TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÜCRET

Tezli Yüksek Lisans Tezi

Oğuzhan YAY

Ankara, 2022

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÜCRET

Tezli Yüksek Lisans Tezi

Oğuzhan YAY

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Levent AKIN

Ankara,2022

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÜCRET

Tezli Yüksek Lisans Tezi

Oğuzhan YAY

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ

Adı ve Soyadı	**İmzası**
1- Prof. Dr. Levent AKIN	
2- Doç. Dr. Gaye BAYCIK	
3- Doç. Dr. Mehtap YÜCEL BODUR	

Tez Savunması Tarihi
20.09.2022

Ankara, 2022

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Prof. Dr. Levent AKIN danışmanlığında hazırladığım "Türk İş Hukukunda Ücret (Ankara – 2022)" adlı yüksek lisans tezimdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

Tarih: 18.10.2022

Adı-Soyadı ve İmza

Oğuzhan YAY

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER i
KISALTMALAR CETVELİ ixx
GİRİŞ 1
§ 1. GENEL OLARAK ÜCRET 3
§ 2. ULUSAL VE ULUSLARARASI DÜZENLEMELERDE ÜCRET 6
I. Ulusal Düzenlemelerde Ücret Kavramı 6
1. Anayasada Yer Alan Düzenlemeler 6
2. İş Kanunlarında Yer Alan Düzenlemeler 10
a) İş Kanunu'nda Yer Alan Düzenlemeler 10
b) Basın İş Kanunu'nda Yer Alan Düzenlemeler 12
c) Deniz İş Kanunu'nda Yer Alan Düzenlemeler 25
3. Türk Borçlar Kanunu'nda Yer Alan Düzenlemeler 29
II. Uluslararası Düzenlemelerde Ücret Kavramı 30
1. ILO Belgelerinde Ücret 30
a) Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri 30
aa) Sınai Müesseselerde Hafta Tatili Yapılması Hakkında 14 Sayılı Sözleşme 30
bb) Asgari Ücret Tespit Usulleri İhdasına İlişkin 26 Sayılı Sözleşme ... 31
cc) Bir Amme Makamı Tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartlarına Müteallik 94 Sayılı Sözleşme 32
dd) Ücretin Korunması Hakkında 95 Sayılı Sözleşme 33
ee) Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşme 39
ff) Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin 146 Sayılı Sözleşme 40
b) Türkiye'nin Onaylamadığı ILO Sözleşmeleri 41

aa) Yıllık Ücretli İzinlere İlişkin 52 Sayılı Sözleşme ve Tarımda Yıllık Ücretli İzinlere İlişkin 101 Sayılı Sözleşme 41

bb) Büro ve Ticari İş Yerlerinde Hafta Tatiline İlişkin 106 Sayılı Sözleşme 43

cc) Asgari Ücret Tespiti Hakkında 131 sayılı Sözleşme 44

dd) (Gözden Geçirilmiş) Yıllık Ücretli İzinlere İlişkin 132 Sayılı Sözleşme 44

ee) Ücretli Eğitim İznine İlişkin 140 Sayılı Sözleşme..... 45

ff) İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin 173 Sayılı Sözleşme 47

2. Uluslararası Belgelerde Ücret 49

a) İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi 49

b) Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 50

c) Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı 51

d) Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme..... 54

§ 3. ÜCRET KAVRAMININ TÜRLERİ..... 54

I. Asıl Ücret – Geniş Anlamda Ücret..... 55

II. Net Ücret – Brüt Ücret 56

III. Nakdi Ücret – Ayni Ücret 58

IV. Ücret Ekleri 59

1. İkramiye ve İlave Tediye..... 59

a) İkramiye..... 59

b) İlave Tediye 61

2. Prim 63

V. İşçilik Alacaklarının Hesabında Esas Alınan Ücret 69

§ 4. ÜCRET ŞEKİLLERİ 73

I. Zamana Göre Ücret..... 73

II. Akort (Parça Başına) Ücret ve Götürü Ücret 75

1. Akort (Parça Başına Ücret) 76

2. Götürü Ücret..... 76

III. Yüzde Usulüne Göre Ücret 77
IV. Bahşiş 79
V. İşin Sonucundan Pay Alma 80
VI. Aracılık Ücreti 82
§ 5. ÜCRETİN BELİRLENMESİ VE İSPATI 84
I. Asgari Ücret 84
1. Asgari Ücretin Tanımı ve Kapsamı 84
2. Asgari Ücretin Belirlenmesi ve Hukuki Sonuçları 86
3. 2547 sayılı Kanun'da Öngörülen Asgari Ücret 88
II. Ücretin Taraflarca Belirlenmesi 90
III. Ücretin Miktarının Tespiti 93
IV. Ücretin İspatı 99
1. Çalışma Süreleri ve Çalışma Sürelerinin Aşılması 101
a) Çalışma Süreleri 101
b) Çalışma Süresinden Sayılan Haller 110
aa) Yer Altında veya Su Altında Çalışılan İşler 110
bb) Çalıştırılmak Üzere Gönderilme Halinde Yolda Geçen Süreler 111
cc) Çalıştırılmaksızın ve Çıkacak İşi Bekleyerek Geçen Süreler ... 112
dd) Asıl İşi Görmeksizin Geçirilen Süreler 113
ee) Süt İzninde Geçen Süreler 113
ff) İşin Niteliği Gereği İş Yerine Toplu Götürülmede Yolda Geçen Süreler 113
gg) İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri 114
hh) İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Toplantılarında Geçen Süreler 115
ıı) İş Yeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli ile İş Güvenliği Uzmanlarının Katıldıkları Organizasyonlar 115

ii) Çocuk ve Genç İşçiler İçin Öngörülen Özel Haller 116

jj) İşçi Sıfatını Haiz Avukatlar İçin Öngörülen Özel Haller 117

kk) Asgari Ücret Tespit Komisyonu Üyeliği 118

c) Çalışma Sürelerinin Aşılması 118

aa) Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma 119

bb) Fazla Çalışmanın İspatı 122

cc) Fazla Çalışma Ücreti 124

2. Ödemenin İspatı 128

a) Ücretin Ödendiğinin İspat Yükü 128

b) Ücretin Ödendiğini İspat Vasıtaları 129

aa) Ücret Hesap Pusulası 129

bb) Makbuz 130

cc) Ücret Bordrosu 131

dd) Banka Yoluyla Yapılan Ödemeler 132

ee) Yüzde Defteri 132

ff) İbraname 133

gg) Yemin 135

V. Ücret Zammı 135

§ 6. ÜCRET ÖDEME EDİMİNİN MUHATAPLARI 145

I. Ücret Ödeme Ediminin Borçlusu 145

1. Asli Borçlu – İşveren 145

2. İşveren ile Birlikte Sorumlu Sayılanlar 147

a) Asıl İşveren 147

b) İş Yerini Devreden İşveren 149

c) Geçici İşçi Çalıştıran İşveren 150

d) İK m. 36'da Sayılan İşverenler 152

e) İş Sözleşmesini Devreden İşveren 153

f) Ticaret Şirketlerinin Birleşme, Bölünme ve Tür Değiştirmeleri Halinde Eski İşveren 154
II. Ücretin Ödeneceği Kişi 155
1. Ücretin İşçiye Ödenmesi 155
2. Ücretin Üçüncü Kişiye Ödenmesi 156
§ 7. ÜCRETİN ÖDEME YERİ ve ZAMANI 158
I. Ücretin Ödeme Yeri 158
II. Ücretin Ödenme Zamanı 161
1. Ücretin İşin Yapılmasından Sonra Ödenmesi Kuralı 161
2. Ücretin Avans Olarak Ödenmesi 164
§ 8. ÜCRETİN ÖDENME ŞEKLİ 166
I. Ücretin Nakden Ödenmesi 166
1. Ücretin Türk Parası ile Ödenmesi (85 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı Öncesi) 167
2. Ücretin Türk Parası ile Ödenmesi (85 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı Sonrası) 169
II. Ücretin Kripto Paralarla Ödenip Ödenemeyeceği Sorunu 173
§ 9. ÇALIŞILMADAN ÜCRETE HAK KAZANILAN HALLER 179
I. İşverenin Temerrüdü 179
1. İşveren Temerrüdünün Şartları 179
a) Muaccel ve İfası Mümkün İş Görme Borcunun Olması 179
b) İşçinin İş Görme Edimini İfaya Hazır Olması 180
c) İşverenin Haklı Bir Neden Olmaksızın İşi Kabulden Kaçınmış Olması 180
2. İşverenin Temerrüdü Halinde Ücret 181
II. İş Sözleşmesinin Askıya Alınmasına Rağmen Ücret Ödenen Haller 182
1. Türk Borçlar Kanunu Madde 409 Uyarınca Ücret Ödenen Haller 183
2. İş Kanunu Hükümleri Uyarınca Askı Halinde Ücret Ödenen Haller 185
a) Zorlayıcı Nedenlerle İş Akdinin Askıya Alınması 185
b) Maktu Aylık Ücretli İşçinin Mazeretli Oldukları Haller 186
c) Ailevi Nedenlerle İfanın Beklenemez Olması 186
3. Basın İş Kanunu Hükümleri Uyarınca Askı Halinde Ücret Ödenen Haller 187
a) Askerlik Sebebiyle Geçici İfa İmkansızlığı 187
b) Gazetecinin Gebeliği 188
c) Gazetecinin Tutukluluk Hali 190
III. Dinlenme Hakkı 191

1. Hafta Tatili 191
a) Hafta Tatili Kavramı 191
b) Hafta Tatili Ücreti 192
c) İşçinin Hafta Tatilinde Çalıştırılması 193
2. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller 194
a) Tatil Günleri Kavramı 194
b) Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti ve İşçinin Tatil Günlerinde Çalıştırılması 196
3. Yıllık Ücretli İzin 197
a) Yıllık Ücretli İzin Hakkının Kazanılması 197
b) Yıllık Ücretli İzin Süresi 198
c) Yıllık İzin Ücreti 200
IV. İşin Durdurulması 201
1. Genel Olarak İşin Durdurulması 201
2. İşin Durdurulması Halinde Çalışma İlişkisinin Durumu 203
V. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı (İSGK m. 13) 203
1. Genel Olarak Çalışmaktan Kaçınma Hakkı 203
2. Çalışmaktan Kaçınan İşçinin Ücret Hakkı 205
VI. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı (İK m. 34) 206
1. Genel Olarak Çalışmaktan Kaçınma Hakkı ve Koşulları 206
2. Çalışmaktan Kaçınan İşçinin Ücrete Hak Kazanıp Kazanamayacağı 208
VII. Analık Haline Özgü Durumlar 212
VIII. Ücretli Eğitim İzni 214
IX. İş Görme Borcunun İfası İçin Yolda Geçen Süreler 216
X. Çağrı Üzerine Çalışma 217
XI. Yeni İş Arama İzni 218
XII. Çalışma Süresinden Sayılan Haller 219
XIII. Geçersiz Fesih Sonucu Boşta Geçen Süreler 220
XIV. İş Yeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi 221
XV. Kanun Dışı Lokavt 223
§ 10. ÜCRETİN ÖDENMEMESİ DURUMUNDA İŞÇİNİN SAHİP OLDUĞU HAKLAR 225
I. ÜCRET ÖDEME BORCUNDA TEMERRÜT – AYNEN İFA VE FAİZ TALEBİ 225
1. İşverenin Ücret Ödeme Borcunda Temerrüdü 225

2. İşçinin Ücretin Aynen İfasını Talep Etme Hakkı 228
a) Ücretin Dava Yoluyla Talebi 228
aa) Dava Şartı Arabuluculuk 228
bb) Davanın Tarafları 231
cc) Dava Türü 232
dd Görevli ve Yetkili Mahkeme 236
ee) İspat Yükü 237
ff) Zamanaşımı 237
b) Ücretin Takip Yoluyla Talebi 238
3. Temerrüt Faizi Talep Etme Hakkı 243
4. Aşkın Zararın Tazmini 245
II. HAPİS HAKKI 247
III. ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI 248
IV. İŞ SÖZLEŞMESİNİ HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKKI 251
§ 11. ÜCRETİN KORUNMASI 255
I. ÜCRETTE EŞİTLİK – AYRIMCILIK TAZMİNATI 255
II. ÜCRETİN SAKLI KISMI 262
1. Ücret Haczedilememesi 262
2. Ücretin Devredilememesi ve Rehnedilememesi 263
III. ÜCRETİN TAKAS EDİLMEZLİĞİ 264
IV. ÜCRETİN İMTİYAZLI ALACAK OLMASI 266
V. İŞÇİNİN ÜCRET GARANTİ FONUNDAN YARARLANMASI 270
1. Ücret Garanti Fonundan Yararlanma Şartları 271
a) İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi 271
b) İşsizlik Sigortası Kanunu Kapsamına Giren İşçilerden Olma 271
c) İşçinin Son Bir Yıl İçinde Aynı İş Yerinde Çalışma 272
d) İşçinin Başvurusu 273
e) Fon Kaynaklarının Yeterli Olması 274
2. Ücret Garanti Fonundan Karşılanacak Ücret 274
VI. İHALE MAKAMI VE ASIL İŞVERENLERİN ÖDENMEYEN ÜCRETLERİ HAK EDİŞLERDEN KESME YÜKÜMLÜLÜĞÜ 275

1. İhale Makamının Sorumluluğu (İK m. 36/1) 275
2. Asıl İşverenin Sorumluluğu (İK m. 36/son) 278
VII. ÜCRET KESME CEZASININ SINIRLANDIRILMASI 279
VIII. ÜCRETTEN İNDİRİM YAPILAMAMASI 280
IX. ÜCRETSİZ İZİN UYGULAMASININ SINIRLANDIRILMASI 282
1. Genel Olarak 282
2. 7244 Sayılı Kanun Dönemi Ücretsiz İzin Uygulamaları 285
X. KİŞİSEL VERİ OLARAK ÜCRET 287
SONUÇ 295
KAYNAKÇA 312

KISALTMALAR CETVELİ

AİHM	**Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi**
AİHS	**Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi**
AY	**Türkiye Cumhuriyeti Anayasası**
AYM	**Anayasa Mahkemesi**
BAM	**Bölge Adliye Mahkemesi**
BİK	**Basın İş Kanunu**
Bkz.	**Bakınız**
C	**Cilt**
CD	**Ceza Dairesi**
Çimento İşv. D.	**Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası (ÇMİS) yayın organı**
ÇT	**Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**
D	**Danıştay**
DİK	**Deniz İş Kanunu**
dn.	**dipnot**
Ed.	**Editör**
eİK	**1475 sayılı eski İş Kanunu**
HD	**Hukuk Dairesi**
HGK	**Hukuk Genel Kurulu**

HMK	**Hukuk Muhakemeleri Kanunu**
ILO	**International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü)**
İDDK	**İdari Dava Daireleri Kurulu**
İİK	**İcra ve İflas Kanunu**
İSGK	**İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**
KVKK	**Kişisel Verilerin Korunması Kanunu**
m.	**madde**
RG	**Resmi Gazete**
S.	**Sayı**
SGK	**Sosyal Güvenlik Kurumu**
SSGSSK	**Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu**
STSK	**Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu**
TBK	**Türk Borçlar Kanunu**
TMK	**Türk Medeni Kanunu**
TTK	**Türk Ticaret Kanunu**
TÜİK	**Türkiye İstatistik Kurumu**
Y	**Yargıtay**
YİBK	**Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı**
Yön.	**yönetmelik**

GİRİŞ

Ücret, genellikle işçinin ve ailesinin tek geçim kaynağıdır ve bu nedenle işçi bakımından hayati öneme sahiptir. İşveren karşısında ekonomik olarak güçsüz konumda bulunan işçinin çalışmasının karşılığı olan ücret, iş hukukunun temel konularından birini oluşturmaktadır. Ekonomik ve sosyal yönden de önem taşıyan ücretin güvence altına alınması kamu düzenini de yakından ilgilendirmektedir. Sahip olduğu önem nedeniyle ücret yalnızca İş Kanunu'nda değil, Anayasa başta olmak üzere pek çok kanunda ele alınmıştır. Zira işverenlerin daha fazla kar elde edebilmek adına işçi ücretlerini azaltma girişimlerini önlemek amacıyla devletin, ücreti koruyucu şekilde iş ilişkilerine müdahale etmesi gerekmektedir.

Anayasa'nın 55. maddesine göre *"ücret, emeğin karşılığıdır"* ve *"Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ... için gerekli tedbirleri alır"*. Sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak da devlet, *"çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurarak"* asgari ücret uygulaması yapmakla yükümlü kılınmıştır (AY m. 55/son).

Ülkemizde çalışanların büyük bir çoğunluğu İş Kanunu'na tabi olmakla beraber, Türk Borçlar Kanunu kapsamında kalan da pek çok işçi bulunmaktadır. Bununla beraber gazeteciler hakkında Basın İş Kanunu, gemiadamları hakkında ise Deniz İş Kanunu uygulanmaktadır. Tüm bu kanunlar bireysel iş ilişkilerini düzenlemekte ve ücret kavramını geniş bir şekilde ele almaktadır. Ulusal mevzuat incelendiğinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İcra ve İflas Kanunu'nda da ücreti koruyucu özel düzenlemelere yer verildiği görülmektedir. Sahip olduğu önem nedeniyle ücret yalnızca ulusal mevzuat ile değil, uluslararası düzenlemelerle de güvence altına alınmıştır.

Ekonomik, sosyal ve hukuki açıdan taşıdığı önem nedeniyle özel olarak düzenlenen ve pek çok uyuşmazlığa konu olan ücret kavramı, çalışmamızın ana konusunu oluşturmaktadır. Çalışmamızın ilk bölümünde ücret kavramını genel olarak tanımladıktan sonra ulusal ve uluslararası düzenlemelerde ücret kavramına ilişkin hükümleri ele alınacaktır. Ardından ücret kavramının farklı türleri açıklanacak ve bu bağlamda işçilik alacaklarının hesabında esas alınan ücret türleri belirlenecektir. Birinci bölümde son olarak, uygulamada taraflar arasında kararlaştırılan ücret şekilleri de incelendikten sonra ücretin belirlenmesi ve ispatı konuları ele alınacaktır.

Çalışmamızın ikinci bölümü, ücret ödeme ediminin ifasına ilişkin hususların ele alındığı bölümdür. Bu kapsamda ikinci bölümde; ücret ödeme ediminin muhatapları, ifa yeri ve zamanı ve son olarak ifa şekli incelenecektir. İfa şekline ilişkin açıklamalarda ücretin yabancı para üzerinden ödenip ödenemeyeceği 85 sayılı cumhurbaşkanı kararı kapsamında tartışılacaktır. Bu başlık altında ayrıca, gelişen blokzincir teknolojisinin ürünlerinden biri olan ve günlük hayatta kullanımı her geçen gün artan kripto paraların, işçinin ücreti olarak kararlaştırılıp kararlaştırılamayacağı da ele alınacaktır. Ücret ödeme ediminin ifasına ilişkin hususlar incelendikten sonra, ikinci bölümde son olarak işçinin fiili bir çalışma olmaksızın ücrete hak kazandığı hallere yer verilecektir.

Çalışmamızın üçüncü ve son bölümü, iki ana başlıktan oluşmaktadır. Bu kapsamda ilk olarak, ücret ödeme borcunun ifa edilmemesinin sonuçları ve işçinin sahip olduğu haklar ele alınacaktır. İkinci ana başlıkta ise, işçinin emeğinin karşılığı ve tek geçim kaynağı olan ücretin korunmasına yönelik mevzuatta yer alan düzenlemeler incelenecektir. İş hukuku kapsamında ücreti düzenleyici pek çok hüküm olmakla beraber, çalışmamızda ücretin kişisel veri niteliği taşıdığı ve bu kapsamda da korunması gerektiği üzerinde de durulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜCRET KAVRAMI

§ 1. GENEL OLARAK ÜCRET

Ücret kavramına ilişkin uzlaşma sağlanmış bir tanım bulunmamakla beraber ilgili olduğu her disiplin ücreti kendi bakış açısıyla değerlendirmiş ve tanımlamaya çalışmıştır. İktisadi bir kavram olan ve üretimin vazgeçilmez bir unsuru olarak kabul gören ücret, ekonomi bilimi tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmıştır[1]. Klasik ekonomik görüşlerde ücret, emek gücünün satın alınabilmesi için verilen para şeklinde ifade edilmektedir[2]. Ayrıca ücretin kural olarak, işletmenin kar veya zararına bağlı olmayan ve işveren tarafından emek sahibine üretilen malın satışından bağımsız olarak ödenen devamlı bir gelir olduğu da belirtilmektedir[3]. Devletin, başta çalışanlar olmak üzere, vatandaşların refahına yönelik olarak sürdürdüğü uygulamalar bütünü olan[4] sosyal politikada ise ücret tanımı yapılırken ücretin taşıdığı *"insancıl değer"* boyutu ön plana çıkarılmış ve güvence altına alınması gereken temel bir insan hakkı olduğu vurgulanmıştır[5]. Ücret tanımının yapıldığı bir diğer disiplin olan vergi hukukunda ücret kavramı, bağımlı emeğin geliri olarak nitelendirilmektedir[6]. Nitekim Gelir Vergisi Kanunu[7] 61. maddede kamu sektörü – özel sektör ya da işçi – memur ayrımı yapılmamış ve ücret, *"işverene tabi belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatler"* olarak tanımlanmıştır.

---

[1] ***Centel***, 55.

[2] ***Hançerlioğlu***, 446. Üretime yaptığı katkıya -emek faktörünün katılmasına- karşılık olarak işçiye yapılan her türlü ödeme şeklindeki tanım için bkz. ***Pekin***, 187. ***Topalhan***, 4-5. Ücreti, bir birim emeğe ödenen miktar olarak tanımlayan görüş için bkz. ***Parasız***, 613.

[3] ***Tokol***, 130. ***Ar***, 55.

[4] ***Bedir-Bülbül***, 3.

[5] ***Işığıçok***, 159.

[6] ***Öncel-Kumrulu-Çağan***, 241, 285-286.

[7] 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu, 06.01.1961 tarih ve 10700 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

İş ilişkilerinde güçsüz konumda olan işçinin korunması amacıyla doğan ve bu amaç doğrultusunda gelişmekte olan iş hukukunda[8] ücret, iş sözleşmesinin kurucu unsuru olarak kabul edilmekte[9] ve ücretin emeğin fiyatı olduğu yönündeki görüşe karşı çıkılmaktadır[10]. Bu husus Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1944 yılında kabul edilen Uluslararası Çalışma Örgütünün Hedef ve Amaçlarına İlişkin Bildirge'de[11] [12] (Philadelphia Bildirgesi) *"Emek bir meta değildir"* şeklinde ifade edilmiştir. Emeğin satın alınan ya da kiralanan bir mal olmadığı görüşünün benimsenmesi ve sosyal devlet anlayışının gelişimi, ücrete ilişkin ulusal ve uluslararası düzenlemelerin bu anlayışla yorumlanmasını gerektirmektedir. Bu bağlamda belirtmek gerekir ki, Anayasanın[13] 55. maddesinde yer alan *"Ücret emeğin karşılığıdır."* hükmü ücretin anayasal tanımı olmayıp fiili çalışma karşılığında ücrete hak kazanılacağını belirtmektedir[14]. Kanaatimizce de söz konusu hüküm ile çalışmanın karşılıksız bırakılmaması ve karşılığının ücret olarak verilmesi amaçlamaktadır[15].

4857 sayılı İş Kanunu'nun[16] 32. maddesinde ise ücret tanımının yapılmaya çalışıldığı görülmektedir. Hükme göre *"Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar."* dır[17]. Kanaatimizce ücret kavramının niteliği, kanun koyucu tarafından net bir tanım yapılmasına engel olmaktadır. Tanım yapılırken *"genel anlamda ücret"* ifadesinin kullanılması da bu hususu doğrulamaktadır. Öte yandan ücretin bir iş karşılığında

---

[8] ***Süzek***, 14.

[9] ***Centel***, 46. ***Süzek***, 350. ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 80. ***Ekmekçi-Yiğit***, 25. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 181.

[10] ***Çenberci***, İş Kanunu Şerhi, 457. ***Centel***, 56. ***Keser***, 2.

[11] 16.02.1948 tarih ve 6833 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[12] Philadelphia Bildirgesi otantik metni için bkz. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/normativeinstrument/wcms_698995.pdf (26.01.2022).

[13] 09.11.1982 tarih ve 17863 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[14] ***Centel***, 56.

[15] AYM, 03.02.2011, 57/33, RG, 14.04.2011, S. 27905.

[16] 10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[17] Yargıtay da ücret tanımı yaparken benzer şekilde *"Ücret, çalışma karşılığı ödenir. Çalışma olmaksızın veya çalışılmış sayılan günlerden olmadığı sürece ücrete hak kazanılamaz. Kısaca ücret, fiilen çalışma karşılığıdır."* ifadelerine yer vermektedir, Y9HD, 01.03.2016, 31838/4524. Y9HD, 17.09.2020, 21875/8198.

ödeneceğini belirten kanun hükmünün, fiili çalışma olmamasına rağmen ücrete hak kazanılan halleri[18] kapsamadığı açıktır. Bu nedenle öğretide söz konusu ücret tanımının eksik olduğu belirtilmekte ve ücret *"çalışılmadığı halde ücret ödenmesini gerektiren haller dışında, yapılan bir hizmetin karşılığı olarak, işveren veya üçüncü kişiler tarafından işçiye sağlanan ve para veya parasal değeri bulunan menfaatler"* şeklinde tanımlanmaktadır[19]. Ücretin işçi tarafından yapılan bir işin karşılığı olduğu kuralının istisnaları olan ve bir iş karşılığı olmaksızın ödenmesi gereken ücret için ise *"sosyal ücret"* tanımı yapılmaktadır[20].

Gerek İş Kanunu'nda gerekse öğretide yapılan ücret tanımları incelendiğinde, ücret kavramının üç temel unsuru bulunmaktadır. Bunlar; ücretin bir iş karşılığında ödenmesi, para ile ödenmesi ve işveren veya üçüncü kişi tarafından ödenmesidir.

İş sözleşmesi, karşılıklı iki tarafa borç yükleyen (sinallagmatik) bir sözleşmedir. İşçinin iş görme borcunun karşılığını işverenin ücret ödeme borcu oluşturur[21]. Bu bağlamda kural olarak ücret, yapılan bir işin karşılığıdır. Ancak belirtmiş olduğumuz gibi, ücretin yapılan iş ile bağlantılı olmadan sosyal düşünceler ile çalışma karşılığı olmaksızın ödenmesi gerektiği haller de söz konusu olabilmektedir[22].

İş Kanunu ücreti tanımlarken para ile ödeneceğini emredici bir şekilde düzenlemiştir. Asıl ücret bakımından getirilen bu sınırlama uyarınca ücretin ayni olarak ödenmesi, taraflar bu konuda anlaşmış olsalar dahi mümkün olmayacaktır[23]. Asıl ücrete ek olarak yapılan ödemelerin, para ile ölçülebilmesi durumunda ise ayni olarak yapılması

[18] Çalışılmadan ücrete hak kazanılan haller için bkz. §9.
[19] ***Centel***, 58. ***Demircioğlu***, 89. ***Çopuroğlu***, 10.
[20] ***Süzek***, 351. ***Centel***, 217-218.
[21] İş Kanunu madde 8: *"İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir*". Kanunda yapılan tanıma göre, görülen bir iş karşılığında ücret ödenmesi iş sözleşmesinin zorunlu unsurunu oluşturmaktadır.
[22] ***Çopuroğlu***, 11.
[23] ***Terzioğlu***, 1937.

mümkündür[24]. Öğretinin ücret tanımında yer alan "*işçiye sağlanan ... parasal değeri bulunan menfaatler"* ibaresi ile belirtilmek istenen de budur.

Ücretin unsurlarından bir diğeri ise işveren veya üçüncü kişi tarafından ödenmesidir. Ücret ödeme borcu, işverenin iş sözleşmesinden doğan temel borcudur[25]. Ancak niteliği itibariyle belirli bir miktar para borcu olan ücret ödeme borcunun ifasında şahsen ifa sorumluluğu bulunmamaktadır (TBK m. 83)[26]. Bu bağlamda üçüncü bir kişi tarafından ücret ödemesi yapıldığı durumlarda, işverenin ücret ödeme borcu sona erecektir. İşçinin üçüncü kişinin ifasını reddetme hakkı bulunmamaktadır, ifayı kabul etmeyen işçi bakımından alacaklının temerrüdü söz konusu olacaktır.

§ 2. ULUSAL VE ULUSLARARASI DÜZENLEMELERDE ÜCRET

I. Ulusal Düzenlemelerde Ücret Kavramı

1. Anayasada Yer Alan Düzenlemeler

Anayasanın 2. maddesine göre Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir hukuk devletidir. Sosyal devlet anlayışı, bireylere insan onuruna yaraşır bir hayat standardı sunmayı prensip edinen, sosyal barışı ve sosyal adaleti sağlamak için sosyal ve ekonomik hayata aktif müdahalelerde bulunmayı meşru ve gerekli gören bir devlet anlayışıdır[27]. Nitekim Anayasa Mahkemesi de vermiş olduğu kararlarda sosyal hukuk devletini *"insan haklarına dayanan, kişilerin huzur, refah ve mutluluk içinde yaşamalarını güvence altına alan, kişi hak ve özgürlükleriyle kamu yararı arasında adil bir denge kurabilen, millî gelirin adalete uygun biçimde dağıtılması için gereken önlemleri alan, sosyal güvenlik hakkını yaşama geçirebilen, güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak sosyal adaleti ve*

[24] ***Ekmekçi-Yiğit,*** 259-260.
[25] ***Süzek***, 350.
[26] TBK madde 83: *"Borcun, bizzat borçlu tarafından ifa edilmesinde alacaklının menfaati bulunmadıkça borçlu, borcunu şahsen ifa etmekle yükümlü değildir"*.
[27] ***Anayurt***, 213. ***Karagözler*****,** 219-221.

toplumsal dengeleri gözeten devlet" şeklinde tanımlamaktadır[28]. Anayasada sosyal hukuk devleti anlayışının ücret kavramı özelinde yansımaları; angarya ve zorla çalıştırmanın yasaklanması, çalışma özgürlüğü ve hakkı, ücrette adaletin sağlanması ve bireylerin zorunlu ihtiyaçlarını karşılayacak uygun bir asgari ücretin belirlenmesi şeklindedir.

Çalışmak Anayasada hem özgürlük hem de hak ve ödev olarak düzenlenmiştir. *"Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir."* (AY m. 48) hükmü ile bireylerin çalışıp çalışmamakta, mesleklerini, iş yerlerini, işverenlerini seçmekte ve iş ilişkisini sonlandırmakta özgür oldukları ifade edilmektedir[29]. *"Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir."* (AY m. 49) hükmü ile ise bireylerin bir işi elde etmeye hakları olduğu ve çalışma ödevlerinin bulunduğu ifade edilmiştir[30]. Hükmün devamında devlete, *"çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak"* konularında gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü getirilmiştir[31]. Bu kapsamda devlet istihdam olanaklarının yaratılması, işgücünün eğitilmesi, iş arayanlar ile işgücü arayanların buluşturulmasına olanak sağlanması gibi çalışma öncesi, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması, iş güvencesinin sağlanması, örgütlenme hakkının kazandırılması gibi çalışma yaşamı ve

---

[28] AYM, 11.04.2019, 5/24, RG, 30.05.2019, S. 30789. AYM, 28.02.2018, 141/27, RG, 29.03.2018, S. 30375. AYM, 28.02.2018, 117/28, RG, 04.04.2018, S. 30381.

[29] ***Kılıçkaya***, 133. Bu husus 48. maddenin gerekçesinde *"Hürriyet temeline dayalı bir toplumda irade serbestliği çerçevesinde ferdin sözleşme yapma, meslek seçme ve çalışma hürriyetlerinin garanti olunması tabiîdir."* şeklinde ifade edilmiştir, ***Yılmazoğlu-Perdecioğlu,*** 273.

[30] ***Kaboğlu***, 17. ***Nazlı***, 73. ***Karagözler***, 227. Bu husus 49. maddenin gerekçesinde *"Çalışmanın hak ve ödev olması, sadece ulusal planda Devletin çalışmak isteyenlere iş temin etmek için gereken tedbirleri alacağını ve çalışanların da ancak çalışmak suretiyle gelir temin edeceklerini ifade etmekle kalmaz; ferdî planda da çalışmanın bir hak ve ödev olarak telakki edilmesini gerektirir."* şeklinde ifade edilmiştir, ***Yılmazoğlu-Perdecioğlu,*** 278.

[31] Program hüküm tarzında kaleme alınan çalışma hakkı, bireyleri devleti iş alanı yaratmaya zorlama yönünde bir talep hakkı vermediği konusunda bkz. ***Kaboğlu***, 16-17. ***Şen***, 152-153. ***Nazlı***, 77-82. ***Kılıçkaya***, 134. Bu yöndeki bir Anayasa Mahkemesi kararında *"Anayasa'nın 49. maddesine göre, çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlete karşı ileri sürülecek bu hak, bireylere zorlama yetkisi ve yaptırımı vermemiştir. Devlet, olanakları ölçüsünde, yeterli örgütler kurarak iş bulmayı kolaylaştırıp sağlamak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Devletin herkese iş verme, herkesi işe yerleştirme zorunluluğu bulunmamaktadır. İşsizliği önlemek amacıyla yapacağı çalışmalarla Devlet, öncelikle kamu sektöründe iş vermek yolunu izleyecek, bu nedenle de yasal düzenlemeler yapacaktır."* ifadelerine yer verilmiştir, AYM, 19.12.1989, 14/49, RG, 02.03.1990, S. 20449.

işsizlik sigortası gibi çalışma yaşamı sonrası döneme ilişkin politikalar uygulamalıdır[32]. Anayasanın devlete yüklemiş olduğu yükümlülükler sosyal devlet anlayışı ile değerlendirildiğinde çalışma hakkının, çalışma isteği bulunan herkesin çalışarak kendisine insanlık onuruna yaraşır bir gelir sağlayabilme hakkı olarak tanımlaması mümkündür[33].

Çalışma hakkı ve özgürlüğünün temel unsurları isteğe bağlı olarak herkese tanınması ve insanlık onuruna yaraşır bir gelir karşılığı olmasıdır[34]. Anayasada *"Hiç kimse zorla çalıştırılamaz."* ifadesi ile çalışma özgürlüğü güvence altına alınmakta ve herkesin çalışma – çalışmama hakkına sahip olduğu vurgulanmakta, *"Angarya yasaktır."* ifadesi ile ise çalışma hakkının bir menfaate dayalı olması gerektiği belirtilmektedir (m. 18). Angarya, kişinin emeğinin karşılığını almadan zorla çalıştırılması[35], bir başka deyişle hizmetinden herhangi bir bedel ödenmeksizin yararlanılmasıdır[36]. Zorla çalıştırma ve angarya durumlarının her ikisinde de kişinin isteği dışında çalışması söz konusu olsa da aralarındaki temel fark, ücret ödenip ödenmemesi noktasındadır[37]. Anayasa Mahkemesi bir kararında bu farkı *"Angaryada da zorla çalıştırmada olduğu gibi kişinin ceza tehdidi altında ve iradesi dışında çalıştırılması söz konusudur. Ancak angaryada zorla çalıştırmadan farklı olarak çalıştırılana ücret de ödenmemekte veya bariz bir şekilde düşük ücret ödenmektedir. Buna göre zorla çalıştırma ile angarya arasındaki fark, yaptırım tehdidiyle desteklenen irade dışı çalıştırma karşılığında ücret ödenip ödenmeyeceği hususundadır. İrade dışı çalıştırmada ücret ödeniyorsa zorla çalıştırmadan, ücret ödenmiyor veya ödenen ücret bariz bir şekilde düşük ise angaryadan*

[32] ***Koray***, 210-211. Danışma Meclisi'nin kabul ettiği Anayasa gerekçesinde bu yükümlülük *"Devlet, işçi - işveren ilişkilerinin seyircisi değil dengeleyicisidir, devlet çalışma barışını koruyacak tedbirleri alacaktır"* şeklinde ifade edilmiştir, ***Yılmazoğlu-Perdecioğlu,*** 278.

[33] ***Talas***, 409.

[34] ***Şen***, 149-152.

[35] ***Yılmazoğlu-Perdecioğlu,*** 97.

[36] ***Türk Hukuk Lügatı***, 17. ***Şen***, 151. ***Yılmaz***, 88.

[37] ***Nazlı***, 152-153.

söz edilebilir." şeklinde ifade etmiştir[38]. Bu bağlamda hükmün konumuz açısından önemi, Anayasa tarafından çalışmanın ücretsiz olmayacağının vurgulanması ve görülen bir karşılığında ücret ödenmesi gerektiğinin sonucunun çıkarılmasıdır. Öte yandan çalışmanın bir gelir karşılığı olduğunun Anayasanın 55. maddesinde yer alan *"Ücret emeğin karşılığıdır."* ifadesiyle somutlaştırıldığı da söylenebilir.

Sosyal hukuk devletinin çalışmamız kapsamındaki bir diğer etkisi ise, emeğin karşılığı olan ücrette adaletin sağlanması ve zorunlu ihtiyaçların karşılanmasını sağlayacak uygun bir asgari ücretin tespit edilmesi gerekliliği yer almaktadır. İşçinin ve ailesinin tek geçim kaynağı olması nedeniyle sosyal bir nitelik taşıyan ücret, *"Ücrette adalet sağlanması"* kenar başlıklı 55. madde ile anayasal güvenceye kavuşturulmuştur[39]. *"Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur."* hükmüyle adaletsiz ücret farklılıklarının giderilmesi ve çalışma karşılığında insanlık onuruna yaraşır uygun bir asgari ücret tespit etme yükümlülüğü devlete yüklenmiştir[40].

Anayasanın çalışma konumuz kapsamında değerlendireceğimiz son hükmü ise çalışma karşılığı olmaksızın ödenen sosyal ücrete ilişkindir. "*Çalışma şartları ve dinlenme hakkı"* kenar başlıklı 50. maddede *"Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir."* hükmü ile fiilen çalışılmayan hafta ve bayram tatilleri ile yıllık izin dönemlerinde ücrete hak kazanılacağı yönünde düzenleme yapılabilmesi için kanun koyucuya imkan tanınmıştır.

---

[38] AYM, 25.07.2017, 2014/8881, RG, 06.10.2017, S. 30202.

[39] ***Süzek***, 350. Anayasa Mahkemesi kararlarında bu husus *"Anayasanın 55 inci maddesinde ücretin emeğin karşılığı olduğu, Devletin çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alacağı belirtilmiştir. Anayasa, ücreti, diğer gelirlerden farklı olarak özel şekilde düzenlemiş, bu düzenlemede ücretin özellikli ve ayrık durumunu gözeterek, Devlet'e "adaletli bir ücret" için tedbir alma görevi vermek suretiyle koruma altına almıştır."* şeklinde ifade edilmiştir, AYM, 09.02.2012, 93/20, RG, 26.07.2013, S. 28719.

[40] ***Centel***, 88-94. ***Şen***, 152.

2. İş Kanunlarında Yer Alan Düzenlemeler

İş hukukunun kaynakları arasında yer alan ve işçi ile işveren arasındaki ilişkileri düzenleyen iş kanunları, bu ilişkinin kurucu unsuru olan ücrete ilişkin hükümler de içermektedir. Bireysel iş ilişkilerini düzenleyen iş kanunları 4857 sayılı İş Kanunu, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun[41] (Basın İş Kanunu) ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'dur[42]. Çalışmanın bu bölümünde adı geçen kanunların ücrete ilişkin hükümlerine değinilmekle yetinilecektir.

a) İş Kanunu'nda Yer Alan Düzenlemeler

İş Kanunu ulusal mevzuatta bireysel iş ilişkilerini düzenleyen temel yasa olmakla beraber tüm iş ilişkilerini düzenleyen bir *"iş kodu"* niteliğinde değildir[43]. Kanunun ilk maddesinde de belirtildiği üzere, *"Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir"* (m. 1/1). İş sözleşmesi ise Kanunda, *"bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme"* (m. 8/1) olarak tanımlanmıştır. Tanımdan yola çıkılarak iş sözleşmesinin; iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarından oluştuğu söylenebilir[44].

Dokuz bölümden oluşan İş Kanunu'nun 32 ila 62. maddelerinin yer aldığı üçüncü bölümü *"Ücret"* başlığını taşımaktadır ve ücrete ilişkin detaylı düzenlemeler içermektedir.

---

[41] 20.06.1952 tarih ve 8140 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[42] 29.04.1967 tarih ve 12586 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[43] ***Süzek***, 54-55. İş Hukuku alanındaki tüm düzenlemelerin bir araya getirilerek genel bir iş kodunun oluşturulması gerektiği yönünde bkz. ***Saymen***, 58-59. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 21-22. ***Centel***, 17. ***Sümer***, 6.

[44] ***Süzek***, 223. ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 80. ***Ekmekçi-Yiğit***, 25. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 181. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 62.

İş Kanunu'nda *"Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar"* şeklindeki ücret tanımından sonra ücretin ödenmesine ilişkin genel kurallar getirilmiştir (m. 32). Daha sonra ücreti korumaya yönelik birtakım düzenlemeler yapılmıştır (m. 34, 35, 36, 38, 45 ve 62). Sosyal devlet anlayışının bir gereği olarak, insan onuruna yaraşır asgari koşullarda yaşam sürdürebilmelerini sağlayabilmek adına İş Kanunu'na tabi olsun ya da olmasın tüm işçiler bakımından ücretlerin asgari sınırının (asgari ücretin) belirlenmesi usulü de bu bölümde düzenlenmiştir (m. 39).

İş Kanunu'nda, ücretin emeğin karşılığı olduğu ve dinlenmenin çalışanların hakkı olduğu yönündeki anayasal hükümler ve bir iş karşılığı olmaksızın ödenen sosyal ücret kavramı kapsamında da birtakım düzenlemeler yer almaktadır. Bu bağlamda, işçi sağlığını korumak amacıyla günlük ve haftalık çalışma sürelerine getirilen azami sınırı aşan çalışmalar bakımından zamlı ücret ödenmesini öngören fazla çalışma (m. 41– 43); zorlayıcı sebeplerle çalışamayan ya da çalıştırılmayan işçiye ödenmesi gereken yarım ücret (m. 40); ücretin taşıdığı sosyal nitelik gereği çalışma karşılığı olmaksızın ödenen ulusal bayram ve genel tatil ücreti (m. 44, 47, 49 ve 50), hafta tatili ücreti (m. 46); yıllık ücretli izin (m. 53–61) kurumları İş Kanunu'nda düzenlenmiştir.

İş Kanunu'nun ücreti düzenleyen üçüncü bölümünde yer alan bir diğer husus ise ücret belirleme yöntemi olan yüzde usulüne göre ücret ve bahşiştir. İşveren tarafından servis karşılığı müşterilerden toplanan yüzdeler ile müşterilerin bir zorunluluk olmadan istedikleri tutarda ödedikleri bahşişlerin işçilere ödenmesine ve ödemenin belgelenmesine ilişkin ayrıntılı düzenlemeler yapılmıştır (m. 51–52).

İş Kanunu'nun 4. maddesinde Kanunun kapsamı dışında kalan işler ve iş ilişkileri belirtilmiştir. Söz konusu işlerde çalışan işçiler bakımından İş Kanunu hükümleri uygulanmayacaktır. Ancak işçinin kendisinin ve ailesinin geçimini sağlaması açısından

yaşamsal fonksiyona sahip olan ücret bakımından bu istisnaya bir istisna getirilerek, İş Kanunu kapsamı dışında kalan işçilere ücrete ilişkin bazı hükümlerin uygulanacağı belirtilmiştir. *"Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (ı) bentlerinde sayılan işyerlerinde çalışan işçiler hakkında 32, 35, 37, 38 inci madde hükümleri uygulanır. Bu maddelere aykırılık hallerinde ilgililer hakkında ilgili ceza hükümleri uygulanır"* (m. 113) denilerek Kanun kapsamı dışında kalan bazı işçilerin ücretleri güvence altına alınmıştır.

b) Basın İş Kanunu'nda Yer Alan Düzenlemeler

Basın mesleği mensuplarının ifa ettikleri görevlerin niteliği, basın mesleğinin sorumluluğu ve kamusal niteliğinin artması bu kişilerin çalışma ilişkilerinin özel olarak korunması ihtiyacını doğurmuştur[45]. Bu bağlamda çıkarılan Basın İş Kanunu, kapsamını *"Bu Kanun hükümleri Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki işçi tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır."* şeklinde belirlemiş ve bu Kanun kapsamına giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlar için *"gazeteci"* kavramını kullanmıştır. Bu başlık altında gazetecinin ücretine ilişkin düzenlemeler ele alınacaktır.

Basın İş Kanunu'nun 4. maddesinde iş sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması ve ücret miktarının sözleşmede gösterilmesi zorunlu kılınmıştır[46]. Öte yandan aynı maddede *"İki yıl gazetede çalışmış olan gazeteci terfie hak kazanır. Terfi mukavelede tesbit edilen yüzde nispetinde yapılır."* hükmü ile gazeteciye en geç iki yılda bir ücret zammı verilmesi amaçlanmıştır[47]. Oysa bilindiği gibi İş Kanunu'nda işverene ücret zammı yapma yükümlülüğü getirilmemiştir. İş ve toplu iş sözleşmelerinde ve eklerinde hüküm

[45] ***Sümer***, 4. ***Tosun***, 2. ***Gökçek Karaca***, 46-47. Basın İş Kanunu'nun ortaya çıkış nedenleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Gökçek Karaca***, 41-51.

[46] Yazılı şekil şartının geçerlilik şartı olmadığı yönünde bkz. ***Gökçek Karaca***, 114. ***Çil***, 820. Y9HD, 18.10.1999, 13238/15919.

[47] ***Çil***, 820.

bulunmayan hallerde[48], işveren ücret zammı yapıp yapmama ve zam uygulama dönemleri konusunda takdir yetkisine sahiptir[49]. İşveren tarafından ücret zammı yapılmaması ya da işçinin talebinden daha az oranda ücret zammı yapılmasının işçi bakımından haklı sebep teşkil etmediği[50] kabul edilmektedir[51]. Ancak BİK, gazetecilerin her iki yılda bir[52] terfi edeceklerini ve ücretlerine zam yapılacağını açıkça hükme bağlamıştır[53] (m. 4/son). Söz konusu zam uygulanmadığı takdirde işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir[54].

İş hukuku mevzuatında kural ücretin, işin ifasından sonra ödenmesidir. Ancak BİK, diğer iş kanunlarından ayrılarak *"Kararlaştırılan ücret, her ay peşin olarak ödenir."* (m. 14/1) hükmüne yer vermiştir. Düzenleme emredici nitelikte olduğundan, ücretin ifa sonrasında ödeneceği ve bir aydan daha kısa[55] ya da daha uzun sürelerle ödeneceği sözleşme ile kararlaştırılmaz[56]. Öte yandan gazetecinin peşin ödenen ücretini koruma

[48] İş sözleşmesinde ücret zammı yapılacak tarih belirtilmişse bu tarihte ücret zammı yapılmamasının işçi açısından haklı fesih sebebi kabul edileceği yönünde bkz. Y9HD, 23.02.2006, 21707/4575.

[49] ***Baycık***, 2016 Yılı Kararları, 227-228.

[50] İşverenin zam yapma – yapmama ve keyfi tercihlerine göre dilediği oranda zam yapma yetkisi olmadığı, eşit davranma borcunun devam ettiği ve borcun ihlali halinde işçinin iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebileceği ve fark ücret alacaklarını talep edebileceği yönünde bkz. ***Baycık***, 2016 Yılı Kararları, 228-229. ***Doğan Yenisey***, Eşit Davranma, 997. ***Özdemir***, Ücret Artışı, 259-261. Bu yöndeki Yüksek Mahkeme kararları için bkz. Y22HD, 19.06.2017, 16213/14646. Y9HD, 11.05.2016, 1543/11750, ***Baycık***, 2016 Yılı Kararları, 229.

[51] Y9HD, 30.06.2011, 20861/19584. Y22HD, 18.11.2014, 22106/32338. Y9HD, 24.09.1996, 8892/17737. Ücret zammı hakkındaki görüşlerimiz için bkz. §5, V.

[52] Kanunda öngörülen iki yıllık süre azami süre olup sözleşmelerle terfi için daha kısa sürenin kararlaştırılması mümkündür, ***Gökçek Karaca***, 115.

[53] Terfi uygulamasının iki yılın sonunda sadece bir kez uygulanmasının yeterli olduğu yönündeki görüş için bkz. ***Uçum-Karataş,*** 582. Kanaatimizce, kanun koyucunun amacı gazetecinin uzun yıllar aynı parayla çalıştırılmasının engellenmesi olduğundan bu görüşe katılmak mümkün değildir. Aynı yönde bkz. ***Çil***, 820.

[54]Y22HD, 31.05.2016, 12686/15624.

[55] Ücretin bir aydan daha kısa sürelerle peşin ödenmesini öngören sözleşme hükümlerinin geçersiz sayılmaması gerektiği yönünde bkz. ***Akyiğit***, Gecikme, 11. ***Çil***, 807.

[56] ***Ulucan***, 42. ***Sümer***, 118-119. ***Göktaş-Çil***, 180. ***Gökçek Karaca***, 134-135. ***Tosun***, 40-41. Emredici nitelikte olan bu hükmün aksine bir iş yeri uygulamasının mevcut olduğu ileri sürülemez. Yargıtay bir kararında (Y9HD, 21.11.2000, 11993/17050, ***Göktaş-Çil***, 180) *"Her ne kadar 5953 Sayılı Basın İş Kanunu'nun 14. maddesinde kararlaştırılan ücretin her ay peşin ödenmesi yolunda düzenlemeye yer verilmiş ise de, davacının 21/10/1997 tarihinde hizmet akdini fesh edene kadar ihtirazı kayıtsız olarak çalıştıktan sonra ücretlerini almış olması nedeniyle bu şekilde ücret ödenmesi işyeri şartı haline geldiğinden…"* ifadelerine yer vererek ifadan sonra ücret ödenmesinin iş yeri uygulaması haline dönüştüğünü kabul etmiştir. Bu görüş emredici kanun hükmünün aksine geçerlilik tanınamayacağı gerekçesiyle öğretide haklı olarak eleştirilmiştir, bkz. ***Ulucan***, 44. ***Akyiğit***, Gecikme, 12. ***Çil***, 808.

altına almak adına *"Mukavele müddeti*[57] *sona ermeden evvel kendisine atfedilebilecek bir kusuru olmaksızın işine son verilen gazeteci, peşin almış olduğu ücretin henüz işlememiş bulunan kısmını iade etmeye mecbur tutulamaz"* (m. 14/3) hükmü getirilmiştir. Böylece bir aylık döneme ilişkin ücretini peşin almış olan gazetecinin, işveren tarafından kusuru olmaksızın iş sözleşmesi feshedilirse çalışılmamış döneme ilişkin ücret işçiden talep edilemeyecektir[58].

Gazetecinin ücretinin zamanında ödenmesini sağlamak adına BİK *"Gazetecilere ücretlerini vaktinde ödemeyen işverenler, bu ücretleri, geçecek her gün için yüzde beş fazlasıyla ödemeye mecburdurlar."* (m. 14/2) ve *"Fazla çalışmalara ait ücretin, müteakip ücret tediyesiyle birlikte ödenmesi mecburidir. Fazla çalışma ücretinin gününde ödenmemesi halinde her geçen gün için %5 fazlasıyla ödenir."* (Ek madde 1/8) özel korumalarını getirmiştir. Diğer iş kanunlarında yer almayan ve gazetecilere önemli ayrıcalıklar sağlayan hükümler beraberinde; yüzde beş fazla ödemenin hangi işçilik alacakları bakımından söz konusu olacağı[59], bu ödemenin hukuki niteliği[60], ödemeden indirim yapılıp yapılamayacağı[61], hakimin bu ödemeye hükmedebilmesi için talebin

[57] Kanaatimizce "*Mukavele müddeti*" ifadesinden anlaşılması gereken bir aylık ücret ödeme dönemidir. Aynı yönde bkz. ***Sümer***, 135. ***Ulucan***, 43-45. Söz konusu ifadeden belirli süreli iş sözleşmelerinin anlaşılması gerektiği ve hükümde getirilen korumanın belirsiz süreli iş sözleşmelerinde söz konusu olmayacağı yönündeki görüş için bkz. ***Göktaş-Çil***, 182.

[58] ***Ulucan***, 43. ***Sümer***, 135-136. ***Gökçek Karaca***, 136. ***Tosun***, 94. ***Çil***, 821.

[59] Yüzde beş fazla ödemenin hangi alacaklar bakımından geçerli olduğu yönündeki görüşler için bkz. ***Sümer***, 120. ***Gökçek Karaca***, 142-143. ***Ulucan***, 46. ***Şakar***, 316. ***Çil***, 815-817. ***Tosun***, 97-98.

[60] Yüzde beş fazla ödemenin cezai şart olduğu yönündeki görüş için bkz. ***Özek***, 73. Y9HD, 31.03.1997, 22736/6463, ***Göktaş/Çil***, 234. Gecikme faizi olduğu yönündeki görüş için bkz. ***Sümer***, 121. ***Ulucan***, 46. ***Akyiğit***, Gecikme, 20. ***Göktaş/Çil***, 185. Kamu düzenine ilişkin bir ödeme olduğu yönündeki görüş için bkz. ***Tuncay***, Basın, 50 vd. YİBK, 24.12.1973, 4/6.

[61] Yüzde beş fazla ödemenin gecikme faizi niteliği gereği indirime gidilemeyeceği yönünde bkz. ***Akyiğit***, Gecikme, 20. Aynı gerekçelerle indirim yapılamayacağı ancak günlük yüzde beş gecikme faizinin çok yüksek olduğu gerekçesiyle yasal düzenleme yapılması gerekliliği yönünde bkz. ***Sümer***, 127. TBK m. 52 hükmü uygulanarak indirim yapılması yönündeki içtihadı birleştirme kararı ve Yargıtay uygulaması için bkz. YİBK, 24.12.1973, 4/6. Y22HD, 12.03.2018, 28020/6383. TBK m. 114 gereği sözleşme ihlallerinde haksız fiil hükümlerinin uygulanabileceği ve TMK m. 2 düzenlemesi gereği Yargıtay uygulamasının isabetli olduğu yönünde bkz. ***Tuncay***, Basın, 51. ***Şakar***, 316. ***Gökçek Karaca***, 141. Yargıtay uygulamasını, haksız fiil sorumluluğunda uygulanan hükmün (TBK m. 52), zarara ve kusura hiçbir şekilde yer vermeyen BİK'ten doğan emredici bir düzenleme hakkında kıyasen uygulanmasının mümkün olmadığı yönündeki eleştirisi için bkz. ***Narmanlıoğlu***, aktaran, ***Sümer***, 126, dn.563. BİK'ten doğan alacaklara uygulanan hakkaniyet indirimi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Akın***, Hakkaniyet İndirimi, 55 vd.

gerekip gerekmediği[62], yüzde beşlik fazla ödemeye faiz uygulanıp uygulanamayacağı[63] ve nihayet söz konusu hükümlerin Anayasa aykırı olduğu[64] tartışmalarını beraberinde getirmiştir. İş mahkemeleri de ücret ve fazla çalışma ücretlerinin gününde ödenmemesi halinde günlük yüzde beş fazlasıyla ödeneceğini öngören 14/2 ve Ek madde 1/8 hükümlerinin, *"geçecek günle orantılı olarak ödenmesi gereken meblağın kısa sürede büyük rakamlara ulaştığı, böylece gazetecilere, İş Kanunu'na tabi olarak işçi statüsünde çalışanlardan farklı olarak ayrıcalık tanındığı, ayrıca sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak biçimde çalışma barışını bozduğu"* gerekçeleriyle Anayasa'ya aykırı olduğunu iddia ederek üç kez iptalleri için Anayasa Mahkemesi'ne başvurmuşlardır.

Anayasa Mahkemesi 2008 yılında vermiş olduğu kararda, *"İptali istenen kurallarla gazetecilere, zamanında ödenmeyen ücret ve fazla çalışma ücreti açısından diğer çalışanlara tanınmayan lehe düzenlemeler getirilmiştir. Buna ilişkin olarak yasama belgelerinde, basında mevcut bir huzursuzluğun çözümüyle işçi ve memur statüsünden farklı çalışma koşullarına tabi gazetecileri korumanın amaçlandığı ifade edilmiştir. Basın İş Kanunu kapsamında çalışanların, yaptıkları iş gözetilerek İş Kanunu'na tabi olanlardan farklı yasal düzenlemelere konu edilmeleri mümkündür. Bu iki grup, aynı hukuki statüde bulunmadıklarından itiraz gerekçelerinde öne sürülen karşılaştırmaya elverişli değillerdir."* gerekçesiyle hükümlerin eşitlik ilkesine aykırı olmadığını ve *"Çalışma koşulları bakımından işçilerden farklı bir konumda olan ve kamuoyunu doğru bilgilendirme görevleri bulunan gazetecileri işveren karşısında korumak amacıyla*

[62] Hakimin resen yüzde beş fazla ödemeye hükmetmesinin taleple bağlılık ilkesine aykırı olduğu görüşü için bkz. ***Tuncay***, Basın, 52. Yüzde beş fazla ödemenin kamu düzenine ilişkin olmasının bir sonucu olarak talep şartı aranmaması gerektiği yönünde bkz. ***Şakar***, 79.

[63] Talep edilmesi halinde, yüzde beş fazla ödeme alacağı için yasal faiz işletilmesi gerektiği yönündeki Yargıtay uygulaması için bkz. Y22HD, 12.03.2018, 28020/6383. Yüzde beş fazla ödemenin niteliği gereği, ücrete ve yüzde beş fazla ödemeye ayrıca faiz uygulanamayacağı yönünde bkz. ***Sümer***, 128. ***Akyiğit***, Gecikme, 22. ***Göktaş/Çil***, 191.

[64] ***Ulucan***, 48. ***Ulucan***, Anayasa'ya Uygunluk, 528 vd. ***Akyiğit***, Gecikme, 13. Söz konusu hükümlerin Anayasa'ya aykırı olmadığı yönünde bkz. ***Çil***, 816. ***Göktaş/Çil***, 204. ***Sümer***, 129-130.

getirildiği anlaşılan itiraz konusu bu kurallarla, gazetecilerin bazı alacaklarının zamanında ödenmesine, gecikme halinde ise belli miktarda ilave yapılarak tahsiline imkan sağlanmıştır. Fazla çalışma ücretiyle normal ücretin yüzde beş fazlasıyla ödenmesine ilişkin bu kuralların, zamanında ödenmeme koşuluna bağlı olarak uygulanabilir oldukları açıktır. Ayrıca, bu düzenlemelerin basın özgürlüğü yönünden önemli bir işlev gördüğü de yadsınamaz. Gazetecinin görevinin haber alma, verme, basma ve yayma gibi kamu düzenini yakından ilgilendiren niteliği de göz önüne alındığında kuralların başlı başına çalışma barışını bozacak nitelikte oldukları söylenemez." gerekçesiyle hükümlerin çalışma barışını bozmadıklarını belirtmiş ve hükümlerin Anayasa'ya aykırı olmadığına oybirliği ile karar vermiştir[65].

Anayasa Mahkemesi söz konusu hükümler hakkında esasa girerek ret kararı vermişse de Anayasa'nın 152. maddesi[66] gereği, ret kararının Resmi Gazete'de yayımlanmasından on yıl geçmesini müteakip Bakırköy 13. İş Mahkemesi, ödenmeyen fazla çalışma ücreti ile fazla çalışma ücretinin günlük yüzde beş fazlası olan alacaklarının tahsiline karar verilmesi talebiyle açılan bir alacak davasında, söz konusu hükümlerin Anayasa'ya aykırı olduğu gerekçesiyle AYM'ye iptal talebinde bulunmuştur. İtiraz üzerine incelemede bulunan AYM, *"Bakılmakta olan davada, davacı tarafından fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle ödenmeyen fazla çalışma ücretinin günlük yüzde beş fazlasıyla tahsiline karar verilmesi talep edilmekte olup 14. maddede düzenlenen aylık ücretin ödenmediğine ilişkin bir iddia veya bu yönde bir talep bulunmamaktadır. Dolayısıyla Kanun'un 14. maddesinin itiraz konusu ikinci fıkrasının somut uyuşmazlıkta uygulanma imkânı bulunmamaktadır."* gerekçesiyle yalnızca fazla

[65] AYM, 12.06.2008, 28/122, RG, 13.11.2008, S. 27053.

[66] AY m. 152/4: *"Anayasa Mahkemesinin işin esasına girerek verdiği red kararının Resmî Gazetede yayımlanmasından sonra on yıl geçmedikçe aynı kanun hükmünün Anayasaya aykırılığı iddiasıyla tekrar başvuruda bulunulamaz"*.

çalışma ücretinin gününde ödenmemesi halinde uygulanan yüzde beş fazla ödeme hükmü hakkında esasın incelemesine karar vermiştir[67].

Esas incelemesinde AYM, 2008 yılında vermiş olduğu karardan farklı olarak, konuyu yüzde beş ödeme kuralının icrası ve doğurduğu sonuçlar bakımından basın sektöründe faaliyette bulunan teşebbüs ve işletmeleri doğrudan etkileyebilecek nitelikte olduğu gerekçesiyle basın sektöründe faaliyet yürüten kişilerin teşebbüs özgürlüğü çerçevesinde ele almıştır. Teşebbüs hürriyetine sınırlama getiren kanuni düzenlemelerin Anayasa'nın 13. maddesinde[68] öngörülen sınırlama sebeplerine uygun olması ve ölçülü olması gerekir. AYM kararlarında da belirtildiği gibi, *"Ölçülülük ilkesi elverişlilik, gereklilik ve orantılılık olmak üzere üç alt ilkeden oluşmaktadır"*[69]. Yüksek Mahkeme yapmış olduğu ölçülülük incelemesinde *"Toplumu doğru bilgilendirme gibi önemli görevleri bulunan gazetecilerin bu görevi yerine getirirken işverenin etkisinden mümkün olduğu kadar arındırılmaları ve bunun için de ücretlerinin güvence altına alınması gerekmektedir. Bazı alacakların gününde ödenmemesi hâlinde günlük yüzde beş fazlasıyla ödenmesi gerektiği yönündeki düzenlemenin amacının da toplumu doğru bilgilendirme görevi olan gazetecilerin ücret ve fazla çalışma ücreti alacaklarını güvence altına almak olduğu anlaşılmaktadır."* gerekçesiyle söz konusu hükmün elverişlilik ve gereklilik ölçütlerini sağladığını belirtmiştir. Orantılılık bakımından yapılan değerlendirmede ise AYM, *"... İşverenin teşebbüs özgürlüğü ile gazetecilerin ve toplumun çıkarları arasında makul bir denge kurulmalıdır. Bu bağlamda fazla çalışma ücreti alacaklarının zamanında ödenmemesi durumunda uygulanacak yaptırımın*

[67] AYM, 19.09.2019, 48/74, RG, 19.11.2019, S. 30953.

[68] AY m. 13: *"Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz"*.

[69] "*…Elverişlilik, öngörülen sınırlamanın ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olmasını; gereklilik, ulaşılmak istenen amaç bakımından sınırlamanın zorunlu olmasını, diğer bir ifadeyle aynı amaca daha hafif bir sınırlama ile ulaşılmasının mümkün olmamasını; orantılılık ise hakka getirilen sınırlama ile ulaşılmak istenen amaç arasında makul bir dengenin gözetilmesi gerekliliğini ifade etmektedir"*. AYM, 10.11.2021, 2017/39062. AYM, 15.06.2021, 2018/22162.

teşebbüs sahiplerine aşırı ve katlanılamaz bir külfet yüklememesi gerektiği açıktır. Çok yüksek meblağlara ulaşabilen yüzde beş fazla ödeme kuralının, işverene aşırı bir külfet getirdiği ve bu sınırlamanın sebepsiz zenginleşmeye sebep olabileceği anlaşılmaktadır. Ülkemizde reel enflasyon ve yasal faiz oranları dikkate alındığında yılda yüzde 1825 oranında fazla ödemeye ulaşabilen sorumluluğun orantılı bir sınırlama öngördüğü söylenemez. ...Bunun yanı sıra yüzde beşlik fazla ödemeye faiz yürütülmesi de mümkün olup fazla çalışma ücreti alacağı ile yüzde beşlik fazla ödemeye ayrıca yasal faiz uygulanabilecektir. Gazetecinin fazla çalışma ücretini korumak, elde edemediği fazla çalışma ücretinin zamanında ödenmesini sağlamak için kuralla getirilen ekonomik tedbirin ağırlığı dikkate alındığında, böyle bir ödemeye karar verildiğinde ulaşılan miktar, işverenin ekonomik varlığım ve geleceğini ağır bir şekilde etkileyebilecektir." gerekçeleriyle teşebbüs ve çalışma özgürlüğüne getirilen sınırlamanın orantısız olduğu sonucuna varmış ve ölçülülük ilkesinin ihlal edildiğini belirtmiştir.

Bununla birlikte AYM, *"fazla çalışma ücreti alacaklarının zamanında ödenmemesi durumunda temerrüt şartı dahi aranmaksızın günlük yüzde beş, yıllık yüzde 1825'e varan oranda fazla ödeme yapılması zorunluluğunun ve bu fazla ödemeye yasal faiz uygulanması sonucunda fazla çalışma ücreti olarak ödenmesi gereken çok yüksek meblağların"* ortaya çıkmasını adalet ve hakkaniyet ilkeleriyle bağdaşmadığı gerekçesiyle Anayasa'nın 2. maddesinde belirtilen hukuk devleti ilkesine aykırı bulmuştur.

Anayasa Mahkemesi, eşitlik ilkesi bakımından yapmış olduğu incelemede de 2008 yılında verdiği karardan farklı sonuçlara ulaşmıştır. Nitekim daha önce Basın İş Kanunu kapsamında çalışanlar ile İş Kanunu'na tabi işçilerin aynı hukuki statüde bulunmadıkları ve bu iki grubun karşılaştırmaya elverişli olmadıkları gerekçeleriyle söz konusu hükümlerin eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmediği sonucuna varan AYM, daha sonra vermiş olduğu kararında *"...fazla çalışma ücretlerinin zamanında ödenmemesi*

durumu bakımından, farklı kanun hükümlerine tabi olmakla birlikte iş sözleşmesiyle işçi statüsünde çalışan kişilerin karşılaştırma yapılmaya müsait olacak şekilde benzer durumda oldukları açıktır." ifadesine yer vererek eşitlik ilkesi bakımından inceleme yapılması gerektiğini belirtmiştir. Gerçekten de fazla çalışma ücreti alacaklarının zamanında ödenmemesi durumunda, İş Kanunu'na tabi olarak çalışan işçiler bakımından en yüksek banka mevduat faizi uygulanırken gazeteciler bakımından günlük yüzde beş oranında fazla ödeme uygulanmasının 5953 sayılı Kanun'a tabi çalışan gazeteciler ile diğer kanunlara tabi çalışan işçiler arasında bir farklılık yarattığı açıktır. Benzer durumda olan iki gruptan gazeteciler lehine getirilen düzenlemenin ayrıcalık tanınması niteliğinde olmaması için nesnel ve makul bir temele dayanması ve ölçülü olması gerektiğini belirten Yüksek Mahkeme, *"İtiraz konusu kural ile demokratik toplumun varlığında ve devam ettirilmesinde önemli bir rol oynayan gazetecilerin görevlerini yerine getirirken fazla çalışma ücretinin zamanında ödenmesinin güvence altına alınmasının amaçlandığı anlaşılmaktadır. Gazetecilerin ifa ettikleri görevin özelliği gözetildiğinde ... gazeteciler lehine getirilen farklı muamelenin nesnel ve makul bir temele dayanmadığı söylenemez. Ancak nesnel ve makul bir temele dayalı olan farklı muamelenin ölçülü olup olmadığının da değerlendirilmesi gerekir. Mevzuatımızda 4857 sayılı Kanun'a tabi olarak çalışan işçiler yönünden fazla çalışma ücreti alacaklarının zamanında ödenmemesi durumuna ilişkin olarak en yüksek banka mevduat faizinin uygulanması öngörülmüştür. İtiraz konusu kural ise gazeteciler için fazla çalışma ücreti alacaklarının zamanında ödenmemesi durumunda temerrüt şartı dahi aranmaksızın günlük yüzde beş, yıllık yüzde 1825'e varabilen yüksek oranda fazla ödeme yapılması zorunluluğunu öngörmekte olup bu fazla ödemeye ayrıca yasal faiz uygulanmaktadır. Bu hâliyle kural, basın sektöründe çalışanlar için diğer çalışanlara göre nesnel ve makul bir nedenle de olsa orantısız bir farklı muamelenin getirilmesine yol açmaktadır."* ifadelerine yer vererek farklı muamelenin ölçülü olmadığı ve eşitlik ilkesiyle bağdaşmadığı sonucuna varmıştır.

Anayasa Mahkemesi yukarıda açıklamış olduğumuz gerekçelerle *"...Fazla çalışma ücretlerinin gününde verilmemesi halinde, her geçen gün için %5 fazlasiyle ödenir."* hükmünün Anayasa'ya aykırı olduğuna ve iptal edilmesine oy çokluğu ile karar vermiştir. Söz konusu hükmün gerekçeli kararın 19 Kasım 2019 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanması ile birlikte yürürlükten kalkması[70] ile yüzde beş fazla ödeme sadece gününde ödenmeyen ücret alacakları bakımından (BİK m. 14/2) uygulama alanı bulmuştur.

Ödenmeyen ücret alacaklarının günlük yüzde beş fazlasıyla tahsiline karar verilmesi talebiyle açılan bir başka alacak davasına bakmakta olan Bakırköy 13. İş Mahkemesi, Basın İş Kanunu'nun *"Gazetecilere ücretlerini vaktinde ödemeyen işverenler, bu ücretleri, geçecek her gün için yüzde beş fazlasiyle ödemeye mecburdurlar."* hükmünün (m. 14/2) de, Anayasa'ya aykırı olduğu gerekçesiyle AYM'ye başvurmuştur. Yüksek Mahkeme, fazla çalışma ücretinin gününde ödenmemesi halinde günlük yüzde beş fazla ödenmesi ile ilgili kararındaki (açıklamış olduğumuz) gerekçeler ile söz konusu hükmün Anayasa'ya aykırı olduğuna ve iptaline karar vermiştir[71].

Ücret ve fazla çalışma ücretinin gününde ödenmemesi halinde uygulanacak faize ilişkin hükümlerin AYM kararıyla yürürlükten kalkması ile bu alacaklara uygulanacak faizin ne olacağı sorunu gündeme gelmiştir. Bilindiği üzere İş Kanunu'nda, gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanacağı açıkça belirtilmiştir (İK m. 34/1). Basın İş Kanunu'nda ise ücret alacaklarına ilişkin böyle bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durumda gazetecilerin gününde ödenmeyen ücret ve

[70] AY m. 153/3: *"Kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi veya Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü ya da bunların hükümleri, iptal kararlarının Resmî Gazetede yayımlandığı tarihte yürürlükten kalkar. Gereken hallerde Anayasa Mahkemesi iptal hükmünün yürürlüğe gireceği tarihi ayrıca kararlaştırabilir. Bu tarih, kararın Resmî Gazetede yayımlandığı günden başlayarak bir yılı geçemez."*

[71] AYM, 25.12.2019, 108/101, RG, 14.02.2020, S. 31039.

fazla çalışma ücretleri için yasal faiz uygulanması gerekecektir[72]. Söz konusu ücretler bakımından, İK'da olduğu gibi, mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanmasını öngören kanun teklifi TBMM Başkanlığı'na sunulmuştur ve teklif halen komisyondadır[73]. Kanaatimizce de BİK kapsamındaki işçilerin ücretleri bakımından da mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanması ile hem İş Kanunu'na tabi işçiler ile BİK kapsamındaki işçiler arasında eşitlik ilkesine uygun bir uygulama olacak hem de gazetecilerin ücretleri güvence altına alınmış olacaktır.

Basın iş hukukunda ücrete ilişkin tartışmalı noktalardan biri de ücretin ödenmemesinin gazeteciye iş sözleşmesini haklı fesih imkanı verip vermeyeceğidir. Bu konuda BİK'te açık bir hüküm bulunmamakla beraber ihbar süresini beklemeksizin derhal fesih hakkını düzenleyen 11. maddede *"Bir mevkutenin veçhe ve karakterinde gazeteci için şeref veya şöhretini veya umumiyetle manevi menfaatlerini ihlal edici bir vaziyet ihdas edecek şekilde bariz bir değişiklik vukuu halinde, gazeteci ihbar mühletini beklemeden akdi feshedebilir"* ifadelerine yer verilmiştir. Kanaatimizce haklı fesih sebepleri hükümde sayılanlarla sınırlı olmayıp dürüstlük kuralları gereğince sözleşmeyi sürmesi beklenemeyen gazetecinin haklı fesih imkanına sahip olduğu edilmelidir. Bu bağlamda BİK'te bulunan haklı fesih sebeplerine ilişkin boşluk, genel kanun niteliğinde olan TBK hükümleri (m. 435) ile doldurulmalıdır[74]. Ancak belirtmek gerekir ki, öğreti ve yargı içtihatlarında, ücretin ödenmemesinin İş Kanunu'nun kıyasen uygulanarak haklı

[72] *"Basın İş Kanunu'nda, ödenmeyen işçilik alacaklarına en yüksek mevduat faizi uygulanacağına dair bir hüküm bulunmadığından bu Kanun'dan doğan alacaklara temerrüt tarihinden itibaren yasal faiz uygulanmalıdır. Mahkemece, Basın İş Kanunu'ndan doğan fazla çalışma ücreti ve genel tatil ücreti alacaklarına en yüksek mevduat faizi uygulanması usul ve yasaya aykırıdır."*, Y9HD, 24.06.2015, 9025/22885. *"Basın İş Kanunu'nda kıdem tazminatı ve ücret alacağı için gecikmeden dolayı en yüksek mevduat faizinin uygulanacağına ilişkin hüküm bulunmamaktadır. Anılan tazminat ve alacağa yasal faiz yerine en yüksek mevduat faizinin yürütülmesine karar verilmesi doğru görülmemiştir."*, Y22HD, 08.10.2019, 21051/18359. Y22HD, 09.07.2019, 2558/15349.

[73] 27. Yasama dönemi, 3. Yasama yılı, 2/3047 Esas No'lu, 17.07.2020 Tarihli Kanun Teklifi. (https://www.tbmm.gov.tr/Yasama/KanunTeklifi/277389)

[74] ***Tuncay***, Basın, 80. ***Sümer***, 132. ***Akyiğit***, Fesih İmkanı, 25. ***Çil***, 809. ***Göktaş/Çil***, 56. Y9HD, 23.01.2018, 7173/1009.

fesih nedeni kabul edilebileceği yönünde de bulunmaktadır[75]. Basın İş Kanunu'na göre genel nitelikte olan kanun İş Kanunu değil, TBK olduğundan bu görüşe katılmak mümkün değildir. Öğreti ve yargı içtihatlarındaki bir diğer görüş ise ücretin ödenmemesinin gazeteci bakımından fesih için haklı neden oluşturmadığıdır[76]. Bu görüşün dayanak noktalarından ilki haklı feshi düzenleyen 11. maddenin dar yorumlanması ve hükmün lafzına sıkı sıkıya bağlı kalınmasıdır[77]. Daha önce belirttiğimiz gibi haklı fesih nedenlerini 11. madde ile sınırlamak isabetli olmayıp ücretin ödenmemesi olgusunun, sözleşmenin devamını çekilmez hale getirdiği açıktır ve ücretini alamayan gazetecinin iş sözleşmesini sürdürmesi dürüstlük kuralları gereği kendisinden beklenemeyecektir. Bu bağlamda ücretin ödenmemesi, BİK 11. maddede belirtilmemiş olsa da fesih için haklı sebep teşkil edecektir. Ücretin ödenmemesinin gazeteci bakımından haklı fesih nedeni kabul edilemeyeceğini belirten görüşün bir diğer dayanak noktası ise Kanunu'nun ücretin ödenmemesinin yaptırımı olarak günlük yüzde beş fazla ödeme öngörmüş olmasıydı[78]. Kanaatimizce yüzde beşlik fazla ödemenin fesih hakkını ortadan kaldırmayacağı açık olsa da söz konusu hükmün AYM tarafından iptal edilmiş olması, ücretin ödenmemesi halinde gazetecinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshetme hakkı bulunduğu görüşümüzü pekiştirmiştir.

Basın İş Kanunu'nun ücret konusunda iş kanunlarından ayrıldığı bir diğer nokta ise yıllık ikramiye hakkıdır. Bilindiği üzere iş hukuku mevzuatında işçiye ikramiye

---

[75] ***Şakar***, 96. Y9HD, 14.04.2008, 14130/8314. Y9HD, 24.06.2008, 17396/17526. Y9HD, 01.04.2009, 40865/9116.

[76] Öğretide Centel'e göre; *"Basın İş K. m. 14/II, haklı nedenle fesih hakkı yerine, gazetecilere ücretlerini zamanında ödemeyen işverenlerin, bu ücretleri, geçecek her gün için yüzde beş fazlasiyle ödemelerini öngörmüştür."*, ***Centel***, 374. Y7HD, 18.06.2014, 6629/13776. Y9HD, 04.07.2013, 21550/20443.

[77] *"...önelsiz feshi düzenleyen 11. maddenin açıklanan bu sınırlı ve dar düzenlemesi karşısında maddede yer almayan ücretin zamanında ödenmemesi hususunun işçiye haklı nedenle fesih hakkı vereceğini kabule olanak bulunmamaktadır",* YHGK, 16.05.2001, 9-417/419.

[78] ***Centel***, 374. Aynı yönde bkz. *"Basın İş Kanunu'nda ücretlerin ödenmemesi gazeteciye tanınan haklı fesih sebepleri arasında sayılmamıştır. Basın İş Kanunu'nda ücretlerin ödenmemesinin yaptırımı olarak günlük %5 gecikme zammı ödenmesi öngörülmüştür. Bu nedenle Basın İş Kanunu'na tabi bir işçinin ücretlerinin ödenmemesi haklı fesih nedeni değildir."*, Y7HD, 18.06.2014, 6629/13776.

ödenmesini öngören bir hüküm yoktur[79]. BİK ise 14. maddesinin son fıkrasıyla gazetecilere yasal bir ikramiye hakkı tanımıştır. Hükme göre *"Gazeteciler her hizmet yılı sonunda işverenin sağladığı karın emeklerine düşen nispi karşılığı olarak asgari birer aylık ücret tutarında ikramiye alırlar"*.

Gazetecinin emeğini ve ücretini korumak adına getirilen bir başka düzenleme ise sözleşme dışı yaptırılan işler için ücrete hak kazanılacağının kanunda açıkça düzenlenmesidir. Hükme göre *"Gazeteci, mukavele hükümleri dışında olarak işveren tarafından verilen işler veya sipariş edilen veya yayınlanması kabul edilen yazılar için ayrıca ücrete hak kazanır"* (BİK m. 15).

Çalışmamızda daha önce belirttiğimiz üzere ücret, bir iş karşılığı ödenmekle beraber iş karşılığı olmaksızın ücrete hak kazanılan istisnai haller de mevcuttur. Basın İş Kanunu gazetecinin ücretini korumak adına, iş kanunlarından farklı olarak, birçok çalışılmadan ücrete hak kazanılan hali açıkça düzenlemiştir.

İş Kanunu'nda askerlik halinde iş sözleşmesinin en az iki ay ve en çok doksan gün askıda kalacağı ve bu süre boyunca ücret işlemeyeceği (İK m. 31/1-3) belirtilmişken; BİK, silah altına alınan gazetecinin ücretinin tam olarak veya yarı oranında ödenmesi gerektiğini kaleme almıştır[80]. Aynı şekilde gebelik ve analıkta da İş Kanunu analık hali iznini düzenlemiş (İK m. 74) ancak ücrete ilişkin bir düzenlememe getirmemişken; BİK, gebeliğin yedinci ayından doğumun ikinci ayının sonuna kadar gazetecinin izinli sayılacağını ve işverenin ücretin yarısını ödeyeceğini düzenlemiştir (BİK m. 16/son)[81].

[79] Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçiler bakımından ilave tediye ödenmesini öngören 6772 sayılı Kanun istisna teşkil etmektedir. ***Süzek***, 355-356.

[80] BİK m. 16/1-3: *"Talim veya manevra dolayısiyle silah altına alınan gazeteci bu müddet zarfında ücret hakkını muhafaza eder. Ancak, yedeksubay olarak veya sair suretlerle askeri hizmet karşılığı aylık alan gazetecinin almakta bulunduğu bu aylık kendi işinden aldığı ücretten az ise, işveren, gazeteciye yalnız aradaki farkı ödemekle mükelleftir. Kısmi veya umumi seferberlik dolayısiyle silah altına alınan gazeteci hakkında üç ay için bu maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanır. İlk muvazzaf askerlik hizmeti için silah altına alınan gazeteciye normal askerlik müddetince son aldığı ücret yarı nispetinde ödenir."*

[81] BİK m. 16/son: *"Kadın gazetecinin hamileliği halinde, hamileliğin 7 nci ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılır. Bu müddet zarfında müessese gazeteciye son aldığı*

Çalışılmadan ücrete hak kazanılan bir diğer hal ise gazetecinin yayın sebebiyle hürriyetinin sınırlandırılmasıdır. İş Kanunu'nda işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması belirli süreler sonunda haklı fesih sebebi yapılabiliyorken (İK m. 25/IV); BİK, yayın nedeniyle hürriyeti sınırlandırılan gazetecinin ücretini almaya devam edeceğini düzenlemiştir (BİK m. 17/1-2)[82]. Son olarak yayını tatil edilen iş yerlerinde çalışan gazetecilerin ücretlerini koruyucu bir düzenleme getirilmiştir. İş Kanunu'nda iş yerinde işin durmasını gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığında işçinin bir haftaya kadar her gün için yarım ücrete hak kazanacağı düzenlenmişken (İK m. 24/III ve 40); BİK, her ne sebeple olursa olsun yayını tatil edilen iş yerlerinde çalışan işçilerin, tatil tarihinden itibaren iki ay süreyle ücrete hak kazanacaklarını belirtmiştir (BİK m. 17/son)[83].

Basın İş Kanunu'nda işçinin ücretine ilişkin değineceğimiz son hüküm *"Kazançların azaltılamıyacağı*" kenar başlıklı 25. maddedir. Söz konusu düzenlemeye göre *"Bu Kanunun uygulanması neticesi olarak iş verene terettüp eden vecibeler, gazetecilerin ücret ve sair haklarının daha aşağı hadlere indirilmesine sebep tutulamaz"*. Gazetecilerin ücretine ilişkin koruma getiren hükmün, benzer nitelik taşıyan İK m. 63 düzenlemesi göz önünde bulundurulduğunda, *"çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi"* halini kapsamadığından eksik olduğu söylenebilir.

ücretin yarısını öder. Doğum vuku bulmaz veya çocuk ölü dünyaya gelirse, bu halin vukuundan itibaren bir ay müddetle bu ücret ödenir. Gazetecinin sigortadan veya bağlı bulunduğu teşekküllerden alacağı yardım, bu ödemeye tesir etmez".

[82] BİK m. 17/1-2: *"Mensup olduğu mevkutedeki bir yayın dolayısiyle hürriyeti tahdide uğrayan gazeteci ücretini işverenden almakta devam eder. Ancak, hürriyetin tahdidini mucip olan yayın, mezkür gazeteci tarafından mevkute sorumlu müdürünün veya sahibinin haberi olmadan yapıldığı veya yaptırıldığı yahut sorumlu müdürün tetkikından geçirilerek neşri tekarrur eden şekil üzerinde tahrifat, tadilat, tay veyahut ilaveler yapmak veya yaptırmak suretiyle vuku bulduğu takdirde mezkür gazeteci bu hükümden faydalanamaz. Hürriyeti tahdide uğrayan gazeteci bağlı bulunduğu kadroya yapılacak toplu zamlardan emsali gibi istifade eder"*.

[83] BİK m. 17/son: *"Her ne sebeple olursa olsun, neşriyatı tatil edilen mevkutede çalışanlar tatil tarihinden itibaren iki ay müddetle ücretlerini alırlar. Bu gazetecilerin kanuni tazminatı da tercihan ödenir"*.

c) Deniz İş Kanunu'nda Yer Alan Düzenlemeler

Deniz iş sözleşmesinin kurucu unsurlarından biri olan ücret, Deniz İş Kanunu'nun 29. maddesinde tanımlanmıştır. Hükümde ücret, *"prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak gemiadamına işi karşılığında işveren veya işveren vekili tarafından ödenen bir meblağ"* olarak tanımlanmıştır. Kanaatimizce söz konusu tanım, çalışılmadan ücrete hak kazanılan halleri kapsamadığı için eksiktir.

İş Kanunu'ndan farklı olarak DİK, gemi adamı ile işveren arasında yapılacak olan iş sözleşmeleri için yazılı şekil şartı getirmiş ve kararlaştırılan ücret, ödeme zamanı ve yeri ile avans şartlarının yazılı sözleşmede bulunması gerekliliği getirilmiştir (DİK m. 5-6)[84]. Tarafların ücreti belirleme noktasında irade serbesti olmakla beraber, bu serbestinin sınırını İş Kanunu'nun ilgili maddesi (İK m. 39) uyarınca tespit edilen asgari ücret oluşturmaktadır (DİK m. 37). Kararlaştırılan ücretin ödendiğinin ispat yükü işveren de olup bu kapsamda işverene ücret defteri tutma zorunluluğu getirilmiştir (DİK m. 31). Söz konusu düzenlemede, belgeye dayanmayan ödeme iddialarının geçerli olmadığı belirtilerek yazılı belge ile ispat zorunluluğu getirilmiştir[85]. Ücretin zamanında ödenmemesi halinde ise temerrüt tarihinden itibaren yasal faiz uygulanacak[86] ve gemi adamının iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkanı doğacaktır (DİK m. 14/II-a)[87].

Deniz İş Kanunu, fazla çalışma ücretine ilişkin düzenlemesi ile diğer İK, BİK ve TBK'dan ayrılmıştır. Diğer kanunlarda fazla çalışma ücretinin, normal çalışma saat ücretinin en az yüzde elli fazlası olması öngörülmüşken DİK'te bu oranın en az yüzde

---

[84] Yazılı şekil şartı geçerlilik şartı olmayıp ispat şartıdır. Yazılı şekilde yapılmayan sözleşmelere de geçerlilik tanınmalıdır. Aynı yönde bkz. ***Bedük***, 95-96. ***Kar***, 95. ***Aynı yazar***, Deniz İş Sözleşmesi, 48.

[85] ***Kar***, Ders Kitabı, 160-161. Ücret defteri tutma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenin, bankaya yapmış olduğu ücret ödemesinin geçerli olduğu yönünde bkz. ***Çil***, 853.

[86] ***Kar***, 110. Aynı yazar, Ders Kitabı, 163. ***Bedük***, 129. Y9HD, 05.12.2016, 6015/21557. Y9HD, 18.04.2011, 11585/11432, Y9HD, 06.02.2006, 19799/2211, ***Kar***, 206. Kanaatimizce, ücretin zamanında ödenmesini korumak adına, İş Kanunu'nun 34. maddesinde yer alan *"Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır."* düzenlemesinin Deniz İş Kanunu'na da eklenmesi ya da ilgili maddeye atıf yapılması isabetli olacaktır.

[87] Y9HD, 21.11.2017**,** 16318/18699. Y9HD, 26.06.2007, 11671/20932, ***Çil*** 857. Y9HD, 15.03.2005, 13654/8533, ***Çil*** 860.

yirmi beş olacağı belirtilmiştir (DİK m. 28)[88]. Öğretide, genel kanun olan TBK'nın *"...normal çalışma ücretini en az yüzde elli fazlasıyla ödemekle yükümlüdür"* hükmü (m. 402) ve DİK'in *"Bu kanun hükümleri, gemiadamına daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, hizmet akti, örf ve adetlerden doğan haklara halel getirmez."* (m. 48) hükmü bir arada değerlendirilerek TBK hükmünün uygulanması gerektiği ileri sürülmektedir[89]. Yargı kararları incelendiğinde TBK madde 402'nin uygulandığı kararlar[90] olduğu gibi DİK madde 28'in uygulanması gerektiği yönünde kararlar[91] da bulunmaktadır. Ancak 22. Hukuk Dairesi'nin kapatılması üzerine, üyeleri 9. Hukuk Dairesi'nde görevlendirilmiş olup iki dairenin farklı görüşte olduğu noktalar bakımından Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi toplantısı yapılmış ve görüş farklılıklarının giderilmesi amaçlanmıştır. Bu toplantıda Deniz İş Kanunu'nda fazla çalışma hesabına ilişkin olarak TBK'nın uygulanamayacağına ve DİK madde 28'in uygulanması gerektiği sonucuna varılmıştır[92]. Yüksek mahkemenin gerekçesinde dayandığı 180 sayılı sözleşme ve bu sözleşmeye ek olarak çıkarılmış olan 187 sayılı tavsiye kararı, ILO Çalışma Konferansı'nın 19 Haziran 2021 tarihinde gerçekleştirilen 109. oturumunda geri çekilmiştir[93]. Öte yandan söz konusu kararda DİK hükümlerinin, genel kanun niteliğindeki TBK karşısında uygulanma önceliği olduğu

[88] Öğretide bu durumun Anayasa'nın eşitlik ilkesine aykırı olduğu ileri sürülmüştür, bkz. ***Kar***, 123.

[89] ***Bedük***, 189-190. **Kar**, 123.

[90] Y9HD, 03.10.2017, 27849/14749. Trabzon BAM, 5HD, 12.02.2020, 136/150.

[91] Y9HD, 11.10.2021, 9060/14011. Y9HD, 11.10.2021, 9634/13997. Van BAM, 3HD, 20.02.2020, 26/245. Y22HD, 03.02.2020, 282/1385. Y22HD, 23.12.2015, 33399/35583.

[92] *"20.04.1967 tarih ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 28.maddesine göre bu kanuna göre tespit edilmiş bulunan iş sürelerinin aşılması suretiyle yapılan çalışmalar, fazla saatlerde çalışma sayılır. Aynı maddenin 2.fıkrasında yapılacak fazla çalışmanın her saatine ödenecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı %25 oranında artırılmak suretiyle bulunacak miktardan az olamayacağı düzenlenmiştir. 01.07.2012 tarih ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 402.maddesinde fazla mesai alacağının %50 zamlı hesaplanacağı düzenlenmişse de, Deniz İş Kanunu kapsamında deniz taşıma işlerinde çalışan işçilere Deniz İş Kanunu hükümlerinin genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu karşısında uygulanma önceliği vardır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 180 sayılı sözleşmesine ek olarak çıkarılmış olan 187 sayılı tavsiye kararının "Gemi Adamlarının Ücretleri" başlıklı II. Bölümünün 3. maddesinin c bendinde fazla çalışmanın saat başına ödenecek temel ücretin 1,25'inden az olmamak üzere yasal düzenlemeler veya toplu sözleşmelerle belirleneceği belirtilmiştir. Deniz İş Kanunu'nun yukarıda belirtilen hükmü uluslararası düzenlemelere de uygun düşmektedir. Buna göre hesaplama %25 zamlı ücretle yapılmalıdır*", Y9HD, 11.10.2021, 9481/14002.

[93] https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/r/normlex/files/static/v92Y/decisions/C180.pdf.

belirtilmişse de DİK madde 48'de *"Bu kanun hükümleri, gemiadamına daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, hizmet akti, örf ve adetlerden doğan haklara halel getirmez"* ifadesine yer verilerek gemi adamı lehine olan kanun hükümlerinin DİK'e göre öncelikli uygulanacağı belirtilmiştir. Bunun bir sonucu olarak, fazla çalışma ücreti konusunda çatışan iki hükümden gemi adamı lehine olan TBK m. 402'nin uygulanması gerekir[94]. Kanaatimizce, Deniz İş Kanunu'nu kapsamındaki çalışanlar bakımından da fazla çalışma ücretinin, normal çalışma saat ücretinin en az yüzde elli fazla olacağı şeklinde yasal değişiklik yapılması isabetli olacaktır.

Deniz İş Kanunu'nun diğer iş kanunlarından ayrıldığı noktalardan biri de avanstır. İş Kanunu'nda işverenin işçiye avans vermekle yükümlü olduğuna ilişkin bir hüküm bulunmayıp uyuşmazlık halinde Türk Borçlar Kanunu'nun[95] ilgili hükmü uygulanmaktır (TBK m. 406/son)[96]. Hükme göre işçinin avans olarak talep edebileceği miktar o güne kadar çalıştığı günlerin toplamı ile sınırlıyken, işverenin avans vermekle yükümlü olması için işçinin zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması ve işverenin avansı hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda olması gerekmektedir[97]. Deniz İş Kanunu'nda ise, *"İşveren veya işveren vekili, gemiadamlarının istekleri halinde kendilerine hizmet aktinde yazılı esaslara göre avans ödemeye zorunludur."* hükmü ile herhangi bir şart aranmaksızın işveren avans ödemekle yükümlü kılınmıştır (DİK m. 30).

Deniz İş Kanunu 1967 tarihli olup yürürlük tarihinden itibaren çok az sayıda değişikliğe uğramıştır[98]. Bu durum Kanunun çağdaş gelişmeleri yeterince yansıtamaması sonucunu doğurmuştur. Ücret kavramı özelinde DİK hükümleri, İş Kanunu hükümleriyle

[94] ***Bedük***, 189-190. ***Kar***, Ders Kitabı, 184. ***Öztürk***, 233-234

[95] 04.02.2011 tarih ve 27836 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[96] TBK m. 406/son: *"İşveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması hâlinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür"*.

[97] ***Süzek***, 368.

[98] Yapılan değişikliklerin çoğu esasa ilişkin olmayıp şekli değişikliklerdir.

kıyaslandığında *"Ücret kesintisi"* başlığını taşıyan 38. madde[99] ve *"Zarar karşılığı kesinti"* başlıklı 39. maddenin[100] 25.08.1971 tarihli ve 1475 sayılı eski İş Kanunu[101] ile benzer düzenlemeler (eİK m. 31-32) getirdiği söylenebilir. Hatta ücret kesintisine ilişkin olarak İş Kanunu'na atıf yapıldığı da görülmektedir (DİK m. 38/son). Ancak 1475 sayılı İş Kanunu'nu yürürlükten kaldıran 4857 sayılı İş Kanunu (İK m. 120), ücret kesme cezasının üst sınırını *"Çağımızda ücretten kesilen ceza eğitici değildir. Zorunlu olmadıkça başvurulmamalıdır. Zaten geçim sıkıntısı içinde olan işçinin her ne gerekçe ile olursa olsun 3 gün ücreti kesilmemelidir."* gerekçesiyle iki gündelik olarak belirlemiştir. Bunun gibi işçinin zarar verme ihtimaline binaen ücretinden kesinti yapılmasını öngören *"zarar karşılığı kesinti"*ye ilişkin hüküm ise yürürlükten kaldırılmıştır. Kanaatimizce Deniz İş Kanunu'nda da gerekli değişiklikler yapılarak İş Kanunu'na benzer düzenlemeler yapılmalı ve gemi adamlarının ücretleri güvence altına alınmalıdır.

İş Kanunu'ndaki işçi kavramının Deniz İş Kanunu'ndaki karşılığını oluşturan gemi adamının[102] ücret alacağı, işçinin ücret alacağından farklı olarak yalnız İcra ve İflas Kanunu'nda[103] değil Türk Ticaret Kanunu'nda[104] da özel hükümlerle ayrıcalıklı hale getirilmiştir. TTK'nın 1320. maddesiyle ücret alacağının gemi adamına *"gemi alacaklısı*

[99] DİK m. 38: *"İşveren veya işveren vekili toplu iş sözleşmesi ve hizmet akitlerinde gösterilmiş olan sebepler dışında gemiadamına ücret kesintisi cezası uygulayamaz. Gemiadamı ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin gemiadamına hemen sebepleriyle bildirilmesi gerekir. Gemiadamı ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda üç gündelikten fazla olamaz. Gemiadamlarından kesilen ücret kesimi cezaları hakkında İş Kanununun aynı konuya ilişkin diğer hükümleri uygulanır"*.

[100] DİK m. 39: *"Hizmet akitlerinde işveren veya işveren vekilinin tazminat karşılığı olarak gemiadamı ücretlerinden geçici olarak alıkoyacağı miktar on haftada eşit taksitlerle kesilmek üzere gemiadamının on günlük ücret tutarından fazla olamaz. Tazminat karşılığı bu kesintiler, bütün iş süresi içindir ve bundan bir miktar mahsubedilince yeniden aynı esaslar dairesinde kesinti yapılabilir. Tazminat kesintileri, mahsup yapılmasını gerektirecek bir zarar yapılmadan işten ayrılma hallerinde gemiadamına kesintisiz olarak geri verilir. Tazminat karşılığı geçici olarak alıkonulan paradan, mahsup yapılması gerektiği zaman gemiadamı isterse işveren kendisine mahsubun hangi esaslara göre yapıldığını anlatmak ve buna ait hesaplarla fatura ve başka belgeleri göstermek zorundadır. Tazminat karşılığı olarak alıkonulan paradan ancak o gemiadamı tarafından yapılan zarar için mahsup yapılır. Tazminat kesintileri milli bankalardan birisine en geç üç ay içinde yatırılır. Banka faizleriyle diğer gelirleri işçilere iadesine kesinti ile birlikte ödenir"*.

[101] 01.09.1971 tarih ve 13943 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[102] ***Şahin Emir- Kazmaz Tepe***, Gemi Adamı, 147.

[103] 19.06.1932 tarih ve 2128 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[104] 14.02.2011 tarih ve 27846 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

hakkı" verdiği düzenlendikten sonra, bu hakkın gemi ve eklentisi üzerinde kanuni rehin hakkı verdiği (TTK m. 1321) ve gemi üzerinde tescil edilmiş veya edilmemiş olan bütün kanuni ve akdi rehin haklarıyla ayni yükümlülüklerden önce geldiği (TTK m. 1323) belirtilmiştir. Öte yandan TTK, 1352. maddede hangi istemlerin deniz alacağı olduğunu sıralamış ve gemi adamlarının ücretine de yer vermiştir. Bunun sonucu olarak gemi adamı, ücret alacağının teminat altına alınması için, gemi üzerine ihtiyati haciz uygulanmasını talep edebilir (TTK m. 1353)[105].

3. Türk Borçlar Kanunu'nda Yer Alan Düzenlemeler

İş hukuku her ne kadar medeni hukuk ve borçlar hukukundan ayrılarak bağımsız bir nitelik kazansa da tam anlamıyla kendine yeten bir hukuk dalı olduğu sözlenemez[106]. Gerek İş Kanunu'nda gerekse Basın ve Deniz İş Kanunlarında boşluk bulunan hallerde *"genel kanun"* niteliğini haiz 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na gidilmesi gerekmektedir[107]. Bu başlık altında TBK'nın ücrete ilişkin hükümleri kısaca ele alınacaktır. Hükümler ilgili konu başlıkları altında detaylıca incelenecektir.

Türk Borçlar Kanunu hizmet sözleşmesini tanımlarken *"işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme"* (m. 393) ifadelerine yer vermiştir. Bu tanıma göre hizmet sözleşmesi, iş sözleşmesi gibi iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarından oluşmaktadır[108].

TBK'nın 401 ila 412. maddeleri işverenin ücret ödeme borcuna ilişkin hükümler içermesine rağmen herhangi bir ücret tanımına yer verilmemiştir. İlk olarak *"İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan*

[105] ***Kar***, Ders Kitabı, 167. ***Şahin Emir- Kazmaz Tepe***, Gemi Adamı, 162.
[106] ***Süzek***, Düzenleme Boşlukları, 129. ***Aynı yazar***, 37.
[107] **Süzek**, 38. ***Yılmaz***, Genel Kanun, 27-28. ***Karaçöp-Yamakoğlu***, 87. ***Kar***, 27-28.
[108] ***Güneş-Mutlay,*** 235. çalışma toplum 2011/3 ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 80. ***Ekmekçi-Yiğit***, 25. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 181. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 62.

hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür." hükmü ile (m. 401) sözleşmede kararlaştırılmamış olsa dahi işverenin ücret ödeme borcu altında olduğu belirtilmiştir. İş Kanunu'na paralel olarak işverene, fazla çalışma halinde işçiye en az yüzde elli zamlı ücret ödeme ya da serbest zaman kullandırma yükümlülüğü (m. 402) getirilmiştir. Ardından işin sonucundan pay alma (m. 403), aracılık ücreti (m. 404) ve ikramiye (m. 405) ücret çeşitleri[109] ile parça başına veya götürü iş (m. 411–412) ücret sistemi düzenlenmiştir.

Türk Borçlar Kanunu'nda ücretin ödenmesine ilişkin genel kurallara ve genellikle işçinin tek geçim kaynağı olan ücretin korunmasına yönelik ayrıntılı hükümlere yer verilmiştir (m. 406,407 ve 410). Öte yandan iş görme ediminin ifasının işverenin kusuruyla engellenmesi ya da işverenin işçinin edimini kabulde temerrüde düşmesi halinde ücret ödeme yükümlülüğünün devam ettiği de hükme bağlanmıştır (m. 408). Benzer şekilde işçinin kusuru olmaksızın, hizmet ilişkisinin süresine oranla kısa bir süre için iş görme edimini ifa edemediği hallerde işverene, işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödeme yükümlülüğü yüklenmiştir (m.409). Bu hükümle ücretin taşıdığı sosyal niteliğin kanun koyucu tarafından benimsendiği ve istisnai durumlarda çalışma karşılığı olmaksızın sosyal ücret ödenmesi gerektiği belirtilmektedir.

II. Uluslararası Düzenlemelerde Ücret Kavramı

1. ILO Belgelerinde Ücret

a) Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri

aa) Sınai Müesseselerde Hafta Tatili Yapılması Hakkında 14 Sayılı Sözleşme

Çalışma olmaksızın ücrete hak kazanılan hallerden biri olan hafta tatili, işçinin korunması ilkesinin bir gereği olduğundan ILO tarafından da önemsenmiş ve ilk düzenlenen konulardan biri olmuştur. 25.10.1921 tarihinde gerçekleştirilen 3. Çalışma

[109] ***Karaçöp-Yamakoğlu***, 118. ***Sarı Çiftçi,*** 15.

Konferası'nda sanayide hafta tatiline ilişkin öneriler görüşülmüş ve Sınai Müesseselerde Hafta Tatili Yapılması Hakkında 14 Sayılı Sözleşme ILO tarafından kabul edilmiştir. Türkiye tarafından da onaylanan[110] Sözleşme, kapsamında kalan işyerlerinde (m. 1) çalışan işçilerin dinlenme hakkını düzenlemektedir. İşçinin her yedi günlük süre içinde kesintisiz en az yirmi dört saat istirahat hakkı olduğunu düzenleyen (m. 2) Sözleşme, bu süre için ücrete hak kazanılacağı açıkça düzenlememiş olsa da dinlenme hakkını düzenleyen ilk sözleşme olması bakımından önemlidir[111].

bb) Asgari Ücret Tespit Usulleri İhdasına İlişkin 26 Sayılı Sözleşme

ILO tarafından 30.05.1928 tarihinde kabul edilen Asgari Ücret Tespit Usulleri İhdasına İlişkin Sözleşme'yi Türkiye 25.06.1973'te onaylamıştır[112]. Sözleşme devletlere asgari ücrete ilişkin düzenleme yapma veya var olan düzenlemeleri muhafaza yükümlülüğü getirmektedir (m. 1). Devletler, asgari ücret tespit usullerinin hangi işlere uygulanacağı (m. 2) ve uygulama şekillerini belirleme (m. 3) konusunda serbest olmakla beraber, düzenlemelerin nasıl yapılacağına ilişkin birtakım emredici kurallar getirilmiştir. Buna göre asgari ücret belirlenirken ilgili işçi ve işveren temsilcilerine ve örgütlerine danışılmak, yapılan çalışmalara işçi ve işverenler eşit sayıda ve şartta katılmak zorundadırlar. Çalışmalar sonucu tespit edilen asgari ücretlere, işveren ve işçiler uymak zorunda olacak, yetkili makamın genel veya özel izni hariç, herhangi bir indirim yapamayacaklardır (m. 3/2). Öte yandan Sözleşmeyi onaylayan devletler, işçi ve işverenleri yürürlükteki asgari ücretten haber etmek, fiilen ödenen ücretlerin belirlenen asgari ücretin altına düşmemesini sağlamak adına denetim ve yaptırım sistemi kurmak ve

[110] Sınai Müesseselerde Hafta Tatili Yapılması Hakkında 14 Sayılı Milletlerarası Sözleşmeye Katılmaya Dair 4865 sayılı Kanun 16.02.1946 tarih ve 6234 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Sınai Müesseselerde Hafta Tatili Yapılması Hakkında Sözleşme'nin İngilizce tam metni için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312159:NO.

[111] ***Tulukçu***, 51.

[112] Sözleşme'nin onaylanmasının uygun bulunduğuna dair kanun 03.07.1973 tarih ve 14583 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Sözleşme metni için bkz. RG, 02.09.1974, 14994.

son olarak uygulanması gereken asgari ücretin altında bir ücret ödenen işçiye aradaki farkı talep edebilme hakkı veren düzenlemeler yapmakla yükümlü kılınmışlardır (m. 4).

Sözleşmenin kabul edildiği 30.05.1928 tarihli 11. Çalışma Konferansı'nda, 30 sayılı Asgari Ücreti Belirleme Yöntemleri Tavsiye Kararı[113] da kabul edilmiştir. Tavsiye kararında asgari ücretin tespit usulüne ilişkin ayrıntılı düzenlemeler yapılmaktadır. Tavsiye kararının en önemli noktalarından biri ise asgari ücret konusunda kadınlar için farklı bir uygulamaya gidilmemesi gerektiğinin ve *"eşit işe eşit ücret"* ilkesinin öneminin vurgulanmasıdır[114].

ILO'nun 06.06.1951 tarihli 34. Çalışma Konferansı'nda, 26 sayılı Sözleşme'nin kapsamı dışında kalan tarım işçileri için ise tarım alanının özellikleri dikkate alınarak Tarımda Asgari Ücret Tespiti Usulleri Hakkında 99 sayılı Sözleşme ve 89 Sayılı Tarımda Asgari Ücret Tespiti Usulleri Hakkında Tavsiye Kararı[115] kabul edilmiştir[116]. Türkiye tarafından da onaylanmış olan 99 sayılı Sözleşme[117] ile taraf devletler, tarımla ilgili işlerde çalışan işçilerin asgari ücretlerinin tespiti için uygun yöntemler belirlemeyi taahhüt etmektedirler (m. 1).

cc) Bir Amme Makamı Tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartlarına Müteallik 94 Sayılı Sözleşme

Kamu makamlarının yapacakları sözleşmelere konulması gereken çalışma şartlarını içeren Bir Amme Makamı Tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartlarına Müteallik 94 Sayılı Sözleşme (94 Sayılı Sözleşme) 08.06.1949'da

[113] 30 sayılı Asgari Ücreti Belirleme Yöntemleri Tavsiye Kararının tam metni için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312368:NO.

[114] ***Sayın***, 1880-1881.

[115] 89 sayılı Tarımda Asgari Ücret Tespiti Usulleri hakkında Tavsiye Kararı'nın tam metni için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312427:NO.

[116] 99 sayılı Sözleşme ve 89 sayılı Tavsiye Kararı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Sayın***, 1881. ***Temir***, 203-206.

[117] Sözleşme'nin onaylanmasının uygun bulunduğuna dair kanun 09.05.1969 tarih ve 13194 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Sözleşme metni için bkz. RG, 26.03.1970, 13455.

kabul edilmiş ve Türkiye tarafından 14.12.1974'te onaylanmıştır[118]. 94 sayılı Sözleşme'nin kapsamına giren sözleşmeler birinci maddede belirtilmiş ve bu sözleşmelerin, işçilere ilgili iş kolundaki veya ayni nitelikteki iş için toplu iş sözleşmesiyle, hakem kararıyla veya mevzuatla tespit edilen ücretten daha az ücret ödenmeyeceğini garanti eden hükümleri içermesi gerektiği belirtilmiştir (m. 2). Bu yükümlülüğün muhatabı kamudan iş alan müteahhit olmayıp şartnameleri hazırlayan ve denetleyen kamudur[119].

94 sayılı Sözleşme'nin etkili uygulanmasını sağlamak adına, işçilerin çalıştıkları süreleri ve kendilerine ödenen ücretleri gösterir defter tutulması sağlanacak ve bunları denetleyecek bir teftiş rejimi kurulacaktır (m. 4/b). Bunun yanında Sözleşme'yi onaylayan devletlere, işçilerin hak ettikleri ücretleri elde edebilmeleri için uygun tedbirler alma yükümlülüğü de getirilmiştir. Kamu makamının tarafı olduğu sözleşme gereğince, müteahhidin tahakkuk eden istihkaklardan kesinti yapılması da bu tedbirlerden biri olarak sayılmıştır (m. 5).

Asgari çalışma normları getiren ve işçinin -özellikle ücretinin- korunmasında devletlerin sorumluluğuna yer veren[120] 94 sayılı Sözleşme'nin, Türk iş hukukuna yansıması İş Kanunu'nun 2, 36, 56 ve 112. maddelerine yer verilmesi şeklinde olmuştur[121].

dd) Ücretin Korunması Hakkında 95 Sayılı Sözleşme

Ücretin Korunması Hakkında 95 Sayılı Sözleşme, 08.06.1949'da toplanan 32. Çalışma Konferansı'nda yapılan görüşmelerin sonucunda 01.07.1949'da kabul edilmiştir. Türkiye ise Sözleşme'yi 24.10.1960'ta onaylanmıştır[122]. Sözleşme ile getirilmek istenen

[118] 21.12.1960 tarih ve 10686 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.
[119] ***Çopuroğlu***, 42.
[120] ***Korkusuz***, 25.
[121] ***Baycık***, 2016 Yılı Kararları, 89 ve 380.
[122] 28.10.1960 tarih ve 10641 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

standart, işçinin ücretinin eksiksiz ve zamanında ödenmesini sağlamaktır[123]. 95 sayılı Sözleşme'de ücret *"yapılan veya yapılacak olan bir iş veyahut görülen ve görülecek olan bir hizmet için yazılı veya sözlü bir iş akdi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye, her ne nam altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi kabil olup karşılıklı anlaşma veya milli mevzuatla tespit edilen bedel veya kazançlar"* şeklinde tanımlanmıştır (m. 1).

Sözleşmenin kapsamı, kendisine ücret ödenen veya ödenmesi gereken herkes olarak belirlenmiştir. Ancak devletlerin yetkili makamlarına belirli koşullarda bazı grupları sözleşmenin kapsamı dışında tutma yetkisi verilmiştir (m. 2). Türkiye sözleşmenin uygulanması bakımından herhangi bir grubu istisna etmemiştir[124].

Ücretin, münhasıran tedavülü mecburi olan para ile ödenmesi zorunlu tutulmuştur. Bununla beraber emre yazılı senet, bono, kupon veya tedavülü mecburi parayı temsil ettiği iddia olunan herhangi bir şekilde ödeme ise yasaklanmıştır. Yetkili makamın belirli şartların varlığı halinde; çek, posta çeki ve havale ile ödemelere müsaade edebileceği belirtilmiştir (m. 3). İş Kanunu'nun 32. maddesinde de benzer bir hükme yer verilmiş (İK m. 32/4) ve bu husus madde gerekçesinde *"Türkiye'nin taraf olduğu Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nın Ücretin Korunmasına İlişkin 95 sayılı Sözleşmesi'ne uygun olarak, ücret ödemesinin hangi araçlarla ve nerelerde yapılamayacağı yasa hükmü haline getirilmiştir."* şeklinde ifade edilmiştir.

İşletmenin veya işin gereği ücretin kısmen ayni olarak ödenmesine ilişkin esasları da düzenleyen Sözleşme; milli mevzuat, toplu iş sözleşmeleri veya hakem kararları ile bu ödeme şekline müsaade edilebileceğini belirtmiştir. Ancak bu halde dahi ücretin ispirtolu içki veya zararlı maddelerle ödenmesi yasaklanmış, ayni olarak verilen şeylerin işçinin ve ailesinin kullanabileceği, onların menfaatine uygun olması gerektiği belirtilmiştir.

[123] ***Keser***, 8.
[124] ***Çopuroğlu***, 38.

Sözleşme'ye göre, ayni ödemede takdir edilen değerin adil ve makul olması için gerekli tedbirler alınmalıdır (m. 4).

95 sayılı Sözleşme, ücretin kural olarak doğrudan doğruya işçiye ödenmesi gerektiğini (m. 5) ve işçinin, ücreti dilediği gibi kullanma hürriyetini işverenin her ne sebeple olursa olsun sınırlayamayacağını[125] (m. 6) hükme bağlamıştır. Bu bağlamda *"Bir işyeri çerçevesi içinde işçilere mal satmak üzere ekonomalar açıldığı, yahut onlara hizmet için servisler kurulduğu takdirde, bu ekonomalardan veya servislerden faydalanmaları için ilgili işçiler üzerinde hiçbir cebir icra edilmeyecektir"* (m. 7/1). Söz konusu ekonomalarda satışın adil ve makul fiyatlarla yapılması ile ekonomaların kazanç amacı gütmemesi ve sadece işçilerin menfaatinin gözetilmesi için uygun tedbirleri alma yükümlülüğü getirilmiştir (m. 7/2). Sözleşme'nin Türk iş mevzuatına yansıması ise kantin açılmasına ilişkin hükümler şeklinde olmuştur. 1475 sayılı eİK'da, belirli hallerde iş yerlerinde kantin açılması zorunlu kılınmış ve işçilerin kantinlerden alışveriş yapmaya zorlanamayacağı açıkça vurgulanmıştır (eİK m. 22). Bu maddeye aykırı hareket eden işveren ve işveren vekilleri hakkında ise idari para cezası yaptırımı öngörülmüştür (eİK m. 98/A-6)[126]. Söz konusu madde uyarınca çıkarılan İşyerlerinde Açılacak Kantinler Hakkında Yönetmelik'te[127] ise kantinlerde kar amacı güdülmeyeceği açıkça belirtilmiştir (Yön. m. 4). 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise işverenlere kantin açma yükümlülüğü getirilmemişi konuya ilişkin yalnız *"İşyerlerinde, yüzelli ve daha fazla işçi çalıştırılması halinde, işçilerin ve ailelerinin gerekli ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla işçiler tarafından kurulacak tüketim kooperatiflerine işverenlerce yer tahsisi yapılabilir"* (İK m. 115) hükmüne yer verilmiştir. Ancak belirtmek gerekir ki, işveren tarafından iş yerinde kantin açıldığı hallerde, işçilerin kantinden alışverişe zorlanamaması esasının devam

[125] Türk hukukunda da işçinin ücretinin, işveren lehine kullanılacağına ilişkin anlaşmalar geçersiz kabul edilmektedir (TBK m. 407/son).

[126] Ayni ödemelere karşı işçi ücretlerini korumak amacıyla getirilen kantinden alışveriş zorunluluğunun olmayışı tedbiri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Centel***, 319-321.

[127] 19.06.1972 tarih ve 14220 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

ettiği kabul edilmelidir. İşveren tarafından işçinin kantinden alışverişe zorlanması, işçi bakımından fesih için haklı sebep teşkil edecektir.

Ücretten kesinti yapılmasının kanunun, toplu iş sözleşmesinin ya da hakem kararının belirlediği şartlarda söz konusu olabileceği ve işçilerin bu şartlardan haberdar edilmesi gerekliliği de Sözleşme'de düzenlenen bir diğer hususdur (m. 8)[128]. Benzer şekilde işçinin ücretinden, bir işe yerleşmek veya işi muhafaza etmek amacıyla, işverene veya işveren vekiline veyahut herhangi bir aracıya ödemede bulunmasını sağlamak için kesinti yapılması da yasaklanmıştır (m. 9)[129].

İşçinin ve ailesinin çoğunlukla tek geçim kaynağı olan ücreti korumak adına Sözleşme ile birtakım güvenceler getirilmiştir. Ücretin haciz ve temlikinin, milli mevzuatın belirlediği usuller ve sınırlarda olacağı ile işçinin ve ailesinin geçimini sağlayabilmesi için gerekli miktarın korunması gerektiği 10. maddede düzenlenmiştir[130]. Sözleşme'nin 11. maddesinde ise, iflas veya tasfiye hallerinde işçi ücretlerinin imtiyazlı alacak olarak düzenlenmesi gerekliliği belirtilmektedir[131].

Ücretin düzenli aralıkla ödenmesi gerektiğini ve hangi aralıklarla ödeneceğinin kanun, toplu iş sözleşmesi veya hakem kararı ile tespit edileceğini belirten Sözleşme, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, borçlanılmış olan ücretin tamamının ödenmesi gerektiğini de vurgulamıştır (m. 12)[132]. Bununla birlikte ücretin nakdi olarak ödendiği hallerde iş günlerinde ve iş yerinde ya da iş yerine yakın yerlerde ödeme yapılacağı

[128] İş Kanunu'nun 38. ve 102/b maddelerinin, Sözleşme'nin üye devletlere getirdiği yükümlülüğü sağladığı söylenebilir.

[129] Takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmeleri hem 1475 sayılı hem de 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. Ancak 4857 sayılı Kanun'da 1475 sayılı Kanun'dan farklı olarak *"Takım kılavuzu için, takıma dahil işçilerin ücretlerinden işe aracılık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamaz."* (İK m. 16/son) hükmüne yer verilmiştir. Bu husus gerekçede *"1475 sayılı Kanunun "takım sözleşmesine" ilişkin hükümleri maddede aynen korunmuş, ancak iş sözleşmesi takım sözleşmesiyle oluşan işçilerin ücretleri hakkında ayrıca bir teminat getirilmiştir."* şeklinde ifade edilmiştir. Kanaatimizce 4857 sayılı Kanun ile ücrete getirilen bu teminat 95 sayılı Sözleşme ile uyumludur ve isabetlidir.

[130] İK m. 35 ve TBK m. 410 hükümlerinin Sözleşme'nin üye devletlere getirdiği yükümlülüğü sağladığı söylenebilir.

[131] Adi ve rehinli alacakların sırasını düzenleyen İİK madde 206'nın, Sözleşme'nin üye devletlere getirdiği yükümlülüğü sağladığı söylenebilir.

[132] İK m. 32/5 ve 6 hükümlerinin, Sözleşme'nin üye devletlere getirdiği yükümlülüğü sağladığı söylenebilir.

hükme bağlanmış ancak perakende içki satılan yerlerde, eşya satış mağazalarında ve eğlence yerler gibi iş yerlerinde ücret ödenmesi yasaklanmıştır (m. 13)[133].

Sözleşme'de ücretin korunmasına ilişkin hükümlere yer verildikten sonra işçinin ücretleri ile ilgili bilgilendirilmesi sağlanmıştır. Buna göre, işçilere işe alınmalarından önce tabi olacakları ücret şartları hakkında bilgi verilmeli ve ücret şartlarında bir değişiklik yapılması halinde değişiklikler bildirilmelidir. Bununla beraber, ücreti belirleyen unsurlar değişebilecek durumda ise, bu unsurlar ücret ödenirken işçilere bildirilmelidir (m. 14).

32. Çalışma Konferansı'nda gündeme gelen ücreti korumaya yönelik tekliflerin kabulüne karar verilmiş ve 95 sayılı Sözleşme'yi tamamlayıcı nitelikte olan Ücretin Korunması Hakkında 85 Sayılı Tavsiye Kararı kabul edilmiştir[134].

Tavsiye kararının ücret kesintilerini düzenleyen ilk bölümünde, işçinin ve ailesinin geçimini güvence altına almak için ücret kesintilerinin sınırlandırılması gerektiği vurgulanmaktadır (m. 1). İşçinin vermiş olduğu zarardan dolayı ücretten kesinti yapılabilmesi için; zararda işçinin sorumluluğunun açık olması, kesinti miktarının adil olması, gerçek zarar miktarını aşmaması ve kesinti kararı alınmadan önce işçiye savunma hakkının verilmesi gerekir (m. 2). İşveren tarafından sağlanan araç ve malzemelerin zarar görmesi durumunda işçinin ücretinden kesinti yapılacağına dair teamül, toplu iş sözleşmesi, hakem kararı, yönetmelik ya da yasa söz konusu ise, yapılacak kesintileri sınırlandırmak için uygun önlemler alınmalıdır (m. 3).

Ücretin ödenme zamanını düzenleyen ikinci bölümde ise, ödeme şekline göre ayrı ayrı düzenlemeler yapılmıştır. Ücretin saatlik, günlük veya haftalık olarak hesaplandığı hallerde ücret ayda en az iki kez ödenmelidir ve ödemeler arası on altı günü aşmamalıdır (m. 4/a). Aylık veya yıllık olarak ücreti belirlenmiş işçilere ise her ay en az bir defa ücret

[133] İK m. 32/7 hükmü, Sözleşme'nin 13. maddesinin 2. fıkrasının tekrarı niteliğindedir.

[134] Ücretin Korunması Hakkında 85 Sayılı Tavsiye Kararı'nın tam metni için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312423:NO.

ödemesi yapılmalıdır (m. 4/b). Parça başına veya verimlilik esasına göre ücretin ödendiği hallerde de ücret ödemesi, ödemeler arası on altı günü aşmayacak şekilde ayda en az iki kez olmalıdır (m. 5/1). Tamamlanması iki haftadan uzun sürecek bir iş için istihdam edilen işçilere ücret ödemesi, tamamlanan iş miktarıyla orantılı olarak, on altı günü geçmeyen aralıklarla ayda iki defadan az olmayacak şekilde yapılmalı ve işin bitiminde yapılacak son ödeme, işin tamamlanmasından itibaren en geç iki hafta içinde yapılmalıdır. Bu işçiler için ücret ödeme aralıklarının toplu iş sözleşmesi veya hakem kararıyla farklı şekilde belirlenmesi mümkündür (m. 5/2).

Ücret koşullarının işçilere bildirilmesi başlıklı üçüncü bölümde; ödenecek ücret oranları, ücret hesaplama yöntemi, ödeme yeri ve zamanı ile ücretten kesinti yapılabilecek koşullar hakkında işçilere açıkça bilgilendirme yapılmasının sağlanması gerektiği belirtilmektedir (m. 6).

Tavsiye kararının dördüncü bölümünde ise her ücret ödemesinde işçilerin, ödeme yapılan döneme ilişkin kazanılan ücretin brüt tutarı, ücretten yapılan tüm kesintilerin nedenleri ve tutarları ile ödenmesi gereken net ücret tutarı hakkında bilgilendirilmesi gerektiği (m. 7) ve işverenlerin bu hususları kayıt almakla yükümlü tutulması gerektiği düzenlenmiştir (m. 8).

Ücrete ve işçinin ücretinin korunmasına ilişkin düzenlenmiş en kapsamlı uluslararası belgeler olan 95 sayılı Sözleşme ve 85 sayılı Tavsiye Kararı, Türk iş hukuku da dahil olmak üzere birçok ülkenin ulusal mevzuatının temelini teşkil etmektedir[135]. Söz konusu belgelerde öngörülen sınırlamalar, yasaklamalar ve tavsiyeler üye devletler tarafından, işçinin ve ailesinin geçim kaynağı olan ücreti koruyucu ayrıntılı düzenlemeler yapılmasında yol gösterici olmuştur.

[135] ***Keser***, 10-12.

ee) Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşme

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 6 Haziran 1951 yılında gerçekleştirdiği 34. Çalışma Konferansı'nın gündemi oluşturan konulardan biri de eşit değerde iş için kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliği ilkesi idi. Konferans neticesinde bu ilkenin hayata geçirilmesini sağlamak adına Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşme[136] ve Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 90 Sayılı Tavsiye Kararı[137] kabul edilmiştir. 100 sayılı Sözleşme, ILO tarafından temel hak ve özgürlüklere ilişkin olarak nitelendirilen sekiz temel sözleşmeden biridir. Kadın ve erkeklerin, eşit işlerde eşit ücret ve sosyal haklara sahip olmalarını öngören Sözleşme, ILO'nun temel sözleşmeleri arasında yer almaktadır.

Sözleşme ilk olarak ücret kavramını tanımlamaktadır. Buna göre ücret, *"işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdi veya ayni olarak doğrudan veya bilvasıta ödenen normal, kök veya asgari ücret veya aylıkla, sağlanan bütün diğer menfaatleri içine alır"* (m. 1/a). Bu bağlamda *"Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği"* ilkesi, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin belirlenen ücret düzeylerini ifade etmektedir (m. 1/b). Üye devletlere bu ilkeyi teşvik etme ve ilkenin tüm işçilere uygulanmasını sağlama noktasında yükümlülük getirilmiştir (m. 2). Sözleşme hükümlerinin uygulanması amacıyla getirilen bir diğer yükümlülük ise her üye devletin, ilgili işçi ve işveren örgütleriyle uygun şekilde iş birliği yapmasıdır (m. 4).

Sözleşme'nin etkinliğinin artması ve hükümlerinin uygulanabilirliği açısından, ücret miktarlarının tespiti önem taşmaktadır. Bu noktada üye devletlere, işlerin objektif

[136] Sözleşme'nin onaylanmasının uygun bulunduğuna dair kanun 22.12.1966 tarih ve 12484 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Sözleşme metni için bkz. RG, 13.06.1967, 12620.

[137] 90 sayılı Tavsiye Kararı'nın tam metni için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312428:NO.

olarak değerlendirilmesini teşvik etmek için önlemler alma yükümlülüğü getirilmiştir. Zira objektif bir değerlendirmenin sonucunda cinsiyet gözetilmeksizin belirlenen farklı ücret düzeylerinin, ücret eşitliği ilkesine aykırı olduğu söylenemeyecektir (m. 3).

90 sayılı Tavsiye Kararı'nda eşit değerde iş için ücret eşitliği ilkesini hayata geçirebilmek için alınması gereken önlemler konusunda tavsiyeler getirilmiştir. İşçi ve işveren örgütleriyle istişare ederek söz konusu ilkenin bir an önce hayata geçirilmesini hedefleyen tavsiye kararında, ilkenin genel uygulamasına ilişkin kanuni düzenleme yapılması gerektiği de belirtilmiştir (m. 3) Eşit değerde iş için ücret eşitliği ilkesinin mevzuatımıza yansıması *"Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz."* hükmü (İK m. 5/4) ile olmuştur[138].

ff) Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin 146 Sayılı Sözleşme

Gemi adamlarının yıllık ücretli izin hakları ILO tarafından, ilk olarak 1936 tarihli 54 sayılı Sözleşme'de ele alınmıştır. 54 sayılı Sözleşme'yi değiştiren 1946 tarihli 72 sayılı Sözleşme ve bu sözleşmeyi değiştiren 1949 tarihli 91 sayılı Sözleşme'de de gemi adamlarının yıllık ücretli izinleri düzenlenmiştir. Fiili çalışmanın olmadığı yıllık izin dönemi için, 54 sayılı Sözleşme'nin 4. maddesinde, 72 ve 91 sayılı Sözleşmeler'in 5. maddelerinde olağan ücrete hak kazanılacağı açıkça belirtilmiştir[139]. Türkiye tarafından onaylanmamış olan bu Sözleşmeler, ILO'nun 2021 yılında almış kararlar ile geri çekilmiş ve yürürlükten kaldırılmışlardır.

ILO'nun 13 Ekim 1976'da gerçekleştirmiş olduğu 62. Çalışma Konferansı'nda, gemi adamlarının ücretli izinlerine ilişkin düzeltmeler yapılması önerisi kabul edilmiş ve 91 sayılı Sözleşme'yi değiştirmek amacıyla Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İznine

[138] 1475 sayılı İş Kanunu'nda yer alan düzenleme için bkz. Madde 26/4: *"Bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez. Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine buna aykırı hüküm konulamaz"*.

[139] 54, 72 ve 91 sayılı Sözleşmeler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Akyiğit***, Yıllık Ücretli İzin, 49-50.

İlişkin 146 Sayılı Sözleşme[140] kabul edilmiştir. Türkiye tarafından da onaylanmış[141] olan Sözleşme, kural olarak bütün gemi adamlarını kapsamakta ve her gemi adamının yıllık ücretli izin hakkına sahip olduğunu vurgulamaktadır (m. 1-3).

Sözleşme'nin yıllık izin ücretine ilişkin hükmünde *"Bu sözleşmede geçen yıllık iznini kullanan her gemiadamı en azından her ülkede yetkili makam ya da uygun mekanizma yoluyla belirlenen yöntemle hesap edilen yıllık izin süresinin karşılığı normal ücretini (ücretin ayni olarak ödenen kısmının nakit karşılığı dahil olmak üzere) alır. ... tahakkuk ettirilen miktarlar, ... farklı bir uygulama şart koşulmamış ise izne çıkılmadan önce ödenir."* ifadelerine yer verilmiştir (m. 7)[142].

b) Türkiye'nin Onaylamadığı ILO Sözleşmeleri

aa) Yıllık Ücretli İzinlere İlişkin 52 Sayılı Sözleşme ve Tarımda Yıllık Ücretli İzinlere İlişkin 101 Sayılı Sözleşme

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yıllık ücretli izinlere ilişkin ilk düzenlemeleri, 04.06.1936 tarihinde toplanan 20. Çalışma Konferansı'nda kabul edilen Yıllık Ücretli İzinlere İlişkin 52 Sayılı Sözleşme[143] ve Yıllık Ücretli İzinler Hakkında 47 Sayılı Tavsiye Kararı'dır[144]. 52 Sayılı Sözleşme'nin kapsamını kural olarak özel veya kamuda, ticari ve sınai alanda çalışan işçiler oluşturmaktadır (m. 1). Sözleşme kapsamındaki işçilerin bir yıl kesintisiz çalışma sonucunda en az altı işgünü (on altı yaşından küçükler için en az on iki işgünü) yıllık ücretli izin hakkı kazanacağı düzenlenmiştir (m. 2). Yıllık ücretli izin

[140] Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin 146 Sayılı Sözleşme'nin tam metni için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312291:NO.

[141] Sözleşme'nin onaylanmasının uygun bulunduğuna dair kanun 22.07.2003 tarih ve 25176 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[142] Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin 146 Sayılı Sözleşme'nin Türkçe tam metni için bkz. RG, 02.12.2003, 25304.

[143] Yıllık Ücretli İzinlere İlişkin 52 Sayılı Sözleşme'nin tam metni için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312197:NO.

[144] Yıllık Ücretli İzinler Hakkında 47 Sayılı Tavsiye Kararı'nın tam metni için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312385:NO.

döneminde işçinin, tatil süresinin tamamına ilişkin olarak olağan ücretine hak kazanacağı belirtilmiştir (m. 3). Yıllık ücretli izin hakkından feragat edilemeyeceğini öngören Sözleşme (m. 4), çalışılmadan ücrete hak kazanılan hallerden birini düzenlemiş olması bakımından önemlidir.

Yıllık ücretli izne ilişkin ilk tavsiye kararı niteliğinde olan 47 sayılı Tavsiye Kararı'nda konumuz bakımından önem arz eden husus ise yıllık izin ücreti hesaplanırken, ücrette yaşanan dalgalanmaların etkisini mümkün olduğunca ortadan kaldırmak amacıyla adil bir hesaplama sistemi önerilmiş olmasıdır[145]. Bu bağlamda parça başı ücretle çalışmanın söz konusu olduğu hallerde yıllık izin ücretinin, uzun bir süre belirlenerek bu sürede kazanılan ücretlerin ortalaması üzerinden hesaplanmasının adil olacağı belirtilmiştir (m. 4).

52 sayılı Sözleşme'nin kapsamı dışında kalan tarım işçilerinin yıllık ücretli izin hakkı ise 04.06.1952 tarihinde toplanan 35. Çalışma Konferansı'nda görüşülmüştür. Söz konusu oturumda Tarımda Yıllık Ücretli İzinlere İlişkin 101 Sayılı Sözleşme[146] ve Tarımda Yıllık Ücretli İzinler Hakkında 93 Sayılı Tavsiye Kararı[147] kabul edilmiştir. Açık ve kesin kurallar getirmekten ziyade sözleşmeyi onaylayan devletlere yön gösterici öneriler içeren 101 Sayılı Sözleşme'ye[148] göre; aynı işverene bağlı olarak sürekli hizmet veren işçi yıllık ücretli izin hakkı kazanacaktır (m. 1). Tarım işçilerinin yıllık ücretli izin haklarına ilişkin esasları düzenleyen Sözleşme ve tavsiye kararının, konumuz bakımından önem arz eden noktası, işçinin yıllık izin ücretinin normal ücretinden az olmayacak şekilde ulusal mevzuat tarafından belirlenmesi ve işçinin ücretinin ayni ödemeler

[145] ***Akyiğit***, Yıllık Ücretli İzin, 53.

[146] Tarımda Yıllık Ücretli İzinlere İlişkin 101 Sayılı Sözleşme'nin tam metni için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312246:NO.

[147] Tarımda Yıllık Ücretli İzinler Hakkında 93 Sayılı Tavsiye Kararı'nın tam metni için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312431:NO.

[148] ***Akyiğit***, Yıllık Ücretli İzin, 50.

içermesi durumunda, bu ödemelerin nakdi karşılığının da ödenmesi gereğinin vurgulanmasıdır (m. 7).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yıllık ücretli izinlere ilişkin bir diğer düzenlemesi 1956 tarihli Yıllık Ücretli İzinler Hakkında 98 Sayılı Tavsiye Kararı'dır[149]. Gemi adamları, tarım işçileri ve tüm çalışanların işverenin aile üyeleri olduğu işletmelerde çalışan kişiler dışında bütün çalışanları kapsayan (m. 3) tavsiye kararında da yıllık izin kullanan işçinin, izin süresinin tamamına ilişkin olarak (ulusal mevzuat, hakem kararı veya toplu iş sözleşmesi ile) belirlenmiş ücrete ya da yıllık izin döneminde çalışmış olsaydı elde edeceği ücrete hak kazanacağı şeklinde düzenleme yapılması önerilmiştir (m. 11).

bb) Büro ve Ticari İş Yerlerinde Hafta Tatiline İlişkin 106 Sayılı Sözleşme

Haftalık dinlenme hakkını sanayi iş yerleri bakımından düzenleyen 14 sayılı Sözleşme'nin kapsamı dışında kalan büro ve ticari iş yerlerinde çalışan işçilerin haftalık dinlenme hakkı, ILO tarafından 26.06.1957 tarihinde kabul edilen Büro ve Ticari İş Yerlerinde Hafta Tatiline İlişkin 106 Sayılı Sözleşme'de düzenlenmiştir[150]. Kapsamındaki işçilerin (m. 2-3) haftalık dinlenme hakkına ilişkin esasları düzenleyen Sözleşme, her yedi günlük dönem için kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme süresi verilmesi gerektiğini belirtmiştir (m. 7). Ayrıca dinlenme süresi verilmesi başta olmak üzere, Sözleşme'nin hayata geçirilmesini sağlamak amacıyla alınan tedbirlerin işçilerin ücretinde azalmaya sebep olmayacağı açıkça vurgulanmıştır (m. 9).

[149] Yıllık Ücretli İzinler Hakkında 98 Sayılı Tavsiye Kararı'nın tam metni için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312436:NO.

[150] Büro ve Ticari İş Yerlerinde Hafta Tatiline İlişkin 106 Sayılı Sözleşme'nin tam metni için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312251.

cc) Asgari Ücret Tespiti Hakkında 131 sayılı Sözleşme

ILO'nun 03.06.1970 tarihinde toplanan 54. Çalışma Konferansı'nda, gelişmekte olan ülkelerdeki işçileri düşük ücretlere karşı korumak adına Asgari Ücret Tespiti Hakkında 131 sayılı Sözleşme [151] ve 135 sayılı Asgari Ücret Tespiti Hakkında Tavsiye Kararı[152] kabul edilmiştir. Türkiye tarafından onaylanmamış olan Sözleşme'de, tüm ücretli grupları kapsayan bir asgari ücret sistemi kurulması yükümlülüğü getirilmiştir (m. 1). Asgari ücretin kanun hükmünde olması ve indirilmemesi gerektiğini belirten Sözleşme, asgari ücret düzenlemelerine uymayanlara yaptırım uygulanmasını hükme bağlamıştır (m. 2). Sözleşme ve tavsiye kararı, asgari ücret belirlenirken işçilerin ve ailelerinin ihtiyaçları, ülkedeki genel ücret seviyesi, hayat pahalılığı, sosyal güvenlik yardımları ve diğer sosyal grupların göreli yaşama standartlarının dikkate alınması gerektiğini belirtmesi açısından önem taşımaktadır (m. 3). Asgari ücretin tespitinde işçi ve işveren örgütleriyle ya da temsilcileriyle istişare yapılmasını belirten Sözleşme (m. 4/2-3) üye devletlere, belirlenen asgari ücret ile ilgili tüm hükümlerin etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamak için denetim başta olmak üzere gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü getirmiştir (m. 5).

dd) (Gözden Geçirilmiş) Yıllık Ücretli İzinlere İlişkin 132 Sayılı Sözleşme

3 Haziran 1974 tarihinde toplanan 54. Çalışma Konferansı'nda yıllık ücretli izinlere ilişkin birtakım öneriler tartışılmış ve 52 sayılı Sözleşmeyi değiştirmek amacıyla, Yıllık Ücretli İzinlere İlişkin 132 Sayılı Sözleşme[153] 24.06.1970 tarihinde kabul edilmiştir[154]. Yıllık ücretli izin konusunda işçi lehine düzenlemeler getiren 132 sayılı

[151] Asgari Ücret Tespiti Hakkında 131 sayılı Sözleşme'nin tam metni için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312276:NO.

[152] 135 sayılı Asgari Ücret Tespiti Hakkında Tavsiye Kararı'nın tam metni için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312473:NO.

[153] (Gözden Geçirilmiş) Yıllık Ücretli İzinlere İlişkin 132 Sayılı Sözleşme'nin tam metni için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312277:NO.

[154] ***Akyiğit***, Yıllık Ücretli İzin, 51. ***Tulukçu***, 55.

Sözleşme'nin konumuz kapsamında en önemli hükmü, yıllık izin ücretini düzenleyen yedinci maddesidir. Buna göre yıllık izin kullanan işçi, izin dönemi boyunca ayni olarak ödenen ücretin nakdi karşılığı da dahil olmak üzere, en az normal veya ortalama ücretine hak kazanacaktır. Belirlenen izin ücreti işçiye, aksi taraflarca kararlaştırılmadıkça, izin gününden önce ödenmelidir.

ee) Ücretli Eğitim İznine İlişkin 140 Sayılı Sözleşme

Eğitim, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi başta olmak üzere pek çok uluslararası belgede insan hakkı olarak tanımlanmıştır[155]. Kimsenin, eğitim hakkından yoksun bırakılamayacağı Anayasa'da açıkça düzenlenmiştir (AY m. 42).

ILO, bilimsel ve teknolojik gelişmeler ile değişen ekonomik ve sosyal ilişki modellerinin, çalışanların eğitim ve öğretim ihtiyacını devam ettirdiğini ve modern bir toplumda ücretli eğitim izninin çalışanların gerçek ihtiyaçlarını karşılamanın bir yolu olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda 5 Haziran 1974'te toplanan 54. Çalışma Konferansı'nda, Ücretli Eğitim İzni Hakkında 140 sayılı Sözleşme[156] ve Ücretli Eğitim İznine İlişkin 148 sayılı Tavsiye Kararı[157] kabul edilmiştir. Söz konusu belgelerde ücretli eğitim izni, bir işçiye, uygun mali haklara sahip olarak, çalışma saatleri içinde belirli bir süre için eğitim amacıyla verilen izin olarak tanımlanmıştır (m. 1). Tavsiye kararında ücretli eğitim izninin yaşamın erken döneminde alınması gereken eğitim ve öğretimin yerini tutmadığı; sürekli eğitim ve öğretim (yaşam boyu eğitim) araçlarından sadece biri olduğu belirtilmiştir (m. 6).

[155] Söz konusu uluslararası belgeler ve eğitim hakkına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. ***Ünal-Sarpkaya***, 8 vd.

[156] Ücretli Eğitim İzni Hakkında 140 sayılı Sözleşme'nin tam metni için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312285:NO.

[157] Ücretli Eğitim İznine İlişkin 148 sayılı Tavsiye Kararı'nın tam metni için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312486:NO.

Üye devletlerin; herhangi bir düzeyde eğitim, genel, sosyal ve yurttaşlık eğitimi ile sendikal eğitim amaçlarıyla ücretli eğitim iznini teşvik eden politikalar oluşturması gerektiği belirtilmiştir (m. 2). Ayrıca bu politikalar, mesleki beceriler edindirerek ve geliştirerek istihdamı teşvik edici; iş güvenliğine katkıda bulanacak; işçilerin insani, sosyal ve kültürel gelişimine katkıda bulunacak; çalışanların çağdaş ihtiyaçlara uyum sağlamasına yardımcı olacak sürekli eğitim ve öğretimi teşvik edecek şekilde tasarlanmalıdır (m. 3). İşçilerin ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal veya sosyal köken nedeniyle ücretli eğitim izni hakkından mahrum bırakılamayacağı (m. 8) belirtildikten sonra; küçük işletmelerde çalışanlar, kırsal kesimde yaşayan çalışanlar, aile sorumlulukları olan çalışanlar gibi belirli işçi kategorilerinin bu hakkı kullanabilmeleri adına özel düzenlemeler yapılması gerektiği belirtilmiştir (m. 9).

Ücretli eğitim izni düzenlemelerinin finansmanı düzenli ve elverişli bir temelde ulusal uygulamaya uygun olmalıdır (m. 7). Tavsiye kararında işverenlerin, işçi ve işveren örgütlerinin, yetkili kamu makamlarının ve eğitim öğretim kurumlarının, ücretli eğitim izni düzenlemelerinin finansmanına katkıda bulunmasının beklenebileceği kabul edilmiştir (m. 12).

Sözleşme'nin konumuz bakımından önem arz eden noktası mevzuat, toplu iş sözleşmesi, tahkim kararı veya benzeri düzenlemelerden doğan, sosyal yardımlar ve iş ilişkisinden kaynaklanan hakların, işçi tarafından talep edilebilmesini sağlamak adına, ücretli eğitim izin süresinin fiilen çalışılmış gibi sayılacağını hükme bağlanmış olmasıdır (m. 11). Tavsiye kararında bu hükme ek olarak, ücretli eğitim izni sırasında işçinin mali haklarının kapsamına, eğitim veya öğretimin önemli ek maliyetlerinin de girdiği belirtilmiştir (m. 20).

Mevzuatımızda ücretli eğitim izni ile benzeştirilebilecek tek düzenleme, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun[158] 17. maddesinde yer alan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almasına ilişkin hükümdür. Buna göre işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almasını sağlamakla yükümlüdür ve söz konusu eğitimlerde geçen süreler çalışma süresinden sayılacaktır. Böylece çalışanlar, eğitim alınan süre boyunca fiilen çalışmadıkları halde ücretlerine hak kazanacaklardır.

ff) İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin 173 Sayılı Sözleşme

İşçinin ücretini ve iş ilişkisinden doğan alacaklarını korumayı amaçlayan ILO, işverenin iflası ya da ödeme güçlüğüne düştüğü diğer durumlarda işçi alacaklarını teminat altına almak adına 03.06.1992 tarihinde toplanan 79. Çalışma Konferansı'nda İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin 173 Sayılı Sözleşme[159] ve İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunması Hakkında 180 Sayılı Tavsiye Kararı'nı[160] kabul etmiştir. Sözleşme 2020 yılı itibariyle sadece 21 üye devlet tarafından onaylanmıştır[161]. 1999 Yılı Programı'nda onaylanabilirlik çalışmalarının devam ettiği belirtilmiş olmasına rağmen, Sözleşme Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır[162].

Üye devletlerin, işverenin iflası veya ödeme güçlüğüne düşmesi halinde işçi alacaklarını korumak adına, imtiyaz ile korumayı düzenleyen ikinci bölüm ya da garanti fonu ile korumayı öngören üçüncü bölüm yükümlülüklerinden birini kabul etmesi

[158] 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[159] İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin 173 Sayılı Sözleşme'nin tam metni için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312318:NO.

[160] İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunması Hakkında 180 Sayılı Tavsiye Kararı'nın tam metni için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312518:NO.

[161] ***Yıldız***, İşçinin Korunması, 901.

[162] ***Alpar***, 2. 1999 Yılı Programı 15.11.1998 tarih ve 23524 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

gerektiğini belirten Sözleşme, her iki bölüm yükümlülüklerinin birlikte düzenlenerek işçi alacaklarının güvence altına alınmasına da imkan tanımıştır (m. 3).

Sözleşme'de güvence altına alınan işçilik alacakları her iki bölüm için ayrı ayrı belirlenmiştir. İşçi alacaklarının imtiyaz yöntemi ile korunmasında, asgari düzeyde imtiyaz tanınması gereken işçi alacakları Sözleşme'nin altıncı maddesinde belirtilmiştir[163] (Tavsiye Kararı'nda ise Sözleşme'ye kıyasla daha kapsamlı bir koruma getirildiği görülmektedir[164]). Taraf devletler belirlemiş oldukları işçi alacaklarına, kamu alacakları ile sosyal güvenlik alacaklarından daha üst sırada imtiyaz tanımakla yükümlü kılınmıştır. Ancak her iki koruma sistemini benimseyerek işçi alacaklarının güvence altına alınması halinde, kamu alacakları ile sosyal güvenlik alacaklarına, işçi alacaklarından daha üst sırada imtiyaz tanıma imkanı getirilmiştir (m. 8)[165]. Üye devletin garanti fonu oluşturarak işçi alacaklarına güvence sağlamayı tercih etmesi durumunda asgari düzeyde koruma sağlanacak işçi alacakları Sözleşme'nin on ikinci maddesinde

[163] 173 sayılı Sözleşme madde 6: *"İşçi alacaklarına tanınacak imtiyaz;*

a) Üç aylık süreden az olmamak üzere, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden veya iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki taraf Devletçe belirlenecek dönemde işlemiş ücret alacaklarından,

b) İşverenin ödeme güçlüğüne düştüğü veya iş sözleşmesinin sona erdiği yıl ile bir önceki yıla ait olan yıllık izin ücretinden,

c) Üç aylık süreden az olmamak üzere, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden veya iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki taraf Devletçe belirlenecek dönemde hak edilmiş diğer izin ücretlerinden,

d) İş sözleşmesinin sona ermesine bağlı olarak doğan tazminatlardan az olamayacaktır".

[164] 180 sayılı Tavsiye Kararı madde 3: *"İmtiyazın sağladığı koruma;*

a) On iki aylık süreden az olmamak üzere, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden veya iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki taraf Devletçe belirlenecek dönemde işlemiş ücret, fazla çalışma, komisyon ve diğer ücret alacaklarından,

b) İşverenin ödeme güçlüğüne düştüğü veya iş sözleşmesinin sona erdiği yıl ile bir önceki yıla ait olan yıllık izin ücretinden,

c) On iki aylık süreden az olmamak üzere, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden veya iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki taraf Devletçe belirlenecek dönemde, ulusal yasa ve uygulamalardan, toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan diğer izin ücretleri ve her türlü ikramiyeden,

d) İhbar tazminatından,

e) Kıdem tazminatı, haksız fesih tazminatı ve iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı diğer tazminatlardan,

f) İş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan tazminatlardan az olmamalıdır".

[165] ***Türe***, 123.

belirtilmiştir[166] (Tavsiye Kararı'nda, imtiyaz sisteminde olduğu gibi garanti fonu sistemi için de Sözleşme'ye kıyasla daha kapsamlı bir koruma getirilmiştir[167]). İşçinin ücreti ve iş ilişkisinden doğan diğer alacaklarının, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde korunması gereğinin bir sonucu olan 173 sayılı Sözleşme ve 180 sayılı Tavsiye Kararı[168], işçi ücret ve alacaklarını korumaya yönelik uluslararası standartlar oluşturması bakımından önemlidir.

2. Uluslararası Belgelerde Ücret

a) İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

İnsan haklarına evrensel nitelik kazandıran ve daha etkili koruma mekanizmalarına sahip uluslararası sözleşmelerin esin kaynağı olan[169] İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, 10 Aralık 1948'de Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda kabul edilmiştir. Genel kurulda yapılan oylamada olumlu oy veren Türkiye, Beyanname'nin

---

[166] 173 sayılı Sözleşme madde 12: *"Garanti fonu tarafından sağlanan koruma en az aşağıdaki işçi alacaklarını içermelidir:*

a) Sekiz haftalık süreden az olmamak üzere, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden veya iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki taraf Devletçe belirlenecek süre boyunca işlemiş ücret alacakları,

b) Altı aylık süreden az olmamak üzere, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden veya iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki taraf Devletçe belirlenecek sürede hak edilmiş olan yıllık izin ücreti,

c) Sekiz haftalık süreden az olmamak üzere, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden veya iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki taraf Devletçe belirlenecek sürede hak edilmiş olan diğer izin ücretleri,

d) İş sözleşmesinin sona ermesine bağlı olarak doğan tazminat (kıdem tazminatı)."

[167] 180 sayılı Tavsiye Kararı madde 9: *"Fon tarafından sağlanan garanti, en az aşağıdaki işçi alacaklarını kapsamalıdır:*

a) Üç aylık süreden az olmamak üzere, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden veya iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki taraf Devletçe belirlenecek dönemde işlemiş ücret, fazla çalışma, komisyon ve iş ilişkisinden kaynaklanan diğer ücret alacakları,

b) İşverenin ödeme güçlüğüne düştüğü veya iş sözleşmesinin sona erdiği yıl ile bir önceki yıla ait olan yıllık izin ücreti,

c) On iki aylık süreden az olmamak üzere, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden veya iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki belirlenecek dönemde, ulusal yasa ve uygulamalardan, toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan yıl sonu ikramiyesi ve diğer ikramiyeler,

d) Üç aylık süreden az olmamak üzere, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden veya iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki belirlenecek dönemde doğan diğer izin ücretler,

e) İhbar tazminatı,

f) Kıdem tazminatı, haksız fesih tazminatı ve iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı diğer tazminatlar,

g) İş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan tazminatlar."

[168] ***Özveri***, 9.

[169] ***Kalabalık***, 91.

Resmi Gazete yayımlanmasını, okullarda okutulmasını ve Beyanname hakkında gazete ve radyolarda yayınlar yapılmasını kararlaştırmıştır[170].

Beyanname'de ücrete ilişkin önem arz eden husus adil ve elverişli ücret hakkının açıkça vurgulanmış olmasıdır. Buna göre çalışan herkesin, *"kendisine ve ailesine insanlık onuruna yaraşır bir yaşam sağlayan ve gerektiğinde her türlü sosyal koruma yollarıyla da desteklenen"* adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır (m. 23/3). Ayrım yapılmaksızın eşit iş karşılığında eşit ücret ödeneceğinin düzenlenmiş olması da önemli bir diğer husustur (m. 23/2). Öte yandan Beyanname'de, dinlenme hakkından bahsedilmiş ve işçinin belirli dönemlerde ücretli izin hakkı olduğu belirtilmiştir (m. 24).

b) Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Temel insan hak ve özgürlüklerini güvence altına almak amacıyla oluşturulan ve insan haklarının korunmasını ulusal düzeyden uluslararası düzeye geçiren Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), 04.11.1950 tarihinde (aralarında Türkiye'nin de bulunduğu) Avrupa Konseyi üyeleri tarafından imzalanmış ve 03.09.1953 tarihinde yürürlüğe girmiştir[171].

AİHS gereği sözleşmenin taraflarına yüklenilen taahhütlere uyulmasını sağlamak için Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kurulmuştur (m. 19). Sözleşme'de tanınan haklarının ihlal edilmesinden dolayı mağdur olduğunu öne süren her gerçek kişi, hükümet dışı kuruluş veya kişi gruplarının AİHM'e başvurma hakkı bulunmaktadır (m. 34).

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, klasik haklar olarak adlandırılan kişi hakları ve siyasi haklara yer vermiş; sosyal ve ekonomik hakları ise düzenlememiştir[172]. Bu bağlamda Sözleşme'nin konumuz ile ilişkilendirilebilecek tek hükmü *"Kölelik ve zorla*

[170] İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, 27.05.1949 tarih ve 7217 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[171] ***Sur***, Uluslararası Kaynaklar, 7-8. ***Kalabalık***, 127-128. Sözleşme, Türkiye tarafından 10.03.1954 tarih ve 6366 sayılı Kanun ile onaylanmış ve 19.03.1954 tarih ve 8662 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[172] ***Sur***, Uluslararası Kaynaklar, 8-10. ***Surlu***, 160.

çalıştırma yasağı" başlıklı dördüncü maddesidir. Söz konusu düzenlemede; kölelik, kulluk, zorla çalıştırma ve zorunlu çalışma yasaklanmış ve hangi hallerin zorla çalıştırma ya da zorunlu çalışma sayılmayacağı düzenlenmiştir. Nitekim AİHM, dördüncü maddenin ihlal edilip edilmediğinin tartışıldığı Siliadin – Fransa davasında, kulluk statüsünün tespitine ve ihlale karar verirken gerekçelerinden biri de başvurucunun iradesi dışında ücret almadan çalışması olmuştur[173].

c) Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni sosyal ve ekonomik haklar ile tamamlama amacının sonucu olan Avrupa Sosyal Şartı, 18.10.1961 tarihinde imzalanmış ve 26.02.1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir[174]. Şart, Türkiye tarafından bazı hükümlerine çekince koymak suretiyle onaylanmıştır[175]. 1996 yılında Şart'ın sosyal haklar alanındaki eksikliklerini gidermek amacıyla hazırlanan ve temel sosyal ve ekonomik hakları bütün yönleriyle güvence altına alan tek uluslararası sözleşme olan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı[176], Türkiye tarafından bazı maddelere çekince konularak onaylanmıştır[177]. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın III. bölümünün B maddesi uyarınca, *"(1) Avrupa Sosyal Şartı'nın ... tarafı olan hiçbir Akit Taraf, bu Şartı, bağlı olduğu Avrupa Sosyal Şartı'nın ..., en azından bu Şartın hükümlerine karşılık gelen hükümleri ile kendisini bağlı saymaksızın onaylayamaz, kabul edemez ya da uygun bulamaz. (2) Bu Şart hükümlerinden herhangi birinin getirdiği yükümlülüklerin kabul edilmesi, bu yükümlülüklerin ilgili Taraf açısından yürürlüğe girdiği tarihten itibaren, Avrupa Sosyal Şartı'nın ... bunlara karşılık gelen hükümlerinin, ... ilgili tarafa uygulanmasını sona*

[173] AİHM, Case of Siliadin v. France (Application no. 73316/01), 26.07.2005, §114. Kararın tam metni için bkz. https://ec.europa.eu/anti-trafficking/siliadin-v-france-application-no-7331601_en.

[174] ***Eyrenci***, Avrupa Sosyal Şartı, 225. ***Keser***, 8. ***Sur***, Uluslararası Kaynaklar, 69. ***Çopuroğlu***, 32.

[175] Avrupa Sosyal Şartı'nın onaylanmasının uygun bulunduğuna dair kanun 04.07.1989 tarih ve 20215 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Sözleşme metni için bkz. RG, 14.10.1989, 20312.

[176] ***Erdoğan***, 153.

[177] Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın onaylanmasının uygun bulunduğuna dair kanun 03.10.2006 tarih ve 26308 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Sözleşme metni için bkz. RG, 09.04.2007, 26488.

erdirir". Türkiye'nin her iki Şart'ta onaylamış olduğu ve çekince koymuş olduğu maddeler incelendiğinde, Avrupa Sosyal Şartı'nda çekince konulmuş hükümlerin bir kısmının Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda onaylanmış olduğu, diğerleri için ise her iki Şart'ta çekincelerin devam ettiği görülmektedir. Bu bağlamda Türkiye bakımından yapılan çalışmalarda Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın incelenmesi daha anlamlı olacaktır.

Adil çalışma koşulları hakkını düzenleyen ikinci maddede, dinlenme hakkı ve/veya işçi sağlığı kapsamında çalışılmadan ücrete hak kazanılması gereken hallere de yer verilmiştir. Türkiye tarafından hükmün yalnızca, en az dört haftalık yıllık ücretli izin sağlamayı taahhüt etme düzenlemesine çekince konulmuştur. İş Kanunu'nda hizmet süresi on beş yıl ve daha fazla olan işçilerin dahi yirmi altı günden az olmayacak şekilde yıllık izin hakkı olduğu gözetildiğinde, ulusal mevzuatın yeterli güvenceyi sağlamadığı açıktır. Ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum da dikkate alındığında, söz konusu çekincenin kaldırılması ve çalışanlara en az dört haftalık yıllık ücretli izin hakkının tanınması kısa vadede mümkün görülmemektedir. Ancak yine de yıllık ücretli izin sürelerinin asgari sınırlarının kademeli olarak dört haftaya çıkarılması şeklinde çalışmaların yapılması isabetli olacaktır. Kanaatimizce yıllık izin süresinin tespitinde üç alt grup (bir – beş yıl, beş – on beş yıl ve on beş yıl – daha fazlası) yerine (İK m. 53/4) daha fazla gruplandırma yapılması da temel sosyal ve ekonomik haklar bakımından olumlu bir adım olacaktır[178].

[178] Söz konusu çekincenin kaldırılarak Şart'a uygun şekilde, çalışanlara en az dört haftalık yıllık ücretli izin hakkının tanınması gerektiğini belirtmekle birlikte, mevcut düzenlemenin temel sosyal ve ekonomik hakları güvence altına alacak şekilde değiştirilme ihtiyacı açıktır. Bu bağlamda örneğin:

"İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;
a) Bir yıldan üç yıla kadar olanlara on dört günden,
b) Üç yıldan altı yıla kadar olanlara on yedi günden,
c) Altı yıldan dokuz yıla kadar olanlara yirmi günden,
d) Dokuz yıldan on iki yıla kadar olanlara yirmi üç günden,
c) On iki yıl ve daha fazla olanlara yirmi altı günden,
Az olamaz." şeklinde bir yasal değişiklik yapılabilir.

"Adil Bir Ücret Hakkı" kenar başlıklı dördüncü maddede; çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip oldukları (m. 4/1), fazla çalışma karşılığında zamlı ücrete hak kazanıldığı (m. 4/2), kadınlarla erkeklerin eşit işe eşit ücret hakkı olduğu (m. 4/3), tüm çalışanların işlerine son verilmeden önce uygun bir bildirim süresi hakkı olduğu (m. 4/4) ve ücretten ancak önceden koşulları belirlenmiş sınırlı hallerde kesinti yapılabileceği (m. 4/5) hükme bağlanmıştır. Söz konusu maddenin mevzuatımız açısından sorun çıkarabilecek tek noktası; asgari ücretin tespitinde yalnızca işçinin değil, aile üyelerinin de zorunlu ihtiyaçlarının esas alınması gereğidir[179]. Ancak Türkiye bu fıkrayı onaylamamıştır.

Son olarak, Türkiye'nin herhangi bir çekince koymadan kabul ettiği 10. maddede güvence altına alınan mesleki eğitim hakkına değinmek gerekir[180]. Söz konusu maddenin konumuz bakımından önemi, devletin mesleki eğitim hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla; çalışanın, işi sırasında işverenin talebi üzerine gördüğü ek eğitimde harcanan zamanın normal çalışma süresinden saymayı taahhüt etmesidir (m. 10/5-c). Bu taahhüdün yerine getirilmesi halinde işçi, işverenin talebi

[179] ***Eyrenci***, Avrupa Sosyal Şartı, 229,

[180] Avrupa Sosyal Şartı madde 10: *"Âkit Taraflar, mesleki eğitim hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;*

1- Gerektiğinde, engelliler de dahil olmak üzere herkese, işveren ve çalışanların örgütlerine danışarak teknik ve mesleki eğitim olanağı sağlamak veya bunu teşvik etmek ve salt kişisel yeteneğe dayalı olmak üzere yüksek teknik eğitim ve üniversite öğrenimi görme kolaylıkları sağlamayı;

2- Kız ve erkek tüm gençlerin çeşitli işlerde çalışırken eğitilmeleri için bir çıraklık sistemi ve başka sistematik düzenlemeleri sağlamayı veya teşvik etmeyi;

3- Gerektiğinde;

a- Çalışan yetişkinler için yeterli ve kolayca ulaşılabilir eğitim olanakları ile;

b- Teknolojik gelişmelerin veya yeni çalıştırma eğilimlerinin sonucu olarak çalışan yetişkinlerin duyduğu yeniden eğitim gereksinmelerini karşılamak için özel kolaylıklar sağlamayı veya bunları teşvik etmeyi;

4- Gerektiğinde, uzun süreli işsiz kalanların yeniden eğitilmesi ve işe yeniden uyumlarının sağlanması için gerekli özel önlemlerin alınmasını sağlamayı veya teşvik etmeyi;

5- a- Tüm harç ve masrafların azaltılmasını veya kaldırılmasını,

b- Uygun durumlarda mali yardım yapılmasını,

c- Çalışanın, işi sırasında işverenin talebi üzerine gördüğü ek eğitimde harcanan zamanın normal çalışma süresinden sayılmasını,

d- Yeterli denetim yoluyla, işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, çıraklık ve gençlerin eğitimiyle ilgili olarak yapılan diğer düzenlemelerin etkililiğinin ve genel olarak genç işçilerin yeterli bir biçimde korunmalarının sağlanması gibi, uygun önlemlerle sağlanan olanakların tam olarak kullanılmasını özendirmeyi,

taahhüt ederler".

üzerine gördüğü ek eğitim süresi boyunca, fiilen iş görme borcunu yerine getirmese de ücrete hak kazanacaktır.

d) Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde yer alan hakları bağlayıcı bir hukuki belge ile düzenleme amacıyla 1966 yılında hazırlanan Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, Avrupa Sosyal Şartı'nın bölgesel niteliği göz önünde bulundurulduğunda, evrensel düzeyde sosyal hakları düzenleyen tek sözleşmedir[181]. Sözleşme, Türkiye tarafından 15.08.2000 tarihinde imzalamış, onaylama belgesini teslim edilmesinden üç ay sonra 23.12.2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir[182].

Sözleşme'ye taraf devletlerin, çalışanların adil ve elverişli çalışma koşullarından yararlanma hakkını kabul ettiğini belirten yedinci maddede; işçilere emeklerinin karşılığı olarak kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak adil ücret verilmesi, eşit işlere ayrım yapılmaksızın eşit ücret verilmesi, ücretli yıllık izin hakkı ve resmi tatillerde ücret ödenmesi gibi ücrete ilişkin haklar güvence altına alınmıştır.

§ 3. ÜCRET KAVRAMININ TÜRLERİ

Ücret kavramı, çok yönlü ve geniş kapsamlı olması nedeniyle farklı açılardan değişik sınıflandırmalara tabi tutulmuştur. Bu kapsamda en çok karşılaşılan ayrımlar; asıl ücret – geniş anlamda ücret, net ücret – brüt ücret, nakdi ücret – ayni ücret ayrımlarıdır. Bu başlık altında ücretin farklı görünümleri olan söz konusu kavramlar kısaca açıklanmaya çalışılacaktır.

[181] ***Karagözler***, 62.

[182] Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin onaylanmasının uygun bulunduğuna dair kanun 18.06.2003 tarih ve 25142 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Sözleşme metni için bkz. RG, 11.08.2003, 25196.

I. Asıl Ücret – Geniş Anlamda Ücret

İşçiye, işveren tarafından çalışmasının karşılığı olarak ücret ödenmesinin yanı sıra yol, yemek, yakacak, gıda gibi sosyal yardımlar, prim, ikramiye gibi para veya parasal değeri olan menfaatler sağlanması da mümkündür. Bu noktada işveren tarafından işçinin iş görme ediminin karşılığı olarak ödenen ve ek ödemelerin dahil edilmediği para, asıl ücret kavramını ifade etmektedir. İş Kanunu'nda yapılan *"... ücret ... bir iş karşılığında ... para ile ödenen tutardır."* (m. 32) tanımı, asıl ücret kavramını karşılamaktadır[183]. Kanunun *"Ücret hesap pusulası"*nı düzenleyen hükmünde geçen asıl ücret kavramı da bu şekilde anlaşılmalıdır[184].

Asıl ücrete, kanundan veya sözleşmeden doğan, para veya parasal değeri olan her çeşit menfaatin eklenmesiyle geniş anlamda ücret elde edilir. Geniş anlamda ücret, asıl ücrete ek olarak fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, prim, ikramiye, bahşiş, parasal değeri bulunan ayni ödemeler gibi işveren tarafından yapılan ödemelerin tamamını kapsamaktadır[185].

Sözleşme ile aksi kararlaştırılabilmekle beraber, işçi alacaklarının belirlenmesinde kural asıl ücretin esas alınmasıdır. Ancak ihbar, kıdem ve kötü niyet tazminatının hesaplanmasında olduğu gibi, bazı durumlarda geniş anlamda ücretin esas alınacağı kanun tarafından açıkça düzenlenebilmektedir[186]. Kanunda böyle bir düzenlemenin bulunmaması ya da sözleşme ile kararlaştırılmaması halinde, alacakların geniş anlamda ücret üzerinden hesaplanması mümkün değildir[187]. Bu bağlamda belirtmek

---

[183] ***Centel***, 115-117. ***Çopuroğlu***, 22.
[184] ***Keser***, 5.
[185] ***Centel***, 116-117. ***Çopuroğlu***, 22. Y7HD, 11.07.2013, 5457/13162, ÇT, 39 (2013/4).
[186] ***Centel***, 117. ***Çopuroğlu***, 22.
[187] Yıllık izin ücretinin asıl ücret üzerinden hesaplanması gerektiği yönünde bkz. Y22HD, 02.07.2020, 2544/8638. Y9HD, 03.03.2020, 16097/3474. Y9HD, 15.02.2021, 121/3755. Y9HD, 23.01.2001, 15348/770. Fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin çıplak ücret üzerinden hesaplanması gerektiği yönünde bkz. Y9HD, 31.05.2018, 7523/12278. Y9HD, 26.03.2019, 2280/6807. Y9HD, 01.04.1985, 810/3317. İşe başlatmama tazminatının hesabında giydirilmiş ücretin esas alınmasının hatalı olduğu yönünde bkz. Y22HD, 24.01.2018, 30282/1234.

gerekir ki, fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil edildiği durumlarda işçi alacakları, fazla çalışma ücreti dışlanarak elde edilen ücret üzerinden hesaplanmalıdır[188].

Uygulamada ve öğretide asıl ücret kavramı yerine çıplak ücret[189], kök ücret, temel ücret[190], esas ücret, dar anlamda ücret[191] gibi kavramların; geniş anlamda ücret kavramı yerine ise giydirilmiş ücret kavramının kullanıldığı gözlemlenmektedir. Kanaatimizce asıl ücret ve geniş anlamda ücret kavramları, kapsadıkları ücret türünü tanımlamakta açık ve yeterlidirler. Bu durumun neden olduğu kavram enflasyonunu önlemek adına ortak bir tanımda uzlaşılması ve mevzuat, öğreti eserleri ile yargı kararlarında bu kavramların kullanılmasının isabetli olacağı düşüncesindeyiz.

II. Net Ücret – Brüt Ücret

Asıl ücret ve giydirilmiş ücret kavramları ile karıştırılmaması gereken net ücret – brüt ücret ayrımı ücrete ilişkin bir diğer önemli sınıflandırmadır. İşçinin çalışması karşılığı elde ettiği gelir üzerinden ödenmesi gereken vergiler (193 sayılı Kanun m. 94) ve sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası primlerinin sigortalı işçi hissesi (5510 sayılı Kanun m. 88) ilgili kamu idaresine işveren tarafından işçinin ücretinden kesilerek ödenmektedir[192]. Ücretin vergi, sigorta primleri ve benzeri kanuni kesintiler yapılmamış haline brüt ücret; bu kesintiler yapıldıktan sonra kalan ve işçinin eline geçen tutara ise net ücret adı verilmektedir[193]. Net ve brüt ücret kavramları için de asıl ücret – giydirilmiş ücret sınıflandırılmasına gidilebilmektedir. Brüt asıl ücret, asıl ücret dışında işçiye sağlanan para ve parasal değeri olan menfaatlerin eklenmediği ve vergi, sigorta primi gibi kesintilerin yapılmadığı ücrettir. Bu ücrete ikramiye, prim, yol ücreti, yemek gibi işçiye

[188] Y9HD, 06.11.2019, 6575/19202. Y9HD, 08.06.2020, 16649/4922. Y9HD, 17.02.2014, 6828/4578.

[189] ***Ekmekçi-Yiğit***, 260. ***Yağan Sipahi***, 25.

[190] İş Kanunu'nun 37. maddesinde *"asıl ücret"* kavramına yer verilirken, 8. maddesinde *"temel ücret"* kavramı kullanılmıştır.

[191] ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 138.

[192] Y12HD, 28.02.2019, 5832/3363. Sakarya BAM, 8HD, 04.03.2020, 1260/355.

[193] ***Ekmekçi-Yiğit,*** 261. ***Akyiğit***, Bireysel İş Hukuku,198. ***Yağan Sipahi***, 25

sağlanan menfaatlerin eklenmesi ile elde edilen ücret brüt giydirilmiş ücrettir. Brüt asıl ücret ve brüt giydirilmiş ücretten vergi, sigorta primi gibi yasal kesintiler yapıldıktan sonra kalan ücretler ise net asıl ücret ve net giydirilmiş ücret olarak adlandırılmaktadır[194].

Ücret ve diğer işçilik alacaklarının işçi tarafından davaya konu edilmesi halinde alacağın net miktar üzerinden mi yoksa brüt miktar üzerinden mi talep edildiğinin belirtilmesi gerektiği gibi[195] dava sonucunda verilen kararda da bu husus yer almalıdır[196]. Yargıtay uygulamasına göre, net tutar üzerinden karar verilmesi açıkça talep edilmediği sürece brüt tutar üzerinden karar verilmelidir[197]. Bu halde devlete ödenmesi gereken vergiler ve SGK'ya ödenmesi gereken primler infaz aşamasında ödenecek, vergi ve prim kayıpları engellenecektir[198].

Ücret ve diğer işçilik alacaklarının varlığına hükmedilmiş bir mahkeme ilamının bulunması halinde işçi ilamlı icra yoluna başvurabilecektir[199]. Bu tür alacakların net tutar üzerinden takip edilmesi gerektiği şikayet yolu ile icra mahkemelerinde ileri sürülmüş ve Yargıtay tarafından da onanan kararlarda, gelir vergisi ve diğer yasal kesintiler düşüldükten sonra net alacak miktarı üzerinden ilamlı icranın devam etmesi gerektiği vurgulanmaktadır[200]. Bir başka deyişle Yüksek Mahkemenin ücret ve diğer işçilik alacaklarına ilişkin yerleşik içtihadı, kural olarak hükmün brüt tutar üzerinden kurulması ancak icra takibinin net tutar üzerinden devam ettirilmesi yönündedir. Öğretide bu

[194] ***Rüzgar-Taş***, 162. ***Mülayim***, 463-464.

[195] Taleple bağlılık ilkesi gereği ücret ve diğer işçilik alacakları net olarak talep edildiğinde net tutar üzerinden; brüt olarak talep edildiğinde brüt tutar üzerinden hüküm kurulmalıdır. Y9HD, 16.10.2019, 8003/18292. Antalya BAM, 10HD, 09.01.2018, 1970/17.

[196] Hükmedilen ücret ve diğer işçilik alacaklarının miktarı gösterildikten sonra bu tutarın net mi yoksa brüt mü olduğunun hüküm fıkrasında açıkça belirtilmesi gerektiği yönünde bkz. YHGK, 10.10.2019, 9-157/1051. YHGK, 14.11.2019, 1782/1185. YHGK, 19.09.2019, 459/912. Y9HD, 01.11.2012, 27193/35734.

[197] Y9HD, 17.02.2021, 28817/4201. Y9HD, 16.01.2018, 12315/349. Y9HD, 26.05.2015, 10235/19219. Aynı yöndeki bölge adliye mahkemesi kararları için bkz. İstanbul BAM, 31HD, 11.12.2020, 2423/2485. İstanbul BAM, 27HD, 02.02.2017, 97/60.

[198] ***Rüzgar-Taş***, 165-166. Y9HD, 22.05.2013, 13121/15434, ***Mülayim***, 466, dn. 49. İstanbul BAM, 28HD, 19.06.2020, 1151/994.

[199] İlamlı icra yoluyla ücretin talebi hakkında bkz. §10, I, 2, b.

[200] ***Rüzgar***, 184. Y8HD, 20.12.2012, 11529/12679, *aynı yer*. Y12HD, 15.01.2019, 5097/138. Y12HD, 20.06.2019, 7462/10840. Y8HD, 30.03.2017, 3123/4647.

içtihatlar; işçinin talep etmediği ve işçiye ödenmeyecek olan vergi ve primlerin dava ve hüküm konusu yapılmasının hukuki açıdan mümkün olmadığı, buna bağlı olarak harç, vekalet ücreti, faiz gibi dava konusu alacağın miktarına göre tespit edilen unsurların hesabında adaletsizliklere neden olduğu, öte yandan alacakların brüt olarak belirlenmesinin ilamlı icra aşamasında yeni hukuki uyuşmazlıklar doğurduğu gibi haklı gerekçelerle eleştirilmektedir[201]. Her ne kadar ücret ve diğer işçilik alacaklarının, vergi ve prim kaybı olmaması adına brüt olarak hüküm altına alınması gerektiği[202] ileri sürülse de kanaatimizce, işçinin alacaklısı olmadığı vergi ve primlerin işçi tarafından talep edilememesi gerekir. Bu bağlamda ücret ve diğer işçilik alacaklarına ilişkin davalarda net tutar üzerinden karar verilmeli ve bu tutar üzerinden ilamlı icraya başvurulmalıdır.

III. Nakdi Ücret – Ayni Ücret

İş Kanunu'nda ücretin para ile ödeneceği açıkça belirtilmiştir (m. 32). Bu zorunluluk asıl ücret bakımından geçerli olup asıl ücret dışında sağlanan ücret ekleri ve yan menfaatlerin ayni olarak ödenmesi mümkündür[203]. Sosyal amaçlar, işçinin motivasyonunu artırmak, iş yerinde aidiyeti duygusunu sağlamak gibi çeşitli amaçlarla sağlanan ayni ücrete; işçinin çalıştığı iş yerinde üretilen mallar, yemek, yakacak, gıda maddeleri ve giyim eşyaları örnek gösterilebilir[204]. Para ile ödenen ücret için nakdi ücret kavramı kullanılırken para dışında işçiye sağlanan ve parasal değeri bulunan menfaatler ayni ücret olarak adlandırılmaktadır[205]. Türkiye'nin de tarafı olduğu Ücretin Korunması Hakkında 95 Sayılı Sözleşme, ayni ödemelere ilişkin sınırlamaları düzenlemekte olup işçinin korunması ilkesi gereği ücretin tamamının ayni olarak ödenmesini yasaklamıştır[206].

---

[201] ***Kabalak***, 2783 vd. ***Mülayim***, 471-480.
[202] ***Rüzgar***, 185 vd.
[203] ***Süzek***, 365.
[204] ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 150.
[205] ***Centel***, 316, 321. ***Çopuroğlu***, 29.
[206] 95 Sayılı Sözleşme hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. §2, II, 1, a, dd.

IV. Ücret Ekleri

Asıl ücrete ek olarak, kanundan, sözleşmeden veya iş yeri uygulamalarından doğan, işçinin hak kazandığı para veya parasal değeri olan tüm menfaatler ücretin eklerini oluşturmaktadır. Geniş anlamda ücret kavramının kapsamında yer alan prim, ikramiye, ayni yardım, evlenme, doğum, ölüm yardımı gibi asıl ücret dışındaki menfaatler, ücretin ekleridir[207].

1. İkramiye ve İlave Tediye

a) İkramiye

İşverenin işçilere, bazı özel vesilelerle (doğum, evlenme, bayram, yılbaşı, iş yerinin kuruluş yıldönümü, iş yılının sona ermesi gibi) veya işçilerin yaptıkları işten duyduğu memnuniyeti belirtmek ya da iş yerine aidiyet duygusunu kazandırmak gibi amaçlarla asıl ücrete ek olarak verdiği özel bir ücrettir[208]. Yargıtay kararlarında da ikramiyenin *"... işçinin işyerine olan katkıları sebebiyle işverenin memnuniyetini ifade etmek üzere bir defada veya dönemsel olarak belli zaman dilimlerinde ya da doğum, evlenme gibi özel vesileler nedeniyle yapılan ücretin eki niteliğindeki ödemeler..."* olarak tanımlandığı görülmektedir[209].

İşverenin işçilere ikramiye verme yükümlülüğü kanundan (ilave tediye) doğabileceği gibi sözleşme, iş yeri uygulaması[210] ve işverenin tek taraflı vaadinden de doğabilir. Nitekim Türk Borçlar Kanunu'nda ikramiye; *"İşveren, ... belirli günler dolayısıyla işçilerine özel ikramiye verebilir. Ancak, işçilerin ikramiyeyi istem hakları bu konuda anlaşmanın veya çalışma şartının ya da işverenin tek taraflı taahhüdünün varlığı*

[207] ***Centel***, 117-119. ***Çopuroğlu***, 23.

[208] ***Süzek***, 355. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 143-144. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 343-344. ***Başbuğ-Yücel Bodur***, 150. ***Kabakcı***, İş Şartı, 110. İkramiyenin işçiyi daha iyi çalışmaya teşvik edici rolünün de bulunabileceği ancak bu yönünün kıdemi teşvik ikramiyesi gibi bazı ikramiye türleri dışında niteliğini yitirdiği yönünde bkz. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 344. ***İnce***, 92.

[209] YHGK, 28.09.2021, 1050/1111. Y22HD, 09.01.2019, 3332/316. Y9HD, 25.05.2017, 9910/8923. Y7HD, 30.03.2016, 5365/7664.

[210] İkramiyenin iş yeri uygulaması olarak verilmesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Doğan***, İkramiye, 1013 vd.

hâlinde doğar" şeklinde düzenlenmiştir (m. 405). Bu bağlamda işverenin, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinde kararlaştırılmadıkça ve tek taraflı taahhüt veya devamlı uygulamalar sonucu çalışma şartı haline gelmedikçe, ikramiye verip vermeme ve ikramiye şartlarını belirleme konularında serbest olduğu söylenebilir[211]. Bu serbestinin sınırını eşit işlem yapma borcu oluşturmakta olup işveren, haklı bir neden bulunmadıkça aynı durumda olan işçilerden bir kısmına ikramiye verirken bir kısmını bu ödemeden mahrum bırakamaz. Bir başka deyişle ikramiye, işçinin çabasına ve başarısına bağlı olarak ödenen primden farklı olarak genel bir nitelik taşımaktadır ve objektif olarak belirlenmiş şartları sağlayan tüm işçiler ikramiyeden yararlanır[212].

İkramiye fiilen çalışılan ya da çalışmış gibi sayılan süreler bakımından geçerli olup çalışılmayan dönem için talep edilmesi mümkün değildir[213]. Buna paralel olarak ikramiye ödenme dönemi içerisinde iş yerinde çalışan ancak ödeme tarihinde iş yerinde çalışmayan işçi, çalıştığı süre ile orantılı olarak ikramiyeye hak kazanacaktır[214]. Bu husus TBK'da *"Hizmet sözleşmesi ikramiyenin verildiği dönemden önce sona ermişse, ikramiyenin çalıştığı süreye yansıyan bölümü ödenir"* (m. 405) şeklinde ifade edilmiştir[215].

İşverenin ikramiye verme serbestisinin bir sınırını da 2448 sayılı Kanun[216] oluşturmaktadır. Buna göre *"6772 sayılı Kanun kapsamı dışında kalan işyerlerinde*

---

[211] ***Süzek***, 355. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 345. ***Doğan***, İkramiye, 1017. YHGK, 18.04.2019, 192/487. Sözleşmede kararlaştırılan ya da işverenin tek taraflı taahhüdü ile iş yeri şartı haline gelen ikramiye uygulamalarının her durumda tek taraflı olarak işveren tarafından azaltılması ya da kaldırılması mümkün olmayıp bu yöndeki değişiklikler çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğinde olduğundan İK m. 22 kapsamındadır. Bu yönde bkz. YHGK, 03.12.2019, 924/1255. Y7HD, 19.09.2016, 4401/14276. Y9HD, 15.09.2011, 17865/32066.

[212] ***Kabakcı***, İş Şartı, 109-110. ***İnce***, 161. ***Çil***, 308. Y9HD, 17.10.2018, 29956/18539.

[213] Y9HD, 24.11.2005, 9819/37165, ***Çil***, 308.

[214] ***Süzek***, 355. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 345. ***Doğan***, İkramiye, 1020. Bu husus Yargıtay kararlarında *"İşçinin ikramiyeye hak kazanması için işyerinde ikramiye ödemesini gerektiren dönemin sonuna kadar çalışmamış olması gerekmez. İşyerinde çalışılan süreyle sınırlı olmak üzere işçinin ikramiye talep hakkı vardır"* şeklinde ifade edilmektedir, bkz. Y22HD, 09.01.2019, 3332/316. Y9HD, 25.05.2017, 9910/8923. Y7HD, 19.09.2016, 4401/14276.

[215] Maddede sözleşmenin sona erme şekillerine göre bir ayrım yapılmamış olup iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilse dahi işçiye çalıştığı süre ile orantılı olarak ikramiye ödemesi yapılmalıdır, ***Çopuroğlu***, 25. Aksi yönde, ***Centel***, 123.

[216] 19.04.1981 tarih ve 17315 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

çalışan işçilere toplu iş sözleşmeleri ile en çok dört, münhasıran yer altında çalışan işçilere en çok beş ikramiye ödenebilir" (m. 2)[217]. Hükümde her ne kadar toplu iş sözleşmeleri ile verilen ikramiyelerden bahsedilse de iş sözleşmelerinden ve işverenin tek taraflı taahhütlerinden doğan ikramiyelerin de kanun ile getirilen sınırlamanın kapsamında olduğu kabul edilmelidir[218].

b) İlave Tediye

İşverenin işçiye ikramiye ödeme yükümlülüğü kanundan doğabilmektedir. 6772 sayılı Kanun[219] ile kamu kurum ve kuruluşlarında[220] çalışan işçilere[221] her yıl için birer aylık istihkakları tutarında ilave tediye[222] yapılması düzenlenmiştir (m. 1). Birinci maddede sayılan işçilerden maden işletmelerinin münhasıran yeraltı işlerinde çalışanlarına her yıl için ayrıca birer aylık istihkakları tutarında bir ilave tediye daha yapılması öngörülmüştür (m. 2). Üçüncü maddede Cumhurbaşkanı kararıyla, her yıl için bir aylık istihkakları tutarını geçmemek üzere bir ilave tediye daha yapılabileceği düzenlenmiş olup uygulamada ikinci ikramiye sürekli olarak ödenmiştir[223].

İkramiye verme serbestisine sınırlama getirmeyi amaçlayan 2448 sayılı Kanun, işçilere en çok kaç ikramiye verilebileceğini belirlemiştir. 6772 sayılı Kanun'a getirilen ek maddeye göre, *"Bu Kanun uyarınca işçilere yapılan ilave tediyelerden ayrı olarak,*

---

[217] Yüksek Mahkeme'ye göre, yasal sınır dışında toplu iş sözleşmesiyle olağanüstü çalışması belirgin olan işçilere ayrıca *"özendirme ikramiyesi"* verilebilir, Y9HD, 12.07.1990, 8137/8212, ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 346, dn. 743.

[218] ***Süzek***, 357. ***Ekonomi***, 135. Aynı yorum, işçiye ödenecek ilave tediye sayısını sınırlayan 6772 sayılı Kanun Ek Madde 1 için de geçerlidir.

[219] 01.07.1956 tarih ve 9355 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[220] Anonim şirketin ortakları arasında belediye gibi bir kamu kurumunun bulunması, bu iş yerinde çalışan işçilere 6772 sayılı Kanun'dan doğan ilave tediyeden faydalanma hakkı vermemektedir, Y9HD, 05.02.2020, 13347/1420 ve kararı isabetli bulan Alp'in incelemesi için bkz. ***Alp***, Belediye Şirketleri, 157-167. İzmir BAM, 15HD, 18.07.2018, 2420/1036.

[221] 6772 sayılı Kanun kapsamında kalan kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan alt işveren işçileri, asıl işveren alt işveren ilişkisi muvazaaya dayanmadıkça ilave tediyeden faydalanamaz, Y9HD, 22.02.2021, 4639/4514. Y22HD, 29.01.2015, 35860/1476. Y9HD, 10.06.2020, 1378/5247.

[222] Uygulamada *"kamu ikramiyesi"* olarak adlandırılan ilave tediye, niteliği itibariyle bir ikramiye türüdür, ***Çil***, 431.

[223] ***Süzek***, 356. 4/7/1956 Tarihli ve 6772 Sayılı Kanun Kapsamına Giren Kurumlarda Çalışan İşçilere, 2022 Yılında Verilecek İlave Tediyenin Sürelerinin Belirlenmesi Hakkında Karar, 24.06.2022 tarih ve 31876 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

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 1)

İlave tediyenin ödeme zamanı ve hesaplanma şekli ile ilgili yerleşik Yargıtay içtihadına göre, *"Kanunun 4 üncü maddesine göre, ilave tediye alacağının ödeme zamanını, Bakanlar Kurulu (Cumhurbaşkanı) belirler. Bakanlar Kurulunun (Cumhurbaşkanının) kararı ile ilave tediye alacağı muaccel hale gelir. İlave tediye hesabı, ... ödeme tarihlerindeki ücrete göre yapılmalıdır (Yargıtay 9. HD. 12.09.2011 gün 2011/36505 E. 2011/29278 K.). Ödeme zamanı taraflarca kararlaştırılmadığında, Borçlar Kanununun 101 inci maddesi uyarınca, temerrüt için alacaklının ihtarına gerek vardır. İlave tediye alacağı yasadan kaynaklandığından, talep halinde temerrüt tarihinden itibaren yasal faiz yürütülmelidir. Toplu iş sözleşmelerinde bulunan, 6772 sayılı Yasa maddesinin tekrarından ibaret hükümler, alacağın dayanağının ilgili Yasa olduğu gerçeğini değiştirmeyeceğinden, bu durumlarda dahi yasal faize karar verilmelidir. Ancak, özelleştirme vb. sebeplerle ödenme koşullarının yitirildiği, ilave tediye alacağının sadece toplu iş sözleşmesine göre ödenmesinin kararlaştırıldığı durumlarda, 2822 sayılı Kanunun 61 inci maddesi uyarınca en yüksek işletme kredisi faizine hükmedilmelidir (Yargıtay 9. HD. 13.09.2011 gün 2011/39204 E. 2011/29535 K.).*

Aynı maddede ilave tediye alacağının nasıl hesaplanacağı ve kesinti yapılıp yapılmayacağı belirtilmiştir. Buna göre aylık olarak bu alacağın hesaplanmasında, fazla mesai, evlilik, çocuk zamları veya primleri, ayni yardımlar, hafta ve genel tatil ücretleri gibi esas ücrete dahil olan ödemeler dikkate alınmaz. Bu düzenleme nedeni ile ilave tediye alacağının bir ay için yirmialtı gün üzerinden hesaplanması gerekir.

İlave tediye alacağından sigorta primleri kesilmez. Ancak 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı yasanın 80/c ve 105 inci maddeleri uyarınca, ücretin eki niteliğindeki bu ödeme, 1.10.2008 tarihinden itibaren sigorta prim kesintisine tabidir.

İlave tediye alacağı, ödeme tarihinde işçinin işinden ayrılmış olup olmadığına bakılmaksızın, hak edilen yıl içinde o yerde veya aynı idare, teşekkül ve müesseseye ait muhtelif yerlerde geçmiş olan hizmetlerinin toplamı oranında ve son çalıştığı yerde ödenir. İşçi tam yıl çalışmamış ise, ilave tediye o yıl için kıstelyevm esasına göre hesaplanıp ödenecektir.

İşçinin ilave tediye alacağına, esas olacak çalışma süresinin hesaplanmasında iş sözleşmesinin devamı müddetine rastlayan yasal ve idari izinler, hastalık izinleri, hafta tatili ile ulusal, bayram ve genel tatil günleri, çalışılmış gibi hesaba katılır"[224]. Ek olarak belirtmek gerekir ki, yargı kararlarında değinilmeyen ancak 6772 sayılı Kanun'un ilave tediyeye getirmiş olduğu önemli bir diğer koruma ise ilave tediyenin haczedilememesidir (m. 4).

2. Prim

Prim, işçinin göstermiş olduğu olağanın üstündeki çabasının ya da nitelik veya nicelik bakımından başarılı bir şekilde yapmış olduğu işin ödüllendirilmesi amacıyla kararlaştırılan ve işçileri daha verimli çalışmaya teşvik etme amacı taşıyan bir ek ücrettir[225]. İkramiye gibi primin de sözleşme ile kararlaştırılabilmesinin yanı sıra işveren tarafından tek taraflı olarak sağlanması mümkündür. Tek taraflı prim ödeme

[224] Y9HD, 09.03.2020, 14526/3856. Y22HD, 03.03.2020, 28296/3998. Y22HD, 12.02.2018, 10893/2758. Y7HD, 24.11.2014, 8620/21392. Y9HD, 07.11.2012, 11081/36675. Y7HD, 12.05.2016, 2419/10640. Gaziantep BAM, 8HD, 13.10.2020, 446/1028. Bursa BAM, 8HD, 06.10.2020, 2024/1538. Ankara BAM, 8HD, 05.06.2020, 2555/941. İstanbul BAM, 31 HD, 12.03.2020, 1255/468.

[225] ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 143. ***Ekmekçi-Yiğit,*** 264. ***Süzek***, 354. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 342. ***Kabakcı***, İş Şartı, 109. Yargıtay'a göre prim, *"Prim, çalışanı özendirici ve ödüllendirici bir ücret ödemesi olup işverence işçiye garanti edilmiş bir temel ücretin üzerine belirli bir usule bağlı olarak (uygulamada çoğunlukla belirlenen hedeflerin tutturulmasına bağlı olarak) ödenen ek bir ücrettir."*, bu yönde bkz. Y9HD, 17.12.2020, 18/19004. Y9HD, 15.06.2020, 20515/5538. Y22HD, 16.12.2019, 26166/23394.

uygulamasının çalışma koşulu niteliği kazanması halinde işçinin primi talep hakkı doğacaktır[226].

Primin ödenme amacı ve yapılan işin karşılığı olma niteliği göz önünde bulundurulduğunda, tüm işçilerin primden aynı düzeyde yararlanması beklenemeyeceği[227] gibi prim ödenme koşulları gerçekleşmediği takdirde prime hak kazanılamayacaktır[228]. Bu bağlamda prim alacağının doğması için bir takvim yılının dolması gerekmeyip prim ödeme tarihinden önce sözleşmenin sona ermesi halinde, çalışılan süre ile orantılı olarak prime hak kazanılacaktır[229]. Prim ödemesinde esas olan işçinin geçmiş dönemdeki çalışması olduğundan, sözleşmelerde öngörülen ödemenin yapılacağı tarihte iş yerinde çalışıyor olma koşulu hukuken geçerli değildir[230].

İşçinin gördüğü işin karşılığı olmayan, miktarı ile işçinin ürettiği iş, gösterdiği çaba ve performans arasında bir orantı bulunmayan ödemeler, prim olarak adlandırılmış olsalar dahi teknik anlamda prim niteliğinde kabul edilemez. Bu durumda işçiye yapılan ödemenin niteliği ve hangi amaçla verildiği araştırılmalıdır[231]. Uygulamada sefer primi ya da harcırah adı verilen ve genellikle karayolu taşımacılık sektöründe karşılaşılan ödemelerin hukuki niteliği de bu kapsamda tartışılmış ve yargıyı epey meşgul etmiştir[232].

---

[226] ***Centel***, 128. Y9HD, 05.12.2018, 28154/22427. Y9HD, 16.11.2015, 21153/32270. Adana BAM, 8. HD, 07.02.2019, 1668/271. Sakarya BAM, 10HD, 18.11.2020, 1282/1212.

[227] ***Kabakcı***, İş Şartı, 110. Ancak belirtmek gerekir ki, işverenin eşit işlem borcu prim ödeme yükümlülüğü bakımından da devam etmektedir. Aynı birimde çalışan emsalleri ile farklı prim uygulamasına tabi tutulan işçinin prim farkını talep edebileceği yönünde bkz. Y9HD, 26.06.2012, 2626/24435. Y9HD, 29.09.2015, 12590/26625.

[228] ***Süzek***, 354. Y9HD, 18.03.2014, 6704/6486. Prim ödemesi, üretimin artırılması amacıyla yapılan bir uygulama olduğundan üretimin yapılmadığı döneme ilişkin prime hak kazanılmayacağı yönünde bkz. Y9HD, 03.03.2003, 16222/2821, ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 343, dn. 728.

[229] ***Tuncay***, 2011 Yılı Kararları, 69. Y9HD, 15.02.2021, 6762/3731. Y9HD, 05.11.2012, 27107/36219. İstanbul BAM, 29HD, 30.05.2018, 1406/834.

[230] ***Ekmekçi-Yiğit,*** 265-266. Y9HD, 25.11.2008, 5558/30603, *aynı yer*. İstanbul BAM, 30HD, 27.07.2020, 1310/1640. Benzer şekilde, sözleşmede işçiye prim ödenmesinin yönetim kurulu kararına bağlı olduğunun belirtilmesinin, işçinin prim için performans gibi sair koşullar sağlaması halinde prim alacağının doğmasına engel teşkil etmeyeceği yönünde bkz. Y9HD, 30.06.2016, 3647/15638.

[231] ***Centel***, 127. ***Çopuroğlu***, 24. ***Kabakcı***, İş Şartı, 110.

[232] İşçiler *"sefer primi veya harcırahı"* adı altında yapılan ödemelerin asıl ücrete dahil olduğunu ve verilecek tazminatların buna göre hesaplanması gerektiğini ileri sürerken işverenler, söz konusu ödemenin ücret olmayıp sefer sırasındaki masraflar için yapıldığını iddia etmektedir, ***Orhan***, Sefer Primi, 51.

Sefer primi ya da harcırah uygulaması, genel olarak, özellikle yurtdışı taşımacılık işlerinde tır şoförlerine, garanti ücret olarak adlandırılan asgari ücret veya biraz üzerinde temel ücrete ek olarak gerçekleştirilen, sefer başına ya da kilometre başına ödeme yapılması şeklinde gerçekleşmektedir[233]. Uygulamada prim ve harcırah kavramları, her ne kadar aynı anlamda kullanılsa da birbiri ile ilişkili olmayan kavramlar olup yapılan nitelendirmeye göre farklı hukuki sonuçlar doğmaktadır[234]. Bu halde yapılan ödemelerin asıl ücret mi yoksa ücret eki niteliğinde mi olduğunun tespiti işçilik alacaklarının hesabı bakımından önem arz etmekte olup; 5510 sayılı Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar Kanunu'nun[235] 80. maddesinde prime esas kazanca tabi tutulmayan ödemeler arasında sayılan *"görev yolluğu"* niteliğinde olup olmadığının tespiti ise sosyal güvenlik hukuku bakımından büyük önem arz etmektedir[236].

Yargıtay, taşımacılık sektöründe çalışan tır şoförlerinin ücretine ilişkin, *"Ülke içinde taşımacılık işinde çalışan tır şoförlerinin ücretleri taraflar arasında temel ücret olarak kararlaştırılabileceği gibi, sabit ücrete ilave olarak sefer sayısına ya da katedilen kilometre başına ödenen prim şeklinde gerçekleşebilmektedir. Uluslararası alanda çalışan tır şoförlerinin ücretleri genelde asgari ücret ve sefere bağlı prim esasına göre belirlenmektedir. Bazı işveren uygulamalarında ise garanti ücret olarak adlandırılan asgari ücret ödenmeyip, sadece sefere bağlı prim ödemesi yapılmaktadır. Bu ihtimalde de tır şoförünün ücreti salt sefer primlerinden oluşur."* açıklamalarında bulunmaktadır[237]. Buna ek olarak, yapılan işin niteliği ve sefer başına yapılan ödemenin yüksekliği göz önünde bulundurulduğunda, -özellikle uluslararası- tır şoförünün asgari ücret karşılığında

[233] ***Orhan***, 115. Uygulamada bu ödemeler için harcırah, yolluk, sefer primi, yol primi gibi farklı adlandırmalar yapılsa da kastedilen ödeme tektir, ***Kabakcı***, Karayolu Taşımacılığı, 39.

[234] ***Orhan***, 116.

[235] 16.06.2006 tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[236] ***Kabakcı***, Karayolu Taşımacılığı, 42.

[237] Y9HD, 14.01.2021, 3659/1063. Y9HD, 17.12.2020, 34684/19105. Y22HD, 29.05.2019, 22490/12119. İstanbul BAM, 28 HD, 24.12.2020, 1979/2316.

çalışması hayatın olağan akışına aykırıdır[238]. İleride ayrıntılı şekilde açıklanacağı üzere, sefer primi adı altında yapılan ödemenin bir kısmının asıl ücretin bir parçası olduğu kanaatindeyiz.

Yüksek mahkeme, işçilik alacaklarına ilişkin davalarda tır şoförünün asıl ücreti tespit edilirken sefer priminin de asıl ücrete dahil olduğunu kabul etmektedir[239]. Prime esas kazanç düzeyinin tespitine ilişkin açılan davalarda ise Yargıtay'ın önceki görüşü, sefer primi adı altında yapılan ödemenin işçinin ücretini artırmak için değil, işçiye sefer sırasında yapacağı ek masrafları karşılamak amacıyla verildiği, bu nedenle prime esas kazançlar arasında sayılamayacağı şeklindeydi[240]. Yapılan ödemenin sefer sırasındaki zorunlu masrafları (yakıt, yol ve köprü geçiş ücretleri ile şoför için zorunlu olan barınma ve yemek masrafları gibi) karşılamak için verildiği açık olmakla birlikte, asgari ücrete kıyasla çok fazla olması ve sefer sonunda masraflar yapıldıktan sonra kalan miktarın işçide kalması, sefer primi ya da harcırah adı altında yapılan ödemenin bütünüyle ücret olduğu ya da bütünüyle TBK madde 414 kapsamında kaldığı söylenemeyecektir. Bu durumda asgari ücrete ek olarak her sefer için yapılan maktu ödemelerin karma niteliğinden söz edilebilir[241]. Yargıtay'ın prime esas kazancın tespitine ilişkin kararlarında, bu karma niteliği göz önünde bulundurarak görüş değiştirdiğini söylemek mümkündür. Yüksek Mahkeme isabetli olarak, *"Uluslararası nakliyat faaliyetini yürüten işverenlere ait işyerlerinde hizmet akdine tabi şoför olarak çalışanlara yurt dışı*

[238] ***Sözer***, Gai Yorum, 689. ***Çil***, Kıdem Tazminatı, 64-65. ***Kabakcı***, Karayolu Taşımacılığı, 42. Yargıtay'ın iş hukuku davalarına bakan dairelerinin yerleşik uygulaması da uluslararası alanda faaliyet gösteren tır şoförlerinin yasal asgari ücretle çalışmayacağı yönündedir, Y9HD, 08.12.2020, 23559/17633. Y22HD, 18.06.2020, 2104/7178. Y9HD, 15.09.2020, 16019/7682. Y7HD, 11.05.2016, 2279/10531.

[239] Y9HD, 22.10.2019, 20965/18635. Y9HD, 14.04.2016, 37216/9419. Ücreti asgari ücret + sefer priminden oluşan ve yurt dışına seferler yapan şoförün yıllık izin ücretinin, sefer priminin de dahil olduğu asıl ücret üzerinden hesaplanması yönündeki Yargıtay kararı için bkz. Y9HD, 12.05.2011, 13882/14451 ve kararı isabetli bulan Tuncay'ın görüşü için bkz. ***Tuncay***, 2011 Yılı Kararları, 71-72.

[240] Y21HD, 17.10.2019, 4917/6294. Y21HD, 16.11.2017, 8033/9332. Y21HD, 20.9.2016, 17741/11222. Tır şoförü olarak çalışan işçinin asgari ücret ile çalışmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğunu belirten ve sefer primini de prime esas kazancın hesaplanmasında dikkate alan ilk derece mahkemesi kararını bozan Yargıtay kararı ve Sözer'in değerlendirmesi için bkz. ***Sözer***, Gai Yorum, 649-650.

[241] ***Kabakcı***, Karayolu Taşımacılığı, 45.

görevlendirmelerde "sefer primi", "sefer yolluğu", "harcırah" adı altında işverenlerce gerçekleştirilen ödemeler, 506 Sayılı Kanun'un 77. maddesinde yer alan "yolluk" veya 5510 Sayılı Kanun'un 80. maddesindeki "görev yolluğu" ibareleriyle teknik ve somut olarak tam anlamıyla örtüşmediğinden, bu tür uyuşmazlıklar yönünden maddelerdeki kavramlar, yalnızca araca bağlı zorunlu giderler şeklinde anlaşılmalı, başka anlatımla, sigortalılara söz konusu adlar altında yapılan ödemeler içerisinden yalnızca araca bağlı zorunlu harcamalar ayrıştırılıp geri kalan tutar sigorta primine esas kazanca dahil edilmeli," ayrımına işaret etmektedir[242].

Yargıtay'ın işçilik alacakları ile ilgili davaların temyizini incelemekle görevli daireleri ile sosyal güvenlik hukukundan doğan davaların temyizini incelemekle görevleri dairelerinin vermiş olduğu kararlarda yaptıkları nitelendirmeler sonucunda, *"Yurt içine/yurt dışına sefer yapan tır şoförlerine her sefere çıktıklarında ödenen paranın harcırah/yolluk veya ücret/prim niteliğinde olup olmadığı, kıdem tazminatı ve prime esas kazancın hesabında dikkate alınıp alınmayacağı"* konusundaki içtihatların birleştirilmesi talep edilmiştir. İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu yapmış olduğu incelemede, her somut olayın özelliği dikkate alınarak işverence yapılan ödemenin bir düzenlemeye tabi tutulup tutulmadığı, paranın şoför tarafından ne şekilde harcandığı ve harcamaların belgelendirilip belgelendirilmediği, başka bir deyişle bu ödemenin işçinin şahsı ile ilgisi bulunmayan ticari giderler olarak açıkça ayrıştırılıp ayrıştırılamadığı, sadece araca bağlı zorunlu giderler için verilip verilmediği, bu giderlerden sonra işçiye kalan bir tutarın bulunup bulunmadığı gibi hususların detaylıca araştırılması gerektiğini ve yapılacak bu inceleme sonucunda söz konusu ödemenin ücrete dâhil edilip edilemeyeceği veya harcırah/yolluk olarak kabulünün mümkün olup olmadığının belirlenebileceğini

[242] YHGK, 22.09.2021, 1957/1066. Y10HD, 10.02.2020, 4331/864. YHGK, 12.11.2019, 2856/1168. Y10HD, 18.10.2021, 1515/12424. *"... sigortalıya ödenen tutarın ne kadarının yolluk, ne kadarının ücret niteliğinde olduğu araştırılarak, varılacak sonuca göre karar verilmesi gerekirken..."*, Y10HD, 03.10.2011, 4199/12922; Y10HD, 30.05.2016, 4885/8756 ve Y21HD, 07.12.2009, 18706/15776, ***Kabakcı***, Karayolu Taşımacılığı, 45, dn. 21-22.

vurgulamıştır. Ancak iş hukuku ile sosyal güvenlik hukukunda delillerin ikamesi ve ispat konularındaki farklılıklar göz önünde bulundurulduğunda, söz konusu ödemenin niteliği hakkında genelleme yapılarak ücret ya da harcırah/yolluk olduğu sonucuna varılması mümkün değildir. Zira içtihadı birleştirme kararında da belirtildiği üzere, *"iş hukukunda taraflarca getirilme ilkesi geçerlidir. Bu bağlamda tır şoförünün ücretinin tartışmalı olması durumunda, mahkemece, tarafların ikame ettikleri delillerle sonuca gidilmelidir. Ancak tarafların ikame ettiği delillerle kesin bir sonuca ulaşılamaması durumunda talep hâlinde, ilgili işçi ve işveren meslek kuruluşları ile gerektiğinde sendikalardan ücret araştırması yapılmalı, işçinin çalıştığı süre içinde taşıma işini gerçekleştirdiği ülkeler ya da gidilen mesafe belirtilerek sefer başına ne kadar ücret alabileceği belirlenmeli ve dosya kapsamındaki diğer delillerle birlikte değerlendirilmelidir. Buna karşılık sosyal güvenlik hukukunda ise kendiliğinden araştırma ilkesi geçerli olup, mahkeme, taraflarca ibraz edilen deliller ile bağlı değildir. Bu kapsamda işçinin prime esas kazancının tespitinde, işçiye sefer primi, sefer yolluğu ya da harcırah adı altında yapılan ödemeler içerisinde sadece araca bağlı zorunlu harcamalar ayrıştırılıp geri kalan tutar tespit edilmelidir. Bunun için de ödeme makbuzları, vergi-harç ödemeleri, köprü geçişi, otoban, kantar, park, kontör, telefon, faks, fotokopi, akaryakıt giderleri, gümrük müdürlüğü kapı çıkış pusulaları, avans fişleri gibi belgeler irdelenmeli, araca ilişkin zorunlu olan giderler ayrıştırmaya tabi tutulduktan sonra sonucuna göre işçinin gerçek ücretinin belirlenmesi gerekmektedir"*. Yapılan açıklamalar dikkate alındığında işveren tarafından yapılan ödemenin ücret ya da harcırah/yolluk olarak nitelendirilmesinin somut olayın özellikleri ve delil durumlarına bağlı olduğu açıktır. Bu nedenle Yüksek Mahkeme, içtihadı birleştirme kararlarının aynı tür uyuşmazlıkların tümü için geçerli soyut ve genel nitelikte

kurallar koyma özelliğini göz önünde bulundurarak içtihatların birleştirilmesine yer olmadığına karar vermiştir[243].

Kanaatimizce de işçiye asgari ücrete ek olarak sefer başına verilen maktu ücret, ne işverenin iddia ettiği gibi sefer sırasında yapılan harcamalar için yapılmış ödemedir ne de işçinin iddia ettiği gibi bütünüyle ücrettir. Sefer öncesinde verilen miktarın, işin görülmesi için gerekli her türlü harcama ve işçinin geçimi için zorunlu olan harcamalar asıl ya da giydirilmiş ücret niteliğinde olmayıp[244] prime esas kazancın tespitinde hesaba katılmamalıdır. Söz konusu harcamalar düşüldükten sonra kalan tutar ise asıl ücret kapsamında değerlendirilmeli ve prime esas kazancın tespitinde dikkate alınmalıdır. İşçilik alacaklarına ilişkin davalarda da Yargıtay'ın bu yönde karar vermesi isabetli olacaktır[245].

V. İşçilik Alacaklarının Hesabında Esas Alınan Ücret

İşveren, işçinin ücreti başta olmak üzere fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti gibi alacaklarını ödemediği takdirde işçi bu alacaklarının tahsili için dava açmaktadır. Benzer şekilde, iş ilişkisinden (özellikle iş sözleşmesinin sona ermesinden) kaynaklanan ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, sendikal tazminat gibi birtakım tazminatların da işçi tarafından talep edildiği görülmektedir. Çalışmamızın bu bölümünde, İş Kanunu'na tabi işçilerin işçilik alacakları ve tazminatların hesabında esas alınacak ücret türleri tablo şeklinde belirtilecektir.

[243] YİBK, 04.10.2019, 1/5.

[244] ***Orhan***, 123, ***Aynı yazar***, Sefer Primi, 59.

[245] Yargıtay'ın 10 ve 21. Dairelerinin (ve HGK'nın) verdiği kararların isabetli olduğu, ancak karma ödeme nitelendirmesinin ücretin ve prime esas kazancın tespitindeki belirsizliği ortadan kaldırmadığı, sorunun pratik çözümü için genellemeden hareket edilmesi gerektiği, ÇSGB ve SGK tarafından her sene bir tarife belirlenebileceği, ancak bu çözüm yasal düzenleme gerektirdiğinden mevcut sorunların çözümü için yurtiçi harcırah düzeylerinin kıyasen uygulanabileceği, sefer başında ücret ve harcırah kısımlarının ayrı ayrı ödenmesinin asıl ücret ve prime esas kazanç düzeylerinin tespiti sorunlarını çözebileceği, ancak performans esaslı bu ücret sisteminin iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşüreceği, bu nedenle mevzuat ile şoförler için performans esaslı ücret uygulamalarının yasaklanması gerektiği görüşü için bkz. ***Kabakcı***, Karayolu Taşımacılığı, 45-46.

İşçilik Alacağı Türü	İlgili Hüküm	Hesaba Esas Alınacak Ücret	Miktarı
Ücret Alacağı	İK m. 32 ve 39	Gerçekleştiği dönemdeki çıplak brüt ücret[246]	Asgari ücretin altında kalmamak üzere taraflarca belirlenen ücret
Fazla Çalışma Ücreti	İK m. 41, 42 ve 43	Gerçekleştiği dönemdeki çıplak brüt ücret[247]	Saatlik normal çalışma ücretinin yüzde elli zamlı hali[248]
Hafta Tatili Ücreti	İK m. 46	Gerçekleştiği dönemdeki çıplak brüt ücret[249]	Çalışma karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir[250]
Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti	İK m. 44 ve 47	Gerçekleştiği dönemdeki çıplak brüt ücret[251]	Çalışma karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir[252]
Yıllık İzin Ücreti	İK m. 57	Yıllık izin dönemine ilişkin çıplak brüt ücret[253]	Kullanılan yıllık izin süresi kadar[254]
Yıllık Ücretli İzin Alacağı	İK m. 59	İş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki çıplak brüt ücret[255]	İşçinin hak kazanıp kullanmadığı toplam yıllık izin süresi kadar[256]

[246] İşçi tarafından ücret, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, yıllık ücretli izin alacağı ve yeni iş arama izni ücretinin net ücret üzerinden talep edilmesi halinde, alacakların hesabında çıplak net ücret esas alınır.

[247] *"Fazla çalışma ücreti ait olduğu dönem ücretiyle hesaplandığından son ücrete göre hesaplama yapılması yerinde değildir"*, Y9HD, 26.05.2021, 5385/9583.

[248] ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 249-296.

[249] *"... hafta tatili ücretinin son ücrete göre hesaplanması doğru olmayıp, ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanmalıdır"*, Y22HD, 14.06.2016, 12180/17813.

[250] İşçinin hafta tatilinde çalışması halinde, hafta tatili ücretine ek olarak çalıştığı sürenin ücreti yüzde elli zamlı olarak ödenir.

[251] *"... genel tatil ücreti alacaklarının ait olduğu dönem ücreti ile hesaplanması gerekirken son ücret üzerinden hesaplanması hatalıdır"*, Y22HD, 30.11.2015, 20993/32969.

[252] İşçinin tatil yapmayarak çalışması halinde, ulusal bayram ve genel tatil ücretine ek olarak çalışılan her gün için bir günlük ücret ödenir.

[253] İK m. 57/1 uyarınca *"İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır"*. İK m. 57/2'nin 50. maddeye yaptığı yollama nedeniyle yıllık izin ücretinin hesabında çıplak ücret esas alınır, ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 345-346.

[254] İK m. 53/4 uyarınca *"İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;*
a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,
b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden,
Az olamaz".

[255] ***Ekmekçi-Yiğit***, 472-473. *"...yıllık izin ücretinin davacının çıplak ücreti yerine giydirilmiş ücreti üzerinden hesaplanması hatalıdır"*, Y22HD, 27.01.2016, 33562/2217. Y7HD, 10.03.2014, 21489/5547.

[256] İş sözleşmesinin sona ermesi halinde izin ücretine dönüşecek yıllık ücretli izin sürelerinin hesabında işçinin izne hak kazandığı tarihteki kıdemi esas alınacaktır, ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 347.

Yeni İş Arama İzni Ücreti	İK m. 27	İznin kullandırıldığı dönemdeki çıplak brüt ücret	Çalışma karşılığı olmaksızın günde en az iki saatlik ücret[257]
İhbar Tazminatı	İK m. 17	Bir günlük giydirilmiş ücret[258] (İK m. 17/son)	Hizmet süresine göre belirlenen bildirim süresine ilişkin ücret tutarı[259]
Kötü Niyet Tazminatı	İK m. 17/6	Bir günlük giydirilmiş ücret[260]	Bildirim süresine ilişkin ücretin üç katı tutarında[261]
Haksız Fesih Tazminatı	TBK m. 438/3	Çıplak brüt ücret[262]	En fazla altı aylık ücret tutarı[263]
İşe İade Davası Sonucunda İşe Başlatmama Tazminatı	İK m. 21/1	İşe iade davasının açıldığı tarihteki (İK m. 21/4)[264] çıplak brüt ücret[265]	En az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücret tutarında[266]

[257] İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı yeni iş arama izni ücretine ek olarak, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

[258] ***Ekmekçi-Yiğit***, 552-553. *"... ihbar tazminatının giydirilmiş ücretten, ... hesaplanması gerekir"*, Y9HD, 07.05.2014, 9804/14709.

[259] İK m. 17/2,3 ve 4 uyarınca *"İş sözleşmeleri;*

a) İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İşi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

Feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır".

[260] *"Kötü niyet tazminatı tıpkı ihbar tazminatı gibi işçinin hiçbir zararı olmasa da ödenmesi gereken götürü bir tazminat olup, temel (çıplak) ücret değil, ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve kanundan doğan tüm menfaatler göz önünde tutularak belirlenen giydirilmiş ücret üzerinden hesap edilecektir"*, YHGK, 07.02.2019, 2548/92.

[261] ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 293-294.

[262] Haksız fesih tazminatına esas alınacak ücrete ilişkin, ihbar ve kıdem tazminatlarında olduğu gibi özel bir düzenleme bulunmadığından çıplak ücret esas alınmalıdır, ***Süzek***, 705.

[263] *"...altı aya kadar ücret tutarındaki tazminat miktarının belirlenmesinde, ..., somut olayın bütün durum ve koşulları, tarafların sosyal ve ekonomik durumları, sözleşmenin devam süresi, fesih için ileri sürülen sebepler gibi hususları göz önünde bulunduracaktır. ... haksız feshin hukuka aykırılık bakımından ağırlığı, işçinin kişilik haklarının zedelenmesinin derecesi, işçinin birlikte kusuru da hakimin takdir hakkını etkileyecek unsurlardır ... belirtilen bütün durum ve koşullar dikkate alınarak uygun bir tazminat belirlenmesi gerekirken haksız fesih tazminatının üst hadden belirlenmesi hatalı olup ..."*, Y22HD, 23.01.2019, 19413/1651.

[264] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 624.

[265] Sakarya BAM, 11HD, 30.12.2020. 1243/611. Y9HD, 15.05.2019, 1382/11159, ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 627, dn. 1961.

[266] *"...feshin geçersizliği ve işe iade kararına rağmen süresinde başvurduğu hâlde işverence işe başlatılmayan işçi lehine hüküm altına alınacak en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarındaki iş güvencesi (işe başlatmama) tazminatının miktarını hakimin, Kanunun 21'inci maddesinin gerekçesinde yer alan "iş sözleşmesinin sona erdirilmesi" ve "işverenin işçiyi işe başlatmama sebepleri'ni dikkate alarak, her somut olayın özelliğine göre takdir etmesi gerektiği dikkate alındığında, bağlayıcı nitelikteki içtihadı birleştirme kararı verilerek bu yetkinin sınırlandırılması mümkün olmadığından içtihatların birleştirilmesine gerek*

Boşta Geçen Süre Alacağı	İK m. 21/3	İşe iade davasının açıldığı tarihteki (İK m. 21/4) giydirilmiş brüt ücret[267]	En çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklar[268]
Kıdem Tazminatı	İK m. 120 yollamasıyla eİK m. 14	Son ücret (Bir günlük giydirilmiş ücret)[269]	İş sözleşmesinin devamı boyunca her geçen tam yıl için 30 günlük ücret[270]
Sendikal Tazminat	STSK m. 25/4	Sendikal nedenle eşit davranma borcunun ihlal andaki ya da fesih tarihindeki[271] çıplak brüt ücret[272]	En az işçinin bir yıllık ücreti tutarında[273]

olmadığı…", YİBK, 13.04.2018, 3/3, RG, 29.06.2018, S. 30463. Yargıtay'ın işe başlatmama tazminatının miktarına ilişkin *"yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatın belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır"* şeklindeki uygulaması (Y22HD, 17.12.2019, 8509/23526) öğretide haklı olarak eleştirilmektedir, ***Süzek***, 621-622. Buna karşın, Yüksek Mahkeme'nin, bölge adliye mahkemelerinin işe başlatmama tazminatının miktarına ilişkin vermiş oldukları farklı yöndeki kararlar arasındaki uyuşmazlığın giderilmesi istemine dair vermiş olduğu kararda *"feshin geçersizliği ve işe iade kararına rağmen süresinde başvurduğu hâlde işverence işe başlatılmayıp işçi lehine hüküm altına alınacak en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarındaki iş güvencesi (işe başlatmama) tazminatının miktarını hakim, Kanunun 21'inci maddesinin gerekçesinde yer alan "iş sözleşmesinin sona erdirilmesi" ve "işverenin işçiyi işe başlatmama sebeplerini" dikkate alarak, her somut olayın özelliğine göre takdir etmesi gerektiği dikkate alındığında, soyut ve genel nitelikte olacak şekilde uyuşmazlığın giderilemeyeceği"* sonucuna ulaşması olumludur, Y9HD, 18.03.2021, 1681/6382.

[267] ***Süzek***, 624. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 630.

[268] *"Boşta geçen sürenin en çok dört aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yakacak yardımı gibi para ile ölçülebilen haklar dahil edilmelidir. Belirtilen dönemde şayet işçi işyerinde çalışmaya devam etse idi, hak kazanacağı tüm para ile ölçülebilen değerlerin dikkate alınması gerekir. Bununla birlikte işçinin ancak fiili çalışması ile ortaya çıkabilecek olan fazla çalışma ücreti, hafta tatili ile bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücret ile satışa bağlı prim gibi ödemelerinin, en çok dört ay kadar boşta geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesi mümkün olmaz"*, Y9HD, 03.11.2021, 10930/15323.

[269] ***Tunçomağ-Centel***, 242-244. *"Kıdem tazminatına esas alınacak olan giydirilmiş ücretin tespitinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde sözü edilen asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler göz önünde tutulur. Buna göre ikramiye, devamlılık arz eden prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, kira, aydınlatma, servis yardımı, yemek yardımı ve benzeri ödemeler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır"*, Y9HD, 15.12.2021, 11575/16593.

[270] Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

[271] *"…sendikal tazminata esas olan ücretin, işçinin işe başlatılmadığı tarihteki ücretinden değil, işyerindeki son ücret üzerinden hesap edilmesi gerekir"*, İstanbul BAM, 31HD, 21.03.2019, 2705/555.

[272] *"Sendikal tazminat, İş Kanunu'nun 21. maddesinde düzenlenen iş güvencesi tazminatından farklı ve bağımsız bir tazminat türü olup, işçinin işe başvurusu veya işe başlatılıp, başlatılmaması şartlarına bağlı değildir. Bu nedenle, davacının geçersizliğine hükmedilen fesih tarihindeki çıplak ücreti esas alınarak hesaplama yapılmalıdır"*, Bursa BAM, 3HD, 11.06.2020, 2292/859.

[273] *"Sendikal nedene dayalı fesihlerde sendikal tazminatın en az 1 yıllık ücret tutarında belirleneceği ifadesiyle alt sınır belirlenmiş ancak üst sınır açık bırakılmıştır. Dairemiz yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak belirlenmiş işe başlatmama tazminatı bakımından uygulanan kıdem sürelerinin sendikal nedene dayalı olarak, sendikal tazminatın belirlenmesinde de kıyasen 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 1 yıllık ücret tutarında. 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 1 yıl 1 ay, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 1 yıl 2 aylık ücreti tutarında sendikal tazminatın belirlenmesinin hakkaniyete uygun bir çözüm olacağını öngörmektedir"* şeklindeki Yargıtay uygulamasının isabetli eleştirisi için bkz. ***Sümer***, 2016 Yılı Kararları, 616-618.

Ayrımcılık Tazminatı	İK m. 5/6	Çıplak brüt ücret[274]	En fazla dört aya kadar ücret tutarı[275]
Askerlik veya Kanuni Ödev Dönüşü İşe Almama Tazminatı	İK m. 31/son	Çıplak brüt ücret[276]	Üç aylık ücret tutarında[277]
Maluliyeti Sona Eren İşçiyi İşe Almama Tazminatı	İK m. 30/5	Çıplak brüt ücret[278]	Altı aylık ücret tutarında[279]
Ölüm Tazminatı	TBK m. 440[280]	İşçinin ölümü tarihindeki son çıplak ücret[281]	İş sözleşmesi beş yıldan kısa ise bir aylık, uzun ise iki aylık ücret tutarında

§ 4. ÜCRET ŞEKİLLERİ

Türk Borçlar Kanunu'nda hizmet sözleşmesinin tanımı yapılırken işverenin işçiye *"zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi"* üstlendiği belirtilmiştir (m. 393). Taraflar iş görme karşılığında doğan ücret ödeme borcunun ne şekilde ifa edileceğine dair ücret ödeme şeklini belirlemekte serbesttirler. Bu bağlamda ücretin zamana göre, akort (parça başına), götürü, yüzde usulü, bahşiş, aracılık ücreti ya da işin sonucundan pay alma şekillerinden birisi ile ödenmesi kararlaştırılabilir.

I. Zamana Göre Ücret

Zamana göre ücret, çalışılan süre esas alınarak ücretin belirlenmesi halinde söz konusu olur. Uygulamada en sık karşılaşılan ücret sistemi olan zamana göre ücrette,

[274] ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 215.

[275] Tazminatın miktarını hakim, ihlalin ağırlığını göz önünde bulundurarak takdir edecektir, ***Ekmekçi-Yiğit***, 335.

[276] ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 108.

[277] Y9HD, 18.10.2016, 33304/18185. Alt işveren işçisi söz konusu tazminatı asıl işverenden de talep edebilecektir, Y22HD, 30.06.2020, 11884/8226.

[278] ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 107-108.

[279] Ankara BAM, 7HD, 15.03.2017, 573/515. Kanunda tekrar işe başlamak isteyen işçinin işverene başvuru süresine ilişkin bir düzenleme yer almamasına rağmen Yargıtay, başvurunun makul süre içinde yapılması gerektiğini belirtmiş ve işçinin altı aylık ücret tutarındaki tazminat talebini reddetmiştir, Y22HD, 28.06.2012, 10382/14748. Başvurunun makul süre içinde yapılması gerektiği yönündeki öğreti görüşü için bkz. ***Ekmekçi-Yiğit***, 256.

[280] İş Kanunu kapsamındaki işçilerin ölüm tazminatı talep edebileceği yönünde bkz. Antalya BAM, 9HD, 05.03.2020, 2696/657. Aksi yöndeki kanaatimizce isabetsiz olan görüş için bkz. ***Ekmekçi-Yiğit***, 528.

[281] ***Süzek***, 501-502.

çalışılan sürede işçinin verimi ya da tamamladığı iş miktarı gibi unsurlar dikkate alınmaksızın; saat, gün, hafta veya ay gibi belirlenen bir zaman diliminde çalışmanın karşılığı olarak ücret ödenmektir. İşçi tarafından görülen işte artma ya da azalmanın ücret üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamakla beraber, kararlaştırılan çalışma süresinde işçinin iş görme edimi için ifaya hazır olması ücret isteme hakkını doğurmaktadır[282].

İşçi bakımından sabit ücret garantisi sağlayan bu sistem, işçiyi daha hızlı çalışma veya daha çok mal üretme kaygısından kurtarmakta ve bu sayede üretimde kalitenin yükselmesini sağlamaktadır. Uygulamasının kolay olmasının iş yeri yönetimine kolaylıklar sağlaması nedeniyle de tercih edilmekte olan sistemin sakıncaları arasında ise işçileri daha fazla çalışmaya teşvik edici olmaması gösterilebilir. Zira bu sistemde aynı işte aynı süre çalışan işçilere eşit ücret ödenmekte, nitelik, nicelik ve verim olarak ortalamanın üstünde performans gösteren işçiler mağdur edilmektedir[283].

Çalışma yaşamında taraflar en çok bir aylık zaman dilimini esas alarak ücreti kararlaştırmaktadırlar. Ancak bu halde ücretin aylık ödenmesi ile maktu aylık ücret ayrımına dikkat etmek gerekir. Ücretin aylık olarak ödenmesi halinde; işçinin çalıştığı, çalışılmış gibi sayıldığı ve çalışmaya hazır olduğu sürelere ilişkin ücretleri toplanarak ayda bir toplu olarak ödenmektedir. Kural olarak, çalışılmayan hallerde ücrete hak kazanılmayacaktır. Ancak işçinin *"izinli, hasta veya mazeretli"* olduğu hallere bakılmaksızın, her ay için aynı miktarda ücrete hak kazanılacağı da kararlaştırılması mümkündür. Maktu aylık ücret ödemesinin söz konusu olduğu bu halde takvim ayının kaç günden oluştuğunun bir önemi yoktur[284].

---

[282] ***Süzek***, 352. ***Çopuroğlu***, 13. Taraflar arasında kanunen zorunlu tutulan bir görevi ifa etmek üzere iş sözleşmesi kurulması halinde, işçinin fiilen çalışması olmamasına rağmen, ifaya hazır olduğu gerekçesiyle ücrete hak kazanacağı yönündeki Yargıtay kararları için bkz. Y9HD, 16.11.2009, 10493/31940. Y9HD, 15.05.2018, 30393/10823. Söz konusu halde iş yerinde fiilen çalışılmamış olmasına rağmen ücrete hak kazanmanın gerekçesi olarak işçinin, meslek unvanı sebebiyle sorumluluk üstlenmesini gösteren Yargıtay kararı için bkz. Y9HD, 17.04.2007, 2602/11122.

[283] ***Centel***, 98.

[284] ***Süzek***, 352. ***Centel***, 99-100. ***Çopuroğlu***, 15.

II. Akort (Parça Başına) Ücret ve Götürü Ücret

Ücretin kararlaştırılmasında bir zaman diliminin değil, işçinin gördüğü işin veya ürettiği malın, bir başka deyişle veriminin esas alındığı ücret şekli verime göre ücret sistemi olarak adlandırılmaktadır. Verime göre ücret, kendi içinde akort ücret ve götürü ücret olmak üzere ikiye ayrılmaktadır[285].

İşçiyi daha fazla çalışmaya ve üretmeye teşvik eden bu sistem, zamana göre ücret sisteminin sakıncalarını giderme amacı gütmektedir. Gerçekten de yeteneği ve tecrübesinin sonucu olarak daha hızlı ve verimli çalışan işçi, çalışmasının karşılığını tam olarak alacak ve kendisine yapılan iş kadar ücret ödenecektir. Bu durum işverenler açısından maliyeti önceden öngörebilme imkanı da sağlamaktadır[286]. Ancak verime göre ücret sisteminin olumsuz yönleri kanımızca olumlu yönlerinden daha fazladır. Zira daha fazla ücret kazanmak isteyen işçi, aşırı çalışma sonucu fiziksel olarak yıpranacağı gibi bu çalışma biçiminin yarattığı baskı ve stres dolayısıyla ruhsal olarak da yıpranacaktır. Fiziksel ve ruhsal yıpranmaların getirmiş olduğu yorgunluk ve dikkatsizlik iş kazalarının meydana gelme ve meslek hastalığına yakalanma riskini artırmaktadır[287]. Öte yandan, iş görmek isteyen işçiye işveren tarafından yeterince iş verilememesi ve dolayısıyla işçinin ücretinin düşme ihtimali söz konusu olabilecektir. Bu sakıncayı gidermek adına parça başı veya götürü işlerde işveren, işçiye yeterli iş vermekle yükümlü kılınmıştır (TBK m. 411/1). İşverenin kusuru olmaksızın işçiye yeteri kadar iş sağlayamaması halinde ücret, zaman esasına göre ödenecektir. Zamana göre ödenecek ücretin belirlenemediği hallerde ise işveren, aksi kararlaştırılmadıkça, işçiye parça başına veya götürü olarak daha önce aldığı ortalama ücrete eş değer bir ücret ödemekle yükümlüdür (TBK m. 411/2). Sözleşmede öngörülen parça başına veya götürü işi sağlayamayan işveren, zaman esasına göre de iş sağlayamadığı taktirde iş görme edimini kabulde temerrüde düşeceğinden TBK

[285] ***Çopuroğlu***, 16-17.
[286] ***Centel***, 102.
[287] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat,*** 340.

madde 408 uyarınca zamana göre iş görmede ödeyeceği ücreti ödemeye mecburdur (TBK m. 411/son)[288] .

Akort veya götürü ücret ile çalışan işçilerin ücretlerini korumak adına işverenlere, işin başlamasından önce ödenecek birim ücreti işçiye bildirme yükümlülüğü getirilmiştir. Bu bildirimin yapılmaması halinde ise işveren, aynı veya benzer bir iş için belirlenmiş olan birim ücreti ödemekle yükümlü olacaktır (TBK m. 412).

1. Akort (Parça Başına Ücret)

Akort ücret, yapılan işin sonucuna göre hesaplanan ücret türü olup işçi tarafından üretilen mal veya görülen iş miktarı esas alınarak ücret ödenmektedir[289]. Parça sayısı, ağırlık veya uzunluk gibi bir birim belirlenir ve her birim için ödenecek ücret saptandıktan sonra, kararlaştırılan çalışma dönemi içinde üretilen birim sayısı toplamı ile her bir birim için saptanan ücretin çarpılması ile akort ücret elde edilir[290]. Uygulamada en çok karşılaşılan akort ücret türü[291], işçinin ürettiği (ya da işlediği) her bir parça için ücrete hak kazanmasını öngören parça başına ücret sistemidir[292].

2. Götürü Ücret

Parça sayısı, ağırlık ya da uzunluk gibi bir birimin belirlenmesinin zor olduğu işlerde, devamlılık göstermeyen ve bir süre sonra biten işlerde ya da birbirine benzemeyen, bu nedenle de seri olarak yapılması mümkün olmayan işlerde işçinin ücreti işin sonucuna göre kararlaştırılabilmektedir. İşçiye başta kararlaştırılmış olan ücretin

---

[288] ***Süzek***, 353. Bu halde işçinin eksik aldığı ücretin karşılanmamasının haklı fesih nedeni sayılacağı yönünde bkz. İK m. 24/II-f: *"Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, …"*, ***Centel,*** 103. Aradaki ücret farkının, akort ücretin bir saatinin hesaplanmasındaki esasa göre tespit edilen saat ücretinin, iş verilmeyen saat sayısı ile çarpılarak bulunacağı yönünde bkz. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 341.

[289] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 339. ***Süzek***, 352. ***Uşan***, 32.

[290] ***Centel***, 105.

[291] Akort ücret türleri olan; parça başına ücret(parça akordu), para akordu, zaman akordu, bireysel akort ve grup akordu hakkında detaylı bilgi için bkz. ***Uşan***, 32 vd., ***Centel***, 104-105. ***Çopuroğlu***, 17-18.

[292] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 340. ***Süzek***, 352.

ödendiği bu sisteme götürü ücret olarak adlandırılmaktadır[293]. Götürü ücret sisteminde ücret işin sonucuna göre ödendiğinden[294], işçinin işini ne kadar sürede tamamladığının ücretin miktarına herhangi bir etkisi bulunmamaktadır[295].

Akort ücret ile arasında hukuki nitelik bakımından herhangi bir fark bulunmayan götürü ücret, yapılan işin sonucuna göre hesaplanan bir akort ücret şeklidir. Bu nedenle her iki ücret şekline uygulanacak kanun hükümleri aynıdır[296].

III. Yüzde Usulüne Göre Ücret

Ücret, işveren tarafından ödenebileceği gibi üçüncü kişiler tarafından da ödenebilmektedir. Otel, lokanta gibi bazı iş yerlerinde ücretin, yalnızca müşterilerden tahsil edilen hesap pusulalarına eklenmiş yüzdelerle ya da zamana göre belirlenmiş sabit ücrete eklenen yüzdeler ile ödendiği görülmektedir[297]. Yüzde usulü olarak adlandırılan bu ücret şeklini düzenleyen İş Kanunu'nun 51. maddesine göre *"Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden yüzde usulünün uygulandığı müesseselerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına yüzde eklenerek ... toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır"*.

Yüzdelerden toplanan paraların iş yerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak dağıtılacağı kanunda açıkça belirtilmiş olup dağıtımın hangi esaslar ve oranlara göre yapılacağı Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik'te[298] gösterilmiştir. İşveren veya işveren vekili, yüzdelerin eksiksiz olarak

---

[293] ***Centel***, 106. ***Poyraz Sipahi***, 21.

[294] Eser sözleşmelerinde, götürü ücrette olduğu gibi yapılan işin sonucuna göre ödeme borcu doğmaktadır. Bu nedenle her somut olay bakımından götürü ücretin kararlaştırıldığı bir iş sözleşmesinin mi yoksa eser sözleşmesinin mi söz konusu olduğu araştırılmalıdır. Bu noktada bağımlılık unsuru belirleyici unsurdur, Y9HD, 09.02.1999, 18888/1810.

[295] ***Çopuroğlu***, 18.

[296] ***Süzek***, 353. ***Centel*** 106.

[297] ***Centel*** 106-107. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 341. ***Çil***, 298.

[298] 28.02.2004 tarih ve 25387 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

tüm işçilere dağıtıldığını belgelemekle yükümlü kılınmışlardır (İK m. 51/2)[299]. Bu bağlamda, söz konusu paraların yalnızca iş yerindeki bazı işçilere ödenmesi ya da işveren tarafından alıkonulması mümkün değildir[300].

Yüzde usulü ücret sistemi, işçiye ödenecek asıl veya ek ücreti karşılamak amacıyla müşterilerden yararlandıkları hizmetin bedeline ek olarak yüzde, garsoniye ve servis ücreti gibi adlarla hizmet bedelinin belirli bir oranında para toplandığı ve bu paraların işçilere dağıtıldığı sistemdir[301].Yüzde usulü olarak ödenen ücret, asıl ücret olarak belirlenebileceği gibi ücret eki olarak da kararlaştırılabilir. Ancak toplanan paraların yasal asgari ücretin altında kalması halinde, aradaki farkın işveren tarafından karşılanması gerekmektedir[302]. Ayrıca belirtmek gerekir ki, yüzde usulü ya da aylık garanti ücrete ek yüzde usulü ücret ile çalışılırken yüzde usulünün kaldırılması çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğindedir[303].

Müşteriler tarafından ödenecek hizmet bedelinin artmasının toplanan yüzdeleri (ve dolayısıyla ücreti) artırması işçinin çalışma isteğini artırmakta ve hizmetin aksamadan görülmesini sağlamaktadır. Bu durum hizmet kalitesinin yükseltse de çeşitli nedenlerle müşterilerin azalması ya da hizmet bedellerinin düşmesi hallerinde, yüzde usulü ücret alan işçinin kazancında azalma görülebilecektir. İşçinin karşı karşıya kaldığı ücret miktarında dalgalanma riskini önlemek adına karma bir ücret sistemi, bir başka deyişle zamana göre saptanmış belirli bir ücrete yüzde eklenme esasının kabul edildiği görülmektedir[304].

---

[299] Yüzdelerin belgelenmesi kenar başlıklı 52. maddeye göre *"Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işveren, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermekle yükümlüdür. Bu belgelerin şekli ve uygulama usulleri iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde gösterilir"*.

[300] ***Tuncay***, 2011 Yılı Kararları, 65. ***Süzek***, 353.

[301] ***Akyiğit***, İş Kanunu Şerhi, 1303. Y22HD, 23.06.2014, 15829/18673.

[302] ***Tuncay***, Yüzde Usulü Ücret, 285, 293. ***Aynı yazar***, 2011 Yılı Kararları, 65. ***Centel***, 112.

[303] Y9HD, 12.02.2015, 37813/5915. Y9HD, 02.07.2014, 1898/23026.

[304] ***Centel***, 111-112. ***Çopuroğlu***, 18.

IV. Bahşiş

Müşterilerin herhangi bir zorunluluk olmaksızın, işçinin iş sözleşmesi kapsamında ifa ettiği hizmet ediminden memnun kalması sonucunda, miktarını kendi belirlediği para bahşiş olarak adlandırılmaktadır[305]. Ödenmesi ve miktarının müşterinin isteğine bağlı olması nedeniyle yüzde usulü ücretten ayrılan bahşiş kavramına, *"kanuni bir hak veya mükellefiyet olamayacağı"* gerekçesiyle kanunda yer verilmemiştir[306].

Taraflar arasında ücretin bahşiş olarak kararlaştırılması mümkün olduğu[307] gibi sabit ücret ve bahşişlerden oluşan ücret belirlenmesi de mümkündür[308]. Yargıtay, her iki halde de bahşişi asıl ücret olarak kabul etmekte[309] ve bahşişlerden oluşan ücretin asgari ücretin altında kalması halinde aradaki farkın işveren tarafından karşılanması gerektiğini[310] belirtmektedir.

Öğretide, işçinin bahşişi alıkoyma hakkının bulunup bulunmaması yönünden bir ayrım yapılmakta ve gerçek anlamda bahşişin, işçiye müşterilerin kendi isteği ile bıraktığı paraları alıkoyma hakkının tanındığı hallerde söz konusu olacağı belirtilmektedir. İşçinin alıkoyma hakkının bulunmadığı, müşteri tarafından işverene bırakılan ya da işverenin kontrolü altında toplanan paralar, bahşiş olarak adlandırılmış olsalar dahi yüzde usulü ücret olarak kabul edilmektedir[311]. Ancak yüzde usulü ücret sayılsa bile, bahşiş olarak bırakılan paraların müşteriler tarafından kendi istekleri ile bırakılmaları yönüyle yüzde usulünden ayrıldığı, zira yüzde usulünde hesap pusulalarına belirli bir oranda eklenen paraların işveren tarafından tek taraflı olarak eklendikleri ve bırakılmalarının müşterilerin isteğine bağlı olmadığı vurgulanmaktadır[312].

---

[305] ***Süzek***, 354. ***Centel***, 108.
[306] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 342.
[307] Y22HD, 11.02.2019, 5692/2975. Y21HD, 19.11.2015, 1052/20613.
[308] Y22HD, 21.11.2017, 20957/25345. Y9HD, 04.06.2013, 16536/17125.
[309] Y9HD, 08.10.2020, 21737/11207. Y22HD, 17.04.2018, 12079/8879.
[310] Y9HD, 29.03.1990, 709/4175, ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 342. Y9HD, 24.12.1991, 11154/16567, ***Çil***, 397. Y9HD, 19.10.1971, 13970/21473, ***Centel*** 60.
[311] ***Centel***, 113. ***Çopuroğlu***, 21.
[312] ***Centel***, 113-114.

Kanaatimizce bahşiş – yüzde usulü ücret ayrımı yapılırken esas alınması gereken husus, paranın müşterinin kendi isteği ile bırakılması olup işçinin bu parayı alıkoyma hakkının bulunup bulunmaması bahşiş niteliğini etkilememektedir. Bu bağlamda İş Kanunu'nun 51. maddesinde geçen *"... kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları ..."* ibaresi ile kastedilenin -işçinin alıkoyma hakkı bulunmamasına rağmen- bahşiş olduğu düşüncesindeyiz. Zira hükümde açıkça paranın müşterinin kendi isteği ile bırakıldığı belirtilmektedir. İşçinin alıkoyma hakkının bulunmadığı bu halde, toplanan paralar işveren tarafından iş yerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödenmek zorundadır[313]. Toplanan bahşişlerin o iş yerinde çalışan işçiler arasında nasıl dağıtılacağı, Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik hükümlerinin kıyasen[314] uygulanması ile belirlenir.

V. İşin Sonucundan Pay Alma

İş sözleşmesinde, işçinin verimini artırmak amacıyla, işçiye asıl ücretin yanında işin sonucundan (kardan) belirli bir pay ödeneceği kararlaştırabilir[315]. Bu husus TBK madde 403'te *"Sözleşmeyle işçiye ücretle birlikte üretilenden, cirodan veya kârdan belli bir pay verilmesi kararlaştırılmışsa, hesap dönemi sonunda bu pay, yasal hükümler veya genellikle kabul edilmiş ticari esaslar göz önünde tutularak belirlenir."* şeklinde düzenlenmiştir. Uygulamada işçilerin, üretilenden ya da cirodan ziyade işletme karından

[313] İşveren veya işveren vekili söz konusu paraların eksiksiz olarak işçilere dağıtıldığını belgelemekle yükümlüdür (İK m. 51/2). İşverenin, işçinin ne kadar bahşiş aldığı konusunda belgelendirme yükümlülüğü olduğu yönünde bkz. YHGK, 25.09.2018, 2244/1353.

[314] İş Kanunu m. 51/son: *"Yüzdelerden toplanan paraların o işyerinde çalışan işçiler arasında yapılan işlerin niteliğine göre, hangi esaslar ve oranlar çerçevesinde dağıtılacağı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir"*, hükmünde bahşişlere yer verilmemiş; hükme dayanarak çıkarılan yönetmeliğin kapsamı ise *"... "yüzde" usulünün uygulandığı müesseseler, bu Yönetmelik hükümlerine tabidir"* olarak belirlenmiştir (Yön. m.2). Bu halde yönetmelik hükümlerinin doğrudan uygulanması mümkün olmayıp kıyasen uygulanması gerektiği kanaatindeyiz.

[315] ***Centel***, 132.

belirli oranlarda pay alması daha sık kararlaştırıldığından bu ücret şekli *"kardan pay alma"* olarak da adlandırılmaktadır[316].

Her ne kadar Türk Borçlar Kanunu'nda işin sonucundan pay verilmesinin, ücretle birlikte asıl ücrete ek olarak kararlaştırılabileceği belirtilmiş olsa da bu ücret şeklinin asıl ücret olarak kararlaştırılmasının önünde hukuken bir engel bulunmamaktadır[317]. Ancak öğretide, ücretin en geç ayda bir ödenmesi zorunluluğu (İK m. 32/5) ve kar olgusunun dış etkenlere bağlı tesadüfi bir durum olmasının sonucu olarak ücretin tamamının tesadüfe bağlanmasının mümkün olmadığı gerekçeleriyle, işin sonucundan pay almanın asıl ücret olarak kararlaştırılamayacağı ileri sürülmektedir[318]. Belirtmek gerekir ki, işin sonucunun (işletmenin karının) birer aylık dönemler için tespiti külfetli de olsa mümkündür. Ayrıca bu dönemlerde işletmenin kar açıklamaması ya da kar payının asgari ücretin altında kalması durumlarında, işverenin asgari ücret ödeme yükümlülüğü söz konusu olacaktır. Bu açıklamalar ışığında, işin sonucundan pay almanın (kar payı alma) asıl ücret olarak kararlaştırılmasının hukuken mümkün olduğunu söylemek gerekir[319]. Bu noktada TBK'da bahsi geçen *"üretilenden belli bir pay verilmesi"* ibaresine ayrıca değinmek gerektiği kanaatindeyiz. Kardan pay verilmesinin asıl ücret olarak kararlaştırılması mümkün olsa da bir diğer işin sonucundan pay olma şekli olan üretilenden pay almanın yalnızca ücret eki olarak kararlaştırılması mümkündür. Zira asıl ücretin nakdi olarak ödenmesi bir zorunluluk olup ücretin tamamının ayni olarak ödenmesi yasaklanmıştır.

İşin sonucundan ya da kardan pay alma hakkının doğması, işin tamamlanmasına ve gerçek net karın varlığına bağlı olup varsayımsal verilere dayanılması mümkün değildir[320]. Zira ücretin ödenme zamanını düzenleyen hükümde de *"üretilenden pay*

[316] ***Centel***, 131. ***Çil***, 388. ***Çopuroğlu***, 27. Pay sahiplerine dağıtılan kardan farklı olarak, işçinin kardan aldığı pay gerçek anlamda ücrettir ve işletmenin zarar etmesi durumunda işçi zarara katılmamaktadır, ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 346.

[317] ***Süzek***, 358. ***Çil***, 388. ***Çopuroğlu***, 28.

[318] ***Centel***, 133-134. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 145. ***Sarı Çiftçi***, 41.

[319] ***Süzek***, 358. ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 174. ***Çil***, 388.

[320] ***Baycık***, 2016 Yılı Kararları, 209-210.

verilmesi öngörülen hâllerde, ürün payı belirlenir belirlenmez, cirodan veya kârdan pay verilmesi kararlaştırılan hâllerde ise payın, hesap dönemini izleyen en geç üç ay içinde belirlenerek ödenmesi" gerektiği belirtilmiştir (TBK m. 406/3). Ancak işçinin ücret ödeme zamanında iş yerinde çalışıyor olması gerekmez. İş yerinden ayrılmış olan işçi, çalıştığı süre ile orantılı olarak kardan pay almaya (ürün payına) hak kazanacaktır[321].

Ücretin işin sonucundan pay alma şeklinde kararlaştırıldığı hallerde tarafların payın hesaplanması konusunda anlaşamaması her zaman mümkündür. Bu halde TBK madde 403/2[322] uygulama alanı bulacaktır. Hükme göre işveren, talebi halinde işçiye bilgi vermek ve işletmeyle ilgili defter ve belgeler ile yıl sonu kar zarar cetvelini vermek zorundadır. İşverenler tarafından söz konusu belgelerin işçiyle paylaşılmak istenmemesi ve sistemin doğurduğu kırtasiye işlerinin zorlukları gibi nedenlerle uygulamada işin sonucundan pay alma ücret şekli tercih edilmemektedir[323].

VI. Aracılık Ücreti

Aracılık ücreti (provizyon), sosyal sigortalar mevzuatındaki adıyla komisyon ücreti (SSGSSK m. 80/2-e), işçinin belirli işlerde aracılık yapması karşılığında, sabit olarak belirlenen ya da işverene sağladığı menfaat üzerinden belirli bir yüzdeye göre ödenen ücrettir (TBK m. 404)[324]. Çoğunlukla ticari işlerde uygulanan ücret şekli olan aracılık ücretinin ödendiği hallerde taraflar arasında iş ilişkisinin bulunup bulunmadığı, özellikle bağımlılık unsuru dikkate alınarak tespit edilmelidir[325]. İşçinin yapılan işin

[321] Y9HD, 13.12.2016, 17867/2208 ve Baycık'ın kararı isabetli bulan incelemesi, ***Baycık***, 2016 Yılı Kararları, 206-210. Aynı yönde bkz. Y9HD, 25.06.2018, 36466/13572.

[322] TBK m. 403/2: *"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"*.

[323] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 362. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 145.

[324] ***Süzek***, 357. ***Çil***, 391. ***Centel***, 128-129.

[325] ***Çil***, 391. Taraflar arasında, işverene sağlanan değerin üzerinden belirli bir yüzdenin *"komisyon"* adı altında ödeneceğinin kararlaştırıldığı bir sözleşmenin komisyon sözleşmesi niteliğinde olmadığı, bağımlılık unsurunun (ve iş sözleşmesinin) mevcut olduğu ve ücretin TBK m. 404 uyarınca belirli bir yüzde olarak belirlenmiş olduğu yönündeki Yargıtay kararı için bkz. Y7HD, 13.07.2016, 22369/14040.

sonucuna göre ücret alması açısından akort ücrete benzeyen aracılık ücreti, genellikle asıl ücrete ek olarak ödenmektedir[326]. Ancak TBK m. 406'da geçen *"aracılık ücreti asıl ücrete ek olarak kararlaştırılmışsa"* ifadesinden de anlaşılacağı üzere, işçinin asıl ücretinin aracılık ücreti olarak kararlaştırılması her zaman mümkündür[327] [328]. Ancak belirtmek gerekir ki, her iki halde de işçinin ücretinin asgari ücretin altına düşmemesi gerekir[329].

İşçi, aracılık yapılan işlemin üçüncü kişi ile geçerli olarak kurulmasıyla ücrete kazanır (TBK m. 404/1) ancak sözleşme, işveren tarafından kusuru olmaksızın ifa edilmezse veya üçüncü kişi borçlarını yerine getirmezse, işçinin kusuru olmasa dahi, ücret istem hakkı sona erecektir (TBK m. 404/3). Kısmi ifanın söz konusu olduğu hallerde ise ücretin orantılı olarak ödeneceği düzenlenmiştir (TBK m. 404/3). Kanun koyucunun ücrete hak kazanabilmek için ifa şartı öngörmesi, geçerli bir sözleşmenin kurulmasına aracılık eden ve iş sözleşmesinden doğan edimini yerine getiren işçinin, hiçbir kusuru olmaksızın emeklerinin karşılığı olan ücretini alamaması sonucunu doğurduğu gerekçesiyle eleştirilmiştir[330].

İş yerinin kar ya da zarar durumundan bağımsız olarak ödenmesi yönüyle işin sonucundan pay almadan ayrılan aracılık ücreti, iş yeri zarar durumunda olsa bile, aracılık yapılan işlemin sonucunda üçüncü kişiyle sözleşmenin geçerli kurulması ile doğar.

---

[326] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 346.

[327] ***Karaçöp-Yamakoğlu***, 120. ***Çopuroğlu***, 27.

[328] Bu noktada pazarlamacılık sözleşmesinde işçinin ücretine ilişkin hükümlere değinmek isabetli olacaktır. TBK madde 454'e göre; *"İşveren, pazarlamacıya sadece belirli bir miktardan veya bu miktarla birlikte komisyondan oluşan bir ücret ödemekle yükümlüdür. Ücretin tamamının veya önemli kısmının komisyondan oluşacağına ilişkin yazılı anlaşma, kararlaştırılan komisyonun, pazarlamacının faaliyetinin uygun karşılığını oluşturması koşuluyla geçerlidir"*. Hükümde komisyon (aracılık) ücreti, ücret eki olarak kabul edilmiş ve asıl ücretin komisyon şeklinde kararlaştırılması mümkün olmakla beraber sınırlandırılmıştır. Kanaatimizce iş hukukunun işçiyi koruma amacı gereği *"kararlaştırılan komisyonun, faaliyetin uygun karşılığını oluşturması koşulu"* iş sözleşmelerinde de uygulanmalıdır.

[329] ***Süzek***, 357. ***Doğan Yenisey***, Hizmet Sözleşmesi, 315.

[330] ***Doğan Yenisey***, Genel Hizmet Sözleşmesi, 90-91. ***Sarı Çiftçi***, 42-43.

İşçinin ücreti, kardan pay alma ücret sisteminde olduğu gibi toplam kar üzerinden değil, aracılık ettiği işlemlerinin değerleri üzerinden belirli bir pay şeklindedir[331].

§ 5. ÜCRETİN BELİRLENMESİ VE İSPATI

I. Asgari Ücret

1. Asgari Ücretin Tanımı ve Kapsamı

Sözleşme özgürlüğünün bir gereği olarak, iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren sözleşmenin kurucu unsurlarından biri olan ücretin miktarını ve ödenme şeklini belirlemekte serbesttir[332]. Bu serbestinin sınırını asgari ücret oluşturmakta olup tarafların asgari ücretin altında bir ücret kararlaştırması mümkün değildir[333]. Çalışanların yaptıkları işe uygun adil bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri almakla yükümlü olan devlet (AY m. 55/2), asgari ücret uygulaması ile ücrette adaleti sağlamak ve işçilerin gelirinin belirli bir düzeyin altına düşmesini engellemek amacıyla tedbir almış olmaktadır[334]. Anayasa'da, asgari ücretin tespitinde *"çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumunun"* göz önünde bulundurulmasının öngörülmesi de bu amaca yönelik bir düzenlemedir (AY m. 55/son).

İş Kanunu'nun *"Asgari ücret"* kenar başlıklı 39. maddesine göre "*İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir".* Asgari ücretten yararlanmak için İş Kanunu kapsamında olma şartını aramayan söz konusu hüküm uyarınca, iş sözleşmesi ile çalışan bütün işçiler, hangi kanun (BİK, DİK, TBK) kapsamında olursa olsunlar asgari ücret korumasından yararlanırlar.

---

[331] ***Centel***, 129-130.

[332] ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 145.

[333] ***Ekmekçi-Yiğit,*** 274. ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 177. TBK 401. madde uyarınca da işveren, *"işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür"*.

[334] ***Centel***, 179.

1475 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak (eİK m.33), asgari ücretin kapsamını genişleten bu değişiklik, sosyal devlet ilkesinin bir sonucu olup sosyal adalet ve hakkaniyet ilkeleri ile Anayasa'nın 49 ve 55. maddelerine uygundur[335].

Asgari ücretin tanımı İş Kanunu'nun 39. maddesinde yapılmamıştır ancak bu maddeye dayanılarak hazırlanan Asgari Ücret Yönetmeliği'nde[336] asgari ücret, *"İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret"* olarak tanımlanmıştır (m. 4-d). Öğretide de bu hükümden yola çıkılarak asgari ücret; işçinin insanlık onuruna yaraşır asgari bir yaşam düzeyine sahip olabilmesi için zorunlu ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek olan, işçinin vazgeçmesinin, işverenin ise daha düşük tutarda ücret ödemesinin mümkün olmadığı, zorunlu nitelikteki ücret olarak tanımlanmıştır[337].

Asgari ücret dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep gibi sebeplere dayanılarak herhangi bir ayrım yapılmaksızın tüm işçilere eşit şekilde uygulanmaktadır (Yön. m. 5). Buna paralel olarak, 2014 yılına kadar işçinin yaşına göre iki ayrı asgari ücret saptaması yapılırken Asgari Ücret Yönetmeliği'nde yapılan değişiklik ile asgari ücretin *"işçilerin 16 yaşını doldurmuş olup olmadıklarına göre ayrı ayrı"* belirlenmesini öngören hüküm yürürlükten kaldırılmıştır[338]. Ancak belirtmek gerekir ki, kanun koyucunun objektif sebeplerle bazı meslek grupları için farklı bir asgari ücret uygulaması öngörmesi eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmez. Nitekim 3213 sayılı Maden Kanunu[339] ek madde 9'a[340] göre, *"Bu Kanunun 2 nci maddesinde sayılan 4.*

[335] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 362. ***Süzek***, 362.

[336] 01.08.2004 tarih ve 25540 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[337] ***Centel***, 182. ***Süzek***, 363. ***Çopuroğlu***, 51. Asgari ücretin, ödenmesi zorunlu olan en düşük ücret olduğu ve kanun gereği bir işçinin zorunlu ihtiyaçlarının asgari düzeyde karşılanması esasına göre hesaplandığı yönünde Danıştay kararları için bkz. D10, 31.05.2016, 4/3009. D10, 22.03.2016, 1072/1584.

[338] Asgari Ücret Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik 19.04.2014 tarih ve 28977 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[339] 15.06.1985 tarih ve 18785 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[340] İlgili hüküm, 10.09.2014 tarihli ve 6552 sayılı Kanun ile Maden Kanunu'na eklenmiştir.

Grup madenlerden Linyit ve Taşkömürü çıkarılan işyerlerinde, yer altında çalışan işçilere ödenecek ücret miktarı 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesi uyarınca belirlenen asgari ücretin iki katından az olamaz". Söz konusu düzenleme, ağır çalışma koşulları altında görevlerini ifa eden ve iş kazası ve meslek hastalıkları bakımından yoğun risk altında bulunan yer altı maden işçileri lehine olduğundan olumlu karşılanmaktadır[341].

Bütün işkollarını kapsayacak şekilde belirlenen asgari ücret, ülke düzeyinde geçerlidir (Yön. m. 6). Ancak eski Asgari Ücret Yönetmeliği[342], asgari ücretin yerel, bölgesel ya da ülke düzeyinde belirlenebileceği gibi bir veya birden fazla işkolu için ya da bütün işkollarını kapsayacak şekilde asgari ücret belirlenmesini mümkün kılmaktaydı.

2. Asgari Ücretin Belirlenmesi ve Hukuki Sonuçları

Devleti çalışanların hayat seviyelerini yükseltmek için gerekli tedbirleri almakla yükümlü kılan Anayasa (m. 49), asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumunun dikkate alınması gerektiğini öngörmüştür (m. 55/son). İşçilerin asgari düzeyde de olsa insan onuruna yaraşır bir hayat düzenine sahip olmasını amaçlayan asgari ücret[343], Asgari Ücret Yönetmeliği'nde işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek ücret olarak tanımlanmıştır (m. 4-d). Her ne kadar yönetmelikte yer alan tanımdan yola çıkılarak asgari ücretin tespitinde işçinin ailesinin değil, yalnızca kendisinin ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulması gerektiği ileri sürülmüşse de[344] ülkenin ekonomik, sosyal ve kültürel durumu göz önünde bulundurulduğunda bu görüşün isabetli olduğu söylenemez[345]. Zira Anayasa'da *"çalışanların geçim şartlarının"* dikkate alınacağı

[341] ***Süzek***, 363. Ancak düzenlemenin yalnızca linyit ve taş kömürü çıkarılan iş yerlerinde yer altında çalışan ile sınırlandırılması ve yer altında çalışan diğer maden işçilerini kapsamaması öğretide haklı olarak eleştirilmektedir, ***Akyiğit***, Maden İşyerleri, 32-33.

[342] 12.02.1972 tarih ve 14097 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[343] ***Centel***, 187. İşçinin verimine göre ücret miktarının değiştiği (akort ücret, prim, bahşiş gibi) sistemlerde, asgari ücretin amacı işçi için bir garanti ücret sağlanmasıdır, ***Kabakcı***, Karayolu Taşımacılığı, 40.

[344] ***Akyiğit,*** İş Kanunu Şerhi, 1183.

[345] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 363.

düzenlenmiştir. Ülkemizde birçok ailede, çalışmayan ya da çalışamayan (çocuklar ve bakıma muhtaç yaşlılar) kesimin bulunması nedeniyle işçinin ücreti aile tarafından paylaşılmaktadır. Bu bağlamda işçinin geçim şartlarını göz önünde bulundurmak ilkesi ancak asgari ücretin belirlenmesinde işçinin ailesinin de hesaba katılması ile mümkün olur[346].

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu, asgari ücreti bir günlük olarak belirlemektedir (İK m. 39/1 ve Yön. m. 6). Diğer (saat başı, haftalık, aylık) zamana göre ücret şekilleri ile yapılan iş miktarına göre ücret ödenen hallerde ise bu esasa göre ayarlamalar yapılır (Yön. m.6)[347]. Çalışma süresini düzenleyen İş Kanunu'nun 63. maddesinden[348] hareketle günlük asgari ücret, yedi buçuk saat çalışmanın karşılığı olarak kabul edilmektedir[349] [350].

Komisyonun asgari ücrete ilişkin kararları kesin olup belirlenen asgari ücret Resmi Gazete'de yayımlanır ve komisyon kararında başka bir yürürlük tarihi belirtilmediği takdirde yayımlandığı tarihten itibaren yürürlüğe girer (İK m. 39/3 ve Yön. m. 11[351]). Komisyon kararının kesin niteliği idare hukuku bağlamında itiraz yolunun kapalı olduğu anlamına gelmektedir. Ancak bir idari işlem olan komisyon kararının hukuka aykırılığı iddiasıyla yargı yoluna başvurulması her zaman mümkündür[352]. Yargı

---

[346] ***Süzek***, 363. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca,*** 379. Bugünkü ekonomik koşullarda, işçinin ailesinin ihtiyaçlarının tamamen göz önünde bulundurularak bir asgari ücret belirlemesi yapmanın iktisadi açıdan mümkün olmadığı, işçinin zorunlu ihtiyaçlarını esas alarak belirleme yapıp daha sonra ailedeki kişi sayısına göre belirli ücret artırımına gidilmesi gerektiği yönünde bkz. ***Centel***, 186. ***Çopuroğlu***, 53.

[347] ***Centel***, 182. ***Birben-Öktem Songu***, 325.

[348] İK madde 63/1: *"Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır…"*.

[349] Y9HD, 03.07.1996, 9759/15333.

[350] Haftalık kırk beş saatlik çalışma süresinin beş iş gününe bölünmesi suretiyle günlük dokuz saat çalışan işçiye, bir günlük çalışması karşılığında Komisyon tarafından ilan edilen günlük asgari ücret ödenmesi durumunda Yargıtay, akdi tatil (cumartesi) günü için ücrete hak kazanılamayacağı yönünde karar vermiştir, Y9HD, 05.11.2007, 7162/32368. Söz konusu karar, işçinin yasal asgari ücret altında bir ücret ile çalışması sonucu doğurduğu gerekçesiyle eleştirilmiştir, bkz. ***Birben-Öktem Songu***, 325-328.

[351] Komisyon kararları, yayımlandığı tarihi izleyen ayın ilk gününden itibaren yürürlüğe giriyorken 01.07.2022 tarih ve 31883 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Asgari Ücret Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile Resmi Gazete'de yayım tarihi itibariyle yürürlüğe girmeye başlamıştır.

[352] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca,*** 381. Yapılan incelemenin yargısal denetimle sınırlı olduğu, yerindelik denetimi yapılamayacağı yönünde bkz. DİİDK, 16.01.2014, 595/38.

kararı ile asgari ücret kararının iptal edilmesi durumunda, eski asgari ücret uygulamasına devam edilecektir. İptale dek komisyon kararına göre yapılan ödemeler, karardan faydalanan işçiler için kazanılmış hak oluşturmayacağından, fazla ödenen ücretin işveren tarafından sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre talep edilmesi mümkündür[353]. Bu halde kararın iptal edilmesinde kusuru bulunmayan ve iyiniyetli olan işçi, iade talep edildiğinde elinde kalanı geri vermekle yükümlüdür (TBK m. 79/1). Mevcut düzenlemeler sonucunda iptal kararının geçmişe etkili sonuç doğurması ve işçiden komisyon kararına uygun şekilde ödenen ücret ile eski asgari ücret arasındaki farkın talep edilebilmesi, iş hukukunun işçiyi koruyucu yapısına uygun düşmediği gerekçesiyle haklı olarak eleştirilmektedir[354]. Bizim de katıldığımız görüşe göre, asgari ücret kararının iptal edilmesi halinde, iptal kararının geçmişe etkili olmayacağı yönünde kanuna hüküm konulması iş hukukunun işçinin korunması amacına ve hakkaniyete uygun olacaktır[355].

Asgari ücret ödenmesi zorunlu olan en düşük ücret olduğundan, işçilere bireysel ya da toplu iş sözleşmeleriyle asgari ücretten daha düşük ücret ödenmesinin kararlaştırılması mümkün değildir (Yön. m. 12/1). Asgari ücret altında kalan ücretlerin asgari ücret tutarına yükseltilmesi gerekir. İşçilere sağlanan sosyal yardımlar nedeniyle asgari ücretten indirim yapılması mümkün değildir (Yön. 12/2)[356]. İşçiye asgari ücreti ödemeyen veya eksik ödeyen işverene (veya işveren vekiline) idari para cezası verilir (İK m. 102/a). Kısmi çalışma halinde ise işçiye ödenmesi gereken en düşük ücret, çalıştığı sürenin asgari ücrete oranlanmasıyla bulunacaktır[357].

3. 2547 sayılı Kanun'da Öngörülen Asgari Ücret

İşçi ve işverenin ücreti, asgari ücretin altında kalmaması kaydıyla, serbestçe belirleyebilmeleri kuralına istisna getiren bir hüküm de 2547 sayılı Yükseköğretim

[353] ***Çopuroğlu***, 55-56.
[354] ***Centel***, 200. ***İnce***, 168.
[355] ***Çopuroğlu***, 56.
[356] ***Ekonomi***, 192-193. ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 177.
[357] ***Süzek***, 364-365. Y9HD, 11.04.2016, 342/8812. Y9HD, 11.04.2011, 10354/10652.

Kanunu'nda[358] yer almaktadır. İlgili kanunun ek 8. maddesine 7243 sayılı Kanun[359] ile eklenen son fıkraya göre *"Vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına, unvanlarına göre Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret tutarından az ücret verilemez. Bu fıkra kapsamında Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen emsal ücretin hesaplanmasında ilgili mevzuat uyarınca aylıklara ilişkin hükümlerin uygulandığı kadroya bağlı ödemeler dikkate alınır"*.

Vakıf üniversiteleri ile buralarda çalışan öğretim elemanları arasında yapılan sözleşmenin idari hizmet sözleşmesi[360] mi yoksa iş sözleşmesi[361] mi olduğu ve iş sözleşmesi olduğunun kabulü halinde bu sözleşmelerin belirli süreli olup olmadığı[362] konusunda öğretide ve yargı kararlarında görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Konumuz kapsamı dışında kalması sebebiyle bu tartışmaların detaylarına değinmeyecek olmakla beraber, kanaatimizce de vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanları iş sözleşmesiyle çalışmaktadır. Öğretim elemanları içinde öğretim üyeleri ile yapılan sözleşmelerin, (kural olarak) İK m. 11'de sayılan objektif nedenlerin bulunmaması nedeniyle belirli süreli olarak yapılması mümkün değildir[363]. Öğretim görevlileri ile yapılan sözleşmeler ise kanunun (2547 sayılı Kanun m. 31) tanıdığı imkan dolayısıyla belirli süreli olarak yapılabilecektir[364].

Getirilen düzenleme ile vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının ücretleri, belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığına bakılmaksızın,

---

[358] 06.11.1981 tarih ve 17506 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[359] 15.04.2020 tarihinde kabul edilen 7243 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 17.04.2020 tarih ve 31102 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Kanunun konumuz bakımından önem taşıyan ve 2547 sayılı Kanunu'nun ek 8. maddesine fıkra ekleyen 11. maddesi, kanunun yayımlanması ile birlikte yürürlüğe girmiştir.

[360] Uyuşmazlık Mahkemesi, 23.12.2019, 603/818, ***Göktaş***, Vakıf Üniversiteleri, 603. Uyuşmazlık Mahkemesi, 29.11.2021, 439/609. ***Gözler-Kaplan***, 620. ***Çınarlı-Kiraz***, 1788. Y9HD, 16.01.2020, 8159/501.

[361] ***Çelik***, Vakıf Üniversitesi, 14-15. ***Başterzi***, Vakıf Üniversitesi, 1301-1311. ***Göktaş***, Vakıf Üniversiteleri, 610-617. YHGK, 30.09.2021, 3094/1118. Y9HD, 11.03.2021, 7421/6118.

[362] ***Bozkurt Gümrükçüoğlu***, Belirli Süreli, 222 vd. ***Başterzi***, Vakıf Üniversitesi, 1301-1315. ***Baycık***, 2016 Yılı Kararları, 152 vd.

[363] ***Doğan Yenisey***, 2006 Yılı Kararları, 45. ***Bozkurt Gümrükçüoğlu***, Belirli Süreli, 223-225.

[364] ***Süzek***, 244. ***Baycık***, 2016 Yılı Kararları, 156-159.

unvanlarına göre devlet üniversitelerinde ödenen ücret tutarından az olamayacaktır. Tarafların ücreti serbestçe belirlemelerine sınır getiren bu hüküm emredici niteliktedir ve aksinin kararlaştırılması mümkün değildir. İşverenin, öğretim elemanına, devlet üniversitelerinde görev yapan aynı unvandaki öğretim elemanından az ücret ödemesi halinde öğretim elemanı işçi aradaki farkı talep edebilecektir.

Söz konusu hüküm görece yeni olması nedeniyle konuya ilişkin verilmiş bir yargı kararı henüz bulunmamaktadır. Ancak 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nda[365], okullarda yöneticilik ve eğitim-öğretim hizmeti yapanlara yönelik benzer bir hüküm yer almaktaydı. Anılan kanunun 9. maddesinin mülga 2. fıkrasına göre *"Okullarda yöneticilik ve eğitim-öğretim hizmeti yapanlara, kıdemlerine göre (emekliler hariç) dengi resmî okullarda ödenen aylık ile sosyal yardım kapsamındaki ek ödeme tutarlarından az ücret verilemez"*. Yargıtay, ücret miktarına ve ücret farkı alacağına ilişkin uyuşmazlıklarda, 5580 sayılı Kanun m. 9/2 hükmünün yürürlükte bulunduğu dönem için dikkate alınması gerektiğini isabetle vurgulamış ve ücretin, Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışan emsal öğretmenin aylık ücretine göre belirlenmesi gerektiğine yönelik kararlar vermiştir[366]. Yüksek Mahkeme'nin benzer yaklaşımı vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının ücretine ilişkin uyuşmazlıklarda da göstereceği kanaatindeyiz.

II. Ücretin Taraflarca Belirlenmesi

İş sözleşmesinin kurucu unsuru olan ücret, genellikle bireysel ya da toplu iş sözleşmeleriyle belirlenmektedir[367]. Ancak ücret ve ücret eklerinin, genel işlem koşullarının konusunu oluşturması[368] ve iç yönetmelik, iş yeri uygulamaları ya da

[365] 08.02.2007 tarih ve 26434 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[366] Y9HD, 07.11.2018, 25141/19963. Y22HD, 17.04.2018, 29898/8850. Y22HD, 06.04.2017, 15023/7879. Y7HD, 19.02.2015, 13398/1974.

[367] ***Çopuroğlu***, 46-50.

[368] ***Civan***, 8. Genel işlem koşulları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Ertürk***, 81 vd. ***Civan***, 8 vd.

işverenin genel vaatleri ile de belirlenmesi mümkündür. Belirtmek gerekir ki, taraflarca belirlenen ücret, İK madde 39 uyarınca belirlenen yasal asgari ücretten az olamaz.

Türk Borçlar Kanunu'nda *"İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen ... ücreti ödemekle yükümlüdür"* hükmüne yer verilerek tarafların, kanunda öngörülen sınırlar içinde, ücret ve ücret eklerine ilişkin hükümleri özgürce belirleyebilecekleri vurgulanmıştır (TBK m. 26, 27 ve 401).

İşveren tarafından önceden tek taraflı olarak hazırlanan, iş yerinin bir kısmında veya tamamında uygulanacak genel nitelikteki çalışma koşullarını içeren ve iş sözleşmesinin eki niteliğinde kabul edilen iç yönetmelikler ile de ücret ve ücret eklerinin belirlenmesi mümkündür[369]. İç yönetmelikler, genel işlem koşullarının unsurlarını taşıdığından TBK 20–25 hükümleri çerçevesinde değerlendirilecek ve genel işlem koşullarına ilişkin denetimler sonucunda bağlayıcı olabilecektir[370].

İşverenin, tek taraflı yazılı veya sözlü irade beyanıyla işçilerin bir kısmına veya tamamına yahut belirli şartlara sahip olanlarına bazı edimler sağlayacağını bildirmesi yoluyla, bir başka deyişle işverenin genel vaatleri[371] ile de ücret belirlenebilir. Bu halde, işçinin açık veya zımni kabulü ile işverenin genel vaatleri sonuçlarını doğurur[372].

Herhangi bir akdi ya da yasal zorunluluk olmaksızın, işverenin tek taraflı olarak bir menfaati, aynı koşullarla iş yerindeki işçilerin bir kısmına ya da tamamına sağlaması ve bu davranışın devamlılık arz etmesi halinde, işçide işverenin davranışlarının ve dolayısıyla kendisine sağlanan menfaatin gelecekte de devam edeceği beklentisi dürüstlük kurallarına uygun olarak doğuyorsa iş yeri uygulamasından söz edilir[373]. İş yeri

[369] Y9HD, 15.06.2010, 31175/18793.
[370] ***Ertürk***, 91-94. ***Civan***, 71-75. ***Akın***, Alt İşverenlik, 74-77.
[371] ***Civan***, 76.
[372] ***Civan***, 77.
[373] ***Ertürk***, 94-97. ***Civan***, 77.

uygulamalarıyla ücret veya ücret ekleri belirlenebilir, işçinin zımni kabulü ile de iş yeri uygulaması iş sözleşmesi hükmü niteliği kazanır[374].

Ücretin toplu iş sözleşmeleri ile belirlenmesi de mümkündür. İş sözleşmesinin kurulması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenleyen ve işçi sendikası ile işveren sendikası (veya sendika üyesi olmayan işveren) arasında yapılan toplu iş sözleşmesinin (STSK m. 2/1-h) normatif hükümleri, iş sözleşmeleri üzerinde emredici ve doğrudan doğruya etkiye sahiptirler[375]. Bir başka deyişle, iş sözleşmelerindeki hükümler aksi kararlaştırılmadıkça toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz ve iş sözleşmesinde hüküm bulunmayan hallerde toplu iş sözleşmesi kendiliğinden uygulanır[376]. İş sözleşmesinin içeriğine ilişkin normatif hükümler ile ücret ve ücret eklerinin düzenlenmesi mümkündür. Nitekim uygulamada iş yeri asgari ücreti[377], ücret zammı, fazla çalışma ücreti, prim, ikramiye, sosyal yardım ödemeleri gibi ücrete ilişkin düzenlemelerin toplu iş sözleşmelerinde yer aldığı görülmektedir[378].

Sözleşmenin tarafları, ücreti belirlerken meslek kuruluşlarının hazırlamış olduğu asgari ücret tarifelerine de atıf yapabilirler. İş hukuku uygulamasını uzun süre meşgul etmiş ve pek çok uyuşmazlığa konu olmuş iş yeri hekiminin ücretine ilişkin tartışmalar da bu noktada doğmaktadır[379]. Sözleşmede ücretin Türk Tabipler Birliği tarafından yayımlanan İş Yeri Hekimliği Asgari Sözleşme Ücretleri Tarifesi'ne göre belirleneceği kararlaştırılabilmektedir. Bunun yanında tarafların tarifede öngörülen ücretten daha düşük bir ücret belirlediği, ancak daha sonra işçinin tarifede belirlenen asgari ücretlerin

[374] ***Çopuroğlu***, 48. ***Civan***, 81.

[375] ***Şahlanan***, 317. STSK m. 36/1: *"Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir"*. Normatif hüküm – borç doğurucu hüküm ayrımı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Şahlanan***, 315-332.

[376] ***Şahlanan***, 414.

[377] Toplu iş sözleşmesiyle belirlenen ve bir iş yerinde veya işletmede işçilere ödenecek en düşük ücreti ifade eden iş yeri asgari ücreti, yasal asgari ücretten (İK m. 39) daha yüksek olmak zorundadır, ***Çopuroğlu***, 56.

[378] ***Şahlanan***, 319. ***Akyiğit***, Toplu İş Hukuku, 334.

[379] ***Uşan***, Ücret Belirleme Yetkisi, 58-59.

ödenmesi gerektiği yönündeki iddialar ileri sürdüğü uyuşmazlıklar da gündeme gelmektedir. Her iki halde de tartışılması gereken ilk husus Türk Tabipler Birliği'nin böyle bir tarife yayımlama yetkisinin bulunup bulunmadığıdır. Öğretide her ne kadar 6023 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanunu'nun[380] 28/II. maddesine göre[381], Birliğin iş yeri hekimleri için asgari ücret tarifesi belirleme yetkisi olduğu ileri sürülse de[382] kanaatimizce, söz konusu hüküm serbest meslek faaliyeti gösteren hekimler içindir ve iş yeri hekimi ile işveren sözleşmedeki ücreti belirlemede serbest olup Birliğin, asgari ücret tarifesi belirleme yetkisi bulunmamaktadır[383]. Ancak tarafların sözleşme özgürlüğü çerçevesinde, ücret olarak tarifede belirlenen ücreti kararlaştırması her zaman mümkündür[384]. Sözleşmede bu yönde bir hüküm bulunması halinde tarife bağlayıcı hale gelirken, böyle bir kararlaştırmanın yapılmadığı hallerde iş yeri hekimi kendisine tarifede belirlenen ücretin ödeneceğini ileri süremez[385].

III. Ücretin Miktarının Tespiti

Ücret iş sözleşmesinin kurucu unsurlarından birisi olmakla beraber, her halde iş sözleşmesinde açıkça kararlaştırılmaz[386]. Taraflar ücreti belirlemeseler de hayatın olağan akışına göre yapılan iş için ücret ödenmesinin gerektiği hallerde, ücret alacağının

[380] 31.01.1953 tarih ve 8323 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[381] 6023 sayılı Kanun madde 28/II: *"İdare Heyetinin diğer vazifeleri şunlardır: ... Tabip odalarının veya birlik teşekküllerinden herhangi birisinin göstereceği lüzum üzerine, muayene, ameliyat ve girişimsel işlem ücretlerinin miktarlarını gösteren rehber tarifeler düzenlemek. Bu tarifeler Merkez Konseyince tasdik edildikten sonra Sağlık Bakanlığına bildirilir"*.

[382] ***Güzel***, İş Yeri Hekimliği, 57-58.

[383] ***Ekmekçi***, İş Yeri Hekimi İstihdamı, 23. ***Uşan***, Ücret Belirleme Yetkisi, 62-64. ***Aynı yazar***, Asgari Ücret Tarifesinin Uygulanabilirliği, 48. ***Karagöz***, İş Yeri Hekimliği, 383. Aynı yönde, YHGK, 02.02.2005, 753/12 ve kararı isabetli bulan Uşan'ın incelemesi için bkz. ***Uşan***, Ücret Belirleme Yetkisi, 57-64.

[384] ***Uşan***, Asgari Ücret Tarifesinin Uygulanabilirliği, 49. ***Karagöz***, İş yeri Hekimliği, 385.

[385] Y9HD, 27.01.2021, 7182/2483. Y9HD, 12.10.2005, 3938/33248, ***Çil***, 165-166.

[386] İş sözleşmesinin kurulmasında genel kural şekil serbesti olduğundan tarafların ücreti açıkça ve yazılı olarak belirlemesi gerekli değildir, ***Çopuroğlu***, 46. İş sözleşmesinin şekli konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. ***Arslan Ertürk***, 95 vd.

doğduğu kabul edilir[387]. Bu halde *"emsal ücret"* kavramı devreye girmektedir[388]. Nitekim TBK'nın 401. maddesinde işverenin, *"işçiye ... sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ... asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlü"* olduğu belirtilmiştir.

Ücretin sözleşmede belirtilmemesi veya belirlenen ücretin, işçiyi bağlamaması ya da görünüşte bir ücret olması hallerinde gerçek ücret mahkeme tarafından tespit edilecektir[389]. Ücretin belirlendiği iş sözleşmesi hükmünün genel iş koşulu niteliğinde olması ve hukuki şartları taşımaması durumunda, işçinin bankalardan yüksek kredi alabilmesi için işverenden gerçek ücretten daha yüksek miktarda ücret bordrosu düzenlemesini talep etmesi ve uygulamada en sık karşılaşılan, daha az vergi ve sigorta primi ödemek amacıyla gerçek ücret yerine daha düşük ücretin bordroya yansıtılması gibi durumlarda gerçek ücretin belirlenmesi gerekir[390]. Bu husus yalnızca ücret alacağının değil, gerçek ücretin miktarına bağlı diğer işçilik alacaklarının hesabını da etkilemektedir. İşçinin korunması açısından önem taşıyan bu konu, kayıt dışı ekonominin önlenmesine de hizmet etmektedir[391].

[387] ***Süzek***, 224. Nitekim Yargıtay da konuya ilişkin *"İş sözleşmesinde ücretin miktarının açıkça belirtilmemiş olması taraflar arasında iş sözleşmesinin bulunmadığı anlamına gelmez"* ifadelerine yer vermektedir, Y22HD, 17.06.2019, 13619/13126, ÇT, 64 (2020/1). Y9HD, 03.11.2021, 10930/15323.

[388] Yenilenen kira sözleşmelerinde kira parasına ilişkin bir içtihadı birleştirme kararında Yargıtay, karşılıklı iki tarafa borç yükleyen sözleşmeler sözleşmelerde edimlerden birinin taraflarca belirlenmemiş olması halinde, borcun mahkeme tarafından rayiç esas alınarak belirleneceğini açıklarken iş sözleşmesinde ücretin belirlenmemesi halini de örnek olarak saymıştır, YİBK, 18.11.1964, 2/4, ***Süzek***, 360, dn. 32.

[389] ***Süzek***, 360. ***Çopuroğlu***, 46-47, 57.

[390] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 336. ***Akın***, Emsal Ücret, 22. ***Doğan Yenisey***, 2013 Yılı Kararları, 82. ***Aynı yazar***, İşçinin Hakları, 281-282. ***Terzi-Kılıç***, 1051. Y9HD, 14.12.2021, 7346/16453, ÇT, 73 (2022/2).

[391] ***Tuncay***, 2011 Yılı Kararları, 58. ***Şen***, İspat Vasıtaları, 168-169.

Gerçek ücret, işçinin fiilen[392] yaptığı işin özelliği, kıdemi ve niteliğine göre işveren tarafından ödenmesi gereken ücrettir[393]. Yargıtay, ücretin kararlaştırılmadığı ya da gerçek ücret konusunda uyuşmazlık olan hallerde hakimin gerçek ücreti araştırmakla yükümlü olduğunu kılmakta ve bu araştırma için hakime yol göstermektedir[394]. Buna göre *"İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek ilgili sendikalardan, meslek odalarından, işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı, ayrıca davacının çalıştığı işyerinin faaliyet gösterdiği alanda uzman bir bilirkişiden de görüş alınarak davacının fesih tarihindeki gerçek ücreti saptanmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir"*[395]. Ayrıca hakimin, *"Türkiye İstatistik Kurumunun resmi internet sitesindeki kazanç bilgisi sorgulama kısmından da faydalanılması ve emsal ücret araştırması sonucunda elde edilen verilerle birlikte, anılan Kurumun resmi internet sitesindeki bilgiler de dikkate alınarak emsal ücretin belirlenmesi mümkündür"*[396].

Ücret ödemelerini gösteren ve yazılı bir belge olan ücret bordrosundaki[397] miktarın, hayatın olağan akışına ve genel tecrübe kurallarına aykırı olduğu, bir başka deyişle gerçeği yansıtmadığı yönünde ciddi şüphelerin bulunması halinde işçi, 6100 sayılı

[392] Gerçek ücret tespit edilirken işçinin iş yerindeki unvanından ziyade fiilen yaptığı işin nitelikleri dikkate alınmalıdır. Yargıtay eski tarihli bir kararında fiilen usta unvanına sahip işçilerin yapması gereken işleri yapan işçinin, ustalar için öngörülen ücrete hak kazanamayacağını belirtmiştir, YHGK, 31.03.1993, 9-21/129. Karar öğretide haklı olarak eleştirilmiştir, ***Bakırcı***, Karar İncelemesi, 37-39. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 337. Nitekim Yüksek Mahkeme de daha sonra bu görüşünü değiştirmiş ve işçinin fiilen yaptığı işi esas almıştır, Y9HD, 22.05.2000, 3549/7157, ***Çopuroğlu***, 58. Y9HD, 16.09.2013, 19687/22527. Y22HD, 20.06.2019, 15606/13531.

[393] YHGK, 29.04.2021, 2116/536. Y10HD, 18.11.2021, 3264/14520.

[394] ***Doğan Yenisey***, İşçinin Hakları, 282.

[395] Y9HD, 06.04.2021, 3491/7657. Y9HD, 29.06.2021, 3890/11056. Y9HD, 30.11.2021, 9077/15948. Y22HD, 27.03.2018, 11202/7832.

[396] Y9HD, 16.02.2021, 8978/3920. Y9HD, 20.01.2021, 4205/1686.

[397] ***Centel***, 401. Ücret bordrosu hakkında ayrıntılı açıklama için bkz. §5, IV, 2, b, cc.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun[398] 201. maddesinde düzenlenen senede karşı senetle ispat yükümlülüğü altına sokulmamalıdır[399]. Ücretin gerçeği yansıtmadığı (çift bordro uygulaması) şüphesinin olduğu hallerde, işçinin bordroları imzalamış olması da emsal ücret araştırması yapılmasına engel değildir[400]. Asıl ücreti düşük göstermek amacıyla, her ay aynı maktu ödeme yapılmasına rağmen bordroda farklı tutarlarda fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ödendiğinin gösterilmesi (hileli bordro) halinde de gerçek ücret araştırılması yapılmakta ve her ay ödenen maktu ödemenin asıl ücret olduğu kararlaştırılmaktadır[401]. Belirtmek gerekir ki, bordroda yazılı miktarın gerçeği yansıtmadığına dair bir şüphenin bulunmaması halinde, işçi daha yüksek ücret aldığına dair iddiasını eş değer bir delil ile ispatlayamazsa bordrodaki ücret esas alınacaktır[402].

Gerçek ücretin her türlü delille ispatı mümkündür[403]. Görüldüğü üzere Yüksek Mahkeme kararlarında da gerçek ücret tespit edilirken; tanık beyanlarını gözetme, sendikalar, meslek odaları, işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücret araştırması yapma ve TÜİK verilerini inceleme gibi delillerin birlikte değerlendirilmesi gerektiği ileri sürülmektedir. Sayılan yolları incelediğimizde, ilk olarak belirtmek gerekir ki salt tanık beyanıyla gerçek ücret tespiti isabetli olmayacaktır[404]. Tüm deliller birlikte değerlendirilerek şüpheye yer vermeyecek şekilde ücret belirlemesi yapılmalıdır.

---

[398] 04.02.2011 tarih ve 27836 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[399] ***Süzek***, 360-361. ***Tuncay***, 2011 Yılı Kararları, 59-60. İşçinin gerçek ücretini ispatlamada karşılaştığı yazılı delil ile tanık ispat araçları arasındaki ilişkiden kaynaklanan sorunların yasal düzenleme ile çözülmesi gerektiği yönünde bkz. ***Akın***, Emsal Ücret, 31.

[400] Y7HD, 11.06.2014, 345/13130. Y9HD, 23.06.2021, 6585/10651.

[401] Bordro hilesi durumunda, her ay ödenen maktu ödeme asıl ücret kabul edilmekle beraber ispatı halinde fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil gibi ücretlere de hak kazanılacağı ve yine ispatı halinde asıl ücretin her ay ödenen maktu miktardan fazla olduğuna hükmedilebileceği yönünde bkz. Y9HD, 28.09.2015, 11074/26460 ve Baycık'ın değerlendirmesi, ***Baycık***, 2016 Yılı Kararları, 204-205. Y9HD, 08.03.2021, 4140/5761. Y9HD, 13.10.2021, 8871/14233. Y9HD, 21.03.2017, 8125/4471.

[402] ***Tuncay***, 2011 Yılı Kararları, 60. Nitekim işçinin imzasını taşıyan asgari ücret üzerinden düzenlenmiş ücret bordrosu, nitelikli olmayan işçiler bakımından bağlayıcı kabul edilmiştir, Y9HD, 03.10.2000, 8614/13106, ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 337.

[403] ***Akın***, Ücretin Belirlenmesi, 42. YHGK, 22.09.2021, 895/1080. YHGK, 20.05.2021, 2161/606. Y9HD, 17.05.2018, 4794/11034.

[404] ***Doğan Yenisey***, İşçinin Hakları, 283. Özellikle, işçinin göstermiş olduğu tanıkların işveren ile davasının bulunduğu hallerde tanık beyanı gerçek ücret tespiti için yeterli kabul edilmemektedir, YHGK, 25.01.2017, 2090/154. Tanıkların bordrolu olup olmadıklarının bir önemi bulunmadığı yönünde bkz.

Gerçek ücret araştırılırken sendikalardan ve ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından sorma yoluna da gidilebilir. Bu halde sendika ve kuruluşlardan gelecek cevap beklenmeden hüküm kurulması isabetli değildir[405]. Ancak belirtmek gerekir ki, gerçek ücret tespit edilirken kuruluşların bildirmiş oldukları emsal ücretlere temkinli yaklaşmak gerekir. Zira işçi kuruluşlarının işçi lehine yüksek, işveren kuruluşlarının ise işveren lehine düşük emsal ücret bildirmeleri uygulamada karşılaşılan bir durumdur[406]. Öte yandan sendikalar tarafından bildirilen ücretlerin sendikalı işçilerin ücreti olması ancak davacı işçinin sendika üyesi olmaması da ihtimaller dahilindedir. Bu halde sendikanın bildirdiği ücret dikkate alınmayıp diğer deliller değerlendirilerek gerçek ücret tespit edilmelidir[407].

Yargıtay'ın gerçek ücretin tespiti için önerdiği yöntemlerden biri de meslek odalarına başvurulmasıdır[408]. Ücret araştırması yapılırken meslek kuruluşlarına işçinin ve iş yerinin özellikleri hakkında bilgi verilmesi gerekir[409]. Ancak meslek kuruluşları genellikle vasıflı işçiler (doktor, mühendis, mimar vb.) bakımından söz konusu olduğu

Y22HD, 29.12.2016, 32822/29675. İşçinin meslekteki kıdemi, iş yerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş, eğitim durumu bildirilerek meslek odalarından emsal ücret araştırması yapılması gerektiği yönünde bkz. Y9HD, 11.05.2015, 11472/16901. Y22HD, 30.04.2014, 8627/10786. Y7HD, 24.09.2013, 13598/15334. Sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücret araştırması yapılması gerektiği yönünde bkz. Y9HD, 23.09.2008, 27217/24515, ***Çil***, 128-130. Y22HD, 30.10.2013, 24947/22651. Ücretin miktarının tanıkla ispatının mümkün olduğu aksi yöndeki Yargıtay kararı için bkz. Y9HD, 23.01.2001, 15310/771.

[405] Y9HD, 21.01.2010, 46222/602, ***Çil***, 114-115. Y9HD, 05.06.2018, 35000/12685.

[406] ***Süzek***, 361. Örneğin İstanbul Ticaret Odası emsal ücret ile ilgili soruların büyük çoğunluğuna, *"emsali işçi ücretinin asgari ücret veya taraflar arasındaki anlaşma ile kararlaştıran bir ücret"* olabileceği şeklinde yanıt vermektedir, ***Doğan Yenisey***, İşçinin Hakları, 282. Y9HD, 04.12.2014, 33445/37229. Emsal ücreti, davacı işçinin iddia ettiği ücretten daha yüksek bulan sendika cevaplarının hükme esas alınmadığı Yargıtay kararları için bkz. Y22HD, 02.07.2018, 31721/16458. Y22HD, 18.06.2014, 9630/17931. Y22HD, 09.04.2014, 8102/7649.

[407] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 337. Y9HD, 30.11.2021, 9077/15948. Y9HD, 06.04.2021, 3491/7657. Y22HD, 18.04.2018, 11923/8983. Ancak sendika tarafından mahkemeye toplu iş sözleşmesinin kapsamında olmayan bir işçinin ücreti bildirilmesi halinde, sendika üyesi olmayan işçinin emsal ücretinin işçi sendikasından sorulması bozma nedeni yapılmamalıdır, ***Doğan Yenisey***, İşçinin Hakları, 283.

[408] Sadece tanık beyanlarına dayanılarak ücret tespiti yapılmasını yeterli görmeyip meslek kuruluşlarından emsal ücret araştırılması yapılması gerektiği yönünde bkz. Y22HD, 14.03.2013, 16692/5348. İşçinin imzasını taşıyan ücret bordrolarına rağmen, bordroda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi doğduğunda meslek kuruluşlarından emsal ücret araştırılması yapılması gerektiği yönünde bkz. Y9HD, 27.10.2004, 8503/24277, ***Terzi-Kılıç***, 1057.

[409] Meslek kuruluşundan gelen cevaba göre gerçek ücretin tespit edildiği bir davada, işçinin kıdemi ve eğitimi ile otelin büyüklüğü ve kaç yıldızlı olduğu gibi hususların bildirilmeden ücret tespiti yapılması bozma nedeni kabul edilmiştir, Y9HD, 03.05.2010, 25178/12039, ***Çil***, 85-88.

için bu yöntemin kapsamının çok geniş olduğu söylenemez[410]. Ayrıca belirtmek gerekir ki, meslek kuruluşları tarafından bildirilen ücret miktarları hakimi bağlayıcı nitelikte olmayıp, diğer delillerle birlikte değerlendirilmesi gerekir[411].

Yüksek Mahkeme 2015 yılının sonundan beri, emsal ücret araştırılması yapılırken TÜİK Kazanç Bilgisi Sorgulama ekranından da faydalanılabileceğini kararlarında belirtmektedir[412]. Öğretide, sadece 2006, 2010, 2014 yıllarına ait sınırlı meslek grubuna ilişkin bilgileri içeren bu sistemin yetersiz olduğu ve TÜİK tarafından geliştirilmesi gerektiği haklı olarak belirtilmiştir[413]. Bu nedenle bazı Yargıtay kararlarında söz konusu sistemden faydalanmak yerine, doğrudan TÜİK'ten emsal ücret sorulması gerektiği de belirtilmektedir[414].

Yüksek Mahkeme'nin emsal ücretin tespiti için gösterdiği kaynaklar, yerel mahkemeler için yol gösterici olmakla beraber yeterince işlevsel değildir. Zira sayılan kaynaklar arasında bir öncelik-sonralık ilişkisi kurulmadığından, söz konusu kaynaklardan elde edilen ücret verilerinin farklı olması halinde hangisinin dikkate alınacağı yönünde bir açıklık olmaması farklı uygulamalara neden olacak niteliktedir. Bu nedenle emsal ücretin tespiti için yol göstermek amacıyla sayılan kaynakların bir öncelik sırasına konulması yararlı olacaktır[415].

Yapılan açıklamalar doğrultusunda eldeki delillerin birlikte değerlendirilmesi sonucu gerçek ücrete ulaşılsa da işçinin geçmiş dönemlere ait tüm ücretlerinin tespiti mümkün olamamaktadır. Bu durumda geçmiş dönem ücretlerine, tespit edilen gerçek

[410] ***Akın***, Ücretin Belirlenmesi, 39-40.
[411] YHGK, 02.08.2012, 645/60 ve Akın'ın incelemesi, ***Akın***, Ücretin Belirlenmesi, 36-38.
[412] Y22HD, 03.12.2015, 20652/33549. Y22HD, 07.12.2015, 20022/33812. Y9HD, 11.03.2021, 32920/6053.
[413] ***Baycık***, 2016 Yılı Kararları, 203.
[414] Y21HD, 16.06.2016, 16738/10113, ***Baycık***, 2016 Yılı Kararları, 203. Y9HD, 27.01.2021, 7050/2476.
04.11.2020, 30118/14680.
[415] ***Akın***, Emsal Ücret, 31.

ücretin bulunduğu dönemin asgari ücretine oranlama yoluyla ulaşılmaktadır[416]. Ancak gerçek belli iken varsayımlara göre değerlendirme yapılamayacağından, belirlenmiş olan geçmiş dönem ücretleri için asgari ücrete oranlama yoluna gidilmemesi gerekir[417]. Ayrıca işçinin çalıştığı süre içinde terfi alması ya da iş yerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlaması gibi durumlarda bu yöntemin uygulanması doğru sonuç vermeyebilir. Yargıtay bu gibi hallerde ilgili meslek kuruluşlarından bilinmeyen dönem ücretlerinin sorulmasını ve eldeki diğer deliller birlikte karar verilmesi gerektiğini belirtmektedir[418]. Kanaatimizce, işverenin işçiye asgari ücrete yapılan zam oranında zam yapma yükümlülüğü bulunmadığından, her durumda öncelikli olarak geçmiş dönem ücret araştırılması yapılması gerekir. Geçmiş dönem ücretlerine dair objektif verilere ulaşılamaması halinde, son çare olarak asgari ücrete oranlama yönteminin uygulanması daha isabetli olacaktır.

Son olarak belirtmek gerekir ki, gerçek ücretin tespitinin zorluğu objektif veri yokluğundan kaynaklanmaktadır. Her ne kadar TÜİK verileri ile bu sorun aşılmaya çalışılsa da ücretin tespitinde yaşanan zorluklar devam etmektedir. Kanaatimizce, öğretide belirtildiği gibi, sosyal taraflar ve üniversitelerin objektif olarak meslek kollarına göre ayrıntılı ücret skalaları oluşturmaları sorunun çözümüne büyük ölçüde yardımcı olacaktır[419].

IV. Ücretin İspatı

İspat, davada tarafların talebinin dayanağını oluşturan olay ve olguların doğruluğu konusunda mahkemeyi ikna etme faaliyetidir. İspat faaliyeti sırasında başvurulan ispat

[416] ***Akın***, Ücretin Belirlenmesi, 40. Y22HD, 20.01.2015, 34835/570.

[417] Y21HD, 18.02.1997, 163/876, ***Akın***, Ücretin Belirlenmesi, 40. Asgari ücrete oranlama yöntemine son çare olarak başvurulması gerekir. Nitekim Yargıtay da asgari ücrete oranlama usulü dışındaki diğer seçenekleri neden hükme esas almadığını objektif olarak ortaya koyamayan ilk derece mahkemesi hükmünün bozulmasına karar vermiştir, Y9HD, 05.06.2018, 19387/12722.

[418] Y9HD, 26.05.2021, 5385/9583. Y9HD, 02.11.2020, 30395/14274.

[419] ***Doğan Yenisey***, İşçinin Hakları, 283.

araçlarına ise delil denmektedir[420]. İspatın konusu, tarafların üzerinde anlaşamadıkları ve uyuşmazlığın çözümünde etkili olma ihtimali bulunan çekişmeli olay ve olgulardır[421]. Olay ve olguların kimin tarafından ispat edilmesi gerektiği ise ispat yükünün konusunu oluşturur. İspat yükü konusunda genel kural, ispat yükünün *"kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa"* ait olmasıdır[422] (HMK m. 190). Genel kuralın istisnalarını; normal durumun aksinin ispatı, fiili ve kanuni karineler ile ispat yükünün kanunla belirlediği haller oluşturmaktadır[423]. İşçinin tek geçim kaynağının ücreti olması nedeniyle ücret ödeme borcunun ispatı büyük önem taşımaktadır[424].

İş hukuku uygulamasında çalıştığını ve ücrete hak kazandığını ispat yükü işçiye, ücretin ödendiğini ispat yükü ise işverene aittir[425]. Ücretin miktarı, ücret eklerinin varlığı[426], fazla çalışma, hafta tatilinde çalışma, ulusal bayram ve genel tatillerde çalışma gibi olay ve olguları ispat yükü işçiye ait olup ücret ve ücret ekleri ile diğer işçilik alacaklarının ödendiği konusunda ispat yükü ise işverene aittir[427].

Ücret miktarını ispatı yükünün işçide olduğunu ancak şüphe halinde gerçek ücretin resen emsal ücret araştırılması yoluyla tespit edildiği daha önce açıklanmıştı[428]. Bu başlık altında, çalışma süreleri kavramı açıklandıktan sonra çalışma sürelerinin

---

[420] ***Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz***, 375. ***Şen***, İspat Vasıtaları, 168.

[421] ***Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz***, 376.

[422] 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 6. maddesinde ispat yüküne ilişkin, *"Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür."* hükmüne yer verilmiştir. TMK, 08.12.2001 tarih ve 24607 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[423] ***Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz***, 378-383.

[424] ***Centel***, 384. ***Şen***, İspat Vasıtaları, 168.

[425] ***Tuncay***, 2011 Yılı Kararları, 58. ***Özdemir***, İspat Yükü, 173. ***Şen***, İspat Vasıtaları, 168.

[426] İşçi tarafından iş yerinde ikramiye uygulaması olduğu kanıtlanamadığı halde, ikramiye alacağı doğmayacağı gibi ikramiyeler giydirilmiş ücret kapsamına da dahil edilmemelidir, Y9HD, 11.06.2020, 16352/5463. Y22HD, 06.03.2014, 1844/489. Y9HD, 12.06.2006, 38081/16738, ***Süzek***, 369, dn. 57. Bu husus prim alacakları bakımından da geçerlidir, Y9HD, 06.05.2019, 944/9880. Y7HD, 04.07.2014, 7179/15367.

[427] ***Günay***, İş Hukuku, 99. ***Centel***, 387-388. ***Süzek***, 369. ***Özdemir***, İspat Yükü, 173. ***Alpagut***, Emsal Ücret, 78. ***Yağan Sipahi***, 159-160. Y9HD, 28.09.2021, 6244/13135. Y9HD, 03.11.2021, 10930/15323. Y22HD, 03.07.2017, 35438/15668.

[428] Bkz. § 5. III.

aşılmasının işçi tarafından ispatı ele alınacak, daha sonra ise ücret ödeme borcunun ifa edilip edilmediğinin ispatı ve ispat vasıtaları incelenecektir.

1. Çalışma Süreleri ve Çalışma Sürelerinin Aşılması

a) Çalışma Süreleri

Çalışma süreleri kavramı İş Kanunu'nun 63. maddesinde ve bu maddeye dayanılarak hazırlanan İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde[429] düzenlenmiştir. Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre olarak tanımlanmış ve fiili çalışma süresi esas alınmıştır. Ancak İş Kanunu'nun 66. maddesinde yazılı farazi çalışma süreleri de çalışma süresinden sayılmıştır (Yön. m. 3)[430]. İşçinin ücretini doğrudan etkileyen bir ölçü olan çalışma sürelerinin belirlenmesi ve çalışma sürelerinin aşıldığının saptanması, hak kazanılan ücretin tespiti için ön koşuldur[431].

Çalışma sürelerine ilişkin genel rejim, İş Kanunu'nun 63. maddesine göre *"Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi[432]; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir"*. Söz konusu hüküm nispi emredici nitelikte olup haftalık çalışma süresinin kırk beş saatin üzerinde belirlenmesi mümkün değildir[433].

Bir iş yerinde yürütülen asıl işin sağlıklı ve güvenli bir şekilde yürütülebilmesi için hazırlama, tamamlama veya temizleme işlerinin yapılması zorunlu olabilir (İK m. 70). Bu işlerin, işçilere çalışma sürelerinden önce veya sonra ek iş olarak yaptırılması halinde Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği[434] uygulama alanı

[429] 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.
[430] ***Süzek***, 769-770.
[431] ***Astarlı***, 66. ***Çopuroğlu***, 59.
[432] Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Akyiğit***, Maden İşyerleri, 26vd.
[433] ***Caniklioğlu***, Çalışma Süreleri, 152. ***Bulut***, 353-354.
[434] 28.04.2004 tarih ve 25446 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

bulacaktır (Yön. m. 2). Yönetmeliğe göre, günlük çalışma sürelerine ek olarak, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak işçiler, bu işlerde günde en çok iki saat daha çalıştırılabilirler ve günlük toplam çalışma süresi on bir saati aşamaz (Yön. m. 5–12).

Haftalık ve günlük çalışma süreleri ile ilgili azami sınırlamalar, iş yerleri ya da işlere ilişkin olmayıp işçi sağlının korunması amacıyla işçilerin şahsına yönelik sınırlamalardır (Yön. m. 11)[435]. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği açısından niteliği gereği tehlike yaratan işlerde çalışan işçilerin, günlük ve haftalık çalışma sürelerinin normale göre daha az olması gerekir. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik'te[436], listeler halinde hangi işlerde günlük azami kaç saat çalışılabileceği ayrıntılı olarak düzenlenmiştir (Yön. m. 4–5). Yönetmeliğin kapsamına giren işlerde fazla çalışma yapılması yasaklanmıştır (Yön m.7) [437].

Benzer şekilde işçiye bedensel ve zihinsel yönden fazladan yük getiren gece çalışmaları bakımından[438] da çalışma sürelerine azami sınırlar getirilmiş ve fazla çalışma yapılması yasaklanmıştır[439]. İş Kanunu'nun gece kavramını *"en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönem"* olarak tanımlamış ve gece çalışmalarının yedi buçuk saati geçemeyeceğini düzenlemiştir (m. 69/1-3). Yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması, yalnızca turizm,

[435] ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 271-273. ***Köseoğlu-Kabül***, 983-984.

[436] 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30. maddesine dayanılarak çıkarılan Yönetmelik, 16.07.2013 tarih ve 28709 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[437] Yönetmeliğin kapsamı dışında olan ancak farklı düzenlemelerde işçi sağlığı gözetilerek getirilen azami çalışma sürelerinin (Örneğin 19.04.1937 tarihli ve 3153 sayılı Kanun Ek madde 1 ve Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamname m. 21) dikkate alınması gerekir. Söz konusu işlerde fazla çalışma yapılamayacağı kabul edilmeli, fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dahil olduğu yönündeki hükümler geçersiz sayılmalıdır, ***Alpagut***, 2014 Yılı Kararları, 90-91.

[438] Gece çalıştırmaya ilişkin çocuk ve kadın işçiler bakımından özel düzenlemeler getirilmiştir. İK m. 73'e göre, *"Sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır. Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir"*. Bu maddeye dayanılarak çıkarılan Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, 24.07.2013 tarih ve 28717 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Kadın işçilerin gece çalıştırılmasına ve konuya ilişkin mevzuatın cinsiyet ayrımcılığı kapsamında değerlendirilmesine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. ***Yemişken***, 132-136.

[439] ***Alpagut***, 2014 Yılı Kararları, 91. ***Akdeniz***, Gece Çalışması, 559.

özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yaptırılabilecektir (İK m. 69/3)[440].

Çalışma sürelerine ilişkin öngörülen azami sınırların temel amacı[441] işçiyi korumak olduğundan, iş yerinde yirmi dört saat kesintisiz faaliyette bulunulması mümkündür. Ancak bu halde işçilerin çalışma sürelerine ilişkin sınırlamalara uyması gerektiğinden iş yerinin postalar halinde çalıştırılması gerekecektir[442]. Nitelikleri gereği sürekli çalışan ve bu nedenlerde postalar halinde işçi çalıştırılan işlerde çalışma sürelerine ilişkin kurallar Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'te[443] düzenlenmiştir. Postalar halinde çalışmalarda da gece çalışması özel olarak düzenlenmiştir (Yön. 5,7–8). Posta çalışmasının yarısından fazlası gece dönemine (20.00-06.00 saatleri arasın) rastlıyorsa bu posta çalışması, gece çalışması sayılacaktır (Yön. m. 7/2)[444]. Gece postalarında azami çalışma süresi yedi buçuk saat olarak belirlenmiştir. Zorunlu ve olağanüstü nedenlerle fazla çalışma yapılması (İK m. 42 ve 43) ile Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri

[440] Gece çalışmasının yedi buçuk saati geçmesi halinde haftalık çalışma süresi kırk beş saati geçmese de fazla çalışma ücretine hak kazanılır, ***Akdeniz***, Gece Çalışması, 570. ***Çil***, Çalışma ve Dinlenme Süreleri, 53. 2015 yılında kanuna eklenen 69/3 hükmünden sonra, belirtilen işlerde yazılı onayı alınan işinin yedi buçuk saatten fazla çalışmasına rağmen haftalık çalışma süresinin aşılmadığı durumunda fazla çalışma ücretine hak kazanılıp kazanılmayacağı tartışmalıdır. Yazılı onay vermemiş işçiler ile vermiş olan işçilerin, yedi buçuk saatten fazla çalıştırılması halinde ücret bakımından bir ayrıma gidilmesinin doğru olmayacağı, bu nedenle işçi yazılı onay vermiş olsa dahi fazla çalışma ücretine hak kazanılacağı akla gelebilir. Ancak kanaatimizce, işçinin yazılı onayı ile birlikte artık kanuna aykırı yasak bir çalışmadan söz edilemeyeceğinden (haftalık çalışma süresinin aşılmaması kaydıyla) fazla çalışma ücretine hak kazanılması mümkün değildir, ***Akdeniz***, Gece Çalışması, 571. Bu yöndeki Yargıtay kararı için bkz. Y9HD, 21.09.2021, 7759/12375.

[441] Çalışma sürelerine azami sınır öngörülmesinde işçi sağlığı ve güvenliğinin korunmasının yanında; işçilere daha fazla serbest zaman ayırarak kişiliklerini gerçekleştirebilmelerine ve ailelerine vakit ayırabilmelerine imkan tanımaya yönelik *"sosyal amaç"* ile daha fazla işçi ihtiyacının doğmasını sağlayarak işsizlikle mücadele etmek gibi *"ekonomik amaç"*ların bulunduğu yönünde bkz. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 271-272

[442] ***Süzek***, 778. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 273.

[443] İş Kanunu'nun76/2 hükmüne dayanılarak çıkarılan yönetmelik, 07.04.2004 tarih ve 25426 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[444] Gece ve gündüz dönemine denk gelen çalışma sürelerinin eşit olması halinde çalışmanın gece postası olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği tartışmalıdır. Öğretideki bir görüşe göre, hükümde yer alan *"yarısından çoğu"* ibaresinden hareketle, çalışma sürelerinin eşitliği halinde yapılan çalışmayı gece çalışması olarak nitelendirmek mümkün değildir (***Ekmekçi***, Gece Çalışması, 51. ***Okur***, Gece Çalışması, 513. ***Mülayim***, Gece Çalışması, 141. ***Akdeniz***, Gece Çalışması, 562.). Kanaatimizce de isabetli olan diğer görüşe göre ise işçi yararına yorum ilkesi ve hükmün koruyucu amacına uygun olarak çalışma sürelerinin eşitliği halinde yapılan çalışmayı gece çalışması saymak uygun olacaktır (***Süzek***, 778. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 746. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 307. ***Astarlı***, 254.).

Yönetmeliği'nde belirtilen haller dışında fazla çalışma yapılması ise yasaklanmıştır. Bununla beraber turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde, işverenin ve alt işveren işçilerinin yazılı onayı alınarak fazla çalışma yapılması mümkün kılınmıştır (Yön. m. 7/1).

Çalışma sürelerine ilişkin sınırlamalar ele alındıktan sonra haftalık kırk beş saat olan çalışma sürelerinin iş günlerine nasıl bölüneceği ele alınmalıdır. İş Kanunu ve İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin konuya ilişkin hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, *"Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Haftanın iş günlerinden birinde kısmen çalışılan işyerlerinde, bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra, çalışılan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma süreleri belirlenir. Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz"* sonucuna ulaşılmaktadır (İK m. 63 ve Yön. m. 4/1-3).

Küreselleşme, ekonomik nedenler ve teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi yönünde düzenlemeler yapılmıştır[445]. Bu yöndeki düzenlemelerden ilki, haftalık çalışma süresinin iş günlerine farklı şekillerde dağıtılabilmesine[446] ve öngörülen süreler içerisinde ortalama haftalık çalışma süresinin kırk beş saati aşmaması kaydıyla; bazı haftalar, fazla saatlerle çalışma söz konusu olmaksızın, haftalık kırk beş saatin üzerinde çalışma yaptırabilmeye imkan tanıyan denkleştirme müessesesidir[447]. İş Kanunu'nun 63/2 hükmüne göre, *"Tarafların anlaşması ile[448] haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine,*

[445] ***Astarlı***, 274 vd.

[446] Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süreleri için öngörülen günde en çok yedi buçuk ve haftada en çok otuz yedi buçuk saatlik azami sınırın, (hükmün amacına uygun olmadığı gerekçesiyle) denkleştirme yoluyla aşılamayacağı yönünde bkz. ***Akyiğit***, Maden İşyerleri, 29.

[447] ***Süzek***, 770-772. ***Astarlı***, 292-293. Denkleştirme uygulaması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Yücel Bodur***, Yoğunlaştırılmış İş Haftası, 301 vd.

[448] Denkleştirme yapılabilmesi için gerekli olan işçinin onayı gerekmektedir ve bu onay iş sözleşmesi devam ederken verilebileceği gibi iş sözleşmesi yapılırken başlangıçta da verilebilir, ***Baycık***,

günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir"[449].

Denkleştirme şartları sağlanarak yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamasının gerçekleştirilmesi mümkündür[450]. Kanun açıkça, *"63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz"* (İK m.41/1) hükmüne yer vermiş ve denkleştirme yapılması halinde fazla çalışma ücreti ödenmeyeceğini belirtmiştir.

Günlük çalışma süresinin her ne şekilde olursa olsun on bir saati aşması kuralı denkleştirme yapılan hallerde de geçerlidir (İK m. 63/2 ve Yön. m. 4/3). Bunun bir sonucu olarak, yoğunlaştırılmış iş haftası uygulaması kapsamında haftada altı gün çalışılan bir iş yerinde, işçinin haftada altmış altı saat çalışması mümkündür[451]. Esnekleştirmenin

---

Çalışma Süreleri, 238. ***Yücel Bodur***, Yoğunlaştırılmış İş Haftası, 313-314. Kanaatimizce toplu iş sözleşmesiyle işverene denkleştirme uygulaması yapma yetkisi verilmesi halinde işçinin onayının varlığından bahsedilemez, ***Yücel Bodur***, Yoğunlaştırılmış İş Haftası, 314-315. Aksi yönde, ***Süzek***, 772. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 278-279. İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 5. maddesinde tarafların anlaşması konusunda yazılı şekil şartı aranmıştır. Kanaatimizce yazılılık şartı yönetmelikle getirilemeyeceğinden, denkleştirme yapılması konusunda tarafların yazılı şekil şartına uymadan ve hatta örtülü olarak anlaşması mümkündür, ***Baycık***, Çalışma Süreleri, 238. Yargıtay bu yöndeki bir kararında *"...taraflar arasında örtülü bir denkleştirmenin varlığı kabul edilmelidir"* ifadelerine yer vermiştir, Y9HD, 18.05.2021, 5109/9117. Aksi yönde, ***Yücel Bodur***, Yoğunlaştırılmış İş Haftası, 316-317. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 278.

[449] 1475 sayılı İş Kanunu döneminde haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit bölünmesi emredici şekilde düzenlenmişti. eİK m. 61: *"Genel bakımdan iş süresi haftada en çok 45 saattir. Bu süre, haftada 6 iş günü çalışılan işlerde günde 7,5 saati geçmemek üzere ve Cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır"*.

[450] ***Süzek***, 772. Denkleştirme ve yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamasından kaynaklanan sorunlar ve çözüm önerileri hakkında bkz. ***Yücel Bodur***, Yoğunlaştırılmış İş Haftası, 328 vd.

[451] Buna imkan tanıyan İK 63/2 hükmünün, Anayasa'da düzenlenen dinlenme hakkını ihlal ettiği ve sosyal devlet ilkesine aykırı olduğu gerekçeleriyle iptali istenmiştir. Yapılan incelemede Anayasa Mahkemesi, denkleştirme uygulamasının taraflara çalışma sürelerinin düzenlenmesi konusunda esneklik sağladığını ve ortalama haftalık çalışma süresinin öngörülmüş olması nedeniyle işçi aleyhine değişiklik

sınırını işçinin sağlığının korunmasının oluşturması nedeniyle, denkleştirmenin yapıldığı hallerde haftalık çalışma süresine sınırlama getirilmemesi eleştirilmiş ve makul bir azami sınır getirilmesi önerilmiştir[452].

Haftalık çalışma süresinin, yapılan işin niteliği gereği, iş günlerine bölünmesinin mümkün olmadığı işlerde de denkleştirme imkanı getirilmiştir. Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği[453] ile *"karayollarında, demiryollarında ve deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve 854 sayılı Deniz İş Kanununa tabi olmayan taşıma işlerinde olduğu gibi iş süresinin bir haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından olanak bulunmayan işlerde çalışma dönemine ve iş sürelerine uygulanacak usul ve esasları düzenlemek"* amaçlanmıştır (Yön. m. 1). Buna göre, söz konusu işlerde çalışmanın iş günlerine bölünmesi mümkün olmadığından, işveren tarafından en az iki, en çok altı aylık bir çalışma dönemi (denkleştirme süresi) belirlenir ve çalışma dönemindeki çalışma süresi, bu dönem içindeki hafta sayısının, haftalık çalışma süresi ile çarpımı sonucunda bulunur (Yön. m. 3–4 ve 5/1). Yönetmeliğe göre *"...kararlaştırılan çalışma dönemindeki çalışma süresinin bir iş haftasına düşen ortalaması 45 saati geçemez. Yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından[454] sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir"* (Yön. m. 5/3-4).

bulunmadığına karar vermiş ve iptal istemini reddetmiştir, AYM, 19.10.2005, 66/72, RG, 24.11.2007, S. 26710.

[452] ***Süzek***, 774. ***Akın***, İşin Düzenlenmesi, 299-301. ***Baycık***, Çalışma Süreleri, 236. ***Yücel Bodur***, Yoğunlaştırılmış İş Haftası, 320.

[453] 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[454] Yoğunlaştırılmış iş haftası uygulaması, yönetmelikte öngörülen günlük çalışma süresine ilişkin sınırlamalara uymak suretiyle yapılabilir. Yönetmeliğin *"Günlük çalışma süresi"* kenar başlıklı 6. maddesine göre, *"Günlük çalışma sürelerin uygulanmasında; a) Günlük iş süresi 11 saati, gece çalışma süresi 7,5 saati geçemez. Profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananların günlük çalışma süresi 9 saati geçemez, ancak bu süre herhangi bir hafta içinde iki kez on saate çıkarılabilir. b) 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesinin son fıkrasında öngörülen Yönetmeliğin, günlük çalışma sürelerine ilişkin hükümlerine uyulması zorunludur. c) 4857 sayılı İş Kanununun 71 inci maddesinde öngörülen Yönetmelik hükümleri saklıdır"*.

Denkleştirme süresi boyunca işçinin haftalık çalışma süresi ortalama olarak aynı kalmakla birlikte, ücret ödeme dönemi içinde çalışılan sürelerin artması ya da azalması mümkündür. Ancak bu uygulama nedeniyle ücret ödeme zamanında ya da ücret miktarında herhangi bir değişiklik olmayacaktır[455].

4857 sayılı İş Kanunu'nda çalışma sürelerinin esnekleştirilmesine yönelik bir diğer düzenleme ise telafi çalışması yapma imkanı getirilmiş olmasıdır, İş Kanunu'nun 64. maddesi ve İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 7. maddesinde düzenlenen telafi çalışması; belirli nedenlerle çalışmayan ya da çalıştırılmayan işçinin, çalışmadığı süreler için öngörülen süre içinde fazla çalışma ücreti ödenmeksizin çalıştırılmasıdır[456]. Bu kurum kanunda, *"Zorunlu nedenlerle işin durması[457], ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Cumhurbaşkanı bu süreyi iki katına kadar artırmaya yetkilidir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz."* şeklinde düzenlenmiştir (İK m. 64/1).

Hükümden de anlaşılacağı üzere telafi çalışması yapılmasına karar verme yetkisi işveren de olup bu yetkiyi, telafi çalışma yapılmasını gerektiren halin sona ermesinden itibaren en geç dört ay içinde kullanması gerekir[458]. Daha önce iki ay olan ve 7226 sayılı Kanun[459] ile dört aya çıkarılan bu süre emredici nitelikte olup tarafların sözleşme ile bu süreyi uzatmaları mümkün değildir[460]. Ancak Cumhurbaşkanı bu süreyi iki katına kadar

[455] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 741. ***Eyrenci***, Yeni Düzenlemeler, 43. ***Caniklioğlu***, Çalışma Süresi, 12. ***Yücel Bodur***, Yoğunlaştırılmış İş Haftası, 326.

[456] ***Eyrenci***, Telafi Çalışmaları, 31. ***Astarlı***, 326-327.

[457] Covid-19 salgını döneminde telafi çalışma uygulaması hakkında geniş bilgi için bkz. ***Alp***, Corona Günleri, 109-118. ***Kayırgan***, 196-199.

[458] ***Eyrenci***, Telafi Çalışmaları, 37.

[459] 26.03.2020 tarih ve 31080 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[460] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 752. ***Ekmekçi***, Telafi Çalışması, 36.

artırmaya yetkilidir (İK m. 64/1). Yönetmelikte telafi çalışması yaptıracak işverenin, ilgili işçilere hangi nedene dayandığını ve hangi tarihte çalışmaya başlanacağını bildirmek zorunda olduğu düzenlenmiştir (Yön. m. 7/2).

Telafi çalışması uygulaması, süre ve zaman yönünden de sınırlanmıştır. Buna göre, *"Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz"* (İK m. 64/2)[461].

Telafi çalışma karşılığında ücrete hak kazanılıp kazanılmayacağı farklı ihtimallere göre değerlendirilmelidir. İlk olarak belirtmek gerekir ki, daha sonradan telafi edilecek olan işçinin çalışmadığı ya da çalıştırılmadığı döneme ilişkin ücreti, işveren tarafından ücret ödeme zorunluluğu bulunmamasına rağmen ödenmiş ise telafi çalışmanın karşılığının peşin olarak ödendiği kabul edilir ve ayrıca ücrete hak kazanılmaz[462].

Zorunlu nedenlerle telafi çalışma yapılması, zorlayıcı nedenler ile birlikte iş yerindeki araç ve gereçlerin acil olarak tamiri ve bakımı gibi durumları kapsayan geniş bir kavramdır[463]. Bu nedenle, zorlayıcı nedenlerle telafi çalışma yapılması ve zorlayıcı neden dışındaki zorunlu nedenlerle telafi çalışma yapılması halleri ayrı ayrı incelenmelidir. Zorlayıcı nedenle çalışılmayan hallerde İK m. 40 uyarınca bir haftaya kadar yarım ücret ödenmektedir. Telafi çalışma yapılması halinde işçi, ilk bir hafta için ödenemeyen yarım ücrete hak kazanacaktır[464]. Zorlayıcı neden dolayısıyla çalışamama durumunun bir haftayı aşması durumunda, işveren tarafından bir haftayı aşan süre için telafi çalışma yaptırılması halinde ise işçi tam ücrete hak kazanacaktır.

---

[461] ***Astarlı***, 349-351. Yasal tatil günlerinde telafi çalışma yaptırılamayacağı gibi, akdi tatil günlerinde de telafi çalışma yaptırılamaz. ***Eyrenci***, Telafi Çalışmaları, 37. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 315. ***Ekmekçi***, Telafi Çalışması, 37. ***Öktem Songu-Birben***, 285.

[462] ***Ekonomi***, Telafi Çalışması, 1258. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 316. ***Eyrenci***, Telafi Çalışmaları, 41-42.

[463] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 752. ***Alp***, Corona Günleri, 111. ***Kayırgan***, 37-39.

[464] ***Mollamahmutoğlu-Astalı-Baysal***, 389. ***Astarlı***, 352. ***Alp***, Corona Günleri, 113-114. İK m. 40 uyarınca ödenen yarım ücretin sosyal bir ücret olduğu ve telafi çalışmasından bağımsız olduğu, bu nedenle işçiye telafi çalışmasının ücretinin tam olarak ödenmesi gerektiği yönündeki aksi görüş için bkz. ***Ekonomi***, Telafi Çalışması, 1258. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 315- 316.

Zorlayıcı nedenler dışındaki zorunlu nedenler, iş sözleşmesini askıya alacak etkiye sahip değildirler. İş yerindeki araç ve gereçlerin acil olarak tamiri ve bakımı gibi zorunlu nedenler dolayısıyla çalışmanın yapılamadığı hallerde, işçi iş görmeye hazır olduğundan alacaklının temerrüdü söz konusu olmaktadır[465]. Ayrıca *"Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır… İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler"* (İK m. 66/1-c) hükmü de göz önünde bulundurulduğunda, söz konusu çalışılmayan süreler için telafi çalışması yapıldığı takdirde, işçinin normal ücretine hak kazanacağı sonucuna ulaşılmalıdır[466].

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinden önce veya sonra iş yerinin tam veya yarım gün tatil edilmesi halinde, çalışılmayan süreler için telafi çalışma yaptırılması durumunda işçi ücrete hak kazanacaktır ve kendisine normal ücretinin ödenmesi gerekir[467].

Öğretide, işçinin talebi doğrultusunda kendisine izin verilmesi sonucunda çalışılmayan süre için telafi çalışma yapılması halinde, işverenin ücret ödeme yükümlüğü iznin ücretli olup olmadığına bağlı olduğu kabul edilmektedir. Buna göre, işçiye izin ücretinin peşin olarak ödenmesi halinde telafi çalışma için ücret ödenmeyecekken; işçinin ücretsiz izin kullanması durumunda telafi çalışma yaptırılırsa işçi normal ücretine hak kazanacaktır[468]. Ancak kanaatimizce, taraflar iradelerinin ücretli izin konusunda uyuşması halinde, daha sonradan telafi çalışma yapılması mümkün olmamalıdır. İşçinin talebi doğrultusunda ücretsiz izin verilmesi durumunda ise işverenin, kanunda öngörülen şartlara uyarak, telafi çalışma yaptırması mümkün olup işçiye normal ücretini ödemesi gerekecektir.

---

[465] ***Astarlı***, 353.
[466] ***Ekonomi***, Telafi Çalışması, 1259.
[467] ***Ekonomi***, Telafi Çalışması, 1259.
[468] ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 315- 316. ***Astarlı***, 354.

b) Çalışma Süresinden Sayılan Haller

Çalışma süresi işçinin çalıştırıldığı işte geçen süre olmakla beraber, İş Kanunu'nun 66. maddesinde işçinin fiilen çalışmamasına rağmen hizmetini işverenin emrine tahsis ettiği bazı haller kanun koyucu tarafından günlük çalışma süresinden sayılmıştır[469]. Bunun yanında iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin maliyetine işçinin katlanmasını önlemek, bazı kişi ve meslek gruplarının niteliğine özgü düzenlemeler yapmak, işçinin mesleki gelişimini için gerekli organizasyonlara katımını sağlamak gibi nedenlerle, kimi mevzuat hükümlerinde de fiilen çalışılmayan bazı hallerin çalışma süresinden sayılacağı düzenlenmiştir. Bu başlık altında İş Kanunu'nun 66. maddesi ve diğer farazi çalışma sürelerini ele alacağız.

aa) Yer Altında veya Su Altında Çalışılan İşler

İş Kanunu'nun 66/1-a hükmüne göre, *"Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler"* günlük çalışma süresinden sayılmaktadır. Yer altı ve su altı işlerinin niteliği dolayısıyla işçilerin, iş görme edimini fiilen ifa edecekleri asıl çalışma yerlerine inmeleri, girmeleri ve çıkmaları gerekmektedir. Bu süreçte geçen süreler, işçi fiilen çalışmamasına rağmen işverenin egemenliği altında olduğu gerekçesiyle çalışma süresinden sayılmıştır[470].

Hükümde maden ve taş ocakları örnek olarak gösterilmiştir. Esas alınması gereken nokta işçinin yer altı veya su altında çalışması olduğundan metro ve tünel inşaatı, yer altı veya su altı kablo, boru, hat döşeme gibi işler de bu madde kapsamında değerlendirilir[471].

---

[469] ***Astarlı***, 137.
[470] ***Astarlı***, 140-141.
[471] ***Süzek***, 775. ***Ekmekçi-Yiğit***, 380-381.

Yer altı ve su altı işler için getirilen düzenlemeye benzer bir ihtiyaç, teknolojik gelişmelerin etkisiyle gün geçtikçe artan yüksekte yapılan çalışmalar için de söz konusudur. Söz konusu hüküm, iş görme ediminin fiilen ifa edilebilmesi için yükseğe çıkılması ihtimalini düzenlememekte olup işçinin asıl çalışma yerine çıkması için geçen sürenin de çalışma süresi olarak sayılması yönünde bir eklemenin yapılması isabetli olacaktır[472].

bb) Çalıştırılmak Üzere Gönderilme Halinde Yolda Geçen Süreler

İş Kanunu'nun 66/1-b hükmüne göre, *"İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler"* günlük çalışma süresinden sayılır. İş görme ediminin kural olarak iş yerinde ifa edilmesi gerekmekle birlikte, işçinin çalıştırılmak için iş yeri dışında bir yere gönderilmesi mümkündür ve bu halde işverenin egemenliği altında, ona bağımlı olarak yolda geçirilen süreler fiili bir çalışma olmamasına rağmen günlük çalışma süresinden sayılır[473].

Öğretide, hükümde geçen *"yolda geçen süreler"* ibaresinin günlük çalışma süresi ile sınırlandırılması gerektiği ve bunun sonucu olarak da günlük çalışma süresi bitiminde çalıştırılmak üzere başka bir yere gönderilen işçinin yolda geçirdiği sürelerin çalışma süresinden sayılmayacağı ileri sürülmüştür[474]. Verilen klasik örneğe göre, günlük çalışmasını tamamlayan işçinin bir sonraki gün gerçekleştireceği çalışma için işveren tarafından başka bir ile (örneğin İstanbul'dan Ankara'ya) gönderilmesi halinde, seyahat süresi çalışma süresinden sayılmayacaktır[475]. İş yeri uygulaması, iç yönetmelik ve

---

[472] ***Ekmekçi-Yiğit***, 381.

[473] ***Astarlı***, 142.

[474] ***Süzek***, 775. ***Ekonomi***, 279-281. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 270. Yolda geçen süre kavramının günlük iş süresi içindeki göndermeleri kapsadığı; ancak işçinin iş süresi tamamlandıktan sonra çalıştırılmak üzere başka bir yere gönderilmiş olmasında tek unsurun günlük iş süresi içinde gerçekleşip gerçekleşmeme olmadığı; işçinin dinlenme imkanına sahip olup olmadığının araştırılması gerektiği; buna örnek olarak, günlük çalışma süresi tamamlandıktan sonra yolda kalan bir aracın tamiri için servise çıkan işçinin yolda geçirdiği sürelerin çalışma sürelerinden sayılması gerektiği yönünde bkz. ***Ekmekçi-Yiğit***, 381-382.

[475] ***Süzek***, 775. ***Astarlı***, 143. ***Ekmekçi-Yiğit***, 381. ***Köseoğlu-Kabül***, 1012-1013. ***Mülayim***, Gece Çalışması, 147.

bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile yolda geçen süreler için ücret ödeneceğinin kararlaştırılması mümkündür[476]. Ancak böyle bir anlaşmanın bulunmaması halinde işçinin ücrete hak kazanamayacağı kabul edilmektedir[477]. Öğretideki farklı bir görüş ise, İş Kanunu'nun *"İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi ... suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreleri"* günlük çalışma süresinden sayan (İK m. 66/1-d) hükmüne herhangi bir kısıtlama getirilmemesinden hareketle, günlük çalışma süresi tamamlandıktan sonra yolda geçen bazı sürelerin çalışılmış gibi değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürmektedir[478].

cc) Çalıştırılmaksızın ve Çıkacak İşi Bekleyerek Geçen Süreler

İş Kanunu'nun 66/1-c hükmüne göre, *"İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler*" günlük çalışma süresinden sayılır. İşçinin, iş sözleşmesinden doğan iş görme borcuna uygun şekilde ifa teklifinde bulunmasına rağmen; işin niteliği gereği çıkacak işi beklemesi ya da ham madde temini, arızanın giderilmesi gibi sebeplerle çalıştırılamaması hallerinde ifaya hazır şekilde beklenen süreler çalışma sürelerinden sayılır[479].

İş görme borcunu ifaya hazır olan işçinin, çalıştırılmaması TBK m. 408 uyarınca işverenin temerrüdünü doğurur. Söz konusu hüküm uyarınca, işçinin ifasını haklı bir neden olmaksızın kabul etmeyen işverenin işçiye ücret ödemekle yükümlü olması ile iş görmeye hazır bir halde çıkacak iş beklenerek geçen sürelerin günlük çalışma süresinden sayılması arasında paralellik bulunmaktadır[480].

Hükümde işçinin "*işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde"* bulunması gerektiği belirtilmiştir. Ancak belirtmek gerekir ki, iş görme edimini ifaya hazır halde

[476] ***Civan***, 79. Y9HD, 06.12.2012, 22802/41757. Y9HD, 18.02.1976, 34811/6477.
[477] Y9HD, 09.06.1994, 3904/8874, ***Süzek***, 775, dn. 21.
[478] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 744.
[479] ***Süzek***, 776. ***Ekmekçi-Yiğit***, 380.
[480] ***Astarlı***, 147.

beklemenin mutlaka iş yerinde olması gerekmez. İşverenden kaynaklı bir nedenle fiilen iş yerinde bulunmayan işçinin, iş görmeye hazır halde çıkacak işi beklediği süreler de çalışma süresinden sayılır[481].

dd) Asıl İşi Görmeksizin Geçirilen Süreler

İş Kanunu'nun 66/1-d hükmüne göre, *"İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler"* günlük çalışma süresinden sayılır.

İşverenin emir ve talimatları doğrultusunda iş gücünü asıl işi dışında başka işlerde kullanan işçi, bu nedenle asıl işini ifa edemediği için asıl işini yapmaksızın geçirmiş olduğu süreler çalışma süresinden sayılacaktır[482].

ee) Süt İzninde Geçen Süreler

İş Kanunu'nun 66/1-e hükmüne göre, *"Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler"* günlük çalışma süresinden sayılır. Söz konusu süreler İş Kanunu'nun 74. maddesi ile belirlenmiştir. Buna göre, *"Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır"* (İK m. 74/7)[483].

ff) İşin Niteliği Gereği İş Yerine Toplu Götürülmede Yolda Geçen Süreler

İş Kanunu'nun 66/1-f hükmüne göre, *"Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde*

[481] ***Ekmekçi-Yiğit***, 380. ***Astarlı***, 146-147.
[482] ***Astarlı***, 150.
[483] 16.08.2013 tarih ve 28737 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in 10. maddesine göre, analık ve süt izninde İş Kanunu'nun 74. maddesi uygulanacaktır.

bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler" günlük çalışma süresinden sayılır[484]. Ancak *"İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz"* (İK m.66/2)[485].

Hükme göre yolda geçen sürelerin çalışma süresinden sayılabilmesi için; iş yerinin işçilerin yerleşim terinden uzak mesafede olması, işin niteliği dolayısıyla işçilerin iş yerlerine birlikte ve düzenli bir şekilde götürülmelerinin gerekmesi ve son olarak yapılan işin sabit olmayıp iş görüldükçe yer değiştiren bir iş olması şartlarının sağlanması gerekir[486].

gg) İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işvereni işçinin işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak için gerekli her türlü tedbiri almakla yükümlü kılmıştır (m. 4). Bu çerçevede alınan tedbirler de biri de işçilerin, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almalarının sağlanmasıdır (m. 17). Bu husus Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te[487] ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Kanun koyucu iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin külfetine işçinin katlanmasını önlemek adına, *"Bu madde kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir."* düzenlemesine yer vermiştir (m. 17/son).

---

[484] Y22HD, 26.11.2015, 18417/32323.

[485] Y22HD, 17.01.2014, 1986/296. Yargıtay, İK m. 66/2 (eİK m. 62/2) hükmünün emredici nitelikte olduğunu ve aksinin sözleşme ile kararlaştırılamayacağını kabul etmektedir, Y9HD, 27.11.1980, 14117/12267, ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 745, dn. 2588. Kanaatimizce, söz konusu hükmün mutlak emredici nitelikte olduğunun kabulü iş hukukunun genel ilkelerine uymamaktır. Sözleşme özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi özerkliği çerçevesinde tarafların söz konusu hükmün aksini kararlaştırması mümkündür, ***Astarlı***, 155-156

[486] ***Süzek***, 776-777. ***Ekmekçi-Yiğit***, 382. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 744-745. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 271.

[487] 15.05.2013 tarih ve 28648 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Hükümden de anlaşılacağı üzere işçi, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri sırasında fiilen çalışmıyor olmasına rağmen ücrete hak kazanacaktır[488].

hh) İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Toplantılarında Geçen Süreler

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere, elli ve daha fazla işçinin bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı iş yerlerinde işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması gerekir (İSGK m. 22). İş sağlığı ve güvenliği kurullarının çalışma usul ve esaslarını düzenlemek üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik[489] düzenlenmiştir.

İnceleme, izleme ve uyarmayı öngören bir düzen içinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalar yürüten kurulun ayda en az bir kere toplanması gerekir (Yön. m. 9/1-a). Kurul toplantıları, kural olarak günlük çalışma süreleri içinde yapılır ve toplantılarda geçen süreler günlük çalışma süresinden sayılır (Yön. m. 9/1-ç).

ıı) İş Yeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli ile İş Güvenliği Uzmanlarının Katıldıkları Organizasyonlar

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 6. maddesine göre *"... iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren; Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli"* görevlendirmek zorundadır. Bahsi geçen iş sağlığı ve güvenliği personellerinden iş yeri hekimleri ve diğer sağlık personellerinin çalışma usulleri İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te[490]; iş güvenliği uzmanlarının çalışma usulleri ise İş Güvenliği

[488] İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine ilişkin benzer bir düzenleme 09.12.2003 tarih ve 25311 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nde yer almaktadır. Yönetmeliğin 12. maddesine göre, *"İşyerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması ve sürdürülebilmesi için; a) İşveren, her işçinin çalıştığı yere ve yaptığı işe özel bilgi ve talimatları da içeren sağlık ve güvenlik eğitimi almasını sağlamak zorundadır. ... c) Sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görevi bulunan işçi temsilcileri özel olarak eğitilir.d) (a) ve (c) bentlerinde belirtilen eğitim, işçilere veya temsilcilerine herhangi bir mali yük getirmez ve eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır"*.

[489] 18.01.2013 tarih ve 28532 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[490] 20.07.2013 tarih ve 28713 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te[491] düzenlenmiştir.

İş yerinde iş sağlığı ve güvenli hizmetlerinin yürütülmesi sağlayan söz konusu işçiler, çalıştıkları iş yeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamak adına eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptirler. Bu organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadarı çalışma süresinden sayılır[492].

ii) Çocuk ve Genç İşçiler İçin Öngörülen Özel Haller

Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmasında; sağlık ve güvenlikleri, fiziksel, zihinsel, ahlaki ve sosyal gelişmeleri ile öğrenimlerini koruyucu ve ekonomik istismarlarını önleyici düzenlemeler yapılması gerekir. Bu amaçla Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik[493] hazırlanmıştır (Yön. m. 1).

Yönetmelikte çocuk ve genç işçilerin çalışma koşulları düzenlenirken İş Kanunu'nun 66. maddesinde sayılan hallerin yanı sıra bazı özel hallerde geçen süreleri de çalışma sürelerinden sayılacağı düzenlenmiştir. Buna göre, *"4857 sayılı İş Kanununun 66 ncı maddesine göre çalışma süresinden sayılan hallerin yanısıra; a) İşverenin vermesi gereken eğitimlerde geçen süreler, b) İşverenin işyeri dışında gönderdiği kurslar ve toplantılarda geçen süreler ile yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen mesleki eğitim programlarında geçen süreler, c) Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından çalışan çocuk ve gençler ile ilgili olarak düzenlenen konferans, kongre, komisyon ve benzeri toplantılara temsilci olarak katılmaları nedeniyle işlerine devam edemedikleri süreler, çalışma süresinden sayılır"* (Yön. m. 7).

[491] 29.12.2012 tarih ve 28512 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[492] İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik 10 ve 17. madde ile İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik 10. madde.

[493] 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

jj) İşçi Sıfatını Haiz Avukatlar İçin Öngörülen Özel Haller

Avukatlık Kanunu'nun[494] 12/1-c hükmü uyarınca, bir avukat yazıhanesinde ücret karşılığında avukatlık yapılması mümkündür. Bir avukat yanında, avukatlık ortaklığı veya avukatlık bürosunda, İş Kanunu hükümlerine göre çalışacak avukatların ve işveren avukatların uymaları gereken kurallar, Bir Avukat Yanında, Avukatlık Ortaklığında veya Avukatlık Bürosunda Ücret Karşılığı Birlikte Çalışan Avukatların Çalışma Esaslarına İlişkin Yönetmelik'te[495] düzenlenmiştir (Yön. m. 1).

Söz konusu yönetmelikte, işçi sıfatını taşıyan avukat bakımından bazı sürelerin çalışma süresinden sayılacağı düzenlenmiştir. Yönetmeliğin çalışma süresini düzenleyen 8. maddesine göre, *"Adliyelerde ve iş için yolda geçen süreler, büro dışı iş görüşmeleri, elektronik ortamda yapılan görüşme ve yazışmalar, çocuk emziren işgören avukatın 4857 sayılı Kanun uyarınca çocuklarına süt vermeleri için belirtilen süreler, çalışma süresinden sayılır"* (Yön. m. 8/2). Kanaatimizce büro dışı iş görüşmeleri ile elektronik ortamda yapılan görüşme ve yazışma hallerinde işçinin zaten fiili bir çalışma mevcuttur; süt izninde geçen sürelerin çalışma süresinden sayılacağı ise İş Kanunu'nun bir gereğidir. Bu nedenle söz konusu hüküm *"Adliyelerde ve iş için yolda geçen süreler"* bakımından önem arz etmektedir. Çalışmasının önemli bir kısmını adliyelerde ve iş takibi için yollarda geçiren avukatlar bakımından bu yönde bir düzenleme getirilmesi isabetli olmuştur.

Avukatların mesleki gelişimleri için seminer ve eğitimlere katılmaları halinde İşveren avukat, iş yerindeki işleri aksatmayacak ve makul süreyi aşmayacak şekilde katılma izni vermekle yükümlüdür. Söz konusu eğitim ve seminerler için ayrılan süreler, çalışma süresinden sayılacaktır (Yön. m.9/7).

[494] 07.04.1969 tarih ve 13168 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.
[495] 26.12.2015 tarih ve 29574 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

kk) Asgari Ücret Tespit Komisyonu Üyeliği

İş Kanunu'nun 39. maddesi uyarınca asgari ücret, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca ve Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile belirlenir (m. 39/1). Asgari Ücret Yönetmeliği, komisyonun kuruluşu, görev, yetki ve sorumluluklarını da düzenlemektedir. Buna göre komisyon, çeşitli devlet görevlileri ile beş işçi ve beş işveren temsilcisinden kurulur[496].

İşçi kuruluşu tarafından komisyon üyeliği için seçilen temsilcilerin, işçi olmaları imkan dahilindedir. Yönetmelikte bu işçilerin komisyon görevleri dolayısıyla hak kaybı engellenmek istenmiştir. Buna göre *"Komisyonun işçi temsilcisi üyelerinden işçi olanların, komisyondaki görevleri süresince, iş sözleşmesinden ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakları devam eder"* (m. 15). Hükümden hareketle komisyondaki görevlerini yerine getiren, örneğin toplantılara katılan işçi temsilcisi, bu süreç içinde fiilen iş görme borcunu yerine getirmese de ücret hakkı saklı olacaktır.

c) Çalışma Sürelerinin Aşılması

Çalışma sürelerine ilişkin azami sınırlar kanun ve yönetmelik hükümleri ile belirlenmiş olup tarafların anlaşarak çalışma süresini yasal sınırın altında belirlemeleri de mümkündür[497]. Sözleşmede ya da mevzuatta öngörülen çalışma sürelerinin aşılması veya

---

[496] Asgari Ücret Yönetmeliği madde 8: *"Komisyon; Bakanlığın tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında;*

a) Bakanlık Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı,

b) Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı,

c) Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, (İşgücü, Hizmetler, Fiyat İstatistikleri ve İndeksler Dairesi Başkanlığı)

d) Hazine Müsteşarlığı temsilcisi,

e) Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli,

f) Bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi kuruluşunun değişik işkolları için seçeceği beş temsilci,

g) Bünyesinde en çok işvereni bulunduran işveren kuruluşunun değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden,

kurulur.".

[497] İş sözleşmesinde haftalık çalışma süresinin kırk beş saat olduğu belirtilmesine rağmen iş yerindeki fiili uygulamanın haftalık kırk saat çalışma olması halinde tarafların çalışma süresinin azaltılması konusunda örtülü olarak anlaştığı kabul edilmelidir, ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 762.

çalışılmaması öngörülen sürelerde çalışmasının işçinin ücreti bakımından doğrudan sonuçları bulunmaktadır.

Hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatillerde kural olarak çalışma yapılmaz ve çalışılmadan ücrete hak kazanılır. Söz konusu hallerde işçinin çalıştırılmaya devam edilmesi halinde işçi, tatil ve izin ücretinin yanında yapılan çalışmanın haftalık çalışma süresini aşıp aşmadığına göre değerlendirme yapılarak bir veya bir buçuk kat fazla günlük ücrete hak kazanacaktır. Çalışılmadan ücrete hak kazanılan bir diğer hal olan yıllık ücretli izin günlerinde işçinin dinleme hakkını kullanmayıp çalışmaya devam etmesi durumunda da işçi ücrete hak kazanacaktır. İş sözleşmesi devam ederken talep edilemeyen yıllık ücretli izin alacağı ise iş sözleşmesinin sona ermesi halinde talep edilebilecektir. Bu haller çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde ayrı ayrı incelenecek olup bu bölümde fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma halleri ele alınacaktır.

aa) Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma

İş Kanunu'nun 41 ila 43. maddelerinde[498] düzenlenen fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmalara ilişkin usul ve esasları belirlemek için İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği[499] hazırlanmıştır.

Fazla çalışma kavramı, İş Kanunu'nun 41. maddesinde *"Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalar"* olarak tanımlanmıştır (İK m. 41/1 ve Yön. m. 3/a). Daha geniş bir tanım yapan Türk Borçlar Kanunu ise *"Fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışmadır."* ifadelerine yer vermiştir (TBK m. 398). Haftalık çalışma süresinin

[498] Fazla çalışmanın; normal fazla çalışma (İK m. 41), zorunlu nedenlerle fazla çalışma (İK m. 42) ve olağanüstü hallerde fazla çalışma (İK m.43) olmak üzere üç türü vardır. Zorunlu nedenlerle ve olağanüstü hallerde yapılan fazla çalışmalar ücret konusu bakımından farklılık içermediğinden bu başlık altında normal fazla çalışma incelenecek ve yapılan açıklamalar diğer fazla çalışma türleri açısından da geçerli olacaktır.

[499] 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Çalışmada Fazla Çalışma Yönetmeliği olarak anılacaktır.

taraflarca kırk beş saatin altında belirlenmesi halinde bu çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar ise fazla sürelerle çalışma olarak tanımlanmıştır (İK m. 41/3 ve Yön. m. 3/b).

Denkleştirme esasının uygulandığı hallerde ise haftalık ortalama çalışma süresi esas alınır ve haftalık ortalama çalışma süresinin kırk beş saati aşması durumunda, aşan süreler fazla çalışma sayılacaktır[500]. Sözleşmelerle haftalık çalışma süresinin kırk beş saatin altında kararlaştırılması halinde ise denkleştirme döneme haftalık ortalama çalışma süresinin, tarafların belirledikleri süreyi aşan ve kırk beş saate kadar olan kısmı fazla sürelerle çalışma sayılır[501].

Fazla çalışmaya yönelik mevzuatta iş sağlığı ve güvenliğinin korunması amacıyla, emredici nitelikte fazla çalışma yasakları[502] [503] öngörülmüştür. Söz konusu düzenlemelere rağmen gerçekleştirilen çalışmalar yasak çalışma kapsamında değerlendirilir ve haftalık normal çalışma süresi aşılmamış olsa dahi fazla çalışma ücretine hak kazanılır[504].

---

[500] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 762, dn. 2648.

[501] ***Süzek***, 789-780.

[502] Fazla çalışma yasaklarını düzenleyen hükümler: **İş Kanunu madde 41/6:** *"63 üncü maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69 uncu maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz"*. **İş Kanunu madde 41/9:** *"Bu Kanunun 42 nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hâller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz"*. **Fazla Çalışma Yönetmeliği madde 7:** *"Aşağıda sayılan işlerde fazla çalışma yaptırılamaz. a) İş Kanununun 63 üncü maddesinin son fıkrası uyarınca sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışılması gereken işlerde, b) Aynı Kanunun 69 uncu maddesinin l inci fıkrasındaki tanıma göre gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde, c) Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında"*. **Fazla Çalışma Yönetmeliği madde 8:** *"Aşağıda sayılan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz. a) 18 yaşını doldurmamış işçiler, b) İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçiler, c) İş Kanununun 88 inci maddesinde öngörülen Yönetmelikte belirtilen gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler, d) Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler. e) 4857 sayılı Kanunun 42 nci maddesi uyarınca zorunlu nedenler ve 43 üncü maddesi uyarınca olağanüstü haller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma da yaptırılamaz"*.

[503] Fazla Çalışma Yönetmeliği'nin 8/1-d ve 8/2 maddelerinde kısmi süreli çalışanlar için öngörülen fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yasaklarının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olmadığı, çalışma özgürlüğünü sınırlandıran bu hükümlerin herhangi bir objektif neden taşımadığı, Anayasa'nın çalışma ve sözleşme özgürlüğünü düzenleyen 48. Maddesi ile İş Kanunu'nun 41. maddesine aykırı olduğu ve bu nedenle hakimin söz konusu hükümleri uygulamaktan kaçınarak fazla sürelerle ve fazla çalışmaya olanak tanıması gerektiği yönündeki görüşlere biz de katılmaktayız, ***Süzek***, 795 ve dn. 67'de belirtilen yazarlar.

[504] ***Süzek***, 793-795. ***Tuncay***, 2011 Yılı Kararları, 90. ***Doğan Yenisey***, İşçinin Hakları, 294-296. ***Çil***, Çalışma ve Dinlenme Süreleri, 53. ***Bilgili***, 228-229. Yargıtay uygulaması da bu yöndedir, YHGK,

Fazla çalışma yasaklarının bulunmadığı durumlarda ise iş sağlığı ve güvenliğini korumak için fazla çalışmanın süresi sınırlandırılmıştır. Daha önce değindiğimiz gibi günlük çalışma süresinin on bir saati aşması mümkün değildir (İK m. 63/2). On bir saatlik bu süre emredici nitelikte olduğundan fazla çalışma sürelerini de kapsamaktır ve bir işçinin günlük normal çalışması ile fazla çalışmasının toplamının on bir saati aşmaması gerekir[505]. Buna ek olarak fazla çalışma süresine getirilen bir diğer sınırlama ise *"Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz"* (İK m. 41/8) hükmüdür. Kanunun emredici nitelikteki bu hükümlerine aykırı olarak günde on bir saati aşacak şekilde çalışılması ya da yılda iki yüz yetmiş saati aşan fazla çalışma yapılması hallerinde, işçinin korunması ilkesi gereği yapılan çalışmalara hukuki sonuç bağlanır ve işçi fazla çalışma ücretine hak kazanır[506].

Kanaatimizce, gerek işçi ve yapılan iş bakımından öngörülen gerekse çalışmanın süresi bakımından öngörülen yasakları ihlali eden çalışmalara hukuki sonuç bağlanarak işçinin fazla çalışma ücretine hak kazandığı sonucuna varılması isabetli olmakla beraber yetersizdir. Zira söz konusu hükümler, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla getirilmiş mutlak emredici nitelikte düzenlemelerdir. Hükümlerin ihlali halinde karşılaşılacak hukuki sonuçların, bu hükümler getirilmemiş olsaydı doğacak hukuki sonuçlardan daha ağır olması gerekir. Örneğin, fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamayacağını düzenleyen İK m. 48/8 hükmü kanunda yer almasa da yılda iki yüz yetmiş saati aşan fazla çalışma yapılması durumunda işçi, normal çalışma ücretinin en az yüzde elli yükseltilmesi suretiyle fazla çalışma ücretine hak kazanacak idi. Emredici nitelikteki kurallara uyulmamasının yaptırımının, en azından

09.06.2020, 824/355. Y9HD, 16.10.2019, 12246/18286. Y9HD, 01.07.2020, 19455/6892. Y22HD, 29.06.2020, 1160/8080.

[505] ***Süzek***, 792.

[506] ***Süzek***, 792-793. ***Doğan Yenisey***, İşçinin Hakları, 294-296. ***Çil***, Çalışma ve Dinlenme Süreleri, 53. ***Bilgili***, 228. Yargıtay uygulaması da bu yöndedir, Y9HD, 20.05.2021, 4888/9439. Y22HD, 09.07.2020, 36648/9359. Y7HD, 06.10.2015, 25305/18138.

kuralın mevcut olmadığı döneme kıyasla, daha ağır olması gerekir ki böyle bir düzenleme yapılması makul olsun. Bu nedenle fazla çalışma yasaklarının ihlal edildiği durumlara ilişkin, İK m. 41/10 benzeri bir düzenleme getirilerek; yapılan her bir saatlik fazla çalışma için normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının en az yüzde yüz artırılması suretiyle fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerektiği kanaatindeyiz.

bb) Fazla Çalışmanın İspatı

Fazla çalışma ücretine hak kazandığını iddia işçi, kural olarak fazla çalışma yapıldığını ispat yükü altındadır[507]. Yargıtay içtihatlarında ispat vasıtalarına ilişkin, *"işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir… İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların[508] anlatımlarına değer verilemez"* ifadelerine yer verilmektedir[509]. Sonuç olarak fazla çalışma yapıldığı olgusunun, tanık dahil her türlü delille ispat edilebileceği söylenebilir[510]. Ancak hükümde geçen iş yeri kayıtları, iş yerine giriş çıkışı gösteren belgeler (puantaj kayıtları), iş yeri iç yazışmaları gibi yazılı deliller varsa ve bu delillerin tutarsız ya da sahte olduğu kanıtlanmamışsa tanık deliline değer verilmez[511].

Fazla çalışma yapıldığını ispat yükü işçi de olmakla beraber fazla çalışma karşılığında ücret ödendiğini ispat yükü işverendedir. İşveren fazla çalışma ücreti ödediğini yazılı belge ile kanıtlamak zorundadır[512]. İşverenin, işçi tarafından imzalanmış

---

[507] ***Doğan Yenisey***, İşçinin Hakları, 286. ***Bilgili***, 229. Y9HD, 01.11.2021, 11034/15205. Fazla çalışma iddialarını ispat yükü hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Özdemir***, İspat Yükü, 230 vd.

[508] Takdiri delil niteliğinde olan tanık delilinin çok iyi değerlendirilmesi gerekir. Fazla çalışmanın tanıkla ispatı konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. ***Bilgili***, 231-244. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi toplantısında alınan ilke karar gereği, fazla çalışma ücreti alacağının ispatında, salt husumetli tanığın ifadelerine dayanılarak hüküm kurulmamalıdır.

[509] Y9HD, 20.12.2021, 12454/16665. Y9HD, 30.11.2021, 7897/15930. YHGK, 09.11.2021, 159/1374.

[510] ***Özdemir***, İspat Yükü, 181. ***Çil***, Çalışma ve Dinlenme Süreleri, 54.

[511] ***Bilgili***, 230-231. Y22HD, 09.09.2014, 16187/23318. Y2HHD, 29.05.2019, 3733/12122.

[512] ***Özdemir***, İspat Yükü, 181. Y7HD, 26.04.2016, 7774/9311.

ücret bordroları ile fazla çalışma ücretinin ödendiğini kanıtlanması mümkündür. Bu husus Yüksek Mahkeme kararlarında *"İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır."* şeklinde ifade edilmektedir[513]. İşçi tarafından bordroda gösterilen süreyi aşacak şekilde fazla çalışma yapıldığı iddiasının tanıkla ispatı mümkün olmayıp yazılı delille ispatı gerekir[514]. Ancak bu kuralın istisnası, işçinin fazla çalışma alacağının bordrodaki miktardan daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunmasıdır, bu halde bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir[515]. Benzer şekilde imzalı ücret bordrosunda fazla çalışma sütununun boş bırakılması ya da "0" olarak gösterilmesi fazla çalışma yapılmadığı anlamına gelmeyip işçinin her türlü delille fazla çalışma yaptığını ispatı mümkündür[516].

Ücret bordrolarında işçinin imzasının bulunmamasına rağmen işçinin banka hesabına fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren ödemeler yapılması halinde, ödemenin üstünde fazla çalışma yapıldığı tanık dahil her türlü delille ispatlanabilir[517]. Bu halde ilgili döneme ilişkin banka ve tüm ödeme kayıtları incelenmeli ve ödendiği tespit

[513] Y9HD, 20.12.2021, 12455/16666. YHGK, 11.02.2020, 1108/114.

[514] İşçi ve işveren tanıklarının birbiriyle uyumlu olması halinde, imzalı ve ihtirazi kayıtsız ücret bordrolarına itibar etmeyen Yargıtay kararı için bkz. Y9HD, 25.01.2016, 29434/1721 ve ***Baycık***, 2016 Yılı Kararları, 315.

[515] ***Çil***, Çalışma ve Dinlenme Süreleri, 57. Y7HD, 01.07.2013, 3900/12358, ***Doğan Yenisey***, İşçinin Hakları, 290.

[516] Y9HD, 20.06.2006, 38666/18231, ***Doğan Yenisey***, İşçinin Hakları, 289. Y9HD, 02.07.2009, 3009/18484. Y9HD, 16.12.2019, 13171/22452. Ankara BAM, 8HD, 01.02.2018, 1719/175.

[517] Y9HD, 22.11.2021, 11508/15706. YHGK, 16.03.2021, 1295/260. YHGK, 17.06.2021, 131/788. Yargıtay, öğretide haklı olarak eleştirilen (***Doğan Yenisey***, İşçinin Hakları, 290), *"İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır."* şeklindeki görüşünü (Y7HD, 09.09.2015,19233/14412, ***Çil***, Çalışma ve Dinlenme Süreleri, 58, dn. 40.) Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi toplantısında açıkladığımız ve paylaştığımız kararlardaki şekilde değiştirmiştir, Ancak belirtmek gerekir ki Yüksek Mahkeme, imzasız ve tahakkuk içeren bordro karşılığında bankaya ödeme yapılması hali dışındaki fazla çalışma ücretine ilişkin davalarda, gerekçe olarak halen daha *"...ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır."* ifadelerine yer vermektedir. bkz. YHGK, 09.11.2021, 159/1374. Y9HD, 22.09.2021, 7433/12551. Kopyala yapıştır yöntemiyle kararlarda yer alan bu ifadeler, isabetli olmamakla beraber artık Yargıtay'ın da görüşünü yansıtmadığından gerekçelerden çıkarılmalıdır.

edilen miktarlar yapılan hesaplanan fazla çalışma ücreti alacağından mahsup edilmelidir[518].

cc) Fazla Çalışma Ücreti

İş Kanunu, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın karşılığı olarak iki seçenek belirlemiştir: zamlı ücret ödenmesi ve serbest zaman kullandırılması (İK m. 41). Buna göre, *"Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır"* (İK m. 41/4-5).

Konumuz bakımından önem arz eden fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretlerine ilişkin kanunda[519], *"Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. ... Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir"* düzenlemesine yer verilmiştir (İK m. 41/2-3)[520]. Nispi emredici nitelikte olan bu oranları, tarafların anlaşarak artırması mümkündür[521]. Toplu iş sözleşmeleriyle, iç yönetmeliklerle

[518] YHGK, 02.03.2021, 432/184. Y22HD, 16.09.2019, 15922/16331.

[519] İK m. 41/10: *"Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, bu Kanunun 42 nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hâllerde haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödenir"*.

[520] Fazla sürelerle çalışma ücretinin fazla çalışma ücretine göre düşük olmasının, fazla çalışmanın niteliğinde bir değişiklik olmamasına rağmen ücrette farklılaşma yarattığı gerekçesiyle sözleşme yapma özgürlüğü başta olmak üzere farklı açılardan Anayasa'ya aykırı olduğu ileri sürülmüş ve iptali istenmiştir. Anayasa Mahkemesi, *"Haftada normal süre olarak 45 saat çalışan işçi, çalışma süresi sözleşmeyle bu süreden daha az tespit edilen işçiye göre daha fazla yıpranmakta ve yorulmaktadır. Bu nedenle 45 saatin altında çalışan işçiye yaptığı fazla süreli çalışma karşılığı ücretin % 25 artırılarak ödenmiş olması ile 45 saatin üstünde çalışan işçiye fazla çalışma süresi karşılığı ücretin % 50 artırılarak ödenmesinde, farklı konumda çalışan işçiler açısından çalışma barışı ile adalet ve hakkaniyet ilkelerinin gözetildiği anlaşılmaktadır."* gerekçesiyle hükmün Anayasa'ya uygun olduğuna karar vermiştir, AYM, 19.10.2005, 66/72, RG, 24.11.2007, S. 26710.

[521] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 776. ***Ekmekçi-Yiğit***, 393. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 294. Y9HD, 16.06.2021, 6049/10312.

ya da iş yeri uygulamaları ile *"objektif açıdan meşru temellere dayanan"* nedenlerle, farklı işçi grupları için farklı zam oranları belirlenmesi de mümkündür[522].

Uygulamada iş sözleşmeleri veya iş yeri yönetmeliklerinde işçinin ücretine, fazla çalışma ücretinin de dahil olduğuna ilişkin sözleşme kayıtlarının yer aldığı görülmektedir. Öğretide ve Yargıtay'ın yerleşik uygulamasında, söz konusu kayıtların belirli şartlaması halinde geçerli olduğunu kabul edilmektedir[523] [524]. Yüksek mahkeme, kayıtların geçerlilik şartlarını, *"İş akdi ile tarafların işçinin ücretine fazla çalışma ücretlerinin de dâhil olduğunu kararlaştırmaları mümkündür. Bu durumda, işçinin ücretine dâhil olan fazla çalışma ücretinin ne kadar süre ile yapılan fazla çalışmanın karşılığı olduğu sözleşmede gösterilmemişse, bunun en çok yasal azami sınır (yıllık 270 saat) çerçevesinde geçerli olduğu kabul edilmelidir. İşçiye bu yasal sınırı aşacak şekilde fazla çalışma yaptırılırsa, bu çalışmalar için fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekir. Bunun gibi, böyle bir durumda işçinin ücretinin belirli bir yükseklikte olması gerekir. Fazla çalışma ücretinin örneğin işçinin aldığı asgari ücretin veya buna yakın bir ücretin içinde olduğu kararlaştırılamaz. Kaldı ki iş sözleşmelerinin de kimi açılardan tabi olduğu Türk Borçlar Kanunu'nun temel taşlarından olan ve tarafların sözleşme içeriğini yasal sınırlar içinde kalmak kaydı ile diledikleri gibi belirleyebilmesini ifade eden 'sözleşme serbestliği' ilkesi,*

---

[522] ***Özdemir***, Farklı Oranlar, 54. Yargıtay bir kararında, iş yerinde mavi yakalı ve beyaz yakalı şeklinde bir ayrıma gidilip farklı zam oranları belirlenmesine, *"İş mevzuatında beyaz yakalı işçi mavi yakalı işçi ayrımı bulunmamaktadır. Bu sebeple çalışanlar arasında fazla çalışma ve bayram genel tatil ücretleri bakımından farklı oranların uygulanması İş Kanunu'nun 5. maddesine aykırılık oluşturur."* gerekçesiyle imkan tanımamıştır. Kanaatimizce, işçilerin gördükleri işin niteliği dikkate alındığında, mavi yaka ve beyaz yaka ayrımını haklı kılan objektif nedenin varlığı söz konusudur, bu nedenle karara katılmak mümkün değildir. Kararı isabetsiz bulan Özdemir'in incelemesi için bkz. ***Özdemir***, Farklı Oranlar, 47-54. Aynı yönde bkz. ***Alpagut***, Emsal Ücret, 73. Aksi yönde bkz. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 777.

[523] **Süzek**, 801. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 778-780. ***Ekmekçi-Yiğit,*** 395-397. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 295. ***Alpagut***, 2014 Yılı Kararları, 60. ***Ertan***, 103 vd. Y9HD, 11.11.2021, 11407/15634. Y22HD, 09.07.2020, 36648/9359. YHGK, 30.05.2018, 2875/1142.

[524] Yargıtay, fazla çalışmanın ücrete dahil edildiği hallerde; yıllık 270 saatlik sınırı, ay ve haftalara bölmekte ve aylık 22,5 saati, haftalık ise 5,2 saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmesi gerektiğini kabul etmektedir, Y9HD, 22.06.2020, 17657/6095. Y22HD, 20.05.2019, 3399/11134. Y9HD, 30.05.2018, 7381/12227. Y9HD, 07.12.2017, 27150/20235. Y9HD, 25.12.2014, 7189/40385. Aksi yöndeki bir Yargıtay kararına göre, fazla çalışmaya ilişkin getirilen sınırlama yıl bazında 270 saat olup aylara ya da haftalara bölünerek fazla çalışma ücreti hesaplanmasının yasal bir dayanağı yoktur. Yıllık 270 saatin, sözleşmelerle yıl içindeki dağılımı başka şekilde kararlaştırılabileceği gibi iş yerinin ve işin gerekleri, somut olayın özellikleri gibi nedenlerle fazla çalışma sürelerinin aydan aya da farklılık göstermesi mümkündür, Y7HD, 14.03.2016, 6599/6170.

işçinin önceden rızasını almak kaydı ile yasal sınırlar içinde kalan fazla çalışma ücretinin aylık ücretin içinde olduğuna dair sözleşme hükümlerinin geçerli olduğu sonucunu doğurmaktadır." ifadeleriyle açıklamaktadır[525].

Aksi yöndeki öğreti görüşleri ise; fazla çalışma karşılığında işçinin serbest zaman kullanabilme imkanı olduğu ve serbest zaman hakkından peşinen sınırsız olarak vazgeçilemeyeceği[526]; söz konusu uygulamanın fazla çalışma ücretlerinin azaltılmasına yönelik bir gereksinimden ortaya çıktığı ancak hiçbir hukuki dayanağı bulunmadığı[527]; genel işlem koşullarına ilişkin denetim sonucunda geçersizlik sonucuna ulaşılacağı[528]; sözleşme özgürlüğü kapsamında geçerli kabul edilebileceği ancak edimler arasında aşırı orantısızlık olması halinde ahlaka aykırılık nedeniyle geçersiz sayılacağı[529]; genel işlem şartı niteliğinde olan bu kayıtların içerik denetiminden geçmesi gerektiği, işçi-işveren arasındaki menfaat dengesini önemli ölçüde bozan kayıtların geçersiz sayılacağı[530] gerekçeleriyle, fazla çalışmaların ücretin içinde olduğuna dair kayıtların geçerli olmayacağını savunmaktadır[531]. Fazla çalışmanın ücrete dahil olduğunun kabul edilmesinin, işverene karşılıksız fazla çalışma yaptırma yetkisi verdiği, yasal azami çalışma sürelerinin aşılmasının normal sonuç haline getirildiği, kanun koyucunun amacının haftalık normal çalışma süresinin mümkün olduğunca aşılmaması ve fazla çalışmanın istisnai nitelikte olması olduğundan söz konusu sözleşme kayıtlarının emredici hükümlere aykırı olduğu ve geçersiz kabul edilmesi gerektiği de ileri sürülmektedir[532].

[525] YHGK, 30.05.2018, 2875/1142, ***Alp***, Fazla Çalışmalar, 12-13.
[526] ***Akyiğit***, İş Kanunu Şerhi, 1680.
[527] ***Çil***, Fazla Çalışma Ücreti, 273. ***Aynı yazar***, Çalışma ve Dinlenme Süreleri, 64.
[528] Bektaş Kar'ın karşı oy yazısı, 14.09.2015, 12824/25388, ***Alp***, Fazla Çalışmalar, 14-15.
[529] ***Astarlı***, Geçerlilik Koşulları, 46 vd.
[530] ***Baycık***, 2016 Yılı Kararları, 286-288.
[531] Öğreti görüşleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Alp***, Fazla Çalışmalar, 15-18. ***Çil***, Fazla Çalışma Ücreti, 279-281.
[532] ***Alp***, Fazla Çalışmalar, 27-35, 39-41.

Öğreti görüşleri ve yargı kararları doğrultusunda, kanaatimizce, fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğuna ilişkin sözleşme hükümlerinin geçerli kabul edilebilmesi için;

- Ücrete dahil olan fazla çalışma süresi sözleşmede açıkça belirtilmeli[533],
- Genel işlem şartı niteliğinde olarak nitelendiren sözleşme kayıtları geçerlilik ve içerik denetimlerinden geçirilmeli[534],
- Kararlaştırılan ücret, emsal ücretinin yanında 22,5 saatlik fazla çalışma ücretini de kapsar nitelikte olmalıdır[535] [536].

Son olarak, fazla çalışma ücretinin hesabına ilişkin hususlara değinmek gerekir. Fazla çalışma ücret, hesaplanırken işçinin, fazla çalışmanın gerçekleştiği dönemdeki asıl ücretinin saat başına düşen miktarı esas alınır[537]. Akort ve yüzde usulüne göre ücret şekillerinin uygulandığı hallerde fazla çalışma ücretinin nasıl hesaplanacağı ilgili yönetmeliklerde gösterilmiştir[538].

Fazla çalışma ücretinin (ve tatil alacaklarının[539]) hesabında Yüksek Mahkeme, tespit edilen fazla çalışma süresi ve ücretinin yüksek olması durumunda, tanıkla

---

[533] *"Fazla çalışma ücreti, ücrete dahildir"* yönündeki hükmün menfaat dengesini önemli ölçüde bozduğu yönünde bkz. ***Baycık***, 2016 Yılı Kararları, 288-289. ***Alp***, Fazla Çalışmalar, 18. Aksi yöndeki görüşe göre, sözleşmede fazla çalışma süresinin belirtilmemesi halinde, en çok yıllık iki yetmiş saat çerçevesinde geçerli sayılır ve bunu aşan fazla çalışma sürelerinin ayrıca ücretinin ödenmesi gerekir, ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 778.

[534] ***Ertan***, 106 vd. ***Çil***, Fazla Çalışma Ücreti, 274.

[535] Fazla çalışma sürelerinin hesabında yarım saat, bir saat sayılır (Fazla Çalışma Yönetmeliği m. 5/2). Bu nedenle kararlaştırılan ücretin, işçiye ödenmesi gereken aylık emsal ücretin yanında fazla çalışmanın karşılığı olarak, en az 34,5 saatlik (23 saat x 1,5) normal çalışma ücretini kapsaması gerekir.

[536] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 779. ***Ekmekçi-Yiğit,*** 395. ***Çil***, Çalışma ve Dinlenme Süreleri, 66.

[537] ***Süzek***, 799. ***Ekmekçi-Yiğit,*** 393. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 780-781.

[538] Yön. m. 4/3 ve 4*: "Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekilen hallerde, parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur. Bu yolla bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin, yüzde elli fazlası fazla çalışma ücreti, yüzde yirmibeş fazlası fazla sürelerle çalışma ücretidir.*

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde fazla çalışma ücreti, 4857 sayılı İş Kanununun 51 inci maddesinde öngörülen yönetmelik hükümlerine göre ödenir".

[539] Söz konusu indirim hakkında yapılan açıklamalar, işçinin hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil ücreti alacakları bakımından da geçerlidir.

ispatlanan[540] fazla çalışma miktarından *"hayatın olağan akışına aykırılık"* gerekçesiyle *"karineye dayalı makul bir indirim"*[541] uygulamaktadır[542]. Makul indirim oranın ne olacağı konusunda ise Yargıtay, *"İşçinin, ulusal bayram ve genel tatil günleri, yıllık izinli, mazeret izinli vs. sebeple çalışamadığı günler yılın yaklaşık olarak 1/3'üne tekabül ettiğinden kural olarak yapılacak indirimde bu oranın esas alınması isabetli olacaktır. Ancak işçinin hesaplanan fazla çalışmalarında yıllık izin, mazeret izni ve tatil günleri dikkate alınmış ise indirimin daha az oranda yapılması gerekecektir"* şeklinde karar vermektedir[543].

2. Ödemenin İspatı

a) Ücretin Ödendiğinin İspat Yükü

Ücret alacağına ilişkin davalarda, ücrete hak kazandığını ispat yükü işçideyken ücret ödeme borcunun ifa edildiğini ispat yükü ise işverene aittir[544]. Para borcu niteliğindeki ücretin ödendiğinin tanıkla ispatı kural olarak mümkün değildir[545]. Buna paralel olarak, Yargıtay'ın ispat yüküne ilişkin esaslara yer verdiği kararlarında, *"Ücretin ödendiğinin ispatı işverene aittir. Bu konuda işçinin imzasını taşıyan bir ödeme belgesi*

[540] Fazla çalışmanın tanık delili yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda karineye dayalı makul bir indirime gidilmeyeceği yönünde bkz. Y9HD, 23.01.2018, 19909/1067, ***Çil***, Çalışma ve Dinlenme Süreleri, 68.

[541] Fazla çalışma ve tatil alacaklarından yapılacak indirimin *"hakkaniyet indirimi"* ya da *"takdiri indirim"* olarak nitelendirilmesi doğru olmayacağını belirten Hukuk Genel Kurulu, *"İndirim, işçinin yılın belli dönemlerinde çalışmadığı karinesine dayalı olduğundan "karineye dayalı makul bir indirim" ifadesinin kullanılmasının daha doğru olacağı"* sonucuna varmıştır, YHGK, 06.12.2017, 2698/1557, ***Süzek***, 797.

[542] ***Doğan Yenisey***, İşçinin Hakları, 290-291. YHGK, 23.03.2021, 209/332. Y9HD, 01.12.2021, 11746/16001.

[543] YHGK, 15.04.2021, 2387/504. Y9HD, 15.02.2021, 5950/3836. Fazla çalışma ücreti alacağından %50 oranında yapılan indirimin hakkın özünü etkileyecek derecede yüksek olduğu yönünde bkz. YHGK, 08.07.2020, 828/551. Y9HD, 18.04.2018, 15608/9034. Y9HD, 18.01.2018, 14560/546. Belirtmek gerekir ki, indirim oranı belirlenirken somut olayın özellikleri dikkate alınmalıdır. Nitekim valinin eşinin şoförlüğünü yapan işçinin yapmış olduğu işin niteliği gereği ara dinlenmelerinin fazla olacağı hu nedenle 1/3 oranındaki indirimin somut olaya uygun olmadığı yönünde bir Yargıtay kararı da bulunmaktadır, Y9HD, 29.03.2021, 3088/7105. Benzer şekilde iş merkezi inşaatı bünyesinde ince işler saha şefi olarak çalışan işçinin, iş yerinde yaptığı işin niteliğine göre yapılan hakkaniyet indiriminin yetersiz kaldığı ve %50'den az olmamak üzere indirim yapılması gerektiği yönünde bkz. Y22HD, 11.07.2013, 24395/17210, ***Çil***, Çalışma ve Dinlenme Süreleri, 69.

[544] ***Şen***, İspat Vasıtaları, 169-170. ***Tuncay***, 2011 Yılı Kararları, 58. ***Akkışla,*** 135-137. Y7HD, 09.05.2014, 23631/10298, ÇT, 46 (2015/3). Y22HD, 19.02.2018, 10081/3822.

[545] ***Akyiğit***, İş Hukuku, 202. ***Bulut***, 346. ***Akkışla,*** 136.

yeterli ise de, para borcu olan ücretin ödendiğinin tanıkla ispatı mümkün değildir." ifadelerine yer verdiği görülmektedir[546].

İşçinin ihtirazi kayıt öne sürmeden ücreti kabul etmesi ve işveren tarafından ücret ödeme borcunun yerine getirildiğine dair belgeler sunulması hallerinde, ücretin gereken miktarda ödenmediği ya da hiç ödenmediğini ispat yükü işçiye geçecektir[547].

b) Ücretin Ödendiğini İspat Vasıtaları

aa) Ücret Hesap Pusulası

İş Kanunu'nun 37. maddesine göre işveren, *"işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır"*. Ayrıca "*Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir"* (İK m.37/2). İşçi açısından ücreti hakkında bilgi sahibi olma ve eksik veya yanlış yapılan ücret ödemelerine itiraz etme imkanı tanıyan ücret hesap pusulası, işveren bakımından ücret ödemelerini kanıtlama kolaylığı sağlamaktadır[548]. Ücrete ilişkin hesap pusulası düzenlemeyen işverene (veya işveren vekiline) idari para cezası verilir (İK m. 102/b).

Ücret hesap pusulasına ilişkin hükmün amacı; bu belgenin bir ispat vasıtası sayılmasından ziyade işçinin, ücretin hesaplanması, ücretten yapılan kesintiler gibi konular hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamaktır. Bu nedenle ücret hesap pusulasının tek başına ücretin ödendiğini ispatlayan bir delil niteliğinde olduğunu söylemek mümkün değildir[549]. Ancak işverence düzenlenen bu belgenin işçi tarafından imzalanması halinde,

---

[546] Y9HD, 27.09.2021, 7426/12940. Y9HD, 09.03.2021, 2602/5844.
[547] ***Centel***, 387-388. ***Şen***, İspat Vasıtaları, 171.
[548] ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 152.
[549] ***Centel***, 399.

ücret hesap pusulası bordro niteliği kazanır ve ücret borcunun (imza altına alınan tutar bakımından) ifa edildiği anlamına gelir[550].

bb) Makbuz

Alacaklının, borçlanılan edimi aldığını göstermek amacıyla imzaladığı belgeye makbuz denmektedir[551]. Ücret ödeme ediminin alacaklısı olan işçinin, ücreti aldığına dair işverene verdiği[552] makbuz, borcun ifa edildiğine dair ispat fonksiyonu taşımaktadır ve makbuzun bulunduğu hallerde ispat yükü işçiye geçecektir[553].

Makbuz verilmesinin hukuki sonuçlarından biri de Türk Borçlar Kanunu'nun 104. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, *"Faiz veya kira bedeli gibi dönemsel edimlerden biri için, alacaklı tarafından çekince belirtilmeksizin makbuz verilmişse, önceki dönemlere ait edimler de ifa edilmiş sayılır. Alacaklı anaparanın tamamı için makbuz vermişse, faizlerini de almış olduğu kabul edilir"*. Hükümden yola çıkarak imzalamış olduğu makbuzda önceki dönem ücret alacaklarını saklı tutmayan işçinin, karine olarak daha önceki ücret alacaklarını almış sayılacağı görüşü ileri sürülse de[554] kanaatimizce, faiz ve kira bedeli gibi durumlar için geçerli olan bu durumun, işçinin korunmasını amaçlayan iş hukukunda, işçi ücretlerine uygulanabilir olduğunu söylemek mümkün değildir[555]. Zira iş hukuku mevzuatında boşluk bulanan hallerde, borçlar hukuku ilke ve kuralları, iş hukukunun özel karakterine aykırı olmadığı sürece uygulanabilir[556]. Makbuza ilişkin TBK m. 104 hükmünün iş hukukunun niteliğine ve özelliklerine aykırılığı göz

---

[550] ***Şen***, İspat Vasıtaları, 182.
[551] ***Eren***, 1127-1128. ***Centel***, 390.
[552] Ücret ödeme edimini ifa eden işverenin, işçiden makbuz talep etme hakkı için bkz. TBK m. 103: *"Borcu ödeyen borçlu, bir makbuz ve borcun tamamı ödenmişse, buna ilişkin borç senedinin geri verilmesini veya iptalini isteyebilir. Borcun tamamı ödenmemiş veya borç senedi alacaklıya başkaca haklar da vermekte ise borçlu, ancak makbuz verilmesini ve ödemenin borç senedine işlenmesini isteyebilir"*.
[553] ***Şen***, İspat Vasıtaları, 174-175. ***Çopuroğlu***, 175.
[554] ***Centel***, 390. ***Şen***, İspat Vasıtaları, 175-176
[555] ***Çopuroğlu***, 175.
[556] ***Süzek***, 39.

önünde bulundurulduğunda; işçinin vermiş olduğu makbuzun, yalnız o döneme ait borcun ifa edildiği sonucu doğuracağı şeklinde uyarlama yapılması gerekir.

cc) Ücret Bordrosu

Ücret bordrosu, borçlanılan edimin ifası için yapılan ödemeleri gösteren bir belge olup işçinin imzasının bulunması şartıyla senet niteliğinde kabul edilmektedir[557]. Ücretin ödendiğini gösterme ve işçinin tarafından imzalanma özellikleri bakımından makbuza benzediği için ücret bordrosuna, makbuza ilişkin hükümlerin uygulanması mümkündür[558].

Yargıtay kararlarında da *"İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğinde"* kabul edilmektedir[559]. İhtirazi kayıt konulmadan imzalanmış ücret bordroları ispat yükünü işçiye geçirmektedir[560]. İmzanın işçiye ait olmadığının kanıtlanması halinde ücret bordrosu dikkate alınmayacaktır[561]. Öte yandan ücret miktarının tespitini incelerken açıkladığımız üzere[562], bordrodaki ücretin gerçeği yansıtmadığı yönünde ciddi şüphelerin bulunması, işçinin nitelikleri göz önünde bulundurulduğunda bordrodaki ücretle çalışmasının hayatın olağan akışına aykırı olması gibi durumlarda işçi, gerçek ücretin bordroda gösterilenden daha fazla olduğunu her türlü delille ispat edebilecek, senede karşı tanıkla ispat yasağı söz konusu olmayacaktır. Benzer şekilde iş yerinde çift bordro uygulamasının bulunması; bordrolarda birinin düşük (asgari) ücret, diğerinin ise gerçek ücret üzerinden düzenlenip düşük (asgari) ücret üzerinden düzenlenen bordronun işçiye imzalatılmış olması halinde de imzalı bordroya

---

[557] ***Çopuroğlu***, 175. ***Tülü***, 150.
[558] ***Centel***, 401.
[559] Y9HD, 20.12.2021, 12458/16667. Y9HD, 15.12.2021, 12100/16589. Y9HD, 07.12.2021, 10440/16233.
[560] ***Centel***, 401. ***Tülü***, 150.
[561] Samsun BAM, 7HD, 31.01.2020, 3714/178.
[562] Bkz. § 5. III**.**

itibar edilmeyecektir[563]. Zira imzalı bordrolar, belirtilen tutarın tahsil edildiğine ilişkin deliller olup ücretin miktarının bordrodaki tutar olduğunu kesin olarak ispatlayamazlar[564].

dd) Banka Yoluyla Yapılan Ödemeler

Ücret, iş yerinde veya işçi adına özel olarak açılan bir banka hesabına ödenebilir (İK m. 32/2). Bu nedenle, ücretin ödenmesinin tespitinde hesap hareketlerini gösteren banka kayıtlarının da dikkate alınması gerekir[565]. Kesin delil niteliği taşıyan banka kayıtları incelenerek hüküm kurulmalıdır[566]. Öyle ki işçinin imzasının bulunmadığı bordro dönemine ilişkin bankaya ödeme yapıldığına dair kayıtların bulunması halinde, imzasız bordroların da göz önünde bulundurulması gerektiği söylenebilir[567].

ee) Yüzde Defteri

Yüzde usulünün uygulandığı iş yerlerinde, müşterilerin hesap pusulalarına *"yüzde"* eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralar işverenin kontrolü altında toplanmaktadır ve işveren, toplanan parayı iş yerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemekle yükümlüdür (İK m. 51/1). Bununla beraber, *"İşveren veya işveren vekili yukarıdaki fıkrada sözü edilen paraların kendisi tarafından alındığında eksiksiz olarak işçilere dağıtıldığını belgelemekle yükümlüdür"* (İK m. 51/2). Ayrıca, *"Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işveren, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermekle yükümlüdür"* (İK m. 52).

Kanunun getirmiş olduğu yükümlülükleri yerine getirmek adına işveren tarafından yüzde defteri tutulur. Bu defterin asıl amacı, ücretlerin ispatı olmamakla

---

[563] Y9HD, 29.05.2003, 12779/23796, ***Şen***, İspat Vasıtaları, 179-180, dn,56.
[564] ***Süzek***, 361. ***Tuncay***, 2011 Yılı Kararları, 60.
[565] ***Evren***, 115.
[566] ***Şen***, İspat Vasıtaları, 183-184.
[567] Y9HD, 11.03.2014, 2924/7857. *"Bordrolarda yer alan tahakkuklar ile bankaya yapılan ödemeler karşılaştırılmak suretiyle tahakkukları bulunan talep konusu alacakların ödenip ödenmediğinin"* belirlenmesi gerektiği yönünde bkz. Y9HD, 15.06.2020, 16921/5530.

beraber, taraflar arasında çıkabilecek uyuşmazlıklar için delil olma fonksiyonları bulunabilir[568]. Ancak belirtmek gerekir ki, yüzde defterinde işçilerin hak ettikleri miktar yazması tek başına ücretin ödendiğini göstermez. Ücretin ödendiğine dair işçinin imzası bulunması gerekir[569].

ff) İbraname

Borcun sona erme sebeplerinden biri olan ibra, alacaklının hakkından vazgeçmesi suretiyle borçlunun borcundan kurtulmasını sağlayan bir sözleşmedir[570]. İş hukukunda ibra ilk kez Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinde düzenlenmiştir[571]. Hükme göre, *"İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür"* (TBK m. 420/2).

Kanun hükmünden hareketle ibra sözleşmesinin geçerlilik koşulları incelendiğinde, ilk olarak işçinin işverenden alacağını konu alan ibra sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması gerektiği görülmektedir. Yazılı ibra sözleşmesinde, ibra edilen alacak türleri ve miktarları ayrı ayrı gösterilmelidir[572]. Hükme göre, ibra sözleşmesi iş ilişkisinin devamı süresince yapılamamakta, ancak iş sözleşmesi sona erdikten en az bir ay sonra yapılabilmektedir[573]. İbranamenin geçerli olabilmesi için aranan son şart ise ödemenin

---

[568] ***Centel***, 403-404. ***Şen***, İspat Vasıtaları, 183-185.

[569] ***Çopuroğlu***, 183.

[570] ***Eren***, 1421 vd. ***Süzek***, 766. ***Ekmekçi-Yiğit***, 773. TBK m. 132: *"Borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabilir"*.

[571] İbra sözleşmesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Şen***, İbra, 74-83

[572] Yargıtay, işçilik alacaklarının teker teker belirtilmemesini bozma sebebi yapmaktadır. Bu yöndeki bir kararda, *"… hangi alacağın ne miktarda olduğu ve ne surette ödendiği belirtilmeden, davacının bazı işçilik alacakları yönünden davalıyı ibra ettiği anlaşılmaktadır. Söz konusu ibraname … Türk Borçlar Kanunu 420. maddesi çerçevesinde geçerli bir ibraname olmayıp…"* ifadelerine yer verilmiştir, Y7HD, 10.09.2014, 9763/16629, ***Ekmekçi-Yiğit***, 774-775.

[573] Fesih tarihinde imzalanan ibra sözleşmesinin geçerli olmadığı yönünde, Y9HD, 27.01.2021, 4990/2589. Çalışma devam ederken alınan ibranamenin dikkate alınmaması gerektiği yönünde, Y22HD, 06.07.2020, 30434/8780.

eksiksiz olarak banka aracılığıyla yapılmasıdır[574]. Söz konusu koşulda öngörülen ödemenin eksiksiz yapılması, işverenin borcunu ifa ettiği anlamına geldiğinden bu durumda sözleşmenin borcun ibra yoluyla sona erdiğinden söz edilemeyecektir[575]. Her ne kadar hükümde ibra ifadesi geçse de iş hukukunda işçinin işvereni ibra etmesi kabul edilmemiştir[576]. Bu nedenle iş ilişkilerinde ibra belgesinin borcu sona erdiğinden bahsedilemez ancak söz konusu belge borcun sona erdiğini (ücretin ödendiğini) ispatlayan bir belge niteliğindedir[577].

Yargıtay ibranamenin geçerliliğini incelerken TBK m. 420 hükmünün yanında, davada yapılan savunmanın ibranamenin içeriği ile çelişkili olup olmadığını da göz önünde bulundurmaktadır. Nitekim Yüksek Mahkeme ibranamede, *"ücret alacağına ilişkin ödeme yapıldığı"* belirtilmesine rağmen, işverenin savunmasında *"işçinin ücretinin elden değil, bankadan alındığı ve eksik ücret talebinin bu nedenle dayanaksız olduğunun"* belirtilmesini çelişkili bulmuş ve ücret alacağı yönünden ibranamenin geçersiz olduğuna karar vermiştir[578].

TBK madde 420'nin devamında, *"Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur"* hükmüne yer verilmiştir (m. 420/3). Bu durumda ibraname makbuz niteliğinde kabul edildiğinden ibranamede gösterilen tutarın işçiye ödendiği kabul edilir. Gerçekte hak edilen tutar ile ibraname sonucu işçiye ödenen tutar arasındaki fark işçi tarafından talep edilebilecektir[579].

[574] İbranamede yazılı tutarların işçiye banka kanalıyla ödendiği ispatlanamadığı için ibranamenin geçersiz olduğu yönünde, Y9HD, 30.06.2020, 19389/6772.
[575] ***Şen***, İbra, 82.
[576] ***Ekmekçi-Yiğit***, 775.
[577] ***Süzek***, 768.
[578] Y9HD, 26.01.2021, 281/2326.
[579] ***Süzek***, 768.

gg) Yemin

Yemin delili, bir olay veya olgunun doğru olup olmadığına ilişkin taraflardan birinin *"namusu, şerefi ve kutsal saydığı bütün inanç ve değerleri"* üzerine beyanda bulunmasıdır[580]. Yemin teklifini, ispat yükü kendisinde olan (ücret ödeme borcu bakımından işveren) ancak bunu yerine getirememiş olan taraf yapabilir[581]. Yemin deliline dayanmak isteyen taraf, bunu dava dilekçesinde açıkça belirtir (HMK m. 119/1-f ve m. 129/1-e)[582].

Yargıtay, uzun süre ücret ödenmediğinin iddia edildiği hallerde işverenin, yemin deliline dayanarak ücret ödediğini ispat edebileceği kabul etmektedir[583]. Benzer şekilde işçi tanıklarının düzensiz de olsa ödeme yapıldığını beyan etmeleri halinde, işverene fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ile yıllık izin alacakları bakımından yemin teklif etme hakkının hatırlatılması gerektiği de belirtmektedir[584]. Ancak belirtmek gerekir ki, hakimin, işverene yemin teklif etme hakkını hatırlatması ancak işverenin delil listesinde yemin deliline de dayanması halinde mümkündür[585].

V. Ücret Zammı

Asgari ücretin en geç iki yılda bir belirlenmesini düzenleyen İK m. 39 hükmü dışında, mevzuatımızda işçi ücretlerine yapılacak zamlara ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır[586]. Bu nedenle bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde ya da diğer iş

---

[580] ***Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz***, 430 vd.

[581] ***Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz***, 430.

[582] ***Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz***, 430.

[583] Y9HD, 22.12.2011, 29342/49168 ve ***Bulut***, 346. Aynı yönde, Y7HD, 16.06.2014., 8381/13556. Y9HD, 17.05.2012, 9433/17504.

[584] Y7HD, 16.11.2015, 20878/22396.

[585] Nitekim verilen kararlarda işveren tarafından yemin deliline dayanıldığı vurgulanmaktadır, bkz. Y22HD, 15.06.2016, 6294/17905. Y22HD, 22.01.2015, 22356/756. Y22HD, 14.11.2018, 17268/24437. Y22HD, 17.11.2014, 30197/32176. 6100 sayılı HMK ile hakimin resen yemin teklif etmesine imkan tanıyan *"tamamlayıcı yemin"* kaldırılmıştır. Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu döneminde verilen bir Yargıtay kararında, *"bordroların banka hesap hareketleri ile karşılaştırılmasından sonra kesin sonuca ulaşamadığı takdirde, tamamlayıcı yemin deliline başvurulması yerinde olacaktır"* ifadelerine yer verilmiştir, Y9HD, 25.03.2008, 36267/6379. Kararın isabetli bulan Şen'in incelemesi için bkz. ***Şen***, İspat Vasıtaları, 163 vd.

[586] ***Yamakoğlu***, Ücret Zammı, 88.

hukuku kaynaklarında ücret zammına ilişkin bir hüküm varsa işçinin ücret zammı talep edebileceği; aksi halde sözleşme dışı zam yapılmasının işverenin takdirinde olduğu kabul edilmektedir[587].

Yargıtay'ın ücret zammına ilişkin görüşü ise, *"Kural olarak işverenin işçiye ücret zammı yapma zorunluluğu yoktur. Meğerki; iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya personel yönetmeliği gibi pozitif bir düzenleme olsun. Ancak iş sözleşmesinin özelliklerinden karşılıklı borç yüklemesi de dikkate alındığında, işverenin uzun bir zaman işçiye hiç ücret zammı yapmaması, bu hakkın kötüye kullanılması niteliğini kazanabilir"* şeklindedir[588]. Nitekim, işçinin ücretine enflasyon oranında zam yapılmadığı gerekçesiyle ücret farkını talep etmesi üzerine Yüksek Mahkeme, *"...işverence davacının ücretine zam yapılacağına dair iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya personel yönetmeliği gibi pozitif bir düzenleme dosyaya"* sunulmadığı gerekçesiyle ret kararı vermiştir[589].

Bölge Adliye Mahkemesi de iş sözleşmesinde yer alan ücret zammına ilişkin hükümlere geçerlilik tanımaktadır. İş sözleşmesinde, *"ücrete 01 Ocak ve 01 Temmuz tarihlerinde unvan itibariyle Devlet'in yaptığı zamların aynen yansıtılacağı"* şeklinde hükmün bulunduğu olayda BAM, işçinin ücret zammı yapılmamasından kaynaklı fark ücretine hak kazanacağı belirtmiştir[590].

Ücret zammının, iç yönetmeliklerle belirlenmesi de mümkündür. İş şartı haline gelmiş ücret zammına ilişkin iç yönetmelik hükümlerinin işçi aleyhine değiştirilmesi işçinin kabulüne bağlı olup İK m. 22 esasları uygulama alanı bulacaktır. Nitekim, işveren

---

[587] ***Yamakoğlu***, Ücret Zammı, 87.

[588] Y9HD, 15.12.2020, 22161/18497. Y9HD, 16.02.2021, 9003/3923.

[589] Y9HD, 02.02.2021, 34646/3046. Aynı yönde bkz. Y9HD, 11.12.2007, 35740/37709. Ücrete zam yapılmaması halinde zam farkı talep eden işçinin iddiasını tanıkla ispatlayamayacağı kabul edilir. Bu husus Yargıtay kararında *"işçi fark ücret için zam yapılacağına dair bir sözleşme, işyeri uygulaması, işveren taahhüdü veya eşit işlem borcuna aykırı olarak zam yapıldığını kanıtlayamamıştır. Bu konuda soyut tanık anlatımları ile sonuca gidilemez. Mahkemece tanık beyanları dikkate alınarak farazi olarak %10 zam üzerinden ücret zam farkı alacağına hükmedilmesi hatalıdır"* şeklinde ifade edilmiştir, Y9HD, 05.10.2015, 27851/27234.

[590] İzmir BAM, 3HD, 05.03.2020, 110/336.

tarafından iç yönetmelikte *"enflasyon oranına göre altışar aylık dönemler için yapılan artış uygulamasının yapılmayacağı, ücretlerinin periyodik olarak gözden geçirilip gerekli görülen düzenlemelerin yapılacağı"* şeklinde değişiklik yapılarak ücret zammına ilişkin işçinin aleyhine bir durum oluşturulması karşısında, söz konusu değişikliğin işçiyi bağlamayacağı sonucuna varılmıştır[591]. Benzer şekilde ücret zammının iş yeri uygulaması haline gelmesi de mümkündür. Yargıtay da kararlarında ücret zammının tüm işçiler bakımından iş yeri uygulaması haline gelip gelmediğinin araştırılması gerektiğini vurgulamaktadır[592].

Toplu iş sözleşmelerinde, eşit ölçüde maktu olarak veya belirli bir yüzdeye göre ya da enflasyon yahut asgari ücret artış oranlarına endekslenerek[593] altı aylık ya da yıllık periyotlarla ücret zammı yapılacağı veyahut işçilerin niteliklerine göre gruplar oluşturarak farklı ücret zamları uygulanacağı kararlaştırılabilir[594]. Yargıtay tarafından, ücret zammına ilişkin sözleşme hükümlerinin toplu iş sözleşmesi dönemi ile sınırlı olarak uygulanması gerektiği, art etki kapsamında değerlendirilemeyeceği görüşü[595] kabul edilse de kanaatimizce, ilgili hükmün art etkisinin olup olmadığının sorununun sözleşmenin yorumu ile çözülebileceği ve tarafların ilgili hükmü toplu iş sözleşmesi süresiyle sınırlamayı amaçlayıp amaçlamadıklarının tespiti gerekir[596].

Netice itibariyle işveren, iş sözleşmesinde veya eki niteliğindeki belgelerde ya da toplu iş sözleşmesinde ücret zammına ilişkin hüküm bulunan hallerde ve ücret zammının

---

[591] Y9HD, 24.05.2016, 36281/12365.

[592] YHGK, 15.03.2017, 1913/450. Y9HD, 18.06.2019, 4938/13551. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin bir kararında (Y22HD, 19.02.2013, 13005/3331) geçen *"... Ücret zammı yapılması yönünde işvereni bağlayan bir iş sözleşmesi veya işyeri uygulaması bulunmamaktadır..."* şeklindeki ifadeden hareketle ücret zammının iş yeri uygulamasından da doğabileceği yönünde bkz. ***Yamakoğlu***, Ücret Zammı, 95, dn. 41.

[593] Ücret zam oranlarımım endekslenmesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Özdemir***, Ücretlerin Endekslenmesi, 194 vd.

[594] ***Tuncay-Savaş Kutsal,*** 197-198. ***Şahlanan***, 319-320. Zam oranının endeks artış oranına bağlandığı toplu iş sözleşmesi için bkz. Y22HD, 07.05.2015, 10790/16591.

[595] Y9HD, 16.03.2010, 8088/6920. Kararı isabetli bulan Özdemir'in görüşü için bkz. ***Özdemir***, Ücretlerin Endekslenmesi, 197-199.

[596] ***Doğan Yenisey***, Ard Etki, 172. ***Yamakoğlu***, Ücret Zammı, 91-92.

iş yeri uygulaması haline geldiği hallerde, işçinin ücretine zam yapmakla yükümlüdür. Böyle bir düzenleme bulunmaması halinde ise işveren, yönetim hakkı kapsamında zam oranı ve dönemini takdir edebileceği gibi ücretlere zam yapmayabilir de[597]. Ancak zam uygulaması yapıldığı takdirde, işverenin eşit davranma borcuna uyması gerekir[598]. Bu durumda işverenin herkese aynı oranda zam yapması gerekmeyip objektif esaslara dayanarak farklı zam oranları uygulaması mümkündür[599].

İşveren tarafından objektif ve somut nedenlere dayanılmadan farklı oranlarda zam yapılması[600] ya da bazı işçilere zam yapılmaması eşit davranma borcuna aykırılık oluşturur. Yargıtay da *"...somut bir nedene dayanmadan diğer personelin ücretine zam yapmasına rağmen davacının ücretine birden fazla olmak üzere zam yapmaması şeklindeki davranışı eşit davranma yükümlüğüne aykırılık teşkil eder"* ifadelerine yer vererek yapılan ücret zamlarını eşit davranma borcu kapsamında değerlendirmektedir[601]. İş yerinde uygulanan zamlardan yalnızca yakın dönemde emekli olacak olan işçilerin faydalandırılmaması da eşit davranma borcuna aykırıdır[602].

Ancak işverenin ücret zammı konusunda eşit davranma borcuna aykırı hareket etmesi, her durumda ayrımcılık tazminatı (İK m. 5) ödenmesini gerektirmez. Yargıtay diğer işçilere zam yapılmasına rağmen davacı işçiye zam yapılmadığı gerekçesiyle ayrımcılık tazminatına hükmeden ilk derece mahkemesi kararını isabetli bulmamış ve *"... işveren tarafından salt zam yapılmaması eşit davranmama tazminatının şartlarının*

[597] Sakarya BAM, 9HD, 30.09.2020, 1714/1095.

[598] ***Baycık***, 2016 Yılı Kararları, 228. İstanbul BAM, 41HD, 02.07.2020, 697/1008.

[599] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 440-441. ***Özdemir***, Ücret Artışı, 259. ***Tuncay***, 2011 Yılı Kararları, 73-74. İşçinin, işverenden ücret artışında uyguladığı kriterler ile ilgili bilgi talep etme hakkının bulunduğu ve işverenin neden ücret artışını hak etmediğini, gerekçesi ile belirtilmek zorunda olduğu yönünde Alman Federal İş Mahkemesi kararı için bkz. BAG, 01.12.2004, 5 AZR 664/03, ÇT, 6 (2005/3).

[600] *"...işçiye diğer çalışanlara nazaran çok az oranda zam verildiği sabit olmakla birlikte davalı işverence bu uygulama hakkında objektif ve haklı bir neden ileri sürülmüş değildir."*, Y9HD, 03.04.2000, 1034/4713, ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 441, dn.1143.

[601] Y22HD, 19.06.2017, 16213/14646. Y22HD, 15.03.2016, 36577/7923 ve Baycık'ın değerlendirmesi için bkz. ***Baycık***, 2016 Yılı Kararları, 228.

[602] Y9HD, 30.12.2003, 11173/23699, Karşı oy yazısı ve Y9HD, 06.10.2003, 3501/16308, Özdemir'in karar incelemesi ve emekli olacak işçilere zam yapılmamasını eşitlik ve adalete aykırı bulan görüşü için bkz. ***Özdemir***, Ücret Artışı, 253-261

oluşması için yeterli değildir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5.maddesi gereğince işverenin belirli bir olgu gözetilerek işçiye diğerlerinden farklı ve kasıtlı bir uygulamasının bulunması şarttır. Sırf işçinin ücretine zam yapılmaması halinin değinilen madde kapsamında değerlendirilerek tazminata hükmedilmesini haklı kılmaz." gerekçeleri ile ayrımcılık tazminatı talebini reddetmiştir[603].

İşveren tarafından ücrete zam yapılmamasının, işçiye sözleşmeyi haklı nedenle feshetme imkanı verip vermeyeceğinin tartışılması gerekir. Yargıtay'ın yerleşik içtihadı, iş sözleşmelerinde ya da eklerinde zam yapılacağına ilişkin hüküm bulunmayan hallerde, ücret artışı yapılmamasının haklı fesih nedeni olmayacağı yönündedir[604]. Ancak işveren, eşit davranma borcuna aykırılık teşkil edecek şekilde zam uygulaması gerçekleştirse aynı durumda olduğu ve aynı işi yaptığı işçiden daha az oranda zam alan ya da emsali olan işçinin ücretine zam yapılırken kendisine zam yapılmayan işçinin sözleşmeyi haklı nedenle feshettiği kabul edilir[605].

Kanaatimizce, iş sözleşmesinde hüküm bulunmayan hallerde işverenin ücret zammı yapma zorunluluğu kural olarak yoktur ve bu işçinin bu nedenle sözleşmeyi feshetmesi haklı fesih olarak nitelendirilmez. Ancak, özellikle uzun yıllar ücret zammının uygulanmadığı hallerde somut olayın iyi incelenmesi gerekir. Zira bu durumda çalışma koşullarının işçinin aleyhine değiştiği söylenebilir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 23.03.2017 tarihli kararında (5909/5823), *"10 yıllık çalışan olmasına rağmen son 5 yıldır maaşına zam yapılmadığı, aynı ofiste çalışanlara aylık 2.400,00 TL maaş ödemesine ilaveten yemek parası ödendiği kendisine*

[603] Y9HD, 19.03.2012, 279/8969. Y22HD, 20.04.2016, 33007/11696. Yüksek Mahkeme, benzer bir talep karşısında bu sefer, "*somut olayda işverenin iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi sebeplerle ayrım yaptığına ilişkin somut bir delil bulunmadığı"* ifadeleriyle ayrımcılık tazminatı talebini reddetmiştir, Y7HD, 26.02.2016, 5683/4546 ve Baycık'ın kararı isabetli bulan incelemesi için bkz. ***Baycık***, 2016 Yılı Kararları, 227.

[604] Y9HD, 18.10.2017, 6344/16062. Y22HD, 18.11.2014, 22106/32338. Y9HD, 17.09.2013, 26254/22738. Sakarya BAM, 10HD, 08.12.2020, 1568/1335.

[605] Y22HD, 19.06.2017, 16213/14646.

bu ödemelerin yapılmadığı dolayısıyla işverenin 4857 sayılı Yasanın 5. maddesinde düzenlenen eşit davranma ilkesine aykırı davranıldığı" iddiasıyla iş sözleşmesini fesheden işçinin kıdem tazminatı talebi, iddiasını ispatlayamadığı ve bu nedenle feshin haklı nedenlere dayanmadığı gerekçesiyle oy çokluğuyla reddedilmiştir. Karara iki üye farklı gerekçelerle katılmamıştır.

Karşı oy yazılarından anlaşıldığı üzere işçi, eşit davranma ilkesine aykırı davranıldığı iddiasını kanıtlayamamıştır. Ancak somut olaydan işçinin ve diğer çalışanların ücretlerine uzun süredir (bir üyeye göre 3-4 yıl) zam yapılmadığı anlaşılmaktadır.

Her iki üye de isabetli olarak, uzun süre işçi ücretlerine zam yapılmamasının işçi yönünden iş şartlarında esaslı değişiklik sayılıp sayılamayacağı ve bu gerekçe ile yapılan işçi feshinin haklı neden sayılıp sayılmayacağı noktaları üzerinde durmuşlardır.

Bu doğrultuda ilk karşı oy yazısında, *"Kanaatimizce iş sözleşmesinin başlangıcında, asgari ücretin üzerinde tespit edilen ücretin uzun yıllar hiç ücret artışı yapılmadan ödenmeye devam edilmesi de ücret yönünden bir düşürme, esaslı değişiklik ve iş şartlarının uygulanmaması sonucunu doğurmaktadır. Ülkemiz gibi henüz enflasyonla mücadelenin devam ettiği, yılda en az bir kez, hatta zaman zaman yılda iki kez asgari ücretin devlet eliyle artırılarak belirlendiği durumlarda işçinin ücretinin asgari ücretin altında olmadığı düşüncesiyle artırılmaması objektif iyi niyet kuralları ile bağdaşmaz. Zira işçi işe başlarken mesleki kıdemi, tecrübesi dikkate alınarak yüksek ücretle işe başlamış, hayatın olağan akışı gereği sözleşmenin kuruluşundaki şartları korumak saiki ile yıllar içinde ücretine zam yapılmasını beklemek hakkıdır. Salt yazılı bir sözleşme ile ücret artışının başlangıçta kararlaştırılmamış olması ya da yazılı bir sözleşme yapılmamış olması sebebiyle işçinin aynı ücretle uzun yıllar çalışmaya zorlanması kabul edilemez. İşletmelerin ve çalışma hayatının devamlılığı ve*

sürdürülebilirliği açısından kural olarak işverenin işçiye ücret zammı yapma zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak iş sözleşmesinin taraflara karşılıklı olarak haklar bahşedip, borçlar yüklemesi de gözetildiğinde, nasıl işveren ücret artışına zorlanamaz ise işçi de aynı ücretle uzun süre çalışmaya zorlanmamalıdır. Asgari ücretle çalışan bir işçinin bile aldığı ücret miktarı, devlet eliyle yapılan düzenlemeler nedeniyle her yıl düzenli olarak artmakta iken İşçinin uzun süre salt ücreti, asgari ücretin altına düşmediği düşüncesiyle aynı ücretle çalışmaya katlanması beklenmemelidir. Aksinin kabulü halinde sözleşmesinin kuruluşunda belirlenen ücret enflasyon sebebiyle eriyecek çalışanın hayat standardını düşürecek emsali olan bir işçinin aldığı ücretinin altında bir ücretle çalışmaya zorlanacaktır. Bu durum çalışan yönünden iş şartlarının uygulanmaması niteliğinde olup 4857 sayılı Yasanın 24II-f bendi gereğince haklı fesih imkanı vermelidir. Somut olayda dinlenen davacı ... anlatımlarından davalı şirketin işlerinin azalması nedeniyle son 3-4 yıldır çalışanların maaşlarına zam yapılmadığı anlaşılmaktadır. Davacı dava dilekçesinde fesih gerekçelerinden biri olarak uzun süre maaşına zam yapılmamasına dayanmış olup bu sebeple davacı işçi feshinin haklı nedene dayandığı kabul edilerek kıdem tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi gerekirken Mahkemece yazılı gerekçelerle kıdem tazminatı talebinin reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup kararın bozulması gerektiğinden onama yönündeki çoğunluk görüşüne katılmamaktayım." açıklamalarına yer verilmiştir.

Benzer gerekçelerle çoğunluk görüşüne katılmadığını belirten ikinci karşı oy yazısında ise *"Kural olarak; işverenin işçiye ücret zammı yapma zorunluluğu yoktur. Meğerki; iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya personel yönetmeliği gibi pozitif bir düzenleme olsun. Ancak iş sözleşmesinin özelliklerinden karşılıklı borç yüklemesi de dikkate alındığında, işverenin uzun bir zaman işçiye hiç ücret zammı yapmaması, bu hakkın kötüye kullanılması niteliğini kazanabilir ve işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih yapma hakkı verir. Özellikle; işçinin işe girerken ki ücreti zaman içinde enflasyon*

nedeni ile erimesi ve artık kendisinden 5-6 yıl öncesinde takdir edilen ve hiç artış yapılmayan ücretle çalışmasının beklenemeyecek bir duruma gelmesi, örneğin işe girerken ki ücreti, emsal ücret iken emsallerin altına düşmesi gibi durumlar da Borçlar Kanunundaki işlem temelinin çökmesi buraya da uygulanabilir. Uyarlama davasının dahi açılabileceği bu anlamda düşünülebilir. İşçinin zaman içinde hiç ücret zammı yapılmamış olması nedeniyle eline geçen ücret miktarının alım gücünün erimesi ve işe girerken ki zamanın altına düşmesi, örneğin başlangıçta özellikle işe girerken mesleki kıdemi, eğitimi gibi nedenlerle asgari ücretin üzerinde, iki üç katı ve emsalleri iken, dört - beş yıl hiç zam yapılmamış olması nedeniyle asgari ücreti seviyesine ve emsallerinin dahi altına düşmüş olması durumunda işçiden bunu kabul etmesi beklenemez. Emsal bir ücretle işe giren bir işçinin zaman içerisinde kıdemi arttıkça ücretinin artması beklenir. Oysa, örneğin meslek sahibi olan bir mühendisi beş sene önce işe alıp beş yıldır çalışıyor olması halinde, ücretin zam yapılmaması nedeniyle çok aşağıya düşmüş, kıdemsiz yeni işe giren bir kişi ile aynı seviyeye gelmiş olması durumunda, işçinin hem kıdeminin hem de başlangıçta yüksek ücretle çalışmasını gerektiren eğitim ve mesleki tecrübesinin yok sayılması/sıfırlanması durumuna gelecektir. Ülkedeki enflasyon ortamı gereği işçinin maaşına zam yapılacağını beklemesi olağan olup, bu enflasyon ortamında işverenin çalışanların ücretlerine uzun süre zam yapmaması doğruluk, bağlılığa uymaz. Davacı, işe başlatılırken eğitimi, mesleki kıdemi, tecrübesi dikkate alınarak yüksek ücretle işe başlatılmıştır. Sonraki yıllarda vasıfsız elaman olarak asgari ücretle işe alınan çalışanlara her yıl yılda 1 veya 2 kez zam yapılması sonucunda vasıfsız elemanın maaşı birkaç yıl sonra davacının maaşına denk gelebilecek hatta geçebilecektir. Bu durum kalifiye, kıdemli elamanı cezalandırmak anlamına gelecektir. Ayrıca davacının maaşına uzun süre zam yapmama çalışma şartlarında esaslı değişiklik de oluşturacaktır. Zira işe başladığı tarihteki çalışmanın esaslı unsuru olan ücrette uzun süre hiç zam yapılmamasından dolayı enflasyon ortamı gereği zamanla satın alma gücünde azalma

olması nedeniyle çalışma şartlarında esaslı değişiklik yapılması anlamına da gelir ki bu durumda işçiye haklı fesih hakkı verir. Yine işverenin uzun süre çalışanların ücretlerine hiç ücret zammı yapmaması, işlem temelinin çökmesi ve dürüstlük kuralına aykırılık olarak nitelendirilecektir. Ücretteki değer kaybı işçiden beklenemeyecek seviyede düşerse, işçinin yapacağı fesih haklı fesih olacaktır. Somut olayda davacının ve diğer çalışanların maaşlarına uzun süredir zam yapılmadığı sabittir. Davacının bu nedenle iş akdini feshi yukarıda açıklanan nedenlerle haklı fesih niteliğinde olduğundan davacının kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken mahkemece verilen ret kararının bozulması yerine onanması yönündeki Dairemiz çoğunluk görüşüne katılamamaktayım." ifadelerine yer verilmiştir[606].

Kanaatimizce karşı oy gerekçelerine katılmamak mümkün değildir. Zira ücret, iş sözleşmesinin esaslı unsurlarından biri olup işçi bakımından hayati öneme sahiptir. İşçinin meslekteki ve iş yerindeki kıdemi ile tecrübesi arttıkça ücretinin de artması beklenir. İşletmesel nedenlerle bir süre ücret artışının gerçekleşmemesi kabul edilebilir nitelikte olsa da işçinin uzun yıllar boyunca aynı ücretle çalışması, işçi ve işveren arasındaki menfaat dengesini önemli ölçüde bozacaktır. Bu noktada, ikinci karşı oy yazısında belirtildiği gibi, işlem temelinin çökmesi ve uyarlama her durumda uygulanamaz[607]. Ancak iş ilişkisinin bu seviyeye gelmesini önleyici tedbirler alınması zaruridir. Zira karşı oy yazılarında da isabetle belirtildiği üzere, ülkedeki yüksek enflasyon ortamı gereği işçinin ücretinin alım gücü her geçen gün düşmektedir.

Birinci karşı oy yazısında yapılan asgari ücret karşılaştırmasından hareketle, işçinin ücretine uzun süre zam yapılmamasını etkilerini örnek üzerinden açıklayacak olursak; 2020 yılında net asgari ücretin (2324,70 TL) beş katı ücret (11623,50 TL) ile çalışmaya başlayan işçinin, iki yıl boyunca hiç almaması durumunda almış olduğu ücret,

[606] Y22HD, 23.03.2017, 5909/5823.
[607] ***Yamakoğlu***, Ücret Zammı, 96-97.

net asgari ücretin (4253,40 TL) yaklaşık iki buçuk (2,73) katına tekabül etmektedir. İşçinin ücreti miktar olarak düşürülmese de zam yapılmaması yoluyla ücret fiilen düşürülmüştür ve işçinin bu şartlar altında çalışmaya zorlanması kabul edilemeyeceği gibi dürüstlük ve doğruluk kurallarına da aykırılık teşkil etmektedir.

Örnekten de açıkça anlaşılacağı üzere, çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğinde kabul edilebilecek olan uzun süre ücrete zam yapılmaması halinde, işçiye sözleşmeyi haklı nedenle feshetme imkanı tanınmalıdır. Zira mahkemenin, işverenin yönetim hakkını ve yetkisini gasp edecek şekilde işçinin ücretine belli bir oranda zam yapılmasına karar vermesi mümkün değildir. Kanuni düzenlemelerle işverenlerin belirli dönemlerde, belirli oranlarda işçinin ücretine zam yapmaya zorlanması ise hukuksal açıdan sözleşme özgürlüğü, çalışma özgürlüğü, özel teşebbüs özgürlüğü gibi anayasal düzenlemelerin ihlali tartışmalarını beraberinde getireceği gibi iktisadi açıdan da olumsuz sonuçlar doğurmaya müsaittir.

Sonuç olarak, kanaatimizce işçinin ücretine uzun süre zam yapılmaması durumunda işçinin sözleşmeyi haklı nedenle feshederek kıdem tazminatına hak kazanması mümkündür. Yargı önüne gelen uyuşmazlıklarda *"uzun süre"* kavramı, asgari ücreti düzenleyen İK m. 39 hükmünün kıyasen uygulanması sonucu en çok iki yıl olarak kabul edilmelidir. Ancak somut olayın özelliklerine göre, ülkedeki yıllık enflasyon, asgari ücret yapılan zam ve emsal işçilerin ücretlerine yapılan zamlar göz önünde bulundurularak bu sürenin kısaltılması mümkündür.

İKİNCİ BÖLÜM

ÜCRETİN ÖDENMESİ

§ 6. ÜCRET ÖDEME EDİMİNİN MUHATAPLARI

İş sözleşmesi, işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme olarak tanımlanmaktadır (İK m. 8). İş görme ve ücret başta olmak üzere karşılıklı borçlar doğuran iş sözleşmesinde[608], işveren ücret ödeme borcunu ifa etmekle yükümlüyken işçi, iş görme borcunu ifa etmesinin karşılığında kendisine ücret ödenmesini talep etme hakkına sahip olur.

I. Ücret Ödeme Ediminin Borçlusu

1. Asli Borçlu – İşveren

Türk hukukunda borçların ifasına ilişkin genel kural göre, *"Borcun, bizzat borçlu tarafından ifa edilmesinde alacaklının menfaati bulunmadıkça borçlu, borcunu şahsen ifa etmekle yükümlü değildir"* (TBK m. 83). Ücret ödeme borcu özelinde değerlendirildiğinde, iş ilişkisinde ücret ödeme ediminin bizzat işveren tarafından ifa edilmesinde kural olarak işçinin menfaatinin bulunmadığı söylenebilecektir[609]. Buna paralel olarak, İş Kanunu'nda yapılan ücret tanımında *"işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ... tutar"* ifadesinin yer aldığı görülmektedir (İK m. 32).

Ücret ödeme borcunun asli borçlusu işveren[610] olmakla beraber üçüncü kişinin borcu ifa ettiği (ücreti ödediği) hallerde, işveren tarafından bizzat ifa edilmenin sonuçları doğacak ve borç sona erecektir[611]. Taraflar arasında ücretin yüzde usulü göre ya da bahşiş

[608] ***Süzek***, 232. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 65.
[609] ***Çil***, 461.
[610] İşveren kavramı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Süzek***, İşveren, 17-26.
[611] ***Centel***, 69-70. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 139-140.

şeklinde kararlaştırıldığı hallerde, ücret ödeme borcu asli borçlu işveren tarafından değil, üçüncü kişi müşteriler tarafından ifa edilmekte ve işveren borçtan kurtulmaktadır[612].

İş Kanunu'nda yer alan tanıma göre, *"Bir iş sözleşmesine dayanarak ... işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren ... denir"* (m. 2/1). Bu bağlamda işverenin gerçek veya tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olması mümkündür. Öğretide, iş sözleşmesinin iş görme ve bağımlılık unsurlarında hareketle *"iş görme ediminin alacaklısı olan ve işçiye en üst düzeyde emir ve talimat veren kişi"* şeklinde işveren tanımı yapılmaktadır[613].

Bazı hallerde istisnai olarak, iş görme ediminin alacaklısı olan kişinin (örnekler sırasıyla; tüzel kişi, müflis işveren ve mirasçılar) işçiye en üst düzeyde talimat veren kişi (örnekler sırasıyla; tüzel kişinin organı, iflas masası ve vasiyeti yerine getirme görevlisi) olmaması mümkündür. Bu durumda işin görülmesini istemeye yetkili olan kişi *"soyut işveren"*; işçiye en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisi bulunan kişi *"somut işveren"* sayılmaktadır[614].

Gerçek kişi işveren, ücret ödeme ediminin borçlusudur ve borcun tam veya gereği gibi yerine getirilmediği hallerde hukuki sorumlulukların muhatabıdır. Birden fazla gerçek kişi işverenin taraf olduğu tek bir iş ilişkisinin bulunduğu hallerde, ücret ödeme borcundan gerçek kişi işverenler birlikte sorumludurlar[615].

Tüzel kişi işveren ister özel hukuk tüzel kişisi olsun (her tür ticari şirket, sendika, dernek gibi) isterse kamu hukuku tüzel kişisi (belediyeler, üniversiteler gibi), işveren

---

[612] Yüzde usulüne göre ücret ve bahşiş hakkında bkz. §4, III ve IV.

[613] ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,***31. ***Süzek***, 143.

[614] ***Süzek***, İşveren, 18.

[615] ***Süzek***, İşveren, 24. ***Çopuroğlu***, 104. İşçi tarafı aynı olan, işveren tarafında ise birden fazla işverenin yer aldığı, ancak tek bir iş sözleşmesi/ilişkisinin bulunduğu bu istihdam tipine birlikte işverenlik denilmektedir, ***Yücel Bodur***, Birlikte İşverenlik, 70. Birlikte işverenlik durumunda, işverenler işçinin ücretinden müteselsil sorumludurlar. İşçinin ücretinin işverenlerden biri tarafından ödeneceği kararlaştırılabilirse de bu iç anlaşma işçi bakımından bağlayıcı değildir, ***Yücel Bodur***, Birlikte İşverenlik, 311.

sıfatının bir gereği olarak, ücret ödeme ediminin asli borçlusudurlar. Somut işveren – soyut işveren ayrımının bulunduğu hallerde ise hukuki sorumluluklar, iş görme ediminin alacaklısı olan soyut işverene ait olduğundan, ücret ödeme ediminin asli borçlusu soyut işverendir[616].

Tüzel kişiliği olmayan kurul ve kuruluşların da işveren sıfatını taşıması mümkündür. Bakanlıklar gibi kamu kurumları ya da adi şirketler gibi özel hukuk kuruluşları işçi çalıştırdıkları takdirde işveren sayılırlar. Adi şirketi oluşturan tüm ortaklar işçilere karşı birlikte sorumludurlar[617]. Bu halde ücret ödeme borcunun asli borçluları adi şirket ortaklarıdır.

2. İşveren ile Birlikte Sorumlu Sayılanlar

İş sözleşmesinin tarafı olmayan üçüncü kişinin, kanun hükmü gereği işverenle birlikte işçiye karşı sorumlu tutulması, bu anlamda ücret ödeme ediminin borçlusu olması mümkündür. Bu başlık altında işçinin ücretinin ödenmesinden işverenle birlikte sorumlu olan diğer işverenler ve ihale makamları ele alınacaktır.

a) Asıl İşveren

Yasal koşullar bulunduğu takdirde bir iş yerinde asıl işverenden başka işverenler de işçi çalıştırabilir[618]. Buna imkan tanıyan uygulamalardan biri olan alt işverenlik uygulaması kanunda, *"Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir."* şeklinde tanımlanmıştır (İK m. 2/6).

---

[616] ***Süzek***, İşveren,17 ve 24.
[617] ***Süzek***, İşveren, 17-18. ***Çopuroğlu***, 105. Y9HD, 01.02.2000, 18495/810.
[618] ***Akyiğit***, Alt İşverenlik, 19vd.

Asıl işveren – alt işveren ilişkisinin hukuken geçerli bir şekilde kurulabilmesi için gerekli şartlar:

- Asıl işveren iş yerinde işçi çalıştırmalı,
- Alt işverene verilen işin asıl işverenin iş yerinde yapılmalı,
- Alt işverene verilecek olan iş, iş yerinde yürütülen mal ve hizmet üretime ilişkin yardımcı iş veya asıl işin bir bölümü olmalı,
- (Asıl işin bir bölümünün devrinde) Alt işverene devredilecek iş, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden olmalı ve son olarak da,
- Alt işveren işçilerinin sadece asıl işverenin iş yerinde çalıştırılmalı

şeklindedir[619].

Söz konusu şartları taşıyan bir alt işverenlik sözleşmesi geçerli kabul edilecektir. Mali bakımdan (asıl işverene kıyasla) güçsüz konumda olan alt işverenlerin, işçinin ücreti ve diğer alacaklarını ödeyemeyecek duruma gelmeleri ihtimali göz önünde bulundurularak, alt işveren işçilerini korumak amacıyla, asıl işverenin sorumluluğu düzenlenmiştir[620]. Buna göre, *"Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur"* (İK m. 2/6). Alt işveren ile işçi arasındaki iş ilişkisinde, ücret ödeme ediminin borçlusu alt işveren iken, asıl işveren de bu borçtan sorumlu tutularak işçilerin ücret ve diğer haklarının güvence altına alınması amaçlanmıştır.

Kanunda ayrıca, alt işverenlik ilişkisinin muvazaaya dayanması halinde *"alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler"*

[619] ***Süzek***, 157-164. ***Akın***, Alt İşverenlik, 296. ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 45-49. ***Ekmekçi-Yiğit***, 113-136. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 114-124.

[620] ***Süzek***, 164-165.

hükmüne yer verilmiştir (İK m. 2/7). Tarafların muvazaa ile ulaşmak istedikleri sonuçları el etmelerini engelleyen bu düzenlemenin bir sonucu olarak, işçinin ücrete borcuna ilişkin taleplerinin muhatabı asıl işveren olacaktır[621]. Ancak belirtmek gerekir ki, işçilerin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılmaları alt işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. *"Kişi kendi muvazaasından yararlanamaz"* ilkesi gereği, alt işverenlik ilişkisinin muvazaaya dayanması halinde de işçinin alacaklarına karşı alt ve asıl işverenin birlikte sorumluluğunun devam ettiği kabul edilir[622].

b) İş Yerini Devreden İşveren

İşverenin bir hukuki işleme dayanarak iş yerini bir başka kişiye devretmesi her zaman mümkündür[623]. İş yeri devrinin iş sözleşmelerine etkisi İş Kanunu'nun 6. maddesinde düzenlenmiştir. Düzenlemenin ücret ödeme borcu ve bu borçtan doğan ücret alacaklarına ilişkin hükümleri, *"İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. ... devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır"* (İK m. 6/1-3)[624].

İş yerinin devri ile iş sözleşmeleri tüm hak ve borçlarıyla devralana geçtiğinden, devir tarihinden itibaren ücret ödeme ediminin borçlusu devralan işveren olacaktır. Devralan işveren ayrıca, devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken ücret ödeme borcuna ilişkin alacakların da muhatabı olacaktır. Ancak kanunda devrenden işverenin, devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken alacaklardan, devir

[621] ***Aykaç***, Alt İşveren, 369.
[622] ***Akın***, Alt İşverenlik, 315-319. YHGK, 03.12.2008, 9-704/730. Y9HD, 09.11.2020, 27850/15432. Y9HD, 11.03.2019, 32108/5191.
[623] İş yeri devrine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. ***Doğan Yenisey***, İş Yeri, 174 vd. ***Özkaraca***, İş Yeri Devri, 35 vd.
[624] Türk Borçlar Kanunu'nda da iş yeri devri bu doğrultuda düzenlenmiştir, bkz. TBK m. 428.

tarihinden itibaren iki yıl boyunca, devralan işverenle birlikte sorumlu olacağı düzenlenmiştir[625].

c) Geçici İşçi Çalıştıran İşveren

İş Kanunu'nun 7. maddesinde düzenlenen geçici iş ilişkisi, *"özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir"*. Özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi, mesleki amaçlı olan geçici iş ilişkisi olarak adlandırılırken; mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir iş yerinde görevlendirilme halinde söz konusu olur[626].

Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi, *"İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde"* kurulmuş olur (İK m.7/son). Bu durumda devreden işveren, geçici işçinin işvereni sıfatını taşımaya devam etmektedir[627]. Geçici iş ilişkisinin devam ettiği süre boyunca da ücret ödeme borcu, devreden işveren tarafından ifa edilmelidir. Nitekim hükümde yer alan *"İşçisini geçici olarak devreden işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder."* ifadesinde de bu husus belirtilmektedir. Ancak kanunda geçici işverenin de ücret ödeme borcundan sorumlu olacağı özel olarak düzenlenmiştir. Buna göre, *"Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, devreden işveren ile birlikte sorumludur"* (İK m. 7/son).

---

[625] ***Süzek***, İş Yerinin Devri, 317-318.

[626] ***Süzek***, 280-281. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 251. ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 128-129. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 122-123.

[627] ***Akyiğit,*** İş Hukuku, 148.

Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi, *"Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile kurulabilir"* (İK m. 7/2). Özel istihdam bürosu ile işçi arasında ödünç verilmek üzere iş sözleşmesi kurulur ve özel istihdam bürosu işveren sıfatını kazanır[628]. İşçi, iş görme borcunu, geçici işveren lehine onun iş yerinde yerine getirse de geçici işveren, bu işçi bakımından işveren sıfatına sahip olmadığından ücret ödeme ediminin borçlusu işveren sıfatını haiz özel istihdam bürosudur[629].

Ücret ödeme borcundan devreden işverenle birlikte geçici işverenin de sorumlu olacağına ilişkin hükümlere, mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinde sınırlı olarak yer verilmiştir[630]. Kanunun 7/2-f hükmüne göre *"İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde"* geçici iş ilişkisi kurulabilir. Bu kapsamda kurulan geçici iş ilişkilerinde, *"geçici işçi çalıştıran işveren ... geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştığı süre boyunca her ay kontrol etmekle, ... yükümlüdür. ... ödenmeyen ücretler mevcut ise bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok üç aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırır"* (İK m. 7/12). Her ne kadar geçici işverenin yükümlülüğünün üç ay ile sınırlanması isabetli olmasa da[631] belirtilen süre ile sınırlı olarak geçici işverenin, özel istihdam bürosuyla birlikte ücret ödeme ediminin borçlusu olduğu söylenebilir.

Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkilerinde birlikte sorumluluğu öngören korumaya, (İK m. 7/12 dışında) mesleki amaçlı geçici iş ilişkilerinde yer verilmemiştir. Öğretide de isabetli olarak belirtildiği üzere, yapılacak kanun değişikliğiyle, geçici

[628] ***Süzek***, 281, 287. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 128-129.
[629] ***Süzek***, 288. ***Ekmekçi-Yiğit***, 170-171.
[630] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 257. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 130.
[631] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 265-266. ***Özkaraca***, Özel İstihdam Bürosu, 94.

işverenin ödenmeyen işçi ücretlerinden özel istihdam bürolarıyla birlikte sorumlu olacağını öngörülmesi isabetli olacaktır[632].

d) İK m. 36'da Sayılan İşverenler

İhale makamının, müteahhide işi ihale etmesi halinde; müteahhidin işçilerinin ve müteahhitten iş alan alt işveren işçilerinin ücretlerinde asıl işverenlerin ve ihale makamlarının sorumluluğu, ILO'nun 94 sayılı Sözleşmesi'ne (m. 5/2) paralel olarak İş Kanunu'nun 36. maddesinde düzenlenmiştir[633].

Hükme göre, *"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 bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü, ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hakedişlerinden öderler. ... Ücret alacağı olan işçilerin her hakediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmez"* (İK m. 36/1-2).

İhale makamı kamu kurum ve kuruluşları ve bunlardan iş alan asıl işverenler, yapım ve onarım işleriyle sınırlı olarak, işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini kontrol eder ve ödenmeyen ücretleri alt işverenin ya da müteahhidin hak edişinden öder. Söz konusu işverenlerin sorumluluğu, her hak ediş dönemi için en fazla üç aylık ücret tutarı ile sınırlıdır[634]. Kanaatimizce söz konusu sorumluluk, ihale makamının gerçek kişi ve özel hukuk tüzel kişisi olması hallerinde de uygulama alanı bulmalıdır.

---

[632] ***Süzek***, 290.
[633] ***Korkusuz***, 118. ***Çopuroğlu***, 110-111.
[634] ***Korkusuz***, 118-119. ***Çopuroğlu***, 111-114.

İş Kanunu'nun 36. maddesinde düzenlenen bir diğer husus ise işverenlerin, *"alt işverene iş vermeleri hâlinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlü"* olmalarıdır (İK m. 36/son).

Asıl işverenin ücret ödeme borcundan alt işverenle birlikte sorumlu olduğunu daha önce açıklamıştık. Söz konusu hükmün önemi ise asıl işverenlere, yapım ve onarım işleri ile sınırlı olmaksızın her türlü işte ödenmeyen ücretleri alt işverenin hak edişlerinden keserek ödeme yükümlüğünün getirilmiş olmasıdır. Ayrıca bu yükümlülük, İK m. 36/2'de olduğu gibi her hak ediş dönemi için üç aylık ücret tutarı ile de sınırlanmamıştır. Ücret ödeme borcunun tam ve zamanında ifa edilmesine yönelik hüküm, alt işveren işçilerinin ücret alacaklarının korunması bakımından isabetlidir.

e) İş Sözleşmesini Devreden İşveren

İşverenin işin görülmesini talep hakkını sürekli olarak devretmesi, bir başka deyişle iş sözleşmesinin devri mümkün olmakla beraber İş Kanunu'nda, iş sözleşmesinin devrine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır[635]. Konu Türk Borçlar Kanunu'nun 429. maddesinde düzenlenmiştir. Hükme göre, *"Hizmet sözleşmesi, ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir. Devir işlemiyle, devralan, bütün hak ve borçları ile birlikte, hizmet sözleşmesinin işveren tarafı olur…"*.

Devir tarihinden itibaren devralan, işveren sıfatını kazanacağından ücret ödeme ediminin asli borçlusu olacaktır. Devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlar da devralana geçmiştir ancak bu noktada, iş yerinin devrinde olduğu gibi bir birlikte sorumluluk hali getirilmemiştir. Halbuki iş yeri devrinde işverenlerin birlikte

[635] İş sözleşmesinin devri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Özkaraca***, İş Sözleşmesinin Devri, 117 vd.

sorumlu tutulmasının gerekçesi olan *"devirden önce doğmuş tüm hakların sadece devralandan talep edilebilmesi işçi açısından güvencesiz bir durum yaratabilir"* ihtimali, iş sözleşmesinin devri bakımından da geçerlidir. Korunan menfaatlerin benzerliği nedeniyle, iş yerinin devrinde devreden işverenin iki yıl süreyle birlikte sorumluluğunu öngören İK m. 6/3 hükmü, iş sözleşmesinin devri halinde de uygulanmalıdır[636]. Bu nedenle devreden işveren, devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken ücret alacaklarından, devir tarihinden itibaren iki yıl boyunca sorumludur.

f) Ticaret Şirketlerinin Birleşme, Bölünme ve Tür Değiştirmeleri Halinde Eski İşveren

Ticaret şirketlerinin birleşme, bölünme ve tür değiştirme işlemlerinin iş ilişkilerine etkisi TTK m. 178'de düzenlenmiştir (TTK m. 158 ve m. 190)[637]. Söz konusu hükme göre, *"(1) Tam veya kısmi bölünmede, işçilerle yapılan hizmet sözleşmeleri, işçi itiraz etmediği takdirde, devir gününe kadar bu sözleşmeden doğan bütün hak ve borçlarla devralana geçer. ... (3) Eski işveren ile devralan, işçinin bölünmeden evvel muaccel olmuş alacakları ile hizmet sözleşmesinin normal olarak sona ereceği veya işçinin itirazı sebebiyle sona erdiği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacaklarından müteselsilen sorumludur. ... (6) Devreden şirketin bölünmeden önce şirket borçlarından dolayı sorumlu olan ortakları, hizmet sözleşmesinden doğan ve intikal gününe kadar muaccel olan borçlarla, hizmet sözleşmesi normal olarak sona ermiş olsaydı muaccel hâle gelecek olan veya işçinin itirazı sebebiyle hizmet sözleşmesinin sona erdiği ana kadar doğacak olan borçlardan müteselsilen sorumlu olmakta devam ederler."*.

[636] ***Süzek***, 329. ***Özkaraca***, İş Sözleşmesinin Devri, 133 vd. ***Aykaç***, Alt İşveren, 336.

[637] Birleşme, bölünme ve tür değiştirme işlemlerinin iş ilişkilerine etkisi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Alp***, Bölünme, 54 vd.

Devralan işveren, devir tarihinden itibaren her üç halde de ücret ödeme ediminin asli borçlusudur. Ancak bazı hallerde eski işverenlerin de yeni işverenle birlikte sorumlu olacağı düzenlenmiştir. TTK m. 178/3, İK m. 6/3'ten farklı olarak sorumluluğun kapsamını devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken alacaklar olarak belirlememiştir. Buna ek olarak eski işveren, *"hizmet sözleşmesinin normal olarak sona ereceği*[638] *veya işçinin itirazı*[639] *sebebiyle sona erdiği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacaklarından"* da devralan işverenle birlikte sorumludur. Devreden işverenin, devir tarihinden sonra muaccel olacak işçilik alacaklarından da devralan işverenle birlikte sorumlu olması, özellikle ikramiye ve prim alacakları bakımından önem arz etmektedir[640].

Şahıs şirketleri bakımından ise isabetli olarak, birlikte sorumluluğun kapsamı genişletilmiş ve ortakların kişisel sorumlulukları esası da uygulamıştır. TTK m. 178/6'ya göre; şirket borçlarından sorumlu ortaklar, *"hizmet sözleşmesi normal olarak sona ermiş olsaydı muaccel hâle gelecek olan veya işçinin itirazı sebebiyle hizmet sözleşmesinin sona erdiği ana kadar doğacak olan borçlardan"* devralan işveren ile birlikte sorumlu olacaklardır[641].

II. Ücretin Ödeneceği Kişi

1. Ücretin İşçiye Ödenmesi

Ücret ödeme ediminin alacaklısı işçidir. Bu nedenle esas olan ücretin işçiye ödenmesidir[642]. İşçinin rızası olmaksızın ücretin üçüncü kişiye ödenmesi halinde,

---

[638] Hükümde geçen *"hizmet sözleşmesinin normal olarak sona ereceği tarih"* ifadesinden, belirsiz süreli iş sözleşmeleri için, eğer sözleşme devir anında feshedilmiş olsaydı işleyecek bildirim süresinin sonunun; belirli süreli iş sözleşmeleri için ise belirli sürenin dolduğu tarihin anlaşılması gerektiği yönünde bkz. ***Alp***, Bölünme, 70.

[639] İK m. 6'dan farklı olarak TTK m. 178/2; birleşme, bölünme ve tür değiştirme yoluyla gerçekleşen devirlerde işçiye itiraz hakkı tanımıştır, ***Süzek***, 194. İşçinin itiraz hakkı ve hukuki sonuçlarına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. ***Alp***, Bölünme, 60 vd.

[640] ***Alp***, Bölünme, 69.

[641] ***Alp***, Bölünme, 68.

[642] ***Akyiğit***, İş Hukuku, 200-201.

işverenin ücret ödeme borcu sona ermeyecektir[643]. ILO'nun 95 sayılı Sözleşmesi'nde de buna paralel olarak, *"Ücret doğrudan doğruya ilgili işçiye ödenecektir"* (m. 5) hükmüne yer verilmiştir.

Çocuk ve genç işçiler bakımından da kural, ücretin işçinin kendisine ödenmesidir[644]. Zira çocuk ve genç işçilerin, kişisel kazançlarını yönetebilecekleri ve kazançlarından yararlanabilecekleri kabul edilir[645]. Nitekim TMK m. 359'a göre de *"... kendi kişisel kazancının yönetimi ve bunlardan yararlanma hakkı çocuğa aittir"*[646]. Yargıtay da bu doğrultuda, *"işçi küçük olmakla birlikte velisinin izniyle çalışmaya başladığına göre, veli tarafından kendisine hak kazandığı aylık ücret ve izin ücretini tahsil etme yetkisinin de verildiğini"* kabul etmektedir[647]. Benzer şekilde, çocuk ve genç işçiler gibi bir başka sınırlı ehliyetsiz grup olan vesayet altındakilerin de vasisinin izniyle çalışması halinde, vesayet altındaki işçinin ücreti tahsil etme yetkisini bulunduğu söylenebilir[648].

2. Ücretin Üçüncü Kişiye Ödenmesi

Ücretin, işçi dışındaki herhangi bir kişiye ödenmesi halinde ücret ödeme borcu sona ermez. Ancak işçinin ücretini alma konusunda bir kişiyi yetkilendirmesi halinde, yetkili kişiye yapılan ödemeler ile işveren borcunu ifa etmiş olacaktır[649]. Nitekim işveren işçinin ücretini, işçi tarafından temsil yetkisi verilmiş (ücreti tahsil yetkisi bulunan) ve uygulamada *"mutemet"* adı verilen kişilere ödemesi halinde, ücret ödeme borcundan kurtulacaktır[650]. Bu nedenle Yargıtay kararlarında, ücretin mutemet aracılığıyla ödendiği

---

[643] ***Centel***, 313. **Çopuroğlu**, 115.
[644] ***Seçer***, 1446-1448. ***Kökkılınç Eraltuğ-Fırat Şimşek,*** 111. ***Dinç***, 79.
[645] ***Bozkurt Gümrükçüoğlu***, Çocuk ve Genç İşçiler, 536.
[646] Kanun koyucu *"Çocuğun evde ana ve babasıyla birlikte yaşaması hâlinde, ana ve babanın ondan kendisinin bakımı için uygun bir katkıda bulunmasını"* isteyebileceğini öngörmüştür (TMK m. 359/2) ancak bu hak istisnai nitelikte olup yalnız ana ve babanın geçinemeyecek derecede muhtaç olmaları halinde kullanılabilir, ***Çopuroğlu***, 116.
[647] Y9HD, 12.02.2002, 17321/2667, ***Dinç***, 79.
[648] ***Çil***, 472.
[649] ***Centel***, 315.
[650] ***Çopuroğlu***, 116.

iddiasının araştırılması gerektiği ve ödendiğinin kabulü halinde dava konusu alacaktan mahsup edilmesi gerektiği belirtilmektedir[651].

Uygulamada, özellikle yurtdışında çalışan işçilerin ücretlerinin bir kısmının ülkede kalan ailesine ödendiği görülmektedir[652]. Yargıtay, isabetli olarak yapılan ödemelerin hangi amaçla yapıldığının araştırılması gerektiği ve işveren tarafından işçinin ailesine ücret ödeme borcunu ifa amacıyla yapılan ödemelerin hesaplanan ücretten mahsup edilmesi gerektiğini kabul etmektedir[653].

Çocuk ve genç işçilerin ücret alacağını tahsil yetkisi olmakla beraber yasal temsilcisinin, küçüğün yararını gözeterek ücretin kendisine ödenmesini işverenden isteyebilir. Bu durumda yasal temsilciye ödeme yapan işveren ücret ödeme borcundan kurtulur[654]. Benzer şekilde yasal temsilcinin izni olmaksızın çalışma halinde de yasal temsilci ödemenin kendisine yapılmasını isteyebilir[655]. Ancak yasal temsilcinin talebinin, hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olduğu hallerde işveren, işçiyi gözetme borcunun gereği olarak ödemeyi çocuk veya genç işçiye yapmalıdır[656].

İşverenin mahkeme kararıyla işçinin ücretini üçüncü kişiye, örneğin işçinin eşine ödemesi zorunlu tutulabilir. Nitekim TMK m. 198'e göre, "*Eşlerden biri, birliğin giderlerine katılma yükümlülüğünü yerine getirmezse, hâkim onun borçlularına, ödemeyi tamamen veya kısmen diğer eşe yapmalarını emredebilir"*. Düzenleme ile muaccel olsun ya da olmasın ücret alacaklarının kısmen ya da tamamen evlilik birliğinin giderlerine

---

[651] Y22HD, 03.07.2019, 18271/14976. Y22HD, 20.12.2018, 17996/27913. Y22HD, 03.07.2018, 13605/16674.

[652] ***Çil***, 472.

[653] Y22HD, 07.07.2020, 42771/8924. Kararda, işçinin oğlunun işverenin yanında çalıştığı ve yapılan ödemelerin kendisine ait ücret olduğu ileri sürülmüştür. Yüksek Mahkeme bu iddia karşısında, *"Yapılacak araştırma neticesinde davacının diğer oğlu ...'ın davalı işyerinde çalışmadığı anlaşılır ise veya çalışıyorsa bile aldığı ücretten fazla ödeme var ise bu fazla ödemenin davacının ücret alacağından mahsup edilmesi gerekir"* ifadelerine yer vermiştir.

[654] ***Seçer***, 1446.

[655] ***Bozkurt Gümrükçüoğlu***, Çocuk ve Genç İşçiler, 536.

[656] ***Kökkılınç Eraltuğ-Fırat Şimşek,*** 111. ***Dinç***, 80.

katılmayan işçinin eşine ödenmesi mümkün hale gelmiştir[657]. Bu durumda işveren, ücreti işçinin eşine ödemekle yükümlü olup işçiye yapılan ödemeler borcu sona erdirmeyecektir[658].

§ 7. ÜCRETİN ÖDEME YERİ ve ZAMANI

I. Ücretin Ödeme Yeri

İş Kanunu ücretin iş yerinde veya özel olarak açılmış bir banka hesabına ödeneceğini düzenlemiştir. Bununla beraber kayıt dışılığı önlemek amacıyla, *"Çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; ... işverenleri veya üçüncü kişileri zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanlığı müştereken yetkilidir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler."* (İK m. 32/2) hükmüne yer verilmiş ve belirli şartlarda, ücret ödemelerinin bankalar aracılığıyla yapılması zorunlu kılınmıştır[659].

İşçinin ücretinin, özel olarak açılan banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenmesine ilişkin esasların çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiş (İK m.

[657] ***Ürcan***, 312-313. Ücret tamamen diğer eşe ödenmesine karar verilirken temkinli davranmak gerektiği, zira eşlerin evlilik birliğinin giderlerine güçleri oranında katılmakla yükümlü olduğu, işçinin kendi kişisel ihtiyaçlarının da göz önünde bulundurularak zarurete düşmesine yol açılmaması gerektiği yönünde bkz. ***Ürcan***, 317.

[658] ***Çopuroğlu***, 117. ***Ürcan***, 317-318.

[659] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 347. ***Süzek***, 366.

32/3) ve bu doğrultuda Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik[660] çıkarılmıştır.

Yönetmelikte ödemelerin bankalar aracılığıyla yapılmasına ilişkin yükümlülük getirilirken işçinin hangi kanuna tabi olarak çalıştığı dikkate alınmıştır[661]. Yönetmeliğe göre Türk Borçlar Kanunu'na tabi çalışmalarda işçinin ücretinin *"bankalar aracılığıyla ödenmesi hususunda iş sahiplerine zorunluluk getirilip getirilmemesi ve bu zorunluluğun kapsamı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ile Hazine Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanlığı tarafından müştereken belirlenir"* (m. 5). Ancak yönetmeliğin yürürlüğe girmesinden bu yana böyle bir belirleme yapılmadığı için TBK'ya tabi olarak işçi çalıştıran işverenin, ücreti banka aracılığıyla ödemesi zorunlu değildir[662]. Ücret, bir para borcu olduğundan TBK m. 89 uyarınca, aksine bir anlaşma olmadıkça işçinin ödeme zamanındaki yerleşim yerinde ifa edilir[663]. Ancak bankalar aracılığıyla ödeme zorunluluğu öncesinde uygulamada sıkça karşılaşıldığı gibi, ücretin iş yerinde ödeneceğinin kararlaştırılması da mümkündür. Bu konuda yazılı bir anlaşma olmasa da işçinin, ücretin iş yerinde ödendiğini bilmesi veya iş yerinde yapılan ödemeyi kabul etmesi ifa yeri olarak iş yerinin kararlaştırıldığı anlamına gelir[664].

Yönetmeliğe göre, iş yerlerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işverenler ve üçüncü kişiler, Türkiye genelinde beş veya daha fazla işçi çalıştırdıkları takdirde, ücret

---

[660] 18.11.2008 tarih ve 27058 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[661] ***Ekmekçi-Yiğit,*** 267.

[662] TBK m. 407'de, İş Kanunu'na paralel bir düzenleme getirilerek genel kuralın, ücretin bankalar aracılığıyla ödenmesi olması amaçlanmıştır. Anılan hükme göre, *"Çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde ödenenlerin özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; ... iş sahiplerini zorunlu tutmaya, ... Cumhurbaşkanlığı yetkilidir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabî tutulan iş sahipleri, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler. ... İşçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarının özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesine ilişkin diğer ûsul ve esaslar, anılan bakanlıklarca müştereken çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir"*. Ancak belirttiğimiz gibi, TBK'ya tabi olarak çalışan işçilerin ücretlerinin bankalar aracılığıyla ödenmesi zorunluluğuna ilişkin bir düzenleme mevzuatta yer almamaktadır.

[663] ***Akın***, Otomatik Ödeme, 348-349.

[664] ***Akın***, Otomatik Ödeme, 349.

ödemelerini bankalar aracılığıyla yapmakla yükümlüdür (m. 10)[665]. Bu nedenle, ücretlerin ödenmesi için işçi adına özel olarak bir banka hesabı açtırılması gerekir[666]. Ücreti yükümlü olmasına rağmen özel olarak açılan banka hesabına ödemeyen işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye idari para cezası uygulanır (İK m. 102/a ve Yön. m. 14-16).

İşverenin, ücreti bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlü olsun ya da olmasın, işçi adına özel olarak açılan banka hesabına ücreti yatırması halinde, işçinin banka hesabı ifa yeri niteliğindedir. İşveren, işçinin ücretini banka hesabına yatırmakla borcunu ifa etmiş olur[667]. İşçinin ücretine bankadan kaynaklanan sebeplerle (örneğin otomatik para çekme makinesinin arızalı olması nedeniyle) ulaşamaması durumunda işverenin sorumluluğuna gidilemez. Banka ile işçi arasındaki sözleşme (genel işlem şartı niteliği veya varsa sorumsuzluk anlaşmalarının geçerliliği ve kapsamı) incelenerek bankanın sorumluluğu araştırılmalıdır[668].

Bankalar aracılığıyla yapılan ödemelerde, işçinin ücret alacaklarına ilişkin taleplerini saklı tutma, ihtirazi kayıt koyma imkanı bulunmamaktadır[669]. Bu durumda işverenin, İK m. 37 uyarınca ücret hesap pusulası verme yükümlülüğü devam ettiğinden[670] işçinin ücret hesap pusulasına veya ücret bordrosuna ihtirazi kayıt koyup koymadığına bakılmasına gerekir[671].

İş Kanunu'nda ücretin banka hesabına ödenmesinin yanı sıra iş yerinde de ödenebileceği düzenlenmiştir (İK m. 32/2). Ancak işçinin iş yerine gelmesinin işçiden

---

[665] Basın İş Kanunu'na tabi olarak gazeteci çalıştıran işverenler (Yön. m. 6) ile Deniz İş Kanunu'na tabi olarak gemi adamı çalıştıran işveren veya işveren vekilleri (Yön. m. 7) için de aynı yükümlülük getirilmiştir.

[666] ***Ekmekçi-Yiğit,*** 268.

[667] ***Ekmekçi-Yiğit,*** 269. ***Çopuroğlu***, 102-103. Bankanın, işverenin ifa yardımcısı niteliğinde olduğu ve TBK m. 116 kapsamında bankanın faaliyetlerinden dolayı işverenin kusursuz sorumluluk esaslarına göre sorumlu olacağı yönünde bkz. ***Akın***, Otomatik Ödeme, 357 vd.

[668] ***Ekmekçi-Yiğit,*** 269. ***Akın***, Otomatik Ödeme, 347.

[669] ***Akın***, Otomatik Ödeme, 353-354.

[670] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 348.

[671] ***Çopuroğlu***, 101.

beklenemediği hallerde, dürüstlük kuralı ve işverenin işçiyi gözetme borcunun bir gereği olarak, ücretin işçinin yerleşim yerinde veya bulunduğu yerde ödenmesi gerekir[672].

İfa yerine ilişkin son olarak belirtilmesi gereken husus, kanun koyucunun 95 sayılı Sözleşme ile uyumlu olarak, işçinin ücretini hesapsızca harcaması olasılığına karşı bazı yerlerde ücret ödenmesini yasaklamış olmasıdır[673]. İş Kanunu'nun 32/7 hükmüne göre, *"Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz"*. Söz konusu düzenleme emredici nitelikte olduğundan, taraflarca ücretin bu yerlerde ödenmesinin kararlaştırılması mümkün olmadığı gibi işveren tarafından bu yerlerde yapılan ücret ödemelerini işçinin kabul etme zorunluluğu yoktur[674].

II. Ücretin Ödenme Zamanı

1. Ücretin İşin Yapılmasından Sonra Ödenmesi Kuralı

Karşılıklı iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde kural, edimlerin aynı anda ifası iken iş sözleşmelerinde, iş ilişkisinin niteliği gereği ücret ödeme borcu kural olarak, işçi iş görme borcunu yerine getirdikten sonra ifa edilir[675]. Ancak tarafların aksi yönde kararlaştırmasıyla ya da yasal düzenlemelerle, ücretin işin görülmesinden önce peşin olarak ödenmesi düzenlenebilir[676]. Nitekim Basın İş Kanunu'na tabi olarak çalışan işçilerin ücretlerinin her ay peşin ödeneceği düzenlenmiştir (BİK m. 14/1). Benzer şekilde, İş Kanunu'nda işverenin yıllık izin dönemine ilişkin ücreti[677], işçiye izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak verilmek zorunda olduğu

[672] ***Süzek***, 367. ***Centel***, 312. ***Yağan Sipahi***, 152.
[673] ***Ekmekçi-Yiğit,*** 269.
[674] ***Çopuroğlu***, 104. Ancak ödemenin yasak olduğu yerlerde çalışanlar, yasağın kapsamına dahil edilmemişlerdir. 95 sayılı Sözleşme'de ve İK m. 32/7'de işçinin ücretinin korunması için getirilen yasağın amacı göz önünde bulundurularak, çalışan işçi sayısına bakılmaksızın, bu iş yerlerinde çalışan işçilerin ücretlerinin bankalar aracılığıyla ödenmesi zorunluluğunun getirilmesi gerektiği yönündeki isabetli görüş bkz. ***Çopuroğlu***, 104.
[675] ***Centel***, 297. ***Narmanlıoğlu***, Kaçınabilme Hakkı, 610. ***Bedük-Karabacak***, 195-196
[676] ***Akyiğit***, Bireysel İş Hukuku, 203. ***Çopuroğlu***, 90.
[677] Yıllık izin ücretine ilişkin hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. §9, III, 3.

düzenlenmiştir (İK m. 57/1). Yargıtay kararlarında da ifa zamanına ilişkin benzer şekilde, *"5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 14'üncü maddesinin aksine, 4857 sayılı Yasada ücretin peşin ödeneceği yönünde bir hüküm bulunmamaktadır. Buna göre, aksi bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmadığı sürece işçinin ücreti bir ay çalışıldıktan sora ödenmelidir."* ifadelerine yer verildiği görülmektedir[678].

95 sayılı Sözleşme'nin 12. maddesinde ücretin düzenli olarak aralıklarla ödenmesi gerektiği düzenlenmiştir. İş Kanunu'nda da buna paralel olarak *"Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir."* hükmüne yer verilmiştir (İK m. 32/4)[679]. Kanunda öngörülen azami bir aylık süre emredici nitelikte olduğundan ödeme zamanın bir ayı aşacak şekilde belirlendiği sözleşme hükümleri geçersizdir ve bu durumda, ücretin ayda bir ödeneceği kabul edilmelidir[680]. Ancak belirtmek gerekir ki, asgari bir haftalık sürenin aksinin kararlaştırılması, bir başka deyişle ödeme aralıklarının bir haftadan kısa, örneğin günlük olarak belirlenmesi mümkündür[681]. Yargıtay, ticari taksi şoförü ile ticari taksi sahibi arasındaki ilişkinin niteliğini araştırırken; günlük sabit bir miktarın veya elde edilen gelirin belli bir oranının ticari taksi sahibine verildiği, kalan miktarın ticari taksi şoförüne ait olduğu şeklindeki çalışmalarda bağımlılık unsurunun ve günlük ücret ödenmesinin mevcut olduğu sonucuna ulaşmış ve taraflar arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olduğunu kararlaştırmıştır[682].

---

[678] Y9HD, 29.06.2020, 16525/6601. Y9HD, 15.04.2019, 34365/8746.

[679] Diğer kanunlarda yer alan ücretin ödenme zamanına ilişkin hükümler: TBK m. 406/1: *"Aksine âdet olmadıkça, işçiye ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme süreleri belirlenebilir"*. BİK m. 14/1: *"Kararlaştırılan ücret, her ay peşin olarak ödenir"*. DİK m. 29/3: *"Ücret ödeme devresi bir aydan fazla olamaz"*.

[680] ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 152. ***Çil***, 497-498. ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 178.

[681] ***Çil***, 497. Aksi yöndeki görüşe göre, ödemenin kısa aralıklarla yapılmasının yasaklanması, işçinin ücretini korumaya yönelik bir tedbir olduğundan asgari bir haftalık ödeme döneminden daha kısa bir süre gören sözleşme hükümleri geçersizdir. İşçinin gündelik ücretle çalışması durumunda ücreti, en az haftada bir toplu olarak ödenmelidir, ***Centel***, 300. ***Çopuroğlu***, 92. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 152.

[682] Y9HD, 19.06.2006, 13004/17679, ***Akyiğit***, Şerh II, 1486. Benzer şekilde otel iş yerinde orkestra elemanı olarak çalışan işçinin çalışmasında ücretin günlük ödenmesinin söz konusu olduğu yönünde bkz. Y9HD, 08.03.2004, 15248/4248.

Ücretin en geç ayda bir ödeneceğini öngören emredici kural, asıl ücrete ilişkin olup ücret eklerinin bu sınırlama ile bağlı olmaksızın daha uzun sürelerde ödeneceği kararlaştırılabilir. Öğretide dürüstlük kuralları gereği, ücret eklerinin uzun zaman dilimlerine yayılmamaları gerektiği belirtilmiştir[683].

Türk Borçlar Kanunu'nda, aracılık ücreti ve işin sonucundan pay almada ödeme süresi ayrıca düzenlenmiştir. TBK m. 406/2 hükmüne göre, *"Daha kısa bir ödeme süresi kararlaştırılmamışsa veya aksine âdet yoksa, aracılık ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, işlemlerin yapılması altı aydan daha uzun bir süre gerektirdiği takdirde, aracılık ücreti asıl ücrete ek olarak kararlaştırılmışsa, yazılı anlaşmayla ödeme daha ileri bir tarihe bırakılabilir"*.

TBK m. 406/3 uyarınca ise *"Asıl ücrete ek olarak üretilenden pay verilmesi öngörülen hâllerde, ürün payı belirlenir belirlenmez, cirodan veya kârdan pay verilmesi kararlaştırılan hâllerde ise payın, hesap dönemini izleyen en geç üç ay içinde belirlenerek ödenmesi şarttır"*.

Ücretin hangi gün ödeneceğine ilişkin bir düzenleme mevzuatımızda yer almamakla beraber 95 sayılı Sözleşme'de ücretin yalnız iş günlerinde ödenmesi gerektiği belirtilmiştir (m. 13/1). Öğretide tatil günlerinin amacı göz önünde bulundurularak aynı sonuca ulaşılması gerektiği kabul edilmektedir[684]. Borcun iş saatlerinde ifa edileceğini öngören TBK m. 94 hükmü ile birlikte değerlendirildiğinde, ücretin iş günlerinde ve çalışma saatlerinde ödenmesi gerektiği söylenebilir. İfa zamanın, çalışılmayan bir güne rastlaması halinde, ücretin bu günü izleyen ve tatil olmayan ilk gün ödenmesi gerekir (TBK m. 93). Ancak kanaatimizce, işçinin sağlığını korumak ve dinlenmesinin bölünmemesini sağlamak için getirilen düzenleme ve kabul edilen bu görüşün, bankalar

[683] ***Mollamahmutoğlu-Astarlı***, 590. ***Çopuroğlu***, 93.
[684] ***Centel***, 303. ***Bulut***, 345.

aracılığıyla ödeme yapmakla yükümlü olan işverenler bakımından geçerliliği kalmamıştır. Zira ödeme gününün hafta tatili veya diğer çalışılmayan günlere (akdi tatil, genel tatiller gibi) rastlaması durumunda, işverenin bu günlerde bankalar aracılığıyla ödeme yapması mümkündür.

2. Ücretin Avans Olarak Ödenmesi

Ücret ödenme zamanı henüz gelmemesine rağmen, muaccel olmayan ancak çalışma karşılığı hak kazanılmış ücret alacağının işçiye ödenmesi halinde ücretin avans olarak ödenmesi söz konusudur[685]. Bir başka deyişle avans, işçinin henüz ücrete hak kazanmadığı bir dönemde zorunlu bir ihtiyacına karşılık işveren tarafından yapılan ödeme olarak adlandırılabilir[686]. Avans ödemesine ilişkin İş Kanunu'nda bir hüküm bulunmayıp[687] konunun Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlendiği görülmektedir[688].

TBK madde 406/son'a göre, *"İşveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması hâlinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür"*. Hükümden yola çıkarak işveren tarafından işçiye avans ödenmesinin koşullarını; zorunlu ihtiyacın ortaya çıkması, işçinin ücret ödenme zamanı gelmemiş hizmetlerinin bulunması ve işverenin ödeyebilecek durumda olması olarak saymak mümkündür[689].

---

[685] ***Bozkurt***, 25. ***Çopuroğlu***, 94.

[686] Tarafların ücretin *"on beş günde bir avans şeklinde"* ödeneceğini kararlaştırması durumunda; her ne kadar avans nitelendirmesi yapılmış olsa da yapılan ödemenin hukuki niteliği avans değildir. Taraflarca yapılan isimlendirmenin sonuca bir etkisi olmayıp söz konusu durumda ücretin on beş günde bir ödenmesi sistemi benimsenmiştir, bkz. Y9HD, 23.06.2009, 33269/17717.

[687] İş Kanunu'nda avansa ilişkin tek hüküm yıllık ücretli iznini kullanan işçiye, yıllık ücretli izin dönemine ilişkin ücretinin izne başlamadan önce peşin olarak ödenmesini veya avans olarak verilmesini zorunlu tutan 57. maddedir.

[688] Ücretin bir bölümünün avans olarak ödenmesi ile ilgili olarak Deniz İş Kanunu'nda özel bir düzenlemeye yer verilmiştir. DİK m. 30'a göre, *"İşveren veya işveren vekili, gemiadamlarının istekleri halinde kendilerine hizmet aktinde yazılı esaslara göre avans ödemeye zorunludur"*. Basın İş Kanunu'nda ise işçilerin ücretlerinin peşin olarak ödenmesi öngörüldüğü için avans ödemesinin söz konusu olması mümkün değildir.

[689] ***Süzek***, 368.

Avans istenebilmesinin koşulu olarak işçinin zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması yeterli olup bu ihtiyacın önceden öngörülebilir olmasının ya da işçinin kusuru sonucunda ortaya çıkmış olmasının bir önemi bulunmamaktadır. Zorunlu ihtiyaç; hastalık, kaza, düğün gibi bazı durumlar olabileceği gibi işçinin paylaşmak istemediği özel yaşamına ilişkin durumlar da olabilir. Bu hallerde işçinin beyanı esas alınarak zorunlu ihtiyacın varlığı kabul edilmelidir[690]. Ancak zorunlu ihtiyacın bulunmadığı hallerde işverenin avans ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Zorunlu ihtiyacın bulunduğu durumlarda ise işveren ancak hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise avans ödemekle yükümlüdür. Gelir-gider dengelerini ücretin ifa gününe göre hesaplayan işverenin, ifa gününden önce avans ödeyerek zarara uğraması ihtimaline karşı işvereni korumak isteyen kanun koyucu, hakkaniyet gereği ödeyemeyecek durumda olan işverenlerin avans vermeye zorlanmasını engellemiştir[691]. İşçinin avans talebinin işveren tarafından reddedilmesi işçi açısından iş akdinin feshedilmesinde haklı neden olarak kabul edilmez[692].

İşçinin zorunlu ihtiyacı dolayısıyla avans talep etmesi ve işverenin de hakkaniyet gereği avans ödeyebilecek durumda olması halinde ödenecek avans miktarı, kanunda *"hizmetiyle orantılı"* ifadesiyle belirlenmiştir. Bir başka deyişle işçinin talep edebileceği avans miktarının üst sınırını, o güne kadar çalışılmış günlerin ücreti oluşturmaktadır. İşçinin daha az bir miktar talep etmesi mümkünken, bu tutarı aşan avans taleplerini işveren kabul etmekle yükümlü değildir[693]. İşveren tarafından üst sınırı aşacak şekilde ödeme yapılması halinde, aşan kısım ödünç verme olarak değerlendirilecek ve takasa ilişkin hükümler uygulama alanı bulacaktır[694].

---

[690] ***Mollamahmutoğlu-Astarlı***, 593. Aksi yönde bkz. ***Çil,*** İşçinin Ücreti, 495-496.
[691] ***Centel***, 308.
[692] Y9HD, 26.06.2020, 18215/6511.
[693] ***Çopuroğlu***, 96.
[694] ***Ekonomi***, 145. ***Mollamahmutoğlu-Astarlı,*** 593.

İşçiye ödenen avans, ücret alacağı muaccel hale gelmeden yapılan bir ödeme olup niteliği itibariyle ücrettir ve banka hesabına ödemenin zorunlu olduğu iş yerlerinde avansın da işçinin banka hesabına yatırılması gerekir. Ayrıca ücret ödeme tarihinde, işçiye ödenmiş olan avans tutarı ücret alacağından mahsup edilir ve bu kesinti ücret hesap pusulasında ayrıca gösterilir (İK m. 37).

§ 8. ÜCRETİN ÖDENME ŞEKLİ

I. Ücretin Nakden Ödenmesi

Ücretin temel unsurlarından biri nakden, yani para ile ödenmesidir[695]. İş Kanunu'nda ücret tanımı yapılırken de *"ücret ... para ile ödenen tutardır"* (m. 32) ifadelerine yer verilmiştir. Ancak belirtmek gerekir ki, para ile ödenmesi gereken ücret işçinin asıl ücreti olup asıl ücret dışında işçiye sağlanan menfaatlerin ayni olarak ödenmesi mümkündür. Bu doğrultuda asıl ücretin ayni olarak ödenmesi mümkün olmadığı gibi emre muharrer senetle, kuponla veya diğer herhangi bir şekilde ödenmesi de açıkça yasaklanmıştır (m. 32/4)[696].

Asıl ücretin para ile ödenmesi zorunluluğu emredici nitelikte bir kural olup ücretin tümünün ayni olarak ödenmesinin kararlaştırılması mümkün değildir. Böyle bir kararlaştırma olması halinde, sözleşme hükümleri geçersiz sayılmalı ve işçinin asıl ücretine (asıl ücretin bilinmemesi durumunda emsal ücrete) denk gelen kısmı para ile ödenmelidir[697]. Ücretin tamamının ayni olarak ödendiği hallerde işçi, ücretin ödenmemesinden kaynaklanan tüm haklara sahip olacak ve asıl ücretini nakdi olarak talep

[695] İşçinin ücretinin nakden ödenmesi zorunluluğu, ayni ödeme sisteminin işçi açısından yarattığı sakıncaları ortadan kaldırmak adına kabul edilmiştir. Ücretin, işçinin ihtiyacı olan bazı malların (trampa usulü) ya da belirli mağazalardan alışveriş yapma imkanı sağlayan fişlerin verilmesi şeklinde ödenmesi hallerinde malların fiyatları yüksek tutularak işçilerin zarara uğratılması söz konusu olmaktaydı, ***Centel***, 316-317.

[696] ***Süzek***, 365.

[697] ***Mollamahmutoğlu-Astarlı***, 587. ***Çopuroğlu***, 84-85. Ücretin asgari ücrete kadar olan kısmının parayla ödenmesi gerektiği yönündeki aksi görüş için bkz. ***Çenberci***, 689.

edebilecektir. Bu durumda işverenin, yapmış olduğu ayni ödemeleri sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre talep etme hakkı saklıdır[698].

1. Ücretin Türk Parası ile Ödenmesi (85 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı Öncesi)

Nakden ödenmesi gereken ücretin Tük parası ile ödenmesi esastır. Bu husus İş Kanunu'nda *"Ücret ... ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile ... ödenir. Ücret ... yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir."* şeklinde ifade edilmiştir (m. 32/2). Ancak 12.09.2018 tarihli Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair 85 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı[699] ile iş sözleşmesi de dahil olmak üzere bazı sözleşme türleri akdedilirken yabancı para ile ödeme yapılmasının öngörülmesi yasaklanmıştır. Söz konusu karar öncesi dönemde, kanunun açık hükmünden de anlaşılacağı üzere ücretin yabancı para olarak ya da yabancı paraya endeksli olarak Türk parası şeklinde kararlaştırılması mümkün olabilmekteydi. Anılan kararın, bir başka cumhurbaşkanı kararı ile yürürlükten kaldırılması, hukuka aykırılığı dolayısıyla yoklukla malul olduğunun tespit edilmesi ya da anayasaya aykırı olduğu gerekçesiyle iptal edilmesi ihtimalleri göz önünde bulundurularak çalışmamızın bu bölümünde ücretin Türk parası ile ödenmesine ilişkin 85 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı öncesindeki hukuki durum ele alınacaktır. Kanaatimizce, temel hak ve özgürlüklerin ancak kanun ile sınırlandırılabileceği gerçeği karşısında, sözleşme (sözleşmenin içeriğini belirleme) özgürlüğünü sınırlandıran bu düzenleme anayasaya aykırıdır[700].

---

[698] ***Centel***, 319.

[699] Anılan karar, 13.09.2018 tarihli ve 30534 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmış ve yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir.

[700] 85 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile getirilen düzenlemelerin anayasaya aykırı olduğu yönündeki isabetli eleştiriler için bkz. ***Doğrul***, 257-259, 266-267. Kararın 1567 sayılı Kanun'a dayanılarak çıkarıldığı gerekçesiyle hukuka uygun olduğu yönündeki aksi görüş için bkz. ***Şit İmamoğlu***, 153.

85 sayılı Karar öncesinde, İş Kanunu'nun 32. maddesinde yer alan *"kural olarak, Türk parası ile ... ödenir"* (m. 32/2) ifadesinden yola çıkarak ücretin Türk parası ile ödenmesi koşulunun mutlak emredici bir düzenleme olmadığı ve aksinin kararlaştırılabileceği kabul edilmekteydi[701]. Ücretin yabancı para olarak kararlaştırılması halinde, ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir (İK m. 32/2). Bu durumda tarafların aynen ödeme kaydı kararlaştırıp kararlaştırılmadıkları araştırılmalıdır. Sözleşmede ücretin aynen dövizle ödeneceğine ilişkin bir kaydın bulunması halinde işveren, ücret ödeme borcunu ancak kararlaştırılan yabancı parayı aynen ödeyerek ifa edebilecektir[702]. Böyle bir kaydın bulunmaması halinde ise işveren, ücreti dövizle ödeyebileceği gibi ödeme günündeki[703] rayiç üzerinden Türk parasıyla da ödeyebilir[704] [705].

Yargıtay, eski tarihli bir kararında *"İş Yasasına ve dairemizin yerleşik uygulamasına göre hizmet akdinden doğan işçilik hakları Türk parası olarak ödenir. Ücret yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk Parası*

[701] ***Soyer***, 14. ***Süzek***, 16. Baskı, 377. ***Çil***, 474-475.

[702] Bu durumda ücret hesap pusulasında gösterilmesi gereken vergi, sigorta primi gibi kesintilerin yabancı paranın ödeme günündeki rayiç değeri esas alınarak Türk parasına göre kesilmesi gerekir***, Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 150.

[703] Ücretin yabancı para olarak kararlaştırıldığı hallerde, ücret ve diğer işçilik alacaklarının hesabında fiili ödeme günündeki rayiç bedel üzerinden hesaplama yapılması gerekir. Bu yöndeki bir Yargıtay kararında *"... davacı Amerikan Doları olarak ödenmesi gereken ücret alacağını, fiili ödeme günündeki rayiç üzerinden Türk Lirası olarak ödenmesine karar verilmesini talep etmiştir. Yargılama sırasında fiili ödeme tarihi henüz belirli değildir. Bu yönden davacının Amerikan Doları üzerinden mevcut alacağının fiili ödeme tarihindeki rayiç üzerinden Türk Lirası'na çevirerek dava konusu yapması, Türk Borçlar Kanunu'nun 99.maddesine uygun olup, mahkemece bu durumda davacının talebi doğrultusunda hüküm kurulması gerekirken fesih tarihindeki kur üzerinden karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir."* ifadelerine yer verilmiştir, Y9HD, 05.10.2020, 27519/10476.

[704] ***Soyer***, 14-16. ***Şahlanan***, Yabancı Para, 461-462. ***Süzek***, 16. Baskı, 377. Aksi yöndeki görüşe göre İş Kanunu'nun 32/2 hükmü emredici niteliktedir ve aynen ödeme kaydının bulunması halinde dahi ücret, ödeme günündeki rayice göre hesaplanıp Türk parası ile ödenmelidir, ***Tunçomağ-Centel***, 119. ***Ekonomi***, 141***. Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 649-650. ***Narmanlıoğlu***, 233. Madde gerekçesinde yer alan *"Türk parasıyla ödeme yapma imkanı sağlanmıştır"* ifadesinden yola çıkarak kanun koyucunun, işverenin sürekli yabancı para bulundurmasının mümkün olamayabileceği ihtimalini düşündüğü ve işvereni korumak amacıyla Türk parasıyla ödeme yapma imkanı sağladığı, bu nedenle sözleşmede aynen ödeme kaydının bulunmasının işverenin Türk parasıyla ödeme yapma imkanını ortadan kaldırmadığı yönündeki görüş için bkz. ***Çopuroğlu***, 87.

[705] Aynı yönde bkz. TBK madde 99/2: *"Ülke parası dışında başka bir para birimiyle ödeme yapılması kararlaştırılmışsa, sözleşmede aynen ödeme veya bu anlama gelen bir ifade bulunmadıkça borç, ödeme günündeki rayiç üzerinden Ülke parasıyla da ödenebilir".*

olarak ödenebilir. Bu nedenle mahkemenin dava konusu alacakları Amerikan Doları olarak hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." ifadelerine yer vermiş[706] ise de son dönem kararlarında, isabetli olarak, sözleşmede ücretin yabancı para olarak kararlaştırıldığı durumlarda, işçilik alacaklarının yabancı para olarak hüküm altına alınabileceğini kararlaştırmaktadır[707]. Ücret ve diğer işçilik alacaklarının yabancı parayla tahsili talep edildiğinde, söz konusu alacaklara 3095 sayılı Kanun'un[708] 4/a maddesi uyarınca, *"Sözleşmede daha yüksek akdi veya gecikme faizi kararlaştırılmadığı hallerde, yabancı para borcunun faizinde Devlet Bankalarının o yabancı para ile açılmış bir yıl vadeli mevduat hesabına ödediği en yüksek faiz oranı"* uygulanacaktır[709].

2. Ücretin Türk Parası ile Ödenmesi (85 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı Sonrası)

13 Eylül 2018 tarihinde yayımlanan ve yayımı tarihinde yürürlüğe giren 85 sayılı Cumhurbaşkanı kararı ile Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararda değişiklikler yapılarak, Hazine ve Maliye Bakanlığı'nca belirlenen haller dışında, iş sözleşmesi de dahil olmak üzere bazı sözleşme türlerinde[710] ödeme yükümlülüklerinin

---

[706] Y9HD, 02.06.2004, 692/13268, ***Göktaş***, 60.

[707] *"... davacı işçiye ücretinin Amerikan Doları üzerinden ödendiği gözetildiğinde dava konusu kıdem tazminatının, fesih tarihindeki kıdem tazminatı tavanı gözetilerek Amerikan Doları olarak hesaplanması yönündeki talep yerindedir. ..., davacı taraf, dava dilekçesiyle tercih hakkını kullanarak borcun USD üzerinden ödenmesini istediğinden bundan sonra tercihinden dönüp zaten Türk Lirası üzerinden tahsil isteyemez. Bu tür bir isteme Mahkemece değer verilemez. Açıklanan sebeplerle, dava dilekçesindeki talebe uygun olarak kıdem tazminatının USD cinsinden hüküm altına alınması gerekir."*, Y9HD, 29.04.2021, 4680/8875. *"... davacı işçiye ücretinin Amerikan Doları üzerinden ödendiği gözetildiğinde dava konusu kıdem tazminatının Amerikan Doları olarak hesaplanmasında isabetsizlik olmasa da..."*, Y9HD, 25.05.2021, 4251/9522.

[708] 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun, 19.12.1984 tarih ve 18610 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[709] Y9HD, 01.12.2020, 441/17215.

[710] Yasak kapsamındaki sözleşme türleri sayılırken *"iş, hizmet ... sözleşmeleri"* ifadesine yer verilmiştir. Hizmet sözleşmesi, teknik anlamda iş sözleşmesi ile aynı anlama gelmekte olmasına rağmen, Bakanlık tarafından çıkarılan tebliğlerde hizmet sözleşmesi kavramının teknik anlamından farklı kullanıldığı görülmüştür, ***Ekmekçi-Yiğit,*** 279-280. Daha sonra Bakanlık tarafından hizmet sözleşmesinin kapsamı, *"Hizmet; teslim ve teslim sayılan haller ile mal ithalatı dışında kalan işlemlerdir. Bu işlemlere ilişkin sözleşmeler "hizmet sözleşmesi" olarak kabul edilmektedir."* olarak açıklanmıştır (https://ms.hmb.gov.tr/uploads/2019/02/S%C4%B1k%C3%A7a-Sorulan-Sorular-1.pdf). Bunun doğal sonucu, Tebliğde sadece hizmet sözleşmesine ilişkin olan hükümler, iş sözleşmeleri için uygulanmayacak olmasıdır, ***Özkaraca***, 32 Sayılı Karar, 192.

döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak kararlaştırılması yasaklanmış[711] ve daha önce akdedilmiş yürürlükteki sözleşmelerde yer alan bedellerin otuz gün içinde taraflarca Türk parası olarak yeniden belirleneceği[712] düzenlenmiştir[713]. Kararın kapsamına ve uygulanmasına ilişkin, Bakanlık tarafından ilk olarak Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karara İlişkin Tebliğ'de (Tebliğ No: 2008-32/34[714]) değişiklik yapan 2018-32/51 sayılı Tebliğ[715] çıkarışmış, daha sonra bu tebliğin yerini alan 2018-32/52[716] sayılı Tebliğ yayımlanmıştır[717].

32 sayılı Karar'ın[718] 4/g maddesi ile *"... iş ... sözleşmelerinde sözleşme bedeli ve bu sözleşmelerden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülükleri..."*nin döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak kararlaştırılması yasaklanmıştır. Bu yasağın iş sözleşmelerindeki yansıması her türlü ücret ve ücret ekleridir[719]. İşçinin asıl ücreti, fazla çalışma ücreti, prim ve ikramiye alacakları, avans ödemeleri, yakacak yardımı, yol, yemek yardımı gibi ödemeler yasak kapsamındadır[720]. Ancak belirtmek gerekir ki, geçici olarak görevini yurt dışında ifa edecek işçiye, yurt dışında yapması gereken harcamaları karşılamak üzere o

[711] 85 sayılı Karar ile 32 sayılı Karar'a eklenen 4/g hükmü: *"Türkiye'de yerleşik kişilerin, Bakanlıkça belirlenen haller dışında, kendi aralarındaki menkul ve gayrimenkul alım satım, taşıt ve finansal kiralama dâhil her türlü menkul ve gayrimenkul kiralama, leasing ile iş, hizmet ve eser sözleşmelerinde sözleşme bedeli ve bu sözleşmelerden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülükleri döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak kararlaştırılamaz."*.

[712] 85 sayılı Karar ile 32 sayılı Karar'a eklenen geçici madde 8: *"Bu Kararın 4 üncü maddesinin (g) bendinin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren otuz gün içinde, söz konusu bentte belirtilen ve daha önce akdedilmiş yürürlükteki sözleşmelerdeki döviz cinsinden kararlaştırılmış bulunan bedeller, Bakanlıkça belirlenen hâller dışında; Türk parası olarak taraflarca yeniden belirlenir."*. Tarafların anlaşmaya varamaması halinde *"akdedilen sözleşmelerde döviz veya dövize endeksli olarak belirlenen bedeller, söz konusu bedellerin 2/1/2018 tarihinde belirlenen gösterge niteliğindeki Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası efektif satış kuru kullanılarak hesaplanan Türk parası cinsinden karşılığının 2/1/2018 tarihinden bedellerin yeniden belirlendiği tarihe kadar Türkiye İstatistik Kurumunun her ay için belirlediği tüketici fiyat endeksi (TÜFE) aylık değişim oranları esas alınarak artırılması suretiyle belirlenir"* (2018-32/52 Sayılı Tebliğ m. 8/28).

[713] 85 sayılı Karar ile değiştirilen 32 sayılı Karar'ın iş sözleşmelerine etkisi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Özkaraca***, 32 Sayılı Karar, 185 vd.

[714] 28.02.2008 tarih ve 26801 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[715] 06.10.2018 tarih ve 30557 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[716] 16.11.2018 tarih ve 30597 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[717] ***Özkaraca***, 32 Sayılı Karar, 188.

[718] 11.08.1989 tarih ve 20249 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[719] ***Ekmekçi-Yiğit,*** 280.

[720] ***Özkaraca***, 32 Sayılı Karar, 195. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 349.

ülkenin para birimi üzerinden ödeme yapılması yasak kapsamında değerlendirilmemelidir[721].

Sözleşme özgürlüğünü sınırlayan söz konusu kararda *"Türkiye'de yerleşik kişilerin"* ifadesine yer verilerek yasağın kapsamı daraltılmış; *"Bakanlıkça belirlenen haller dışında"* denerek de Bakanlığa tebliğler aracılığı ile yasağa istisna getirme imkanı tanınmıştır. Yasağın kapsamı dışında kalan ilk durum, sözleşmenin taraflarından birinin Türkiye'de yerleşik olmaması durumudur. 32 sayılı Karar'da Türkiye'de yerleşik kişi kavramı *"Yurtdışında işçi, serbest meslek ve müstakil iş sahibi Türk vatandaşları dâhil Türkiye'de kanuni yerleşim yeri bulunan gerçek ve tüzel kişiler"* olarak tanımlanmıştır (m. 2/1-b). Bir kişinin Türkiye'de yerleşik kabul edilmesi için Türkiye'de kanuni yerleşim yeri bulunması şarttır[722].

2018-32/52 sayılı Tebliğ'in 8. maddesiyle getirilen istisnalar ise:

- *"Türkiye'de yerleşik kişiler kendi aralarında akdedecekleri; yurt dışında ifa edilecekler ile gemi adamlarının taraf oldukları dışında kalan iş sözleşmelerinde sözleşme bedelini ve bu sözleşmelerden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülüklerini döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak kararlaştıramazlar"* (m. 8/6).
- *"Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatandaşlık bağı bulunmayan Türkiye'de yerleşik kişilerin taraf olduğu iş sözleşmelerinde, sözleşme bedelinin ve bu sözleşmelerden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülüklerinin döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak kararlaştırılması mümkündür"* (m. 8/14)

[721] ***Özkaraca***, 32 Sayılı Karar, 195-196. ***Ekmekçi-Yiğit,*** 280.
[722] ***Özkaraca***, 32 Sayılı Karar, 199.

- *"On altıncı fıkra hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kamu kurum ve kuruluşlarının veya Türk Silahlı Kuvvetlerini Güçlendirme Vakfı şirketlerinin taraf olduğu gayrimenkul satış ve gayrimenkul kiralama dışında kalan sözleşmelerde, sözleşme bedelinin ve bu sözleşmelerden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülüklerin döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak kararlaştırılması mümkündür"* (m. 8/15).
- *"Kamu kurum ve kuruluşlarının taraf olduğu döviz cinsinden veya dövize endeksli ihaleler, sözleşmeler ve milletlerarası andlaşmaların ifası kapsamında gerçekleştirilecek olan projeler dahilinde; yükleniciler veya görevli şirketlerin ve bunların sözleşme imzaladığı tarafların üçüncü taraflarla akdedeceği veya bahsi geçen projeler çerçevesinde akdedilecek, gayrimenkul satış sözleşmeleri ve iş sözleşmeleri dışında kalan sözleşmelerde, sözleşme bedelinin ve bu sözleşmelerden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülüklerinin döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak kararlaştırılması mümkündür"* (m. 8/16).
- *"Dışarıda yerleşik kişilerin Türkiye'de bulunan; şube, temsilcilik, ofis, irtibat bürosu, doğrudan veya dolaylı olarak yüzde elli ve üzerinde pay sahipliklerinin veya ortak kontrol ve/veya kontrolüne sahip bulunduğu şirketler ile serbest bölgedeki faaliyetleri kapsamında serbest bölgelerdeki şirketlerin işveren veya hizmet alan olarak taraf olduğu iş ve hizmet sözleşmelerinde, sözleşme bedelinin ve bu sözleşmelerden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülüklerinin döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak kararlaştırılması mümkündür"* (m. 8/19).

şeklindedir[723].

II. Ücretin Kripto Paralarla Ödenip Ödenemeyeceği Sorunu

Asıl ücretin para ile ödenmesi zorunluluğu daha önce belirtilmişti. Para kavramının tek bir tanımı olmamakla birlikte öğretide, genel olarak *"mal ve hizmetlerin bedelinin ödenmesinde ve borçların ödenmesinde kullanılan ve genel kabul gören her şey"* şeklinde ifade edildiği görülmektedir[724]. Teknolojinin ilerlemesi ile birlikte 20. yüzyılın ikinci yarısında elektronik ödeme sistemleri ortaya çıkmaya başlamış, elektronik ödemelerin yaygınlaşması ise kripto paraların ortaya çıkmasını hızlandırmıştır[725]. Ödeme ve takas işlemlerinde kullanılabilen, tamamen dijital ve şifreleme (kriptografi) yöntemi ile çalışan sanal para olarak tanımlanan kripto paralar[726], blokzincir (blockchain) teknolojisi ile oluşturulmaktadır[727]. Blokzincir, yapılan tüm işlemlerin kaydedildiği, blokların birbirine zincir gibi bağlandığı, herkese açık, şeffaf ve dağıtık bir veri tabanıdır[728]. Ağ üzerinden, kimliği bilinmeyen kişiler tarafından güvenli şekilde tutulabilme ve değiştirilememe özelliklerine sahiptir[729]. Kripto paralar ise blokzincir üzerinde işlenen para birimleridir[730].

Kripto paraların hukuken para olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği incelendiğinde; her durumda *"değişim aracı"* olma özelliğini taşımadığı, uluslararası ifade edilebilirliğinin (tüm para birimleri karşısında değişken bir alım satım değeri olma özelliğinin) yeterli olmadığı, her ülkenin milli merkez bankası tarafından basılan ve o ülkenin egemenliğini simgeleyen paranın aksine herhangi bir ülkenin egemenliği ile

---

[723] Döviz cinsinden ve dövize endeksli ödeme yasağının iş sözleşmeleri için öngörülen istisnaları hakkında ayrıntılı bilgi ve istisna öngören düzenlemelerin eleştirileri için bkz. ***Özkaraca***, 32 Sayılı Karar, 199-202.

[724] ***Günal***, 7 vd. ***Bozkurt Yüksel***, 175.

[725] ***Turanboy***, 49 ve 52. ***Bozkurt Yüksel***, 176. Elektronik ödeme sistemleri ve en sık kullanılan ödeme araçları (kredi kartı, elektronik fon transferi [EFT], elektronik çek, akıllı kart ve elektronik para) hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Bozkurt Yüksel***, 176-197.

[726] ***Özdemir***, Kripto Para, 292. ***Bozkurt Yüksel***, 199. ***Güçlütürk***, 388 vd.

[727] ***Tevetoğlu***, 195. ***Bilgili-Cengil***, 37-39.

[728] ***Bilgili-Cengil***, Meseleler, 100. ***Özdemir***, Kripto Para, 293.

[729] ***Tevetoğlu***, 195.

[730] ***Bilgili-Cengil***, 39. ***Tevetoğlu***, 195.

bağdaştırılamadığı gerekçeleriyle kripto paraların hukuki niteliğinin para olmadığı söylenebilir[731]. Ödemelerde Kripto Varlıkların Kullanılmasına Dair Yönetmelik'te[732] yer alan, *"dağıtık defter teknolojisi veya benzer bir teknoloji kullanılarak sanal olarak oluşturulup dijital ağlar üzerinden dağıtımı yapılan, ancak itibari para, kaydi para, elektronik para, ödeme aracı, menkul kıymet veya diğer sermaye piyasası aracı olarak nitelendirilmeyen gayri maddi varlıklar"* şeklindeki (m. 3/1) kripto varlık tanımından hareketle de aynı sonuca ulaşılabilir. Kripto paraların hukuki niteliğine ilişkin pek çok tartışma[733] olmakla beraber, kanaatimizce maddi bir varlığa sahip olmayan ancak üzerinde hakimiyet sağlanabilen dijital varlıklar olan kripto paraların şey/eşya olarak nitelendirilebilmesi için hukuki bir düzenleme gereklidir[734]. Kripto paraların hukuki niteliğine ilişkin gerekli düzenlemeler yapılıncaya kadar, söz konusu kanun boşluğunun kıyas yolu ile doldurulması mümkündür. Bu noktada cismani olma dışında, taşınır eşya özelliklerini barındıran kripto paralara taşınır eşya hükümlerinin kısmen uygulanabilmesi söz konusu olabilecektir[735].

Kripto paraların kullanımına ilişkin tek düzenleme Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası tarafından çıkarılan Ödemelerde Kripto Varlıkların Kullanılmasına Dair Yönetmelik'tir. Yönetmelikle birlikte kripto varlıkların (doğal olarak kripto paraların), ödemelerde doğrudan veya dolaylı şekilde kullanılması yasaklanmıştır (m. 3/2)[736]. Ödeme ifadesine ilişkin yönetmelikte herhangi bir tanım bulunmamakla beraber, Türk Borçlar Kanunu'nun borçların ifasının düzenlendiği kısmında *"Ödeme"* başlıklı bir bölüm yer aldığı görülmektedir. TBK'nın söz konusu 99 ila 105. maddeleri değerlendirildiğinde, ödeme kavramının genel olarak borçların ifası için değil, yalnızca

[731] ***Turanboy***, 49 ve 61-62. ***Güçlütürk***, 390-397. ***Özdemir***, Kripto Para, 296.

[732] 16.04.2021 tarih ve 31456 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[733] Kripto paraların hukuki niteliğine ilişkin tartışmalar için bkz. ***Turanboy***, 57-61. ***Bilgili-Cengil***, 112-133. ***Güçlütürk***, 390-406.

[734] ***Turanboy***, 57. Taşınır mülkiyetinin konusunu düzenleyen TMK m. 762'ye benzer bir düzenleme yapılması gerekliliği yönünde bkz. ***Bilgili-Cengil***, 129-130.

[735] ***Bilgili-Cengil***, 125-133. ***Özdemir***, Kripto Para, 299-302.

[736] İlgili Yönetmelik hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Güçlütürk-Cankat***, 216 vd.

para borçlarının ifasını ifade etmek üzere kullanıldığı görülmektedir[737]. Buradan hareketle, yönetmeliğin para borçlarının ifasında kripto paraların kullanılmasını yasakladığı sonucuna varılabilecektir[738].

Kripto paralara ilişkin genel açıklamalardan sonra işçinin ücretinin kripto para ile ödenmesinin mümkün olup olmadığına değinmek gerekir. İşveren, ticari işlemlerde kullanmak üzere emrinde kripto paralar bulundurabilir ve yurtdışı işlemlerde transfer maliyetini ya da döviz bozdurma masrafını ortadan kaldırmak adına kripto para ile ücret ödemesi yapmak isteyebilir. Benzer şekilde, işçi yatırım amaçlı olarak ücretinin bir kısmını ya da tamamını kripto para olarak isteyebilir[739]. Ancak daha önce de açıklamış olduğumuz üzere, asıl ücretin para ile ödenmesi zorunludur. Kripto paralar, para niteliğinde olmadığından asıl ücretin kripto paralar ile ödenmesi mümkün değildir[740]. Kripto paraların, hukuken para niteliğini kazanması/para niteliğinde olduğu varsayılması hallerinde de Ödemelerde Kripto Varlıkların Kullanılmasına Dair Yönetmelik ile getirilen yasağın gereği olarak, para borcu olan ücretin kripto paralarla ödenmesi mümkün olmayacaktır.

Ücret eklerinin ise para ya da parayla ölçülebilir menfaatler şeklinde, bir başka deyişle mal şeklinde (ayni olarak) kararlaştırılması mümkündür. Tarafların sözleşmede ücret eki olarak kararlaştırılan menfaati (örneğin yılda bir kez ödenen ikramiyeyi) kripto para olarak belirlemesi halinde, bu borç para borcu olmayıp cins borcudur[741]. Kanaatimizce kripto paralarla ödemeyi yasaklayan yönetmelik para borçlarını kapsadığından, ücret ekleri bakımından uygulanmayacaktır. Bu bağlamda asıl ücret dışındaki ücret eklerinin kripto para şeklinde kararlaştırılması mümkündür[742].

---

[737] ***Eren***, 1021.
[738] ***Güçlütürk-Cankat***, 219.
[739] ***Tölle***, 141. ***Plitt-Fischer***, 800.
[740] ***Bilgili-Cengil***, 148.
[741] ***Bilgili-Cengil***, 142.
[742] ***Bilgili-Cengil***, 148.

Alman hukuku öğretisinde ayni ödemelere örnek verilirken, ilk ve en yaygın kripto para birimi olan Bitcoin'e de yer verildiği görülmektedir[743]. Örnek olarak, kripto para borsası olarak hizmet veren kuruluşlar veya kripto para cüzdanı[744] hizmeti sunan kuruluşlarda istihdam ilişkisinin niteliği gereği, kripto paralarla ayni ödeme yapılabileceği belirtilmektedir[745]. Kripto para cinsinden ayni ücretin kararlaştırıldığı hallerde, yapılan ayni ödemelerin objektif kriterlere göre çalışanın menfaatine olması gerekir. Zira kripto paraların değerlerinin çok değişken olması ve yüksek dalgalanmalar yaşaması[746] işçiler bakımından en önemli risktir. Bu halde, kripto para cinsinden yapılacak ayni ödemelerin işçinin ücretinin %25–%30'u oranında olması önerilmektedir[747].

Türkiye'de ve dünya genelinde gelişmekte olan bir sektör olan kripto varlıklara ilişkin hukuki düzenlemelerin, mevcut yönetmelikte olduğu gibi yasaklayıcı değil, düzenleyici şekilde yapılması daha isabetli olacaktır[748]. Bu doğrultuda kripto paralarla ödeme yapmayı yasaklayan yönetmeliğin yürürlükten kaldırılması ihtimaller dahilindedir. Bu nedenle çalışmamızda -kısaca- ilgili yönetmeliğin yürürlükte olmadığı varsayımında, işçi ücretlerinin kripto paralarla ödenmesini ele almaya çalışacağız.

[743] ***Krause***, §67, Rn. 2. Kripto paraların günlük yaşamda genel kabul görmüş bir ödeme aracı olmadığı gerekçesiyle asıl ücret olarak sınıflandırılamayacağı, bu nedenle kripto paraları ayni yardım olarak sınıflandırmak gerektiği de belirtilmiştir, ***Hexel***, §20, Rn. 2. Aynı yönde, ***Tölle***, 143.

[744] Cüzdan; kripto paraların saklanmasını ve transfer işlemlerinin gerçekleşmesini sağlayan yazılım veya uygulamadır, ***Bilgili-Cengil***, 5.

[745] ***Tölle***, 143. ***Günther-Böglmüller***, 100.

[746] Değeri belirli bir para birimine veya emtiaya sabitlenmiş, bu nedenle de diğer kripto paralara kıyasla daha düşük değer dalgalanmalarının söz konusu olduğu stabil coinlerin,(örneğin, İsveç Merkez Bankası tarafından çıkarılan e-Krona coin) günlük hayatta ödeme aracı olarak kendini kabul ettirmesi halinde, işçi ücretlerinin stabil coin ile ödenmesi konusunda diğer kripto paralardan ayrı değerlendirme yapmak gerekir, ***Tölle***, Stabil Coin, 291.

[747] ***Plitt-Fischer***, 801-803. Aynı yönde bkz. ***Günther ve Böglmüller***, 100.

[748] ***Güçlütürk-Cankat***, 238.

Kripto paralar, her ne kadar Türk hukuku bakımından para niteliğini taşımıyor olsa da *"Bitcoin"*[749] ve *"Petro"*[750] isimli kripto paralar bazı devletler tarafından resmi para birimi olarak tanınmıştır. Bu durumda, resmi para birimi olarak kabul edilmiş istisnai kripto paraların yabancı para olarak değerlendirilmesi gerekecektir[751]. Sözleşmede ücretin yabancı para (kripto para) ile ödenmesi kararlaştırılmışsa, aynen ödeme kaydının bulunup bulunmamasına göre, aynen ya da ödeme günündeki rayiç üzerinden Türk parasıyla ödenebilir (TBK m. 99/2)[752].

Kripto paralarla ücret ödemesi iki şekilde yapılabilir. Bunlardan ilki tarafların, ücretin bir kısmının kararlaştırılan kripto paraya dönüştürülerek ödenmesidir. İşveren açısından bu ödeme yönteminin avantajı, kripto paraların değer dalgalanmalarına katlanmak zorunda kalmaması, fiyatların yükselmesi riskini üstlenmemesidir. Ayrıca sosyal sigorta primleri ve gelir vergisi daha kolay hesaplanabilecektir. Ancak bu yöntemin işçi açısından avantajlı olduğunu söylemek zordur. İşçi, ücret ödeme günündeki kripto paranın değerini kabul etmek zorunda kalacaktır. Bunun yerine kararlaştırılan ücret kendisine nakit ödenseydi, daha uygun bir değerden kripto para satın alma şansını elde edebilirdi[753].

Bir diğer kripto para ile ücret ödenmesi yöntemi ise tarafların, belirli bir sabit maaşa ek olarak kararlaştırılan miktarda kripto para ödemesi yapılması konusunda anlaşmasıdır. İşverenin kripto para borcunu zamanında ifa etmemesi durumunda kripto para değerlerindeki olası artış riskini üstlenmesini gerektireceğinden, işçinin ücretini zamanında elde etmesini sağlayabilir. Ancak bu durumda sosyal sigorta primleri ve

[749] 7 Eylül 2021 tarihinde El Salvador, Bitcoin'i resmi para birimi olarak kabul eden ilk ülke olmuştur, https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-58474009. 28 Nisan 2022 tarihinde Orta Afrika Cumhuriyeti de Bitcoin'i resmi para birimi olarak kabul etmiştir, https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-61252871.

[750] Bolivarcı Venezuela Cumhuriyeti tarafından petrole endeksli olarak oluşturulan *"Petro"* isimli kripto para, resmi para birimi olarak kabul edilmiştir, ***Bilgili-Cengil***, 140.

[751] ***Bilgili-Cengil***, 140.

[752] 85 sayılı Karar ile ilgili yapmış olduğumuz açıklamalar için bkz. §8, I, 1 ve 2.

[753] ***Plitt-Fischer***, 802.

vergilerin nasıl hesaplanacağına ilişkin belirsizlikler bulunmaktadır[754]. Kanaatimizce bu durumda, kripto paranın ücretin ödendiği gündeki piyasa değerleri esas alınarak Türk parasına çevrilmesi ve daha sonra prim, vergi vs. kesintilerin yapılması konuya ilişkin hukuki düzenlemeler yayımlanıncaya kadar geçici çözüm olarak benimsenebilir.

Ücretin kripto paralar ile ödenmesine ilişkin belirtilmesi gereken bir diğer husus ise ödeme şekline ilişkin hukuki düzenleme yapılması gerekliliğidir. Zira daha önce belirtmiş olduğumuz gibi, beş veya daha fazla işçi çalıştıran işverenler, ücreti işçinin banka hesabına yatırmak suretiyle ödemek zorundadırlar (İK m. 32/2-3 ve ilgili yönetmelik m. 10)[755]. Ancak bankalarda henüz kripto para hesapları bulunmamaktadır. Bu nedenle kripto paralarla ücret ödemesi yapılması, bankalar aracılığıyla ödemeyi düzenleyen emredici nitelikte hükme aykırılık teşkil edecektir[756].

Son olarak belirtmek gerekir ki, On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)'nda[757] blokzincir tabanlı dijital merkez bankası parasının uygulamaya konulması hedeflenmiştir (249.5. paragraf). Bu kapsamda Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, çeşitli kurumlarla (ASELSAN, HAVELSAN ve TÜBİTAK-BİLGEM) mutabakat zabıtları imzalayarak *"Dijital Türk Lirası İşbirliği Platformu"* oluşturmuştur[758]. Pilot uygulama aşamasında olan projede, iş birliği yapan kurum çalışanları tarafından Dijital Türk lirası kullanılacak ve çalışanlar kendilerine tanımlanan dijital cüzdan aracılığıyla alışveriş yapabileceklerdir. Pilot uygulama sonucunda kullanıcı deneyimleriyle sistem performansının ölçülmesi hedeflenmektedir[759]. Merkez Bankası tarafından uygulamaya sokulacak Dijital Türk

[754] ***Plitt-Fischer***, 802.
[755] Ücretin bankalar aracılığıyla ödenmesi zorunluluğu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. §7, I.
[756] ***Bilgili-Cengil***, 148.
[757] On Birinci Kalkınma Planının (2019-2023) Onaylandığına İlişkin Karar, 23.07.2019 tarih ve 30840 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.
[758] Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'nın 2021-40 sayılı duyurusu. Duyuru metni için bkz. https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/TR/TCMB+TR/Main+Menu/Duyurular/Basin/2021/DUY2021-40.
[759] https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/dijital-turk-lirasi-sahaya-cikmaya-hazirlaniyor/2578011.

Lirası'nın tedavülüne ilişkin bir karar alınması halinde, işçi ücretlerinin bu şekilde ödenmesi de mümkün olacaktır.

§ 9. ÇALIŞILMADAN ÜCRETE HAK KAZANILAN HALLER

I. İşverenin Temerrüdü

İş sözleşmesinde işçi görmekle yükümlüyken iş yerinde işin görülebilmesi için gerekli hazırlıkların yapılmasından işveren sorumludur. İşveren tarafından gerekli hazırlık hareketlerinin yerine getirilmemesi halinde ya da işçinin iş görme edimini ifaya hazır olmasına rağmen işverenin, haklı bir neden olmaksızın sunulan edimi kabul etmemesi durumlarında alacaklının (işverenin) temerrüdü söz konusu olacaktır[760]. Türk Borçlar Kanunu'nda işverenin temerrüdü, genel hükümlerde düzenlenen alacaklının temerrüdünden (TBK m. 106-110) ayrı olarak 408. maddede özel olarak düzenlenmiştir[761]. Söz konusu düzenlemeye göre, *"İşveren, işgörme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez"* (TBK m. 408).

1. İşveren Temerrüdünün Şartları

a) Muaccel ve İfası Mümkün İş Görme Borcunun Olması

İşverenin temerrüde düşmesinin ve işçinin ücrete hak kazanabilmesinin ilk şartı, işçinin iş görme edimini ifaya hazır olmasıdır. İşçinin ifaya hazır olmasından bahsedilmek için öncelikle, iş görme borcunun muaccel olması ve ifasının mümkün olması gerekir[762].

[760] ***Doğan***, Ücret Ödenmesi, 15. ***Başterzi***, 180 vd. ***Eren***, 1134 vd. ***Oğuzman-Öz,*** 374 vd. ***Akdeniz***, 18-22. İşverenin alacaklı sıfatıyla temerrüdü hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Turan***, 31vd.

[761] ***Süzek***, 385. TBK m. 408, iş sözleşmelerinde temerrüdü ele alan özel düzenleme olması nedeniyle TBK 106 ve devamı maddelere göre öncelikli uygulama alanı bulacaktır. 408. maddede açıklık bulunmayan hallerde ise genel hüküm niteliği olan TBK m. 106-110 maddelerinden (iş hukukunun özellikleri dikkate alınarak) yararlanılacaktır, ***Doğan***, Ücret Ödenmesi, 19.

[762] ***Doğan***, Ücret Ödenmesi, 28-29. ***Centel***, 256.

İş görme borcunun muaccel olmaması ya da ifa imkansızlığı, işverenin temerrüde düşmesini engeller[763].

b) İşçinin İş Görme Edimini İfaya Hazır Olması

İşin görülebilmesi için gerekli hazırlık fiillerini yapmayan işverenin sorumluluğunun söz konusu olabilmesi için işçinin, iş görme borcunu tam ve gereği gibi ifaya hazır olması gerekir[764]. Bir başka deyişle işçi, ifa yerinde ve zamanında, yüklenmiş olduğu işi yapmayı işverene teklif etmesi gerekmektedir[765].

İfa teklifinin fiilen yapılması konusunda İş Kanunu, TBK'dan ayrılarak, teklifin iş yerinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunarak yapılması gerektiğini öngörmüştür (İK m. 66/1-c)[766]. Ancak işverenin, ifayı kabul etmeyeceğini açıkça bildirdiği veya hareketlerinden ifayı kabul etmeyeceği sonucuna ulaşıldığı ya da işin ifası için yapması gerekli bazı hazırlık fiillerini yapmadığı hallerde, işçinin sözlü teklifi de yeterli olacaktır[767].

c) İşverenin Haklı Bir Neden Olmaksızın İşi Kabulden Kaçınmış Olması

İşverenin işi kabulden kaçınması iki farklı şekilde olabilir. Tam ve gereği gibi yapılmış iş görme teklifinin açıkça reddedilmesi[768] ya da işçinin iş görme edimini ifası için gerekli hazırlık fiillerinin yapılmaması (Örneğin iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması[769], iş için gerekli araç ve malzemenin sağlanmaması[770], parça başına veya götürü işlerde yeterli iş sağlanmaması[771] vb.) durumlarında işveren, işi

---

[763] ***Çopuroğlu***, 118. ***Turan***, 45.
[764] ***Doğan***, Ücret Ödenmesi, 30.
[765] ***Centel***, 256.
[766] ***Tunçomağ***, 204. ***Tunçomağ-Cente***l, 113.
[767] ***Tunçomağ***, 204. ***Tunçomağ-Cente***l, 115. ***Centel***, 257. ***Doğan***, Ücret Ödenmesi, 31. ***Turan***, 45.
[768] İşveren tarafından tek taraflı bir ücretsiz izin uygulamasının işveren temerrüdü niteliğinde olacağı ve bu dönem için işçinin ücret talep edebileceği yönünde bkz. Gaziantep BAM, 7HD, 10.05.2019, 449/1014.
[769] ***Süzek***, 385. ***Doğan***, Ücret Ödenmesi, 34-47.
[770] ***Doğan***, Ücret Ödenmesi, 47-50.
[771] ***Doğan***, Ücret Ödenmesi, 50-53. İş Kanunu'nda işçinin ücretini güvence altına almak adına, ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye

kabulden kaçınmaktadır[772]. İşverenin işi kabulden kaçınmasını haklı kılan objektif bir neden (örneğin mücbir sebep kabul edilen savaş, doğal afet gibi haller) bulunmaması durumunda (kusurlu olup olmadığına bakılmaksızın) işverenin temerrüdü söz konusu olacaktır[773].

2. İşverenin Temerrüdü Halinde Ücret

İşverenin temerrüde düşmesinin sonucu TBK 408'de *"... işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir."* şeklinde hükme bağlanmıştır. Zira temerrüt halinde iş ilişkisi varlığını devam ettirmektedir ve bu nedenle işçi, iş sözleşmesinden doğan ücret ve diğer tüm haklarını çalışmaksızın talep edebilecektir[774]. Ancak belirtmek gerekir ki, hükümde de açıkça düzenlendiği üzere, işçinin talep edebileceği ücretten, iş görme edimini ifa etmeme dolayısıyla yapmış olduğu tasarrufların (örneğin işe gitmek için harcadığı yol parası) ve başka işte çalışarak kazandığı ya da kazanmaktan kasten kaçındığı ücretlerin indirilmesi gerekir[775]. Kazanmaktan kasten kaçınılan ücretten anlaşılması gereken işçinin, yeteneğine, mesleki ve sosyal durumuna uygun[776] ve dürüstlük kuralı gereği kabul etmesi gereken bir işi herhangi bir neden olmaksızın reddetmesi nedeniyle elde edemediği ücretlerdir[777].

yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkının zaman esasına göre ödenmesi gerektiği düzenlenmiş ve ödenmemesi halinde işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkanı tanınmıştır (İK m. 24/II-f).

[772] ***Doğan***, Ücret Ödenmesi, 33.

[773] ***Çopuroğlu***, 119. ***Turan***, 46.

[774] ***Süzek***, 385. ***Centel***, 258.

[775] ***Tunçomağ-Cente***l, 115-117. ***Tunçomağ***, 208-209.

[776] İşçiden, kendisine önerilen her işi kabul etmesinin beklenemeyeceği, yalnızca yeteneğine, mesleki ve sosyal durumuna uygun bir işi kabul etmesinin beklenebileceği yönünde bkz. ***Süzek***, 385.

[777] ***Centel***, 258-259. ***Çopuroğlu***, 120.

II. İş Sözleşmesinin Askıya Alınmasına Rağmen Ücret Ödenen Haller

İş sözleşmesinin kanun ya da sözleşme hükmü gereği askıya alınması[778] halinde, sözleşmeden doğan temel borçlar olan işçinin iş görme ve işverenin ücret ödeme borçları bir süre için askıya alınır ve taraflar bu süre içinde söz konusu borçların ifasını talep edemezler. Askıya alınma hali, temelde işçinin veya işverenin kusuru olmaksızın geçici olarak iş görme edimini ifa veya ifayı kabul imkansızlığı içine düşmesi sonucunda kendiliğinden oluşur[779].

İş sözleşmesinin askıya alınmasının ilk koşulu, ifa veya ifayı kabul imkansızlığının ortaya çıkmasıdır. Genel hükümler uyarınca sözleşmenin askıya alınabilmesi için maddi ifa imkansızlığının söz konusu olması gerekir. Ancak maddi açıdan imkansız olmamasına rağmen, dürüstlük kuralları gereği içinde bulunduğu koşullarda işçiden iş görme ediminin ifa edilmesinin beklenmediği hallerde de (evlilik, aile üyelerinden birinin ölümü vs.) manevi ifa imkansızlığının bulunması nedeniyle askıya alınmanın ilk koşulunun gerçekleştiği kabul edilir[780].

İşçinin iş görme edimin ifada maddi veya manevi imkansızlığa, işverenin ise işi kabulde maddi imkansızlığa düşmesi durumlarında, imkansızlığın geçici nitelikte olması halinde iş sözleşmesi askıya alınır. İmkansızlığın kesin ve devamlı olması durumunda iş görme edimini sonradan ifa etme bulunmadığından borç ilişkisi sonra ermektedir[781]. Tarafların iradelerine veya işin niteliğine göre ifa zamanın esaslı olması durumunda, sonradan yapılacak ifanın alacaklının menfaatine değilse ve edim belirlenen zamanda ifa edilemiyorsa geçici değil devamlı imkansızlık söz konusu olacaktır[782]. İş sözleşmesinin

[778] İş sözleşmesinin askıya alınması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Süzek***, Askı, 3vd.
[779] ***Süzek***, 476-477 ve 479. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 169.
[780] ***Taşkent***, Ücretsiz İzin, 21. ***Süzek***, 480-481. ***Aynı yazar***, Askı, 52vd. ***Akdeniz***, 163-166.
[781] TBK madde 136: *"Borcun ifası borçlunun sorumlu tutulamayacağı sebeplerle imkânsızlaşırsa, borç sona erer"*.
[782] ***Süzek***, Askı, 85-86.

askıya alınabilmesinin son koşulu ise imkansızlığın tarafların kusurundan ileri gelmemesidir[783].

Belirtmiş olduğumuz gibi, iş sözleşmenin askıda olduğu dönemde işçi, iş görmeyecek ve işveren de işçiye ücret ödemekle yükümlü olmayacaktır. Ancak iş hukukunun işçiyi koruma amacı ve ücretin sosyal niteliğinin bir gereği olarak, mevzuatımızda istisnai bazı askı hallerinde işçi çalışmamasına rağmen ücret ödenmesi gerektiği düzenlenmektedir[784]. Çalışmamızın bu bölümünde, iş sözleşmesi askıda olmasına rağmen işçiye ücret ödenmesinin öngörüldüğü haller kısaca ele alınacaktır.

1. Türk Borçlar Kanunu Madde 409 Uyarınca Ücret Ödenen Haller

Türk Borçlar Kanunu işçinin kusuru olmaksızın, bireysel veya ailevi nedenlerle iş görme borcunu geçici olarak ifa edememesi halini 409. maddede düzenlemiştir. TBK m. 409 uyarınca *"Uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için işgörme edimini ifa edemezse işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür"*.

Hüküm kapsamında geçici ifa imkansızlığı içerisinde bulunan işçinin ücrete hak kazanabilmesi için iş ilişkisinin uzun süreli olması gerektiği belirtilmiştir. Ancak düzenlemede *"uzun süreli"* ifadesinin ne anlama geldiğine dair herhangi bir açıklık yoktur[785]. Kaynak İsviçre Borçlar Kanunu'nda bu durum için üç aylık bir süre öngörülmüş iken Alman hukukunda ise dört haftalık süre yeterli sayılmıştır[786]. Öğretide, bir yıllık sürenin *"uzun süre"* koşulu için yeterli sayılacağı ve kararlaştırılan veya çalışılan sürenin *"uzun süreli"* olup olmadığının hakimin takdirine bırakıldığı görüşleri

[783] ***Süzek***, 483.
[784] ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 170. Y7HD, 15.09.2015, 28103/15035.
[785] ***Ekmekçi***, TBK Tasarısı, 25. ***Centel***, TBK'da Ücret, 7.
[786] ***Çopuroğlu***, 137.

ileri sürülmüştür[787]. Öte yandan hükümde, geçici ifa imkansızlığının kısa bir süre için ortaya çıkmış olması şartı aranmakla birlikte, bu süreden ne anlaşılması gerektiğine ilişkin de bir açıklık bulunmamaktadır[788].

İşçinin, 409. maddenin sağlamış olduğu korumadan faydalanabilmesi için iş görme edimini ifasını engelleyen imkansızlığa kusuru ile yol açmamış olması gerekir[789]. Bununla beraber geçici ifa imkansızlığı dolayısıyla yaşanan ücret kaybı, başka bir yolla karşılanmamış[790] ise işveren, bu süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlü olacaktır. Söz konusu ücret, işçinin tam ücreti değil tam ücrete kıyasla daha düşük miktarda olan ve somut olayın özelliklerine göre değişkenlik gösteren hakkaniyete uygun ücrettir[791]. *"Hakkaniyete uygun ücret"* ifadesinden neyin anlaşılması gerektiği ise açık değildir[792].

TBK madde 409 hükmü ücrete hak kazanmaya imkan getirmesi açısından, sözleşmenin askıya alınması teorisine istisna getirmektedir ve bu nedenle dar yorumlanmalıdır. İş Kanunu'nda askı halinde ücretin ödenmesi konusunda olumlu (İK m. 46/3-b, m. 40, Ek madde 2 gibi) ya da olumsuz (İK m. 31/3 ve m. 25/I-b, son paragraf gibi) hüküm bulunması durumunda, bir başka deyişle İş Kanunu'nda boşluk bulunmayan hallerde TBK m. 409 uygulanmayacaktır[793]. Ancak iş kanunlarında, iş sözleşmesinin

---

[787] ***Kar-Göktaş***, 33.

[788] ***Ekmekçi***, TBK Tasarısı, 25. ***Centel***, TBK'da Ücret, 7.

[789] ***Akdeniz***, 203. Geçici ifa imkansızlığının ortaya çıkmasında işçinin hafif kusurunun bulunduğu hallerde de TBK m. 409'un uygulama alanı bulabileceği yönünde bkz. ***Aynı yazar***, 203, dn. 127. ***Doğan***, Ücret Ödenmesi, 167.

[790] Ücret kaybının başka bir yoldan karşılanmasına örnek olarak madde gerekçesinde, işçinin sosyal güvenlik kurumundan gelir elde etmesi gösterilmiştir.

[791] ***Süzek***, 491. ***Çopuroğlu***, 137.

[792] ***Ekmekçi***, TBK Tasarısı, 25. İsviçre Borçlar Kanunu'nda, aksi taraflarca kararlaştırılmadığı sürece, iş ilişkisinin bir yılı doldurmadığı durumlarda üç hafta, bir yıldan daha uzun süreli olması halinde ise bu orana uygun daha uzun süreli ödeme yapılmasının düzenlendiği, bu nedenle *"hakkaniyete uygun ücret"* ifadesinden, İsviçre hukukunda olduğu gibi *"hakkaniyete uygun bir süre ücret ödenmesi"*nin anlaşılması gerektiği yönünde bkz. ***Akdeniz***, 89-90, dn. 67.

[793] ***Süzek***, 492. ***Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal***, 681. ***Şahin Emir***, 282. Aynı yönde, Y7HD, 15.09.2015, 28110/15050.

askıya alınması ve bu durumda ücretin ödenmesine ilişkin boşluk bulunan hallerde, öngörülen koşullar da gerçekleşmişse TBK m. 409 uygulama alanı bulabilir[794].

2. İş Kanunu Hükümleri Uyarınca Askı Halinde Ücret Ödenen Haller

a) Zorlayıcı Nedenlerle İş Akdinin Askıya Alınması

Zorlayıcı neden, borçlunun kontrol alanı dışından kaynaklanan, öngörülemeyen, kaçınılması ve karşı konulması objektif olarak imkansız olan ve borcun ifasını geçici ya da sürekli olarak imkansız kılan olağanüstü olaylardır[795]. Bu olaylar doğal (deprem, su baskını, salgın hastalıklar gibi), sosyal (politik amaçlı genel grev, isyan gibi) ya da hukuki (ithalat – ihracat yasağı, iş yerinde faaliyetin idari ya da yargısal kararla durdurulması veya iş yerinin kapatılması gibi) olabilir[796].

İş yerinde bir haftadan fazla süreyle işin durmasını gerektirecek (İK m. 24/III) ya da işçiyi bir haftadan fazla süreyle çalışmaktan alıkoyacak (İK m. 25/III) zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halinde, geçici ifa imkansızlığı dolayısıyla iş sözleşmesi askıya alınır. İşçinin ifa imkansızlığına düşmesi halinde işveren; işverenin ifa imkansızlığına düşmesi halinde ise işçi, bir haftalık *"akde tahammül süresi"* sonunda iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir[797].

İş Kanunu madde 40'ta askı hali süresince ücret ödeme borcuna ilişkin özel bir düzenleme getirilmiş ve işçinin ücret kaybının telafi edilmesi amaçlanmıştır[798]. Hükme göre *"24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya*

---

[794] ***Süzek***, 491-492. Öğretide bizim de katıldığımız görüşe göre; *"BK m. 409 hükmü, İş Kanunu'nda aynı konuda açık düzenleme bulunmayan haller bakımından, -özellikle de edimin manevi imkânsızlıklar nedeniyle yerine getirilemediği hallerde- tüm işçiler bakımından başvurulabilir bir hüküm olarak görülebilir"*, ***Akdeniz***, 169, dn. 23.

[795] ***Başterzi***, Kısa Çalışma, 24-25. ***Alpagut***, Pandemi, 63-64.

[796] ***Eren***, 557vd. ***Ekonomi***, 202. ***Başterzi***, 148-149. Zorlayıcı neden hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Kayırgan***, 5-27.

[797] ***Alpagut***, Pandemi, 66-67.

[798] ***Kayırgan***, 143.

kadar her gün için yarım ücret ödenir"[799]. Söz konusu ücret, işçinin temel ücreti olup ücret ekleri bu tutara dahil değildir[800].

Basın İş Kanunu'nda yer alan özel düzenlemeye göre, her ne sebeple olursa olsun, yayının tatil edilmesi durumunda gazeteci iki ay boyunca ücretini almaya hak kazanacaklardır (BİK m. 17/son)[801].

b) Maktu Aylık Ücretli İşçinin Mazeretli Oldukları Haller

İş Kanunu'nun 49. maddesinin son fıkrasında ücretin maktu olarak aylık ödenmesinin kararlaştırıldığı hallerde, işçinin şahsından kaynaklanan sebeplerle iş görme borcunu ifa edememesi durumunda ücret alacağına ilişkin özel bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre *"Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere 46, 47 ve 48 inci maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara ayrıca çalıştığı her gün için bir günlük ücreti ödenir."*.

Maktu aylık ücret karşılığı çalışan işçi, çalışma gününde mazeretli olduğu takdirde, iş görme borcunu yerine getirmemesine rağmen ücrete hak kazanacaktır. İşveren tarafından fiilen çalışılmadığı gerekçesiyle mazeretli günlere ilişkin ücretin kesilmesi durumunda, işçi bu kesintileri talep edebilecektir[802]. İşçinin hastalanması halinde işveren, geçici iş göremezlik ödeneği bağlanana kadar geçecek süre boyunca ücretlerin tamamını ve ücretin iş göremezlik ödeneği ilk tamamlayan kısmını ödemek zorundadır[803].

c) Ailevi Nedenlerle İfanın Beklenemez Olması

İşçinin, ailesinde ortaya çıkan bazı toplumsal veya doğal olayların varlığı halinde işini görmeye devam etmesi dürüstlük kuralları gereği kendisinden beklenemeyeceği için

[799] Y9HD, 28.09.2021, 9281/13066.
[800] ***İnce***, 185.
[801] ***Doğan***, Ücret Ödenmesi, 114-115.
[802] Y9HD, 09.03.1976, 1958/9157.
[803] ***Centel***, 244-246. ***Doğan***, Ücret Ödenmesi, 165-166. Y22HD, 15.03.2013, 17749/5488.

İş Kanunu'nda, bazı hallerde işçinin belirli sürelerle izinli sayılacağı düzenlenmiştir[804]. Buna göre *"İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir"* (İK Ek madde 2/1). Evlilik, evlat edinme, aile üyelerinden birinin ölümü ve doğum hallerinde öngörülen mazeret izni sürelerinde iş sözleşmesi askıya alınmıştır[805] ancak işçi, çalışmadan ücrete hak kazanacaktır.

Öte yandan, kronik hasta ya da engelli çocuğu bulunan ebeveynlerin özel durumu da dikkate alınmıştır. Anne ve babanın her ikisinin çalışması durumunda, ebeveynlerden birine çocuğun tedavisinde kullanılmak üzere on güne kadar ücretli izin verilir[806]. İlgili hükme göre *"İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir"* (İK Ek madde 2/son).

3. Basın İş Kanunu Hükümleri Uyarınca Askı Halinde Ücret Ödenen Haller

a) Askerlik Sebebiyle Geçici İfa İmkansızlığı

İş Kanunu'na tabi işçilerin askerlik sebebiyle iş görme borcunu ifa edememeleri 31. maddede özel olarak düzenlenmiştir. Hükme göre *"Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır. İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı doksan*

[804] ***Doğan***, Ücret Ödenmesi, 170.
[805] ***Süzek***, 489.
[806] ***Ekmekçi-Yiğit***, 484.

günü geçemez." (İK m.31/1-2). İş yerinde en az bir yıl çalışmış işçinin geçici olarak askere alınması durumunda iş sözleşmesi, kendiliğinden askıya alınır ve kanunda öngörülen süre boyunca feshedilemez. Söz konusu bu askı döneminde işçinin ücrete hak kazanamayacağı kanunda açıkça belirtilmiştir (İK m. 31/3[807]).

Basın İş Kanunu'nda gazeteciler askerlik görevi süresince ücret alacaklarına ilişkin özel bir hüküm bulunmaktadır. Hükme göre talim veya manevra dolayısıyla silah altına alınan gazeteci bu süre boyunca çalışmadan ücrete hak kazanmaya devam edecektir. Ancak gazetecinin, yedek subay olarak askeri hizmet karşılığı aylık alması durumunda, aylık kendi işinden aldığı ücretten az ise, işveren, gazeteciye yalnız aradaki farkı ödemekle mükelleftir (BİK m.16/1). Gazetecinin kısmi veya umumi seferberlik nedeniyle silah altına alınması durumunda ise, gazeteci üç ay süreyle ücrete hak kazanmaya devam eder (BİK m. 16/2). Son olarak gazeteci, muvazzaf askerlik hizmeti için ilk defa silah altına alınmışsa, gazeteciye normal askerlik süresince son aldığı ücretin yarısı ödenecektir (BİK m. 16/3). Ancak belirtmek gerekir ki, gazetecinin askerlik dönemi ücretine hak kazanabilmesi için sözleşmenin sonlandırılmamış olması gerekir[808].

b) Gazetecinin Gebeliği

Gebelik ve doğum halinde işçiden iş görme edimini yerine getirmesi beklenemez. Manevi imkansızlığın söz konusu olayda iş sözleşmesi askıya alınacaktır. Kadın işçinin ve doğacak çocuğun sağlığını korumak amacıyla ve doğum sonrası kadın işçinin çocuğuyla ilgilenebilmesi için, doğumdan önce ve sonra belirli bir süre için iş sözleşmesinin askıya alınması öngörülmüştür[809].

---

[807] İş Kanunu madde 31/3: *"İş sözleşmesinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde işçinin ücreti işlemez. Ancak özel kanunların bu hususlaki hükümleri saklıdır"*.

[808] Askerlik görevi sebebiyle görevinden ayrılacağını bildiren ve kıdem tazminatı ödenen gazetecinin, iş sözleşmesinin askıya alınmayıp taraflarca sonlandırıldığı gerekçesiyle, askerlik süresine ilişkin BİK m. 16 uyarınca ücret alacağına hak kazanamayacağı yönünde bkz. Y9HD, 22.11.2011, 21445/45141. Öte yandan, gazeteciyle işveren arasındaki sürenin belirli süreli olup da bu süre askerlik sırasında son bulursa; sözleşme kendiliğinden sona ereceği için işverenin ücret ödeme yükümlülüğü de ortadan kalkar (BİK m. 16/5).

[809] ***Şahin Emir***, 83-84.

İş Kanunu'nun 74. maddesine göre *"Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. ... öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir[810]. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir"* (m. 74/1 ve 3). Doğum ve gebelik hallerinde iş sözleşmesi askıdadır ve bu süreler için işçi ücrete hak kazanamayacaktır (İK m. 25/I-b, son paragraf)[811]. Ancak belirtmek gerekir ki, bu süreler için işveren, maktu aylık ücretli çalışan işçilere ücretlerini İK m. 48 uyarınca tam olarak (geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanan işçilerden bu tutarı düşerek) ödemekle yükümlüdür[812].

Basın İş Kanunu'nda da gazetecinin gebeliği halinde analık izni öngörülmüş, ancak İş Kanunu'ndan farklı olarak, sözleşme askıda olmasına rağmen gazetecinin ücrete hak kazanacağı düzenlenmiştir. İlgili hükme göre *"Kadın gazetecinin hamileliği halinde, hamileliğin 7nci ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılır. Bu müddet zarfında müessese gazeteciye son aldığı ücretin yarısını öder. Doğum vuku bulmaz veya çocuk ölü dünyaya gelirse, bu halin vukuundan itibaren bir ay müddetle bu ücret ödenir. Gazetecinin sigortadan veya bağlı bulunduğu teşekküllerden alacağı yardım, bu ödemeye tesir etmez"* (BİK m. 16/son). Bu düzenleme ile gazeteci, herhangi bir çalışma karşılığı olmaksızın hem ücretinin yarısına hem de geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilecektir[813].

---

[810] Hekim raporu ile sürenin artırılmasında sınır, İş Kanunu madde 25/I-b, son paragrafta belirtilen ihbar sürelerinin altı hafta aşılmasıdır, ***Doğan***, Ücret Ödenmesi, 168.

[811] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 824. ***Centel***, 247. ***Tunçomağ- Centel***, 187. ***Doğan***, Ücret Ödenmesi, 169. ***Şahin Emir***, 281. Kadın işçinin korunması amacıyla ve ücretin *"sosyal ücret"* oluşunun bir sonucu olarak, analık izni süresince işçiye ücret ödenmesi gerektiği yönünde bkz. ***Çil***, 36

[812] ***Çil***, 36. ***Tulukçu***, Doğum İzni, 1360. ***Şahin Emir***, 280.

[813] ***Şahin Emir***, 285-286. Kadın gazetecinin çalışmadığı süre için, kazancının 2/3'ü olan geçici iş göremezlik ödeneğine ek olarak ücretinin yarısına hak kazanması durumunda, çalışmış olsaydı kazanacağından daha yüksek bir gelir elde etmesinin isabetli olmadığı yönünde bkz. ***Doğan***, Ücret Ödenmesi, 170.

c) Gazetecinin Tutukluluk Hali

İşçinin tutuklanmasının ya da gözaltına alınmasının zorlayıcı neden teşkil edip etmediği, 1475 sayılı eski İş Kanunu döneminde öğretide tartışılan konulardan olmuş ve bazı yargı kararlarında zorlayıcı neden kabul edilerek işverene fesih imkanı veren bir hal olarak değerlendirilmiştir[814]. İş Kanunu'nda ise *"İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması"* hali, ayrı bir haklı nedenle fesih hakkı veren durum olarak düzenlenmiştir (İK m. 25/IV).

Gözaltı ve tutukluluk hallerinin ayrı olarak düzenlenmesiyle birlikte zorlayıcı neden olarak kabul edilmeleri mümkün değildir. Bu nedenle gözaltına alınan ya da tutuklanan işçinin, İş Kanunu'nun 40. maddesinde öngörülen bir haftaya kadar ödenen yarım ücrete hak kazanması söz konusu olmayacaktır[815].

Basın İş Kanunu'nda gözaltı ve tutukluluk halleri de ayrıca düzenlenmiştir. Gazetecinin mesleği ile ilgili bir suç işlediği şüphesi ile gözaltına alınması ya da tutuklanması hallerinde, gazeteci bu süreler boyunca ücrete hak kazanmaya devam edecektir[816]. Hatta bu süreçte gazetecinin bağlı bulunduğu birime toplu zam yapılması halinde, gazeteci de bu zamdan faydalanacaktır. İlgili düzenlemeye göre *"Mensup olduğu mevkutedeki bir yayın dolayısiyle hürriyeti tahdide uğrayan gazeteci ücretini işverenden almakta devam eder. Ancak, hürriyetin tahdidini mucip olan yayın, mezkür gazeteci tarafından mevkute sorumlu müdürünün veya sahibinin haberi olmadan yapıldığı veya yaptırıldığı yahut sorumlu müdürün tetkikından geçirilerek neşri tekarrur eden şekil üzerinde tahrifat, tadilat, tay veyahut ilaveler yapmak veya yaptırmak suretiyle vuku bulduğu takdirde mezkür gazeteci bu hükümden faydalanamaz. Hürriyeti tahdide*

[814] ***Akyiğit***, Tutukluluk, 54. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 659.

[815] Mahkeme kararı ile suçsuz olduğu kanıtlanan işçinin, gözaltı veya tutukluluk nedeniyle kusursuz olarak işe devam edemediği ve bu durumun bir zorlayıcı sebep kabul edilmesi gerektiği yönünde bkz. ***Mollamahmutoğlu-Astarlı***, 781. ***Çopuroğlu***, 143.

[816] ***Doğan***, Ücret Ödenmesi, 210.

uğrayan gazeteci bağlı bulunduğu kadroya yapılacak toplu zamlardan emsali gibi istifade eder" (BİK m. 17/1-2).

III. Dinlenme Hakkı

İşçi sağlığının korunması ve işgücünün yenilenmesi amacıyla ve sosyal devlet anlayışıyla tüm çalışanlara tanınan dinlenme hakkı, anayasada *"Dinlenmek, çalışanların hakkıdır"* (AY m. 50/3) denmek suretiyle güvence altına alınmıştır[817]. Dinlenme hakkının tanınması ile güdülen amacın gerçekleşebilmesi için işçinin dinlenme süreleri boyunca ücretini almaya devam etmesi gerekir. Aksi takdirde işçi, ücret kaybı yaşamamak adına dinlenmeksizin çalışacağından işçi sağlığı korunamamış ve işgücü verimi sağlanamamış olacaktır[818]. Anayasada son derece genel ve soyut nitelikte düzenlenen dinlenme hakkına ilişkin ayrıntılı düzenlemelerin yapılması ise kanun koyucuya bırakılmıştır. Çalışmamızın bu bölümünde *"Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir."* (AY m. 50/son) hükmünden hareketle işçinin, dinlenme hakkının bir gereği olarak çalışmadığı ancak ücrete hak kazandığı haller kısaca ele alınacaktır.

1. Hafta Tatili

a) Hafta Tatili Kavramı

Dini sebeplerle (haftanın bir günün ibadet günü kabul edilmesi nedeniyle) ortaya çıkan[819] hafta tatili günümüzde, işçilerin periyodik olarak haftada bir gün dinlenmeleri, sağlıklarının korunması, ailesi ve arkadaşlarıyla zaman geçirmesi, sosyalleşmelerini sağlaması, sosyal ve kültürel açıdan kendini geliştirmesine imkan tanıması gibi sosyal düşüncelerle uygulanmaya devam etmektedir[820].

İş Kanunu, hafta tatilini *"yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme"* olarak tanımlamış ve tatil gününden önce 63. maddeye göre

[817] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 659. ***Süzek***, 806. ***Tulukçu***, 21 vd.
[818] ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 323-324.
[819] ***Doğan***, Ücret Ödenmesi, 154.
[820] ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 1304-1305. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 327.

belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşuluyla işçilere hafta tatili verilmesi gerektiğini düzenlemiştir (İK m. 46/1)[821]. 63. maddeye atıf yapılmasının sonucu olarak işçi, esnek çalışma biçimlerinin uygulanması sonucu haftanın bazı günlerinde çalışmaması hallerinde de hafta tatili ücretine hak kazanacaktır[822].

Hafta tatilinin hangi gün olacağına ilişkin bir düzenleme İş Kanunu'nda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Türk Borçlar Kanunu ise işverenin, işçiye kural olarak pazar günü hafta tatili vermesi gerektiğini düzenlemektedir (m. 421/1). Benzer şekilde 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da[823] da *"Hafta tatili Pazar günüdür"* hükmüne yer verildiği görülmektedir (m. 3/A). Bu düzenlemeler ışığında, İş Kanunu' tabi iş ilişkileri bakımından da hafta tatilinin kural olarak pazar günü olduğunu, ancak durum veya koşullar buna imkân vermezse ya da taraflarca aksi kararlaştırılmışsa, başka bir gün de hafta tatili yapılabileceğini kabul etmek gerekir[824].

b) Hafta Tatili Ücreti

Hafta tatili sırasında işçi çalışmamasına rağmen ücrete hak kazanır. İK m. 46/2'ye göre *"Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir"*. Hafta tatili ücreti, işçinin çalıştığı günlere göre o güne[825]

[821] Hafta tatiline hak kazanmak için tatilden gününden önce 63. maddeye göre çalışılması gerekir. Ancak kanun koyucu, işçinin hafta tatili hakkından etkin bir şekilde yararlanabilmesini sağlamak adına, fiilen çalışılmayan bazı hallerin hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış gibi sayılacağını düzenlemiştir. İş Kanunu madde 46/3-4: *"Şu kadar ki; a) Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri, b) Ek 2 nci maddede sayılan izin süreleri, c) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri, Çalışılmış günler gibi hesaba katılır. Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır"*.

[822] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 791. Örneğin denkleştirme süresince işçiye hem yoğun çalışılan haftada hem de az çalışılan haftada hafta tatili verilmesi gerekir, ***Yücel Bodur,*** Yoğunlaştırılmış İş Haftası, 335-336.

[823] 19.03.1981 tarihli ve 17284 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[824] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 790-791.

[825] Hafta tatili ücreti, tatilin yapıldığı günkü ücret esas alınarak hesaplanmalıdır. Son ücret esas alınarak ücret hesaplaması yapılması hatalıdır. Y22HD, 19.06.2012, 10604/13833.

düşen asıl ücretidir[826]. İşçinin, maktu aylık ücretle çalışması durumunda hafta tatili için ayrıca ücret ödenmez[827].

Hafta tatili izinlerinin toplu olarak kullanılması[828], bir başka deyişle hafta tatilinin karşılığı olarak ücret yerine izin kullandırma yönteminin uygulanması mümkün değildir[829]. İzinlerin toplu olarak kullanıldığı dönemde, yalnız o haftaya denk gelen bir günün hafta tatili olarak[830]; çalışılmayan diğer günlerin ise İK m. 55/1-j'de düzenlenen *"işveren tarafından verilen diğer izinler"* olarak nitelendirilmelidir[831].

c) İşçinin Hafta Tatilinde Çalıştırılması

Haftalık normal çalışma süresini tamamladıktan sonra hak kazandığı hafta tatilinde çalışması halinde, yapmış olduğu çalışma fazla çalışma olduğundan yüzde elli zamlı ücret ödenmelidir. Bir başka deyişle işçiye, bir günlük tatil ücretine ek olarak, fazla çalışma ücreti olan bir buçuk gündelik ücreti ödenmelidir[832] [833]. Çalışılan hafta tatili ücretinin, işçinin ücretine dahil olduğunun kararlaştırılması hukuken mümkün değildir[834].

---

[826] Hafta tatili ücreti, 49 ve 50. maddeler doğrultusunda tespit edilir. Buna göre *"Madde 49 - İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir. Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin yedibuçuk katıdır. ... Madde 50 - Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz"*.

[827] İş Kanunu madde 49/son: *"Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere 46, 47 ve 48 inci maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara ayrıca çalıştığı her gün için bir günlük ücreti ödenir"*.

[828] ***Baycık***, 2016 Yılı Kararları, 324-326.

[829] Y9HD, 25.06.2018, 5764/13663, ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 331, dn. 178.

[830] Y22HD, 25.11.2019, 23777/21345. Y22HD, 10.03.2016, 4296/7472, ***Baycık***, 2016 Yılı Kararları, 325.

[831] ***Baycık***, 2016 Yılı Kararları, 326. Tatilde yapılan çalışma karşılığında izin verilmesi durumunda bu iznin mazeret izni olarak kabul edilebileceği yönünde bkz. Y9HD, 12.05.2015, 4705/8540, ÇT, 49 (2016/2).

[832] ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 331-332. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 792-793. ***Ekmekçi-Yiğit,*** 445. ***Göktaş***, Hafta Tatili, 45. Haftalık çalışma süresinin taraflarca kırk beş saatin altında belirlenmesi halinde, normal çalışmasını tamamladıktan sonra hafta tatilinde çalışan işçiye, bir günlük tatil ücretine ek olarak kırk beş saate kadar yüzde yirmi beş zamlı fazla sürelerle çalışma ücreti, varsa kırk beş saati aşan çalışmaları için yüzde elli zamlı ücret ödenecektir.

[833] İşçinin hak kazanmış olduğu hafta tatilinde çalıştığı, daha sonra hafta tatillerini toplu olarak kullandığı hallerde; çalışması karşılığı olmayan bir gündelik tutarındaki ücreti işçiye ödenmiş olduğundan, işçiye sadece 0,5 gündelik kadar ödeme yapılması gerekir, Y9HD, 21.01.2021, 9026/1796.

[834] YHGK, 01.03.2017, 2126/371 ve ***Baycık***'ın kararı isabetli bulan incelemesi, 2016 Yılı Kararları, 293-296.

Maktu aylıklı işçinin hak kazanmış olduğu hafta tatili ücreti aylık ücretinin içindedir. İşçinin çalışmadan ücrete hak kazanacağı hafta tatili süresi içinde işçinin çalıştırılması durumunda fazla çalışma söz konusu olacaktır ve maktu aylıklı işçiye ek olarak bir buçuk günlük ücreti ödenmelidir.

Hafta tatilinden önce yasal veya sözleşmeyle belirlenen haftalık çalışma süresi tamamlanmamışsa, işçi bu durumda da çalışmadan hafta tatili ücretine hak kazanacaktır[835]. Söz konusu işçinin hafta tatilinde çalışması halinde ise hafta tatili ücretine ek olarak, haftalık çalışma süresi doluncaya kadar normal çalışma ücretine, bunu aşan çalışmalardan kırk beş saate kadar olan çalışmalar için fazla sürelerle çalışma ücretine, kırk beş saati aşan çalışmaları için ise fazla çalışma ücretine hak kazanacaktır[836].

2. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller

a) Tatil Günleri Kavramı

Türk hukukunda önemli bazı günlerin tatil günü sayılması kabul edilmiştir. Hangi günlerin ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edildiği ise 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da düzenlenmiştir[837]. Kanunun ilk maddesinde 29 Ekim gününün ulusal bayram olduğu ve 28 Ekim günü saat 13.00'ten itibaren başlayarak 29 Ekim günü de devam edeceği düzenlenmektedir.

Genel tatil günleri ise kanunun ikinci maddesinde düzenlenmektedir. Buna göre; *"Aşağıda sayılan resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü, 1 Mayıs günü ve 15 Temmuz günü genel tatil günleridir.*

A) Resmi bayram günleri şunlardır:

1. 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramıdır.

---

[835] ***Doğan Yenisey***, İşçinin Hakları, 284.
[836] ***Süzek***, 814.
[837] ***Ekmekçi-Yiğit,*** 445

2. 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı günüdür.

3. 30 Ağustos günü Zafer Bayramıdır.

B) Dini bayramlar şunlardır:

1. Ramazan Bayramı; Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 3,5 gündür.

2. Kurban Bayramı; Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gündür.

C) 1 Ocak günü yılbaşı tatili, 1 Mayıs günü Emek ve Dayanışma Günü ve 15 Temmuz günü Demokrasi ve Milli Birlik Günü tatilidir.

D)… Bu Kanunda belirtilen Ulusal Bayram ve genel tatil günleri; Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil[838] *yapılır".*

29 Ekim günü özel iş yerlerinin kapanması zorunludur (2429 sayılı Kanun m. 2/son). *"Özel iş yeri"* ifadesi ile anlatılmak istenen İş Kanunu ve diğer özel hukuk hükümlerine tabi iş yerleridir[839]. Diğer günler bakımından ise sadece resmi daire ve kuruluşların tatil edileceği belirtilmiştir (2429 sayılı Kanun m. 2/1-D). Ancak niteliği gereği sürekli görev yapması gereken kuruluşlar, özel kanunlarındaki düzenlemeler uyarınca çalışmaya devam edebilirler (2429 sayılı Kanun m. 2/3). Ulusal bayram günü için öngörülen iş yeri kapatma zorunluluğunun, niteliği gereği sürekli görev yapması gereken kuruluşlar ile benzer nitelikte olan özel hukuk hükümlerine tabi iş yerlerinin durumunu zorlaştırmaktaydı. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu konuyu, bu durumdaki iş yerleri de gözeterek düzenlemiştir[840].

[838] Hükümden cumartesi gününün de genel tatil olduğu sonuca varılmaması gerektiği yönünde bkz. ***Ekmekçi-Yiğit,*** 445. Yargıtay'ın, hükmün düzenleniş amacının, kanunun yayınlandığı tarihte cumartesi günleri saat 13'e kadar çalışma yapılıyor olması ve madde ile bu sürenin de tatil günü kapsamına alınması olduğu; bu nedenle bugünün normal cumartesi olarak değerlendirilmesi gerektiği yönündeki görüşü için bkz. Y9HD, 23.10.2003, 17723/17653, ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 333, dn. 188.

[839] ***Ekonomi***, 325.

[840] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 797.

İş Kanunu'nun 44. maddesine göre *"Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir"*. Hükümden de anlaşıldığı üzere, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde asıl olan işçinin çalıştırılmamasıdır. Ancak hafta tatilinden farklı olarak, sözleşmede kararlaştırılması ya da sonradan işçinin onayının alınması halinde, bu günlerde işçinin çalışması mümkündür[841].

b) Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti ve İşçinin Tatil Günlerinde Çalıştırılması

İşçi, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmadan o güne denk gelen ücretine hak kazanacaktır (İK m. 47). Maktu aylık ücretle çalışan işçinin ücretine bu ücret dahil olduğundan ayrıca tatil ücreti ödenmez[842].

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinden birinin, hafta tatiline denk gelmesi halinde, o gün çalışmamış işçiye hafta tatili için ayrı, ulusal bayram veya genel tatil ücreti için ayrı ücret ödenmesi gerekmeyip o gün için yalnızca bir gündelik tutarında ücret ödenmesi gerekir[843]. Benzer şekilde hafta tatiline ek olarak cumartesi gününün tatil edildiği iş yerlerinde, ulusal bayram ve genel tatil günlerinden birinin çalışılmayan cumartesi gününe rastlaması durumunda, işçiye ayrıca bir tatil ücreti ödenmeyecektir[844].

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçi, tatil yapmayarak çalışmaya devam ederse, çalıştığı her gün için ayrıca bir günlük ücrete hak kazanır (İK m. 47). Bir başka

---

[841] ***Baycık***, 2016 Yılı Kararları, 298. ***Doğan***, Ulusal Bayram, 184-185.

[842] Ancak belirtmek gerekir ki, Deniz İş Kanunu'nun 43. *maddesinde "Bu kanun kapsamına giren gemilerde çalışan gemiadamlarına, ... ulusal bayram ve genel tatil günlerinde, bir iş karşılığı olmaksızın bir günlük ücreti tutarında tatil ücreti, ücret ödeme şekline bakılmaksızın ayrıca"* ödeneceği düzenlenmiştir. Bu kapsamda, maktu aylık ücret içinde tatil ücretini alan gemi adamına, çalışmamasına rağmen bir günlük ücreti tutarında tatil ücreti ödenmesi gerekir. Bu yöndeki Yargıtay kararı için bkz. Y22HD, 22.10.2014, 16635/28747.

[843] ***Ekonomi***, 328. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 334. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 796. İnce, 197-198.

[844] ***Süzek***, 818. ***Tulukçu***, 230. ***Güven-Aydın***, 283.

deyişle işçiye, çalışma karşılığı olmaksızın hak kazandığı tatil ücretine ek olarak, o güne ait çalışmasının karşılığı olan bir günlük ücreti, toplamda iki günlük (maktu aylık ücretli işçilere, tatil gününde çalışmaları halinde bir günlük) ücreti ödenecektir[845]. İşverenin, tatil çalışmaları karşılığında işçiye serbest zaman kullandırması ya da izin vermesi mümkün değildir[846].

Hafta tatili ücretinde olduğu gibi ulusal bayram ve genel tatil ücreti de işçinin o güne ait asıl ücretidir. Benzer şekilde çalışılan tatil günlerinin karşılığı olan ücretin, sözleşmede kararlaştırılan ücrete dahil olduğu yönündeki anlaşmalar geçerli değildir[847].

3. Yıllık Ücretli İzin

a) Yıllık Ücretli İzin Hakkının Kazanılması

Anayasada düzenlenen (m. 50) dinlenme hakkının en önemli yansımalarından biri yıllık ücretli izin hakkıdır. İşçinin, her çalışma yılı belirli bir süre, ücret kaybı yaşamadan dinlendirilmesini sağlayan yıllık izinlerin amacı, işçinin sağlığının korunması ve işgücünün yenilenmesidir[848]. Yıllık ücretli izin, İş Kanunu'nun 53 ila 61. maddelerinde ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde[849] düzenlenmektedir.

Yıllık ücretli izin hakkının kazanılabilmesi için gerekli olan tek şart, işçinin bir yıl çalışmasıdır (bekleme süresinin gerçekleşmesidir)[850]. İş Kanunu'nun 53. maddesine göre "*İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir"*. Yıllık ücretli izne hak kazanma koşulları nispi emredici niteliktedir[851]. Dolayısıyla aksinin işçi lehine

---

[845] ***Ekonomi***, 329. ***Tunçomağ-Centel***, 161.

[846] Y9HD, 15.01.2018, 26589/84 ve kararı isabetli bulan ***Doğan***'ın incelemesi için bkz. Ulusal Bayram, 185vd.

[847] ***Baycık***, 2016 Yılı Kararları, 299. ***Çil***, Fazla Çalışma Ücreti, 283-284.

[848] ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 335. ***Süzek***, 819. İşçinin dinlenmesi ve sağlığının korunması amaçlandığından dolayı, yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez (İK m. 53/2) ve izin süresi içinde başka bir işte çalışılamaz (İK m. 58).

[849] 03.03.2004 tarih ve 25391 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[850] ***Akyiğit***, 6098 Sayılı Kanun, 57.

[851] ***Yücel Bodur***, Yıllık Ücretli İzin, 135.

kararlaştırılabilmesi, örneğin bir yıllık bekleme süresinin iş sözleşmesiyle ya da toplu iş sözleşmesiyle düşürülmesi mümkündür.

Bir yıllık sürenin hesabında işçinin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı süreler birleştirilecektir (İK m. 54/1). Birleştirme yapılırken hizmet süresinin kesintili (aralıklı) olup olmamasının öneminin bulunmamaktadır[852]. Öte yandan kanun koyucu, bekleme süresinin hesabında bazı sürelerin çalışılmış gibi sayılacağını düzenlemiştir[853]. Hükümde sayılan haller tahdidi olup bunlardan başka devamsızlık hallerinin fiilen çalışılmış gibi sayılması mümkün değildir[854].

b) Yıllık Ücretli İzin Süresi

İş Kanunu, yıllık izin sürelerine asgari[855] bir sınır çizerken işçinin yaşını ve iş yerindeki kıdemini esas almıştır. *"Onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresinin yirmi günden az"*

[852] ***Özkaraca***, Yıllık Ücretli İzin, 99-103.

[853] İş Kanunu madde 55: *"Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır:*

a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.).

b) Kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.

c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.).

d) Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla).

e) 66 ncı maddede sözü geçen zamanlar.

f) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.

g) 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmeliğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler. (1)

h) İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.

ı) (Değişik: 4/4/2015-6645/35 md.) Ek 2 nci maddede sayılan izin süreleri,

j) İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri.

k) Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi".

[854] ***Çopuroğlu***, 79.

[855] *"Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir"* (İK m. 53/son).

olamayacağını öngören İş Kanunu[856], diğer *"işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;*

a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,

b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,

c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden" az olamayacağını[857] kurala bağlamıştır (İK m. 53/4).

Kanunun öngördüğü on dört, yirmi ve yirmi altı günlük izin sürelerin yetersiz olduğu ancak Avrupa Sosyal Şartı'nda öngörülen ve Türkiye tarafından çekince konulan *"en az dört haftalık yıllık ücretli izin sağlama"* taahhüdünün mevcut ekonomik ve sosyal imkanlar çerçevesinde, kısa vadede gerçekleşmesinin mümkün olmadığı açıktır. Dinlenme hakkının daha etkin kullanılabilmesi adına kademeli olarak en az dört haftalık yıllık ücretli izin süresi için çalışmaların yapılması ve Avrupa Sosyal Şart'ında yer alan çekincenin kaldırılması isabetli olacaktır. Kanaatimizce izin sürelerin artırılmasının yanı sıra, izin süresinin tespiti için kategorize edilmiş grup sayısının artırılması da (örneğin mevcut üç grubun beş gruba çıkarılması) temel haklardan olan dinlenme hakkının küçük de olsa iyileştirilmesini sağlayacaktır. Bu vesile ile yıllık ücretli izin sürelerine ilişkin kanun değişikliği teklifimizi tekrar belirtmek isteriz. "*İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;*

[856] Türk Borçlar Kanunu'nda yıllık ücretli izin süresi *"... en az bir yıl çalışmış olan işçilere yılda en az iki hafta ve onsekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilere de en az üç hafta ücretli yıllık izin ..."* şeklinde düzenlenmiştir (TBK m. 422).

Basın İş Kanunu'nda yıllık ücretli izin süresi *"Günlük bir mevkutede çalışan bir gazeteciye, en az bir yıl çalışmış olmak şartiyle, yılda dört hafta tam ücretli izin verilir. Gazetecilik mesleğindeki hizmeti on yıldan yukarı olan bir gazeteciye, altı hafta ücretli izin verilir. Gazetecinin kıdemi aynı gazetedeki hizmetine göre değil, meslekteki hizmet süresine göre hesaplanır. Günlük olmayan mevkutelerde çalışan gazetecilere her altı aylık çalışma devresi için iki hafta ücretli izin verilir"* şeklinde düzenlenmiştir (BİK m. 20).

Deniz İş Kanunu'nda yıllık ücretli izin süresi *"altı aydan bir yıla kadar hizmeti olan gemiadamları için 15 günden ve bir yıl ve daha fazla hizmeti olanlar için yılda bir aydan az olamaz"* şeklinde düzenlenmiştir (DİK m. 40/2).

a) Bir yıldan üç yıla kadar olanlara on dört günden,

b) Üç yıldan altı yıla kadar olanlara on yedi günden,

c) Altı yıldan dokuz yıla kadar olanlara yirmi günden,

d) Dokuz yıldan on iki yıla kadar olanlara yirmi üç günden,

c) On iki yıl ve daha fazla olanlara yirmi altı günden,

Az olamaz."

Yıllık ücretli izin hakkı, bir tam yılın dolmasıyla kazanılmaktadır. Kıstelyevm usulünün yıllık ücretli izin süresinin tespitinde kullanılması mümkün değildir[858]. İşçi, hak kazanmış olduğu yıllık ücretli iznini, gelecek (izleyen) hizmet yılı içinde kullanır (İK m. 54/3-4). İşveren, süreli fesih bildiriminde bulunması halinde, işçiden bildirim süresi içinde yıllık ücretli izin kullanmasını isteyemez ya da yıllık izin sürelerini, yeni iş arama izniyle iç içe geçecek şekilde ayarlayamaz (İK m. 59/son)[859].

c) Yıllık İzin Ücreti

İş Kanunu'nun 57. maddesine göre *"İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır. Bu ücretin hesabında 50 nci madde hükmü uygulanır"*. Hükümde 50. maddeye atıf yapılmasının sonucu, yıllık izin ücretinin hesabında işçinin izin süresindeki asıl ücretin esas alınacak olmasıdır[860].

Dinlenme hakkının gereği gibi kullanılabilmesini sağlamak adına kanun koyucu, işçiye hak kazandığı izin süresine ilişkin ücretinin izne başlamadan önce peşin olarak ödenmesi ya da avans olarak verilmesi yükümlülüğünü öngörmüştür (İK m. 57/1 ve Yön.

[858] Y9HD, 16.10.2017, 13781/15772, ***Süzek***, 827, dn. 71.

[859] Talebin işçiden gelmesi halinde bildirim süreleri içinde yıllık ücretli izin kullanılabileceği gibi izin süreleri, yeni iş arama izni ile de birleştirilebilir, ***Ekonomi***, 356.

[860] ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 345-346.

m. 21)[861]. Bu yükümlülüğün ihlali halinde, işçiye yıllık izin ücretinin peşin olarak ödenmemesi (avans olarak verilmemesi) halinde işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle (İK m. 24/II – e ve f) derhal feshedebilme imkanına sahip olacaktır[862].

Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin işçiye ayrıca ödenmesi gerekir (İK m. 57/son).

İş sözleşmesinin herhangi bir sebeple[863] sona erdiği anda, işçinin hak kazandığı ancak kullanamadığı yıllık izin sürelerinin varlığı söz konusu olabilir. Bu halde, işçinin *"yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği[864] tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir"* (İK m. 59/1). İzin ücreti, iş sözleşmesinin devamı süresince talep edilemez[865].

IV. İşin Durdurulması

1. Genel Olarak İşin Durdurulması

Çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla ve bu çerçevede; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınmasından yükümlü olan (İSGK m. 4) işverenin, iş yerinde sağlık ve güvenlik koşullarını oluşturamaması halinde idari yaptırımlar ile karşılaşması mümkündür. Bu yaptırımlardan ilki ve en etkilisi, 6331 sayılı İSGK'nun 25. maddesinde yer alan işin durdurulmasıdır[866].

İşin durdurulması sebeplerinden ilki *"İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir hususun"* tespit edilmesidir (İSGK m. 25/1). Bu durumda tehlikenin hayati olması yeterli

---

[861] ***Ekmekçi-Yiğit***, 470.

[862] İşçinin, yıllık izin ücretinin peşin olarak ödenmesini talep etmesine rağmen bu ücretin ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini ileri sürdüğü olayda Yargıtay, iddianın ispatlanamaması nedeniyle ret kararı vermiştir, Y22HD, 03.12.2019, 24594/22240.

[863] Yıllık ücretli izin ücretinin ödenmesi açısından sözleşmenin kim tarafından, neden sonlandırıldığının bir önemi yoktur, ***Tulukçu***, 372.

[864] Yüksek Mahkeme'ye göre de *"yıllık izin ücreti gibi feshe bağlı haklarda son ücretin dikkate alınması gerektiği kuraldır"*, 25.06.2019, 3506/13981.

[865] ***Çopuroğlu***, 83.

[866] ***Akın***, Güncel Gelişmeler, 75. ***Özdemir***, İş Sağlığı Dersleri, 344.

görülüp acil veya yakın olması gerekli görülmemiştir[867]. Hayati tehlikenin tespiti halinde, tehlikenin niteliğine göre iş kısmen veya tamamen durdurulabilecektir[868].

Çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği iş yerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda da iş durdurulur (İSGK m. 25/1). Tehlike potansiyeli yüksek iş yerlerinde henüz tehlikeli bir durum ortaya çıkmadan ciddi tedbirler alınmasını sağlamayı amaçlayan[869] bu hüküm, iş sağlığı ve güvenliğinin önleyici işlevine iyi bir örnektir.

Kanunda işin durdurulma sebebi kabul edilen son hal ise *"Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri"*nin uygulanmasıdır (İSGK m. 25/7).

İşin durdurulabilmesi için durdurma sebeplerinin varlığının yanında iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyetin bu konudaki kararı gereklidir[870].

---

[867] ***Akın***, Çimento Sektörü, 118-119. ***Sarıbay Öztürk***, 265-266. Uzun vadede gerçekleşecek hayati tehlikeler de bu madde kapsamında yer almaktadır, ***Özdemir***, İş Sağlığı Dersleri, 344.

[868] ***Baycık***, Maden İşçileri, 155.

[869] ***Demircioğlu-Korkmaz-Kaplan***, 352. ***Sarıbay Öztürk***, 267.

[870] İş Kanunu madde 25/2 ve 3: *"İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur.*

İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle yirmidört saat içinde yerine getirilir. Ancak, tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilen işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle aynı gün yerine getirilir".

2. İşin Durdurulması Halinde Çalışma İlişkisinin Durumu

İşin durdurulmasının iş ilişkilerine etkileri de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre *"İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür"* (m. 25/6). Zira iş sözleşmesi ve bu sözleşmeden doğan tüm borçlar varlığını devam ettirmektedir[871]. Hüküm, işverenin alacaklı temerrüdüne düşmesinin özel bir görünümüdür[872].

İşin durdurulması nedeniyle çalışması yasak[873] olan işçiler, iş görme edimlerini ifa etmemelerine rağmen, işin durdurulmasına sebep olan hususlar giderilinceye, bir başka deyişle işin durdurulması kararı kaldırılınca dek ücrete hak kazanacaklardır[874].

İşin durdurulması halinde işverenin seçim hakkının bulunduğu haklardan bir diğeri ise işçiye, ücretinde düşüklük olmamak kaydıyla başka bir iş verme imkanın olmasıdır. Bu halde işveren, işçiyi yaşına, cinsiyetine veya sağlık durumuna uygun bir işte çalıştırmak zorundadır[875]. İşçinin yeni işi kabul etmemesi, sadakat borcunun bir gereğidir[876].

V. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı (İSGK m. 13)

1. Genel Olarak Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İşçilerin sağlığını ve işin güvenliğini sağlamak adına her türlü tedbiri almakla yükümlü işverenin, yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde işçilerin ciddi ve yakın tehlikelerle karşılaşması mümkündür. Bu halde işçilere, en temel hakları olan yaşama

---

[871] ***Özdemir***, İş Sağlığı Dersleri, 348.

[872] ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 1387. ***Başterzi***, 198-201.

[873] Bu yasak, aynı zamanda bir suç tipi olarak düzenlenmiştir, bkz. İSGK madde 25/son: *"İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir"*. Söz konusu hükme aykırı hareket ettiği gerekçesiyle işveren vekilinin hapis cezası aldığı bölge adliye mahkemesi kararı için bkz. Ankara BAM, 9CD, 08.03.2018, 3289/758.

[874] ***Çopuroğlu***, 129.

[875] ***Akın***, Güncel Gelişmeler, 75.

[876] ***Baycık***, Yeni Düzenlemeler, 127.

hakkını koruyabilmek adına çalışmaktan kaçınma hakkı tanınmıştır[877]. Zarar meydana gelmeden, tehlikenin varlığı halinde (belirli şartlar oluştuğunda) işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasını önleyici yaptırım özelliğini taşımaktadır[878].

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 13. maddesine göre çalışmaktan kaçınmanın usulü *"(1) Ciddi[879] ve yakın[880] tehlike[881] ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. (2) Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir…"* şeklindedir.

Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi halinde işçi çalışmaktan kaçınabilecektir. Ancak kurulca aksi yönde bir karar verilmesine ya da işveren veya işveren vekili tarafından cevap verilmemesine rağmen çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçinin sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilecektir[882]. İşçinin, yapılan feshin haksız olduğu iddiası, ancak iş yerinde ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya

[877] ***Sarıbay Öztürk***, 53.

[878] ***Aydınlı***, Kaçınma Hakkı, 16.

[879] *"Ciddi tehlike"* kavramı, iş yerinde yapılan işin normalde taşıdığı riskin üzerinde risk taşıması, bir başka deyişle tehlikenin gerçekleşmesi halinde önemli ölçüde zarar veya hasar verme potansiyeline sahip olmasını ifade etmektedir, ***Özdemir***, İş Sağlığı Dersleri, 250. ***Şahin Emir***, Tehlike Hali, 160.

[880] *"Yakın tehlike"* kavramı, tehlikenin henüz gerçekleşmediğini ancak çok kısa bir süre içinde gerçekleşebilecek nitelikte olduğu anlamına gelmektedir, ***Aydınlı***, Kaçınma Hakkı, 16. ***Sarıbay Öztürk***, 78-79.

[881] Hükümdeki *"ciddi ve yakın"* ifadesi yerine *"yaşamsal veya acil"* ifadesinin kullanılması daha isabetli olacağı yönünde bkz. ***Süzek***, İşçinin Hakları, 616. ***Akın***, İş Sağlığı, 321. ***Baycık***, Yeni Düzenlemeler, 117vd. ***Göktaş***, 221

[882] ***Göktaş***, 228. ***Akın***, Güncel Gelişmeler, 12. ***Aynı Yazar***, Çimento Sektörü, 118. ***Çopuroğlu***, 124. İşçinin bu durumda TBK m. 408 uyarınca çalışmaktan kaçınabileceği ve iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilemeyeceği yönünde bkz. ***Engin***, Kaçınma Hakkı, 87.

kaldığını ve yasal usule uygun davrandığını (kurula ya da işveren veya işveren vekiline başvurduğunu) ispat etmesi halinde dikkate alınır[883].

Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan işçiler çalışmaktan kaçınabilir. İşçilerin çalışmaktan kaçınmaları sayısal olarak toplu bir hal kazanabilir. Bu durumda kanundan doğan bir hakkın topluca kullanılması söz konusu olduğundan, kanun dışı grev nitelendirilmesi yapılamaz[884].

2. Çalışmaktan Kaçınan İşçinin Ücret Hakkı

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda çalışmaktan kaçınma hakkı düzenlenirken işçilerin, çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ve diğer hakları saklı tutulmuştur (m. 13/2). Çalışmaktan kaçınma hakkı, herhangi bir süreyle sınırlı olmayıp tehlikenin giderilmesi için gerekli tedbirler alınıncaya kadar, işçilerin çalışmaktan kaçınması ve bu süre boyunca ücretlerine hak kazanmaları mümkündür[885]. Zira çalışmaktan kaçınma hakkının kullanıldığı durumlar işveren bakımından, işin ifası için gerekli hazırlık fiillerinin yerine getirilmemesi gerekçesiyle, alacaklı temerrüdüdür[886] ve işçi bu dönem için ücretini TBK m. 408'e dayanarak da talep edebilir[887].

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı dönemde, çalışmaması nedeniyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı yararların ücretten düşülmemesi gerekir[888]. Önleyici bir yaptırım olan çalışmaktan kaçınma hakkını etkinleştirmek, işveren üzerinde baskı kurabilmek ve işverenlerin bir an önce iş sağlığı ve

---

[883] ***Akın***, Güncel Gelişmeler, 12. Yazara göre; İSGK'nun 13.maddesinde getirdiği prosedür, işçinin aceleyle vereceği yanlış kararlarla üretimde kesintiye sebep olmasını engellemeye yöneliktir, ***Aynı Yazar***, Güncel Gelişmeler, 12.

[884] ***Akın***, İş Sağlığı, 321. ***Başterzi***, 195. ***Baycık***, Yeni Düzenlemeler, 117vd.

[885] ***Özdemir***, İş Sağlığı Dersleri, 252. ***Şahin Emir***, Tehlike Hali, 175-176.

[886] Çalışmaktan kaçınma hakkının hukuki niteliğine ilişkin tartışmalar ve ayrıntılı bilgi için bkz. ***Sarıbay Öztürk***, 69-78.

[887] ***Engin***, Kaçınma Hakkı, 91. ***Aydınlı***, Kaçınma Hakkı, 27. ***Baycık***, Yeni Düzenlemeler, 118.

[888] ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 1382. ***Göktaş***, 230. ***Çopuroğlu***, 126-127. ***Sarıbay Öztürk***, 136-138. Aksi yönde, ***Aydınlı***, Kaçınma Hakkı, 27. Akyiğit, Şerh II, 2107. ***İncirlioğlu***, 818.

güvenliği önlemlerini alarak işçilerin uygun koşullarda çalışmalarını sağlamak bu yolla mümkün olacaktır[889].

İşveren, ücret ve çalışma koşullarında aleyhe esaslı bir değişiklik olmaması kaydıyla, çalışmaktan kaçınan işçiye tehlikesiz ve durumuna uygun bir iş teklif edebilir. İşçinin bu teklifi kabul etmesi, sadakat borcunun ve dürüstlük kurallarının bir gereğidir[890].

VI. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı (İK m. 34)

1. Genel Olarak Çalışmaktan Kaçınma Hakkı ve Koşulları

Ücretin ödenmemesi halinde işçi, ücretinin ödenmesi için işverene karşı eda davası açabilir veya para borcunun tahsili için ilamsız takip başlatabilir ya da iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İK m. 24/II-e). 4857 sayılı İş Kanunu, bu haklara ek olarak işçiye, ücretinin ödenmemesi halinde çalışmaktan kaçınma imkanı tanımıştır[891].

İş Kanunu'nun 34. maddesine göre *"Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. ... Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz"*.

İş Kanunu'nda ücretin ödenmemesi hali için öngörülen çalışmaktan kaçınma hakkı, yalnızca asıl ücretin ödenmemesi halinde değil, her türlü ücret alacağının ödenmemesi halinde kullanılabilir[892]. Ücretinin bir kısmının ödendiği hallerde de

[889] ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 1382. ***Sarıbay Öztürk***, 138.

[890] ***Süzek***, İşçinin Hakları, 616. ***Demircioğlu-Korkmaz-Kaplan***, 211-212. ***Göktaş***, 227. ***İncirlioğlu***, 818.

[891] ***Narmanlıoğlu***, Kaçınabilme Hakkı, 611. ***Engin***, Kaçınma Hakkı, 77-80. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 153-155.

[892] ***Ekmekçi-Yiğit***, 271-272. ***Narmanlıoğlu***, Kaçınabilme Hakkı, 616-617. ***Süzek***, Hukuki Sonuçlar, 216. ***Akyiğit***, Çalışmaktan Kaçınma, 18.

çalışmaktan kaçınma hakkı kullanılabilecektir[893]. Yargı kararlarında da geniş anlamda ücret kapsamına giren ikramiye ve primlerin ödenmemesi halinde, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkının doğacağı kabul edilmektedir[894]. Ayrıca işçinin sigorta primlerinin gerçek ücret üzerinden ödenmemesi de Yargıtay tarafından İK m. 34 kapsamında değerlendirilmektedir[895].

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi için ücretin, ödeme gününden itibaren yirmi gün[896] içinde ödenmemiş olması gerekir (İK m. 34)[897]. İşçi, ücretten kaçınma hakkını yirmi günlük sürenin sonunda[898], ödemede gecikme devam ettiği sürece kullanabilecektir[899]. Ancak belirtmek gerekir ki, kanunun açık hükmü gereği, mücbir sebep[900] dolayısıyla ücretlerin ödenmemesi halinde işçi, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamayacaktır[901].

Çalışmaktan kaçınma hakkının işçinin kişisel kararları neticesinde kullanılması, birden fazla işçi tarafından aynı anda kullanılmasını engellememektedir. Bu hakkın işçiler tarafından aynı zaman aralığında kullanılması, bir başka deyişle kaçınma fiilinin bağımsız

---

[893] Hükmün amacı, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanarak ücretinin zamanında ve eksiksiz olarak ödenmesini sağlamaktır. Ücretin bir kısmının ödenmesi halinde bu hakkın kullanılamayacağını söylemek düzenlemenin amacıyla bağdaşmamaktadır, ***Süzek***, 371**.** ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat,*** 359. ***Göktaş***, 78. Eksik ifa durumunda da işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanarak işvereni ifaya zorlama imkanı olduğu, ancak geri kalan kısım çok önemsiz olduğu taktirde, ifadan kaçınma dürüstlük kuralına aykırılık oluşturacaksa bu kısım için ifadan kaçınma hakkının kullanılmaması gerektiği yönünde bkz. ***Akyiğit***, Çalışmaktan Kaçınma, 20. ***Bozkurt***, 55.

[894] İkramiyelerin ödenmemesinin İK m. 34 kapsamında kaldığı yönünde bkz. Y9HD, 25.06.2007, 15548/29595, ***Göktaş***, 199-200. Y9HD, 11.04.2005, 10352/12625, ***Göktaş***, 196-197. Prim ödemelerinin yapılmamasının İK m. 34 kapsamında kaldığı yönünde bkz. Bursa BAM, 3HD, 07.03.2019, 3318/590. Adana BAM, 8HD, 07.02.2019, 1973/264.

[895] Y9HD, 23.09.2014, 25227/27672.

[896] Yirmi günlük süre ifadesinden iş günü değil, takvim günü anlaşılmalıdır, ***Akyiğit***, Çalışmaktan Kaçınma, 20.

[897] Bu süre bilim kurulu taslağında on gün olarak öngörülmüştür. ***Engin***, Kaçınma Hakkı, 82-83. ***Süzek***, Hukuki Sonuçlar, 210-211.

[898] Ödeme gününden itibaren yirmi gün geçmemişse, işçinin iş görmekten kaçınması İK m. 34 kapsamına girmeyecek ve iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilecektir, Y22HD, 19.02.2019, 3330/3729.

[899] ***Engin***, Kaçınma Hakkı, 83. ***Göktaş***, 85.

[900] Mücbir sebep, işverenin iradesi dışında gerçekleşen, dıştan gelen, öngörülemez ve önlenemez olan ve gerçekleşmesiyle birlikte işvereni ödeme güçlüğü içine sokan kaçınılamaz bir olgudur, ***Narmanlıoğlu***, Kaçınabilme Hakkı, 618. ***Akyiğit***, Çalışmaktan Kaçınma, 20. ***Çopuroğlu***, 215. ***Kayırgan***, 71-73. İşletmeyi mali sıkıntıya sokan olayların mücbir sebep sayılamayacağı, aksinin kabulü halinde işletme rizikosunun işçiye yüklenmiş olacağı yönünde bkz. ***Eyrenci***, Yeni Düzenlemeler, 39.

[901] İşveren, mücbir sebebin varlığını ve ücretin ödenmemesi ile ilişkisini ispatlamak zorundadır, ***Narmanlıoğlu***, Kaçınabilme Hakkı, 618.

ancak toplu nitelik kazanması mümkündür. Bu durumda çalışmaktan kaçınma hakkı, fiilen grev gibi etki gösterebilir[902]. Kanun koyucu, yaşanabilecek uyuşmazlıkları engellemek adına *"Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak[903] iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez."* hükmüne yer vermiştir (İK m. 34/1).

Son olarak belirtmek gerekir ki, işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkını kullandıkları dönemde *"Bu işçilerin ... iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına[904] yaptırılamaz[905]"* (İK m. 34/son).

2. Çalışmaktan Kaçınan İşçinin Ücrete Hak Kazanıp Kazanamayacağı

İş Kanunu, çalışmaktan kaçınma hakkını düzenlediği 34. maddede, bu hakkın kullanımının işçinin ücretine etkisine dair herhangi bir düzenlemeye yer vermemiştir. Kanun hazırlanırken bilim kurulu taslağında yer alan *"... ve işçiler çalışmadıkları sürece ücrete hak kazanırlar"*[906] ifadesinin madde metninden çıkarılması ile işçinin çalışmaktan kaçındığı döneme ilişkin ücrete hak kazanıp kazanamayacağı öğretide ve yargı kararlarında tartışılmaya devam etmektedir.

Öğretideki bir görüşe göre, kanun taslağında yer alan ve işçilerin çalışmadıkları dönem için ücrete hak kazanacaklarını ifade eden kısmın madde metninde yer almaması;

---

[902] ***Türe***, Çalışmaktan Kaçınma, 686vd. ve 692.

[903] İşçi sendikası tarafından, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması yönünde tavsiye niteliğini aşacak şekilde bir karar alınması ve işçi tarafından bu karara uyularak iş bırakılması durumunda yasa dışı grevin söz konusu olacağı yönünde bkz. ***Sur***, Çalışmaktan Kaçınma, 399. ***Süzek***, Hukuki Sonuçlar, 216. ***Akyiğit***, Çalışmaktan Kaçınma, 20.

[904] Çalışmaktan kaçınma hakkının etkililiğini sağlamak adına getirilen hüküm hem yeni işçilerle iş sözleşmesi yapılmasını hem de çalışmaktan kaçınan işçilerin yaptıkları işlerin; iş yerindeki diğer işçilere, işverenin aile üyelerine, çırak ve stajyerlere, geçici iş ilişkisi kurmak suretiyle geçici işçiye ve alt işverenlik ilişkisi kurularak alt işveren işçilerine yaptırılmasını yasaklamaktadır, ***Narmanlıoğlu***, Kaçınabilme Hakkı, 625. ***Akyiğit***, Çalışmaktan Kaçınma, 25. Alt işverenlik uygulamasının çalışmaktan kaçınma hakkını hedef almadığı ve işverenin teşebbüs hürriyeti (AY m. 48) ile bağlantılı bir değerlendirme yapıldığında çalışmaktan kaçınan işçilerin yapmış oldukları işlerin alt işverene verilebileceği yönünde bkz. ***Göktaş***, 127.

[905] İş Kanunu'nun 32. maddesinin son fıkrasında düzenlenen bu yasağın ihlali halinde işverene herhangi bir idari yaptırım öngörülmesi isabetli olmamıştır, ***Akyiğit***, Çalışmaktan Kaçınma, 25. ***Çopuroğlu***, 230.

[906] Bilim kurulu taslağının gerekçesinde, ücretin ödeme gününden itibaren on (4857 sayılı İK'da yirmi) gün içinde ödenmemesine rağmen işçinin çalışmaya zorlanmasının Anayasa'da güvence altına alınan angarya yasağına aykırılık oluşturacağı belirtilmiştir.

kanun koyucunun iradesinin, işçinin bu dönemde ücrete hak kazanamayacağı yönünde olduğu anlamına gelmektedir[907]. Ayrıca bu süre çalışılmış gibi sayılan sürelerden (İK m. 66) olmadığından ve çalışılmayan süre için ücret alacağı doğmayacağından işçinin ücret talep etmesinin mümkün olmadığı ileri sürülmektedir[908]. Yargıtay'ın[909] İK m. 34 kapsamında çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçinin ücret talebine ilişkin vermiş olduğu ilk önemli kararda, işçinin ücrete hak kazanamayacağı görüşüne ek gerekçe olarak, işçinin çalışmamasının kendi iradesi ile oluşmasını göstermiştir[910].

Öğretideki baskın ve kanaatimizce isabetli görüşe göre ise çalışmaktan kaçınan işçi, iş görme borcunu yerine getirmediği süre boyunca ücrete kazanacaktır[911]. Tasarı metninden *"işçiler çalışmadıkları sürece ücrete hak kazanırlar"* ibarelerinin kanuna geçirilmemesi, çalışmaktan kaçınan işçiye çalışmadığı sürenin ücretinin ödenmeyeceği anlamına gelmemektedir[912]. Zira bir kanun hükmü yürürlüğe girdiği andan itibaren kanun koyucunun iradesinden bağımsız, kendine özgü bir varlık kazanmaktadır. Bu nedenle, yorum yapılırken kanun koyucunun iradesinin değil kanunun amacının belirlenmesi gerekir[913]. İşçi ücretlerinin ödenmesini sağlamayı amaçlayan ve bu amaçla işçilere çalışmaktan kaçınma hakkı tanıyan İK m. 34 hükmünün, tanımış olduğu hakkın kullanıldığı süre boyunca işçileri ücretlerinden yoksun bırakan bir sonuç doğurduğu şeklinde yorumlanması mümkün değildir. Aksinin kabulü halinde işçinin çalışmaktan

[907] ***Demir***, İş Hukuku Uygulaması, 79. ***Günay***, Gecikme, 48. ***Göktaş***, 114 vd.

[908] ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 191-192.

[909] Konuya ilişkin yargı kararları oldukça azdır. İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkının çok önemli bir düzenleme olmasına rağmen, yargı önüne nadir gelmesinden hareketle işçilerin bu hakkı kullanamadıkları sonucu için bkz. ***Çil***, 690.

[910] Y9HD, 10.02.2005, 13259/3782. Kararın eleştirisi için bkz. ***Tuncay***, Ücretin Ödenmemesi, 651 vd. ***Güzel***, Karar İncelemesi, 123 vd. Aynı yönde bkz. Y22HD, 21.03.2014, 21161/6911. Y22HD, 14.03.2014, 25969/6044.

[911] ***Süzek***, 374-376. ***Aynı yazar***, Hukuki Sonuçlar, 212-215. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 359. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 156-157. ***Narmanlıoğlu***, Kaçınabilme Hakkı, 627. ***Başterzi***, 192. ***Akyiğit***, Çalışmaktan Kaçınma, 23-24. ***Güzel***, Karar İncelemesi, 137 vd. ***Tuncay***, Ücretin Ödenmemesi, 653-654. ***Sur***, Çalışmaktan Kaçınma, 402. ***Çil***, 690. ***Çopuroğlu***, 224. ***Dulay Yangın***, Kaçınma Hakkı, 224. ***Erkanlı Başbüyük***, 162-163. ***İşçi***, 297-299.

[912] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 359. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 156-157.

[913] ***Süzek***, Hukuki Sonuçlar, 212-213.

kaçınma hakkını kullanması fiilen imkansız hale gelecek ve İK m. 34 ölü bir düzenleme olarak kalacaktır[914].

Karşılıklı borç yükleyen, sürekli ve dönemli edimler içeren iş sözleşmesinde önce ifa yükümlülüğü bulunan işçi, iş görme borcunu ifa etmesine rağmen karşı edim olan ücretini alamaması durumunda TBK m. 97 uyarınca ödemezlik defini[915] ileri sürebilir[916]. Nitekim İK m. 34 hükmü, ödemezlik definin iş sözleşmeleri açısından özel bir uygulama alanıdır ve ödemezlik define ilişkin tüm hukuki sonuçlar İK m. 34 için de geçerlidir[917].

Ücret ödeme borcunu ifa edilmemesi ve ödemezlik definin kullanılması halinde alacaklının temerrüdüne (TBK m. 106 ve 408) düşen[918] işveren, işçiye çalışılmayan sürelere ait ücreti de ödemek zorundadır[919]. Ücretini mücbir bir sebep olmaksızın zamanında (ve hatta ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde) alamadığı için iş görmeyi durduran işçinin, çalışmadığı süre için de ücrete hak kazanması alacaklının temerrüdü hükümlerinin bir sonucu olduğu gibi genel hukuk kurallarından *"Kimse kusurlu davranışı ile lehine çıkar sağlayamaz"* kuralının da gereğidir[920].

Çalışmaktan kaçınan işçinin, iş görmediği dönem boyunca ücrete hak kazanacağı görüşünü haklı çıkaran bir başka gerekçe ise 6331 sayılı İSGK'nun 13. maddesinde yer

[914] ***Süzek***, 374-375. ***Güzel***, Karar İncelemesi, 142-143. İşçinin zamanında ödenmeyen ücretini elde etmek amacıyla kullandığı hakkın, tamamen aleyhine sonuçlar doğuracak şekilde yorumlanmasının mümkün olmadığı yönünde, ***Narmanlıoğlu***, Kaçınabilme Hakkı, 627.

[915] Ödemezlik defi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Pekmez***, 5 vd.

[916] ***Göktaş***, 46. ***Güzel***, Karar İncelemesi, 132.

[917] ***Süzek***, Hukuki Sonuçlar, 213. Bilim kurulu taslağının gerekçesinde 34. maddesinin getirilmesiyle *"ilkesel açıdan Borçlar Kanununun 81 inci maddesindeki (TBK m. 97) düzenleme ile uyum sağlanmıştır"* ifadelerinden yola çıkarak, kanun koyucu tarafından da çalışmaktan kaçınma hakkının ödemezlik defi kapsamında kabul edildiği sonucuna ulaşılabilir, ***Göktaş***, 48. ***Çopuroğlu***, 210.

[918] Sürekli ve dönemli edimlerin söz konusu olduğu iş sözleşmesinde, belirli bir ücret ödeme dönemi sonunda edimini ifa etmeyen (ücret ödemeyen) işveren, bir sonraki dönem işçilerin iş görme edimlerini ifa etmeleri için gerekli hazırlık fiillerini yerine getirmemiş olmaktadır, ***Süzek***, 375. ***Akyiğit***, Çalışmaktan Kaçınma, 23-24. Geçmiş dönem ücretinin ödenmemesinin, doğrudan bir hazırlık fiili olarak nitelendirilemeyeceği; işvereni alacaklı temerrüdüne düşüren olayın, işçinin ödemezlik defi ileri sürmesine sebep olan durumu ortadan kaldırmamak olduğu yönünde bkz. ***İşçi***, 298.

[919] ***Tuncay***, Ücretin Ödenmemesi, 654. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 156.

[920] ***Tuncay***, Ücretin Ödenmemesi, 654. ***Çopuroğlu***, 226.

alan çalışmaktan kaçınma hakkını[921] kullanan işçilerin ücretlerinin saklı olmasıdır. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşan ve iş görmekten kaçınan işçilere çalışmaktan kaçındıkları dönem için ücretleri ödenirken (İSGK m. 13/2); ücretleri ödenmediği gerekçesiyle çalışmaktan kaçınan işçilerin ücrete hak kazamaması tutarlı bir sonuç kabul edilmeyecektir[922]. Söz konusu hükmün kıyasen İK m. 34 kapsamındaki olaylara da uygulanması mümkündür[923].

İşçinin ücrete hak kazanacağı görüşünün haklılığı, ücrete hak kazanılmayacağına ilişkin görüşün sonuçları değerlendirildiğinde de ortaya çıkmaktadır. Ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde ücreti ödenmeyen ve iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmek istemeyen işçinin önünde iki seçenek bulunmaktadır: çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmak veya çalışmaya devam etmek. Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanıldığı döneme ilişkin işverenin ücret ödeme yükümlülüğünün bulunmadığını kabul etmek, söz konusu dönemde fiilen ücretsiz izin uygulamasının söz konusu olduğu anlamına gelecektir. Bu durumda kötü niyetli işverenler, ücretleri ödememek suretiyle, İK m. 34'ü işçileri ücretsiz izne zorlama amacıyla yasal bir araç olarak kullanabileceklerdir[924]. Öte yandan İK m. 34'e göre çalışmaktan kaçınması durumunda ücret güvencesinin olmadığını bilen ve işini kaybetme korkusuyla, ücreti ödenmemesine rağmen kendini çalışmaya devam etme zorunluluğu içinde hisseden işçinin durumunun da angarya yasağı kapsamında değerlendirilmesi gerekir. Kişinin karşılıksız veya bariz bir şekilde düşük karşılıklı olarak iradesi dışında çalıştırılması olarak tanımlanan[925] ve Anayasa m. 18'de yasaklanan angarya[926], somut olayın özelliklerine göre, işçinin işini kaybetme korkusunun işe devam etme iradesini önemli ölçüde etkilediği hallerde söz konusu

[921] 6331 sayılı İSGK'nun 13. maddesinde yer alan çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin açıklamalarımız için bkz. §9, V.

[922] ***Süzek***, Hukuki Sonuçlar, 215.

[923] ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 156. ***Narmanlıoğlu***, Kaçınabilme Hakkı, 628-629.

[924] ***Süzek***, 375. ***Tuncay***, Ücretin Ödenmemesi, 654. ***Güzel***, Karar İncelemesi, 143.

[925] ***İşçi***, 11-14.

[926] Angarya yasağına ilişkin açıklamalarımız için bkz. §2, I, 1.

olabilecektir[927]. Netice itibariyle, işçinin ücretinin ödenmemesi halinde söz konusu olabilecek iki durumda da çalışmaktan kaçınan işçiye çalışmadığı dönem için ücret ödenmeyeceğini kabul etmek İK m. 34'ün getiriliş amacıyla bağdaşmamaktadır.

Son olarak belirtelim ki, İK m. 34 kapsamında işçinin ücrete hak kazanıp kazanmayacağı yönünde yorum faaliyetinde bulunurken; kanunun kendisine tanımış olduğu (çalışmaktan kaçınma) hakkı, TMK m. 2 uyarınca dürüstlük kurallarına uygun olarak kullanan işçinin, ücret kaybına uğradığı; iş ilişkisinden doğan borcunu, mücbir sebep olmaksızın, vade tarihinin üzerinden yirmi gün geçmesine rağmen ifa etmeyen işverenin ise işçiye kıyasla avantajlı konum elde ettiği şekilde bir sonuca ulaşmak mümkün olmamalıdır. Bu gerekçeyle de işçinin çalışmaktan kaçındığı dönemde ücrete hak kazanacağına söylenebilir.

VII. Analık Haline Özgü Durumlar

Analık hali, 5510 sayılı SSGSSK'nun 15. maddesinin son fıkrasında *"gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri"* olarak tanımlanmıştır[928]. Ancak belirtmek gerekir ki, hukuken kadın ile alt soyu arasındaki bağı ifade eden analık sıfatı, her durumda doğum ile kazanılmaz. Kişinin evlat edinme yoluyla da anne olması mümkündür[929]. Mevzuatımızda kadın işçilerin korunmasına ilişkin düzenlemelerin çoğu gebelik ve dolayısıyla da analık hali ile ilgilidir[930]. Çalışmamızın bu bölümünde, analık halinde çalışılmadan ücrete hak kazanılmasını öngören düzenlemeleri ele alacağız.

Kadın işçinin ve doğacak çocuğun sağlığını korumak amacıyla ve doğum sonrası işçinin çocuğuyla ilgilenebilmesini, anne ile çocuk arasındaki bağın kurulmasını

---

[927] ***İşçi***, 16.
[928] Analık kavramı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Şahin Emir***, 29 vd.
[929] ***Şahin Emir***, 33.
[930] ***Doğan***, Ücret Ödenmesi, 167.

sağlamak için doğumdan önce ve sonra belirli bir süre için analık izni[931] verilmesi/iş sözleşmesinin askıya alınması öngörülmüştür[932].

İş Kanunu'nun 74. maddesine göre *"Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. ... öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir[933]. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir"* (m. 74/1[934] ve 3). Doğum ve gebelik hallerinde iş sözleşmesi askıdadır ve aksi kararlaştırılmadıkça, bu süreler için işçi ücrete hak kazanamayacaktır (İK m. 25/I-b, son paragraf)[935]. Ancak belirtmek gerekir ki, bu süreler için işveren, maktu aylık ücretli çalışan işçilere ücretlerini İK m. 48 uyarınca tam olarak (geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanan işçilerden bu tutarı düşerek) ödemekle yükümlüdür[936].

Analık haline özgü izinlerden biri olan süt izni[937], İK m. 74/7'de düzenlenmiştir. Buna göre *"Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kulllanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır"*.

---

[931] Öğretide Ekmekçi-Yiğit tarafından İK m. 74'te öngörülen süreler için *"ücretli doğum izni"* ifadesi kullanılmıştır. Yazarlara göre bu sürelere ücretli doğum izni denilmesinin nedeni, kadın işçinin koşulları yerine getirmesi halinde 5510 sayılı Kanun m. 18 uyarınca geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanmasıdır, ***Ekmekçi-Yiğit***, 488-489.

[932] ***Doğan***, Ücret Ödenmesi, 167. ***Şahin Emir***, 83-84.

[933] Hekim raporu ile sürenin artırılmasında sınır, İş Kanunu madde 25/I-b, son paragrafta belirtilen ihbar sürelerinin altı hafta aşılmasıdır, ***Doğan***, Ücret Ödenmesi, 168.

[934] Annenin doğum sırasında ya da doğum izni henüz bitmeden ölmesi halinde analık izninin baba tarafından kullanılması mümkündür. İK m. 74/1'e *göre "...Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır"*. Hükümde *"eş"* ifadesi yerine *"baba"* ifadesinin kullanılması isabetli olup babanın bu izni kullanabilmesi için anne ile arasında evlilik birliğinin bulunması gerekmemektir. Erkek işçinin bu haktan faydalanabilmesi için vefat eden eşin, işçi sıfatını haiz olması gerekir, ***Ekmekçi-Yiğit***, 489.

Evlat edinme halinde de analık izni hakkı tanınmıştır. İK m. 74/1: *"...Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılır"*.

[935] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 824. ***Centel***, 247. ***Tunçomağ- Centel***, 187. ***Doğan***, Ücret Ödenmesi, 169. ***Şahin Emir***, 281. Kadın işçinin korunması amacıyla ve ücretin *"sosyal ücret"* oluşunun bir sonucu olarak, analık izni süresince işçiye ücret ödenmesi gerektiği yönünde bkz. ***Çil***, 36

[936] ***Çil***, 36. ***Tulukçu***, Doğum İzni, 1360. ***Şahin Emir***, 280.

[937] Süt izni hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Erener Yılmaz***, 382 vd.

Hükümde açıkça süt izninde geçen süreninin çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir (aynı yönde İK m. 66/1-e). Bir başka deyişle, bebeğin beslenmesi amacıyla öngörülen süt izninin işçiye kullandırılması gerekmektedir[938]. İşçi, süt izninde geçen sürelerde fiilen çalışmamasına rağmen ücrete hak kazanacaktır[939]. İş sözleşmesi devam ederken işçiye süt izni kullandırılmayıp süt izni karşılığı ücret ödenmesi mümkün değildir[940].

Kadın işçinin ve doğacak çocuğunun sağlığının korunması amacıyla gerekli tıbbi test ve incelemelerin yapılabilmesi için işçinin gebelik süresince düzenli olarak doktora gitmesi gerekir[941]. İş Kanunu'nun 74/4 hükmü ve Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in 11. maddesine göre *"Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir"*. İlgili hükümler uyarınca muayene izninde geçen sürelerde işçi, fiilen çalışmamış olmasına rağmen ücrete hak kazanacaktır.

VIII. Ücretli Eğitim İzni

Bilimsel ve teknolojik gelişmeler ile değişen ekonomik ve sosyal ilişki modelleri, kişilerin eğitim ve öğretim ihtiyacının yaşam boyu devam etmesine neden olmaktadır. Çalışanların bu ihtiyaçlarını karşılamak adına ILO tarafından Ücretli Eğitim İzni Hakkında 140 sayılı Sözleşme ve Ücretli Eğitim İznine İlişkin 148 sayılı Tavsiye Kararı kabul edilmiştir. Söz konusu sözleşme ve tavsiye kararının içeriğine ilişkin açıklamalara daha önce yer verilmişti[942]. Bu başlık altında, tekrardan kaçınmak adına, yalnızca ücretli eğitim izninin ülkemizde uygulanabilirliğine ve ücret hakkına etkisine kısaca değinilecektir.

---

[938] ***Alpagut***, 2014 Yılı Kararları, 94-95
[939] ***Erener Yılmaz***, 390.
[940] Y9HD, 01.05.2007, 4893/13796.
[941] ***Çalışkan***, 50.
[942] Bkz. §2, II, 1, b, ff.

140 sayılı Sözleşme öğretide, mesleki eğitim hakkı bağlamında yorumlanmıştır. Mesleki eğitim; işçinin yetenek ve yeterliliklerini devam ettirmek, geliştirmek ve çeşitlendirmek amacıyla yapılan, teknolojik gelişmelerle birlikte hızla değişen üretim metotları karşısında işçinin işini koruyabilmesini, verimliliğini artırmasını ve işini kaybeden işçinin yeniden istihdamı için değişimin gerektirdiği niteliklere sahip olmasını sağlayan her türlü faaliyettir[943]. Kanaatimizce, 140 sayılı Sözleşme yalnızca mesleki eğitime ilişkin olmayıp genel, sosyal, kültürel ve sendikal eğitimler içinde uygulama alanı bulabilecek niteliktedir (m. 2).

Ülkemizdeki (gerek genel[944] gerekse mesleki) eğitim düzeylerinin düşüklüğü göz önünde bulundurulduğunda, 140 sayılı Sözleşme'nin bir an önce onaylanması ve hayata geçirilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılması elzemdir. Yapılacak yasal düzenlemeler ile ücretli eğitim izninin kapsamı[945] belirlenmeli ve işçilerin hangi koşullarda[946] eğitimde geçirdikleri sürenin çalışma süresinden sayılacağı tespit edilmelidir. Belirlenen koşulları sağlayan işçilerin, yasa ile öngörülecek yıllık azami eğitim süresi boyunca[947], ücretlerinde herhangi bir kesinti olmaksızın eğitimlere katılabilmeleri sağlanmalıdır[948]. Söz konusu ücretlerin finansmanı konusunda genel

[943] ***Doğan***, Ücret Ödenmesi, 175-176.

[944] 2020 yılı itibariyle bitirilen eğitim düzeyine göre nüfus dağılımı; okur yazar olmayan veya bir öğrenim kurumundan mezun olmayanların oranı %8.5, ilkokul mezunu oranı %23.8, ilköğretim mezunu oranı %10.7, ortaokul ve dengi meslek okulu mezunu oranı %13, lise ve dengi meslek okulu mezunu oranı %21.4, yüksekokul ve fakülte mezunu oranı %19, yüksek lisans ve doktora mezunu oranı ise %2.6 şeklindedir (%1.1 *"Bilinmeyen"* şeklinde kayıtlara geçmiştir). Eğitim düzeylerine ilişkin istatistikler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=egitim-kultur-spor-ve-turizm-105&dil=1.

[945] Belçika'da ücretli eğitim izninden yalnızca tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler faydalanabilmekte, kısmi süreli çalışanlar (birden fazla kısmi süreli iş sözleşmesi olan ve toplam çalışma süresi, tam süreli iş sözleşmesi ile eşit olan çalışanlar hariç) bu haktan yararlanamamaktadır, ***Doğan***, Ücret Ödenmesi, 179-180.

[946] Günümüzde insanların çalışma hayatları boyunca eğitime ihtiyaçları olduğu düşünüldüğünde ücretli eğitim izninden yararlanma koşulu olarak herhangi bir yaş sınırı getirilmemesi gerekir. Nitekim Belçika'da bir dönem eğitim izninden kırk yaş altı grubun faydalanması düzenlenmiş iken, daha sonra bu yaş sınırı kaldırılmıştır, ***European Parliament Directorate for Research***, 4.

[947] Örneğin Belçika'da mesleki eğitimler için 240, genel eğitim için 160 saat azami sınır getirilmiştir, ***Piret-Creutz,*** 65. Ancak öngörülmüş olan bu sınırların, Anayasa'da belirtilen (m. 65) devletin mali kaynaklarının yeterliliği ölçütü gözetildiğinde yüksek olduğu söylenebilir.

[948] Bu noktada ücretli eğitim izninin kötüye kullanılmasını önlemek adına, işçilerin katılmış oldukları eğitimi başarı ile tamamlamaları koşulu getirilebilir. Çalışma süreleri içinde ücretinde kesinti

eğitim ve mesleki eğitim ayrımı yapılmalıdır. Bu bağlamda genel eğitim ve mesleki eğitim için iki ayrı fon kurulmalıdır. Genel eğitimlerin, Anayasa'da düzenlenen eğitim hakkı kapsamında devlet tarafından finanse edilmesi; mesleki eğitimlerin ise işçinin almış olduğu eğitim işverene de fayda sağlayacağından devlet ve işveren tarafından %50 - %50 oranlarında finanse edilmesinin uygun olacağı kanaatindeyiz[949]. Mesleki eğitimler için oluşturulan fonun finansmanında işveren katkısı, işverenlerin sigortalının prime esas kazancının %0.05[950] gibi küçük bir oranda prim ödeme yükümlüsü kılınması yoluyla sağlanabilir. İşverenlerin ödemiş olduğu primler sonucunda fonda biriken paranın, mesleki eğitim dışında yalnızca genel eğitime ilişkine fon için kullanılabileceği yasa ile güvence altına alınmalıdır. Her iki durumda da işçiye ücreti işveren tarafından tam olarak ödenecektir. Ancak işveren, başvurusu halinde genel eğitim için izin alan işçiye, eğitim süresine ilişkin ödemiş olduğu ücretin tamamını talep edebilecektir. Mesleki eğitim söz konusu olduğunda ise işverenin talep edebileceği miktar, ödemiş olduğu ücretin yarısı ile sınırlı olacaktır.

IX. İş Görme Borcunun İfası İçin Yolda Geçen Süreler

İş Kanunu'nun 66/1-b hükmüne göre, *"İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler"* günlük çalışma süresinden sayıldığını ve öğretideki baskın görüşe göre, hükümde geçen *"yolda geçen süreler"* ibaresinin günlük çalışma süresi ile sınırlı olduğu ve günlük çalışma süresi bitiminde çalıştırılmak üzere başka bir yere gönderilen işçinin yolda geçirdiği sürelerin

olmaksızın eğitime katılan işçinin, eğitim sonucunda başarısız olması durumunda almış olduğu ücretlerin belirlenen tutarını iade edecek olması, ücretli eğitim izninin amacı dışında kullanılmasını önlemeye yarayabilecek araçlardan biri olabilir.

[949] Belçika'da genel eğitimlerin devlet tarafından, mesleki eğitimlerin ise devlet ve işveren tarafından %50 - %50 oranında finanse edilmiş olduğu yönünde bkz. ***European Parliament Directorate for Research***, 7.

[950] Belçika'da zaman içinde %0.03, %0.04 ve %0.05 gibi farklı oranlarda prim ödenmesi öngörülmüştür. %0.03 oranı için bkz. ***European Parliament Directorate for Research***, 7. %0.04 oranı için bkz. ***Piret-Creutz,*** 64. %0.05 oranı için bkz. ***DİYİH 2013 Yılı Raporu***, 91.

çalışma süresinden sayılmayacağını ve işçinin ücrete hak kazanamayacağını yukarıda incelemiştik[951].

Günlük iş saatleri tamamlandıktan sonra, işveren tarafından başka bir yerde iş görmek amacıyla gönderilen işçi, seyahat süresi boyunca fiilen çalışmıyor olsa da kendisine ait olan serbest zamanını, sosyal faaliyetlerde bulunmak, eğitim ve kişisel gelişimine zamanına vakit ayırmak veya aile hayatının ihtiyaçlarını karşılamak gibi farklı amaçlarla kullanabilecekken işveren menfaatine seyahat ederek geçirmektedir. İşçinin iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunu ifa edebilmesi için söz konusu seyahati gerçekleştirmesi işveren tarafından zorunlu kılınmıştır. Bu nedenle, kanaatimizce bireysel ya da toplu iş sözleşmeleriyle aksine bir düzenleme yapılmadıkça[952], yolda geçen süreler için işçinin normal ücretine hak kazanacağı söylenmelidir[953]. Dürüstlük kuralları gereğince işçi, seyahat için en uygun maliyetli aracı ve en kısa sürecek güzergahı kullanmalıdır. Aksi halde, diğer seçeneği neden seçtiğini açıklamalı ve makul gerekçeler sunmalıdır[954].

X. Çağrı Üzerine Çalışma

İş hukukunun esnekleştirilmesi düşüncesinin bir ürünü olan çağrı üzerine çalışma, işçinin toplam çalışma süresinin önceden belirlendiği, işverene çalışma süresinin günlere ve saatlere dağılımını belirleme yetkisinin, bir başka deyişle belirli bir süre önceden

[951] Bkz. §5, IV, 1, b, bb.

[952] Tarafların seyahat süreleri için normal ücrete kıyasla daha düşük bir ücret belirlemesi mümkündür, ***Merath***, 300. İşçinin işveren tarafından başka bir yere çalışmak için gönderilmesi, genellikle vasıflı işçiler bakımından söz konusu olur ve hayatın olağan akışına göre bu işçilerin İş Kanunu madde 39 uyarınca belirlenen asgari ücret miktarının üstünde bir ücretle çalıştığı sonucuna ulaşılabilir. Kanaatimizce hukukumuz bakımından da fiilen çalışılmayan ancak yolda geçen süreler bakımından asgari ücret tutarının (İK m. 39) ödeneceğinin kararlaştırılması hakkaniyete uygun olacaktır.

[953] ***Merath***, 300. İşçinin görevlendirildiği yere kendi aracıyla gitmesi halinde de yolda geçen süreler çalışma süresinden sayılır, ***Stöhr-Stolzenberg***, 507.

[954] ***Stöhr-Stolzenberg***, 511.

bildirmek suretiyle işçiyi istediği gün ve saatte işe çağırma imkanın tanındığı esnek bir çalışma modelidir[955].

İş Kanunu'nun çağrı üzerine çalışmayı düzenleyen 14. maddesinin 2. fıkrasına göre taraflar çalışma süresini *"... belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır"*[956]. Çağrı üzerine çalıştırılan işçinin çağrılmaması ya da kararlaştırılan süreden (kararlaştırılmamışsa haftalık yirmi saatten) az çağrılması durumlarında, işçi fiilen çalışmasa da ücreti ödenmelidir.

XI. Yeni İş Arama İzni

Yeni iş arama izni; belirsiz süreli iş sözleşmesini tek taraflı irade beyanıyla, bildirim sürelerinin bitiminde, sona erdirme yetkisi veren ve bozucu yenilik doğuran bir hak olan[957] sürekli fesih hakkının kullanılmasının sonuçlarından biridir[958]. Bildirim süresi içinde iş görmeye devam eden işçinin yeni bir iş araması zor olacağından işçiye, en kısa sürede iş bulması ve gelir güvencesinden mahrum kalmaması amacıyla iş arama izni hakkı tanınmıştır[959].

İş Kanunu'nun yeni iş arama iznini düzenleyen 27. maddesine göre *"Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu*

[955] ***Süzek***, 263. ***Baysal***, Çağrı Üzerine Çalışma, 86. ***Tuncay***, Hizmet Akdinin Türleri, 26-27. ***Sert***, 337-339. Çağrı üzerine çalışma hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Baysal***, Çağrı Üzerine Çalışma, 86 vd.

[956] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 225. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 98. ***Baysal***, Çağrı Üzerine Çalışma, 96-97. ***Tuncay***, Hizmet Akdinin Türleri, 27. ***Sert***, 346-347.

[957] ***Baycık***, Yenilik Doğuran Hak, 253 vd.

[958] ***Süzek***, 513. ***Ekmekçi-Yiğit***, 547. Yeni iş arama izni hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Ekonomi***, Yeni İş Arama, 123 vd.

[959] ***Doğan***, Ücret Ödenmesi, 174. ***Ekonomi***, 172. ***Aynı Yazar***, Yeni İş Arama, 124. ***Şen***, Yeni İş Arama, 277-278. ***Şahin Emir***, Yeni İş Arama, 144. ***Özkaraca***, Yeni İş Arama, 105.

kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.

İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder".

İş arama iznine hak kazanılmasında iş sözleşmesinin işçi ya da işveren tarafından feshedilmesinin bir önemi bulunmamaktadır. İş sözleşmesinin fesheden işçi de yeni iş arama iznine hak kazanacaktır[960]. Bu haktan faydalanmak için işçinin talepte bulunması gerekmemektedir[961].

Yeni iş arama iznini kullanan işçi, bu süre için çalışma karşılığı olmaksızın ücrete hak kazanacaktır[962]. İşveren tarafından izin kullandırılmayan ve çalışmaya devam eden işçi, çalıştığı süre ücretini yüzde yüz zamlı alacaktır (İK m. 27/3[963]).

XII. Çalışma Süresinden Sayılan Haller

İş Kanunu'nun 66. maddesi başta olmak üzere, bazı kanun ve yönetmeliklerde yer alan düzenlemelerle, işçinin fiilen çalışmadığı bazı hallerin günlük çalışma süresinden sayılacağı düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeler yukarıda incelendiğinden bu başlık

[960] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat,*** 490. ***Akın***, Yeni İş Arama İzni, 25. ***Şen***, Yeni İş Arama, 281-282. ***Özkaraca***, Yeni İş Arama, 106. ***Sevimli***, Yeni İş Arama, 646-647. ***Şahin Emir***, Yeni İş Arama, 145.

[961] YHGK, 15.04.2021, 757/488 ve kararı isabetli bulan Şahin Emir'in incelemesi için bkz. ***Şahin Emir***, Yeni İş Arama, 138 vd. ***Akın***, Yeni İş Arama İzni, 25.

[962] İşçi, çalıştığı günler bakımından iş arama izin ücretine hak kazanacaktır. İşverenin, çalışılmayan (tatili, bayram ve genel tatil izinlerini kullandığı) günler için iş arama izni verme zorunluluğu bulunmamaktadır. ***Akın***, Yeni İş Arama İzni, 22. Y9HD, 12.01.2021, 4142/433.

[963] Öğretide İK m. 27/2 ve m. 27/3 fıkralarının birbiri ile çatıştığı ve kanun boşluğunun hakim tarafından daha ağır bir yaptırım öngören ve işçinin daha fazla yararına olan İK m. 27/3 fıkrasının uygulanması gerektiği isabetle belirtilmektedir, ***Ekonomi***, Yeni İş Arama, 150. ***Sevimli***, Yeni İş Arama, 659-664.

altında tekrar ele alınmayacaktır[964]. Çalışma süresinden sayılan bu hallerde, iş görme borcunu fiilen yerine getirmeyen işçi, ücrete hak kazanacaktır.

XIII. Geçersiz Fesih Sonucu Boşta Geçen Süreler

4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte iş güvencesi sistemi getirilmiş (m. 18 vd.) ve iş güvencesi kapsamında yer alan hukuk ilişkiler bakımından fesih serbestisi sistemi kaldırılmış, süreli fesih hakkının doğumu kanunda belirtilen geçerli nedenlerin varlığına bağlanmış (m. 18/1), bu nedenler gerçekleşmeden yapılan fesihler ve işverenin geçerli nedenin varlığını ispatlayamadığı (m. 20/2) fesihler ile kanunda öngörülen usule aykırı yapılan fesihler (m. 19) geçersiz kabul edilmiş, geçersiz feshin sonucu olarak işçinin işe iadesi (m. 21/1–ilk cümle); işveren tarafından işe iadenin gerçekleştirilmemesi halinde iş güvencesi tazminatı ödenmesi (m. 21/1–son cümle) ve her iki halde de işçinin çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödenmesi öngörülmüştür (m. 21/3)[965].

Feshin geçersizliğinin konumuz bakımından önem arz eden hukuki sonucu; işverenin, işçiyi işe başlatsın ya da başlatmasın, işçiye boşta geçen süreye ilişkin, en çok dört aylık[966] ücret ve diğer haklarını ödemekle yükümlü tutulmasıdır[967]. Hükümde geçen *"diğer haklar"* ifadesinin kapsamına ikramiye, gıda-yol yardımı gibi parasal haklar

---

[964] Bkz. §5, IV, 1, b.

[965] İş güvencesi sistemi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Süzek***, 533 vd. ***Kar***, İş Güvencesi, 23 vd. ***Centel***, İş Güvencesi 1 vd. ***Eyrenci***, Yeni Düzenlemeler, 31 vd.

[966] Feshin geçersiz sayılmasının iş ilişkisinin hiç kesilmemiş sayılması anlamına geldiği, bu nedenle işçiye boşta geçen sürenin tamamına ilişkin ücret ve haklarının ödenmesi gerekirken ücret ve diğer hakların en çok dört aya kadar olan kısımlarının ödenebileceğine ilişkin sınır getirilmesi öğretide haklı olarak eleştirilmektedir, ***Süzek***, 604 ve 623. ***Eyrenci***, Yeni Düzenlemeler, 37. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 219-220. ***Kar***, İş Güvencesi, 30-31.

[967] İş Kanunu 26/6'ya göre *"İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur"*. Bu hükümden hareketle, hak düşürücü süre içinde işverene başvuruda bulunmayan işçinin, boşta geçen sürelere ilişkin ücreti talep edemeyeceği söylenebilir, Y9HD, 22.11.2006, 11483/30849, ***Süzek***, 613, dn. 301. Bu karara direnilmesini hatalı bulan HGK kararı için bkz. YHGK, 13.06.2007, 9-326/353. İşçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilir ve kıyas koluyla, işçinin işverene hiç başvurmamasının hukuki sonuçları uygulanır, ***Süzek***, 613. Y9HD, 20.01.2012, 18310/313. Yargıtay'ın daha önceki tarihli, farklı yöndeki kararları için bkz. ***Öktem Songu***, Samimiyet, 150 vd. Y9HD, 09.10.2007, 21611/29866.

girer[968]. Bir başka deyişle boşta geçen süre ücretine ilişkin öngörülen *"ücret ve diğer haklar"* ifadesi, giydirilmiş ücret üzerinden hesaplama[969] yapılması gerektiğini göstermektedir[970]. Geçersiz fesih halinde işçiye ödenmesi öngörülen en çok dört aylık giydirilmiş ücret, işçinin fiilen çalışmıyor olmasına rağmen ücrete hak kazandığı haller arasındadır.

XIV. İş Yeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi

İşyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlemek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla (STSK m. 27/3) görevli olan iş yeri sendika temsilcileri, toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika tarafından iş yerinde çalışan üyeleri arasından atanırlar (STSK m. 27/1)[971]. Gerek sendika ile üye işçiler arasındaki gerekse sendika ile işveren arasındaki iletişimde köprü görevi gören iş yeri sendika temsilcilerinin vazgeçilmez bir yeri bulunmaktadır. Sahip oldukları önemli işlev ve görevler nedeniyle iş yeri sendika temsilcileri kanunda ayrıca ve açıkça düzenlenmiş ve feshe karşı özel güvence sağlanmıştır[972]. Çünkü işveren nezdinde çoğu kez istenmeyen kişi konumunda olan iş yeri sendika temsilcisinin görevlerini gereği gibi yerine getirebilmesi baskı ve işini kaybetme korkudan uzak bir ortamda çalışmasına bağlıdır[973].

---

[968] Y9HD, 04.02.2021, 2219/3586. Y9HD, 23.12.2010, 38755/39429, ***Kabakcı***, İş Şartı, 105.

[969] Boşta geçen süre ücretinin hangi dört aylık dönemdeki giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanacağına ilişkin Yargıtay, *"feshi izleyen dönem ücretlerine göre hesaplama yapılmalıdır. Geçersiz sayılan fesih tarihinden sonra boşta geçen en çok dört aylık sürede işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ve diğer haklar belirlenmelidir. Boşta geçen en çok 4 aya kadar süre içinde ücret zammı ya da yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdiğinde, her iki dönem için ayrı ayrı hesaplamaya gidilmelidir"* şeklinde karar vermektedir, Y9HD, 28.01.2021, 5886/2712. Y9HD, 24.11.2020, 6702/16543.

[970] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat***, 601. ***Çopuroğlu***, 130.

[971] ***Akyiğit***, Toplu İş Hukuku 257-263.İş yeri sendika temsilciliği hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Sur***, Temsilcinin Güvencesi, 181 vd.

[972] ***Ekmekçi***, Toplu İş Hukuku, 186.

[973] ***Centel***, Sendika Temsilciliği, 14. ***Bozkurt Gümrükçüoğlu***, Temsilcinin Güvencesi, 114.

Konumuz kapsamında yalnızca iş yeri sendika temsilcisinin, sözleşmesinin geçersiz ya da haksız olarak feshedildiği hallerde, boşta geçen süre ücretinin tamamına hak kazanmasını ele alacağız.

İşveren, iş yeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini sadece haklı bir nedenin varlığı halinde feshedebilir. Bu durumda fesih nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmesi gerekir. Temsilci veya üyesi bulunduğu sendika fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde temsilcinin işine iadesi konulu dava açabilir. (STSK m. 24/1)[974]. Mahkemece fesih için haklı neden olmadığı yönünde kanaat oluşursa, fesih geçersiz sayılır ve temsilcinin işe iadesine karar verilir. Bu durumda iş yeri sendika temsilcisine, temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları, herhangi bir şarta (işverene başvurma vs. gibi) bağlı olmaksızın ödenecektir (STSK m. 24/3–ilk cümle)[975].

İşe iadesine karar verilen temsilci, kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işverene başvurması halinde işveren, temsilciyi altı iş günü içinde işe başlatılmak zorundadır. Aksi takdirde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilecek ve temsilciye ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilecektir (STSK m. 24/3–ikinci cümle). İşçinin, yeniden temsilciliğe atanması halinde, işverenin ücret ve diğer hakları ödeme yükümlüğü devam edecektir (STSK m. 24/3–son cümle)[976].

Yargıtay'ın STSK madde 24'e ilişkin görüşünü *"Sendika işyeri temsilcisi ... için güvence getiren özel bir düzenlemedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümlerde feshin geçersizliği, geçersiz bir fesih işlemine bağlanırken, sendika işyeri temsilcileri ... için feshin haksız olması, haklı nedene dayanmaması yeterli kabul*

[974] ***Ekmekçi***, Toplu İş Hukuku, 190-191. ***Centel***, Sendika Temsilciliği, 15-17. ***Sur***, Temsilcinin Güvencesi, 187-189. ***Bozkurt Gümrükçüoğlu***, Temsilcinin Güvencesi, 116-119.

[975] ***Sur***, Temsilcinin Güvencesi, 189-191. ***Şahlanan***, Temsilcinin Güvencesi, 147-148. ***Centel***, Sendika Temsilciliği, 17-18. ***Bozkurt Gümrükçüoğlu***, Temsilcinin Güvencesi, 121-124.

[976] ***Centel***, Sendika Temsilciliği, 18-20. ***Ekmekçi***, Toplu İş Hukuku, 193-195. ***Şahlanan***, Temsilcinin Güvencesi, 148. ***Bozkurt Gümrükçüoğlu***, Temsilcinin Güvencesi, 125-127.

edilmektedir. ... boşta geçen süre için İş Kanunu'ndaki 4 aylık azami süre sınırlaması kaldırılmış ve temsilcilik süresini, aşamamak kaydı ile fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödeneceği belirtilmiştir. ... boşta geçen süre için ödenecek ücret ve haklar İş Kanunu'ndaki düzenlemenin aksine işe başvuru şartına da bağlı değildir. ... temsilci ... işe başlatılmak için başvurduğunda, başlatılmadığı takdirde işe başlatmama tazminatı yerine iş ilişkisinin başvurma ile devam ettiği kabul edilerek temsilcilik ... görevi süresince ücret ve diğer haklarının ödenmesinin öngörülmesidir. Ayrıca işe başvuru süresi İş Kanunu'nda 10 iş günü iken, bu süre sendika temsilcisi ... için 6 iş günü olarak belirlenmiştir. Belirtmek gerekir ki temsilci(nin) ... iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine karar verildiğinde, ... talep olsun veya olmasın, boşta geçen süre için ücret ve diğer hakların ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesi gerekir. Bu düzenleme taleple bağlılık kuralının istisnasıdır" şeklinde özetlemek mümkündür[977].

İş yeri sendika temsilcileri için etkin bir güvence sistemi öngören STSK m. 24 hükümleri uyarınca, iş sözleşmesi haklı neden olmaksızın feshedilen temsilci, (temsilcilik sıfatını taşıdığı süre boyunca) fesih tarihi ile işe iade kararının kesinleştiği tarih arasındaki ücret ve diğer haklarına çalışmadan hak kazanacaktır. Temsilcinin işine iadesine ilişkin karar kesinleşmesine rağmen işverenin, işe başlamak için süresi içinde başvuruda bulunan temsilciyi işe başlatmaması halinde de iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilir ve işçi, fiilen çalışmamasına rağmen temsilcilik süresince ücrete hak kazanır.

XV. Kanun Dışı Lokavt

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, lokavtı *"İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca*

[977] Y9HD, 29.09.2014, 10657/28362. Y9HD, 26.04.2018, 3859/9332. Y22HD, 06.02.2017, 33409/1107.

işten uzaklaştırılması" olarak tanımlamıştır (m. 59/1). Kanunda, gerçekleştirilen lokavtın hukuka uygun olabilmesi için *"Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması hâlinde bu (6356 sayılı) Kanun hükümlerine uygun olarak"* yapılması gerektiği belirtilmiştir (m. 59/2)[978]. Toplu iş hukukunun önemli konularından biri olan lokavt hakkının konumuz bakımından ele alacağımız hukuki sonucu, kanun dışı lokavtın işçinin ücretine etkisidir.

Kanun dışı lokavt, kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavttır (m. 59/son). Bir başka deyişle, kanuna uygun bir grev kararı alınmamasına rağmen lokavt uygulanması ya da lokavtın kanunda öngörülen usullere uyulmadan uygulanması hallerinde kanun dışı grev söz konusu olacaktır[979]. STSK'ya göre *"Kanun dışı lokavt yapılması hâlinde işçiler iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir. İşveren, bu işçilerin lokavt süresine ilişkin iş sözleşmesinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemek ve uğradıkları zararları tazmin etmekle yükümlüdür"* (m. 70/son). Bu bağlamda kanun dışı lokavt uygulamasının söz konusu olduğu dönemin, çalışılmadan ücrete hak kazılan hallerden biri olduğu söylenebilecektir[980]. Ancak belirtmek gerekir ki, kanun dışı lokavt uygulamasının, kanuni grevin uygulandığı süreye denk gelen kısmına ilişkin işçinin ücret talep etme hakkı bulunmamaktadır[981].

[978] Lokavt hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Şahlanan***, Toplu İş Hukuku, 641 vd. ***Ekmekçi***, Toplu İş Hukuku, 493 vd. ve 620 vd.

[979] ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan,*** 706.

[980] ***Akyiğit***, Toplu İş Hukuku, 656.

[981] ***Şahlanan***, Toplu İş Hukuku, 647-648. ***Ekmekçi***, Toplu İş Hukuku, 621-622.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÜCRETİN ÖDENMEMESİ ve ÜCRETİN KORUNMASI

§ 10. ÜCRETİN ÖDENMEMESİ DURUMUNDA İŞÇİNİN SAHİP OLDUĞU HAKLAR

Ücret, çoğu zaman işçinin tek geçim kaynağıdır ve işçiler, ücret elde edebilmek için bir işverene bağlı çalışmak zorundadırlar. İş ilişkisinde ekonomik açıdan güçsüz konumda olan işçinin ücretinin korunması adına geniş önlemler alınmıştır. Çalışmamızın bu bölümünde ilk olarak, işverenin işçiye ücretini hiç veya gereği gibi ödemediği hallerde işçinin sahip olduğu haklar ele alındıktan sonra Türk iş hukukunda ücretin güvencesini sağlayan hükümler incelenecektir.

I. ÜCRET ÖDEME BORCUNDA TEMERRÜT – AYNEN İFA VE FAİZ TALEBİ

1. İşverenin Ücret Ödeme Borcunda Temerrüdü

Karşılıklı iki tarafa borç yükleyen iş sözleşmesinde işverenin, asli borcu olan ücret ödeme borcunu hiç veya gereği gibi ifa etmemesi borca aykırılık oluşturmaktadır[982]. İşverenin (borçlunun) ücreti (borçlanılan edimi) zamanında ifa etmemesi halinde işveren (borçlu) temerrüde düşecektir[983]. Borçlunun temerrüdü, Türk Borçlar Kanunu'nun 117. ila 126. maddelerinde düzenlenmiştir.

Borçlunun (işverenin) temerrüdünden söz edebilmek için; edimin ifasının mümkün olması, borcun muaccel olması, alacaklının ifayı kabule hazır olması, ihtar yapılması ve ifadan kaçınma hakkının bulunmaması gerekmektedir[984].

---

[982] ***Yağan Sipahi***, 215.
[983] ***Keser***, Temerrüt, 233. ***Aynı Yazar***, 89-90. ***Eren***, 1089.
[984] ***Eren***, 1092-1097.

Ücret ödeme borcu, kural olarak bir para borcudur. Cins borcu olan para borçlarında ise imkansızlığın ileri sürülmesi mümkün değildir[985]. Belirtmek gerekir ki, asıl ücret dışında işverenin ayni olarak ödemekle yükümlü olduğu borçları da söz konusu olabilir. Uygulamada işçiye gıda, giyim, yakacak gibi parasal değeri bulunan menfaatlerin ayni olarak ödenmesinin kararlaştırıldığı görülmektedir. Söz konusu ayni ücretler, kural olarak cins borcu teşkil ettiğinden edimin ifasının her zaman mümkün olduğu söylenebilir. Ancak taraflar arasında ayni ücret olarak, bir parça borcu kararlaştırılmışsa ifanın mümkün olup olmadığı araştırılmalıdır. İfanın objektif olarak imkansız olduğu hallerde borçlunun temerrüdü değil TBK m. 136 uyarınca ifa imkansızlığı söz konusu olacaktır.

Temerrütten bahsedebilmek için borcun muaccel olması gerekmektedir. Zira muaccel olma, alacaklının borçludan edimi talep ve dava edebilme yetkisini ifade eder[986]. İşçinin ücret alacağı, ücret ödeme gününde muaccel olmaktadır[987]. Ödeme günü gelmemiş ücret alacağı bakımından işverenin temerrüde düşmesi mümkün değildir.

TBK m. 117'ye göre *"Muaccel bir borcun borçlusu, alacaklının ihtarıyla temerrüde düşer"* (m. 117/1). Bu nedenle borçlunun temerrüde düşmesi için borcun muaccel olması yeterli olmayıp kural olarak alacaklının ihtarda bulunması gerekmektedir[988]. Yargıtay, ücret alacağına ilişkin davalarda 117. maddeye uygun olarak *"Ücret alacağı bakımından faize hak kazanmak için kural olarak işveren temerrüde düşürülmelidir. Ancak, bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde açıkça bir ödeme günü kararlaştırılmış ise, belirlenen ödeme tarihi sonrasında faiz işlemeye başlar. İşverenin dava tarihinden önce temerrüde düşürülmesi durumunda, istekle bağlı olarak temerrüt*

[985] ***Eren***, 1301.
[986] ***Eren***, 1092. ***Çopuroğlu***, 187. ***Yağan Sipahi***, 216.
[987] Bkz. §7, II.
[988] ***Keser***, Temerrüt, 233. ***Eren,*** 1093.

tarihinden itibaren faiz yürütülmelidir. Bunun dışında dava[989] *veya ıslah tarihlerinden itibaren talep edilen miktarlarla sınırlı olarak faize karar verilmelidir."* şeklinde kararlar vermektedir[990]. Nitekim söz konusu maddede *"Borcun ifa edileceği gün, birlikte …belirlemişse, bu günün geçmesiyle … borçlu temerrüde düşmüş olur"* (m. 117/2) denilerek kararlaştırılan ödeme günün gelmesi ile ihtara gerek olmaksızın temerrüde düşüleceği öngörülmüştür. Kanaatimizce, ücret alacağının ödenmesi konusunda, sözleşmede belirtilen ya da iş yeri uygulaması niteliği kazanan ödeme zamanında (ayın ilk haftası gibi bir aralık belirtilmesi halinde dahi) ücretin ödenmemesi halinde ayrıca bir ihtara gerek olmaksızın, işverenin temerrüde düştüğü kabul edilmelidir[991].

İşverenin, ücret ödeme borcunda temerrüde düşebilmesi için işçinin ifayı kabule hazır olması gerekir. İşçinin ifayı kabulden kaçınması ya da ifa için gerekli hazırlık fiillerini yerine getirmemesi durumunda işçi (alacaklının) temerrüde düşmesi söz konusu olacağından borçlunun (işverenin) temerrüdü söz konusu olmayacaktır[992]. İşverence ciddi bir biçimde yapılmış ücret ödeme teklifinin reddedilmesi veya ücretin yatırılacağı banka hesabına ilişkin bilgilerin bildirilmemesinden kaynaklanan gecikmelerde, işçi ifayı kabule hazır olmadığından işverenin temerrüdünden bahsedilemez[993].

Borçlu, edimi ifadan bir hakka dayanarak kaçınıyorsa, bir başka deyişle ödemezlik defini ileri sürüyorsa, borca aykırı bir durum söz konusu olmadığından borçlunun

[989] Yargıtay, işverenin dava tarihinden önce temerrüde düşürüldüğü anlaşılmadıkça, faiz başlangıç tarihi olarak dava tarihini esas almaktadır, Y9HD, 10.04.2006, 7019/9023, ***Doğan Yenisey***, 2006 Yılı Kararları, 63. Ancak belirtmek gerekir ki, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile ücret alacakları bakımından arabuluculuğun dava şartı olarak getirilmesiyle birlikte işveren, arabuluculuk başvurusundan haberdar olduğu anda temerrüde düşmüş olacaktır, ***Yağan Sipahi***, 296-297 ve dn. 1043'te belirtilen yazarlar. Konuya ilişkin bir kararında Yüksek Mahkeme, işverenin arabuluculuk son tutanak tarihi itibariyle temerrüde düştüğüne karar vermiştir, Y9HD, 18.05.2022, 5485/6290.

[990] Y9HD, 25.05.2021, 3325/9507. Y9HD, 27.04.2021, 2380/8488. Y9HD, 28.09.2021, 8649/13024. Toplu iş sözleşmesinde ücret ve ikramiye alacaklarının ödeme tarihlerinin kesin olarak belirlendiği hallerde işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekmediği yönünde bkz. Y9HD, 23.06.2009, 5001/17850 ve Keser'in kararı isabetli bulan incelemesi için bkz. ***Keser***, Temerrüt, 229vd.

[991] ***Keser***, Temerrüt, 234-236. ***Çopuroğlu***, 187.

[992] ***Eren***, 1097.

[993] ***Çopuroğlu***, 188.

temerrüde düştüğü de söylenemeyecektir[994]. Ancak belirtmek gerekir ki, iş ilişkilerinden işveren tarafından ödemezlik definin ileri sürülmesi pek mümkün görünmemektedir. Zira işçi, iş görme borcunu yerine getirmediği takdirde ücrete hak kazanamayacağından işverenin ücret ödeme yükümlülüğü olmayacaktır.

2. İşçinin Ücretin Aynen İfasını Talep Etme Hakkı

Ücretin zamanında ödenmemesi halinde işçi, zamanaşımı süresi içinde her zaman ücretin ödenmesini talep edebilir[995].

a) Ücretin Dava Yoluyla Talebi

aa) Dava Şartı Arabuluculuk

Hukuki uyuşmazlıkların yargıya taşınmadan, bağımsız ve tarafsız üçüncü bir kişi tarafından çözülmesini amaçlayan, alternatif bir uyuşmazlık çözüm yolu olan arabuluculuk, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu[996] ile 2012 yılında mevzuatımıza dahil olmuştur[997]. İhtiyari bir alternatif uyuşmazlık çözüm yolu olan arabuluculuk, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile birlikte bazı iş uyuşmazlıkları bakımından zorunlu hale getirilmiştir[998]. Buna göre *"Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır"* (m. 3/1)[999].

Dava şartı, mahkemenin davanın esası hakkında inceleme yapabilmesi için varlığı veya yokluğu gerekli şartlardır. Dava şartlarının bulunup bulunmadığı mahkemece resen incelenir ve dava şartının yokluğu halinde dava usulden reddedilir. Ancak dava şartı eksikliğinin giderilmesi mümkün ise önce tamamlanması için kesin süre verilir, bu süre

---

[994] ***Eren***, 1097-1098.
[995] ***Süzek***, 370. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 153.
[996] 22.06.2012 tarih ve 28331 sayılı Resmi Gazete'de yayomlanmıştır.
[997] ***Akın***, 6325 Sayılı Yasa, 36.
[998] ***Güzel***, Arabuluculuk, 20. ***Şahin Emir-Kazmaz Tepe***, 1482.
[999] İş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuğa ilişkin düzenlemenin ayrıntılı değerlendirmesi için bkz. ***Özekes-Atalı***, 80vd.

içinde tamamlanmadığı takdirde dava usulden reddedilir (HMK m. 115/2)[1000]. 7036 sayılı Kanun'un *"Arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması hâlinde herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verilir."* (m. 3/2-son cümle ve 6325 sayılı Kanun m. 18/A/2-son cümle) hükmünden hareketle iş uyuşmazlıklarında arabulucuya başvurmanın tamamlanamayan dava şartı olduğu söylenebilir, zira hakimin eksikliği süre vererek gidermesi mümkün değildir[1001].

Arabuluculuk dava şartı olduğundan, ücret ve diğer alacaklarını dava yoluyla talep etmek isteyen işçi, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklemek zorundadır. Aksi takdirde mahkemece işçiye, son tutanağın bir haftalık kesin süre içinde mahkemeye sunulması gerektiği, sunmaması halinde davanın usulden reddedileceği ihtarını içeren davetiye gönderilir. İhtarın gereği yerine getirilmez ise dava dilekçesi karşı tarafa tebliğe çıkarılmaksızın davanın usulden reddine karar verilir (7036 sayılı Kanun m. 3/2 ve 6325 sayılı Kanun m. 18/A/2).

Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların anlaştıkları, anlaşamadıkları veya arabuluculuk faaliyetinin nasıl sonuçlandığı bir tutanak ile belgelendirilmelidir. Arabuluculuk sürecinin sonlandırıldığının belgelendiren bu tutanak, özellikle dava şartı durumundaki iş uyuşmazlıklarında büyük önem taşımaktadır[1002]. Arabulucu tarafından düzenlenecek bu belge, arabulucu, taraflar, kanuni temsilcileri veya avukatlarınca imzalanır. Belge taraflar, kanuni temsilcileri veya avukatlarınca imzalanmazsa, sebebi belirtilmek suretiyle sadece arabulucu tarafından imzalanır (6325 sayılı Kanun m. 17/2).

İşçi ücret, fazla çalışma ücreti, yıllık izin ücreti, hafta tatil ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, prim, ikramiye gibi iş ilişkisinden kaynaklanan ücret ve diğer

[1000] ***Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz***, 280-281.
[1001] ***Kar***, İş Yargılaması, 427. ***Mutlay***, 66-68.
[1002] ***Akın***, 6325 Sayılı Yasa, 45.

alacaklarını talep etmek için, dava açmadan önce arabulucuya başvurmak zorundadır[1003]. Taraflar arabuluculuk faaliyeti sonunda bir anlaşmaya varırlarsa[1004], bu anlaşma belgesinin icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesini talep edebilirler. Bu şerhi içeren anlaşma, ilam niteliğinde belge sayılır (6325 sayılı Kanun m. 18/2)[1005]. Anlaşma belgesinin, taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzalanması halinde ise bu belge, icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılır (6325 sayılı Kanun m. 18/2).

6325 sayılı Kanun'da arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların anlaşmaya varması halinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılamayacağı öngörülmüştür (m. 18/son)[1006]. Dava açma yasağı getiren bu hüküm, dava şartlarından dava açılmasında hukuki yararın bulunması (HMK m. 114/1-h) bulunması şartının özel bir görünümüdür[1007]. Ancak dava açma yasağının mutlak biçimde uygulanması kabul edilemez[1008]. Niteliği gereği maddi hukuk sözleşmesi[1009] olan anlaşma belgesine karşı irade bozukluğu halleri (TBK m. 30-39); kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine ve kişilik haklarına aykırılık (TBK m. 27/1); aşırı yararlanma (TBK m. 28) ve

[1003] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 85. ***Mutlay***, 118.

[1004] Arabuluculuk tutanağı düzenlenirken taraflar ücrete ilişkin emredici kurallara bağlı kalmalıdırlar. Örneğin arabuluculuk faaliyeti sonucu tarafların asgari ücretin altında bir ücretle işçi alacaklarını hesaplaması tutanağı geçersiz kılacaktır, ***Kar***, İş Yargılaması, 461-462.

[1005] 6325 sayılı Kanun m. 18/2-3: *"... Dava açılmadan önce arabuluculuğa başvurulmuşsa, anlaşmanın icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesi, arabulucunun görev yaptığı yer sulh hukuk mahkemesinden talep edilebilir. ... İcra edilebilirlik şerhinin verilmesi, çekişmesiz yargı işidir ve buna ilişkin inceleme dosya üzerinden yapılır"*.

[1006] Hükmün ifade tarzı bakımından sorunlu bir hüküm olduğu, içerik ve sonuçlarının açık olmadığı yönündeki eleştiriler için bkz. ***Özekes-Atalı***, 105 vd.

[1007] ***Akkan***, 9-10. Arabuluculuk faaliyeti sonucunda anlaşılan hususlarda dava açma yasağı ve sonuçları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Akkan***, 1-28.

[1008] ***Akkan***, 21-22.

[1009] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 90-91. ***Mutlay***, 42-43. ***Şahin Emir-Kazmaz Tepe***, 1498.

arabuluculuk belgesinin sahteliği iddiaları ile dava açılabileceğinin kabulü gerekir[1010]. Nitekim yargı kararlarının da isabetle bu yönde olduğu görülmektedir[1011].

Arabulucunun taraflara ulaşamadığı, tarafların görüşmeye katılmadığı ya da arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların anlaşamadıkları hallerde işçi, anlaşmaya varılamadığına dair son tutanağın aslını ya da arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine ekleyerek ücret ve diğer alacaklarını dava yoluyla talep edebilecektir (7036 sayılı Kanun m. 3/2)[1012].

bb) Davanın Tarafları

İş görme borcunu ifa etmesine rağmen ücreti ödenmeyen işçi, hak sahibi sıfatıyla, ücret ödeme yükümlüsü işverene dava açabilir[1013]. İşçi sıfatının tespitinde 854 sayılı DİK, 5953 sayılı BİK, 4857 sayılı İK ve 6098 sayılı TBK'nın ilgili hükümlerine göre tespit edilir[1014]. Ücretin alacaklısı işçi, üye olduğu sendikaya yazılı başvuruda bulunması halinde sendika, dava açma ve açılmış davayı takip etme yetkisine sahip olacaktır. Bu

---

[1010] ***Akkan***, 22 vd. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 91. İbra hükmü içeren arabuluculuk anlaşma belgelerinin TBK m. 420'de yer alan şartları taşıması gerektiği, aksi takdirde geçersizliğinin tespitine ilişkin dava açılabileceği yönünde bkz. Y9HD, 08.12.2016, 25300/21744. ***Şahin Emir-Kazmaz Tepe***, 1501-1504. Kanaatimizce, tarafların irade bozukluğu olmadan, serbest ve özgür irade ile anlaşmaları halinde, arabuluculuk tutanağının geçerliliği bakımından TBK m. 420'deki koşullar aranmayacaktır, ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 91-93. Yargıtay'ın aksi yöndeki kararının (Y9HD, 08.12.2016, 25300/21744) eleştirisi için bkz. ***Odaman***, Değerlendirme, 1762-1764.

[1011] Anayasa Mahkemesi anlaşma belgelerine icra edilebilirlik şerhi verilmesi sürecinde hata, hile ve ikrah gibi irade fesadı hallerinin taraflarca ileri sürülebileceğini belirtmiştir, AYM, 10.07.2013, 94/89, RG, 25.01.2014, S. 28893. 6325 sayılı Kanun'un 18. maddesinin son fıkrasında öngörülen dava açma yasağının, *"dava şartlarından olan hukuki yarar bulunması (HMK m. 114/1, h) şartının özel bir görünümü, özel bir dava şartı olduğundan, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşılan konularda dava açılması durumunda, dava şartı yokluğundan davanın usûlden reddi gerektiği, dava açma yasağının istisnalarının bulunduğu, anlaşma belgesine karşı ileri sürülebilecek irade fesadı halleri olduğu, bu durumda anlaşmaya varılan hususlarla ilgili olarak bu sözleşmenin iptalinin TBK (m. 30 vd., m. 39) hükümleri çerçevesinde talep edilerek dava açılabileceği, anlaşma belgesinin ehliyetsizlik, emredici hukuk kurallarına, kamu düzenine, ahlaka, kişilik haklarına ve şekle aykırılık gibi sebeplerle mutlak butlanla sakatlanmasının da düşünülebileceği, butlanın tespitinin mahkemeden istenebileceği, anlaşma belgesinin sahte olması, anlaşmanın geçersizliği, anlaşma hükümlerinin yorumlanmasına ihtiyaç bulunması, icra edilebilir bir anlaşma bulunmaması gibi durumlarda dava açılması ve bu hususların mahkemece incelenip karara bağlanmasının mümkün"* olduğunun belirtildiği ancak somut olayda buna ilişkin itirazların yerinde olmadığı gerekçesiyle, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşılan konularda dava açılamayacağını belirten ve anlaşma tutanağından sonra tekrar arabulucuya başvurularak açılan davayı reddeden bölge adliye mahkemesi kararını (Ankara BAM, 5HD, 26.02.2020, 3278/443) isabetli bulan Yargıtay kararı için bkz. Y9HD, 06.10.2020, 2649/10704. Aynı yönde bölge adliye mahkemesi kararı için bkz. İzmir BAM, 9HD, 20.10.2020, 1384/1000.

[1012] ***Çil***, Son Tutanak, 26- 27.

[1013] ***Çopuroğlu***, 198

[1014] ***Kar***, İş Yargılaması, 335-336.

husus 6356 sayılı STSK m. 25/2'de *"... sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir."* şeklinde ifade edilmiştir[1015]. Sendikanın dava takip yetkisi, arabuluculuk dava şartı olduğundan, (HMK m. 74 uyarınca sendikaya özel yetki verilmesi halinde) arabulucuya başvurma yetkisini de kapsamaktadır.[1016]

Ücret ödeme ediminin asli borçlusu işveren olduğundan işçi, ücretin ödenmemesi halinde işverene dava açabilecektir. Ancak daha önce belirttiğimiz gibi asıl işveren, iş yerini devreden işveren, geçici işçi çalıştıran işveren, İK m. 36 kapsamındaki işverenler, iş sözleşmesini devreden işveren ve ticaret şirketlerinin birleşme, bölünme ve tür değiştirmeleri halinde eski işverenler belirli şartların gerçekleşmesi halinde, ücret ödeme borcundan işveren ile birlikte sorumludurlar[1017]. Söz konusu şartların varlığı halinde sayılan işverenlere karşı dava açılması da mümkündür[1018].

cc) Dava Türü

Arabuluculuk faaliyeti sonucunda anlaşmaya varılamaması halinde işçi, ücret alacağını eda davası açarak talep edebilir. Zira eda davaları davacının, mahkemeden, davalının, bir şeyi vermeye veya yapmaya yahut yapmamaya mahkum edilmesinin talep edildiği davalardır (HMK m. 105)[1019]. İşçi, talep konusu (ücret alacağı) niteliği itibariyle bölünebilir olduğu için alacağının sadece bir kısmı için de dava (kısmi dava) açabilir (HMK m. 109/1). Davacı işçi, dava dilekçesinde alacağının miktarını, bir başka deyişle talep sonucunu açık bir şekilde belirtmelidir (HMK m. 119/1-ğ). Alacağın miktarının

[1015] ***İzmirlioğlu***, 150 vd.
[1016] ***Özkaraca-Ünal,*** 30. **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 204.
[1017] Bkz. §6, I, 2.
[1018] ***Çopuroğlu***, 197.
[1019] ***Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz***, 293-294. ***Kar***, İş Yargılaması, 524.

belirlenemediği durumlarda ise davacıya belirsiz alacak davası[1020] açma imkanı tanınmıştır[1021].

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 107. maddesine göre *"Davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu hâllerde, alacaklı, hukuki ilişkiyi ve asgari bir miktar ya da değeri belirtmek suretiyle belirsiz alacak davası açabilir"* (m. 107/1). Söz konusu hüküm düzenlenmeden önce, alacağın objektif olarak belirlenemediği hallerde, önce kısmi dava açılıp daha sonra alacağın kalan kısmı ıslah ya da ek dava ile talep edilmekteydi[1022]. Belirsiz alacak davası, davacıya; hak kaybına uğramamak için alacak miktarını yüksek tutmak zorunda kalmamak ve kabul edilmeyen kısım için yargılama giderine mahkum olmamak, alacağın tümü için zamanaşımının kesilmesi, faizin tüm alacak bakımından dava tarihinden itibaren işlemesi gibi kolaylıklar sağlamaktadır[1023].

Ücret başta olmak üzere, işçilik alacaklarında belirsiz alacak davası açılıp açılamayacağı tartışmalıdır[1024]. Konuya ilişkin ilk görüşe göre işçi, aldığı ücreti ve çalışma sürelerini en iyi bilebilecek kişidir. Talep sonucu belirlenebilir niteliktedir ve işçinin alacağını ispat noktasında yaşayacağı zorluklar tek başına belirsiz alacak davası açılabilmesine imkan vermez[1025]. Öğretideki ikinci ve kanaatimizce de isabetli olan görüşe göre ise, iş yargılamasında işçi tarafından talep sonucuna konu olacak alacak miktarının belirlenmesi kural olarak mümkün değildir. Zira alacak miktarının belirlenebilmesi için işverenin elindeki bilgi ve belgelere ihtiyaç duyulmakta ve işçinin

[1020] Belirsiz alacak davası hakkında ayrıntılı bilgi almak için bkz. ***Tülü***, 41 vd.
[1021] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 66.
[1022] ***Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz***, 299.
[1023] ***Akın***, Belirsiz Alacak, 27 ve 30. ***Alp-Çelebi***, 88-89. ***Atalı-Ermenek-Erdoğan***, 335-336. ***Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz***, 300-301. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 66-67.
[1024] Konuya ilişkin öğreti görüşleri ve bu görüşlerin değerlendirilmesi için bkz. ***Alp-Çelebi***, 95-108.
[1025] ***Pekcanıtez***, Pekcanıtez Usul, 1034-1043. ***Aynı Yazar***, Belirsiz Alacak Davası, 948-951. ***Simil***, 412-423.

bu belgelere ulaşamaması söz konusu olabilmektedir. Kaldı ki, alacağın tespiti için gerekli tüm belgelerin bulunması halinde dahi, işçi alacaklarının tespiti uzmanlık gerektirdiğinden genellikle hesap bilirkişisine başvurulmaktadır. Ayrıca işçi alacaklarına ilişkin bazı davalarda hakkaniyet indirimi yapılabilmektedir ve bu halde işçinin, dava açarken hakimin takdir edeceği indirim oranını öngörmesi mümkün değildir. Tüm bu gerekçelerin belirsiz alacak davası açılmasına yeterli olmadığı ileri sürülse dahi, iş hukukunun niteliği ve işçiyi koruma ilkesinden hareketle; işçilik alacakları için kural olarak belirsiz alacak davasının açılabileceği kabul edilmelidir[1026].

Yargıtay içtihatlarına da yansıyan bu görüş farklılıkları[1027] dolayısıyla konu Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'na gitmiştir. Kurul, *"İşçilik alacaklarının çok değişik tür ve nitelikte uyuşmazlık olarak mahkemeler önüne gelebileceği, aynı tür ve nitelikteki işçilik alacaklarında dahi her defasında alacağın*

[1026] ***Alp-Çelebi***, 95 vd. ***Akın***, Belirsiz Alacak, 30. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 68-69. ***Süzek***, 108-110.

[1027] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararlarında, kural olarak, işçilik alacaklarının belirsiz alacak davası olarak açılabileceğini kabul etmekteydi: *"İşçinin ücretini ve çalışma süresini bilmesi gerektiği varsayımı ile ihbar ve kıdem tazminatının her durumda belirli olduğunu söylemek isabetli bir yaklaşım olmaz. Çalışma süresine ve ücreti ile eklerine dair yasal yükümlülüğe rağmen işverence belge verilmemiş bir işçinin, işverende mevcut işyeri şahsi sicil dosyasına ulaşmadan ve işverence bilgi ve belge sunulmadan önce henüz dava açma aşamasında bu tür tazminatların tamamını ve tam olarak hesaplamasını beklemek ve bunu bir dava şartı olarak kabul etmek, hak arama özgürlüğünü zedeler. Bu konuda alınacak olan uzman raporu da hesap noktasında aynı belge eksiklikleri sebebiyle yeterli olmayacağı gibi, iş sözleşmesi yasal hakları ödenmeksizin feshedilen işçiden dava öncesinde alacaklarını belirleyebilmek için hesap raporu almak yönünde bir masraf yapmasını beklemek de doğru olmaz"*. Bkz. Y9HD, 10.06.2020, 16663/5322. Y9HD, 12.02.2020, 13846/2043. Y9HD, 23.10.2019, 12404/18753. Y9HD, 03.04.2018, 13955/7475. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun aynı yöndeki kararları için bkz. YHGK, 05.03.2020, 12/249. YHGK, 18.02.2020, 1542/168. YHGK, 04.02.2020, 401/77.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise işçilik alacaklarının kural olarak belirsiz alacak davası olarak açılamayacağını belirtmekteydi: *"Fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarına yönelik talepler bakımından, alacak iddiasının tanık anlatımlarına dayanması sebebiyle, kabul ihtimalinde hesaba esas alınan süre ve alacağın miktarı nazara alınarak takdir edilecek uygun oranda indirim yapılması gerekliliği söz konusu olduğundan ve hakimin takdir yetkisine bağlı olarak yapılacak indirim oranı baştan belirli olmadığından, söz konusu alacaklar belirsizdir.*

Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti ve aylık ücret alacaklarına yönelik talepler bakımından ise, davacı, çalışma süresini, kendisine ödenmesi gereken aylık ücret miktarını, tazminat hesaplamasına esas alınacak aylık ücrete ek para veya parayla ölçülebilen sosyal menfaatleri, hak kazandığı izin süresini, çalışma süresi boyunca varsa kullanmadığı veya karşılığı ödenmediği izin sürelerini ve ödenmemiş aylık ücret miktarını belirleyebilecek durumdadır. Keza, dava dilekçesi ile 18.10.2012 tarihli beyan dilekçesinde, bu yönlere ilişkin ayrıntılı açıklamalara yer verilmiştir. Giydirilmiş ücrete esas alınması talep edilen konut yardımının da rayiç kira bedeli nazara alınarak davacı tarafça belirlenebilmesi mümkündür. Bu halde, söz konusu alacaklar belirsiz değildir". Bkz. Y22HD, 23.01.2020, 27610/1122. Y22HD, 07.11.2019, 24999/20484. Y22HD, 03.07.2019, 23199/14988.

belirli veya belirsiz olmasından söz edilmesinin mümkün olmayacağı, her bir somut olayın özelliğine göre mahkemelerin alacağın belirli mi yoksa belirsiz alacak mı olduğunu tespit etmeleri gerektiği, alacağın türü itibariyle bir alacağın belirli veya belirsiz alacak olduğundan söz edilemeyeceği, bu hususta yapılacak içtihadı birleştirmenin, içtihadı birleştirme kararlarının soyut, genel ve her defasında geçerli normatif yapısıyla bağdaşmayacağı" gerekçelerine dayanarak içtihadı birleştirmeye gerek bulunmadığı şeklinde karar vermiştir[1028].

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi (Eylül 2020) toplantısında, belirsiz alacak davası açabilmek için alacağın belirsiz olmasında aranan kriterleri tartışmış ve sonuç olarak *"Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti ve ücret alacakları işçi tarafından bilinmekle kural olarak belirsiz alacak davasına konu edilmez. Ancak hesabın unsurları olan sosyal hakların (ayni olarak sağlanan yemek yardımı gibi) miktarının belirlenmesi işveren tarafından sunulacak belgelere göre belirlenecek ise, kıdem ve ihbar tazminatı belirsiz alacak davasına konu edilebilir."* şeklindeki görüşü benimsediğini ilan etmiştir. Bununla birlikte 9. Hukuk Dairesi'nin belirsiz alacak davasına ilişkin eski uygulaması aksi yönde olduğundan, bu uygulamalara güvenilerek açılan davalarda, hukuki belirlilik ve öngörülebilirlik ilkeleri ile sürpriz karar verme yasağı uyarınca, eski uygulamanın devam edeceği belirtilmiştir[1029]. Ancak, içtihat farklılıklarının görüşülmesine ilişkin kararın yayınlanmasından sonra, belirtilen yeni

[1028] YİBK, 15.12.2017, 6/5, RG, 29.06.2018, S. 30463.

[1029] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 71. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi (Eylül 2020), 28. madde. Yargıtay, konuya ilişkin kararlarında *"Somut uyuşmazlıkta, davacı tarafça belirsiz alacak davası açılmıştır. Ancak yukarıda açıklandığı üzere Dairemiz tarafından daha önce verilen kararlarda hukuki yarar yokluğu sebebiyle dava şartı yokluğuna bağlı davanın reddi kararları verilmediğinden, dairenin önceki görüşüne güvenilerek belirsiz alacak davası şeklinde açılan bu davada belirtilen husus bozma nedeni yapılmamıştır"* ifadelerine yer vermektedir, bkz. Y9HD, 06.12.2021, 11923/16166. Y9HD, 02.12.2021, 8234/16098.

görüşün uygulanacağı[1030] ve somut olayın özelliklerine göre belirsiz alacak davasının kabul edileceği ya da reddedileceği belirtilmiştir[1031] [1032].

dd Görevli ve Yetkili Mahkeme

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesine göre iş mahkemeleri *"5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemiadamları, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa veya 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısmının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin dava ve işlere bakar"* (m. 5/1-a).

İş mahkemelerinin yetkisini düzenleyen 6. maddeye göre ise *"(1) İş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir. (2) Davalı birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir. (3) İş kazasından doğan tazminat davalarında, iş kazasının veya zararın meydana geldiği yer ile zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir. (4) İş*

[1030] Bölge adliye mahkemelerinin kesin nitelikteki kararları arasındaki uyuşmazlığın giderilmesine ilişkin dosyayı inceleyen Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; *"uyuşmazlık konusu davalarda dava konusu kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ücret ve asgari geçim indirimi ücreti alacaklarının belirsiz alacak davasına konu edilemeyeceklerine"* karar vermiştir. bkz. Y9HD, 26.10.2021, 10607/14961. Aynı yönde bkz. Y9HD, 15.09.2021, 7853/11914.

[1031] Nitekim 22. Hukuk Dairesi'nin kapatılması ve kendisi ile birleştirilmesi üzerine 9. Hukuk Dairesi, yakın tarihli iki kararında ilk olarak, yıllık izin ücretinin belirsiz alacak davasına konu edilemeyeceğine karar vermiş (Y9HD, 29.11.2021, 11775/15891); daha sonra ise dava konusu yıllık izin ücreti belirsiz alacak davasına konu edilebilecek nitelikte alacak olduğundan, yıllık izin ücreti alacağının tamamına dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerektiğine karar vermiştir (Y9HD, 20.12.2021, 12494/16689).

[1032] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, birleşme sonrası almış olduğu kararlara uygun olarak, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacakların, işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi hükümleri gereğince, işçi tarafından belirlenebileceğine ve bu nedenle belirsiz alacak davasına konu edilemeyeceğine karar vermiştir, Y9HD, 27.04.2021, 4418/8545. Ancak Hukuk Genel Kurulu, yakın zamanda vermiş olduğu kararlarında *"toplu iş sözleşmesi artışlarından kaynaklanan alacaklarını belirlemesi, davacı işçinin eğitim ve sosyal durumu dikkate alındığında kendisinden beklenemeyeceği gibi söz konusu alacakların belirlenebilmesi için işverende bulunan bilgi ve belgelerin verilmesi ve tahkikata ihtiyaç duyulması"* gerekçelerine dayanarak belirsiz alacak davası açılmasını yerinde bulmaktadır, YHGK, 16.03.2021, 435/272. YHGK, 02.11.2021, 735/1316.

mahkemelerinin yetkilerine ilişkin olarak diğer kanunlarda yer alan hükümler saklıdır. (5) Bu madde hükümlerine aykırı yetki sözleşmeleri geçersizdir".

Söz konusu hükümlerden hareketle, ücreti ödenmeyen işçinin, ücret alacağının ödenmesi istemiyle; işverenin (veya ücretin ödenmesinden işveren ile birlikte sorumlu olan kişinin) davanın açıldığı tarihteki yerleşim yerindeki ya da işin veya işlemin yapıldığı yerdeki iş mahkemesinde dava açması mümkündür.

ee) İspat Yükü

İşçinin, ücret alacağının varlığını ve ücretin miktarını ispatı ile işverenin ücreti ödediğinin ispatına ilişkin açıklamalara daha önce yer verildiğinden, tekrara düşmemek adına bu başlıkta, ücret alacağına ilişkin davalarda ispat yüküne değinilmekle yetinilecektir[1033]. İşçinin ücret alacağına ilişkin davalarda genel kural, ücret alacağının varlığını ispat yükü işçiye[1034]; ücret ödeme borcunun ifa edildiğini ispat yükü ise işverene aittir[1035].

ff) Zamanaşımı

Zamanaşımı, alacaklının muacceliyet tarihinden itibaren belirli bir süre içinde alacağını elde etme konusunda hareketsiz kalması halinde, borçlunun ifadan süresiz kaçınma hakkı kazanmasıdır[1036]. Zamanaşımı süresinin dolması halinde, alacaklının sahip olduğu hak sona ermemektedir ancak borçlu zamanaşımı defini ileri sürerek ifadan kaçınabileceği için borcun, eksik borca dönüştüğü söylenebilir[1037].

[1033] Ücretin miktarının tespiti için bkz. §5, III. Ücretin ispatı için bkz. §5, IV. İşverenin ücreti ödediğinin ispat yükü ve ücretin ödendiğini ispat vasıtaları için bkz. §5, IV, 2.

[1034] İşçinin ücret eki niteliğinde olan yol ücreti alacağını talep ettiği olayda Yüksek Mahkeme *"Yol ücretinin ödendiğini ispat yükü işverene ait ise de, işverenin yol ücreti ödemeyi yahut yol yardımı yapmayı taahhüt ettiğini veya işyerinde bu tür bir işyeri uygulaması bulunduğunu ispat yükü işçiye aittir"* ifadelerine yer vererek ücret alacaklarına ilişkin davalarda ispat yükünün hangi tarafa ait olduğunu belirlemiştir, Y9HD, 12.01.2021, 2156/291.

[1035] Yargıtay'ın konuya ilişkin görüşü *"Ücretin ödendiğinin ispatı işverene aittir. Bu konuda işçinin imzasını taşıyan bir ödeme belgesi yeterli ise de, para borcu olan ücretin ödendiğinin tanıkla ispatı mümkün değildir"* şeklindedir, Y9HD, 09.05.2022, 5066/5699. Y9HD, 09.03.2021, 2602/5844.

[1036] ***Oğuzman-Öz***, 626. İş hukukunda zamanaşımı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Akmaral Keskin***, 7 vd.

[1037] ***Akmaral Keskin***, 8-9.

İş Kanunu'nun 32. maddesinin son fıkrasına göre *"Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır"*[1038]. Beş yıllık zamanaşımı süresi[1039] asıl ücretin yanında ücret ekleri için de geçerli olup nakdi veya ayni fark etmeksizin tüm ödemeleri kapsamaktadır[1040].

Zamanaşımı, alacağın muaccel olmasıyla işlemeye başlar (TBK m. 149) ve iş sözleşmesinin devamı ya da işçinin devamlı çalışması zamanaşımının işlemesini durdurmaz. İş sözleşmesinin sona erip ermemesine bakılmaksızın[1041] tüm ücret alacakları için ayrı ayrı zamanaşımı süresi hesaplanacaktır[1042].

İşçinin ücret alacaklarının tahsili için arabulucuya başvurması dava şartıdır. Arabuluculuk sürecinin başlamasından sona ermesine kadar geçirilen süre, zamanaşımının hesaplanmasında dikkate alınmaz[1043]. Tarafların anlaşamadıklarına dair son tutanak tarihi ile birlikte durmuş olan zamanaşımı süresi, kaldığı yerden işlemeye başlar[1044].

b) Ücretin Takip Yoluyla Talebi

Özel hukuk ilişkilerinden kaynaklanan taleplerin ya da hakların, devlet yardımıyla fiilen ve zorla yerine getirilmesini sağlayan faaliyetlere, cebri icra; alacaklıların devlet gücünün yardımıyla alacaklarına kavuşmalarını düzenleyen hukuk dalına ise cebri icra hukuku (icra ve iflas hukuku) denmektedir[1045]. Cebri icra türleri, icra yolları (cüz'i icra)

[1038] Türk Borçlar Kanunu'nun 147/1 maddesinde de ücret alacaklarında beş yıllık zamanaşımı uygulanacağı belirtilmiştir.

[1039] 4857 sayılı İş Kanunu hazırlanırken bu bilim kurulu taslağında bu süre on yıl olarak belirlenmiş ancak bu öneri mecliste kabul görmemiştir. Genel zamanaşımı süresi on yıl iken, işçi ücretleri için beş yıllık zamanaşımı süresi uygulanmasını haklı gösterebilecek bir neden bulunmadığından, işçi ücretlerinin korunması açısından on yıllık zamanaşımı süresinin kabulü isabetli olacaktır, ***Süzek***, Hukuki Sonuçlar, 209.

[1040] ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 180. ***Süzek***, 369. Y9HD, 25.10.2021, 10834/14896. Y9HD, 22.09.2021, 7969/12610. İş Kanunu ek madde 3: Yıllık izin ücreti ve kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, iş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshi halinde talep edilen ayrımcılık tazminatı için özel olarak beş yıllık zamanaşımı süresi öngörmüştür.

[1041] TBK m. 153/4'e göre ev hizmetlilerinde çalışanların ücret alacakları için iş ilişkisi devam ettiği sürece zamanaşımı işlemeyecektir.

[1042] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 367. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 157-158..

[1043] ***Akın***, 6325 Sayılı Yasa, 45. ***Oğuz***, 129.

[1044] ***Çil***, Son Tutanak, 27.

[1045] ***Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz-Hanağası***, 37-38 ve 42.

ve iflas (külli icra) şeklinde ikiye ayrılır. İcra yolları ise kendi içinde ilamlı icra, ilamsız icra ve rehnin paraya çevrilmesi yoluyla takip olmak üzere üç alt başlıkta incelenmektedir[1046].

İşçi, iş sözleşmesinden doğan ücret alacağının ödenmesi için cebri icra yollarına başvurma imkanına sahiptir. Konumuz kapsamında cebri icra türlerini, ücret alacağı bakımından kısaca ele almaya çalışacağız.

İşçinin, ilamlı icra yoluna başvurabilmesi için elinde işverene karşı alacağının varlığını tespit eden mahkeme tarafından verilmiş bir ilam ya da kanunların mahkeme ilamı niteliğinde saydığı bir belge olması gerekir[1047]. HMK m. 301/2'ye göre ilam, taraflardan her birine verilen hüküm nüshasıdır. İşçinin, dava açması sonucu hükme bağlanan ücret alacaklarını işverenden ilamlı icra yoluyla tahsil etmesi mümkündür.

Rehin alacaklarının özelliği nedeniyle kanun koyucu, rehinle temin edilmiş para alacakları için ayrı bir takip yolu öngörmüştür ve borçlu iflasa tabi şahıslardan olsa bile, alacaklı, kural olarak sadece rehinin paraya çevrilmesi yolu ile takip yapabilecektir (İİK m. 45). Başvuru sonrasında rehnin satılarak bedelinden alacaklının alacağının ödenmesi ile sona eren takip yoluna, rehnin paraya çevrilmesi yolu ile takip denir[1048]. Uygulamada görülme ihtimali çok düşük olmakla beraber, işçinin ücretinin işveren tarafından rehin verilmesi yoluyla güvence altına alındığı hallerde işçi rehnin paraya çevrilmesi yolu ile takip başlatabilecektir[1049].

İflas, borcunu ödemediği için kanunda öngörülen usuller çerçevesinde ticaret mahkemesince iflasına karar verilen borçlunun, iflas masasına giren bütün malvarlığının cebri icra yolu ile paraya çevrilmesi ve elde edilen para ile borçlunun tüm alacaklılarının

[1046] ***Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz-Hanağası***, 42-45.
[1047] ***Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz-Hanağası***, 42-43 ve 380.
[1048] ***Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz-Hanağası***, 44 ve 408.
[1049] ***Çopuroğlu***, 205.

alacaklarının ödenmesini sağlayan bir cebri icra yoludur[1050]. İşçiler tarafından tercih edilen bir yol olmasa da işverenin iflasa tabi kişilerden olması halinde işçi, ücret alacağının ödenmesi için iflas yoluyla takip de başlatabilir.

Alacaklının, para veya teminat alacağı hakkında dava açıp ilam elde etmek zorunda kalmadan, icra dairesine başvurarak ilamsız icra takibi yapması mümkündür. ilamsız icra takibi kendi içinde üçe ayrılır: genel haciz yolu ile takip (İİK m. 46-144), kambiyo senetlerine özgü haciz yolu (İİK m. 167-176) ve kiralanan taşınmazın tahliyesi (İİK m. 269-275)[1051].

Rehinle temin edilmemiş olan ve bir kambiyo senedine dayanmayan bütün para alacakları için başvurulabilen bir yol olan genel haciz yolu ile takip[1052], işçinin ücret alacaklarının tahsili için başvurulabileceği yollardan biridir[1053]. Takip talebi üzerine gönderilen ödeme emrine işverenin itiraz etmemesi halinde, ödeme emri kesinleşecek ve alacaklı işçinin talebi üzerine borçlu işverenin borcuna yetecek kadar malı haczedilip satılacak ve elde edilen para ile işçinin alacağı ödenecektir.

İşverenin ödeme emrine süresi içinde itiraz etmesi halinde, işçinin itirazın hükümden düşürülebilmesi için başvurabileceği iki seçeneği vardır: itirazın icra mahkemesinde kaldırılması (İİK m. 68-70) ve itirazın iptali davası (İİK m. 67)[1054].

İcra ve İflas Kanunu'nun[1055] 68. maddesine göre *"Talebine itiraz edilen alacaklının takibi, imzası ikrar veya noterlikçe tasdik edilen borç ikrarını içeren bir senede yahut resmî dairelerin veya yetkili makamların yetkileri dahilinde ve usulüne göre verdikleri bir makbuz veya belgeye müstenitse, alacaklı itirazın kendisine tebliği*

[1050] ***Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz-Hanağası***, 433.
[1051] ***Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz-Hanağası***, 43-44.
[1052] ***Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz-Hanağası***, 131-132.
[1053] ***Bedük-Karabacak***, 198. Genel haciz yolu ile takibin konusu para alacakları olduğundan ayni ücret ödemeleri için bu yola başvurulması mümkün değildir, ***Çopuroğlu***, 204.
[1054] ***Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz-Hanağası***, 171.
[1055] 19.06.1932 tarih ve 2128 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

tarihinden itibaren altı ay içinde itirazın kaldırılmasını isteyebilir. Bu süre içerisinde itirazın kaldırılması istenilmediği takdirde yeniden ilâmsız takip yapılamaz". İşçi, genellikle hükümde sayılan belgelere sahip olmadığından, itirazı hükümden düşürebilmek için itirazın iptali davası açması gerekir[1056].

Takip konusu yapılan ve borçlunun itiraz ettiği alacağı konu alan itirazın iptali davasında davacı alacaklı (işçi); itirazın haksızlığına, alacağının varlığına ve davalı borçlunun (işverenin) dava konusu alacağı bu takipte ödemek zorunda olduğuna karar verilmesi ile borçlunun itirazının iptaline karar verilmesini talep eder[1057].

İtirazın iptali davasında borçlu (işveren), itirazının haksızlığına karar verilmesi halinde, alacaklı (işçi) tarafından talep edilmişse, takip konusu alacağın asgari yüzde yirmisi oranında icra-inkar tazminatına mahkum edilir (İİK m. 67/2). Borçlunun haksızlığı, takip konusu yapılan ve itiraz edilen alacağın likit (belirli) olup olmadığına göre tespit edilir. Borçlu tarafından alacağın gerçek miktarının bilindiği ya da bilinebilecek durumda olduğu hallerde alacak likittir ve borçlu itirazında haksızdır. Alacak miktarının belirli olmadığı likit olmayan alacaklara ilişkin itirazlarda ise borçlu itirazında haklıdır[1058].

Yargıtay, taraflar arasında hizmet süresi ve aylık ücretin ne kadar olduğuna ilişkin uyuşmazlık bulunan hallerde, bu maddi olgular yargılamayı gerektirdiğinden, alacağın likit olmadığına ve dolayısıyla borçlunun icra-inkar tazminatına mahkum edilmemesine

[1056] Kanaatimizce, işçinin itirazın iptali davası açmadan önce dava şartı arabuluculuğa başvurması gerekir. Aynı yönde bkz. ***Yağan Sipahi***, 306.

[1057] ***Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz-Hanağası***, 173 vd.

[1058] ***Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz-Hanağası***, 180-182. Yargıtay kararlarında likit-likit olmayan alacak ayrıma ilişkin şu ifadelere yer verilmektedir: *"Likit bir alacaktan söz edilebilmesi için ise; ya alacağın gerçek miktarının belli ve sabit olması ya da borçlusu tarafından belirlenebilmesi için bütün unsurların bilinmesi veya bilinmesinin gerekmekte olması; böylece, borçlunun borç tutarını tahkik ve tayin etmesinin mümkün bulunması; başka bir ifadeyle, borçlunun yalnız başına ne kadar borçlu olduğunu tespit edebilir durumda olması gerekir. Bu koşullar yoksa, likit bir alacaktan söz edilemez. Şayet alacak tartışmalı ve yargılamayı gerektiriyorsa likit olduğundan söz edilemez"*. Y9HD, 17.06.2021, 6142/10467. YHGK, 20.05.2021, 7-2161/606.

karar vermektedir[1059]. Benzer şekilde hakkın özünün tartışmalı olup yargılamayı gerektirdiği hallerde likit bir alacaktan bahsedilemeyeceği kararlaştırılmaktadır[1060]. Ancak Yargıtay, yıllık izin ücretinin takip konusu yapıldığı bir olayda *"Yıllık ücretli izin alacağı izin defterinin veya eşdeğer bir belgenin sunulması ile belirlenebilecektir. İşçinin yıllık izin hakkı özünde tartışmalı olmayıp, aksine işveren işçinin ne kadar yıllık izin hakkının bulunduğunu belirleyebilecek durumdadır."* gerekçesiyle, takibe konu asıl alacak miktarının likit olduğuna ve takibe itiraz eden işverenin icra-inkar tazminatına mahkum edilmesi gerektiğine karar vermiştir[1061]. İş yargılamasında, ücret ve ücrete bağlı diğer alacakların işçi tarafından belirlenebilmesi kural olarak mümkün kabul edilmemekle birlikte, bu hususun işveren bakımından geçerli olamayacağı görüşündeyiz. Zira işveren, alacağın belirlenebilmesi için gerekli bilgi ve belgelere sahiptir. Kanaatimizce, birer maliyet kalemi olan işçinin ücreti ve diğer alacaklarının basiretli bir işveren tarafından bilinemeyeceğini söylemek mümkün değildir. Bu nedenle ücret, ücret ekleri ve ücrete bağlı diğer işçilik alacakları likit alacak kabul edilmelidir ve bu alacakları konu alan takip talebine haksız itiraz eden işveren hakkında icra-inkar tazminatına hükmedilmelidir.

İşçinin ödenmeyen ücretini talep edebileceği son cebri icra yolu, kambiyo senetlerine özgü haciz yolu ile takiptir. Alacağın kambiyo senedine bağlı olması halinde alacaklı, genel haciz yolu ile takip başlatabileceği gibi kambiyo senetlerine özgü haciz yolu ile takip de başlatabilir[1062]. Ücretin emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya

[1059] Y9HD, 23.06.2003, 930/11746. Y9HD, 24.10.2003, 3791/17963, ***Yağan Sipahi***, 308-309.

[1060] Y9HD, 03.02.2021, 1409/3389. Y9HD, 22.12.2020, 3577/19623. Fazla çalışma ücretinin tanıklarla ispatlandığından likit olmadığı yönünde bkz. Y9HD, 23.11.2020, 31829/16249. Kıdem ve ihbar tazminatı istekleri bakımından işverenin, istifa eden davacının bu alacaklara hak kazanamadığını savunduğunu halde likit bir alacaktan söz edilemeyeceği ve icra-inkar tazminatı talebinin reddedilmesi gerektiği yönünde bkz. Y9HD, 15.12.2021, 11575/16593. Bakiye süre ücret alacağı için başlatılan takibe itiraz edilmesi halinde, iş akdinin feshi ve ücret seviyesi noktasında taraflar arasındaki uyuşmazlığın çözümünün yargılamayı gerektirmesi nedeniyle likit bir alacaktan söz edilemeyeceği ve icra-inkar tazminatı talebinin reddedilmesi gerektiği yönünde bkz. Y9HD, 18.01.2021, 139/1219. İşe başlatmama tazminatına ilişkin takibe itiraz için verilen aynı yöndeki karar için bkz. Y9HD, 09.12.2020, 20033/17825.

[1061] Y9HD, 05.10.2015, 11987/27274.

[1062] ***Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz-Hanağası***, 352.

yurtta geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle ödenmesi yasaklanmış olmasına (İK m. 32/4) ve ücretin banka hesabına ödenmesi gerekliliğine (İK m. 32/2) rağmen işçiye, alacakları karşılığında kambiyo senedi verilmiş olabilir. Uygulamada görülme olasılığı düşük olan bu halde işçi, alacağının tahsili için kambiyo senetlerine özgü haciz yoluna başvurabilir[1063].

3. Temerrüt Faizi Talep Etme Hakkı

Türk Borçlar Kanunu'nun 120. maddesi uyarınca, para borcunu zamanında ifa etmeyen borçlu, temerrüde düşmede kusuru bulunmasa da alacaklı herhangi bir zarara uğramasa da 3095 sayılı Kanun'un 2. maddesine göre temerrüt faizi ödemek zorundadır[1064]. Temerrüt faizi ile alacaklının, parasını kullanıp değerlendirememesinden doğan zararlarının giderilmesi ve karşılıksız kredi sağlayan, sebepsiz zenginleşen borçlunun, bu zenginleşmeyi iade etmesi amaçlanmaktadır[1065]. Zira temerrüt faizin öngörülmemesi ya da temerrüt faiz oranının paranın yatırım faizinden az olması halinde, borçlu borcunu ifa etmeme eğilimine girebileceğinden temerrüt faizinin, borçluyu bir an önce borcunu ifa etmeye zorladığı söylenebilir[1066].

İş Kanunu'nda, işvereni bir an önce ücret borcunu ödemeye zorlamak ve işçinin ücretini korumak amacıyla, gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanacağı düzenlenmiştir (m. 34/1). Benzer şekilde Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda, toplu iş sözleşmesinden doğan ücret alacaklarının ödenmemesi halinde temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanacağı belirtilmiştir (m. 53/2). İşçinin ücret alacaklarına uygulanacak temerrüt faizi için yasal faiz oranından daha yüksek faiz oranlarının belirlenmesi,

[1063] İşçilik alacakları karşılığında kambiyo senedi ile ödeme yapıldığını kabul eden Yargıtay kararları için bkz. Y9HD, 12.12.2019, 10712/22272. Y9HD, 19.01.2015, 36505/978. Y9HD, 03.05.2011, 23103/13176.

[1064] ***Eren***, 1233-1234. ***Oğuzman-Öz***, 526.

[1065] ***Eren***, 1233.

[1066] ***Çopuroğlu***, 189.

işverenin ücret borcunu zamanında ifa etmesini sağlamaya yönelik olduğundan isabetlidir.

Ücret alacağı bakımından faize karar verilebilmesi için işverenin temerrüde düşürülmesi gereklidir[1067]. Yargıtay, temerrüt faizinin başlangıcı olarak işverene ihtarda bulunulan tarihi, ihtarda bulunulmamışsa dava tarihini esas almaktadır[1068].

İş Kanunu'nun 34. maddesinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olup ikramiye, prim ve benzeri ücret eklerinin yanı sıra, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücretleri de bu kapsama dahildir[1069].

Hükümde geçen *"uygulanan"* sözcüğünden, bankaların Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'na bildirdikleri faiz oranları anlaşılması gerektiği kanaatindeyiz. Bu sonuç işçi lehine yorum ilkesinin bir gereği olduğu gibi uyuşmazlıkların daha hızlı çözümüne ve usul ekonomisine hizmet etmektedir[1070]. Ancak Yargıtay'ın konuya ilişkin görüşü *"... Yasada, "uygulanan en yüksek faiz" sözcüklerine yer verilmiş olmakla sözü edilen faiz oranının uygulanıp uygulanmadığı tespit olunmalıdır. Bankaların belli dönemlerde T. C. Merkez Bankasına uygulayabileceklerini bildirdikleri faiz oranı filen uygulanmış olmadıkça ücret dikkate alınmaz"* şeklindedir[1071].

Bankalar tarafından uygulanan faiz oranları aylık veya yıllık vadelerle belirlenebilir. Belirlenen faiz oranları, ekonomik koşullara paralel olarak değişiklik de gösterebilir. İK m. 34'te geçen *"en yüksek faiz oranının"* tespiti için Yargıtay

[1067] Y9HD, 24.05.2021, 4782/9481. Y9HD, 20.04.2010, 24519/11510, ***Çil***, 599-601.

[1068] Y9HD, 11.10.2021, 9924/14072. Y9HD, 18.01.2021, 6725/1251. Y9HD, 29.11.2006, 12177/31360, ***Doğan Yenisey***, 2006 Yılı Kararları, 63.

[1069] ***Süzek***, 370. ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 181. Y9HD, 10.11.2020, 18720/15612. Y22HD, 05.12.2019, 25596/22538.

[1070] Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'na bildirilen faiz oranları, bankanın uygulayabileceği en yüksek faizi göstermektedir. Hükümde *"uygulanan"* sözcüğüne yer verilmesi nedeniyle, bildirilen oranların fiilen uygulanıp uygulanmadığı araştırılmalıdır. Ancak tüm bankalardan -hatta tüm şubelerden- fiilen uygulanan en yüksek faiz oranın araştırılması yargılama süresini uzatan meşakkatli bir süreçtir. Bu yönde düzenleme yapılması ve Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'na bildirilen faiz oranlarının esas alınacağının kanunda açıkça belirtilmesi gerektiği yönünde bkz. ***Çil***, 594. ***Yağan Sipahi***, 318-320.

[1071] Y9HD, 19.01.2021, 4492/1536. Y22HD, 26.04.2018, 26962/9939.

"Bankaların uyguladıkları faiz oranları bir ya da birkaç aylık veya bir yıllık vadelerle belirlenmektedir. Bunlardan en uzun vade bir yıl olup, en yüksek faiz oranı da bir yıllık mevduata uygulanmaktadır. Bu durumda ücret alacağı için uygulanması gereken faiz, ödeme gününün kararlaştırıldığı ya da temerrüdün gerçekleştiği zamanda bankalarca bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı olmalıdır. ... Yıllar itibarıyla faiz oranları değişebileceğinden kararda faiz oranının gösterilmemesi gerekir" esasını benimsemektedir[1072]. Öte yandan, ilgili hükümde özel banka-kamu bankası ayrımı yapılmadığından, en yüksek faiz oranının tespitinde bu husus dikkate alınmayacaktır[1073].

4. Aşkın Zararın Tazmini

Borçlunun borcunu zamanında ifa etmemesi nedeniyle alacaklı zarara uğramış olabilir. Alacaklının zararının, temerrüt faizi ile karşılanamaması halinde aşkın (munzam) zarar söz konusu olur. Alacaklı TBK m. 122/1'e göre aşkın zararın tazminini isteyebilecektir[1074]. Buna göre *"Alacaklı, temerrüt faizini aşan bir zarara uğramış olursa, borçlu kendisinin hiçbir kusuru bulunmadığını ispat etmedikçe, bu zararı da gidermekle yükümlüdür"*.

Aşkın zararın tazmini için alacaklının, zararının temerrüt faizinden fazla olduğunu ispat etmesi gerekir. Borçlunun temerrüde düşmesi ile alacaklının aşkın zararı arasında uygun illiyet bağının olması gerekir. Borçlu, temerrüde düşmede kusuru olmadığını ispat ederse aşkın zararı tazmin yükümlülüğünden kurtulacaktır[1075].

Yüksek enflasyon nedeniyle, borcun muaccel olduğu ancak ifa edilmediği süreçte paranın yaşadığı değer kaybının temerrüt faizinden fazla olması mümkündür. Enflasyonun aşkın zarar kabul edilip edilmeyeceğine ilişkin görüş birliği bulunmamaktadır. Yargıtay kararlarında; alacaklının, uğradığı zararın kendisine ödenen

---

[1072] Y9HD, 24.05.2021, 4782/9481. Y9HD, 14.04.2021, 2953/8160.
[1073] Y9HD, 14.04.2021, 2953/8160. Y22HD, 23.01.2020, 27177/1331.
[1074] ***Oğuzman-Öz***, 534-535. ***Eren***, 1240-1241.
[1075] ***Eren***, 1243. ***Oğuzman-Öz***, 536.

temerrüt faizinden fazla olduğunu somut olgulara dayanarak, kesin ve net bir biçimde kanıtlamak zorun olduğu, genel ve soyut nitelikteki enflasyonun ya da bankalarda mevduat için ödenen faizin temerrüt faizinden yüksek oranda olmasının, munzam zararın gerçekleştiği ve kanıtlandığı anlamına gelmeyeceği belirtilmektedir[1076]. Bir başka kararda ise Yargıtay; yüksek enflasyon, dolar kurundaki artış, serbest piyasadaki faiz oranlarının yüksek oluşunun alacaklıyı ispat yükünden kurtarmayacağını; alacaklının, para alacağını zamanında alması halinde bu parayı ne şekilde kullanacağını ve ayrıca uğradığı zararın, kendisine ödenen temerrüt faizinden fazla olduğunu da ispat etmek zorundadır[1077]. Yüksek Mahkeme, *"alacağını gününde alamayan alacaklının, aynı gün vadesi gelmiş bir borcunu ödemek için, borçlunun ödediği geçmiş günler faizi yerine bunun üzerindeki bir faizle borçlanması ya da alacaklısına daha yüksek oranda faiz ödemek durumunda kalması; dövizle ödemeyi kabul ettiği borcu için, alacağını gününde tahsil edememesi nedeniyle sonraki günlerde daha yüksek kurdan döviz satın almak zorunda kalması gibi"* maddi olgularla kanıtlanan zararları, aşkın zarar olarak kabul etmektedir[1078].

İşverenin ücret ödeme borcunu zamanında ifa etmemesi nedeniyle işçi, mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı üzerinden hesaplanan faiz tutarını aşan bir zarara uğrayabilir. Ücreti ödenmediği için üçüncü kişiye borcunu ifa edememesi ve faiz, aşkın zararın tazmini, cezai şart ya da icra takibi gibi hukuki sonuçlarla karşı karşıya kalması ihtimal dahilindedir[1079]. Bu hallerde uğramış olduğu zararın, temerrüt faizinden (ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanacaktır) fazla olduğunu ispat eden işçi, işveren temerrüde düşmede kusuru olmadığını ispat etmedikçe, aşkın zararını talep edebilir (TBK m. 122/1). Öğretide, işçinin ücret alacağı bakımından yüksek enflasyonun aşkın zarar olarak kabul edilmesi gerektiği ileri sürülmektedir. Bu görüşe göre, yüksek

[1076] YHGK, 09.12.2021, 18-2800/1629. Y18HD, 14.12.2015, 5164/18416.
[1077] Y3HD, 10.03.2022, 691/213. Y5HD, 02.07.2015, 4563/3899.
[1078] Y10HD, 07.06.2010, 14585/8145. YHGK, 31.10.2007, 668/798.
[1079] ***Keser***, 105-106.

enflasyon nedeniyle paranın değerini kaybetmesini sorumluluğu, ücreti zamanında ödenmeyen işçiye yüklenmemelidir, aksi takdirde borcunu gereği gibi ifa etmeyen borçlu, enflasyondan kar elde ederek ifadan kaçınabilecektir[1080].

II. HAPİS HAKKI

Türk Medeni Kanunu'nun 950 ila 953. maddelerinde düzenlenen hapis hakkı, belirli koşulların varlığı halinde alacaklıya, zilyetliğinde bulunan borçluya ait bir taşınır eşyayı ya da kıymetli evrakı iadeden kaçınma ve alacağını tahsil etmek için paraya çevirme yetkisi veren bir ayni haktır[1081]. Ücretin ödenmemesi durumunda işçi, genel hapis hakkından yararlanma imkanına sahiptir[1082]. Hapis hakkı, eşyanın alıkonulması suretiyle ücreti ödemesi için işvereni zorlayıcı bir durum yaratması ve aynı zamanda işçiye, cebri icra yoluyla ücreti tahsil etme imkanı getirmesi gerekçeleriyle önemli bir güvence olarak görülmektedir[1083].

TMK m. 950'ye göre *"Alacaklı, borçluya ait olup onun rızasıyla zilyedi bulunduğu taşınırı[1084] veya kıymetli evrakı, borcun muaccel olması ve niteliği itibarıyla bu eşyanın alacak ile bağlantısı bulunması hâlinde, borç ödeninceye kadar hapsedebilir"*. Hüküm işçinin hapis hakkı kapsamında incelendiğinde işçinin, yalnızca işveren tarafından iş nedeniyle zilyetliğine verilen mallar üzerinde hapis hakkını kullanacağı söylenebilir[1085]. İşin yürütülmesi için iş yerinde bulunan araçlar, makineler, bilgisayarlar ve kambiyo senetleri iş görme borcu sırasında işçi tarafından kullanılsa dahi

---

[1080] ***Kılıçoğlu***, 708. ***Çopuroğlu***, 194-195.

[1081] ***Öztan***, 953. ***Oğuzman-Seliçi- Oktay Özdemir***, 573. ***Gökyayla***, 743. ***Centel***, 379.

[1082] ***Tunçomağ-Centel***, 130. ***Bozkurt***, 38. TBK'nın 443. maddesinde *"Sözleşmenin sona ermesi durumunda, taraflardan her biri, diğerinden veya üçüncü bir kişiden diğerinin hesabına, hizmetle ilişkili olarak almış olduğu şeyleri geri vermekle yükümlüdür"* denilerek geri verme yükümlülüğü düzenlenmiştir. Ancak hükmün son fıkrasında, tarafların hapis hakkının saklı tutulduğu görülmektedir. Buradan hareketle de işçinin, ödenmeyen ücret alacakları bakımından hapis hakkını kullanabileceği sonucuna ulaşılabilir, ***Çopuroğlu***, 234.

[1083] ***Korkusuz***, 138.

[1084] TMK m. 951/1'e göre *"Nitelikleri itibarıyla paraya çevrilmeye elverişli olmayan taşınırlar üzerinde hapis hakkı kullanılamaz"*. Bu kapsamda işçi, ücret alacağını ispatlamak için dahi olsa, parasal değeri bulunmayan belgeler üzerinde hapis hakkını kullanamayacaktır.

[1085] ***Bozkurt***, 38.

işçi bu mallar üzerinde zilyet olmadığından hapis hakkını kullanamaz[1086]. Ancak işçiye teslim edilen ve zilyet olma iradesiyle alınan, işçi tarafından iş yeri dışında da kullanılan cep telefonu, bilgisayar, araba gibi taşınır mallar, işçinin zilyetliğindedir ve işçi bu mallar üzerinde hapis hakkını kullanabilecektir[1087].

Hükümde hapis hakkının kullanılabilmesi için "*borcun muaccel olması ve niteliği itibarıyla bu eşyanın alacak ile bağlantısı bulunması"* şartları aranmıştır. Kanun koyucu borcun muaccel olması şartına istisna getirmiş ve borçlunun ödeme aczine düşmesi halinde, alacaklıya borç muaccel olmadan hapis hakkını kullanma imkanı tanımıştır (TMK m. 952/1)[1088]. Eşyanın alacakla ile bağlantılı olması gerekliliği ise oldukça soyut nitelik taşıdığından hapis hakkının kullanımının önünde bir engel olarak görülmektedir[1089]. Öğretide, işverenin işçiye iş görme borcunun ifası için verdiği araç ve malzemelerin ücret alacağı ile doğrudan bağlantılı olduğu kabul edilmiştir[1090]. Bu kapsamda uzaktan çalışma modelinde, işveren tarafından sağlanan kulaklık, cep telefonu, yazıcı ve bilgisayar gibi araçların ücret alacağı ile bağlantılı olduğu ve işveren tarafından ücretin ödenmemesi halinde, işçinin bu mallar üzerinde hapis hakkını kullanabileceği söylenebilir[1091].

III. ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI

Ücretin ödenmemesi halinde işçinin başvurabileceği yollardan biri de çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmasıdır. Çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin esasları düzenleyen İş Kanunu madde 34'e göre *"Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu*

[1086] Zira işverenin bu mallar üzerinde hakimiyeti devam etmekte ve malları fiilen elinde bulunduran işçi, işverenin mallar üzerindeki hakimiyetini kabul etmektedir, ***Yağan Sipahi***, 349-350.

[1087] ***Çil***, 701. ***Yağan Sipahi***, 350.

[1088] ***Centel***, 379-380. ***Gökyayla***, 758-760.

[1089] ***Çil***, 702. ***Bozkurt***, 39. ***Yağan Sipahi***, 351.

[1090] ***Centel***, 379. ***Korkusuz***, 138.

[1091] ***Yağan Sipahi***, 351-352. Uzaktan çalışma ve uzaktan çalışmada işverenin malzeme sağlama borcu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Baycık-Doğan-Dulay Yangın-Yay***, 1686 vd. ve 1698-1700.

nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. ... Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz".

Sürekli ve dönemli edimlerin söz konusu olduğu iş sözleşmesinde, iş görme borcunu ifa eden ancak ücreti, ödeme gününden itibaren yirmi gün geçmesine rağmen, mücbir bir sebep olmaksızın, ödenmeyen işçinin, ödemezlik defini ileri sürerek çalışmaktan kaçınabileceğini ve bu süre boyunca fiilen çalışmasa da ücrete hak kazanacağını daha önce belirtmiştik[1092]. Bu başlık altında İş Kanunu'nun 34. maddesine ilişkin genel görüşlerimizi açıklamakla yetineceğiz.

Daha önce belirttiğimiz üzere, ödemezlik definin (TBK m. 97) özel bir uygulama alanı olan İK m. 34, aynı zamanda alacaklının temerrüdü halidir. İşçinin belirli bir ücret ödeme dönemi sonunda hak kazandığı ücreti ödemeyen işveren, izleyen dönem için işçinin iş görme borcunu ifası için gerekli hazırlık fiillerini yerine getirmemiş olduğundan temerrüde düşmektedir. Temerrüdü devam ettiği sürece işveren, işçiye ücret ödemekle yükümlüdür (TBK m. 408).

İş kanunlarında boşluk bulunan hallerde genel hükümlere başvurulması ve Türk Borçlar Kanunu hükümlerince uyuşmazlığın giderilmesi gerekir[1093]. Bu bağlamda, çalışmaktan kaçınma hakkını düzenleyen İK m. 34 hükmünün kanunda yer almadığı varsayımında; ücreti zamanında ödenmeyen işçinin TBK'nın ödemezlik defi (m. 97), alacaklının temerrüdü (m. 106) ve işverenin temerrüdü (m. 408) hükümleri uyarınca,

[1092] Bkz. §9, VI.

[1093] ***Süzek***, 37-38. *"... 6098 sayılı TBK genel kanun niteliğinde olduğundan, İş Kanunlarında hüküm bulunmayan hâllerde niteliğine uygun düştüğü ölçüde Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanacağından, ..."*, Y9HD, 02.06.2021, 5665/9809.

çalışmaktan kaçınabileceği ve kaçındığı süre boyunca ücrete hak kazanabileceği kanaatindeyiz[1094].

İş Kanunu'nun 34. maddesiyle, ücretin zamanında ödenmesini sağlamak ve ücreti güvence altına almak için yeni bir hak getirilmemiştir. İşçinin, karşılıklı borç yükleyen iş sözleşmesinin niteliği gereği zaten sahip olduğu, çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin esasları düzenleyen İK m. 34'ün, ücreti koruyucu hükümler bakımından yenilik getirdiği söylenemese de yanlış uygulamaların engellenmesi bakımından işçinin sahip olduğu çalışmaktan hakkının hukuki düzenlemeye kavuşturulması isabetli olmuştur.

Örneğin, hükümde yer alan *"Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez"* ifadesi ile Yargıtay'ın[1095], toplu bir biçimde çalışmaktan kaçınan işçilerin işverene karşı bir direniş içinde oldukları ve dolayısıyla yasa dışı grev hükümlerine tabi olacakları ve bu halde işverenin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshetme olanağına sahip olacağı yönündeki isabetsiz görüşünün uygulanma imkanı kalmamıştır.

Öte yandan İK m. 34 çalışmaktan kaçınma hakkının doğması bakımından yirmi günlük bir gecikme süresi öngörmüştür. Söz konusu düzenleme olmasaydı, ücretin gününde ödenmemesi üzerine ödemezlik defini ileri sürüp iş görmekten kaçınabilecek işçi, 34. madde gereği ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde ücreti ödenmezse çalışma hakkını kullanabilecektir[1096]. Bilim kurulu taslağında on gün olarak belirlenen gecikme süresinin getirilme gerekçesi *"iyi niyetli işverenin, sürekli bir iş ilişkisi içinde*

[1094] 4857 sayılı İş Kanunu madde 34'ten önceki durum için bkz. ***Narmanlıoğlu***, Kaçınabilme Hakkı, 612 vd.

[1095] Y9HD, 07.10.1993, 3638/14256, ***Güzel***, Karar İncelemesi, 135, dn. 41. Y9HD, 26.11.2002, 19277/22286. İşçilerin, sosyal haklarının ödenmemesi nedeniyle topluca iş bırakmalarının kanuna aykırı direniş sayıldığı ve iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği Yargıtay kararı için bkz. Y9HD, 21.06.1994, 1728/9862 ve Y9HD, 11.4.1994, 5570/5318.

[1096] Y9HD, 28.05.2007, 15378/16960, ***Göktaş***, 85, dn. 179. Y9HD, 30.10.2007, 19022/31935.

geçici olarak ödeme zorluğu içinde olabileceği düşünülerek getirilmiş ve işçilerin en kısa bir gecikmede hemen işi bırakmaları olasılığı ve bu yoldan ortaya çıkabilecek olumsuzluklar önlenmeye çalışılmıştır" şeklinde açıklanmıştır[1097]. İşverenin ücret ödemesini keyfi olarak geciktirmesi halinde dahi yirmi günlük süre geçmeden çalışmaktan kaçınma hakkı kullanılamayacaktır[1098]. Her ne kadar iş yerinde faaliyetin devamı, iş sözleşmesinin tarafları arasında çalışma barışının sağlanması gibi haklı sayılabilecek gerekçelerle bir bekleme süresi öngörülmüşse de genellikle tek geçim kaynağı ücret olan işçi için yirmi günün çok uzun bir süre olduğu ve azaltılması kanaatindeyiz.

IV. İŞ SÖZLEŞMESİNİ HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKKI

Ücreti ödenmeyen işçinin sahip olduğu haklardan biri de iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilmektir. İş Kanunu'nun 24/II-e'ye göre *"İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse"* işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal sona erdirebilir.

Hükümde geçen kavramlar sırası ile incelendiğinde, ilk olarak belirtmek gerekir ki, *"işçinin ücreti"* ifadesinden geniş anlamda ücret anlaşılmalıdır. Asıl ücretin ödenmemesinde bu hak kullanılabileceği gibi prim[1099], ikramiye[1100], ayni ödemeler (giyecek, yakacak yardımı)[1101], fazla çalışma ücreti[1102], hafta tatili ücreti ve genel tatil

[1097] ***Süzek***, Hukuki Sonuçlar, 210-211.
[1098] ***Çopuroğlu***, 213.
[1099] Primlerin ödenmemesinin haklı fesih nedeni olduğu yönünde bkz. Y22HD, 10.12.2018, 15549/26627.
[1100] İkramiye ödenmemesinin haklı fesih nedeni olduğu yönünde bkz. Y9HD, 15.04.2014, 9868/12702.
[1101] Bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ayni yardımların (erzak yardımı, kömür yardımı gibi) yerine getirilmemesinin de İK m. 24/II-e kapsamında değerlendirilmesi gerektiği ve bu halde işçinin haklı fesih imkanı olduğu yönünde bkz. Y22HD, 18.05.2017,7883/11534. Y22HD, 02.03.2017, 5520/4285.
[1102] Fazla çalışma ücretinin ödenmemesinin haklı fesih nedeni olduğu yönünde bkz. Y22HD, 11.12.2019, 26081/22986. Y22HD, 19.02.2018, 25545/3898. YHGK, 17.02.2010, 83/92, ***Akın***, Fesheden Taraf, 28-32.

ücretlerinin[1103] ödenmemesi halinde de işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir[1104]. Kanuna uygun olarak (TBK m. 406/son) talep edilen avansın ödenmemesi halinde de işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkına sahiptir[1105]. Yargıtay'ın yerleşik uygulaması, sigorta primlerinin eksik ödenmesinin de bu madde (İK m. 24/II-e) uyarınca işçiye haklı fesih imkanı verdiği yönündedir[1106]. Öte yandan Yargıtay, ücret zammı yapılmamasını ya da düşük oranda zam yapılmasını fesih için haklı neden olarak kabul etmemektedir[1107].

Hükümde yer alan *"sözleşme şartları"* ifadesi yalnızca iş sözleşmesinin değil, toplu iş sözleşmesinin de bu fıkranın uygulanmasında dikkate alınmasını gerektirir[1108]. İş yeri uygulaması haline gelen ücret alacaklarının ödenmemesi halinde de işçinin haklı fesih hakkı bulunmaktadır[1109].

Hükümde incelenecek son ifade olan *"uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse"* ile sadece ücretin hiç ödenmemesi ya da eksik ödenmesi değil, ücretin geç ve düzensiz ödenmesi de haklı fesih nedeni olarak kabul edilmektedir[1110]. İşçi, ücretin geç ödenmesi nedeniyle sahip olduğu derhal fesih hakkını dürüstlük kurallarına uygun

[1103] Genel tatil ve hafta tatili ücretlerinin ödenmemesinin haklı fesih nedeni olduğu yönünde bkz. Y22HD, 18.04.2017, 6762/8978. Y9HD, 22.01.2019, 29785/1836. Y9HD, 25.03.2010, 21818/8095.

[1104] ***Tunçomağ-Centel***, 218. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 237. ***Süzek***, Hukuki Sonuçlar, 216. ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 250. YHGK, 14.09.2021, 2519/988. İzmir BAM, 9HD, 30.12.2020, 1717/1491.

[1105] ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 179. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 667-668. Aynı yönde bkz. Bursa BAM, 3HD, 16.07.2020, 1932/1140.

[1106] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 668. Y9HD, 28.11.2017, 17205/19308. Y7HD, 16.3.2016, 6178/6501. Kanaatimizce, işverenin sigorta primlerini hiç yatırmaması ya da eksik yatırması hallerinde işçi haklı fesih imkanına sahiptir. Ancak işçi, Yüksek Mahkeme'nin belirttiği gibi m. 24/II-e uyarınca değil, çalışma koşullarının uygulanmamasının düzenlendiği m. 24/II-f bendi uyarınca haklı fesih imkanına sahiptir.

[1107] Eşit işlem borcuna aykırı davranılmadığı sürece zam yapılmamasının haklı fesih nedeni olmadığı yönünde bkz. Y22HD, 13.06.2019, 15013/12904. Ücret zammı ve zam yapılmamasının fesih için haklı neden olabileceği yönündeki görüşümüz için bkz. §5, V.

[1108] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 667, dn, 2143. ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 251. ***Centel***, 376. ***Keser***, 82.

[1109] İş yeri uygulaması haline gelen ikramiyenin tek taraflı kaldırılamayacağı ve ödenmemesi halinde işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği yönünde bkz. Y9HD, 15.04.2014, 9868/12702.

[1110] *"... ücretlerinin geç ve düzensiz ödendiği banka kayıtlarından anlaşılmaktadır. Ücretleri geç ve düzensiz ödenen işçi tarafından yapılan fesih haklı nedene dayanır ve davacı kıdem tazminatına hak kazanır..."*, Adana BAM, 7HD, 04.07.2019, 2264/1012. Y22HD, 19.10.2017, 171357/22213, ***Süzek***, 687, dn. 76. Y9HD, 29.06.2020, 16525/6601.

kullanmalıdır. Ücreti keyfi olarak geciktiren ve kararlaştırılan ödeme gününden sonra ödemeyi alışkanlık haline getiren işverene karşı bu hak kullanılabilecekken[1111], ücretin genel olarak zamanında ödendiği ve süreklilik kazanmayacak şekilde kısa bir süre gecikmesi halinde, işçinin haklı nedenle fesih hakkının sınırını dürüstlük kuralları belirlemektedir[1112]. Örneğin Yargıtay, mutat ödeme günündeki üç günlük gecikme nedeni ile feshin haklı olduğunu ileri süren işçinin, zaman diliminin kısalığını ve araya tatil gününün girmiş olmasını dikkate alarak dürüstlük kurallarına uygun hareket etmediğine karar vermiş ve feshi haksız kabul etmiştir[1113].

Ücretin hiç veya zamanında ödenmemesinin, iş yerinin içinde bulunduğu parasal sıkıntılardan ya da genel ekonomik krizden kaynaklanması, işçinin fesih hakkını ortadan kaldırmamaktadır[1114]. Yargıtay tarafından da *"İşçinin ücretinin işverenin içine düştüğü ödeme güçlüğü nedeniyle ödenememiş olmasının sonuca bir etkisi yoktur. İşçinin, ücretinin bir kısmını Yasanın 33 üncü maddesinde öngörülen ücret garanti fonundan alabilecek olması da işçinin fesih hakkını ortadan kaldırmaz"* görüşü benimsenmiştir[1115].

İşçinin ücretinde, İK m. 22'de öngörülen usule uyulmadan tek taraflı indirim yapılması[1116] ya da işçinin tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarılması halinde[1117], ücretin tam olarak ödendiğinden söz edilemeyeceğinden işçinin sözleşmeyi haklı nedenle feshetme hakkı bulunmaktadır.

[1111] YHGK, 29.03.1989, 9-132/210, ***Çopuroğlu***, 246, dn. 1047.

[1112] ***Süzek***, Hukuki Sonuçlar, 216. ***Çopuroğlu***, 246

[1113] Y9HD, 23.11.2005, 8698/37031, ***Çil***, 680-681. Ücret ve diğer alacakları zamanında ödeyen işverenin, ikramiye ödemesini sadece 8 gün geciktirmesi sebebiyle, işçinin derhal sözleşmenin feshi yoluna başvurması iyi niyetli bir davranış olarak kabul edilmemiştir, Y9HD, 22.05.2001, 3159/8694, ***Çil***, 684-685.

[1114] ***Süzek***, 687. ***Çopuroğlu***, 246-247.

[1115] Y22HD, 16.06.2020, 10048/6760. Y22HD, 11.11.2019, 23044/20800. Y9HD, 13.04.2017, 19856/6459.

[1116] İş yeri uygulaması haline gelen konut yardımı ödemesinin işveren tarafından tek taraflı kaldırılmasının işçiye, haklı nedenle fesih hakkı vermektedir, bkz. Y22HD, 28.05.2019, 13967/11943. İşçinin onayı alınmadan, tek taraflı olarak işçinin kadrosunun değiştirilmesi ve bu nedenle işçiye eksik ücret ödenmesi halinde işçi, sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir, ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 667.

[1117] Y9HD, 23.12.1996, 16196/23959, ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 669.

İşçinin ücretinin ödenmemesi ya da geç veya eksik ödenmesi halinde, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesi için İK. m. 34'te yer alan şartların gerçekleşmiş olması gerekmez[1118]. İşçinin, fesih hakkını kullanmadan önce, işverenden ücretin ödenmesi talep etmek ya da ücretin ödenmesi için süre vermek gibi yükümlülükleri yoktur[1119]. Ücreti ödenmeyen işçinin iş yerini terk etmesi, sözleşmeyi haklı nedenle feshettiği anlamına gelebilmektedir[1120].

İş Kanunu'nun 24/II-f bendine göre ise *"Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa*" işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir. Akort ücrette, işçiye yapabileceğinden az iş verilmesi halinde ücretin zaman esasına göre ödenmesine[1121] ilişkin bu düzenleme, m. 24/II-e bendindeki eksik ödemenin özel bir halidir[1122].

Derhal fesih hakkının kullanım süresi İş Kanunu'nun 26. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre *"24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın*

[1118] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 378.

[1119] ***Ekmekçi-Yiğit***, 673-674.

[1120] İşçinin, ücreti ödenmediği gerekçesiyle iş yerini terk etmesi halinde, işveren de devamsızlık sebebiyle haklı fesih hakkını kullanmış olabilir. Bu halde yargı merciinin yapacağı iş, iş sözleşmesini fesheden tarafın belirlenmesidir. Tarafların fesih iradeleri irdelenmeli ve işçinin devamsızlığının işverenin feshi için gerekçe olduğu olaylarda, söz konusu devamsızlığın nedeni üzerinde durulmalıdır. İşçinin fesih iradesini olmasa da devamsızlığın ardından işverenin feshi ile karşılaşıldığında, işçinin eyleminin haklılığı tespit edilebiliyorsa davranış fesih iradesinin yansıması olarak nitelendirilmelidir, ***Akın***, Fesheden Taraf, 32.

[1121] TBK madde 411: *"İşçi, sözleşme gereğince yalnız bir işveren için sadece parça başına veya götürü iş yapmayı üstlenmişse işveren, ona yeterli iş vermekle yükümlüdür. İşveren, kendi kusuru olmaksızın sözleşmede öngörülen parça başına veya götürü iş sağlayamayacak durumda bulunduğu veya işletme koşulları geçici olarak gerektirdiği takdirde işçiye, ücreti zaman esasına göre öder. Bu durumda, zamana göre ödenecek ücret, anlaşmada veya hizmet ya da toplu iş sözleşmesinde belirlenmemişse işveren, işçiye parça başına veya götürü olarak daha önce aldığı ortalama ücrete eşdeğer bir ücret ödemekle yükümlüdür. Parça başına veya götürü ya da zamana göre iş sağlayamayan işveren, en azından işgörme edimini kabulde temerrüt hükümleri uyarınca zamana göre işgörmede ödeyeceği ücreti ödemekle yükümlüdür".*

[1122] ***Ekmekçi-Yiğit***, 675. ***Tunçomağ-Centel***, 219.

öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz".

Ücretin hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi durumunda, İK m. 24/II-e veya İK m. 24/II-f bentleri uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetme hakkına sahip olan işçi, ücretin ödenmemesi durumu devam ettiği sürece, altı iş günlük süre ile bağlı olmadan derhal fesih hakkını kullanabilecektir[1123]. Zira haklı fesih nedenini oluşturan ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranış (ücretin ödenmemesi) devam ettiği sürece hak düşürücü süre işlemeyecektir[1124].

§ 11. ÜCRETİN KORUNMASI

I. ÜCRETTE EŞİTLİK – AYRIMCILIK TAZMİNATI

Hukukun genel ilkelerinden olan eşitlik ilkesinin hukukumuzdaki pozitif dayanağı Anayasa'nın 10. maddesidir[1125]. Buna göre *"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar"*. Hüküm hem ayrım yapma yasağını hem de genel anlamda eşit davranma borcunu düzenlemektedir[1126].

[1123] ***Çopuroğlu***, 250.
[1124] ***Süzek***, 691.
[1125] ***Süzek***, Eşit Davranma, 24. ***Yıldız***, 56-57. ***Sur***, Eşitlik İlkesi, 34. ***Doğan Yenisey***, Eşitlik İlkesi, 64. ***Kandemir-Yardımcıoğlu***, 6. ***Senyen Kaplan***, Eşitlik İlkesi, 226. ***Baysal***, Eşit Davranma Borcu, 61.
[1126] ***Süzek***, 440-441. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 454-455. ***Ugan Çatalkaya***, 863.

Eşitlik ilkesinin iki ana bileşeni; ayrım yasakları ve eşit davranmadır[1127]. Ayrımcılık, kişinin değiştiremeyeceği ya da değiştirmesinin beklenemeyeceği kişisel bir özelliği nedeniyle diğer kişilerden farklı uygulama yapılması, bazı haklardan mahrum bırakılması veya mağdur edilmesidir[1128]. Eşit davranma ise birden çok kişiyi ilgilendiren olaylar düzenlenirken haklı bir nedene dayanmayan farklılıkların yaratılmaması, aynı veya benzer durumda olan kişilere makul ve haklı neden olmadıkça aynı şekilde davranılmasıdır[1129].

Eşitlik ilkesinin iş hukukuna yansıması, işverenin işçilere eşit davranma borcunun bulunmasıdır[1130]. Eşit davranma borcu ise İş Kanunu'nun 5. maddesinde düzenlenmektedir[1131]. Buna göre *"İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti*

[1127] ***Doğan Yenisey***, Eşitlik İlkesi, 66. ***Ugan Çatalkaya***, 861. ***Yücel Bodur,*** Cinsiyet Ayrımcılığı, 517.

[1128] ***Tuncay***, Ayrımcılık, 725. ***Yıldız***, 69. ***Aykaç***, Eşit Davranma Borcu, 56.

[1129] ***Tuncay***, Ayrımcılık, 726. ***Yıldız***, 57. ***Sur***, Eşitlik İlkesi, 39. ***Doğan Yenisey***, Eşitlik İlkesi, 66-67. ***Kandemir-Yardımcıoğlu***, 4. ***Senyen Kaplan***, Eşitlik İlkesi, 235-236.

[1130] ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 208. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 162. ***Ugan Çatalkaya***, 863.

[1131] Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda (20.04.2016 tarih ve 29690 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır) eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağına ilişkin geniş kapsamlı düzenlemeler getirilmiştir. Anılan kanunun ilgili hükümleri için bkz. ***Sur***, Eşitlik İlkesi, 37-40.

tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. …".

Hükmün kenar başlığı *"Eşit davranma ilkesi"* olsa da içeriğinin yalnızca ayrım yasaklarına ilişkin olması ve genel anlamda eşit davranma borcunu kapsamaması öğretide haklı olarak eleştirilmektedir[1132]. İK m. 5'in genel anlamda eşit davranma borcuna ilişkin düzenleme içermemesi, iş ilişkilerinde işverenin farklı işlem yapmama borcu olmadığı anlamına gelmez[1133]. Anayasa'nın 10. maddesi hem ayrım yapma yasağını hem de genel anlamda eşit davranma borcunu düzenlemektedir ve *"Anayasanın bağlayıcılığı ve üstünlüğü"* başlıklı 11. madde uyarınca özel hukuk kişilerini de bağlamaktadır. Bir başka deyişle eşitlik ilkesi ve eşit davranma borcu tüm hukuk düzeninde (dolayısıyla iş ilişkilerinde de) geçerli genel bir ilkedir[1134].

Yüksek Mahkeme'nin eşit davranma ilkesine ilişkin görüşleri ise şu şekilde açıklanabilir: *"Eşit davranma ilkesi tüm hukuk alanında geçerli olup iş hukuku bakımından işverene işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir. Bu bakımdan işverenin yönetim hakkı sınırlandırılmış durumdadır. Başka bir ifadeyle işverenin ayrım yapma yasağı işyerinde çalışan işçiler arasında keyfi biçimde ayrım yapılmasını yasaklamaktadır"*[1135].

Belirtmek gerekir ki, işverenin eşit davranma borcu tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesini gerektirmez. Bu yükümlülük aynı ya da benzer durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmasını önlemeyi amaçlamakta olup objektif olarak farklı durumlarda olan işçilere farklı işlem yapılması eşit davranma borcunun ihlali

[1132] ***Süzek***, 441-442. ***Aynı Yazar***, Eşit Davranma, 26. ***Kandemir-Yardımcıoğlu***, 8. ***Yıldız***, 63-64. ***Aykaç***, Eşit Davranma Borcu, 56. İş Kanunu 5. maddenin birinci fıkrasına ilk cümle olarak *"İşveren, aynı ya da benzer durumdaki işçilere, farklı uygulamayı haklı gösteren bir gerekçe bulunmadıkça, eşit davranmakla yükümlüdür."* ibarelerinin eklenmesi gerektiği yönünde öneri için bkz. ***Ugan Çatalkaya***, 893.

[1133]***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 457. ***Baysal***, Eşit Davranma Borcu, 71.

[1134] ***Süzek***, 442-443. ***Aynı Yazar***, Eşit Davranma, 26. ***Ugan Çatalkaya***, 864. ***Kandemir-Yardımcıoğlu***, 8. ***Yıldız***, 65.

[1135] Y9HD, 12.05.2022, 4932/5892. Y9HD, 17.03.2021, 9093/6337. Y9HD, 26.01.2021, 4817/2405.

anlamına gelmez[1136]. İşveren, haklı veya objektif (işçinin nitelikleri, pozisyonu, görevinin önemi, kıdemi, tecrübesi, performansı, gördüğü işin niteliği gibi) nedenlerin[1137] varlığı halinde işçiler arasında farklı işlem (farklı ücret, prim ve sosyal hak ödemesi gibi) yapabilir[1138].

Yapılan açıklamalardan hareketle, işverenin ücret ödeme borcunun ifasında eşit davranma ve ayrım yapmama borcuna uygun davranması gerektiği, yapılan işin niteliğine veya objektif ölçülere göre ücret farkını haklılaştıracak sebeplerin varlığı halinde, farklı işlem yapılmasının eşit davranma borcunun ihlali olmadığı sonucuna ulaşılabilir[1139]. İşçilerin öğrenim durumu, iş yerindeki-meslekteki kıdemi[1140], çalışkanlığı, liyakati gibi niteliklerinin eşit olması düşük bir ihtimal olduğundan işçilerin ücretleri arasında farklılıklar olabilir[1141]. Ancak objektif sebepler olmadıkça, işçilerin ücretleri bakımından ayrım yapılmaması gerekir[1142]. Eşit davranma borcu ve ayrım yasağının konusu olan ücret, geniş anlamda ücrettir[1143]. İşveren, ücret eklerinin ödenmesinde de eşitlik ilkesini göz önünde bulundurmalıdır[1144]. Ayrıca belirtelim ki, ücret zammı verilirken de haklı ve

[1136] ***Süzek***, Eşit Davranma, 27. ***Doğan Yenisey***, Eşit Davranma, 996 vd. ***Yıldız***, 65-66. ***Yamakoğlu***, Ücret Zammı, 103-104. *"Bununla birlikte eşit davranma borcu tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesini gerektirmeyip, eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmasını önlemeyi amaç edinmiştir"*, Y9HD, 15.02.2021, 7393/3768.

[1137] Cinsiyet ayrımcılığını haklı kılan objektif nedenler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Bakırcı***, Cinsiyet Ayrımcılığı, 53 vd.

[1138] ***Doğan Yenisey***, Eşitlik İlkesi, 66-67. ***Çopuroğlu***, 240. Y9HD, 20.05.1985, 2546/5437, ***Süzek***, 443, dn. 13.

[1139] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 460-461. ***Doğan Yenisey***, Eşit Davranma, 997. ***Özdemir***, İspat Yükü, 460-461. ***Kandemir-Yardımcıoğlu***, 22.

[1140] Farklı ücret uygulamalarında yaş ölçütünün objektif neden kabul edilemeyeceği ancak kıdem ve mesleki tecrübeye dayalı ücret farklarının ise hukuka uygun olabileceği yönünde bkz. ***Ünal***, 316-320.

[1141] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 460. ***Yağan Sipahi***, 134. İşverenin, işçilere farklı ücret uygulamasını her zaman haklılaştırabilecek nitelik farklılıkları ileri sürebileceği; bu nedenle de eşitlik ilkesinin ücretler bakımından etkili bir şekilde uygulanmasının mümkün olmadığı yönünde bkz. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 165.

[1142] STSK madde 25/2 uyarınca; toplu iş sözleşmesi ile ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında işçiler arasında ayrım yapılması eşit davranma borcuna aykırılık oluşturmamaktadır.

[1143] *"... değinilen maddenin dördüncü ve beşinci fıkralarında, işverenin ücret ödeme borcunun ifası sırasında ayrım yapamayacağından söz edilmektedir. Burada sözü edilen ücretin genel anlamda ücret olduğu ve ücretin dışında kalan ikramiye, pirim vb.. ödemeleri de kapsadığı açıktır"*, Y22HD, 01.07.2020, 28961/8422. Aynı yönde bkz. Y9HD, 05.02.2020, 15337/1522.

[1144] *"... ayrımı haklı kılan geçerli nedenler olmadığı sürece prim uygulaması yönünden de işverenin eşit davranma borcu söz konusudur"*, Y9HD, 20.04.2022, 3716/4936. İkramiye ödemesinin eşitliğe uygun yapılmamasının eşit işlem borcuna aykırılık oluştururdu yönünde bkz. Y7HD, 18480 /5311. 24.3.2015

objektif neden olmadıkça eşit davranma borcuna uygun davranılmalı ve işçiler arasında ayrım yapılmamalıdır[1145].

İş Kanunu'nun 5. maddesinin 1. fıkrasında *"İş ilişkisinde ... ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamaz"* denilerek genel ayrım yasağı düzenlenmesine rağmen taşıdığı önem dolayısıyla cinsiyet nedeniyle ücret ayırımcılığı ayrı bir fıkrada düzenlenmiştir[1146]. Belirtmek gerekir ki, anılan madde genel ayrım yasağını düzenlediğinden cinsiyet dışındaki sebeplerle de ücrete ilişkin ayrım yapılması mümkün değildir[1147].

İş Kanunu'nun 5. maddesinin 6. fıkrasında ayrımcılık yasağına aykırılığın yaptırımı düzenlenmiştir. Buna göre *"İş ilişkisinde veya sona ermesinde[1148] yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar[1149] ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir"*. Ayrımcılık tazminatı olarak adlandırılan bu tazminatın hesabında esas alınacak ücret, asıl ücret olup ücretin ekleri olan ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardımlar hesaba dahil değildir[1150]. Ayrım yasağına aykırılığın yaptırımı olarak öngörülen ayrımcılık tazminatı[1151], işverenin genel anlamda eşit davranma borcunu ihlal etmesi halinde

[1145] İşverence zam uygulaması yapıldığı takdirde, eşit davranma borcuna uyulması gerekir. Bu durumda işverenin herkese aynı oranda zam yapması gerekmeyip objektif esaslara dayanarak farklı zam oranları uygulaması mümkündür. Konuya ilişkin açıklamalarımız ve örnek yargı kararları için bkz. §5, V.

[1146] ***Doğan Yenisey***, Eşitlik İlkesi, 67. Cinsiyet ayrımcılığı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Senyen Kaplan***, Eşitlik İlkesi, 226 vd. Dolaylı cinsiyet ayrımcılığı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Yücel Bodur,*** Cinsiyet Ayrımcılığı, 523 vd. ***Bakırcı***, Cinsiyet Ayrımcılığı, 42-47 ve 117-146.

[1147] ***Aktay-Arıcı- Senyen Kaplan***, 159. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 164. ***Çopuroğlu***, 241.

[1148] Hükümde ayrımcılık tazminatı, iş ilişkisi devam ederken veya iş ilişkisinin sona ermesinde ayrım yapılması halinde uygulanacak bir yaptırım türü olarak düzenlenmiştir. İş sözleşmesi görüşmelerinde, işe almada ve iş sözleşmesinin şartlarının oluşturulmasında ayrım yapılmasına ilişkin bir yaptırım öngörülmemiştir, ***Bakırcı***, Cinsiyet Ayrımcılığı, 39.

[1149] Kanun koyucunun ayrımcılık tazminatına (dört aylık) bir üst sınır getirmesi öğretide haklı olarak eleştirilmektedir, ***Doğan Yenisey***, Eşitlik İlkesi, 67. ***Yıldız***, 125. Belirtmek gerekir ki, söz konusu hüküm nispi emredici nitelik taşımaktadır ve ayrımcılık tazminatının miktarı, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle artırılabilir, ***Odaman***, Ayrımcılık, 34-35. ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 215.

[1150] ***Başbuğ-Yücel Bodur***, 160. ***Süzek***, Eşit Davranma, 34. ***Yıldız***, 329. ***Doğan Yenisey***, Eşitlik İlkesi, 77. ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 215. ***Ünal***, 436.

[1151] Söz konusu tazminat sadece ayrım yasaklarının ihlalinde uygulama alanı bulduğundan yargı kararlarında *"eşit işlem borcuna aykırılık tazminatı"* ya da *"eşitsizlik tazminatı"* kullanılması öğretide eleştirilmiştir, ***Baycık***, 2016 Yılı Kararları, 231-233. ***Ugan Çatalkaya***, 891.

uygulanmaz[1152]. Ayrımcılık tazminatına hükmedilebilmesi için işverenin davranışının İK m.5'te belirtilen[1153] ayrım yasaklarından birini ihlal etmesi gerekir[1154]. İhlalin varlığı halinde işçi, herhangi bir zarara uğramamış olsa da ayrımcılık tazminatına hak kazanır[1155].

İK m. 5/6'da ayrım yasaklarının ihlali halinde ayrımcılık tazminatının yanında yoksun kalınan hakların talep edilmesi imkanı da getirilmiştir. Bu imkan yalnız ayrımcılık yasağının ihlalinde değil, genel anlamda eşit davranma borcuna aykırılık halinde de mevcuttur. Bu sayede işçi, eşit davranma borcuna aykırı davranılmamış olsaydı sahip olacağı hakları işverenden talep edebilecektir[1156].

Konuyu ücret ödeme borcu kapsamında değerlendirecek olursak, İK m. 5 kapsamında bir ayrımcılık nedenlerinin varlığı ile işçinin ücretinin gereği gibi ödenmediği durumlarda ya da ücretine zam yapılmadığı (düşük oranda yapıldığı) hallerde işçi, ayrımcılık tazminatına hak kazanacaktır. Ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği, ancak genel anlamda eşit davranma borcuna aykırı davranılarak ücretin gereği gibi ödenmediği ya da ücret zammının gereği gibi uygulanmadığı hallerde ise işçi, eşitlik ilkesine aykırı olarak kendisine ödenmeyen hakkı (ücret, ücret eki, ücret zammı vb.) talep

[1152] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 469. ***Süzek***, 458-159. ***Ünal***, 433. ***Aykaç***, Eşit Davranma Borcu, 116-117. Aksi yönde bkz. ***Yıldız***, 329. ***Baysal***, Eşit Davranma Borcu, 76.

[1153] *"İşverenin eşit davranma borcuna aykırı davranmasının yaptırımı maddenin 6. fıkrasında belirtilmiştir. Ancak bu yaptırım, her eşit işlem borcuna aykırılık için öngörülmemiştir. Bu yaptırımın olması için maddede mutlak olarak belirtilen ayrımcılık nedenlerinin ihlali gerekir. Kısaca dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi sebeplere dayalı ayrım veya tam süreli - kısmî süreli işçi ile belirli süreli - belirsiz süreli işçi arasında farklı işlem yapılması gerekir. ... Dairemiz yerleşik uygulamasına göre işverenin her eşit işlem borcuna aykırılık hali için tazminat yaptırımı öngörülmemiş, bu yaptırımın olması için maddede mutlak olarak belirtilen ayrımcılık nedenlerinden (örneğin dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce vb.) birinin gerçekleşmesi şartı aranmıştır."*, Y9HD, 17.03.2021, 9093/6337.

[1154] İşverenin eşit davranma ilkesine aykırı hareket ettiğini ispat yükü işçide olmakla beraber işçinin ispat yükü yumuşatılmıştır. İş Kanunu'nun 5/son fıkrasına göre *"20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur"*.

[1155] ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 215. ***Doğan Yenisey***, Eşit Davranma, 983. ***Odaman***, Ayrımcılık, 34. ***Senyen Kaplan***, Eşitlik İlkesi, 263. ***Yücel Bodur,*** Cinsiyet Ayrımcılığı, 530-531.

[1156] ***Yıldız***, 321-322. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 471.

edebilecektir[1157]. Bunlara ek olarak öğretide, ücret ödeme borcunun ifasında eşitlik ilkesine aykırı davranılması halinde işçinin, İK m. 34 uyarınca çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabileceği de belirtilmektedir[1158].

Son olarak belirtmek gerekir ki, Yargıtay 2020 yılında vermiş olduğu bir kararda işçinin ayrımcılık iddiası kanıtlanamamış olmasına rağmen, işverenin eşit işe eşit ücret ödememesi eşit işlem borcunun ihlali niteliğinde kabul edilmiş ve ayrımcılık tazminatının koşullarının oluştuğu belirtilmiştir[1159]. Hüküm bu yönüyle Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin, işverenin farklı zam oranı uygulaması için objektif nedenlerin bulunmaması halinde yoksun kalınan ücretlerin yanında ayrımcılık tazminatına da hak kazanılacağının belirtildiği kararına[1160] benzemektedir. Ancak söz konusu daire, daha sonra bu yöndeki kararlarından dönmüş ve İK m. 5'te düzenlenen tazminata sadece ayrım yasaklarının ihlal edildiği hallerde hükmedilmesi gerektiği yönünde kararlar vermiştir[1161]. 2020 yılında verilen bu kararda ayrım yasakları ihlal edilmemesine rağmen eşit işe eşit ücret ödenmediği hallerde, bir başka deyişle genel anlamda eşit davranma borcuna aykırılık halinde İK m. 5/6 uyarınca tazminata hükmedilmesi gerektiği yönünde görüş değiştirildiğine yönelik bir ibare bulunmamaktadır. Kararın somut uyuşmazlığa özgü bir durum mu yoksa görüş değişikliği mi olduğu konuya ilişkin ilerleyen zamanlarda verilecek kararlardan anlaşılacaktır[1162].

[1157] Y9HD, 17.10.2018, 29956/1853, ***Ugan Çatalkaya***, 890. *"işverenin davacının yaptığı görevin vekaleten olması ve salt eğitim durumunu dikkate alarak eşit işe eşit ücret ilkesine aykırı olarak davacının konumuna uygun ücreti ödemekten kaçınması doğru değildir. Davacıya vekaleten atandığı ve geçici durumu kalmayan uzman ve şef görevlisi kadrosu için öngörülen ücret ve eklerinin ödenmesi gerekir"*, Y9HD, 24.11.2014, 4106/35058.

[1158] ***Yıldız***, 323 vd. ***Çopuroğlu***, 244.

[1159] Y9HD, 05.10.2020, 16279/10415.

[1160] Y7HD, 15.06.2016, 1644/13326 ve kararı isabetsiz bulan Baycık'ın incelemesi için bkz. ***Baycık***, 2016 Yılı Kararları, 232.

[1161] Y7HD, 02.05.2016, 14034/9727, ***Baycık***, 2016 Yılı Kararları, 232-233. Y7HD, 14.04.2016, 11735/8282.

[1162] ***Ugan Çatalkaya***, 890.

II. ÜCRETİN SAKLI KISMI

1. Ücret Haczedilememesi

Ücret, genellikle işçi ve ailelerinin tek geçim kaynağıdır. İşçinin alacaklıları, alacaklarının tahsili için ücrete yönelmek durumunda kalmaktadır. Ücret haczi mümkün olmakla beraber, işçinin varlığını koruma amacıyla sınırlandırılmıştır[1163]. İş Kanunu'nun 35. maddesine göre *"İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez ... Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri[1164] için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır."*[1165]. Söz konusu hüküm mutlak emredici nitelikte olup işçinin anılan orandan daha fazlasının haczedilmesine rıza gösterdiğine dair anlaşmalar hükümsüzdür[1166].

Ücret haczine ilişkin İcra ve İflas Kanunu'nda *"Maaşlar, tahsisat ve her nevi ücretler ... borçlu ve ailesinin geçinmeleri için icra memurunca lüzumlu olarak takdir edilen miktar tenzil edildikten sonra haczolunabilir. Ancak haczolunacak miktar bunların dörtte birinden az olamaz. Birden fazla haciz var ise sıraya konur. Sırada önde olan haczin kesintisi bitmedikçe sonraki haciz için kesintiye geçilemez"* hükmüne yer verilmiştir (m. 83). İİK'nın öngördüğü ücretin haczedilebilecek miktarı ile İK m. 35 arasında farklılık söz konusudur. Bu durumda İş Kanunu'na tabi işçiler bakımından gerek özel gerekse sonraki kanun olan İş Kanunu'nun uygulanacağı kabul edilmelidir[1167].

Haciz sınırlamasına tabi olan ücret geniş anlamda ücrettir ve ikramiye, prim gibi ücret eklerinin de dörtte birinden fazlasının haczi mümkün değildir[1168]. Bu görüşte olan

---

[1163] ***Çopuroğlu***, 164.

[1164] Aile kavramı geniş anlamda kullanılmış olup borçlunun kanunen bakmakla yükümlü olduğu kimselere ek olarak, babanın tanımadığı evlilik dışı çocuk, nikahsız olarak birlikte yaşanılan kimse, borçlunun kazancı bulunmayan annesi, üvey çocuklar ve devamlı olarak borçlunun evinde kalan teyze, kayınvalide gibi hısımlar da borçlunun ailesinden sayılır, ***Akın***, Ücretin Haczi, 337.

[1165] Aynı yöndeki Türk Borçlar Kanunu'nun 410. maddesine göre *"İşçilerin ücretinin dörtte birinden fazlası haczedilemez ... Ancak, işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar, bu orana dâhil değildir. Nafaka alacaklılarının hakları saklıdır"*.

[1166] ***Keser***, 19.

[1167] ***Centel***, 343.

[1168] ***Akın***, Ücretin Haczi, 343. ***Çopuroğlu***, 166. İİK m. 83'te yer alan *"Maaşlar, tahsisat ve her nevi ücretler"* ifadesinden hareketle bu sonuca varılması erektiği yönünde bkz. ***Çil***, 717.

Yargıtay'a göre *"işçinin almakta olduğu ücretlerin dörtte birinden fazlası haczedilemez. İkramiye de ücretten sayılacağından onun da en fazla 1/4'ü haczedilebilir. Bu durumda mahkemece, ... borçluya ödenen ikramiye üzerine konulan haczin 1/4'ü aşan kısım yönünden kaldırılmasına karar verilmesi gerekir..."*[1169].

Hacze ilişkin öngörülen sınırlamalar nafaka alacakları bakımından uygulanmayacaktır. İşçinin ücreti, işleyen nafaka ücretleri bakımından herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın haczedilebilir[1170]. Adi alacak niteliğinde olan birikmiş nafaka alacakları bakımından ise dörtte birlik sınır uygulanır[1171].

Ücret haczine ilişkin usul İcra ve İflas Kanunu'nun 355. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, işverene yapılacak tebligat ile işçinin ücretinin bir kısmının haczedildiği, işçinin ücretinin bir hafta içinde icra dairesine bildirilmesi gerektiği, borcun bittiğine ilişkin icra dairesince yapılacak bildirime kadar haczedilen ücret miktarının işçinin ücretinden kesilerek icra dairesine gönderilmesi gerektiği ve haciz süresince işçinin ücretinde meydana gelecek değişikliklerin icra dairesine bildirilmesi gerektiği bildirilir[1172] (İİK m. 355). İşveren, icra dairesine ödemiş olduğu kısım için ücret ödeme borcundan kurtulur.

2. Ücretin Devredilememesi ve Rehnedilememesi

İş Kanunu'nun 35. maddesi ile işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlasının başkasına devir ve temlik edilmesi yasaklanmıştır. Bu düzenleme ile kanun koyucu ücreti işçinin kendi işlemlerine karşı korumaktır. Zira getirilen yasak, işçinin hak

[1169] Y12HD, 20.09.2011, 879/16187. Y12HD, 02.05.2011, 799/8839.

[1170] ***Tuncay***, 2011 Yılı Kararları, 73-74. *" ... ilamdan kaynaklanan nafaka alacağının tahsili amacıyla işçinin almakta olduğu maaş, ikramiye, prim, nema ve benzeri gelirlerinin, ilama bağlı nafaka alacağı tutarını karşılar şekilde haczi mümkündür"*, Y12HD, 05.10.2006, 14681/18273.

[1171] *"... takibe konu edilen alacak nafaka alacağı olduğuna ve aylık nafaka miktarı mahkeme tarafından belirlendiğine göre, işleyen aylık nafakanın tamamı için ve birikmiş nafaka alacağı için de İİK.nun 83.maddesi uyarınca bakiye maaşının 1/4'ü oranında borçlunun maaşının haczinde yasaya aykırılık bulunmamaktadır."*, Y12HD, 17.06.2013, 13961/22530. Y8HD, 30.09.2014, 19264/17556.

[1172] ***Çopuroğlu***, 167-168.

ettiği ve ileride hak edeceği ücret alacağının üçüncü kişilere devrini engelleyerek işçinin ve ailesinin maddi sıkıntıya düşmesini önlemektedir[1173].

Hükümde *"işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil"* olmadığı belirtilmiştir. İşçinin ailesinin üye sayısını ve bunun gerektirdiği giderler ile aileye yapılan parasal katkıları göz önünde bulundurarak hakim tarafından belirlenen miktar, dörtte birlik devir ve temlik yasağına eklenecektir[1174].

İş Kanunu'nda ücretin rehnedilmesine ilişkin herhangi bir düzenleme ise bulunmamaktır. Kanundaki bu boşluk Türk Borçlar Kanunu'nun 410. maddesi ile doldurulmaktadır[1175]. Buna göre *"İşçilerin ücretinin dörtte birinden fazlası ... rehnedilemez. Ancak, işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar, bu orana dâhil değildir. Nafaka alacaklılarının hakları saklıdır"*. Bununla beraber gelecekteki ücret alacaklarının devredilmesi veya rehnedilmesi de geçersiz kabul edilmiştir (TBK m. 410/2).

Devir, temlik ve rehin yasağına konu ücretin geniş anlamda ücret olduğu, aile üyeleri kavramının geniş anlamda kullanıldığı, sınırlamaların işleyen nafaka alacakları için nafaka alacaklıları ile yapılacak işlemleri kapsamayacağı, düzenlemenin emredici nitelikte olup aksinin sözleşme ile kararlaştırılamayacağı konularında ücretin haczedilememesine ilişkin yapmış olduğumuz açıklamalar burada da geçerlidir[1176].

III. ÜCRETİN TAKAS EDİLMEZLİĞİ

Takas, birbirine karşı aynı cins alacağa sahip kişilerden birinin tek taraflı irade beyanıyla bu alacakları daha azı oranında sona erdiren yenilik doğuran bir haktır[1177]. Türk

[1173] ***Süzek***, 377. ***Ekonomi***, 149. ***Keser***, 14
[1174] ***Centel***, 333.
[1175] ***Tunçomağ-Centel***, 131.
[1176] Bkz. §11, II, 1.
[1177] ***Eren***, 1425. ***Oğuzman-Öz***, 609.

Borçlar Kanunu'nun 139. maddesine göre *"İki kişi, karşılıklı olarak bir miktar para veya özdeş diğer edimleri birbirine borçlu oldukları takdirde, her iki borç muaccel ise her biri alacağını borcuyla takas edebilir"*.

Borçlunun takas iradesini alacaklıya bildirmesiyle takas gerçekleşir. Yenilik doğuran işlem olan takas beyanının karşı tarafa varması ile alacaklının kabul veya onayı aranmaksızın her iki borç, daha az olan borç tutarında sona erer (TBK m. 143/1)[1178]. Ancak kanun koyucu bazı alacaklar bakımından istisna getirmiş ve bu alacakların takas edilebilmesi alacaklıların rızası şartını aramıştır[1179]. İşçinin ve ailesinin geçimi için zorunlu olan ücret de bu istisnalar arasında sayılmış ve işverenin, işçinin rızası olmadan işçiden olan alacağını ücret ile takas etme imkanı elinden alınmıştır (TBK m. 144/1-3).

Türk Borçlar Kanunu'nun, iş sözleşmelerinde takasa ilişkin özel düzenlemeye yer verdiği görülmektedir. TBK m. 407/2'ye göre *"İşveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir"*.

İşverenin, işçiden olan alacağını işçinin ücreti ile rıza şartı aranmaksızın takas edebilmesi; alacağının işçinin kendisine verdiği zarardan doğmasına, işçinin zararı kasten vermiş olmasına ve zarara işçinin kasıtlı davranışının yol açtığının yargı kararıyla[1180] kesinleşmiş olmasına bağlıdır. Takası fiilen neredeyse imkansız hale getiren[1181] bu

[1178] ***Eren***, 1425-1426. ***Oğuzman-Öz***, 618-619.

[1179] TBK madde 144: Aşağıdaki alacaklar takas haklarının doğumundan sonra, ancak alacaklıların rızasıyla takas edilebilir:
1. Tevdi edilmiş eşyanın geri verilmesine veya bedeline ilişkin alacaklar.
2. Haksız olarak alınmış veya aldatma sonucunda alıkonulmuş eşyanın geri verilmesine veya bedeline ilişkin alacaklar.
3. Nafaka ve işçi ücreti gibi, borçlunun ve ailesinin bakımı için zorunlu olup, özel niteliği gereği, doğrudan alacaklıya verilmesi gereken alacaklar.

[1180] *"... işverenin işçinin ücretinden yargı kararı olmadan kesinti yapması yasal olmadığından..."*, Y9HD, 22.02.2016, 30524/3461.

[1181] ***Centel***, TBK'da Ücret, 12. ***Doğan Yenisey***, Hizmet Sözleşmesi, 319. Nitekim Yargıtay tarafından

şartların gerçekleşmesi halinde işverenin takas imkanı, ücretin haczedilebilir kısmı ile sınırlanmıştır[1182].

İşverenin işçiden alacağı ile ücreti takas edebileceği ikinci ve son hal, işçinin takasa rızası[1183] olmasıdır[1184]. İşçinin takasa rızası olması halinde, takas edilebilecek miktara ilişkin bir sınırlama öngörülmemiştir. İşçinin kasten verdiği zararlarda dahi ücreti korumak adına takasa sınır getirilmişken bu hal için sınırlamaya yer verilmemesi öğretide bir çelişki olarak nitelendirilmiştir[1185]. Hükmün ücreti, iş hukukunun ise işçiyi koruyucu amacından hareketle rızaya bağlı takasların da haczedilebilirlik sınırına tabi olduğu kabul edilmelidir[1186].

IV. ÜCRETİN İMTİYAZLI ALACAK OLMASI

Hacze iştirak ya da iflas hallerinde, borçlunun bütün hacizli mallarının ya da iflas masasındaki mallarının satılması ile elde edilen tutarın tüm alacaklıların alacaklarını tamamen karşılamaya yetmediği durumlarda ya da iflas masasında biriken paranın dağıtılmasında oluşturulacak sıra cetveli esas alınır (İİK m.140 ve 232)[1187]. Sıra cetveli İİK m. 206[1188] esas alınarak oluşturulur.

[1182] **Süzek**, 377. ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 193. ***Centel***, TBK'da Ücret, 12.

[1183] İşçinin takasa rızasının iş sözleşmesi ile baştan alınmasına engel bulunmadığı yönünde bkz. ***Ekmekçi***, TBK Tasarısı, 24. Kanaatimizce bu görüşe katılmak mümkün değildir. TBK m. 144'te takas hakkına ücret de dahil olmak üzere niteliği gereği özel bazı alacaklara istisna getirilirken bu alacakların *"takas haklarının doğumundan sonra, ancak alacaklıların rızasıyla"* takas edilebilecekleri öngörülmüştür. Bu nedenle henüz takas hakkı doğmadan iş sözleşmesi ile alınan rıza geçerli değildir. Aynı yönde bkz. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 368. İstanbul BAM, 32HD, 12.02.2020, 4638/197.

[1184] *"… ücret alacaklarının işçinin rızası olmadan takası mümkün olmadığından ve takip alacaklısı işçinin bu konuda rızası bulunmadığından takas edilemeyeceği hususu dikkate alınarak…"*, Y8HD, 03.07.2017, 5543/9712.

[1185] ***Caniklioğlu***, Türk Borçlar Kanunu, 100.

[1186] ***Doğan Yenisey***, Hizmet Sözleşmesi, 318-319. ***Süzek***, 378. ***Caniklioğlu***, Türk Borçlar Kanunu, 100. ***Çopuroğlu***, 125-153.

[1187] ***Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz-Hanağası***, 343-346 ve 507-510.

[1188] İİK madde 206: *"Alacakları rehinli olan alacaklıların satış tutarı üzerinde rüçhan hakları vardır. Gümrük resmi ve akar vergisi gibi Devlet tekliflerinden muayyen eşya ve akardan alınması lazım gelen resim ve vergi, rehinli alacaklardan sonra gelir.*

…

Teminatlı olup da rehinle karşılanmamış olan veya teminatsız bulunan alacaklar masa mallarının satış tutarından, aşağıdaki sıra ile verilmek üzere kaydolunur:

Birinci sıra:

İflasta ve hacizde paraların alacaklılara ödenmesi aşamasında bazı alacaklılara imtiyaz tanınmıştır. İş sözleşmesinden doğan ve iflasın (hacizin) açılmasından önceki bir yıl içinde muaccel hale gelmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil işçi alacakları ile işçinin iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları da imtiyazlı alacaklar arasındadır[1189].

İİK m. 206'ya göre, satış tutarın ilk önce rehinli alacaklar ondan sonra resim ve vergi gibi satılan malın aynından doğan kamu alacakları ödenir. Bundan sonra işçi alacakları ve nafaka alacakları gibi imtiyazlı alacakları ödenir ve en son ise imtiyazsız alacaklar için ödeme yapılır[1190].

İflas halinde iflas masasının tasfiyesi sonunda elde edilen paradan ya da hacizde hacizli malın satış tutarından, rehinli alacaklar ve kamu alacakları ödendikten sonra geriye kayda değer bir para kalmayacağı için bu düzenlemenin işçiler bakımından etkili bir koruma sağladığı söylenemez[1191]. Bu durum işçinin hak kaybına neden olmaktadır[1192] ve tek geçim kaynağı ücret olan işçiyi ve ailesini mağdur etmektedir. Öğretide, yaşanılan olumsuzlukları gidermek adına, işçi alacaklarının en azından belli bir döneme ait kısmının

---

A) İşçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları,

B) İşverenlerin, işçiler için yardım sandıkları veya sair yardım teşkilatı kurulması veya bunların yaşatılması maksadıyla meydana gelmiş ve tüzel kişilik kazanmış bulunan tesislere veya derneklere olan borçları,

C) İflâsın açılmasından önceki son bir yıl içinde tahakkuk etmiş olan ve nakden ifası gereken aile hukukundan doğan her türlü nafaka alacakları.

İkinci sıra:

Velâyet ve vesayet nedeniyle malları borçlunun idaresine bırakılan kimselerin bu ilişki nedeniyle doğmuş olan tüm alacakları; Ancak bu alacaklar, iflâs, vesayet veya velâyetin devam ettiği müddet yahut bunların bitmesini takip eden yıl içinde açılırsa imtiyazlı alacak olarak kabul olunur. Bir davanın veya takibin devam ettiği müddet hesaba katılmaz.

Üçüncü sıra:

Özel kanunlarında imtiyazlı olduğu belirtilen alacaklar.

Dördüncü sıra:

İmtiyazlı olmayan diğer bütün alacaklar.

…".

[1189] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 369. ***Korkusuz***, 198. ***Aydın***, 74.

[1190] ***Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz-Hanağası***, 344.

[1191] ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 160. ***Özveri***, 11.

[1192] ***Alpar***, 13.

rehinli alacaklar ve kamu alacakları düzeyinde imtiyaz ile korunması, kalan kısmın ise yine birinci sırada tutulması önerilmektedir[1193].

İşverenin ödeme güçsüzlüğüne düşmesi halinde işçi, ücretin uygun bir süre içinde işveren tarafından güvenceye bağlanmasını talep edebilir ve bağlanmazsa, sözleşmeyi derhal feshedebilir (TBK m. 436). İflas halinde de işçinin ücreti gereği hesap edilmezse veya ödenmezse işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir[1194].

İcra ve İflas Kanunu, elinde olmayan sebeplerle mali durumu bozulmuş ve borçlarını ödeyememe tehlikesiyle karşı karşıya kalan (veya vadesi gelmiş borçlarını ödeyemeyen) borçluları korumak ve bu borçlunun alacaklıları arasında eşitliği sağlamak için bir yeniden yapılandırma aracı olarak konkordato kurumunu öngörmüştür[1195]. Konkordato talebi ile başlayan sürecin sonunda mahkemece, konkordatonun başarıya ulaşmasının mümkün olduğunun anlaşılması halinde borçluya bir yıllık kesin mühlet verilir (İİK m. 285vd. – 289/3). Bu süre içinde borçlunun ekonomik varlığını sürdürmeyi başararak alacaklılara olan borçlarını ödeyecek aşamaya gelmesi amaçlanmaktadır[1196].

Borçluya verilecek kesin mühletin alacaklılar bakımından da önemli sonuçları vardır. İİK m. 294'e göre *"Mühlet içinde borçlu aleyhine 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna göre yapılan takipler de dahil olmak üzere hiçbir takip yapılamaz ve evvelce başlamış takipler durur, ihtiyatî tedbir ve ihtiyatî haciz kararları uygulanmaz, bir takip muamelesi ile kesilebilen zamanaşımı ve hak düşüren müddetler işlemez"*. Hükmün devamında işçinin ücret alacağına imtiyaz tanındığı görülmektedir. *"206 ncı maddenin birinci sırasında yazılı imtiyazlı alacaklar için haciz*

[1193] ***Aydın***, 76-77.
[1194] ***Aydın***, 74.
[1195] ***Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz-Hanağası***, 539.
[1196] ***Özveri***, 15.

yoluyla takip yapılabilir" (m. 294/2) düzenlemesi ile işçinin, kesin mühlet içinde ücret ve diğer alacakları için haciz yoluyla takip yapmasına imkan tanınmıştır.

İçre ve İflas Kanunu'nda ücretin imtiyazlı olduğu bir diğer hal ise borçluya süre tanınması halidir. 317. maddede düzenlenen fevkalade mühlet kapsamında savaş, seferberlik doğal afet ve özellikle devamlı ekonomik krizlerde cumhurbaşkanı, borçlulara borçlarını ifa edebilmeleri için süre tanıyabilir. Bu süre içinde borçluya karşı takip yapılabilir ve takiplere hacze veya depo emrine kadar devam edilebilse de rehnin paraya çevrilmesi talebi, haciz veya depo emri süre verilmesinden önce vuku bulmuş olsa bile, satış yapılamaz veya iflâsa karar verilemez (İİK m. 323/1). Ancak kanunun 326. maddesinde *"Mühlet, ... 206 ncı maddenin birinci sırasındaki alacaklara uygulanmaz. Bu alacaklar, borçlu iflas yoliyle takibe tabi bulunmuş olsa bile fevkalade mühlet esnasında ancak haciz yoliyle yahut rehinin paraya çevrilmesi suretiyle takip olunabilir"* ifadesine yer verilerek ücret alacağı için haciz veya rehnin paraya çevrilmesi yoluyla takip yapılmasına imkan tanınmıştır[1197].

İşçinin ücret alacağına icra takiplerinde imtiyaz tanıyan hükümlere İş Kanunu'nun 36. maddesinde de yer verildiği görülmektedir. İK m. 36/3'e göre, kamu makamları ve asıl işverenlerden iş alan 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"*[1198].

Öte yandan işveren aleyhine yapılacak haciz ve icra takiplerinde de işçi ücretleri imtiyazlı bir konuma getirilmiştir. İş Kanunu'nun 36. maddesinin 4. fıkrasına

[1197] ***Keser***, 42-43.

[1198] ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 194. *"Ücret alacağı olan işçilerin, her hak ediş dönemi için ücret alacaklarının üç aylık tutarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra kalan bakiye kısım üzerinden haciz işlemi yapılabileceğinden icra müdürünün paranın tamamının ödenmemesine yönelik işlemi isabetsizdir"*, Y12HD, 01.11.2011, 23426/21306.

göre *"Bir 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"*[1199].

V. İŞÇİNİN ÜCRET GARANTİ FONUNDAN YARARLANMASI

İşçinin ücretini korumak adına getirilen düzenlemelerden birisi de 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun[1200] ek 1. maddesinde düzenlenen ve işverenin ödeme aczine düşmesi halinde belirli şartları sağlayan işçilerin, belirli bir süreyle sınırlı olmak üzere ödenmeyen ücret alacaklarının karşılanmasını amaçlayan ücret garanti fonudur[1201].

İşverenin ödeme aczine düşmesi halinde, işçi ücretleri imtiyazlı alacak olmasına rağmen, uygulamada ücretlerini alamadıklarına daha önce değinmiştik. İşçinin tek geçim kaynağı ücret geliri açısından güvence sağlamak adına, işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü durumlarda, ücret alacağının işverenin malvarlığı dışında başka bir kaynaktan sağlanması adına ücret garanti fonu kurulmuştur[1202]. 4447 sayılı Kanun ek madde 1'e göre *"Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi[1203] nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu*

[1199] ***Çopuroğlu***, 255-256.

[1200] 08.09.1999 tarih ve 23810 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[1201] ***Yiğit***, 134. ***Ekmekçi-Yiğit***, 283. Ücret garanti fonu ilk olarak İş Kanunu'nun 33. maddesinde düzenlenmiştir. Bu döneme ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. ***Korkusuz***, Ücret Garanti Fonu, 1327 vd. 2008 yılında yapılan bir değişiklik ile 4447 sayılı Kanun'a alınan ve uygulama alanı genişletilen ücret garanti fonu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Yiğit***, 134 vd.

[1202] ***Güzel-Okur-Caniklioğlu***, 738.

[1203] İcra İflas Kanunu'nun iflasın ertelenmesine ilişkin hükümleri, 28.02.2018 tarihli 7101 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.

oluşturulur". Fonun oluşumu ve uygulanmasına ilişkin Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği[1204] çıkarılmıştır.

1. Ücret Garanti Fonundan Yararlanma Şartları

4447 sayılı Kanun ek madde 1 ve Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği uyarınca oluşturulan fon tüm işçileri kapsamamaktadır. İşçinin ücret garanti fonunun kapsamında, ödenmeyen ücret alacaklarının karşılanabilmesi için birtakım şartların gerçekleşmesi gerekmektedir.

a) İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi

Ücret garanti fonu, işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü her durumda ödeme yapan bir fon olmayıp güvence sağlanan ödeme güçlüğü halleri kanunda sınırlı şekilde sayılmıştır[1205]. Buna göre;

- İşverenin konkordato ilan etmesi (İİK m. 285 vd.):
- İşveren için aciz vesikası alınması (İİK m. 105 ve 143): Hacze konu edilebilecek malı olmayan borçlu için verilen bir belgedir.
- İşveren iflası (İİK m. 154 vd.)

sebepleri ile işverenin ödeme güçlüğü söz konusu ise işçi ücret garanti fonundan yararlanabilir[1206].

b) İşsizlik Sigortası Kanunu Kapsamına Giren İşçilerden Olma

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'nde, yönetmeliğin *"4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına giren sigortalılar hakkında"* uygulanacağı belirtilmiştir (Yön. m. 2). Gerçekten de ücret garanti fonunun İş Kanunu'nda düzenlendiği dönemde, yalnızca İş Kanunu kapsamındaki işçilerin ücret garanti fonundan yararlanabilmişti. Fonun 4447

[1204] 28.06.2009 tarih ve 27272 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.
[1205] ***Tuncay-Ekmekçi***, 711. ***Yıldız***, İşçinin Korunması, 904.
[1206] ***Ekmekçi-Yiğit***, 284.

sayılı Kanun'da düzenlenmesi ile birlikte fonun kapsamına, 4447 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılan herkes dahil olmuştur[1207].

İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında kimlerin sigortalı sayılacağı ise 46. maddenin 2. fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre *"Bu Kanun, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalıları, 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanunun 52 nci maddesinin birinci fıkrası kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar ile aynı Kanunun ek 6 ncı maddesi kapsamındaki sigortalıları ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalıları kapsar"*.

c) İşçinin Son Bir Yıl İçinde Aynı İş Yerinde Çalışması

İşçinin ücret garanti fonundan yararlanabilmesi için, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması gerekir. Farklı iş yerlerindeki çalışmalarla bir yıllık sürenin tamamlanması halinde ücret garanti fonunda yararlanma şartı sağlanmamaktadır[1208]. Ücret garanti fonunun İş Kanunu'nda düzenlenen ilk halinde yer almayan bu şart kötü niyetli girişimleri engellemek üzere getirilmişse[1209] de birçok işçinin fondan yararlanmayı zorlaştırdığı gerekçesiyle eleştirilmektedir[1210].

Eleştirilere konu olan son bir yıl içinde aynı iş yerinde çalışma koşulunun, Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'nde yapılan değişiklikle[1211] yumuşatıldığı görülmektedir. Buna göre *"İşçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde*

[1207] ***Yiğit***, 139.
[1208] ***Sözer***, Sosyal Sigortalar, 544.
[1209] ***Tuncay-Ekmekçi***, 713.
[1210] ***Yıldız***, İşçinin Korunması, 905. ***Çopuroğlu***, 258.
[1211] Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 30.09.2021 tarih ve 31614 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

aynı işyerinde 4447 sayılı Kanun kapsamında en az bir gün süreyle çalışmış olması gerekir" (Yön. m. 9/2).

d) İşçinin Başvurusu

İşçinin ücret garanti fonundan yararlanabilmesi için, Türkiye İş Kurumu'na başvuru yapması gerekir[1212]. Öğretide başvuru tarihi itibariyle ücret alacağının zamanaşımına uğramamış olması gerektiği, bu nedenle de ücret garanti fonundan yararlanmak için yapılan başvurunun zamanaşımı süresi dolmadan önce yapılması gerektiği ileri sürülmektedir[1213].

İş sözleşmesi sona ermiş olsa da işçi, ödenmeyen ücret alacakları için ücret garanti fonundan yararlanabilir. Yönetmelikte, *iş sözleşmesinin devam edip edilmediğine bakılmaksızın* şartları sağlayan işçinin kuruma başvurabileceği, kurum tarafından ücret alacağının ödeneceği açıkça düzenlenmiştir (m. 8)[1214].

Kanunda ve yönetmelikte, *"üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile"* yapılan ödemenin bir defaya mahsus olup olmadığına ilişkin bir açıklık yoktur. İşçinin üç aylık ücret alacağı için kuruma iki kez başvurmasına (örneğin bir aylık ücret alacağı için başvuran işçinin daha sonra iki aylık ücret için başvurmasına) bir engel

---

[1212] ***Yiğit***, 141. Yönetmeliğin başvuruya ilişkin usul ve esasları düzenleyen 8. maddesine göre *"Kurum tarafından ücret alacağının ödenebilmesi için iş sözleşmesinin devam edip edilmediğine bakılmaksızın,*

a) İşveren hakkında aciz vesikası alınması durumunda, icra dairesinden alınan aciz vesikası veya 9/6/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun 105 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca alınacak hacze kabil mal bulunmadığına ilişkin haciz tutanağı ve işveren tarafından düzenlenen işçi alacak belgesi,

b) İşverenin iflası durumunda, mahkemece verilen iflas kararı veya İcra ve İflas Kanununun 166 ncı maddesi uyarınca iflas kararının ilan edildiğini gösteren belge ve iflas dairesi veya iflas idaresi tarafından onaylanan işçi alacak belgesi,

c) İşverenin iflasının ertelenmesi durumunda, mahkemece verilen iflasın ertelenmesi kararı veya İcra ve İflas Kanununun 166 ncı maddesi uyarınca iflasın ertelenmesinin ilan edildiğini gösteren belge ve kayyım tarafından onaylanan işçi alacak belgesi,

ç) İşveren hakkında konkordato ilan edilmesi durumunda, mahkemece verilen kesin mühlet kararı veya İcra ve İflas Kanununun 288 inci maddesi uyarınca kesin mühlet kararının ilan edildiğini gösteren belge ve konkordato komiseri tarafından onaylanan işçi alacak belgesi,

ile birlikte işçinin Kurum birimine mücbir sebepler dışında şahsen başvurması gerekir".

[1213] ***Ekmekçi-Yiğit,*** 286-287.

[1214] ***Yiğit***, 141.

olmadığı kabul edilmelidir. Benzer şekilde, bir işveren yanında çalışırken ödenmeyen üç aylık ücretini fondan alan işçinin, ileride başka bir işveren yanında çalışırken ödenmeyen ücret alacağı için kuruma başvurması mümkün olmalıdır. Öğretide üç aylık sınırlamanın, işçinin aynı işverenden olan ücret alacağı için geçerli olduğu kabul edilmektedir[1215]. Kanaatimizce üç aylık sınırı, işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü olay bakımından uygulamak daha isabetli olacaktır. Bir başka deyişle, ücret garanti fonuna başvururken işverene verilen aciz vesikası, işverenin iflası ya da konkordato ilanı gibi belgeler ile başvuran işçinin, bu belgeye dayanarak en fazla üç aylık ödenmeyen ücret alacakları karşılanabilir. Bu halde işçinin tekrar kuruma başvurması ve ücret garanti fonundan faydalanması mümkün değildir[1216].

e) Fon Kaynaklarının Yeterli Olması

İşçinin ücret garanti fonundan yararlanması için gerekli son koşul ise fonda para bulunmasıdır[1217]. Yönetmelikte de yapılacak ödemelerin, fon kaynaklarıyla sınırlı olduğu belirtilmiştir. İşin niteliği gereği zorunlu bir şart olan fon kaynaklarının yeterli olması şartının sağlanamadığı durumlarda mevcut ödemeler durdurulacak ve yeterli birikim sağlanana kadar devam etmeyecektir[1218]. Fonun gelirleri, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin işveren payının yıllık toplamının yüzde biri ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazançlardan oluşur (Yön. m. 6).

2. Ücret Garanti Fonundan Karşılanacak Ücret

Ücret garanti fonu ile koruma altına alınan ücret, üç aylık ödenmeyen ücret olup 4447 sayılı Kanun ek 1. maddesi uyarınca ödeme temel ücret üzerinden yapılacaktır[1219].

[1215] ***Tuncay-Ekmekçi***, 713.

[1216] Kanaatimizce Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'nin 9. maddesine sonradan eklenen 6. fıkra da görüşümüzü destekler niteliktedir. Buna göre *"Aynı işverenle olan iş ilişkilerinde 2004 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin birinci fıkrası kapsamında aciz vesikası hükmündeki haciz tutanağına dayanılarak Fondan bir kez yararlanılabilir"*.

[1217] ***Korkusuz***, Ücret Garanti Fonu, 1334.

[1218] ***Çopuroğlu***, 259.

[1219] ***Güzel-Okur-Caniklioğlu***, 739.

Yönetmeliğin 4. maddesinde temel ücret *"İşçinin 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendi gereğince sigorta primine esas tutulan kazancı üzerinden hesaplanan net ücret"* şeklinde tanımlanmıştır (m. 4/1-g).

Öte yandan *"Sosyal Güvenlik Kurumuna prim bildirimi yapılmış olan ve çalışılmadan hak kazanılan ulusal bayram, genel tatil, hafta tatili ve ücretli izin karşılığı ücret alacakları ile fazla mesai ücret alacaklarından talep edilen aya ilişkin olan miktarı"* da ücret garanti fonu kapsamında kabul edilmiştir (Yön. m. 9/8).

Fon tarafından karşılanacak ücretin miktarına ve süresine azami sınırlar getirilmiştir. İşçiye fondan ödenecek günlük ücret, SSGSSK m. 82 uyarınca belirlenen günlük kazanç üst sınırını, asgari ücretin bir günlük tutarının 7,5 katını aşamaz[1220]. Ödenmeyen ücret alacaklarının ise yalnızca son üç aylık kısmı fon tarafından karşılanacaktır. Mutlak emredici olan bu sürenin sözleşme ile artırılması mümkün değildir[1221].

VI. İHALE MAKAMI VE ASIL İŞVERENLERİN ÖDENMEYEN ÜCRETLERİ HAK EDİŞLERDEN KESME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

1. İhale Makamının Sorumluluğu (İK m. 36/1)

94 sayılı ILO Sözleşmesi devletlere, işçilerin ücretlerini elde edebilmeleri için uygun tedbirler alma yükümlülüğü getirmiştir. Bu yükümlülüklerden biri de kamu makamının tarafı olduğu sözleşme gereğince, müteahhidin tahakkuk eden istihkaklardan kesinti yapılması da bu tedbirlerden biri olarak sayılmıştır[1222]. Buna paralel olarak İş Kanunu'nun 36. maddesinde, normal şartlar altında hiçbir sorumluluğu olmayacak ihale

[1220] ***Tuncay-Ekmekçi***, 713-714. ***Yiğit***, 141.
[1221] ***Korkusuz***, Ücret Garanti Fonu, 1337.
[1222] 94 Sayılı Sözleşmeye ilişkin açıklamalarımız için bkz. §2, II, 1, a, cc.

makamı olan kamu kurumunun sorumluluğuna yer verilerek müteahhit ve alt işveren işçilerinin ücretleri güvence altına alınmaya çalışılmıştır.

Buna göre *"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 bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü, ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hakedişlerinden öderler.*

Bunun için hakediş ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği işyeri ilân tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebileceği yerlere yazılı ilân asılmak suretiyle duyurulur[1223]*. Ücret alacağı olan işçilerin her hakediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmez"* (İK m. 36/1 ve 2).

Hükme göre yapım ve onarım işlerinin tümünü müteahhitlere veren, dolayısıyla ihale makamı konumunda olan kamu kurum ve kuruluşları; müteahhitlerin ve bu müteahhitlerin anlaştıkları alt işverenlerin ücretlerini ödenip ödenmediği kontrol etmekle ve ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, bu ücretleri bunların hak edişlerinden keserek ödemekle sorumludur[1224]. Ancak bu sorumluluk sınırsız olmayıp işçilerin her hak

[1223] İhale makamının yapmış olduğu ilan üzerine işçilerin başvuruda bulunmamaları, kamu kurumunun İK m. 36/1 ve 2 kapsamındaki sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır, Y9HD, 08.12.2016, 5758/21819, ÇT, 55 (2017/4).

[1224] ***Süzek***, 380-381. ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 194-195. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 371. *"Bu düzenlemeye göre ihale makamı, işçi ücretlerinin ödenip ödenmediğini kontrol etmek durumundadır. Yapılacak olan kontrol ya da işçinin başvurusu üzerine ödenmeyen ücretlerin bulunduğunun tespit edilmesi halinde, belli şartlarla ihale makamının sorumluluğu söz konusu olur"*, Y9HD, 03.11.2021, 11096/15281.

ediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarı ile sınırlandırılmıştır[1225]. Böylece müteahhit ve alt işverenlerin işçilerinin ücretleri, sınırlı da olsa güvence altına alınmıştır.

İhale makamlarının sorumluluğu, her hak ediş dönemi için üç aylık ücretle sınırlıdır. Bu nedenle ihale makamının kıdem ve ihbar tazminatı ile kullandırılmayan izinler sebebiyle herhangi bir sorumluluğu söz konusu değildir[1226]. Yargıtay sorumluluğu belirlerken asıl ücreti[1227] esas almakta ve fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri, ikramiye gibi diğer işçilik alacaklarından[1228] ihale makamının sorumlu olmadığına karar vermektedir[1229].

Son olarak belirtmek gerekir ki, İK m. 36/1 ile getirilen yükümlülüğün asıl işverenler bakımından da geçerli olduğu kanaatindeyiz[1230]. Hükmün kaleme alınışından ve kenar başlığından da anlaşılacağı üzere; yapım ve onarım işlerini alt işverene veren asıl işverenler, alt işveren işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediği kontrol etmekle ve ödenmediyse alt işverenin hak edişinden keserek ödemekle yükümlüdür. Her ne kadar 6552 sayılı Kanun'un İK m. 36/son'da yaptığı değişiklikle asıl işverenlere, tüm işler bakımından kontrol ve hak edişten kesme yükümlülüğünün getirilmesi ile bu açıklamalar anlamını yitirse de İK m. 36/1'deki yükümlülüğün asıl işverenleri de kapsadığı yönündeki görüşümüzü belirtmenin uygun olduğu düşüncesindeyiz.

[1225] *"4857 sayılı Kanun'un 36. maddesi kapsamında davacının dar anlamda ücret alacaklarının her hak ediş dönemi için üç aylık tutarından sorumlu olacağı belirtilmesine rağmen, hükme esas alınan bilirkişi raporuna göre davacının toplam altı aylık tutarından sorumlu tutulması hatalı olmuştur"*, Y9HD, 27.04.2016, 7568/12533, ÇT, 53 (2017/2).

[1226] Y9HD, 09.06.2021, 5857/10024. Y9HD, 28.09.2021, 8941/13093.

[1227] *"Maddede sözü edilen ücret her hak ediş dönemi için "son üç aylık temel ücret" olarak değerlendirilmelidir"*, Y9HD, 17.12.2015, 22750/35869.

[1228] İhale makamının işe iade davası sonucunda hükmedilen boşta geçen sürelere ilişkin ücretten sorumlu olmadığı yönünde bkz. Y22HD, 03.10.2017, 39951/20289.

[1229] *"Yargıtayın kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre, anahtar teslimi suretiyle ihale edilen işlerde, kamu makamlarının fazla çalışma, hafta tatili ile bayram ve genel tatili alacakları yönlerinden sorumluluğu bulunmamaktadır (Yargıtay 9.H.D. 19.1.2010 gün 2009/12074 esas, 2010/378 karar)…"*, Y9HD, 08.06.2021, 5889/10000. Y9HD, 24.05.2021, 4559/9469.

[1230] ***Alper-Kılkış***, 69.

2. Asıl İşverenin Sorumluluğu (İK m. 36/son)

Asıl işverenin, alt işverenin işçilerinin ücretinin ödenmesinden (İş Kanunu'ndan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden) alt işveren ile birlikte sorumlu olduğu (İK m. 2/6) daha önce açıklanmıştı[1231]. Birlikte sorumluluk hali, her ne kadar alt işveren işçilerinin ücretlerini güvence altına almaya çalışan bir hüküm olsa da yeterince etkili olduğu söylenemez. İşçi, alt işveren tarafından ödenmeyen ücret alacaklarını asıl işverenden talep ve tahsil edebilecektir ancak tek geçim kaynağı olan ücreti zamanında elde edememiş, belki de uzun süren bir yargılama sonucunda yıllar sonra elde edecektir.

Alt işveren işçilerinin ücretlerinin tam ve zamanında (en kısa sürede) ödenmesini sağlamak amacıyla, 6552 sayılı Kanun ile İş Kanunu m. 36/son'da değişiklik yapılmıştır[1232]. Buna göre *"İşverenler, alt işverene iş vermeleri hâlinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür"*.

Hem kamu hem özel sektör işverenlerini kapsayan hüküm, işin türü ve sorumlu olunan alacak miktarı ile ilgili bir sınırlamaya yer vermemiştir[1233]. Kontrol edilmesi ve ödenmediğinin tespiti üzerine hak edişlerden kesilerek ödenmesi gereken ücret, geniş anlamda ücrettir[1234].

Asıl işverenlerin, alt işveren işçilerinin ücretlerin ödenmemesi halinde ücretleri hak edişlerden keserek ödemesini öngören bu hüküm ile asıl işverenlere çok önemli bir yetki verilmiştir. Asıl işveren zaten İK m. 2/6 uyarınca sorumlu olduğu alacakları, alt

---

[1231] Bkz. §6, I, 2, a.
[1232] ***Süzek***, 382.
[1233] ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 195.
[1234] Bu sonuç hükmün amacına daha uygundur, ***Ekmekçi-Yiğit***, 167.

işverenin hak edişlerinden kesme imkanı sayesinde birlikte sorumluluktan kurtulabilecektir[1235].

VII. ÜCRET KESME CEZASININ SINIRLANDIRILMASI

İşverenin, bazı koşulların varlığına bağlı olarak işçilere disiplin cezası uygulama yetkisi bulunmaktadır[1236]. Bu bağlamda iş yerinde disiplini sağlamak adına işçilere ücret kesme cezasının verilmesi de mümkündür. Ancak işverenin keyfi ya da haksız disiplin cezalarına karşı, işçinin tek geçim kaynağı olan ücreti korumak adına, işverenin ücret kesme cezası verme hakkı sınırlandırılmıştır[1237]. İş Kanunu'nun 38. maddesine göre *"İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez. İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz. Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına ..., kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. ... Bu kurulun kimlerden teşekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı çıkarılacak bir yönetmelikte[1238] gösterilir"*.

Ücret kesme cezasında belirlilik esastır. Belirlilik esasına göre, toplu sözleşme veya iş sözleşmesinde (uygulamada genellikle iş yeri yönetmeliklerinde) disiplin cezası

[1235] ***Süzek***, 383.
[1236] ***Narter***, 137.
[1237] ***Korkusuz***, 110. ***Çopuroğlu***, 153. ***Gülver***, 1367.
[1238] İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik, 05.03.2004 tarih ve 25393 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

gerektiren haller ve bu davranışlara uygulanacak cezalar önceden belli olmalıdır. Anılan kaynaklara dayanmadan verilen ücret kesme cezaları hukuken geçersizdir[1239].

İşverenin, işçiye disiplin cezası vermesi için gerekli şartların varlığı halinde ceza kapsamında ücretten yapılacak kesintinin bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olması mümkün değildir (İK m. 38/2). İki gündelik ücret miktarı belirlenirken işçinin asıl ücreti esas alınır[1240].

İşçinin ücretini korumayı amaçlayan bu düzenleme ile işçinin eline geçecek paranın belli bir miktarın altına düşmesi engellenmiştir. Hükmün amacı uygulanabilecek ceza miktarlarını sınırlamaktan ziyade işçinin ekonomik sıkıntılar yaşamasının önüne geçmektir. Bu nedenle iş sözleşmesi ile ya da toplu iş sözleşmeleri ile iki gündelikten fazla disiplin cezalarının belirlenmesi mümkündür. Ancak bu durumda iki gündelikten fazla olan kısımların izleyen aylara aktarılması söz konusu olacaktır[1241].

VIII. ÜCRETTEN İNDİRİM YAPILAMAMASI

Ücretten indirim yapılamayacak haller, İş Kanunu'nun 62. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; *"Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun[1242] eksiltme yapılamaz"*.

[1239] ***Centel***, 361. ***Başbuğ***, 148-149. ***Süzek***, Disiplin Cezaları, 10-11. ***Çopuroğlu***, 154. ***Gülver***, 1375-1376.

[1240] ***Başbuğ***, 151. ***Centel***, 362.

[1241] ***Centel***, 363. ***Gülver***, 1384. Aksi yöndeki görüşe göre, bir ceza hükmü olan İK m. 38 dar yorumlanmalıdır. Öngörülen sınır cezanın belirlenmesine yöneliktir ve iki gündelik sınırı aşan cezalar hukuka aykırıdır. Bu nedenle cezanın izleyen aylara aktarılması suretiyle uygulanması geçersizdir, ***Başbuğ***, 152. ***Çopuroğlu***, 155.

[1242] *"işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz*" ibaresinden geniş anlamda ücret anlaşılmalıdır ve işverenin ücret eklerinde indirim yapmasının mümkün olmadığı sonucuna

Kanun koyucu, işverenin yasal yükümlülüklere uymasının getirdiği ekonomik külfeti işçiye yüklememek adına, tek taraflı olarak ücretten indirim yapılmasını yasaklamıştır[1243]. İK m. 62'de ilk olarak çalışma sürelerinin yasal olarak düşürülmesini düzenlemiştir. Buna göre çalışma süresinin, 2869 sayılı Kanun'la[1244] haftada kırk sekiz saatten kırk beş saate düşürülmesi halinde olduğu gibi, yapılacak yasal düzenleme ile haftada kırk beş saatin altına düşürülmesi halinde işçi ücretlerinde indirim yapılmayacaktır[1245]. Belirtmek gerekir ki, işverenin işçinin rızası olmadan, tek taraflı olarak iş yerinde uygulanan haftalık çalışma süresini düşürmesi halinde de buna bağlı olarak indirim yapması mümkün değildir[1246].

İK m. 62'de ücretten indirim yapılmasının yasaklandığı diğer hal ise "*işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması"*dır. Yasal yükümlülüğü gereği iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alan ya da İş Kanunu hükümleri gereği işçiyi hafta tatilinde dinlendiren işveren, bu sebeplerle işçinin ücretinde indirim yapamaz[1247].

İK m. 62'de belirtilen haller dışında da ücretin işverenin tek taraflı iradesiyle düşürülmesi mümkün değildir[1248]. Ücretten her ne şekilde olursa olsun indirim yapılması esaslı değişikliktir ve geçerlilik kazanması İş Kanunu'nun 22. maddesinde[1249] öngörülen

ulaşılmalıdır, ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 196. ***Centel***, 368. Ancak Yargıtay eski tarihli bir kararında, *"...temel ücret dışında ve önceki işe bağlı olarak yapılan ödemeler bu kuralın dışında"* olduğuna karar vermiştir, Y9HD, 02.04.1993, 1856/5053, ***Çopuroğlu***, 149, dn. 593.

[1243] ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 161.

[1244] 30.07.1983 tarih ve 18120 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[1245] ***Alper-Kılkış***, 70.

[1246] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 373. ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 196.

[1247] ***Süzek***, 384. ***Çopuroğlu***, 147.

[1248] ***Süzek***, 384-385. İşverenin, bakanlık tarafından yayınlanan genelgeyi uygulamak amacıyla dahi olsa ücrette tek taraflı indirim yapması mümkün değildir, Y9HD, 07.03.2016, 6647/4850 ve kararı isabetli bulan Doğan Yenisey'in incelemesi için bkz. ***Doğan Yenisey***, 2016 Yılı Kararları, 542-544.

[1249] İş Kanunu madde 22/1: *"İşveren, ... çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz ..."*.

usule göre yapılmasına, işçinin yazılı[1250] kabulüne bağlıdır[1251]. Yargıtay da benzer şekilde *"4857 sayılı Kanun'un 62. maddesinde düzenlenen ücretlerde indirim yapılamayacağı yasağı, işverenin tek taraflı indirim yapamaması ile ilgilidir. Taraflar karşılıklı anlaşarak ve ileriye dönük her zaman asgari ücretin altına inmemek şartıyla ücrette indirim yapabilirler"* görüşündedir[1252].

IX. ÜCRETSİZ İZİN UYGULAMASININ SINIRLANDIRILMASI

1. Genel Olarak

İş sözleşmesinin askıya alınmasının özel bir uygulaması olan ve özellikle ekonomik kriz dönemlerinde sıklıkla uygulanan ücretsiz izin uygulaması mevzuatımızda düzenlenmemiştir[1253]. Ücretsiz izin devam ettiği sürece iş sözleşmesi askıda kalacak ve iş görme borcu ile ücret ödeme borcu askıya alınacaktır[1254]. İşçinin ücretsiz izin uygulaması sonucunda, tek geçim kaynağı olan ücreti elde edememesi ücretsiz izin uygulamalarının sınırlandırılması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Ücretsiz izin uygulamaları, işçinin ücrete hak kazanamamasına, bir başka deyişle fiilen işsiz kalmasına neden olduğundan işçi aleyhine esaslı değişiklik kabul edilmeli ve İş Kanunu'nun 22. maddesi hükümlerine göre hayata geçirilmelidir[1255]. Yargıtay da

---

[1250] İşveren tarafından ücrette tek taraflı indirim yapılması ve işçinin kendisine ödenen ücret miktarına itiraz etmeden iş görme edimini ifaya devam etmesi halinde söz konusu indirime geçerlilik tanınamaz, Y22HD, 02.06.2016, 12124/16191 ve kararı isabetli bulan Doğan Yenisey'in incelemesi için bkz. ***Doğan Yenisey***, 2016 Yılı Kararları, 545. Y9HD, 02.04.2014, 6260/11165 ve kararı isabetli bulan görüş için bkz. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 646. Yargıtay, işçinin düşürülen ücretle uzun süre çalışması halinde taraflar arasında ücret konusunda örtülü bir anlaşmanın var olduğuna ve ücretin düşürülmesinin iş şartı haline geldiğine karar vermiştir, Y9HD, 21.02.2008, 10429/1593. Kararı isabetli bulan Demir'in incelemesi için bkz. ***Demir***, İş Şartı, 94 vd. Kararı sonuç itibariyle isabetli bulan ancak ücretin düşürülmesinin iş şartı haline geldiği gerekçesini haklı olarak eleştiren görüş için bkz. ***Civan***, 120-123.

[1251] ***Alp***, Corona Günleri, 118. ***Doğan Yenisey***, 2016 Yılı Kararları, 542. ***Kabakcı***, Ücretsiz İzin, 114. Ücret ile ilgili değişiklik çok önemsiz bir tutar olsa dahi esaslı değişikliktir, ***Civan***, 118-119.

[1252] Y9HD, 02.12.2021, 8234/16098. Y9HD, 14.09.2021, 2559/11690. Yargıtay, işçi sendika üyesi ise yazılı kabul şartının, üyesi olduğu sendikanın toplu iş sözleşmesi imzalaması ile gerçekleşeceğini belirtmektedir bkz. Y9HD, 04.02.2020, 12390/1393.

[1253] ***Yamakoğlu-Karaçöp***, 480. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 170-171.

[1254] ***Taşkent***, Ücretsiz İzin, 20. ***Süzek***, 484-485. *"... yasada açıkça düzenlenmiş olmamakla birlikte, işveren tarafından verilen ve işçinin açık veya örtülü biçimde kabul ettiği "ücretsiz izin" uygulaması durumunda da iş sözleşmesi askıya alınmış olur*", Y10HD, 07.10.2020, 4344/5625.

[1255] ***Süzek***, Ücretsiz İzin, 127. ***Başterzi***, 169. ***Kabakçı,*** Ücretsiz İzin, 116. ***Yamakoğlu-Karaçöp***, 490.

isabetli olarak *"... askı halinin özel bir hali olan ücretsiz izin uygulaması kural olarak çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik oluşturacağından 4857 sayılı İş Kanununun 22.maddesi hükümlerinin uygulanması gerekecektir. Yani askı alma işlemi (ücretsiz izin uygulaması) yazılı yapılmalı, işçiye bildirimde bulunulup 6 iş günü içinde kabul edip etmediğini gösterir iradesi, yazılı olarak alınmalıdır. Aksi halde yapılacak askı işlemi ya da ücretsiz izin uygulaması geçerlilik kazanmayacaktır…"* yönünde kararlar vermektedir[1256].

Ücretsiz izin uygulamasının hayata geçirilebilmesi için tarafların karşılıklı rızası gerekmektedir. Bu kapsamda işçinin ücretsiz talebinin işveren tarafından kabul edilmesi[1257] gerektiği gibi; uygulamada daha çok işverenler tarafından talep edilen ücretsiz izne çıkarılmayı işçinin İK m. 22 kapsamında yazılı olarak kabul etmesi gerekir[1258]. Öğreti her ne kadar işçinin örtülü kabulü ile de ücretsiz izin uygulamasının başlatılabileceği[1259] ileri sürülse de İK m. 22/1'in açık hükmü karşısında bu görüşe katılmak mümkün değildir. İşçi tarafından yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacağından işveren, işçileri ücretsiz izne çıkaramaz[1260]. İşverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulaması durumun özelliklerine göre haksız[1261]veya geçersiz

[1256] Y7HD, 15.09.2015, 28103/15035.

[1257] ***Odaman***, Devamsızlık, 8-9. ***Yamakoğlu-Karaçöp***, 493. Y9HD, 24.12.2003, 17433/22657, Çimento İşv. D., Mart 2004, 62.

[1258] ***Süzek***, Ücretsiz İzin, 128. ***Başterzi***, 169-170. ***Alp***, 229. ***Engin***, 107. ***Çopuroğlu***, 162.

[1259] ***Taşkent***, Ücretsiz İzin, 23. ***Yamakoğlu-Karaçöp***, 492. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 171. Yargıtay, işçinin ücretsiz izin uygulamasına karşı çıkmaması halinde işçi ve işveren arasında örtülü bir anlaşma olduğunu kabul ettiği kararı için bkz. Y9HD, 10.10.2006, 24775/26831, ***Süzek***, 484-485, dn. 28. İş sözleşmesi işveren tarafından tek taraflı olarak askıya alınan işçinin askı süresince işe çağrılmayı beklemesini askıya alma iradesi kabul eden Yargıtay kararı için bkz. Y9HD, 13.01.2005, 282/1046, ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 171, dn. 10.

[1260] Toplu iş sözleşmesiyle işverene işçileri ücretsiz izne çıkarma konusunda tanınan yetki ya da sendikayla yapılan protokol uyarınca ücretsiz izin uygulamasına geçilmesi, işçiler hakkında bağlayıcı kabul edilmemesi gerektiği yönünde bkz. ***Kabakçı,*** Ücretsiz İzin, 125.

[1261] *"... Dairemizin kökleşmiş uygulamalarına göre, işverence işçiye verilen ücretsiz izin haksız fesih sayılmaktadır…"*, Y9HD, 09.05.2006, 34222/13100, ***Süzek***, 487, dn. 42.

fesih[1262] sayılabileceği[1263] gibi tek taraflı ücretsiz izin uygulaması işveren temerrüdü olarak kabul edilip işçinin bu dönem için ücrete hak kazanması[1264] da söz konusu olabilecektir.

İşçinin ücretinin korunması kapsamında ücretsiz iznin süresine de sınırlama getirilmesi gereklidir. Ücretsiz iznin geçici sayılabilecek ve dürüstlük kuralların göre makul bir süre devam etmesi gerekir[1265]. Ancak işverenin ücretsiz izin önerisinde bulunurken izin süresini belirtmesine ilişkin (İK m. 22 de dahil olmak üzere) bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle dürüstlük kuralları gereği, ücretsiz izin uygulamasının makul süreyi aşmaması gerekir[1266]. İşçinin ücretsiz izin önerisini kabul etmesi, bu uygulamanın sınırsız bir süre için geçerli olduğunu anlamına gelmemektedir. Ücretsiz izin uygulamasının makul süreyi aşması halinde işçi, ücretinin hiç veya gereği gibi ödenmemesine ve çalışma şartlarının uygulanmaması nedenlerine dayanarak (İK m. 24/II-e ve f) iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir[1267]. Öte yandan, ücretsiz izin uygulaması makul süreyi aşmasına rağmen işverenin işçiyi işe başlatmaması

[1262] *"… iş sözleşmesinin askıya alınması, sözleşmenin feshi anlamındadır. Askıya alma işleminde neden gösterilmemiştir. Fesih niteliğindeki askıya alma işlemi geçerli nedenlere dayanmamaktadır. Feshin geçersizliği ve işe iade kararı verilmesi gerekir…"*, Y9HD, 19.09.2005, 29066/30405.

[1263] ***Süzek***, Ücretsiz İzin, 133. *"… işverenin ekonomik kriz nedeni ile işçinin iş sözleşmesini askıya alabilmesi için bunun işçi tarafından kabul edilmesi gerektiği, ekonomik kriz nedeni ile iş sözleşmesinin askıya alınması prosedürünün 4857 sayılı İş Kanunu md.22 de düzenlenen prosedüre tabi olduğu bunun aksine uygulama yani işverenin işçinin iş sözleşmesini işçinin kabulü olmaksızın askıya alması işçinin iş güvenesi hükümlerine tabi olup olmamasına göre haksız fesih veya geçersiz fesih sayılır ve buna uygun hukuki sonuçlar doğuracağından davacının iş sözleşmesinin davalı şirketçe tek taraflı askıya alma işlemi nedeni ile haksız ve usulsüz bir şekilde feshedildiği…"*, Adana BAM, 8HD, 01.06.2018, 742/920.

[1264] ***Akyiğit***, Bireysel İş Hukuku, 458. Gaziantep BAM, 7HD, 10.05.2019, 449/1014.

[1265] ***Taşkent***, Ücretsiz İzin, 23-27. ***Süzek***, Ücretsiz İzin, 128.

[1266] ***Akın***, Covid-19, 52. Öğretide ücretsiz izin önerisinde bulunurken sürenin belirtilmesi gerektiği ileri sürülmüş (***Alp***, 229-230.) hatta bir adım ileri götürülerek bu sürenin kısa çalışmayı düzenleyen İK m. 65 (şimdiki 4447 sayılı Kanun ek madde 2) ölçü alınarak üç ay ile sınırlı olması gerektiği görüşü savunulmuştur, ***Taşkent***, Ücretsiz İzin, 26. ***Engin***, 109. Ücretsiz izne çıkarma önerisinde bulunan işverenin, bunun nedeni ve süresi, süre başlangıçta belirlenemiyorsa muhtemel süre konusunda işçiyi bilgilendirmesi gerektiği yönündeki görüş için bkz. ***Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan***, 171. Öğretide bu konuda sabit bir ölçünün belirlenmesi yerine, makul sürenin somut olayın gereklerine göre yargı organı tarafından tespit edilmesi görüşü de isabetli olarak savunulmaktadır bkz. ***Süzek***, 487. ***Yamakoğlu-Karaçöp***, 496.

[1267] ***Süzek***, Ücretsiz İzin, 129. ***Kabakçı,*** Ücretsiz İzin, 123.

gizli bir fesih iradesi olarak kabul edilebilecek ve sözleşmenin geçersiz ya da haksız feshine bağlanan hukuki sonuçlar doğabilecektir[1268].

2. 7244 Sayılı Kanun Dönemi Ücretsiz İzin Uygulamaları

Covid-19 salgını, etkileri itibariyle birçok hukuk alanında olduğu gibi iş hukuku alanında da özel düzenlemeler yapılmasını gerektirmiştir[1269]. Bu kapsamdaki en önemli düzenlemelerden olan, 7244 sayılı Kanun[1270] ile İş Kanunu'na eklenen, 17.04.2020 tarihinde yürürlüğe giren ve 30.06.2021 tarihine kadar uygulama alanı bulan[1271] geçici madde 10[1272], işverene işçiyi tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarma hakkı tanıdığından konumuz kapsamındadır.

İstihdamın korunması amacıyla fesih yasağı öngören ve fesih yasağı sonucunda oluşacak ücret yükünden işvereni korumak amacıyla işçileri ücretsiz izne çıkarma hak ve yetkisi tanıyan[1273] İş Kanunu geçici madde 10/2'ye göre *"Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen*

[1268] ***Taşkent***, Ücretsiz İzin, 26. ***Başterzi***, 171-172. ***Engin***, 107. ***Alp***, 231.

[1269] Covid-19 salgınının iş hukukuna etkileri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Akın***, Covid-19, 16vd. ***Alpagut***, Pandemi, 61 vd.

[1270] 14.04.2020 tarih ve 31102 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

[1271] İş Kanunu geçici madde 10 ile getirilen geçici fesih yasağı ve işçiyi tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarma hakkı *"maddenin yürürlüğe girdiği tarihten (14.04.2020) itibaren üç ay süreyle"* sınırlı olarak getirilmiştir. Ancak son fıkrada cumhurbaşkanına tanınan uzatma yetkisinin kullanılmasıyla söz konusu uygulamalar 30.06.2021 tarihine devam etmiştir, ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 651.

[1272] İş Kanunu geçici madde 10'a göre *"Bu Kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle 25 inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler, belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi, işyerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi, ilgili mevzuatına göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesi halleri dışında işveren tarafından feshedilemez.*

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez.

Bu madde hükümlerine aykırı olarak iş sözleşmesini fesheden işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her işçi için fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası verilir.

Cumhurbaşkanı birinci ve ikinci fıkrada yer alan üç aylık süreleri her defasında en fazla üçer aylık sürelerle 30/6/2021 tarihine kadar uzatmaya yetkilidir".

[1273] ***Alpagut***, Pandemi, 82. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 656.

ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez".

Ücretsiz izin uygulaması nedeniyle gelir sıkıntısı yaşayacak işçilere *"nakdi ücret desteği"* adı altında gelir desteği sunulmuştur[1274]. 4447 sayılı Kanun'a eklenen geçici 24. maddeye göre *"Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte iş sözleşmesi bulunmakla birlikte 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi uyarınca işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15/3/2020 tarihinden sonra 51 inci madde kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve bu Kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak kaydıyla ve 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinde yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere, bu süre içinde ücretsiz izinde bulundukları veya işsiz kaldıkları süre kadar, Fondan günlük 39,24 Türk lirası nakdi ücret desteği verilir"*.

İşverene işçiyi tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarma hakkının kullanılması herhangi bir koşula bağlanmamıştır. Ancak bu hakkın dürüstlük kurallarına uygun bir şekilde kullanılması gerekmektedir. Covid-19 salgınının iş yerini etkilemediği ya da salgının iş yeri üzerindeki etkisinin ortadan kalktığı hallerde bu hakkı kullanmaya devam eden işverenin haklarını kötüye kullanması söz konusu olduğundan işçi, işverenden ücreti ile nakdi ücret farkı arasındaki ücret farkını talep edebilecektir[1275].

Tek taraflı ücretsiz izne çıkarma yetkisini kullanırken eşitlik ilkesini gözetmekle ve eşit davranma borcuna uygun davranmakla yükümlü[1276] olan işverenin, kısa çalışmadan[1277] yararlanma şartlarının mevcut olması halinde ilk önce bu yola başvurması

[1274] ***Akın***, Covid-19, 67.
[1275] ***Alpagut***, Pandemi, 82-83.
[1276] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 656-658. ***Centel***, Covid-19, 21. ***Çil***, Koronavirüs, 212-213.
[1277] Kısa çalışma kavramı ve Covid-19 salgını kapsamında kısa çalışmanın değerlendirilmesi için bkz. ***Başterzi***, Kısa Çalışma, 3 vd.

gerekir[1278]. Aksi yöndeki işveren davranışı, işçinin kısa çalışma ödeneği yerine daha düşük miktardaki nakdi ücret desteği ile yetinmesi anlamına geleceğinden çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil etmektedir[1279]. Ayrıca bu halde işverenin işçiyi gözetme borcunu ihlal ettiğini de söylemek mümkündür[1280]. İşverenin kısa çalışma başvurusunda bulunmadan ücretsiz izin uygulamasına geçmesi halinde işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği[1281] gibi mahrum kaldığı ücreti (kısa çalışma ödeneği ile nakdi ücret desteği arasındaki farkı) de talep edebilecektir[1282].

X. KİŞİSEL VERİ OLARAK ÜCRET

Ücreti koruyucu hükümleri incelerken son olarak kişisel veri kavramına ve kişisel verilerin korunmasına yönelik hükümlere yer verilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Kişisel veri kavramı, bir gerçek kişiyle ilişkili olan her türlü bilgiyi ifade etmektedir[1283]. Bu kavramın iş hukuku boyutu ise işverenin, işçiyi gözetme borcunun bir gereği olarak işçinin kişisel verilerini korumakla yükümlü olmasıdır[1284]. Çalışma konumuzun kapsamı dışına çıkmamak adına bu bölümde yalnızca ücretin, kişisel veri niteliği taşıması ve bu kapsamda korunması gerektiği hususları üzerinde durulacaktır.

Konuya ilişkin en kapsamlı ve önemli düzenleme olan 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda[1285] kişisel veri *"Kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi"* olarak tanımlanmıştır (m. 3/1-d). Bu bağlamda işçi ile ilişkilendirilebilen, işçinin özel ya da iş hayatına ilişkin tüm bilgi, belge, işaret ve

[1278] İşverenin işletmesel karar alma hakkının bulunduğu, işverene zorla kısa çalışma uygulaması yaptırılamayacağı ve bu nedenle işverenin önce kısa çalışmaya başvurmak gibi bir zorunluluğu bulunmadığı yönündeki aksi görüş için bkz. ***Çil***, Koronavirüs, 213-214. ***Manav Özdemir***, Covid-19, 134.

[1279] ***Akın***, Covid-19, 53.

[1280] ***Alpagut***, Pandemi, 83-84.

[1281] ***Centel***, Covid-19, 21.

[1282] ***Alpagut***, Pandemi, 84. İşçinin aradaki farkı talep edebilmesi için işverenin kötü niyetle hareket ettiğini kanıtlama yükümü altında olduğu ve salt nakdi ücret desteği miktarının kısa çalışma ödeneğinden düşük olmasının, kötü niyetin varlığını kabul için, yeterli olmadığı yönündeki görüş için bkz. ***Centel***, Covid-19, 22.

[1283] ***Dülger***, 61. ***Küzeci***, 10.

[1284] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 399. ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 202. ***Gürsel***, 837.

[1285] 07.04.2016 tarih ve 29677 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

notlar da işçinin kişisel verileridir[1286]. İşçinin ismi, T.C. kimlik numarası adresi, mesleği, medeni durumu, doğum tarihi, tabiiyeti, adli sicili, siyasi ya da sendikal faaliyetleri, sağlık ve hastalık durumu, e-posta/whatsapp yazışmaları, dini, ırkı, etnik kökeni, cinsel eğilimi gibi bilgileri kişisel verileridir ve korunması gerekir[1287].

Kişilerin mali durumlarına ilişkin kayıtlar da kişisel veri kapsamına girmektedir[1288]. Bu bakımdan çoğu zaman işçinin tek gelir kaynağı olan ücret, işçilerin mali durumunun en önemli parçasıdır ve kişisel veri niteliğini haizdir[1289]. Kişisel veri olması nedeniyle işçinin ücret verisinin işlenmesi KVKK ve diğer kanunlarda belirtilen sınırlamalara uygun şekilde yapılmalıdır[1290].

Kişisel verilerin işlenmesi, KVKK'da "*Kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, muhafaza edilmesi, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hâle getirilmesi, sınıflandırılması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlem"* şeklinde tanımlanmıştır (m. 3/1-e). Bir başka deyişle, bir kişisel verinin toplanmasından imha edilmesine veya kişisel veri olma niteliğini kaybetmesine kadar yapılan tüm işlemler, kişisel verinin işlenmesidir[1291].

[1286] ***Okur***, Kişisel Veri, 373. ***Gürsel***, 775. ***Manav***, 99.

[1287] ***Caniklioğlu***, Kişisel Veri, 259-260. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 403. ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 203. ***Manav***, 100.

[1288] ***Dülger***, 65.

[1289] ***Okur***, Kişisel Veri, 373. ***Baysal***, Kişisel Veri, 323. Caniklioğlu, işçinin kişisel verilerini örnekleme yolu ile sayarken işçinin ücret bilgisinin de kişisel verisi olduğunu belirtmiştir, ***Caniklioğlu***, Kişisel Veri, 259. Benzer şekilde Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal da kişinin *"gelir durumunun"* kişisel veri kavramına dahil olduğunu belirtmişlerdir, ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 203.

[1290] ***Baysal***, Kişisel Veri, 323.

[1291] ***Şimşek***, 195.

Kişisel veriler, ancak KVKK'da ve diğer kanunlarda[1292] öngörülen usul ve esaslara uygun olarak işlenebilecektir (m. 4/1)[1293].

Kişisel verilen işlenme şartları, KVKK m. 5 ve 6'da[1294] düzenlenmiştir. Kişisel verilerin işlenmesinde temel kural, kişisel verilerin ilgili kişinin açık rızası olmaksızın işlenemeyeceğidir (m. 5/1). Ücret verisi bakımından ilgili kişi, kişisel verisi işlenen gerçek kişi (m. 3/1-ç) yani işçidir. Açık rıza ise belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirilmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rızayı (m. 3/1-a) ifade etmektedir. Yazılı şekilde olması gerekmeyen açık rızanın susma şeklinde (örtülü rıza) verilmesi de mümkün değildir[1295]. Açık rızanın aranmadığı istisna durumlar ise kanunda açıkça sayılmıştır. Buna göre *"Aşağıdaki şartlardan birinin varlığı hâlinde, ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın kişisel verilerinin işlenmesi mümkündür:*

a) Kanunlarda açıkça öngörülmesi[1296].

[1292] Türk Borçlar Kanunu'nda işverene, kişisel verilerin işlenmesi konusunda özel bir sınırlama getiren 419. maddeye göre *"İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir. Özel kanun hükümleri saklıdır"*. TBK m. 419 hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ***Baysal***, Kişisel Veri, 325-327.

[1293] KVKK m. 4/2: *"Kişisel verilerin işlenmesinde aşağıdaki ilkelere uyulması zorunludur:*
a) Hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma.
b) Doğru ve gerektiğinde güncel olma.
c) Belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenme.
ç) İşlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma.
d) İlgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme".

[1294] KVKK m. 6'da özel nitelikli verilerin işlenme şartları düzenlenmiştir. Kanuna göre özel nitelikli veri *"Kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri"*dir (m. 6/1). Özel nitelikli veriler sayılırken *"ve benzeri"* ya da *"gibi"* ifadeler kullanılmaması sınırlayıcı bir yaklaşım benimsendiğini göstermektedir, ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 404. İşçinin ücreti, sınırlı sayıda sayılan veriler arasında yer almadığından özel nitelikli veri olarak kabul edilemez. Bu nedenle çalışmamızda özel nitelikli kişisel verilere ilişkin açıklamalara yer verilmeyecektir.

[1295] ***Okur***, Kişisel Veri, 387. ***Baysal***, Kişisel Veri, 324. ***Caniklioğlu***, Kişisel Veri, 269-270. ***Küzeci***, 265-269. Ancak ispat kolaylığı bakımından rızanın yazılı şekilde alınması isabetli ve mümkündür, ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 405. ***Gürsel***, 780.

[1296] İş Kanunu madde 75 uyarınca *"İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır"*. Bu madde kapsamında kişisel verilerin işlenmesi halinde açık rıza aranmayacaktır, ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 405. İşverenin, işçinin açık rıza olmadan özlük dosyasında ücret verisini işlemesi mümkündür. Zira ücret ve ücret eklerine göre gelir vergisi ödeneceğinden ya da sigorta primleri yatırılacağından bu verilerin işlenmesi yasal bir zorunluluktur, ***Caniklioğlu***, Kişisel Veri, 272.

b) Fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan kişinin kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması.

c) Bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla[1297] *doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması.*

ç) Veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olması[1298]*.*

d) İlgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması.

e) Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olması[1299]*.*

f) İlgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması[1300]*"* (m. 5/2).

Kanunun açık rıza aranmaksızın verileri işlemeye izin verdiği bu istisnai hallerde, işverenin sınırsız bir veri işleme hakkı yoktur. Söz konusu istisnalar dar yorumlanmalı,

---

[1297] İşveren ücret ödeme borcunu ifa için işçinin ücretini ve ücreti yatıracağı banka hesap numarasını açık rıza aranmaksızın işleyebilecektir, ***Caniklioğlu***, Kişisel Veri, 276-277. ***Gürsel***, 787-788.

[1298] KVKK gerekçesinde bu şarta örnek olarak *"... bir şirketin çalışanına maaş ödeyebilmesi için banka hesap numarası, evli olup olmadığı, bakmakla yükümlü olduğu kişiler, eşinin çalışıp çalışmadığı, sosyal sigorta numarası gibi verileri işlemesi"* verilmiştir. Bu bağlamda *"çocuk yardımı"* adı altında ücret eki uygulamasının bulunduğu iş yerinde işveren, işçinin çocuk sayısına ve ücretine (ücret ekine) ilişkin verileri açık rıza olmaksızın işleyebilecektir.

[1299] İşverenin, işçiler adına grup emeklilik sözleşmesi yapması durumunda ücrete ilişkin verileri açık rıza aranmaksızın işlemesi mümkündür, ***Caniklioğlu***, Kişisel Veri, 279.

[1300] Bağımsız denetime tabi olmayan işverenin, işletmesinin mali durumunu değerlendirebilmek adına bir denetim firmasından hizmet alması durumunda işçilerin ücret verileri, açık rızaları alınmadan işlenebilecektir. Zira söz konusu denetimin yapılmasında işverenin meşru bir menfaati söz konusudur. Öğretide, iş yeri veya işletme devri öncesinde yapılan şirket değerleme incelemesi kapsamında işçinin ücretinin işlenmesi de bu bent kapsamında değerlendirilebileceği belirtilmiştir, ***Baysal***, Kişisel Veri, 338-339. Yazara göre, bu halde de KVKK m. 4'te öngörülen sınırlamalara uyulmalı ve paylaşım mümkün olabildiğince sınırlı tutulmaya çalışılmalı (örneğin ücret tablosunda işçilerin isimleri gizlenmeli), bunun mümkün olamadığı durumlarda işçi bildirilmeli ya da rızası alınmalı ve son olarak üçüncü kişiyle gizlilik sözleşmesi yapılması gibi yollarla verilerin korunması konusunda çaba gösterilmelidir, ***Baysal***, Kişisel Veri, 339.

işçinin menfaatleri ve kişiliğinin zarar görmemesi adına gerekli özen gösterilmeli ve KVKK m. 4/2'de yer alan ilkelere uyulması gerekir[1301].

İşçinin ücretinin, kişisel veri niteliğinde olması sebebiyle kural olarak, üçüncü kişilerle paylaşılması mümkün değildir. Esas olan ücretin gizliliğidir[1302]. Ancak yukarıda belirtmiş olduğumuz, kanunda sayıların istisnaların varlığı halinde işçinin ücreti üçüncü kişilerle paylaşılabilir. Son dönemlerde bu kanuni düzenlemelerin yanında, özellikle ayrımcılıkla mücadele amacıyla, *"ücretlerin şeffaflaştırılması"* eğilimi kapsamında ücretin üçüncü kişilerle paylaşılmasına ilişkin düzenlemeler yapıldığı görülmektedir[1303].

Avrupa Komisyonu tarafından çıkarılan 07.03.2014 tarihli 2014/124 sayılı Kadın ve Erkek İçin Eşit Ücret İlkesini Şeffaflık Yoluyla Güçlendirilmesine İlişkin Komisyon Tavsiyesi ve Almanya'da 06.07.2017 tarihinde yürürlüğe giren Ücret Seviyeleri Şeffaflığının Teşviki Kanunu, Avrupa hukuk sisteminde yer alan konuya ilişkin düzenlemelerdir.

Eşit işe eşit ücret uygulamasının bir gereği olan ücrette şeffaflaşmanın, cinsiyet ayrımcılığını ortaya çıkaracağını belirten 2014/124 sayılı Tavsiye, işçilere aynı iş için aynı kategorideki işçilerin ne kadar kazandıklarını öğrenmelerini sağlayacak bir bilgi edinme usulü geliştirilmesini önermektedir[1304]. Bu kapsamda Almanya'da yürürlüğe konulan Ücret Seviyeleri Şeffaflığının Teşviki Kanunu, eşdeğer iş için eşit ücret kuralını hayata geçirebilmek adına işçilere, ücret seviyeleri konusunda bilgi edinme hakkını tanımıştır[1305]. Belirtmek gerekir ki, Türk hukukunda ücrette şeffaflaşmaya yönelik herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. İşçinin, aynı veya eşdeğer işi yaptığı bir başka

[1301] ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 407. ***Baysal***, Kişisel Veri, 328.
[1302] ***Baysal***, Kişisel Veri, 328.
[1303] ***Baysal***, Kişisel Veri, 329.
[1304] ***Baysal***, Kişisel Veri, 330-331.
[1305] ***Baysal***, Kişisel Veri, 332-333.

işçinin ücreti hakkında işverenden bilgi talep etmesi durumunda işveren, ilgili işçinin rızası olmadan ücret bilgisini paylaşamayacaktır.

İşverenin, işçinin ücretini (kişisel verilerini) hukuka aykırı olarak işlemesi durumunda hukuki ve cezai yaptırımlarla karşı karşıya kalması söz konusu olacaktır. Bu halde işçinin başvurabileceği ilk yol, TMK m. 24 ve 25 uyarınca saldırı tehlikesinin önlenmesi davası açabileceği gibi sona ermiş bir tehlikenin hukuka aykırılığının tespitini de isteyebilir[1306]. Örneğin, işverenin meşru bir menfaati olmaksızın, işçilerin ücret bilgilerini iş yerinde bir panoya asması durumunda işçi, bu davranışa son verilmesini veya söz konusu davranışın hukuka aykırılığının tespiti isteyebilecektir.

İşçi, KVKK m. 11/1-ğ uyarınca *"Kişisel verilerin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle zarara uğraması halinde zararın giderilmesini talep etme"* hakkına sahiptir. Benzer şekilde kanunun 14. maddesinin son fıkrasında *"Kişilik hakları ihlal edilenlerin, genel hükümlere göre tazminat hakkı saklı"* olduğu belirtilmiştir[1307]. İşverenin, işçinin kişisel verilerini hukuka aykırı olarak işlemesi iş sözleşmesinin ihlali niteliğinde olduğundan, TBK m. 417/son uyarınca da işçi, kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini de isteyebilecektir[1308].

İşçinin, kişisel verilerinin işveren tarafından hukuka aykırı olarak işlenmesi halinde başvurabileceği son yol ise, işverenin iş sözleşmesini ihlal eden davranışı ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan bir fiil niteliğinde olduğu için, İK m. 24/II uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmektir[1309].

[1306] ***Okur***, Kişisel Veri, 393-394. ***Gürsel***, 816-817. ***Manav***, 103-104 ve 130-131. İşçi, TMK m. 25 uyarınca maddi ve manevi tazminat isteyebileceği gibi kişisel verisinin hukuka aykırı işlenmesi dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekaletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesini de talep edebilir, ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 206.

[1307] ***Süzek***, 395. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 412.

[1308] ***Baysal***, Kişisel Veri, 340.

[1309] ***Okur***, Kişisel Veri, 396. ***Gürsel***, 838-839. ***Manav***, 131. ***Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal***, 206.

İşçinin kişisel verilerini hukuka aykırı olarak işleyen işverene uygulanacak cezai yaptırımlar KVKK m. 17'de[1310], idari yaptırımlar ise m. 18'de[1311] düzenlenmiştir[1312].

Son olarak belirtmek gerekir ki, işçinin ücretinin kişisel veri niteliği taşıması yalnız işveren bakımından değil, diğer işçiler bakımından da geçerlidir. Bir başka deyişle, bir işçi aynı iş yerinde çalıştığı başka bir işçinin ücretine ilişkin verileri hukuka aykırı olarak işlememelidir. Yargıtay, teknik destek elemanı olarak bilgisayarları kontrol eden işçinin kontrol ettiği bilgisayarda iş yerinde çalışanların ücreti ve yapılacak zam oranlarını öğrenmesini ve bunu amiri konumundaki kişi ile paylaştığı bir olayda, hak arama kapsamındaki bu davranışın gizliliği ihlal etmediği ve iş yerinde olumsuzluklara yol açtığı kanıtlanamadığı gerekçeleriyle işveren tarafından yapılan feshin geçerli nedene dayanmadığına karar verilmiştir[1313]. İşçi tarafından elde edilen ve amiri ile paylaşılan diğer işçilerin ücret ve zam oranlarına ait bilgilerin kişisel veri niteliği taşıdığına ilişkin bir değerlendirme yapılmadan bu yönde bir karar verilmesinin isabetli olmadığı kanaatindeyiz. Nitekim öğretide, iş görme sırasında elde edilen diğer işçilere ait kişisel verilerin başkasıyla paylaşılmasının sadakat borcuna aykırılık teşkil ettiği, ayrıca söz konusu davranışın Türk Ceza Kanunu[1314] m. 136 ve 137 uyarınca suç olarak değerlendirilebileceği ve bu nedenle işçinin eyleminin İK m. 25/II-f'de belirtilen *"İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç*

[1310] KVKK m. 17: *"(1) Kişisel verilere ilişkin suçlar bakımından 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 135 ila 140ıncı madde hükümleri uygulanır. (2) Bu Kanunun 7nci maddesi hükmüne aykırı olarak; kişisel verileri silmeyen veya anonim hâle getirmeyenler 5237 sayılı Kanunun 138 inci maddesine göre cezalandırılır"*.

[1311] KVKK m. 18: *"(1) Bu Kanunun;*

a) 10uncu maddesinde öngörülen aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmeyenler hakkında 5.000 Türk lirasından 100.000 Türk lirasına kadar,

b) 12nci maddesinde öngörülen veri güvenliğine ilişkin yükümlülükleri yerine getirmeyenler hakkında 15.000 Türk lirasından 1.000.000 Türk lirasına kadar,

c) 15inci maddesi uyarınca Kurul tarafından verilen kararları yerine getirmeyenler hakkında 25.000 Türk lirasından 1.000.000 Türk lirasına kadar,

ç) 16ncı maddesinde öngörülen Veri Sorumluları Siciline kayıt ve bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket edenler hakkında 20.000 Türk lirasından 1.000.000 Türk lirasına kadar,

idari para cezası verilir".

[1312] ***Süzek***, 395. ***Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca***, 412.

[1313] Y9HD, 05.10.2017, 24041/15069.

[1314] 12.10.2004 tarih ve 25611 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

işlemesi" hali kapsamında olduğu gerekçeleriyle Yargıtay kararının eleştirildiği görülmektedir[1315].

[1315] ***Baysal***, Kişisel Veri, 344.

SONUÇ

İş hukukunun en temel ve en önemli konularından biri olan ücret, çalışılmadığı halde ücret ödenmesini gerektiren haller dışında, yapılan bir hizmetin karşılığı olarak, işveren veya üçüncü kişiler tarafından işçiye sağlanan ve para veya parasal değeri bulunan menfaatler şeklinde tanımlanmaktadır. Ücret kavramının üç temel unsuru bulunmaktadır. Bunlar; ücretin bir iş karşılığında ödenmesi, para ile ödenmesi ve işveren veya üçüncü kişi tarafından ödenmesidir. Anayasa başta olmak üzere pek çok ulusal düzenlemede yer alan ücret, Türkiye'nin onayladığı ve onaylamadığı birçok ILO Sözleşmesi başta olmak üzere uluslararası belgelerde de özel olarak düzenlenmiştir.

Ücrete ilişkin ilk ayrım asıl ücret – geniş anlamda ücret olup asıl ücret, işveren tarafından işçinin iş görme ediminin karşılığı olarak ödenen ve ek ödemeleri dahil edilmediği paradır. Asıl ücrete, kanundan veya sözleşmeden doğan, para veya parasal değeri olan her çeşit menfaatin eklenmesiyle ise geniş anlamda ücret elde edilir. Ücret türlerine ilişkin bir diğer ayrım ise net ücret – brüt ücret ayrımıdır. Ücretin vergi, sigorta primleri ve benzeri kanuni kesintiler yapılmamış haline brüt ücret; bu kesintiler yapıldıktan sonra kalan ve işçinin eline geçen tutara ise net ücret adı verilmektedir. Öte yandan para ile ödenen ücret için nakdi ücret; para dışında işçiye sağlanan ve parasal değeri bulunan menfaatler için ise ayni ücret kavramının kullanılması, ücret türlerine ilişkin bir diğer ayrımdır. Ücret türleri için de prim ve ikramiye gibi ücret ekleri de yer almaktadır. İkramiye; işverenin işçilere, bazı özel vesilelerle (doğum, evlenme, bayram, yılbaşı, iş yerinin kuruluş yıldönümü, iş yılının sona ermesi gibi) veya işçilerin yaptıkları işten duyduğu memnuniyeti belirtmek ya da iş yerine aidiyet duygusunu kazandırmak gibi amaçlarla asıl ücrete ek olarak verdiği özel bir ücrettir. Prim ise, işçinin göstermiş olduğu olağanın üstündeki çabasının ya da nitelik veya nicelik bakımından başarılı bir şekilde yapmış olduğu işin ödüllendirilmesi amacıyla kararlaştırılan ve işçileri daha verimli çalışmaya teşvik etme amacı taşıyan bir ek ücrettir.

Ücretin ödenme şekli olarak genellikle zamana göre ücret kararlaştırılmakla beraber tarafların; akort (parça başına) ücret, götürü ücret, yüzde usulüne ücret, bahşiş, işin sonucundan pay alma ve aracılık ücreti gibi ücret şekillerinden birini de kararlaştırması mümkündür. Ancak belirtmek gerekir ki, hangi ücret şekli kararlaştırılmış olursa olsun, işçiye yasal asgari ücreti altında bir ücretin ödenmesi mümkün değildir. Taraflar ücretin miktarın belirlemekte serbest olmakla beraber bu serbestinin sınırını yasal asgari ücret oluşturmaktadır.

Asgari ücret, işçiye normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin insanlık onuruna yaraşır bir yaşam düzeyine sahip olabilmesi için zorunlu ihtiyaçlarını asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret olarak tanımlanmaktadır. Asgari ücretin belirlenmesinde işçinin ailesinin de hesaba katılması isabetli olacaktır. Belirlenen asgari ücret, ayrım yapılmaksızın tüm işçilere eşit şekilde uygulanmalıdır. Ancak kanun koyucunun objektif sebeplerle bazı meslek grupları için farklı bir asgari ücret uygulaması öngörmesi eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmaz. Bu kapsamda çalışmamızda, 2547 sayılı Kanunu'nun ek 8. maddesine ayrı bir başlık altında yer verilmiştir. Vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının ücretlerine asgari bir sınır çizen hükme göre, bu işçilerin ücretleri unvanlarına göre devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret tutarından az olamayacaktır. Uygulamada vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerinin, kendileri ile aynı unvana sahip devlet yükseköğretim kurumlarında görev yapan kişilerin almış oldukları maaştan çok daha düşük tutardaki ücret ile çalıştıkları bilinmektedir. İşçilere aradaki farkı talep etme imkanı getiren söz konusu hükme, farkındalık yaratmak amacıyla çalışmamızda özel olarak yer verilmiştir.

Uygulamada genellikle ücretin miktarı konusunda uyuşmazlık yaşanmaktadır, zira işverenler prim ve vergiden kaçınmak amacıyla gerçek ücreti bordroya yansıtmamaktır. Bu durumda gerçek ücret araştırması yapılması gerekir. Yargıtay'a göre

gerçek ücret araştırılırken, *"İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek ilgili sendikalardan, meslek odalarından, işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı, ayrıca davacının çalıştığı işyerinin faaliyet gösterdiği alanda uzman bir bilirkişiden de görüş alınarak davacının fesih tarihindeki gerçek ücreti saptanmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir"*. Ayrıca hakimin, *"Türkiye İstatistik Kurumunun resmi internet sitesindeki kazanç bilgisi sorgulama kısmından da faydalanılması ve emsal ücret araştırması sonucunda elde edilen verilerle birlikte, anılan Kurumun resmi internet sitesindeki bilgiler de dikkate alınarak emsal ücretin belirlenmesi mümkündür"*.

İş hukuku uygulamasında çalıştığını ve ücrete hak kazandığını ispat yükü işçiye, ücretin ödendiğini ispat yükü ise işverene aittir. Gerçek ücretin her türlü delille ispatı mümkündür. İşveren ise ücreti ödediğini ücret hesap pusulası, makbuz, ücret bordrosu, banka kayıtları, yüzde defteri, ibraname ve yemin araçlarıyla ispatlayabilir.

Ücret ödeme ediminin asli borçlusu işveren olmakla beraber, kanunda bazı hallerde bazı kişiler de işverenle birlikte sorumlu tutulmuşlardır. Ücreti koruyucu nitelikte sayılabilecek bu sorumluluk dolayısıyla ücreti ödenmeyen işçi, kanunda işveren ile birlikte sorumlu sayılan kişilerden de ücretini talep edebilecektir. Kanunen sorumlu tutulanlar ya da üçüncü kişiler tarafından ücret ödeme borcunun yerine getirilmesi mümkündür. Ücretin, kural olarak, işçiye ödenmesi gerekmekle beraber bazı hallerde işçi dışındaki kişilere ödeme yapılması da söz konusu olabilir. Mutemet aracılığıyla ödeme, yurtdışında çalışan işçinin ücretinin bir kısmını ailesine ödeme, çocuk ve genç işçinin

ücretini yasal temsilciye ödeme, mahkeme kararı (TMK m. 198) gereği işçinin eşine ödeme hallerinde ücret ödeme borcu ifa edilmiş sayılır.

Ücretin iş yerinde veya özel olarak açılmış bir banka hesabına ödeneceğini düzenlemiştir. Ancak iş yerlerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işverenler ve üçüncü kişiler, Türkiye genelinde beş veya daha fazla işçi çalıştırdıkları takdirde, ücret ödemelerini bankalar aracılığıyla yapmakla yükümlü kılınmışlardır. İşçinin asıl ücretinin para ile ödenmesi zorunlu olmaklar beraber ücret eklerinin ayni olarak ödenmesi mümkündür. Bu halde ayni ödemelerin iş yerinde yapılması gerekir.

Ücret ödeme borcu kural olarak, işçi iş görme borcunu yerine getirdikten sonra ifa edilir. Ödeme dönemi ise İş Kanunu'nda *"Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir."* şeklinde belirtilmiştir. İşçinin dinlenmesinin bölünmemesini sağlamak adına ücretin iş günlerinde ödenmesi gerektiği belirtilmektedir (95 sayılı Sözleşme m. 13/1 ve TBK m. 93-94). Ancak belirtelim ki, hafta tatili veya diğer çalışılmayan günlerde (akdi tatil, genel tatiller gibi günlerde) de bankalar aracılığıyla ödeme yapması mümkündür.

Ücretin işin yapılmasından sonra ödenmesi kuralının istisnasını avans uygulaması oluşturmaktadır. Buna göre *"İşveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması hâlinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür"*. Bu bağlamda işveren tarafından işçiye avans ödenmesinin koşulları; zorunlu ihtiyacın ortaya çıkması, işçinin ücret ödenme zamanı gelmemiş hizmetlerinin bulunması ve işverenin ödeyebilecek durumda olması şeklinde sayılabilir. İşçinin avans talebinin işveren tarafından reddedilmesi işçi açısından iş akdinin feshedilmesinde haklı neden olarak kabul edilmez.

Ücretin temel unsurlarından biri nakden, yani para ile ödenmesidir. İşçinin asıl ücretinin para ile ödenmesi, aksinin kararlaştırılması mümkün olmayan emredici nitelikte

bir kuraldır. Nakden ödenmesi gereken ücretin Tük parası ile ödenmesi esastır. 85 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile iş sözleşmesi akdedilirken yabancı para ile ödeme yapılmasının öngörülmesi yasaklanmıştır. Kanaatimizce, temel hak ve özgürlüklerin ancak kanun ile sınırlandırılabileceği gerçeği karşısında, sözleşme (sözleşmenin içeriğini belirleme) özgürlüğünü sınırlandıran bu düzenleme anayasaya aykırıdır. Bu kapsamda 85 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı öncesinde olduğu gibi, ücretin yabancı para olarak kararlaştırılması mümkündür. Bu halde ücret, ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenebilir. Ancak iş sözleşmesinde ücretin aynen dövizle ödeneceğine ilişkin bir kaydın bulunması halinde işveren, ücreti döviz cinsinden ödemekle yükümlüdür.

Günlük hayatta her geçen gün yaygınlaşan kripto paraların, hukuken para niteliği taşımadığı, şey/eşya olarak nitelendirilebileceği ve taşınır eşya hükümlerinin kıyasen kripto paralara uygulanabileceği kanaatindeyiz. Kripto paraların popülerlik kazanması akıllara, işçinin ücretinin kripto paralarla ödenip ödenemeyeceği sorusunu getirmiştir Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası tarafından çıkarılan Ödemelerde Kripto Varlıkların Kullanılmasına Dair Yönetmelik ile birlikte kripto paraların ödemelerde doğrudan veya dolaylı şekilde kullanılması yasaklanmıştır. Ödeme kavramı, genel olarak borçların ifası için değil, yalnızca para borçlarının ifasını ifade etmek için kullanılan bir kavramdır. Daha önce de açıklamış olduğumuz üzere, asıl ücretin para ile ödenmesi zorunludur. Kripto paralar, para niteliğinde olmadığından asıl ücretin kripto paralar ile ödenmesi mümkün değildir. Ücret eklerinin ise mal şeklinde (ayni olarak) kararlaştırılması mümkündür. Tarafların sözleşmede ücret ekini kripto para olarak belirlemesi halinde, bu borç para borcu olmayıp cins borcudur. Kanaatimizce kripto paralarla ödemeyi yasaklayan yönetmelik para borçlarını kapsadığından, ayni ücretler bakımından uygulanmayacaktır. Bu bağlamda asıl ücret dışındaki ücret eklerinin kripto para şeklinde kararlaştırılmasının mümkün olduğu kanaatindeyiz.

Ücret, kural olarak bir çalışmanın karşılığıdır. Ancak bazı hallerde işçi fiilen çalışmasa da işveren işçiye ücret ödemekle yükümlüdür. Bu hallerden ilki, işverenin temerrüde düşmesi (TBK m. 408) halidir. Benzer şekilde, iş sözleşmesinin askıda olduğu dönem için bazı hallerde ücret ödenmesi gerektiği İş Kanunu ve diğer kanunlarda özel olarak düzenlenmiştir (TBK m. 409, İK m. 40, İK m. 49, İK Ek madde 2, BİK m. 16, BİK m. 17). İşçinin sağlığının korunması amacıyla tüm çalışanlara tanınan ve anayasal bir hak olan (AY m. 50/3) dinlenme hakkının hayata geçirilebilmesi için de işçinin dinlenme süreleri boyunca ücrete hak kazanacağı öngörülmüştür (İK m. 46/2, İK m. 47, İK m. 57). İşçinin sağlığını korumakla yükümlü olan işverenin, iş yerinde sağlık ve güvenlik koşullarını oluşturamaması halinde bir idari yaptırım olan işin durdurulması yaptırımı ile karşı karşıya kalması mümkündür. İşin durdurulması halinde çalışması yasak olan işçiler, durdurma kararı kaldırılıncaya dek ücrete hak kazanacaklardır (İSGK m. 25). İşçi sağlığını korumak adına getirilen düzenlemelerden biri de işçilere, iş yerinde ciddi ve yakın tehlikeyle karşılaştıklarında yaşama haklarını koruyabilmek adına çalışmaktan kaçınma hakkı tanınmış olmasıdır. Çalışmaktan kaçınma hakkının etkin bir şekilde kullanılabilmesini sağlamak adına işçinin, çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücretine hak kazanacağı düzenlenmiştir (İSGK m. 13/2). Çalışmaktan kaçınma hakkı ayrıca İş Kanunu'nun 34. maddesinde, işverenin ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün geçmesine rağmen ödememesi hali için de öngörülmüştür. Bu hakkın kullanıldığı dönemde ücrete hak kazanılacağına ilişkin açık bir hüküm olmasa da hükmün amacından hareketle ve alacaklının temerrüdü hükümleri gereğince, işçinin bu dönem için ücrete hak kazanacağını kabul etmek gerekir. Mevzuatımızda ayrıca, gebelik halinde kadın işçinin ve doğacak çocuğun sağlığını korumak amacıyla ve doğum sonrası kadın işçinin çocuğuyla ilgilenebilmesini, anne ile çocuk arasındaki bağın kurulmasını sağlamak amacıyla birtakım izinler öngörülmüştür. Bu kapsamda verilen süt izni süresi boyunca (İK m. 66/1-e ve 74/7) ve gebelik süresince periyodik kontroller için verilen izinlerde (İK

m. 74/4) işçi, fiilen çalışmamasına rağmen ücrete hak kazanacaktır. 140 sayılı ILO Sözleşmesi'nde ise ücretli eğitim izni düzenlenmiş ve üye devletlerin işçiye, uygun mali haklara sahip olarak, çalışma saatleri içinde belirli bir süre için eğitim amacıyla izin verilmesini teşvik eden politikalar oluşturması gerektiği belirtilmiştir. Söz konusu sözleşme Türkiye tarafından onaylanmamakla birlikte mevzuatımızda eğitim izni ile bağdaştırılabilecek tek hüküm, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldıkları süre boyunca ücrete hak kazanmalarıdır. Çalışmamızda, 140 sayılı Sözleşme'nin onaylanması gerekliliği vurgulanmış ve ücretli eğitim izninin nasıl hayata geçirileceğine dair önerilerde bulunulmuştur. Bu kapsamda işçinin, ücretli eğitim izni süresi boyunca fiilen çalışmamasına rağmen, ücrete hak kazanması gerektiği görüşü savunulmuştur. İş Kanunu'nda ücretin güvence altına alındığı bir başka hal ise çağrı üzerine çalışmada işçinin çağrılmaması halidir. İşçi, çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede (belirlemedikleri takdirde haftalık çalışma süresi yirmi saat kabul edilir) çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanacaktır (İK m. 14/2). Benzer şekilde, süreli fesih hakkının kullanılması halinde işçinin, kısa sürede yeni bir iş bulması ve gelir güvencesinden mahrum kalmaması amacıyla verilen yeni iş arama izni süresi boyunca da işçiye, çalışmamasına rağmen ücreti ödenecektir (İK m. 27). İş Kanunu ve mevzuatta yer alan diğer birtakım düzenlemeler, bazı süreleri fiilen çalışılmamasına çalışma süresinden saymıştır (bkz. §5, IV, 1, b.). Bu hallerde işçi, çalışmış gibi sayılacağından ücrete hak kazanacaktır. İş Kanunu'nda sayılan hallerden biri olan 66/1-b hükmüne göre, *"İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler"* çalışma süresinden sayılmıştır. Ancak öğretide bu bentte yer alan *"yolda geçen süreler"* ibaresinin, günlük çalışma süresi ile sınırlı olduğu ve günlük çalışma süresi bitiminde çalıştırılmak üzere başka bir yere gönderilen işçinin yolda geçirdiği sürelerin çalışma süresinden sayılmayacağı görüşü kabul edilmektedir. Bunun sonucu olarak da işçi, bu süreler için ücrete hak kazanamamaktadır. Kanaatimizce

işçi, seyahat süresi boyunca fiilen çalışmıyor olsa da kendisine ait olan serbest zamanını işveren menfaatine seyahat ederek geçirmektedir. Çalışmamızda, işveren tarafından işçinin iş görme borcunu ifa edebilmesi için söz konusu seyahatin gerçekleştirilmesi zorunlu kılındığı gerekçesiyle, işçinin yolda geçen süreler için normal ücretine hak kazanacağı görüşü savunulmuş ve buna ilişkin esaslar açıklanmaya çalışılmıştır. Fiili bir çalışma olmaksızın ücret ödeneceğinin düzenlendiği bir başka hal ise İş Kanunu'nun 21. maddesinin 3. fıkrasıdır. Buna göre, iş güvencesi kapsamında yer alan bir işçinin iş sözleşmesinin geçerli bir neden olmaksızın ya da kanunda öngörülen usule uyulmaksızın feshedilmesi halinde yapılan fesih geçersiz kabul edilecektir. Geçersiz feshin sonucu olarak işçinin işe iadesine karar verilecek, işveren tarafından işe iadenin gerçekleştirilmemesi halinde ise iş güvencesi tazminatı ödenecektir. Her iki halde de işçinin çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödenmesi öngörülmüştür. Bu noktada belirtmek gerekir ki, feshin geçersiz sayılması iş ilişkisinin hiç kesilmemiş sayılması anlamına geldiğinden işçiye boşta geçen sürenin tamamına ilişkin ücret ve haklarının ödenmesi gerekirdi. Bu gereklilik, iş yeri sendika temsilcisinin sözleşmesinin geçersiz ya da haksız olarak feshedildiği hallerde uygulama alanı bulmuştur. Anılan durumlarda iş yeri sendika temsilcisine, temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla, fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir (STSK m. 24/3). Çalışmamızda ele aldığımız fiili çalışma olmaksızın ücrete hak kazanılan son hal ise işverenin kanun dışı lokavt uygulaması halidir. İşveren, kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavt süresince işçinin iş sözleşmesinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemek zorundadır (STSK m. 70/son).

İşverenin işçiye ücretini hiç veya gereği gibi ödememesi, iş sözleşmesine aykırılık oluşturur ve işveren temerrüde düşer. Temerrüdün sonucu olarak işçi, zamanaşımı süresi içinde her zaman dava ya da takip yoluyla ücretini talep edebilecektir. Ücret ve diğer

alacaklarını dava yoluyla talep etmek isteyen işçi, arabuluculuk dava şartı olduğundan, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklemek zorundadır. Kanaatimizce alacak miktarının belirlenebilmesi için işverenin elindeki bilgi ve belgelere ihtiyaç olması, işçinin elinde gerekli tüm belgelerin bulunması halinde dahi işçi alacaklarının tespitinin uzmanlık gerektirmesi ve ayrıca işçi alacaklarına ilişkin bazı davalarda hakkaniyet indirimi yapılması gibi nedenlerle, iş yargılamasında işçi tarafından talep sonucuna konu olacak alacak miktarının belirlenmesi kural olarak mümkün değildir. Bu nedenle işçinin ücret ve diğer alacaklarına ilişkin açacağı davayı, belirsiz alacak davası olarak açması mümkündür. Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.

İşçi ücret alacağını işverenden, açmış olduğu dava sonucunda verilen ilam ile ya da kanunların ilam niteliğinde saydığı belgeler ile ilamlı icra yoluna başvurarak tahsil edebilir. Uygulamada görülme ihtimali çok düşük olmakla beraber, işçinin ücretinin işveren tarafından rehin verilmesi yoluyla güvence altına alındığı hallerde, işçinin rehnin paraya çevrilmesi yolu ile takip başlatması da mümkündür. İşçiler tarafından tercih edilen bir yol olmasa da işverenin iflasa tabi kişilerden olması halinde işçi, ücret alacağının ödenmesi için iflas yoluyla takip de başlatabilir. İşçinin, ödenmeyen ücretini takip yoluyla talep etmesinde en sık başvurulan yol ise ilamsız icra yoludur. İlamsız icra yolları arasından en sık uygulanan ise genel haciz yoluyla takiptir.

Bir para borcu çeşidi olan ücretin zamanında ödenmemesi halinde borçlu, temerrüde düşmede kusuru bulunmasa da ya da alacaklı herhangi bir zarara uğramasa da temerrüt faizi ödemek zorundadır. İş Kanunu'nda, işvereni bir an önce ücret borcunu ödemeye zorlamak ve işçinin ücretini korumak amacıyla, gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanacağı düzenlenmiştir (m. 34/1). Toplu iş sözleşmesinden doğan ücret alacaklarının ödenmemesi halinde ise temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanacağı

belirtilmiştir (STSK m. 53/2). İşçinin ücret alacaklarına uygulanacak temerrüt faizi için yasal faiz oranından daha yüksek faiz oranlarının belirlenmesi, işverenin ücret borcunu zamanında ifa etmesini sağlamaya yönelik olduğundan isabetlidir. Hükümde geçen *"uygulanan"* sözcüğünden, bankaların Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'na bildirdikleri faiz oranları anlaşılması gerektiği kanaatindeyiz.

İşverenin ücret ödeme borcunu zamanında ifa etmemesi nedeniyle işçi, mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı üzerinden hesaplanan faiz tutarını aşan bir zarara uğrayabilir. Ücreti ödenmediği için üçüncü kişiye borcunu ifa edememesi ve faiz, aşkın zararın tazmini, cezai şart ya da icra takibi gibi hukuki sonuçlarla karşı karşıya kalması ihtimal dahilindedir. Bu hallerde uğramış olduğu zararın, temerrüt faizinden fazla olduğunu ispat eden işçi, işveren temerrüde düşmede kusuru olmadığını ispat etmedikçe, aşkın zararını talep edebilir (TBK m. 122/1). Yargıtay, yüksek enflasyonu tek başına aşkın zarar olarak kabul etmemektedir. Ancak kanaatimizce, enflasyon oranın mevduata uygulanan en yüksek faiz oranından fazla olması durumunda aşkın zarar söz konusudur ve işçi bu zararı işverenden talep edebilmelidir. Zira yüksek enflasyon nedeniyle paranın değerini kaybetmesini sorumluluğu, ücreti zamanında ödenmeyen işçiye yüklenmemelidir, aksi takdirde borcunu gereği gibi ifa etmeyen borçlu, enflasyondan kar elde ederek ifadan kaçınabilecektir.

Türk Medeni Kanunu'nun 950 ila 953. maddelerinde düzenlenen ve belirli koşulların varlığı halinde alacaklıya, zilyetliğinde bulunan borçluya ait bir taşınır eşyayı ya da kıymetli evrakı iadeden kaçınma ve alacağını tahsil etmek için paraya çevirme yetkisi veren hapis hakkından, ücretin ödenmemesi durumunda işçi de yararlanabilecektir.

Ücretin ödenmemesi halinde işçinin başvurabileceği yollardan biri de çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmasıdır. *"Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde*

mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir" ve çalışmadığı bu süre içinde işçi ücrete hak kazanır. Bu hakkının doğması için yirmi günlük bir gecikme süresi öngörülmüştür. Her ne kadar iş yerinde faaliyetin devamı, iş sözleşmesinin tarafları arasında çalışma barışının sağlanması gibi haklı sayılabilecek gerekçelerle bir bekleme süresi öngörülmüşse de genellikle tek geçim kaynağı ücret olan işçi için yirmi günün çok uzun bir süre olduğu ve azaltılması kanaatindeyiz.

Öte yandan ücreti ödenmeyen işçinin, İş Kanunu'nun 24/II-e uyarınca, *"İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse"* hükmüne dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetme hakkı da bulunmaktadır. *"işçinin ücreti"* ifadesinden geniş anlamda ücret anlaşılmalıdır. Hükümde yer alan *"sözleşme şartları"* ifadesi ise yalnızca iş sözleşmesinin değil, toplu iş sözleşmesinin de bu fıkranın uygulanmasında dikkate alınmasını gerektirir. Bu madde kapsamında sadece ücretin hiç ödenmemesi ya da eksik ödenmesi değil, ücretin geç ve düzensiz ödenmesi de haklı fesih nedeni olarak kabul edilmektedir.

İş Kanunu'nun 24/II-f bendine göre ise *"Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa*" işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir. Akort ücrette, işçiye yapabileceğinden az iş verilmesi halinde ücretin zaman esasına göre ödenmesine ilişkin bu düzenleme, m. 24/II-e bendindeki eksik ödemenin özel bir halidir.

Hukukun genel ilkelerinden olan eşitlik ilkesi, ücret ile de doğrudan ilgilidir. Eşitlik ilkesinin iki ana bileşeni; ayrım yasakları ve eşit davranmadır. İş Kanunu'nun 5.

maddesinde işverenin ayrım yapması yasaklanmış ve bu yasağın ihlali halinde ayrımcılık tazminatı ödenmesi öngörülmüştür. İK m. 5 kapsamında bir ayrımcılık nedenlerinin varlığı ile işçinin ücretinin gereği gibi ödenmediği durumlarda ya da ücretine zam yapılmadığı (düşük oranda yapıldığı) hallerde işçi, ayrımcılık tazminatına hak kazanacaktır. Ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği, ancak genel anlamda eşit davranma borcuna aykırı davranılarak ücretin gereği gibi ödenmediği ya da ücret zammının gereği gibi uygulanmadığı hallerde ise işçi, eşitlik ilkesine aykırı olarak kendisine ödenmeyen hakkı (ücret, ücret eki, ücret zammı vb.) talep edebilecektir.

Ücret, genellikle işçi ve ailesinin tek geçim kaynağıdır. Bu nedenle işçinin kendi işlemlerine, işverene ve üçüncü kişilere karşı korunmaya çalışılmaktadır. İşçinin maddi sıkıntıya düşmemesi ve yaşantısını devam ettirebilmesi için ücretin dörtte birlik kısmı, ücretin saklı kısmı olarak kabul edilmiş ve işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlasının haczedilmesi, başkasına devir ve temlik olunması ve rehnedilmesi yasaklanmıştır (İK m. 35 ve TBK m. 410).

İşçinin ücretini güvence altına alabilmek adına getirilen düzenlemelerden biri de işverenin, işçinin rızası olmadan işçiden olan alacağını ücret ile takas etme imkanının elinden alınmasıdır (TBK m. 144/1-3). İşveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemeyecektir. Bunun tek istisnası, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklardır. Ancak bu halde takasa konu olabilecek ücret miktarı, ücretin haczedilebilir kısmı kadardır (TBK m. 407/2).

İflasta ve hacizde paraların alacaklılara ödenmesi aşamasında bazı alacaklılara imtiyaz tanınmıştır. İş sözleşmesinden doğan ve iflasın (hacizin) açılmasından önceki bir yıl içinde muaccel hale gelmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil işçi alacakları ile işçinin iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları da imtiyazlı alacaklar arasındadır (İİK m. 206). Ancak belirtmek gerekir ki,

iflas halinde iflas masasının tasfiyesi sonunda elde edilen paradan ya da hacizde hacizli malın satış tutarından, rehinli alacaklar ve kamu alacakları ödendikten sonra geriye kayda değer bir para kalmayacağı için bu düzenlemenin işçiler bakımından etkili bir koruma sağladığı söylenemez. İşçinin ücretinin sıra cetveli hazırlanırken imtiyazlı alacaklar arasında sayılması ücrete tanınan en önemli imtiyaz olmakla beraber tek imtiyaz değildir. TBK m. 436, İİK m. 294/2, İİK m. 326, İK m. 36/3 ve İK m. 36/4 hükümleri, mevzuatımızda yer alan ve işçinin ücret alacağına diğer alacaklara göre imtiyaz tanınan diğer hallerdir.

İşverenin ödeme aczine düşmesi halinde, işçi ücretleri imtiyazlı alacak olmasına rağmen, uygulamada işçiler ücretlerini alamadıklarından işçinin tek geçim kaynağı ücret gelirine güvence sağlamak adına, işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü durumlarda, ücret alacağının işverenin malvarlığı dışında başka bir kaynaktan sağlanması amacıyla ücret garanti fonu kurulmuştur. İşverenin ödeme aczine düşmesi halinde, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek 1. Maddesindeki şartları sağlayan işçilerin, iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacakları ücret garanti fonundan karşılanacaktır.

İhale makamlarının müteahhide ya da asıl işverenlerin alt işverene verdikleri yapım ve onarım işlerinde müteahhit ve alt işveren işçilerinin ücretleri güvence altına almak amacıyla İK m. 36/1'de ihale makamı olan kamu kurum ve kuruluşları ile asıl işverenlere, müteahhitlerin ve/veya müteahhitlerin anlaştıkları alt işveren işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediği kontrol etme ve ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, bu ücretleri bunların hak edişlerinden keserek ödeme yükümlüğü getirilmiştir. Sorumluluğun sınırı ise her hak ediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarı olarak belirlenmiştir.

Alt işveren işçilerinin ücretlerinin tam ve zamanında (en kısa sürede) ödenmesini sağlamak amacıyla, 6552 sayılı Kanun ile İş Kanunu m. 36/son'da değişiklik yapılmıştır.

Buna göre işverenler, yapım ve onarım işleri ile sınırlı olmaksızın tüm hallerde *"alt işverene iş vermeleri hâlinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür"*. Asıl işverenin İK m. 2/6 uyarınca zaten sorumlu olduğu alacakları, alt işverenin hak edişlerinden kesme imkanı sayesinde hem işçiler ücretlerine zamanında/daha kısa sürede ulaşabilecek hem de asıl işveren birlikte sorumluluktan kurtulabilecektir.

İşçinin eline geçecek ücretin belli bir miktarın altına düşmesini engellenmek amacıyla getirilen bir diğer koruyucu düzenleme ise ücret kesme cezasının sınırlandırılmasıdır. İşveren tarafından, iş yerinde disiplini sağlamak adına, işçiye disiplin cezası ve bu kapsamda ücret kesme cezası verilmesi mümkündür. Ancak işverenin keyfi ya da haksız disiplin cezalarına karşı, işçinin tek geçim kaynağı olan ücreti korumak adına, işverenin ücret kesme cezası verme hakkı sınırlandırılmıştır. İşveren, toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremeyecektir. Ceza verilmesi halinde ise yapılacak kesinti bir ayda iki gündelikten fazla olamayacaktır (İK m. 38).

İş Kanunu, işverenin yasal yükümlülüklere uymasının getirdiği ekonomik külfeti işçiye yüklemesinin önüne geçmek adına, tek taraflı olarak ücretten indirim yapılmasını yasaklamıştır (İK m.62). Haftalık çalışma süresinin yasal olarak ya da işveren tarafından tek taraflı olarak aşağı sınıra indirilmesi halinde, buna dayanılarak ücretten indirim yapılamayacaktır. Benzer şekilde, yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle, örneğin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması nedeniyle işçinin ücretinde indirim yapılması kanunda açıkça yasaklanmıştır. Ücretten her ne şekilde olursa olsun indirim yapılması esaslı değişikliktir ve geçerlilik kazanması İş Kanunu'nun 22. maddesinde öngörülen usule göre yapılmasına, işçinin yazılı kabulüne bağlıdır.

Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde sıklıkla başvurulan ücretsiz izin, iş sözleşmesinin askıya alınmasının özel bir uygulamasıdır. Ücretsiz izin devam ettiği sürece iş görme borcu ile ücret ödeme borcu askıya alınmaktadır. Bir başka deyişle ücretsiz izin uygulaması süresince işçi, fiilen işsizliğin sonuçlarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Bu nedenle ücretsiz izin uygulamasına geçiş, işçi aleyhine esaslı değişiklik kabul edilmeli ve İş Kanunu'nun 22. maddesi hükümlerine göre hayata geçirilmelidir. Ücretsiz izne çıkarılmayı işçinin İK m. 22 kapsamında yazılı olarak kabul etmesi gerekir.

İşçinin ücretinin korunması kapsamında ücretsiz iznin süresine de sınırlama getirilmesi gereklidir. Ücretsiz iznin geçici sayılabilecek ve dürüstlük kuralların göre makul bir süre devam etmesi gerekir. İşçinin ücretsiz izin önerisini kabul etmesi, bu uygulamanın sınırsız bir süre için geçerli olduğunu anlamına gelmemektedir. Ücretsiz izin uygulamasının makul süreyi aşması halinde işçi, ücretinin hiç veya gereği gibi ödenmemesine ve çalışma şartlarının uygulanmaması nedenlerine dayanarak (İK m. 24/II-e ve f) iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir. Öte yandan, ücretsiz izin uygulaması makul süreyi aşmasına rağmen işverenin işçiyi işe başlatmaması gizli bir fesih iradesi olarak kabul edilebilecek ve sözleşmenin geçersiz ya da haksız feshine bağlanan hukuki sonuçlar doğabilecektir. Benzer sonuçlar işverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulaması halinde de söz konusu olabilecektir. İşverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulaması durumun özelliklerine göre haksız veya geçersiz fesih sayılabilecektir. Ayrıca tek taraflı ücretsiz izin uygulaması işveren temerrüdü olarak kabul edilip işçinin bu dönem için ücrete hak kazanması da söz konusu olabilecektir.

Covid-19 salgınının etkileri ile mücadele kapsamında İş Kanunu'na eklenen geçici madde 10, işverene işçiyi tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarma hakkı tanımıştır. Her hak gibi bu hakkın da dürüstlük kurallarına uygun bir şekilde kullanılması gerekmektedir. Ücretsiz izin uygulaması nedeniyle gelir sıkıntısı yaşayacak işçilere *"nakdi ücret desteği"* adı altında gelir desteği sunulmuştur. Covid-19 salgınının iş yerini

etkilemediği ya da salgının iş yeri üzerindeki etkisinin ortadan kalktığı hallerde bu hakkı kullanmaya devam eden işverenin haklarını kötüye kullanması söz konusu olduğundan işçi, işverenden ücreti ile nakdi ücret farkı arasındaki ücret farkını talep edebilecektir. Öte yandan işverenin, kısa çalışmadan yararlanma şartlarının mevcut olması halinde, işçiyi ücretsiz izne çıkarmadan önce kısa çalışmaya başvurması gerekir. İşverenin kısa çalışmadan başvurusunda bulunmadan ücretsiz izin uygulamasına geçmesi halinde işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği gibi mahrum kaldığı ücreti (kısa çalışma ödeneği ile nakdi ücret desteği arasındaki farkı) de talep edebilecektir.

Kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi olarak tanımlanan kişisel veri kavramı, kişilerin mali durumuna ilişkin kayıtları da kapsamına almaktadır. Bu bağlamda çoğu zaman işçinin tek gelir kaynağı olan ücret, işçilerin mali durumunun en önemli parçasıdır ve kişisel veri niteliğini haizdir. Kişisel veri olması nedeniyle işçinin ücret verisi, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, Türk Ceza Kanunu ve diğer kanunlarda yer alan koruyucu düzenlemelerden faydalanacaktır.

İşçinin ücret verisinin işlenmesi, KVKK ve diğer kanunlarda belirtilen sınırlamalara uygun şekilde yapılmalıdır. Bu kapsamda ücretin, işçinin açık rızası olmaksızın işlenemeyeceği söylenebilir (KVKK m. 5/1). Ücretin, kişisel veri niteliğinde olması sebebiyle kural olarak, üçüncü kişilerle paylaşılması mümkün değildir. Esas olan ücretin gizliliğidir. Bu bağlamda belirtelim ki, işçinin ücretinin kişisel veri niteliği taşıması yalnız işveren bakımından değil, diğer işçiler bakımından da geçerlidir. Bir işçi aynı iş yerinde çalıştığı başka bir işçinin ücretine ilişkin verileri hukuka aykırı olarak işlememelidir.

Esas olan ücretin gizliliği olmakla beraber, özellikle ayrımcılıkla mücadele amacıyla, *"ücretlerin şeffaflaştırılması"* eğilimi kapsamında ücretin üçüncü kişilerle paylaşılmasına ilişkin düzenlemeler yapılması gerektiği görüşü son yıllarda gündeme

gelmektedir. 2014 tarihli 124 sayılı Avrupa Komisyonu tavsiyesi ve 2017 yılında Almanya'da yürürlüğe giren Ücret Seviyeleri Şeffaflığının Teşviki Kanunu bu yönde yapılan düzenlemelere örneklerdir. Ücrette şeffaflaşma, eşit işe eşit ücret uygulamasının bir gereği olarak kabul edilmekte ve cinsiyet ayrımcılığını ortaya çıkarabilecek bir araç olarak görülmektedir. Bu kapsamda işçilere, aynı iş için aynı kategorideki işçilerin ne kadar kazandıklarını öğrenmelerini sağlayacak bir bilgi edinme hakkı tanınması amaçlanmaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki, mevcut mevzuat hükümleri uyarınca Türkiye'de böyle bir hakkın bulunduğu söylemek mümkün değildir. İşçinin, aynı veya eşdeğer işi yaptığı bir başka işçinin ücreti hakkında işverenden bilgi talep etmesi durumunda işveren, ilgili işçinin rızası olmadan ücret bilgisini paylaşamayacaktır.

Ücret verisi hukuka aykırı olarak işlenen işçi, TMK m. 24 ve 25 uyarınca saldırı tehlikesinin önlenmesi davası açabileceği gibi sona ermiş bir tehlikenin hukuka aykırılığının tespitini de isteyebilir. İşçi, verinin hukuka aykırı olarak işlenmesi dolayısıyla zarara uğramışsa KVKK m. 11/1-ğ, KVKK m. 14 ve TBK m. 417 uyarınca kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini de isteyebilecektir.

İşçinin, ücret verisinin işveren tarafından hukuka aykırı olarak işlenmesi halinde başvurabileceği son yol ise, işverenin iş sözleşmesini ihlal eden davranışı ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan bir fiil niteliğinde olduğu için, İK m. 24/II uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmektir.

KAYNAKÇA

AKDENİZ, Ayşe Ledün: İş İlişkilerinde İmkânsızlık, İstanbul 2018.

AKDENİZ, Ayşe Ledün: Gece Çalışması ve Gece Çalışma Süresinin Sınırı ile İlgili Değişikliklerin Değerlendirilmesi, İstanbul Hukuk Mecmuası, C. 77, S. 2, s. 555–574. (Gece Çalışması)

AKIN, Levent: İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, 2. Baskı, Ankara 2014. (Alt İşverenlik)

AKIN, Levent: Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul 2011. (Çimento Sektörü)

AKIN, Levent: İş Sağlığı ve Güvenliği, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası III. Yılında İş Yasası Semineri, İstanbul 2005, s. 302-348. (İş Sağlığı)

AKIN, Levent: İşçilik Alacakları ve Belirsiz Alacak Davası, Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2012, s. 22-30. (Belirsiz Alacak)

AKIN, Levent: İş Akdini Fesheden Tarafın Belirlenmesi, Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2011, s. 28-32. (Fesheden Taraf)

AKIN, Levent: Tatil Günlerine İlişkin Yeni İş Arama İzni Ücreti, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2011, s. 22-27. (Yeni İş Arama İzni)

AKIN, Levent: İşçi Ücretlerinin Otomatik Para Çekme Makinaları ile Ödenmesinin Hukuki Niteliği ve İspat Sorunu, YD, Temmuz 1996, s. 340-363. (Otomatik Ödeme)

AKIN, Levent: Covid-19'un İş İlişkilerine Olası Etkileri, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2020, s. 16-71. (Covid-19)

AKIN, Levent: Maaş ve Ücret Haczi, AÜHFD, 1995, s. 335-363. (Ücretin Haczi)

AKIN, Levent: 6325 Sayılı Yasa Bağlamında Arabuluculuk, İnşaat Sanayi Dergisi, Ocak-Şubat 2018, S. 165, s. 36-45. (6325 Sayılı Yasa)

AKIN, Levent: Yargılama Sürecinde Emsal Ücret Sorunu ve Çözüm Önerileri, Yargıtay Kararları Işığında İnşaat Sektöründe İş Hukuku Uygulamaları, İNTES, Ankara 2018, s. 21-33. (Emsal Ücret)

AKIN, Levent: İş Göremezlik Tazminatlarına Esas Alınan Ücretin Belirlenmesi, Çimento İşveren Dergisi, Eylül 2013, s. 34-42. (Ücretin Belirlenmesi)

AKIN, Levent: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yasal Yükümlülüklerin İhlalinin Olası Hukuki Sonuçları (Güncel gelişmeler ve pandemi), Çalışma Hayatında İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sektörel Görünümü ve Analizler. 2022, s. 9-82. (Güncel Gelişmeler)

AKIN, Levent: Ücret ve İşin Düzenlenmesi, 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu Sempozyumu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri), Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ankara, 26-27 Nisan 2013, s. 298-307, Ankara 2016. (İşin Düzenlenmesi)

AKIN, Levent: Fazla Çalışma Alacakları ve 5953 Sayılı Yasadan Doğan Alacağa İlişkin Hakkaniyet İndirimi, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2014, s. 50-62. (Hakkaniyet İndirimi)

AKKAN, Mine: Arabuluculuk Faaliyeti Sonucunda Anlaşılan Hususlarda Dava Açma Yasağı ve Sonuçları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 20, S. 2, 2018, s. 1-31.

AKKIŞLA, H. Sena: Ücret Ödemesinin İspatı, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 5, S. 1, Nisan 2020, s. 121-142.

AKMARAL KESKİN, Hilal: İş Hukukunda Zamanaşımı ve Hak Düşürücü Süre, İstanbul 2020.

AKTAY, Nizamettin/ARICI, Kadir/SENYEN-KAPLAN, Emine: İş Hukuku, Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara 2013.

AKYİĞİT, Ercan: İş Hukuku, 13. Baskı, Ankara 2021. (İş Hukuku)

AKYİĞİT, Ercan: Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, 2. Baskı, Ankara 2021. (Bireysel İş Hukuku)

AKYİĞİT, Ercan: Toplu İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2021. (Toplu İş Hukuku)

AKYİĞİT, Ercan: İş Kanunu Şerhi, C. I-II, 3. Baskı, Ankara 2008. (İş Kanunu Şerhi)

AKYİĞİT, Ercan: 1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda: Yıllık Ücretli İzin, Ankara 2000. (Yıllık Ücretli İzin)

AKYİĞİT, Ercan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Taşeronluk İlişkisi), Ankara 2011. (Alt İşverenlik)

AKYİĞİT, Ercan: Gazetecinin Ücretinde Gecikme, Yargı Dünyası Dergisi, S. 77, Mayıs 2002, s. 9-28. (Gecikme)

AKYİĞİT, Ercan: İş Sözleşmesinin Tutukluluk veya Gözaltına Alınma Nedeniyle İşverence Feshi (İş Kanunu m. 25/IV Üzerine Bir Deneme), Sicil, 2009/16, s. 53-62. (Tutukluluk)

AKYİĞİT, Ercan: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, Sicil, 2011/24, s. 55-73. (6098 Sayılı Kanun)

AKYİĞİT, Ercan: Ücretin Zamanında Ödenmemesi Gazeteciye Akdi Fesih Hakkı Verir Mi?, Yargı Dünyası Dergisi, S. 75, Mart 2002, s. 9-39. (Fesih Hakkı)

AKYİĞİT, Ercan: Maden İşyerlerinde Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma, TÜHİS, Şubat-Kasım 2014, s. 21-34. (Maden İşyerleri)

AKYİĞİT, Ercan: Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınması, Legal İHSGHD 2005/5, s. 15-26. (Çalışmaktan Kaçınma)

ALP, Mustafa: İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005.

ALP, Mustafa: Belediye Şirketleri İşçilerinin 6772 Sayılı Kanun'a Göre İlave Tediye Hakkı -Yargıtay Karar İncelemesi, Sicil, 2011/23, s. 5-14. (Belediye Şirketleri)

ALP, Mustafa: Corona Günlerinde Uzaktan (Evden) Çalışma, Telafi Çalışması ve Ücret İndirimi, Pandemi Sürecinde İş Hukuku, İstanbul 2020, s. 103-128. (Corona Günleri)

ALP, Mustafa: Fazla Çalışmaları Ücrete Dahil Eden Sözleşme Kayıtlarının Geçerliliği ve Denetimi, ÇT, 2021/1, s. 11-43. (Fazla Çalışmalar)

ALP, Mustafa: Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi (TTK 178; 158; 190), ÇT, 2012/1, s. 51-74. (Bölünme)

ALP, Mustafa/ ÇELEBİ, Duygu: İş Yargılamasında Belirsiz Alacak Davası, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 2016, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayısı, Cilt I, s. 83-137.

ALPAGUT, Gülsevil: Pandemi'nin İş Sözleşmesine Etkisi: Ücretsiz İzin, Fesih Yasağı, Zorlayıcı Neden, Pandemi Sürecinde İş Hukuku, İstanbul 2020, s. 61-98. (Pandemi)

ALPAGUT, Gülsevil: İş Kanunu Kapsamında Çalışma ve Dinlenme Süreleri-Yargılama Sürecinde Emsal Ücret Sorunu, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları Değerlendirme Toplantısı, 06 Nisan 2019, Ed. Levent Akın, Ankara 2019, s. 67-89. (Emsal Ücret)

ALPAGUT, Gülsevil: İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2014, Ankara 2016, 1-79. (2014 Yılı Kararları)

ALPAR, M. Bülent: İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin 173 Sayılı ILO Sözleşmesi ile ilgili Çalışma Hayatı Mevzuatı, Kamu İş, C. 6, S. 3, 2002.

ALPER, Yusuf/ KILKIŞ, İlknur: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 4.Baskı, Bursa 2018.

ANAYURT, Ömer: Anayasa Hukuku, 4. Baskı, Ankara 2022.

AR, Kamil Necdet: Küreselleşme Sürecinde Türkiye'de Ücretlerin Gelişimi, Ankara 2007.

ARSLAN, Ramazan/ YILMAZ, Ejder/ TAŞPINAR AYVAZ, Sema: Medeni Usul Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2017.

ARSLAN, Ramazan/ YILMAZ, Ejder/ TAŞPINAR AYVAZ, Sema/ HANAĞASI, Emel: İcra ve İflas Hukuku, 4. Baskı, Ankara 2018.

ARSLAN ERTÜRK, Arzu: İş Sözleşmesinde Şekil, İstanbul 2017.

ASTARLI, Muhittin: İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008.

ASTARLI, Muhittin: Alman ve Türk Hukuklarında Fazla Saatlerle Çalışma Ücretlerinin Asıl Ücrete Dahil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümleri ve Geçerlilik Koşulları, Kamu-İş, C. 9, S. 4, 2008, s. 39-67. (Geçerlilik Koşulları)

ATALI, Murat/ ERMENEK, İbrahim/ ERDOĞAN, Ersin: Medeni Usul Hukuku, 4. Baskı, Ankara 2021.

AYDIN, Ufuk: Uluslararası Hukukta ve Türk Hukukunda İşverenin İflası Halinde İşçi Alacaklarının Korunması, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2000, C. 5, S. 2, s. 67-79.

AYDINLI, İbrahim: İşverenin İşyerinde "Çalışan" İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 2005 s. 15-29. (Kaçınma Hakkı)

AYKAÇ, Hande Bahar: İş Hukukunda Alt İşveren, İstanbul 2011. (Alt İşveren)

AYKAÇ, Hande Bahar: Fesih Hakkının Eşit Davranma Borcu ile Sınırlanması, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II, Ed. Tankut Centel, İstanbul 2016, s. 47-133. (Eşit Davranma Borcu)

BAKIRCI, Kadriye: Karar İncelemesi, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1995, s. 36-39. (Karar İncelemesi)

BAKIRCI, Kadriye: Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı İlkesinin İstisnaları ve Objektif Haklı Nedenler, Ankara 2012. (Cinsiyet Ayrımcılığı)

BAŞBUĞ, Aydın: Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Ankara 1999.

BAŞBUĞ, Aydın/ YÜCEL BODUR, Mehtap: İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul 2021.

BAŞTERZİ, Fatma: Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanları ile Yapılan Sözleşmenin Hukuki Niteliği ve Bazı Yargısal Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, İstanbul 2011, s. 1301-1315. (Vakıf Üniversitesi)

BAŞTERZİ, Süleyman: Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi, Ankara 2007.

BAŞTERZİ, Süleyman: Kısa Çalışma (Kovid 19 Pandemisinde Yeni Yaklaşımlar), Pandemi Sürecinde İş Hukuku, İstanbul 2020, s. 3-60. (Kısa Çalışma)

BAYSAL, Ulaş: Kişisel Veri Olarak Ücret ve Ücretin Gizliliği, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III, Ed. Tankut Centel, İstanbul 2018, s. 319-352. (Kişisel Veri)

BAYSAL, Ulaş: Türk ve Alman Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma, TÜHİS, Şubat-Mayıs 2012, s. 86-102. (Çağrı Üzerine Çalışma)

BAYSAL, Ulaş: İşverenin Eşit Davranma Borcu ve İş Sözleşmesinin Feshinde Uygulanması, Legal İHSGHD, 2010/25, s. 59-99. (Eşit Davranma Borcu)

BAYCIK, Gaye: İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2011. (Yenilik Doğuran Hak)

BAYCIK, Gaye: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri, Ankara 2006. (Maden İşçileri)

BAYCIK, Gaye: İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2016, İstanbul 2018, 5-355. (2016 Yılı Kararları)

BAYCIK, Gaye: Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Özel Sayı, C. 20, S. 1, s. 223-262. (Çalışma Süreleri)

BAYCIK, Gaye: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler, Ankara Barosu Dergisi, S. 3, 2013, s. 103-170. (Yeni Düzenlemeler)

BAYCIK, Gaye/ DOĞAN, Sevil/ DULAY YANGIN, Dilek/ YAY, Oğuzhan: Covid 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler, ÇT, 2021/3, s.1683-1728.

BEDİR, Eyüp / BÜLBÜL, Okan Güray: Sosyal Politikaya İlişkin Genel Bilgiler ve Sosyal Politikanın Araçları, Sosyal Politika (Ed. Abdurrahman İlhan ORAL-Yener ŞİŞMAN), Eskişehir 2018.

BEDÜK, Mehmet Nusret: Deniz İş Sözleşmesi, Bursa 2012.

BEDÜK, Mehmet Nusret/ KARABACAK, Emre: İşçinin Ücretinin Zamanında Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, Atlas Sosyal Bilimler Dergisi, 2018, S. 3, s. 193-211.

BİLGİLİ, Abbas: Fazla Çalışmanın Tanıkla İspatı, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, S. 1, Ocak 2016, s. 217-248

BİLGİLİ, Fatih/ CENGİL, M. Fatih: Blockchain ve Kripto Para Hukuku, Bursa 2019.

BİLGİLİ, Fatih/ CENGİL, M. Fatih: İcra ve İflas Hukuku Yönüyle Kripto Paralara İlişkin Bazı Meseleler, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 7, S.1, Haziran 2019, s. 99-109. (Meseleler)

BİRBEN, Erhan/ ÖKTEM SONGU, Sezgi: Yasal Asgari Ücret Yargı Kararı ile Düşürülebilir Mi?, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. 9, Özel Sayı, 2007, s. 319-329.

BOZKURT, Yeliz: Ücretin Gününde Ödenmemesi Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2007.

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz: Türk İş Hukuku'nda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul 2012. (Belirli Süreli)

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz: Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. 15, Özel Sayı, 2013, s. 481-545. (Çocuk ve Genç İşçiler)

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz: İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi (Karar İncelemesi), ÇT, 2017/1, s. 107-133. (Temsilcinin Güvencesi)

BOZKURT YÜKSEL, Armağan Ebru: Elektronik Para, Sanal Para, Bitcoin ve Linden Doları'na Hukuki Bir Bakış, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 2015, C. 73, S. 2, s. 173-220.

BULUT, Ali: Ücret ve İşin Düzenlenmesi, 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu Sempozyumu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri), Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ankara, 26-27 Nisan 2013, s. 339-388, Ankara 2016.

ÇALIŞKAN, Aslı: İş Hukukunda Analık ve Ebeveyn İzinleri, İstanbul 2018.

CANİKLİOĞLU, Nurşen: 4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi, Toprak İşveren, S. 66, Haziran 2005, s. 6-13. (Çalışma Süresi)

CANİKLİOĞLU, Nurşen: 4857 sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri, III. Yılında İş Yasası (Seminer Notları), Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, Bodrum, 21–25 Eylül 2005, s. 149-200. (Çalışma Süreleri)

CANİKLİOĞLU, Nurşen: Türk Borçlar Kanunu – İş Kanunu İlişkisi ve Türk Borçlar Kanununun Bazı Hükümlerinin İş Kanunu Açısından Değerlendirilmesi, 10. Yılında İş Kanunu Semineri, Ankara, 15 Kasım 2013, s.74-125. (Türk Borçlar Kanunu)

CANİKLİOĞLU, Nurşen: Kişisel Verilerin Korunması Açısından İşçilerin Hakları, Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 19-21 Nisan 2018 İstanbul, s. 243-317. (Kişisel Veri)

CENTEL, Tankut: İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1988.

CENTEL, Tankut: İş Güvencesi, İstanbul 2012. (İş Güvencesi)

CENTEL, Tankut: Türk Borçlar Kanunu'nda İşverenin Ücret Borcu, Sicil, 2011/23, s. 5-14. (TBK'da Ücret)

CENTEL, Tankut: 6356 Sayılı Yasa Karşısında İşyeri Sendika Temsilciliği, Sicil, 2014/31, s. 7-22. (Sendika Temsilciliği)

CENTEL, Tankut: Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı, Sicil, 2020/43, s. 11-29. (Covid-19)

CİVAN, Orhan Ersun: Genel İş Koşullar, İstanbul 2015.

ÇELİK, Nuri: Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanları ile Yapılan Sözleşmelerin Hukuki Niteliği Konusundaki Uyuşmazlık Mahkemesi ve Diğer Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, s. 3-15. (Vakıf Üniversitesi)

ÇELİK Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, 33. Baskı, İstanbul 2020.

ÇELİK Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat/ ÖZKARACA, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 34. Baskı, İstanbul 2021.

ÇENBERCİ, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, 5. Bası, Ankara 1984.

ÇINARLI, Serkan/KİRAZ, Refik: Vakıf Üniversitesi Personelinin Hukuki Statüsü ve Vakıf Tüzel Kişiliği Kaybı Durumunda Personele Yönelik Düzenleme Önerisi, Uluslararası Yükseköğretim Kongresi (UYK-2011) Bildiri Kitabı Cilt 3, 27-29 Mayıs 2011, İstanbul, s. 1783-1789.

ÇİL, Şahin: İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Ankara 2010.

ÇİL, Şahin: Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri, Ankara 2020.

ÇİL, Şahin: Kıdem Tazminatı Hesabında Ücret, Sicil, 2009/13, s. 59-74. (Kıdem Tazminatı)

ÇİL, Şahin: İş Kanunu Kapsamında Çalışma ve Dinlenme Süreleri, Yargıtay Kararları Işığında İnşaat Sektöründe İş Hukuku Uygulamaları, Ed. Levent Akın, Ankara 2019, s. 52-78. (Çalışma ve Dinlenme Süreleri)

ÇİL, Şahin: Fazla Çalışma Ücretinin Temel Ücret İçinde Ödenmesi Uygulaması, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 2016, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayısı, Cilt I, s. 269-312. (Fazla Çalışma Ücreti)

ÇİL, Şahin: Zorunlu Arabuluculuk Görüşmelerinde Son Tutanak, İnşaat Sanayi Dergisi, Ocak-Şubat 2018, S. 165, s. 26-35. (Son Tutanak)

ÇOPUROĞLU, Çağlar: Ücret ve Korunması, Ankara 2013.

DEMİR, Fevzi: İş Hukuku ve Uygulaması, 7. Baskı, İzmir 2013. (İş Hukuku Uygulaması)

DEMİR, Fevzi: Ücretin Düşürülmesinin İş Şartı Haline Gelmesi, Sicil, 2009/13, s. 93-100. (İş Şartı)

DEMİRCİOĞLU, A. Murat: Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 sayılı İş Yasası, İstanbul 2014.

DEMİRCİOĞLU, A. Murat/ KORKMAZ, Doğan/ KAPLAN, Hasan Ali: Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 2. Baskı, İstanbul 2020.

DİNÇ, İstemi Ceysu: İş Sözleşmesi İle Çalışan Çocukların Hukuki Durumu, Ankara 2020.

DİYİH 2013 YILI RAPORU: https://www.csgb.gov.tr/media/3589/diyih-2013-raporu.pdf.

DOĞAN, Kübra: İş Görülmediği Halde Ücret Ödenmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 1994. (Ücret Ödenmesi)

DOĞAN, Sevil: İşçinin Ulusal Bayram ve Genel Tatillerde Yaptığı Çalışmaların Karşılığında İzin Kullandırılabilir mi? Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 15.01.2018 Tarihli Kararının Değerlendirilmesi, Sicil, 2018/40, s. 179-189. (Ulusal Bayram)

DOĞAN, Sevil: İş Hukukunda İşyeri Uygulaması Olarak İkramiye, Legal İHSGHD, S. 67, 2020, 1013-1041. (İkramiye)

DOĞAN YENİSEY, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007. (İş Yeri)

DOĞAN YENİSEY, Kübra: Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2006, Ankara 2009, 9-99. (2006 Yılı Kararları)

DOĞAN YENİSEY, Kübra: İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2013, İstanbul 2015, 7-145. (2013 Yılı Kararları)

DOĞAN YENİSEY, Kübra: Yargı Kararları Işığında Bireysel İş İlişkisi Çerçevesinde İşçinin Hakları (Ücret, fazla çalışma, hafta tatili, genel tatil ve bayram, yıllık izin ücreti), Emeğin Hukuku Kurultayı, 27-28 Mayıs 2015, TBB Yayını, Ankara 2016, s. 279-309. (İşçinin Hakları)

DOĞAN YENİSEY, Kübra: Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi, Legal İHSGHD, S. 7, 2005, 973-1003. (Eşit Davranma)

DOĞAN YENİSEY, Kübra: İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayırımcılık Yasağı, ÇT, 2006/4, s. 63-81. (Eşitlik İlkesi)

DOĞAN YENİSEY, Kübra: Hizmet Sözleşmesi, Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu, İstanbul 2012, s. 297-336. (Hizmet Sözleşmesi)

DOĞAN YENİSEY Kübra: Türk Borçlar Kanunu'nun Genel Hizmet Sözleşmesi'ne İlişkin Hükümleri ve İş Hukuku Açısından Önemi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Akademik Forumu, İstanbul 2014, s. 78-111. (Genel Hizmet Sözleşmesi)

DOĞAN YENİSEY Kübra: Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi-Kazanılmış Hakların Korunması, Sicil, 2010/18, s. 165-174. (Ard Etki)

DOĞRUL, Sefa: Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karar'ın 4/g ve Geçici 8. Maddelerinin Anayasa'ya Aykırılık Sorunu, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, 2019, C. 35, S. 2, s. 235-269.

DULAY YANGIN, Dilek: Ücretin Ödenmemesi Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, TAAD, Yıl:3, Sayı:1, s. 205-236.

DÜLGER, Murat Volkan: Kişisel Verilerin Korunması Hukuku, 3. Baskı, İstanbul 2020.

EKMEKÇİ, Ömer: İşyeri Hekimi İstihdamı ile İlgili Mevzuat ve Uygulamaya Genel Bakış, İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, TİSK/PERYÖN, 23.05.2002, İstanbul. (İş Yeri Hekimi İstihdamı)

EKMEKÇİ, Ömer: 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2006, s. 48-55. (Gece Çalışması)

EKMEKÇİ, Ömer: 4857 Sayılı İş Kanununda Telafi Çalışmaları, Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2005, s. 31-42. (Telafi Çalışması)

EKMEKÇİ, Ömer: Türk Borçlar Kanunu Tasarısının İş Sözleşmesine İlişkin Belli Başlı Hükümleri, Sicil, 2009/13, s. 19-28. (TBK Tasarısı)

EKMEKÇİ, Ömer: Toplu İş Hukuku Dersleri, 3. Bası, İstanbul 2021. (Toplu İş Hukuku)

EKMEKÇİ, Ömer/ YİĞİT, Esra: Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2. Baskı, İstanbul 2020.

EKONOMİ, Münir: İş Hukuku I, Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 1987.

EKONOMİ, Münir: Telafi Çalışması, Legal İHSGHD, 2004/4, s. 1247-1260. (Telafi Çalışması)

EKONOMİ, Münir: Yeni İş Arama İzni ve Uygulaması, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara 2010. (Yeni İş Arama)

ENGİN, E. Murat: İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri ile Feshi, İstanbul 2003.

ENGİN, Murat: Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2003, C. 5, S. 1, s. 77-94. (Kaçınma Hakkı)

ERDOĞAN, Gülnur: Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, TBB Dergisi, S. 77, 2008, s. 123-165.

EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 24. Baskı, Ankara 2019.

ERENER YILMAZ, Ebru: Türk İş Hukukunda Süt İzni, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 2020, C. 26, S. 1, s. 382-399.

ERKANLI BAŞBÜYÜK, Betül: İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Ankara 2020.

ERTAN, Emre: Fazla Çalışma Ücretinin Aylık Ücrete Dâhil Edilmesi, Sicil, 2015/34, s. 103-124.

ERTÜRK, Şükran: Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. 15, Özel Sayı, 2013, s. 81-118.

EUROPEAN PARLIAMENT DIRECTORATE for RESEARCH: http://aei.pitt.edu/45340/1/A7828.pdf.

EVREN, Öcal Kemal: İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması, Ankara 2007.

EYRENCİ, Öner: 4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme, Legal İHSGHD, 2004/1, s. 15-56. (Yeni Düzenlemeler)

EYRENCİ, Öner: Avrupa Sosyal Şartı Karşısında Türk Mevzuatı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 1990, C. 53, S. 1-4, s. 225 – 234. (Avrupa Sosyal Şartı)

EYRENCİ, Öner: 4857 Sayılı İş Kanununda Telafi Çalışmaları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, s. 31-42. (Telafi Çalışmaları)

EYRENCİ, Öner/ TAŞKENT, Savaş/ ULUCAN, Devrim/ BASKAN, Esra: İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul 2020.

GÖKÇEK KARACA, Nuray: Basın İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2020.

GÖKTAŞ, Seracettin: Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Ankara 2008.

GÖKTAŞ, Seracettin: Vakıf Üniversiteleri ile Öğretim Elemanları Arasında Yapılan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2021, C. 29, S. 1, s. 581-621. (Vakıf Üniversiteleri)

GÖKTAŞ, Seracettin: Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili, Sicil, 2013/30, s. 43-49. (Hafta Tatili)

GÖKTAŞ, Seracettin/ ÇİL, Şahin: Açıklamalı-İçtihatlı Basın İş Kanunu, Ankara 2003.

GÖKYAYLA, K. Emre: Hapis Hakkının Haksız Kullanılmasından Doğan Zararın Tazmini, Legal Hukuk Dergisi, 2009/75, s. 743-778.

GÖZLER, Kemal/KAPLAN, Gürsel: İdare Hukuku Dersleri, 18. Baskı, Bursa 2016.

GÜÇLÜTÜRK, Osman Gazi: Türk Hukukunda Kripto Varlıkların Para ve Elektronik Para Niteliğinin İncelenmesi, REGESTA Ticaret Hukuku Dergisi, 2019, C. 4, S. 3, s.383-408.

GÜÇLÜTÜRK, Osman Gazi/ CANKAT Rifat: Güncel Gelişmeler Işığında Türk Hukukunda Kripto Varlıkların Hukuki Niteliği, Gelişen Teknolojiler ve Hukuk I: Blokzincir, İstanbul 2021, s. 215-242.

GÜLVER, Ender: Ücret Kesme Cezası, Legal İHSGHD, 2010/28, s. 1367-1396.

GÜNAL, Mehmet: Para Banka ve Finansal Sistem, 3. Baskı, Ankara 2010.

GÜNAY, Cevdet İlhan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Ankara, 2015. (İş Hukuku)

GÜNAY, Cevdet İlhan: Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları, Sicil, 2006/1, s. 36-52. (Gecikme)

GÜNEŞ, Başak/ MUTLAY, Faruk Barış: Yeni Borçlar Kanununun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi, ÇT, 2011/3, s. 231-288.

GÜNTHER, Jens/ BÖGLMÜLLER, Matthias: Nur das Ergebnis zählt? – Vergütung in der digitalen Arbeitswelt, NZA-Beilage 2019, s. 95-100.

GÜRSEL, İlke: İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Ankara 2016.

GÜVEN, Ercan/ AYDIN, Ufuk: Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, Eskişehir 2017.

GÜZEL, Ali: Dünya'da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, 24 Mayıs 2003, Ankara, s. 9-64. (İş Yeri Hekimliği)

GÜZEL, Ali: Karar İncelemesi, ÇT, 2005/2, s. 123-146. (Karar İncelemesi)

GÜZEL, Ali: İş Yargılamasında Yeni Bir Sistem: "Zorunlu" Arabuluculuk (Eleştirel Yaklaşım-I), Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, İstanbul 2019, s. 11-90. (Arabuluculuk)

GÜZEL, Ali/ OKUR, Ali Rıza/ CANİKLİOĞLU, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, 18. Baskı, İstanbul 2020.

HANÇERLİOĞLU, Orhan: Ekonomi Sözlüğü, İstanbul 2009.

HEXEL, Christopher: § 20 Arten und Formen der Vergütung, Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, Hrsg. Moll, 5. Auflage 2021, Rn. 1-4.

IŞIĞIÇOK, Özlem: Ücret, Sosyal Politika (Ed. Aysen Tokol-Yusuf Alper), 10. Baskı, Bursa 2019.

İNCE, Ergun: Her Yönüyle Ücret, İstanbul 1990.

İNCİRLİOĞLU, Lütfi: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Özel Sayı, C. 20, S. 1, s. 809-822.

İŞÇİ, Bülent Ferat: Ücrete Bağlı Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Antalya 2022.

İZMİRLİOĞLU, Ayça: Sendikaların Yargılama Alanına İlişkin Bireysel Nitelikli Faaliyetleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 19, S. 2, 2017, s. 129-176.

KABAKCI, Mahmut: Her Yıl İşverenin Takdirine Bağlı Olarak Değişen Tutarda Ödenen İkramiyenin İş Şartı Niteliği, Sicil, 2012/27, s. 104-115. (İş Şartı)

KABAKCI, Mahmut: Karayolu Taşımacılığında Şoförlere Sefer Başına Yapılan Ödemelerin Hukuki Niteliği, Sicil, 2018/40, s. 38-47. (Karayolu Taşımacılığı)

KABAKCI, Mahmut: Geçerli Nedene/Sendika ile Yapılan Protokole Dayanan Ücretsiz İzin Uygulamasının İşçi Tarafından Reddi, Sicil, 2011/23, s. 111-127. (Ücretsiz İzin)

KABALAK, Yörük: İş Davalarında İşçilik Alacaklarının Hesaplanması, İstanbul Barosu Dergisi, C. 84, S. 2010/5, s. 2783-2790.

KABOĞLU, İbrahim Ö.: Anayasa'da Sosyal Haklar: Alanı ve Sınırları, Anayasal Sosyal Haklar (Ed. İbrahim Ö. KABOĞLU), İstanbul 2012.

KALABALIK, Halil: İnsan Hakları Hukuku, 5. Baskı, Ankara 2017.

KANDEMİR, Murat/ YARDIMCIOĞLU, Didem: İş Hukukunda Eşitlik İlkesi, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2014, C. 19, S. 30-31, s. 1-44.

KAR, Bektaş: İçtihatları ve Mevzuatı ile Deniz İş Hukuku, Ankara 2011.

KAR, Bektaş: Deniz İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2014. (Ders Kitabı)

KAR, Bektaş: İş Güvencesi ve Uygulaması, 4. Baskı, Ankara 2020. (İş Güvencesi)

KAR, Bektaş: İş Yargılaması Usulü, 2. Baskı, Ankara 2019. (İş Yargılaması)

KAR, Bektaş: Deniz İş Sözleşmesi, Sicil, 2011/23, s. 46-53. (Deniz İş Sözleşmesi)

KAR, Bektaş/ GÖKTAŞ, Seracettin: Türk İş Hukukunda İşçinin Yasadan Kaynaklanan Mazeret İzinleri, Sicil, 2007/6, s. 27-37.

KARAÇÖP, Eda/ YAMAKOĞLU, Efe: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Kanunları ile İlişkisi, Legal İHSGHD, 2013/38, s. 83-148.

KARAGÖZ, Veli: İşyeri Hekimliği Kurumu ve Uygulama Sorunları, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2006, C. X, S. 1-2, s. 361–394. (İş Yeri Hekimliği)

KARAGÖZLER, Meriç: Bir Temel Hak Olarak Çalışma Hakkı, İzmir 2020.

KAYIRGAN, Hasan: Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler, 2. Baskı, İstanbul 2021.

KESER, Hakan: Türk Hukuku'nda İşçi Alacaklarının Korunması, İzmir 1998.

KESER, Hakan: Temerrüt Durumunda Ücret ve İkramiye Alacaklarına Uygulanacak Faiz Oranı ve Faizin Başlangıcına İlişkin Yargıtay Kararının İncelenmesi, Sicil, 2010/17, s. 229-242. (Temerrüt)

KILIÇKAYA, Zeynep: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Anayasa Mahkemesi'nin Bireysel Başvuru İncelemelerinde Çalışma Hakkı, DEÜHFD, C. 18, S. 2, 2016, s. 127-165.

KILIÇOĞLU, Ahmet M.: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 17. Bası, Ankara 2013.

KORAY, Meryem: Sosyal Politika, 3. Baskı, Ankara 2008.

KORKMAZ, Fahrettin/ ALP, Nihat Seyhun: Bireysel İş Hukuku, 4. Baskı, Ankara 2019.

KORKUSUZ, Refik: Uluslararası Sözleşmelerde ve Türk İş Hukukunda İşçi Alacaklarının Korunması, Ankara 2004.

KORKUSUZ, Refik: İş Hukukumuzda Yeni Bir Kurum; Ücret Garanti Fonu, Legal İHSGHD, 2004/4, s. 1327-1345. (Ücret Garanti Fonu)

KÖKKILINÇ ERALTUĞ, Ayşegül/ FIRAT ŞİMŞEK, Ayşe: Çocuk ve Genç İşçinin İş İlişkisinde Veli ve Vasinin Rolü, Legal İHSGHD, 2009/21, s. 89-118.

KÖSEOĞLU, Ali Cengiz/ KABUL, **Sibel:** Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. I, İstanbul 2011, s. 969-1025.

KRAUSE, Rüdiger: § 67 Sachzuwendungen und Arbeitgeberdarlehen, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1: Individualarbeitsrecht I, 4. Auflage 2018, Rn. 1-5.

KÜZECİ, Elif: Kişisel Verilerin Korunması, 4. Baskı, İstanbul 2020.

MANAV, A. Eda: İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XIX, Y. 2015, S. 2, s. 95-133.

MANAV ÖZDEMİR, A. Eda: Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi, Sicil, 2020/43, s. 126-157.

MERATH, Friedrich: Arbeitszeit nach Arbeitszeitgesetz und Vergütungsrecht, GWR 2020, s. 298-300.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin: İş Hukuku, 5. Baskı, Ankara 2012.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin/ BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, Ankara 2021.

MUTLAY, Faruk Barış: İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III, Ed. Tankut Centel, İstanbul 2018, s. 23-174.

MÜLAYİM, Baki Oğuz: İşçi Alacaklarına İlişkin Davalarda Net Tutar Yerine Brüt Tutar Üzerinden Karar Verilmesi, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2018, C.9 S. 2, s. 455-484.

MÜLAYİM, Baki Oğuz: İş Hukukunda Gece Çalışması, Ankara 2016. (Gece Çalışması)

NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku I, Ferdi İş İlişkileri, 3. Bası, İzmir 1998.

NARMANLIOĞLU, Ünal: Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkanı), Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. 12, Özel Sayı, 2010, s.607-633. (Kaçınabilme Hakkı)

NARTER, Nami: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk, 2. Baskı, Ankara 2018.

NAZLI, Seçkin: Anayasanın Çalışma Hak ve Özgürlüğüne İlişkin Düzenlemelerinin İş Hukukuna Etkileri, Ankara 2015.

ODAMAN, Serkan: Ayrımcılık Tazminatının Diğer Tazminatlarla Birlikte Mevcudiyeti, Legal İHSGHD, 2010/25, s. 31-40. (Ayrımcılık)

ODAMAN, Serkan: Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları, Çimento İşveren Dergisi, Mart 2004, s. 4-15. (Devamsızlık)

ODAMAN, Serkan: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin, 08.12.2016 tarihli, 2016/25300 E., 2016/21744 K. Numaralı İlamının Değerlendirilmesi, DEU Hukuk Dergisi, Şeref ERTAŞ Armağanı, Özel Sayı, İzmir 2017, s. 1755-1766. (Değerlendirme)

OĞUZ, Özgür: Türk İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk, İstanbul 2019.

OĞUZMAN, M. Kemal/ ÖZ, M. Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt–1, 19. Bası, İstanbul 2021.

OKUR, Zeki: İş Hukuku'nda Gece Çalışması, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, C. I, s. 511-569. (Gece Çalışması)

OKUR, Zeki: Türk İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, İş Dünyası ve Hukuk, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul 2011, s. 368-408. (Kişisel Veri)

ORHAN, Ümit: Karayolu Taşıma Sektöründe İşçi-İşveren İlişkileri, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2018.

ORHAN, Ümit: Karayolu Taşımacılık Sektöründe Sefer Primi (Harcırah) Meselesi, İş ve Hayat, C. 4, S. 7, s. 51-64. (Sefer Primi)

ÖKTEM SONGU, Sezgi: İş Yargılamasında Belirsiz Bir Hukuki Kavram: Samimiyet, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, İstanbul 2017, s. 179-206. (Samimiyet)

ÖKTEM SONGU, Sezgi/ BİRBEN, Erhan: Çalışılmayan Cumartesi Günü Telafi Çalışması Yaptırılması Mümkün Müdür?, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. 9, Özel Sayı, 2007, s. 273-288.

ÖNCEL, Mualla/ KUMRULU, Ahmet/ ÇAĞAN, Nami: Vergi Hukuku, 26. Bası, Ankara 2017.

ÖZDEMİR, Erdem: İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, İstanbul 2006. (İspat Yükü)

ÖZDEMİR, Erdem: Ücret Artışında Eşitlik ve Adalet, Legal İHSGHD 2005/5, s. 252-263. (Ücret Artışı)

ÖZDEMİR, Erdem: Beyaz Yakalı ve Mavi Yakalı İşçiler Arasında Fazla Çalışma ile Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücretleri Bakımından Farklı Oranların Uygulanması Eşitlik İlkesine Aykırılık Oluşturur Mu?, Sicil, 2015/33, s. 45-55. (Farklı Oranlar)

ÖZDEMİR, Erdem: Ücretlerin Endekslenmesine İlişkin Hükümlerin Sonraya Etkisi, Sicil, 2011/21, s. 192-200. (Ücretlerin Endekslenmesi)

ÖZDEMİR, Erdem: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, İstanbul 2020. (İş Sağlığı Dersleri)

ÖZDEMİR, Gençer: Kripto Paraların Eşya Niteliği, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2021, C. 11, S. 1, s. 289-306. (Kripto Para)

ÖZEK, Çetin: Basın Hukukumuza Göre Fikir İşçileri ile İşverenler Arasındaki Hukuki Münasebet, İÜHFM, C. 38, S. 1, İstanbul 1962.

ÖZEKES, Muhammet/ ATALI, Murat: 7036 Sayılı Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine Eleştiri, Değerlendirme ve Öneriler, Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine Toplantısı, İstanbul 2018, s. 41-122.

ÖZKARACA, Ercüment: İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 2008. (İş Yeri Devri)

ÖZKARACA, Ercüment: İş Sözleşmesinin Devri, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Ed. Tankut Centel, İstanbul 2014, s. 115-142. (İş Sözleşmesinin Devri)

ÖZKARACA, Ercüment: Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 21. Toplantısı 2016 Toplantıları, 03 Haziran 2016, İstanbul 2018, s.53-102. (Özel İstihdam Bürosu)

ÖZKARACA, Ercüment: Yeni İş Arama İzninin Süresi ve İspatı, Sicil, 2010/20, s. 102-111. (Yeni İş Arama)

ÖZKARACA, Ercüment: Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararın İş Sözleşmelerinde Uygulama Alanı, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 25, S. 1, s. 185-202. (32 Sayılı Karar)

ÖZKARACA, Ercüment: Aynı İşveren Yanındaki Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Sicil, 2018/39, s. 90-104. (Yıllık Ücretli İzin)

ÖZKARACA, Ercüment/ ÜNAL, Canan: Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Hükümlerinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Açısından Uygulanması, Sicil, 2019/42, s. 16-41.

ÖZTAN, Bilge: Medeni Hukuk'un Temel Kavramları, 40. Bası, Ankara 2015.

ÖZTÜRK, Özge: Deniz İş Hukukunda Fazla Çalışmanın Esasları, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.5, S. 2, 2019, s. 209-238.

ÖZVERİ, Murat: İşçi Alacaklarının Güvencesi ve Konkordato, Emek Araştırma Dergisi (GEAD), C. 10, S. 16, Aralık 2019, s. 1-22.

PARASIZ, M. İlker: Ekonomi Sözlüğü, Bursa 2007.

PEKCANITEZ, Hakan: Pekcanıtez Usul Medeni Usul Hukuku, 15. Bası, İstanbul 2017.

PEKCANITEZ, Hakan: Belirsiz Alacak Davasının İş Hukukunda Uygulanması, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. 15, Özel Sayı, 2013, s. 933-968. (Belirsiz Alacak Davası)

PEKİN, Tevfik: Ekonomiye Giriş, İzmir 2009.

PEKMEZ, Cüneyt: Borcun İfa Edilmediği Defi (Ödemezlik Defi), İstanbul 2021.

PİRET, Christian/ CREUTZ, Emile: Paid Educational Leave in Belgium: is legislation slipping off the track?, Vocational Training Nr. 6, European Journal, s. 62-68. (https://www.cedefop.europa.eu/files/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/132/6_en_piret.pdf)

PLİTT, David/ FİSCHER, Rebecca: Kryptowährungen im Arbeitsrecht – Wieviel Bitcoin darf es sein?, NZA 2016, s. 799-803

RÜZGAR, Orhan: İşçi Alacakları İçin Yapılan İlamlı İcra Takiplerinin Hukuk Muhakemeleri Kanunu, İcra ve İflas Kanunu, Gelir Vergisi Kanunu, Vergi Usul Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Kanunu Açısından Değerlendirilmesi, Sicil, 2014/32, s. 183-191.

RÜZGAR, Orhan/ TAŞ, Yunus: İş Mahkemelerinin Görevi Ve Yargılama Usulü, Bursa 2018.

SARI ÇİFTÇİ, Saliha: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Hizmet Sözleşmesinde Ücret, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli 2015.

SARIBAY ÖZTÜRK, Gizem: İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, İstanbul 2015.

SAYIN, Ali Kemal: ILO Normları Bakış Açısı ile Dünyada ve Türkiye'de Asgari Ücret Uygulamaları, ÇT, 2019/3, s. 1877-1916.

SAYMEN, F. Hakkı: Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.

SEÇER, Öz: Çocuk ve Genç İşçilerle İş Sözleşmesinin Kurulması ve Bu Sözleşmeden Doğan Ücret Üzerinde Çocuk ve Genç İşçilerin Tasarruf Hakkı, Legal İHSGHD, 2010/28, s. 1425-1452.

SENYEN-KAPLAN, E. Tuncay: İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı, Türkiye Barolar Birliği Dergisi 2017 (özel sayı), s. 226-268.

SERT, Selin: Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi, TBB Dergisi 2014/110, s. 335 – 356.

SEVİMLİ, Ahmet: Bir Normlar Çatışması Sorunu Olarak İş Kanunu Kapsamındaki İşçilere Yeni İş Arama İzni Verilmemesinin Yaptırımı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayı, C.1, 2016, s. 645-665.

SİMİL, Cemil: Belirsiz Alacak Davası, İstanbul 2013.

SOYER, Polat: 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Ankara 2003, s. 12-36.

SÖZER, Ali Nazım: Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 4. Baskı, İstanbul 2019. (Sosyal Sigortalar)

SÖZER, Ali Nazım: Sosyal Sigorta Hukukunda ve İş Hukukunda Gai Yorum Eşyanın Tabiatı ve Hayatın Olağan Akışı, Legal İHSGHD, 2016/50, s. 631-697. (Gai Yorum)

STÖHR, Alexander/ STOLZENBERG, Hendric: Dienstreisen: Arbeitszeitrechtliche Behandlung und Vergütung, NZA 2019, s. 505-512.

SUR, Melda: İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, İzmir 1995. (Uluslararası Kaynaklar)

SUR, Melda: İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, s. 395-414. (Çalışmaktan Kaçınma)

SUR, Melda: İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi 28-30 Nisan 2016, İstanbul 2017, s. 181-199. (Temsilcinin Güvencesi)

SUR, Melda: İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı, Sicil, 2017/37, s. 33-51. (Eşitlik İlkesi)

SURLU, Aydan Ömür: İnsan Haklarının ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin Yargıtay İçtihatlarına Yansıması, TBB Dergisi, S. 87, 2010, s. 150-194.

SÜMER, Haluk Hadi: Bireysel Basın İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2020.

SÜMER, Haluk Hadi: Toplu İş İlişkileri, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2016, İstanbul 2018, 583-719. (2016 Yılı Kararları)

SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, 18. Baskı, İstanbul 2019.

SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, 16. Baskı, İstanbul 2018. (16. Baskı)

SÜZEK, Sarper: İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara 1989. (Askı)

SÜZEK, Sarper: İş Hukukunda Düzenleme Boşluklarının Doldurulması, Münir Ekonomi, 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara 1993, s. 129-137. (Düzenleme Boşlukları)

SÜZEK, Sarper: İşyerinin Devri ve Hukuki Sonucu, Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, İzmir 2014, s. 311-330. (İş Yerinin Devri)

SÜZEK, Sarper: İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler, Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan, İzmir 2007, s. 115-133. (Ücretsiz İzin)

SÜZEK, Sarper: Türk İş Hukukunda İşveren, Sicil, 2010/17, s. 17-26. (İşveren)

SÜZEK, Sarper: İşverenin Eşit Davranma Borcu, Sicil, 2008/12, s. 24-38. (Eşit Davranma)

SÜZEK, Sarper: İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları. AÜHFD, C.56, S.4, 2007, s. 207-221. (Hukuki Sonuçlar)

SÜZEK, Sarper: İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri, Legal İHSGHD, 2005/6, s. 609-622. (İşçinin Hakları)

SÜZEK, Sarper: İş Hukukunda Disiplin Cezaları, ÇT, 2011/1, s. 9-17. (Disiplin Cezaları)

ŞAHİN EMİR, Asiye: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık, Ankara 2019.

ŞAHİN EMİR, Asiye: İşyerinde Tehlike Hâlinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukukî Çerçevesi, Ankara 2015. (Tehlike Hali)

ŞAHİN EMİR, Asiye: İşveren İşçinin Talebi Olmaksızın Yeni İş Arama İzni Kullandırmak Zorunda Mıdır? (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 15.04.2021 Tarihli Kararı'nın Değerlendirilmesi), Sicil, 2021/46, s. 137-154. (Yeni İş Arama İzni)

ŞAHİN EMİR, Asiye/ KAZMAZ TEPE, Büşra: İş Uyuşmazlıklarına İlişkin İbra Hükmü İçeren Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Arabuluculuğa Elverişlilik Bakımından Değerlendirilmesi, ÇT, 2018/3, s. 1481-1508.

ŞAHİN EMİR, Asiye/ KAZMAZ TEPE, Büşra: Gemi Adamının Hizmet Sözleşmesinden Doğan Para Alacaklarının Tahsili, Sicil, 2021/45, s. 144-165. (Gemi Adamı)

ŞAHLANAN, Fevzi: Toplu İş Hukuku, İstanbul 2020.

ŞAHLANAN, Fevzi: Yabancı Para Borcu ve İşçi Ücretlerinin Yabancı Para Olarak Belirlenmesi ve Ödenmesi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Eğitim ve Öğretim Yardımlaşma Vakfı, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul 1997, s.457-466. (Yabancı Para)

ŞAHLANAN, Fevzi: İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi, Sicil, 2013/29, s. 145-150. (Temsilcinin Güvencesi)

ŞEN, Murat: İnsan Hakları bağlamında Çalışma Hakkı, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Özel Sayı, C. 20, S. 1, s. 143-162.

ŞEN, Murat: İşverenin Ücret Ödeme Borcunu İspat Vasıtaları (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Çerçevesinde), Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 1, Haziran 2008, s. 163-195. (İspat Vasıtaları)

ŞEN, Murat: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Sicil, 2011/24, s. 74-84. (İbra)

ŞEN, Murat: Yargıtay Kararları Işığında Süreli Fesihte Yeni İş Arama İzni, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2006, C. X, S. 1-2, s. 277-314. (Yeni İş Arama İzni)

ŞİMŞEK, Oğuz: Anayasa Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması, İstanbul 2008.

ŞİT İMAMOĞLU, Başak: Yabancı Para Üzerinden Sözleşme Akdetme Özgürlüğünün Sınırlandırılmasına İlişkin 12 Eylül 2018 Tarihli Cumhurbaşkanı Kararı Hakkında Bir Değerlendirme, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, 2018, C. 34, S. 3, s. 151-160.

TALAS, Cahit: Çalışma Hakkı ve Türkiye'deki Durum, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, C. 46, S. 1, 1991, 407-421.

TAŞKENT, Savaş: İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması, Sicil, 2006/3, s. 20-28. (Ücretsiz İzin)

TEMİR, Münevver: Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Tarımda Çalışanlar, Ankara 2020.

TERZİ, Soner/ KILIÇ, Müslüm: Ücretin Ödenmesi, İspatı, Gününde Ödenmemesi ve Sonuçları, Legal İHSGHD, 2009/23, s. 1035-1072.

TERZİOĞLU, Ahmet: İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, C. 18, S. 72, 2019.

TEVETOĞLU, Mete: Ethereum ve Akıllı Sözleşmeler, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 12, S. 1, s. 193-208.

TOKOL, Aysen: Sosyal Politika, Bursa 2000.

TOPALHAN, Türker: Ücret Teorileri ve Ücret Politikaları, Ankara 2012.

TOSUN, Tarık Gökhan: Basın İş Hukukunda Ücret, İstanbul 2019.

TÖLLE, Antje: Kann man Arbeitslohn in Kryptowährungen auszahlen?, NZA 2019, s. 141-143.

TÖLLE, Antje: Update: Kann man Arbeitslohn in stablecoin auszahlen?, NZA 2020, s. 291. (Stabil Coin)

TULUKÇU, Binnur: İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara 2012.

TULUKÇU, Binnur: Türk Hukukunda ve Milletlerarası Alanda İşverenin Doğum Öncesi ve Doğum Sonrası İzin Verme Yükümlülüğü, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C. II, İstanbul 2001, s.1350-1372. (Doğum İzni)

TUNCAY, A. Can: Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri, İstanbul 1989.

TUNCAY, A. Can: İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2011, Ankara 2013, 1-98. (2011 Yılı Kararları)

TUNCAY, A. Can: Çalışma İlişkilerinde Irk ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. I, İstanbul 2011, s. 725-770. (Ayrımcılık)

TUNCAY, A. Can: Yüzde Usulü Ücret, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991, s. 285 – 298. (Yüzde Usulü)

TUNCAY, A. Can: Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları (İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı), Legal İHSGHD, 2005/6, s. 647-654. (Ücretin Ödenmemesi)

TUNCAY, A. Can: Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar, TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2001, s. 13-36. (Hizmet Akdinin Türleri)

TUNCAY, A. Can/ EKMEKÇİ, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 20. Bası, İstanbul 2019.

TUNCAY, A. Can/ SAVAŞ KUTSAL, F. Burcu: Toplu İş Hukuku, 6. Bası, İstanbul 2017.

TUNÇOMAĞ, Kenan; İş Hukuku Cilt I, 3. Bası, İstanbul, 1984.

TUNÇOMAĞ, Kenan/ CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 6. Baskı, İstanbul 2013.

TURAN, Gamze: İşverenin Alacaklı Sıfatı ile Temerrüdü ve Hukuki Sonuçları, TÜHİS, Ağustos-Kasım 2008, s. 31-59.

TURANBOY, Asuman: Kripto Paraların Ortaya Çıkmaları ve Hukukî Nitelikleri, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, C. 35, S. 3, Eylül 2019, s. 47-62.

TÜLÜ, Uğur: 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Belirsiz Alacak Davası Uygulaması, İstanbul 2021.

TÜRE, Gökhan: Türk İş Hukukunda İşverenin İflası, Ankara 2017.

TÜRE, Gökhan: Çalışmaktan Kaçınma Hakkı Bağlamında Greve Katılamayacak İşçilerin Durumu, Legal İHSGHD, 2021/70, s. 671-696. (Çalışmaktan Kaçınma)

TÜRK HUKUK LÜGATI: 3. Baskı, Ankara 1991.

UÇUM, Mehmet/ KARATAŞ, Hüseyin: Başlıca Esasları Yönünden İş Kanunu - Basın İş Kanunu Karşılaştırması, Legal İHSGHD, 2007/14, s. 575-604.

UGAN ÇATALKAYA, Deniz: İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrım Yasağı, ÇT, 2021/2, s. 859-898.

ULUCAN, Devrim: Basın İş Kanunu'nda Ücret ve Hükümleri, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Toplantısı, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, İstanbul 2006, s.37-53.

ULUCAN, Devrim: Ücreti Zamanında Ödenmeyen Gazeteciye Geciken Her Gün İçin Ödenmesi Gereken Yüzde Beş Faizin Anayasa'ya Uygunluğu Sorunu, Legal İHSGHD, 2005/II, S. 6, s. 528-533. (Anayasa'ya Uygunluk)

UŞAN, Fatih: İş ve Sosyal Sigorta Uygulamasında Parça Başına Ücret, Ankara 2003.

UŞAN, Fatih: Türk Tabipler Birliğinin İşyeri Hekimlerine İlişkin Ücret Belirleme Yetkisi Var Mıdır?, Çimento İşveren Dergisi, Eylül 2005, s. 56-65. (Ücret Belirleme Yetkisi)

UŞAN, Fatih: Türk Tabipler Birliği Asgari Ücret Tarifesinin Uygulanabilirliği, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2006, s. 40-51. (Asgari Ücret Tarifesinin Uygulanabilirliği)

ÜNAL, Canan: İş Hukukunda Yaş Ayırımcılığı, İstanbul 2018.

ÜNAL, Ali/ SARPKAYA, Ruhi: Eğitim Hakkı, Ankara 2021.

ÜRCAN, Gülümden: TMK m. 198 Uyarınca Evlilik Birliğini Koruyucu Önlemin İş İlişkisine Etkileri ve İşçi Alacakları, ÇT, 2022/1, s. 299-328.

YAĞAN SİPAHİ, Poyraz: İş Hukukunda İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2020.

YAMAKOĞLU, Efe: İş Hukukunda Ücret Zammı, Sicil, 2017/38, s. 87-111. (Ücret Zammı)

YAMAKOĞLU, Efe/ KARAÇÖP, Eda: İş Hukukunda Ücretsiz İzin Uygulamaları, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Özel Sayı, C. 20, S. 1, s. 479-506.

YEMİŞKEN, Elçin: Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması, İstanbul 2019.

YILDIZ, Gaye Burcu: İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Ankara 2008.

YILDIZ, Gaye Burcu: Ekonomik Kriz ve İşverenin Ekonomik Güçlüğe Düşmesi Durumlarında İş Hukukunda İşçinin Korunması, ÇT, 2020/2, s. 899-916. (İşçinin Korunması)

YILMAZ, Ejder: Hukuk Sözlüğü, 10. Baskı, Ankara 2011.

YILMAZ, Ejder: "Genel Kanun – Özel Kanun" İlişkisi (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında), Sicil, 2011/22, s. 22-31. (Genel Kanun)

YILMAZOĞLU, Yunus Emre/ PERDECİOĞLU, İsmail Emrah: Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (Gerekçeli), 3. Baskı, Ankara 2021.

YİĞİT, Esra: Ücret Garanti Fonu, Sicil, 2020/44, s. 22-31.

YÜCEL BODUR, Mehtap: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Birlikte İşverenlik, İstanbul 2018. (Birlikte İşverenlik)

YÜCEL BODUR, Mehtap: Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi Ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, S. 1, 2019, s.285-352. (Yoğunlaştırılmış İş Haftası)

YÜCEL BODUR, Mehtap: Mevsimlik İş Sözleşmesi İle Çalışanların Yıllık Ücretli İzin Hakları, İş ve Hayat Dergisi, C. 1, S. 1, 2015, s. 131-146. (Yıllık Ücretli İzin)

YÜCEL BODUR, Mehtap: Çalışma Hayatında Dolaylı Cinsiyet Ayrımcılığı, II. Uluslararası Kadın ve Hukuk Sempozyumu, Cilt 1, Ankara 2019, s. 517-544.