

T.C.
ANTALYA BİLİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÜCRET HAKKININ KORUNMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Betül ÖĞDEM

ANTALYA – 2020

T.C.
ANTALYA BİLİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÜCRET HAKKININ KORUNMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Betül ÖĞDEM

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Ahmet Nizamettin AKTAY

ANTALYA - 2020

ONAY/BİLDİRİM FORMU

ANTALYA BİLİM ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Betül ÖĞDEM' a ait "ÜCRET HAKKININ KORUNMASI" adlı bu tez çalışması Tez Kurulumuz tarafından ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI/PROGRAMI tezi olarak oybirliği / oyçokluğu (oyçokluğu) ile kabul edilmiştir.

Akademik Ünvanı, Adı ve Soyadı İmzası

Üye (Jüri Başkanı) : Prof. Dr. Ahmet Nizamettin AKTAY,

Üye : Dr. Öğretim Üyesi Faruk Barış MUTLAY,

Üye : Dr. Öğretim Üyesi Güven YARAR,

Tez Teslim Tarihi :

Tez Sınavı Tarihi : 03.12.2020

Enstitü Müdürü : Prof. Dr. İbrahim Sani MERT,

ÖN SÖZ

Bu çalışmamda tez danışmanlığımı kabul ederek başından sonuna kadar tüm süreçte yardımlarını ve anlayışını benden esirgemeyen, görüşlerini paylaşan değerli ve saygıdeğer hocam Prof. Dr. Ahmet Nizamettin AKTAY'a teşekkürlerimi sunarım. Her zaman tüm içtenliğinizle biz öğrencilerinizin yanında oldunuz. Bizlere olan katkınız ve emeklerinizden ötürü en derin sevgi ve saygılarımla teşekkürü bir borç bilirim.

Tezimin her aşamasında destek olan ROULO DOUSH ve ÖZLEM KAYATEPE dostlarıma teşekkür ediyorum.

Hayatımın her anında yanımda olan ve benden desteklerini esirgemeyen sevgili aileme minnetlerimi sunarım.

ÖZET

İş sözleşmesi taraflarına karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmedir. Bu sözleşme ile işçi işverenin emir ve talimatlarına uygun şekilde iş görmeyi; işveren ise emeğin karşılığı olarak ücret ödemeyi taahhüt eder. İşçinin işverene bağımlı olarak çalışması karşılığındaki tek menfaati yegane geçim kaynağı olan ücrettir ve çoğunlukla işçinin ücreti dışında geçimini sağlayabileceği herhangi bir olanağı bulunmamaktadır. İşçinin işverenine olan ekonomik bağımlılığı ve ücretin taşıdığı sosyal nitelik göz önünde bulundurulduğunda ücretin korunmasının gerekliliği kaçınılmaz olmuştur. Bu sebeple ücret hakkı ve korunması İş Hukuku mevzuatında ve diğer çeşitli Kanunlarda, uluslararası belgelerde düzenlenmiştir.

Ücretin korunması; işçinin ücret alacaklarının işverence yasal çerçevede öngörülen sınırlamalara uyularak ödenmesini, ücretin işçinin kullanımına uygun şekilde ödenmesini, ücretin ödenmemesi veya gereği gibi ödenmemesi durumlarında işçilerin başvurabilecekleri hukuki yolların mevcudiyetini ve ücretin olabildiğince tam ve zamanında işçiye ödenmesinin sağlanmasını ifade eder. Bunlara ek olarak öngörülen yükümlülüklerle aykırı davranan işveren için cezai ve idari yaptırımların öngörülmesi de ücretin korunması kavramının kapsamı içindedir.

Anahtar kelimeler: İş sözleşmesi, Ücret, Ücret Hakkı, Ücretin Korunması.

ABSTRACT

The employment contract is a contract that imposes mutual debt on the parties. With this contract, worker is to work in accordance with the employer's orders and instructions; the employer undertakes to pay wages in return for labor. The only benefit of the worker in return for working dependent on the employer is the only source of subsistence and mostly the worker has no means of subsistence other than his wage. Considering the economic dependency of the worker to his employer and the social quality of the wage, the necessity of wage protection has been inevitable. For this reason, the right to fee and its protection is regulated in Labor Law legislation and various other laws, international documents.

Protection of wages; refers to the payment of the wages in accordance with the use of the worker, the provision of legal remedies that workers can apply in the event that the wages are not paid or properly paid, and the payment of the wages to worker as fully and on time as possible. In addition, the provision of penal and administrative sanctions for the employer who acts against the prescribed obligations is also within the scope of the concept of wage protection.

Keywords: Employment Contract, Wage, Right to Wage, Wage Protection.

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	x
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	4
ÜCRET KAVRAMI, ÇEŞİTLERİ, MİKTARI VE ÖDENMESİ, ULUSLARARASI DÜZENLEMELERDE ÜCRETİN KORUNMASI	4
1.1. ÜCRET KAVRAMI VE UNSURLARI	4
1.1.1. Ücret Kavramı.....	4
1.1.2. Ücretin Unsurları.....	5
1.1.2.1. Bir İş (Hizmet) Karşılığında Ödenmesi.....	5
1.1.2.2. Para veya Parasal Değeri Olan Bir Menfaatle Ödenmesi.....	7
1.1.2.3. İşveren veya Üçüncü Kişi Tarafından Ödenmesi	7
1.2. ÜCRETİN ÇEŞİTLERİ.....	8
1.2.1. Asıl Ücret.....	8
1.2.2. Giydirilmiş Ücret	9
1.2.3. Ücret Ekleri.....	9
1.2.3.1. İkramiye	10
1.2.3.2. Prim.....	11
1.2.3.3. Kardan Pay Alma	12
1.2.3.4. Komisyon Ücreti.....	13
1.2.4. Net Ücret- Brüt Ücret.....	14
1.2.5. Aynı Ücret.....	14
1.3. ÜCRETİN MİKTARI VE ÖDENMESİ	14
1.3.1. Ücretin Miktarı.....	14
1.3.2. Ücretin Belirlenmesi	16
1.3.3. Ücretin Ödenmesi.....	17
1.3.3.1. Ücretin Ödenme Şekli	17
1.3.3.2. Ücretin Ödenme Yeri.....	20
1.3.3.3. Ödeme Zamanı	21

1.3.3.4. Ödemelerin Belgelendirilmesi.....	23
1.3.4. Ücret Alacağında Zamanaşımı.....	24
1.4. ULUSLARARASI DÜZENLEMELERDE ÜCRETİN KORUNMASI	25
1.4.1. Uluslararası Belgelerde Ücret	25
1.4.1.1. Birleşmiş Milletler Antlaşması.....	25
1.4.1.2. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi	25
1.4.1.3. Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal Kültürel Haklar Sözleşmesi	26
1.4.1.4. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi	26
1.4.1.5. Avrupa Sosyal Şartı.....	27
1.4.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemelerinde Ücret	28
1.4.2.1. Filadelfiya Bildirgesi	28
1.4.2.2. 95 Sayılı Ücretin Korunması Hakkında Sözleşme.....	28
1.4.2.3. 94 Sayılı Kamu Tarafından Yapılan Sözleşmelere Konulacak.....	31
Çalışma Şartlarına İlişkin Sözleşme	31
1.4.2.4. 100 Sayılı Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme.....	31
1.4.2.5. 173 Sayılı Sözleşme	32
1.4.2.6. 85 Sayılı Ücretin Korunması Hakkında Tavsiye Kararı	32
1.4.3. Avrupa Birliği Düzenlemeleri.....	34
İKİNCİ BÖLÜM.....	36
TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÜCRETİN İŞVEREN İŞLEMLERİNE KARŞI KORUNMASI	36
.....	36
2.1. ÜCRETİN İŞVERENİN İŞLEMLERİNE KARŞI KORUNMASI	36
2.1.1. Ücretten İndirim Yapılmaması.....	36
2.1.2. Ücretin Takasına Getirilen Sınırlama.....	38
2.1.2.1. Takas İşlemi ve Ücretin Takas Edilemeyecek Kısmı.....	38
2.1.2.2. İşçinin Muvafakati İle Takas	39
2.1.2.3. İşçinin Kasten Zarar Vermesi	40
2.1.3. Ücretten Kesme Cezasına İlişkin Sınırlama.....	40
2.1.3.1. Amaç ve İlke	40
2.1.3.2. Kesinti Yapılabilecek Miktar	41
2.1.3.3. Ücretten Kesilen Ceza Paralarının Kullanılması	42
2.1.3.4. Kesintinin İşçiye Bildirilmesi	43
2.1.3.5. Kesintiyi Yapacak Kişi	44
2.1.3.6. Ücretten Kesme Cezasının Başka Bir Yaptırımla Birleşmesi.....	44
2.1.3.7. Cezanın Zaman Bakımından Sınırı	45

2.1.3.8. <i>Hukuka Aykırı Ceza Uygulaması</i>	45
2.1.4. Bazı Kamu İşlerinde Çalışanların Ücretlerinin Korunması	46
2.2. ÜCRETİN ZAMANINDA ÖDENMEMESİ HALİNDE KORUYUCU HÜKÜMLER	48
2.2.1. Ücretin Ödenmemesi Halinde Çalışmaktan Kaçınma Hakkı	49
2.2.2. Hapis Hakkı.....	53
2.2.3. Haklı Sebep Fesih Hakkı.....	54
2.2.4. Dava Açma Hakkı	57
2.2.5. Ücretin Ödenmesinde Temerrüde Düşülmesi	59
2.2.5.1. <i>Genel Olarak</i>	59
2.2.5.2. <i>Temerrüt Halinde İstenebilecek Faiz</i>	61
2.2.6. İşçinin Ücret Garanti Fonundan Yararlanma İmkânı	62
2.2.6.1. <i>Ücret Garanti Fonunun Düzenlenmesi</i>	62
2.2.6.2. <i>İşçinin Fondan Yararlanabilmesinin Koşulları</i>	63
2.2.6.2.1. <i>İşverenin Ödeme Güçlüğü İçinde Olması</i>	63
2.2.6.2.2. <i>İşçinin Son Bir Yıl İçinde Aynı İşyerinde Çalışmış</i>	64
Olması	64
2.2.6.2.3. <i>İşçinin İşsizlik Sigortası Kapsamında İşçilerden Olması</i>	64
2.2.6.2.4. <i>İşçinin Başvurusu</i>	64
2.1.6.2.5. <i>Fonda Para Bulunması</i>	65
2.2.6.2.6. <i>Fondan Ödenecek Ücret</i>	65
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	67
TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÜCRETİN İŞÇİ VE ÜÇÜNCÜ KİŞİ EYLEMLERİNE KARŞI KORUNMASI	67
3.1. ÜCRETİN İŞÇİNİN KENDİ İŞLEMLERİNE KARŞI KORUNMASI	67
3.1.1. Devir-Temlik Sınırlaması.....	67
3.1.2. Ücretin Rehin Edilmesine İlişkin Sınırlama.....	69
3.1.3. İşçiye Çalıştırılmadığı Hallerde Ücret Ödenmesi	69
3.2. ÜCRETİN ÜÇÜNCÜ KİŞİ İŞLEMLERİNE KARŞI KORUNMASI.....	71
3.2.1. Ücret Haczinin Belli Bir Kısımla Sınırlandırılması	71
3.2.2. Ücretin Ayrıcalıklı Alacaklardan Olması.....	72
3.2.2.1. <i>İflas Halinde Ücret Alacağının İmtiyazı</i>	72
3.2.2.2. <i>Konkordato Halinde Ücret Alacağının İmtiyazı</i>	74
3.2.2.3. <i>Haciz Halinde Ücret Alacağının İmtiyazı</i>	75
3.2.2.4. <i>İşçi Ücretlerinin Fevkalade Mühletten Etkilenmemesi</i>	76
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	77

ÜCRETİN KORUNMASINA YÖNELİK CEZAI DÜZENLEMELER.....	77
4.1. KAMU HUKUKU YAPTIRIMLARI	77
4.1.1. Genel Olarak	77
4.1.2. İş Kanundaki Düzenlemeler	77
4.1.2.1. Genel Hükümlere Aykırılık.....	77
4.1.2.2. Ücrete İlişkin Hükümlere Aykırılık	80
4.1.3. Basın İş Kanunundaki Düzenlemeler	83
4.1.4. Deniz İş Kanununda.....	84
4.1.5. Türk Ceza Kanununda.....	85
4.1.6. İdari Para Cezasını Verecek Makam	86
4.1.7. İdari Para Cezalarında İtiraz.....	86
SONUÇ.....	88
KAYNAKÇA.....	92

KISALTMALAR

AY	:	Anayasa.
BİK	:	Basın İş Kanunu.
BM	:	Birleşmiş Milletler.
DİK	:	Deniz İş Kanunu.
E.	:	Esas
İK	:	İş Kanunu
İİK	:	İcra İflas Kanunu.
İMİK	:	İş Mahkemeleri Kanunu.
K.	:	Karar
md.	:	madde.
MK	:	Medeni Kanun
RG	:	Resmi Gazete.
s.	:	Sayfa.
S.	:	Sayı
STİSK	:	Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu.
T.	:	Tarih
TBK	:	Türk Borçlar Kanunu.
TCK	:	Türk Ceza Kanunu.
UÇÖ	:	Uluslararası Çalışma Örgütü.
vd.	:	ve devamı.
Y9HD	:	Yargıtay 9. Hukuk Dairesi.
YHGK	:	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBGK	:	Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu.
YÖN.	:	Yönetmelik

GİRİŞ

İş sözleşmesinin kurucu unsurlarından olan ücret, bağımlı çalışan işçinin emeğinin karşılığını oluştururken işverenin de asli edimini oluşturur. Sözleşme ile işçinin emeğini işverenin otoritesinin altına sokması, ona bağımlı hale gelmesi ve bunun karşılığı olarak da ücret ödenmesi sebebiyle taraflar arasındaki menfaat dengesinin sağlanması önem taşımaktadır. Bununla birlikte işçinin emeğinin mahsulü olan ücret çoğu zaman işçi ve ailesinin tek geçim kaynağı olması sebebiyle de yaşamsal niteliğe haizdir. Bu bağlamda işçi hakları uluslararası belgelere konu olmuş, İş Hukuku mevzuatında ve diğer çeşitli Kanunlarda da yerini almıştır. Bu düzenlemelerle işvereni ifaya zorlayarak ya da işçi ücretlerini diğer alacaklara göre daha hızlı ve tahsil edilebilir bir konuma taşıyarak işçinin ücretini olabildiğince zamanında ve tam olarak elde etmesi amaçlanmıştır. Bu şekilde işçinin ücret alacağı diğer sıradan alacaklardan farklı bir konuma kavuşturulmuştur.

Ücret işçilerin yegane gelir kaynağını teşkil etmesi sebebiyle işgücünü temsil eden büyük kitlenin ailesiyle birlikte yaşam standardını ve satın alma gücünü de tayin eden bir unsur olarak karşımıza çıkar. Diğer taraftan refah düzeyinin belirlenmesinde önemli bir rol oynar. Ücretin işçi açısından önemi sadece miktarı ile sınırlı değildir. Çalışanlar açısından sosyal yaşamdaki statü göstergesi olarak görülür ve iş tatmini özelliğiyle de önem taşır. Ücrette eşit iş eşit ücret ve adalet olgusu da önemli konulardan biridir. Sanayileşmesinin gelişmesi ile birlikte fabrikaların sayısı artmış ve ihtiyaç duyulan iş gücü kırsal kesimden şehirlere yapılan göçlerle karşılanmaya çalışılmıştır. Bunun sonucunda o zamana kadar görülenden farklı bir çalışan sınıfı olarak işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Ancak devletin çalışma hayatına müdahalesi olmaksızın tam bir sözleşme serbestisi içinde ücret ve çalışma koşullarının belirlenmesi yoluyla çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi, ekonomik açıdan güçlü işverenlerin işçilerin emeğini bir meta olarak görmesine yol açmış ve devletin çalışma hayatına müdahalesini zorunlu kılmıştır. Devletlerin çalışma hayatına karışmasının temel nedeni toplumsal adaletin sağlanmasıdır. Çalışanların ücret düzeyini yükseltmek, gelir dağılımındaki eşitsizliği gidermek, devletin ve işçi kuruluşlarının önem verdiği bir alan olmuştur. Anayasamızın 55. maddesinde ücretin emeğin karşılığı olduğu vurgulanmakla birlikte Devlet de çalışanların yaptıkları işe uygun ve adaletli bir ücret almaları için gerekli tedbirleri almakla yükümlü tutulmuştur.

Ücret ödeme borcu işverenin asli edimi olması nedeniyle işveren açısından daha çok maliyet gideri yönüyle önem arz etmektedir. Bununla birlikte ücret, işverenlerin işgücünü elinde tutmasını ve motive edici yönüyle de verimlilik artışını sağlayan önemli bir araçtır. Sendikalar açısından ise çalışanların ücretlerinde artışların ve adil ücret elde etmelerinin sağlanması açısından önemlidir. Çalışanların eşit iş karşılığında eşit ücret elde etmelerini amaçlar.

Devlet açısından ücretin düzeyi; gelir dağılımını, istihdamı, gelişme hızını enflasyonu, yatırım ve tasarrufları doğrudan etkileyen faktör olarak önem taşır. Ekonomide ücretlerin düzeyi sayılanlar gibi temel makroekonomik değişkenleri doğrudan etkileyen bir etmendir. Devlet ekonomide istikrarı sağlamakla beraber uygun istihdamı yaratmakla yükümlüdür. Bununla birlikte modern devlet anlayışı gereğince gelir dağılımında adaleti sağlamakla görevlidir. Çalışanların milli gelirdeki payı arttıkça gelir dağılımındaki adaletsizlik azalır. Bu şekilde işgücünü temsil eden büyük kitlenin refah düzeyi de artacaktır. Ayrıca devlet gelirleri içerisinde gelir vergisi olarak ücretlilerden alınan payın büyüklüğü yönüyle de önemlidir. Görüldüğü üzere ücret sadece işçinin gelir kaynağını oluşturmaz, çok yönlü bir unsurdur. Bu yönüyle hukuk, iktisat, sosyal siyaset ve maliye bilimlerinin inceleme konusu olmuştur.

Çalışmamızda ulusal ve uluslararası düzenlemelere konu olmuş ücret hukuki çerçevede ele alınarak dört bölümde incelenmiştir. Birinci bölümde ücret kavramı, ücretin unsurları, çeşitleri, miktarı ve ödenmesi konuları üzerinde durulmuştur. Devamında ise ücretin korunması ile ilişkili uluslararası düzenlemelere değinilmiştir.

İkinci bölümde ise Türk İş Hukukunda ücretin işverenin işlemlerine korunması konusu ele alınmıştır. Bu ana başlık altında ücretten indirim yapılmaması, ücretin takasına getirilen sınırlamalar, ücret kesme cezasına ilişkin sınırlamalar, bazı kamu işlerinde çalışanların ücretlerinin korunması, ücretin zamanında ödenmemesi, ücretin ödenmesinde temerrüde düşülmesi, işçinin ücret garanti fonundan yararlanma imkanı konuları ayrıntıları ile incelenmiştir.

Üçüncü bölümde Türk İş Hukukunda işçi ve üçüncü kişi eylemlerine karşı ücretin korunması konuları ele alınmıştır. Ücretin işçinin kendi eylemlerine karşı korunması, devir ve temlik sınırlaması, ücretin rehin edilmesine ilişkin sınırlama, işçiye çalıştırılmadığı hallerde ücret ödenmesi yönlerinden incelenmiştir. Devamında ise

retin nc kişi eylemlerine karşı korunması ayrı bir başlık altına ele alınarak ret haczinin belli bir kısımla sınırlandırılması, üretin ayrıcalıklı alacaklardan olması konuları ilenmitir.

Dördüncü bölümde üretin korunmasına yönelik cezai düzenlemeler yer almaktadır. Ana başlık altında Kamu Hukuku yaptırımları üzerinde durulmuş ve İ Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ile Türk Ceza Kanunu'ndaki konuyla ilgili düzenlemeler incelenmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

ÜCRET KAVRAMI, ÇEŞİTLERİ, MİKTARI VE ÖDENMESİ, ULUSLARARASI DÜZENLEMELERDE ÜCRETİN KORUNMASI

1.1. Ücret Kavramı ve Unsurları

1.1.1. Ücret Kavramı

Ücret kavramı iktisat, sosyal siyaset, maliye ve İş Hukukunu ilgilendiren bir kavram olarak çok yönlü bir içerik taşımaktadır. İktisadi açıdan ücret, üretimin unsurlarından biri olan emeğin fiyatı olarak belirtilmiştir. Maliye bakımından ücret, vergi kaynağı olarak tanımlanmaktadır. Sosyal siyaset bakımından ücret ise iş görenin emeğinin karşılığı olarak sosyal hukuk devleti düzeni içerisinde ücret ve bunun yansırı elde etmiş olduğu sosyal hakları da kapsayan sosyal bir haktır.¹

İş Hukukunun bakış açısıyla yapılan tanımlamalarda ise ücret kavramı ise Filadelfiya Bildirgesinin² “emek bir meta değildir” anlatımı temel hareket noktasını oluşturduğu söylenebilir.³Roma Antlaşması⁴ madde(md.) 119 ‘da ücretin tanımı, “İşçinin işvereninden yaptığı iş karşılığında doğrudan veya dolaylı olarak aldığı nakdi veya ayni her türlü kazanç” olarak belirtilmiştir.⁵ 95 sayılı “Ücretin Korunmasına İlişkin Sözleşme”de⁶ ise ücret tabiri ile ifade edilenin “yapılan veya yapılacak olan bir iş veyahut görülen veya görülecek olan bir hizmet için yazılı veya sözlü bir iş akdi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye, her ne nam altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi kabil olup karşılıklı anlaşma veya milli mevzuatla tespit edilen bedel veya kazançlar” olduğu belirtilmiştir.⁷

¹ İNCE Ergun, Her Yönüyle Ücret, Milliyet Yayınları, 1. Baskı, İstanbul 1990, s.69; ÇOPUROĞLU Çağlar, Ücretin korunması, Turhan Kitabevi, 1. Baskı, Ankara 2013, s. 9.

² Philadelphia’da 26. Toplantısını yapan Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün amaç ve hedefleri ve üyelerinin siyasetlerinden esinlenmiş ilkeler ile ilgili Filadelfiya Bildirgesini 10.05.1944 tarihinde kabul etmiştir. (wcms_698995.pdf (ilo.org)) (Erişim Tarihi:08.06.2020)

³ ÇOPUROĞLU, s.9.

⁴ 25.03.1957 tarihinde Roma’da imzalanan ve Avrupa Ekonomik Topluluğunu oluşturan anlaşma metninin Türkçe çevirisi için bakınız. (İKV - İKTİSADİ KALKINMA VAKFI (ikv.org.tr)). (Erişim Tarihi:12.07.2020)

⁵ ÇOPUROĞLU, s. 9.

⁶ Resmi Gazete(RG), T. 28.10.1960, S.10641; CENTEL, Tankut, Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, Türkiye Metal Sanayiciler Sendikası, 2. Baskı, İstanbul 2004 s.249.

⁷ ÇOPUROĞLU, s. 9.

Türk İş Hukukunda ücret kavramına ilişkin çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Anayasa'nın(AY) “Ücrette Adaletin Sağlanması” başlığı altında düzenlenen 55. maddesinde “ücret emeğin karşılığıdır” denilerek iktisadi açıdan ücretin tanımı yapılmıştır.⁸ 4857 sayılı İş Kanunu'nun(İK) 32. maddesinde ise ücret “bir kimseye bir iş karşılığında işveren tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar” şeklinde tanımlanmıştır. 854 sayılı Deniz İş Kanunu(DİK) madde 29'da da yine benzer bir ücret tanımı yapılmış olup, “gemi adamına işi karşılığında işveren veya işveren vekili tarafından ödenen meblağ” olarak belirtilmiştir. Türk Borçlar Kanunu(TBK) ve Basın İş Kanunu'na(BİK) bakıldığında ise ücretle ilgili bir tanımın bulunmadığı görülmektedir. Yapılmış olan yasal tanımlamalar ücret kavramını açıklamak için yeterli değildir. Zamanla ortaya çıkan ekonomik ve sosyal gereksinimler neticesinde “ücretin iş karşılığı olması kuralı” mutlak olma özelliğini kaybetmiştir.⁹ Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde açıklanacağı üzere bazı durumlarda çalışana iş karşılığı olmadan da ödeme yapılabilmektedir.

Tüm bu bilgiler ışığında ücreti; “iş karşılığı olmaksızın ödeme yapılmasını gerektiren durumlar haricinde, yapılan iş karşılığında, işveren ya da üçüncü kişiler tarafından işçiye sağlanan, para veya parasal değeri bulunan menfaatler bütününden oluşan bir gelir türü” olarak tanımlamak mümkündür.¹⁰

1.1.2. Ücretin Unsurları

1.1.2.1. Bir İş (Hizmet) Karşılığında Ödenmesi

Mevzuatımızda iş kavramının genel bir tanımına yer verilmemiştir. Hangi faaliyetlerin iş sayılacağı hususunda anlaşılması gereken, bir gerçek kişinin başka bir kişiye tabi olarak yaptığı ve kişiye yarar sağlayan; ekonomik bakımdan bir değeri olan her türlü çalışmadır. Tanımdan anlaşılacağı üzere öncelikle işin ekonomik bir değer ifade etmesi gerekir. Bir başka ifadeyle yapılan işin ticari bir anlam kazanması zorunluluğu vardır.¹¹ Çalışmanın her zaman dinamik bir faaliyet şeklinde

⁸ ALGAN, Bülent, Ekonomik Sosyal ve Kültürel Hakların Korunması, Seçkin Yayıncılık, 1.Baskı, Ankara 2007, s. 263.

⁹ TURAN, Kamil, Ferdi İş Hukuku, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara 1993, s. 82.

¹⁰ DEMİRCİOĞLU, Murat- CENTEL, Tankut- KAPLAN, Hasan, Ali, İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 20.Baskı, İstanbul 2019, s.107.

¹¹ SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Beta Yayınları, 16. Baskı, İstanbul 2018, s. 230; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Beta Yayınları, 5. Baskı, İstanbul 2014, s.75.

olması da gerekmez. Heykeltıraşa poz veren bir model örneğinde olduğu gibi statik bir faaliyet de bir iş olarak kabul edilebilir. Burada çalışma tarzı açısından da bir ayrım yoktur. 3008 sayılı eski İş Kanunu'nda aranan bedenen yahut bedenen-fikren çalışma esası da artık terkedilmiştir. Ekonomik yarar sağlaması şartıyla her türlü çalışma tarzı iş kavramı kapsamında düşünülmelidir.¹² Bununla birlikte ekonomik değer ifade eden bir işin, iş kavramı kapsamına girmesi için iş sözleşmesinin kurucu unsurlarından biri olan bağımlılık unsurunun da bulunması gerekir.¹³ Örneğin, gerçek kişinin bir kimseye tabi olmadan evinde bizzat çalışarak yaptığı elişlerini satması bağımlılık unsurunu taşımadığı için faaliyeti de İş Hukukunun konusunu oluşturmaz.

İş Kanunu'nda genel olarak benimsenen “iş karşılığı ücret ilkesi” dir.¹⁴ Burada söz konusu olan iş, bir gerçek kişinin ekonomik bakımdan iş olarak değerlendirilen her türlü çalışmasıdır. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulunun (YİBGK) 24.5.1974 tarihli E:1974/2, K:1974/6 sayılı kararında da ücreti “işin karşılığı” olarak belirtmiştir.¹⁵ Karşılıklı borç doğuran iş sözleşmesinde işçinin edimi olan iş görmenin karşılığını işverenin ücret ödeme borcu oluşturur. Bu bakımdan ücret işverenin asli edimidir. Bununla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesi uyarınca da ücret sözleşmenin kurucu unsurudur.¹⁶

İş karşılığı ücret ilkesi iş sözleşmesinin sosyal fonksiyonu sebebiyle doğrudan uygulanan bir ilke değildir. Bu sebeple ücreti her zaman yapılan işle doğrudan bağlantılı olarak düşünmek doğru değildir.¹⁷ Kanundan ve sözleşmeden doğan “sosyal ücret” olarak adlandırılan ödemeler de ücret kavramına dahildir. Burada çalışan bir iş karşılığı olmadan ücrete hak kazanır.¹⁸

¹² NARMANLIOĞLU, s.75.

¹³ DEMİR, Fevzi, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Anadolu Matbaacılık, İzmir 2003, s.5.

¹⁴ İNCE, s.132; AKTAY, Nizamettin-ARICI, Kadir- KAPLAN, SENYEN, E. Tuncay, İş Hukuku, Gazi Kitabevi, 6. Baskı, Ankara 2013 s.103; ERKUL, İhsan-KARACA, GÖKÇEK, Nuray, 4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulanması, Nisan Kitabevi, Eskişehir 2004, s.188.

¹⁵ RG, T. 27.6.1974, S.14928 (<https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/14928.pdf>). ((Erişim Tarihi:11.06.2020)

¹⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi-ASTARLI, Muhittin-BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı Bireysel İş Hukuku, Lykeion Yayınevi, 2.Baskı, Ankara 2018, s.159.

¹⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL s.160.

¹⁸ ŞAKAR, Müjdat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınları, 13. Baskı, İstanbul 2020, s.59; NARMANLIOĞLU, s.281.

İş Kanunu'nda düzenlenen işçinin zorlayıcı nedenlerle çalışmadığı günler, hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ve yıllık izin gibi bir işin karşılığı olmaksızın yapılan ödemeler Kanundan doğan ücret kavramına dahil ödemelerdir. Zira yapılan bu ödemeler bir işin görülmesi karşılığında olmasa da daha geniş anlamda belirli bir müddet çalışmanın karşılığını oluşturur.¹⁹

İş Kanunu'nun 21. maddesinde belirtilen iş akdinin feshinin geçersizliğinin tespiti halinde işe iade kararı sonucu çalışılmayan süre için işçiye ödenen ücret iş karşılığı olmayan ücrete örnek teşkil eder.²⁰ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 408. maddesinde belirtilmiş olan işverenin (borçlu) temerrüdünde işçiye ödenecek olan ücret de çalışma karşılığı olmayan ücrettir.²¹ Bununla birlikte 5953 sayılı Basın İş Kanunu md.16/1-3 hükümlerine göre askerlik görevi yapan gazetecilere ödenecek ücret Kanundan doğan ve çalışma karşılığı olmayan ücrettir.²² İş sözleşmesinde taraflar sözleşmeyle de sosyal ücret kavramına dahil ödemeler kararlaştırabilirler.(aile yardımı, gıda yardımı...gibi)²³

1.1.2.2. Para veya Parasal Değeri Olan Bir Menfaatle Ödenmesi

İş Kanunu md.32 uyarınca ücret "... para ile ödenen tutardır." Burada para ile ödenen tutardan kasıt asıl ücrettir.²⁴ Ancak İş Kanunu asıl ücrete ek olarak yasadan ya da sözleşmeden doğan ve parayla ölçülebilen aynı ödemeleri istisnai olarak ücret kavramı içine dahil etmiştir. Örneğin kıdem, ihbar ve kötüniyet tazminatlarının hesaplanmasında parayla ölçülebilen aynı ödemeler ücret kavramı içinde değerlendirilmektedir.²⁵

1.1.2.3 İşveren veya Üçüncü Kişi Tarafından Ödenmesi

Ücret ödeme yükümlülüğü işverenin iş sözleşmesinden doğan asli edimi olmasına karşın, ödemeyi yapanın kimliği (işveren-üçüncü kişi) ücretin niteliğini

¹⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.160.

²⁰ ÇİL, Şahin, İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Turhan Kitabevi, 1. Baskı, Ankara 2010, s.33.

²¹ İŞIKLI, Alpaslan, İş Hukuku, İmaj Yayınevi, 7. Baskı, Ankara 2010, s.91.

²² SÜZEK, s.363.

²³ ŞAKAR, s.59.

²⁴ EKMEKÇİ, Ömer, YİĞİT, Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, On İki Levha Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2020, s.219; SÜZEK, s.363; TURAN, s.81; NARMANLIOĞLU, s.302.

²⁵ MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.160.

etkileyen bir unsur değildir.²⁶ Nitekim Türk Borçlar Kanunu'na göre “borcun bizzat borçlu tarafından ifa edilmesinde alacaklının menfaati bulunmadıkça borçlu, borcunu şahsen ifa etmekle yükümlü değildir.” (TBK md.83). Bu sebeple çalışanın menfaati bulunmadıkça üçüncü kişi tarafından yapılan ödemenin kabulü gerekir. Zira İş Kanunu'nda da bu husus özellikle belirtilmiştir (İK md.32/1). Üçüncü kişi tarafından borcun ifa edilmesi halinde işverenin ücret ödeme yükümlülüğü sona ermiş olur.²⁷ Örneğin yüzde usulü ücret sistemi uygulanan otel restoran gibi mekanlarda ücretin, üçüncü kişiler(müşteriler) tarafından ödenmesi söz konusudur. ²⁸ Buna ek olarak Yargıtay uygulamada bahşişi de ücret kavramına dahil olarak değerlendirmektedir.²⁹

1.2 Ücretin Çeşitleri

1.2.1. Asıl Ücret

İş Kanunu'nda yer alan ücret tanımı genel anlamda ücretin tanımı olup asıl ücreti ifade etmektedir.(İK md.32/1) Kanun koyucu bu hükümle ücretin en önemli kısmının işçiye nakit olarak ödenmesini teminat almış ve işverenin nakit dışında yapacağı tüm ödemelerin önüne geçerek işçinin menfaatini korumayı hedeflemiştir.³⁰ Bununla birlikte işçinin Kanun ve sözleşme gereğince hak kazandığı para ve para ile ölçülebilen ek ödemeler ise asıl ücret kavramına dahil değildir.³¹ Literatürde asıl ücret yerine çıplak ücret, kök ücret, temel ücret denildiği de görülmektedir.³²

İş Kanunu md.50 ve md.57/2 hükümlerine göre hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ve yıllık izin ücretleri asıl ücret üzerinden ödenir.³³

²⁶ ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Güzel İstanbul Matbaası, Ankara 1968, s.30.

²⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.160.

²⁸ BAYINDIR, Burçin, İşverenin Ücret Ödeme Borcunda Temerrüde Düşmesi ve Sonuçları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2019 s.7 ((Ulusal Tez Merkezi | Anasayfa (yok.gov.tr)). (Erişim Tarihi:08.07.2020)

²⁹ Y9HD, T.26.05.2008, E. 2008/17096, K. 2008/12749; Y9HD, T.26.06.1989 E. 1989/3075 K. 1989/6034 (www.lexpera.com.tr). ((Erişim Tarihi:15.06.2020)

³⁰ ÇENBERCİ, s.255.

³¹ ÇOPUROĞLU, s.22.

³² ÇENBERCİ, s.248.

³³ SÜZEK, s. 363.

1.2.2. Giydirilmiş Ücret

Giydirilmiş ücret (geniş anlamda ücret) prim, provizyon, sosyal yardım gibi işçiye sağlanan para veya parayla ölçülebilen ek çıkarların temel ücrete eklenmesiyle oluşan bütünü ifade eder.³⁴ Burada ücret kavramının kapsamı geniş tutulmuştur. Ancak belirtmek gerekir ki ücret denildiğinde kural olarak asıl ücret anlaşılmalıdır. Giydirilmiş ücretten bahsedebilmemiz için ise Kanun veya sözleşmede bu hususun ayrıca belirtilmiş olması gerekmektedir.³⁵ Zira Kanunda belirtilen şekilde bir açıklık yoksa tüm ödemelerde kural olarak asıl ücret esas alınır.³⁶

Kanundan doğan kaynaklar 17. madde ve 1457 sayılı İş Kanunu 14. madde hükümlerinde düzenlenmiştir. Buna göre ihbar, kıdem ve kötüniyet tazminatlarıyla birlikte fesih bildirim süresine ait ücretin işverence peşin ödenerek iş sözleşmesinin sona erdirilmesi durumlarında ücret kavramı geniş olarak anlaşılmalıdır. Hesaplama da “...ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya parayla ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.”³⁷

1.2.3. Ücret Ekleri

Asıl ücretin yanında, işçiye sağlanan devamlı nitelikteki Kanun veya sözleşmeden doğan tüm menfaatler ücret eklerini oluşturur.³⁸ Ücret eklerinin nakit olarak ödenmesi gerekmez. Ödemelerin aynı olarak yapılması da mümkündür.³⁹

Adından da anlaşılacağı üzere ücret ekleri kural olarak asıl ücretin tamamlayıcısı olarak düşünülmelidir. Ancak kardan pay almada olduğu gibi bazı durumlarda ücret ekleri asıl ücreti de oluşturabilir.⁴⁰ Prensip olarak asıl ücrete uygulanacak Kanun hükümleri ücret ekleri için de uygulanır.⁴¹

³⁴ AKTAY-ARICI-KAPLAN s.103-104.

³⁵ ÇOPUROĞLU, s.22.

³⁶ SÜZEK, s.363.

³⁷ ÇOPUROĞLU, s.23.

³⁸ ÇOPUROĞLU, s.23.

³⁹ ERKUL-KARACA,GÖKÇEK, s.190.

⁴⁰ GÜNAY, Cevdet, İlhan, İş Hukuku Yeni İş Yasaları, Yetkin Yayınları, 5.Baskı, Ankara, 2013, s.400

⁴¹ ESENER, Turhan, İş Hukuku, Sevinç Matbaa, 3. Baskı, Ankara 1978, s.166.

1.2.3.1. İkramiye

İkramiye, işverenin memnuniyetini ifade etmek amacıyla veya bazı olaylar nedeniyle yaptığı, işçi-işveren bağılılığını ödüllendiren ödemelerdir.⁴² Bazı olaylara örnek Türk Borçlar Kanunu'nun 405. maddesinde verilmiştir. “İşveren, bayram, yılbaşı ve doğum günü gibi belirli günler dolayısıyla işçilerine özel ikramiye verebilir...”

İkramiyelerin ücret eki sayılablmesinin ilk unsuru yasadan yahut sözleşmeden doğması ve devamlılık unsurunu sağlamasıdır.⁴³ Bununla birlikte ikramiyeler işverence tek taraflı olarak da verilebilmektedir. İşverence tek taraflı verilen ikramiyeler devamlılık unsurunu taşıyorsa işçilerin talep hakkı vardır. Ancak devamlılık unsurunu sağlamıyorsa (işyeri uygulaması haline gelmemişse) işveren bu hususta serbesttir. Bu durumda işveren sadece evlilere, çocuğu olanlara, ağır işte çalışanlara, kıdemli işçilere verebileceği gibi belli bir gruba da verebilir.⁴⁴

İkramiyenin ücret eki sayılablmesi için taşınması gereken bir diğler unsur ise bireysellikten ziyade tüm işçileri kapsar şekilde verilmesidir. Eğer belirli bir gruba veriliyorsa işveren bu hususta objektif olmalı ve haklı bir neden olmadıkça eşit işlem yapma borcuna aykırı şekilde hareket etmemelidir.⁴⁵ Son olarak ikramiyenin ücret eki niteliğini kazanması için miktarının da belirli olması gerekmektedir. Bu hususta zamanla veya başka şartların gerçekleşmesi halinde verilecek ikramiyenin belirli nispette değışiklik göstermesi önemli değildir. Miktarı belirlenebilecek nitelikte olan ikramiyeler ücretin eki olarak kabul edilmelidir.⁴⁶ Yukarıda sayılan unsurları taşımayan ödemeler ikramiye olarak değil bağış olarak kabul edilir.⁴⁷

Bahsedilmesi gereken bir diğler konu da ikramiyenin ödendiği tarihte işçinin çalışmaması durumunda ikramiyenin ödenip ödenmeyeceği hususudur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinin dördüncü fıkrasına göre “İş sözleşmesinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatleri ödenir.” Yine Türk Borçlar Kanunu md.405/2 hükmünde “Hizmet

⁴² DEMİR (İş Hukuku ve Uygulaması), s.74.

⁴³ AKTAY-ARICI-SENYEN, KAPLAN, s.113.

⁴⁴ DEMİR (İş Hukuku ve Uygulaması), s.74.

⁴⁵ MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.162.

⁴⁶ NARMANLIOĞLU, s.296.

⁴⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.162.

sözleşmesi ikramiyenin verildiği dönemden önce sona ermişse, ikramiyenin çalıştığı süreye yansıyan bölümü ödenir” denilmiştir. Bu sebeple işçi ikramiye ödendiği tarihte çalışmasa da çalıştığı süre oranında ikramiyeye hak kazanacaktır.⁴⁸

İkramiyeler Kanun hükmünden de doğabilir. 6772 sayılı Kanunu⁴⁹ md.1’de “Umumi, mülhak ve hususi bütçeli dairelerle mütedavil sermayeli müesseseler, sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan şirket ve 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 Kanunu’nun şümulüne giren veya girmeyen yerlerde çalışmakta olan ve İş Kanunu’nun muaddel birinci maddesindeki tarife göre işçi vasfında olan kimselere, ücret sistemleri ne olursa olsun, her yıl için birer aylık istihkakları tutarında ilave tediye yapılır.” denilerek kamu kesiminde çalışan işçilere ilave tediye adı altında ödenecek ikramiye öngörülmüştür.

17.4.1981 tarihli ve 2448 sayılı Kanunla⁵⁰ ise 6772 sayılı Kanuna getirilen ek maddeler ile işçilere ödenecek ikramiyelere sınırlama getirilmiştir. Ek birinci maddesi uyarınca “Bu Kanun uyarınca işçilere yapılan ilave tediyeleden 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.” Ek madde 2 hükmünde ise “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.” denilmiştir.

1.2.3.2. Prim

Prim ve ikramiye kavramlarının birbirlerine benzeyen yönlerinin bulunması nedeniyle ayırt edilmesi önemlidir. Prim işçiye gösterdiği üstün çaba neticesinde faaliyetinin ödüllendirilmesi amacıyla verilen ek bir ödemedir.⁵¹ İkramiye bilhassa bazı olaylar vesile edilerek ödenirken primde işçinin nitelik ve/veya nicelik açısından göstermiş olduğu çabadan dolayı ödenir.⁵² Bununla birlikte, ikramiyede

⁴⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.162.

⁴⁹ RG, T. 11.7.1959, S.9355.

⁵⁰ RG, T.19.04.1981, S.17315.

⁵¹ GÜNAY (İş Hukuku), s.403.

⁵² DEMİR (İş Hukuku ve Uygulaması), s.75

genellik esassen prim için bireysellik ön plandadır. İşçinin bireysel veya grup olarak üretimde nitelik ve/veya nicelik artışı için gösterdiği çaba primle ödüllendirilir. Ancak bu hususta ayırım yapılmasını gerektiren haklı bir neden olmadıkça işveren eşit işlem yapma borcu altındadır.⁵³

Primler sözleşmeyle kararlaştırılabileceği gibi işverence tek taraflı olarak da verilebilir. Aynı şekilde ikramiyede olduğu gibi işverence tek taraflı olarak verilen primler eğer işyeri uygulaması haline gelmişse işçinin kazanılmış hakkı mevcuttur. İşverenden talep edebilir. Eğer işveren prim için şart öngörmüşse, uygulama yıllarca devam etse bile işçi o şartı sağlamadan hak kazanamaz.⁵⁴

Bunlara ek olarak, yapılan bir ek ödemenin prim sayılabilmesi için o adla ödenmesi yetmez. İşverenlerin Kanuna karşı hile olarak işçinin ücretini düşük tutup primi yüksek göstermesi durumunda muvazaa söz konusudur. Bu durumda yapılan ödeme prim niteliğini taşımaz. Burada mahkemeler ödemenin mahiyetine bakmalı ve hile durumunda yapılan ödemeyi asıl ücret içinde değerlendirmelidirler.⁵⁵ Prim devamlılık primi, performans primi, teşvik primi gibi çeşitli isimler altında verilebilir.⁵⁶

1.2.3.3. Kardan Pay Alma

İşçinin, işyeri veya işletmenin karından kararlaştırılan miktarını alması şeklinde ortaya çıkar.⁵⁷ İşçi kural olarak çalıştığı işyerinin kar ve zararı ile ilgili olmaksızın sadece kararlaştırılmış şekle göre ücretini alır. Ancak, işveren işçiye karından belirli bir miktarını vermeyi taahhüt edebilir. İşçinin kardan pay alması durumunda bir ortaklık söz konusu değildir ve işçinin işyerindeki vasfını değiştirmez. Bu hususu ayıran en önemli unsur iş sözleşmesinin bağımlılık unsurudur. Kardan pay olsa da işçi işverenin emir ve talimatlarıyla bağlıdır; aksi takdirde işçi-işveren eşitliği söz konusu ise ortaklık ilişkisinin bulunduğu kabulü gerekir.⁵⁸ Ortaklıktan ayıran bir diğer husus ise işçinin işyeri veya işletmenin zararına katılmamasıdır.⁵⁹

⁵³ ÇİL, s.363; Y9HD, T. 5.11.2012, E.2010/27107, K. 2012/36219, (<https://www.lexpera.com.tr/>) (Erişim Tarihi:14.06.2020)

⁵⁴ DEMİR (İş Hukuku ve Uygulaması), s.76

⁵⁵ SAYMEN, Ferit H., Türk İş Hukuku, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul 1954, s.500

⁵⁶ ÇİL, s.363

⁵⁷ SAYMEN, s.499

⁵⁸ GÜNAY (İş Hukuku), s.404

⁵⁹ ÇOPUROĞLU, s.28

Türk Borçlar Kanunu'nda "İşçiye belli bir pay verilmesi kararlaştırılan hâllerde, payın hesaplanmasında uyuşulamazsa işveren, işçiye veya onun yerine, birlikte kararlaştırdıkları ya da hâkimin atadığı bilirkişiye bilgi vermek ve bilginin dayanağını oluşturan işletmeyle ilgili defter ve belgeleri incelemesine sunmak; kârdan bir pay verilmesi kararlaştırılmışsa, işveren işçiye, istemi üzerine ayrıca yıl sonu kâr zarar cetvelini vermek zorundadır." denilmiştir (TBK md.403/2). Anılan hükme göre işçi işverenden kar durumu hakkında bilgi edinebilir ve defterleri isteyebilir. Bu sebeptendir ki işverenin faaliyetine bir müdahale olarak algılandığından pek tercih edilen bir uygulama değildir.⁶⁰

Kardan pay almanın asıl ücret olarak kararlaştırılıp kararlaştırılmayacağı hususunda doktrinde farklı görüşler mevcuttur. Bir kısım yazarlar kardan pay almanın asıl ücret olarak kararlaştırılmayacağını, en geç ayda bir ödeme kuralı (İK md.32/1) gereğince ücretin belirli sürelerde ödenmesi gerektiğini ve işçinin önemli gelir kaynağının bir nevi tesadüfi bir duruma bağlanmaması gerektiğini savunmaktadır.⁶¹

Bir kısım yazarlar da primin asıl ücret olarak kararlaştırılabileceğini ve ücretin ödeme zamanında asgari ücret altında kalan kısmın tamamlanmasına bir engel bulunmadığını savunmaktadır.⁶² Bizce de kardan pay alma kuralı olarak ek ücret niteliğindedir. İşletmenin veya işyerinin karının tespiti mümkün olduğu için tarafların bu konuda anlaşarak ücret ekini asıl ücret olarak kararlaştırması mümkün olmalıdır. Bu durumda ödeme zamanında asgari ücretin altında kalan ödeme İş Kanunu md.39 hükmüne uyularak tamamlanmalıdır.

1.2.3.4. Komisyon Ücreti

İşçiye yaptığı iş neticesinde işverene sağladığı menfaat değeri üzerinden yapılan ücret ekidir. Belirli bir yüzdeye veya kesin bir sayıya göre hesaplanarak ödenir. Bununla birlikte komisyon (provizyon) kardan pay almaktan farklıdır. Şöyle ki işyeri veya işletmenin karına değil iş hacmine bağlıdır. İşveren, işyeri veya işletme zarar etse

⁶⁰ SAYMEN, s.499.

⁶¹ CENTEL, Tankut, İş Hukuku Bireysel İş Hukuku, Beta Yayınları, 2.Baskı, İstanbul 1994, s.152; ELBİR, Halit Kemal, İş Hukuku Ders Notları, Filiz Kitabevi, İstanbul 1984, s.95.

⁶² ÇİL, s.388; GÜNAY (İş Hukuku), s.404; MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.163; SÜZEK, s.371.

bile provizyonu ödemek zorundadır. Bununla birlikte provizyon asıl ücret olarak da belirlenebilir.⁶³

1.2.4. Net Ücret- Brüt Ücret

İşçinin ücretinden sosyal sigorta primi, gelir vergisi gibi yasal kesintilerin yapılmasından önceki ücretine brüt ücret denilmektedir. Yapılan yasal kesintiler düştükten sonra kalan işçinin eline geçen ücret ise net ücrettir.⁶⁴

1.2.5. Ayni Ücret

Ayni ücret para ile ölçülebilen maddi çıkarı temsil etmektedir. Asıl ücretin ödenmesi ancak nakden (parayla) yapılan ödeme ile mümkündür. Yani ayın olarak yapılan ödemeler geçerli değildir. Bununla birlikte işçinin asıl ücreti dışında kalan ücret ekleri ayni olarak yapılabilmektedir. Ancak sözleşmede ücret eklerinin nakden yapılacağı kararlaştırılmışsa ayın olarak ödeme yapılamayacağını kabulü gerekir.⁶⁵

Burada belirtilmesi gereken husus ayni ücretin ücret eki sayılıp sayılmayacağıdır. Yukarıda bahsetmiş olduğumuz ücret ekleri uygulamada en çok karşımıza çıkan ücret ekleridir. Ancak işçi ücretinin eki ya da tamamlayıcısı olan ödemelerin büründüğü şekil çok çeşitlidir. Ayni ücretin sözleşmeden, kanundan yahut diğer bir tanzimi tasarruftan kaynaklanması açısından bir ayırım yapılmaksızın genel olarak muntazam surette, devamlılık arz eden ve belirli bir işçi grubuna ya da işyerindeki işçilerin tümüne ödenmesi halinde ücretin ekini oluşturabileceği söylenebilir. Bu kapsamda işveren tarafından işçiye devamlı olarak yiyecek, giyecek, yakacak gibi yardımlarda bulunulmasının ücretin eki olarak değerlendirilmesi gerekir.⁶⁶

1.3. Ücretin Miktarı ve Ödenmesi

1.3.1. Ücretin Miktarı

İş sözleşmesinin asli unsurlarından biri ücrettir. Bu unsuru barındırmayan sözleşme iş sözleşmesi vasfını barındırmaz. Taraflar sözleşme serbestisi içinde ücretin

⁶³ SAYMEN, s.501.

⁶⁴ ANDAÇ, Faruk, İş Hukuku (Sosyal Politika Bakımından Türk Çalışma Hukuku Uygulaması) Legal Yayınları, 1.Baskı, İstanbul 2018, s.172.

⁶⁵ MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.167.

⁶⁶ NARMANLIOĞLU, s.300.

miktarını belirleyebilir. Ancak Kanun hükmüne göre “İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür.” (TBK md.401). Bu sebeple asgari ücret, ücretin belirlenmesinde alt sınırı oluşturur.⁶⁷

Asgari ücret Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile en geç iki yılda bir belirlenir (İK md.39). İş Kanunu’nda asgari ücretin tanımını yapan bir hüküm yer almamaktadır. Tanım, Kanunun 39. maddesine göre çıkarılan Asgari Ücret Yönetmeliği’nin 4. maddesinin d bendinde yer almaktadır. Hükme göre, asgari ücret, işçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücreti ifade eder. Buna göre Türk hukukunda asgari ücret işçinin ailesi dikkate alınmaksızın sadece işçinin zorunlu ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik bir ücrettir.⁶⁸

Asgari ücret sosyal kamu düzenini ilgilendiren bir kavramdır.⁶⁹ Zira usulünce belirlenmiş olan asgari ücretten daha az bir ücret ödeyen işveren aradaki farkı işçiye ödemekle yükümlü⁷⁰ olduğu gibi yükümlülüğe aykırı davranması halinde de Kanunda para cezası öngörülmüştür (İK 102/1). Sosyal devlet olmanın bir gereği olarak devlet, çalışanların hayat seviyelerini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak ve desteklemekle yükümlüdür (AY md.49). Bununla birlikte çalışanların adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri almakla da yükümlüdür (AY md.55). Ücretin kanuni alt sınırını ifade ettiği için kural olarak her işçi asgari ücretten az olmamak kaydıyla ücret hakkına sahiptir. Bu sebeple Anayasaya uygun yorum yapıldığında asgari ücretin tespitinde belirli ölçüde işçi yanında ailesinin de göz önünde bulundurulması ve asgari ücrete belirli bir oranda ilave yapılması gerektiği doktrinde belirtilmiştir.⁷¹

Asgari Ücret Yönetmeliği’nin 12. maddesi gereğince işçilere, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle asgari ücretin altında bir ücret ödenemez. Temel ücretin

⁶⁷ ÇOPUROĞLU, s.47.

⁶⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.166.

⁶⁹ ÇOPUROĞLU, s.51.

⁷⁰ HGK, T. 7.7.1971, E. 1970/9-126, K. 444 (DÖNMEZ, Kazım, Yücel, İşçi Ücreti ve Ödenmemesinden Kaynaklanan Hukuki Sorunlar, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara, 2018, s.146).

⁷¹ SÜZEK, s.374.

dışındaki ücret ekleri ve sosyal yardımlar asgari ücrete dahil değildir. Bu sebeple herhangi bir indirim yapılması da söz konusu olamaz.⁷²

Eğer ücret iş sözleşmesinde açıkça belirtilmemişse; hayatın olağan akışına göre ücret ödenmesinin gerekli ve olağan görüldüğü durumlarda ücretin varlığının kabulü gerekir.⁷³ Yargıtay kararlarında “iş sözleşmesinde ücretin kararlaştırılmadığı hallerde ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, işyerindeki ya da meslekteki kıdemi, meslek unvanı, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, iş yerinin özellikleri, emsal işçiler o işyerinde ya da başka işyerinde ödenen ücretler, örf adetler... “ gibi hususların göz önünde tutulacağı belirtilmiştir.⁷⁴

1.3.2. Ücretin Belirlenmesi

Ücretin belirlenmesinde şekle bağlılık söz konusu olmadığından tespitinde, iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmeleri ve umumi mukavelelerle birlikte örf ve adetler kaynak olarak kullanılır. İş sözleşmesiyle ücretin belirlenmesi, sözleşmeye konulan hükümle ya da ona eş işyeri iç yönetmeliğiyle yapılabilir. Bununla birlikte işyeri uygulamalarıyla da ücretin tespiti mümkündür. Toplu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle kabul edilen iç yönetmelikle de ücret belirlenmesi yapılabilir. Ancak genel sınır olan asgari ücretten daha düşük bir ücret belirlenmesi mümkün değildir.

Genel işlem koşullarının iç hukuktaki yansıması olan işverence tek taraflı olarak hazırlanan iş yönetmelikleri 818 sayılı Borçlar Kanunu md.315’te “iş akdinin yapılmasından önce hazırlanmış olmalı ve işçiye bildirilmeli” denilmiştir. İşçiye bildirim yapılmayan ve Kanunda belirtilen hukuki şartları taşımayan yönetmelik işçiye bağlamaz. Bu durumda herhangi bir hukuki uyuşmazlıkta ücret tespiti mahkemeler aracılığıyla yapılacaktır.⁷⁵

Asıl ücretin dışında kalan ücret eklerinin işyeri uygulamasıyla belirlenmesi durumu da söz konusu olabilir. İşverenin kanun veya iş sözleşmesine dayanan bir yükümlülüğü bulunmamasına karşın işçiye tek taraflı, devamlı ve aynı koşullarla parayla ölçülebilir bir menfaat sağlaması durumunda işyeri uygulamasından söz

⁷² ÇOPUROĞLU, s.57.

⁷³ SÜZEK, s.372.

⁷⁴ Y9DH, T.28.1.2010, E.2008/14699, K.2010/1530 (lexpera.com); 9.HD, T.14.04.1999, E.1999/5829, K.1999/7316 (www.lexpera.com.tr). (Erişim Tarihi:03.06.2020)

⁷⁵ ÇOPUROĞLU, s.49.

edilecektir. Bu durumda uygulamalar iç yönetmeliklerde olduğu gibi iş sözleşmesi niteliği kazanacaktır.⁷⁶ Uygulamanın genel nitelik taşıması, devamlı olması ve aynı koşullarda ödeme yapılması gerekir. Devamlı olması bakımından olayın özelliği dikkate alınır. İşçilere uygulamanın gelecekte devam edeceğini düşündürecek bir sürenin geçmesi ve işyerinde alışılmış bir uygulama olması hususları göz önünde bulundurulur.⁷⁷ Yargıtay kanuni veya sözleşmeden doğan bir zorunluluk olmaksızın peş peşe üç yıl sürmüş uygulamanın işyeri uygulaması haline geldiğini ve işçinin ücreti talep hakkının bulunduğunu kabul ediyor.

Ücret zammı konusunda işçi-işveren arasında yazılı olarak yapılan bir sözleşme yahut herhangi bir delil yoksa işverenin eşit işlem yapma borcuna aykırılık teşkil etmediği sürece işçi ücret zammı talep edemez. İşveren talebi kabule mecbur değildir.⁷⁸

Uygulamada bu konuda karşılaşılan hukuki sorun tarafların görünüşte bir ücret kararlaştırmaları durumudur. Düşük vergi ve sigorta primi ödemek için yapılan bu durum kıdem, ihbar tazminatı hesaplanması ve diğer bir kısım işçilik alacaklarının hesaplanmasında sorunlar ortaya çıkarmaktadır.⁷⁹ Yargıtay kararlarına göre, “Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi çıktığında bu konuda tanık beyanlarının gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller değerlendirilerek sonuca gidilmelidir.”⁸⁰

1.3.3. Ücretin Ödenmesi

1.3.3.1. Ücretin Ödenme Şekli

Ücret nakden ödenir (İK md.32/1). “Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer

⁷⁶ ÇOPUROĞLU, s. 49; SÜZEK, s.286.

⁷⁷ SÜZEK, s. 78.

⁷⁸ SÜZEK, s. 372.

⁷⁹ SÜZEK, s.372.

⁸⁰ Y9HD, T. 09.05.2013, E. 2011/9831, K. 2013/14115 (<http://www.calismatoplum.org/>); Y9HD, T. 09.01.2019, E. 2016/3257, K. 2019/99 (<http://www.calismatoplum.org/>). (Erişim Tarihi:20.07.2020)

herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz” (İK md.32/4). Kanunumuzda “ücretin nakden ödenme zorunluluğu” özellikle sanayi devriminden sonra yaygınlaşan trampa sisteminin (ücretin mal olarak ödenmesi) işçinin menfaatini zedelemesini önlemek amacıyla getirilmiştir.

Trampa sisteminde işveren, işçilere ücret yerine geçen bazı fişler veriyordu. İşçiler bu fişlerin geçerli olduğu işverenin mağazasından veya belirli mağazalardan, rayiç fiyatlar üzerinden belirlenmiş malları satın almak zorunda bırakılıyordu. Birçok ülkede uygulanmış olan bu sistem, günümüzde çağdaş hukuk sistemlerinde işçinin menfaati gözetilerek terk edilmiştir. Ülkemizde de İş Kanunu md.32/1-4 hükmüyle asıl ücretin nakden ödenmesi güvence altına alınmıştır.⁸¹

Asıl ücretin nakden ödenmesi ilkesi sebebiyle sözleşme ile aksinin kararlaştırılması mümkün değildir. Emredici hukuk kuralı olmasından ötürü işçinin onayı ile de geçerli hale gelmez.⁸² Böyle bir durumda işveren rayiç bedele göre asıl ücreti ödemekle mükelleftir.⁸³ Bununla birlikte “ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir.” (İK md.32/2). Hükümde Ücret, Prim İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine İlişkin Yönetmeliğin 10. maddesi uyarınca Türkiye genelinde en az 10 işçi çalıştıran işveren ve üçüncü kişiler, işçi alacağını bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlü tutulmuştur. Bununla birlikte ücret ve eklerinin Türk parasıyla ödeneceği belirtilmiştir. Hükümün lafzından hareketle aksinin kararlaştırılması mümkün olmalıdır.⁸⁴

13 Eylül 2018 tarihinde yayımlanan Cumhurbaşkanlığı kararı ile 32 sayılı “Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında Karar”da⁸⁵ değişiklik yapılmıştır. Anılan kararın dördüncü maddesine g bendi eklenerek “Türkiye’de yerleşik kişiler arasında yapılacak iş, hizmet ve eser sözleşmelerinde sözleşme bedeli ve bu sözleşmelerden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülüklerinin döviz veya dövize endeksli

⁸¹ GÜNAY (İş Hukuku), s.405.

⁸² ÇOPUROĞLU, s.87.

⁸³ SÜZEK, s.377.

⁸⁴ SÜZEK, s. 376.

⁸⁵ RG, T. 11.08.1989, S. 20249.

kararlaştırlamayacağı” dzenlenmiştir. Kararın geçici 8. maddesinde ise daha önceden yapılmış yürürlükte bulunan sözleşmelerde döviz cinsinden bedel kararlaştırılmışsa, kararın yürürlüğe girmesinden itibaren Bakanlıkça belirlenen haller dışında; otuz gün içinde Türk parası olarak taraflarca tekrar belirleneceği belirtilmiştir. Bununla birlikte Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatandaşlık bağı bulunmayan Türkiye’de yerleşik kişilerin taraf olduğu iş sözleşmelerinde, sözleşme bedeliyle sözleşmeden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülükleri döviz veya dövize endeksli kararlaştırılabilir.

Anılan kararın uygulanmasına ilişkin olarak; 06.10.2018 tarihinde Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karara İlişkin 2008-32/34 Sayılı Teblięde⁸⁶ değişiklik yapan 2018-32/51 Tebliği ve sonrasında 16.11.2018’de söz konusu bu Tebliğin yerini almak üzere 2018-32/52 Sayılı Tebliğ yayınlanmıştır. Hazine ve Maliye Bakanlıkđı tarafından yayınlanan bu tebliğlerde döviz yasağı kapsamında bulunan ve bulunmayan akitler belirtilmiştir. Tebliğe göre, Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatandaşlık bağı bulunmayan Türkiye’de yerleşik kişilerin taraf olduğu iş sözleşmelerinde, sözleşme bedeliyle sözleşmeden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülükleri döviz veya dövize endeksli kararlaştırılabilir. Bununla birlikte Kanunda ücretin işveren lehine kullanılacağına ilişkin anlaşmaların geçersiz olduğu belirtilmiştir (TBK md.407/3). Maddenin gerekçesinde ise ücret ödemesinin, işçiye belirli bir işyerinde veya kendi fabrikasında üretilen, satılan ya da dağıtımı yapılan ürünlerin satın alınması şartına bağlanamayacağı belirtilmiştir.

Ücretin ayın olarak yapılması ancak asıl ücret dışında kalan bazı ücret eklerinin ödenmesinde söz konusudur. Aynı deme para ile llmesi mümkün olan menfaatler ile yapılabilir. Giyim, ısınma barınma şeklinde yapılan demeler, garsonun bahşiş almasının temini gibi menfaatler aynı olarak yapılan ödemelere örnek olarak verilebilir.⁸⁷ Eğer aynı ödemenin yapılması işverenin şahsından kaynaklanan herhangi bir nedenden ötürü mümkün değilse, ödemenin para ile yapılması gerekir. İşçi cret alacağı hakkını yitirmez.⁸⁸ Hangi şartlar altında ayın olarak ödeme yapılabileceği 95

⁸⁶ RG, T. 28.02.2008, S. 26801.

⁸⁷ ÇENBERCİ, s.256.

⁸⁸ SÜZEK, s.377.

sayılı Ücretin Korunması Hakkındaki Sözleşme'nin dördüncü maddesinde belirtilmiştir.⁸⁹

1.3.3.2. Ücretin Ödenme Yeri

“Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir.” (İK md.32/2). Kanunda kayıt dışılığın önlenmesi için, işçilere yapılacak ödemelerin banka hesabına yatırılması yoluyla yapılmasının zorunlu tutulabileceği ve bu hususta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı şimdiki Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın ve diğer ilgili bakanlıkların işletmenin özelliği, tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri gibi unsurları göz önünde bulundurarak karar vereceği belirtilmiştir (İK md.32/2). Bu konudaki esaslar çıkarılacak Yönetmelikle düzenlenir (İK md.32/3).⁹⁰

Bahsedilen Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelikte⁹¹ 1.1.2009 tarihinden itibaren en az 5 işçi, gazeteci veya gemi adamı çalıştıran işverenler ücret ödemesini, işçi adına açılmış banka hesabına yatırılmak suretiyle yapmakla yükümlüdür.⁹² Yönetmelikte belirtilenler dışında kalan işyerlerinde ücret ödemesi işyerinde yapılabileceği gibi banka hesabına yatırılmak suretiyle de yapılabilecektir. Ancak işyerinde ödemedeki işçinin işyerine gelmesi imkansız ve beklenemezse ücret işçinin yerleşim yerinde veya ödeme zamanında bulunduğu yerde ödenmelidir. Bunun sebebi; işverenin işçiyi gözetme borcu ve dürüstlük kuralının bir gereği olmasıdır.⁹³ Buna ek olarak Kanun hükmünde “Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz.” denilmiştir (İK md.37/1).

Kanunda işveren, işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermekle yükümlü tutulmuştur (İK md.37/1). Ancak hesap pusulası verme yükümlülüğü ücretin

⁸⁹ AKTAY-ARICI-SENYEN, KAPLAN, s.107,

⁹⁰ ÇELİK, Nuri-CANİKOĞLU, Nurşen-CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, 32. Baskı, İstanbul 2019, s.332.

⁹¹ RG, T. 18.11.2008, S. 27058.

⁹² SÜZEK, s.378.

⁹³ SÜZEK, s.378.

tediyesine ilişkin ücret bordrosu gibi belgelerin ödeme anında işçiye imzalatılmış olmasıyla ortadan kalkmaz.⁹⁴ ATM ile ücretin ödenmesi de mümkündür.⁹⁵

1.3.3.3. Ödeme Zamanı

İş sözleşmesi karşılıklı borç yükleyen (sinallagmatik) bir sözleşmedir. Karşılıklı borç yükleyen akitlerde, kural edimlerin aynı anda ifasıdır. Ancak pratikte iş sözleşmesinde yapılan her iş için ücretin, aynı anda ifa kuralı gereğince hemen ödenmesi imkansızdır. Bu sebeple, kural olarak ücret işin yapılmasından sonra ödenir.⁹⁶ Ücretin işin yapılmasından sonra ödenmesi kuralı ücreti maaştan ve işçiyi de devlet memurundan ayırır.⁹⁷ Ancak Kanunda hüküm bulunması halinde ya da sözleşmeyle ücretin işin yapılmasından önce (peşin ödeme) ödenmesinin kararlaştırılması halinde aksi mümkündür...⁹⁸ Örneğin Basın İş Kanunu'na tabi olan çalışanlar için, ücretleri her ay peşin olarak ödenir.

Kanunda ücretin ödenmesine ilişkin zaman olarak üst ve alt limit öngörülmüştür. Zaman aralığı bir aydan fazla, bir haftadan az olamaz. (İK md.32/4) Görüldüğü üzere, Kanunda ücretin ödenmesine ilişkin zaman olarak üst ve alt limit öngörülmüştür. Doktrinde ödeme zamanının bir haftadan daha kısa bir süre olarak kararlaştırılması hususunda farklı görüşler mevcuttur. Bir kısım yazarlar⁹⁹ bir haftadan daha kısa süreyle ücretin ödenmesinin mümkün olduğunu, işçi ve işverenin bu hususta anlaşmalarının Kanun hükmüne herhangi bir aykırılık teşkil etmeyeceğini ileri sürmektedirler. Bu görüşü savunan yazarlar Türk Borçlar Kanunu'nun 406. maddesinde geçen hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme zamanının belirlenebileceği hükmünden yola çıkmaktadırlar.

Bizim de aynı görüşü paylaştığımız diğer bazı yazarlara göre ise; ödeme zamanını İş Kanunu'nda öngörülen alt limitten daha kısa belirleyen sözleşme hükümleri geçersizdir. Kanun açıkça ücretin en geç ayda bir ödeneceğini ve ödeme

⁹⁴ NARMANLIOĞLU, s.307.

⁹⁵ AKTAY-ARICI-SENYEN, KAPLAN, s.107.

⁹⁶ YENER, Mehmet, Zahid, İş Sözleşmesinde İş Görme ve Ücret Ödeme Borçlarında Temerrüt, Yetkin Yayınları, 1. Baskı, Ankara 2020, s.148.

⁹⁷ CENTEL (İş Hukuku), s.156.

⁹⁸ ÇOPUROĞLU, s.94.

⁹⁹ SAYMEN, s.508; TUNÇOMAĞ, Kenan-CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, Beta Yayıncılık, 8. Baskı, İstanbul 2016, S.149; ÇENBERCİ, s.258.

süresinin iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile 1 haftaya kadar indirilebileceğini öngörmüştür. Kanunda belirtilen alt limit hem işverenin hem de işçinin korunması amacıyla getirilmiştir. Bu nedenle Kanun'da belirtilmiş olan alt ve üst limitler emredici niteliktedir. Bunun altında ya da üstünde bir ödenme süresinin belirlenmesi Kanuna aykırılık teşkil eder.¹⁰⁰ Türk Borçlar Kanunu'nun 406. Maddesinde bahsedilen daha kısa süreden kasıt İş Kanunu'nda düzenlenen 1 haftalık süredir.¹⁰¹ Ancak Kanunda hükme aykırılık halinde herhangi bir düzenlemenin yer almadığını ve bu konuda bir boşluk bulunduğunu da belirtmemiz gerekir.

Kanunda öngörülen alt ve üst limitler asıl ücrete ilişkindir. Yani ücret ekleri için ödeme süresi; öngörülen limitlerin altında veya üstünde belirlenebilir. Örneğin işçiye yılbaşı, doğum, evlilik gibi bazı vesilelere bağlı olarak yapılan ek ödemeler süre bakımından Kanunda belirtilen sınırlamalara tabi değildir. Burada önemli olan husus işverenin dürüstlük kuralına uygun şekilde hareket etmesi ve iyiniyet kuralına uygun olarak ücretin ödenmesinin çok uzun periyotlara dağıtılmamasıdır.¹⁰²

İşçi ücretleri, iş gününde ödenir. 95 sayılı Sözleşmede de ödemenin iş günlerinde yapılacağı belirtilmiştir. Bununla birlikte, Türk Borçlar Kanunu 93. maddeye göre şayet vade Kanunlarda tatil olarak kabul edilen bir güne rastlar ise bu günü takip eden ve tatilden sonraki ilk iş gününde ücret ödenir. Ancak aksinin kararlaştırılması mümkündür.¹⁰³

Ücretin alışılmış iş saatlerinde ödenmesi hususu Türk Borçlar Kanunu'nun 94. maddesinde belirtilmiştir. Ücretin iş günlerinde ve saatlerinde ödenmesi hususunun yorum yoluyla Hafta Tatili ile Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanun'dan çıkarılması mümkündür. İşçi için amaçlanan dinlenme olgusu işçinin tam bir dinlenme ve serbestiden yararlanmasını ifade eder. Bu sebeple ücretin iş günlerinde ve saatlerinde ödenmesi gerekir.¹⁰⁴

İş sözleşmesinin feshedilmesi veya herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin ücreti muaccel hale gelir. Bu durumlarda işçinin ücretiyle Kanundan

¹⁰⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.167; EYRENCİ, Öner-TAŞKENT, Savaş, Bireysel İş Hukuku, Beta Yayınları, 9. Baskı, İstanbul 2019 s.157

¹⁰¹ AKTAY-ARICI-SENYEN, KAPLAN, s.108

¹⁰² ÇOPUROĞLU, s.96

¹⁰³ ÇOPUROĞLU, s.96

¹⁰⁴ SAYMEN, s.508

veya sözleşmeden doğan para ve parayla ölçülmesi mümkün tüm menfaatlerin ödeme süresi ne olursa olsun derhal tam olarak ödenmesi mecburidir.¹⁰⁵ Bununla birlikte yıllık izne çıkan işçiye de ödeme süresi ne olursa olsun yıllık izin ücreti, işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödenir veya avans olarak verilir (İK md.57).

Ücretin belirli aralıklarla ödenmesi sebebiyle işçinin ekonomik açıdan sıkıntıda olması söz konusu olabilir. Bu sebeple işçi, ödeme süresi gelmediği için muaccel olmayan ancak hak kazanmış olduğu ücretin bir kısmının kendisine ödenmesini isteyebilir. Avans adı verilen bu ödeme İş Kanunu'nda düzenlenmemiştir. Ancak Kanunda ücret hesap pusulasında avans mahsubunun da gösterilmesinin gerektiği belirtilmiştir (İK md.37/2).

Avansın koşulları Türk Borçlar Kanunu'nun 406. maddesinin 4. fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre işveren, işçinin içinde bulunduğu zaruret dolayısıyla, verdiği hizmetle orantılı olarak, işvereni sıkıntıya düşürmemek kaydıyla işçiye avans vermekle mükelleftir. Avans ücret niteliğindedir. Bu sebeple sayılan koşullar gerçekleşmesine rağmen işveren avansı ödemezse, işçi iş akdini haklı nedenle feshedebilir (İK md.24/2-e). Verilen hizmetle orantılı olarak belirlenen miktarın üzerinde bir ödeme yapılması halinde ise aşan kısım avans değil ödünç verme olarak değerlendirilmelidir.¹⁰⁶

1.3.3.4. Ödemelerin Belgelendirilmesi

Ücret alacaklarını belgelemek için işveren, işyerinde veya banka aracılığıyla yaptığı ödemelerde, işçiye ücret hesabını gösteren imzalı ya da işyerinin özel işaretini taşıyan ücret hesap pusulası vermekle mükelleftir (İK md.37/1). Hesap pusulasında ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan tüm eklentilerin tutarı, vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka, icra gibi kesintilerin tamamının ayrı ayrı gösterilmesi gerekir (İK md.37/2). Ücret hesap pusulasında işçinin yapılan ödemelerin türü ve niteliği hakkında bilgilendirilmesi söz konusu olduğu ve işçinin imzalaması söz

¹⁰⁵ SAYMEN, s.508.

¹⁰⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.168.

konusu olmadığı için ispat aracı olarak kullanılamaz. Ancak işçi yargı mercileri karşısında delil olarak bu belgelerden istifade edebilecektir.¹⁰⁷

Yasa koyucu işlemlerin yapılmasına teşvik için damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaf tutmuştur.¹⁰⁸ Bununla birlikte yüzde usulü uygulanan müesseselerde işveren yüzdelerin toplandığını ve eksiksiz bir şekilde işyerinde çalışan tüm işçilere dağıtıldığını belgelemekle mükelleftir (İK md.51/1).

Ücretin ödenmesinde ispat yükü işverene aittir. İşçi yalnızca ücret alacağına varlığını ispatla yükümlüdür.¹⁰⁹ İşveren ücretin ödendiğini yazılı belge ile ispat edebilecektir.¹¹⁰ Ücret bordroları da işçinin imzasının bulunduğu, her iki tarafı bağlayıcı nitelikte olan ve ücretin ödendiğinin ispatında önemli rol oynayan yazılı delillerdendir.¹¹¹ Bununla birlikte Kanunun 37. maddesinde yer alan ücret hesap pusulası da ispat açısından önemlidir. Ancak burada ispat hukuku açısından bir ayırım vardır. İşverenin imzasını taşıyan ücret hesap pusulaları Hukuk Muhakemeleri Kanunu açısından senet sayılırken, işverenin imzasını taşımayan ancak işyerinin özel işaretini taşıyan pusulalar yazılı delil başlangıcı sayılacaktır.¹¹²

1.3.4. Ücret Alacağına Zamanaşımı

Zamanaşımı süresi İK md.32/4'te ve TBK md.147/1-1'de beş yıl olarak öngörülmüştür. Bu süreye ikramiye, yüzde usulüne göre belirlenmiş ücret, fazla çalışma ücretleri, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri de tabidir.¹¹³ İş Muhakemeleri Kanunu(İMK) md.15 ile eklenen İK Ek md.3 uyarınca iş sözleşmesinden kaynaklanmak şartıyla hangi Kanuna tabi olursa olsun yıllık izin ücretleri, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve kötüniyet tazminatından doğan alacaklar da beş yıllık zamanaşımı süresine tabidir.

¹⁰⁷ SAYMEN, s.98.

¹⁰⁸ TURAN, s.98.

¹⁰⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.169; AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, Seçkin, 12. Baskı, Ankara 2018, s.227.

¹¹⁰ TEMEL, Damra, Didem-BAYRAK, Yıldırım, Uygulamada İşçilik Alacakları İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2020, s.232.

¹¹¹ AKTAY-ARICI-SENYEN, KAPLAN, s.111.

¹¹² ÇOPUROĞLU, s.192.

¹¹³ AKTAY-ARICI-SENYEN, KAPLAN, s.111.

Zamanaşımı süresi ücret alacağıın muaccel olduğu tarihten itibaren işlemeye başlar (TBK md.149/1). Bu sebeple zamanaşımı süresinin işleminde iş sözleşmesinin sona erme tarihinin bir önemi yoktur.¹¹⁴ Ayrıca işçinin işverenin emir ve talimatı altında çalışmasına devam etmesi de zaman aşımını durdurmaz.¹¹⁵ Zamanaşımının başlama anı olarak ücret alacağıın muaccel olduğu tarih esas alınacaktır. Zamanaşımı süresi muacceliyet kazanan her ücret için ayrı olarak işletilir.¹¹⁶

1.4. Uluslararası Düzenlemelerde Ücretin Korunması

1.4.1. Uluslararası Belgelerde Ücret

1.4.1.1. Birleşmiş Milletler Antlaşması

Anlaşma 26 Haziran 1945'te Türkiye¹¹⁷ de dahil 51 ülke tarafından imzalanmış ve 24 Ekim 1945'te yürürlüğe girmiştir. Birleşmiş Milletler (BM) Antlaşması'nın 1. maddesinde uluslararası barış ve güvenliğin korunmasını sağlamaya yönelik amaçlar, 2. maddesinde ise bu amaca ulaşmak için hareket edilecek ilkeler açıklanmıştır. 55. maddesinde ise uluslararası ekonomik, sosyal, kültürel bunlarla ilgili başka alanlarda ırk, cinsiyet, dil veya din ayrımı gözetmeden herkesin insan haklarına ve temel özgürlüklerine tüm dünyada saygı gösterilmesini sağlamak ve buna ilişkin iş birliğini sağlamak Birleşmiş Milletlerin(BM) amaçlarından biridir.

1.4.1.2. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

BM Genel Kurulu, 10.02.1948'de toplanarak 217 A(III) sayılı kararla "İnsan Hakları Beyannamesi"ni kabul ve ilan etmişlerdir. Başlangıç kısmında tüm insanlar için daha iyi bir yaşam düzeyi sağlanması hususunda kararlı oldukları belirtilmiştir. Beyannamenin devamında işçi haklarından bahsedilmiştir. Her türlü ayrımcılıktan bağımsız olarak herkesin çalışma, işini özgürce seçme, eşit çalışma karşılığında eşit ücret alma, kendisi ve ailesi için insanlık onuruna yaraşır adil ve uygun ücret alması ve bu hususta gerekirse her türlü toplumsal koruma yollarıyla desteklenmesi haklarının bulunduğu belirtilmiştir.

¹¹⁴ YENER, s.151.

¹¹⁵ NARMANLIOĞLU, s.307.

¹¹⁶ AKTAY-ARICI-SENYEN, KAPLAN, s.111.

¹¹⁷ 4801 Sayılı Kanun, RG, T. 24.8.1945, S. 6092.

Anılan sözleşmede ücret adaletinin ölçütünde eşit çalışma karşılığında eşit ücret denilerek içsel ve dışsal eşitlik unsuruna ve ücretin ihtiyaçları karşılama işlevine dikkat çekilmiştir.¹¹⁸ Buna ek olarak herkesin işsizlikten korunma ve menfaatlerini gözetmek için sendikalar kurma ve bu sendikalara katılma hakkı bulunmaktadır.

1.4.1.3. Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal Kültürel Haklar Sözleşmesi

BM Genel Kurulu 16.12.1966 tarihli 2200 A(XXI) sayılı kararla Sözleşmeyi kabul etmiş ve imzaya açmıştır. Ancak Türkiye 15.08.2000'de Sözleşmeyi imzalamıştır. Anılan sözleşmenin üçüncü maddesinde ekonomik, sosyal, kültürel hakların kullanılmasında cinsiyet ayrımı yapılmayacağı belirtildikten sonra altıncı maddesinde çalışma hakkı açıklanmıştır.

Ücrete ilişkin hususlar ise “Adil ve Uygun Çalışma Şartları” başlığı altında yedinci maddede belirtilmiştir. Anılan maddede bütün çalışanlara asgari bir gelir sağlanması, herhangi bir ayırım yapılmaksızın eşit işe eşit ve adil ücret verilmesi, kendisi ve ailesi için nezih bir yaşam sağlanması öngörülmüştür. Bununla birlikte dinlenme, çalışma arası ve çalışma saatlerinin makul ölçüde sınırlandırılması belirtilmiştir. Ayrıca söz konusu maddede ücretli yıllık izin ve resmi tatillerde ücret ödenmesi de yer almaktadır.

1.4.1.4. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 20.03.1950'de imzalanmış, 3.09.1952 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Eklenen 11 ve 14. Protokollerle tadil edilerek bugünkü halini almıştır. Türkiye “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi”ni 18.05.1954'te onaylamıştır.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde sosyal haklara yer verilmemiştir. Ancak dördüncü maddesinde kölelik, kulluk ve zorla çalıştırma yasağı ve bu yasağa dahil olmayan haller belirtilmiştir. Askerlik ve bu gibi yurttaşlık yükümleri kapsamına giren her türlü çalışma, şartlı tahliye edilen hükümlülerin olağan çalışması, kriz veya

¹¹⁸ ÇAKIR, Özlem, Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri, Kamu-İş Yayınları, Ankara 2006 s.70.

afet hallerinde gerekli görülen çalışmalar zorla çalıştırma yasağı kapsamına dahil edilmemiştir.

Kölelik ve kulluk zorla çalıştırmadan farklıdır. Bu haller basit zorunlu çalışma hallerinin ötesinde kişi özgürlüğünü ihlal eden kavramlardır. Kölenin hak ve fiil ehliyetinden yoksun mal statüsünde bulunması sebebiyle, üzerinde mülkiyet hakkına bağlı bazı yetkilerin kullanılması söz konusudur. Kullukta ise baskı altında (borç karşılığı veya toprak mülkiyetine bağlı olarak) süresiz olarak bir kişiye hizmet vermesi söz konusudur.¹¹⁹

1.4.1.5. Avrupa Sosyal Şartı

Türkiye Avrupa Sosyal Şartı'nı 18.10.1961'de imzalamıştır. Avrupa Sosyal Şartı'nda sosyal haklar bir bütün olarak düzenlenmiştir. Sosyal Şart'ta seçmeli onay sistemi öngörülmüş, taraf devletlere belgenin içerdiği hakların bir bölümünü onaylayabilme bir kısmını ise kapsam dışı bırakma imkanı verilmiştir.¹²⁰ Türkiye de Avrupa Sosyal Şartı'nı bazı maddeleri ve maddelerin fıkralarını kapsam dışı tutarak onaylamıştır.¹²¹

Sözleşmeye taraf ülkelere yükümlülükler getiren ikinci bölüm normatif niteliğe sahiptir ancak taraflar seçmeli onay sisteminin öngörülmüş olması sebebiyle seçtikleri haklar bakımından yükümlülük altına gireceklerdir.¹²²

Avrupa Sosyal Şartı ikinci bölüm dördüncü maddede adil ücret hakkı düzenlenmiştir. Ücretle ilgili olarak anılan maddede çalışanların ve ailelerinin saygın yaşam düzeyine ulaşmalarını sağlayacak ücret hakkına sahip olduğunu, istisnalar dışında çalışanların fazla çalışma karşılığında artan oranda ücret hakkının bulunduğunu ve cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin eşit iş eşit ücret hakkının tanınması ve ücretten kesinti yapılmasının sınırlaması yer almaktadır.

Ücretlerden kesinti yapılması yasalar veya düzenlemelerle belirlenen hallerde yahut toplu sözleşmeler veya hakem kararlarında saptanmış koşul ve ölçütler

¹¹⁹ SUR, Melda, İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, İzmir 1995, s.13.

¹²⁰ ALGAN, s.210.

¹²¹ ÇOPUROĞLU, s.33.

¹²² ÇOPUROĞLU, s.33.

dahilinde mümkündür. Aksi halde ücretten kesinti yapılması mümkün değildir. Anılan maddede çalışanların kendileri ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayabilecek ücret hakkının tanınması hususunda Türkiye'nin çekincesi bulunmaktadır.

1.4.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemelerinde Ücret

1.4.2.1. Filadelfiya Bildirgesi

Bildirge 10 Mayıs 1944 tarihinde Filadelfiya' da yirmi altıncı toplantısını yapan Uluslararası Çalışma Örgütü(UÇÖ) tarafından kabul edilmiştir. Filadelfiya Bildirgesi ile UÇÖ'nun dayandığı temel ilkeler bir kez daha güvence altına alınmıştır.¹²³

Bildirgede vurgulanan en önemli husus ilk cümlesinde yer alan “emek bir mal değildir” ibaresidir. Ancak tanımlaması yapılmamıştır.¹²⁴ Bildirgede belirtilen diğer hususlar ise ayırım gözetmeksizin bütün insanların maddi ilerlemelerini ve manevi gelişmelerini ekonomik güvence altında ve eşit şekilde sürdürme hakkı tanınması, yaşam standardının yükseltilmesi ve ücret ve kazançlarda herkesin eşit şekilde yararlanma hakkının tanınmasıdır.

1.4.2.2. 95 Sayılı Ücretin Korunması Hakkında Sözleşme

UÇÖ 8 Haziran 1949 tarihinde 95 sayılı “Ücretin Korunması Hakkında Sözleşme”yi kabul etmiştir. Türkiye bu sözleşmeyi 95 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi'nin Tasdikına ve Bu Sözleşmeye Katılmamıza Dair Kanun'la 24.10.1960 onaylamıştır.¹²⁵ Sözleşmede dikkat çeken şey ilk defa ücret tanımının yapılmış olmasıdır. Sonraki maddelerde ise ücretin ödenmesine ilişkin düzenlemelerle birlikte ödenen ücretin korunmasına ilişkin hükümlere yer verilmiştir.¹²⁶

Sözleşmenin 2. maddesinde, sözleşmenin kendisine ücret ödenen veya ödenmesi gereken her kişi hakkında uygulanacağı belirtilmiştir. Sözleşmeye taraf devletler sözleşme hükümlerinin tamamının veya bir kısmının uygulanmasının uygun

¹²³ NURDOĞAN, Ali Kemal, Uluslararası Çalışma Örgütünün (UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri, Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi, Cilt:3, Sayı:4, 2018, s.82 (<https://dergipark.org.tr/tr/pub/beuibfaid/issue/41892/471291>). (Erişim Tarihi:11.07.2020)

¹²⁴ ÇOPUROĞLU, s.34.

¹²⁵ CENTEL (ILO), s.249.

¹²⁶ ÇOPUROĞLU, s.35.

olmayacağı bazı zümreleri uygulamadan istisna etmek yetkisine sahiptirler. Ancak ilk yıllık raporda istisna edilen zümreleri belirtmek zorundadır. Bundan sonra hiçbir üye, bu şekilde belirtilen zümreler dışında istisnalar koyamayacaktır.

Sözleşmenin 1. maddesine göre ücret; yazılı veya sözlü iş sözleşmesi gereğince görülen veya görülecek olan hizmet için işverence işçiye, hangi ad altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi mümkün olan, sözleşme veya ulusal mevzuatla tayin edilen bedel ve kazançlardır. Ücret tanımının ardından madde 3'te nakden ödenmesi gerekli ücretlerin münhasıran tedavülü mecburi olan para ile ödeneceği, emre yazılı senet, bono, kupon veya başka bir şekilde ödenmesinin yasak edileceği belirtilmiştir.

Ancak devamında istisnai olarak ücretlerin, bir banka üzerine çekilen çekle, posta çeki veya havalesiyle yahut özel hallerin varlığı halinde bir zorunluluğun doğması durumunda sayılan üç şekilde ödemenin yapılabileceği ifade edilmiştir. Ödemelerin sayılan üç şekilde yapılabilmesi için yetkili makam, toplu iş sözleşmesi, hakem kararı veya bunların hiçbirinin bulunmaması durumunda işçinin rızasıyla izin veya hüküm verilebilir.¹²⁷

Sözleşmenin 4. maddesinde sanayide veya işin niteliği gereği ücretin kısmen aynı ödenmesinin adet yahut işçinin rızasına bağlı olduğu işlerde, ulusal mevzuat, toplu iş sözleşmeleri veya hakem kararlarıyla ücretin kısmen aynı olarak ödenmesine müsaade edilebileceği belirtilmiştir. Ancak ücretin ispirotolu içki veya zararlı kimyasal maddelerle ödenmesi yasaklanmıştır. Bununla birlikte maddenin devamında ücretin kısmen aynı olarak ödenmesi halinde işçinin ve ailesinin şahsen kullanabilmesi ve menfaatlerine uygun bulunması, aynı ödemelerde takdir edilen kıymetin adil ve makul olması için gerekli tedbirlerin alınacağı ifade edilmiştir.¹²⁸

Ücretlerden kesinti yapılmasına dair sınırlamalar sözleşmenin 8. ve 9. maddelerinde belirtilmiştir. Buna göre ücretlerden yapılacak olan kesintiler ancak ulusal mevzuat, toplu iş sözleşmeleri veya hakem kararlarıyla belirlenen şartlar dahilinde mümkündür. Ayrıca işçinin bir işe yerleşmek veya işini korumak amacıyla

¹²⁷ ÇOPUROĞLU, s.36.

¹²⁸ CENTEL (ILO), s.251.

işverene, işveren vekiline yahut herhangi bir aracıya doğrudan veya dolaylı olarak ödemede bulunması için ücretten kesinti yapılması yasaklanmıştır.

Sözleşmenin 10. maddesinde ücretin ancak ulusal mevzuatta belirtilen usul ve sınırlar içinde haciz veya temlik edilebileceği belirtilmiştir. Ancak ücret, haciz ve temlike karşı işçinin kendisinin ve ailesinin geçimini sağlayabilmesi için gerekli kısım dahilinde korunacaktır.

Sözleşmenin 11. maddesinde işverenin iflası veya mahkeme kararıyla işyerinin tasfiyesi halinde, işçi ücretleri ayrıcalıklı alacaklardan sayılmıştır. İmtiyazlı alacaklardan olan ücret, adi alacaklıların hisselerini almaların önce tam olarak ödenecektir. Ulusal mevzuatla imtiyazlı alacak olan işçi ücretlerinin, diğer imtiyazlı alacaklar karşısındaki rüçhan sırası belirlenecektir.

Sözleşmenin 12. maddesinde ücretin belirli aralıklarla ödeneceği ve ücretin hangi aralıklarla ödeneceğinin ulusal mevzuat, toplu iş sözleşmeleri veya hakem kararları ile tespit edileceği belirtilmiştir. İş sözleşmesinin sona ermesi durumunda borçlanılmış olan ücretin tamamı, ulusal mevzuat, toplu iş sözleşmeleri ya da hakem kararları ile bunlar mevcut değilse ödeme sözleşme hükümleri göz önünde tutularak makul bir süre içinde yapılacaktır.

Ücretin nakden ödendiği hallerde, ödeme yalnızca işgünlerinde ve işyerlerinde veya işyerine yakın bir yerde yapılacaktır (md.13), Ancak ulusal mevzuat, toplu iş sözleşmeleri veya hakem kararları ile yahut daha uygun olması halinde işçinin bilgisi ve rızası dahilinde aksi öngörülebilir. Ayrıca sözleşmenin 14. maddesiyle, ücret hakkında işçilere bilgi verilmesini, ücret şartlarında bir değişiklik yapılması halinde değişikliklerin bildirilmesini ve eğer ücreti değişken unsurlar tayin ediyorsa, bunların her ödeme yapılacağı sırada bildirilmesi öngörülmüştür.

1.4.2.3. 94 Sayılı Kamu Tarafından Yapılan Sözleşmelere Konulacak

Çalışma Şartlarına İlişkin Sözleşme

Kamu işverenlerinin yetki ve yükümlülüklerinin düzenlendiği bu sözleşme 8 Haziran 1949 tarihinde kabul edilmiş ve Türkiye tarafından 14.12.1960 tarihinde onaylanmıştır.¹²⁹

Sözleşme hükümlerinin sözleşmenin taraflarından en az birinin kamu makamı olması ve sözleşmenin diğer tarafı olan işçi çalıştırılmasını istilzam eylemesi, bu sözleşmeyle kamu makamı tarafından harcama yapılması ve sözleşmeye konu olan işin bayındırlık işlerinin yapılması, tadili, tamiri veya yıkımı ile ilgili olması yahut işin görülmesi maksadıyla malzeme imalatının sağlanması, takılması işlenmesi veya nakliyle ilgili olması durumunda uygulanması söz konusudur (md.1).¹³⁰

Bu sözleşmenin kapsamı dahilinde olan akitlerle müteahhit, işçilere aynı iş kolu veya sanayide, aynı mahiyetteki işlerde ulusal mevzuat, toplu iş sözleşmeleri veya hakem kararları ile tespit edilen miktarlardan daha düşük ücretlerin ödenmemesini sağlayan hükümleri ihtiva edecektir (md.2/1). Ayrıca Sözleşme 'de işçilerin hakları olan ücretleri elde edebilmeleri için, işverenlerin tahakkuk eden istihkaklarından kesinti yapılması yoluyla veya herhangi bir başka yolla, uygun tedbirlerin alınacağı belirtilmiştir (md.5).

1.4.2.4. 100 Sayılı Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme

29 Haziran 1951 tarihinde UÇÖ tarafından kabul edilen ve Türkiye'nin 13.12.1966 tarihinde onayladığı bu Sözleşme¹³¹ eşit değerde iş için cinsiyet yönünden ayırım yapılmaksızın eşit ücret verilmesinin sağlanmasını amaçlar.¹³²

Sözleşmenin 1. maddesinde ücretin tanımı yapıldıktan sonra ücret eşitliği kavramı açıklanmıştır. Buna göre ücret eşitliği, cinsiyete dayalı herhangi bir ayırım gözetmeksizin tespit edilen ücret hadlerini ifade eder. Bu sözleşme ile vurgulanan ücret eşitliğinin yansıması olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun beşinci maddesinde eşit

¹²⁹ CENTEL (ILO), s.237.

¹³⁰ ÇOPUROĞLU, s.43.

¹³¹ CENTEL (ILO), s.292.

¹³² ÇAKIR, s.72.

davranma ilkesi yer almaktadır. Sözleşme cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin aynı tip işte çalışan işçiler arasında çalışma koşulları, iş sözleşmesinin sona erme halleri ve işçilik alacağı olan ücret konularında ayırım gözetilmemesine ilişkin hükümleri ihtiva eder.¹³³

1.4.2.5. 173 Sayılı Sözleşme

173 sayılı Sözleşme düzenlenen UÇÖ Konferansında 23 Haziran 1992 tarihinde kabul edilmiştir. Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmeleri arasında yer almayan bu sözleşme ile işverenin iflası veya ödeme güçlüğüne düşmesi hallerinde işçilik alacaklarını koruma altına almak için iki sistem öngörülmüştür. Birinci sistem, işverenin iflası veya ödeme güçlüğüne düşmesi hallerinde işçi alacaklarının imtiyazlı alacaklardan sayılması ve ulusal mevzuatta bununla ilgili düzenlemenin yapılmasıdır. İkinci sistemde ise garanti fonu öngörülerek işçi alacaklarının garanti altına alınmasıdır.¹³⁴

Türkiye tarafından sözleşme onaylanmadığı halde çalışmamızın sonraki bölümlerinde anlatılacağı üzere ücret garanti fonu uygulaması anılan sözleşmede öngörülen sisteme yakın bir düzenlemedir.¹³⁵ Üye devletler 173 sayılı Sözleşme ile öngörülen sistemlerden birini veya ikisini birlikte seçebilir. İmtiyaz sisteminin seçilmesi durumunda işverenin ödeme güçlüğü çekmesi veya iflası hallerinde işçilik alacakları kamu ve sosyal güvenlik alacakları da dahil olmak üzere imtiyazlı çoğu alacağın üstünde yer alır. Şayet diğer sistem olan ücret garanti fonu öngörülmüşse kamu alacakları ve sosyal güvenlik alacaklarından altta yer alır.¹³⁶

1.4.2.6. 85 Sayılı Ücretin Korunması Hakkında Tavsiye Kararı

85 sayılı “Ücretin Korunması Hakkında Tavsiye Kararı” 1 Temmuz 1949'da kabul edilmiştir. Anılan karar ücretin korunması hakkında üye ülkelere,

¹³³ KARAÇÖP, Eda, Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2012, s.28 (tez.yok.gov.tr). (Erişim Tarihi:13.07.2020)

¹³⁴ YILDIZ, Gaye, Buse, Ekonomik Kriz ve İşverenin Ekonomik Açından Güçlüğe Düşmesi Durumlarında İş Hukukunda İşçinin Korunması, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:65, 2020, s.901 (çalışma ve toplum.org). (Erişim Tarihi:21.06.2020)

¹³⁵ KARAÇÖP, s.29.

¹³⁶ YILDIZ, s.901.

bağlayıcılığı bulunmayan ve milli mevzuatlarında yapacakları düzenlemeler için yol gösterici niteliğe haizdir.¹³⁷

Kararda işçilik alacaklarından yapılacak kesintiler, ücretin ödenme zamanı, ücrete ilişkin şartların işçilere bildirilmesi, ücrete ilişkin hesap özeti ve bordro kayıtlarına ilişkin hükümler yer almaktadır.¹³⁸

Kararın 1. maddesinde ücretten yapılacak kesintilere ilişkin sınırlama getirilerek işçinin ve ailesinin geçimini sağlayabilmesi için gerekli olan kısmın kesintiye tabi olmayacağı öngörülmüştür. İkinci maddede ise işçinin vermiş olduğu zarar karşılığı kesinti yapılmasının işçinin sorumluluğunun açıkça ortaya konabildiği durumlarda onaylanması ve yapılacak kesintilerin verilen zarar tutarını aşmaması, hakkaniyete uygun ve adil olarak yapılması gerektiği belirtilmiştir. (md.2/2) Bununla beraber kesinti yapılmadan önce kesintinin sebeplerinin işçiye bildirilmesi ve işçinin kesintinin yapılmaması konusunda gerekçe bildirebilmesi için makul fırsatların sunulması gerekir. (md.2/3)

Kararın 4. maddesinde zamana göre ücret ödemelerinin belirli aralıklarla ödenmesine ilişkin düzenleme yer almaktadır. Anılan maddeye göre ücret saatlik, günlük veya haftalık olarak hesaplanıyorsa arası on altı günü aşmamak kaydıyla ayda en az iki defa ödenmelidir. Eğer ki ücret, aylık veya yıllık olarak hesaplanıyorsa ayda en az bir defa ücret ödemesi yapılmalıdır.

Kararın 5. maddesinde ücretin parça başına veya verime göre hesaplandığı durumlarda, azami aralık on altı günü aşmayacak şekilde ayda en az iki defa ödeme yapılacağı belirtilmiştir. İki haftayı aşan işlerde ise ödeme aralıkları toplu iş sözleşmeleri veya hakem kararlarıyla belirlenmemişse, ödemenin tamamlanan iş miktarıyla orantılı ve azami aralığı (on altı günü) aşmamak kaydıyla en az iki kez yapılması gerektiği belirtilmiştir. İşin tamamlanması nedeniyle yapılacak olan nihai ödeme ise işin tamamlanmasından itibaren iki hafta içinde yapılmalıdır.

Tavsiye Kararı'nın üçüncü bölümünde işçilerin ücret koşullarında meydana gelen değişikliklerle ilgili haberdar edilmesi ve işçiye ödenecek ücrete ilişkin

¹³⁷ ÇOPUROĞLU, s.44.

¹³⁸ ÇOPUROĞLU, s.44.

detaylar hakkında bilgilendirilmesi yer almaktadır. Kararın 6. maddesine göre ödenecek ücret oranları, ücret hesaplama yöntemleri, ücretin ödenme zamanı ve yeri, ücretten kesinti yapılmasına ilişkin şartlar işçilere açık bir şekilde bildirilmelidir.

Kararın 7. maddesinde ücretin brüt tutarının, brüt ücretten yapılacak kesintilerin ve gerekçelerinin bununla birlikte ödenecek net ücret tutarının ücret ödeme zamanlarında işçiye açık bir şekilde bildirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Son olarak kararın 8. maddesinde işverenlerin 7. maddede sayılan hususları gösteren kalemleri, istihdam edilen her işçi için ayrı ayrı tutmaları öngörülmüştür.

1.4.3. Avrupa Birliği Düzenlemeleri

Avrupa Birliği, Paris Anlaşması ile kurulan Avrupa Kömür Çelik Topluluğu, Roma Anlaşması ile kurulan Avrupa Ekonomik Topluluğu ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu sonucunda kurulmuştur. Bu üç anlaşma ile Avrupa Birliği Hukuku'nun uluslararası (supranasyonel) niteliğe haiz olması yönüyle diğer anlaşmalardan ayrılmaktadır.¹³⁹

Avrupa Birliği Hukuku'nun ikincil kaynakları arasında Yönergeler yer alır. Avrupa Birliği Yönergeleri, Avrupa Birliği Anlaşması md. 249/3'e göre üye devletler için bağlayıcıdır ancak Yönergelerde öngörülen hedeflere ulaşılmasında, anlaşma şekli ve uygulama yöntemlerinin seçimi üye devletlere bırakılmıştır.¹⁴⁰

İşverenin ödeme gücü halinde, işçinin ücret hakkının korunmasına yönelik olarak üye devletlerin ulusal mevzuatlarının uyumlaştırılması amacıyla 20 Ekim 1980 tarihinde 80/987 sayılı Avrupa Birliği Yönergesi kabul edilmiştir. Daha sonra Yönerge 23 Eylül 2002 tarihinde kabul edilen ve 8 Ekim 2002 tarihinde yürürlüğe giren 2002/74 sayılı Yönerge ile tadil edilmiştir.¹⁴¹

Yönerge ile birlikte üye devletlere, işverenin ödeme gücüne düşmesi halinde işçilerin işçilik alacaklarına güvence sağlanması amacıyla, işyerinin hukuki yapısı veya mal varlığından bağımsız olarak cebri icraya konu olmayacak şekilde garanti kurumu oluşturma yükümlülüğü getirilmiştir. Yönergenin ikinci maddesinde işverenin hangi

¹³⁹ KARAÇÖP, s.44.

¹⁴⁰ GÜNEŞ, Ahmet, M., Avrupa Birliği Yönergelerinin Doğrudan Etkisi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:58, Sayı:2, 2009, s.283 (dergipark.org.tr.).

¹⁴¹ KARAÇÖP, s.40.

hallerde iflas etmiş sayılacağı belirtilmiştir. Yönergenin üçüncü maddesine göre ise üye devletler, garanti kurumlarının, iş sözleşmesinin sona ermesi hallerinde kıdem tazminatı da dahil olmak üzere ödenmemiş işçilik alacaklarının garanti edilmesi amacıyla gerekli önlemleri almak zorundadır.

İşçilik haklarının korunmasına ilişkin bir diğer Yönerge Avrupa Birliği'ne üye devletlerin mevzuatlarının uyumlaştırılması için konulmuş bulunan 14.02.1997 tarihli İşletme ve İşyeri Devirlerinde İşçi Haklarının Korunmasına ilişkin 77/187 sayılı direktiftir. Yönerge yürürlüğe konulduktan sonra bununla ilgili 2001/23 sayılı yeni bir Yönerge daha çıkarılmıştır.

Yönergenin yapılış amacı işletmenin veya işyerinin devri halinde işverenin değişmesine bağlı olarak ortaya çıkan etkilerin gelişmelerin, işçilerin iş ilişkileri üzerinde yaratmış olduğu olumsuz etkilerin azaltılarak işçilerin korunmasıdır.¹⁴² Yönergede düzenlenmiş olan konular devreden devir tarihinde mevcut olan ve iş ilişkisinden doğan tüm hak ve borçlarının işyerini veya işletmeyi devralana geçmesi, devredilen işyerinde veya işletmede çalışan işçilerin feshe karşı korunması, devredilen işyerindeki işçi temsilcilerinin güvencesi, işverenin bilgi verme ve danışma yükümlülüğüdür.

2001/23 sayılı Yönerge hükümleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde düzenlenmiş bulunan işyerinin veya bir bölümünün devrine ilişkin hükme esas teşkil etmekle beraber Yönergede işçi temsilciliği müessesinin yer alması veya işçi temsilcilerinin ya da işçilerin, işyerinin devri ve olası sonuçları konusunda bilgilendirilmesi gibi mevzuatımızda düzenlenmemiş olan farklılıklar da mevcuttur.¹⁴³

¹⁴² UZUN, BİRİNCİ, Tuğba, İşyerinin Devri Halinde İşçilerin Haklarının Korunması Bakımından 2001/23EC Sayılı Avrupa Birliği Yönergesi İle 4857 Sayılı İş Kanununun Karşılaştırılması, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Cilt:27, Sayı:115, 2014, s.393 (<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2014-115-1434>) (Erişim tarihi:13.07.2020)

¹⁴³ UZUN, BİRİNCİ, s.398-399

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÜCRETİN İŞVEREN İŞLEMLERİNE KARŞI KORUNMASI

2.1. Ücretin İşverenin İşlemlerine Karşı Korunması

Türk İş Hukukunda işçi ücretinin taşıdığı yüksek değer sebebiyle işçilerin ücretlerinin korunması, öncelikle de işverenlerin işlemlerine karşı korunması büyük önem taşımaktadır. Bu bölümde işçi ücretlerinin işveren işlemlerine karşı korunması incelenecektir.

2.1.1. Ücretten İndirim Yapılmaması

İş Kanunu'nun 62. maddesine göre uygulanmakta olan çalışma sürelerinin, yasal olarak daha aşağıya indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesinden dolayı ya da İş Kanunu hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden, ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz. Anılan maddede üç durum sayılmıştır. Birincisi çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağıya indirilmesi halidir. Haftalık çalışma süresinin azami süresi kırk beş saattir (İK md.63). Eğer kırk beş saatlik çalışma süresi yasayla örneğin 40 saate indirilirse, işveren bu düzenlemeyi gerekçe göstererek ücretten herhangi bir eksiltme yapamayacaktır.¹

Çalışma süresi kavramıyla ifade edilen somut olayda işte uygulanan çalışma süresidir. Bu sebeple, çalışma sürelerinden indirimde sadece haftalık çalışma süresi olarak düşünülmemelidir.² Ayrıca maddede her ne kadar çalışma sürelerinin yasal olarak indirilmesi ifade edilmiş olsa da işverence tek taraflı olarak çalışma sürelerinin indirilmesi durumunda da ücretten indirim yapılamaz.³ Aksi halde işçi ücreti, yasa hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun şekilde hesaplanmamış yahut ödenmemiş sayılır. Bunun sonucunda işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İK md.24/2-d). Anılan maddede işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi ya da Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak ücretten herhangi bir indirim yapılamayacağı öngörülmüştür. Örneğin işveren, Kanunda

¹ SÜZEK, s.397.

² ÇOPUROĞLU s.148.

³ DEMİR (İş Hukuku ve Uygulaması), s.83.

öngörülen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması sebebiyle, sigorta primlerindeki işveren katkı payının arttırılması halinde, gebe kadının sağlık sebebiyle hafif işe nakledilmesi durumunda veya herhangi bir benzeri durumda ücretten indirim yapamaz.⁴

Tarafların karşılıklı anlaşmaları halinde ise daha düşük çalışma süresi ve daha düşük ücret belirlenmeleri mümkündür. Ancak bu durumda, çalışma koşullarında esaslı değişiklik söz konusudur. Bu sebeple, Kanuna göre işveren, işçiye yazılı olarak bildirimde bulunmalı ve işçi de altı iş günü içinde yazılı olarak kabul etmiş bulunmalıdır (İK md.22). Belirtmek gerekir ki, bu durumda yapılacak olan indirim ile ücretin, asgari ücretin altına indirilmesi kararlaştırılmaz.⁵

Ücretin indirilmezliği ilkesi bakımından, Kanunda bu konuda bir açıklık bulunmamasına rağmen, ücretin geniş anlamda ücret olarak anlaşılması gerekmektedir. İşveren, ücret eklerinde indirim yaparak ücretten indirim yapılması amacına ulaşabileceğinden ve bunun İş Kanunu'nun 62. maddesinde belirtilen "her ne şekilde olursa olsun" ibaresine uygun düşmeyeceğinden, ücret kavramıyla ifade edilenin ücret ve ekleri olarak düşünülmesi uygun olacaktır.⁶ Ancak Yargıtay, ücretin dar anlamda ele alınması gerektiği ve ücretten indirim yapılması yasağının asıl ücret için geçerli olduğu görüşündedir.⁷

1457 sayılı İş Kanunu'nun 99. maddesinin 3. fıkrasında ücretten indirim yasağına aykırı hareket ederek, işçinin ücretinden indirim yapan işveren veya işveren vekili için idari para cezası öngörülmüştü. 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise buna ilişkin herhangi bir düzenleme yer almamakla birlikte, yasağa aykırılık halinde, işveren veya işveren vekili için 102. maddedeki idari para cezasının uygulanması mümkündür.⁸

⁴ GÜNAY (İş Hukuku), s.430; DEMİR (İş Hukuku ve Uygulaması), s.83.

⁵ SÜZEK, s.397.

⁶ CENTEL (İş Hukuku), s.162; MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.184.

⁷ DEMİR, Fevzi, Sorularla Bireysel İş Hukuk Cilt 1, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 1. Baskı, Ankara 2006, s.217; Y9HD, T. 5.10.1990, E. 1990/6480 K. 1990/9897

(<https://www.kararara.com/yargitay/yhdk3/yrgtyk14054.htm>) (Erişim tarihi:13.08.2020); DEMİR (İş Hukuku ve Uygulaması), s.83; DEMİRCİOĞLU-CENTEL-KAPLAN, s.153.

⁸ ÇOPUROĞLU, s.150.

2.1.2. Ücretin Takasına Getirilen Sınırlama

2.1.2.1. Takas İşlemi ve Ücretin Takas Edilemeyecek Kısmı

Takas, iki taraf arasındaki aynı neviden karşılıklı borçların, taraflardan birinin tek taraflı beyanını karşı tarafa bildirmesi ile birlikte borcu, düşük olan borç tutarında sona erdiren yenilik doğuran bir haktır. Karşı tarafa ulaşmasıyla hüküm ve sonuçlarını doğuran tek taraflı hukuki işlemde kural olarak diğer tarafın onayına ya da ön takas anlaşmasına gerek yoktur.⁹

Türk Borçlar Kanunu'nun 144. maddesinde alacaklının rızasıyla takas edilebilir alacaklar düzenlenmiş ve nafaka, işçi ücreti gibi, borçlunun ve ailesinin bakımı için zaruri, hususi mahiyeti gereği, doğrudan alacaklıya verilmesi gereken alacakların ancak alacaklının rızasıyla takas edilebileceği belirtilmiştir. Bununla birlikte işveren, işçinin onayı olmaksızın ücret borcunu işçiden olan alacağı ile takas edemez (TBK md.407/2).

Yukarıda bahsedilen hükümlerde ücretin hangi bölümünün zaruri miktar olduğundan bahsedilmemiş sadece işçinin ve ailesinin geçimi için zaruri olan kısmından bahsedilmiştir. Bu sebeple, ücretin zaruri miktarının tespitini hakim yapacaktır.¹⁰ Her ne kadar Türk Borçlar Kanunu'nun 144. maddesinde işçi ve ailesinin geçimi için zaruri miktardan bahsedilmiş olsa da aile kavramının içinde işçinin kanunen ve ahlaken bakmakla yükümlü olduğu kimseler de dikkate alınmalıdır.¹¹

İş Kanunu'nun 35. maddesinde yer alan haczin belli bir kısımla sınırlandırılmasında oran, işçilerin aylıklarının dörtte biri olarak belirtilmiştir. Anılan hükme göre işçi aylıklarının dörtte birinden fazlası haczedilemeyeceği gibi devir veya temlik de edilemez. Bununla birlikte, takdiri hakime bırakılmış olan, işçi ve ailesinin geçimi için zorunlu olan miktara, haciz edilemeyecek miktarın dahil olmadığı belirtilmiştir. Son olarak hükümde nafaka borcu alacaklılarının haklarının saklı olduğu belirtilmiştir.¹²

⁹ REİSOĞLU, Sefa, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Beta Yayınları, 24. Baskı, İstanbul 2013, s.417.

¹⁰ İNCE, s.235.

¹¹ ÇOPUROĞLU, s.152.

¹² AKTAY-ARICI-KAPLAN SENYEN, s.114.

Kanunda işverenin işçiden olan alacağı ile ücret borcunu takas etmesi işçinin onayına bağlı tutulmuşken işçi için herhangi bir takas sınırlaması öngörülmemiştir.¹³

2.1.2.2. İşçinin Muvafakati İle Takas

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 407. maddesinin 2. fıkrasında işçinin onayının bulunması halinde herhangi bir takas sınırlaması öngörülmemiştir. Hükmün lafzından hareketle işçinin onayı halinde ücreti, işçi ve ailesi için zaruri olsa dahi, işveren tarafından bütünüyle takas edebilecektir.¹⁴ Ancak kaynak İsviçre Borçlar Kanunu'nda haciz sınırını aşan takasa izin verilmemekle beraber 818 sayılı Borçlar Kanunu'ndan farklı olarak işçinin kasten zarar vermesi durumunda da sınırsız takas imkanı öngörülmüştür. Yasada kasten zarar verilmesi durumunda bile takas sınırlaması öngörülmüşken, işçinin onayına bağlı takasta herhangi bir sınırlamanın öngörülmediğinin kabul edilmesi, Kanunun ücreti koruma amacına uygun değildir.¹⁵ Bahsedilen sebeplerden ötürü, işçinin onayı bulunsa dahi işçi ve ailesinin geçimi için gerekli yaşamsal ücretin takas edilememesi gerekir. Aksi durumda, işçi ücretinin haczinin belli bir kısım ile sınırlandırılması da pek bir önem taşımayacak ve hükmün koruyucu amacına uygun düşmeyecektir.¹⁶ Kaldı ki 6098 sayılı Kanunda işçinin kasten sebebiyet verdiği zararlarda dahi ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebileceği öngörülmüştür (TBK md.407/3).

Bununla birlikte, işçinin onayının yalnızca münferit durumlar için kabul göreceği ve ücretin muaccel olmasından önce işçinin onayının geçersiz olacağı kabul edildiğinde, henüz muacceliyet kazanmamış ücret için işverene takas yetkisinin tanınmasının geçersiz olduğu ileri sürülmüştür. Bu nedenle işçinin sözleşmede muacceliyet kazanmamış ücrete onay vermesi durumunda, işçi ve ailesi için zorunlu yaşamsal ücret miktarında takas bir ölçüde sınırlanmış olacaktır.¹⁷

¹³ ÇOPUROĞLU, s.152.

¹⁴ CENTEL (İş Hukuku), s.160.

¹⁵ SÜZEK, s.390.

¹⁶ CENTEL, İş Hukuku, s.160.

¹⁷ CENTEL (İş Hukuku), s.134; YAVUZ, Cevdet, Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler, Beta Yayınları, 13.Baskı, İstanbul 2014, s.506.

2.1.2.3. İşçinin Kasten Zarar Vermesi

Türk Borçlar Kanunu'nun 407. maddesinin 2. fıkrasına göre işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir. Maddenin lafzından hareketle, işverene tek taraflı verilen takas olanağı; kasten verilen bir zarar olması ve bu zarara sebebiyet veren davranışın yargı kararıyla kesinleşmiş olması durumunda söz konusudur. Ayrıca takas imkanı ücretin haczedilebilir kısmı ile sınırlı tutulmuştur.¹⁸

Kasten zarar verme, işçinin kasten sözleşmeye aykırı davranması ya da kasten haksız fiili ile zarara sebebiyet vermesi durumlarında söz konusu olabilir.¹⁹ Bununla birlikte Kanun hükmünde kasten verilen zarardan bahsedildiği için, işçinin ihmali sonucu zarar vermesi durumunda, işçinin rızası olmadıkça takas yapılamaz.

2.1.3. Ücretten Kesme Cezasına İlişkin Sınırlama

2.1.3.1. Amaç ve İlke

Ücretten kesme, işverenin, çalışanların ücretlerinden yasal kesintiler düşüldükten sonra, çalışanın eline geçmesi gereken miktarı tam olarak ödenmemesi olarak tanımlanabilir. Herhangi bir sınırlama söz konusu olmaksızın ücretten kesinti yapılması, işverenin tek taraflı olarak ücretten indirim yapması anlamına geleceğinden Kanunda bu konuda belli sınırlamalar öngörülmüştür.²⁰

Ücretten kesme cezasında belirlilik ilkesi benimsenerek sözleşmede belirtilen sebepler dışında işverenin keyfi olarak ücretten kesinti yapması önlenmiştir. Bunun dışında işverenin bu işlemi miktar olarak da sınırlandırılmıştır.²¹ Kanun koyucu bu düzenlemede dahi ücretin korunmasını amaçlamıştır. Bununla birlikte düzenleme işvereni de işyerinde disiplini sağlaması için ücretten kesme cezası verme yetkisi tanıyarak korumaktadır.²²

¹⁸ SÜZEK, s.389.

¹⁹ YAVUZ, s.506.

²⁰ ÇOPUROĞLU, s.155.

²¹ CENTEL (İş Hukuku), s.161.

²² ÇOPUROĞLU, s.156.

İş Kanunu'nun 38. maddesinin 1. fıkrası uyarınca ücretten kesme cezası, toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmelerinde belirtilen sebeplerle yapılabilir. Bunun dışında işveren herhangi bir sebeple ücretten kesinti yapamaz.²³ Hükümde Ceza Hukukunda yer alan cezaların kanuniliği ilkesine de uygun olarak cezanın belirliliği ilkesi benimsenmiştir. İşveren sözleşmede yer almayan sebeplerle örneğin işyerine levha asarak disiplin cezası öngöremeyecektir.²⁴ Aynı şekilde anılan maddede Ceza Hukukunda yer alan kanunsuz suç olmaz ilkesine uygun olarak eylemin belirliliği esası da benimsenmiştir.²⁵

Maddede belirtilen iş sözleşmeleri kavramından sadece iş sözleşmeleri anlaşılabilir gibi genel işlem koşulları niteliğindeki, ileride çok sayıdaki benzer sözleşmelerde kullanılmak üzere, önceden tek taraflı olarak hazırlanan metinlerin anlaşılması da mümkündür. Örnek olarak işçinin işe girmesinden önce yazılmış ve işçiye bildirilmiş işyeri iç yönetmelikleri verilebilir. Bununla birlikte her işçi için ayrı olarak yapılmış iş sözleşmelerinde, aynı davranışa farklı disiplin cezalarının öngörülmesi halinde işveren, eşit işlem yapma yükümlülüğüne aykırı hareket etmiş olacağından, işçi itiraz ederek işverenin ücretten kesinti yapmasını engelleyebilecektir.²⁶

2.1.2.2. Kesinti Yapılabilecek Miktar

İş Kanunu'nun 38.maddesinin 2. fıkrasında işçi ücretlerinden kesinti yapılması miktar bakımından sınırlanmıştır. Hükme göre işçi ücretlerinden yapılacak kesintilerin bir ayda iki gündelikten veya parça başına ya da yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde ise işçinin iki günlük kazancından fazla olamayacağı öngörülmüştür. Hükümde belirtilen bir ay ibaresinden anlaşılması gereken takvim ayıdır. Ücret kavramıyla ise ifade edilen dar anlamda ücrettir. Bu sebeple dar anlamda ücret kavramına dahil olmayan işçilik alacaklarından kesinti yapılamaz.²⁷

Doktrinde “bir ayda iki gündelik veya iki günlük” kazanç kavramıyla ifade edilenin belirlenecek olan cezanın üst limiti mi yoksa uygulanmasının sınırı mı

²³ CENTEL (İş Hukuku), s.161.

²⁴ SAYMEN, s.207.

²⁵ ÇENBERCİ, s.306.

²⁶ ÇOPUROĞLU, s.156.

²⁷ ÇENBERCİ, s.306.

olduğu hususunda farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bizim de katıldığımız görüşe göre buradaki kısıtlama cezanın uygulanmasına ilişkin periyodu düzenlemektedir. Buna göre işçinin ücretinden iki gündeliği aşan miktarda ceza verilebilmesi mümkündür. Ancak ücretten yapılacak kesinti bir ayda iki gündelikten fazla olamayacağından ötürü, örneğin dört gündelik cezanın söz konusu olması halinde, ilk ay iki gündelik kesinti yapılacak, kalan iki gündelik kısım ise sonraki aya devredilecektir.²⁸

İleri sürülen diğeri bir görüşe göre ise yoruma ilişkin kural olan ceza hükmünün dar yorumlanması sebebiyle anılan hükümde belirtilen sınırın miktar bakımından bir üst limiti belirttiği kabul edilmez, gelecek aylara aktararak da uygulanırsa miktar bakımından öngörülen üst limitin aşılması kabul edilmemelidir. Bu görüş uyarınca ücretten ayda iki gündelik veya iki günlük kazancı aşan miktarda kesinti yapılacağını öngören sözleşme hükümleri geçersiz olacaktır. İşçi bu durumda Kanunda belirtilen sınırı aşan miktarı geri isteyebilecektir.²⁹

2.1.3.3. Ücretten Kesilen Ceza Paralarının Kullanılması

İK ms.38/III hükmüne göre toplanan paralar, işçilerin eğitim ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye’de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisine haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır.

Anılan hükme göre toplanan paralar işverenin mülkiyetinde değildir.³⁰ Hüküm her işverene, toplanan paraların muhafaza edilmesi için kanunen memur edilmiş yediemin vasfını yüklemekle beraber, bunların işyerinde ayrı bir hesabının tutulması ile de yükümlü kılmıştır.³¹

Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanının başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de

²⁸ ERKUL-KARACA, GÖKÇEK, s.231.

²⁹ ÇENBERCİ, s.307, BAŞBUĞ, Aydın, Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Tes-İş Eğitim Yayınları, Ankara 1999, s.152.

³⁰ ÇENBERCİ, s.307.

³¹ SAYMEN, s.209.

katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Bu kurulun kimlerden oluşacağı, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı Yönetmelik (YÖN.)³² ile düzenlenir. (İK md.83/3)

Yönetmeliğin 9. maddesine göre toplanan paralar işçilerin; mesleki eğitimleri, iş sağlığı ve güvenliği konularındaki eğitimleri, sosyal hizmetleri ile eğitim tesislerinin yapımı, tefrişi ve işletilmesi için harcanır. Ücretten kesilen paralar belirtilen amaçlar doğrultusunda kullanılmak üzere sendika ve konfederasyonlara, işçilerin mesleki eğitimi veya iş sağlığı ve güvenliği konularında faaliyet gösteren kamu kuruluşlarına, işçilerin sosyal hizmetleri ile ilgili faaliyet gösteren kamu kuruluşlarına yardım niteliğinde verilir (YÖN. md.10).

2.1.3.4. Kesintinin İşçiye Bildirilmesi

İşçi ücretlerinden yapılacak kesintiler, derhal sebepleriyle birlikte işçiye bildirilmelidir. (İK md.38/2) Kanun maddesinde derhal ibaresi kullanılarak işverenin keyfi ücretten kesinti yapması önlenmekle beraber işçinin de ücretin ödenmesi sırasında haberdar olacağı kesintilerin önüne geçilmiş olacaktır. Ayrıca bu şekilde, bir hata veya haksızlığın mevcut olması durumunda işçinin itiraz hakkını kullanmasına olanak tanınmış olunur. İtiraz hakkını kullanarak işçi, bir hatanın mevcut olması halinde cezanın geri alınmasını yahut bir haksızlığın mevcut olması halinde ise cezanın mahkeme kararıyla iptalini sağlayarak, ücret kesintisini önleyebilecektir.³³

Kanun maddesinde belirtilen derhal ibaresinden bildirim, makul bir sürede ve gecikmeksizin yapılması anlaşılmalıdır. Makul sürenin sınırını Medeni Kanun'un (MK) 2. maddesindeki iyiniyet kuralları belirleyecektir. Bu sebeple işveren cezayı gerektiren davranışın meydana gelmesinden ve öğrenmesinden itibaren makul bir sürede ve gecikmeksizin bildirim yükümlülüğünü yerine getirmelidir.³⁴

Ücret kesintisi cezasının geçerlilik şartı bildirim yükümlülüğüdür. Bu sebeple işçiye bildirilmeyen ücret kesintisi cezası hukuken geçerli olmayacaktır.

³² İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik, RG, T. 5.3.2004, S. 25393.

³³ SAYMEN, s.207.

³⁴ ÇOPUROĞLU, s.159.

Ayrıca bildirim yazılı olarak yapılması gerekir (İK md.109).³⁵ Bildirimin yazılı olarak yapılması madde gerekçesinde de belirtildiği üzere ispat yönünden önem taşır.

Bildirimde ücretten kesme cezası, miktarı ve sebepleri ile belirtilmelidir. Belirtilen sebepler toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmelerinde belirlenmiş olan sebeplerden biri olmalıdır. Bunun dışında herhangi bir sebeple ücret kesme cezası verilemez.³⁶ Ayrıca ücret kesintisinin sebebinin bildirilmemesi durumunda işveren ya da vekiline idari para cezası verilir (İK md.102/1-b).³⁷

2.1.3.5. Kesintiyi Yapacak Kişi

İş Kanunu'nun 38. maddesinde yalnızca işveren ifadesi kullanılmış olsa da işveren adına hareket eden işveren vekili tarafından da işçiye ücret kesme cezası verilebilir. Kaldı ki Kanunun 102. maddesinde, Kanuna aykırı şekilde ücret kesme cezası veren veya ücret kesintisinin sebep ve miktarını bildirmeyen işveren ya da vekili için idari para cezası öngörülmüş olması da işveren vekilinin kesinti yapabileceğini göstermektedir.³⁸

Uygulamada disiplin cezalarını uygulamak için, toplu iş sözleşmeleriyle yetkili kılınmış bir kurulun oluşturduğu görülmektedir. Bu şekilde işverenin ceza uygulama yetkisi kurula geçmektedir. İşçiye uygulanacak disiplin cezaları için yetkili kılınmış bir kurulun varlığı halinde işveren veya işveren vekilinin ücretten kesme cezasını veremeyeceği kabul edilmelidir.³⁹

2.1.3.6. Ücretten Kesme Cezasının Başka Bir Yaptırımla Birleşmesi

İşçinin ücret kesme cezasını gerektiren davranışı aynı zamanda tazminat sorumluluğunu da doğuran bir davranış olabilir. Bu durumda aynı davranıştan dolayı disiplin cezası ve hukuki yaptırımın birlikte uygulanması gündeme gelecektir. Bu durumda anılan iki yaptırımın birleşmesi hukuka uygundur.⁴⁰ Örneğin işçi kasten zarara

³⁵ ÇOPUROĞLU, s.159.

³⁶ ÇİL, s.738.

³⁷ ANDAÇ, s.189.

³⁸ ÇOPUROĞLU, s.160.

³⁹ ÇOPUROĞLU, s.160.

⁴⁰ BAŞBUĞ, s.155.

sebebiyet vermesi halinde hem ücretten kesme hem de zarar oranında ücretin takasıyla karşılaşılabilecektir.⁴¹

Bununla birlikte cezanın bir başka disiplin cezası yaptırımını ile birleşmesi durumunda ise ikinci cezanın edim borcu içerip içermediğine bakılacaktır.⁴² Edim borcu doğuran iki yaptırımın aynı anda uygulanması kabul edilmezken, ücret kesme cezasının edim borcu doğurmuyan ikinci bir cezai yaptırım ile birleşmesi kabul edilmelidir. Dolayısıyla edim boru doğurmuyan kınama cezası gibi cezalar ile edim borcu doğuran ücretten kesme cezası aynı anda uygulanabilecektir.⁴³

2.1.3.7. Cezanın Zaman Bakımından Sınırı

Kanunumuzda ücretten kesme cezasının ne kadar sürede verilmesi gerektiğine dair bir hüküm bulunmamaktadır. Disiplin cezalarına ilişkin düzenlemeler toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmeleri veya iç yönetmeliklerde yer alabilir.⁴⁴ İlk olarak, bu kaynaklarda süreye ilişkin herhangi bir düzenlemenin yer alıp almadığına bakılır. Eğer bir süre öngörülmüşse işveren, bu sürenin geçmesinde sonra işçiye ücretten kesme cezası veremeyecektir. Ancak, buna ilişkin herhangi bir düzenleme yer almıyorsa, işçinin cezayı gerektiren hareketinin meydana gelmesinden itibaren makul bir süre içerisinde ceza verilmesi, Medeni Kanun 2. madde çerçevesinde uygun olacaktır.⁴⁵

2.1.3.8. Hukuka Aykırı Ceza Uygulaması

İşveren tarafından hukuka aykırı olarak ücretten kesme cezası verilmesi durumunda işçi itiraz hakkını ya da dava açma hakkını kullanabilir. İşçi itirazını işverene yapar. Ancak toplu iş sözleşmeleri ile disiplin kurulu oluşturulması ve kurul kararlarına karşı başvuru yeri olarak da bir üst kurul oluşturulması öngörülmüş olabilir. İşçi bu durumda disiplin kurulu kararlarına karşı üst kurula başvurabileceği gibi üst kurulun da kararına karşı işverene itiraz edebilir. Eğer bir üst kurul oluşturulmamışsa disiplin kurulu kararına karşı daima işverene itiraz edebilecektir.⁴⁶

⁴¹ ÇOPUROĞLU, s.161.

⁴² ÇOPUROĞLU, s.161.

⁴³ BAŞBUĞ, s.153.

⁴⁴ SÜZEK, s.136.

⁴⁵ ÇOPUROĞLU, s.162.

⁴⁶ ÇOPUROĞLU, s.162.

Hukuka aykırı ücretten kesme cezası verilmesi durumunda işçi dava da açabilir. Bu halde cezanın geri alınmasını yahut cezanın yasada öngörülen sınırı aşması halinde indirilmesini temin edebilir.⁴⁷ Bununla birlikte hukuka aykırı ücretten kesme cezasının uygulanması durumunda ücretin gereği gibi ödenmemesi söz konusu olur. Bu sebeple, işçi haklı nedenle fesih hakkını (İK md.24/2-e) da kullanabilecektir.⁴⁸

2.1.4. Bazı Kamu İşlerinde Çalışanların Ücretlerinin Korunması

Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel Kanuna veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesine dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar, asıl işverenler müteahhide verdikleri her türlü 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 taşerondan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hak edişlerini öderler (İK md.36/1).

ILO'nun Türkiye tarafından 14.12.1960 tarihli ve 162 sayılı yasayla onaylanan Bir Amme Makamı tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartlarına Müteallik 94 Sayılı Sözleşmesinde de kamu kuruluşlarının iş verdikleri müteahhitlerle yapacakları sözleşmelere işçilerin korunması için hangi hükümleri koyacakları öngörülmüştür.⁴⁹

Kanununun 36. maddesi kapsamına genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel Kanuna veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesine dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar ile işi alan işverenler(müteahhitler) girmektedir. Ancak madde hükmüyle yetki verilmiş olan ve yükümlülükle karşı karşıya olan ilgili kamu kuruluşları ve asıl işverenler, söz konusu işyerlerinde kendileri işçi çalıştırmayan, işveren sıfatı bulunmayan ve işin tümünü iş alan işverenlere(müteahhitler) veren ihale makamlarıdır.⁵⁰

Kamu asıl işverenlerinin, anılan maddedeki yükümlülüklerinin yanında, Kanununun 2. maddesinin 6. fıkrası uyarınca müteahhit işçilerinin ücret ve diğer

⁴⁷ ÇİL, s.739.

⁴⁸ TEMEL, Damra, Didem-BAYRAK, Yıldırım, Uygulamada İşçilik Alacakları İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2020, s.344.

⁴⁹ SÜZEK, s.393.

⁵⁰ SÜZEK, s.393.

haklarından sorumluluğu da bulunmaktadır. Ancak kendisi işçi çalıştırdığı için işveren sıfatı taşımakla beraber, müteahhide anahtar teslimi suretiyle iş yaptıran ihale makamı kamu kuruluşları, işçi ücret alacaklarından yalnızca Kanunun 36. maddesine göre sorumlu olacaktır.⁵¹

İK md.36/2'ye göre hakediş ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği işyeri ilan tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebileceği yerlere yazılı ilan asmak suretiyle duyurulur. Ücret alacağı olan işçilerin her hakediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere sorumluluk düşmez. Anılan hükme göre adı geçen ihale makamı kuruluşların yahut işçilerin başvurusu ile işçilerin ödenmeyen ücretlerinin tespiti halinde sorumluluk ücret alacaklarının üç aylık tutarı ile sınırlandırılmıştır. Yargıtay'a göre 36. maddede ifade edilen ücret asıl ücrettir ve ihale makamının fazla çalışma, hafta tatili ile bayram ve genel tatili alacakları ile kıdem tazminatları ve yıllık izin ücretlerinden bir sorumluluğu bulunmamaktadır.⁵²

İş Kanunu'nun 36. maddesinin 3. fıkrasında “Anılan müteahhitlerin bu işverenlerdeki her çeşit teminat ve hakedişleri üzerinde yapılacak her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra takibi bu işte çalışan işçilerin ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder” denilerek işçi ücretlerinin koruma altına alınması amaçlanmıştır.

İşçinin ücretinin korunmasının amacıyla getirilen bir başka düzenleme de İş Kanunu'nun 36. maddesinin 4. fıkrasında yer alır. Buna göre, işverenin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş ve tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, bu işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder.

⁵¹ MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.135.

⁵² Y9HD, T.21.05.2013, E. 2012/3667, K. 2013/15212 (<https://www.calismatoplum.org/>) (Erişim tarihi:05.07.2020); Y9HD, T. 19.1.2010, E.2009/12074, K. 2010/378 (<https://www.calismatoplum.org/>) (Erişim tarihi:05.07.2020) ; Y9HD, T. 08.12.2016 E. 2015/5758, K. 2016/21819 (<https://www.calismatoplum.org/>) (Erişim tarihi:13.06.2020); Y9HD, T. 11.2.2010 E. 2008/14820, K. 2010/3174 (ÇİL, s.712).

“İşverenler, alt işverene iş vermeleri halinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine yahut aylık resen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hakedişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür.” (İK md.36/5). Yükümlülük özel sektör kamu sektörü ayrımı yapılmadan tüm işverenler için öngörülmüştür. Düzenleme İş Kanunu’nun 36. maddesinin 1. fıkrası gibi konu ve sorumlu olunacak alacağın miktarı bakımından bir sınırlama getirmemiştir.⁵³ Alt işverene verilen her türlü iş ile alt işverenin yanında çalışan tüm işçiler hükmün kapsamına girmektedir.⁵⁴

2.2. Ücretin Zamanında Ödenmemesi Halinde Koruyucu Hükümler

İş sözleşmesinin karşılıklı borç yükleyen sözleşme türlerinden biri olması sebebiyle, işçinin iş görme borcunun karşılığı işverenin ücret ödeme borcudur. İşçinin ücretinin ödenmemesi sözleşmeye aykırılık teşkil edeceğinden Borçlar Hukukunda bu konuda düzenlenmiş olan yaptırımların uygulanması da mümkün olacaktır.

Ücreti ödenmeyen işçi, iş sözleşmesinin sona ermesini beklemeksizin genel hükümlere göre işverene karşı eda davası açarak ücret alacağını elde edebilecektir. Bununla birlikte işçinin para borcuna ilişkin bir alacağı söz konusu olduğu için ilamsız takip yoluna da başvurabilecektir. Ancak işçi Kanunda öngörülmüş olan 5 yıllık zamanaşımı süresi içinde bu haklarını kullanmış olmalıdır. Zamanaşımı süresinin başlama anı olarak ücret alacağının muaccel olduğu tarih esas alınır. (TBK md.149/1)⁵⁵

Bununla birlikte işçi, ücretin gününde ödenmemesi halinde, zamanaşımı süresi içinde ödemeyi talep edebilir ve işverenin (borçlu) temerrüdü söz konusu olduğunda mevduata uygulanan en yüksek faizle birlikte ücretini elde etme imkânına sahiptir. (İK md.34/1) Bu konuya çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde değinilecektir. Ücreti ödenmeyen işçi, buna ek olarak bildirim süresine uymaksızın iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İK md.24/2-e).⁵⁶

⁵³ MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.185.

⁵⁴ SÜZEK, s.395.

⁵⁵ GÜNAY, Cevdet İlhan, Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı:1, 2006, s.36 (<https://www.mess.org.tr/tr/yayinlarimiz/sureli-yayinlar/sicil/>). (Erişim tarihi:22.06.2020)

⁵⁶ SÜZEK, s.381.

İş Kanunu'nun.34. maddesinde işçiye, Borçlar Hukukumuzda yer alan karşılıklı borç doğuran sözleşmelerde, alacaklıya tanınmış olan ifa edilmezlik def'ine benzer bir hak tanınmıştır. Buna göre işçi, belirli şartların varlığı halinde, iş sözleşmesi devam ederken çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptir.⁵⁷ Ücreti ödenmeyen işçi ayrıca ücret alacağının muaccel olmasından itibaren ödeninceye kadar, işverene ait olan ve kendi rızasıyla zilyedi bulunduğu, ücret alacağıyla bağlantılı taşınır veya kıymetli evrak üzerinde hapis hakkı da mevcuttur (MK md.950).

Son olarak, İş Kanunu'ndan, toplu iş sözleşmesinden yahut iş sözleşmesinden doğan ücret alacağının süresi içinde işverence kasten ödenmemesi yahut eksik ödenmesi halinde, ücreti ödemeyen işveren, işveren vekili yahut üçüncü kişiye para cezası öngörülmüştür (İK md.102/a).

2.2.1.Ücretin Ödenmemesi Halinde Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İşçinin ücret alacağının korunması ile ilgili olarak İK md.34'te işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı düzenlenmiştir. Hükme göre "işçi mücbir sebep dışında ücretinin ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde ödenmemesi halinde çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazandırsa bile grev olarak nitelendirilemez." Ayrıca işçilerin iş sözleşmeleri hakkın kullanılması sebebiyle çalışmadıkları gerekçesiyle feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz.

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımı için öncelikli koşul bir ücret alacağının varlığıdır. Ücretin fiili çalışma ile yahut çalışılmış gibi sayılan durumlarla (İK md.66/c, TBK md.325) kazanılmış olmasının bir önemi yoktur. Önemli olan ücret alacağının varlığıdır. Bu sebeple işçi, ücret kavramı içinde değerlendirilemeyecek bir tazminat alacağının ödenmemesi durumunda çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamayacaktır. Örneğin işçi, iş kazası sebebiyle kazanmış olduğu tazminatın ödenmemesi halinde çalışmaktan kaçınamaz.⁵⁸

⁵⁷ GÜNAY (Ücret Gecikme), s.37.

⁵⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.226.

Doktrinde anılan hükümde ücret ifadesiyle kastedilenin geniş anlamda ücret olduğu yönünde görüş birliği vardır.⁵⁹ Zira dar anlamda ücret olarak yorumlanması halinde işveren, yalnızca çıplak ücret alacağını ödemekle yetinip, ücret eklerini ödemekten kaçınabilecek ve bu şekilde Kanunda işçiye tanınmış olan çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasını engelleyebilecektir.⁶⁰

Bu konuya ilişkin bir kararda Yargıtay, ikramiyenin ücret eki niteliğinde geniş anlamda ücrete dahil olduğunu ve ikramiyesi ödenmeyen işçinin iş görmekten kaçınma hakkının bulunduğunu belirtmiştir.⁶¹ Ücretin ödenmemesi hiç ödenmemesi şeklinde olabileceği gibi eksik ödenmesi şeklinde de olabilir. İşçi kısmi ifa halinde de bu hakkını kullanabilecektir.⁶²

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması durumunda, çalışmadığı süre için işverenin ücret ödeme yükümlülüğünün bulunup bulunmadığı da tartışılan bir konudur. İş Kanunu Taslağında anılan hükümden sonra yer alan işçilerin çalışmadıkları sürece ücrete hak kazanacaklarına ilişkin hüküm, sonrasında madde metninden çıkarılmıştır. Doktrinde Taslakta yer alan düzenlemenin Kanun metninden çıkarılmış olması sebebiyle, işverenin çalışılmayan süre için ücret ödeme yükümlülüğü bulunmadığı ileri sürülmüştür.⁶³

Yargıtay bir kararında, Taslakta yer alan düzenlemenin Kanun hükmünden çıkarılmasıyla Kanun koyucu, çalışılmayan süre için ücret istenemeyeceğine dair iradesini açıkça ortaya koyduğunu belirtmiştir.⁶⁴ Ancak bizim de katıldığımız doktrindeki baskın olan görüşe göre, taslakta yer alan düzenlemenin Kanuna geçirilmemiş olması çalışmaktan kaçınan işçinin, çalışmadığı süre için ücrete hak kazanmayacağı sonucunu ortaya çıkarmaz. Zira çalışılmayan süre için ücretin ödenmeyeceğinin kabulü, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmasını

⁵⁹ ÇELİK-CANİKOĞLU-CANBOLAT, s.341; EKMEKÇİ-YİĞİT, s.230; SÜZEK, s.383; MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.179; GÖKTAŞ, Seracettin, Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Yetkin Yayınları, 1. Baskı, Ankara 2008, s.79.

⁶⁰ SÜZEK, s.383.

⁶¹ Y9HD, T. 12.11.2009 E. 2009/39966, K. 2009/31452 (ÇİL, s.694).

⁶² ÇELİK-CANİKOĞLU-CANBOLAT, s.341.

⁶³ GÜNAY (İş Hukuku), s.409.

⁶⁴ Y9HD, T. 10.02.2005, E. 2004/13259, K. 2005/3782 (EKMEKÇİ-YİĞİT, s.232).

cezalandırmak olur. Bu durum işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmasında tereddüt etmesine yol açacaktır.⁶⁵

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için Kanun hükmü, ücret alacağıının muaccel olmasından itibaren en az yirmi gün geçmesini ve ücretin ödenmemesinin mücbir sebebe dayanmamasını öngörmüştür. Yirmi günden az olan gecikmelerde işçi, ücretin zamanında ödenmemesinden doğan haklarını kullanabilecektir. Ancak bu durumda iş görmekten kaçınma hakkını kullanamaz.⁶⁶ İş sözleşmesinin sürekli borç ilişkisi doğuran bir sözleşme olması nedeniyle işçi, ücretinin ödenme gününden itibaren en az yirmi gün geçtikten sonra ve ücret ödenmediği sürece her zaman bu hakkını kullanabilecektir.⁶⁷ Yirmi günlük süre hesaplanırken iş günü değil takvim günü esas alınacaktır.⁶⁸

Bununla birlikte ücretin ödenmemesi mücbir sebebe dayanmamalıdır. Mücbir sebep kavramı Kanunumuzda tanımlanmamıştır. Mücbir sebebi işverenin faaliyeti ve işletmesi dışında meydana gelen yani meydana gelen olay ile işletme arasında bir bağlantı bulunmayan, önlenemeyen ve kaçınılmaz olan, genel bir davranış normunun veya sözleşmeden doğan borcun ihlal edilmesine yol açan olağanüstü olay olarak tanımlamak mümkündür.⁶⁹ Mücbir sebeplere örnek olarak doğal afetler, hastalık gibi haller sayılabilir. Ancak bu sebeplere uygulamada açıklık getirecek olan mahkeme kararlarıdır. Mücbir sebep kavramına işverenin ekonomik olarak güçlüğe düşmesi dahil değildir. Zira işverenin üzerinde olması gereken işletme rizikosunu işçilere yükleyerek çalışmaktan kaçınma hakkının elinden alınması kabul edilemez.⁷⁰ Eğer ücretin tamamının yahut bir bölümünün ödenmemesi mücbir sebebe dayanıyorsa, işçinin çalışmaktan kaçınması durumunda işveren, iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak bildirimsiz feshedebilecektir (İK md.25/2-h).

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmasının nasıl olacağı konusunda Kanunda bir açıklık yoktur. Doktrinde hakkın kullanımının işyerine hiç gelmeme

⁶⁵ AKTAY-ARICI-KAPLAN SENYEN, s.109; ÇELİK- CANİKOĞLU-CANBOLAT, s.342.

⁶⁶ EKMEKÇİ-YİĞİT, s. 232.

⁶⁷ SÜZEK, s.384.

⁶⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.179.

⁶⁹ DULAY, YANGIN, Dilek, Ücretin Ödenmemesi Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Sayı:10, 2012, s.215-216, (<http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423934857.pdf>) (Erişim Tarihi:21.07.2020)

⁷⁰ DULAY, YANGIN, s.217.

şeklinde kullanabileceğini ileri sürmüşlerdir.⁷¹ Diğer bir görüş ise hakkın kullanımı, işyerine hiç gelmemek şeklinde olabileceği gibi işyerine gelip çalışmaktan kaçınma şeklinde de olabilir. Burada önemli olan çalışmaktan kaçınmanın tam olmasıdır. Yoksa hakkın kullanımı açısından ortaya konuluş biçiminin bir önemi yoktur.⁷² Bununla birlikte ileri sürülen başka bir görüş ise hakkın kullanımının hiç çalışmama yahut kısmi çalışmama şeklinde olabileceğidir. Buna göre işçi çalışmaktan kaçınma hakkını işi yavaşlatma şeklinde kullanabilecektir. Örneğin işçi öğleye kadar çalışıp sonrasında çalışmayı bırakarak bu hakkı kullanabilecektir.⁷³

Burada dikkat edilmesi gereken husus çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçinin, işyerine gelerek diğer işçilerin çalışmasına engel olmaması yahut onları taciz etmemesidir. Aksi takdirde işveren, eylemi yapan işçinin iş sözleşmesini md.25/2-e uyarınca bildirimsiz feshedebilecektir.⁷⁴ Yargıtay bir kararında, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanırken makineleri durdurmak şeklinde eylem yapmasını, hakkın kullanımı olarak değerlendirilemeyeceğini belirtmiştir.⁷⁵

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımı İK md.34'deki şartların varlığı halinde yalnızca ücretleri ödenmemiş işçiler için söz konusudur. Ücreti ödenmemiş işçilerin bireysel karara dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa bile grev olarak nitelendirilemez. Sayısal olarak toplu bir nitelik taşınması halinde hakkın kullanımının Kanuna uygunluğu her işçi için ayrı olarak değerlendirilmelidir.⁷⁶

Anılan hükme göre işveren, çalışmaktan kaçınan işçilerin iş sözleşmelerini feshedemeyeceği gibi yerine işçi de alamayacaktır. Yeni işçi alınamaması yasağı, hem yeni işçilerle iş sözleşmesi yapılmasını hem de ödünç iş ilişkisi kurmak suretiyle işçi alımını kapsar. Ancak hakkı kullanan işçinin işini işverenin yapması durumunda Kanuna aykırı bir hal yoktur. Kanunda yasağa uymayan işveren için herhangi bir yaptırım öngörülmemiştir.⁷⁷

⁷¹ EKMEKÇİ-YİĞİT, s.231.

⁷² NARMANLIOĞLU, s.310; SÜZEK, s.310.

⁷³ ÇİL, s.698.

⁷⁴ ÇOPUROĞLU, s.233.

⁷⁵ Y9HD, T.14.9.2005 E.2005/23047 K.2005/29849 (ÇİL, s.698).

⁷⁶ ÇOPUROĞLU, s.245.

⁷⁷ ÇOPUROĞLU, s.245.

Ancak işçinin çalışmaya dönmek istemesi halinde işveren, yasağa aykırı olarak işçi almış olması sebebiyle işçiyi çalıştırmazsa iş sözleşmesinin haksız feshi söz konusu olacaktır. İşçi için bu durum ise bildirimsiz haklı nedenle fesih hakkı doğuracaktır (İK ms.24/2).⁷⁸ Ancak ücretin ödenmemesi zaten işçiye haklı nedenle bildirimsiz fesih hakkı doğurur. İşçi bakımından yerine yeni işçi alınması sebebiyle bir başka fesih hakkının doğmuş olmasının anlamı yoktur.⁷⁹

2.2.2.Hapis Hakkı

Medeni Kanun md.950 hükmüne göre “alacaklı, borçluya ait olup onun rızasıyla zilyedi bulunduğu taşınır veya kıymetli evrakı, borcun muaccel olması ve niteliği itibariyle bu eşyanın alacak ile bağlantısı bulunması durumunda, borç ödeninceye kadar hapsedebilir.” Bu hükümlerle ücreti ödenmeyen işçiye, sınırlı da olsa, birtakım şartların varlığı halinde alacağına teminat olarak hapis hakkı ve koşulları gerçekleştiğinde paraya çevirme yetkisi verilmiştir.⁸⁰

Hapis hakkının kullanımı için ilk koşul, işçinin işveren tarafından ödenmemiş muaccel bir alacağının olmasıdır. Bununla birlikte işçiye, işveren tarafından rızası ile zilyedi bulunduğu taşınır yahut kıymetli evrakın verilmiş olması gerekmektedir. Örneğin işin yürütümü için kendisine verilmiş olan bilgisayar, araç cep telefonu hapis hakkına konu olabilecektir.⁸¹ Hapis hakkı iradi bir rehin tipi değildir. Burada işverenin(borçlu) kendisine ait olan taşınır mal veya kıymetli evrakı borcun teminatı kapsamında işçiye vermesi söz konusu değildir.

Diğer bir koşul da eşya ile alacak arasında bağlantı bulunmasıdır. Kanunda öngörülen koşulların gerçekleşmesi halinde hapis hakkı kendiliğinden doğar. Hakkın tesisi için ayrıca bir sözleşme yapılmasına gerek yoktur. Örneğin taşınır rehninde rehin hakkının tesisi için bir rehin sözleşmesinin yapılması gibi. Soyut nitelikte olan bu şartın hakkın kullanımı bakımından engel teşkil etmesi sebebiyle işçinin hapis hakkını kullanmasına uygulamada pek rastlanmamaktadır. Ancak işin yürütümü için verilen

⁷⁸ SÜZEK, s.285.

⁷⁹ ÇOPUROĞLU, s.247.

⁸⁰ KARAÇÖP, s.55.

⁸¹ ÇİL, s.702.

alet ve malzemeler ile ücret alacağı arasındaki bağlantının doğrudan olduğu öğretide kabul edilmektedir.⁸²

2.2.3. Haklı Sebep ile Fesih Hakkı

Ücreti muaccel olan ve ödeme süresi içinde ödenmeyen işçi, iş sözleşmesini derhal haklı nedenle feshedebilecektir (İK md.24/2-e). Gemi adamlarının da Kanun hükümleri yahut hizmet akitleri gereğince ücretlerinin ödenmemesi durumunda iş sözleşmelerini feshetme hakkı vardır (DİK md.14/2-a) Basın İş Kanunu'nda ise haklı nedenle fesih hakkı yerine yaptırım olarak Kanununun 14. maddesinin 2. fıkrasında gazetecilerin ücretlerinin zamanında ödenmemesi halinde “ödenmeyen ücretlerde geçecek her gün için yüzde beş fazlasıyla ödeme” öngörülmüştür.

İşçinin ücretinin gereği gibi hesap edilip ödenmediğinin tespiti için Kanun hükümleri, toplu iş sözleşmeleri yahut iş sözleşmelerindeki hükümler dikkate alınır.⁸³ Ücret ifadesiyle anlaşılması gereken geniş anlamda ücrettir. Bu sebeple temel ücret ve eklerinin ödenmemesi sebebiyle işçi derhal fesih hakkını kullanabilecektir. Örneğin yıllık izin ücretlerinin izne başlamadan ödenmemesi halinde bu hakkın kullanılabilmesi kabul edilmelidir.⁸⁴

İşçinin Türk Borçlar Kanunu'nun 406. maddesinin 4. fıkrası gereğince koşulları haizse avans istemesi durumunda da sonuç aynıdır. Avansın sahip olduğu ücret vasfı sebebiyle ödenmemesi durumunda şüphesiz işçi İK md.24/2-e hükmü uyarınca haklı nedenle fesih hakkını kullanabilecektir. Bunun için üç koşulun varlığı aranmaktadır. Avans istenebilmesinin öncelikli koşulu, işçinin bu konuda zaruri bir ihtiyacının doğmuş olmasıdır. Bununla birlikte işveren de hakkaniyet gereği avansı ödeyebilecek durumda olmalıdır. Son koşul ise işçi verdiği hizmetle orantılı olarak avans isteminde bulunabilecektir.⁸⁵

İşçi ücretinin hiç ödenmemesi yahut bir kısmının ödenmemesi halinde bu hakkını kullanabileceği gibi geç ödenmesi halinde de derhal fesih hakkını

⁸² ÇİL, s.702.

⁸³ CENTEL (İş Hukuku), s.179.

⁸⁴ ÇİL, s.648.

⁸⁵ SÜZEK, s.380.

kullanabilecektir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında,⁸⁶ ücretin kararlaştırılmış olan süreden sonra ödenmesini ve bu durumun alışkanlık haline getirilmesini işçi açısından haklı fesih nedeni saymıştır.⁸⁷ Ancak işverenin elinde olmayan ve objektif iyiniyet kuralına göre makul bir nedenden dolayı ödemenin gecikmesi durumunda işçinin haklı nedenle fesih imkanı bulunmamaktadır. İşçi ücretin ödenmemesi sebebiyle iş sözleşmesini fesih hakkını kullanabilmesi için bu hakkını kötüye kullanmaması gerekir.⁸⁸

Hakkın kullanılmasındaki sınırı iyiniyet ve dürüstlük kuralları oluşturur. Bununla beraber işverenin, işyerinin içinde bulunduğu mali sıkıntı veya genel ekonomik kriz nedeniyle işçi ücretlerini ödenmemesi veya ertelemesi haklı bir sebep değildir.⁸⁹ Ekonomik rizikonun işverenin üstünde olması gerektiği için bu risklerin işçinin üstüne yüklenmesi kabul edilemez.

İşverenin tek taraflı iradesiyle işçi ücretinden indirim yapması durumunda, ücretin eksik ödenmesi söz konusu olacağı için işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı bulunmaktadır. Burada önemli olan husus işçinin rızasıdır. İşçinin rızası olmadan işverence ücrette yapılan tek taraflı indirim İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca çalışma koşullarında değişiklik anlamına geleceğinden işçinin onayı bulunmadan yapılamaz.⁹⁰ Bununla beraber, işçinin zam talebinin kabul edilmemesi yahut ücretine yapılan zammı yeterli bulmaması sebebiyle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda haksız nedenle fesih söz konusudur.⁹¹ Ancak ücretine yapılan zam emsallerinden daha az ise eşitlik ilkesi gereği işçi haklı nedenle sözleşmesini derhal feshedebilecektir.⁹²

Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılmış olup işverenin işçiye yapabileceği sayı ve tutardan daha az iş verilmesi durumlarında aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek ücretin eksik kısmı karşılanır. Karşılamaması halinde işçi iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir Aynı şekilde işçi

⁸⁶ YHGK, T. 29.03.1989, E. 1989/132, K. 1989/210
(http://www.hukuki.net/ictihat/Yargitay_Hukuk_Genel_Kurulu_1989-132.php). (Erişim Tarihi: 07.05.2020)

⁸⁷ SÜZEK, s.698.

⁸⁸ ÇİL, s.647.

⁸⁹ SÜZEK, s.699.

⁹⁰ ÇENBERCİ, s.188.

⁹¹ SÜZEK, s.698.

⁹² ÇELİK-CANİKOĞLU-CANBOLAT, s.604.

çalışma şartlarının esaslı değişimi yahut uygulanmaması hallerinde de haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilecektir. (İK md.24/2-f)⁹³

İşçinin sigorta primlerinin hiç yatırılmaması yahut eksik bildirilmesi işçinin sosyal güvenlik hakkını ilgilendiren bir durumdur. Sosyal güvenlik hakkının geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmesi mümkün değildir.⁹⁴ Ancak 1475 sayılı İş Kanunu döneminde Yargıtay kararlarında istikrar kazanmış olan sigorta primlerinin hiç ödenmemesi yahut eksik ödenmesi hallerinde işçinin haklı nedenle fesih hakkının bulunduğu görüşü 4857 sayılı İş Kanunu döneminde de halen devam etmektedir.⁹⁵

İşçinin bu hakkını kullanabilmesi için Kanunda hak düşürücü süre öngörülmüştür. İş Kanunu'nun 26. maddesinin 1. fıkrası uyarınca 24. ve 25. maddelerde belirtilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanılarak işçi yahut işveren tarafından sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve herhalde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz.”

İşçinin ücretinin gereği gibi ödenmemesi İK md.24'te “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlığının altında düzenlenmiştir. Bu sebeple işçinin sözleşmeyi fesih yetkisini altı iş günü içinde kullanması gerektiği düşünülebilir. Ancak ücretin ödenmemesi durumu sürekli bir borca aykırılık hali oluşturduğu için devam ettiği sürece hak düşürücü süre işlemeyecek, işçi de herhangi bir süre ile bağlı olmaksızın, haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilecektir.⁹⁶

Fesih hakkı karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı irade beyanı ile iş akdini derhal yahut belirli bir sürenin sonunda ortadan kaldırma yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır. Yenilik doğuran hak niteliğinde olduğu için fesih beyanı bir kez kullanıldıktan sonra geri alınamaz. Beyan karşı tarafa ulaştığı anda hüküm ve

⁹³ CENTEL (İş Hukuku), s.181.

⁹⁴ ÇİL, s.647.

⁹⁵ Y9HD, T.22.12.2008, E. 2008/43146, K. 2008/34348 (<https://www.calismatoplum.org/>) (Erişim Tarihi:21.07.2020); Y9HD, T.17.10.2008, E. 2007/28997, K. 2008/27421 (ÇİL, s.671-672); Y9HD, T. 09.11.2015, E. 2014/18391 K. 2015/31560 (<https://www.lexpera.com.tr/>) (Erişim Tarihi:12.07.2020); Y9HD, T. 20.5.2019, E. 2016/2368, K. 2019/11393 (<https://www.lexpera.com.tr/>) (Erişim Tarihi:12.07.2020).

⁹⁶ ÇOPUROĞLU, s.266.

sonuçlarını doğurur ve karşı tarafın kabulü gerekmez⁹⁷. Fesih bildirimini açık ve belirgin bir şekilde yapılmalıdır. Sözlü yahut yazılı şekilde bildirim yapılabilir.

İK md.109'da öngörülen bildirim yazılı yapılması geçerlilik şartı olmayıp ispat şartıdır.⁹⁸ Bununla birlikte işçi eylemleriyle de feshe ilişkin iradesini ortaya koyabilir. İşçinin davranışlarından fesih iradesi anlaşılıyorsa fesih gerçekleşmiş sayılır. Örneğin işçinin ücretinin ödenmemesi halinde işe gelmemesi. Yargıtay ücretinin ödenmemesi sebebiyle işçinin istifa etmesi durumunda, iş sözleşmesinin işçinin haklı nedenle feshi yoluyla sona erdiğini kabul etmektedir.⁹⁹

İşçinin fesih hakkını kullanmasıyla iş sözleşmesi sona erer. İşçi iş sözleşmesini feshiyle birlikte fesih tarihine kadar ödenmemiş olan işçilik alacaklarını işverenden talep edebileceği gibi haklı nedenle fesih hakkını kullanması sebebiyle kıdem tazminatına da hak kazanacaktır. Bununla birlikte işçi haklı nedenle derhal fesih hakkını kullandığı için ihbar tazminatına hak kazanamaz.¹⁰⁰

2.2.4. Dava Açma Hakkı

Ücretin ödenmemesi halinde işçi, Türk Borçlar Kanunu'nun 117-122 maddeleri kapsamında işverene karşı eda davası açabilir. Eğer ücret alacağı toplu iş sözleşmesinden kaynaklanıyorsa 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) 53. maddesinin 2. fıkrası uyarınca da işverene karşı eda davası açılabilir. Bu iki eda davası arasında ücret alacağına uygulanan faiz oranında fark vardır. Ücret alacağının toplu iş sözleşmesinden kaynaklanması durumunda temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanırken diğer hukuki kaynaklardan doğan alacaklarda ise kanuni temerrüt faizi uygulanır.¹⁰¹

İşçi eda davasını açmadan önce arabuluculuğa başvurmuş olmalıdır. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. maddesinin 1. fıkrası gereğince "Kanuna, bireysel yahut toplu iş sözleşmelerine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır." Bu sebeple

⁹⁷ ÇOPUROĞLU, s.265.

⁹⁸ TEMEL-BAYRAK, s.342.

⁹⁹ Y9HD. T. 3.7.2007, E. 2007/14407, K. 2007/21552, (ÇİL, s.650); Y9HD., T. 1.10.2020, E. 2020/3079, K. 2020/10129, (www.lexpera.com.tr) . (Erişim Tarihi:21.07.2020)

¹⁰⁰ YENER, s.164.

¹⁰¹ ÇOPUROĞLU, s.211.

taraf lar arabuluculuk faaliyeti ile anlaşmaya varamazlarsa işçi ücretinin ödenmemesi sebebiyle dava yoluna gidebilecektir.

Eda davasını işçi bizzat açabileceği gibi vekili aracılığıyla da açabilir. Bununla birlikte işçi bir sendikaya üye ise sendika da işçinin yazılı başvurusu üzerine işçi lehine dava açabilme yetkisine haizdir (6356 sayılı STİSK md.26/2). Ancak, işçinin üye olduğu sendikanın işçi lehine dava açabilme yetkisi sadece eda ve yorum davaları için geçerlidir.¹⁰²

6356 sayılı STİSK md.53/1 hükmüne göre uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan kaynaklanan bir uyuşmazlık söz konusu ise yorum davası açılabilir. Dava toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri için açılabilmesi gibi borç doğurucu hükümler için de açılabilir.¹⁰³ Yorum davasını toplu iş sözleşmesinin tarafları açabilir. Ayrıca davanın açılabilmesi için toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olması gerekir. Bununla birlikte kural olarak eda davası açılabilen durumlarda yorum davası açılmaz.¹⁰⁴

Davalarda görevli mahkeme 7036 sayılı İş Muhakemeleri Kanunu'nun 5. maddesinin 1. fıkrası uyarınca iş mahkemeleridir. Aynı Kanunun 6. maddesine göre eda davalarında yetkili mahkeme ise işverenin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi veya işçinin işini yaptığı yer mahkemesidir. Bununla birlikte yorum davalarında, yorumu istenen toplu iş sözleşmesi bir bölge çalışma müdürlüğünün yetki alanına giren işyeri veya işyerlerini kapsıyorsa, dava bu bölge çalışma müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye açılır. Birden fazla bölge çalışma müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerinin söz konusu olması durumunda ise dava Ankara İş Mahkemesinde açılır. İşletme toplu iş sözleşmesi söz konusu ise, davayı inceleyecek olan mahkeme işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli olan mahkemedir.¹⁰⁵

4857 sayılı İş Kanunu madde 32 son fıkrasına göre ücret alacakları için zamanaşımı süresi beş yıldır. Aynı şekilde TBK madde 147/I hükmünde de işçilik alacakları için beş yıllık zamanaşımı süresi öngörülmüştür. Zamanaşımı süresi ücret ve

¹⁰² Y9HD, T. 17.04.2007, E. 2006/ 25736, K. 2007/11146, (DÖNMEZ, s.303-304).

¹⁰³ ÇOPUROĞLU, s.212.

¹⁰⁴ ÇELİK-CANİKOĞLU-CANBOLAT, s.1081.

¹⁰⁵ ÇOPUROĞLU, s.214.

ücret eki niteliğindeki tüm menfaatleri kapsar. Türk Borçlar Kanunu md. 149/I hükmü gereğince zamanaşımı alacağın muaccel olmasıyla birlikte başlar. Her ücret alacağı için zamanaşımı ayrı ayrı işler. Zamanaşımı mahkemece re'sen dikkate alınmaz. Davalı işveren tarafından ileri sürülmesi gerekir.¹⁰⁶

2.2.5. Ücretin Ödenmesinde Temerrüde Düşülmesi

2.2.5.1. Genel Olarak

İşçi, ücretinin hiç yahut kısmen ödenmesi durumunda birtakım haklara sahiptir. Bu haklar işçiye ücretin tek geçim kaynağı vasfı taşımasından dolayı ücretin korunması amacıyla tanınmıştır. İşçi ücretinin ödenmemesi işverenin iflası gibi ödeyebilecek durumda olmamasından kaynaklı olabileceği gibi işveren ödeyebilecek durumda iken işçinin ücretini ödemiye olması halinde de karşımıza çıkabilir. Birinci durumda işçi alacakları, yasayla öngörölmüş imtiyazlar ve ücret garanti sistemi ile korunmuştur. Diğer durumda ise çalışmamızın önceki bölümlerinde bahsettiğimiz üzere işçilere çalışmaktan kaçınma hakkı, hapis hakkı gibi işvereni ifaya zorlamak amacıyla birtakım haklar tanınması yanında, işçi ücretlerine yürütülecek yüksek oranlı faizler gibi çeşitli yaptırımlar getirilerek de işçinin ücretine kavuşması sağlanıp gecikme dolayısıyla bir zarara uğraması engellenmek istenmiştir.¹⁰⁷

Borçlunun temerrüdü kavramı geniş anlamda borcun ifa edilmemesini başka bir anlatımla borca aykırı davranış hallerinden birini ifade eder.¹⁰⁸ Borçlu, borçlanılan edimi borca aykırı şekilde geç ifa ederse borçlu temerrüdü konusu gündeme gelir. Ancak belirtmek gerekir ki borçlu temerrüdü ile Türk Borçlar Kanunu'nun 408. maddesinde düzenlenmiş olan işverenin temerrüdü kavramlarını karıştırmamak gerekir. Anılan hükümde düzenlenmiş olan işverenin temerrüdü hali, işverenin işi kabulde temerrüde düşmesiyle ilgili bir durum olup, burada işverenin borcu değil alacağıyla ilgili bir durum söz konusudur.¹⁰⁹ Asıl konumuzla ilgili olan borçlu temerrüdü ise Türk Borçlar Kanunu'nun 117-126. maddeleri arasında düzenlenmiştir.

¹⁰⁶ ÇOPUROĞLU, s.216-217.

¹⁰⁷ ÇOPUROĞLU, s.199.

¹⁰⁸TANDOĞDU, Gökçe, Naz, Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Uyarınca Borçlunun Temerrüdü, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt:93, Sayı:4, 2019 s.94, (<https://www.jurix.com.tr/>). (Erişim Tarihi:17.06.2020)

¹⁰⁹ ÇOPUROĞLU, s.199.

Borçlunun temerrüdünden bahsedebilmemiz için öncelikli koşul borcun muaccel olmasıdır. Muacceliyet kavramı, alacaklının borçlanılan edimin ifasını isteme hakkının doğumunu anlatan bir kavram olan talep hakkını ve dava edebilme yetkisini ifade eder. Kısaca borçlunun temerrüdünden söz edebilmek için ilk olarak borcun istenebilir olması gerekir. Borcun muacceliyet kazanması borcun doğumuyla birlikte söz konusu olabileceği gibi vadeye bağlanmış borçlarda vadenin gelmesiyle birlikte de olabilir.¹¹⁰

Bununla birlikte borçlunun ifa zamanı gelmiş olmasına karşın zamanaşımı yahut ödemelik def'i gibi ifadan kaçınmasına kanunen olanak veren bir haktan yararlanması durumunda borçlu mütemerrit sayılmaz.¹¹¹ İkinci koşul ise borcun muaccel olmasıyla birlikte edimin ifasının mümkün olması gerekir. Aksi takdirde ifa imkansızlığı konusu gündeme gelir. Borçlu temerrüde düşmeden önce edimin ifası imkansızlaşmışsa borçlunun temerrüdüne ilişkin hükümler uygulanmaz. Ancak düştükten sonra ifa imkansızlaşmış ise borçlunun temerrüdüne ilişkin hükümler uygulama alanı bulur.¹¹²

Kural olarak borçlunun temerrüde düşmesi için Türk Borçlar Kanunu'nun 117. maddesinin 1. fıkrası uyarınca alacaklının ihtar çekmesi gerekir. Anılan hükmün devamında ise istisnaları belirtilmiştir. Buna göre borcun ifa edileceği zaman belirli ise ihtar çekilmesine gerek olmaksızın vadenin gelmesiyle birlikte borçlu mütemerrit sayılır. Bu nedenle işçinin ücret alacağı bakımından ödeme zamanının gelmesiyle birlikte, belirli vadeli bir borç söz konusu olduğu için ihtar çekilmesine gerek olmaksızın işverenin (borçlu) temerrüdü söz konusu olur.¹¹³

Borçlunun temerrüdünde kusur şartı aranmamaktadır. Edimin ifasının gecikmesinde borçluya yüklenebilecek bir kusur bulunmasa dahi koşulların varlığı halinde borçlunun temerrüdü gündeme gelir.¹¹⁴ Son olarak borçlu edimin ifasını kabule hazır olmalıdır.¹¹⁵ Yani borçlunun alacaklının ifa teklifini kabule hazır olması ve ifanın

¹¹⁰ ÇOPUROĞLU, s.201.

¹¹¹ REİSOĞLU, s.367.

¹¹² REİSOĞLU, s.370.

¹¹³ ÇOPUROĞLU, s. 201.

¹¹⁴ REİSOĞLU, s.370.

¹¹⁵ YENER, s.161.

yapılabilmesi için gerekli hazırlık fiillerini gerçekleştirmiş olması gerekir. Aksi takdirde alacaklının temerrüdü söz konusu olacaktır.¹¹⁶

2.2.5.2. Temerrüt Halinde İstenebilecek Faiz

İşverenin temerrüde düşmesi halinde istenebilecek temerrüt faizi konusunda faiz oranı ve faizin başlangıcı hususu önem taşımaktadır. Bu kapsamda İş Kanunu başta olmak üzere Basın İş Kanunu ile Deniz İş Kanunu'ndaki yer alan düzenlemelere değinilecektir.

Gününde ödenmeyen ücret niteliği taşıyan her türlü işçilik alacaklarına yasal faiz uygulanmaz, mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır (İK md.34/1). Mevduata uygulanacak en yüksek faiz oranının belirlenmesinde, uygulayan bankanın yerli, yabancı, kamu yahut özel banka olmasının bir önemi yoktur. Toplu iş sözleşmesinden doğan ücret ve eklerinin ödenmemesi halinde ise işveren bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden faiz ödeyecektir (STİSK 53/2).

Ücretin sözleşmede yabancı para olarak kararlaştırılmış olması durumunda ise 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun'un¹¹⁷ 4. maddesine göre faiz oranı belirlenecek ve Devlet Bankalarının o yabancı para ile açılmış bir yıl vadeli mevduat hesabına ödediği en yüksek faiz oranı uygulanacaktır

Mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı hesaplanırken bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faiz göz önünde bulundurulur. Bankaların T.C Merkez Bankasına dönemsel olarak bildirdikleri faiz oranları uygulayabilecekleri oranı belirttiği için fiilen uygulanmış olmadıkça dikkate alınmaz.¹¹⁸

Ücretin ödeneceği gün genellikle iş sözleşmesi yahut toplu iş sözleşmesiyle belirlendiği için ihtara gerek olmaksızın borçlu temerrüde düşer. Bu durumda temerrüt faizi borçlunun temerrüde düşmesiyle birlikte başlar. Ücretin ödeme gününün sözleşmeyle belirlenmediği ve tespit edilemediği durumlarda ise İş Kanunu madde 32/V uyarınca ücretin en geç ayda bir ödenmesi kuralı gereği her ayın iş sözleşmesinin başladığı güne rastlayan günü ifa zamanı kabul edilmeli ve bu şekilde

¹¹⁶ ÇOPUROĞLU, s.202.

¹¹⁷ RG, T. 19.12.1984, S. 18610.

¹¹⁸ DÖNMEZ, s.209.

temerrüt tarihinin belirlenmesi yoluna gidilmesi İş Hukukunun temel ilkelerine daha uygun düşer.¹¹⁹

Ancak uygulamada Yargıtay ücret ödeme borcunda belirli bir vade söz konusu olmasına karşın faize hak kazanılması için işverenin ihtarla temerrüde düşürülmesini aramaktadır. İhtarın mevcut olmadığı durumda ise faizin başlangıcı olarak dava tarihini esas almaktadır.¹²⁰ Bununla birlikte, temerrüt faizine ayrıca faiz yürütülmesi yasaktır (TBK md.121/3).

Doktrinde işçilik alacakları için mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanmasına ilişkin kuralın İş Kanunu'nun 34. maddesinin birinci fıkrasında düzenlenmiş olan işçi ücretlerinin yirmi gün içinde ödenmemesi halinde çalışmama hakkının altında yer alması sebebiyle faizin bu sürenin sonunda işleyeceği ileri sürülmüştür.¹²¹ Ancak bizim de katıldığımız diğer görüşe göre madde hükmünün başlığında ücretin gününde ödenmemesi yazarak herhangi bir ayrıma gidilmemiş olması ve hükümde “gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır” şeklindeki mutlak anlatımı sebebiyle ücretin geç ödendiği her türlü durumda ilk günden itibaren en yüksek faiz uygulanır.¹²²

2.2.6 İşçinin Ücret Garanti Fonundan Yararlanma İmkânı

2.2.6.1. Ücret Garanti Fonunun Düzenlenmesi

Ücret garanti fonu hukukumuzda Avrupa Birliği'nin İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Hallerinde Bir Fon veya Benzeri Bir Kurum Oluşturmasını Öngören 80/987 sayılı Yönergesi doğrultusunda ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu'nun 33. maddesinde yer almıştır.¹²³ Bu maddeye dayanılarak Yönetmelik de çıkarılmıştır.¹²⁴ 4857 sayılı Kanunun 33. maddesi daha sonra yürürlükten kaldırılarak 5763 sayılı

¹¹⁹ ÇOPUROĞLU, s.206.

¹²⁰ Y9HD, T. 5.10.2004, E. 2004/1259, K. 2004/22023, (Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2005, Sayı:1, Cilt:18, s.27-28), (<https://ceis.org.tr/ceis-yayini/cimento-isveren-dergisi-ocak-2005/>) (Erişim Tarihi:03.08.2020); Y9HD, T. 20.4.2010 E. 2008/24519, K. 210/11510, (ÇİL, s.600); Y9HD, T. 14.10.2008, E. 2007/26273 K. 2008/26923, (<https://legalbank.net/>) (Erişim Tarihi:16.07.2020).

¹²¹ DEMİR (İş Hukuku ve Uygulaması), s.80.

¹²² SÜZEK, s.382; ÇOPUROĞLU, s.205; GÖKTAŞ, s.67-68.

¹²³ DÖNMEZ, s.331.

¹²⁴ Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği, RG, T. 18.10.2004, S. 25617.

Kanunun¹²⁵ 37. maddesi ile yürürlükten kaldırılmış ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu içerisine alınarak, bu Kanunun ek 1. maddesinde yeniden düzenlenmiştir.

Bu maddeye göre: “Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflasın açılması nedenleri ile işverenin ödeme gücüne 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 gücüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu esas alınarak temel ücret üzerinden ödeme yapılır.

Bu ödemeler 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 82. maddesi uyarınca belirlenen kazanç üst sınırını aşamaz. Ücret Garanti Fonu, işverence işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir. Ücret Garanti Fonunun oluşumu ve uygulaması ile ilgili usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir.” Ücret Garanti Fonu tarafından karşılanmayan işçilik alacaklarında ise işçi genel hükümlere göre alacağını elde edebilir.¹²⁶

2.2.6.2. İşçinin Fondan Yararlanabilmesinin Koşulları

2.2.6.2.1. İşverenin Ödeme Güçlüğü İçinde Olması

İşçinin fondan yararlanabilmesinin ilk şartı işverenin ödeme güclüğü içinde olmasıdır. Belirtmek gerekir ki her ödeme güclüğü hali fondan yararlanmak için yeterli değildir. İşveren açısından Kanunda belirtilmiş olan ödeme gücüne düşme hallerinden biri gerçekleşmiş olmalıdır. Bunlar; işverenin konkordato ilan etmesi (İİK md.285 vd.), işveren için aciz vesikası alınması (İİK md.105,143) ve işverenin iflası (İİK md.154 vd.) halleridir.¹²⁷ Bununla birlikte 4447 sayılı İşsizlik

¹²⁵ İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, RG, T. 26.5.2008, S. 26887.

¹²⁶ BAŞBUĞ, Aydın-BODUR, YÜCEL, Mehtap, İş Hukuku, Beta Yayınları, 5. Baskı, İstanbul, 2018, s.152.

¹²⁷ ÇOPUROĞLU, s. 274.

Sigortası Kanunu ek 1. maddesinde ödeme güçlüğüne düşme halleri arasında sayılan iflasın ertelenmesi kurumu mevzuatımızdan kaldırılmıştır.¹²⁸

2.2.6.2.2. İşçinin Son Bir Yıl İçinde Aynı İşyerinde Çalışmış

Olması

İşçinin fondan yararlanabilmesinin bir diğer şartı son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olmasıdır. Ücret Garanti Fonunun ilk kez düzenlendiği İş Kanunu'nun mülga 33. maddesinde bu şart yer almamaktaydı. Doktrinde bu hüküm nedeniyle fondan yararlanma imkanından birçok işçinin mahrum bırakılmış olacağı yönünde eleştiri bulunmaktadır.¹²⁹

2.2.6.2.3. İşçinin İşsizlik Sigortası Kapsamında İşçilerden Olması

İşçinin Fondan yararlanabilmesi için İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında sigortalı sayılması gerekir. Bu sebeple ücret garanti fonundan sadece İş Kanunu'na tabi işçiler değil Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'na tabi işçiler de yararlanır.¹³⁰ İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamı dışında kalan işçiler ise fondan yararlanamayacakları için işçilik alacaklarını genel hükümlere göre talep edebileceklerdir. Aynı şekilde fondan yararlanan işçilerin üç aylık ücretinin üstünde olan işçilik alacakları da genel hükümlere göre talep edilir.¹³¹

2.2.6.2.4. İşçinin Başvurusu

İşçi, Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği md.8 uyarınca son üç aylık ücretinin ödenmediğini gösteren sair belgeyle birlikte işverenin de iflası, konkordato ilanı veya işverene aciz vesikası verildiğini gösteren bir belgeyle, Türkiye İş Kurumunun il ve ilçelerde yetkili birimlerine başvurmalıdır. Anılan maddede başvurunun vekil tarafından yapılıp yapılamayacağı hususunda bir açıklık

¹²⁸ 7101 sayılı İcra ve İflas Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun md.3 ile yürürlükten kaldırılmıştır. (RG, T. 15.03.2018, S.30361).

¹²⁹ ÇOPUROĞLU, s. 275.

¹³⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.178.

¹³¹ MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.178.

bulunmamaktadır. Ancak kurum işçinin bizzat yahut vekaletnameye sahip vekil aracılığıyla yaptığı başvuruları kabul etmektedir.¹³²

2.1.6.2.5. Fonda Para Bulunması

Kanunda fonda para bulunması şartı bulunmamaktadır. Ancak işin niteliği gereği zorunlu bir şart olarak karşımıza çıkar.¹³³ Yönetmeliğin 6. maddesi uyarınca Ücret Garanti Fonu gelirleri, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin, işveren payının yıllık toplamının yüzde biri ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazançlardan oluşur. Fonda para bulunmaması halinde ise mevcut ödemelerin durdurulması ve yeni başvuru alınmaması, uygun belirli bir birikim sağlandıktan sonra yeniden ödemelere başlanması söz konusu olabilir.¹³⁴

2.2.6.2.6. Fondan Ödenecek Ücret

Ücret Garanti Fonuyla işçiye ödenecek olan ücret son üç ay ile sınırlıdır. Burada ücret ifadesiyle kastedilen dar anlamda ücrettir. Prim, ikramiye gibi ücret ekleri ile tazminatlar bu kapsamda değildir. Yani fondan yalnızca çalışmanın karşılığı olan asıl ücret karşılanır.¹³⁵

Son üç ay ifadesiyle, işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü yahut iş sözleşmesi öncesinde herhangi bir sebeple sona ermişse sona erme tarihinden itibaren geriye doğru üç ay anlaşılmalıdır. 80/987 Sayılı AB yönergesinde de üye devletler tarafından işverenin ödeme aczine düştüğü yahut işverenin ödeme aczine düşmesi sebebiyle ilgili çalışana verilen işten çıkarma bildiriminden önceki iş sözleşmesi veya istihdam ilişkisinin son üç ayına ilişkin ödenmemiş alacakların karşılanmasının sağlanması öngörülmüştür (md.4.b2/son). Görüldüğü üzere bu şekilde yorumlanması 80/987 Sayılı AB yönergesinin anılan maddesine de uygun düşecektir.¹³⁶

Kanunda belirtilen ücret prime esas olan ücrettir ve son üç ay ile sınırlı tutulmuştur. İşçinin gerçek ücreti prime esas olarak gösterilen ücretten fazla olsa dahi fondan karşılanacak olan sigortaya bildirilen ve prim kesilen ücrettir. İşçi çalıştığı

¹³²YORULMAZ, Çiğdem, İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçilik Alacaklarının Korunması, Yetkin Yayınları, 1. Baskı, Ankara 2020, s.234

¹³³ MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.276.

¹³⁴ MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.276.

¹³⁵ ÇİL, s.707.

¹³⁶ ÇOPUROĞLU, s.276.

halde sigortaya hiç bildirilmemiş olması ihtimalinde ise işverenle birlikte Kanun gereği Sosyal Güvenlik Kurumunun da sorumlu olduğu açıktır. Kaldı ki işçinin çoğu zaman işini kaybetmemek adına yasal şikayet hakkını kullanmadığı görülmektedir. Bu durumda işçinin sorumlu tutularak Ücret Garanti Fonundan yararlanmamasının kabulü yerine en azından asgari ücret oranında son üç aylık ücretinin ödenmesi daha uygun olur.¹³⁷

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği md.9/4 uyarınca üç aylık ücret, işçinin Kuruma başvuru tarihini izleyen ayın sonuna kadar ödenir. Bununla birlikte işçinin Kanunda öngörülmüş olan son üç aylık ücret sınırını aşan bir alacağı varsa bunu da genel hükümlere göre talep edebilecektir.

¹³⁷ ÇİL, s.708

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÜCRETİN İŞÇİ VE ÜÇÜNCÜ KİŞİ EYLEMLERİNE KARŞI KORUNMASI

3.1. Ücretin İşçinin Kendi İşlemlerine Karşı Korunması

3.1.1. Devir-Temlik Sınırlaması

Türk Borçlar Kanunu'nun 183 maddesi, Kanun, sözleşme veya işin niteliği engel olmadıkça alacaklının, borçlunun rızasını aramaksızın alacağını üçüncü kişiye devredebileceğini belirtmiş ve devir ve temlik konusunda kural olarak serbesti öngörmüştür. Ancak işçi ücretinin özel niteliği göz önünde bulundurularak Türk Borçlar Kanunu md.410 hükmüyle, İK md.35 ile paralel bir hüküm getirilmiştir. Hüküm uyarınca işçilerin ücretinin dörtte birinden fazlası haczedilemeyeceği gibi başkasına devredilemez ve rehnedilemez. Türk Borçlar Kanunu, İK md.35'ten farklı olarak ücretin rehnedilmesini de bu kapsamda değerlendirmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu md.35 hükmü devir ve temlik sınırlaması getirerek işçinin kendi işlemlerine karşı ücretinin korunmasını amaçlamış ve bu şekilde işçi ve aile üyelerinin maddi sıkıntıya düşmesi önlenmek istenmiştir.¹ Anılan hükme göre işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemeyeceği gibi başkasına devir ve temlik olunamaz. Hüküm kamu düzeniyle ilgili olduğu için mutlak emredici niteliktedir. Bu sebeple taraflar anlaşarak madde hükmünü bertaraf edemezler.²

1475 sayılı İş Kanunu md.28 'de ücretin saklı kısmı başlığı altında düzenlenmiş olan devir ve temlik sınırlaması 2869 sayılı Kanunla değişiklik yapılmadan önce belirli bir miktar olarak belirlenmişti. Değişiklikten önce yer alan "işçi ücretlerinin ayda iki yüz kırk lirası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunmaz" hükmü 2869 sayılı Kanununun 6. maddesiyle değiştirilerek işçilerin aylık ücretlerinin dörtte biri ifadesi kullanılmıştır. Bu şekilde sınırlamada her işçinin ücreti esas alınarak bir oran

¹ ÇİL, s.728.

² ÇENBERCİ, s.295.

belirlenmiş ve devir ve temlik edilmeyecek kısmın enflasyondan etkilenmesinin önüne geçilmiştir.³

Kanun metninde ücretin geniş anlamda mı yoksa dar anlamda ücret mi olduğu konusunda bir açıklık yoktur. Ancak İş Kanunu'na tabi olan işçiler için getirilen bu sınırlamada ücret ifadesiyle geniş anlamda ücretin anlaşılması hükmün işçinin gelirini koruma amacına uygun düşer.⁴ Kaldı ki aynı maddeyle düzenlenmiş olan ücret haczinin sınırlanmasında Yargıtay ücretten sayılan ikramiye ve toplu iş sözleşmesi farkını sınırlamaya tabi tutmuştur.⁵ Buna karşılık ücret niteliği taşımayan tazminatlar bu kapsamda değildir. Örneğin işçinin iş kazasına uğraması sebebiyle hak kazanmış olduğu maddi ve manevi tazminat haklarını üçüncü kişiye temlik etmesi hukuka uygundur.⁶

Hükümde aylık ücret kavramının kullanılmış olması sınırlamanın sadece aylık ücret ile çalışan işçiler öngörülmüş olduğunu düşündürebilir. Ancak farklı ücret sistemlerine göre çalışan yahut ücreti farklı zaman dilimlerine göre ödenen (günlük, haftalık gibi.) işçi ücretleri de devir ve temlik sınırlamasına tabidir. Aksinin kabulü hükmün amacıyla bağdaşmaz.⁷

Kanununun 35. maddesiyle getirilen bu sınırlama sadece işçiyi değil ailesini de korumaktadır. Hükümde işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar anılan sınırlamaya konu olacak miktarın dışında tutulmuştur. Bu durumda işçinin devir ve temlik edemeyeceği miktar ücretin dörtte birinden fazlasına ulaşabilir.⁸

Nafaka alacakları da hükmün kapsamı dışında tutulmuştur. Bu durumda herhangi bir sınırlama getirilmediği için işçinin ücreti, dörtte bir oran aşılı olarak kısmen yahut tamamen nafaka alacaklılarına devir ve temlik edilebilir. Nafaka alacakları bakımından Kanunda herhangi bir ayırım öngörülmediği için Medeni Kanun'da

³ GÜNAY (İş Hukuku Yeni İş Yasaları), s.417.

⁴ İNCE, s.241.

⁵ SÜZEK, s.388.

⁶ SÜZEK, s.389.

⁷ ÇOPUROĞLU, s. 174.

⁸ ÇOPUROĞLU, s.175.

düzenlenmiş bulunan iştirak, yoksulluk gibi tüm nafakalar hükmün kapsamı dışındadır.⁹

Devir ve temlik sınırlaması aynı şekilde Deniz İş Kanunu'na tabi çalışanlar için de öngörülmüştür. Kanunun 32. maddesinde sınırlama olarak belirli bir miktar öngörülmüş ve buna göre gemi adamının ücretinin ayda 240 lirası haczedilemeyeceği veya başkasına devir ve temlik olunamayacağı belirtilmiştir. Bununla birlikte anılan hükme göre gemi adamının bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil edilmez. Nafaka alacakları da İş Kanunu'nun 35 maddesine paralel olarak hükmün kapsamı dışında tutulmuştur.

3.1.2. Ücretin Rehin Edilmesine İlişkin Sınırlama

İş Kanunu'nda ücretin rehnedilmesine ilişkin bir sınırlama açık olarak yer almamaktadır. Ancak 4721 sayılı Medeni Kanun'un 954. maddesinin 1. fıkrasında başkasına devredilebilen alacaklar ve diğer hakların rehnedilebileceği belirtilmiştir. Anılan maddede yalnız temlik olunabilen alacak ve haklar üzerinde rehin kurulabileceği belirtilmiştir. Bu sebeple, ücretin İş Kanunu'nun 35. maddesine göre temlik olunamayan kısmının rehnedilmeyeceği yorum yoluyla çıkartılabilir.¹⁰

Türk Borçlar Kanunu'nun 410. maddesinin 1. fıkrasında devir ve temlik sınırlaması yanında işçilerin ücretlerinin dörtte birinden fazlasının rehnedilemeyeceği de belirtilmiştir. Maddenin devamında ise gelecekteki ücret alacaklarının devredilmesi ve rehnedilmesi de yasaklanmıştır. İş Kanunu'nda bu konuda açıklık bulunmaması sebebiyle rehne ilişkin sınırlama yalnız Borçlar Kanunu kapsamındaki değil İş Kanunu kapsamındaki iş ilişkileri için de uygulanır.¹¹

3.1.3. İşçiye Çalıştırılmadığı Hallerde Ücret Ödenmesi

Ücret kural olarak iş karşılığında ödenen tutarı ifade eder. Ancak İş Kanunu'nda çalışılmadığı halde ücrete hak kazanılmasına ilişkin iki durum kabul edilmiştir. Bunlardan ilki, işçinin işini yapmasının imkansız duruma gelmesidir.¹² Kanunda "hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık

⁹ ÇOPUROĞLU, s.175.

¹⁰ İNCE, s.241.

¹¹ SÜZEK, s.389.

¹² BAŞBUĞ-BODUR, YÜCEL, s.147.

ücretli işçiler..” denilerek aylıklı işçinin sayılan hallerde de ücretinin tam ödeneceği açıkça belirtilmiştir (İK md.49/4). Anılan hüküm lafzından da anlaşılacağı üzere düzenleme aylık(maktu) ücretli çalışan işçiler için öngörülmüştür. Diğer ücret şekillerinde ise işveren için bu yükümlülük bulunmamaktadır.¹³ Ayrıca 48. maddenin 1.fikrası gereğince hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir.

Bir diğeri de Basın İş Kanunu’nda yer alan kadın gazetecinin hamileliği halinde, hamileliğin yedinci ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılacağı ve bu süre zarfında gazeteciye son aldığı ücretin yarısının ödeneceği hükmüne bağlanmıştır (BİK madde 16/son). Basın İş Kanunu’nun 16. maddesinin 1. fıkrasında talim ve manevra dolayısıyla silah altına alınan gazetecilerin bu süre zarfında ücret hakkını muhafaza edecekleri ancak yedek subay olarak veya sair suretlerle askeri hizmet karşılığı aylık alan gazetecinin almakta bulunduğu bu aylık kendi işinden aldığı ücretten az olduğu durumda işverenin gazeteciye yalnız aradaki farkı ödemekle yükümlü bulunduğu belirtilmiştir.

Bununla birlikte, mensup olduğu mevkutedeki bir yayın dolayısıyla hürriyeti tahdide uğrayan gazeteci ücretini işvereninden almaya devam eder ve bağlı bulunduğu kadroya yapılacak toplu zamlardan emsali gibi istifade eder. Her ne sebeple olursa olsun neşriyatı tatil edilen mevkutede çalışanlar tatil tarihinden itibaren iki ay müddetle ücretlerini alır (BİK md.17).

Çalışma karşılığı olmaksızın ücret ödeme yükümlülüğünün düzenlendiği ikinci durum ise zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkmasıdır.¹⁴ İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler (İK md.24/3) çıkarsa veya işyerinde işçiyi bir haftadan fazla süreyle çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir nedenin (İK md.25/3) ortaya çıkması halinde işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir (İK md.40).

¹³ ÇELİK-CANİKOĞLU-CANBOLAT, s.754.

¹⁴ BAŞBUĞ-YÜCEL, BODUR, İş Hukuku, s.147.

3.2.Ücretin Üçüncü Kişi İşlemlerine Karşı Korunması

3.2.1. Ücret Haczinin Belli Bir Kısımla Sınırlandırılması

İşçinin alacaklıları alacaklarını temin edebilmek için işçinin emeğinin karşılığını oluşturan ve aynı zamanda işçinin için çoğu zaman tek gelir kaynağı olan ücretine yönelmek durumunda kalmaktadırlar. Bu durumda, işçi için yaşamsal öneme sahip olan ücretin haczi hem işçinin hem de ailesinin varlığını tehlikeye atmaktadır. Bu durum Anayasa md.17 hükmüne de aykırılık oluşturur.

Hükme göre, herkesin, yaşama, varlığını(maddi-manevi) koruma ve geliştirme hakkı vardır. Hukukumuzda menfaatler arasındaki dengenin sağlanması için ücret haczine ilişkin sınırlamalar getirilerek ücretin korunması amaçlanmıştır.¹⁵ Ücret haczine ilişkin sınırlamanın kapsamına bedeni ve fikri çalışma karşılığında elde edilen her çeşit ücret girer. Taraflar arasındaki ilişkinin devamlı olup olmamasının da bir önemi yoktur.¹⁶

İş Kanunu'nun 35. maddesinde işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlasının haczedilemeyeceği belirtilmiştir. Deniz İş Kanunu 32. maddesinde İş Kanunu'nun 35. maddesinden farklı olarak ücret haczine ilişkin sınırlama bir oran olarak değil belirli bir miktar olarak düzenlenmiştir. Hükme göre, Deniz İş Kanunu'na tabi çalışanlar için ücretinin haczedilemeyecek kısmı ayda 240 liradır. İcra İflas Kanunu (İİK) md.83 hükmünde ise ücretin haczedilebilecek miktarının dörtte birinden az olamayacağı belirtilmiştir.

Bununla birlikte 6183 Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun'un 71. maddesine göre, işçinin ücretinin haczine konu olan alacağın kamu alacağı olması durumunda ücretin en az dörtte biri, en çok üçte biri haczedilebilir. Son olarak Deniz İş Kanunu'na tabi çalışanlar için de Kanununun 32. maddesinde ücret haczine ilişkin sınırlama yer almaktadır.

İşçi ücretinin haczedilemeyecek kısmına ilişkin hangi Kanun hükmünün uygulanması gerektiği düşünülebilir. İş Kanunu md.35'te ücret haczine ilişkin özel bir

¹⁵ÇOPUROĞLU, s.168.

¹⁶ AKIN, Levent, Maaş ve Ücret Haczi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:44, Sayı:1, 1995, s.336 (<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/629554>) (Erişim Tarihi:11.06.2020).

düzenlemenin yer alması ve aynı şekilde Kanunun nispeten yeni tarihli bir Kanun olması sebebiyle işçi ücretlerinin haczedilemeyecek kısmı anılan hüküm kapsamında belirlenir. İş Kanunu'na tabi olan işçiler için borcun Özel Hukuk yahut Kamu Hukuku alanında doğmasının da bir önemi yoktur. Diğer Kanunlarda düzenlenmiş olan ücret haczine ilişkin sınırlama ise İş Kanunu'na tabi olmayan işçiler için uygulanır.¹⁷ Deniz İş Kanunu'na tabi işçiler için ise özel Kanun niteliğinde olması sebebiyle DİK md.32 hükmü uygulanır.

İş Kanunu'nun 35. maddesinde ücretin haczedilemeyecek kısmına, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar dahil edilmemiştir. Bir başka deyişle hakim ücretin haczedilebilecek kısmını dörtte bir oranından daha aşağıya çekebilecektir.¹⁸ Bununla birlikte anılan hükümde nafaka alacakları için bir istisna öngörülmüştür. Bu durumda işçinin ücreti herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın dörtte biri aşan oranda haczedilebilir.¹⁹

3.2.2. Ücretin Ayrıcalıklı Alacaklardan Olması

3.2.2.1. İflas Halinde Ücret Alacağının İmtiyazı

Külli bir takip ve tasfiye yolu olan iflasta amaç tüm alacaklıların, borçlunun malvarlığından tatmin edilmesi ilkesi benimsenerek alacaklarını elde etmesini sağlamaktır.²⁰ Ancak müflisin malvarlığındaki aktifleri çoğu zaman tüm alacaklıların alacaklarını karşılamaz. İflas müessesinde her ne kadar alacakların eşit biçimde ödenmesi prensip edinilmiş olsa da bu eşitlik mutlak eşitlikten çok adaletin teminini sağlayan eşitliği ifade eder. Bu sebeple Kanun koyucu bazı alacakların diğerlerinden daha fazla korunmaya muhtaç olmasını göz önünde tutarak belirli bir sıraya göre tatmin edilmesini öngörmüş ve imtiyazlı alacak statüsüne kavuşturmuştur.²¹

İflas masası mallarının satışı sonunda sağlanan paradan rehin alacakları, masa alacakları, kamu alacakları ve özel yasalarla ayrıcalık tanınmış alacaklar

¹⁷ ÇOPUROĞLU, s.168-169.

¹⁸ DEMİR (İş Hukuku ve Uygulaması), s.82.

¹⁹ ÇİL, s.720.

²⁰ PEKCANITEZ, Hakan-ATALAY, Oğuz-SUNGURTEKİN, ÖZKAN, Meral- ÖZEKES, Muhammet, İcra ve İflas Hukuku, Yetkin Yayınları, 2.Baskı, Ankara 2015, s.393.

²¹ DEYNEKLİ, Adnan, İşverenin İflası veya İşverene Yönelik Haciz Halinde İşçinin Ücret Alacağının Önceliği, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı:60, 2005, s.32, (<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2005-60-168>). (Erişim Tarihi:02.05.2020)

ödendikten sonra, kalan para İİK md.206'daki sıraya göre ödenir.²² İşçilerin iş ilişkisine dayanan ve iflasın açılmasından önceki bir yıl içinde doğmuş bulunan alacakları birinci sırada imtiyazlı alacak statüsündedir (İİK md.206). Belirtmek gerekir ki buradaki imtiyaz işçilerin şahsına değil alacağına tanınmıştır. Bu nedenle, imtiyaz hakkının devredilmesi ancak alacağın devriyle mümkündür.²³ İşçinin alacakları ile ihbar ve kıdem tazminatları kendisinden önce gelen öncelikli diğer alacaklar (rehin alacakları, masa alacakları ve kamu alacakları) tamamen karşılandıktan sonra geriye kalan miktar ölçüsünde İİK md.206'daki sıraya göre birinci sırada ödenir. Kendisinden önce gelen alacaklar tamamen karşılanmadıktan sonra bir sonraki sıraya geçilmez.²⁴

Görüldüğü üzere, işverenin iflası halinde ücret alacakları ile ihbar ve kıdem tazminatlarına Kanunda ayrıcalık tanınmıştır. Ancak söz konusu imtiyaz iflasın açılmasından önce geriye doğru bir yıl için öngörülmüştür. Bu nedenle ücret alacağının bu süreyi aşan kısmı özel bir korumaya tabi değildir. Aşan kısım adi alacaklarla birlikte ödenmelidir.²⁵ Aynı şekilde Kanunda işverenin iflasından sonra doğan ücret alacakları için de bir ayrıcalık tanınmamıştır. Bir yıllık sürenin hesaplanmasında ise iflasın açılma anı İİK md.165/1 hükmüne göre belirlenir.²⁶

İİK md.206'da bir yıllık sürenin hesaplanmasında "iflasın açılmasından önceki mühlet de dahil olmak üzere konkordato süresi, iflasın ertelenmesi süresi ve alacak hakkında açılmış olan davanın devam ettiği süre, terekenin iflas hükümlerine göre tasfiyesinde, ölüm tarihinden tasfiye kararı verilmesine kadar geçen sürenin" dikkate alınmayacağı belirtilmiştir. Davanın devam ettiği süreyi Yargıtay bir kararında, "davanın açıldığı tarihten sona erdiği tarihe kadar olan zaman kesiti" olarak tanımlamıştır.

Yine aynı kararda davanın başlangıç tarihi olarak dava dilekçesinin mahkeme esas defterine kaydedildiği tarihin sona erme tarihi olarak da mahkeme

²² DEYNEKLİ, s.32.

²³ DEYNEKLİ, s.32.

²⁴ ERKUL-KARACA, GÖKÇEK, s.235.

²⁵ ERKUL-GÖKÇEK, s.235.

²⁶ DEYNEKLİ, s.32.

tarafından verilmiş olan kararın şekli olarak kesinleştiği tarihin dikkate alınacağı belirtilmiştir.²⁷

Bizim de katıldığımız öğretide yer alan görüşe göre, işverenin iflası halinde Kanunda işçi alacaklarına her ne kadar bir imtiyaz tanınmış olsa da bu imtiyazın iflas masasının açılmasından geriye doğru bir yıl ile sınırlandırılmış olması²⁸ ve kendisinden daha öncelikli başka imtiyazların olması sebebiyle ücret için yeterli bir korumanın sağlandığı söylenemez. İşçi ücret alacağını ancak diğer öncelikli alacakların tamamen ödenmesinden sonra geriye bir miktarın artması halinde temin edebilecektir.²⁹

3.2.2.2. Konkordato Halinde Ücret Alacağının İmtiyazı

Hukukumuzda iflasın ertelenmesi kurumunun kaldırılmasıyla birlikte konkordato kurumu daha aktif hale gelmiştir. Konkordato ekonomik durumu bozulmuş dürüst borçluların korunması amacıyla kabul edilmiş bir müessesedir.³⁰ Hem iflas etmek istemeyen borçlu hem de iflas talebinde bulunabilecek her alacaklı konkordato talebinde bulunabilir.³¹

Konkordato için teklif Kanunda belirtilen belgelerle birlikte asliye ticaret mahkemesine verilir. Görevli mahkeme konkordato şartlarının mevcut olması halinde geçici mühlet kararı verir. Geçici mühlet süresi içinde mahkeme konkordatonun başarıya ulaşmasının mümkün olup olmadığının incelenmesi için konkordato komiseri atar. Konkordatonun başarıya ulaşmasının mümkün olduğunun anlaşılması halinde mahkeme tarafından borçluya kesin mühlet verilir. Geçici mühlet üç aydır. Mahkeme üç aylık süre dolmadan borçlunun yahut geçici konkordato komiserinin yapacağı talep doğrultusunda en fazla iki ay daha uzatabilir. Ancak toplam süre beş ayı geçemez. Kesin mühlet ise bir yıldır ve bu süre borçlu yahut konkordato komiserinin talebiyle altı aya kadar uzatılabilir.³² Geçici mühlet kesin mühletin sonuçlarını doğurur.

²⁷ Y9HD, T. 29.5.2008, E. 2008/4852, K. 2008/5956 (ÇİL s.754).

²⁸ Çopuroğlu s.268.

²⁹ Çopuroğlu s.268-269.

³⁰ KAYIK, AYDINALP, Aslıhan, Konkordatonun İşçilik Alacakları ve İş Sözleşmeleri Üzerine Yansıması, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:21, Sayı:2, 2019, s.489 (<https://dergipark.org.tr/tr/>). (Erişim Tarihi:19.07.2020)

³¹ ÇOPUROĞLU, s.271.

³² DURAN, Rukiye, Konkordato Mühletinin Uzatılması, Akademik Yaklaşımlar Dergisi, Cilt:10, S:1, 2019, s.58 vd., (<https://dergipark.org.tr/tr/pub/ayd/issue/45843/578746>). (Erişim Tarihi:19.07.2020)

Ancak amaç yönünden farklıdır. Geçici mühlet dürüst borçlunun iflas etmesini önleyerek borçlunun konkordato komiserinin denetimi altında faaliyetine devam etmesini ve kefalet rehin gibi bazı tasarrufları asliye ticaret mahkemesinin izni ile (İİK md.297/2) yaparak borçlarını ödeyebilmesini amaçlar. Kesin mühlette ise amaç borçlunun ekonomik durumunun iyileştirilmesi ve borçlarını ödeme kabiliyeti kazanarak borçlarını ödeyebilmesidir.³³

Konkordato sürecinde borçlu aleyhine 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun ile yapılan takipler de dahil olmak üzere takip yapılamaz (İİK md.294). Öncesinde başlanmış takipler de durur. Bununla birlikte ihtiyati tedbir ve ihtiyati haciz kararları da durur. Ancak anılan hükümde takip yapma yasağının istisnası olarak işçilik alacaklarının da yer aldığı İİK md.206'nın birinci sırasında sayılı alacaklar belirtilmiştir. Bu alacaklar için önceden başlatılan haciz işlemlerine devam edilebileceği gibi yeni takipler de açılabilir.³⁴

3.2.2.3. Haciz Halinde Ücret Alacağının İmtiyazı

Borçluya karşı bir yahut birden fazla alacaklının haciz yoluyla takip başlatması durumunda haczedilen malların satışı tüm alacaklıların alacağının ödenmesini mümkün kılmıyorsa hacze iştirak sorunu ortaya çıkar.³⁵

İşverenin haczedilen malların satışından elde edilen tutar, tamamlama haczine rağmen borç miktarını karşılamıyorsa sıra cetveli iflasta olduğu gibi İİK md.206'ya göre düzenlenir. Yani işçinin ücret alacağı haciz halinde de imtiyazlı ve birinci sıradadır.³⁶

Bununla birlikte işveren hakkında yapılan hacizler konusunda İş Kanunu'nda özel bir düzenlemeye yer verilmiştir. İK md.36/4 hükmüyle işverenin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş ve tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi söz konusu ise bu işyerlerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısmı takip dışı

³³ DURAN, s.62.

³⁴ ÇOPUROĞLU, s.271.

³⁵ PEKCANITEZ-ATALAY-SUGURTEKİN, ÖZKAN-ÖZEKES, s.226.

³⁶ ÇOPUROĞLU, s.272.

tutulmuştur. Anılan hükümde icra ve haciz kararının alındığı tarihten geriye doğru üç aylık dönem içindeki ücret alacakları korunmakla birlikte daha eski tarihli alacaklar hükmün kapsamı dışında tutulmuştur.³⁷

3.2.2.4. İşçi Ücretlerinin Fevkalade Mühletten Etkilenmemesi

Olağanüstü durumlarda, özellikle devamlı ekonomik krizlerde Cumhurbaşkanı borçlulara borçlarını ödeyebilmeleri için belirli bir süre tanıyabilir. İİK md.317-329 hükümleri arasında düzenlenen bu imkana moratoryum veya borçların ertelenmesi denilmektedir.³⁸

İİK md.323/1'e göre mühlet içinde borçluya karşı takip yapılabilir ve bu takiplere hacze veya depo emrine kadar devam edilebilir. Hacedilen ücretler mühlet sırasında da tahsil edilir, ancak haciz veya depo emri mühletin verilmesinden önce vuku bulmuş olsa bile, satış yapılamaz veya iflasa karar verilemez. Bununla birlikte bu gibi karar veya moratoryumlar işverenin ücret borcu üzerinde etkili değildir.³⁹ İşçiler ücret alacaklarını bu süreler içinde de talep ve takip edebilir (İİK md.326/1). Ancak İİK md.326/2 hükmü gereğince iflas yoluyla takip yapılamaz

³⁷ ÇOPUROĞLU, s.272.

³⁸ ÇOPUROĞLU, s.272.

³⁹ CENTEL (İş Hukuku), s.161.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÜCRETİN KORUNMASINA YÖNELİK CEZAI DÜZENLEMELER

4.1. Kamu Hukuku Yaptırımları

4.1.1. Genel Olarak

Sanayi devriminin etkisiyle fabrikaların artması ve işçi sınıfının ortaya çıkmasıyla İş Hukuku bağımsız bir hukuk dalı olarak ortaya çıkmıştır. Tarihi gelişimi içinde sözleşme serbestisi ve iktisadi liberalizmin işçi aleyhine sonuçlar doğurması devletin çalışma hayatına müdahalesini gerekli kılmıştır. Bu sebeple İş Hukuku işçi, işveren ve devlet olmak üzere üçlü bir yapıya kavuşturulmuştur. Devlet işçiyi korumak için çalışma hayatının asgari normlarını belirler ve bu normlara aykırılık halinde ise çeşitli müeyyideler öngörür.¹ İş Hukuku kurallarına aykırılık halinde uygulanacak yaptırımlar Özel Hukuk yaptırımları ve Kamu Hukuku yaptırımları olmak üzere ikiye ayrılır.²

İş Kanunu'nun sekizinci bölümünde idari ceza hükümleri başlığı altındaki 98 ve 108. maddeler arasında önceki maddelerde yer alan bazı yükümlülüklerle aykırılık halinde işveren yahut vekili için çeşitli idari para cezası yaptırımları öngörülmüştür. Bununla birlikte konumuzla ilgili olarak Türk Ceza Kanunu'nda (TCK) da bazı hürriyeti bağlayıcı cezalar ve adli para cezalarına yer verilmiştir. Bu bölümde ücretin korunmasıyla ilgili olarak Kamu Hukuku yaptırımları üzerinde durulacaktır.

4.1.2. İş Kanundaki Düzenlemeler

4.1.2.1. Genel Hükümlere Aykırılık

İş Kanunu'nun 99. Maddesinde genel hükümlere aykırılık başlığı altında işverenin eşit davranma ilkesi (İK md.5) ile ödünç iş ilişkisine (İK md.7) ilişkin yükümlülüklerle aykırı davranması halinde idari para cezası öngörülmüştür.

¹ CANIKOĞLU, Nurşen-CANBOLAT, Talat, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Para cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri, Kamu-İş Dergisi, Cilt:7, Sayı:3, 2004, s.1, (<http://www.kamu-is.org.tr/dergiler2.htm>). (Erişim Tarihi: 11.05.2020)

² SÜZEK, s.128.

Kanunun 5. maddesinde yer alan eşit davranma ilkesi Anayasa madde 10'da yer alan eşitlik ilkesine paralel bir düzenlemedir. İş Hukuku açısından işverene işyerinde yahut işletmede çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça ayırım yapmama, farklı davranmama borcu yükleyen bir ilke olarak karşımıza çıkar.³ İş Kanunu'nun 5. maddesine göre işverenler, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapamayacağı gibi iş ilişkisinin türüne göre çalışan işçiler arasında da farklı işlemde bulunamazlar. Bununla birlikte biyolojik veya işin niteliği zorunlu kılmadıkça, cinsiyet ve gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyete dayalı daha düşük ücret kararlaştıramaz.

Ücret eşitliği ilkesinin uygulanabilmesi için işçi ve işveren arasında hukuki bir ilişkinin mevcudiyeti gerekir. Bununla birlikte kadın ve erkek işçilerin aynı işyeri veya işletmede çalışması gerekir. Ancak işverenin farklı işyerlerindeki işler ve çalışma şartları aynı ise ücret eşitliğinin uygulanması talep edilebilir. Aynı veya eşit değerde işlerde çalışanların verimlerinin eşit olması da bir diğer koşuldur. Bu da işyerinde önceden iş değerlemesi yapılması ve işçilerin(kadın-erkek) iş verimlerinin ölçülmesiyle mümkündür.⁴

Aynı veya eşit değer değerdeki işi yapan işçiler arasında ücret yönünden haksız ayırım yapamaz. Ancak işçilerin farklı niteliklere haiz olması (örneğin: kıdem, öğrenim durumu, yetenek) sebebiyle ücretlerindeki değişiklik eşit davranma ilkesine aykırılık oluşturmaz.⁵

İşverenlerin eşit davranma ilkesine aykırı davranarak işçinin ücretini hiç veya eksik ödemesi halinde Kanunda hem hukuki ve cezai yaptırım öngörülmüştür. Hukuki yaptırım İK md.5/6'da öngörülmüştür. Eşit davranma ilkesine aykırılık halinde işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminat ve yoksun bırakıldığı diğer haklarını talep edebilecektir. Hükümde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 25. madde hükümlerinin de saklı olduğu belirtilmiştir. Buna göre işveren çalışma koşullarında ve iş sözleşmesinin feshinde sendika üyesi olan ve olmayan işçiler

³ KANDEMİR, Murat, İş Hukuku Açısından Eşitlik İlkesi, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:19, Sayı:30-31, 2014, s.2 (<https://dergipark.org.tr/tr/pub/duhfd/issue/23030/246212>). (Erişim Tarihi:18.07.2020)

⁴ AKTAY-ARICI-KAPLAN, SENYEN, İş Hukuku s.162.

⁵ AKTAY-ARICI-KAPLAN, SENYEN, s.162.

arasında ayırım yapamaz. Yaptırımı ise İş Kanunu'nun 99. maddesinde düzenlenmiştir. İşveren veya işveren vekili bu durumdaki her işçi için yüz elli Türk lirası ödeyecektir.

İK md.99'da ödünç iş ilişkisine ilişkin yükümlülüklerle aykırılık halinde ücreti ödemekle yükümlü olan tarafça her işçi için yüz elli Türk lirası ödeneceği hükme bağlanmıştır. İK md.7/1 hükmü uyarınca geçici iş özel istihdam bürosu aracılığıyla yahut holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle iki şekilde yapılır. Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işçisini geçici iş sağlama sözleşmesi kapsamında geçici olarak bir işverene devri ile kurulabilir. (İK md.7/2)

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi⁶ olarak tanımlanan diğer bir geçici iş ilişkisi ise işverenin devir sırasında yazılı rızasını almak üzere bir işçisini holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi halinde kurulmuş olur. Geçici iş ilişkisinin kurulmasındaki amaç geçici işverenin geçici nitelikteki iş gücü ihtiyacının karşılanmasıdır.⁷ İş Kanunu'nun 7. maddesi ile geçici iş ilişkisinin kurulması ve hükümleri düzenlenmiştir.

Anılan hükmün onuncu fıkrasına göre; geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı halinde sağlanacak koşulların altında olmaz. Bu sebeple işçinin geçici süre ile başka işverenin yanında çalıştığı süre için ücretinin eşitlik ilkesine uygun bir şekilde başka bir ifadeyle geçici işverenin bu iş için kendisi işçi istihdam etseydi ödeyeceği ücret seviyesinin altında olmamalıdır. Burada ücret ifadesiyle kastedilen para ve para ile ölçülmesi mümkün olan hakların tümüdür.⁸ İK md.7/9-d hükmü gereğince eşit muamele ilkesi kapsamında geçici işverenin, işyerinin asıl işçilerine sağlanan sosyal yardımlardan geçici işçileri de yararlandırması gerekir. Çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır.

⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.132.

⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.122.

⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL, s.128.

Özel istihdam bürosu ile geçici iş ilişkisinde geçici işçinin ücretini ödeme yükümlülüğü geçici iş ilişkisi kurulan işverenin değil özel istihdam bürosunun üzerindedir. Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde ise İK md.7/15 hükmünde geçici işverenin, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden devreden işverenle birlikte sorumlu olacağı belirtilmiştir. Bu sebeple ücretin ödenmemesi ve sosyal sigorta primleri hususunda geçici iş ilişkisi kurulan işveren ile devreden işverenin birlikte sorumluluğu söz konusudur. Eğer geçici iş ilişkisinde ücreti ödemekle yükümlü bulunan tarafça işçinin ücreti hiç ödenmez yahut eksik ödenirse, işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için iki yüz elli Türk lirası idari para cezası verilir. (İK md.99/1-b)

4.1.2.2. Ücrete İlişkin Hükümlere Aykırılık

İş Kanunu'nda ücretle doğrudan ilişkili olan hükümlere aykırılık halinde de yaptırımlar öngörülmüştür. Bunları ücretin hiç veya eksik ödenmesi, ücret kesme cezasına ilişkin sınırlayıcı hükümlere ve ücret işlemlerine uymama, fazla çalışma ve yıllık ücretli izin hükümlerine aykırılık halleri şeklinde sıralayabiliriz.

İlk olarak İK md.102/a hükmünde işçinin Kanundan, toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücret ödemelerini süresi içinde kasten ödemeyen veya eksik ödeyen, Kanunun 39. maddesinde belirtilen komisyonun belirlediği asgari ücreti hiç ödemeyen veya noksan ödeyen işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi ve her ay için yüz yirmi beş Türk lirası idari para cezası verileceği öngörülmüştür. Aynı yaptırım ücret ve eklerini özel bir banka hesabına yatırma zorunluluğu bulunan işveren ve işveren vekilleri için de geçerlidir.

Görüldüğü üzere anılan maddede ücretin süresi içinde hiç ödenmemesi yahut eksik ödenmesi halinde işveren veya işveren vekilinin kastı aranırken asgari ücretle çalışan işçilerin ücretinin ödenmemesinde bu koşul aranmamıştır. Aynı şekilde ücret ve eklerini bir banka hesabına yatırma zorunluluğu bulunan işveren ve vekilleri için de kast şartı aranmaksızın idari para cezası öngörülmüştür. Belirtmek gerekir ki madde hükmünde cezai yaptırımın sadece her işçi başına değil her ay uygulanacak

şekilde öngörülmesi ücretin düzenli ve tam olarak ödenmesinin sağlanması açısından da yerindedir.⁹

Kanunda çağrı üzerine ve uzaktan çalışmayı düzenleyen İK md.14'te düzenlenen hükümlere aykırılık halinde de Kamu Hukuku yaptırımını öngörülmüştür. Kısmi süreli iş sözleşmesinin bir türü olan çağrı üzerine çalışma yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirilmesinin kararlaştırıldığı iş ilişkisidir (İK md.14/1). Anılan hükme göre çağrı üzerine çalıştırılan işçi çalıştırılmak üzere belirlenen sürede çalıştırılın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır (İK md./2).

Uzaktan çalışma ise işçinin işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir (İK md.4). İK md.14/6'da uzaktan çalışan işçilerin, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağı belirtilmiştir. Bu sebeple İşveren hükümde düzenlenmiş bulunan eşit davranma borcuna aykırı hareket ederek emsal işçilerden farklı bir ücret uygulamasına gidemeyecektir.¹⁰ İK md.14'te düzenlenen hükümlere aykırılık halinde işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için yüz elli Türk lirası idari para cezası uygulanır (İK md.99/c).

İkinci olarak İK md.38'e aykırı olarak ücret kesme cezası veren veya yaptığı ücret kesintisinin sebebini ve hesabını bildirmeyen işveren veya vekili için de dört yüz elli Türk lirası idari para cezası öngörülmüştür (İK md.102/b). Bununla birlikte 1457 sayılı İş Kanunu'nun 99/1-b maddesinde kesilen paraların belli bir süre içinde banka hesabına yatırılmaması halinde idari para cezası öngörülmüşken 4857 sayılı İş Kanunu'nda bu hususa ilişkin herhangi bir hükme yer verilmemiştir.

Üçüncü olarak İK md.37'ye aykırı olarak ücret hesap pusulası düzenlemeyen veya Kanunun 52. Maddesine göre yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde her hesap toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarında seçecekleri bir temsilciye vermeyen işveren veya işveren vekili dört yüz elli Türk lirası idari para cezası uygulanır (İK md.102/b).

⁹ ÇOPUROĞLU, s.281.

¹⁰ SÜZEK, s.281.

Bununla birlikte işçinin İK md.41'e göre fazla çalışma yapmış olması durumunda, fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, fazla çalışma karşılığı hak edilen serbest zamanı altı ay kullandırmayan, fazla çalışmalar için işçinin onayını almayan işveren veya vekiline, bu durumda olan her işçi için iki yüz yirmi Türk lirası idari para cezası verilir. (İK md.102/c) Anılan hükümde fazla çalışma haftalık kırk beş saati aşan çalışma olarak tanımlanmış olmakla birlikte Kanunun 63. Madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşsa da bu çalışmaların fazla çalışma sayılmayacağı belirtilmiştir. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesiyle ödenir (İK md.41/2).

İş Kanunu md.102/c hükmünde öngörülen yaptırım 41. madde ile sınırlı olup zorunlu nedenlerle (İK md.42) ve olağanüstü hallerde (İK md.43) fazla çalışma hükümleri hükmün kapsamı dışında tutulmuştur. Bununla birlikte İK md.41 anlamında fazla çalışma olmasına rağmen, iki yüz yetmiş saatin aşılması hususuna maddede değinilmemiştir. Doktrinde düzenleme bu yönüyle eksik bulunmuştur.¹¹

Kanunun 63. maddesinde düzenlenmiş olan çalışma süreleriyle 68. maddesinde düzenlenmiş bulunan ara dinlenmelerine aykırılık halinde bin iki yüz Türk lirası idari para cezası öngörülmüştür. Aynı yaptırım Kanunun 74. maddesine göre kadın işçilerin doğumdan önce ve doğumdan sonra ücreti ödemek suretiyle çalıştırılmamaları gereken dönemde çalıştırılmaları ve ücretsiz izin verilmemesi halinde de uygulanır.

İş Kanunu md.103 hükmüne göre yıllık izin ücretini 57. maddenin üç ve dördüncü fıkralarında belirtilen usule aykırı ödeyen veya eksik ödeyen veya 59. maddedeki hak edilmiş izni kullanmadan iş sözleşmesinin sona ermesi halinde bu izne ait ücreti ödemeyen işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için iki yüz yirmi Türk lirası idari para cezası verilir.

Son olarak Kabahatler Kanunu md.17/7 hükmü gereğince idari para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 4.1.1961 tarihli ve 213

¹¹ ÇOPUROĞLU, s.282.

sayılı Vergi Usul Kanunu'nun mükerrer 298. Maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında arttırılarak uygulanır. Bu suretle idari para cezasının hesabında bir Türk lirasının küsuru dikkate alınmaz.

Ancak bu yeniden değerlendirme oranı nispi nitelikteki para cezaları için değil maktu nitelikteki para cezaları için söz konusudur. Failin sorumlu olacağı ceza miktarı önceden belli olmayıp, miktarı neden olunan zarara, ihlal süresine veya kişi sayısına göre hesaplanmakta ise nispi nitelikteki para cezaları söz konusu olur. İş Kanunu'ndaki para cezalarının bazıları, işyerindeki her işçi için (İK md.98/1, 100, 103) veya her ay için (İK md.98/2, 101, 105/1) uygulandığından nisbi niteliktedir.¹²

4.1.3. Basın İş Kanunundaki Düzenlemeler

BİK md.27/a hükmünde herhangi bir zaruret olmaksızın gazetecinin ücretinin zamanında peşin ödenmemesi veya ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına yatırılmaksızın ödenmesi durumlarında her bir gazeteci için işverene bin beş yüz Türk lirası idari para cezası verilir. Aynı yaptırım talim veya manevra (BİK md.16/1), kısmi veya umumi seferberlik (BİK md.16/2) ya da muvazzaf askerlik hizmeti (BİK md.16/3) için silah altına alınan gazeteciye askerlik hizmeti süresince verilmesi gereken ücretin ödenmemesi halinde de öngörülmüştür (BİK md.27/b). Bununla birlikte gazetecinin çalışırken veya ayrıldıktan sonra yaptığı yayın dolayısıyla hürriyetinin tahdidi halinde ödenmesi gereken ücretin ödenmemesi¹³ halinde işverene her bir gazeteci için bin beş yüz Türk lirası idari para cezası verilir (BİK md.27/c).

Peşin olarak ücret ödenmesi gereken ücrette ücretin zamanında ödenmemesi halinde öngörülen idari para cezası, Kanunda “zaruret olmaksızın zamanında ödenmemesi” halinde uygulanacağı belirtildiği için zaruret olarak değerlendirilebilecek olaylar sonucu yaşanan ücret ödemelerindeki gecikmeler BİK md.27/a hükmünün kapsamı dışında olacak ve idari para cezası uygulanmayacaktır.¹⁴

BİK md.17 hükmünün başlığında her ne kadar mahkumiyet ifadesi kullanılmış olsa da madde metninde hürriyetin tahdidi kelimelerinin kullanılmış olması sebebiyle,

¹² SÜZEK, s.861.

¹³ TOSUN, Gökhan, Basın İş Hukukunda Ücret, On İki Levha Yayıncılık, 1.Baskı, İstanbul 2019, s.115.

¹⁴ ÇOPUROĞLU, s.283.

gazetecinin mahkumiyet olmaksızın tutuklama yahut göz altına alınması hallerinde de ücrete hak kazması mümkündür.¹⁵

Basın İş Kanunu'nun 29. maddesine göre, gazeteciye Kanunun 21. maddesinde yazılı yıllık izni vermeyen veya izni verip de izin süresine ait ücreti ödemeyen işverene, yıllık izin vermediği veya izin süresine ait ücretlerini ödemediği kimsenin izin müddetine tekabül eden ücretin üç katı idari para cezası ödenir. Ayrıca gazeteciye ödenmesi gereken ücret toplamı iki kat ödenir. Fazla saatlerle çalışmaya ilişkin ücretlerin ödenmemesi yahut Kanunda belirtilen fazla çalışma saat ücretlerinden az hesap edilerek ödenmesi halinde ise işverene ödenmeyen veya eksik ödenen ücret tutarının 5 katı idari para cezası verilir.¹⁶ (EK md.3)

Son olarak Basın İş Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenmiş bulunan "Bu Kanunun uygulanması neticesi olarak işverene terettüp eden vecibeler, gazetecilerin ücret ve sair haklarının daha aşağı hadlere indirilmesine sebep tutulamaz" hükmüne aykırılık halinde işveren için iki bin beş yüz Türk lirası idari para cezası öngörülmüştür. (BİK md.30) Yani hükme göre işveren yasal yükümlülükleri dolayısıyla gazetecilerin ücreti ve diğer kazançlarından indirim yapamayacaktır. Örneğin gazetecinin vazifesi devamlı gece çalışmasını gerektiriyorsa BİK md.19/1 gereği 2 gün hafta tatili verilmesi gerektiğinden, bu yükümlülük işçi ücretinden indirimin gerekçesini oluşturamaz.¹⁷ Anılan madde hükmünde ücret ve sair haklar ifadesi kullanıldığı için yaptırım asıl ücret yanında ücretin eki niteliğindeki ikramiye prim gibi ödemeleri de kapsar.¹⁸

4.1.4. Deniz İş Kanununda

Deniz İş Kanunu md.51'e¹⁹ göre, gemi adamının fazla çalışma ücretini ödemeyen, Kanunun 29. maddesi gereğince normal ücretini zamanında ve tam olarak ödemeyen, 33. maddede düzenlenmiş bulunan iâşe ve nakden ödeme zorunluluğuna uymayan ya da 37. maddede sözü geçen asgari ücretten aşağı ücret ödeyen işveren veya vekili için bu durumda olan her gemi adamına karşılık, ödemediği meblağ veya temin ile mükellef olduğu iâşenin tekabül ettiği bedelin bin Türk lirasından aşağı olmamak

¹⁵ İSKENDER, Meryem, Basın İş Kanunu'nda İşverenin Ücret Ödeme Borcu, Legal Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, 2013, s.35

¹⁶ TOSUN, s.115

¹⁷ ÇİL, s.819

¹⁸ DEMİR, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve İş Hukuku ve Uygulamaları, s.27

¹⁹ 23.1.2008 tarih ve 5728 sayılı Kanun'un 320. Maddesi ile değişik.

üzere iki katı tutarında idari para cezası verilir. Bu fiiller yurt dışında işlendiği takdirde verilecek cezalar iki kat uygulanır (DİK md.51/son). Gemi adamının ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına yatırmayan işveren ve işveren vekili hakkında bu durumda olan her gemi adamı için bin iki yüz yeni Türk lirası idari para cezası verilir.²⁰

Ayrıca 853 sayılı Deniz İş Kanunu md.53'e göre gemi adamının ücretlerinden DİK md.38 hükmünde gösterilen esaslar dışında para cezası uygulayan, DİK md.39 hükmünde sözü edilen zarar karşılığı kesintileri anılan madde hükümlerine uymayarak yapan, DİK md.40 uyarınca gemi adamına yıllık ücretli izni vermeyen, 41. madde gereğince hafta tatili izni uygulamayan, 42. madde gereğince gemi adamına hafta tatili ücretini ödemeyen işveren ya da vekiline beş yüz Türk lirası idari para cezası verilir.

4.1.5. Türk Ceza Kanununda

Kamu Hukuku yaptırımları içinde yer alan bir diğer yaptırım türü cezai yaptırımlardır. Sosyal Ceza Hukuku dalının inceleme konusu çalışma yaşamını düzenleyen kurallara aykırı hareket halinde uygulanacak cezai yaptırımlardır. Ancak uygulama alanı iş yasalarında yer alan ceza yaptırımlarının idari para cezalarına dönüştürülmesi nedeniyle daralmıştır.²¹

Türk Ceza Kanunu 117. maddesinin 2. fıkrasına göre çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız, düşük bir ücretle çalıştıran ya da bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayan çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezası verilir. Anılan hükmün devamında yukarıdaki fıkrada belirtilen durumlara düşürmek üzere bir kimseyi tedarik veya sevk veya bir yerden bir yere nakleden kişiye de aynı cezanın verileceği belirtilmiştir. Bununla birlikte cebir veya tehdit kullanarak, işçi ya da işverenleri ücretleri eksiltip arttırmaya veya daha öncesinde kabul edilen şartlardan başka koşullar altında anlaşmaları kabule zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir (TCK md.117/3).

²⁰ 17.04.2008 tarih ve 5754 sayılı Kanun'un 84. Maddesi ile eklenen ek fıkra.

²¹ SÜZEK s.133.

Görüldüğü üzere, düzenleme Anayasanın ücrete ilişkin maddeleri ve zorla çalıştırma yasağı ile aynı paralelde, çalışma özgürlüğünü korumakla beraber, kişilerin sömürülmesini ve insan onuruyla bağdaşmayacak şartlarda çalışmasını önlemeye yöneliktir.²²

4.1.6. İdari Para Cezasını Verecek Makam

Kabahatler Kanunu md.22/1 hükmünde idari yaptırım kararı vermeye yetkili makamın ilgili Kanunda açıkça gösterilen idari kurul, makam veya kamu görevlileri olduğu belirtilmiştir. İK md.108'de ise bu Kanunda öngörülen idari para cezalarının, 101 ve 106. maddelerdeki idari para cezaları hariç olmak üzere gerekçesi belirtilerek Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Bölge Müdürlüğünce verileceği belirtilmiştir. Madde 101'de düzenlenen engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık halinde ve 106. maddede düzlenmiş bulunan kurumdan izin almadan iş ve işçi bulma konusunda faaliyet gösterilmesine ilişkin idari para cezaları ise doğrudan Türkiye İş Kurumu il müdürü tarafından verilir.

Basın İş Kanunu'nda öngörülen idari para cezalarını verecek makam olarak, o yerin Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bölge müdürlüğü yetkilendirilmiştir. (BİK md108/2) Deniz İş Kanunu'nda, bu Kanunun ek birinci maddesi uyarınca idari para cezalarının geminin bağlama limanının bulunduğu yer Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bölge müdürünce verileceği belirtilmiştir.²³

4.1.7. İdari Para Cezalarında İtiraz

Kabahatler Kanunu (KK) md.3/a uyarınca diğer Kanunlarda aksini öngören hüküm bulunmaması halinde idari yaptırım kararlarına karşı başvurulacak makam Kanunun 27. maddesinin 1. fıkrasında belirtilen sulh ceza mahkemesidir. İş Kanunu'nda verilen idari para cezalarına karşı başvurulacak makam idare mahkemeleri olarak görülmüşken 23.1.2008 tarih ve 5278 sayılı Kanunun 323. maddesi ile yürürlükten kaldırıldığı için, Kabahatler Kanunu md.27'ye göre itiraz mercii sulh ceza

²² TERZİOĞLU, Ahmet, İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:18, Sayı:72, 2019, s.1951, (<https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/47063/577762>). (Erişim Tarihi:20.07.2020)

²³ 23.01.2008 Tarih 5278 sayılı Kanun'un 523. Maddesi ile değişiklik.

mahkemesidir²⁴ Aynı şekilde Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'nda da konuyla ilgili bir düzenleme bulunmadığı için itiraz mercii sulh ceza mahkemesidir.

Kabahatler Kanunu md.27/1 uyarınca idari para cezasına ilişkin idari yaptırım kararına karşı, kararın tebliği veya tefhiminden itibaren en geç 15 gün içinde sulh ceza mahkemesine başvurulabilir. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde idari yaptırım kesinleşir. Mücbir sebep dolayısıyla sürenin kaçırılmış olması halinde bu sebebin ortadan kalktığı tarihten itibaren en geç yedi gün içinde karara karşı başvuruda bulunulabilir. Başvuruda bulunulması durumunda ceza yine kesinleşir ancak mahkeme kararı yerine getirmeyi durdurabilir. (KK md.27/2)

Kabahatler Kanunu'nun 29. maddesinde mahkemenin verdiği karara karşı itiraz düzenlenmiştir. Mahkemece verilen son karara karşı itiraz, kararın tebliğinden itibaren en geç yedi gün içinde Ceza Muhakemesi Kanunu'na göre mahkemenin yargı çevresinde yer alan ağır ceza mahkemesine yapılır.

²⁴ ÇOPUROĞLU, s.286.

SONUÇ

Anayasa md.55'te ücret emeğin karşılığı olduğu belirtilmiştir. Ancak hükümde belirtilen ücretin tanımı olmaktan ziyade ücretin emek değerinin karşılığını oluşturduğudur. Bu sebeple ücret sadece fiili çalışmanın karşılığında ödenen bir tutar değildir. Günümüzde sosyal düşüncelerin de etkisiyle çalışma karşılığı olmaksızın Kanundan veya sözleşmeden doğan “Sosyal Ücret” olarak adlandırılan birtakım ödemeler de ücret kavramına dâhildir. Çalışma karşılığı olmaksızın yapılan bu ödemeler geniş anlamda belirli bir süre çalışmış olmanın karşılığıdır.

Ücretin korunması ücretin belirlenmesi aşamasından başlayarak kendisini gösterir. Taraflar sözleşme serbestisi içinde ücretin miktarını belirleyebilirler. Ancak bu serbestinin sınırını asgari ücret oluşturur. İşçilerin zorunlu ihtiyaçlarını karşılayabileceği miktarda olması gerekir. Devlet, çalışanlarına uygun adil ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Bununla birlikte asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartlarını göz önünde bulundurmalıdır. Çalışanların geçim şartlarının göz önünde bulunması ise işçinin yanında ailesinin de zorunlu ihtiyaçlarının hesaba katılması ile gerçekleşebilir.

Kanunumuzda “asıl ücretin nakden ödenme zorunluluğu” getirilerek işçinin menfaatinin korunması amaçlanmıştır. Çek, alışveriş fişi, kupon gibi diğer vasıtalarla ödeme yapılamaz. İşçi ücretlerinin aynı ödenmesi sadece asıl ücret dışında kalan ücret eklerinin ödenmesi halinde mümkün olur. Bununla birlikte ücret ödeme borcunun ifasında ödemeyi yapanın kimliği önem taşımaz. Bu sebeple ücret ödeme borcu işveren veya üçüncü kişiler tarafından ifa edilebilir.

Ücret kural olarak işin yapılmasından sonra ödenir, ancak Kanunda hüküm bulunması halinde ya da sözleşmeyle aksinin kararlaştırılması mümkündür. Kanunda ücretin ödenmesine ilişkin üst ve alt limit öngörülmüştür. Buna göre ücretin ödenmesinde zaman aralığı bir aydan fazla, bir haftadan az olamaz.

Ücretin ödenmemesi halinde işçiler, iş sözleşmesinin sona ermesini beklemeksizin genel hükümlere göre ücret alacağını eda davasıyla talep edebileceği

gibi ilamsız takip yoluna da başvurabilecektir. Ayrıca genel hükümlere göre borçlunun temerrüdü düzenlenmiş olmakla beraber İş Kanunu'nda bu durumda işvereni ifaya zorlayıcı yüksek faiz oranı öngörülmüştür. Bununla birlikte işçi işverene karşı çalışmaktan kaçınma hakkını da kullanabilecektir. Çalışmaktan kaçınma hakkı kullanıldığında çalışılmayan süre için işverenin ücret ödeme yükümlülüğünün bulunup bulunmadığı hususunda Kanunda açık bir hüküm bulunmaması sebebiyle doktrinde tartışılmıştır. Ancak çalışılmayan süre için ücretin ödenmesi Kanundaki düzenlemenin getiriliş amacına daha uygun olacaktır. Aksinin kabulü işçinin kanunen kendisine tanınmış olan bir hakkı kullanması sebebiyle cezalandırılması anlamına gelecektir.

Diğer bakımından, ücretin miktarı genel olarak düşük olduğu ülkemizde zor koşullarda hayatını sürdürme çabasında olan işçilerin borçlarını ödemekte güçsüz duruma düştükleri ve alacaklılarının kendileri aleyhine icra takibinde bulunulması karşılaşılan durumlardandır. Ancak işçinin ücretinin tamamını bu şekilde kaybetmesini engellenmek için Kanun koyucu bu durumda sınırlama getirerek borçlunun ücretin dörtte birinden fazlasının haczedilemeyeceğini hüküm altına alınmıştır. Daha sonra bununla da yetinmeyerek işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar da sınırlamanın dışında tutulmuştur. Tüm bu açıklamalardan sonra nafaka borcu alacaklılarına ilişkin bir ayrıcalık yaratarak; nafaka alacağı için takip yapan alacaklının işçinin ücretinin tamamını haczedebileceğini belirtmiştir. Nafaka alacaklarına böyle bir güvencenin tanınması yerinde olmamakla birlikte işçiye, bakmakla yükümlü olduğu kişilerin ve kendisinin zorunlu ihtiyaçlarını sağlayacak bir ücretin bırakılması gerekmektedir. Kanunun bu yönü ile de eksik bir düzenleme getirdiği ifade edilmelidir. Kanun koyucu ücretin haczi konusunda koymuş olduğu bu hükmün işçi tarafından bertaraf edilmemesi için ücretin devri ve takasını da ücretin dörtte biri ile sınırlandırmış ve bu kısmın işveren tarafından işçinin rızası olmaksızın takas edilemeyeceğini belirtmiştir.

Yine Kanun koyucu işverenin iflası ve haczi halinde işçi ücretlerine öncelik tanınarak işverenin mal varlığından öncelikle işçilere ait ücretin ödeneceği düzenlenmiştir. Ancak iflas halinde bu düzenleme yetersiz kalmaktadır. Zira iflas halinde öncelikle rehinli alacaklar, masa alacakları, bir malın aynından doğan amme alacakları ve özel Kanunlarla kabul edilmiş imtiyazlı alacaklar ödendikten sonra ücret

alacaklarına sıra gelmesi nedeniyle çoğu zaman işçi ücret alacaklarını alamamakta ve mağdur duruma düşmektedir.

İşverenin ödeme aczine düşmesi durumunda, işçinin mağduriyetini engellemek için üç aya kadar ödenmeyen ücretleri Ücret Garanti Fonu kurumu ile koruma altına alınmıştır. Fon ile güvenceye bağlanan ücret dar anlamda ücrettir. Ücret Garanti Fonu uygulaması ile karşılanacak ücretin sadece 3 aylık ücret alacağı ve işin niteliği gereği fon kaynakları ile sınırlı olması sebebiyle yetersiz olmakla birlikte, işçi için önemli bir güvencedir.

İşçinin korunması gereği getirilen diğer bir düzenleme ise işverenin işyerinde disiplini sağlamak amacıyla ücretten kesme cezası verme yetkisinin sınırlandırılmış olmasıdır. Ücretten kesme cezasında belirlilik ilkesi benimsenerek işverenin keyfi olarak kesinti yapmasının önüne geçilmiştir. Bununla birlikte işçinin ücretinden işverence tek taraflı olarak indirim yapılamayacağı da düzenlenmiştir.

Yine işçinin korunması düşüncesiyle işçinin bazen işi ifa edemediği durumlarda istisnai olarak işçiye ücret ödenmesi söz konusu olmaktadır. Bunlarda ilki hastalık halidir. Ancak hastalık halinde yalnızca maktu aylıklı işçi için ücret ödenmesi söz konusudur. Bu hali ile düzenleme yetersizdir. Bu istisnai durumlardan bir diğeri ise gebelik ve analıktır. Basın İş Kanunu'nda kadın işçilere hamilelik durumunda son aldığı ücretin yarısının ödeneceğine dair bir hüküm yer almakla birlikte İş Kanunu'nda buna ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemesi ücretin korunması açısından bir eksikliklerdir. Bu hususta 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sigortası Kanunu'nda Hamilelik izin dönemlerinde kadın işçilere, gebelik ve analık durumunda önceki bir yıl içinde kendisi için en az doksan gün analık sigortası primi ödenmiş olması şartıyla doğumdan önceki sekiz ve sonraki sekizer haftalık süreler için geçici iş görmezlik ödeneği verileceği belirtilmiştir. Yine aynı şekilde işçinin işi ifaya hazır olmasına rağmen işveren tarafından, iş haksız olarak kabul edilmez yahut işin yapılması için gerekli olan işleri yapmaması durumunda da işçi sanki işi ifa etmiş gibi işveren ücret ödemelidir. Zorlayıcı durumların ortaya çıktığı durumlarda da işçi çalışmadığı halde ücrete hak kazanmaktadır. Söz konusu düzenlemeler yetersiz olmakla birlikte toplu iş sözleşmesinde yer alacak hükümler ile belirli ölçüde giderilebilir.

Diğer bir düzenleme ile asıl işverenlerin müteahhit aracılığıyla yaptıkları her türlü yapım ve onarıma ait hak edişleri ödemededen önce çalışan işçilere ait ücretlerin müteahhitlerce ödenip ödenmediğini kontrol edip eğer ücretler ödenmemiş ise hak edişlerden keserek ücreti ödenmeyen işçilerin ücretlerinin ödenmesi gerektiği yönünde düzenleme yoluna gitmiştir. Söz konusu düzenleme işçilerin yalnızca aylık ücretlerini garanti altına almış olması nedeniyle yetersizdir.

Kanunumuzda ücretin korunmasına ilişkin olarak yapılan düzenlemeler yukarıda açıkladığımız üzere zaman zaman yetersiz olmakta ve tam bir koruma sağlanamamaktadır. Toplu iş sözleşmelerine konulan hükümler ile eksiklikler belirli ölçüde giderilebilir. Ayrıca cezai yaptırımların uygulanmasının ön koşulu mevzuatımıza aykırılıkların tespiti olması sebebiyle de çalışma hayatında denetimlerin yeterliliği sağlanmalıdır. Belirtmek gerekir ki ücret hakkının korunabilmesi öncelikle hak sahiplerinin bilinçlendirilmesi ile mümkün olur. İşveren çalışanlarına bu hususta eğitim vermeli, işçi sendikaları da bu yönde çalışmalar yürütmelidirler.

KAYNAKÇA

Akın, L. (1995). Maaş ve Ücret Haczi. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 44(1) 0-0. doi:10.1501/Hukfak_0000000715

Aktay, N. , Arıcı, K. ve Kaplan, Senyen, E. T. (2013). İş Hukuku (6. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.

Akyiğit, E. (2018). İş Hukuku (12. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

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

Andaç, F. (2018). İş Hukuku (Sosyal Politika Bakımından Türk Çalışma Hukuku Uygulaması) (1. Baskı). İstanbul: Legal Yayınları.

Başbuğ, A. (1999). Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları. Ankara: Tes-İş Eğitim Yayınları.

Başbuğ, A. ve Bodur, Yücel, M. (2018). İş Hukuku (5. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Bayındır, B. (2019). İşverenin Ücret Ödeme Borcunda Temerrüde Düşmesi ve Sonuçları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul (Ulusal Tez Merkezi | Anasayfa (yok.gov.tr) (Erişim Tarihi:08.07.2020)

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

Canikoğlu, N. ve Canbolat, T. (2004). 4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri. Kamu-İş Dergisi, 7(3), 221-227 (<http://www.kamu-is.org.tr/dergiler2.htm>). (Erişim Tarihi:11.05.2020)

Centel, T. (1994). İş Hukuku Bireysel İş Hukuku (2. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Centel, T. (2004). Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri (2. Baskı). İstanbul: Türkiye Metal Sanayiciler Sendikası (ILO).

Çelik, N. , Canikoğlu, N. ve Canbolat, T. (2019). İş Hukuku Dersleri (32. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Çenberci, M. (1968). İş Kanunu Şerhi. Ankara: Güzel İstanbul Matbaası.

Çil, Ş. (2010). İş Hukukunda İşçinin Ücreti (1. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.

Çopuroğlu Ç. (2013). Ücretin korunması (1. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.

Demir, F. (2003). Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması. İzmir: Anadolu Matbaacılık (İş Hukuku ve Uygulaması).

Demir, F. (2006). Sorularla Bireysel İş Hukuk Cilt 1 (1. Baskı). Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları.

Demircioğlu, M. , Centel, T. ve Kaplan, H. A. (2019). İş Hukuku (20. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Deynekli, A. (2005). İşverenin İflası veya İşverene Yönelik Haciz Halinde İşçinin Ücret Alacağına Önceliği. Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 18(60), 31-43 (<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2005-60-168>). (Erişim Tarihi: 02.05.2020)

Dulay, Yangın, D. (2012). Ücretin Ödenmemesi Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı. Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, (10), 205-236 (<http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423934857.pdf>). (Erişim Tarihi:21.07.2020)

Duran, R. (2019). Konkordato Mühletinin Uzatılması. Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 10(1), 57-71 (<https://dergipark.org.tr/tr/pub/ayd/issue/45843/578746>). (Erişim Tarihi: 19.07.2020)

Dönmez, K. Y. (2018). İşçi Ücreti ve Ödenmemesinden Kaynaklanan Hukuki Sorunlar (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2020). Bireysel İş Hukuku Dersleri (1. Baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Elbir, H. K. (1984). İş Hukuku Ders Notları. İstanbul: Filiz Kitabevi.

Erkul, İ. ve KARACA, GÖKÇEK, N. (2004). 4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulanması. Eskişehir: Nisan Kitabevi.

Esener, T. (1978). İş Hukuku (3. Baskı). Ankara: Sevinç Matbaa.

Eyrenci, Ö. ve Taşkent, S. (2019). Bireysel İş Hukuku (9. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Göktaş, S. (2008). Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı (1. Baskı). Ankara: Yetkin Yayınları.

Günay, C. İ. (2006). Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları. Sicil İş Hukuku Dergisi, (1), 36-53 (<https://www.mess.org.tr/tr/yayinlarimiz/sureli-yayinlar/sicil/>). (Ücret Gecikme) (Erişim Tarihi: 22.06.2020)

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

Güneş, A. M. (2009). Avrupa Birliği Yönergelerinin Doğrudan Etkisi. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 58(2), 281-318. doi: 10.1501/Hukfak_0000001571

Işıklı, A. (2010). İş Hukuku (7. Baskı). Ankara: İmaj Yayınevi.

İnce E. (1990). Her Yönüyle Ücret (1. Baskı). İstanbul: Milliyet Yayınları.

Kandemir, M. ve Yardımcıoğlu, D. (2014). İş Hukukunda Eşitlik İlkesi. Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 19(30-31), 1-44 (<https://dergipark.org.tr/tr/pub/duhfd/issue/23030/246212>). (Erişim Tarihi: 18.07.2020)

Karaçöp, E. (2012). Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir (tez.yok.gov.tr). (Erişim Tarihi:21.07.2020)

Kayık, Aydınalp, A. (2019). Konkordatonun İşçilik Alacakları ve İş Sözleşmeleri Üzerine Yansıması. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 21(2), 487-522. doi: 10.33717/deuhfd.642018

Mollamahmutoğlu, H. , Astarlı, M. ve Baysal, U. (2018). İş Hukuku Ders Kitabı Bireysel İş Hukuku (2. Baskı). Ankara: Lykeion Yayınevi.

Narmanlıoğlu, Ü. (2014). İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I (5. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Nurdoğan, A. K. (2018). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri. Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi, 3(4), 78-95 (<https://dergipark.org.tr/tr/pub/beuiibfaid/issue/41892/471291>). (Erişim Tarihi:11.07.2020)

Pekcanıtez, H. , Atalay, O. , Sungurtekin, Özkan, M. ve Özekes, M. (2015). İcra ve İflas Hukuku (2. Baskı). Ankara: Yetkin Yayınları.

Reisoğlu, S. (2013). Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler (24. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Saymen, F. H. (1954). Türk İş Hukuku. İstanbul: İsmail Akgün Matbaası.

Sur, M. (1995). İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları. İzmir: Döner Sermaye İşletmesi Yayınları.

Süzek. S. (2018). İş Hukuku (16. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Şakar, M. (2020). İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku (13. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Tandoğdu, G. N. (2019). Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Uyarınca Borçlunun Temerrüdü. İstanbul Barosu Dergisi, 93(4), 94-111 (<https://www.jurix.com.tr/>). (Erişim Tarihi:21.07.2020)

Temel, D. D. ve Bayrak, Y. (2020). Uygulamada İşçilik Alacakları İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Terzioğlu, A. (2019). İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 18(72), 1890-.1908. doi: 10.17755/esosder.577762

Tosun, G. (2019). Basın İş Hukukunda Ücret (1. Baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2016). İş Hukukunun Esasları (8. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Turan, K. (1993). Ferdi İş Hukuku. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.

Uzun, Birinci, T. (2014). İşyerinin Devri Halinde İşçilerin Haklarının Korunması Bakımından 2001/23EC Sayılı Avrupa Birliği Yönergesi ile 4857 Sayılı İş Kanununun Karşılaştırılması. Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 27(115), 359-402 (<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2014-115-1434>). (Erişim tarihi:13.07.2020)

Yavuz, C. (2014). Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler (13. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Yener, M. Z. (2020). İş Sözleşmesinde İş Görme ve Ücret Ödeme Borçlarında Temerrüt (1. Baskı). Ankara: Yetkin Yayınları.

Yıldız, G. B. (2020) Ekonomik Kriz ve İşverenin Ekonomik Açıdan Güçlüğe Düşmesi Durumlarında İş Hukukunda İşçinin Korunması. Çalışma ve Toplum Dergisi, (65), 899-916 (çalışma ve toplum.org). (Erişim Tarihi:21.06.2020)

Yorulmaz, Ç. (2020). İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçilik Alacaklarının Korunması (1. Baskı). Ankara: Yetkin Yayınları.

İNTERNET KAYNAKLARI

www.kararara.com/

www.resmigazete.gov.tr/

www.jurix.com.tr/

<http://www.kamu-is.org.tr/>

<http://www.acarindex.com>

www.mess.org.tr

<https://www.lexpera.com.tr>

www.hukuki.net/ictihat

www.calismatoplum.org

www.ikv.org.tr

www.ilo.org

tbbdergisi.barobirlik.org.tr

