini kararlaştırabilir[12]. Bu durumların varlığı halinde işçi çalışma dahi ücrete hak kazanacaktır.

1.2. İşveren veya Üçüncü Kişi Tarafından Ödenmesi

İş Kanunu'ndaki ücret tanımından çıkarılan unsurlardan ikincisi, ücretin işveren veya üçüncü kişilerce ödenebilmesidir. Ücret kural olarak, işçiden işin ifasını talep eden ve yapılan çalışmanın kendisi lehine sonuç doğurduğu işveren tarafından ifa edilir.

6098 sayılı Borçlar Kanunu'nda borcun, bizzat borçlu tarafından ifa edilmesinde alacaklının menfaati bulunmadığı durumlarda, borçlunun borcunu şahsen ifa etmesi zorunlu değildir. Ücretin üçüncü kişiler tarafından ödenmesi her durumda işçinin aleyhine sonuç doğurmaz. Çünkü ücret ödeme borcu niteliği gereği belli bir miktar para borcu olduğundan,

[9] Yargıtay 9. HD., 22.01.2010 T., 2009/13227 E., 2010/834 K.
[10] MOLLAMAHMUTOĞLU, s.175; SÜMER, H. H.. (2020). *İş Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, s.77
[11] SÜZEK (2008), s.308; NARMANLIOĞLU, Ü.(1998). *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I.* (3. Baskı). Ankara: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, s.214
[12] Yargıtay 9. HD., 03.06.1997 T., 1997/7534 E., 1997/10656 K.

şahsi edim niteliği taşımamaktadır. Örneğin, yüzde usulü ücret uygulamasının olduğu otel/bar/eğlence yerlerinde işçilere ücretleri üçüncü kişiler tarafından ödenebilmektedir[13].

Özetle, iş görme edimi şahsi edim niteliğinde olmasına karşın, işverenin ücret ödeme borcu şahsi bir edim olmadığından, işveren, üçüncü kişiler ve işveren vekili konumunda çalışan personel müdürleri veya şirket muhasebecisi tarafından da ifa edilebilir[14].

Ücret borcunun şahsen ifayı gerektiren edim niteliğinde olmamasının bir sonucu da üçüncü kişi borcu ifa ettiğinde, borç bizzat işveren tarafından ifa edilmiş gibi sona erecektir. İşçi, üçüncü kişinin ifa ettiği ücret ödeme borcunu reddederse; kendisini alacaklı temerrüdüne düşürmüş olacaktır. Bu durum işverenden yetki almadan ücret ödeme borcunu ifa eden üçüncü kişinin ifasını reddetme halinde de geçerlidir.

Taraflar, akdin ücret ödeme borcuna ilişkin hükümlerinde borcun üçüncü kişiler tarafından ödeneceğini kendi aralarında kararlaştırabilecekleri gibi, hizmet akdinin tanzim edilmesinden sonra da, iş sözleşmesine ek bir protokol veya ek bir sözleşme ile ücretin üçüncü kişiler tarafından ifa edileceğini de kararlaştırabilirler[15].

Ücret ödeme borcu işverenin en önemli yükümlülüğü olduğundan, ücretten doğan uyuşmazlıklarda sorumluluk işverene aittir. Kural olarak asli sorumlu işveren olmasına karşın, İş Kanunu hükümlerinde üçüncü kişilerin de bazı durumlarda sorumlu olabileceği hükme alınmıştır. Ancak Kanundaki hükümler oldukça dar kapsamlı düzenlenmiştir.

Bu hallerden biri olan ve uygulamada en çok karşılaşılan durum kamu makamlarının ve asıl işverenlerin sorumluluğu halidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 36. maddesinde Kamu İdareleri, Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle veya özel kanunlarla kurulan banka ve kuruluşların, yapım ve onarım işlerinin yürütülmesi için ihale ile işi devrettiği durumlarda, asıl işveren olarak müteahhitlere hakediş ödemesi yapmadan evvel müteahhit firma işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini kontrol etme yükümlülüğü bulunduğunu hükme almıştır.

Kanun hükmündeki bu yükümlülük nedeniyle, müteahhit firma işçisinin ücret ödenmediğine ilişkin bir başvurusu var ve bu başvuru haklıysa yahut işçinin bakiye ücret

[13] Ayrıntı bilgi için bkz. I. Bölüm 1.2. başlık s.7 dn. 18
[14] EYRENCİ, Ö.,TAŞKENT, S. ve ULUCAN, D. ve BASKAN, E.(2020). *İş Hukuku*. (10. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi, s.139 vd
[15] DEMİRCİOĞLU, A. M., CENTEL, T. ve KAPLAN, H. A. (2019) *İş Hukuku*. İstanbul: , Beta Yayınevi., s.109

alacağı mevcutsa, müteahhide hakediş ödemesi yapılmadan evvel işçilerin ücretleri ödenmelidir.

Asıl işverenin bu sorumluluğu her hakediş dönemindeki son 3 ay ile sınırlıdır. Bu nedenle 3 aylık ücret tutarından fazla olan alacaklar için asıl işverenin veya kamu idarelerinin herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır[16]. Resmi Gazetede 07.08.2021 tarihinde yayımlanan Yargıtay'ın bir kararında, kamu idaresi konumunda olan Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü'nün işin yapımı için ihale ile işi başka şirketlere devrettiği, bu nedenle ihale makamında olduğu ve İş Kanunu'nun 36. maddesi gereğince de yalnızca her hakediş dönemi için son 3 aylık ücret alacağından sorumlu olması gerekirken tüm alacaklardan sorumlu olmasının hukuken hatalı olduğundan bahisle kanun yararına bozma talebi kabul edilmiştir[17].

Üçüncü kişi tarafından ifa edilen ücret ödemeleri bir de yüzde usulü ücret uygulaması olan işyerlerinde de ortaya çıkmaktadır. İş Kanunu'nun m.51/f.1'de *"oteller, lokantalar, eğlence yerleri ve diğer benzeri yer ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilecek yemek satan yerlerden yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde"* ücretlerin yüzde usulü ile müşteriler tarafından verilen paralarla ödeneceği hükme alınmıştır[18].

Yüzde usulü ücret dışında müşterilerin bahşiş adı altında verdiği paraların ücret niteliğinde olup olmadığına ilişkin ise kanunda herhangi bir düzenleme yoktur. Ancak taraflar aralarında anlaşarak bahşiş adı altında yapılan ödemeleri ücret olarak kararlaştırabilir. Eklemek gerekir ki, Yargıtay Hukuk Genel Kurul bir ayda toplanan bahşişin yasal asgari ücretin altında kalması halinde, işveren tarafından farkın ödenmesi gerektiğine

---

[16] Ayrıntı bilgi için bkz. III. Bölüm 1.2.2. başlık

[17] Yargıtay 9. HD., 08.06.2021 T., 2021 / 5889 E., 2021 / 10000 K. *"Dosya içeriğindeki bilgi ve belgeler ile tanık beyanlarına göre; davalı Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü ile davalı şirketin içinde bulunduğu iş ortaklığı arasındaki ilişki gereğince, Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü'nün Isparta Keçiborlu İlçe Merkezi 2 Kısım Taşkın Koruma İnşaat İşi kapsamındaki işleri, davalı şirketinde içinde bulunduğu iş ortaklığına ihale suretiyle yaptırdığı anlaşılmaktadır. Böyle olunca davalı Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü'nün ihale makamı olarak sorumluluğunun 4857 sayılı İş Kanununun 36. maddesi uyarınca her hakediş döneminde son üç aylık ücret alacağını aşmamak üzere belirlenmesi gerekli iken yazılı şekilde dava konusu alacaklardan sorumlu tutulması hatalıdır. Açıklanan nedenlerle, Adalet Bakanlığı'nın Kanun yararına bozma isteminin kabulü gerekmiştir"* www.sinerjimevzuat.gov.tr (Erişim tarihi 07.08.2021)

[18] Ayrıca bkz. *"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 iş yerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır."* https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857-20140910.pdf ; EKONOMİ,M. (1984). *İş Hukuku Cilt I*. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi, s.131

karar verilmiştir[19]. Yine Yargıtay'ın eski tarihli bir kararında işveren tarafından ücret almadan, hamamda bahşiş ile çalışan kişiyi tellak işçi olduğuna karar verilmiştir[20].

Ayrıca, İş Kanunu'nda ücretin işveren veya üçüncü kişiler tarafından ödeneceği kararlaştırılmasına karşın, Deniz İş Kanunu'nda ücret, prim, ikramiye ile bu niteliklere haiz her türlü istihkakın işveren veya işveren vekili tarafından ödeneceği ifade edilmiştir. Deniz İş Kanunu'ndaki bu düzenlemede İş Kanunu'ndaki düzenlemelere göre görüldüğü üzere oldukça dar kapsamlıdır.

1.3. Nakdi Olarak Ödenmesi

İş Kanunu'ndaki ücret tanımından çıkarılan üçüncü özellik ise ücretin para veya parasal bir menfaat ile ödenmesidir. 4857 sayılı İş Kanunu, 95 Sayılı ILO Sözleşmesi'ne uygun olarak *"Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtta geçerli parayı ... veya diğer herhangi bir şekilde."* hükmüyle ücret ödemesi yapılmayacağına ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir. Kanundaki düzenlemedeki ücret, belirli bir parayı ifade ettiğinden, asıl ücretin nakdi olarak ödeneceği ifade edilmişti.

Ücret borcu, niteliği gereği ayni olarak ifa edilemez. Ancak işveren dilerse asıl ücrete ek olarak sağladığı menfaatleri, ayni olarak ifa edebilir. Öyle ki; uygulamada asıl ücrete ek olarak işveren tarafından gıda, yol veya barınma gibi ayni yardımlar yapıldığı görülmektedir.

Borçlar Kanunu'nun genel hükümlerine göre konusu para olan borç, ülke parası ile ödenmelidir. Ülke parası haricinde ödeme kararlaştırıldığı takdirde; sözleşmeden aynen ödeneceği anlaşılmadığı müddetçe, ödeme anındaki rayiç üzerinden ülke parasıyla ödenir[21]. Borçlar Kanunu'ndaki genel hükümlere benzer şekilde, ücretin ne şekilde ödeneceği İş Kanunu madde 32/f.2'de düzenlenmiştir. Madde hükmüne göre ücretin kural olarak iş yerinde veya işçinin şahsi banka hesabına Türk parası ile ödeneceği, yabancı para olarak kararlaştırıldığında ise ücretin ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeneceği

[19] Yargıtay HGK 07.07.1971 T., 1970/9-126 E., 1971/444 K. Sayılı kararında *"sinemada bahşiş karşılığı programcı olarak çalışan işçinin aldığı bahşişlerin aylık toplamı asgari ücretin altında kalması halinde, aradaki farkın işverence ödenmesine karar verilmiştir."* www.sinerjimevzuat.gov.tr (Erişim tarihi 03.07.2021)
[20] DEMİR, F. (2006). *Sorularla Bireysel İş Hukuku Cilt 1*. Ankara: Şen Matbaa, s.189
[21] Ayrıntılı bilgi için bkz. m.99/f.1-2 *" Konusu para olan borç Ülke parasıyla ödenir. Ülke parası dışında başka bir para birimiyle ödeme yapılması kararlaştırılmışsa, sözleşmede aynen ödeme veya bu anlama gelen bir ifade bulunmadıkça borç, ödeme günündeki rayiç üzerinden Ülke parasıyla da ödenebilir."* https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf (Erişim Tarihi 03.07.2021)

hükme bağlanmıştır. Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına göre yabancı para karşılığı olan hizmetlerde, iş sözleşmesinde bu durumun açıkça belirtilmesi gerekmektedir[22].

13.09.2018 tarihinde yürürlüğe giren Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 sayılı Kararda Değişiklik Yapılmasına İlişkin 85 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile bazı akitlerde yabancı para ile ödeme yasaklanmış ve de kararın yürürlüğe girmesinden itibaren 30 gün içinde daha evvel yabancı para ile ödemesi kararlaştırılan sözleşmelerde öngörülen bedelin Türk parası ile yeniden belirlenmesi gerektiği düzenlenmiştir[23].

85 numaralı Cumhurbaşkanlığı kararında, Türkiye'de yerleşik kişilerin kendi aralarında tanzim ettiği hizmet akitlerinde ödemenin yabancı para ile kararlaştırılması yasaklanmıştır. Cumhurbaşkanlığının bu kararından sonra Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından söz konusu düzenlemeye karşı birtakım istisnalar getirilmiştir. Bu istisnaların biri de iş sözleşmeleridir.

Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın yayımlanan tebliğinin 8. madde hükmüne göre, *"Türkiye'de yerleşik kişilerin akdettiği sözleşmelerden ifa yeri yurt dışında olan akitlerde, gemiadamlarının taraf olduğu akitlerde, Türkiye'de ikamet eden Türk vatandaşı olmayan kişiler ile Türkiye Cumhuriyeti Devleti arasındaki sözleşmelerde, kamu kurum ve kuruluşlarının taraf olduğu hizmet akitlerinde, Türk Silahlı Kuvvetlerini Güçlendirme Vakfına ait şirketlerin taraf olduğu hizmet akitlerinde, serbest bölgelerde olan ve/veya serbest bölgelerde faaliyette bulunan şirketlerin işveren olduğu iş akitleri ile "dışarıda yerleşik kişilerin Türkiye'de bulunan; şube, temsilcilik, ofis, irtibat bürosu, doğrudan veya dolaylı olarak yüzde elli ve üzerinde pay sahipliklerinin veya ortak kontrol ve/veya kontrolüne sahip bulunduğu şirketlerin işveren olarak taraf olduğu"* iş sözleşmelerinde

---

[22] Bkz. Yargıtay 9. HD., 31.05.2007 T., 2006 / 29999 E., 2007 / 17563 K. *"Uyuşmazlık ücret noktasında toplanmaktadır. Davacı dolar bazında ücret aldığını iddia etmektedir. Dairemizin yerleşik içtihatlarına göre yabancı para karşılığı olan çalışmalarda hizmet sözleşmesinde açık olarak belirtilmesi koşulu aranmaktadır"* www.sinerjimevzuat.gov.tr (Erişim Tarihi: 01.09.2021)

[23] 06.10.2018 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan "Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 sayılı Kararda Değişiklik Yapılmasına İlişkin 85 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararı" *"g) Türkiye'de yerleşik kişilerin, Bakanlıkça belirlenen haller dışında, kendi aralarındaki menkul ve gayrimenkul alım satım, taşıt ve finansal kiralama dâhil her türlü menkul ve gayrimenkul kiralama, leasing ile iş, hizmet ve eser sözleşmelerinde sözleşme bedeli ve bu sözleşmelerden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülükleri döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak kararlaştırılamaz." "Geçici 8. Madde - Bu Kararın 4 üncü maddesinin (g) bendinin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren otuz gün içinde, söz konusu bentte belirtilen ve daha önce akdedilmiş yürürlükteki sözleşmelerdeki döviz cinsinden kararlaştırılmış bulunan bedeller, Bakanlıkça belirlenen haller dışında; Türk parası olarak taraflarca yeniden belirlenir."* www.mevzuat.gov.tr (Erişim Tarihi: 01.09.2021)

Türkiye'de yerleşik olmasına rağmen ödemenin yabancı para ile kararlaştırabileceği düzenlenmiştir[24].

Yabancı para yasağı, yalnızca bireysel iş sözleşmelerini değil toplu iş sözleşmelerini de kapsamaktadır. Öte yandan iş ilişkisine ilişkin akitlerin eki mahiyetindeki personel yönetmeliği ile iş yeri uygulamaları da yasak kapsamındadır.

Diğer yandan kararda herhangi bir ayrım yapılmadan hizmet akitlerinden doğan her türlü ödeme yükümlülüğünün yabancı para ile ödeme yasağına tabi olduğu düzenlenmiştir. Yabancı para ile ödeme yasağı kapsamına yalnızca işçinin çıplak ücreti değil, prim, fazla çalışan ücreti, ikramiye, yıllık ücretli izin ücreti gibi alacakları ile yemek parası, gıda yardımı, yakacak yardımı, çocuk parası gibi ödemeleri de girmektedir. Yine istisna kapsamı dahilinde olmayan iş ilişkilerinden kaynaklanan rekabet yasağı, cezai şart gibi işçi tarafından ödenmesi kararlaştırılan ödemelerin de yabancı para ile ödeneceği kararlaştırılamayacaktır[25].

2. ÜCRET TÜRLERİ

Esas anlamda ücret ile geniş anlamda ücret kavramları, işverenin ücret ödeme yükümlülüğü açısından önem taşımaktadır. Birtakım işçilik alacakları ile tazminatlar çıplak ücret üzerinden hesaplanmasına karşılık, bazı işçilik alacakları ile tazminatlar giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanır[26].

---

[24] Ayrıntılı bilgi için bkz. 16.11.2018 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan "Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karara İlişkin Tebliğ (Tebliğ No: 2008-32/34)'De Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ" (Tebliğ No: 2018-32/52)

[25] ÖZKARACA, M. (2019). Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararın İş Sözleşmelerinde Uygulama Alanı. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, s.193

[26] Yargıtay HGK 16.03.2021 T., 2021/178 E. 2021/284 K. *"İş sözleşmesinde iş görme edimini yerine getiren ve belge düzenleme yetkisi ve yükümlülüğü bulunmayan işçinin, alacaklarını belirleyebilmesi için işveren tarafından düzenlenen kanuna uygun belgelere ihtiyacı vardır. Diğer yandan iş ilişkisindeki alacak kalemlerinin hesaplanmasında çıplak ücret ya da giydirilmiş ücrete göre hesaplanan farklı alacak türleri bulunmaktadır. Örneğin kıdem tazminatı, giydirilmiş ücretten hesaplanırken, diğer işçilik alacakları (fazla çalışma, hafta tatili, yıllık ücretli izin alacakları gibi) çıplak ücretten hesaplanmaktadır."* Yargıtay 9. HD., 08.06.2020 Tarihli 2020 / 925 E. 2020 / 4977 K. Sayılı ilamı *"Mahkemece yapılacak iş; davacının aylık brüt çıplak ücretine belirtilen sosyal yardımları ilave ederek giydirilmiş ücreti yeniden belirlemek, kıdem ve ihbar tazminatlarını giydirilmiş ücretten, diğer işçilik alacaklarını ise çıplak ücretten hesaplatarak çıkacak sonuca göre bir karar vermektir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır."* www.sinerjimevzuat.gov.tr (Erişim Tarihi: 01.09.2021)

2.1 Temel Ücret

İş Mevzuatımızda esas olan ücret temel ücrettir. Hukuk literatüründe temel ücret kavramı yerine, asıl ücret, çıplak ücret, kök ücret, genel anlamda ücret, dar anlamda ücret kavramları kullanıldığı gibi, toplu iş akitlerinde baz ücret kavramı da kullanılmaktadır[27]. İş Kanunu madde 32 ilk fıkrasında *"Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır."* denilerek temel ücret tanımlanmıştır. Madde hükmünden de görüleceği üzere temel ücret, işçinin yaptığı iş karşılığında işveren veya üçüncü kişi tarafından ödenecek paradır. Temel ücret kavramı, ücrete ek menfaatlerden sayılan prim, ikramiye, yemek yardımı, yol yardımı gibi ayni veya nakdi menfaatleri içermemektedir.

Kanunlarda anılan hallerde, işçiye yapılacak olan tüm ödemeler kural olarak temel ücret üzerinden yapılmaktadır. Örneğin, kanun hükmü gereği ulusal bayram genel tatili günleri, hafta tatili günleri, yıllık ücretli izin günlerine ilişkin ücretlerin temel ücret üzerinden hesaplanarak ödenmelidir[28].

2.2. Giydirilmiş Ücret

Mevzuatımızda ücret denildiğinde, akla gelen ücret temel ücrettir. Temel ücret asıl, giydirilmiş ücretse istisnaidir[29]. Giydirilmiş ücret kavramı karşımıza geniş anlamda ücret adıyla da çıkabilir.

Giydirilmiş ücret, yasalarda veya sözleşme hükümlerinde öngörülen hallerde para ile ölçülebilen menfaatlerin eklenmesiyle meydana gelen ücrettir[30]. Giydirilmiş(geniş) ücrete eklenecek olan ücret ekleri, toplu iş sözleşmelerinden, hizmet akdinden, hizmet akdi haline gelen iş yeri uygulamasından veya kanunlardan kaynaklanabilir[31]. Yani kanunlarda veya sözleşmelerde herhangi bir açıklık yoksa yapılacak olan ödemelerde temel ücret esas alınmalıdır[32].

---

[27] GÜNAY, C. İ. (2006). Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları. *Mess Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.1, s.37
[28] SÜZEK, S. (2018). *İş Hukuku*, (17. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık., s.363
[29] NARMANLIOĞLU. (1998)., s.215
[30] ÇENBERCİ, M.(1978). *İş Kanunu Şerhi*, Ankara: Olgaç Matbaası, s.354
[31] ÇENBERCİ. a.g.e., s.463; NARMANLIOĞLU. a.g.e., s.215
[32] SÜZEK. a.g.e., s.363; MOLLAMAHMUTOĞLU.(2008), s.176

Giydirilmiş ücret ile temel ücret arasındaki ayrım işçilik alacaklarının hesabı bakımından önem arz eder. Birtakım işçilik alacakları temel ücret üzerinden, birtakım işçilik alacakları ise giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanmaktadır. Uygulama en çok temel ücrete prim, yol, yemek gibi ek menfaatler eklenerek giydirilmiş ücret hesaplanmaktadır. Buna karşılık giydirilmiş ücretin hesabında asgari geçim indirimi dahil edilmemelidir. Yargıtay'ın 2013 tarihli bir kararında, tazminata esas giydirilmiş ücret hesaplanırken ek menfaat olarak asgari geçim indirimi eklenmesi bozma sebebi olarak kabul edilmiş, bu şekliyle yapılan hesaplama hatalı olduğundan, hatalı bilirkişi raporunu esas alan ilk derece mahkemesi kararı temyiz incelemesi ile bozulmuştur[33].

Geniş anlamda ücrete ilişkin kanunlardan doğan işçilik alacaklarına örnek olarak İş Kanunu m.17'de öngörülen peşin ücret ödemesi ve ihbar tazminatı ile iş güvencesi kapsamında olmayan işçileri kapsayan kötü niyet tazminatı örnek olarak verilebilir. Söz konusu madde içeriğinde hesaplamaların İş Kanunu madde 32'nin 1. fıkrasına göre hesaplanması gerektiği hükme bağlanmıştır[34]. Yine 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun yürürlükteki maddelerinden olan m.14/f.12'de kıdem tazminatı hesaplanırken kanundan veya sözleşmeden doğan ek menfaatlerinde değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir[35].

Deniz İş Kn. m.20/f.12'de de İş Kanunu'na benzer şekilde, gemi adamının hak kazanacağı ihbar ve kıdem tazminatı hesabında ücrete ek olan kanundan veya sözleşmeden doğan akdi menfaatlerin göz önünde tutulması gerektiği hükme bağlanmıştır[36].

---

[33] Bkz. Yargıtay 7. HD., 18.06.2013 T., 2013/4101. E., 2013/114443 K. sayılı kararında *"Asgari geçim indirimi, bir kimsenin vergi ödeme gücünün ancak, o kimsenin fizyolojik varlığını sürdürebilecek gerekli vasıtalar sağlandıktan sonra söz konusu olabileceği noktasından hareket ederek vergilendirmede sosyal adaleti sağlama amacına yönelik olarak ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda asgari geçim indirimi, işçiye işveren tarafından sağlanan nakdi bir yardım olarak kabul edilemez. Bu nedenle de tazminata esas giydirilmiş ücretin hesaplanmasında asgari geçim indirimi miktarı çıplak ücrete dahil edilemez. Bir başka anlatımla asgari geçim indirimi giydirilmiş ücretin bulunmasında nazara alınamaz. Somut olayda, hükme esas alınan bilirkişi raporunda, giydirilmiş ücret bulunurken asgari geçim indirimi miktarının da ücrete eklenmesi hatalıdır."* www.sinerjimevzuat.gov.tr (Erişim Tarihi: 01.09.2021)

[34] ÇOPUROĞLU, Ç. (2013). *Ücretin Korunması.* (Yayınlanmış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. s.23; Ayrıca bkz. 4857 sayılı İş Kanunu'nun m.17/f.son *"Bu maddeye göre ödenecek tazminatlar ile bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında 32 nci maddenin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur."* www.mevzuat.gov.tr

[35] SENYEN KAPLAN, E. T.(2020) *Bireysel İş Hukuku*, (11. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi., s.167; Bkz. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddenin 12. fıkrası *"13 üncü maddesinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 26 ncı maddenin birinci fıkrasında yazılı ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de gözönünde tutulur."* www.mevzuat.gov.tr

3. ÜCRET EKLERİ

İş Hukuku hükümleri incelendiğinde, ücret eki olarak değerlendirilmesi için ek menfaatlerin üç unsuru içermesi gerekmektedir. Unsurları şu şekilde saymak mümkündür: i) yasalardan veya akitlerden doğması, ii) para veya para ile ölçülmesi, iii) süreklilik niteliğine haiz olmasıdır. Bu üç özelliği barındırmayan bir ödeme ücret eki olarak değerlendirilemez[37]. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu'nun 1957 tarihli kararında da bu üç unsur tek tek sayılarak, bu üç unsuru taşıyan menfaatlerin ücret eki olarak değerlendirilerek, tazminat hesabında da dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir[38].

Kural olarak ücret ekleri temel ücreti tamamlayıcı mahiyettedir. Bu duruma istisna olarak bazı koşullarda ücret eklerinin temel ücreti oluşturabildiği de görülmektedir.[39] Ek olarak, yasalarda veya sözleşmede aksi öngörülmedikçe temel ücrete uygulanacak hükümler temel ücreti tamamlayıcı mahiyetteki ücret ekine de uygulanır.[40] Uygulama en çok karşımıza çıkan ücret ekleri, prim, ikramiye, kardan pay alma, provizyon ve bahşiştir.

3.1. Prim

Prim, çalışanlara yaptıkları işi nitelik ve nicelik olarak iyileştirmeleri amacıyla işveren tarafından sağlanan, ücretin tamamlayıcısı olan ek menfaatlerden biridir. Prim uygulamasında, daha az maliyetle daha çok üretimin sağlanması, kalitenin artırılması, diğer işçilere göre başarılı ve daha çok çaba gösteren işçilerin ödüllendirilmesi amaçlanmaktadır[41].

---

[37] MOLLAMAHMUTOĞLU,H., ASTARLI M. ve BAYSAL, U. (2020). *İş Hukuku Ders Kitabı, Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Lykeion., s. 177

[38] Bkz. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu 15.05.1957 Tarihli, 13/10 sayılı kararında *"İşçinin gıda, mesken, sağlık, yakacak ve aydınlatma gibi zaruri ihtiyaçlarını karşılayacak kifayette olmak üzere iş karşılığında para veya ayın olarak yapılan ve arızi olmayan her türlü ödemelerin ve bu arada hususi surette iyi olan bir hizmetin karşılığı olarak ödenen primlerin veya bu mahiyette yıllık ikramiyelerin İş Kanununun 13. Maddesine göre hükmedilecek kıdem tazminatının hesabına esas olan ücret mefhumuna dahil bulunduğunda ve Ticaret Dairesi'nin son içtihadının kanuna uygun bulunduğuna 15/5/1957 tarihinde ittifakla karar verildi."* www.sinerjimevzuat.gov.tr (Erişim Tarihi 04.07.2021)

[39] GÜNAY, C.İ.(2013). *İş Hukuku Yeni İş Yasaları*. Ankara: Yetkin Yayınları, s.400

[40] CENTEL, T.(1988). *Ücret, İş Hukukunda Ücret*, İstanbul: Yalçın Ofset, s.117

[41] SÜZEK. (2018)., s.363 Sümer, s.78*;* Yargıtay 9. HD., 23.12.2020 T., 2016 / 33807 E., 2020 / 19764 K. *"...Prim, çalışanı özendirici ve ödüllendirici bir ücret ödemesi olup işverence işçiye garanti edilmiş bir temel ücretin üzerine belirli bir usule bağlı olarak, çoğunlukla uygulamada belirlenen hedeflerin tutturulmasına bağlı olarak, ödenen ek bir ücrettir."*; Yargıtay 9. HD., 06.04.2021 T., 2021/1880 E., 2021/7675 K. *"Prim, işçinin mal veya hizmet üretiminde daha istekli hale gelmesi ve başarısının artması için işverence ödül niteliğinde verilen ek ödemeler şeklinde tanımlanabilir. Prim ödemesinden amaç, işçinin dava verimli bir şekilde çalışmaya özendirilmesidir."* www.sinerjimevzuat.gov.tr (Erişim tarihi : 05.07.2021)

Uygulamada verimin artırılması için "üretim primi", devamlılığın sağlanması için "devamlılık primi" adı altında prim türlerine rastlanmaktadır[42].

Prim işveren tarafından tek taraflı sağlanabileceği gibi, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile de kararlaştırılabilir[43]. İşçi, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan prim hakkını her zaman talep edebilecektir. Ancak işverenin tek taraflı olarak sağladığı prim uygulaması ancak iş yeri uygulaması haline gelirse işçinin talep hakkı doğacaktır[44]. İşveren belirli koşulların gerçekleştiği takdirde prim ödeyeceğini vaat etmişse, bu koşulların gerçekleşmesi halinde işçinin talep hakkı doğduğu gibi işveren de söz konusu primi ödemekle yükümlüdür[45]. Yine iş yeri uygulaması haline gelen prim ödemesi işverence tek taraflı olarak ortadan kaldırılamadığı gibi, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan prim ödemesine değişiklik ise işçinin feragat etmesi durumunda dahi geçerli değildir[46].

İşveren tarafından sağlanan ek ödemelerin prim adı altında yapılması, hukuken her zaman asıl ücretin eki olduğu anlamını taşımamaktadır. Uygulamada işverenler asıl ücreti düşük göstererek, asıl ücretin bir kısmını prim olarak ödemektedir. Eğer iş yerinde böyle bir

---

[42] DEMİR. (2003)., s.106-107

[43] SÜZEK. (2018)., s.366; Yargıtay 9. HD., 06.04.2021 T., 2021/1880 E., 2021/7675 K. *"Prim uygulaması, bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile de kararlaştırılabilir."* www.sinerjimevzuat.gov.tr (Erişim Tarihi 06.07.2021)

[44] SÜZEK. (2018)., s.366; AKTAY, N., ARICI, K. ve KAPLAN, SENYEN, E. T.(2013*). İş Hukuku*, Ankara:,Gazi Kitabevi s. 114

[45] Yargıtay 9. HD., 03.11.1999 T., 1999/13391 E., 1999/16687 K. sayılı ilamında *"26.5.1998 tarihli Yönetim Kurulu toplantısında ISO 9002 kalite belgesinin alınması ve bunun 1998 Eylül ayına kadar gerçekleşmesi halinde işçilere 1 maaş tutarında prim ödenmesi kararlaştırılmış ve iş yerinde yapılan ilanlarla işçilere de duyurulmuş olduğu anlaşılmaktadır. Bu konuda dinlenen taraf tanıkları da 1998 Ağustos ayında anılan belgenin alındığı ve yönetim kurulu kararının da daha önce ilan edilerek işçilere duyurulduğu konusunda birbirleriyle tutarlı açıklamalarda bulunmuşlardır. İş yerinde yapılan bir örneği dosyada bulunan tarihsiz bir duyuruda da yine primden söz edilmekte ancak ekonomik nedenlerden dolayı yarım maaş tutarında vaat edilen primin ödenemeyeceği, ileriki bir tarihte bunun yapılabileceği açıklanmıştır. Bu bilgi ve belgelere göre işveren işçilerine karşı prim konusunda taahhüt altına girmiştir. Mahkemece buna rağmen prim alacağının reddine karar verilmesi hatalıdır*." www.sinerjimevzuat.gov.tr (Erişim Tarihi: 20.09.2021); EKONOMİ, M.(2002). *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları*, Ankara: Kamu-İş, s. 248 vd.

[46] Yargıtay 9. HD., 16.11.2015 T., 2014/21153 E., 2015/32270 K. sayılı ilamında *"Prim uygulaması, bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile de kararlaştırılabilir. İş sözleşmesinde kararlaştırılmamış olsa dahi, işverence tek taraflı olarak düzenli şekilde yapılan prim ödemesi iş yeri şartı niteliğindedir. Her durumda uygulamanın tek taraflı olarak işverence ortadan kaldırılması ya da azaltılması doğru değildir. Prim uygulaması yönünden işçi aleyhine çalışma koşullarında değişiklik, 4857 sayılı Yasanın 22. maddesi kapsamında gerçekleştirilmelidir (Yargıtay 9. HD. 22.1.2009 gün 2007/34717 E, 2009/638 K.). Toplu iş sözleşmesi ile öngörülen primler yönünden değişiklik ise, işçinin bireysel feragati ile dahi geçerli değildir. Toplu iş sözleşmesini imzalamaya yetkili olan kişilerce bu yönde yapılabilecek değişiklik, ancak ileriye dönük olarak hüküm ifade eder. İşverenin yaptığı prim ödemesi, başarı veya herhangi bir kriter gözetilmeden arka arkaya 3 yıl sürmüş, 3 yıl aradan sonra tekrar etmiş olmakla bağlayıcı olmuş ve iş yeri uygulaması hâline gelmiştir. O hâlde işverenin bu uygulamadan tek taraflı kararı ile dönmesi mümkün değildir. Davalı, davacının prim uygulamasından vazgeçilmesine muvafakat ettiğine dair belge sunmamıştır. Davacının 2008-2009-2010-2011 yıllarına ait priminin ödenmesi ve 2011 yılı priminin giydirilmiş brüt ücrete eklenerek bundan doğan fark ihbar tazminatının ödenmesi gerekmektedir. Davacı 2011 yılının tamamında çalışmadığından, bu yıla ait prim alacağının kıstelyevm olarak hesaplanması gerekmektedir."* www.sinerjimevzuat.gov.tr (Erişim Tarihi: 20.09.2021)

uygulama yapılıyorsa bu durumda bu ek ödemenin prim olmadığı, ayrıca kanuna karşı hile yapıldığı da sabittir[47].

İş ilişkisinden doğan işçinin hak kazanacağı tazminatların hesabında ücret ekleri dahil edilerek hesaplama yapılıyor olması nedeniyle asıl ücretin bir kısmının prim adı altında ödenmesinde herhangi bir sakınca olmamasına karşın, tatil ücretleri gibi ücretler asıl ücret üzerinden hesaplandığından bu durumun tespiti oldukça önemlidir[48]. Yargıtay'ın bir kararında, ağır vasıta şoförü olarak çalışan işçinin asgari ücretin altında tutarda maaş aldığı ve ücret eki olarak ödenen primin kazancının çoğunluğunu oluşturduğundan bahisle, işçiye sağlanan prim adı altında ek menfaatin yıllık toplamının 365'e bölünerek günlük ücrete dahil edilmesi gerektiği kararı verilmiştir[49].

Yargıtay'ın güncel çoğu kararında, prim uygulamasındaki amacın işçilerin nitelik veya nicelik olarak daha verimli çalışmaya yöneltmesi nedeniyle; her çalışanın prim miktarının farklı olabileceğini belirtmiştir. Ancak Yargıtay, prim miktarında farklılık olabileceğini değerlendirmişken, bu farklılığın yalnızca ayrımı haklı kılan geçerli nedenlerin varlığı halinde gündeme geleceğini kararlaştırmaktadır. İşverenin söz konusu nedenleri ihlal ederek uyguladığı prim uygulaması şüphesiz eşit davranma borcunun ihlali niteliğindedir[50]. Örneğin, işveren aynı konumda ve aynı kıdemde çalışan işçilerden birine prim ödeyip, diğerine ödemezse işverenin yaptığı bu ayrım eşit davranma borcunu ihlal etmektedir. Bu durumda ihlal kapsamındaki işçi, işverenden dört aya kadar ayrımcılık tazminatı talep edebilecektir.

Başarı teşvik primine ilişkin ise, iş sözleşmesi hükümlerinde işçiye başarı primi ödeneceği kararlaştırılmamış olmasına rağmen, iş yeri uygulaması ile işveren tarafından bu

---

[47] CENTEL. (1988)., s. 127;
[48] ÇOPUROĞLU, s.24 vd
[49] Yargıtay 9. HD., 07.02.2005 T., 2004/950 E., 2005/3328 K. sayılı ilamında *"İş yerinde ağır vasıta şoförü olarak çalışan davacıya asgari ücretin altında ücret ödendiği, yol primi adı altında ödenen ve devamlılık arz eden yol priminin ise kazancın çoğunu teşkil ettiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle davacıya son bir yıl içerisinde ödenen yol primi belirlenmeli 365'e bölünerek günlük ücrete dahil edilecek miktar bulunmalı, kıdem tazminatı hesabında bu miktar kıdem tazminatın esas günlük ücret hesabında nazara alınmalı, davacının kıdem tazminat alacağı bu ücrete göre hesaplanıp sonuca gidilmelidir."* www.sinerjimevzuat.gov.tr (Erişim Tarihi 10.07.2021)
[50] Yargıtay 9. HD., 06.04.2021 T., 2021 / 1880 E., 2021 / 7675 K. sayılı ilamında *"Prim, işçinin mal veya hizmet üretiminde daha istekli hale gelmesi ve başarısının artması için işverence ödül niteliğinde verilen ek ödemeler şeklinde tanımlanabilir. Prim ödemesinden amaç, işçinin dava verimli bir şekilde çalışmaya özendirilmesidir. Primin kişiye özgü olması sebebiyle ikramiyeden farklı olarak prim ödemelerinin genel bir nitelik taşıması gerekmez. Bununla birlikte, işveren tarafından ayrımı haklı kılan geçerli nedenler olmadığı sürece prim uygulaması yönünden de işverenin eşit davranma borcu söz konusudur."* www.sinerjimevzuat.gov.tr (Erişim Tarihi 10.07.2021) Aynı Yönde bkz. Yargıtay 9. HD., 23.03.2021 T., 2020 / 6190 E., 2021 / 6683 K., Yargıtay 9. HD.,09.03.2021 T., 2020 / 2597 E., 2021/5846 K., Yargıtay 22. HD.,20.02.2020 T., 2017/27589 E., 2020/3000 K., www.sinerjimevzuat.gov.tr (Erişim Tarihi 10.07.2021)

yönde taahhütte bulunulduğu durumlarda, bu taahhüde güvenerek çalışan işçiler başarı primine hak kazanmaktadır. Ayrıca işçilere iş akdi sonlanmadan önce başarı primi ödeneceği beyan edilmiş ise, iş akdi sonlansa da işverenin bu taahhüdü ortadan kalkmamaktadır[51].

Primlerin gününde ödenmemesi durumunda işçiler İş Kanunu m.24/f.2-e fıkrası uyarınca iş sözleşmesi haklı olarak feshedebilecektir. Yine işçiler prim ödemelerinin 20 gün ve daha fazla ödenmemesi durumunda İş Kanunu 34. maddesi uyarınca çalışmaktan kaçınma hakkını da kullanabileceklerdir[52].

İş sözleşmesinden kaynaklanan davalarda, iş yerindeki prim uygulamasının varlığının ve miktarının ispat yükü işçidedir. İşçi, iş yeri kayıtlarıyla ispat edebileceği gibi, tanık anlatımları ile de bu durumu ispatlayabilecektir.

Prim alacakları, TBK'nin m.93/f.2 hükmüne göre 5 yıllık zaman aşımına tabidir. Yine prim, ücret eki mahiyetinde olduğundan, ücretin tabi olduğu hukuki rejime tabidir. Bu nedenle prim alacağına ilişkin zaman aşımı süresi, prim alacaklarının muaccel olduğu tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır. Ayrıca prim alacağına, en yüksek mevduat faizi uygulanmaktadır.

3.2 İkramiye

İkramiyenin ücret eki olarak değerlendirilebilmesi için, birtakım unsurları taşıması gerekmektedir: miktarı belli olmalı, bütün işçilere veya bir kısım işçilere belirli aralıklarla verilmelidir[53].

Ücret eki niteliğindeki ikramiye, işçiye yaptığı işten kaynaklanan memnuniyeti ifade etmek, çalışmasını teşvik etmek ve bazı olayların gerçekleşmesi halinde işveren tarafından verilen bir miktar paradır[54]. İkramiye, TBK'nin 405. maddesinde de hüküm altına alındığı üzere, işveren bayram, yeni yıl, doğum günü, evlenme, kuruluş yıl dönümü ve yeni şube

[51] EKONOMİ, M.(2002). Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları, Ankara: Kamu İş., s. 248 vd.; Yargıtay 9. HD.,03.11.1999 T., 1999 / 13891 E., 1999 / 16687 K. *"İş yerinde yapılan bir örneği dosyada bulunan tarihsiz bir duyuruda da yine primden söz edilmekte ancak ekonomik nedenlerden dolayı yarım maaş tutarında vaat edilen primin ödenemeyeceği, ileriki bir tarihte bunun yapılabileceği açıklanmıştır. Bu bilgi ve belgelere göre işveren işçilerine karşı prim konusunda taahhüt altına girmiştir. Mahkemece buna rağmen prim alacağının reddine karar verilmesi hatalıdır."* www.sinerjimevzuat.gov.tr (Erişim Tarihi 10.07.2021)
[52] ÇİL, Ş.(2010) *İş Hukukunda İşçinin Ücreti*, Ankara: Turhan Kitapevi, s.364
[53] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL. (2020)., s.177
[54] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, a.g.e., s. 177

açılışı gibi olaylara bağlı olarak da işçiye ikramiye verilebilir[55]. İkramiye, prim gibi işçilerin başarılarından dolayı değil, daha çok nesnel olaylar nedeniyle ödenmektedir.

İşveren, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile ikramiye ödeme taahhüdü altına girebilmektedir[56]. Kural olarak, işverenin ikramiye ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır[57]. İşveren, ikramiye ödeyip ödememekte serbesttir[58]. TBK m.405/f.1 gereğince TİS'te, bireysel iş akitlerinde, iç yönetmeliklerde veya iş yeri uygulamalarında işveren ikramiye ödeyeceğine ilişkin vaatte bulunmadıkça, işverenin ikramiye ödemeye ilişkin bir yükümlülüğünden de bahsedilemez[59].

Bazı koşulların varlığı halinde ise, işverenin tek taraflı olarak taahhüt ettiği ikramiye, çalışma koşuluna dönüşerek, iş akdi hükmü haline gelir[60]. Örneğin, işveren ağır işlerde çalışan işçilere ikramiye vereceğine taahhüt etmişse, bu durum iş yeri uygulaması haline geldiğinde, ikramiye ödenmediği takdirde işçinin talep etme hakkı gündeme gelecektir. Yargıtay'ın eski tarihli bir kararında da, banka kuruluş ikramiyesinin ödenmesinin bankanın takdirinde olduğu, ikramiye ödenmesine ilişkin sözleşmesel bir yükümlülüğün de bulunmaması nedeniyle davanın reddedilmesi gerektiğine ilişkin karar vermiştir[61]. Ancak yine aynı daire tarafından verilen daha yeni tarihli bir kararda, her dava kendine özgü denilerek, dört yıl boyunca kesintisiz ödenerek iş yeri uygulaması haline gelmiş olan banka kuruluş ikramiyesinin herhangi bir neden gösterilmeden ödenmemesini yerinde bulmamıştır[62].

---

[55] EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN, s.144; bkz. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 405/1 maddesi *"İşveren, bayram, yılbaşı ve doğum günü gibi belirli günler dolayısıyla işçilerine özel ikramiye verebilir. Ancak, işçilerin ikramiyeyi istem hakları bu konuda anlaşmanın veya çalışma şartının ya da işverenin tek taraflı taahhüdünün varlığı hâlinde doğar."* www.mevzuat.gov.tr (Erişim Tarihi : 10.07.2021)

[56] DEMİRCİOĞLU/ CENTEL/ KAPLAN, s.110

[57] DEMİRCİOĞLU/ CENTEL/ KAPLAN. a.g.e., s.110

[58] EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN, s.144

[59] SENYEN KAPLAN.(2020)., s.178

[60] CENTEL.(1988)., s. 121 vd; SÜMER,s.78

[61] Yargıtay 9. HD.22.12.2003 T., 2003/10497 E., 2003/23425 K. Sayılı kararında *"Davalı banka ile davacı arasında kuruluş ikramiyesi ödenmesi ile ilgili yazılı bir sözleşme olmadığı gibi konu ile ilgili herhangi bir yasal düzenlemede bulunmamaktadır. Kuruluş ikramiyesi davalı Banka yönetiminin taktirinde olup, atifet niteliğinde olduğundan davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.";* bkz. Aynı yönde Yargıtay 9. HD., 2010/38386 E. , 2013/61 K. www.sinerjimevzuat.com.tr (Erişim Tarihi : 11.07.2021)

[62] Yargıtay 9. HD., 2019/1207 E., 2020/6676 K. *"Her ne kadar daha önce Dairemizce kuruluş ikramiyesinin atıfet üzere ödendiği yolunda karar verilmiş ise de, her dosya kendine özgü olup, iş bu davada dört yıl kesintisiz ödenen bu ikramiyenin herhangi bir gerekçe gösterilmeden ödenmemesi yerinde değildir."* www.sinerjimevzuat.com.tr (Erişim Tarihi : 11.07.2021

İşveren ikramiye verirken, aynı koşullarda çalışan işçiler açısından eşit işlem ilkesine uygun davranmakla yükümlüdür[63]. İşveren aynı konumda çalışan işçilerden birine ikramiye verip, diğerine vermemezlik yapamaz. Ancak haklı nedenlerin varlığı halinde, işveren bir kısım işçilere verdiği ikramiyeyi başka işçilere vermeyebilir[64]. Örneğin, işveren evlenme nedeniyle ikramiye ödeyeceğini taahhüt ettiği durumda, hali hazırda evli olan işçilere evlenme ikramiyesi vermemesi eşit işlem yapmadığı anlamını taşımamaktadır. Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarında da nesnel nedenler sebebiyle işverenin farklı uygulamaya gitmesinde eşit davranma ilkesine aykırılıktan söz edilemeyeceği kararlaştırılmıştır[65].

İkramiye, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinden yahut yasalardan da doğması mümkündür[66]. İkramiye ödemesinin serbestliği ilkesi, kanunlardan doğan ikramiyelerde geçerli değildir. Kanunlarla doğan ikramiyeleri ödemek işverenin yükümlülüklerinden biridir[67]. Kanunlardan doğan ikramiyelere örnek olarak 5953 sayılı Kanun ile 6772 Sayılı Kanun örnek verilebilir.

5953 sayılı Basın İş Kanunu[68] m.14/f. 4'e uyarınca *"Gazeteciler her hizmet yılı sonunda işverenin sağladığı karın emeklerine düşen nispi karşılığı olarak asgari birer aylık ücret tutarında ikramiye alırlar."*. Sanat ve fikir işlerinde çalışan gazeteciler, çalıştığı her yılın sonunda işvereni lehine sağladığı kara ilişkin olarak asgari bir aylık ücreti tutarında ikramiyeye hak kazanırlar[69].

Yine, 6772 sayılı Kanunu[70] m.1'e göre *"Umumi, mülhak ve hususi bütçeli dairelerle mütedavil sermayeli müesseseler, sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan şirket ve*

---

[63] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI,BAYSAL. (2020)., s.177; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN, a.g.e.,s.144

[64] DEMİR. (2003)., s.74

[65] Yargıtay 9.HD. 2.12.2009 T., 2009/33837 E, 2009/ 32939 K. *"İşverence, işçiler arasında farklı uygulamaya gidilmesi yönünden nesnel nedenlerin varlığı halinde eşit işlem borcuna aykırılıktan söz edilemez"* ; bkz. Aynı yönde Yargıtay 9. HD., 09.12.2020 T., 2016/34268 E., 2020/17873 K.; Yargıtay 9. HD. 9. HD., 08.12.2020 T., 2016/32478 E., 2020/17741 K.; Yargıtay 9. HD., 24.11.2020 T., 2016/32146 E., 2020/16654 K.,; Yargıtay 9. HD., 11.11.2020 T.,2016/ 31031 E., 2020/15724 K., www.mevzuat.gov.tr (Erişim Tarihi : 11.07.2021)

[66] SENYEN, KAPLAN. (2020)., s.178

[67] SÜMER, s.78

[68] R.G. Tarihi: 20.06.1952, No : 5953

[69] Yargıtay 9. HD., 18.01.2016 T., 2014/28580 E., 2016/865 K., *"5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 14 üncü maddesinde, - gazeteciler her hizmet yılı sonunda işverenin sağladığı karın emeklerine düşen nispi karşılığı olarak asgari birer aylık ücret tutarında ikramiye alırlar- şeklinde kurala yer verilmiştir. Görüldüğü üzere gazetecinin yasal ikramiye hakkının doğması için işverenin kar elde etmiş olması gerekir. İşverenin kar elde edip etmediği hususu tespit olunmalı, gerekirse konu ilgili vergi dairesinden araştırılmalıdır."* www.sinerjimevzuat.com.tr (Erişim Tarihi : 11.07.2021)

[70] R.G. Tarihi: 11.07.1956 No: 6772 : "Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 Sayılı Kanunla 6212 Sayılı Kanunun 2 nci Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun"

kurumlarla belediyeler ve bunlara bağlı teşekküller, 3460 ve 3659 sayılı kanunların şümulüne giren İktisadi Devlet Teşekkülleri ve diğer bilcümle kurum, banka, ortaklık ve müesseselerinde müstahdem olanlardan İş Kanununun şümulüne giren veya girmiyen yerlerde çalışmakta olan ve İş Kanununun muaddel birinci maddesindeki tarife göre işçi vasfında olan kimselere, ücret sistemleri ne olursa olsun, her yıl için birer aylık istihkakları tutarında ilave tediye yapılır.". Bazı kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçilere ücret sistemleri ne olursa olsun, her hizmet döneminin sonunda birer aylık istihkak tutarında "ilave tediye alacağı" adı alında ikramiye ödemesi ödeneceği hüküm altına alınmıştır[71]. Aynı yasanın 2. maddesine göre[72] ise yeraltı işlerinde çalışan işçilere, her yıl için ayrıca birer aylık istihkakları tutarında ilave tediye ücreti verileceği hükme alınmıştır. 6772 sayılı Kanunu'n 3. maddesi[73] ise aynı kanunun 1. ve 2. maddesinde bahsi geçen işçilere, ilgili maddelerden doğan ikramiyeden ayrı olarak her hizmet dönemleri için bir aylık istihkak miktarlarını geçmemek şartıyla, Cumhurbaşkanlığı Kararı ile bir ilave tediye daha yapılabileceğini ifade etmektedir. Uygulamada bu ek ikinci ilave tediyenin sürekli olarak karara bağlandığı görülmektedir[74].

Zaman içinde TİS ile kararlaştırılan ikramiye sayılarındaki artış nedeniyle 6772 sayılı Kanuna 17.04.2021 tarihli 2448 sayılı yasayla işçilere ödenecek ilave tediyelerin sayısı sınırlandırılmıştır[75]. 6772 sayılı yasanın ek m.1'e göre *"Bu Kanun uyarınca 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 verilebilir."*[76] Söz konusu madde hükmü uyarınca işçilere ödenen ikramiyeden bağımsız olarak her hizmet dönemi için TİS ile ilave iki ikramiye daha verilebilir. Yine aynı yasaya eklenen maddelerden ek m.2'e göre 6772 sayılı yasa kapsamında çalışan yani özel sektör çalışanlarına toplu iş sözleşmeleri ile senede en çok dört, münhasıran yer altında çalışan işçilere ise en çok beş ikramiye ödenebilir[77].

---

[71] EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN, s.144; SENYEN, KAPLAN. (2020)., s.178; SÜMER, s.78

[72] Bkz. *"Birinci maddede sözü geçen işçilerden maden işletmelerinin munhasıran yeraltı işlerinde çalışanlarına bu işlerde çalıştıkları müddetle mütenasip olarak her yıl için ayrıca birer aylık istihkakları tutarında bir ilave tediye daha yapılır."*

[73] Bkz. *"Birinci ve ikinci maddelerde yazılı olan işçilere mezkur maddeler gereğince yapılan tediyelerden ayrı olarak her yıl için bir aylık istihkakları tutarını geçmemek üzere Cumhurbaşkanı kararıyle aynı nispette bir ilave tediye daha yapılabilir."*

[74] SÜZEK. (2018)., s.369

[75] SÜZEK,a.g.e., s.369

[76] EKLENMİŞ MADDE R.G.T: 19.04.1981, No: 17315

[77] EKLENMİŞ MADDE R.G.T.: 19.04.1981 R.G. No: *17315 "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 ödenebilir."*

Her ne kadar hukukumuzda yalnıza 6772 sayılı kanuna getirilen ek maddeler ile toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan ikramiyelere ilişkin sınırlama getirilmişse de, kanunun amacına uygun olarak söz konusu sınırlamaların bireysel iş akitlerinden doğan veya işveren tarafından tek taraflı olarak taahhüt edilerek ödenen ikramiyeler hakkında da geçerli olması gerektiğinin kabulü gerekir[78].

Ayrıca, ikramiyenin ödendiği tarihte işçinin işten ayrılmış olması durumunda da işçi ikramiye talep etme hakkına sahiptir[79]. Yine 6772 sayılı yasadan kaynaklanan ikramiyelerde, işçinin ikramiye ödendiği tarihte işten ayrılmış olup olmadığı irdelenmeden ve ikramiyeye hak kazandığı yıl içinde aynı idare veya farklı teşekküllerdeki hizmetlerinin toplamı oranında kıstelyevm esasına göre son çalıştığı yerde ödenmektedir[80].

3.3. Komisyon(Aracılık-Provizyon)

4857 sayılı İş Kanunu'nda komisyon ücretine ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Bu konu, 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 404. Maddesinde "Aracılık Ücreti" madde başlığı altında düzenlenmiştir. Madde hükmüne göre *"İşçiye belli işlerde aracılık yapması karşılığında işverence bir ücret ödeneceği kararlaştırılmışsa, aracılık yapılan işlemin üçüncü kişi ile geçerli olarak kurulmasıyla işçinin istem hakkı doğar."*

Aracılık ücreti, işçinin aracılık ettiği veya bizzat yaptığı iş neticesinde işverene sağladığı menfaat değerinden hesaplanan kesin bir sayıyla veya yüzdeyle hesaplanarak ödenir. Aracılık ücreti, işverenin elde ettiği kar üzerinden değil, işverenle işçinin kararlaştırdığı oran üzerinden ödenmektedir[81]. Örneğin, pazarlamacı olarak çalışan işçinin yüz ürün sattığında 500,00 TL komisyon almasında veya her araç satışından elde edilen gelirin yüzde beşinin kendisine komisyon olarak verilmesinde durum böyledir.

---

[78] MOLLAMAHMUTOĞLU, /ASTARLI/BAYSAL.(2020)., s. 627-628

[79] EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN, s.144

[80] Yargıtay 9. HD., 23.01.2012 T. 2011/53277 E. 2012/1089 K. sayılı *ilamında "İlave tediye alacağı, ödeme tarihinde işçinin işinden ayrılmış olup olmadığına bakılmaksızın hak edilen yıl içinde o yerde veya aynı idare, teşekkül ve müesseseye ait muhtelif yerlerde geçmiş olan hizmetlerinin toplamı oranında ve son çalıştığı yerde ödenir. İşçi tam yıl çalışmamış ise, ilave tediye o yıl için kıstelyevm esasına göre hesaplanıp ödenecektir.İşçinin ilave tediye alacağına, esas olacak çalışma süresinin hesaplanmasında iş sözleşmesinin devamı müddetine rastlayan yasal ve idari izinler, hastalık izinleri, hafta tatili ile ulusal, bayram ve genel tatil günleri, çalışılmış gibi hesaba katılır."* www.sinerjimevzuat.com.tr (Erişim Tarihi : 15.07.2021)

[81] EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN. a.g.e., s.145; SENYEN,KAPLAN. (2020)., s.179; DEMİRCİOĞLU/ CENTEL/ KAPLAN, s.110

Komisyon asıl ücrete ek menfaat olabileceği gibi, asıl ücret olarak da kararlaştırılması mümkündür[82]. Komisyonunun asıl ücret olarak kararlaştırıldığı durumlarda, komisyon yapılan hizmet iş veya satış üzerinden hesaplanacağı için asgari ücretin altında kalma ihtimali bulunmaktadır[83]. Bu durumda işçinin ücreti, asgari ücretten az olamayacağından, işveren zaman esasına göre bu ücreti asgari ücrete tamamlamakla yükümlüdür[84].

Komisyon ücretini talep anı ise yine TBK madde m.404/f.1.'de düzenlenmiştir[85]. İlgili maddeye göre işçi, işveren haricindeki üçüncü bir kişiyle hukuken geçerli bir işlem kurduğunda komisyon ücretini de talep hakkı doğmaktadır[86].

Komisyon ücreti aksine bir düzenleme olmadıkça, her ayın sonunda ödenmektedir. Ancak, komisyon ücretinin asıl ücrete ek olarak kararlaştırıldığı durumlarda, işlemin yapılması altı aydan daha fazla bir zaman gerektiriyorsa, taraflar arasında yapacakları yazılı anlaşma ile ödeme zamanını daha ileri bir tarih olarak kararlaştırılabilir[87].

Öğretide, komisyon özellikle pazarlama, hizmet, satış ve borsa sektörlerinde karşımıza çıkan ücret ekidir[88].

3.4. Kardan Pay Alma

Kardan pay alma TBK m.403/f.1'de düzenlenmiştir. Buna göre *"Sözleşmeyle işçiye ücretle birlikte üretilenden, cirodan veya kardan belli bir pay verilmesi kararlaştırılmışsa, hesap dönemi sonunda bu pay, yasal hükümler veya genellikle kabul edilmiş ticari esaslar göz önünde tutularak belirlenir."*

İşverenler yönetim, satış veya üretim birimlerinde önemli görevleri olan işçilere veya tüm işçilerine asıl ücretlerine ek olarak elde ettiklerin üretilenin, karın veya cironun belli bir oranını verebilirler[89]. Kardan pay alma ücretinin ödenmesi için işçi ile işverenin bu durumu

[82]Türk Borçlar Kanunu (TBK) (YÜR. TAR.: 01.07.2012) Madde 406/2 *"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."* www.mevzuat.gov.tr (Erişim Tarihi : 15.07.2021)
[83] SÜZEK. (2018)., s. 370; DEMİR. (2006)., s.179; ÇİL. (2010)., s.390 vd.
[84] EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN, s.145; SÜZEK.(2018)., s.370
[85] SÜMER, s.79;
[86] DEMİRCİOĞLU/ CENTEL/ KAPLAN, s.111; SÜMER, s.79; SÜZEK,a.g.e., s.370
[87] Türk Borçlar Kanunu (TBK) (YÜR. TAR.: 01.07.2012) Madde 406/2
[88] SÜMER, a.g.e., s.79
[89] SÜMER, a.g.e., s.79; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN,a.g.e., s.145;SENYEN KAPLAN. (2020)., s.179

sözleşme ile kararlaştırmış olmaları gerekmektedir[90]. Kardan pay alma, komisyon ücreti gibi kar zarar fark etmeksizin işçi ile işverenin kararlaştırıldığı oran üzerinden değil, yalnızca işverenin kar ettiği oran üzerinden ödenmektedir.

Kardan pay alma ücreti kural olarak ücret eki niteliği taşımaktadır. Zaten TBK m.403/f.1'de kardan pay alma ücretinin "ücretle birlikte" ödeneceği hüküm altına alınmıştır[91]. Kardan pay alma ücreti, komisyon ücreti gibi asıl ücret olarak da kararlaştırılabilmektedir[92]. Bu takdirde asıl ücretin asgari ücret altında kalmaması gerektiğinden, işveren asgari ücret altında kaldığı durumda ücreti en azından asgari ücrete tamamlamakla yükümlüdür[93].

TBK m.406/f.3'te "*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"* ifadesiyle işverenin ödeyeceği karın ne zaman ödeneceği hüküm altına alınmıştır[94].

İşveren ile işçi ödenecek payın hesaplanması hususunda anlaşamadığı takdirde TBK md.403/2 hükümleri uygulanmaktadır[95]. İlgili madde hükmüne göre işveren, işçi ile payın hesaplamasında anlaşamadığı takdirde işçiye veya işçi ile kararlaştırdıkları üçüncü kişiye ya da hakimin takdir ettiği bilirkişiye bilgi vermek ve bu kişiye işletmesine ilişkin belgeleri ve ticari defterleri sunmak zorundadır. Ayrıca yine işveren, işçiye talebi halinde işletmesine ilişkin yılsonu kar zarar durumu gösterir cetvelini de vermekle yükümlüdür[96].

Yargıtay içtihatları gereği işçinin iş akdi payını almadan sonlanmış ise, kıstelyevm hesabına göre çalıştığı süre oranında pay alma hakkına sahiptir[97].

---

[90] DEMİRCİOĞLU/ CENTEL/ KAPLAN, a.g.e., s.111
[91] SÜMER, s.79
[92] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL. (2020)., s. 179; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN, s.145
[93] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, a.g.e., s. 179; SÜZEK. (2008)., s.37; ÇENBERCİ, M.(1984). *İş Kanunu Şerhi* (5. baskı). Ankara: Olgaç Matbaası., s.474
[94] ÇİL. (2010)., s.388; SÜZEK. (2018)., s.371; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN, s.145; SÜMER, a.g.e., s.79
[95] Türk Borçlar Kanunu (TBK) (YÜR. TAR.: 01.07.2012) Madde 403/2 *"İşçiye belli bir pay verilmesi kararlaştırılan hallerde, payın hesaplanmasında uyuşulamazsa işveren, işçiye veya onun yerine, birlikte kararlaştırdıkları ya da hakimin atadığı bilirkişiye bilgi vermek ve bilginin dayanağını oluşturan işletmeyle ilgili defter ve belgeleri incelemesine sunmak; kardan bir pay verilmesi kararlaştırılmışsa, işveren işçiye, istemi üzerine ayrıca yıl sonu kar zarar cetvelini vermek zorundadır."* www.mevzuat.gov.tr (Erişim Tarihi : 15.07.2021)
[96] SÜMER, s.79; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN, a.g.e., s.145; SÜZEK. (2018)., s.372
[97] Yargıtay 9. HD., 25.06.2018 T., 2015 / 36466 E., 2018 / 13572 K. *"Diğer taraftan yıl bazında kar payı, yıl sonunda hesaplanan cirodan dağıtılır. İşçi yıl içinde ayrılmış ise aynı yılı dağıtılacak kar payının kıstelyem*

3.5. Bahşiş

Bahşiş, işçinin ifa ettiği hizmet sonucunda memnun kalınması halinde müşterilerin zorunluluk olmaksızın istediği miktarda ve anda ödediği paradır[98]. Bahşiş, kanundan doğan bir hak veya yükümlülük olmadığından İş Kanunlarında da yer almamaktadır[99].

Bahşiş ücret eki olabileceği gibi, asıl ücret olarak da kararlaştırılabilir[100]. Ödeme üçüncü kişiler tarafından da yapılabileceğinden, yalnızca müşterilerin verdiği bahşişler karşılığında çalışan işçinin aldığı bahşişler asıl ücret niteliğindendir[101]. Bahşişin, asıl ücret olarak kararlaştırıldığı durumlarda yine yukarıda bahsedildiği üzere asgari ücretin altında ödenmesi mümkün olmamaktadır[102].

Müşteriler tarafından verilen paranın işverenin veya yalnızca birkaç işçinin olacağına ilişkin yapılan hükümler geçersizdir[103]. Kural olarak işverenin, işçiye verilen bahşişler hakkında tasarruf hakkı da bulunmamaktadır[104]. İşveren, toplanan bahşişleri tüm işçilerine eksiksiz olarak ödemek zorundadır[105].

3.6. Sosyal Yardımlar

Sosyal yardımlar "belirli bir hizmet veya iş karşılığı olmayan ve işçinin belirli bir gereksinimini karşılamaya yönelik" bir ödeme türüdür[106]. Sosyal yardımlar, niteliğine göre ve ödeme biçimine göre ikiye ayrılır. Niteliğine göre sosyal yardımlar, bir olayın gerçekleşmesine göre verileceği gibi, bir olayın gerçekleşmesine bağlı olmadan sürekli olarak da verilebilir. Ödeme biçimine göre ayrılan sosyal yardımlar ise, bazen hem bir şey verilmesi veya sağlanması hem de para ödenmesi şeklinde olabilmektedir[107].

---

esasına göre yılda çalışılan süreye oranlanarak verilmesi gerekir. Zira davacı o yıl belirli süre çalışmıştır. Burada feshin sonuca etkisi yoktur." www.sinerjimevzuat.com.tr (Erişim Tarihi : 15.07.2021)

[98] SÜZEK. (2018)., s.367; ÇİL. (2010)., s.396

[99] İNCE, E.(1990) *Her Yönüyle Ücret*, İstanbul: Milliyet Yayınları, s. 146

[100] ÇİL. (2010)., s.396; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL. (2020)., s. 178

[101] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, a.g.e., s. 178

[102] ÇİL ,a.g.e., s. 397;

[103] SÜZEK. (2018)., s.396

[104] ÇİL. a.g.e., s. 397

[105] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, a.g.e., s. 178

[106] İNCE, E.(1985). *Ücretler, İşletmelerde İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Kazancı Yayınları , s. 30

[107] İNCE, E.(1990). s. 107

Tazminat hususunda göz önüne alınacak sosyal yardımlar devamlılık arz eden para veya parayla ölçülebilen menfaatlerdir[108]. Örnek olarak: işverenin, doğum, ölüm, eğitim, ilaç, evlenme yardımı gibi tek seferli ve süreklilik arz etmediğinden tazminat hesabında dikkate alınmamaktadır. Ancak yol, yemek, giyecek, yakacak, barınma, çocuk yardımı gibi yardımlar süreklilik arz ettiği takdirde tazminat hesabında dikkate alınmaktadır[109].

4. ÜCRET SİSTEMLERİ

Ücrete konusunda iş yasalarında ücretin tespit edilmesine yönelik birçok farklı sistemler bulunmaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda zamana, verime ve yüzdeye göre ödenen ücretler, 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nda ise götürü, parça başına ve zamana göre ücrete yer verilmiştir[110].

Ücret sistemlerinde, ücretin, nasıl, hangi esaslara dayanılarak hesaplanacağı ifade edilmektedir[111]. Bu sistemler her iş yerinin amacına ve çalışma koşullarına göre farklı şekillerde uygulanmaktadır. Uygulamada en çok karşımıza çıkan sistemler: zamana göre ücret, verime göre ücret ve yüzde usulüne göre ücrettir[112].

4.1. Zamana Göre Ücret

Ücret belirleme yöntemlerinde tarihi gelişim açısından en eski olan sistemdir[113]. Zamana göre ücret sistemi adından da anlaşılacağı üzere ücretin çalışılan zaman ölçüsüne

[108] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, a.g.e., s. 176; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s.107 vd.
[109] Yargıtay 9. HD., 28.01.2021 T., 2019/ 4772 E., 2021 / 2620 K. *"Tazminatına esas alınacak olan ücretin tespitinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde sözü edilen asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler göz önünde tutulur. Buna göre ikramiye, devamlılık arz eden prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, kira, aydınlatma, servis yardımı, yemek yardımı ve benzeri ödemeler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır. İşçiye sağlanan özel sağlık sigortası yardımı ya da hayat sigortası prim ödemeleri de para ile ölçülebilen menfaatler kavramına dahil olup, tazminata esas ücrete eklenmelidir."* www.sinerjimevzuat.com.tr (Erişim Tarihi : 16. 07. 2021)
[110] CENTEL. (1988)., s.97 vd.
[111] SÜMER, s.79; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL. (2020)., s. 179
[112] SENYEN KAPLAN. (2020), s.176; İNCE,(1990), s. 74
[113] NARMANLIOĞLU. (1998)., s.290

göre ödeneceğinin saptanmasıyla ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, bu sisteme göre ödenen ücretler saatlik, günlük, haftalık veya aylık ücret olarak isimlendirilmektedir[114].

Zamana göre ücrette esas olan belirlenen zaman diliminde çalışılmasıdır. İşçinin bu çalışma sisteminde, yaptığı işin az veya çok olması yahut kaliteli olması ücretin miktarında herhangi bir değişiklik yaratmamaktadır[115]. Ancak işçi bu ücret sistemine göre çalışıyor olsa da özen borcuna aykırı davranmaması gerektiği tartışmasızdır[116].

İş Kanunu m.32/f.5'te yer alan *"Ücret en geç ayda bir ödenir."* düzenlemesi gereği ücret ödeme döneminin 2 aylık 4 aylık zaman dilimi içerisinde veya yıllık olarak belirlenmesi mümkün değildir. İşveren ile işçi arasında akdedilen iş sözleşmesinde yıllık ücret kararlaştırılsa dahi yasa hükmü gereğince düzenleme kanun hükmüne aykırı olduğundan, ücret aylık olarak hesaplanarak ödenmelidir[117].

Uygulamada zaman ölçüsü olarak bir aylık çalışmanın kararlaştırıldığı durumlarda, ayın 28, 30 veya 31 gün olmasının bir önemi bulunmamaktadır[118]. Böylece işçi ayın 28 gün olduğu ayda da 31 gün çektiği ayda da aynı ücrete hak kazanmaktadır[119]. İşçi bu bir aylık zaman dilimi içerisinde izinli, hasta veya mazereti nedeniyle çalışmadığı günler olsa dahi İş Kanunu m.49/f.4 gereğince aylık ücrete hak kazanmaktadır[120]. Ancak İş Kanunu m.48/f.2'de düzenlenen *"Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir."* hükmü gereği geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretten mahsup edilmektedir[121].

Aylık ücretin kararlaştırıldığı işyerlerinde, işçi hafta tatili veya ulusal bayram genel tatil günlerine rastlayan günlerde çalışmazsa işçiye o günlere rastlayan günlük tam ücreti, çalışırsa ek olarak ayrıca zamlı günlük ücreti de ödenecektir[122].

---

[114] DEMİRCİOĞLU/ CENTEL/ KAPLAN, s.111
[115] CENTEL. a.g.e., s. 98; SENYEL KAPLAN, a.g.e., s.176
[116] ÇELİK, N., CANİKLİOĞLU, N. ve CANPOLAT, T.(2014). *İş Hukuku Dersleri* (30. baskı). İstanbul:Beta Yayınevi., s.256
[117] ÇİL. (2010)., s.287
[118] CENTEL. (1988)., s.100; SÜMER, s.79; ULUBEY, R. (2015). Maktu(Aylık Ücretli) Ücret ve Ücret Ekleri. *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*, s.7
[119] Aynı yönde bkz. Yargıtay 9. HD., 06.03.2002 T., 2001 / 17909 E., 2002 / 3372 K. *"Dosya içeriğine göre davacı işçinin aylık maktu ücretle çalıştığı anlaşılmaktadır. Böyle olunca 30 günden fazla çeken aylar için bir yevmiye isteği ücret sistemine aykırılık oluşturur. 28 gün çeken şubat ayı için iki günlük ücretin tenzili nasıl olanak dışı ise 31 gün çeken aylar için bir gün fazla ücret ödeme isteği doğru olmaz."* www.sinerjimevzuat.com (Erişim Tarihi : 15.07.2021)
[120] SÜMER, a.g.e., s.79
[121] SÜZEK. (2018)., s.364; SÜMER, a.g.e., s.80
[122] ÇİL. (2010)., s.287; SÜZEK, a.g.e., s.364

İş Kanunu m.32/f.5 maddesi uyarınca ücretin ödenme süresi sözleşmede kararlaştırıldığı takdirde bir haftaya kadar düşürülebilir. Bu durumda işçinin bir haftalık zaman dilimi boyunca çalışması sonucunda hak kazandığı ücrete haftalık ücret denir. Haftalık ücret genelde uygulamada esnaf ve küçük sanatkâr iş kolları gruplarında karşımıza çıkmaktadır[123].

4857 sayılı Yasanın 120. maddesi uyarınca halen yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. ve 38. maddesinde ise günlük ücretten bahsedilmektedir[124]. Günlük ücret işçinin bir günlük çalışması koşulunda hak kazandığı ücrettir. Uygulamada konusu tarım olan iş ilişkilerinde genelde bu ücret sistemi uygulanmaktadır[125].

Saatlik ücret ise yine iş yasasında karşılaştırılan ücret sistemlerinden biridir. Bu ücret sistemine göre işçi bir saat boyunca çalıştığı takdirde ücrete hak kazanmaktadır. İşveren devamsızlık yapılmasının önüne geçilmesi için bu ücret sistemine göre ücret ödeneceği hususunda işçiyle anlaşmaya varabilmektedir[126].

4.2. Verime Göre Ücret

Verime göre ücret esasen, zamana göre ücretin sakıncalarını ortadan kaldırmak için kabul edilen ücret sistemidir. Bu iki ücret sisteminin birinin yararı diğerinin zararlarını, diğerinin zararları ise ötekinin yararlarını oluşturmaktadır[127]. Bu ücret sisteminde, çalışılan zamandan çok, çalışmanın verimli olması ön plandadır[128].

Verime göre ücret sisteminin işveren ve işçi açısından birtakım yararları bulunmaktadır. İşveren açısından en büyük yararı iş yerindeki maliyetin azalarak, verimin ise artmasıdır. Yine işverenin bu zaman zarfından, işçisinin çalıştığı zamanı doğru kullanıp kullanmadığının denetlemesi de gerekmemektedir. İşveren açısından bir başka yarar da ücret

---

[123] ÇİL, a.g.e., s.288; DÖNMEZ, K. Y.(2018). *İşçi Ücreti Ödenmemesinden Kaynaklanan Hukuki Sorunlar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık. s.47

[124] DÖNMEZ. a.g.e., s.43; Yargıtay 9. HD., 09.09.1988 T., 1988/8443 E., 1988/7603 K. *"Gerçekten İş Kanunu'nun 38'inci maddesinin birinci fıkrasında, Cumartesi günleri çalışmanın kısmen veya tamamen duracağı sözleşmelerde tespit edilen veya örf, adet ve iklime göre bu tür çalışmayı gerektiren işyerlerinde, gündelik ücretle çalışan işçilerin, Cumartesi gününe ilişkin ücretlerinin haftanın öteki günlerinde olduğu gibi tam olarak ödeneceği, ikinci fıkrasında da, Cumartesi günlerinin kısmen veya tamamen tatile tabi tutma halinin işçilerin günlük, haftalık veya aylık ücret tutarlarında eksiltme yapılmasına sebep olmayacağı hükme bağlanmış bulunmaktadır."* www.sinerjimevzuat.com (Erişim tarihi : 15.07.2021)

[125] İNCE. (1990)., s.75;

[126] İNCE, a.g.e.,s.75

[127] CENTEL. (1988)., s. 102

[128] NARTER, S.(2015). *Çalışanlar İçin Ücret*. Ankara: Adalet Yayınevi, s.10; SÜMER, s.80

daha kolay hesaplanacağından, maliyeti diğer ücret sistemlerine nazaran önceden daha kolay tespit edebilecektir. Verime göre ücretin işçi bakımından yararı ise, işçi yaptığı iş kadar ücret aldığından işçinin üretime orantılı olarak geliri de artmaktadır[129].

Bu ücret sistemin zararları ise, işçi daha çok ücrete hak kazanmak adına daha çok üretim yapmaya çalıştığından yaptığı üretimin niteliği azalabilir, işçiler aşırı çalışmaya özendirildiğinden işçiler daha çok yıpranabilir[130].

Her ne kadar Borçlar Kanunu madde m.411/f.1'de *"İşçi, sözleşme gereğince yalnız bir işveren için sadece parça başına veya götürü iş yapmayı üstlenmişse işveren, ona yeterli iş vermekle yükümlüdür."* şeklinde hükme bağlanmışsa da, bu ücret sisteminde işveren tarafından yeterli iş verilmemesi ve çeşitli nedenlerle işin yavaşlaması nedeniyle ücretin zamana göre ücret sisteminde verilecek ücretin altına düşmesi ihtimali de bulunmaktadır[131]. İşçi bu durumda karşı karşıya kaldığı zaman İş Kanunu m.24/f.2*"Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa."* Hükmü gereğince iş akdini haklı nedenle feshedebilecektir[132]. İş Kanunu'nun bu hükme benzer düzenlemeler Borçlar Kanunu'nun 411. maddesinde de hüküm altına alınmıştır[133].

Verime göre ücret sistemi ile zamana göre ücret sistemi birlikte uygulanabilir. Bu iki sistemin birlikte uygulandığı sisteme karma sistem denir. Karma sistemde işçinin ücreti, hem çalıştığı zamana, hem yaptığı işe hem de ürettiği mala göre hesaplanmaktadır[134]. Verime göre ücret sistemi, götürü ücret ve akort ücret olarak ikiye ayrılmaktadır.

---

[129] İNCE, a.g.e. s.77; CENTEL. a.g.e., S.102 vd; SÜMER, s.80
[130] İNCE, a.g.e. s.77
[131] CENTEL. (1988)., s.103
[132] DÖNMEZ. (2018)., s.52; CENTEL, a.g.e., s.103; SÜMER, s.80 vd.; SENYEN KAPLAN. (2020)., s.177; SÜZEK. (2018)., s.365
[133] SÜZEK, a.g.e., s.365; Bkz. (Yür. Tar.: 01.07.2012) 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu 411/2-3. Fıkrası *"İşveren, kendi kusuru olmaksızın sözleşmede öngörülen parça başına veya götürü iş sağlayamayacak durumda bulunduğu veya işletme koşulları geçici olarak gerektirdiği takdirde işçiye, ücreti zaman esasına göre öder. Bu durumda, zamana göre ödenecek ücret, anlaşmada veya hizmet ya da toplu iş sözleşmesinde belirlenmemişse işveren, işçiye parça başına veya götürü olarak daha önce aldığı ortalama ücrete eşdeğer bir ücret ödemekle yükümlüdür.Parça başına veya götürü ya da zamana göre iş sağlayamayan işveren, en azından işgörme edimini kabulde temerrüt hükümleri uyarınca zamana göre işgörmede ödeyeceği ücreti ödemekle yükümlüdür."* www.mevzuat.gov.tr (Erişim Tarihi 18. 07. 2021)
[134] SÜMER, a.g.e. s.81; CENTEL, a.g.e. s. 104

4.2.1. Akort ücret

Akort ücret işin sonucuna göre, bir başka deyişle işçinin ürettiği mal veya yaptığın işin miktarına göre hesaplanarak ödenen ücret türüdür[135]. Bu ücret sisteminde parçanın adedine, ağırlığına, hacmine, uzunluğuna veya büyüklüğüne gibi kıstaslarla ücret hesaplaması yapılmaktadır[136]. Akort ücret uygulaması en çok, parça akordu, zaman akordu ve grup akordu adları altında uygulanmaktadır[137].

Parça başına ücret örnek olarak altın madeninde çalışan işçinin çıkardığı altının ağırlığına göre ücret alması veya işçinin gittiği kilometreye göre ücret ödenmesi durumunda parça akordundan bahsedilmektedir[138]. Parça akordunda, yapılan işin veya üretimin nicelik özelliği ön plandadır[139].

Zaman akorduna göre ücret sisteminde ise, iş görenin ücreti çalıştığı zamana göre değil, ürettiği ürünlerin birim zamanları toplamına göre hesaplanmaktadır[140].

Grup akordu ise, uygulamada pek sık rastlanılmasa da, grubu oluşturan işçilerin tamamının ortaya çıkardığı üretim toplamına göre hesaplanarak ödenmektedir[141].

4.2.2. Götürü ücret

Verime göre ücret sistemindeki ücret türlerinden bir diğeri ise götürü ücrettir. Götürü ücret, akort ücretten bazı hususlarda ayrılıyor olsa da hukuki niteliği bakımından bir farkı bulunmadığından aynı kanun hükümlerine tabidir[142].

Götürü ücret uygulamada yapılacak işin birim olarak ayrılmasının zor yahut benzememesi sebebiyle seri şekilde yapılamadığı ya da süreklilik arz etmeyen karışık işlerde karşımıza çıkmaktadır[143]. Bu ücret sisteminde iş bitiminde karşılığı önceden kararlaştırılan miktarda ücret ödenmektedir[144]. Örneğin, inşaatın tüm temizliğinin yapılması için işçiyle 10.000 TL olarak verilmesindeki ücret türü götürü ücrettir. Götürü ücret sisteminde işçi işi

[135] ÇELİK, N., CANİKLİOĞLU,N. & CANPOLAT, T.(2014)., s.185; SÜZEK, a.g.e. s.364
[136] SENYEN KAPLAN. a.g.e., s.176; SÜZEK. a.g.e., s.364
[137] MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL. (2020)., s.180
[138] Yargıtay 9. HD. 24.6.1997 T., 1997/9156 E., 1997/12762 K.
[139] ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANPOLAT, s.186
[140] CENTEL, s.105
[141] İZVEREN, A.,AKI, E.(1998). *İş Hukuku.* İzmir: Barış Yayınları, s.210
[142] SÜZEK, a.g.e., s.365
[143] İNCE, s.78; SÜZEK, s.365
[144] İZVEREN/AKI, a.g.e., s.210; SÜZEK, a.g.e. s.365; SENYEN KAPLAN, a.g.e., s.177; ÇİL, s.305

bitirdiği takdirde ücrete hak kazanmaktadır, işçinin işi erken bitirmesi durumunda işçinin ücretinde artma veya azalma meydana gelmemektedir[145].

Bu ücret türünde Çil'e göre taraflar arasında ilişkinin bağımlılık unsuru taşıyıp taşımadığının irdelenmesi gerekmektedir[146]. Taraflar arasında bağımlılık unsuru olmadığı takdirde bu ilişkinin mahiyeti eser sözleşmesi olarak da değerlendirebilecektir. Yargıtay'ın 2007 tarihli bir kararında *"Hizmet akdi, çoğu kez Borçlar Kanununun 355. maddesinde tanımlanan istisna akdi (eser sözleşmesi) ile karıştırılabilmekte, ikisinin ayırt edilebilmesi bazı durumlarda güçleşmektedir. Çalışan, iş; gücünü belirli veya belirsiz bir zaman için çalıştıranın buyruğunda bulundurmakla yükümlü olmayarak, işveren buyruğum bağlı olmadan sözleşmedeki amaçlan gerçekleştirecek biçimde edimini görüyorsa, sözleşmenin amacı bir eser meydana getirmekse, çalışma ilişkisi istisna akdine dayanıyor demektir."* denilerek taraflar arasındaki ilişkinin irdelendikten sonra davanın esası hakkında karar verilmesi gerektiği sebebiyle yerel mahkeme kararını ortadan kaldırmıştır[147].

4.3. Yüzde Usulü Ücret

İş Kanunu m.51/f.1 uyarınca *"Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerde"* yüzde usulü ücret sistemi uygulanabilir[148]. Madde içeriğinden de anlaşılacağı üzere bu tür işyerlerinde yüzde usulü ücret uygulaması zorunlu olmayıp, zaman usulü ücret sistemine göre ödenebileceği gibi iki sistemin bir uygulandığı karma sisteme göre de ücret ödenebilir[149].

---

[145] UŞAN, F.(2003). *Parça Başına Ücret*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, s.35
[146] ÇİL, a.g.e., s.306
[147] Yargıtay 10. HD., 27.03.2007 T., 2006/16493 E., 2007/4738 K.; Aynı yönde bkz. Yargıtay 10. HD., 06.06.2016 T.,2014 / 22555 E., 2016 / 9268 K. *"Davaya konu somut olayda, mahkemece, davalı ile kazalanan arasındaki hukuki ilişkinin hizmet akdinden değil istisna akdinden kaynaklandığı belirtilmiş ise de; kazalının çalışma şekline ilişkin olarak beyanlarına başvurulmalı, davalının yaptırmak istediği dış cephe boyama işini, kazalıya taşeron sıfatıyla mı, yoksa sıva işinde çalışanların tamamını ücretli olarak mı çalıştırdığı, davalı ile kazalı arasında, günün belirlenen bir saatinde iş başı yapılıp belirlenen zamanda da işin bırakılacağı, bu mesai karşılığında günlük ücret ödeneceği yönünde bir anlaşma olup olmadığı ve ayrıca davacı kurumca davalı ile kazalı arasında hizmet akdi olduğu kabulüne esas bilgi ve belgelerin bulunup bulunmadığı ile kazalananın aynı iş yerinde çalışma arkadaşları olup olmadığı, komşu işyerleri ile çalışmayı bilebilecek tanıkların da beyanları alınmalı, kazalının meydana gelen olay nedeniyle davalıya karşı herhangi bir dava açıp açmadığı, açmış ise kararın kesinleşip kesinleşmediği kesinleşmiş ise, davalının oradaki konumunun ne olduğu ile şayet, yapılan işin ücret karşılığı sıva işine ilişkin olduğu tespit edilirse, bu takdirde hizmet aktinin varlığı kabul edilmeli, buna göre, dosyada mevcut deliller ile birlikte başkaca resen elde edilecek deliller birlikte değerlendirilerek; taraflar arasındaki ilişkinin niteliği, hizmet akdi ve istisna akdinin yasal unsurları irdelenerek belirlenmelidir." www.sinerjimevzuat.com.tr (Erişim tarihi : 15.07.2021)*
[148] SENYEN KAPLAN. (2020)., s.177; SÜZEK. (2018)., s.365
[149] EKONOMİ. (1984)., s.136; SÜZEK, a.g.e. s. 366

Yüzde usulü ücret uygulaması olan işyerlerinde, istisnaen ücretin tatmin etmediği durumlarda garanti ücret sisteminin uygulandığı da görülmektedir[150]. Bu durum yalnızca garanti ücretin, yüzde usulü ücrete göre hesaplanan ücretten daha fazla olduğu durumlarda uygulanmaktadır.

[150] Bkz. Yargıtay 9. HD. 05.02. 1985 T., 1985/76 E., 1985/1001.K.

II. BÖLÜM

ÜCRETİN ÖDENMESİ

1.ÜCRETİN BELİRLENMESİ

Ücret, iş akdinin asli unsurudur. Sözleşmeyle taraflar asgari ücretten az olmamak üzere, sözleşme serbestisi kapsamında ücretin meblağını özgürce belirleyebilirler[151].

İş Kanunu'nda ücretin sözleşmeyle belirlenmesinin şart koşulmamasına karşın, Basın İş Kanunu m.4/f.6 hükmüyle ve Deniz İş Kanunu 6. maddesinde ücretin yazılı biçimde iş sözleşmesinde hüküm altına alınması gerektiği hüküm altına alınmıştır.

İş Kanunu'nda ücretin miktarı hakkında herhangi bir hüküm bulunmadığından, işgören ile işveren, aralarında yapacakları sözleşme ile ücretin miktarını, ödeme türünü belirleyebilir. Ancak sözleşmede bu hususlar açısından herhangi bir düzenleme olmadığında, işçinin niteliği, iş yerindeki uygulamalar, mesleki örf adetlere göre veya toplu iş akitleri ile de ücret belirlenebilir[152]. Her koşulda, Anayasanın 55. maddesinde yer verilen düzenleme uyarınca işçinin alacağı ücret, asgari ücretten az olamaz[153].

Türk Borçlar Kanunu'nun 401. maddesinde ise işçiye, iş sözleşmesinde ücrete ilişkin hüküm altına alınmadığı durumlarda asgari ücretten az olmamak koşulu ile emsal ücret ödenmesi gerektiği hükme bağlanmıştır[154]. Yargıtay'ın 1964 tarihli İçtihadı Birleştirme kararında da bu husus hüküm altına alınmıştır[155].

---

[151] ÇİL.(2010)., s.68

[152] EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN, s. 146

[153] Bkz. 4857 Sayılı İş Kanunu madde 39 *"İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir.Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer. Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretlerin tespiti sırasında uygulanacak esaslar ile başkan, üye ve raportörlere verilecek huzur hakları Maliye Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının birlikte hazırlayacakları yönetmelikte belirtilir. Asgari Ücret Tespit Komisyonunun sekretarya hizmetleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yerine getirilir."* www.mevzuat.gov.tr (Erişim Tarihi : 10.10.2021)

[154] Bkz. 6098 Sayılı TBK'nın 401. Maddesi *"İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür."* www.mevzuat.gov.tr (Erişim Tarihi : 10.10.2021)

[155] Yargıtay içtihadı Birleştirme Kurulu 18.11.1964 T., 1964/2 E., 1964/4 K. *"Borçlar Hukukunun genel kuralına göre karşılıklı borçları kapsayan akitlerde karşılık borçlardan birisinin akit yapanlarca belli edilmemiş olması halinde bu borç mahkemece rayiç esas tutularak belli edilir. Nitekim, bir satış akdinde mal parası veya kira akdinde kir a parası, hizmet akdinde işçi parası, istisna akdinde iş parası belli edilmiş değilse*

Gerçekten, günümüzde bazı işverenler SGK primlerini daha düşük ödemek için işçilerinin ücretlerini bordrolarda eksik göstermektedir. Bu durumda işçinin bordrosu gerçek ücreti yansıtmadığından, işverenin ödediği prim de daha az olmaktadır. Bazı durumlarda ise işveren, işçinin kredibilitesini artırması için gerçek ücretten çok daha yüksek tutarda ücret tahakkuku göstererek bordro düzenlemektedir. Ancak bu gibi durumlar dava konusu olduğunda, Yargıtay içtihatları gereği işçinin gerçek ücretinin belirlenmesi için emsal ücret araştırması yoluna gidilmektedir[156]. Mahkeme tarafından emsal ücret araştırması yapıldığında, farklı kuruluşlardan farklı tutarlarda emsal ücret bilgisi gelirse Mahkeme, gelen emsal ücretlerin ortalamasını alarak işçinin ücretini belirlemektedir[157].

İşçinin ücretinin bazı dönemlere ilişkin bilinemediği durumlarda ise işçinin en son bilinen ücretiyle asgari ücret oranlanarak bilinmeyen dönemdeki ücreti tespit edilebilmektedir[158].

---

bu karşılıklar, rayice göre hükmedilir. Yargıtayın kökleşmiş içtihatları da bu yoldadır." www. karararama.yargitay.gov.tr (Erişim Tarihi : 01.08.2021)

[156] EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN, s.146-147; ÇİL.(2010)., s.69; Yargıtay 10. HD., 06.07.2021 T., 2020/8683 E., 2021/9665 K. *"Sonuç olarak sigortalının prime esas kazancının tespitinde, mahkemece resen araştırma ilkesi ve delil serbestisi kapsamında her türlü delil toplanmalı, tarafların vazgeçmesi ve kabulü ile bağlı olunmadığı gibi salt tanık beyanları ile de yetinilmemeli, yukarda belirtilen 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümleri uygulanarak sigortalının yaptığı işin özellikleri(vasıflı olup olmadığı), iş yerindeki ve meslekteki kıdemi, meslek unvanı, yapılan işin niteliği, iş yerinin özellikleri, emsal işçilere o iş yerinde veya başka işyerlerinde ödenen ücretler, örf ve adetler dikkate alındığında kayıtlarda görünen ücretle çalışmasının hayatının olağan akışına uygun bulunup bulunmadığı da değerlendirilerek ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından, sendikalardan, meslek odalarından emsal ücret araştırması yapılmalı, bu konuda açılmış işçilik alacakları davası var ve kesinleşmiş ise delil kabul edilmeli, dolayısı ile inandırıcı, ciddi deliller doğrultusunda ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek sonuca gidilmelidir"* www. karararama.Yargıtay.gov.tr (Erişim Tarihi : 01.08.2021)

[157] AKIN, L.(2018).: Yargıtay Kararları Işığında İnşaat Sektöründe İş Hukuku Uygulamaları Semineri, *Yargılama Sürecinde Emsal Ücret Sorunu ve Çözüm Önerileri* içinde (s.21-34), ; Yargıtay 22. HD., 11.06.2015 T., 2014/10778 E., 2015/20341 K. "*Somut olayda, davacının, davalıya ait iş yerinde 1.4.2006-13.4.2012 tarihleri arasında 6 yıl 13 gün,döner ustası olarak çalıştığı, davacının 1.800,00 TL ücretle, davalının ise asgari ücretle çalıştığını ileri sürdükleri, işverenin 25.4.2011 tarihli, davacının döner ustası olarak 1.800,00 TL ücret aldığına dair yazıyı, işçinin kredi alabilmesi için verdiğini beyan ettiği, Türkiye Aşçılar Federasyonunca, et aşçısının ücretinin net 1.400,00-1.600,00TL olduğunun bildirildiği anlaşılmıştır. Mahkemece, davacının dönerci ustası olması, 6 yıllık kıdemi, emsal ücret araştırması ve işveren yazısına göre, 1.800,00 TL net ücretle çalıştığı, üç öğün yemek verildiği belirtilerek, ücretin 2.829,08 TL brüt olduğu kabul edilmiş ise de, tarafların ücret konusunda anlaşamadıkları ortadadır. İlgili meslek kuruluşunca emsal ücretin 1.400,00-1.600,00 TL olduğu bildirilmiştir. Bu durumda, davacının meslek kuruluşunca bildirilen ücretlerin ortalaması olan 1.500,00 TL net ücretle çalıştığı kabul edilerek, sonucuna göre karar verilmesi gerekirken hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirir."* www. karararama.Yargıtay.gov.tr (Erişim Tarihi : 01.08.2021)

[158] DÖNMEZ, s.128; Yargıtay 9. HD., 14.01.2020 T., 2020/2481 E., 2021/995 K. sayılı ilamı *"İşçinin geçmiş dönemlere ait ücretinin belirlenememesi halinde, bilinen ücretin asgari ücrete oranı yapılarak buna göre tespiti gerekir. Ancak işçinin iş yerinde çalıştığı süre içinde terfi ederek çeşitli unvanlar alması veya son dönemlerde toplu iş sözleşmesinden yararlanılması gibi durumlarda, meslek kuruluşundan bilinmeyen dönemler için ücret araştırması yapılmalı ve dosyadaki diğer delillerle birlikte değerlendirmeye tabi tutularak bir karar verilmelidir."* www.ahmetcan.av.tr (Erişim Tarihi : 08.08.2021)

Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6. maddesinde *"İş yerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır"* hükme bağlanmıştır. Haftalık çalışma saati İş Kanunu 13. maddesi uyarınca kırk beş saat olarak öngörüldüğünden otuz saate kadar yapılan çalışmalarda kısmi süreli çalışmadır.

İK m.13/f.2'de *"Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir."* ifade edilmiştir[159]. Bu nedenle işçi çalıştığı süreye orantılı bir ücrete hak kazanacaktır. Örneğin iş sağlığı ve güvenliği uzmanı olarak çalışan işçinin aylık yalnızca 15 saat çalışması durumunda ücreti 45 saat çalışan işçiye göre hesaplanarak ödenecektir.

2. ÜCRETİN ÖDENME ŞEKLİ

2.1. Nakden Ödenmesi

Ücretin parayla ödenmesi, sanayileşen ülkelerdeki aynen ödemenin aleyhe olan durumlarının önüne geçilmesi amacıyla uygulanmaya başlanmıştır[160]. İş Kanunu m.32/f.1'deki ücret tanımında görüldüğü üzere ücret kural olarak para ile ödenir. Ücretin nakden ödenmesi zorunluluğu yalnızca asıl ücret için geçerlidir.

İş Kanunu m.32/f.2'ye göre; *"Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile iş yerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir."* denilerek madde içeriğinde kural olarak ücretin Türk Parası ile ödeneceği, ancak istisnaen taraflar ücretin ödenmesini yabancı para olarak kararlaştırmışlarsa da bu durumda ödeme anında rayice göre ülke parası ile ödeneceği düzenlenmiştir.

Türk Borçlar Kanunu'nun m.99/f.2 maddesinde yer alan düzenleme uyarınca *"ülke parası dışında başka bir para birimiyle ödeme yapılması kararlaştırılmışsa, sözleşmede aynen ödeme veya bu anlama gelen bir ifade bulunmadıkça borç, ödeme günündeki rayiç*

[159] ÇİL.(2010)., s.173-174
[160] CENTEL.(1988)., s.316

üzerinden Ülke parasıyla da ödenebileceği." taraflar ücretin yabancı para ile ödenmesini kararlaştırdıklarında ilgili madde uyarınca işçinin seçimlik hakkı mevcuttur. İşçi dilerse ödeme anında rayice göre ülke parasıyla ödenmesini talep edebileceği gibi, kararlaştırılan yabancı para ile ödenmesini de talep edebilecektir[161]. Yargıtay içtihatları da bu yöndedir[162].

Ancak, Resmi Gazetede 13.09.2018 tarihinde yayınlanan 85 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ve devamında 16.11.2018 tarihinde yayınlanan Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın Tebliği ile iş akitlerinden doğan her türlü ödeme yükümlülüğünde yabancı para ile ödeme yasağına tabi olduğu düzenlemesi getirilmiştir. Bu düzenlemeler uyarınca Hazine ve Maliye Bakanlığı'nca öngörülen durumlar haricinde, taraflar iş sözleşmesinde ücretin döviz endeksli olarak ödeneceğini kararlaştıramayacakları gibi, 13.09.2018 tarihinden önce veya bu tarihten itibaren yapılacak olan sözleşmelerde ise ücreti döviz endeksli kararlaştırılmışlarsa ülke parası da olarak yeniden belirlenmeleri gerektiği zorunlu tutulmuştur[163].

Öte yandan, ücret İK m.32/f.4 hükmü gereğince *"Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtta geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle"* veyahut başka şekillerde ücret ödemesi yapılamaz. Soyer'e göre madde hükmü işçiyi koruma vasfı taşıdığından, aksinin sözleşme ile kararlaştırılması mümkün değildir[164].

2.2. Ayni Ödenmesi

İngiltere'de Sanayi Devrimi'nin de sonucuyla ortaya çıkan trampa usulü ile ücret ayni olarak ödenmektedir. Bu usulde ayni ödemeden kastedilen, nakdi ödeme yerine işçiye

---

[161] SENYEN KAPLAN. (2020)., s.170

[162] Yargıtay 11. HD., 08.04.2021 T., 2019/4094 E., 2021/3484 K. *"Dava tarihinde yürürlükte bulunan 818 Sayılı BK'nın 83. maddesi, (6098 Sayılı TBK'nın 99. maddesi) uyarınca konusu para olan borç ülke parasıyla ödenir. Ancak ödemenin ülke parası dışında başka bir para birimiyle ödenmesi kararlaştırılmış ise alacaklı ödemenin bu para birimiyle veya ülke para birimiyle ödenmesini istemede seçimlik hakka sahiptir. Ancak yenilik doğurucu nitelikteki bu hakkın kullanılmasıyla birlikte hakkı kullanan kişi bu kararından geri dönemez." ;* Aynı yönde bkz. Y. 11. HD. 24.09.2020 T., 2018/5609 E., 2020/3562 K.; Y. 11. HD., 11.02.2020 T., 2018/4145 E., 2020/1212 K. www.lib.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi : 15.08.2021)

[163] Ayrıntılı Bilgi İçin Bkz. II. Bölüm 2.1. Nakden Ödenmesi; DEMİRCİOĞLU/ CENTEL/ KAPLAN, s.112-113

[164] SOYER, P. (2003). 4857 sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler, - *4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları Türk-İşYayını* (içinde) Ankara: Türk- İş., s.14; Aynı yönde bkz. Yargıtay 10. HD 18.05.2021 T., 2020/3053 E., 2021/6404 K. *"Türkiye tarafından onaylanan Ücretin Korunması Hakkında 95 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi hükümlerine göre, nakit olarak ödenmesi gereken ücretlerin; emre muharrer senet, bono ve kuponla veya tedavüle mecburi parayı temsil ettiği iddia olunan herhangi bir şekilde ödenmesi yasaktır. Bu hüküm, 4857 Sayılı İş Kanun ile de kabul edilmiştir."* www.lib.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi : 15.08.2021)

ihtiyacı olan malların verilmesidir. Örneğin, işverenin yalnızca anlaştığı dükkanlarda geçecek şekilde verdiği kupon verdiği durumda, işçi para ödemeden bu kuponlar karşılığında ihtiyaçlarını temin etmektedir[165]. Ancak bu sistemde işçinin istismar edilme olasılığı oldukça yüksek olduğundan çoğu ülkede bu ücret sistemi yasaklanarak nakdi ücret ödeme sistemine geçilmiştir[166].

Ücretin nakden ödenmesi kuralı asıl ücret açısından uygulanmaktadır[167]. Ücretin ayni olarak ödenmesi ise ücret eki niteliğindeki menfaatler hakkında uygulanabilir[168]. Ücretin ayni olarak ödenmesi iş sözleşmelerinden, toplu iş sözleşmelerinden veyahut kanunlardan kaynaklanabilir[169].

Kanundan doğan ayni ödemeye örnek olarak Deniz İş Kanunu 33. ile 34. madde hükümlerinin uygulanması verilebilir. İş bu hükümler uyarınca gemiadamlarına işverenleri tarafından gemide oldukları süre boyunca bedelsiz olarak yemek ve barınma yardımı verilmelidir[170].

Uygulamada, TİS veyahut iş sözleşmesi ile işveren tarafından yol, yemek, ısınma, giyecek, barınma gibi parayla ölçülebilen menfaatlerin ayni olarak ödeneceği kararlaştırılabilir[171].

İşveren, kişiliğinden kaynaklanan bir sebepten ötürü ayni ödeme yapamadığı takdirde ödemeyi nakden yapabilir. İşçi ise ancak haklı veya geçerli bir nedenden ötürü aynen ödemeden yararlanamıyorsa nakden ödemeyi talep hakkına sahiptir. Buna karşılık işçinin kişiliğinden kaynaklanan bir sebep dolayısıyla ayni ödemeden yararlanamaması durumunda parayla ödenmesini talep hakkına sahip değildir[172].

[165] ÇOPUROĞLU, s.86-87; YAVUZ, E.(2007). Ücretin Ödenmesi Kanıtlanması Gününde Ödenmesi ve Sonuçları. *İstanbul Barosu Dergisi,81*(1)., s.81
[166] SAYMEN, F. (1954). *Türk İş Hukuku.* İstanbul: Hak Kitabevi, s.505
[167] MOLLAMAHMUTOĞLU.(2008)., s. 651
[168] NARTER, s.17; SÜMER, s.83
[169] EKONOMİ, s.88
[170] CENTEL.(1988)., s.325
[171] MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL.(2020)., s.182
[172] CENTEL, a.g.e. s.326 vd.

3. ÜCRETİN ÖDENME ZAMANI

Sinallagmatik sözleşmelerde, tarafların edimleri birbirinin karşılığını oluşturmaktadır. Edimler karşılıklı olduğundan, borçların aynı anda ifası esastır. Hizmet akitleri sinallagmatik niteliğe haiz olsa da, bu akitlerde aynı anda ifa kural olarak mümkün olmamaktadır. Bu nedendir ki, ücret esasen işin ifasından sonra ödenmektedir. Ancak taraflar anlaşarak bu durumun aksini sözleşme ile kararlaştırabilirler[173].

Bununla beraber yasa hükümleri ile ücretin peşin veya ay başında ödeneceği hükme bağlanmıştır[174]. Örneğin, 5953 sayılı BİK[175] m.14 ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu[176] m.164 hükümlerine ücretlerin *"her ayın başında peşin olarak"* ödeneceği hükme bağlanmıştır. Benzer şekilde, yıllık ücretli izin hakkını kullanan işçiye de ücreti peşin olarak ödeme günü beklenmeden ödenmesi gerekmektedir[177].

İş Kanunu m.32/f.4 hükmü *uyarınca "Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir."*. İş Kanunu'ndaki bu düzenleme emredici nitelikte olduğundan taraflar sözleşme ile ödeme zamanını bir aydan daha uzun veya bir haftadan daha kısa olacak şekilde kararlaştırırlarsa, sözleşmenin ödeme zamanına ilişkin hükümleri geçersiz olacaktır[178]. Ücret ödemesinin iş günlerinde yapılması gerekmektedir, 95 sayılı sözleşmenin[179] 13/1. maddesinde de ücretin "yalnız iş günlerinde" ödenmesi gerektiği düzenlenmiştir[180]. Ücretin ödeneceği gün tatil gününe rastlarsa TBK m.93 gereği ödeme tatil gününü takip eden ilk iş gününde yapılır[181].

Ücretin süresinde ödenmemesinin istisnalarından biri ise işçinin avans talep etmesi durumunda söz konusudur. İşçinin avans talebine ilişkin İş Kanunu'nda düzenleme

---

[173] TAŞMAN, B.(1988). *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: Cem Ofset, s.89; EKONOMİ.(1984)., s.144
[174] DEMİR.(2006)., s.109
[175] RG. Tarih: 20.06.1952., No: 8140
[176] RG. Tarih: 23.07.1965., No: 12056
[177] TERZİOĞLU, A.(2019). İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*.s.1943 https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/834075; Ayrıca bkz. Yıllık İzin Yönetmeliği m.21/f.2 ve İK m.57
[178] MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL.(2020)., s. 183; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN, s.152; ÇENBERCİ,s.478
[179] R.G. 28.10.1960 T., 10641 S., "95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi"
[180] SENYEN KAPLAN. (2020)., s.172; SÜMER, s.83; NARTER, s.18
[181] SÜZEK. (2018)., s.379

olmadığından TBK m.406/f.4 'ü incelemek gerekmektedir. İlgili madde "*İşveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması hâlinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür."* demektedir. İşçinin avans talep edebilmesi için 3 durumun varlığı aranmaktadır. İşçi "zorunlu ihtiyacının oluşması" "avansı hak edilmiş olması" ve işverenin de "hakkaniyet gereği ödemesinin mümkün olması" durumları mevcutsa avans talep edebilir. İşçiye ödenecek olan avans, ödeme zamanındaki ücretinden düşürülerek ödenir[182].

Ayrıca işçinin iş akdi ücretin ödeme zamanından önce sonlanmış olsa bile İş Kanunu m.32/f.5 gereği "işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin" eksiksiz olarak ödenmesi gerekmektedir[183].

4. ÜCRETİN ÖDENME YERİ

1475 Sayılı eski İş Kanunu'nda[184] 26. maddesinde ücretin ödenme yeri bakımından açıklık olmadığından 818 sayılı eski Borçlar Kanunu'nun[185] 73. maddesindeki genel hükümler uygulanmaktaydı. İlgili madde hükmüne göre *"Borcun ifa edilmesi lazım gelen yer, iki tarafın sarih veya zımni arzusuna göre tayin edilir.".* Yani eİK'de hüküm bulunmayan durumlarda 818 sayılı eBK'ye göre ücret iş veya toplu iş sözleşmelerinde yanların iradeleriyle kararlaştırılan yerde ödenmekteydi.

1475 sayılı eİK yalnızca ücretin nerede ödenmeyeceğine ilişkin düzenlemeler içermekteydi. 1475 sayılı eİK'de, ücretin nerede ödeneceğine ilişkin boşluk sebebiyle 818 sayılı eBK hükümlerinin uygulanmasının doğurduğu sakıncalar 4857 sayılı İş Kanunu'yla ortadan kalkmıştır[186].

İş Kanunu'nun m.32/f.2'e göre *" Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile iş yerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir…Çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabi olduğu*

[182] NARTER, s.18; SÜZEK. a.g.e., s.380; ÇOPUROĞLU, s.98-99
[183] SENYEN KAPLAN. (2020)., s.173; SÜMER, s.84
[184] R.G. 01.09.1971 T., No: 13943
[185] R.G. 29.04.1926T., No: 359
[186] ÇELİK, s.141 vd. ; EKONOMİ. (1984)., s.133; ESENER. (1999)., s.178; TAŞMAN, s.388

vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, iş yerinin bulunduğu il ve benzeri gibi unsurları dikkate alarak işverenleri veya üçüncü kişileri zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanlığı müştereken yetkilidir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler." [187].

Yasa hükmü incelendiğinde "kural olarak" ibaresinden, ücretin banka vasıtasıyla ödenmesinin her işveren için zorunluluk teşkil etmediği, yanların anlaşarak ücretin bizzat iş yerinde veya banka hesabı haricinde başka yerlerde de ödenebileceği anlamı çıkarılmaktadır[188]. Kanun hükmünün emredici nitelik taşımamasından dolayı taraflar anlaşarak ödeme yerini iş yahut toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırabilirler. Ancak bu hususa ilişkin istisna ILO'nun 95 sayılı sözleşmesine uygun olan m.32/f.7'de düzenlenmiştir[189]. Bahsi geçen madde hükmüne göre *"Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz."* Yasa hükmündeki düzenleme işçinin ücretinin ödendiği ortam nedeniyle hesap etmeden harcama yapmasının önüne geçilmesi amacını taşımaktadır[190].

Yine kanun koyucu m.32/f.3'te *"İşçinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenmesine ilişkin diğer usûl ve esaslar anılan bakanlıklarca müştereken çıkarılacak yönetmelikle"* düzenlenebileceğini belirtmiştir. Kanunda yer alan bu düzenlemeden kaynaklanan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından düzenlenen "Ücret, Prim, İkramiye Ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik"[191] e göre yönetmelikte sayılan koşulları taşıyan işverenlerin, ücretleri banka vasıtasıyla ödemeleri zorunlu tutulmuştur.

[187] MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL. (2020)., s. 184
[188] PEKŞEN, M. Ş. (2018). *"Ücretin Süresinde Ödenmemesi Sebebiyle İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı"* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
[189] SENYEN KAPLAN. (2020)., s.172
[190] ÇOĞUROĞLU, s.107
[191] R.G. 18.11.2008 T., No: 27058

Yönetmeliğin 10. Maddesine göre *"İşyerleri ve işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işverenler ile üçüncü kişiler, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az 5 olması hâlinde, çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler."*[192]. Yönetmelikte yalnızca İş Kanunu'na tabi çalışan işçiler hakkında düzenlemeler yer almamaktadır. Yönetmeliğin 5. Maddesi Borçlar Kanunu'na tabi işçiler hakkında, 6. Maddesi 5953 sayılı yasa uyarınca çalışan işçiler hakkında, 7. maddesi gazete ve mevkutelerde, haber ve fotoğraf ajanslarında gazeteci haricinde çalışan işçiler hakkında ve de 8. Maddesi ise DİK'e tabi olarak çalışan gemi adamlarına hakkında düzenlemeler içermektedir.

Yönetmeliğin 5. 6., 7., 8. ve 10. maddelerinde yer alan düzenlemelere göre ilgili maddeler kapsamında çalışanlar Türkiye genelinde en az beş kişi oldukları takdirde, yapılacak ücret ödemesinin kanuni kesintiler düşüldükten sonra net tutarının muhakkak banka vasıtasıyla olması gerektiği zorunlu kılınmıştır[193]. Bu madde hükümlerine aykırılık halinde yönetmeliğin 14., 15. ve 16. maddeleri uyarınca idari para cezasına hükmedilir[194].

Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) 95 sayılı sözleşmesine uygun olarak İK m.32/f.3'te yer alan düzenlemeye göre ise *"Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtta geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz"* Kanunlarda banka ile ödeneceği kararlaştırılan ücret ödemesi yükümlülüğüne aykırı davrananlar hakkında yasa hükmünün 102. maddesi gereği[195] idari para cezasına hükmedilir[196].

Tüm bu zorunlu sayılan koşulların dışında kalan durumlarda ise ücretler iş yerinde ödenebileceği gibi yine banka vasıtasıyla da ödeme yapılabilmektedir. Ancak işverenin işçiyi "koruma ve gözetme borcu" gereği, işçisinin iş yerine gelmesinin imkansız yahut

---

[192] Yönetmelikte yapılan değişikliğe göre R.G.21.05.2016 T., No: 29718 "Ücret, Prim, İkramiye Ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ile "en az 10 olması" ibaresi "en az 5 olması" olarak düzenlenmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. SENYEN KAPLAN, a.g.e., s.172

[193] DEMİRCİOĞLU/ CENTEL/ KAPLAN, s.115; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL. (2020)., s.184

[194] SÜZEK. (2018)., s.378

[195] Ayrıntılı bilgi için bkz. *"32 nci maddesinde belirtilen ücret ile işçinin bu Kanundan veya toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücret ödemelerini süresi içinde kasden ödemeyen veya eksik ödeyen, 39 uncu maddesinde belirtilen komisyonun belirlediği asgari ücreti işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödemeyen işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye bu durumda olan her işçi ve her ay için yüzyirmibeş Türk Lirası idari para cezası"*

[196] DÖNMEZ, s.165

beklenmeyecek durumda olduğunda; işverenin, işçinin ikametgahında veya bulunduğu yerde ücret ödemesi yapması beklenmektedir[197].

Ücret ödenmesini iş yerinde yahut banka vasıtasıyla yapan işveren yaptığı ödemelere ilişkin İK m.37 gereği işçiye ücret hesap pusulası vermekle yükümlüdür[198]. İşverenin, işçisine bordo imzalatması hesap pusulası verme yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır[199]. Çünkü işçi tarafından imzalanan bordro işverende kalmakta, hesap pusulası işçiye verilmektedir.

5. ÜCRETİ ÖDEYECEK KİŞİ

Ücret ödeme borcu periyodik olarak ifa gerektiğinden, ücretin kim tarafından ödendiğinin tespiti önemlidir. İK m.32/f.1'de yer alan ücret tanımına göre kural olarak ücret, işçinin yaptığı işin lehine sonuç doğurduğu işveren tarafından ödenmektedir. Ek olarak BK genel hükümlerine kıyasen, ücretin işveren harici üçüncü kişiler tarafından da ödenebileceğini kabul edilmiştir[200]. Yargıtay içtihatları da bu yöndedir. Örneğin, Yargıtay'ın 2016 tarihli bir kararında *"Her ne kadar davalı yanca, davacıya ödenen ücretin kendisine hizmet edilen askeri personel tarafından ödendiği savunulmuş ise de, ücretin üçüncü kişi tarafından ödenmiş olması taraflar arasındaki iş sözleşmesini ortadan kaldırmayacağı"* gerekçe gösterilerek işçi ile işveren arasında iş ilişkisinin varlığı kabul edilmiştir[201].

İşverenin çalışma saatlerinin tamamında iş yerinde olması beklenmeyeceğinden, işverenin emir ve talimatları altında çalışan personel sorumlusu yahut muhasebeci tarafından da ücret ödemesi yapılması mümkündür[202]. Ücret ödeme borcunun üçüncü kişi tarafından ifa edilmesi durumunda, işverenin sorumluluğu ortadan kalkmaktadır[203]. Ancak, ücret

---

[197] SÜZEK, a.g.e., s.378
[198] SENYEN KAPLAN. (2020)., s.172
[199] ŞENTÜRK, A. (2008). *"Türk iş Hukukunda Ücretin Korunması* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.; AKIN, L. (1996) İşçi Ücretlerinin Otomatik Para Çekme Makinaları İle Ödenmesinin Hukuki Niteliği ve İspatı Sorunu. *Yargıtay Dergisi, 22*(3)., s.340 vd.
[200] EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN, s.139
[201] Yargıtay 10. HD. 27.06.2016 T., 2016/5495 E., 2016/10725 K.
[202] ÇİL. (2010)., s.461; Ücretin Üçüncü Kişi Tarafından Ödenmesine İlişkin bkz. I. Bölüm 1.2 İşveren veya Üçüncü Kişi Tarafından Ödenme s.3-6
[203] Yargıtay 9. HD. 06.06.2017 T., 2017/20092 E., 2017/9843 K.*"davacı ile davalı şirket arasında hizmet akdinin bağımlılık ve devamlılık unsurlarının gerçekleştiği, ücretin üçüncü kişi tarafından ödenmesinin sonucu değiştirmeyeceği ve işin esasına girilerek bir karar verilmesi gerektiği belirtilmiştir."*; Yargıtay 9. HD. 17.02.2014 T., 2012/970 E., 2014/4724 K. *sayılı "Dosyada mevcut, davalı Adi Ortaklığın alt işvereni olduğu*

üçüncü kişi tarafından ifa edilmezse, işverenin sorumluluğu doğmaktadır. Bu durumunda işçi ile üçüncü kişi arasında sözleşmesel bir ilişki olmadığından üçüncü kişi icra veya dava tehdidi ile ödeme yapmaya zorlanamaz[204].

6. ÜCRETİN ÖDENECEĞİ KİŞİ

Türkiye'nin taraf olduğu 95 Sayılı Sözleşme m.5'te *"Ücret doğrudan doğruya ilgili işçiye ödenecektir. Meğer ki, milli mevzuata veya bir kollektif mukavele veyahut bir hakem kararı bu hususta başka bir hüküm koymuş veya ilgili işçi başka bir şekli kabul etmiş olsun."* denilerek ücretin ödeneceği kişi hakkında düzenleme hüküm altına alınmıştır[205]. Yine İK'deki ücret tanımından da ücretin kural olarak işçiye ödenmesi gerektiği anlamı çıkarılmaktadır[206].

Ücret kural olarak işçiye ödenmekle birlikte, işçinin yetki vereceği üçüncü kişiye de ödenebilecektir. İşveren uygulamada mutemet adı verilen üçüncü şahsa ücret ödemesi yaptığı takdirde ifa borcunu gereği gibi yerine getirmiş olacaktır. İşveren mutemede ödeme yapmadan evvel, ödeme yapacağı kişinin yetkili olduğunu tespit etmesi gerekmektedir[207]. İşçinin rızası olmaksızın işçiye yahut işçinin yetki vermediği bir başka kişiye ödeme yapılması durumunda işveren ücret ödeme borcunu ifa etmiş sayılmayacaktır[208].

---

savunulan Uğur Limited Şirketince düzenlenen bordrolarda davacıya ücret ödeme kaydı bulunduğu ve bordroların davacı tarafça imzalandığı izlenmekte olup, iddia gibi davacının doğrudan Adi Ortaklık nezdinde çalıştığının kabulü halinde ücretin 3. kişi tarafından ödenmesine yasal engel olmadığından uyuşmazlık konusu dönemde adı geçen Uğur Limited Şirketince yapılan ödemelerin mahsubu gerektiğinin düşünülmemesi hatalı olmuştur." ; Yargıtay 9. HD. 11.04.2006 T., 2005/30365 E., 2006/9503 K. *"Ücreti bir üçüncü şahıs ödeyebilir"* www. lib.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi : 09.09.2021)

[204] ÇİL, Ş.(2009). Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti, *Sicil İş Hukuku Dergisi* 4(15), s.74

[205] CENTEL.(1988)., s.313

[206] ÇENBERCİ, (1984), s.479

[207] CENTEL. a.g.e., s.315; Yargıtay HGK 16.12.1964 T., 1963/9-1240 E., 1964/734 K.*, "Davacı işçi, bölge çalışma müdürlüğüne verdiği 29/5/1963 günlü dilekçe ile, davalı işverenin işçisi olan mutemet Vural Altan'ın Mayıs 1959 ayı ücreti olan 321 lirayı, davalıdan alıp kendisine ödemediğini ileri sürerek bu paranın davalı Karayolları İdaresinden alınmasını istemiş, mahkeme dahi isteğe hükmetmiştir. Davacı 26/11/1963 günlü 4 üncü oturumda, Vural Altan 'ın kişisel mutemedi olmadığını, ücretlerin dağıtılmasında, davalı tarafından görevlendirilmiş olması dolayısıyla, davalının kendilerinden birer mutemetlik dilekçesi aldığını söylemiştir. Davacının bu sözlerinde, mutemedin kendisine zorla kabul ettirildiğini gösteren bir yön bulunmadığına göre, Borçlar yasasının 29 ve 30 uncu maddeleri söz konusu değildir; o halde, davalının aynı yasanın 32 nci maddesi gereğince davacının temsilcisi durumunda olan mutemede yaptığı ödeme geçerli olduğundan, davacı ancak davalıdan parayı alan mutemetten hakkını isteyebilir"* www. lib.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi : 09.09.2021)

[208] İZVEREN/ AKI, s.143

Uygulamada, yurt dışında çalışan işçilere o ülkede kullanmaları için avans ödemesinin kendilerine, asıl ücretlerinin arta kalan kısmının ise ailelerine ödenmesine sıklıkla karşılaşılmaktadır[209].

İşçi küçük veya kısıtlı ise, ergin oluncaya yahut vesayet altına alınması durumu ortadan kalkıncaya kadar, kanuni temsilcisine ücret ödemesi yapılabilmektedir. Ancak küçük, Türk Medeni Kanunu m.359 gereği ana ve babasının rızası ile çalışıyorsa, bu çalışması karşılığında hak kazandığı ücret küçüğe ödenmelidir. Küçüğün ana babası, küçüğün hak kazandığı ücret ile ilgili olarak küçükten ancak küçüğün bakımı için katkıda bulunmasını talep edebilir, bu durumda da küçüğün, ana babası ile yaşayıp yaşamadığının tespiti gerekmektedir[210]. Yine TMK m.453'e göre *"vesayet altındaki kişiye vesayet makamı tarafından bir meslek veya sanatın yürütülmesi için izin verilmiş ise"* bu kişi kazancını değerlendirme hakkına da sahip olduğundan ücret ödemesi kendisine yapılacaktır. İşveren kanuni temsilcilerin, ücretin kendilerine ödenmeleri taleplerini kötü niyetli bulduğu takdirde bu talebi reddedebilir. Ancak böyle bir durum dava konusu olduğunda hakkın kötüye kullanıldığının işveren tarafından ispat edilmesi gerekmektedir[211].

Bazı durumlarda ise hakim re'sen ücret ödemesinin kime yapılacağına karar vermektedir[212]. TMK m.198'e göre *"Eşlerden biri, birliğin giderlerine katılma yükümlülüğünü yerine getirmezse, hâkim onun borçlularına, ödemeyi tamamen veya kısmen diğer eşe yapmalarını emredebilir."*.

---

[209] ÇİL. (2010)., s.472

[210] CENTEL. (1998)., s.314; Yargıtay 9. HD. 12.02.2006 T., 2001/17321 E., 2002/2667 K. sayılı *"Yine önceki Medeni Kanunun 16. maddesinde de bu düzenlemeye uygun şekilde mümeyyiz bulunan küçükler ile mahcurlar kanuni mümessillerinin rızaları olmadıkça bizzat kendi tasarrufları ile iltizar edemezler" kuralı yer almıştır.Somut olayda davacı işçi küçük olmakla birlikte velisinin izniyle çalışmaya başladığına göre veli tarafından hak kazandığı ücretleri tahsil etme yetkisinin verildiği kabul edilmelidir."* www. lib.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi : 09.09.2021)

[211] DÖNMEZ, s.154 vd.

[212] REİSOĞLU, S.(1968). *Hizmet akdi : mahiyeti-unsurları-hükümleri.* Ankara, s. 192: ;Yargıtay 2. HD. 17.02.2010 T., 2009/22118 E., 2010/2791 K., *" Davacının kira gelirleriyle ilgili talebi, Türk Medeni Kanununun 198 inci maddesine dayanmaktadır. Bu madde gereğince eşlerden biri birliğin giderlerine katılma yükümlülüğünü yerine getirmediği takdirde hakim, onun borçlularına ödemeyi tamamen veya kısmen diğer eşe yapmalarını emredebilir."* Yargıtay 3. HD. 18.10.2007 T., 2007/14193 E., 2007/14996 K., *"Davalı kocanın sorumluluk sahibi olmadığı, kumar oynadığı, evine harcama yapmayan bir kişi olduğu, eş ve çocuklarının alışveriş yapmaması için talimat verdiği, telefon faturalarının ödenmemesi nedeniyle telefonun kesildiği ifade edilmektedir. Bu bakımdan MK'nın 198. maddesinin öngördüğü koşulların gerçekleştiği kabul edilebilir."* www. lib.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi : 09.09.2021)

7. ÜCRETİN ÖDENDİĞİNE İLİŞKİN İSPAT

Hizmet akdindeki taraflar borçlarını ifa ettiklerini ispatla yükümlülerdir. Sözleşme gereği işin gereği gibi ifa edildiği işçi tarafından ispatlanmalıdır. Yine ücret alacağının ispatı da işçi üzerindedir. Ücretin ödendiğinin ispatı ise işverenin üzerindedir. Yargıtay içtihatları da bu yöndedir[213]. Yargıtay'ın 2020 tarihli güncel kararında, ücretin tam ve süresinde ödendiği ispatı işverene ait olduğu gerekçesiyle işverenin bu hususu yargılama sırasında ispatlayamaması nedeniyle davalı işverenin kıdem tazminatı ödemesi gerektiğine hükmedilmiştir[214].

Ücret ödeme borcu para borcu olduğundan, işveren ücretin ödendiğini tanık delili ile ispatlayamazken, yemin deliline başvurabilir[215]. Yargıtay uygulamaları gereği davalı/işveren tarafından yemin deliline dayanıldığında mahkeme tarafından davacı/işçiye yemin teklif edilip edilmeyeceğinin hatırlatılması gerekir[216]. Yine HMK'ye göre çok uzun süre ücret ödemesi olmaksızın işçinin çalışması hayatın olağan akışına aykırı olduğundan bu durumda da yemin teklif edildikten sonra sonuca gidilmelidir[217].

---

[213]Yargıtay 9. HD., 11.03.2021 T., 2019/4770 E., 2021/6052 K. "*Fazla çalışma yaptığını ispat yükü davacıda olup ödendiğini ispat yükü ise işverendedir. Bu sebeple davalı tanığın beyanı ile ispatlanan 47 saat fazla çalışma ücret alacağının ödenip ödenmediği banka kayıtları ve bordrolar karşılaştırılıp sonucuna göre karar verilmesi gerekmektedir.*" Yargıtay 9. HD., 12.10.2020 T., 2016/23548 E., 2020/11326 K. *"Ücretin ödendiğinin ispatı işverene aittir. Bu konuda işçinin imzasını taşıyan bir ödeme belgesi yeterli ise de para borcu olan ücretin ödendiğinin tanıkla ispatı mümkün değildir."* Yargıtay 22. HD., 04.03.2020 T., 2016/29075 E., 2020/4192 K. *"davacının çalışma süresi, aldığı ücret ve davalılarca ücretin ödendiğinin ispat edilemediği gözetilmeksizin yazılı şekilde karar verilmesi isabetli olmamıştır. Buna göre, davacının 28.05.2015 tarihli açıklama dilekçesi ile ücretin ödendiğinin ispatının işverene ait olduğu hususu gözetilerek ücret alacağı konusunda bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."* www. lib.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi : 09.09.2021)

[214] Yargıtay 9. HD., 29.06.2020 T., 2017/16525 E., 2020/6601 K. *"Somut olayda mahkemenin 2014 yılı nisan ayı ücretine ilişkin gerekçesi yerinde ise de davacı iş akdini aynı zamanda geçmiş ücretlerinin düzensiz ve gecikmeli ödendiği gerekçesiyle de feshetmiştir. Bu durumda geçmiş ücretlerin tam ve zamanında ödendiğinin ispat külfeti davalı işverende olup davalı işveren davaya cevap vermemiş, delil göstermemiş ve davaya katılmamıştır. Davalı işveren kendi üzerinde bulunan ispat külfetini yerine getirmediğinden davacı işçinin geçmiş ücretlerinin zamanında ödenmediği gerekçesine bağlı fesih haklı kabul edilerek kıdem tazminatının kabulü gerekirken sadece son ay ücreti üzerinde durularak feshin haklı olmadığına ve kıdem tazminatının reddine karar verilmesi hatalıdır."* www. lib.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi : 09.09.2021)

[215] NARTER, s.22

[216] GÜNAY. (2013)., s.749

[217] ÇİL, Ş. (2014). 6100 Sayılı Hmk'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü Ve Deliller.*İÜHFM LXXII*(2), *s.*.90; Yargıtay 9. HD., 23.10.2019 T., 2015/21382 E., 2019/18659 K. *"Ücretin ödendiğini ispat yükü davalı işverene aittir. Mahkemece yapılacak iş, yukarıdaki ilkeler ışığında davalı delil listesinde açıkça yemin deliline dayanıldığından, davalı tarafça sunulan yemin metni doğrultusunda ücret alacağına yönelik yemin teklifinin usulü işlemleri tamamlandıktan sonra sonuca gitmekten ibarettir. Yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."* www. lib.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi : 09.09.2021)

4857 sayılı yasanın m.37/f.1'e göre ücretin ödendiğini belgelendirmek için işçiye belge verilmesi gerektiği, m.37/f.2'de ise işçiye verilecek olan belgenin taşıması gerektiği unsurları hüküm altına alınmıştır. Madde hükümlerine göre işçiye verilecek olan belgenin zorunlu unsurları taşıması ücretin miktarının ispatı bakımından önemlidir. Çünkü uygulamada bazı işverenler tarafından daha az sigorta primi ödeme amacıyla işçinin maaşı gerçek aldığı maaştan çok daha düşük gösterilmektedir[218]. İşçinin gerçek ücretine ait sigorta priminin yatırılmış olması işçinin ücretinin de ödendiğine karine sayılmamaktadır[219].

İşverenler tarafından her ay "ücret bordrosu" adında belge düzenlenmektedir. Bordrolar işçinin o ay için aldığı brüt ücreti, işçinin mesaisi dışında yaptığı varsa fazla mesai, ulusal bayram genel tatil veyahut hafta tatili ücretleri ile asgari geçim indirimi gibi ücretlerini göstermektedir. Her ay oluşturulan bordrolar için işçilerin imzası alınmaktadır. Yargıtay uygulamaları imzalı bordrolara ispat açısından üstünlük tanımaktadır[220]. Ücret bordrosundaki tutarın gerçeği yansıtmadığı durumlarda, banka kanalıyla veya iş yerinde yapılan ödemeler yalnızca bordroda yansıtılan tutar bakımından borcu sona erdirmektedir[221]. Yine Yargıtay uygulamalarına göre; bordroların imzalı olmasının her zaman gerçeği yansıtmayacağından bahisle, somut olaya göre işçinin gerçek ücretinin tespiti için meslek kuruluşlarına yazı yazılması gerekmektedir[222]. Örneğin, imzalı bordrolarda fazla mesai ücreti olarak sıfır tahakkuk gösterilmesi işçinin hiçbir zaman fazla mesai yapmadığı anlamını

---

[218] CENTEL.(1988)., s.386

[219] Yargıtay 9. HD., 09.02.2010 T., 2008/15377 E., 2010/3049 K. *"Davacı işçi iş yerinde 15.11.2003-21.11.2003 tarihleri arasında da çalıştığını ileri sürerek belirtilen süreye ait ödenmeyen ücretlerini talep etmiş, işverence davacının ücretlerinin ödendiği belirtilmiştir. Dosyada davacıya anılan dönem ücretlerinin ödendiğine dair bir belgeye rastlanmamıştır. Bilirkişi ek raporunda bir ödeme belgesinden söz edilmiş ve mahkemece anılan isteğin reddine karar verilmiştir. Davacı işçi konuya dair işçinin imzasının taşıyan bir bordronun olmadığını ve Sosyal Sigortalar Kurumuna pirim ödendiğini gösteren belgelerin ücret ödenmesi noktasında delil oluşturmayacağını ileri sürerek rapora itirazda bulunmuş, aynı gerekçeyle hükmü temyiz etmiştir. Mahkemece bu konu üzerinde de yeterince durulmamıştır."* www. lib.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi : 09.09.2021)

[220] MOLLAMAHMUTOĞLU ve ASTARLI ve BAYSAL. (2020)., s.185

[221] ÇİL, Ş. (2020). *İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları*. Ankara: Yetkin Yayınları., s.136

[222] NARTER, s.23; Yargıtay 22. HD., 05.11.2012 T., 2012/3542 E., 2012/24258 K. *"Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta pirimi 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, iş yerinin 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, iş yerinde 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."* www. lib.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi : 09.09.2021)

taşımamaktadır. Yargıtay'a göre sıfır tahakkuk olmadığından işçi tarafından her türlü delille bu durumun aksi ispatlanabilmektedir.[223].

İşverenin uhdesinde tutmuş olduğu ücretin ödendiğine ilişkin delil niteliğinde makbuzlar, ibranameler yahut ücret fişleri, bordro gibi belgeler İK m.37'de öngörülen "ücret hesap pusulası" düzenleme borcunu ortadan kaldırmamaktadır[224]. Ücret hesap pusulasında işçinin temel ücreti, temel ücretine eklenen ücret ekleri ile vergisel yahut prim kesintilerinin ayrıntılı olarak gözükmesi gerekmektedir[225]. Yine eğer işçinin maaşından nafaka borcu yahut icra borcu nedeniyle kesinti yapılıyorsa bu kesintilerin de pusulada yer alması gerekmektedir[226].

Diğer taraftan, ücretin ödendiğinin ispatı yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilir[227]. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kapanmasından sonra, 9. Hukuk Dairesi'nin ve 22. Hukuk Dairesi'nin aralarındaki uyuşmazlıkların çözülmesi için yapılan görüşmeler sonucundaki 23 Eylül 2021 tarihli İlke Kararlarına göre *"Ödeme itirazı mahiyetindeki makbuz ve benzeri miktar içeren belge sunumu -istinaf aşaması hariç- yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilir. İbraname veya yıllık izin belgesi gibi borcu sona erdirebilecek belgeler de temyiz aşamasında dahi ileri sürülebilir."* [228].

---

[223] Yargıtay 9. HD., 17.11.2014 T., 2013/1786 E., 2014/34372 K. *"Somut olayda davalı tarafça dosyaya sunulan ücret bordrolarının incelenmesinden fazla mesai alacaklarının bordrolarda sıfır (0) olarak gösterildiği anlaşılmaktadır. Dairemizin yerleşik uygulamasına göre, fazla mesai alacaklarının bordrolarda sıfır (0) olarak gösterilmesi, herhangi bir tahakkuk ve ödeme içermemesi halinde davacı işçi, bu alacaklarla ilgili çalışmasını ispatlaması durumunda fazla çalışma alacağına hak kazanır. Bu nedenle dosyadaki tüm tanık beyanları bir değerlendirmeye tabi tutularak fazla çalışma alacağının hüküm altına alınması gerekirken, mahkemece yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır."* www. lib.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi : 09.09.2021)

[224] NARMANLIOĞLU. (1998)., s.237

[225] MOLLAMAHMUTOĞLU ve ASTARLI ve BAYSAL. (2020)., s. 184

[226] EYRENCİ ve TAŞKENT ve ULUCAN ve BASKAN, s.152

[227] Yargıtay HGK., 24.02.2016 T., 2014/735 E., 2016/166 K. *"Somut olayda, davalı işveren vekili, temyiz aşamasında bir kısım ödeme belgeleri sunmuştur. İbraz edilen ödeme belgelerine karşı davacıdan diyecekleri sorularak, sonucuna göre gerekirse ek bilirkişi raporu alındıktan sonra bir karar verilmesi gerekmektedir. Hukuk Genel Kurulundaki görüşmeler sırasında bir kısım üyelerce, davanın kamu düzenine ilişkin bir dava olmadığı, bu nedenle temyiz aşamasında sunulan delillerin resen dikkate alınamayacağı, ayrıca buna ilişkin yasal dayanak da bulunmadığı belirtilerek, yerel mahkeme direnme kararının onanması gerektiği yönünde görüş bildirilmiş ise de, bu görüş yukarıda belirtilen nedenlerle Kurul çoğunluğu tarafından benimsenmemiştir."* www. lib.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi : 11.10.2021)

[228]https://lexist.com.tr/blog/2021/03/30/yargitay-22-hukuk-dairesi-ve-yargitay-9-hukuk-dairesi-birlesmesi-sonrasi-yargitay-9-hukuk-dairesinin-ictihat-farkliliklarinin-gorusulmesine-dair-41-ilke-karari/ (Erişim Tarihi: 11.10.2021)

8. ÜCRETE İLİŞKİN FAİZ

İş Kanunu m.34/f.1 uyarınca *"Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır."* Yargıtay'ın eski kararlarında yalnızca genel anlamda ücrete mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanacağı kabul ediliyordu[229]. Ancak Yargıtay'ın güncel kararlarında bu görüşten dönülerek hafta tatili, ulusal bayram genel tatil ve fazla mesai ücretleri için de uygulanması gerektiği kabul edilmiştir[230]. Uygulamada "bir yıllık mevduata uygulanan ve bankalarca fiilen uygulanmış" oranda faiz uygulanması gerekmektedir[231].

[229] Yargıtay 9. HD., 02.04.2007 T., 2006/17703 E., 2007/9055 K. *"Mahkemece kabul edilen dava konusu alacaklardan ihbar tazminatı, ücret, izin ücreti ve ikramiyeye gecikme faizinin 5.1.2004 tarihinden başlatılmasına, ihbar tazminatı dışındakilere en yüksek banka mevduat faizi uygulanmasına karar verildiği görülmüştür. Öncelikle belirtmek gerekir ki 4857 sayılı yasada ücretin ödenmesinde gecikme halinde en yüksek banka mevduat faizi uygulanacağı ön görülmüş olup sözleşmenin feshi ile birlikte alacağa dönüşen izin hakkı için en yüksek banka mevduat faizi işletilmesi mümkün değildir. Anılan yasada, ikramiye de temerrüde düşülmesi halinde sözü edilen faizin uygulanacağına dair bir hükme yer verilmemiştir. Bu yönü gözetilmeden kabul edilen izin ücreti ve ikramiyeye en yüksek banka mevduat faizi uygulanmasına hükmedilmesi doğru değildir. Diğer yandan Ocak ayı ücret alacağının ödenmesi için davacının işverene noter aracılığı ile çektiği 6.2.2004 tarihli ihtarnamenin tebliğ tarihi araştırılıp ön görülen siteye göre temerrüt tarihi belirlenmeden ve kıdem tazminatı dışındaki diğer talepler bakımından davadan önce temerrüt hali oluşturulmadığı halde faizin dava ve ıslah tarihleri yerine iş akdinin ve çekişmesiz olan fesih tarihinden önceki bir tarihten başlatılması hatalıdır."* www. lib.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi : 11.10.2021)

[230] Yargıtay HGK., 02.03.2021 T., 2017/7-432 E., 2021/184 K. *"Dava konusu fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları ücret niteliği taşıdığından bu alacaklara mevduata uygulanan en yüksek faiz oranın uygulanması; İş Kanunu'nun 34. maddesinin birinci fıkrasının gereği, diğer bir anlatımla yasa gereğidir."*; Erzurum BAM 6. HD., 16.01.2020 T., 2019/4671 E., 2020/167 K., *"Fazla Çalışma ve Ulusal Bayram Genel Tatil çalışmaları alacağında işleyecek faiz oranı uyuşmazlık konusudur. Bu alacaklar ücret cinsinden alacaklardır ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34 üncü maddesine göre ücret cinsinden alacakların gününde ödenmemesi halinde en yüksek banka mevduat faizine karar verilmesi gerekir. Mahkemece yasal faize hükmedilmesi hatalıdır."* ; Bursa 3. HD., 17.01.2019 T., 2018 / 3211 E., 2019 / 99 K. *"Ücret alacağına yürütülecek faiz cinsi 4857 sayılı Yasa'nın 34. maddesi uyarınca en yüksek mevduat faizidir. Dava ve ıslah dilekçelerinde de en yüksek mevduat faizi istenmesine rağmen fazla çalışma, hafta tatili ve ubgt ücreti alacağına yasal faiz yürütülmesi hatalıdır."* ; Yargıtay 9. HD., 27.04.2012 T., 2010/3969 E., 2012/14663 K. *"Anılan Yasanın 34 üncü maddesinde, gününde ödemeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanacağı hükmü bulunmaktadır. Maddede sözü edilen ücret geniş anlamda ücret olup, çalışma karşılığı ücretler, ikramiye, pirim, jestiyon ve benzeri ödemelerin yanı sıra, çalışma, hafta tatili ile bayram ve genel tatil ücretleri de bu kapsama dahildir. İşe iade davası ile tespit edilen en çok dört aya kadar boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar için de aynı faiz oranı uygulanmalıdır."* www. lib.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi : 11.10.2021)

[231] SÜMER, s.381; MOLLAMAHMUTOĞLU ve ASTARLI ve BAYSAL. (2020)., s.186

Yargıtay içtihatları gereği 6772 sayılı yasadan kaynaklanan ilave tediye alacağına yasal faiz uygulanması gerekmektedir[232]. Yine asgari geçim indirimi ücretine de yasal faiz uygulatılması gerekir[233].

Diğer yasa hükümlerinde ise STİSK m.53/f.2 gereği "Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında, temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır."[234]. Deniz İş Kanunundan ve Basın İş Kanunundan kaynaklanan ücret alacağı taleplerinde ise yasal faiz uygulanmaktadır[235].

9. ÜCRETE İLİŞKİN ZAMAN AŞIMI

Zaman aşımı kavramının hukuki niteliği, söz konusu borcun süresinde talep edilmemesi halinde eksik borç haline dönüşmesi talep edilebilirliğinden ortadan kalkması durumudur[236]. eİK'de ücrete ilişkin zaman aşımı hüküm altına alınmamıştı. Bu nedenle eİK'nin yürürlükte olduğu dönem BK'nin m.127 hükmü uygulanmaktaydı[237]. 4857 sayılı İK'de ise zaman aşımı hususu hüküm altına alınmıştır. 4857 sayılı İK'nin m.32/f.7 uyarınca

---

[232] ÇİL. (2020), s.138 ; Yargıtay 22. HD., 16.01.2020 T., 2016 / 26906 E., 2020 / 450 Karar K. "*6772 sayılı Kanun'dan kaynaklanan ilave tediye alacağına dava ve ıslah tarihinden itibaren faize hükmedilmesi gerekirken toplu iş sözleşmesi kaynaklı alacaklarda olduğu gibi ödeme tarihinden faiz yürütülmesi de hatalı olmuştur*." www. lib.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi : 11.10.2021)

[233] Yargıtay 9. HD., 18.02.2021 T., 2021 / 912 E., 2021 / 4419 K. *"Somut olayda; bozma kararı öncesi isabetli şekilde asgari geçim indirimi alacağına yasal faiz uygulanmasına karşın bozma kararı sonrası anılan alacağa mevduata uygulanan en yüksek faiz işletilmesine karar verilmesi hatalıdır."* www. lib.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi : 11.10.2021)

[234] R.G. 07.11.2012 T., 28460 S.

[235] Yargıtay 9. HD., 04.02.2020 T., 2016 / 12349 E., 2020 / 1312 K. *"Davacının tabi olduğu Deniz İş Kanunu'nda ücret ve eklerine en yüksek mevduat faizi uygulanacağına dair herhangi bir hüküm olmadığı gibi kıdem tazminatına yürütülecek faize ilişkin de özel bir hüküm bulunmamaktadır.4857 sayılı İş Kanununa tabi işçilik alacaklarına uygulanan ve kanunda açıkça düzenlenen mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının gemi adamının alacaklarına uygulanması mümkün değildir. Buna göre davaya konu alacaklar için dava ve ıslah tarihleri dikkate alınarak yasal faiz uygulanması gerektiğinin gözetilmemesi de hatalı olup, ayrı bir bozma nedenidir."* ; KARAHİSAR, T. (2008). *Basın İş Kanunu'na Göre Gazetecilerin Yasal Hakları.* https://www.acarindex.com/turkiye-iletisim-arastirmalari-dergisi/basin-is-kanununa-gore-gazetecilerin-yasal-haklari-6457 s.79 ; Yargıtay 9. HD., 25.02.2019 T., 2015 / 32701 E., 2019 / 4550 K. *"Basın İş Kanunu'ndan doğan kıdem tazminatı, ücret ve ücret benzeri alacaklara da mevduat faizi işletileceğine ilişkin bir düzenleme bulunmadığından kıdem tazminatı ve faiz başlangıcının dava tarihi yerine fesihten başlatılması, kıdem tazminatında faiz başlangıcı açısından dava ve ıslah ayırımı yapılmaması ve genel tatil alacağına yasal faiz yerine mevduat faizi yürütülmesi hatalıdır."* www. lib.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi : 11.10.2021)

[236] ÇİL.(2010)., s.554

[237] ÖZDEMİR, E. (2005). İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri. *AÜHFD,* s.110 vd. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/628300

"zaman aşımı süresi beş yıldır." Madde hükmündeki bu düzenleme ayni ve nakdi tüm ücretler hakkında uygulanmaktadır[238].

Zaman aşımı süresi TBK m.149/f.1'e göre *"Zaman aşımı, alacağın muaccel olmasıyla işlemeye başlar."* Bu sebeple işçinin ücret alacağı, ücret ödeme tarihinde muacceliyet kazanmaktadır. İş akdinin devam etmesi durumu, zaman aşımını kesmemektedir[239]. İşçi, bu nedenle geçmişe doğru beş yıl içinde talepte bulunmalıdır. Ancak zaman aşımı kavramından da görüldüğü üzere işçinin süresi içinde talep etmemesi alacağı ortadan kaldırmamakta, zaman aşımı yalnızca talep hakkını ortadan kaldırmaktadır[240]. Zaman aşımı hakim tarafından re'sen dikkate alınmamaktadır. Bu nedenle ücret alacağı dava konusu edildiğinde davalı/işveren tarafından zaman aşımı def'i ileri sürüldüğünde işçinin geriye doğru beş yılı aşan alacaklarının talep hakkı ortadan kalkmaktadır[241].

Yargıtay 22 Hukuk Dairesi'nin kapanmasından sonra 9. Ve 22. Hukuk Dairelerinin aldığı 15.10.2020 tarihli ilke kararlarının 5. maddesine göre *"Süresi içerisinde cevap dilekçesi vermeyen işveren, cevap dilekçesini ıslah ederek zaman aşımı def'inde bulunamayacaktır. Zira Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, süresinde verilmediği için aslında var olmayan bir dilekçenin ıslah edilemeyeceği görüşündedir."*[242]. Ancak davalı/işveren ücret alacağının ıslah yoluyla miktarının artırıldığı durumlarda, ıslah ile artırılan miktar için zaman aşımı itirazını ileri sürebilir.

---

[238] DÖNMEZ, s.191
[239] ESENER, s.181
[240] EYRENCİ ve TAŞKENT ve ULUCAN ve BASKAN, s.158
[241] SÜZEK. (2018)., s.381
[242] https://www.yavuz-uyanik.av.tr/tr/haber-yayin/yua-bulten-4-is-hukuku-Yargıtay-9-hukuk-dairesinin-15-ekim-2020-5-kasim-2020-4-ocak-2021-tarihlerinde-aldigi-yeni-ilke-kararlari/; Ayrıca bkz. Yargıtay HGK., 06.02.2020 T., 2017 / 9-2782 E., 2020/87 K. *"Tüm bu açıklamalar kapsamında uyuşmazlığa dönülecek olursa, davaya kanuni süre içerisinde cevap vermemiş olan davalı U...'in süresinden sonra vereceği cevap dilekçesi ile zaman aşımı def'inde bulunabilmesi ancak davacının muvafakat etmesi ile mümkündür. Aksi halde savunmanın genişletilmesi itirazı ile karşılaşan zaman aşımı def'ine değer verilemez. 1086 Sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun (1086 Sayılı Kanun/HUMK) 202. maddesi uyarınca davacının açık ya da zımni muvafakati yeterli iken, 6100 Sayılı HMK'nın yürürlüğünden sonra tarafların açık muvafakati olmadığı sürece iddia ve savunma genişletilemeyeceğinden, davacının açık muvafakati olmadığı sürece zaman aşımı savunması dikkate alınamaz."*; Yargıtay HGK., 07.06.2017 T., 2017/1093 E., 2017/1090 K. *"Ayrıca, davalının süresinden sonra verdiği cevap dilekçesini ıslah ederek zaman aşımı def'inde bulunabileceğini kabul etmek ıslah ile kaçırılmış olan sürenin geri getirilmesi, daha doğrusu ıslah ile davaya cevap verilmesi sonucunu doğuracaktır. Oysa ki kanun ile belirlenen süreler kesin olup, ıslah kaçırılmış olan süreleri geri getiren bir yol değildir. Hal böyle olunca, yasal süresi geçtikten sonra verilen ve davacı tarafın itirazı ile karşılaştığı için hiç verilmemiş sayılan cevap dilekçesinin ıslahı suretiyle zaman aşımı def'inin ileri sürülemeyeceği kurul çoğunluğunca kabul edilmiştir."* www. lib.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi : 11.10.2021)

III. BÖLÜM

ÜCRETİN KORUNMASINA İLİŞKİN DÜZENLEME

1. GENEL OLARAK

Ücret işçinin yaşamını idame ettirmesi için asli ihtiyaçtır[243]. Ücretin bu niteliğinden dolayı; işçi açısından ücretin yalnızca iş akdinden kaynaklanan alacak hakkı değil, sosyal hak özelliği de bulunmaktadır. Ücretin hem çalışma şartlarındaki hem de sosyal hayattaki önemi dolayısıyla İş Hukukunun doğumundan bugüne kadar, işçinin ücretinin korunması için çeşitli düzenlemeler yapılmıştır[244]. Ücretin korunmasına ilişkin düzenlemelere hem iç hukukumuzda hem de uluslararası hukukta karşılaşmak mümkündür.

1.1. Uluslararası Belgelerde Ücretin Korunması

Uluslararası belgelerdeki ücretin korunmasına ilişkin hükümler, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde, BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nde, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde, Avrupa Sosyal Şartında ve Avrupa Birliğinin yapmış olduğu düzenlemelerde yer almaktadır.

1.1.1. BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

BM Genel Kurulu'nun 217 A(III) sayılı ve 10.12.1948 tarihli kararıyla kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi[245] ile işçinin haklarına birçok düzenlemeden önce yer verilmiştir[246]. Beyanname 06.04.1949 tarihli Bakanlar Kurulu ile kabul edilmiş, 27.05.1949 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak hukukumuzda uygulanmaya başlanmıştır[247].

Beyanname'nin 23. Maddesine göre her kişinin çalışma, çalışacağı yeri/işi seçme özgürlüğü, işsizliğe karşı korunma, adil ve elverişli koşullarda çalışma, eşit iş için eşit ücret,

[243] ÇUBUK, A. (1970). *Ücret ve Ücret Hakkının Korunması.* Ankara: Ayyıldız Matbaası
[244] ÇAĞLAYAN, G. (2008). *Türk Hukukunda Ücretin Korunması* (Yayınlanmış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul, s.37
[245] Ayrıca bkz. Universal Declaration of Human Rights
[246] SWEPSON, L. (2004) International Labour Law, Comperative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies. Netherlands: Kluwer Law International, s.141 vd.
[247] R.G. 27.05.1949 T., 7217 S.

adil ve elverişli ücret ile sendika kurma ve/veya sendikaya üye olma hakları bulunmaktadır[248].

Son olarak, adil ve elverişli ücret hakkını düzenleyen m.23/f.3' e göre *"Çalışan herkesin, kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır bir yaşam sağlayacak düzeyde, adil ve elverişli ücretlendirilmeye hakkı vardır; bu, gerekirse, başka toplumsal korunma yollarıyla desteklenmelidir."*. Düzenlemedeki tanım hukukumuzda asgari ücret adıyla Anayasanın 55. maddesi ile devlet tarafından güvence altına alınmıştır[249].

1.1.1. BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi

BM Genel Kurulu tarafından ücretin korunmasına ilişkin kabul edilen bir diğer sözleşme ise Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'dir. Sözleşme 16.12.1966 tarih ve 2200 A(XXI) sayılı Genel Kurul kararı ile kabul edilmiştir. Ancak Türkiye 15.08.2000 tarihinde sözleşmeyi imzalayarak, sözleşmenin tarafı olmuştur[250].

Sözleşmenin 3. maddesinde cinsiyet ayrımı yapılmayacağından, 6. maddesinde çalışma hakkından bahsedilmiştir. Ücrete ilişkin detaylı düzenlemeler ise Sözleşme'nin 7. ve 10. maddelerinde düzenlenmiştir[251]. Söz konusu maddelerde devletçe belirlenen yaş sınırının altındaki çocuklara ilişkin çocuk çalıştırma yasağı ile adil ve elverişli çalışma, asgari gelir, cinsiyet ayrımı olmadan eşit işe eşit ücret, güvenli ve sağlıklı koşullarda çalışma, mevki yükselmesinde eşitlik ve yıllık ücretli izin ile resmi tatillerdeki ücret hakları yer almaktadır.

1.1.2. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

AİHS 20 Mart 1950 yılında Roma'da imzalanarak, 3 Mayıs 1952 tarihinde yürürlüğe girmesine karşın, eklenen 11. 14. ve son olarak 1 Ağustos 2021 Tarihli 15 No.'lu

[248] ÇAKIR, Ö.(2006) *Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri.* Ankara: Kamu İş Yayınları , s.70
[249] KARAÇÖP, E.(2012) *Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması.* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi) Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, s.23
[250]https://tr.wikipedia.org/wiki/Ekonomik,_Sosyal_ve_K%C3%BClt%C3%BCrel_Haklar_Uluslararas%C4%B1_S%C3%B6zle%C5%9Fmesi
[251] https://web.archive.org/web/20190808162848/http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin134.pdf

Protokollere göre düzenlenerek günümüzdeki şeklini almıştır. Türkiye 18 Mayıs 1954'te Sözleşmeyi imzalayarak[252], Sözleşmenin tarafı olmuştur[253].

AİHS'de, Avrupa Birliği'nin kabul ettiği sözleşmelere nazaran, ücretin korunmasına ilişkin detaylı düzenlemeler yer almasa da, sözleşmenin 4. Maddesinde "kölelik ve zorla çalıştırma yasağı" hüküm altına alınmıştır.

1.1.4. Avrupa Sosyal Şartı

Ücretin korunmasına yönelik uluslararası düzenlemelerden bir diğeri Avrupa Sosyal Şartı'dır. Avrupa Sosyal Şartı 18 Ekim 1961 yılında imzalanmış ve 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe girerek uygulanmaya başlanmıştır. ILO düzenlemelerinden esinlenerek oluşturulan Sosyal Şart'ta, AİHS'te boşluk bulunan sosyal ve ekonomik haklar bir bütün olarak düzenlenmiştir[254].

Sosyal politika belgesi olan bu Şart'ta yapılan düzenleme ile bazı maddelerin onaylanması bazı maddelerin ise kapsam dışı bırakılması mümkündür[255]. Türkiye'de bu Şart'ı 18 Ekim 1961 tarihinde imzalamış olmasına karşın 16 Haziran 1989 tarihinde bazı hükümlerini kapsam dışı bırakarak onaylamıştır[256].

1961 tarihli Şart 1996 yılından tekrar gözden geçirilmiş haliyle imzalanmış, 1999 yılında da uygulanır hale gelmiştir. Türkiye bu değişikliğin de bazı maddelerini kapsam dışı bırakarak onaylamıştır[257]. Türkiye'nin kapsam dışı bıraktığı maddeler ise; m.4/f.1, m.2/f.3, m.6 ve m.7'dir[258].

Gözden geçirilmiş bu Şartname'de ücretin korunmasına ilişkin çeşitli düzenlemeler bulunmaktadır. Madde 4'te düzenlenen "Adil Bir Ücret Hakkı" kapsamında cinsiyet ayrımı gözetmeksizin eşit ücret, işçinin ailesinin ve kendisinin iyi bir şekilde yaşaması için yetecek miktarda ücret, fazla mesai karşılığından fazla mesai ücreti alacağı ve ihbar öneli

---

[252] R.G. 19.03.1954 T., 8662 S.
[253] ŞEN, M. (2003). Türkiye Cumhuriyetinin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmesi. *TÜHİS*, s.3 http://tuhis.org.tr/resim/files/muratsen.pdf
[254] KORKUSUZ, M.R. (2004). *Uluslararası Sözleşmelerde ve Türk İş Hukuku'nda İşçilik Alacaklarının Korunması.* Ankara: Roma Yayınları., s.69 ; KESER, H. (1998). *Türk Hukuku'nda İşçi Alacaklarının Korunması*. İzmir: T.Haber-İş Sendikası Yayınları., s.8
[255] ALGAN, s.210
[256] ÇOPUROĞLU, s.33; RG. 04.07.1989 T., 20215 No.
[257] RG. 04.07.2007 T., 26488 S.
[258] KORKUSUZ. a.g.e., s.37

düzenlemeleri hüküm altına alınmıştır. Maddenin son fıkrasında ise ücretten yapılacak kesintiler hakkında sınırlama getirilmiş. Buna göre ancak kanuni nedenlerle, toplu akitlerdeki düzenlemelerle yahut hakem kararları ile ücretten kesinti yapılabilecektir. Türkiye bu maddenin 1. fıkrasına çekince koyduğundan "ailesinin ve/veya kendisinin iyi bir şekilde yaşaması için yetecek miktarda ücret" kavramı uygulama dışı bırakılmıştır[259].

1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgelerindeki Düzenlemelere Göre Ücretin Korunması

ILO hem sözleşmeler hem de tavsiye kararları ile ücretin korunmasını hüküm altına almıştır. Hukukumuzda uluslararası sözleşmelerin onaylanması halinde iç hukukumuzun da ilgili sözleşmelere uyumlu hale getirilmesi zorunludur. Ancak tavsiye kararları adı itibariyle yalnızca tavsiye niteliğinde olduğundan düzenlemenin tarafı devletlerin iç hukukunu bu karara göre düzenlemesi zorunluluğu bulunmamaktadır[260].

ILO sözleşmelerine Avrupa Sosyal Şartı'ndaki gibi çekince koyma hakkı bulunmamaktadır. Bu sebeple, Türkiye ILO sözleşmelerinin neredeyse hepsini imzalamış olmasına karşılık 23.06.1992 tarihli "İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunması Hakkında 173 Sayılı Sözleşme" onaylanmamıştır[261].

1.2.1. Philadelphia Bildirgesi

10 Mayıs 1944 tarihinde kabul edilen "Milletlerarası Çalışma Teşkilatının Gaye ve Hedeflerine Ait Beyanname" çalışma hayatı düzenleyen en kapsamlı evrensel belgedir. Beyanname ILO'nun dayandığı temel ilkeleri tekrar güvence altına almıştır[262]. Bildirge temel ilkeler haricinde başkaca bir düzenleme içermemektedir[263].

---

[259] TİSK, *XXIII. Genel Kurul Çalışma Raporu*, 15-16 Aralık 2007
[260] SUR, M.(1995) *İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları.* İzmir: Döner Sermaye Yayınları, s.13 vd.
[261] Ayrıca bkz. SUNGURTEKİN ÖZKAN, M. (2008) Ödeme Güçlüğüne Düşmüş işveren Karşısında İşçi Hak ve Çıkarlarının Korunması Konusunda Türk Hukukunda Geçerli Olan Sistemin Uluslararası Normlara Uygunluğu Meselesi *DEÜSBED*, s.138 vd.
[262]Uluslararası Çalışma Örgütü Ve Sosyal Güvenlik.(b.t.). *Sosyal Güvenlik*. https://cdn-acikogretim.istanbul.edu.tr/auzefcontent/20_21_Bahar/sosyal_guvenlik/13/index.html (Erişim Tarihi: 13.10.2021)
[263] ÇOPUROĞLU, s.34

Beyannamede dikkat çeken en önemli husus emeğin mal olmadığının tekrar doğrulanarak bildirilmesidir. Ayrıca bildirgenin devamında dernek kurmanın öneminden, yoksulluğun herkesin refahı için tehlike oluşturduğundan, işçi ve işveren tarafının kamu yararı için görüşme yapmasını ve bu görüşme sonucunda demokratik kararlar alarak bunları yürütmeleri gerektiği bildirilmiştir.

Beyanname sonucunda alınan kararların tüm ülkeler açısında uygulanabilirliğinin yüksek olduğu kabul edilmiş ve bildirgenin tarafı ülkelere de ekonomik ve sosyal gelişme dereceleri göz önüne alarak kararları uygulamaları gerektiği bildirilmiştir[264].

1.2.2. 95 Sayılı Sözleşme

ILO tarafından, 27 maddelik 95 Sayılı Ücretin Korunması Sözleşmesi 08.06.1949'da kabul edilmiştir. Türkiye ise 24.10.1960'ta 109 Sayılı "Ücretin Korunması Hakkında 95 Sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesinin Tasdikına ve Bu Sözleşmeye Katılmamıza Dair Kanun" ile onaylamıştır[265]. Sözleşme, 2. maddesinde de açıkça ifade edildiği üzere, hali hazırda ücret ödemesi yapılan yahut ücret ödemesi yapılması gereken kişilere uygulanmaktadır.

Sözleşmenin ilk maddesinde ücret kavramı tanımlanmıştır. Sözleşmenin 1. Maddesindeki bu tanımlama hukuki açıdan bir ilktir[266]. Sözleşmenin devamı maddelerinde ise, kimlere uygulanacağı, ücretin ne zaman, nerde, kim tarafından, kime ödeneceğine, ücretten hangi koşullarda kesinti yapılabileceğine ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır.

95 Sayılı Sözleşmenin neredeyse tüm hükümleri iç hukukumuzdaki düzenlemelere uyarlanmıştır.

1.2.3. 94 Sayılı Sözleşme

94 Sayılı Sözleşme ile ilişkinin bir tarafının kamu, diğer tarafının ise idarenin ihale usulü işi devrettiği işverenin işçileri olduğu durumlara ilişkin çalışma şartları düzenlenmiştir. Kamu kuruluşlarının işveren sıfatıyla yükümlülük ve yetkilerini düzenleyen 94 Sayılı

[264] https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 13.10.2021)
[265] R.G. 28.10.1960 T., No: 10641; ŞEN, s.459
[266] ÇOPUROĞLU, s.35

"Kamu Mukavelelerinde Çalışma Şartlarına Konulacak Esaslara İlişkin Sözleşme" 08.06.1949'da kabul edilmiştir.

Türkiye ise 14.12.1960'ta "161 Sayılı Bir Âmme Makamı Tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartlarına Mütaallik 94 Sayılı Sözleşmenin Tasdikına ve Bu Sözleşmeye Katılmamıza Dair Kanun'la"[267] onaylamıştır. Ulusal mevzuatımızda aktarılması ise 1988 tarihli 88/13168 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile olmuştur[268].

Sözleşmede kamu kuruluşları tarafından yaptırılacak olan işlerde, işin ihale usulü ile yükleniciye verildiği durumlarda, müteahhit firma işçilerinin yasalarla, iş akitleriyle, hakem kararlarıyla belirlenen yahut aynı işi yapan işçilere nazaran daha az miktarda ücret almaması için düzenlemeler yapılmıştır. Sözleşmeyle yükleniciye kendi işçisinin ücretinin az ödenmemesini garanti etme yükümlülüğü getirilmişse de, bu durumun denetlenmesi kamu tarafından olmalıdır. Ayrıca yine sözleşmeyle müteahhidin dönem içinde tahakkuk eden hakedişlerinden kesinti yapılarak kamu tarafından işçilere ücretlerinin ödenmesi de hüküm altına alınmıştır.

Bu düzenlemeyle kamu kuruluşlarından işi alan yüklenici veya taşeron işçilerinin asgari çalışma şartlarına ilişkin hükümler getirilmekle beraber, Devletin işçilerin ücretlerinin eksik yahut hiç ödenmediği durumlarda sorumlu olduğuna da yer verilmiştir[269].

1.2.4. 100 Sayılı Sözleşme

ILO tarafından 29.05.1951 tarihinde 100 Sayılı "Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme" kabul edilmiştir. Sözleşmedeki amaç, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin kadın ve erkek işçiler arasındaki ücret ve/veya sosyal haklar açısından eşitlik sağlanmasıdır.

Türkiye, Sözleşmeyi 810 sayılı Kanun ile 13.12.1966'da onaylamıştır[270]. Madde hükümlerinin ulusal mevzuatımıza uyarlanması için ise 6/8036 Sayılı 14.04.1967 tarihli Bakanlar Kurulu kararı alınmış ve 19.07.1967 tarihinde yürürlüğe konulmuştur[271].

[267] RG. 21.12.1960 T., No : 10686
[268] RG. 01.11.1988 T., No : 19976
[269] KORKUSUZ. (2004-İşçilik Alacaklarının Korunması)., s.25
[270] R.G. 22.12.1966 T., No : 12484
[271] R.G. 13.06.1967 T., No : 12620

Sözleşmenin ilk maddesinde ücret ile ücret eşitliği kavramları tanımlanmıştır. Devamı maddelerde de sözleşmenin tarafı ülkelere çalışma şartlarında cinsiyet ayrımı gözetilmeden eşit iş için eşit ücret verilmesi, işçilik alacaklarına ilişkin aynı düzenlemelere tabi olmaları, ek sosyal hak menfaati veriliyorsa eşit işlem yapılması ve iş akdinin sona erdiği durumlarda aynı hükümlere tabi olmaları gerektiği düzenlenmiştir[272].

Cinsiyet ayrımına ilişkin bu denli kapsamlı bir düzenleme yer almasına karşın, taraf devletler tarafından sözleşmeye tam olarak uyulmaması ILO tarafından eleştirilmektedir[273].

1.2.5. 85 Sayılı Ücretin Korunması Hakkında Tavsiye Kararı

ILO Sözleşmeleri ülkelerce onaylandığı takdirde onaylandığı ülkeler açısından bağlayıcı niteliğe haiz olmasına karşın, tavsiye kararları öneri mahiyetinde olduğundan bağlayıcı değildir[274]. ILO'nun ücretin korunması düzenlemelerini içeren tavsiye kararları şu şekilde sayılabilir: 1951 tarihli, 90 Sayılı, "Eşit İş İçin Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Ücret Hakkında Tavsiye Kararı" ve 1958 tarihli,109 Sayılı "Deniz İş Kolunda Ücretler ve Çalışma Süreleri Hakkında Tavsiye Kararı" ile 85 Sayılı Tavsiye Kararı.

Ücretin korunmasına ilişkin 85 Sayılı Tavsiye Kararı'nın ücretin korunmasına ilişkin verilen en kapsamlı tavsiye kararı olarak nitelendirilmesi mümkündür. 85 Sayılı "Ücretlerin korunması Hakkında Tavsiye Kararı" 01.07.1949'da kabul edilmiştir.

Sözleşmenin ilk maddesinde ücretten yapılacak kesintilere ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Madde hükmüne göre, ücretten yapılacak olan kesinti öncesi, işçiye bu durum bildirilmeli, işçinin kesinti yapılmaması hakkında eğer varsa gerekçesini bildirmesi için fırsat tanınmalıdır. Ayrıca ücretten yapılacak kesintilerin işçinin ve ailesinin hayat standartlarını etkilemeyecek düzeyde olmaması için sınırlandırılması gerektiği düzenlenmiştir.

İşçinin verdiği zarar doğrultusunda ücretinden kesinti yapılabilmesi yalnızca TİS, teamül, yasa hükmü veya hakem kararı ile mümkündür[275]. İşçinin verdiği zarar nedeniyle yapılacak olan kesintilerde ise işçinin sorumluluğunun açıkça tespit edilmesi şarttır. Ancak

[272] KARAÇÖP, E. s.23 vd
[273] NURDOĞAN, A. K. (2018). *Uluslararası Çalışma Örgütünün(UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri, 3*(4), s.86. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/612630
[274] ÇOPUROĞLU, s.44
[275] ŞEN, s.42

bu durumda dahi yapılacak olan kesintinin zarar tutarından daha fazla olmaması gerekmektedir.

Karar'ın devam maddelerinde ise, ücretin ödeme sürelerine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Buna göre ücretin haftalık, günlük veya saatlik olarak hesaplandığı işlerde, ücret ödemesi on altı günü geçmeyecek şekilde ayda en az iki kez yapılmalıdır. Ücret hesaplaması yıllık yahut aylık yapıldığında ise ayda en az bir kez ödeme yapılmalıdır. Son olarak, ücretin parça başına veya iş başına hesaplanmasında, ücret ayda en az iki kez ve on altı günü aşmayacak şekilde ödenmelidir.

Ücret ödemesinin yapıldığı tüm bu yöntemlerde ücretin nasıl hesaplandığı, nerede ödeneceği, hangi dönemde ödeneceği, brütten nete çevrilerek ücret ödemesi yapılıyorsa yapılan kesintiler ile ücret hadlerinin işçiye bildirilmesi gerektiği düzenlenmiştir.

1.3. AB Düzenlemeleri

Avrupa Birliği üç temel antlaşmaya dayanmaktadır. Bunlar: Avrupa Kömür Çelik Topluluğunu kuran Paris Anlaşması, Avrupa Ekonomik Topluluğu ile Avrupa Atom Enerjisi Topluluğunu kuran Roma Antlaşması'dır. Bu üç temel antlaşmayla Avrupa Birliği supranasyonel niteliğe haiz olduğundan diğer uluslararası antlaşmalardan bu yönüyle ayrılmakta ve böylece üye devletlerin iç hukukuna antlaşmalar ivedilikle ve derhal uygulanabilmektedir[276].

AB Hukuku'nun ikincil düzenlemesi ise yönergelerdir. AB Yönergeleri de antlaşmalar gibi üye devletler bakımından bağlayıcıdır.(AB Ant. m.249/f.3) Ancak yönergelerde amaçlanan sonuca ulaşılmasında uygulanacak yol ve yöntem bakımından üye devletlere serbesti tanınmıştır[277].

1.3.1. 80/987 Sayılı Yönerge

İşçinin ücretinin korunmasına yönelik Avrupa Birliği Yönergelerinden ilki, 80/987 EEC sayı ve 20.10.1980 tarihli "İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçilerin Korunması

[276] KORKUSUZ. (2004-İşçilik Alacaklarının Korunması)., s.37-39
[277] GÜNEŞ, A.M. (2009) Avrupa Birliği Yönergelerinin Doğrudan Etkisi Ankara. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 58*(2) , s.283

Hakkındaki Yönergesidir". Yönerge ile işverenin iflas etmesi durumunda işçilerin işçilik alacaklarının korunması amaçlanmıştır[278]. Bu düzenleme 2002/74 sayı ve 23.09.2002 tarihli yönerge ile tadil edilmiş ve üye devletlere Garanti Kurumu oluşturma yükümlülüğü getirmiştir. Sadece işverenin aczi durumlarında işçilerin ödenmeyen ücret ve diğer işçilik alacaklarının bir kısmının Kurum tarafından karşılanması düzenlenmiştir[279].

2002/74 sayılı yönergeyle, Türkiye tarafından onaylanmayan ILO'nun 173 Sayılı Sözleşmesine karşın, işverenin aczi durumunda işçilik alacaklarına imtiyaz tanınmasına yönelik düzenlemeye yer verilmemiştir.

1.3.2. 2001/23 Sayılı Yönerge

"İşletme ve İş yerinin Tümüyle ve Kısmen Devrinde İşçi Haklarının Korunması Konusunda Üye Ülkelerin Mevzuatlarının Uyumlaştırılmasına" adlı 187/77 EEC sayılı yönergeyle 14.02.1997 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe konmuştur. 187/77 sayılı Yönergeden sonra 29.06.1998 tarihli 98/50/EC sayılı bir Yönerge daha çıkarılmış ancak, bu iki yönergeden de sonra kabul edilen 12.03.2001 tarihli 2001/23/EC sayılı Yönerge ile bu iki düzenlemedeki hükümlerde değişiklik yapılmış ve hükümler tek metinde toplanmıştır.

Yapılan düzenlemeyle, işçilerin işverenlerinin değişmesine bağlı olarak karşılaşması muhtemel etkilerinin azaltılması amaçlanmış ve işletme veya iş yeri devrinde işçinin alacakları güvence altına alınmıştır. Ayrıca iş yeri veya işletmenin devrinin fesih sebebi oluşturmayacağına, işçilerin yeni işverene otomatik olarak nakline, işçi temsilcisinin güvencesine ve işverenin bilgi verme ve danışma yükümlülüğüne ilişkin düzenlemeler de yer almaktadır[280].

---

[278] AYDIN, İ.(2005). İşverenin iş yerinde Çalışan İşçilerin İşgörmekten Kaçınma Hakkı. *Çimento İşveren*, s.252

[279] NIELSEN, R.(2000).European Labour Law, Kopenhag, s.339

[280] BARRETT, G.(2005) *Light Acquired On Acquired Rights: Examing Developments in Employment Rights on Transfers of Undertakings*, Common Market Law Review No:42, Kluwer Law International, s.1053 ; AYKAN, Y.Ö.(2006). Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda İş yerinin Devri Halinde İşçilerin Kazanılmış Haklarının Korunması. *İHSGHD*, s.1256

1.3.3. 75/117 Sayılı Yönerge

Ücret hakkının korunmasına ilişkin bir başka yönerge ise 10.02.1975 tarihli 75/117/EEC sayılı "Kadın ve Erkeklere Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Üye Ülke Kanunlarının Yaklaştırılması Yönergesidir". Yönergede, eşit iş ve/veya eşit değere eşit ücret verilmesi gerektiği,[281] cinsiyet ayrımı gözetmeksizin kadın ve erkeklerin ücret ekleri de dahil olmak üzere aynı kriterlere tabi olması gerektiği düzenlenmiştir. Ayrıca üye ülkelere de, "eşit ücret" ilkesine uygun olarak yasalarını düzenleme yükümlülüğü getirilmiştir[282].

1.3.4. TSŞ Sosyal Şartı

AB üyesi ülkeler açısından bağlayıcı olmayan "Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı" ile işçiye, şahsının ve ailesinin hayatını idame ettirebilmesi için adil ücret verilmesi ve ücretinden kesinti yapılması durumunda da işçinin geçim şartı için gerekli olan ücretinin ulusal mevzuatla güvence altına alınması gerektiği yer almıştır[283].

1.4. Türk Hukukundaki Düzenlemeler ile Ücretin Korunması

Ücret hakkı Anayasa'nın 55. Maddesi uyarınca anayasal güvence altındadır. Yine ücret mevzuatımızdaki düzenlemelerle işçinin kendisinin, işverenin yahut üçüncü kişilerin işlemlerine karşı da korunmaktadır.

1.4.1. İşverenin işlemlerine karşı korunması

1.4.1.1. Ücretten indirim yapılmaması

İş Kanunu m.62 uyarınca *"Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz."*.

[281] NIELSEN, s.199
[282] YAVAŞİ, M. (2005). Çalışma Yaşamıyla İlgili Başlıca Avrupa Birliği Yönergeleri, *TÜHİS Dergisi*, 19(4)., s.73
[283] GÜZEL, A.(1992). Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı. *Çimento İşveren* 6(3).,s. 8-16

Madde hükmünden de görüleceği üzere işveren tarafından ücretten indirim yapılmayacağına ilişkin sınırlama getirilmiştir[284]. Bu sebeple taraflar anlaştığı takdirde ücretten indirim yapılabilmesi mümkündür[285].

Yasal çalışma sınırının aşağı indirilmesi durumunda, ücrette indirim yapılamamaktadır. Örneğin, iş sözleşmesinde kararlaştırılan haftalık çalışma saati 45 saatten, ileri bir tarih için işverenin kararı ile 35 saate düşürülmesi durumunda işverenin bu düzenlemesi ile işçinin ücretinden indirim yapılamaz. Yine işveren, daha az SGK primi ödeyeceğinden, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitim vereceğinden veya önlem alacağından sebeple işçinin ücretinden indirim yapamayacaktır. Ek olarak, ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak olan işçilerin çalışması için gerekli raporu getirmemesi nedeniyle yahut hamilelik nedeniyle daha hafif işlerde çalıştırılacak işçilere bu koşullar neden gösterilerek ücretlerinden indirim yapılamaz.

1.4.1.2. Ücretin takas edilmesine ilişkin getirilen sınırlama

Ücretin takas edilemeyeceğine ilişkin sınırlama Borçlar Kanunu ile getirilmiştir. Borçlar Kanunu m.407/f.2 uyarınca *"İşveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir".* Borçlar Kanunu'ndaki bu düzenleme yalnızca BK'e tabi hizmet sözleşmelerinde değil tüm iş ilişkilerini kapsar mahiyettedir[286]. Madde hükmü incelendiğinde takas yasağına iki istisna getirildiği görülmektedir.

Bunlardan birincisi işçinin takasa rızasıdır. İşçi takasa rıza verdiğinde hiçbir sınırlama olmaksızın ücreti takas edilebilecektir. Ancak bu durumda, işçinin rızasının takastan çok önce alınmasında rıza gerçeği yansıtmayacağından onay da geçerli olmayacaktır[287].

---

[284] ÇELİK, s.165

[285] Yargıtay 9. HD. 30.03.2021 T., 2020/8678 E., 2021/7172 K. *"4857 Sayılı Kanun'un 62. maddesinde, her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin kanuni olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen kanuni bir yükümlülüğün yerine getirilmesi sebebiyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamayacağı belirtilmiştir. 4857 Sayılı Kanun'un 62. maddesinde düzenlenen ücretlerde indirim yapılamayacağı yasağı, işverenin tek taraflı indirim yapamaması ile ilgilidir. Taraflar karşılıklı anlaşarak ve ileriye dönük her zaman asgari ücretin altına inmemek şartıyla ücrette indirim yapabilirler. Zira iş yerinin ekonomik şartları bunu zorunlu kılabilir ve işçi işsiz kalmamak için bunu kabul edebilir."* https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2020-8678.htm&kw=taraflar+anla%C5%9Farak+her+zaman+%C3%BCcretten+indirim&cr=Yargıtay#fm (Erişim Tarihi : 30.09.2021)

[286] SÜZEK. (2018)., s.390

[287] CENTEL. (1988)., s.340

Diğer bir istisna ise, işçinin ücretinin takasa konu olması için işçinin kasti olarak verdiği zararın, yargılama sonucunda sabit olması gerekmektedir[288]. Ancak bu nedenle dahi, işçinin ücretinin ancak haczedilebileceği miktarı takasa konu olacaktır. İşverenin takasa konu edebileceği miktar, en fazla işçinin ücretinin dörtte biri kadarıdır[289]. İşçinin kasti olarak verdiği zarar nedeniyle takas yapılmasında, işçinin onay vermesi gerekli değildir[290].

1.4.1.3. Ücretten kesme cezası

Ücretten kesme cezası, iş yerindeki disiplin kurallarına aykırılık nedeniyle işçiye verilen ceza olarak tanımlanabilir. İş Kanunu m.38' e göre *"İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez. İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.".* İşçiye hangi sebeplerin varlığı halinde ücretten kesme cezası verileceği mevzuatımızda yer almamaktadır. Bu nedenle işverenin ücretten kesme cezasına ilişkin kanun koyucu, keyfi işlem yapılmasının önüne geçilmesi için çeşitli sınırlamalar getirmiştir[291].

Ücretten kesme cezası ilk olarak sebepler bakımından sınırlandırılmıştır; TİS veya iş sözleşmesindeki sebepler dışında ceza verilemez[292].

---

[288]Yargıtay 9. HD.23.12.2003 T., 2011/51398 E., 2013/34435 K. *"Dosya içeriğine göre davacının tedavi görmemesine rağmen, tedavi görür gibi harcırah ve ücret aldığı iddiası ile disiplin soruşturması ile kınama ve yevmiye kesme cezası uygulanmış ve yevmiye kesme cezası dışında raporlu günler için aldığı ücret ve harcırah kıdem tazminatı ve ücretinden yargı kararı olmadan kesilmiştir. Davacının disiplin cezasını gerektiren davranışının kanıtlanması halinde kınama cezası ve TİS hükümlerine göre verilecek yevmiye kesme cezası yerinde olacağından, bu yevmiye kesme cezasının gün olarak hesaplanacak miktarı dışında davacı işçinin yargı kararı olmadan ücretinden ve tazminatından işverenin diğer zararının, kısaca harcırah ve raporlu olunan günler için ödenen ücretin kesilmesi olanağı bulunmamaktadır. Somut uyuşmazlıkta işverenin yevmiye kesme cezası dışında harcırah ve raporlu olunan günler için kıdem tazminatı ile ücretinden yargı kararı olmadan kesinti yapması yasal olmadığından, davacının buna yönelik isteminin kabulü yerine reddi hatalı olmuştur"* https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/9hd-2011-51398.htm (Erişim Tarihi : 30.09.2021)

[289] MOLLAMAHMUTOĞLU ve ASTARLI ve BAYSAL. (2020)., s.198

[290] ÖZDEMİR, C.S. (2019). İşçi Ücreti Takas Edilebilir Mi? *Mali Çözüm 29*(156), s.287 https://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/156malicozum/19.pdf

[291] ÇİL. (2010)., s.736

[292] SÜZEK. (2018)., s.396; İZMİR BAM 7. H.D. 05.12.2016 T., 2016/110 E., 2016/89 K. *"Tüm dosya kapsamına göre ;davacıya T.İ.S. ne aykırı olacak şekilde ceza verildiği T.İ.S ne aykırı verilen cezanın iptalinin gerektiği, yerel Mahkeme kararının yerinde olduğu,istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak yapılan inceleme neticesinde davalının yaptığı istinaf başvurusunun esastan reddine karar vermek gerekmiş ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur."* https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/is-izmirbam-7hd-2016-110.htm (Erişim Tarihi : 01.10.2021)

Diğer bir sınırlama ise, verilecek cezanın miktarı bakımından getirilmiştir. Böylece, verilecek olan ceza, parça veya iş başına alıyorsa 2 günlük ücretinden fazla olamayacağı gibi 1 ayda da 2 günlük ücretinden fazla olamayacaktır[293]. Madde hükmündeki ücret asıl ücrettir. Ücrete ek menfaatler ile hesaplanan günlük ücret üzerinden yapılan kesintiler, sınırı aşar mahiyettedir[294]. Eğer işveren işçinin 2 günlük maaşından daha fazla kesinti yapmışsa, işçi fazla kesilen ücreti talep edebilecektir[295].

Maddedeki düzenleme gereği işçinin ücretinden kesinti olması durumunda işçiye bu durumun sebepleriyle birlikte derhal bildirilmesi gerekmektedir[296]. Ayrıca maddenin devamında ceza nedeniyle kesilen paraların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın hesabına işçilerin eğitim ve sosyal hizmetlerinde kullanılması için yatırılması gerektiği hüküm altına alınmıştır. Yatırılan paraların nerelere ve ne kadar verileceği yine İK md.38/f.3 uyarınca belirlenecektir[297].

1.4.1.4. Ücret garanti fonu

İşçiler açısında karşılaşılması muhtemel bir başka problem ise, işverenin ödeme aczine düşmesi durumudur. Bu sebeple hukukumuzda 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 1. maddesi ile Kanunda sayılan sebeplerin varlığı halinde işçilerin Ücret Garanti Fonundan yararlanabileceği hüküm altına alınmıştır. Ek 1. maddeye göre *"Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur. Bu madde kapsamında yapılacak ödemelerde işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı iş yerinde çalışmış olması koşulu esas alınarak temel ücret üzerinden ödeme yapılır. Bu ödemeler 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 78 inci maddesi uyarınca belirlenen kazanç üst sınırını aşamaz".* Getirilen bu düzenleme sadece 4447 sayılı Kanun uyarınca hizmet akdine göre çalışanlara değil, İK'ye tabi çalışanlara da uygulanmaktadır[298].

[293] SENYEN KAPLAN. (2020)., s.183
[294] ÇENBERCİ, s.778
[295] DEMİRCİOĞLU ve CENTEL ve KAPLAN, s.142
[296] GÜLVER, E. (2010) Ücret Kesme Cezası, *Legal İHSGHD*,s.1368-1395
[297] SÜZEK. (2018)., s. 396
[298] SENYEN KAPLAN. (2020)., s.182

Ücret Garanti Fonu'ndan yararlanabilmenin koşulları Ek 1. madde ile sınırlandırılmıştır[299]. Fondan yararlanılabilmesi için, işverenin konkordato ilan etmesi, iflas erteleme başvurusunda bulunması, iflas etmesi yahut aciz vesikası alması gerekmektedir[300].

Fondan yararlanmanın bir başka koşulu ise, işverenin aczinden geriye doğru son bir yıl içinde aynı iş yerinde çalışılmış olması gerekmektedir[301]. Kanunda getirilen bu sınırlama İK'nin mülga maddesi 33'te yer almamaktadır.

Fonda ödenecek ücretin miktarı bakımından da sınırlama getirilmiştir. İşverenin aciz durumu, işçinin 4447 sayılı Kanuna göre sigortalı ve iş akdiyle çalışması koşullarının varlığı halinde işçi, muaccel olan ücret alacağının yalnızca son 3 aylık kısmı için Fon'a başvurabilecektir. İşçi Fon'dan yalnızca son 3 aylık ücretini talep edebilir, kıdem ve ihbar tazminatı gibi tazminat talepleri için ise fona başvuramaz[302]. Ek olarak işçiye Fon'dan yapılacak olan ödemelerin miktarı 5510 sayılı SSGSSK m.82'de hükme alınan kazanç üst sınırını da aşamayacaktır.

Fon'un oluşturulması ve uygulanmasının düzenlenmesi için Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği çıkarılmıştır[303]. Yönetmelik m.8/f.1'e göre *"Kurum tarafından ücret alacağının ödenebilmesi için iş sözleşmesinin devam edip edilmediğine bakılmaksızın"* son 3 aylık ücretine ilişkin ödeme yapılacaktır. Yönetmeliğin bu maddesinde işçinin işverenin aczini gösterir niteliğindeki belgeyle bizzat Türkiye İş Kurumu'na yahut Kurum'un yetkili

---

[299] KORKUSUZ. (2004-İşçilik Alacaklarının Korunması).,, s.182 vd.

[300] Yargıtay 22. HD. 30.12.2014 T., 2013/21935 E., 2014/37328 K. *"Davalı işverenin açmış olduğu iflasın ertelenmesi davasından feragat etmesi ve dosyadaki bilgi ve belgeler kurumun ödeme yaptığı tarihte davalı şirket işçilerinin fondan yararlanma şartlarının mevcut olmadığını göstermektedir. Dolayısı ile şartları mevcut olmadığı halde davalı işverenin ödemek zorunda olduğu ücretin kurum tarafından ödenmesi sebebiyle işverenin sözü edilen ücreti kuruma ödeme yükümlülüğü doğacağı açıktır. Mahkemece bu husus dikkate alınmadan yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."* https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=22hd-2013-21935.htm&kw=`%C3%BCcret+garanti+fonu`&cr=Yargıtay#fm (Erişim Tarihi :02.10.2021)

[301] Yargıtay 9. HD., 15.10.2020 T., 2016/26998 E. 2020/12052 K. "*4447 Sayılı İşsizlik Sigorta Kanunu ek madde 1 ve bu kanuna dayalı olarak çıkarılan Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinde, işçinin bu fondan yararlanabilmesinin şartları düzenlenmiştir. Buna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki ödenmeyen en fazla 3 aylık temel ücreti, ödeme güçlüğü işverenin iflasından kaynaklanıyorsa, mahkemece verilen iflas kararı ve iflas idaresince onaylanan işçi alacak belgesi ile, kuruma başvurması halinde, işçiye ödenir. Davacının ödeme güçlüğüne düşen işverende iflas kararı tarihinden geriye doğru bir yıllık süre içinde çalışması gerekir. Somut olayda ise davacının iş akdinin sona erdiği tarih 11.02.2011, işverinin iflas tarihi ise 23.01.2013 tarihidir. İşçinin ücret garanti fonundan yararlanabilmek için iflas tarihinden önceki bir yıl içinde iş yerinde çalışma şartını taşımadığı anlaşılmaktadır. Bu bakımdan yasa ve yönetmelikte belirtilen şartlar somut olayda oluşmadığından davanın reddi yerine kabulü hatalıdır."* https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2016-26998.htm&kw=`%C3%BCcret+garanti+fonu`&cr=Yargıtay#fm

[302] SÜZEK. (2018)., s.392

[303] SENYEN KAPLAN. (2020)., s.182

birimlerine başvurusu gerekli kılınmıştır. Başvuruyu işçinin bizzat yapması gerektiği şart kılınmadığından, vekil arayıcılığıyla da başvuru yapılabilecektir[304].

Yönetmeliğin m.9/f.4'ü uyarınca *"Ücret alacağı, işçinin Kuruma başvuru tarihini izleyen ayın sonuna kadar ödenir".* Tüm bu sonuçlara ek olarak, Garanti Fonu'yla işçinin yalnızca son 3 aylık ücreti ödeneceğinden, işçi 3 ayı aşan ücret veya diğer alacak talepleri için genel hükümlere başvurabilecektir[305].

1.4.1.5. Kamuya ait işyerlerinde çalışan işçilere yapılacak ödemelerin hakedişlerden kesilerek ödenmesi

Kamuya ait iş yerlerinde çalışan işçilerin ücretleri İK m.36 uyarınca güvence altına alınmıştır. İK m.36'a göre *"Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; asıl işverenler müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü, ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hakedişlerinden öderler".*

Kanun koyucu, m.36/f.1'de belirli kamu kuruluşlarına, müteahhit yahut alt yüklenici işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini kontrol etme yükümlülüğü getirmiştir. İhale ile işi devreden kamu kuruluşları devrettiği işte çalışan işçilerin ücretlerinin ödenmediğini tespit ederse bu durumda hakediş kesintisi yaparak[306] işçilere ücretlerini ödemelidir[307]. Ancak

---

[304] YORULMAZ, Ç.(2020). *İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçilik Alacaklarının Korunması.* Ankara:Yetkin Yayınları, s.234

[305] EYRENCİ ve TAŞKENT ve ULUCAN ve BASKAN, s.159

[306] Sayıştay 8. Daire 21.01.2016 T., 74 K. *"4857 sayılı İş Kanunu'nun Kamu makamlarının ve asıl işverenlerin hakedişlerinden ücreti kesme yükümlülüğü başlıklı 36'ncı maddesinin beşinci fıkrasında İşverenler, alt işverene iş vermeleri hâlinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hakedişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür hükmü gereğince İdare tarafından aylık işçi ücret bordroları üzerinden, yüklenicinin işçi ücretlerini ve sigorta primlerini tam hesaplayıp hesaplamadığı kontrol edilerek, işçi ücretlerinden yapılmış bir kesinti (icra kesintisi gibi yasal kesintiler dışında) varsa bunun da hakedişlerden düşülmesi gerekmektedir. Nitekim bazı Bölge Müdürlüklerinde bu şekilde hesaplama yapılarak bulunan ve yüklenici tarafından ödenmeyen brüt işçilik ücretlerinin, hakediş üzerinden kesintisinin yapıldığı görülmüştür. SONUÇ : Bu itibarla, ..işine ilişkin olarak bazı aylarda yüklenici tarafından ödenmeyen brüt işçilik ücretlerinin toplam tutarı olan ... TL'nin sorumlularından müştereken ve müteselsilen tazminine, oybirliğiyle 21.01.2016 tarihinde, Karar verildi."* https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/s8d-74-21-01-2016-1.htm (Erişim Tarihi: 02.10.2021)

[307] AKYİĞİT, E. (2015). Kamuda Alt İşverenlik ve Müteahhite İş Verme Özeldekinden Farklı Mıdır? *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. *23*(4), s.23

maddedeki düzenlemeden de görüleceği üzere hakediş kesintisi yapılarak yapılacak olan ödeme, her durumu kapsamamaktadır.

İK m.36/f.2'e göre *"Ücret alacağı olan işçilerin her hakediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmez".* Ücretin miktarına ilişkin de sınırlama getirilerek, yalnızca son 3 aylık ücretin karşılanacağı hükme alınmıştır[308]. Yargıtay uygulamaları gereği, İdare yalnızca son 3 aylık ücretten sorumludur, kıdem ve ihbar tazminatı, fazla mesai, ulusal bayram genel tatil alacağı gibi işçilik alacaklarına ilişkin sorumluluğu ise bulunmamaktadır[309].

1.4.1.6. İşverenin temerrüdü halinde ücret ödenmesi

Ücret kural olarak çalışma karşılığında ödenmektedir. Ancak çalışmamızda daha önce de bahsedildiği üzere işçi, iş karşılığı olmadan bazı durumların varlığı halinde ücrete hak kazanmaktadır.

TBK m.408'e göre *"İşveren, işgörme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir".* Buna göre işveren eğer işçiye iş vermezse, iş için hazırlık fiillerini yerine getirmezse yahut işi kabulden haklı veya geçerli bir neden olmaksızın kaçınırsa temerrüde düşmüş sayılır. İşverenin temerrüdü halinde iş ilişkisi aynen devam ettiğinden işçi, ücret alacağını ve diğer işçilik alacaklarını TBK 408 uyarınca talep edebilir[310].

---

[308]Yargıtay 22. HD., 13.07.2020 T., 2017/29799 E., 2020/9450 K.*, "davalı ... Rektörlüğü'nün sorumluluğunun İş Kanunu'nun 36. maddesi kapsamında değerlendirilmesi gerekir. Böyle olunca davalı ... Rektörlüğü'nün sorumluluğu 4857 Sayılı İş Kanununun 36. maddesi uyarınca her hakediş döneminde son üç aylık ücret alacağını aşmamak üzere belirlenmeli ve sonucuna göre davacının ücret alacağı talebi hakkında karar verilmelidir."* https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=22hd-2017-29799. (Erişim Tarihi : 02.10.2021)

[309] Yargıtay 9. HD., 13.01.2021 T., 2018/10156 E., 2021/566 K. *"Somut olayda davalı ... ... Gazipaşa 5. BL.HD. Yolukm:26+000+64+400 kısmına ilişkin toprak işleri, sanat yapıları ve BSK üst yapı inşaat işini ihale ile diğer davalı ... İnşaat Güvenlik Sistemleri A.Ş. firmasına vermiştir. Davalı ... 13. Bölge Müdürlüğü yukarıda açıklandığı üzere ihale makamı olup, davacının kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil alacaklarından dolayı bir sorumluluğu bulunmamaktadır. Davalı İdarenin ihale makamı olarak sorumluluğu yukarıdaki esaslara göre davacının sadece son üç aya ilişkin ücret talebinden ibarettir. Davacının tüm taleplerinden davalı ihale makamının diğer davalı ile birlikte müteselsil sorumluluğuna karar verilmesi bu nedenle hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."* https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2018-10156. (Erişim Tarihi : 02.10.2021)

[310]Yargıtay 9. HD., 25.03.2021 T., 2020/9011 E., 2021/6982 K. *"İşçinin iş görme edimini ifa edememesinin, işverenin temerrüdünden kaynaklanması durumunda, sanki sözleşme devam ediyormuş gibi kalan süreye ait*

Ayrıca maddenin devamında bazı durumların varlığı halinde bazı indirimlerin yapılması gerektiği öngörülmüştür. Buna göre işçi eğer, işvereninin temerrüdü halinde başka bir iş yaparak bir gelir elde etmişse bu tutarın ücretinden indirilmesi gerekir. Yine diğer şekilde işçi, başka bir işte çalışmayı engelleyerek gelir elde etmekten kaçınıyorsa bu durumda o iş sayesinde kazanacağı muhtemel gelirlerin ücretten indirilmesi gereklidir[311]. Bu son durumda işçinin her işi kabul etmesi kendisinden beklenmemelidir. İşçi ancak kıdemine, görevine yahut sosyal durumuna uygun olmayan bir işi reddettiği takdirde kaçındığı gelirin ücretinden indirilmesi gerekir[312].

1.4.1.7. İşverenler tarafından ücretlerin alt işverenlere yapılacak ödemelerden kesilerek ödenmesi

İK'de asıl-alt işveren ilişkisi 2. maddede şu şekilde tanımlanmıştır: *"Bir işverenden, iş yerinde 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 iş yerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir"*. İK'deki bu tanıma uyan ilişkiler asıl-alt işveren ilişkisi olarak değerlendirilmektedir.

Kanun koyucu ülkemizdeki alt işverenlerin, asıl işverenlere oranla genelde ekonomilerinin daha zayıf olması sebebiyle alt işveren işçilerinin ücretlerini kanunlarla güvence altına almıştır[313]. İK m.2/f.6 uyarınca *". Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin*

ücret ve diğer hakların ödemesi gerekecektir. İş Hukukunda ücret kural olarak çalışma karşılığı ödenir. Aksinin kanunda öngörülmesi ya da taraflarca açık biçimde kararlaştırılması gerekir." https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2020-9011.htm&kw=i%C5%9Fverenin+temerr%C3%BCd%C3%BC+halinde+%C3%BCcret&cr=Yargıtay#fm (Erişim Tarihi : 02.10.2021)

[311]Yargıtay 3. HD., 02.03.2021 T., 2020/8153 E., 2021/2116 K. *"6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 408. maddesinde O halde, başka bir mali müşavirle sözleşme yapılarak davacının hizmet vermesinin engellenmesi nedeniyle, davacı sözleşmenin uzamış sayılacağı bir sene zarfında, yapageldiği diğer işleri haricinde, vereceği müşavirlik hizmetinin yerine, emek ve mesai olarak başka işler alabileceğinden, davalının muhasebe işlemlerini yapmayarak tasarruf edebileceğinden ve kazanmaktan kasten feragat ettiği miktar da bulunabileceğinden bu hususların değerlendirilmesi, gerektiğinde bilirkişi raporu alınarak, davacının alacağından gerekli mahsubun yapılması ve sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ve hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirir."* https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=3hd-2020-8153.htm&kw=i%C5%9F%C3%A7inin+bu+engelleme+sebebiyle+yapmaktan+kurtuldu%C4%9Fu+giderler+ile+ba%C5%9Fka+bir+i%C5%9F+yaparak+kazand%C4%B1%C4%9F%C4%B1+veya+kazanmaktan+bilerek+ka%C3%A7%C4%B1nd%C4%B1%C4%9F%C4%B1+yararlar+%C3%BCcretinden+indirilir&cr=Yargıtay#fm (Erişim Tarihi : 05.10.2021)

[312] SÜZEK. (2018)., s.398

[313] KORKUSUZ, M.H.(2014). Asıl İşveren ile Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu. *İÜHFM LXXII*(2), s. 209-232; https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/97925

işçilerine karşı o iş yeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur." İK m.36/f.5'te ise *"İşverenler, alt işverene iş vermeleri hâlinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hakedişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür."* denilerek, ihale makamı sıfatını haiz olmayan kamu veya özel sektör işverenlerine alt işveren işçilerinin ücretlerini ödeyip ödemediğini kontrol etme ve ödenmeme durumunda alt işverenin hakedişinden kesinti yaparak, alt işveren işçilerine ödeme yapma yükümlülüğü getirilmiştir.

Asıl işverenlerin ödeme yükümlülüğü, ihale makamlarının yükümlülüğünde olduğu gibi miktar itibariyle sınırlandırılmamıştır. İhale makamları son 3 aylık ücretten sorumlu olmalarına karşın, asıl işverenler işçinin ödenmeyen bakiye ücret, fazla mesai, yıllık ücretli izin, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi diğer işçilik alacaklarından da sorumludur. Asıl işverenler İK'deki düzenlemelerden de görüleceği üzere alt işveren işçilerinin iş sözleşmesi yahut TİS kaynaklı alacaklarından alt işverenle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur[314]. Yargıtay uygulamaları da bu şekildedir[315].

1.4.2. İşçinin kendi işlemlerine karşı ücretin korunması

Ücretin öneminden dolayı ücretin korunması işçinin yapacağı işlemlerle de sınırlandırılmıştır. İş Kanunu m.35'e göre *"İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası*

---

[314] AKIN, L. (2011). Yeni Borçlar Kanunu Düzenlemeleri Çerçevesinde Asıl İşverenin Müteselsilen Sorumluluğunun Niteliği. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 60(4)*. s.473

[315] Bkz. Yargıtay 01.07.2021 T., 2021/7038 E., 2021/11382 K. *"Somut uyuşmazlıkta davalılar arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunduğunun sabit olması ve davalıların müştereken ve müteselsilen sorumlu olmalarına rağmen hüküm fıkrasında bu sorumluluk esasına göre hüküm kurulması gerekirken kabul edilen alacaklardan kıdem tazminatının davalı ... Müdürlüğünden tahsili şeklinde hüküm altına alınması hatalı olup bozma sebebi ise de, bu yanlışlıkların düzeltilmesi yeniden yargılamayı gerektirmediğinden hükmün Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3/2. maddesi yollaması ile Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 438/7. maddesi uyarınca düzeltilerek onanmasına karar verilmiştir. SONUÇ : Hüküm fıkrasının 1 numaralı bendindeki davalıTarım İşletmeleri Genel Müdürlüğünden tahsili" sözcüklerinin çıkartılarak yerine, davalılardan müşterek ve müteselsilen alınarak sözcüklerinin yazılmasına, hükmün bu şekilde DÜZELTİLEREK ONANMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 01.07.2021 tarihinde oybirliği ile karar verildi."* https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2021-7038.htm&kw=as%C4%B1l+i%C5%9Fveren+m%C3%BC%C5%9Ftereken+m%C3%BCteselsilen&cr=Yargıtay#fm (Erişim Tarihi: 10.10.2021); Aynı yönde bkz. Yargıtay 9. HD., 01.06.2021 T., 2021/5551 E. 2021/9783 K.

haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz.". Getirilen Sınırlama ücrete ilişkin olduğundan ücret niteliğine haiz olmayan alacaklar bu sınırlamalara tabi değildir[316].

Bu madde düzenlemesi ile işçinin ücrete hak kazanması öncesinde, ileriki dönem ücretlerini başkasına devir veya temlik ederek, ücretin muaccel hale geldiği dönemde yaşaması muhtemel maddi sıkıntıların önüne geçilmesi amaçlanmıştır[317]. İşçinin böyle bir davranışı yalnızca kendisini değil ailesini de etkileyecek mahiyettedir. Bu nedenle yapılan düzenleme işçinin sadece kendisinin değil ailesini de korur niteliktedir.

Devir ve temlik yasağı miktar itibariyle sınırlandırılmıştır. İşçinin aylık ücretinin en fazla dörtte biri devir ve temlik konusu olabilir. Ancak nafakaya ilişkin borçta veya hakim tarafından takdir edilmesi şartıyla işçinin bakmakla yükümlü aile üyeleri için vermesi gereken parada böyle bir sınırlama söz konusu değildir[318]. Bu durumda haciz edilemeyecek tutara, hakim tarafından takdir edilen miktar eklenecektir[319].

Ücretin temlik ve devrine ilişkin getirilen sınırlamalar hem BK'de hem de İK'de yer almaktadır. BK'deki düzenlemeler İK'e göre daha kapsamlıdır. BK'de ücretin dörtte birinden fazlasının rehnedilemeyeceğine ilişkin de düzenlemeler yer almaktadır. Ek olarak BK m.410/f.2'ye göre *"Gelecekteki ücret alacaklarının devredilmesi veya rehnedilmesi geçersizdir"*. İK'de bu hususlara ilişkin boşluk bulunması sebebiyle BK'deki bu hükümler İK'ye tabi iş ilişkilerinde de uygulanır[320].

1.4.3. Üçüncü kişilerin işlemlerine karşı korunması

1.4.3.1. Ücretin ayrıcalıklı alacak olması

İİK[321] m.140 uyarınca iflas halinde uygulanacak sıraya ilişkin hükümler hacizde de uygulanmaktadır[322]. Bu durumda işverenin iflası yahut mallarının haczedildiği hallerde İİK m.206 hükmü gereği belli şartların varlığı halinde işçilik alacakları, kamu alacakları ve rehinli alacaklardan sonra birinci sıradadır.

316 ÇENBERCİ, s.765
317 SÜZEK. (2018)., s.389
318 PEKŞEN, s.52
319 EKONOMİ, s.149
320 TUNÇOMAĞ, K. ve CENTEL, T.(2015). *İş Hukukunun Esasları.* (7. Baskı) İstanbul: Beta Yayınları, s.129
321 2004 Sayılı İcra İflas Kanunu R.G. 19.06.1932 T., No: 2128
322 SÜMER, s. 233

Kanun koyucu iflasa karşı koruma kapsamını oldukça dar düzenlemiştir. Bu sebeple iş ilişkisine dayanan alacağın koruma kapsamına girebilmesi için iflasın açılmasından önce 1 yıl içinde doğmuş olması gerekir[323]. Süre İİK m.165'e göre hesaplanacaktır. Yargıtay tarafından iflas kararı bozulduktan sonra tekrar iflasa ilişkin karar verilirse, bu yeni iflas kararı açılma anı olarak kabul edilecektir[324].

1 yıllık süreden önce tahakkuk etmiş işçilik alacakları ise imtiyazlı olmadığından birinci sıraya değil dördüncü sıraya kaydedilmektedir[325]. Yine işçinin işten ayrılma durumunda da süre bakımından ayrım bulunmaktadır. Buna göre eğer 1 yıllık sürenin başlangıcından önce işçi işten ayrılmışsa alacağı imtiyazlı olmamasına karşın, iflastan önce işten ayrılmışsa sürenin başlangıcından fesih tarihine kadar olan süredeki ücret alacağı önceliklidir[326].

İşverenin iflası veya mallarının haczi durumunda yalnızca ücret alacağı değil, kıdem ve ihbar tazminatları dahil iş ilişkisinden kaynaklı bütün işçilik alacakları imtiyaz dahilindedir[327].

---

[323]Yargıtay 15. HD., 14.04.2021 t., 2021/807 E., 2021/1663 K. *"İİK'nın 206/4. maddesi, birinci sıraya; İşçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları, alacaklarının kayıt edileceği hükmünü içerir. Bu nedenle dava konusu işçilik alacağının imtiyazlı olarak iflas sıra cetveline kaydedilebilmesi için, iflasın açılmasından önceki bir yıl içinde doğması gerekmektedir. Somut olayda mahkemece, davaya konu fazla mesai alacaklarının iflasın açılmasından önceki bir yıl içinde doğan alacak yönünden birinci sıraya, kalan fazla mesai alacağının ise 4. sıraya yazılacak şekilde tespiti ile buna göre karar verilmesi gerekirken eksik incelemeye dayalı yazılı şekilde hüküm kurulması doğru olmamıştır."* https://karararama.Yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasiIstemciWeb/ (Erişim Tarihi: 15.10.2021)

[324] DEYNEKLİ, A.(2005). İşverenin İflası Veya İşverene Yönelik Haciz Halinde İşçinin Ücret Alacağının Önceliği Sorunu. *TBB Dergisi*, Sayı 60, s.23

[325] Yargıtay 15. HD., 11.03.2021 T., 2021/756 E., 2021/790 K. *"Somut olayda, davacı tarafça dava dışı işlere ödenen işçilik alacaklarından davalı müflis şirketin sorumluluğunun doğduğu tarihin işçilerin müflis şirketteki işlerinden ayrıldıkları tarih olduğu sabittir. Dosya kapsamında tanzim edilen bilirkişi heyeti raporu tespitleri dikkate alındığından, talep konusu işçilik alacaklarının tamamının İKK'nın 206/4 maddesinde belirtilen iflasın açılmasından önceki 1 yıl içinde tahakkuk etmemiş oldukları anlaşılmıştır. Bu durumda mahkemece, davalının sorumlu olduğu dönem için tespit edilmiş işçilik alacağı bedelinin tamamının, İİK 206. maddesi anlamında imtiyazlı olmaması nedeniyle, sıra cetvelinin 4. sırasına kayıt ve kabulüne karar verilmesi gerekirken, yanılgılı gerekçelerle yazılı şekilde hüküm kurulması doğru olmamıştır."* https://karararama.Yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasiIstemciWeb/ (Erişim Tarihi: 16.10.2021)

[326] DEYNEKLİ, A.(2008). Sıra Cetveli İle İlgili Sorunlar. *Bankacılar Dergisi*, Sayı 67, s.59

[327] Yargıtay 23. HD., 22.01.2016 T., 2015/5603 E., 2016/306 K. *"Şikayet, alacağın işçi alacağı olarak iflas sıra cetvelinde ilk sıraya alınması istemine ilişkindir. İcra ve İflas Kanunu'nun (İİK) 206. maddesine göre, işçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları iflas sıra cetvelinde ilk sırada yer alır."* https://karararama.Yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasiIstemciWeb/ (Erişim Tarihi: 17.10.2021)

1.4.3.2. Ücretin haczine ilişkin sınırlama

Kanun koyucu, işçinin ücretinin haczedilebileceğini düzenlemekle beraber, getirdiği çeşitli düzenlemeler ile de haczedilebileceği miktarı sınırlamaktadır. Getirilen bu sınırlamalar ile işçi ve ailesinin ücretin haczedildiği durumlarda zor duruma düşmesinin önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. ILO'nun 95 Sayılı Sözleşmesi m.10 hükmüyle, ücretin yalnızca ulusal mevzuat uyarınca haczinin mümkün olduğu, haciz işleminden işçinin ve ailesinin geçimini sağlayabilmesi için gereken ölçüde korunacağı düzenlenmiştir[328].

Ücretlerin hacze karşı korunmasına ilişkin düzenlemeler mevzuatımızda İcra İflas Kanunu'nda, İş Kanunu'nda, Deniz İş Kanunu'nda ve Amme Alacaklarının Tahsili Usulü Hakkında Kanunu'nda[329] yer almaktadır. Basın İş Kanunu'nda ise ücretlerin hacze ilişkin korunması özel olarak düzenlenmediğinden BİK'e tabi çalışan işçilerin ücretleri genel haciz sınırlamalarını içeren İİK hükümleri gereğince korunmaktadır.

İİK m.82'de haczin tamamen yasaklandığı durumlar sayılmıştır. İİK m.83'te ise haczin kısmen mümkün olduğu hallere ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Buna göre icra müdürü tarafından işçinin ailesinin geçimine yetecek kısmı ayrıldıktan sonra kalan kısmının haczedileceği, söz konusu haczedilecek miktarın da ücretinin dörtte birinden az olamayacağı düzenlenmiştir.

İK m.35 hükmü gereği ise işçinin ücretinin en fazla dörtte biri haczedilebilecektir. Madde devamında ise, hakim tarafından işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile üyeleri için bir bedel takdir edilmişse o bedelin haczinin mümkün olmadığı düzenlenmiştir[330]. Yani İK'deki bu hükme göre haczedilecek miktar hakim tarafından takdir edildiğinde dörtte birden de az olabilecektir. Yargıtay uygulamalarına göre, ücret niteliğinde olmayan kıdem ve ihbar tazminatlarının tamamı hacze konu olabilecektir[331]. Nafaka alacakları için ise istisna

---

[328] IŞIK, R.(1967). *Türk İş Hukukunun Milletlerarası Kaynakları*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, s. 126

[329] R.G. 28.07.1953 T., No: 8469

[330] ÇİL. (2010)., s.716

[331] Yargıtay 12. HD., 14.02.2017 T., 2016/10014 E., 2017/1890 K., *"4857 Sayılı Kanun'un 35. maddesine göre; işçinin almakta olduğu ücretlerin 1/4'ünden fazlası haczedilemez. İkramiye, toplu sözleşme farkı ve nema da ücretten sayılacağından onların da aynı koşullarda haczini engelleyen bir yasa hükmü yoktur. 6772 Sayılı Kanun'un 4. maddesinde ise, fazla mesai, evlilik, çocuk zamları veya primleri, ayni yardımlar, hafta ve genel tatil ücretleri gibi esas ücrete munzam tediyelerin haczedilemeyeceği belirtilmiştir. Bu durumda, kıdem tazminatının ücretten sayılacağına dair bir hüküm bulunmadığından tamamı haczedilebilir."* https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/12hd-2016-10014.htm (Erişim Tarihi: 25.10.2021)

getirilmiştir. Alacağın konusunun nafaka olduğu durumlarda dörtte birlik orana tabi olmaksızın işçinin ücreti haczedilebilecektir[332].

DİK m.32'e göre ise İİK ve İK'deki oransal düzenlemelerden farklı olarak haczedilemeyecek miktar tam tutar olarak belirlenmiştir. DİK'e tabi işçilerin ücretlerinin haczedilemeyecek kısmı aylık 240 lira olarak düzenlenmiştir.

AATUHK m.71'e göre ise kamu alacaklarının tahsil edilmesi için ücretin haczedilebileceği tutar dörtte birden az, üçte birden çok olamaz. Ayrıca asgari ücretin altında geliri olan kişiler için haczedilebilecek miktar ücretin onda birinden az olamayacaktır[333].

İşçi ücretlerinin ne kadarının haczedilebileceği her Kanun hükmünde ayrı ayrı düzenlendiğinden, uygulamada hangi Kanun hükmünün uygulanacağı düşünülebilir. İş Kanunu'nun daha özel ve daha yeni tarihli olması sebebiyle, İK'ye tabi işçiler alacağın kamu veya özel hukuktan doğması fark etmeksizin ücretleri İK m.35'e göre hacze konu olabilecektir. Yine Deniz İş Kanunu da daha özel düzenlemeler içermesi nedeniyle, borcun niteliği fark etmeksizin DİK'e tabi işçilerin ücretleri de DİK m.32'ye göre haczedilebilecektir. Ancak İK'ye ve DİK'e tabi olmadan çalışan işçilerin ücretleri ise İİK hükümleri uyarınca hacze konu olabilecektir[334].

[332] SENYEN KAPLAN. (2020)., s.180
[333] Bkz. Yargıtay 10. HD., 30.05.2011 T., 2010/1907 E., 2011/7896 K.*, "6183 Sayılı Kanunun 71. maddesi hükümünde; aylıklar, ödenekler, her çeşit ücretler, intifa haklan ve hasılatı, ilama bağlı olmayan nafakalar, emeklilik aylıkları, sigorta ve emeklilik sandıklarınca bağlanan gelirlerin kısmen haczolunabileceği, ancak haczolunacak miktarın bunların üçte birinden çok, dörtte birinden az olamayacağı belirtilmiş."* https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/10hd-2010-1907.htm (Erişim Tarihi: 25.10.2021)
[334] CENTEL. (1988)., s.343

IV. BÖLÜM

İŞÇİNİN ÜCRETİNİN GÜNÜNDE ÖDENMEMESİ NEDENİYLE ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI

1. ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI

1.1.Çalışmaktan Kaçınma Hakkı ve Tarihçesi

İşçinin iş akdi devamı esnasında kanundaki şartların varlığı halinde iş görmeme eylemi, kaçınma hakkı olarak tanımlanabilir. 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen çalışmaktan kaçınma hakkı, işçinin iş görme borcunun istisnası niteliğindedir.

Çalışmaktan kaçınma hakkı ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiştir. İK'den önce çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin tartışmalar olmasına karşın ne 3008 sayılı İş Kanunu'nda, ne de 1475 sayılı İş Kanunu'nda ilgili hususa ilişkin herhangi bir yasal düzenleme yapılmamıştır.

Ücretin ödenmemesi nedeniyle işin bırakılması hakkı, 1475 sayılı eİK döneminde 818 sayılı eBK'deki ödemezlik def'i hükmü uyarınca kullanılmaktaydı[335]. İlgili maddeye göre, *"Mütekabil taahhütleri muhtevi olan bir akdin ifasını talep eden kimse, akdin şartlarına ve mahiyetine nazaran bir ecelden istifade hakkını haiz olmadıkça kendi borcunu ifa etmiş veya ifasını teklif eylemiş olmak lazımdır."*.

Kaniti'ye göre, sinallagmatik ve sürekli borç ilişkisi doğuran akitlere benzer şekilde iş akitlerinde de işçi, karşı edimi olan ücretin ödenmemesi halinde; iş görme edimini ifa etmekten kaçınabilecektir[336]. Kaniti'nin bu görüşü doktrinde baskın olan görüştür. Soyer'de Kaniti'nin bu görüşünü savunanlardan biridir.

Soyer yabancı ülke uygulamalarını tetkik ederek 818 sayılı eBK m.81 hükmü gereği işçilerin iş görmekten kaçınabileceğini savunmuştur. Soyer'e göre, ücreti ödenmeyen işçinin iş akdini feshetme olanağının bulunması, kaçınma hakkının olmayacağı yönünde yorumlanmamalıdır[337]. Yine, işçinin ödemezlik def'inde bulunma hakkının olmadığı kabul

[335] KANİTİ, S.(1962). *Akdin İfa Edilmediği Def'i*, İstanbul: A. Said Matbaası., s.74; SOYER, P. (1979). Direniş Nedeniyle Çalışılmayan Günlerde Ücret Ödenmemesi. *İHU Dergisi.11.*, s.4 vd
[336] KANİTİ,a.g.e., s.2; SOYER, s. 220-221.
[337] SOYER, a.g.e., s. 220-221.

edilirse, işçinin ücretini almadan çalışması angarya yasağına, ücretin korunması ve işçi lehine yorum ilkeleriyle de bağdaşmayacaktır[338].

Her ne kadar öğretide işçinin ücretinin ödenmemesi halinde ödemezlik def'ini ileri sürebileceği kabul edilmişse de Yargıtay'ın kararları öğretideki baskın görüşle bağdaşmamaktadır. Yargıtay'a göre işçi ücretinin ödenmemesi halinde çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamayacaktır. Yine, işveren işçinin ücretinin ödenmemesi nedeniyle işi bıraktığı durumlarda dahi iş akdini haklı nedenle feshedebilecektir.

4857 sayılı İş Kanunu ile İK öncesi bulunan bu tartışmalara son verilmiştir. İş Kanunu 34. maddesiyle İK önceki tartışmalı hususlar açıklığa kavuşturmuştur. Sorunun 818 sayılı eBK m.81 ile çözülmesine ilişkin tartışmanın ortadan kalkmasıyla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu 34. maddesinin 818 sayılı eBK 81'in bir görünümü olduğu da savunulmaktadır[339].

1.2. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Hukuki Niteliği

Doktrinde Göktaş, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı durumlarda ücrete hak kazanıp kazanmayacağı hakkındaki görüşleri dörde gruplandırmıştır[340]. İlk görüş hakkın hukuki kaynağını işverenin temerrüdüne dayandırdığından işçinin kaçınma hakkını kullandığı süre zarfında ücrete hak kazanabileceğini[341], ikinci görüş hakkın hukuki kaynağının ödemezlik def'i olduğunu belirterek işçinin çalışmaktan kaçındığı süre zarfında ücrete hak kazanamayacağını[342], üçüncü görüş hakkın hukuki kaynağını ödemezlik def'ine dayandırmasına rağmen işverenin temerrüdü sonuçlarının uygulanması gerektiğinden bahisle ücrete hak kazanılacağını[343] ve dördüncü görüş ise kanun koyucunun ücrete hak kazanacağına ilişkin iradesi olmadığından kaçınılan dönemde ücrete hak kazanılamayacağını kabul etmektedir[344].

[338] DULAY.(2011)., s.101; CENTEL.(1988)., s.370.
[339] DULAY.(2011)., s.101.
[340] GÖKTAŞ, S. (2008). *Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı*. Ankara: Yetkin Yayınları, s.118 vd.
[341] AKYİĞİT, E.(2005).Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınması. *İHSGHD.,* s.23–24
[342] GÖKTAŞ, (2008), dn. 343
[343] GÖKTAŞ, a.g.e., dn.344
[344] GÖKTAŞ, a.g.e., dn.349

4857 sayılı İK'de çalışmaktan kaçınma hakkının kullanıldığı dönemde hakkın hukuki niteliğine ilişkin düzenleme yer almadığından, hakkın hukuki niteliği bakımından "ödemezlik def'i" ve "işverenin temerrüdü" kavramlarının incelenmesi gerekmektedir.

1.2.1.Ödemezlik def'i kavramı

Def'i tanım olarak, var olan bir borcu çeşitli sebeplerle yerine getirmekten kaçınma imkanı tanıyan haktır. Örneğin, zaman aşımı def'inde borç var olmasına karşın bu def'i ileri sürüldüğünde ödeme yükümlülüğü ortadan kalkmaktadır. Ödemezlik def'i TBK m.97'de düzenlenmiştir. Buna göre *"Karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmenin ifası isteminde bulunan tarafın, sözleşmenin koşullarına ve özelliklerine göre daha sonra ifa etme hakkı olmadıkça, kendi borcunu ifa etmiş ya da ifasını önermiş olması gerekir."*. Ödemezlik def'inin şartlarını ise şu şekilde saymak mümkündür; tam iki tarafa borç yükleyen akitlerde karşılıklı borçların doğmuş ve muaccel olması, önceden ifa yükümlülüğünün olmaması, karşı tarafın edimini ifa yahut teklif dahi edilmemiş olması durumlarının varlığı halinde ödemezlik def'i öne sürülebilir[345].

Tam iki tarafa borç yükleyen (sinallagmatik) akitlerde aksi yasalarda, teamülde yahut sözleşmede kararlaştırılmamışsa eşitlik ilkesi gereği edimlerin aynı anda ifası esastır. Yani taraflar yükümlü olduğu edimi ifa etmeden önce karşı tarafın edimini ifa etmediği def'ini (exceptio non adimpleti contractus) ileri süremeyecektir.

İş akitleri de sinallagmatik türde akit olduğundan, işçi iş görme borcu altında iken, işverenin de ücret ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır[346]. Ancak iş akitlerinin sürekli borç ilişkisi doğuran akit niteliğine sahip olmasından dolayı, aynı anda ifa kuralı tam olarak uygulanmamakta ve bu nedenle sürekli edim borçlusuna ifa sırasında öncelik yükümlülüğü tanınmaktadır. Yine İK m.32/f.5'te ücret ödemesinin en geç ayda bir yapılacağı hükme alınmıştır. Madde düzenlenmesinden çıkarılan anlam da işçinin öncelikle iş görme borcunu ifa etmesi gerektiği şeklindedir. Bu nedenle kural olarak işçi iş görme borcunu ifa etmeden, işverenin ücret ödeme borcunu ifa etmesini talep edemeyecektir[347].

[345] OĞUZMAN, M.K. ve ÖZ M.T. (2016). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, s.339 vd.
[346] OĞUZMAN, M.K. ve ÖZ, M.T. a.g.e., s.333
[347] KANİTİ, S.(1962). *Akdin İfa Edilmediği Def'i*. İstanbul: Ahmed Sait Matbaası, s.138

Yukarıdaki koşulları taşıyan işçi ödemezlik def'ini ileri sürebilir. Bu durumda def'i süren işçi iş görme borcuna ilişkin temerrüde düşmediği gibi borca da aykırı davranmamış olacaktır[348]. Ek olarak ödemezlik def'i karşı edim ifa edilinceye yahut ifası teklif edilinceye kadar ileri sürülebilmektedir[349]. Karşı taraf borcunu ifa ettiğinde yahut etmeyi teklif dahi ettiğinde ödemezlik def'i ileri sürülemeyecektir.

1.2.2.İşverenin temerrüdü

TBK m.408'de işverenin temerrüdü tanımlanmıştır. Buna göre *"İşveren, işgörme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez."*. Madde hükmüne göre ifa mümkün olmasına ve işçi tarafından teklif edilmesine rağmen, işveren ifayı kabulden kaçınırsa, reddederse yahut hazırlık fiillerini dahi yerine getirmezse temerrüde düşmüş olacaktır[350]. İşverenin temerrüdünün şartlarının açıklanması gerekirse; öncelikle işin ifasının mümkün olması gerekmektedir, işverenden imkansız olan bir işi ifa etmesi beklenemeyecektir[351].

İfanın teklif edilmesi durumunda işçinin ifa zamanında ifa yerinde hazır bulunarak işverenin ifadan kaçındığı ana kadar ifa için hazırda beklemesi gerekmektedir[352].

İşçinin iş görme borcunu ifa etmesini kolaylaştıran husus işverenin hazırlık fiillerini yerine getirmesiyle olmaktadır. İşveren eğer hazırlık fiillerini yapmazsa bu husus dahi işvereni temerrüde düşürecektir[353].

İşverenin işçiden gelen ifa teklifini reddetmesi ve ifadan kaçınması durumunda da temerrüde düşecektir. Ancak işverenin ifadan kaçınması için haklı bir nedeni varsa o takdirde kabulden kaçınması haksız sayılmayacaktır. İşverenin teklif edilen ifayı kabulden haklı bir neden olmaksızın kaçınması halinde taraflar arasında iş sona ermeyip, devam

[348] KANİTİ, a.g.e., s.73 vd.
[349] KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, N. ve HATEMİ, H. ve SEROZAN, R. ve ARPACI, A.(2016). *Borçlar Hukuku Genel Bölüm İfa Ve İfa Engeli Haksız Zenginleşme*. İstanbul: Filiz Kitabevi
[350] TUNÇOMAĞ ve CENTEL, s.117-118
[351] TUNÇOMAĞ ve CENTEL, a.g.e. s.113
[352] SENYEN KAPLAN, E.T.(2011). İş Görme Ediminin İfasını Engelleyen Nedenler ve Hukuki Sonuçları. *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan.* İstanbul: Beta Yayınları, s.569
[353] TUNÇOMAĞ ve CENTEL, s.113

edeceğinden işçi de ücrete hak kazanacaktır. İşçinin ücrete hak kazanmasında işverenin kusuru aranmadığı gibi işçinin zarara uğraması da şart değildir.

TBK m.408'in devamına göre "*Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir.".* İşverenin temerrüdünün işçi için zenginleşme aracı olarak görülmesinin önüne geçilmesi için, işverenin temerrüdünün varlığı durumunda işçinin yapmaktan kurtulduğu giderlerin ve bilerek kaçındığı yararların mahsup edilmesi gerekmektedir[354]. Örneğin, işçinin çalışmadığı döneme ilişkin kurtulduğu yol masrafının ücretinden indirilmesi gerekmektedir. Yine işçi mesleki ve kişisel niteliklerine uygun bir işi kasten kabul etmemesi durumunda kaçınılan bu yararın da ücretten indirilmesi gerekmektedir.

1.3. İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Koşulları

İş görmekten kaçınma hakkı 4857 sayılı İş Kanunu'nun m.34/f.1'de düzenlenmiştir. Buna göre *"Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır".* Kanun koyucunun yaptığı düzenlemeye göre kaçınma hakkı ancak 4 koşulun bir arada varlığı şartına bağlı olarak kullanılabilir. Bunlar, işçinin ödenmeyen ücret alacağının mevcudiyeti, bu alacağın ödenmesinin yirmi gün gecikmesi, gecikmenin mücbir sebebe dayanmaması ve son olarak işin bırakılmasının işçinin kişisel kararına dayanmış olmasıdır.

1.3.1. İşçinin ödenmemiş ücret alacağı olmalı

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkının kullanabilmesi için aranan ilk koşul muaccel olmuş ancak ödenmemiş ücret alacağının olmasıdır. İşçinin muaccel olan ücretinin zaman aşımına uğrayıp uğramaması ise önemli değildir. Zaman aşımı alacağın dava ve takip edilmesini sona erdirmesine karşın alacak hakkını sona erdirmemektedir. Bu nedenle işçi İK

[354] SENYEN KAPLAN,(2011), s.573

m.32'e göre zaman aşımına uğrayan üzerinden beş yıl geçmiş ücret alacaklarına ilişkin de bu hakkı kullanabilecektir[355]. Çalışmaktan kaçınabilmek için hak kazanılmış ücretin varlığı yeterlidir. Ücrete ne şekilde hak kazanıldığı önemli değildir[356]. Ücretin ödenmediğinden bahsedilmek için, yirmi gün ve daha fazla süredir ödenmemiş olması gerekmektedir[357].

Madde düzenlemesindeki ödenmemiş olan ücret alacağının hangi ücret olduğuna ilişkin çeşitli görüşler bulunmaktadır. Bir görüşe göre işçinin en önemli geçim kaynağı ücret olduğundan madde hükmündeki ücretin geniş yorumlanarak geniş ücret olduğu kabul edilmelidir[358]. Diğer görüşe göre ise madde hükmündeki ücret dar anlamda yorumlanarak, asıl ücret olarak kabul edilmelidir[359]. Ancak doktrindeki ağırlıklı görüş ücret eklerinin de dahil olduğu geniş anlamda ücret şeklindedir[360]. Yargıtay içtihatları uyarınca da işçinin çalışmaktan hakkını kullanması için muacceliyeti aranan ücret geniş anlamda ücrettir[361].

---

[355] GÖKTAŞ, s.83; ERKANLI BAŞBÜYÜK, B.(2019). *İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı*. (Yayınlanmış Doktora Tezi) Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir., s.105

[356] SOYER. (2011). s.659

[357] Bkz. dn.355

[358] UZUN, B.(2004). *Yeni İş Yasaları Semineri*. İstanbul: İTO Yayınları, s.166; SÜZEK, s.383; MOLLAMAHMUTOĞLU ve ASTARLI ve BAYSAL, s.195; ÇELİK ve CANİKLİOĞLU ve CANBOLAT, s.311

[359] ŞAHLANAN, F.(2008). Ücretin Gününde Ödenmemesi Nedeniyle İş Görme Borcunu Yerine Getirmeme. *Tekstil İşveren*., s.3; Aynı yönde bkz. ÇİL, Ş.(2011). İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Sonuçları. Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan. İstanbul: Beta Yayıncılık, s.1284 vd.

[360] AKYİĞİT, (2005). s.18

[361] Bkz. Yargıtay 9. HD., 065.07.2018 T., 2018/5530 E., 2018/14907 K., *"Prim ödemelerinin yirmi gün ve daha fazla süreyle ödenmemiş olması halinde, işçinin aynı Kanun'un 34. maddesine göre iş görmekten kaçınma hakkı vardır."* ; Aynı yönde bkz. Yargıtay 9. HD., 07.06.2012 T., 2010/13886 E., 2012/19879 K., "*1475 sayılı Yasa döneminde, işçinin toplu olarak hareket etmemek ve kanun dışı grev kapsamında sayılmamak kaydıyla Borçlar Kanununun 81 inci maddesi uyarınca ücreti ödeninceye kadar iş görme edimini ifa etmekten, yani çalışmaktan kaçınabileceği kabul edilmekteydi. 4857 sayılı İş Kanununda ise ücret daha fazla güvence altına alınmış ve işçi ücretinin yirmi gün içinde ödenmemesi durumunda, işçinin iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabileceği açıkça düzenlenmiş, toplu bir nitelik kazanması halinde dahi bunun kanun dışı grev sayılamayacağı kurala bağlanmıştır. Ücreti ödenmeyen işçinin alacağı konusunda takibe geçmesi ya da ücreti ödeninceye kadar iş görme edimini yerine getirmekten kaçınması, iş ilişkisinin devamında bazı sorunlara yol açabilir. Bu bakımdan, işverenle bir çekişme içine girmek istemeyen işçinin, haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetme hakkı da bulunmaktadır. Ücretin hiç ya da bir kısmının ödenmemesi bu konuda önemsizdir. Ücretin ödenmediğinden söz edebilmek için işçinin yasa ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödenme döneminin gelmesi ve işçinin bu ücrete hak kazanması gerekir (Yargıtay 9.HD. 18.1.2010 gün, 2008/14546 E, 2010/193 K.).4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir. İkramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacakların ödenmemesi durumunda da işçinin haklı fesih imkânı bulunmaktadır (Yargıtay 9. HD. 16.7.2008 gün 2007/22062 E, 2008/16398 K.). İşçinin ücretinin işverenin içine düştüğü ödeme güçlüğü nedeniyle ödenmemesinin sonuca bir etkisi yoktur. İşçinin, ücretinin bir kısmını Yasanın 33 üncü maddesinde öngörülen ücret garanti fonundan alabilecek olması da işçinin fesih hakkını ortadan kaldırmaz. Bireysel veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan aynî yardımların yerine getirilmemesi de (erzak ve kömür yardımı gibi) bu madde kapsamında değerlendirilmeli ve işçinin haklı fesih imkânının bulunduğu kabul edilmelidir. İşçinin sigorta primlerinin hiç yatırılmaması veya eksik bildirilmesi, sosyal güvenlik hakkını ilgilendiren bir durum olsa da Dairemizin 1475 sayılı Yasa döneminde istikrar kazanmış olan görüşü, 4857 sayılı İş Kanunu döneminde de devam etmekte olup, sigorta primlerinin hiç yatırılmaması, eksik yatırılması veya düşük ücretten yatırılması hallerinde de işçinin haklı fesih imkânı vardır (Yargıtay 9. HD. 18.1.2010 gün, 2009/24286 E, 2010/74 K.*)." Yargıtay 9. HD., 01.07.2008 T., 2007/23596

Doktrindeki azınlık görüşe katılmamaktayız. Şöyle ki, işçinin çalışması karşılığı hak kazandığı salt esas ücretinin ödenmemesi nedeniyle çalışmaktan kaçınabileceği düşünülürse, işçinin yine aynı şekilde çalışarak kazandığı hafta tatili ücreti ve fazla mesai ücreti gibi ücret alacakları ile ücret eklerinin ödenmemesi nedeniyle iş görmekten kaçınamaması işçi lehine yorum ilkesine aykırı düşecektir. Bu nedenle işçinin ücretine ek olarak sağlanan ikramiye, prim, yol, yemek, yakacak ve giyecek gibi ücret ödemelerinin de ödenmemiş olması durumunda iş görmekten kaçınma hakkını kullanması mümkündür[362].

Muaccel hale gelmesine rağmen ödenmediği takdirde bu hakkı veren ücretin kapsamına İK m.66'daki ücretler[363] ile çalışılmayan süreye ilişkin boşta geçen süre ücreti de girmektedir. Yargılama sonucundan işe iade davası kabul edilirse işçinin işe başlatılması gerekmektedir. İşçi işe başladıktan sonra, boşta geçen süre ücretinin ödenmemesi nedeniyle yine çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir. Kaçınma hakkındaki ücret kapsamına tazminatlar giremeyecektir. İşçi ayrımcılık, iş kazası tazminatı gibi ücret niteliğe haiz olmayan tazminat alacaklarının ödenmemiş olması nedeniyle iş görmekten kaçınamayacaktır[364].

İşçinin muaccel olan ücret alacağının iş ilişkisi devam ederken doğması gerekmektedir. Tarafların yükümlülüklerini ifa etmesi gerekmediği, grev yahut iş sözleşmesinin askıda olduğu durumlarda kaçınma hakkı söz konusu olmayacaktır. Ayrıca işçi aynı işveren bünyesinde çalışıyor olmasına rağmen sonlanan hizmet döneminden kaynaklanan ücret alacaklarına ilişkin de kaçınma hakkını kullanamayacaktır[365].

Kaçınma hakkının kullanılması için ücretin tamamının ödenmemiş olması aranmamaktadır[366]. Ücretin eksik ödendiği durumlar da iş görmekten kaçınma hakkı kullanılabilecektir. Ancak eksik ödenen bir tutarın ödenmiş olan miktara göre oldukça az olması durumunda işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edecektir[367]. İşveren tarafından tek taraflı olarak işçinin ücretinin azaltıldığı

E., 2008/18623 K.*,"Ücretin ödenmediğinden söz edebilmek için işçinin yasa ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödenme döneminin gelmiş olması ve işçinin bu ücrete hak kazanmış olması gerekir. 4857 sayılı İş Kanununun 24/II-e bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir. İkramiye, primi, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacakların da ödenmemesi işçiye haklı fesih imkânı verir."* https://lib.kazanci.com.tr/ (Erişim Tarihi : 01.11.2021)

[362] SOYER M. P.(2011). İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı-Koşulları, Kullanılması ve Hukuki Sonuçları. *Prof. Sarper Süzek'e Armağan*, içinde (657-690). İstanbul: Beta Yayıncılık., s.659

[363] DÖNMEZ, s.272

[364] GÖKTAŞ, s.78

[365] AKYİĞİT.(2005)., s.19-21

[366] GÖKTAŞ, a.g.e., s.80

[367] SOYER(2011), s.663; AKYİĞİT. a.g.e., s.20; UZUN, s.130

veya fazla kesinti yapıldığı durumlarda da işçi çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir[368].

1.3.2. Muaccel olan ücret alacağının yirmi gün içinde ödenmemesi

İş görmekten kaçınma hakkının kullanılması için aranan diğer koşulda ücretin yirmi gün içinde ödenmemiş olmasıdır. 4857 sayılı İK m.34'te 20 gün olarak hükme alınmışsa da, İK görüşmelerinde Bilim Komisyonu tarafından on gün olarak belirlenmiştir. Sürenin Bilim Komisyonu tarafından on gün olarak düzenlenmesine karşın, TBMM tarafından yirmi gün olarak kabul edilerek yasa hükmünde yer alması eleştirilmektedir[369]. Bilim Komisyonu tarafından tespit edilen on günlük süre, işverenin ödeme zorluğu durumu yaşadığı dönemlerde işçilerin hemen işi bırakmalarının önüne geçilmesini ve Anayasal güvence altına alınan angarya yasağı kapsamında işçinin çalışmaya zorlanmasını önlemeyi amaçladığı tartışmasızdır.

Yirmi günlük süreye ilişkin olarak takvim günü mü yahut iş günü mü olarak hesaplanması gerektiğine ilişkin düzenleme olmadığından, takvim günü olarak hesaplanması gerekmektedir[370]. Ek olarak İK m.34/1'de yirmi günlük sürenin başlangıcının yahut sonunun tatil gününe denk geldiği durumlarda nasıl hesaplanacağına ilişkin de düzenleme yer almamaktadır. Bu durumda da ödeme gününü takip eden gün sürenin başlangıcı olarak kabul edilmelidir[371]. Ayrıca sürenin son gününün tatil gününe rastlaması halinde, sürenin son günü TBK'nin 93. Maddesi uyarınca takip eden ilk iş gününe uzayacaktır. Yargıtay'ın görüşü de bu şekildedir[372]. Ancak doktrinde bir kısım görüşe göre iş yerinde ücretlerin banka arayıcılığıyla yatırıldığı durumlarda, banka kanalıyla yahut ATM'den de ücret ödemesi yapılabileceğinden sürenin uzamaması gerektiği savunulmaktadır[373]. Erkanlı Başbüyük'ün bu konudaki görüşlerine katılmaktayız[374]. Ücret ödemesinin iş yerinde yapıldığı durumlarda son gün tatil gününe rastlarsa sürenin uzaması

[368] ERKANLI BAŞBÜYÜK, s.103
[369] NARMANLIOĞLU, Ü.(2010). Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınma İmkanı. *DEÜHFD 12*(Özel Sayı). s.620
[370] MOLLAMAHMUTOĞLU ve ASTARLI ve BAYSAL, s.196; Aynı yönde GÖKTAŞ, s.86
[371] SOYER.(2011), s.663
[372] DÖNMEZ, s.275
[373] AKYİĞİT.(2005)., s.20
[374] ERKANLI BAŞBÜYÜK, s.107; Aynı yönde BOZKURT, Y.(2007). *Ücretin Gününde Ödenmemesi Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı.(*Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul., s.61

gerekmektedir. Ancak işçinin ücretinin banka kanalıyla ödendiği durumlarda son günün uzaması işçi lehine yorum ilkesine de aykırı düşecektir. Günümüzde ücret ödemesi internet bankacılığıyla, havale/eft ile hatta FAST (Fonların Anlık ve Sürekli Transferi) yoluyla da yapılabileceğinden sürenin tatil günü sonrasındaki ilk iş gününe uzamasının kabul edilmesi işçi lehine yorum ilkesiyle de bağdaşmamaktadır.

Yirmi günlük sürenin mutlak yahut nispi emredici niteliğe sahip olduğu tartışmalıdır. Mutlak emredici niteliğe sahip olması durumunda taraflar aksini sözleşmeyle kararlaştıramayacaklardır. Nispi emredici niteliğe sahip olduğunda ise taraflar işçi lehine yorum ilkesini de gözeterek aksini kararlaştırabilir. Doktrinde bu sürenin kanunla belirlendiği ve her iki tarafın da menfaatlerini koruması gerektiğinden mutlak emredici niteliğe sahip olması gerektiğini savunan görüşler bulunmaktadır[375]. Ancak bizim de katıldığımız görüşe göre sürenin nispi emredici niteliğe sahip olduğu kabul edilerek, tarafların kendi aralarında bu süreyi kısaltacak şekilde düzenlemeler yapabilecekleri kabul edilmelidir[376].

Doktrinde yirmi günlük sürenin niteliğe de tartışmalıdır. Bir kısım yazara göre, yirmi günlük süre işverene verilen ek süre mahiyetindedir[377]. Ancak bizim de katıldığımız görüşe göre bu süre işverene verilen ek süre değil, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması için aranan kanuni bir şarttır[378]. İK m.34'te kaçınma hakkını kullanan işçinin muaccel hale gelen ücretlerine gecikme faizinin gecikilen ilk günden itibaren başlayacağı düzenlenmiştir[379]. Eğer süre işverene verilen ek süre mahiyetinde olsaydı faiz başlangıcının da yirmi günden sonraki gün olarak kabul edileceği düşüncesindeyiz.

Yirmi günlük süreye ilişkin bir başka tartışma da sürenin kesin olup olmadığıdır. Bir kısım görüşe göre işverenin keyfi hareketleri sonucunda olsa bile kaçınma hakkının kullanılabilmesi için yirmi günlük sürenin geçmesi gerektiğini savunulmaktadır[380]. Karşıt görüş ise yirmi gün beklemeden işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabileceğini savunmaktadır[381]. Narmanlıoğlu'na göre, işverenin ücreti ödemeyeceğinin bildirdiği yahut ödemeyeceğinin açık olduğu durumlarda işçinin bu süreyi beklemesine gerek

[375] BOZKURT, a.g.e., s.61
[376] AKYİĞİT. a.g.e, s.20; GÖKTAŞ, s.86
[377] DEMİR. (2003)., s.184 vd.
[378] SÜZEK, s.384; ERKANLI BAŞBÜYÜK, s.109-110; GÖKTAŞ, s.87
[379] NARMANLIOĞLU.(2010), s.620-621
[380] GÖKTAŞ, a.g.e., s.84-85; AKYİĞİT.(2005)., s.19
[381] EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN ve BASKAN, s.155; SÜZEK, s.384

olmayacaktır[382]. Soyer'e göre de, işverenin devamlı olarak ücreti yirmi günden sonra ödediği durumlarda, işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanması için yirmi günlük sürenin dolmasına gerek yoktur[383].

Kanaatimizce, işverenin ücreti ödemeyeceğinin ileriye dönük tespiti zordur. İşverenin mali gücünün olmamasına rağmen bir anda beklemediği yerden gelecek bir para sonucunda dahi işçilerine ücretlerini ödeme gününde ödeyebilecektir. O sebeple kanundaki bu sürenin kesin olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

İşçi çalışmaktan kaçınma hakkını yirmi günden hemen sonra kullanabileceği gibi, gecikme devam ettiği sürece isteği zamanda da kullanabilecektir[384]. Yargıtay, yirmi günlük süre beklenilmeden iş görmekten kaçınıldığı durumlarda, işverenin iş akdini haklı nedenle feshedebileceğini kabul etmektedir[385].

---

[382] NARMANLIOĞLU, a.g.e., 620
[383] SOYER. (2011).,, s.662
[384] DÖNMEZ, s.279
[385] Yargıtay 22. HD., 02.05.2016 T., 2016/10711 E., 2016/13024 K., *"Somut olayda davacı işçinin iş sözleşmesi 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II-g-h. bentleri uyarınca feshedilmiştir. Davacı ve iş yerinde çalışan işçiler maaşlarının düzenli olarak ödenmemesi ve son olarak da 2014/Aralık ayı ve devam eden maaşların ödenmemesi sebebiyle 06.02.2015 tarihinden itibaren 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesi gereğince iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınmışlardır. Bu iş görmeme eylemi devam ederken davalı işveren tarafından 10.02.2015 günü 2014/Aralık ayına ait ücretlerin ödendiği dosya kapsamına sunulan belgeler ile sabittir. Fakat iş görmeme eylemi 13.02.2015 tarihine kadar devam etmiştir. Davalı işverenlikçe 2014/Aralık ayı ücretlerinin ödendiği 10.02.2015 tarihinden sonra ödenmesi en az yirmi gün gecikmiş ücret alacağı bulunmadığından davacının 10.02.2015 tarihinden sonraki iş bırakma eylemi iş edimini yerine getirmeme kapsamına girmektedir. Bu sebeple davacının eylemi 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II-h. bendinde düzenlenmiş olan görevi yapmamakta ısrar olarak değerlendirilip davalı işverenlik tarafından yapılan feshin haklı sebebe dayandığının kabulüyle davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.";* Aynı yönde bkz. Yargıtay 9. HD., 30.10.2007 T., 2007/19022 E., 2007/31935 K., *"Davacı ve arkadaşlarının ücret ve ikramiye alacakları Ödenmediği için iş görmekten kaçındıkları, bu nedenle davalı işverence iş sözleşmelerinin feshedildiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Mahkemece alınan bilirkişi raporunda iş görmekten kaçınma hakkının kullanıldığı tarih itibariyle davacının ücret alacağının mevcut olduğu belirtilmiş ise de, ücretin ödenmesi gereken 8.5.2006 günü ile iş görmekten kaçınılan tarih arasında en az 20 günlük süre gecikme şartı gerçekleşmiş değildir. Davacı vekili, Aralık 2005 ve Ocak 2006 aylarına ait ikramiye alacaklarının da eylem tarihi itibariyle ödenmediğini belirtmiştir. Davalı vekili, anılan aylara ait ikramiye alacaklarının ödendiğini savunmuştur. İkramiyelerin ödenip ödenmediği hususu, iş görmekten kaçınma hakkının doğumu ile doğrudan bağlantılıdır. Bu nedenle, anılan ikramiyelerin ödenip ödenmediği,ödenmiş ise tarihi kuşkuya yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulmalı; davacının eyleminin İş Kanunu'nun 34.maddesi kapsamında kalıp kalmadığı ve dolayısıyla geçerli nedene dayanıp dayanmadığı belirlenerek sonucuna göre bir karar verilmelidir. Eksik araştırma ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalıdır."*; Yargıtay 9. HD., 27.11.2006 T., 2006/22919 E., 2006/31264 K., *"Somut olayda mahkemece de kabul edildiği gibi dava konusu iş yerinde ücretlerinin geç ödenmekte olduğu sabittir. Ancak, davacının iş görme borcunu yerine getirmekten kaçındığı 26.05.2005 tarihinden önce Mayıs ayı hariç diğer ücretlerinin ödendiği, Mayıs ayına ilişkin ücretinin de 18.06.2005 tarihinde ödendiği dosyada mevcut imzalı bordrolardan anlaşılmaktadır. Dosya kapsamına göre iş görmekten kaçınıldığı tarih itibariyle en az yirmi gün gecikmiş bir ücret alacağının varlığı davacı işçi tarafından kanıtlanmamıştır. Böyle olunca, yasaya uygun bir iş görmekten kaçınma hakkının varlığından söz edilemeyeceğinden buna dayalı yapılan feshin geçerli nedene dayandığının kabulü gerekir. Mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmiş olması hatalıdır"* https://lib.kazanci.com.tr/ (Erişim Tarihi: 02.11.2021)

Ayrıca kanunda getirilen bu sürenin altında yatan nedenin dürüstlük kuralı olduğunu söylemek mümkündür. İşçi açısından her hak gibi bu hakkın da dürüstlük kuralına göre kullanılması gerekmektedir. Ücretin ödenmemesi nedeniyle hemen işin bırakılması dürüstlük kuralına da aykırı olacaktır[386].

1.3.3.Eylemin mücbir sebebe dayanmaması

İK m.34'te hakkın kullanılması için aranan bir diğer şart işverenin eyleminin mücbir sebebe dayanmamasıdır. Yasa hükmündeki diğer maddelerden (m.7, 24, 25, 46 vs.) farklı olarak mücbir sebep kavramına yer verilmiştir. Yürürlükte olmayan 931 ve 1475 sayılı Kanunlarda da zorlayıcı sebep kavramına yer verildiğinden 4857 sayılı İK'de getirilen bu düzenlemeyle kavram karmaşası ortaya çıkmıştır. Ancak bizim de katıldığımız görüşe göre yasa hükmündeki mücbir sebep kavramı, zorlayıcı neden/zorlayıcı sebep kavramlarından farklı olarak değerlendirilmemeli ve aynı sonuçlara tabi olmalıdır[387].

Mücbir sebep öngörülemez, karşı konulmaz ve harici koşulların varlığı halinde borcun ifasını engelleyen nedendir. Yargıtay'ın 1984 ve 1976 tarihli kararlarında da mücbir sebep bu şekilde tanımlanmıştır[388].

Mücbir sebep kavramından çıkarılan ilk koşul öngörülemez olmasıdır. Bir halin mücbir sebep olarak değerlendirilebilmesi için sonuçlarının önceden tahmin edilememesi gerekmektedir. Ancak bu koşulda dahi herkesin öngöremeyeceği bir durumun varlığı aranmamaktadır, sadece işveren tarafından öngörülemez olması yeterlidir[389].

---

[386] SOYER. (2011)., s.661-662

[387] BOZKURT, s.64; ERKANLI BAŞBÜYÜK, s.112

[388] Yargıtay HGK., 18.04.1984., 1984/11-139 E., 1984/426 K. *"mücbir sebep, borcun ifasına engel olan ve herhangi bir kimse tarafından alınacak, tedbirlere rağmen önüne geçirilmesine imkan olmayan beklenmedik, harici ve borçlunun iradesi dışında meydana gelen bir olaydır. Başka bir deyimle, seçilemeyen ve karşı konulamayan bir hadiseyi ifade eder…Bütün bu açıklamalar gösteriyorki, mücbir sebepler başlıca üç vasfa sahip bulunmaktadır: a) Mücbir sebebin yenilmezliği, b) Mücbir sebebin önceden sezilmezliği, c) Mücbir sebebin kusurdan doğmamış olması,"*; Aynı yönde bkz. Yargıtay 11. HD., 16.12.1976 T., 5406 E., 5406 K., *"Davanın dayanağı olan mücbir sebebi düzenleyen BK.'nun 117. maddesine göre, mücbir sebebin sözkonusu olabilmesi için, önceden tahmin edilememiş bulunması, borçluya kabili isnat olmaması ve önlenemeyen, giderilemeyen, yenilemeyen bir nitelik taşıma ve borcun ifasını imkansız bir hale getirmesi gerekir. Zaten sözleşmenin 9. maddesi aynı hususları muhtevi bulunmaktadır. tacir olan davacının TTK.'nun 20/2. maddesi gereğince (müddebir bir tacir) olarak taahhüdünün ifası için taahhüde girmeden önce gerekli tedbirleri alması ve bu çümleden olarak gerekli malzemeyi temin imkanlarını önceden sağlamış olması lazımdır. Kaldı ki, zamanımızda sık sık yapılmakta olan para ayarlamaları önceden tahmin edilemeyecek bir keyfiyette değildir.Mücbir sebebin en mühim unsuru olan ifanın imkansız hale gelmiş bulunması da olayda düşünülemez. Çünkü, davacı daha fazla bir para vermek suretiyle iddiasına göre edasını ifa etmiş bulunmaktadır."*

[389] GÖZÜBÜYÜK, P. (1977). *Mücbir Sebepler, Beklenmeyen Haller*. Ankara: Kazancı Yayınları, s.69

Bir diğer koşul da harici olmasıdır. İşletmeden veya işverenden kaynaklanmayan bir nedenin varlığı halinde mücbir sebep hali söz konusu olacaktır. Mücbir sebep ile işletme veya işveren arasında herhangi bir bağlantı bulunuyorsa o halde meydana gelen sonuç mücbir sebep olarak değerlendirilemeyecektir[390].

Son olarak, mücbir sebep hali kaçınılmaz olmalıdır. İşveren her türlü tedbiri almasına rağmen mücbir sebep halinin önüne geçememiş olmalıdır. İşverenin, güvenlik önlemleri almasına karşın işletmeye ait bütün makinelerin çalınması nedeniyle işin durması mücbir sebebe örnek olarak verilebilir.

Deprem, sel, yangın, heyelan gibi doğa olayları yahut idari bir karar nedeniyle işin durması, savaş, olağanüstü hal, seferberlik gibi durumlar mücbir sebep olarak sayılabilir. Bu gibi olayların mücbir sebep olarak kabul edilmesi için yukarıda sayılan şartları taşımış olması gereklidir. İşveren ödeme yükümlülüğünden kaçınmak için olayı öngörmesine rağmen hiç veya yeteri kadar önlem almaması nedeniyle söz konusu olay meydana gelirse, ödeme borcu ortadan kalkmayacaktır[391].

Fazla üretim nedeniyle stok fazlalığı olması durumu veya piyasaların durgun olması halleri ise mücbir sebep olarak sayılmamaktadır[392]. Ekonomik krizin ise mücbir sebep olup olmadığı somut durumun varlığı halinde ayrıntılı incelenerek karar verilmelidir. Kuşkusuz işverenin doğru karar vermemesinden, işletmesini yahut varlıklarını iyi yönetememesinden dolayı ekonomik kriz meydana gelmişse bu durum mücbir sebep olarak değerlendirilemeyecektir. Ancak ekonomik krizin bütün ülkeyi etkilediği durumların mücbir sebep olarak kabul edilmesi gerekmektedir[393].

İşveren mücbir sebebin varlığı nedeniyle ücreti süresinde ödeyemediğini iddia ediyorsa, bunun ispatı yine kendisindedir[394]. Mücbir sebebin varlığı halinde işçi, bu sebebin sona ermesine kadar kaçınma hakkını kullanamayacaktır. İşveren mücbir sebep nedeniyle ücreti ödeyemediğini işçiye bildirmesine rağmen, işçi iş görme edimini ifa etmiyorsa, işveren iş akdini haklı nedenle feshedebilecektir[395].

---

[390] DULAY YANGIN, D.(2012). Ücretin Ödenmemesi Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*. https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423934857.pdf., s.215
[391] ŞAKAR, M.(2006). *Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık., s.298
[392] ŞAKAR, a.g.e., s.298
[393] PEKŞEN, s.86-87
[394] NARMANLIOĞLU.(2010)., s.618
[395] ERKANLI BAŞBÜYÜK, s.111-112

1.3.4. İşin bırakılması kişisel karara dayanmalıdır

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi için aranan son koşul, işin bırakılmasının işçinin kişisel kararına dayanmış olmasıdır. İK m.34 gereğince *"Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez."*. Ancak işçi bu kararı ücretin ödenmemesi nedeniyle almalıdır. Madde düzenlemesinde işin bırakılmasının grev olarak nitelendirilmemesi ve hakkın kullanılabilmesi için işçinin kaçınmasının kişisel kararına dayanmış olması şart koşulmuştur. İşçinin iş görmekten kaçınması grev, sendikal karar, hastalık nedeniyle raporlu olma yahut ücretsiz izin gibi nedenlere dayanıyorsa bu durum İK m.34 uyarınca kaçınma olarak değerlendirilemez.

1475 sayılı eİK döneminde kaçınma hakkının kullanılmasının grev sayılıp sayılmayacağına ilişkin görüş birliği bulunmamaktaydı. 1475 sayılı Yasa döneminde işçinin çalışmaktan kaçınma hakkının toplu kullanıldığı durumlar bazı yazarlar tarafından grev olarak değerlendirilmiş bazı yazarlardan tarafından ise grev olarak değerlendirilmemiştir[396]. Yargıtay ise bu dönemde verdiği birtakım kararlarda bu durumu grev olarak değerlendirmiş[397], bazı kararlarında ise çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçinin sadakat borcuna aykırı davrandığını kabul etmiştir[398]. 4857 sayılı İK'deki düzenlemeyle toplu olarak kullanılsa dahi grev olarak sayılamayacaktır.

İşçinin aldığı kararın kişisel olup olmadığının tespit edilmesi zordur. İşçi başka işçilerden etkilenerek yahut sendika kararı doğrultusunda da bu kararı alabilecektir. Bu nedenle işçinin çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin verdiği kararın kişisel olup olmadığı açık değilse karine olarak kişisel nitelikte olduğunun kabul edilmesi gerekmektedir[399]. Ancak iş görmekten kaçınma hakkını hukuka uygun olarak kullanan işçileri desteklemek

---

[396] PEKŞEN, a.g.e., s.65-68

[397] Bkz. Yargıtay 9. HD., 21.06.1994 T., 1994/1728 E., 1994/9862 K. *"Gerçekten, işçilerin topluca işi bırakmaları, sosyal haklarının ödenmemesi nedenine dayanmış olsa bile, bu durum yasaya aykırı direnişi oluşturur."*https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd19941728.htm&kw=`1994/9862`&cr=Yargıtay#fm (Erişim Tarihi : 02.11.2021)

[398]Bkz. Yargıtay 9. HD., 22.04.1998 T., 1998/4345 E., 1998/7650 K. *"Davacı şayet ödenmemiş bir hakkı varsa Anayasa ve Yasaların öngördüğü yollara başvurmak suretiyle her zaman hakkını arayabilmek imkanına sahiptir. Bu yola gitmeyip toplu harekette bulunmak ahlak ve iyiniyet kuralları ile bağdaşmaz."* https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-1998-4345.htm&kw=`1998/7650`&cr=Yargıtay#fm (Erişim Tarihi: 02.11.2021)

[399] KILIÇOĞLU, M ve KILIÇOĞLU, A.,İ. (2013). *4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması.* (2. Baskı) Ankara: Bilge Yayınevi., s.494

için çalışmaktan kaçınan işçilerin bu eylemi doktrinde borca aykırılık hatta koşulların varlığı halinde yasa dışı grev olarak değerlendirilmektedir[400].

2. İŞ GÖRMEKTEN KAÇINMA HAKKININ KULLANILMASI

İşçi ücretinin mücbir sebepler harici bir nedenden dolayı yirmi günden beri ödenmediğinde çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir. Kanun koyucu İK m.34 düzenlemesinde hakkın nasıl kullanacağına ilişkin düzenleme yapmadığından hakkın kullanış şekline ilişkin çeşitli görüşler bulunmaktadır.

2.1. İş Görmekten Kaçınmanın İşverene Bildirilmesine İlişkin

Kanun koyucu çalışmaktan kaçınma hakkını düzenlerken, işçinin bu hakkı kullandığını işverene bildirmesi gerekip gerekmediğine ilişkin herhangi bir düzenleme yapmamıştır. Öğretide bu görüş tartışmalıdır.

Uzun'a göre, mücbir sebep haricindeki bir nedenden ötürü ücreti yirmi gündür ödenmeyen işçi çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığını işverene yazılı olarak bildirmelidir. Hem işverenin ücreti ödemeyeceğini işçiye bildirdiği hem de böyle bir bildirim olmadan yirmi gündür işçinin ücretinin ödenmediği durumlarda iş görmekten kaçınma hakkı kullanılırken işverene yazılı olarak bildirim yapılmalıdır. İşçinin yapacağı bu bildirim işverene son bir şans olarak verilmesi olarak değerlendirilebilir[401]. İşverene yapılacak bu bildirim işvereni harekete geçirerek ödeme yapılmasını da teşvik edici mahiyette olabilecektir.

Göktaş'a göre, iş görmekten kaçınma hakkının hukuki niteliği ödemezlik def'i olduğundan; bildirim yapılmadan bu hakkın kullanılması işçiyi borç temerrüdüne düşürebileceği gibi, işveren de bu nedenle iş akdini haklı nedenle feshedebilecektir. Yine Göktaş, işverene yapılacak bu bildirimin yalnızca hakkın kullanıldığına ilişkin değil, hakkın hangi amaçla kullanıldığını da kapsar mahiyette olması gerektiği kanaatindedir[402].

[400] Bkz. SOYER. (2011). dn.51
[401] UZUN, s.167
[402] GÖKTAŞ, (2008). s.100-101

Diğer bir görüşe göre, işçi işverenine herhangi bir bildirim yapmaksızın bu hakkı kullanabilecektir. Burada dikkat edilmesi gereken husus işçinin bu hakkı kullanma amacının ücretin ödenmemesi olduğunun açıkça anlaşılması gerektiğidir[403].

Kanaatimizce, işçinin bu hakkı kullanırken işverene bildirim yapması gerekmemektedir. İşverene ödememe yapmama/yapamamasının işçiye bildirmesine ilişkin bir yükümlülük getirilmemesine karşın, işçiye bu hakkı kullanırken bildirim yapılmasının zorunlu kılınması işçi lehine yorum ilkesine aykırı olacaktır. İşçinin böyle bir yükümlülüğünün olmamasına rağmen, işverene bildirim yapması lehine olacaktır. Şöyle ki, işçinin bu hakkı işverene bildirmeden kullanması durumunda birçok problem doğabilir. Örneğin, işveren sadakat borcuna aykırılık, işi aksatması veya devamsızlık nedeniyle işçinin iş akdini haklı nedenle feshedebilir. Yahut işçi tarafından iş görmekten kaçınması, işçinin eylemli feshi olarak değerlendirilip işçi yerine yeni bir işçi de alınabilecektir[404].

Yargıtay'ın 2014 tarihli bir kararında da işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığının işverenine bildirmesi gerektiğine yönelik karar vermiştir[405]. İşçinin bildirim yapma yükümlülüğünün olmamasına karşın bildirim yapmadan bu hakkı kullanması durumunda ileride aleyhine sonuçlarla karşılaşması muhtemel olduğundan, bu durumların önüne geçmesi için bildirim yapması lehine olacaktır.

2.2. İşin Bırakılarak İş Görmekten Kaçınılması

Çalışmaktan kaçınma hakkının işverene bildirilip bildirilmeyeceği gibi işin nasıl bırakılacağı da doktrinde tartışmalıdır.

Doktrinde tartışmalı olan hususlardan ilki çalışmaktan kaçınma hakkı kullanılırken çalışma saatleri içerisinde işçinin iş yerine gelerek mi yoksa hiç gelmeden mi bu hakkı

---

[403] AKYİĞİT(2005)., s.22-23; Aynı yönde bkz. BOZKURT, s.75
[404] GÖKTAŞ (2008), s.101
[405] Bkz. Yargıtay 22. HD., 20.02.2014 T., 2014/1158 E., 2014/3273 K., *"ücretin yirmi gün veya daha fazla bir süreyle ödenmemesi üzerine 4857 Sayılı Kanun'un 34. maddesi uyarınca işçinin iş görmekten kaçınma hakkı bulunmakta ise de, bu hakkını kullandığını işverene bildirmesi ve işi tam olarak bırakması gerekir. Dosya içeriğine göre davacı ve arkadaşları anılan haklarını kullandıklarını işverene bildirmedikleri gibi, tepkilerini iş görmeyi tamamen bırakma şeklinde değil de işi yavaşlatma şeklinde ortaya koymuşlardır."* https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=22hd-2014-1158.htm&kw=`bu+hakk%C4%B1n%C4%B1+kulland%C4%B1%C4%9F%C4%B1n%C4%B1+i%C5%9Fverene+bildirmesi`&cr=Yargıtay#fm (Erişim Tarihi: 09.11.2021)

kullanılacağıdır. Bir görüşe göre, iş akdinden kaynaklanan işçinin borcu iş görmektir. Bu nedenle işçinin bu hakkı kullandığı durumlarda iş yerinden ayrılması gerekmektedir[406].

Diğer bir görüşe göre, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanırken iş yerinde olması gerekmektedir. Bu görüş kendi arasında da ayrılmaktadır. Aynı yöndeki bir görüş iş yerine gelip çalışmama şeklinde bu hakkın kullanılabileceğini,[407] diğer görüş ise işçinin devamsızlık yaparak bu hakkı kullanamayacağı[408] kanaatindedir. İşçinin iş yerine gelip çalışmama şeklinde kullandığı hakkın işveren tarafından İK m.34 uyarınca çalışmaktan kaçınma hakkı olduğunun tespit edilmesi iş yerine gelmeden bu hakkın kullanıldığı hale nazaran daha muhtemeldir. İşçi tarafından iş yerine gelmeden bu hakkın kullanıldığı durumlarda, işveren işçinin bu davranışını iş akdini feshettiği şeklinde yorumlama olasılığı yüksektir. İşçi iş yerine gelerek çalışmamak şeklinde bu hakkı kullandığı durumda iş akışı engellememelidir. İşçinin iş akışını engelleyecek şekildeki davranışları kaçınma hakkı kapsamında değerlendirilmemektedir. Yargıtay içtihatları da bu yöndedir[409].

Bizim de katıldığımız görüşe göre işçinin iş yerine gelerek yahut gelmeyerek bu hakkı kullanmasına ilişkin Kanunda düzenleme yer almadığından, bu hakkın nasıl kullanılacağı önem arz etmemektedir[410].

---

[406] MOLLAMAHMUTOĞLU, H., ASTARLI M. ve BAYSAL U.(2014). *İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş*.(6.Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi., s.692

[407] UÇUM, M.(2003). *Yeni İş Kanunu Semineri Notları*. Seminer Notları, İstanbul

[408] GÜNAY.(2006)., s.48

[409] Yargıtay 9. HD., 22.01.2002 T., 2001/20349 E., 2002/593 K., *"19-20.11.1999 tarihinde ücretlerin ödenmediğini gerekçe göstererek davacı ve bir kısım işçiler toplu halde işbaşı yapmadıkları ve iş yerindeki üretimin durmasına neden oldukları gibi, gece ve gündüz vardiyalarına katılarak çalışmak isteyen işçilerin de iş yerine girmelerini engelledikleri iş yerinde çeşitli kademelerde çalışan davalı tanıklarının çok açık ve ayrıntılı anlatımlarından anlaşılmaktadır. Mahkemece Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından yapılan soruşturma sonucunda düzenlenen rapora göre, davalı işverenin feshinin haklı nedene dayanmadığı görüşüne değer verilerek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri kabul edilmiş ise de ……. bu delil durumuna göre işveren tarafından gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayandığı kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatı istekleri reddedilmelidir."* Aynı yönde bkz. Yargıtay 9. HD., 14.09.2005 T., 2005/23047 E., 2005/29849 K. *" Davacının ve diğer arkadaşlarının ücretlerinin on gün kadar gecikme ile ödenmesi sebebiyle 12.1.2005 günü 15.23 vardiyasında çalışan davacının çalıştığı makineyi durdurarak diğer işçiler ile iş yerinin bir bölümünde toplantı yaptığı, uyarılara rağmen makinaların çalıştırılmadığı dosyaya sunulan ve tanıklarca doğrulanan tutanak içeriklerinden anlaşılmıştır…4857 Sayılı Yasanın 34/1. maddesi, ücretin ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçiye, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkı vermektedir. Ancak bu hak, iş yerinde makineleri durdurmak şeklinde eylemlerle kullanılamaz."* ; Yargıtay 9. HD., 10.03.2008 T., 2008/1570 E., 2008/4068 K. *"Kanun hükmü, işçiye ücretlerinin ödenmemesi halinde iş görme edimini yerine getirme hakkı tanımış ise de, iş yerinde çalışan diğer işçilere çalışmama yönünde baskı yapılması, işverene ve diğer işçilere hakaret edilmesi, işverene ait eşyalara zarar verilmesi iş yeri disiplini ve barışını bozucu hareketler arasında yer almakta olup belirtilen eylem ve hareketlerin söz konusu madde hükmü kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir. Bu durumda davacı ve diğer işçilerin iş yerinde gerçekleştirdikleri eylemin 4857 sayılı yasanın 34. Maddesi kapsamında değerlendirilemeyeceği, davacının iş akdinin fesih işleminin haklı nedene dayalı olduğu ve davacının ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamadığı düşünülmelidir."* https://lib.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 09.11.2021)

[410] NARMANLIOĞLU.(2010)., s.623

İş görmekten kaçınma hakkının kullanılış şekline ilişkin diğer bir tartışma da işin tamamının mı yahut bir kısmının mı bırakılacağıdır. Yargıtay'ın 2014 tarihli bir kararında işçinin işi yavaşlatmaması, iş akışını bozmaması ve diğer işçilerin çalışmasını engelleyecek davranışlarda bulunmaması için tam olarak işi bırakması gerektiğini kabul etmiştir[411].

İşçi dürüstlük kuralına uygun olarak işi bırakmalıdır. İşçinin istediği gibi belirli zamanda iş görmekten kaçınması iş düzenine uygun olmayacağı gibi sadakat borcunu da aykırılık teşkil edeceği tartışmasızdır[412].

2.3. İş Görmekten Kaçınabilecek İşçiler

Ücretleri süresinde ödenmeyen işçilerin hangilerinin çalışmaktan kaçınma hakkına haiz olduğu tespit edilmelidir.

2.3.1. İş sözleşmesi ile işverenine bağlı çalışan işçiler

İşverene iş sözleşmesi uyarınca bağlı olan işçiler ücretlerinin süresinde ödenmemesi nedeniyle İK m.34'te sayılan koşulların varlığı halinde çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilirler. İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi için gereken bir diğer koşul da iş görme edimi ifa ediyor olmasıdır. İşçinin ücretsiz izin, hastalık gibi nedenlerden dolayı iş görme yükümlülüğünü ifa edemediği dönemlerde bu hakkı kullanamayacağı tartışmasızdır[413].

Ücretin süresinde ödenmemesi nedeniyle iş görmekten kaçınma hakkı İş Kanunu'nda düzenlendiğinden, Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışan işçilerin kaçınma hakkını

---

411 Yargıtay 22. HD., 20.02.2014 T., 2014/1158 E., 2014/3273 K., *"ücretin yirmi gün veya daha fazla bir süreyle ödenmemesi üzerine 4857 Sayılı Kanun'un 34. maddesi uyarınca işçinin iş görmekten kaçınma hakkı bulunmakta ise de, bu hakkını kullandığını işverene bildirmesi ve işi tam olarak bırakması gerekir. Dosya içeriğine göre davacı ve arkadaşları anılan haklarını kullandıklarını işverene bildirmedikleri gibi, tepkilerini iş görmeyi tamamen bırakma şeklinde değil de işi yavaşlatma şeklinde ortaya koymuşlardır. İşi yavaşlatma, 4857 Sayılı Kanun'un 34. maddesinde öngörülen kaçınma hakkı kapsamında düşünülemez. Kaldı ki, davacı işi yavaşlatma sebebi olarak ileri sürdüğü hususları da kanıtlamış değildir. Mevcut maddi ve hukuki olgulara göre ısrarlara rağmen verilen görevi yerine getirmediği anlaşılan davacının eylemi 4857 Sayılı Kanun'un m.25/II-h kapsamında fesih için haklı sebep teşkil ettiğinden, davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir."*
https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=22hd-2014-1158.htm&kw=`2014/1158`&cr=Yargıtay#fm (Erişim Tarihi: 09.11.2021)

412 GÖKTAŞ (2008)., s.103; SOYER (2011)., 665

413 AKYİĞİT.(2005), s.21

kullanacağına ilişkin düzenleme bulunmamaktadır. Ancak Soyer ve Erkanlı Başbüyük, çalışmaktan kaçınma hakkının ilkelerinin Borçlar Kanunu'na dayanmasının sonucu olarak; İK kapsamında olmayan işçilere ilişkin herhangi bir düzenleme olmasa da bu haktan yararlanabilecekleri ve işin bırakılmasının da grev olarak değerlendirilemeyeceği görüşündelerdir[414].

2.3.2. İş yerindeki diğer işçilerin iş görmekten kaçınma hakkı

2.3.2.1. Alt işverenin işçileri

4857 sayılı İK m.2./f.6.'da asıl işveren alt işveren ilişkisi tanımlanmıştır. Birbirinden bağımsız iki işverenin ilişkisinin asıl alt işveren ilişkisi olarak değerlendirilmesi için birtakım şartlar aranmaktadır. Alt işverenin, asıl işverenin mal ve hizmet üretimine ilişkin işi için asıl işverenin iş yerinde kendi işçilerini çalıştırıyor olması durumunda bu ilişkiden bahsedilmesi mümkündür. Alt işverenin yaptığı işin, uzmanlık gerektiren bir iş olması durumunda iş yardımcı iş niteliğinde olsa dahi aradaki ilişki asıl alt işveren ilişkisi niteliğindedir.

Asıl işveren ile alt işveren işçileri arasında sözleşme bulunmasa bile, alt işveren işçisinin yaptığı iş, asıl işveren lehine sonuç doğurmaktadır. Kanun koyucu bu nedenle alt işverenin işçilerinin yasalardan yahut toplu iş akitlerinden doğan borçlarından asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumlu olacaklarını düzenlemiştir[415].

Madde düzenlemesindeki birlikte sorumluluk kavramı tam teselsül halidir[416]. Yani bakiye alacağı bulunan işçi isterse yalnızca asıl işverene veya alt işverene başvurabileceği gibi, ilk önce birine başvurup olumsuz yanıt aldığında diğerine yahut ikisine de başvurabilecektir. Asıl işveren, alt işveren işçisinin alacağını öderse, ödediği miktarı alt işverene rücu edebileceği gibi uhdesinde mevcut alacaklarından da mahsup edebilecektir.

Alt işveren işçisi ücretinin ödenmesine yönelik yukarıda sayılan başvurulara rağmen olumlu sonuç alamadığı zaman kaçınma hakkını kullanabileceği tartışmasızdır. Alt işveren işçisi ücretinin süresinde ödenmemesi nedeniyle çalışmaktan kaçınma hakkını kendi

[414] SOYER.(2011):, s.658; Aynı yönde bkz. ERKANLI BAŞBÜYÜK, s.116
[415] AYDIN, İ.(2005). İşverenin İş Yerinde Çalışan İşçilerin İşgörmekten Kaçınma Hakkı. *Çimento İşveren*, s.22
[416] ESENER, s.70

işverenine karşı kullandığı durumlarda bu hareketten hem asıl işveren hem de alt işveren etkilenecektir[417].

2.3.2.2. Geçici işçiler

4857 sayılı İK'nin 7. maddesine göre geçici iş ilişkisi *"Bir işverenin kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan bir işçisinin iş görme edimini onun da rızasını alarak belirli ve geçici bir süre için bir başka işverenin emrine vermesi"* olarak tanımlanabilir. Maddedeki şartları taşıyan ilişkiler geçici iş ilişkisi olarak değerlendirilecektir[418]. Geçici iş ilişkisi kanundaki düzenlemelere göre iki şekilde kurulabilmektedir. Bunlardan ilki "özel istihdam bürosu aracılığıyla" diğeri ise "holding bünyesi içinde veya şirketler topluluğuna bağlı başka bir iş yerinde" görevlendirme yapılarak kurulmaktadır.

İK hükümleri gereği ödünç işçisinin ücretinden aslen ödünç veren işveren sorumludur. Ancak kanun koyucu İK m.7/f.3. düzenlemesi ile ödünç alan işveren ile ödünç veren işverenin, işçinin ödünç alan işverene ait iş yerinde çalıştığı dönemdeki ücretinden ve SGK priminden müteselsilen sorumlu olacaklarını düzenlenmiştir. Ancak müteselsil sorumluluk hali özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde uygulanamayacaktır. İşçi ücretinin devralan veya devreden işveren tarafından ödenmediği takdirde; İK m.34'teki aranan şartların varlığı halinde çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir. Bu durum hem ödünç alan işvereni hem de ödünç veren işvereni etkiler mahiyette olacaktır[419].

2.4. Toplu Halde Kullanılması Halinde Grev Sayılmaması

Grev, işçilerin haklarının ihlal edildiği durumların varlığı halinde kişisel kararlarına bağlı olarak toplu şekilde işi bırakmalarına ilişkin eylem olarak tanımlanabilir. Grev, menfaat grevi ve hak grevi olarak ikiye ayrılmaktadır. Menfaat grevi, TİS yapılması esnasında meydana çıkan uyuşmazlıklarda işçi sendikasının aldığı grev kararıdır. Hak grevi ise TİS yapımından başlayarak akit süresinin bitimine kadar meydana gelen uyuşmazlıklara ilişkindir[420].

[417] BOZKURT, s.73
[418] DÖNMEZ, s.284
[419] SOYER(2011), s.662
[420] ÇOPUROĞLU, s.244-245

1936 tarih, 3008 sayılı eski İş Kanunu'nda işçilere grev hakkı tanınmadığı gibi, grev yapanlara ilişkin de müeyyideler öngörülmekteydi. Mevzuatımızda grev hakkı ilk kez 1961 sayılı Anayasa ile tanınmış ve güvence altına alınmıştır. Akabinde 1963 tarihli 275 sayılı, 1983 tarihli 2822 sayılı ve son olarak 2012 tarihli 6356 sayılı yasalar ile de kullanılması ve sonuçları ayrıntılı biçimde düzenlenmiştir.

1961 sayılı Anayasa'nın 47. maddesindeki *"İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler."* düzenlemesi ile işçilere grev hakkı tanınmıştı.

1963 tarihli 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu[421] m.19 *"İşçiye veya işçi teşekkülüne mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan haklar, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan iş veren veya iş veren teşekülü tarafından veya onun teşvik veya tahriki ile bozulursa, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işçi teşekkülünün, o iş verene ait iş yerlerinde veya o iş veren teşekkülünün mensubu olan iş verenlere ait iş yerlerinde greve karar verme yetkisi vardır."* hükmü uyarınca da işçilerin mevzuattan yahut TİS'ten kaynaklı haklarından herhangi birinin ihlal edildiği durumlarda, greve başvurma hakkı tanınmıştı.

1961 sayılı Anayasa'nın ve 275 sayılı Yasanın yürürlükte olduğu dönemde hem menfaat hem de hak uyuşmazlıklarına ilişkin grev hakkı tanınmaktaydı. Bu dönemde kanuni şartların varlığı halinde mevzuattan veya TİS'ten kaynaklı hak uyuşmazlıklarına ilişkin grev hakkı tanındığından; işçiler, ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle grev haklarını kullanarak iş görme edimlerini ifa etmekten kaçınabiliyorlardı. Yargıtay'ın eski tarihli kararlarında kanuni şartların varlığı halinde ve TİS'te kararlaştırılan ücretin ödenmemesi durumunda grev hakkını kullanabileceklerine[422] karşın, yasal şartları bulunmamasına rağmen işçilerin toplu olarak işi bırakmalarını kanun dışı grev olarak nitelendirilmiştir[423].

---

[421] "Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu" R.G. 04.07.1963 T., 11462 S.

[422] Bkz. Yargıtay HGK 02.04.1980 T., 1980/9-1345 E., 1980/1473 K., *"275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 20. maddesinde grevin yasak olduğu işler sayılmış ve 10. bendinde de toplu iş sözleşmesi süresi içinde grevin yapılamayacağı açıklanmış, ancak 19. maddesinin 2. bendinin hükümleri saklı tutulmuştur. Sözü edilen ve saklı tutulan hükümde İşçiye veya işçi teşekkülüne mevzuat, veya toplu iş sözleşmesiyle sağlanmış olan haklar, toplu iş sözleşmesiyle bağlı olan işveren veya işveren teşekkülü tarafından veya onun teşvik veya tahriki ile bozulursa, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işçi teşekkülünün, o işverene ait işyerlerinde veya o işveren teşekkülünün mensubu olan işverenlere ait işyerlerinde grev kararı verme yetkisi vardır. O halde hak grevi adı verilen ve hak uyuşmazlıklarının çözüme bağlanmaması üzerine yapılan bu tür grev kanuni bir grevdir. Burada söz konusu olan yasal koşullarına uyularak yapılan grevdir. İşçilerle işveren arasında yapılmış karşılıklı taahhütleri içeren, hizmet akdindeki yükümlülüğün yerine getirilmemesinin sonucu olarak yapılan kişisel davranışlar konu dışındadır."* https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=hgk-1980-9-1345.htm&kw=`1980/1473`&cr=Yargıtay#fm (Erişim Tarihi : 05.11.2021)

Yürürlükten kalkan 2822 sayılı TSGLK m.25 *"Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denilir."* düzenlemesinden de görüldüğü üzere kanun yalnızca menfaat uyuşmazlığına ilişkin grev yapılabileceğini kabul etmiştir. 2822 sayılı Yasa'ya göre ücreti ödenmeyen işçi grev eyleminde bulunamayacaktır.

Yürürlükte olan 1982 sayılı Anayasamızın m.54 *"Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler."* düzenlemesiyle de yalnızca menfaat uyuşmazlıklarına ilişkin grev hakkı tanınmıştır. Kanun koyucu İK öncesindeki tartışmaları sona erdirmek maksadıyla, İK m.34'te kaçınma hakkının toplu kullanılsa bile grev olarak değerlendirilmeyeceğini hükme bağlamıştır. Yargıtay içtihatları da bu yöndedir[424]. Ek olarak, 2012 tarihli 6356 sayılı STİSK[425] m.58'de grev tanımlaması yapılarak, menfaat uyuşmazlıklarına ilişkin grev yapılacağını ayrıca yasal şartları gerçekleşmeden yapılan eylemin kanun dışı grev olduğunu kabul etmiştir. Buna göre *"İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle iş yerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir. Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir. Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır.",*. Eylemin grev olarak değerlendirilmemesi için yasa hükümlerinde yer alan koşulları sağlaması gerekmektedir. Burada aranan en önemli unsur işçinin kişisel kararına dayanmasıdır.

Doktrinde, işçilerin sendika kararı gibi üçüncü bir kişi veya kuruluşun kararıyla iş görmekten kaçındığı durumlarda grevin, kanun dışı olup olmadığı hususu tartışmalıdır. Bizim de katıldığımız görüşe göre sendika veya kuruluşun aldığı karar işçi açısında mutlak emredici niteliğe haiz değildir[426]. İşçi dilerse sendikanın aldığı karara uymayabilir. Bu

---

[424] Yargıtay 9. HD. 09.06.2011 T., 2009/16097 E. 2011/17333 K. *"Dosya içerisine ibraz edilen bordroların incelenmesinde ise 2007 yılı 1 ay bordrosu dışındaki diğer dönemlere ilişkin bordrolarda fazla çalışma ve ulusal bayram genel tatil ücreti tahakkuku bulunmadığı görülmüştür. İşçinin bireysel kararı sonrası fazla mesai ve ulusal bayram genel tatil ücretlerinin ödenmemesi nedeni ile yaptığı bu eylem toplu nitelikte olsa bile kanun dışı grev sayılmaz"* https://www.hukukitavsiyeler.com/2015/09/29/ucretin-gununde-odenmemesi-nedeniyle-isgorme-ediminden-kacinmak-Yargıtay-kararlari/ (Erişim Tarihi : 09.11.2021)

[425] "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu" R.G. 07.12.2012 T., 28460 S.

[426] SOYER. (2011)., s.665-666

nedenle işçinin sendikanın aldığı karara uyup uymaması bireysel kararına dayandığından, işçinin bu eylemi toplu niteliğe sahip olsa da kanun dışı grev sayılmamalıdır.

İK m.34'te *"sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak"* nitelendirilmeyeceği düzenlenmiştir. Ancak sayısal olarak kaç işçinin varlığı halinde kaçınma hakkının toplu nitelik kazanacağına ilişkin herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Doktrinde KILIÇOĞLU, eylemin toplu nitelik kazanması için gereken işçi sayısı için İK m.29 hükmünden yararlanılabileceği görüşündedir[427].

İK m.29 toplu işten çıkarmaya ilişkin düzenlemeler içermektedir. İlgili madde esas alınırsa İK m.29'a göre *"20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin, 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin, 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,"* varlığı halinde eylemin sayısal olarak toplu mahiyete haiz olduğundan söz edilebilir. Ancak bu maddedeki sayı skalasından görüldüğü üzere yirmiden az sayıda işçinin olduğu işyerlerinde kaç işçi ile toplu nitelikte olacağı belirsizdir. O sebeple bizim de katıldığımız görüşe göre iki veya daha fazla işçinin iş görmekten kaçınması durumunda toplu niteliğe haiz olduğu kabul edilmelidir[428].

[427] KILIÇOĞLU, M. ve KILIÇOĞLU, A. İ.(2013). *4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması*. (2. Baskı). Ankara: Bilge Yayınevi., s.494
[428] SOYER.a.g.e., s.665

V. BÖLÜM

1.ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKININ SONUÇLARI

1.1. İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkını Kullanmasının Sonuçları

1.1.1. İşveren tarafından iş akdinin tek taraflı feshedilememesi

Anayasanın m.48'e göre, *"Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir"*. Bu nedenle işçi veya işverenden iş akdinin her koşulda devamının beklenmesi uygun olmayacaktır[429]. İK m.25/f.II-g ve h hükümlerine göre *" İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi"* ve *"İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi."* halinde işveren iş akdini haklı nedenle derhal feshedebilecektir. İK m.18/f.1 hükümlerinde ise işverenin geçerli nedenle iş akdini feshedebileceği hüküm altına alınmıştır. Buna göre *"Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, iş yerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır."* İşçinin fesih hakkı ise İş Kanunu m.24'te düzenlenmiştir. İşçi iş ilişkisinin katlanılmayacak hale geldiği durumlarda ihbar süresine tabi olmaksızın iş akdi haklı nedenle feshedebilecektir. İşçiye tanınan bu hak İK m.24 hükmündekilerinde sayılanlarla sınırlı değildir, işçi iş akdinin çekilmez hale geldiği durumda iş ilişkisini haklı nedenle feshedebilecektir[430].

Çalışmaktan kaçınma hakkını düzenleyen İK m.34'te ise işçinin bu hakkını kullandığı durumlarda sözleşmesinin feshedilemeyeceğine ilişkin koruyucu düzenleme getirilmiştir.

---

[429] BEDÜK, M. N. (2019). İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, *27*(2) s.681

[430] Yargıtay 9. HD. 16.07.2008 T., 2007/22062 E., 2008/16398 K.

İK m.34/f.2'ye göre *"Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez".* Kanun koyucu bu düzenlemesi ile çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçinin işvereninin, iş akdini hem haklı hem de geçerli nedenle feshedemeyeceğini hüküm altına almıştır[431]. İşveren tüm bu düzenlemelere rağmen iş akdini feshederse sonuçlarından sorumlu olacağı aşikardır. İşverenin karşılaşacağı yaptırımlar işçinin iş güvencesine tabi olup olmadığına göre değişmektedir.

İş güvencesine tabi olmayan işçilerin yasağa rağmen iş sözleşmesi işverenleri tarafından feshedildiği durumda, işçi çalıştığı hizmet süresine bağlı olarak ihbar tazminatının kendisine ödenmesi talep edebilecektir. Ek olarak, işçi şartların varlığı halinde İK m.17/f.5'te düzenlenen kötü niyet tazminatını da talep edebilecektir. Söz konusu madde hükmüne göre *"...bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir..."* Ayrıca iş güvencesine tabi olmayan işçinin iş akdi, işvereni tarafından hem hizmet süresine ilişkin bildirim sürelerine uyulmadan hem de kötü niyetle feshedilmişse; işçi hem ihbar hem de kötü niyet tazminatını talep edebilecektir.

İş güvencesine tabi olan işçilerin çalışmaktan kaçınması durumu nedeniyle iş akdi feshedildiğinde ise işçi fesih bildirimin tebliğinden itibaren 1 ay içinde[432] arabuluculuğa başvurarak işe iade talebinde bulunabilir. Arabuluculuk süreci neticesinde taraflar anlaşırsa anlaşılan hususlar taraflar için bağlayıcı olacaktır. Bu nedenle 6325 sayılı Kanunu'nun[433] m.18/f.5 hükmü gereği *"Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılamaz.".*

Arabuluculuk sürecinin sonunda taraflar anlaşamazsa, arabuluculuk son tutanağının düzenlenmesinden itibaren 2 hafta içinde iş mahkemelerinde işçinin işe iade talepli dava ikame etmesi gerekmektedir. Yargı çevresinde iş mahkemesi olmaması halinde ise genel görevli mahkeme olan asliye hukuk mahkemesi görevlendirilir. Asliye hukuk mahkemesine

---

[431] CENTEL (1988)., s.373

[432] Bkz. Yargıtay 9. HD., 04.07.2017 T., 2016/19130 E., 2017/11838 K., *"4857 Sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini ileri süren işçinin, fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içerisinde feshin geçersizliği ve işe iade istemi ile dava açması gerekir. Bu süre hak düşürücü süre olup, resen dikkate alınması gerekir."* http://kazanci.com.tr/gunluk/9hd-2016-19130.htm (Erişim Tarihi: 11.11.2021)

[433] R.G. 22/6/2012 T., 28331 S.

açılan dava "iş mahkemesi sıfatıyla" açılmadığı durumlarda dahi mahkeme görevsizlik kararı vermeden davayı görmekle yükümlüdür[434].

İşe iade davasının yargılaması sonucunda işçinin iş akdinin haksız/geçersiz nedenle feshedildiği tespit edilirse işçi, kesinleşen işe iade kararının tebliğden itibaren 10 iş günü içinde işverenine başvurmak zorundadır[435]. İşverenin 1 ay içinde işçiyi şartsız koşulsuz işe başlatması gerekir[436]. İşçinin hak düşürücü süre içinde işe başlama davetinde bulunmadığı ya da işverenin davetine rağmen işe başlamadığı durumda ise fesih artık geçerli hale gelecektir ve koşulları sağlıyorsa kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanabilecektir.

Eğer işveren işçiyi işe başlatmazsa, işçi bu durumda boşta geçen süre ücreti ile işe başlatmama tazminatı talep edebilecektir. İşçinin ikame ettiği işe iade davası sonucu mahkeme kararında işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücreti hesaplaması yapılarak hüküm kurulmuşsa da işe iade davası tespit niteliğine haiz olduğundan işçi bu karar ile işçi ya doğrudan ilamsız icra takibi açacaktır yahut dava ikame edecektir. İşçi işe iade

---

[434] Yargıtay 27.06.2013 T., 2013/4887 E., 2013/12078 K., https://calismatoplum.org/yargitay-karari/is-kanununun-kapsami (Erişim Tarihi: 11.11.2021)

[435] Bkz. Yargıtay 9.HD., 22.06.2006 T., 2006/38631 E., 2006/18287 K. *"Şayet davacı 10 gün içerisinde işe başlatılması için işverene başvurmamış ise 31.12.2004 tarihinde yapılan fesih geçerli hale gelecektir. Bu taktirde şimdi olduğu gibi davacının işçilik alacaklarının tespitinde 31.12.2004 tarihinin esas alınması doğrudur. Şayet davacı işçi, 10 güniçerisinde işe başlatma için müracaat etmiş ve işveren tarafından yasal süre içerisinde işe başlatılmamış ise, bu durumda kesinleşen işe iade davası ile 31.12.2004 tarihinde yapılan fesih geçersiz hale geldiğinden artık 31.12.2004 tarihinde yapılmış bir fesihten söz edilemez. Bu durumda, dairemizin istikrar kazanan uygulamasına göre, iş akdinin feshi işe iade kararı üzerine işçinin işe başlatılmadığı tarihte gerçekleşmiş olacaktır. Her dava açıldığı tarihteki şartlara göre değerlendirileceğinden, işçilik alacakları ile ilgili bu davanın açıldığı tarihte yapılmış bir fesihten bahsedilemeyeceğinden, feshe bağlı olarak talep edilebilen ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin alacak taleplerinin reddine karar vermek gerekecektir";* Aynı yönde bkz. Yargıtay 9.HD., 22.11.2006 T., 2006/11483 E., 2006/30849 K., *"Davacının işverene başvurusu ise 10 günlük hak düşürücü süre geçtikten sonra 23.05.2005 tarihinde yapılmıştır. Bu durumda davacı işçi tarafından, kesinleşen işe iade kararının tebliğinden itibaren on gün içinde işverene başvurma şartı gerçekleşmemiş olduğundan boşta geçen süre ve işe başlatılmama tazminatı hakkı doğmamıştır"* https://karararama.Yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasiIstemciWeb/ (Erişim Tarihi: 10.11.2021)

[436] Bkz. Yargıtay 9. HD., 2004/3377 E., 2004/15404 K. *"Dosya içeriğine göre feshin geçerli bir sebebe dayanmadığı anlaşılmaktadır. Esasen davalı işverenin işe iade davasından sonra davacıyı işe başlatmak istemesi ve bu nedenle cevap dilekçesinde davanın konusuz kaldığından söz etmesi de feshin geçerli nedene dayanmadığının işverence de kabul edildiğini göstermektedir. Davalı işveren davacının işe iade edildiğini savunmuş ise de ileri sürülen koşullar nedeniyle davacının işe başlamadığı dosyadan anlaşılmaktadır. İşe iade davasının mahkemece kabulü ve işçinin süresi içinde başvurusu halinde işçinin boşta geçen süre için en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının ödenmesi yukarıda anılan yasa hükmü gereğidir. Davalı işveren boşta geçen sürenin ücretsiz izinli sayılmasını kabul etme koşuluna bağlı olarak davacıyı işe başlatmak istemiştir. Davacı 8.9.2003 günü iş yerine gitmiş saat 16.00'ya kadar iş yerinde çalışmadan bekletilmiş sonra işverenin söz konusu şartını duyunca ayrılmış ve bir daha işe gelmemiştir. Burada yasanın aradığı anlamda bir işe başlatmadan söz edilemez. Bu nedenle, davacının işe başlatıldığından söz edilerek davanın konusu kalmadığı gerekçesi ile karar verilmesine yer olmadığına şeklinde hüküm kurulması hatalı olduğundan 4857 Sayılı İş Kanunun 20/3.maddesi gereğince aşağıdaki şekilde hüküm kurulması gerekmiştir."* https://www.calismatoplum.org/Yargıtay-karari/is-gorme-edimini-yerine-getirmekten-kacinma (Erişim Tarihi: 11.11.2021)

davasının karar kısmında belirtilen işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretine ilişkin ilamlı icra takibine başvuramaz[437].

İş güvencesine tabi olan işçi işe iade yerine kıdem ve ihbar tazminatlarının tahsili için arabuluculuk kurumuna başvurusu neticesinde anlaşma sağlanmadığı takdirde dava da ikame edebilir. Bu durumda işçi hizmet süresine bağlı olarak ihbar öneli hiç verilmeden yahut eksik verildiğinden İK m.17 uyarınca ihbar tazminatı ile kıdem tazminatını talep edebilecektir[438]. Yargıtay'ın 2010 tarihli bir kararında çalışmaktan kaçınma hakkı kullanımı nedeniyle iş akdinin feshedilmesi halinde işverence yapılan feshin haksız olduğunu değerlendirmiştir[439].

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı durumlarda iş sözleşmesi yalnızca iş görme borcunun ihlali ve devamsızlık nedenleri ile feshedilememektedir. Bu sebeplerin haricindeki sebeplerin varlığında tarafların iş akdini feshetmelerinde herhangi bir kısıtlama bulunmamaktadır. Bu nedenle tarafların iş akdinden kaynaklı sadakat ve koruma gözetme borçları işçinin kaçındığı süre boyunca aynen devam etmektedir. İşçi, kaçınma hakkını kullanırken mevcut borçlarını ihlal etmemesi gerektiği tartışmasızdır.

Sadakat borcu, işverenin çıkarlarını korumak için işçinin ihlal etmemesi gereken yükümlülüklerden biridir[440]. Her ne kadar çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması nedeniyle, iş akdi feshedilemeyecekse de, sadakat, itaat borçlarının ihlal edilmesi durumunda iş akdinin fesih imkanı bulunmaktadır[441]. İş görmekten kaçınan işçilerin, diğer

---

[437] Yargıtay 9. HD., 21.02.2019 T., 2017/10087 E., 2019/4451 K. *"..Tespit kararına dayalı ilamlı takip yapılamaz, ancak tespit hükmünün sonucu olarak doğabilecek alacaklara ilamsız takip yapılmasında yasal bir engel yoktur. Bu itibarla işe iadenin yasal sonuçlarına yönelik olarak takibin ilamsız yapılmasında bir usulsüzlük yok.."* https://kararara ma.Yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasiIstemciWeb/ (Erişim Tarihi: 10.11.2021)

[438] SÜZEK, s.385

[439] Yargıtay 9. HD., 06.04.2010 T., 2009/36984 E., 2010/9494 K. *"Davacı işçi son 7 ay elden ödenmekte olan ücretlerin ödenmediğini ileri sürerek 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde öngörülen çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmıştır. Davalı işveren sözü edilen ödemelerin yapıldığını ispat edememiştir. Bu durumda davacı işçinin sözü edilen davranışı yasal bir hakkın kullanımı niteliğindedir. İşverence bu nedenle davacının iş sözleşmesinin feshi haklı bir nedene dayanmamaktadır. Davacının ihbar ve kıdem tazminatı ile fark ücret alacaklarının kabulü iş sözleşmesini haklı olarak feshettiği sonucuna varılmalıdır. Mahkemece fazla çalışma ücretinin geç ödendiğinden bahisle aynı sonuca ulaşılmış olmakla birlikte, fazla çalışma ücretlerinin süresinde ödenmediği dosya içeriğine göre kanıtlanabilmiş değildir. İhbar ve kıdem tazminatı isteklerinin kabulü bu gerekçeyle yerinde ise de, mahkemece fark ücret isteklerinin reddi hatalı olup, kararın bu yönden bozulması gerekmiştir. Dosya içinde bulunan bilirkişi raporunda fark ücretler hesaplanmış olup, mahkemece bir değerlendirmeye tabi tutularak isteklerin kabulüne karar verilmelidir."* https://kararara ma.Yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasiIstemciWeb/ (Erişim Tarihi: 10.11.2021)

[440] Yargıtay 9. HD., 28.09.2021 T., 2021/6064 E., 2021/13141 K. *"İş sözleşmesinin kurulması ile doğan sadakat borcu, işçi tarafından işverenin çıkarlarını koruma ve gözetme borcudur."* https://kararara ma.Yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasiIstemciWeb/ (Erişim Tarihi: 10.11.2021)

[441] SÜZEK, a.g.e., s.385. ; Bkz. Yargıtay 9. HD., 10.01.2019 T., 2016/27787 E., 2019/631 K. *"Sadakat borcu, bir başkasının menfaatini koruma ve buna zarar verecek davranışlardan kaçınma borcudur (TBK. Mad.*

işçilerin işe giriş ve çıkışlarını engellemeleri yahut iş yerini işgal etmeleri durumlarının varlığı halinde işveren iş akdini haklı nedenle derhal feshedebilecektir.

1.1.2. İş görmekten kaçınan işçi yerine başka işçi alınamaması

İşverenin, çalışmak kaçınma hakkı kullanan işçisinin ücretini ödemesi için yasa hükmü içeriğinde birtakım düzenlemeler getirilmiştir. Getirilen düzenlemeler ile görmekten kaçınan işçi yerine başka işçi alınmaması o işçinin yaptığı işin başkasına verilememesi hükme bağlanmıştır. İK m.34/f.2'ye göre *"Bu .... yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz."*. Buna göre işveren kaçınan işçinin yerine başka işçi alamayacak ve o işçinin yaptığı işi başkasına da yaptıramayacaktır. İş Kanunu'ndaki bu düzenleme greve katılan işçilere sağlanan STİSK m.68'e *"İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince, 67 nci madde hükmü gereğince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. Ancak greve katılamayacak ve lokavta maruz bırakılamayacak işçilerden, ölen, kendi isteği ile ayrılan veya iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilenlerin yerine yeni işçi alınabilir... greve katılan işçilerin işleri yaptırılamaz"* güvenceye benzer niteliktedir[442].

İK m.34'teki düzenlemenin işverene bağlı olan ya da olmayan geçici işçi dahil bütün işçi grupları için geçerli olması gerekmektedir. Yine işveren bu işi aile üyeleri, İK kapsamında işçi sayılmayan stajyer, memur, sözleşmeli personel, çırak gibi kimseler ile alt

---

396/1). İş sözleşmesini diğer sözleşmelerden farklı kılan taraflar arasındaki bağımlılık ilişkisi nedeni ile sadakatin varlığıdır. Sadakat bağı işveren işçiyi gözetme, işçiye ise işverenin menfaatlerini koruma, zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğü yükler. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir...Davalı şirket tarafından yürütülen tahkikat sonucunda işçinin iş sözleşmesinin şirket tarafından yöneticilere verilen gizli bilgi olan mağaza şifresinin yetkili olmayan şirket çalışanları ile paylaşmasının mağaza güvenliğinde ciddi risk oluşturduğu gerekçesiyle feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının dosya kapsamına göre sabit olan bu davranışları sadakat borcunun açık ihlali olup, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranıştır. Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde, davacının doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları ile güveni kötüye kullandığı ve iş güvenliğini de tehlikeye soktuğu sabittir. Bu sebeplerle, davacının kıdem ve ihbar tazminatının reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçeyle kabulüne karar verilmesi hatalıdır." https://kararara ma.Yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasiIstemciWeb/ (Erişim Tarihi: 10.11.2021)

[442] Bkz. Yargıtay 7. HD., 10.05.2016 T., 2016/16364 E., 2016/10456 K., *" işveren, grev sırasında ürettiği ürünlerinin satılması ve dışarı çıkarılması sırasında 68. maddedeki yasaklamaya uymak, grevdeki işçilerin işini grevde olmayan işçilere yaptırmamakla yükümlüdür"*
https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=7hd-2016-16364.htm&kw=`greve+kat%C4%B1lan+i%C5%9F%C3%A7ilerin+i%C5%9Fleri+yapt%C4%B1r%C4%B1lamaz`&cr=yargitay#fm

işverenlere de veremeyecektir. Ancak işverenin bizzat iş görmesi durumunda İK m.34 gereği yasak kapsamında değerlendirilemez. Ayrıca işveren yine bu işçinin yaptığı işi alt işverene de veremeyecektir[443].

Doktrinde bir görüş iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınması gereken önlemler için işin alt işverene verilebileceğini savunmuştur. Ancak bizim de katıldığımız görüşe göre, kanundaki çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin düzenlemeler işvereni baskı altına sokup ödeme yapmasına yöneliktir. Bu yüzden işin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olup olmadığı da önem teşkil etmemelidir. İşveren sermayesini işçilerinin ücretlerini ödemek için kullanmalıdır. İşverenin sadece iş sağlığı ve güvenliği için işi alt işveren vermesi İK m.34'ün mutlak uygulanmasının da önüne geçecek niteliktedir[444].

Her ne kadar İK m.34'te işverene baskı kurularak iş akdinin devamının sağlanması amaçlanmış ise de işverenin bu madde hükmüne uymaması durumunda herhangi bir yaptırımla karşılaşacağına yönelik düzenleme yapılmadığından, madde hükmünde amaçlananla uygulamanın bağdaşmadığını söylemek mümkündür.

İK m.34'te sadece başka işçi alınmaması ve işin başkasına yaptırılmasına ilişkin düzenlemeler mevcuttur. Madde hükmünde bu yasaklara aykırı davranan işverenler için herhangi bir yaptırım öngörülmemektedir. İşveren, kaçınma hakkını kullanan işçisinin ücretini ödemek yerine başka bir işçi aldığında, bu davranışından sözleşmeyi sona erdiği anlaşılıyorsa; o takdirde sözleşmeyi tek taraflı sona erdirmiş sayılacaktır. Ancak işveren tarafından yapılan bu eylemli fesih geçersiz fesih olarak değerlendirilmeli; işveren bu feshin hukuki sonuçlarına da katlanmalıdır[445].

Kaçınma hakkını kullandığı dönemde işvereninin başka işçi aldığını öğrenen işçi, İK m.26/f.2'ye göre maddi zararını talep edebileceği gibi İK m.24/2 fıkrası gereği iş akdini haklı nedenle de feshedebilecektir.

İşçi haklı nedenle fesih hakkı kullanmak yerine işverenine işe başlayacağına ilişkin bildirim yapmasına rağmen işe başlatılmazsa bu durum işverenin haksız feshi olarak değerlendirilmelidir[446].

[443] AKYİĞİT.(2005). s.,25-26
[444] GÖKTAŞ, s.127
[445] PEKŞEN, s.115
[446] SÜZEK. (2019)., s.385

1.1.3. İş sözleşmesinin durumu

Ücreti ödenmeyen işçi İK m.24/f.II-e *"İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,"* hükmünde de görüleceği üzere iş akdini haklı nedenle derhal feshedebilecektir. İşçi, ücreti ödenmediğinde başvuracağı iki yol bulunmaktadır. Çalışmaktan kaçınma hakkının işverene baskı uygulanarak işçinin ücretinin ödenmesini amacını taşıması ile bu dönemde İK m.34 hükümleri gereği kaçınma hakkı kullanan işçi yerine başka işçi alınmaması ve işinin başkasına yaptırılması, iş akdinin feshedilemiyor olması; iş sözleşmesinin de devam ettiğine işarettir[447]. Bu nedenle, işçi iş akdinin devamını istiyorsa çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabileceği gibi, iş akdinin devamını talep etmiyorsa da iş akdini haklı nedenle feshedebilecektir[448].

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı dönemde iş sözleşmesi sona ermeyeceği gibi, bu sözleşmeden kaynaklanan hak ve yükümlülükler de sona ermeyecektir. İşçinin sadakat yükümlülüğü ile rekabet etmeme borcu, işverenin ise koruma ve gözetme ile eşit davranma borcu devam etmektedir. Örneğin, işveren işçinin çalışmaktan kaçındığı dönemlerde eşit davranma borcuna aykırı davranırsa ayrımcılık tazminatı talebi gündeme gelebilir.

1.1.3.1. İş akdinin askıya alınması

İş akdinin devamı esnasında işçinin iş görme borcunu yahut işvereni işi kabul borcunun geçici olarak ifa edilmesini engelleyen hallerin varlığı halinde iş sözleşmesi sona ermemesine sözleşmenin askıya alınması denmektedir[449]. Sürekli borç doğuran sözleşmelerden olan iş sözleşmelerinde, bazı dönemlerde işin geçici yahut sürekli olarak engelleyen hallerin ortaya çıkması muhtemeldir. İş akdinin devamını etkileyecek haller sebebiyle iş akdinin sona ermeyip, sözleşmesel yükümlülüklerin de geçici olarak ifa

[447] GÖKTAŞ, s.110-112

[448] Bkz. Yargıtay 9. HD., 04.07.2019 T., 2019/5132 E., 2019/14999 K. *"Davalının ödenmeyen işçilik alacaklarının bulunması halinde iş sözleşmesini haklı nedenle feshedip feshetmediği üzerinde durulmalı, fesih yapılmaksızın sadece Paris'te yapılan fuar görevine gitmeyeceğini belirtmesi karşısında, bu davranışının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesi kapsamında çalışmaktan kaçınma hakkı kullanımı yönünden değerlendirilmesi gerekir."* https://www.hukukmedeniyeti.org/karar/4113722/yargitay-9-hukuk-dairesi-e-2019-5132-k-2019-14999/ (Erişim Tarihi : 11.11.2021)

[449] TAŞKENT, S.(2006). İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İznin Uygulaması. *Mess Sicil İş Hukuku Dergisi*.s.20

edilememesi durumuna iş akdinin askıya alınması denmektedir. Sözleşmenin askıda olması halinde iş akdi sona ermediğinden taraflara bu durum güvence sağlamaktadır.

İfa imkansızlığı halinde sözleşme askıya alınacağı gibi, taraflar kendi aralarında anlaşarak da sözleşmeyi askıya alabilirler. Ücretsiz izin uygulaması bu hale örnektir[450]. İş akdinden kaynaklanan edimlerin geçici değil sürekli olması durumunda ise artık iş akdinin askıda kalmasından değil sözleşmenin sona ermesi durumundan söz edilecektir.

İş akdinin askıya alınmasında işçinin iş görme borcunu ifa etmesi olanaksız hale gelecek ve sözleşmenin askıya alınması sebebiyle bu durum meşru sayılacaktır. Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanıldığı dönemde olduğu gibi, işçinin bu dönemde iş görme edimini ifa etmesi kendisinden beklenmeyecektir. İşveren ise askı süresi boyunca işçiden ifayı talep edemeyecek ve iş akdini bu nedenle feshedemeyecektir[451]. Tüm bu sonuçlara karşın, sözleşmenin askıda olduğu dönemde sözleşme sona ermediğinden, işçinin rekabet etmeme borcu ile sadakat yükümlülüğü devam edeceği gibi işverenin ise eşit davranma yükümlülüğü ile koruma ve gözetme borcu devam etmektedir. Yargıtay içtihatları da bu yöndedir[452].

İş akdinin askıya alınması kanunda sayılan yahut bazı koşulların varlığı halinde gündeme gelecektir. Kanundan doğan iş sözleşmesinin askıya alınması hallerine örnek

---

[450] Bkz.Yargıtay 10. HD., 07.10.2020 T., 2019/4344 E., 2020/5625 K. *"Özel bir uygulama olan ücretsiz izin hakkında, ne eski İş Kanununda ne de yenisinde açık bir hüküm vardır. Bu noktada bazı hususlar üzerinde durmak gerekir: a) Ücretsiz iznin nedeninin belirtilmesi; işçiye böyle bir öneride bulunacak işverenin bunun nedeni hakkında işçiyi bilgilendirmesi kaçınılmaz görülmektedir. b) Ücretsiz iznin süresinin belirtilmesi; ücretsiz iznin ne kadar süreceği önemlidir. Çünkü, böyle bir uygulama çalışma koşullarında değişiklik, hem de esaslı değişiklik anlamını taşır. İşçinin bu yoldaki bir öneriyi değerlendirebilmesi bakımından en azından iznin süresi hakkında bilgi sahibi olması gerekir."nin vurguladığı gibi, ücretsiz izin uygulamasının geçici olduğu yolunda bir izlenim yaratılmalı; en azından işçide böyle bir kanı oluşmalıdır. Aksi halde iş sözleşmesinin askıya alınmasından söz edilemez. Taraflar, zorunlu olmamakla beraber, geçicilik koşuluna uygun olarak makul bir süre üzerinde anlaşmışlarsa, bu süre içinde iş akdi askıya alınır ve işçi lehine haklı nedenle fesih hakkı doğmaz."* https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=10hd-2019-4344.htm&kw=`i%C5%9F+s%C3%B6zle%C5%9Fmesinin+ask%C4%B1ya+al%C4%B1nmas%C4%B1`&cr=yargitay#fm (Erişim Tarihi : 11.11.2021)

[451] SÜZEK, S.(1989). *İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi*. Ankara: Savaş Yayınları, s.14 vd

[452] Bkz. Yargıtay 9. HD., 21.01.2021 T., 2020/8030 E., 2021/1774 K., *"Belirtmek gerekir ki, işçinin iş güvencesini temin amacına yönelik önemli iş hukuku kurumlarından birisi de iş sözleşmesinin askıya alınmasıdır. İşçinin kusuru olmaksızın geçici şekilde iş görme borcunu yerine getirmesini engelleyen bazı durumlarda iş sözleşmesinin askıya alınması ile işçinin devamsızlığı meşru hale gelir, işveren de bu gerekçeyle iş sözleşmesini feshedemez (SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2019, s.476). İş sözleşmesinin askıya alınabileceği durumlar kanunda öngörülebileceği gibi emredici hükümlere aykırı olmamak şartıyla bireysel ve toplu iş sözleşmeleri ile de kararlaştırılabilir (SÜZEK, s.479). İş sözleşmesinin askıya alındığı dönemde işçinin iş görme borcunu, işverenin de ücret ödeme borcunu geçici bir süre ile ifa yükümlülüğü ortadan kalkmaktadır. Bununla birlikte işverenin işçiyi gözetme, işçinin sadakat borcu gibi yan edim yükümlülükleri askı döneminde de varlığını sürdürmektedir."*https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2020-8030.htm&kw=`i%C5%9F+s%C3%B6zle%C5%9Fmesinin+ask%C4%B1ya+al%C4%B1nmas%C4%B1`&cr=yargitay#fm (Erişim Tarihi: 11.11.2021)

olarak, İK m.24/f.III ile İK m.25/f.III'te düzenlenen zorlayıcı sebepler, İK m.25/I-b'de düzenlenen sağlık sebepleri, IK m.25/f.IV'teki gözaltına alınması ve tutuklanması durumları, İK m.31'den doğan askerlik veya kanun gereği çalışması ve STİSK m.67/f.1'de düzenlenen grev ve lokavt hali verilebilir[453]. Tarafların kararlaştırdıkları ücretsiz izin uygulamasının halinde de iş akdinin askıda olacağını kabul edilmektedir[454].

İş akdinin askıya alınması durumunda, ifa imkansızlığının geçici olması ile işçinin veya işverenin bu imkansızlığın doğmasına yönelik herhangi bir kusurunun bulunmaması gerekmektedir. İşçinin kusuru olmadan iş görme edimini ifa edememesi yahut işverenin imkansızlık nedeniyle işi kabul edememesi durumlarının varlığı halinde sözleşmenin askıda olması söz konusudur[455].

İşçinin iş görme borcuna ilişkin ifasının imkansızlığı da maddi imkansızlık veya manevi imkansızlık olarak ikiye ayrılabilir. İşçinin doğum yapması, iş kazası geçirmesi, askere gitmesi, iş akdinin devamını engelleyen hastalığa yakalanması, tutuklanması maddi imkansızlık, grev ve lokavt durumları ile işçinin evlenmesi, anne veya babasının ölmesi gibi durumlarda ise manevi imkansızlıktır.[456]

İşverenin işi kabulde imkansızlığına ise yangın, sel, deprem gibi doğal afetlerin yahut işi durduracak mahiyetteki zorlayıcı sebeplerin meydana gelmesi durumları örnek olarak verilebilir[457].

1.1.3.2. İş akdinin askıda sayılmayacağı

Kaçınma hakkı kullanıldığı dönem ile iş akdinin askıda kaldığı dönem hukuki nitelik ve sonuçları bakımından karşılaştırılmaktadır. İki durumun farklılıklarına örnek olarak, ücret ödenip ödenmeyeceği, başka işçi alınıp alınmayacağı ve ortaya çıkma nedenleri verilebilir. İki halin benzer yönü ise iş akdinin sona ermemesi ve iş görme edimin ifa edilmediği sürelerin kıdeme esas süreden sayılmaması örnek olarak verilebilir. Yargıtay uygulamaları gereği iş akdinin askıda kaldığı dönem kıdem tazminatına esas sürenin hesabında dikkate alınmamaktadır. Yargıtay'ın bu görüşü işin bırakıldığı süre için de geçerli olacaktır[458].

---

[453] SÜZEK, S.(2007). İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 9* (Özel Sayı). https://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz9ozel/ssuzek.pdf, s.116
[454] TAŞKENT, S.(2006). İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması. *Mess Sicil İş Hukuku Dergisi* (3). s.20
[455] SÜZEK. (1989)., s.45
[456] SÜZEK.(2007)., s.123
[457] SÜZEK.(2007)., s.123
[458] Ayrıntılı bilgi için bkz. IV. Bölüm 1.5.5.

İki durumun benzer yönlerinden biri ise iş akdinin sona ermemesidir[459]. İş akdinin askıda olduğu dönem ile çalışmaktan kaçınma hakkının kullanıldığı dönemde işçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme yükümlülüğü haricinde diğer yükümlülükler aynen devam etmektedir. Bu nedenle işveren, işçisinin iş görmemesi nedeniyle iş akdini feshedemeyeceği gibi, işçi de işvereninin ücret ödememesi nedeniyle iş akdini sonlandıramayacaktır.

Farkı yönlerinden biri ortaya çıkması için aranan koşullardır. İş akdinin askıya alındığı dönemlerde işçinin ifa imkansızlığı yahut işverenin işi kabulde ifa imkansızlığı hallerinin varlığı aranmaktadır. Ancak çalışmaktan kaçınma hakkının uygulandığı dönemde ifa imkansızlığı halinin varlığı şart değildir. Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için İK m.34'te belirtilen şartların bulunması yeterlidir[460].

İkinci fark ise ücret ödenip ödenmeyeceğidir. İş akdinin askıda kaldığı dönemde kural olarak işverenin ücret ödeme borcu bulunmamaktadır. Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanıldığı dönemde ise ücretin ödenip ödenmeyeceği doktrinde tartışmalıdır. İş akdinin askıya alındığı dönemlerde ücret ödenmemesinin istisnası olarak İK m.40 *"24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir*." ile İK m.46/3 *"Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan iş yerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır."* örnek olarak verilebilir[461].

Son olarak çalışmaktan kaçınma hakkının kullanıldığı dönemde İK m.34 gereğince kaçınma hakkını kullanan işçi yerine başka işçi alınamayacak ve işi de başkasına yaptırılamayacaktır. Ancak iş akdinin askıda olduğu dönemde işveren başka işçi çalıştırmasının yahut işi başkasına yaptırmasının önünde engel bulunmamaktadır[462].

---

[459] Bkz. Yargıtay 9. HD., 20.09.2010 T., 2010/26083 E., 2010/24285 K. *"Somut uyuşmazlıkta her yıl iş sözleşmesi askıya alman ve sürekli işçi kadrosuna alınmayan davacı ile 5620 sayılı yasanın geçici 1. Maddesi uyarınca geçici iş pozisyonunda yılda 6 aydan çalıştırılmak üzere sözleşme imzalanmış ve iş sözleşmesi süre bitiminde askıya alınmıştır. Askıya alma yasadan kaynaklanmaktadır. Davacının iş sözleşmesi feshedilmiş değildir. Mahkemece yazılı şekilde askıya alma fesih kabul edilerek davanın kabulü hatalıdır."* https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/is-sozlesmesinin-askiya-alinmasinin-fesih-anlamina-gelmeyecegi (Erişim Tarihi : 11.11.2021)

[460] GÖKTAŞ, s.110

[461] SÜZEK.(2007)., s.116 vd.

[462] GÖKTAŞ, s.111

Çalışmaktan kaçınma hakkı ile iş akdinin askıda olması her ne kadar iki durumda da sözleşmenin sona ermeyeceği nedeniyle benzese de yukarıda sayılan farklılıklar nedeniyle iki kavramın hukuki varoluşlarının ve sonuçlarının birbirinden farklı olduğunu söylemek mümkündür. Bu nedenle çalışmak kaçınma hakkının kullanıldığı dönemde sözleşmenin askıya alındığının kabulü hatalı olacaktır.

1.1.4. İşçinin hizmet süresine etkisi

İşçinin hizmet süresi işçi açısından büyük sonuçlar doğurmaktadır. Örneğin, işçinin iş güvencesine tabi olması, ihbar öneli süresi, kıdem tazminatına ya da yıllık izne hak kazanması durumlarında işçinin kıdeme esas hizmet süresi önemlidir.

Kıdem tazminatı eİK'nin yürürlükte olan maddelerinde m.14/f.1'de düzenlenmiştir. Buna göre *"işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır".*

Madde düzenlemesinden görüleceği üzere, iş akdi işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarihten, sona erdiği tarihe kadar geçerli olacaktır. Hizmet süresinin tespitinde işçinin iş görme edimi ifa etmeden geçirdiği bu sürenin kıdeme esas süreden sayılıp sayılmayacağının incelenmesi gerekmektedir. Kıdem tazminatının hesaplanmasında madde içeriğinden fiilen çalışmanın değil, iş akdinin devam süresinin esas alındığı görülmektedir. Bu nedenle işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı dönemde iş akdi sona ermediğinden kıdem tazminatının hesabında işin bırakıldığı sürenin de dikkate alınması gerekmektedir[463]. Ancak Yargıtay'ın görüşü iş akdinin askıda olduğu sürelerin kıdeme esas süre hesaplamasında dikkate alınmaması gerektiğine ilişkindir[464]. Bu görüşe göre, iş akdinin askıda olduğu döneme ilişkin bu karar, işin bırakıldığı süreler ilişkin de uygulama alanı bulacaktır.

---

[463] GÖKTAŞ, s.113

[464] Bkz. Yargıtay HGK., 16.11.1983 T., 1981/9-1067 E., 1983/1169 K. *"1475 sayılı İş Kanununu 14. maddesinde kıdem tazminatının tam yıl üzerinden ödeneceği öngörülmüştür. Şu halde tam yıl kavramı üzerinde durmak gerekmektedir. 3008 sayılı EİK'nunda iş yılı sözleri yer almakta idi. Bununla kıdem yılı hesabında anılan İş Kanununa göre işgünü sayılan günler toplamının nazara alınacağı işgünü olmayan 29 Ekim Ulusal Bayram günü ile hafta tatili günlerinin bu hesaba dahil edileceği belirtilmek istenmiştir. Zira anılan tatil günleri çalışılmış gibi sayılan hallerden değildir. Böyle olunca tam iş yılının 312 gün üzerinden hesaplanması gerekiyordu. Sonradan 931 ve 1475 sayılı İş Kanunları ile 29 Ekim ve hafta tatili günleri çalışılmış gibi sayılan günler olarak kabul edilmiş ve bunun sonucu olarak 363 günü oluşturan tam yıl esası getirilmiştir. Ancak bunun için hizmet aktinin devam etmiş olması yeterli olmayıp, işçinin hizmet aktinin devamı süresince İş Kanununun ve mevzuatına göre kanuni iş sürelerinde çalışmış olması da icabetmektedir. İş Kanununun 41. maddesinde belirtildiği gibi çalışılmayan hafta tatili günü için dahi işçinin ücrete hak kazanabilmesi, haftanın*

İş güvencesi kavramı, iş akdinin devamı için işçiye güvence verilmesi olarak tanımlanabilir. İş güvencesine ilişkin düzenlemeler içeren İK m.18'de işçinin iş güvencesine tabi olması için altı aylık hizmet süresi şarttı ve *"Altı aylık kıdem hesabında bu Kanunun 66 ncı maddesindeki süreler dikkate alınır"*. Bir görüşe göre iş güvencesine tabi olmak için gereken hizmet süreleri İK m.66'da tahdidi olarak sayıldığından, işin bırakıldığı süre İK m.66 kapsamında olmadığından altı aylık sürenin hesabında dikkate alınmayacaktır.

Ancak bizim de katıldığımız görüşe göre işçinin iş güvencesine tabi olmasının önemi büyük olduğundan işçi lehine yorum yapılarak, iş bırakılan sürelerin de altı aylık sürenin hesabında dikkate alınması gerekir. Yargıtay 2017 tarihli bir kararında iş akdinin askıda olduğu sürelerin de altı aylık süre hesabında dikkate alınması gerektiğine karar vermiştir[465]. Yargıtay'ın bu görüşünün işin bırakıldığı süreye ilişkin de uygulanması gerekmektedir.

Taraflar belirsiz süreli iş akdini feshettiğini İK m.17'de hükme alınan ihbar öneli sürelerine uygun şekilde bildirmelidir. İhbar öneline ilişkin madde düzenlemesinde, bildirimin yapılmasından başlayarak işçinin altı aya kadar olan çalışması için iki, altı ay ile bir buçuk yıl arası çalışması için dört, bir buçuk yıldan üç yıla kadar olan çalışması için altı ve üç yıldan fazla çalışması için sekiz hafta sonra iş akdi sona erecektir. İhbar öneline aykırı davranıldığı durumlarda ihbar tazminatı hususu gündeme gelecektir. İhbar tazminatı iş akdini haksız olarak fesheden tarafın karşı tarafa ödeyeceği tazminat türüdür. Bu nedenle iş akdini fesheden taraf ihbar tazminatı talep edemeyecektir.

---

tatilden önceki 6. işgününde bu kanunun günlük iş sürelerine uygun olarak çalışmış olması koşullarına bağlıdır. Böyle bir çalışma yoksa, işçiye bir iş karşılığı olmaksızın hafta tatili ücreti ödenmeyecek, dolayısıyla o hafta tatili günü iş süresinden sayılmayacak, bunun sonucu olarak da tam yıl hesabında nazara alınmayacak demektir. Bu yön, 14. maddenin 2. fıkrasındaki işçilerin kıdemleri, hizmet aktinin devam etmiş fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır şeklindeki ifadeden de anlaşılmaktadır. Görüldüğü gibi dikkate alınacak süre, çalışılan süredir. Hizmet akdinin tarifi de bunu gerektirir. Mevsimlik işlerde kıdem tazminatı hesabına hizmet akdinin askıda kaldığı mevsim dışı sürelerin dahil edilmeyeceği yolundaki uygulamalarda bu görüşün bir sonucudur. Kuşkusuz çalışılan süre kavramına çalışmış gibi sayılan haller de dahildir. O halde 14. maddedeki tam yıl İş Kanununa göre çalışılan ve çalışılmış gibi sayılan sürelerin toplamı olmak gerekir." https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=hgk-1981-9-1067.htm&kw=`1983/1169`&cr=yargitay#fm (Erişim Tarihi: 18.11.2021)

[465] Yargıtay 9. HD., 09.11.2017 T., 2016/28920 E., 2017/17860 K. *"4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih bildirimin yapıldığı tarihte aynı işverene ait iş yeri veya işyerlerinde fasılalı da olsa iş ilişkisine dayalı kıdeminin en az altı ay olması gerekir. İşçinin 6 aylık kıdem hesabına deneme ve askıda kalan süreler de dahil edilir. Başka bir anlatımla bu hesapta fiili çalışma süreleri mutlak olarak aranmaz. Aynı Kanunun 66'ncı maddesinde belirtilen çalışma süresinden sayılan haller altı aylık kıdemin sayılmasında dikkate alınacaktır. İşçinin feshe karşı koruyan hükümlerden yararlanabilmesi için, altı aylık kıdem süresini aynı işveren nezdinde iş sözleşmesine dayanan iş ilişkisi içerisinde geçirmiş olması zorunludur."* https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2016-28920.htm&kw=`%C4%B0%C5%9F%C3%A7inin+6+ayl%C4%B1k+k%C4%B1dem+hesab%C4%B1na+deneme+ve+ask%C4%B1da+kalan+s%C3%BCreler+de+dahil+edilir.`&cr=yargitay#fm (Erişim Tarihi: 18.11.2021)

İK m.53'te yıllık izne hak kazanılması için işçinin fiilen bir yıl boyunca çalışması şarttır. Doktrinde yıllık izne ilişkin iki ayrı görüş bulunmaktadır. Bir görüşe göre, iş sözleşmesi devam ettiğinden işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanarak iş görme edimini ifa etmediği sürelerin yıllık izne hak kazanması için gereken sürenin hesabında dikkate alınması gerekmektedir[466]. Ancak bizim de katıldığımız görüşe göre İK m.53'te hükmünde işçinin yıllık izne hak kazanması için fiilen bir yıl çalışması arandığından işçinin iş görme edimi ifa etmediği kaçınma hakkını kullandığı dönemlerin yıllık izne hak kazanma süresine ilişkin sürelerde esas alınmaması gerekmektedir[467].

1.1.5. İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı sürede ücrete hak kazanıp kazanmayacağı

İş Kanunu taslağında *"işçiler çalışmadıkları sürece ücrete hak kazanırlar"* hükmü bulunmaktaydı. Bilim Kurulu tarafından oluşturulan tasarıda işçilerin ücrete hak kazanacağına ilişkin düzenleme yapılmışsa da, madde bu şekliyle yasalaşmamıştır. HAK-İş Sendikaları Konfederasyonu tasarının bu şekilde yasalaşmasını talep etmiş, TİSK ise ücretli hak grevi gündeme geleceğini ileri sürerek yasalaşmasına itiraz etmiştir. Genel Kurulda, tasarı tartışıldıktan sonra yapılan oylama sonucunda işçinin işi bıraktığı süre boyunca ücrete hak kazanacağı yönündeki düzenleme reddedilmiştir[468].

Çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin madde içeriğinde detaylı düzenleme olmadığından doktrinde en çok tartışmalı konu işçilerin işi bıraktıkları süre boyunca ücrete hak kazanıp kazanmayacakları hususudur. Kanun metnindeki ücrete ilişkin boşluk nedeniyle bu husus hem yargı mercilerinde hem de öğretide tartışılmaktadır. Görüşleri üçe ayırarak incelemek mümkündür.

Öğretideki baskın görüşe göre işçi, ücretinin ödenmemesi nedeniyle işi bıraktığı dönem süresince ücrete hak kazanmalıdır[469]. Bu görüş çalışmaktan kaçınma hakkının hem

[466] ERKANLI BAŞBÜYÜK, s.141
[467] GÖKTAŞ, s.112-113
[468] PEKŞEN, s.121
[469] SÜZEK.(2019)., s.386-388; NARMANLIOĞLU.(2010)., s.626-627; AKYİĞİT.(2005)., s.23-24; SENYEN KAPLAN.(2020)., s.174; DULAY YANGIN.(2012).224 vd.; TUNCAY, A. C. (2005).Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları. *LEGAL İHSGHD.,* s.653-654; CENTEL.(1988)., s.372; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN ve BASKAN, s.157; BOZKURT, s.88; KARAÇÖP, s.54; PEKŞEN, s.129-132; ABBAS, s.90 vd.

hukuki niteliği hem de İK m.34'ün düzenlenme gayesinden dolayı işçinin ücrete hak kazanacağını değerlendirmektedir.

Senyen Kaplan'a göre TBK m.106 ile işverenin temerrüdünü düzenleyen 408. maddelerine benzer şekilde; işçinin çalışmaktan kaçındığı bu dönemde ücrete hak kazanması gerekmektedir. Aksi bir değerlendirme işçiye cezalandırıcı mahiyette olacaktır[470]. Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan'a göre işçinin çalışmaktan kaçındığı süre zarfında ücrete hak kazanamayacağı kabul edilirse yasa hükmünden amaçlananla madde hükmünden çıkarılan anlam bağdaşmayacaktır[471]. Süzek'e göre yabancı ülke hukuklarında benimsendiği gibi işçilerin ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı bu durumlarda ücrete hak kazanmalarının kabulü gerekir. İlaveten Akyiğit[472] ve Süzek'te, Senyen Kaplan'ın görüşüne benzer şekilde TBK m.408'de düzenlenen işverenin temerrüdü hükümlerinin çalışmaktan kaçınma hakkının kullanıldığı dönemde de uygulanabilirliği nedeniyle işçilerin ücrete hak kazanacağını savunmaktadır[473].

Ayrıca 2020 yılında ortaya çıkan COVİD-19 pandemisi nedeniyle birçok iş yerinin uzun bir süre boyunca kapalı yahut az kapasiteyle çalışıyor olmaları hem işvereni hem de işçileri derinden etkilemiştir. Pandemi döneminde birçok işveren borçlarını ödeyemediğinden iflas, aciz, konkordato gibi hukuki sonuçlarla karşı karşıya kalmaktadır. Ancak İİK gereğince bu gibi durumların varlığı halinde dahi işçilik alacakları korunmaktadır[474]. İİK'deki düzenlemeler dahi işçiyi koruyucu niteliktedir. Bu nedenle İK hükümlerini işçinin aleyhine şeklinde yorumlayarak bu dönemde ücrete hak kazanamayacağının kabul edilmesi hatalı olacaktır.

İkinci görüş işçinin iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri nedeniyle çalışmaktan kaçınacağı durumun varlığında kanun gereği ücrete hak kazanmasına rağmen ücretinin ödenmemesi durumunda ücrete hak kazanmamasının kabulünün hatalı olacağını savunmaktadır.[475]

İSGK[476] m.13/f.2'deki düzenlemenin kıyasen uygulanması gerektiği görüşündedir. Bu maddeye göre *"Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların*

[470] SENYEN KAPLAN.(2020)., s.174
[471] EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN ve BASKAN, s.157
[472] AKYİĞİT.(2005)., s.23
[473] SÜZEK.(2019)., s.386-387
[474] ABBAS, s.91
[475] GÜLER, M.(2004). Ücretin Belirlenmesi ve Değiştirilmesi Yöntemlerine İlişkin Bir Yargıtay Kararının Düşündürdükleri. *Kamu İş Dergisi*., s.126
[476] RG., 30.06.2012 T., 28339 S. "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu"

çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır." Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal ise İK m.34 ile İSGK m.13 hükümlerindeki kaçınma haklarının hukuki niteliklerinin benzer olmaması sebebiyle emsal teşkil etmeyeceğini savunmaktadır[477].

6331 sayılı İSGK'ye m.13/1'e göre *"Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir.".* İSG Kuruluna yahut işverene başvuru neticesinde karar verilirse; iş yerinde "ciddi ve yakın bir tehlike" ile karşılaşan işçi, gerekli önlemler alınmasına dek çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir. Madde düzenlemesi ile işçinin anayasal haklarından olan yaşam hakkı güvence altına alınmıştır. İşçinin gerekli tedbirler alınıncaya kadar iş görmekten kaçınması durumunda da iş sözleşmesi sona ermediği gibi, işverenin işçiye ücret ödeme ve gözetme borcu ile işçinin sadakat yükümlülüğü devam etmektedir[478].

Üçüncü görüş ise çalışmaktan kaçınma hakkının kullanıldığı dönemde ücrete hak kazanılmayacağını savunmaktadır[479]. Yargıtay'ın da görüşü bu yöndedir. Yargıtay'ın 2014 tarihli bir kararında *"4857 sayılı Kanun'un 34. maddesinde, "Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz." denilmiştir. Yukarıda düzenlenen işçinin işin ifasından kaçınma hakkı özel bir ödemezlik defi olup, işverenin temerrüt halinden farklıdır. Bu sebeple ücretinin ödenmemesi sebebiyle işin ifasından kaçınan işçi kaçındığı süre için ücrete hak kazanamaz."*[480].

---

[477] MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI ve BAYSAL, s.197

[478] ERKANLI BAŞBÜYÜK, s.193 vd.

[479] MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI ve BAYSAL, s.196-197; GÜNAY, C. İ. (2006)., s.486; DEMİR.(2006)., s.183-184

[480]Bkz. Yargıtay 22. HD., 14.03.2014 T., 2013/25969 E., 2014/6044 K.; Aynı yönde bkz. Yargıtay 22. HD., 21.03.2014 T., 2013/23012 E., 2014/6913 K.; Yargıtay 22. HD., 21.03.2014 T., 2013/21161 E., 2014/6911 K. https://lib.kazanci.com.tr/solr/yargitay/browse?q=%22%C3%BCcretinin+%C3%B6denmemesi+sebebiyle+i%C5%9Fin+ifas%C4%B1ndan+ka%C3%A7%C4%B1nan+i%C5%9F%C3%A7i+ka%C3%A7%C4%B1nd%C4%B1%C4%9F%C4%B1+s%C3%BCre+i%C3%A7in+%C3%BCcrete+hak+kazanamaz%22&sort=tarih+desc (Erişim Tarihi: 20.11.2021)

Bu görüşü savunanlardan Soyer ve Günay[481] tasarıdaki düzenlemenin madde metninde yer almaması nedeniyle kanun koyucunun da ücrete hak kazanılamayacağı görüşünde olduğunu savunmaktadır[482]. Yargıtay'ın 2005 tarihli kararında da bu neden gösterilerek işçinin ücrete hak kazanamayacağına karar verilmiştir. Söz konusu kararda *"İşçinin ücretinin ödeme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmemesi halinde işçi iş görme borcunun yerine getirmekten kaçınabilir. Bu süre içinde ücret ödemesi uygulaması yapılacağı yasa tasarısında düzenlendiği halde Türkiye Büyük Millet Meclisi'ndeki görüşmeler sırasında bu düzenleme yasa metninden çıkarılmış ve bu suretle Yasama organı boşta geçen bu sürede ücret istenemeyeceğine dair iradesini açık olarak ortaya koymuştur."*[483].

Demir'e göre iş görmekten kaçınma hakkının kullanılması durumunda iş akdi grev veya lokavt dönemlerinde olduğu gibi askıdadır. İş akdinin askıda olduğu grev ve lokavt dönemlerinde ücrete hak kazanılmadığından benzer şekilde çalışmaktan kaçınma hakkının kullanıldığı dönemde de ücrete hak kazanılamayacağı kabul edilmelidir. Buna rağmen taraflar anlaşarak işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı sürece ücrete hak kazanabileceğini kararlaştırabilirler[484]. İlaveten, Demir ve Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal çalışmaktan kaçınma hakkının hukuki niteliğini ödemezlik def'i olarak kabul etmişlerdir. Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanıldığı sürelerin İK m.66 gereği çalışmaktan sayılan sürelerden sayılmaması nedeniyle işçilerin çalışmadıkları sürece ücrete hak kazanamayacakları görüşündelerdir[485].

Kanaatimizce, işçinin bu hakkı kullandığı dönemde ücrete hak kazanmayacağının kabul edilmesi; işçilerin bu hakkı kullanmama yoluna gitmelerine sebebiyet verecektir. Yukarıda bahsettiğimiz üzere çalışmaktan kaçınma hakkı işverene baskı uygulayarak, işçisine ücretini ödemesi gayesini taşımaktadır. Ücretinin ödenmesini için yasal hakkını kullanarak işi bırakan işçinin aleyhine sonuçlar doğması kanun hükmünden amaçlananla da bağdaşmayacaktır.

İşverenin ise ücrete hak kazanılmadığından işçisinin işe başlaması için ödenmeyen ücretini ödemek için ek bir çaba sarf etmeyerek bu durumu kötüye kullanması ihtimalinin

[481] GÜNAY, C. İ. (2013)., s.486
[482] SOYER.(2011)., s.467
[483]Yargıtay 9. HD., 10.02.2005 T., 2004/13259 E., 2005/3782 K. https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2004-13259.htm&kw=`2004/13259`&cr=yargitay#fm (Erişim Tarihi: 20.11.2021)
[484] DEMİR.(2006)., s.183-184
[485] MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI ve BAYSAL, s.196-197; DEMİR.(2006)., s.183-184

olduğu göz ardı edilmemelidir. Tüm bu nedenlerle işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı süre boyunca ücrete hak kazanamayacağının kabulü halinde işçinin elde edeceği menfaatten çok zarara uğrayacağı muhtemeldir.

2. SOSYAL GÜVENLİK HAKKI

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasının sonuçlarının detaylı düzenlenmemesinden dolayı işçilerin bu süre zarfında sosyal güvenlik hakkına sahip olup olmayacağı soru işaretlidir.

5510 sayılı yasanın[486] 4. maddesine göre *"Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar"* sigortalı sayılmaktadır. Yine aynı yasanın 7. ve 9. maddelerinde öngörüldüğü üzere işçiler *"çalışmaya, meslekî ve teknik eğitime, meslekî ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimine, staja veya bursiyer olarak göreve başladıkları tarihten hizmet akdinin sona erdiği tarihe kadar"* sigortalı sayılacaktır. İşçilerin sigortalılığa ilişkin hak ve yükümlülükleri, işe başladığı tarihten işin sona erdiği tarihe kadardır.

5510 sayılı Kanunun m.80/f.a-1'de düzenlendiği üzere işçiler hak kazandığı ücret prime esas kazancı belirlemektedir. Kanundaki düzenlemede ücrete hak kazanılmasının yeterli görüldüğünü söylemek mümkündür. İşçi işin bırakıldığı süre boyunca fiilen çalışmamaktadır ancak kanaatimize göre bu durum ücret almasına engel teşkil etmemektedir[487].

İşçilerin bu dönemde ücrete hak kazanacağı kabul edildiğinde, işçiler sigortalı kabul edilmeli ve ücretleri üzerinden sigorta primi de ödenmelidir[488]. Ancak Yargıtay tam tersi görüştedir. Yargıtay'ın görüşüne göre işçi fiilen çalışmadığı için işverenin ücret ödeme borcu ile işçinin ücreti üzerinden sigorta primi ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır[489].

---

[486] RG. 16.06.2006 T., 26200 S. "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu"
[487] Ayrıntılı bilgi için bkz. V. Bölüm 1.1.5.
[488] GÖKTAŞ. (2008)., s.132
[489] Yargıtay 10. HD., 24.09.2007 T., 2007/7349 E., 2007/14363 K. *"Öte yandan, işçinin ücretinin 20 gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmemesi halinde işçi, İş Kanunu'nun 34/1. maddesi uyarınca iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilecektir. Bu durumda çalışılmayan süre için ücret ödemesi yapılacağına ilişkin olarak İş Kanunu Taslağı'nda yer alan düzenleme, Türkiye Büyük Millet Meclisi'ndeki Yasama görüşmeler sırasında 4857 sayılı İş Kanunu'nun metni içine alınmamış ve çıkarılmıştır. Buna göre, ücretin ödenmemesi*

nedeniyle iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınılacak, yani fiilen çalışmayacak olan işçi, işverenden çalışmadığı günler için ücret talep edemeyecektir. Ücret, ifa edilen işin karşılığıdır. Açıklanan nedenlerle işveren şirketin çalışılmayan dava konusu dönemde ücret ödeme borcu yoktur. Aylık bildirge ve 4 aylık bordro verme yükümü ücret ödemesine bağlı bir yükümlülüktür. 07.01.2004 tarihiyle 23.02.2006 tarihleri arasında işverenin ücret ödeme yükümlülüğü bulunmadığından, davacının sigorta primlerinin bu süre için ödenmesi ve prim ödeme gün sayılarının Sosyal Sigortalar Kurumu'na bildirilmesi gerekmez. Ayrıca, sigortalıya hizmet sürelerine hükmün tespit ettirme olanağını sağlayan 506 sayılı Yasa'nın 79/10. fıkrası çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar, çalıştıklarını ispatlayabilirlerse bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazançları toplamları ile prim ödeme gün sayıları nazara alınır hükmünü içermektedir. Görüldüğü gibi hizmet tespit davasının kabulü, yasanın açık hükmü karşısında iş yerinde fiilen çalışma olgusu gerçekleşmiş olmasına bağlıdır. Fiilen çalışılmayan sürelerin tespiti mümkün değildir. Sonuç olarak ücreti ödenmeyen işçi, iş görme edimini yerine getirmekten kaçındığı takdirde, kendisine ücret ödenmeyeceği için sigorta ilişkisinden söz edilemeyecektir ve bu nedenle çalışılmayan sürelerin tespitine karar verilemeyecektir."
https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=10hd-2007-7349.htm&kw=`2007/14363`&cr=yargitay#fm (Erişim Tarihi: 20.11.2021)

SONUÇ

Tezin konusu olan iş görmekten kaçınma hakkı nedeniyle belirli şartların varlığı halinde ücreti ödenmeyen işçi işi bırakabilecektir. Çalışmaktan kaçınma hakkı hem ulusal hem uluslararası hukukta düzenlenmiştir. İK'den önce çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin tartışmalar olmasına karşın ne 3008 sayılı İş Kanunu'nda, ne de 1475 sayılı İş Kanunu'nda ilgili hususa ilişkin herhangi bir yasal düzenleme yapılmamıştır. Ancak 4857 sayılı yasa öncesi dönemde doktrindeki baskın görüş, işçinin ücretinin ödenmemesi durumunda ödemezlik def'ini ileri sürerek çalışmaktan kaçınabileceğinin kabul edileceğine yöneliktir. Yargıtay'ın bu dönemdeki verdiği kararlar ise işçinin ücretinin ödenmemesi nedeniyle iş görmekten kaçınma hakkına sahip olmayacağı şeklindedir.

İş görmekten kaçınma hakkı 4857 sayılı İş Kanunu'nun m.34/f.1'de düzenlenmiştir. Kanun koyucunun yaptığı düzenlemeye göre kaçınma hakkı ancak dört koşulun bir arada varlığı halinde kullanılacaktır. Bu şartlar: işçinin ödenmeyen ücretinin alacağının mevcut olması, bu alacağın ödenmesinin yirmi gün gecikmesi, gecikmenin mücbir sebebe dayanmaması ve son olarak işin bırakılmasının işçinin kişisel kararına dayanmış olmasıdır.

İşçinin bu hakkı kullanabilmesi için gerekli ilk şart ücretin muaccel olmasına rağmen ödenmemiş olmasıdır. İK m.34'teki ödenmemiş ücretin niteliği doktrindeki baskın görüş ve Yargıtay kararları ile de sabit olduğu üzere geniş anlamda ücrettir. Ancak madde hükmündeki ücret kapsamına iş, iş kazası, ayrımcılık tazminatı gibi ücret niteliğine haiz olmayan tazminatlar giremeyecektir.

Kaçınma hakkının kullanılması için ücretin tamamının ödenmemiş olması aranmamaktadır. Ücretin eksik ödendiği durumlarda da iş görmekten kaçınma hakkı kullanılabilecektir. Ancak ödenmiş olan tutarın ödenmemiş olan tutara göre oldukça fazla olması durumunda işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edecektir.

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için bir diğer şart ücretin yirmi gün boyunca ödenmemiş olmasıdır. Doktrinde yirmi günlük sürenin işverene tanınan bir süre mi yoksa kanunen aranan bir şart mı olduğuna ilişkin tartışma bulunmaktadır. Bizim de katıldığımız görüşe göre yirmi günlük süre yasal bir zorunluluktur. İşçi çalışmaktan kaçınma hakkını yirmi günün dolmasından ücreti ödeninceye kadar her zaman kullanabilecektir.

İşverenin ücret ödememesi mücbir sebebe dayanmalıdır. Mücbir sebep doğa olayları, devletin uyguladığı yaptırımlar nedeniyle iş yerinin kapatılması gibi durumlar nedeniyle gerçekleşebilecektir. İşveren olayı öngörmesine rağmen yeterli önlem almaması nedeniyle mücbir sebebin gerçekleştiği durumda mücbir sebebin varlığından bahsedilemeyecektir.

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmasının kişisel kararına dayanmış olması gereklidir. İşçilerin üçüncü bir kişi veya kuruluşun kararıyla iş görmeden kaçındığı durumlarda grevin, kanun dışı olup olmadığı hususu tartışmalıdır. Bizim de katıldığımız görüşe göre sendika veya kuruluşun aldığı karar işçi açısında mutlak uygulanması gereken bir kural değildir. Sendikanın verdiği karara uyup uymaması işçinin bireysel kararına dayandığından, işçinin bu eylemi toplu niteliğe sahip olsa da kanun dışı grev sayılmaması gereklidir.

Kanunun koyucu İK m.34 düzenlemesinde çalışmaktan kaçınma hakkının nasıl kullanacağına ilişkin düzenleme yapmadığından hakkın kullanış şekline ilişkin çeşitli görüşler bulunmaktadır. Çalışmaktan kaçınma hakkının işverene bildirilmesi hakkında kanuni bir düzenleme bulunmamaktadır. Yargıtay'ın işçi aleyhine verdiği kararlar da gözetildiğinde, işçi aleyhine sonuç doğurma ihtimaline binaen çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığını işverenine bildirmesi gerektiği kanaatindeyiz. Çalışmaktan kaçınma hakkı iş yerine gelip çalışmama şeklinde yahut hiç gelmeyerek kullanılabilecektir. Yargıtay'ın görüşüne göre işçi bu hakkı kısmi değil tam kaçınma olarak kullanılması gerekir.

4857 sayılı İK m.34 ile getirilen çalışmaktan kaçınma hakkıyla işverenin baskı altında işçisinin ücretinin ödenmesi amaçlanmıştır. Bu amacı taşıdığı; çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçi yerine başka işçi alınamayacağı, işinin başkasına yaptırılamayacağı, toplu nitelik sayılsa da grev olarak değerlendirilemeyeceği ve iş akitlerinin bu nedenle feshedilemeyeceğine yönelik madde içeriğindeki düzenlemelerden çıkarılmaktadır. Ancak amaçlanan ile uygulamanın bağdaşmadığını söylemek mümkündür. Yargı kararlarına bakıldığında çalışmaktan kaçınma hakkına yönelik kararların parmakla sayılacak kadar az olduğu görülmektedir. Bunun sebebi de maddedeki yasakların yaptırımının olmaması ve hakkın içeriğine ilişkin tartışmalı hususların varlığı olduğunu söylemek mümkündür.

Çalışmaktan kaçınma hakkının hukuki niteliğine ilişkin dört görüş bulunmaktadır. Bir görüş, hakkın hukuki niteliğinin ödemezlik def'i olduğu sebebiyle işçinin bu nedenle ücrete hak kazanamayacağını, diğer bir görüş hakkın hukuki niteliğinin işverenin temerrüdü olması sebebiyle işçinin çalışmadan geçirdiği süre zarfında ücrete hak kazabileceğini

savunmaktadır. Diğer iki görüş ise bu görüşlerin karışımıdır denilebilir. Üçüncü görüş hakkın hukuki niteliğinin ödemezlik def'i olduğunu belirtmiş ancak işveren temerrüdü sonuçlarının uygulanması gerektiğinden bahisle işçinin ücrete hak kazanabileceğini savunmuştur. Dördüncü görüş ise, kanun koyucu işin bırakıldığı süre boyunca ücrete hak kazanamayacağı görüşünde olması sebebiyle ücrete hak kazanılamayacağını savunmuştur.

Doktrindeki bu tartışmaların sebebi esasen 4857 sayılı Kanun görüşmelerine dayanmaktadır. Bilim Kurulu tarafından oluşturulan tasarıda işçinin çalışmaktan kaçınma hakkının kullandığı süre boyunca ücrete hak kazanması gerektiği düzenlenmiştir. Ancak TBMM görüşmelerinde oylama sonucunda tasarı reddedilmiş ve madde hükmü ücrete hak kazanılıp kazanılmayacağına yönelik düzenleme eksikliği ile yasalaşmıştır.

Kanaatimizce çalışmaktan kaçınma hakkının hukuki niteliğinin tespiti açısından ödemezlik def'i ve işveren temerrüdündeki düzenlemelerin birlikte yorumlanması gerekmektedir. İşverenin temerrüdü durumunun işçi açısından lehte olduğu tartışmasızdır. İşverenin temerrüdü halinde işçi ücrete hak kazanacaktır. İşçinin ücretinin ödenmemesi durumunda çalışmaktan kaçınma hakkının ödemezlik def'i olarak nitelendirilmesi mümkündür. Doktrinde ödemezlik def'inde bulunan işçinin işi bıraktığı süre boyunca ücrete hak kazanacağı görüşü hakim olsa da Yargıtay'a göre ödemezlik def'inde bulunan işçi işi bıraktığı süre boyunca ücrete hak kazanamayacaktır. Bu nedenle her iki kavram birlikte değerlendirilerek ödemezlik def'inde bulunan işçinin işveren temerrüdü hükümleri gereği işi bıraktığı süre boyunca ücrete hak kazanması gerektiği kabul edilmelidir.

Çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçinin ücrete hak kazanıp kazanmayacağına yönelik diğer görüşleri inceleyecek olursak baskın görüşün ücrete hak kazanma yönünde olduğunu söylemek mümkündür. Ücrete hak kazanacağına ilişkin görüşler de dayandığı durumlar bakımından kendi içinde ayrılmaktadır. Bir kısım görüş iş sağlığı güvenliği tedbirleri kapsamında İSGK m.13'te düzenlenen çalışmaktan kaçınma hakkının İK m.34'e de emsal teşkil edeceğini savunmaktadır. Ücrete hak kazanılmayacağını savunan yazarlardan bir kısmına göre çalışmaktan kaçınma hakkının kullanıldığı durumlarda iş akdi askıdadır. İş akdinin askıda olduğu durumlardan olan grev ve lokavt halinde işçinin ücrete hak kazanamayacağına ilişkin düzenlemelerin İK m.34'e emsal teşkil edeceğini savunmaktadırlar. Diğer bir görüş ise, tasarıdaki ücrete hak kazanılacağına yönelik düzenlemenin madde metninde yer almamasının, kanun koyucunun ücrete hak kazanılmasını istememesi sebebiyle olduğunu savunmaktadır.

İşçinin ücretinin ödenmesi için yasal hakkını kullanarak işi bırakmasının işçi açısından aleyhine sonuçlar doğurması kanun hükmünden amaçlananla da bağdaşmayacaktır. İşçinin bu hakkı kullandığı dönemde ücrete hak kazanmayacağının kabul edilmesi; işçilerin bu hakkı kullanmama yoluna gitmelerine sebebiyet verecektir. Bu nedenle kanun koyucu tarafından çalışmaktan kaçınma hakkına aykırı durumlarda uygulanacak yaptırımların düzenlenmesi gerekmektedir. Yine, doktrindeki tartışmaların önüne geçilmesi için işçinin çalışmaktan kaçındığı süre boyunca ücrete hak kazanacağının yahut kazanmayacağının madde içeriğinde açıkça yer alması gerekmektedir. İşçinin bir hakkı kullandığında karşılaşacağı sonuçların soru işaretli olması, şüphesiz işçiyi o hakkı kullanmaktan alıkoyacaktır.

KAYNAKÇA

AKIN, L. (1996) İşçi Ücretlerinin Otomatik Para Çekme Makinaları İle Ödenmesinin Hukuki Niteliği ve İspatı Sorunu. *Yargıtay Dergisi, 22*(3)

AKIN, L. (2011). Yeni Borçlar Kanunu Düzenlemeleri Çerçevesinde Asıl İşverenin Müteselsilen Sorumluluğunun Niteliği. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 60(4)*

AKIN, L. (2018).: Yargıtay Kararları Işığında İnşaat Sektöründe İş Hukuku Uygulamaları Semineri, *Yargılama Sürecinde Emsal Ücret Sorunu ve Çözüm Önerileri* içinde (s.21-34)

AKTAY, N., ARICI, K. ve KAPLAN, SENYEN, E. T. (2013*). İş Hukuku*, Ankara: Gazi Kitabevi.

AKYİĞİT, E.(2005). Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınması. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. (5). s.15-26

AKYİĞİT, E. (2015). Kamuda Alt İşverenlik ve Müteahhite İş Verme Özeldekinden Farklı Mıdır? *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. *23*(4)

ALGAN, B. (2007) *Ekonomik Sosyal ve Kültürel Hakların Korunması* (1. Baskı) Ankara: Seçkin Yayıncılık.

AYDIN, İ. (2005). İşverenin iş yerinde Çalışan İşçilerin İşgörmekten Kaçınma Hakkı. *Çimento İşveren*

AYHAN, P. (2010). *Ücretin Ödenmemesi Durumunda İşçinin Sahip Olduğu Haklar*,

(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler, İstanbul.

AYKAN, Y.Ö.(2006). Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda İş yerinin Devri Halinde İşçilerin Kazanılmış Haklarının Korunması. *İHSGHD*

BARRETT, G.(2005) *Light Acquired On Acquired Rights: Examing Developments in Employment Rights on Transfers of Undertakings*, Common Market Law Review No:42, Kluwer Law International

BEDÜK, M. N. (2019). İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, *27*(2) s.679-726

BOZKURT, Y. (2007). *Ücretin Gününde Ödenmemesi Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı.* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.

CENTEL, T. (1988): *İş Hukukunda Ücret.* İstanbul: Yalçın Ofset

ÇAĞLAYAN, G. (2008). *Türk Hukukunda Ücretin Korunması* (Yayınlanmış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

ÇAKIR, Ö. (2006). *Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri*. Ankara: Kamu İş Yayınları

ÇEKİÇ, G. (2010). *Ücretin Ödenmemesi Halinde İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı*,

(Yayınlanmamış Yüksek Lisans) Gazi Üniversitesi, Ankara

ÇELİK, N., CANİKLİOĞLU, N. ve CANPOLAT, T.(2017). *İş Hukuku Dersleri* (30. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi

ÇENBERCİ, M.(1978). *İş Kanunu Şerhi* (4. baskı), Ankara: Olgaç Matbaası

ÇENBERCİ, M.(1984). *İş Kanunu Şerhi* (5. baskı), Ankara: Olgaç Matbaası

ÇİL, Ş.(2009). Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti, *Sicil İş Hukuku Dergisi* 4(15), s. 70-88.

ÇİL, Ş.(2010) *İş Hukukunda İşçinin Ücreti*, Ankara: Turhan Kitabevi

ÇİL, Ş.(2011). İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Sonuçları. *Prof. Dr. Sarper SÜZEK'e Armağan*. İçinde (s.1271-1300). İstanbul: Beta Yayıncılık

ÇİL, Ş. (2014). 6100 Sayılı Hmk'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü Ve Deliller.*İÜHFM LXXII*(2), *(s. 87-102)*

ÇİL, Ş. (2020). *İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları*. Ankara: Yetkin Yayınları

ÇOPUROĞLU, Ç. (2013). *Ücretin Korunması*. (Yayınlanmış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

ÇUBUK, A. (1970). *Ücret ve Ücret Hakkının Korunması.* Ankara: Ayyıldız Matbaası

DEĞER, S. (2006). *İşçi Ücretinin Usulünce Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

DEMİR, F. (2003). *Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması* (3. Baskı). İzmir: Anadolu Matbaacılık

DEMİR, F. (2006) *Sorularla Bireysel İş Hukuku Cilt 1*. Ankara: Şen Matbaa

DEMİRCİOĞLU, A. M. ve CENTEL, T. ve KAPLAN, H. A. (2019). *İş Hukuku* (20. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.

DEYNEKLİ, A. (2005). İşverenin İflası veya İşverene Yönelik Haciz Halinde İşçinin Ücret Alacağının Önceliği Sorunu. *TBB Dergisi*, S. 60.

DEYNEKLİ, A. (2008). Sıra Cetveli İle İlgili Sorunlar. *Bankacılar Dergisi*, Sayı 67

DÖNMEZ, K. Y. (2018). *İşçi Ücreti Ödenmemesinden Kaynaklanan Hukuki*

Sorunlar. Ankara: Seçkin Yayıncılık

DULAY, D. (2011). *İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Yaptırımı* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

DULAY YANGIN, D. (2012). Ücretin Ödenmemesi Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, (s.205-236.). https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423934857.pdf

EKONOMİ,M. (1984). *İş Hukuku Cilt I.* İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi

EKONOMİ, M. (2002). *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları*, Ankara: Kamu İş

ENGİN, M. (2003). Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, 5(1) *DEÜHFD,* s.77-94

https://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/DergiMiz5-1/PDF/engin3.pdf

ERKANLI BAŞBÜYÜK, B.(2019) *İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı*. (Yayınlanmış Doktora Tezi) Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir

ESENER, T.(1999) *İş Hukuku.* Ankara: Sevinç Matbaası

EVREN, Ö. K. (2011). İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması. Ankara: Seçkin Yayıncılık

EYRENCİ, Ö. ve TAŞKENT, S. ve ULUCAN, D. ve BASKAN, E. (2020). *İş Hukuku* (10. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.

GÖKTAŞ, S. (2008). Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Ankara: Yetkin Yayınları

GÖZÜBÜYÜK, P. (1977). *Mücbir Sebepler, Beklenmeyen Haller*. Ankara: Kazancı Yayınları

GÜLER, M.(2004). Ücretin Belirlenmesi ve Değiştirilmesi Yöntemlerine İlişkin Bir Yargıtay Kararının Düşündürdükleri. *Kamu İş Dergisi*., s.126

GÜLVER, E. (2010) Ücret Kesme Cezası, *Legal İHSGHD*,s.1368-1395

GÜNAY, C. İ. (2006). Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları. *Mess Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.1, s.36-50.

GÜNAY, C.İ.(2013). *İş Hukuku Yeni İş Yasaları*. (5. Baskı) Ankara: Yetkin Yayınları

GÜNEŞ, A.M. (2009) Avrupa Birliği Yönergelerinin Doğrudan Etkisi Ankara. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 58*(2)

GÜZEL, A.(1992). Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı. *Çimento İşveren* 6(3).,s. 8-16

IŞIK, R.(1967). *Türk İş Hukukunun Milletlerarası Kaynakları*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları

İNCE, E.(1985). *Ücretler, İşletmelerde İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Kazancı Yayınları

İNCE, E.(1990). *Her Yönüyle Ücret*. İstanbul: Milliyet Yayınları

İZVEREN, A. ve AKI, E.(1998). *İş Hukuku*. İzmir: Barış Yayınları

KANİTİ, S.(1962). *Akdin İfa Edilmediği Def'i*, İstanbul: Ahmed Said Matbaası.

KARAÇÖP, E.(2012). *Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması*. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir

KARAHİSAR, T. (2008). *Basın İş Kanunu'na Göre Gazetecilerin Yasal Hakları.* https://www.acarindex.com/turkiye-iletisim-arastirmalari-dergisi/basin-is-kanununa-gore-gazetecilerin-yasal-haklari-6457

KESER, H. (1998). *Türk Hukuku'nda İşçi Alacaklarının Korunması.* İzmir: T.Haber-İş Sendikası Yayınları

KILIÇOĞLU, M ve KILIÇOĞLU, A.,İ.,(2013). *4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması.* (2. Baskı) Ankara: Bilge Yayınevi.

KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, N. ve HATEMİ, H. ve SEROZAN, R. ve ARPACI, A.(2016). *Borçlar Hukuku Genel Bölüm İfa Ve İfa Engeli Haksız Zenginleşme*. İstanbul: Filiz Kitabevi

KORKUSUZ, M.H.(2014) Asıl İşveren ile Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu. *İÜHFM LXXII*(2), s. 209-232 https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/97925

KORKUSUZ, M.R. (2004) *Uluslararası Sözleşmelerde ve Türk İş Hukuku'nda İşçilik Alacaklarının Korunması.* Ankara: Roma Yayınları

KORKUSUZ, R.(2004). İş Hukukumuzda Yeni Bir Kurum, Ücret Garanti Fonu. *Legal İSGHD S.4*

KUMBARACIBAŞI, Y.(2010). *İşverenin Ücret Ödeme Borcunun İhlali ve Hukuki Yaptırımı.* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal, İstanbul.

MOLLAMAHMUTOĞLU, H.(2008) İş Hukuku, Ankara: Turhan Kitabevi

MOLLAMAHMUTOĞLU,H., ASTARLI M. ve BAYSAL, U. (2020). *İş Hukuku Ders Kitabı, Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Lykeion

MOLLAMAHMUTOĞLU, H., ASTARLI M. ve BAYSAL U.(2014). *İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş.*(6.Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi

NARMANLIOĞLU, Ü.(1998). *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I* (3. Bası). Ankara: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları.

NARMANLIOĞLU, Ü.(2010) Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınma İmkanı. *DEÜHFD 12*(Özel Sayı). s.607-633. https://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz-12-ozel/2-ozel/3-unalnarmanlioglu.pdf

NARTER, S.(2015) *Çalışanlar İçin Ücret*. Ankara: Adalet Yayınevi

NIELSEN, R.(2000).European Labour Law, Kopenhag,

NURDOĞAN, A. K. (2018). *Uluslararası Çalışma Örgütünün(UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri, 3*(4), s.86. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/612630

OĞUZMAN, M.K. ve ÖZ M.T. (2016). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. İstanbul: Vedat Kitapçılık

ÖZDEMİR, C.S. (2019). İşçi Ücreti Takas Edilebilir Mi? *Mali Çözüm 29*(156), (s. 285-292) https://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/156malicozum/19.pdf s,287

ÖZDEMİR, E. (2005). İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri. *AÜHFD*. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/628300

ÖZKARACA, M.(2019). Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararın İş Sözleşmelerinde Uygulama Alanı. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt 25(I), s. 185-202, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/746700

PEKŞEN, M. Ş. (2018). *Ücretin Süresinde Ödenmemesi Sebebiyle İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.

REİSOĞLU, S.(1968). *Hizmet akdi : mahiyeti-unsurları-hükümleri.* Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

SAYMEN, F. (1954). *Türk İş Hukuku*. İstanbul: Hak Kitabevi

SENYEN KAPLAN, E.T.(2011) İş Görme Ediminin İfasını Engelleyen Nedenler ve Hukuki Sonuçları*. Prof. Sarper Süzek'e Armağan.* içinde (s.567-594). İstanbul: Beta Yayınları

SENYEN KAPLAN, E. T. (2020). *Bireysel İş Hukuku*. (11. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi

SOYER, P.(1979). Direniş Nedeniyle Çalışılmayan Günlerde Ücret Ödenmemesi. *İHU Dergisi.11,* s.1-6

SOYER, P. (2003). 4857 sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler*, - 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları.* Ankara: Türk- İş*.,* s. 12-36.

SOYER P.(2011). İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı-Koşulları, Kullanılması ve Hukuki Sonuçları. S. Başterzi (Ed), *Prof. Sarper Süzek'e Armağan*, (1. Baskı) içinde (657-690). İstanbul: Beta Yayıncılık

SUNGURTEKİN ÖZKAN, M. (2008). Ödeme Güçlüğüne Düşmüş işveren Karşısında İşçi Hak ve Çıkarlarının Korunması Konusunda Türk Hukukunda Geçerli Olan Sistemin Uluslararası Normlara Uygunluğu Meselesi *DEÜSBED*

SUR, M.(1995) *İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları.* İzmir: Döner Sermaye Yayınları

SÜMER, H. H.. (2020) *İş Hukuku* (25. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

SÜZEK, S.(1989). *İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi*. Ankara: Savaş Yayınları

SÜZEK, S. (2007). İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları. *AÜHFD 56*(4) (s. 208-221).

SÜZEK, S.(2008) *İş Hukuku* (4. Bası). İstanbul: Beta Yayınları

SÜZEK, S.(2018) *İş Hukuku* (17. Bası). İstanbul: Beta Yayınları

SWEPSON, L. (2004) International Labour Law, Comperative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies. Netherlands: Kluwer Law International,

ŞAHLANAN, F.(2008). Ücretin Gününde Ödenmemesi Nedeniyle İş Görme Borcunu Yerine Getirmeme. *Tekstil İşveren*.

ŞAKAR, M.(2006). *Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık

ŞEN, M. (2003). Türkiye Cumhuriyetinin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmesi. *TÜHİS*, http://tuhis.org.tr/resim/files/muratsen.pdf

ŞENTÜRK, A. (2008). *Türk iş Hukukunda Ücretin Korunması* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya

TAŞKENT, S. (2006). İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İznin Uygulaması. *Mess Sicil İş Hukuku Dergisi*.

TAŞMAN, B.(1988). *Bireysel İş Hukuku.* İstanbul: Cem Ofset

TERZİOĞLU, A.(2019). İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/834075

TUNCAY, A. C. (2005). Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları. *LEGAL İHSGHD.*

TUNÇOMAĞ, K. ve CENTEL, T.(2015).*İş Hukukunun Esasları.* (7. Baskı) İstanbul: Beta Yayınları

UÇUM, M.(2003). *Yeni İş Kanunu Semineri Notları.* Seminer Notları. İstanbul

ULUBEY, R.(2015) Maktu(Aylık Ücretli) Ücret ve Ücret Ekleri. *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*

Uluslararası Çalışma Örgütü Ve Sosyal Güvenlik.(b.t.). *Sosyal Güvenlik*. https://cdn-acikogretim.istanbul.edu.tr/auzefcontent/20_21_Bahar/sosyal_guvenlik/13/index.html

UŞAN, F.(2003). *Parça Başına Ücret,* Ankara: Seçkin Yayıncılık

UZUN, B.(2004). *Yeni İş Yasaları Semineri*. İstanbul: İTO Yayınları

YAVAŞİ, M. (2005). Çalışma Yaşamıyla İlgili Başlıca Avrupa Birliği Yönergeleri, *TÜHİS Dergisi, 19*(4)

YAVUZ, E. (2007). Ücretin Ödenmesi Kanıtlanması Gününde Ödenmesi ve Sonuçları, *İstanbul Barosu Dergisi*, *81*(1)

YORULMAZ, Ç.(2020). *İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçilik Alacaklarının Korunması.* Ankara:Yetkin Yayınları

İNTERNET KAYNAKLARI :

https://tr.wikipedia.org/wiki/Ekonomik,_Sosyal_ve_K%C3%BClt%C3%BCrel_Haklar_Uluslararas%C4%B1_S%C3%B6zle%C5%9Fmesi

https://web.archive.org/web/20190808162848/http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin134.pdf

Uluslararası Çalışma Örgütü Ve Sosyal Güvenlik.(b.t.). Sosyal Güvenlik. https://cdn-acikogretim.istanbul.edu.tr/auzefcontent/20_21_Bahar/sosyal_guvenlik/13/index.html

https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf

https://lexist.com.tr/blog/2021/03/30/yargitay-22-hukuk-dairesi-ve-yargitay-9-hukuk-dairesi-birlesmesi-sonrasi-yargitay-9-hukuk-dairesinin-ictihat-farkliliklarinin-gorusulmesine-dair-41-ilke-karari/

https://www.yavuz-uyanik.av.tr/tr/haber-yayin/yua-bulten-4-is-hukuku-Yargıtay-9-hukuk-dairesinin-15-ekim-2020-5-kasim-2020-4-ocak-2021-tarihlerinde-aldigi-yeni-ilke-kararlari/;

https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm