

Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti

A. ÜCRETİN TANIMI VE NİTELİĞİ

1475 sayılı İş Kanunu'nda 26. maddenin kenar başlığı "ücretin tanımı" olmakla birlikte maddede tam bir tanım yapılmamıştı. Öğretide ücret, çalışmadığı halde ücret ödenmesini gerektiren durumların dışında, yapılan bir hizmetin (işin) karşılığı olarak işveren veya üçüncü kişilerce işçiye sağlanan para veya parasal değeri bulunan menfaatlerden oluşan bir gelir çeşididir¹. Ücret, işçi için en esaslı haktır. İşveren için ise başlıca borçtur. Bu durum işçi ve işverenle ilgili tanımlardan da anlaşılmaktadır. Gerçekten her iki tanımın da vazgeçilmez unsuru ücrettir. Esasen ücret, iş sözleşmesinin kurucu unsurları arasındadır. Ücret olmaksızın bir iş sözleşmesinin varlığından söz edilemez².

Yargıtay ilke kararlarında ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır³. Yargıtay kararlarında yasada yer alan "genel anlamda ücret" sözcüklerine yer verildiği gibi, "temel ücret" ifadesinin de kullanıldığı görülmektedir⁴.

Öğretide ücretin dar anlamda ve geniş anlamda ücret olmak üzere ikiye ayrıldığı kabul edilmektedir. Dar anlamda ücret Yargıtay ka-

rarlarında "temel ücret", "asıl ücret", "kök ücret", "çıplak ücret" olarak ifade edilmektedir. Dar anlamda ücret yerine öğretide 1475 sayılı İş Kanunu'nun 26. maddesindeki tabire uygun olarak "genel anlamda ücret" sözcüklerinin kullanıldığı da görülmektedir⁵. Geniş anlamda ücret ise, asıl ücretle birlikte fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, pirim, provizyon, ikramiye, yeme-içme, giyim, barındırma, ısıtma ve aydınlatma şeklinde çeşitli görüşler gösteren aynı ödemeler gibi asıl ücrete ilaveleri kapsar⁶.

Ücret nakdi bir ödemedir. Çünkü genel anlamda ücret, işçiye iş karşılığında ödenen belli miktar paradır. Aynı ödeme kural olarak, ücret kavramının dışında kalır; para yerine ayınla ödeme yapan işveren, ücret ödeme borcunu ifa etmemiş olur⁷.

Yargıtay kararlarında ücretin tazminat niteliğinde olmadığı, tazminatta verilen bir zararın gideriminin söz konusu olduğu halde ücretin bir hizmet karşılığı yapılan ödeme olduğu vurgulanmış ve bu farklılığın indirimlerde, haciz ve iflas uygulamasında da kendini gösterdiği ifade edilmiştir⁸. Aynı kararda, ücretin, işçinin işi ifasının karşılığı olarak işverenin iş sözleşmesinden doğan asli edim yükümü olduğu ve iş sözleşmesinin kurucu ögesi bulunduğu da vurgulanmıştır.

B. ÜCRETE HAK KAZANMA

Anayasanın 55. maddesinde ücretin emeğin karşılığı olduğu belirtilmiştir. Yine çok sayıda Yargıtay kararlarında ücretin çalışma karşılığı olduğu, çalışma olmaksızın ücrete hak kazanılmayacağı vurgulanmıştır⁹. Bu durumda işçinin ücrete hak kazanabilmesi için kural olarak çalışmış olması şarttır. Ücretin peşin olarak çalışmaya başlamadan ödeneceğine dair sözleşme hükümleri de, ücretin çalışma karşılığı olduğu kuralının istisnası sayılmaz. Zira ücretin peşin ödenmesine rağmen çalışma olmamışsa, verilen ücretin iadesi mümkündür.

Yargıtay'a göre ücret kural olarak hizmet ediminin karşılığıdır¹⁰. Ancak Yargıtay ana kuralın istisnalarını da hemen göstermiştir. Buna göre aksinin yasadan doğması ve taraflarca açıkça kararlaştırılması halinde işçinin ücrete hak kazanması için iş görme edimini ifa etmesi gerekmez.

İşçinin çalışmasının olmadığı dönem için de ücrete hak kazandığı haller kanundan ya da iş sözleşmesinden doğabilir¹¹. İş Kanunu'nun 24/II ve 25/III. maddelerinde sözü edilen işçinin zorlayıcı nedenlerle çalışmadığı günlerde ödenen ücretler, bir çalışma karşılığı olmaksızın hafta tatillerinde ve ulusal bayram ve genel tatillerde İş Kanunu'nun 46 ve 47. maddelerine göre ödenmesi gereken ücretler ve yıllık izinde aynı yasanın 57. maddesi uyarınca ödenmesi gereken ücret, çalışılmayan dönem için kanundan doğan ücret ödeme halleri olarak sıralanabilir. Yine 5953 sayılı Yasanın 16. maddesi uyarınca silah altına alınan gazeteciye ödenmesi gereken yarım ücret, kanundan doğmaktadır. Bir iş karşılığı olmaksızın ödenen bu ücretlere öğretide sosyal ücret adı verilmektedir¹².

İşçilerin İş Kanunu'nun 34. maddesi hükmüne uygun biçimde çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı süre için ücrete hak kazanıp kazanamayacağı öğretide tartışmalıdır. Bir görüşe göre, çalışılmayan bu süre için ücret istenemez ve 66. maddede çalışılmış gibi sayılan haller içinde bu durum sayılmamıştır¹³. Buna karşı ağırlık kazanan görüş, iş görmekten kaçınan işçinin, çalışmadığı süre için ücret talep edileceği şeklindedir¹⁴.

Bilim kurulunun hazırlamış olduğu İş Kanu-

nu taslağında işçinin çalışmaktan kaçındığı bu süre için ücrete hak kazanacağı öngörülmüştü. Yasa metninde bu ifadenin yer almaması bu yönde bir tartışmayı başlatması bakımından yerinde olmamıştır.

İşçinin yasal koşulların varlığı halinde çalışmaktan kaçınmasının temel amacı, işvereni ücret ödemeye zorlamaktır. Yasada yer alan düzenleme ücreti teminat almayı hedeflemiştir. O halde ücretin korunması için öngörülen bir düzenleme sonucunda işçinin çalışmadığı dönem için ücretten mahrum bırakılması, düzenlemenin özüne aykırıdır. Ücretin ödenmeyeceğinin kabulü işverene işçinin rızası dışında ücretsiz izin uygulamasının önünü açacaktır. Gerçekten işçi çalışmaktan kaçındığı süre içinde ücrete hak kazanmadığında işveren, ücret ödenmesini geciktirebilecek ve bu süre içinde işçinin rızası hilafına ücretsiz izin uygulanmış olacaktır.

Hemen belirtelim ki Yargıtay'ın konuya dair kararı, işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçındığı süre için ücret istenemeyeceği yönündedir¹⁵. Yine de söylemek gerekir ki, Yargıtay'ın konuyla ilgili kararı 2005 tarihli olup, konu, daha sonraki dönemlerde Yargıtay önüne gelmemiştir. Yargıtay kararları özellikle 2008 yılından itibaren daha çok işçi lehine olmak üzere bir bazı değişiklikler gösterdiğine göre yasa gereği çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan bir işçinin ücrete hak kazanıp kazanamayacağı sorununun Yargıtay tarafından yeni dönemde farklı şekilde değerlendirilmesi olasılığı da vardır. İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkı, çok önemli bir iş hukuku düzenlemesi olduğu halde yargı önüne bu denli az gelmekte oluşu işçilerin bu hakkı kullanamadıkları anlamına gelmektedir. Bunda kaçınma hakkını kullanan işçinin ücrete hak kazanamayacağı şeklindeki yorumun da payı büyüktür.

C. ÜCRETİN BELİRLENMESİ

İş sözleşmesinin tarafları, asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler. İş sözleşmesinde ücretin miktarının açıkça belirtilmiş olması, Yargıtay'a göre taraflar arasında iş sözleşmesinin bulunmadı-

ğı anlamına gelmez. Böyle bir durumda ücret Borçlar Kanununun 323. maddesinin 2. fıkrasına göre örf ve adete göre saptanacaktır¹⁶. O halde, sözleşmede kararlaştırılmadığı takdirde ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, işyeri içi ve dışındaki kıdemi, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, işyerinin özellikleri, emsal işçileri o işyerinde ya da başka işyerlerinde ödenen ücretler, örf ve adetler göz önünde tutularak belirlenir¹⁷.

İşçi ücretinin alt sınırını asgari ücret oluştursa da, kısmi süreli iş ilişkisinde asgari ücretin altında ücret ödenmesi mümkündür¹⁸. Örneğin, günde 7,5 saat olan normal mesai yerine 2.5 saatlik çalışma bir sisteminde asgari ücretin 1/3'ü oranında ücret ödenebilecektir.

Bazen iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücret gerçek olmayabilir. Yargıtay kararlarında işverence daha az sigorta primi ödemek veya daha düşük vergi vermek için kayıtlarda gerçek ücret yerine daha düşük bir ücretin gösterildiği şeklinde tespite yer verilmiş ve ücretin miktarı konusunda çıkabilecek ihtilaflarda gerçek ücretin her türlü delille ispatının mümkün olduğu vurgulanmıştır¹⁹.

Aylık ücreti gösteren para makbuzları, banka kayıtları, ticari defter kayıtları, tanık beyanları gibi delillerle işçinin imzasını taşıyan ücret bordroları veya hizmet sözleşmesinde yazılı olan ücretin gerçek olmadığı kanıtlanabilir. Yargıtay'ın, ücret konusunun tartışmalı ve taraf delillerinin eşdeğer olduğu durumlarda ilgili meslek kuruluşunda ücret araştırması yapıldıktan sonra tüm delillerin yeniden değerlendirilmesi gerektiği yönünde çok sayıda kararı vardır²⁰. Şu hale göre meslek örgütlerinin bildirdiği ücretler takdiri delil niteliğindedir. Mahkeme diğer yazılı ve sözlü delilleri de değerlendirmeli ve gerçek ücreti belirlemelidir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, meslek örgütü deyiminden sadece işverenlerin kurduğu mesleki birlikler anlaşılmalıdır. Gerektiğinde işçi meslek oluşumları ile sendikalardan da ücret araştırmasına gidilmelidir. Mahkemelerin bu yönde yapacakları araştırmanın yasal dayanağı Borçlar Kanununun 323. maddesinin 2. fıkrasıdır. Yazılı delil bulunmayan ya da yazılı delillerin çelişkili ve inandırıcı olmadığı hallerde mahke-

me, adet olan ücreti tespit için meslek örgütlerinden araştırma yapılmalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde belirtilen "eşit davranma ilkesi" doğrultusunda işçiye dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yapılamayacak ve farklı ücret belirlenemeyecektir. Bu gibi hallerde işçiye ödenen ücretin miktarı tartışmalı olmasa da, bu ilkeye aykırılık nedeniyle ödenmesi gereken ücretin tespiti önem kazanır ve işçinin aradaki farkı ve ayrıca eşit davranma borcuna aykırılık tazminatını istemesi mümkündür.

İşçinin ücretinin Türk Lirası üzerinden ödenmesi esastır. Ancak işçi ücretinin yabancı para üzerinden belirlenmesi de mümkündür. Yargıtay, ücretin yabancı para olduğunun ispatında hizmet sözleşmesi, bordro gibi yazılı delil aramaktadır. Bu konuda tanık beyanları yeterli görülmemektedir²¹.

Ancak düşüncemize göre, teamülün o iş için yabancı para üzerinden ücret ödenmesi şeklinde olması, işçinin yurtdışında çalışması, işçinin yabancı olması gibi hallerde yabancı para üzerinden ücret ödendiğinin tanık beyanları dahil her türlü delille kanıtlanabileceği kabul edilmelidir.

İşçi ücretinin asgari ücretin üzerinde olduğunun ispatı işçiye aittir. Ancak herkesçe bilinen bir hususun ispatı gerekmez. Büyük bir anonim şirkette genel müdür olarak çalışan işçinin ücretinin asgari ücret olamayacağı açıktır. Yargıtay kararları da, nitelikli ve kıdemli işçiler yönünden imzalı ücret bordrolarına itibar edilemeyeceği yönündedir²².

Öte yandan bazı meslek kuruluşları bu konuda asgari ücret tarifelerini kendileri belirlemektedir. Örneğin, Türk Tabipleri Birliği'nin işyeri hekimleri için belirlediği asgari bir tarife söz konusudur. Yargıtay ilk olarak verdiği bir kararında işyeri hekimlerine tarifinin altında ücret ödenemeyeceğini kabul etmiş²³, ancak daha sonra bu görüşünü değiştirmiş, anılan birliğin belirlediği tarifinin bağlayıcı olmadığı sonucuna varılmıştır²⁴. Hatta Yargıtay, iş sözleşmesinde Türk Tabipleri Birliğinin belirlediği tarifinin altında ücret ödenemeyeceği şeklinde hükme rağmen işçinin uzun süre tarifinin altın-

da ödenen ücrete itiraz etmemiş olmasını işçi aleyhine değerlendirmişdir²⁵. Hemen belirtelim ki konuyla ilgili görüşümüz, iş sözleşmesinin açık hükmüne rağmen Türk Tabipleri Birliği Tarifesinin uzun süre işverence uygulanmamış olmasının, işçi aleyhine bir çalışma koşulunu oluşturmayacağı yönündedir. Sözleşmenin ilgili hükmü açıkça tadil edilmedikçe, zamanaşımı defiyile sınırlı olmak üzere işçinin ücretlerinin sözleşme hükümlerine göre ödenmesini isteme hakkı bulunmaktadır.

Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi'nde belirlenen ücretler kural olarak işçi ve işveren arasındaki ilişkide geçerli değildir. Zira anılan Tarifenin 1. maddesinde de belirtildiği üzere Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi, avukat ile iş sahibi arasındaki ilişki yönünden hüküm ifade eder. Ancak, Tarifenin 3. bölümünde, Avukatlık Kanununun 35. maddesi uyarınca bulundurulması gereken zorunlu sözleşmeli avukatlar yönünden de aylık ücretin belirlendiği görülmektedir. Yine 4. bölümde, kamu kurum ve kuruluşlarıyla özel kişi ve tüzel kişi şirketler yönünden sözleşmeli avukatlık ücreti en az olarak belirlenmiştir. Tarifenin diğer hükümlerinde "avukat" sözcüğüne yer verildiği halde 3. ve 4. bölümlerde "sözleşmeli avukat" ifadesinin kullanılması da vekalet ilişkisi yerine, iş ilişkisine dair bir tespit yapıldığını göstermektedir. Yargıtay, belli bir iş ve sayı ile sınırlandırılmaksızın aylık ücretle çalışma halinde avukat ile iş sahibi arasındaki ilişkiyi iş ilişkisi olarak nitelendirilmiştir²⁶. Şu hale göre Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi'nde belli bazı durumlar için iş ilişkisine dair ücretin belirlendiğini söylemek yanlış olmaz. Avukatlık Asgari Ücret Tarifeleri de, 1136 sayılı Avukatlık Kanunu'nun 168. maddesi hükmünde yer alan prosedüre uygun yürürlüğe girmiş olmakla, düşüncemize göre tarifenin 3. ve 4. bölümde belirtilen sözleşmeli avukatlar yönünden bağlayıcı şekilde asgari ücretin öngörüldüğü söylenebilir.

625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 33. maddesinde (şimdi 5580 S.Y. m. 9) özel öğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmen ücretlerinin, resmi okullarda emsal çalışanlara ödenen ücretin altında olamayacağı kuralına yer verilmiştir. Bu durum, işçi ücretinin

asgari ücretin altında olmamak kaydıyla serbestçe belirleneceği kuralının bir başka istisnasını oluşturur. Emekliler anılan yasa hükmüne göre bu uygulamadan hariç tutulmuştur.

Yargıtay'a göre, işverence işçiye İş Kanunu'nun 28. maddesi gereği verilmesi gereken çalışma belgesi, ücretin ispatı açısından önemli kolaylıklar sağlar. Yine yasanın 8. maddesinde yazılı sözleşme yapılmayan hallerde temel ücretin de yazılı olduğu bir belgenin işçiye verilmesi gerektiği yasal bir zorunluluk olmakla, usulünce düzenlenmiş olan bu tür belgeler, işçinin ücreti noktasında işverenden sadır olan yazılı delil niteliğindedir²⁷. Bundan başka, İş Kanunu'nun 37. maddesinde işçiye ücret hesap pusulası verilmesi yükümlülüğünden söz edilmiş olmakla usulüne uygun olarak bu yönde düzenlenmiş belge de ücretin ispatı noktasında önemlidir.

Yine Yargıtay, İş Kanunu'nun 8, 28 ve 37. maddelerine göre düzenlenmiş olan bir belgenin muvazaalı biçimde işçinin isteği üzerine verildiği iddiasının işverence ileri sürülemeyeceğini, kişinin kendi muvazaasına dayanamayacağını karalarında vurgulamış, ancak muvazaa olgusunun mahkemece resen araştırılması gerektiğini de kabul etmiştir²⁸. Bu durumda mahkemenin belgeye değer vermeden önce muvazaa şüphesini ortadan kaldırması ve kendiliğinden gerekli araştırmayı yapması gerekir.

Yargıtay, İş Kanunu'nun cezai hükümleri arasında 8, 28 ve 37. maddelerde yazılı yükümlülüklerle aykırılığın yaptırıma bağlanmış olmasının sözü edilen belgelerin ispat gücünü arttırdığını, ancak buna rağmen belgede yazılı olan hususların aksinin her türlü yazılı delille kanıtlanması olanaklı olduğunu kabul etmiştir²⁹.

İşçinin gerçek ücretini gösteren bir bordro ya da gerçek hizmetin yer aldığı Sosyal Sigortalar Kurumu hizmet belgesi, çalışma belgesini bu yönlerden geçersiz kılar.

Asıl sorun, yasal yükümlülüğe ve cezai yaptırıma rağmen 8 ve 28. madde hükümlerine aykırı şekilde belgelerin hiç verilmemesi noktasında ortaya çıkar. Gerçekten yasada özel olarak yer alan bu düzenlemelere rağmen işveren bu yükümlülüğünü yerine getirmediğinde, işçinin ücretinin miktarı noktasında ortaya çı-

kabilecek uyumsuzluklarda ispat yükünün kimde olduğu sorunu ortaya çıkabilir. Kural olarak iddia eden olarak ücreti ve çalışma süresi gibi konularda ispat yükü işçidedir. Ancak işverenin bu konulara ışık tutacak olan yasal yükümlülüğünün, ispat yükünü işveren aleyhine ters çevirdiğinden söz edilebilecek midir? Bir başka anlatımla, iş ilişkisi kurulduğunda işçiye ücreti gösteren yazılı belge düzenlemeyen ve fesihle çalışma belgesi vermemiş olan işveren, işçinin iddia ettiği ücretin aksini ispatlamakla yükümlü sayılabilecek midir? Düşüncemize göre bu sonuca varmak doğru olmasa da, konunun tartışılmaya değer bir yönü olduğu açıktır. Bu durum işçinin ispat yükünü ortadan kaldırmaz ise de, bir miktar hafifletebileceği varsayılabilir. Gerçekten özellikle işçi ve işveren delillerinin eşitliği noktasında işverenin çalışma belgesiyle ilgili yükümlülüğüne aykırı davranmış olması, işçinin delillerine üstünlük tanınmasını gerektirmelidir. Örneğin iki taraf da tanık deliline dayandığında ve tanıklar taraflar lehine açıklamalarda bulduklarında, çalışma belgesi ve ücret hesap pusulası düzenlemeyen işveren tanıkları yerine, işçinin bildirdiği tanıklarının anlatımlarına üstünlük tanınabilir.

Yargıtay'a göre, çalışma belgesi ile ücret hesap pusulasının düzenlenerek işçiye verilmiş olması, iş yargısını ağırlıklı olarak meşgul eden, işe giriş tarihi, ücret, ücretin ekleri ve çalışma koşullarının belirlenmesi bakımından da önemli kolaylıklar sağlamaktadır. Bu bakımdan ücretin ispatı noktasında taraflar delillerinin değerlendirilmesi sırasında, işverence düzenlenmesi gereken bu tür belgelerin düzenlenmiş olup olmadığının da gözetilmesi gerekir³⁰.

D. ÜCRETİN ÖDENMESİ

1. Ücreti Ödeyecek ve Ücret Ödenecek Kişi

İşçinin periyodik alacağını teşkil eden ücretin buyruğunda çalıştığı işveren tarafından ödeneceği kuşkusuzdur³¹. Ücretin bizzat işverence ya da işverenin emir ve talimatları doğrultusunda çalışan muhasebe, personel işlerini yapan işçiler aracılığı ile ödenmesi mümkündür.

Ücretin üçüncü kişiler tarafından ödendiği hallerde, işçiye bu yönde yapılan ödemeler ile işverenin ödemeyle ilgili yükümlülüğü de sona erer³². Ancak ücreti ödeyecek olan üçüncü kişinin bu ödeme yapmamış olması halinde işçinin ödetilmesi talebi işverene karşı yönelmelidir. Arada iş ilişkisi olmayan üçüncü kişinin dava veya icra yoluyla ödemeye icbar edilmesi düşünülemez.

Ücret, işçinin alacağı olmakla ödeme bizzat işçiye ya da onun yetki vereceği bir şahsa yapılmalıdır. İşçinin ücretinin rızası olmaksızın bir yakınına veya bir başka işçiye ödenmesi mümkün değildir. Bununla birlikte yurtdışında çalışan işçiye bu ülkedeki masrafları için avans ödemesi yapıldığı ve ücretin kalan kısmının Türkiye'deki yakınlarının geçimini temin için yakınlarına ödendiği bilinen bir uygulamadır. Bu örnekte işçinin bir yakınına Türkiye'de ödenen miktarın, işçiye ödendiği kabul edilmelidir. Nitekim Yargıtay, ücretin işçinin eşine ödenmesinin de mümkün olduğunu kabul etmiştir³³.

2. Ödeme Biçimi

Ücret kural olarak dönemsel (periyodik) bir ödemedir. Kanunun kabul ettiği sınırlar içinde tarafların sözleşme ile tespit ettiği belirli ve sabit aralıklı zaman dilimlerine; dönemlere uyularak ödenmesi gerekir³⁴.

Kural olarak işçi ücreti Türk parasıyla ödenir. Ancak ücretin yabancı para olarak da kararlaştırılması mümkündür. 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde, ücret ödemesinin de yabancı para üzerinden yapılabileceği öğretileri sürülmüştür³⁵. Buna karşın, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 26. maddesinin 2. fıkrası ile ücretin yabancı para ile ödenmesinin yasaklanmış olduğu, ancak Borçlar Kanunu'nun değişik 83. maddesi hükmü uyarınca fiili ödeme tarihindeki Türk parası karşılığı olarak ödeneceği görüşü de savunulmuştur³⁶.

4857 sayılı İş Kanunu ile bu konuda bir adım daha atılmış ve Borçlar Kanunu'nun 83. maddesine uygun bir düzenlemeye gidilmiştir. Ücretin kural olarak Türk Parası ile ödeneceği hükmünden sonra, yabancı para olarak kararlaştırılmışsa ödeme günündeki rayice göre Türk Parası ile ödeneceği belirtilmiştir. Ne var ki, bu

düzenleme, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde beliren tartışmayı ortadan kaldırmış değildir. Halen ücretin yabancı para borcu ile doğrudan ödenip ödenemeyeceği netlik kazanmamıştır. Maddenin 2. fıkrasının sonunda yazılı olan “Türk parası ile ödenebilir” ifadesinin, işveren ce yabancı para veya ödeme günündeki rayice göre Türk parası üzerinden ödemek için seçimlik bir hak sağladığı söylenebilir mi? Maddenin gerekçesinde, ücretin Türk parası ile ödenmesi esasının aynen koruduğu, ancak ücretin rayice göre Türk parası olarak ödenmesi olanağının getirildiği açıklanmıştır.

Öğretide, düzenlemenin, işverene ücretin doğrudan yabancı para olarak ödenmesi ya da ödeme günündeki Türk Parası olarak ödenmesi noktasında işverene bir seçimlik hakkı verdiği ileri sürülmüştür³⁷. Yine tarafların, ücretin yabancı para olarak ödenmesi noktasında açıkça anlaşmalarının da Borçlar Kanunu’nun 83. maddesinin 2. fıkrası uyarınca mümkün olduğu açıklanmıştır³⁸.

Düşüncemize göre, 4857 sayılı İş Kanunu’nda ücretin yabancı para olarak ödenmesi esası kabul edilmemiştir. Bu durum, madde gerekçesinde yer alan, “yabancı para ile belirlenmesi ve ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenmesi olanağı getirilmiştir” şeklindeki ifadeden de anlaşılmaktadır. O halde Borçlar Kanunu’nun 83/2 maddesinden yola çıkılarak İş Kanunu’nda yer alan düzenlemenin aksine bir sonuca varılması doğru olmaz. Bizim de katıldığımız görüşe göre, ücretin yabancı para olarak kararlaştırılması olanaklı ise de, ödenmesi ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile olmalıdır³⁹. Ancak bu durum, işçinin yabancı para olarak kararlaştırılan ücretini yabancı para olarak talep etmesi ve mahkemenin yabancı para olarak hüküm altına almasına engel değildir. Zira, yabancı para olarak hüküm altına alınsa dahi, tahsili, fiili ödeme günündeki rayice göre Türk parası olarak yapılacaktır.

Kural olarak ücretin işçiye nakden ödenmesi gerekir. İşyerinde çalışması devam eden işçi yönünden işyerinde ödeme ve karşılığında ödeneği gösteren bir belge imzalatılması en yaygın uygulama şeklidir. Ancak işçinin işyerinde olmaması halinde Borçlar Kanununun 73.

maddesi uyarınca bu para, alacaklının (işçinin) ikametgahında ödenmelidir.

Ülkemizde, işçilerin de rızasıyla, ücretlerin bankaların otomatik vezne makinelerinde kullanılan bir kartın verilmesi suretiyle ödenmesi uygulamaları yaygınlaşmıştır⁴⁰. Bu yöntem, işverenler bakımından para ödemelerinde kolaylık sağlamakta, maliyetleri azaltmakta, işçiler açısından ise tatil günlerinde ve günün her saatinde ücretlerini alabilme, otomatik vezne makinelerinin bulunduğu her yerden para çekilme kolaylığı sağlamaktadır⁴¹. İşçinin ATM kartını alarak bu otomatik ödeme yapılmasına Borçlar Kanunu’nun 73. maddesi uyarınca rıza gösterdiği söylenebilir. Buna göre bankaya yatırılan ücret, borcun ifası yerine geçer. Para borcunun işçi adına açılmış hesaba yatırılması gerekir. Bu ödemenin, işçinin bildiği ve her zaman bu ve benzer ödemelerin yapıldığı banka hesabına yapılması zorunludur. Yoksa işçi adına havale çıkarmak suretiyle yapılmak istenen ödemede, işçinin bu konuda bilgi sahibi olduktan sonra her an ödemeyi alabilecek durumda olduğu zaman ifa gerçekleşmiş sayılmalıdır.

Bunun dışında işçiye ödenmek üzere banka hesabına paranın yatırıldığı tarih ödeme yerine geçmektedir.

Ücretin bordro karşılığı ödenmesi halinde eksik ödeme ya da ferî haklar konusunda işçinin ihtirazi kayıt imkanı vardır. İşçinin bu kaydıdan sonra asıl borç tamamen ödenmiş olsa da, faiz gibi ferî haklar sona ermeyecektir.

Otomatik vezne makinelerinden ücret ödenmesi halinde ise, böyle bir kaydın konulması mümkün olmadığından, fazlaya dair haklar ile ferî hakların istenmesi imkansız hale gelebilecektir⁴². Bu halde işçinin ihtirazi kaydını parayı çekmeden önce işverene karşı bir yolla ileri sürmesi mümkün görülmelidir. Zira işçi ödenen ücretin eksik olup olmadığını ödeme anında bilebilecek durumda değildir. Bunu öğrendiğinde ise, paranın bankadan alınmasından önce ihtirazi kayıt anlamına gelen iradesinin işverene ulaştırılması gerekir. Ya da İş Kanunu’nun 37. maddesi uyarınca işçiye pusula verilmesi anında işverene ihtirazi kaydın iletilmesi şarttır.

Ücretin ödenmemesi işçiye iş sözleşmesini haklı olarak fesih imkanı verdiği göre, banka

yoluyla ücret ödenmesinin bu yönden de bir önemi vardır. Ödemenin işçi hesabına yatırıldığı andan itibaren işçinin haklı fesih imkanı bulunmamaktadır. O halde ücretin banka yoluyla ve otomatik ödeme vezneleri kullanılarak yapıldığı hallerde işçinin banka hesabına bakmadan iş sözleşmesini feshi bu anlamda bir risk doğuracaktır.

İş Kanunu'nun 32. maddesinde 17.4.2008 gün ve 5754 sayılı Yasa'nın 85. maddesiyle değişiklik yapılmış ve ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikte her türlü istihkakın Türk parası ile işyerinde ve özel olarak açılan banka hesabına ödeneceği belirtilerek bankaya ödeme zorunlu hale gelmiş ve kapsamı genişletilmiştir.

Ücret ödeme noktasında 5754 sayılı Yasayla getirilen değişikliğin çok önemli bir yönü de işçi ücretleri ile bu nitelikteki her türlü istihkakın belli bazı durumlarda bankaya yatırma uygulamasının zorunlu bir hal olarak düzenlenmiş oluşudur. Konuyla ilgili olarak 32. maddenin 3. fıkrasında sözü edilen Yönetmelik yürürlüğe girmiş⁴³ ve uygulama 1.1.2009 tarihinde başlamıştır. Yönetmeliğe göre 10 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri bakımından sözü edilen yükümlülük söz konusudur⁴⁴.

Emredici düzenlemeye rağmen işçi ücretlerini banka yoluyla ödemeyen işveren yönünden İş Kanunu'nun 102. maddesinde yaptırım öngörülmüştür. Anılan hüküm 5754 sayılı Yasayla değiştirilmiş ve daha önce cezai yaptırım sadece işveren ve işveren vekili yönünden öngörüldüğü halde, bu defa işveren, işveren vekili ve ücreti ödeyecek olan üçüncü kişinin sorumluluğuna gidilmiştir.

İşçi ücretlerinin banka hesabına yatırılması zorunluluğuna rağmen elden ödenmesi halinde, işverenin ücret ödeme yükümü sona erer. Buna rağmen işveren, işveren vekili ve ücreti ödeyen üçüncü kişinin 102. maddedeki yaptırımla karşı karşıya olduğu kabul edilmelidir. Yine belirtmek gerekir ki, İş Kanunu'nun 24/II-e bendinde, ücretin kanun hükümlerine göre ödenmemesi işçiye haklı fesih imkanı verdiği ne göre, yasal zorunluluğa rağmen işçi ücretlerini banka hesabı yerine başka şekilde ödeyen işverene karşı işçinin haklı fesih imkanını kullanabileceği söylenebilir.

Avans ödemelerinin banka hesabına yapılmasının gerekip gerekmediği tartışılması gereken bir konudur. Borçlar Kanunu'nun 327. maddesinde işverenin yükümlülüğü, "...işçiye vermekle mükelleftir" şeklinde ifade edilmiştir. Yargıtay'a göre avans, işçinin henüz ücrete hak kazanmadığı bir dönemde ihtiyacına karşılık işverence yapılan ödemeyi ifade eder ve işçinin zarureti halinde ve işveren açısından zarar ve zorda kalmayı gerektirmeyen bir durumda avans ödemesi, zorunlu bir hal olarak yasada düzenlenmiştir⁴⁵. Bu durumda avans da ücretten başka bir şey değildir. Sadece belli bazı durumlarda ücretin ödenme zamanı öne alınmış olmaktadır. Bu nedenle banka hesabına ücret ödeme zorunluluğu olan işyerleri bakımından, avans ödeme borcunun da bankaya ödeme yoluyla yerine getirilmesi gerekir.

İş Kanunu'nun 32. maddesinde ve ilgili Yönetmelikte "bu nitelikteki her türlü istihkak" sözcüklerine yer verilmiş olması da farklı düşünceye yöneltmemelidir. İstihkak sözcüğü "hak kazanma" ve "hak ediş"⁴⁶ anlamlarına gelmektedir. İşçinin ücrete hak kazanmadığı bir anda da avans ödemesi gündeme gelebilir. Ancak bu halde dahi, Borçlar Kanununun 327. maddesinde öngörüldüğü üzere, "...yapılan iş nispetinde..." avans ödeme yükümü ortaya çıkacaktır. İşçi yasal şartları haiz olduğunda avansa hak kazandığına göre başkaca bir hak edışı aramamak gerekir.

Bankaya ödeme zorunluluğu olan işyerleri bakımından işçi avanslarının bankaya ödenmesinin zorunlu olmadığı kabul edildiğinde, işverenlerin sözü edilen yasal yükümlülüğü aşmak için ücret ve diğer ödemeleri avans adı altında yapmaları gündeme gelebilir ki, düşüncemize göre böyle bir yol açılmamalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda ücretin, bonoyla, parayı temsil eden senetle, kuponla veya diğer herhangi bir şekilde ödenemeyeceği de kurala bağlanmıştır. Bu kural, Ücretin Korunması Hakkında 95 sayılı Uluslararası Sözleşme'nin 3. maddesinin bir sonucu olarak öngörülmüştür. Öğretide, kanunun bu hükmünün çok kategorik bir nitelik taşıdığı ileri sürülmüş ve özellikle Fransız hukukunda belli bir miktarı aşan ücret ödemelerinin banka çeki, posta çeki ya da ha-

valesi yoluyla yapılmasının zorunlu tutulduğu belirtilerek Türk hukukundaki bu düzenleme eleştiri konusu olmuştur⁴⁷.

3. Ücretin Ödenme Zamanı

İşçi ücretleri memurlardan farklı olarak (Devlet M.K. 164/1) peşin değil işin ifasından sonra ödenir⁴⁸. Bununla birlikte taraflar bireysel iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde ücretin peşin olarak ödeneceğini kararlaştırmış olabilirler.

Basın çalışanlarıyla ilgili 5953 sayılı Yasanın 14. maddesinde kararlaştırılan ücretin peşin olarak ödeneceği kuralı mevcuttur. O halde gazeteciler yönünden ücret, işin ifasına başlamadan ödenecektir⁴⁹.

4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işçiler yönünden, izin ücretinin işçinin izne başlamadan önce ödeneceğine dair 54. madde ile avans ödenmesini öngören Borçlar Kanunu'nun 327. maddesi hükmü ücretin işin ifasından sonra ödeneceği kuralının istisnaları olarak karşımıza çıkar.

Yargıtay'ın bir kararında, Borçlar Kanunu'nun 327. maddesinde, "İş sahibi işçinin zarureti dolayısıyla ihtiyacı bulunan ve tediyesi kendisi için zarar ve müzayakayı mucip olmıyan avansları, yapılan iş nispetinde işçiye vermekle mükelleftir" şeklinde kurala yer verildiği belirtilerek, işverenin işçiye belli durumlarda avans ödeme borcunun bulunduğu, işçinin zarureti halinde ve işveren açısından zarar ve zorda kalmayı gerektirmeyen bir durumda avans ödemesinin zorunlu bir hal olduğu vurgulanmıştır⁵⁰.

İşçinin kendisinin ve ailesinin geçimini temin için ücrete ihtiyacı vardır. Bazen ücretin ödenmesinin gerektiği ay sonunun (periyodik dönemin) beklenmesi mümkün olmayabilir. Böyle bir durumda Borçlar Kanununun 327. maddesi avans istenmesine olanak sağlanmaktadır. İşçinin zorda kalması ve ihtiyacının bulunması halinde, işvereni de zorda bırakmayacak şekilde, yapılan iş nispetinde bir avans ödenmesi zorunludur. İşçiye avans ödemesi yapılabilmesi için avans istenecek periyotta en azından bir miktar avansın bu çalışılan dönem karşılığı olarak belirlenmesi gerekir.

Yargıtay'a göre işyerinde ücretin 15 günde bir avans şeklinde ödeneceğine dair toplu iş

sözleşmesi hükmü avans düzenlemesi değil, ücretin ödenme şekliyle ilgilidir⁵¹. Aynı kararda, ücretin toplu iş sözleşmesinde belirtildiği şekilde ödenmemiş oluşunun işçiye haklı fesih imkanı tanıdığı vurgulanmıştır⁵².

İşçi ücretleri en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile bu süre bir haftaya kadar indirilebilir (m.32/4). Buna göre işçi ücretleri kanunda ya da sözleşmede belirtilen düzenli aralıklarla ödenmelidir.

İş sözleşmesinin feshinde hak kazandığı ücreti tam olarak ödenmelidir. Bu halde ödeme için periyodik ödeme gününün beklenmesine gerek yoktur.

İş Kanunu, ücretin iş gününde ödeneceğine dair açık bir kural içermemektedir. Bununla birlikte, mevzuatın hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin hükümlerinde güttüğü amaçtan hareket edilerek ücretin, tatil günlerinde ödenmesinin bu amaçla çelişeceği; bu nedenle de ödemenin, iş mevzuatı bakımından iş günü yapılabileceği sonucuna varılmaktadır⁵³. Buna göre, kural olarak ücretler iş gününde ödenir. Ödeme günü işçinin çalışmadığı bir tatil gününe rastlarsa, ödeme, Borçlar Kanunu'nun 77. maddesine göre tatili izleyen iş gününde yapılır.

İşçinin ücretinin ödenmesi gereken zamanın tespiti üç yönden çok önemlidir. Gerçekten, İş Kanunu'nun 24/II-e maddesine göre işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği zamanı belirlemek için öncelikle işçinin ücretinin ödenip ödenmediğinin tespiti gerekir⁵⁴. Diğer yandan ücreti gününde ödenmeyen ve üzerinden yirmi gün geçen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekte kaçınabilir (m.34/1). Son olarak yine 34. maddede yer alan düzenlemeye göre gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanması gerekir.

4. Ücretin Ödendiğinin İspatı

İşçiye ücreti elden ya da banka kanalıyla ödendiğinde ücret hesabını gösteren imzalı ve işyerinin özel işaretini taşıyan "ücret hesap pusulası" verilmesi zorunludur (m.37/D). Bu belgede nelerin bulunması gerektiği İş Kanunu'nun 37/II. maddesinde belirtilmiştir. İşverence veril-

Beş yıllık zamanaşımı ücret alacağının doğduğu tarihten işlemeye başlar. İş sözleşmesinin devamı zamanaşımı süresini durdurmaz.

mesi gereken bu belgeye işçinin imzasının alınmış olması ücretin ödendiği anlamına gelir.

Uygulamada çoğunlukla “ücret bordrosu” adı altında belgeler düzenlenmekte ve periyodik ödemelerde işçinin imzası alınmaktadır. Banka aracılığı ile yapılan ödemelerde banka kayıtları da ödemeyi gösteren belge niteliğindedir.

Ücretin ödendiğinin ispatı işverene aittir⁵⁵. Bu konuda işçinin imzasını taşıyan bir ödeme belgesi yeterli ise de, para borcu olan ücretin ödendiğinin tanıkla ispatı mümkün değildir. Ancak Yargıtay’ca, çok uzun süre ücret ödenmemesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğu belirtilerek, hakim tarafından resen yemin teklifinde bulunulabileceği de kabul edilmiştir⁵⁶.

E. ÜCRET ALACAĞINDA ZAMANAŞIMI

1475 sayılı İş Kanunu’nda ücret alacağının zamanaşımı konusunda herhangi bir düzenlemeye yer verilmemişti. Bu konuda öğreti görüşü ve Yargıtay uygulaması ise Borçlar Kanunu’nun 126. maddesinin 3. fıkrası uyarınca 5 yıllık zamanaşımının geçerli olduğu şeklindeydi. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 32. maddesinin son fıkrasında ücret alacaklarında zamanaşımı süresinin beş yıl olduğu belirtilerek aynı çözüme gidilmiştir.

Beş yıllık zamanaşımı ücret alacağının doğduğu tarihten işlemeye başlar. İş sözleşmesinin devamı zamanaşımı süresini durdurmaz.

Yargıtay’a göre, işverene karşı açılan davada alacağın tamamı açıklanmış olsa dahi, şimdilik sadece bir kısmı istendiğine göre, talep edilen miktar bakımından zamanaşımının kesildiğinin kabulü gerekir⁵⁷. Anayasa Mahkemesi’nin 20.7.1999 tarih ve 1/33 sayılı kararı ile Hukuk

Usulü Muhakemeleri Kanunu’nun 87. maddesinin son cümlesinin iptalinden sonra ıslah yoluyla dava konusunun arttırılması olanaklı hale gelmiştir⁵⁸. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2002 yılında verdiği bir kararında, ıslah yoluyla arttırılan kısım için zamanaşımının ıslahın yapıldığı tarihte kesilmiş sayıldığı sonucuna varmış ve faiz başlangıcı olarak da ıslahın yapıldığı tarihi kabul etmiştir⁵⁹.

İşçiye hak kazanmadığı halde ödenen ücret, sebepsiz zenginleşme hükümlerine tabi olup, düşüncemize göre iade yönünde 1 yıllık zamanaşımı geçerlidir.

F. ÜCRET ALACAĞINDA FAİZ

4857 sayılı İş Kanunu, işçi ücretlerine dair korumayı arttırmıştır. 34. maddede, ödenmesi gereken günde ödenmeyen ücretler için “mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı” öngörülmüştür.

Öncelikle yasada sözü edilen faiz oranı üzerinde bazı uygulama sorunlarına değinmek gerekir. Aynı hüküm 1475 sayılı İş Kanunu’nun halen yürürlükte olan 14/11. maddesinde de yer almaktadır. Bu faizin, üç aylık, altı aylık veya bir yıllık mevduata uygulanan faizden hangisi olduğu, sadece bankaların faizinin mi esas alınacağı, yoksa mevduata faiz veren diğer kuruluşların açıkladıkları faizin dikkate alınıp alınamayacağı, kamu bankalarına mı özel bankalara mı itibar edileceği, bankanın Merkez Bankası’na bildirdiği ve uygulayacağından söz ettiği faiz oranının mı, yoksa fiilen uygulanmış olan faizin mi geçerli olduğu hususları, çeşitli sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Yargıtay’ca, Kanunda (1475 S.Y. 14/11) en yüksek faizin bir yıllık mevduata uygulanan faiz oluşu sebebiyle bir yıllık oranın dikkate alınacağı kabul edilmiştir⁶⁰.

Yine Yargıtay’ın bazı kararlarında kamu bankaları tarafından verilen en yüksek mevduat faizi oranının uygulanması gerektiğinden söz edilmiştir⁶¹. Oysa yasada böyle bir ayırım bulunmamaktadır. Özel bankalar tarafından verilen faiz oranı daha yüksek ise, bu oranın gözetilmesi gerektiği açıktır.

Yargıtay, 2008 yılı ve sonrasında vermiş olduğu ilke kararlarında faiz oranı yönünden

özel banka-kamu bankası ayrımını kaldırmıştır⁶².

Bankaların Merkez Bankası'na bildirdikleri faiz oranının mı, yoksa uygulanan faizin mi esas alınacağı sorunu bu gün de güncelliğini korumaktadır. Bankalar mevduata uygulayacakları faiz oranlarını belli dönemlerde Merkez Bankası'na bildirirler. Bu faiz oranları bankanın uyguladığı değil uygulayabileceği faizi gösterir. Gerçekte en yüksek faiz oranının fiilen uygulanmış olup olmadığı ilgili bankadan araştırılmalıdır. Kanunda (4857 sayılı İş Kanunu md.34) "uygulanan" sözcüğüne yer verilmesi ve Merkez Bankası'nın bildirdiği faiz oranının ise uygulanacağı bildirilen faiz olması, bu yöndeki itirazları haklı kılmaktadır.

Öte yandan ilgili bankadan (hatta tek tek subelerinden) belirtilen tarihlerde Merkez Bankası'na bildirilen faiz oranının uygulanıp uygulanmadığı ya da en yüksek hangi faizin tatbik edildiğinin sorulması da, uyuşmazlık sürecini uzatan ve hakkın teslimini geciktiren bir durumdur. Yine denilebilir ki, mevduatın miktarına ve banka müdürünün yetkisine göre farklı faiz oranları uygulanabilecektir. Özellikle faiz oranları yönünden doğru bir tespit yapılabilmesi için alacak tutarının da bildirilmesi ve belirtilen miktarda bir mevduat için uygulanan faiz oranının sorulması da gerekebilecektir. Gerçekten 100 TL tutarında bir mevduat ile 1.000.000 TL olan mevduatın farklı faiz oranlarına tabi olması oldukça muhtemeldir. Yine de yasa en yüksek olandan söz ettiğine göre mevduat miktarına bakılmaksızın fiilen uygulanmış olan en yüksek faizin dikkate alınması gerektiği de ileri sürülebilir.

Kanunda işçi ücretinin özel olarak korunması için bu düzenlemeye gidildiği açıktır. Bu yüzden ihtilafa neden olmayacak ve işçinin alacağına bir an önce kavuşmasına imkan verecek şekilde bir kural konulması yerinde olabilirdi. Örneğin, ücretin ödenmesinin gecikmesinde uygulanacak faizin, Merkez Bankası'na bildirilen en yüksek faiz olarak Kanunda açıklanması sorunların çözümünde etkili olurdu.

Ücretin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanması halinde söz konusu alacağına uygulanması gereken faiz, 2822 sayılı yasanın 61. maddesi

uyarınca en yüksek işletme kredisi faizi olacaktır⁶³. İşletme kredisi faizi oranı çoğunlukla en yüksek mevduat faizinin üzerindedir. Ancak işletme kredisi faizinin daha düşük olduğu bir ihtimalde, toplu iş sözleşmesinden doğmuş olsa da, ücret alacağı için faizin 4857 sayılı İş Kanunu'nda öngörülen en yüksek mevduat faizi olup olmayacağı bir sorun olarak karşımıza çıkabilir. Düşüncemize göre ücret tamamen toplu iş sözleşmesinden, örneğin toplu iş sözleşmesi ücret artışı hükmünün uygulanmasından doğmuş ise, 2822 sayılı yasanın 61. maddesinde sözü edilen faiz her durumda uygulanmalıdır. Bir başka anlatımla belirtilen faiz oranı, en yüksek banka mevduat faizi oranından daha az olsa dahi, işletme kredisi faizi söz konusu olur.

Bazı toplu iş sözleşmelerinde gününde ödenmeyen işçilik alacakları için günlük yüzde üç fazlasıyla ödemeye dair kurallara yer verildiği görülmektedir. Söz konusu hükümlerin niteliği ayrı bir uyuşmazlık konusudur. Gerçekten, anılan kuralların faiz niteliğinde olduğu kabul edildiğinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesi ve 2822 sayılı yasanın 61. maddesinde öngörülen faizlerin yerini tarafların özel olarak kararlaştırmış oldukları günlük yüzde üç fazla ödeme kuralı alır. Bu görüşün diğer bir sonucu da ücret alacağı için ayrıca yasal faize karar verilemeyeceğidir. Zira Türk hukukuna göre faize faiz yürütülmesi mümkün değildir. Yine faizden indirim yapılması da mümkün değildir.

Ancak toplu iş sözleşmesinde öngörülen günlük yüzde üç fazlasıyla ödeme kuralının cezai şart niteliğinde olduğu kabul edilirse, günlük yüzde üç fazlası yönünden hesaplanan tutardan Borçlar Kanunu'nun 161/son maddesi uyarınca indirim yapılması gündeme gelir ki, Yargıtay'ın ağırlıklı olarak uygulaması da bu yöndedir⁶⁴. Bu görüşün bir sonucu olarak da işçinin hem asıl alacak hem de fazla ödeme tutarı için faiz isteyebileceğinin kabulü gerekir. Bununla birlikte Yargıtay'ın bir kararında, ücretin gününde ödenmemesi halinde günlük yüzde bir fazlasıyla ödenmesine dair iş sözleşmesi hükmünün cezai şart niteliğinde olmadığı ifade edilmiştir⁶⁵.

Yargıtay'ın konuyla ilgili bir başka kararında

ise, toplu iş sözleşmesinde öngörülen günlük yüzde iki gecikme zammının tazminat niteliğinde olduğu ve indirimin de Borçlar Kanununun 43 ve 44. maddelerine göre yapılması gerektiği açıklanmıştır⁶⁶.

Üzerinde durulması gereken diğer bir konu, gününde ödenmeyen ücret için Kanunun bu hükmü uyarınca kendiliğinden faiz uygulanıp uygulanmayacağı sorundur. Yoksa söz konusu faize karar verilebilmesi için ayrıca temerrüde düşürmek gerekli midir? 4857 sayılı İş Kanunu'nda işçi ücretlerinin ödenmesi gereken gün tam olarak belirlenmiş değildir. 32. maddenin 4. fıkrasında yazılı olan "ücret en geç ayda bir ödenir" kuralı ücretin ödeme periyodunu göstermektedir. Aynı düzenleme 1475 sayılı İş Kanunu'nun 26/2 maddesinde de yer almaktaydı. Buna rağmen Yargıtay tarafından bu hüküm, Borçlar Kanunu'nun 101. maddesi anlamında Kanundan doğan bir ödeme günü olarak değerlendirilmemişti. Bunun sonucu olarak ücreti ödenmeyen işçinin faize hak kazanabilmesi için ayrıca temerrüde düşürmesi gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda bu konuda kesin bir ödeme tarihi öngörülmediğinden aynı uygulamanın süreceği ve işçinin faize hak kazanabilmesi için temerrüt koşulunun gerçekleşmesi gerektiği düşünülebilir. Yine de, 34. maddede belirtilen "Gününde ödenmeyen..." ibaresi ile 32. maddede yazılı olan "...en geç ayda bir ..." ödeneceğine dair kuralın birlikte değerlendirilmesiyle farklı bir sonuca varılması mümkündür. Konuyu bir örnekle açıklamak gerekirse, Temmuz 2009 ayına ait ücretini belirtilen ayın sonunda ve gününde alan işçiye sonraki ay ücreti Ağustos 2009 sonu itibarıyla ödenmediğinde 32. maddenin 4. fıkrası hükmünün ihlal edildiği açıktır. Gerçekten, bu durumda ücretin "en geç ayda bir" ödeneceği kuralına uyulmamıştır. O halde işçi ücretinin, bir önceki ay ücretin ödendiği günü takiben bir aylık sürenin sonunda ödenmesinin gerektiği hususu, Kanunda dolaylı olarak düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda bu sonucu destekleyen bir başka düzenleme de Kanununun 102. maddesinin (a) bendinde yer almıştır. 32. maddede belirtilen ücretin gününde ödenmemesi,

idari para cezası ile yaptırıma bağlanmıştır. O halde ödeme gününün Kanunda belirlenmiş olduğu kabul edilmelidir. Bu süre bir ayı aşmayacak şekilde belirlenen periyotta çalışılan sürenin sonu olarak ele alınmalıdır. Aksi halde bahsi geçen idari para cezasının uygulanabilmesi için işverenin işçi tarafından temerrüde düşürülmesini koşulunun gerçekleşmesi gibi bir sonuca varılması gerekecektir.

Belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı İş Kanunu işçi ücretlerini 1475 sayılı Kanuna göre daha fazla teminat altına almıştır. Boşta geçen süre ile ilgili en çok 4 aya kadar ücrete karar verilebilmesi (m.21), ücret garanti fonu ile ilgili düzenlemelere gidilmesi (m.33⁶⁷), özel bir faiz türü öngörülmesi ve 20 gün içinde ücret ödenmemesi durumunda çalışmama hakkının tanınması (m.34), ücret hesap pusulası verme yükümlülüğünün getirilmiş olması (m.37) yeni düzenlemeler arasında sayılabilir. Ücretin daha fazla koruma altına alındığı bu düzenlemeler karşısında, faize hak kazanmak için ayrıca temerrüde gerek olmadığı sonucuna varılabilir.

Öte yandan, 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olan 14/11. maddesinde "...kıdem tazminatının gününde ödenmemesi..." durumunda bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanacağı kuralı mevcut olup, bu hüküm ile, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesinin "...gününde ödenmeyen..." ücretlere aynı faizin uygulanacağını öngören düzenleme arasında hiçbir farkın bulunmadığı açıktır. Kıdem tazminatı için fesih tarihinden faiz uygulanması kabul edildiğine göre, 4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulamasıyla ilgili olarak ücret yönünde de aynı sonuca varılması mümkün görülmelidir.

4857 sayılı İş Kanunu uygulamasıyla ilgili olarak konu, Yargıtay tarafından ilk defa 2004 yılında verilen bir kararda ele alınmış ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesi yönünde de işverenin temerrüde düşürülmediği durumlarda faize hak kazanılamayacağı kabul edilmiştir⁶⁸. Yargıtay'ın bu yönde uygulamasının istikrar kazandığı da görülmektedir⁶⁹.

İşçi ücretinin özel olarak korunduğu bir başka düzenleme 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 14. maddesinde yer almıştır⁷⁰. Anılan hükme

göre gazetecinin ücreti peşin olarak ödenecektir. Bu kural, Kanunda doğan bir ödeme tarihi olarak kabul edilmekte ve ayrıca temerrüde düşürme şartı aranmamaktadır. Gazetecinin ücretinin gününde ödenmemesi halinde günlük yüzde beş fazlasıyla ödeneceği de anılan maddede hükmüdür. Kanunun 212 sayılı Yasayla tadiline kadar yüzde iki olan bu oranın gerekçesiz olarak yüzde beşe çıkarılması tartışılmakta ve kuralın Anayasaya aykırılığı ileri sürülmektedir⁷¹. Günlük yüzde beş fazlasının yıllık olarak düşünüldüğünde %1825'e karşılık gelmesi, Yargıtay'ı bu konuda farklı bir çözüme yöneltmiş, bunun faiz niteliğinde olmadığı belirtilerek, İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 23.12.1973 gün ve 1973/4 E., 1973/6 K. sayılı kararı ile anılan kuraldan "uyulması zorunlu bir kamu hükmü" olarak söz edilerek ve en çok da tazminata benzetilerek Borçlar Kanunu'nun 44. maddesi uyarınca indirimde gidilmesi gerektiği kabul edilmiştir. O halde gazetecinin gününde ödenmeyen ücretinin yüzde beş fazlası ücret niteliğinde de değildir. Zira işçinin hak kazandığı tahakkuk etmiş ücretlerinden indirimde gidilmesi yasal anlamda mümkün değildir.

İşçi ücreti ile ilgili 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nda da özel bir düzenleme bulunmaktadır. Anılan Kanunun 35. maddesinde, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin ücretlerinin her ayın sonunda ödenmesi gerektiği ve gününde ödenmemesi halinde günlük yüzde bir fazlasıyla ödeneceği kuralı mevcuttur. Yargıtay kararlarına göre söz konusu yüzde bir fazla ödeme de faiz niteliğinde değildir. Buna göre harcı yatırılmak suretiyle dava konusu yapılmadıkça bu yönde karar verilemez⁷². 8.2.2007 tarihinde yürürlüğe giren 5580 sayılı Yasa 625 sayılı Kanunu tümüyle yürürlükten kaldırmış ve anılan yasada günlük yüzde bir fazlasıyla ödeme kuralına yer verilmemiştir.

Faizin bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faiz oluşunun bir sonucu da ikinci yılın başlangıcında yine en yüksek banka mevduat faizinin belirlenmesi ve bunun uygulanması, gecikme daha da uzunsa takip eden yıllar için de aynı uygulamanın yapılması anlamına gelir. Yıl içinde artan ve eksilen faiz oranları dikkate alınmaz. Bu yüzden kararda faiz oranının gös-

terilmemesi gerekir. Zira bu oran ileride değişebilecektir⁷³.

Ücret alacağı 1475 sayılı İş Kanunu döneminde doğmuş olsa da, ödememe olgusu devam ettiği süre içinde 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmişse, 10.6.2003 tarihinden sonraki dönem için bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizin yürütülmesi gerekir⁷⁴.

Yargıtay uygulamasına göre bunun için işverenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önce temerrüde düşürülmesi şarttır. Bu durumda ödenmeyen ücretler için işveren 1475 sayılı İş Kanunu döneminde temerrüde düşürüldüğünde, temadi eden ödememe durumu sebebiyle 1475 sayılı Yasa dönemi için yasal faiz, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarihten sonrası için bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanmalıdır. 1475 sayılı İş Kanunu döneminde açılıp da 4857 sayılı İş Kanunu döneminde devam eden davalarda da aynı sonuca varılmalıdır.

İşçi tarafından açılan dava ya da başlatılan icra takibinde ücret alacağı için yasal faiz istenmiş olması, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarihten sonrası için bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz yürütülmesine engel oluşturmaz. Ücret için öngörülen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz de, İş Kanunu'nda ifadesini bulan yasal faizden başka bir şey değildir. İşçinin "yasal faiz" talebinin İş Kanunu'nun 34. maddesinde sözü edilen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizi içerdiği kabul edilmelidir⁷⁵.

G. ÜCRETİN GÜVENCELERİ

1. Ücretin Haczedilmezliği ve Sınırı

İş Kanunu'nun 35. maddesi uyarınca işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birden fazlası haczedilemez. Ayrıca, işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile üyeleri için hakim tarafından taktir edilecek ilave bir miktarın da haczi kabil değildir. Borcun kaynağının para cezası, vergi cezası olması da bu sonucu değiştirmez. Yasaya göre nafaka borçları bundan ayrık tutulmuştur.

2. Devir ve Temlik Yasağı

İşçinin kendi ücretini devir ve temlik etme

Takas mahsup yasağı sadece genel anlamda ücret için söz konusudur. Geniş anlamda ücret kapsamına giren fazla çalışma ücreti, ikramiye vb. işçilik hakları yönünden takas yasağı geçerli olmaz.

hakkı da kanunen sınırlandırılmıştır⁷⁶. İşçinin ve yakınlarının maddi sıkıntıya girmelerinin önüne geçmek için bu düzenlemeye gidilmiştir.

Devir ve temlik yasağı da işçinin ücretinin tamamı için söz konusu olmaz. Ücretin haczedilmezliği bakımından Kanunda öngörülen dörtte bir ve hakim tarafından belirlenebilecek ilave miktar sınırlandırması devir ve temlik yasağı bakımından da geçerlidir. Yine nafaka alacaklıları bakımından bu sınırlandırmalar devir ve temlik yasağı bakımından da geçerli değildir.

3. Ücretin Takas Edilmemesi

Borçlar Kanunu'nun 333. maddesinde düzenlendiği üzere, işçi ücretinin, işçinin kendisi ve ailesinin geçimini temin için miktarı yönünden, işverence takas mahsubu yapılamaz.

İşçinin muvafakatiyle bu mahsup işlemi yapılabilecektir. Yine işverene kasten zarar verilmesi durumunda bu zararın giderilmesi bakımından yapılabilecek takas işlemi ayrıktutulmuştur (BK. 333/2).

Düşüncemize göre takas mahsup yasağı sadece genel anlamda ücret için söz konusudur. Geniş anlamda ücret kapsamına giren fazla çalışma ücreti, ikramiye vb. işçilik hakları yönünden takas yasağı geçerli olmaz.

4. Ücret Kesme Cezasının Sınırlandırılması

İşçiye disiplin cezası olarak verilebilecek ücret kesme cezası, İş Kanunu'nun 38. maddesinde sınırlandırılmıştır. Öncelikle iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesine dayanmayan sebeplerle bu ceza verilemez.

İşçiye verilecek ücret kesme cezası bir ayda

iki gündelikten ve parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.

İşçiye verilecek olan ücret kesme cezaları karşılığının işverence tasarruf edilebilmesi de mümkün değildir. Bu miktarın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca belirlenecek olan bir banka hesabına işverence yatırılması gerekir.

5. Ücretin Ayrıcalıklı Olması

İcra ve İflas Kanunu'nun 206. maddesine göre işverenin iflası halinde, iflasın açılmasından önceki bir yıl içinde doğmuş bulunan ücret ve diğer işçilik haklarının adi alacaklarda önceliği bulunmaktadır. Buna göre iflas masasınca önce malın aynından doğan kamu alacakları, rehinli alacaklar, özel yasalarla kabul edilmiş alacaklar ve iflas masası alacakları ödenir. Bundan sonra adi alacaklara sıra geldiğinde işçinin, iflasın açılmasından önceki bir yıllık dönemde gerçekleşen alacakları ile ihbar ve kıdem tazminatları öncelikle ödenir.

İşçi iflas tarihinden önce işten ayrılmışsa, iflas tarihinden geriye doğru bir yıllık sürenin başlangıcından işten ayrılma tarihine kadar olan süredeki ücret alacağı imtiyazlıdır. İflasın açılmasından bir yıl önce işten ayrılan işçinin işçilik alacakları imtiyazlı değildir, bu nedenle dördüncü sırada yer almalıdır⁷⁷.

İcra ve İflas Kanunu'nun 140. maddesinde iflas halinde uygulanacak olan sıranın hacizde de geçerli olduğu kabul edildiğinden, işçi alacaklarının bu ayrıcalığı haciz yoluyla takipte de aynı düzeydedir⁷⁸.

6. Ücretten İndirim Yapılamaması

İşçinin en önemli hakkı olan ücretin güvencelerinden biri de, ücretten indirim yapılamayacağına dair İş Kanunu'nun 62. maddesindeki düzenlemedir.

İlk olarak günlük ve haftalık çalışma sürelerinin kanunen daha aşağı sınırlara indirilmesi, işçinin ücretinden indirim nedeni olamaz. Örneğin, haftada 45 saat olan çalışma süresinin diyelim ki belli işler bakımından yasal düzenlemeyle daha aşağıya çekilmesi halinde işçinin ücretinden indirim yapılamaz. Aynı kural gün-

lük iş süresinin kısaltılması halinde de geçerlidir.

Her ne kadar İş Kanunu'nun 62. maddesinde iş sürelerinin yasayla azaltılması hali düzenlenmişse de, yasa yerine işverenin tek taraflı iradesiyle iş süresinin indirilmesi halinde de ücrette indirim gidilemez⁷⁹. Buna karşılık işçi ve işveren karşılıklı rızalarıyla her zaman ücrette indirim yoluna gidebilirler. Ücrette indirim, iş süreleri azaltılarak yapabileceği gibi, işin nevi değiştirilerek de gerçekleştirilebilir. Hatta işçinin yaptığı iş aynı kalmak kaydıyla tarafların karşılıklı anlaşma ücreti indirmeleri her zaman mümkündür.

Maddedeki indirim yasağının asıl/temel ücrete mi yöneldiği yoksa bunu da içerir şekilde ücretin eklerini de kapsayıp kapsamayacağı tartışmalıdır. Yargıtay'a göre işçinin ücretinden indirim yapılamayacağına dair kural sadece işçinin asıl ücreti için geçerli olup, ücretin ekleri ve diğer sosyal yardımlar bu korumadan yararlanamaz⁸⁰. Buna karşılık öğretide ağırlıklı görüş, indirim yasağının ücretin ekleri ve diğer sosyal hakları da kapsayacağı şeklindedir⁸¹.

İş akdinin esaslı unsurlarından biri olan ve işçinin iş görme sinallagmasını oluşturan ücrete ilişkin her türlü işçi aleyhine değişiklik, esaslı değişiklik niteliğini taşır⁸². Bu nedenle 4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulaması yönünden 22. madde hükümlerinin de birlikte değerlendirilmesi gerekecektir.

İşçi ücretleriyle ilgili olarak uygulamada yaşanan en önemli sorun, toplu iş sözleşmesi ile öngörülen ücret artışlarının kaldırılması veya azaltılması şeklinde kendini göstermektedir⁸³. Yargıtay'ca, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendika ve işveren yetkililerince protokol yoluyla değişiklik yapılabilmesi kabul edilmiştir. Toplu iş sözleşmesi düzeninin geçerli olduğu bir işyerinde işçilerin bireysel olarak toplu iş sözleşmesi hükmünün uygulanmasından vazgeçmeleri ise geçerli sayılmamaktadır⁸⁴. Ancak işçilerin bireysel olarak vazgeçmelerini ardından bunu bilen toplu iş sözleşmesi taraflarının birbiri ardına yeni toplu iş sözleşmeleri imzalamaları ve işçilerin feragati sonucu oluşan ücreti esas alarak yeni ücret ve artışları belirlemeleri halinde işçilerin bireysel feragatleri

sonraki toplu iş sözleşmeleri yönünden sonuç doğurabilmektedir⁸⁵.

1475 sayılı Kanunun 99/B-3 maddesinde anılan İş Kanunu'nun 60. maddesinde yazılı olan ücretten indirim yapılamayacağı kuralına aykırılık halinde işveren veya vekili halinde para cezası öngörülmüşken, 4857 sayılı İş Kanunu'nda böyle bir açık cezai yaptırıma yer verilmemiştir. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 102/a maddesinde "... işçinin ... ücretini ... ek-sik ödeyen işveren veya vekili ..." yönünden idari para cezası öngörülmüştür ki, düşüncemize göre bu yaptırım, 62. maddeye aykırılığı da kapsamaktadır.

DİPNOTLAR

- 1 Centel, Tankut: İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1986 s. 58.
- 2 Süzek, Sarper: İş Hukuku, 4. bası, İstanbul 2008. s. 307.
- 3 Yargıtay 9. HD., 13.4.2009 gün, 2007/42510 E., 2009/10516 K. "4857 sayılı İş Kanunu'nda 32. maddenin ilk fıkrasında, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır".
- 4 Yargıtay 9. HD., 05.06.2008 gün, 2007/13670 E., 2008/14250 K. "İşçi ile işveren arasında yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde en geç iki ay içinde işçiye çalışma koşullarını temel ücret ve varsa eklerini, ücret ödeme zamanını belirten bir belgenin verilmesi zorunlu tutulmuştur".
- 5 Çenberci, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, B. 6, Ankara, 1986, s. 462.
- 6 Çenberci, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, B. 6, Ankara, 1986, s. 463.
- 7 Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, 3. bası, Ankara 2008, s. 462.
- 8 Yargıtay 9. HD. 12.3.2009 gün, 2007/27896 E., 2009/6771 K. "Ücret tazminat değildir. Tazminatta verilen bir zararın giderimi söz konusudur. Ücret ise bir hizmet karşılığı yapılan ödemedir. Bu farklılık; indirimlerde, haciz ve iflas uygulamasında da kendini gösterir. Transfer ücreti, yapılan işin karşılığı olmayan transferi gerçekleştirmek isteyen işveren ile işçi arasında işçinin geçmişteki başarıları ve gelecekte işyerine yapacağı katkı gözönünde tutularak taraflar arasında serbestçe kararlaştırılan bir borçtur. Para borcunu ifade eder. İşçi için alacaktır. İş karşılığı olan ücret ve ekleri ile transfer ücretinin hukuki nitelikleri farklıdır. Terim olarak transfer ücreti olarak belirtilmesi ona ücret özelliği kazandırmaz."
- 9 Yargıtay 9. HD. 5.3.2009 gün, 2007/38293 E., 2009/5996 K. "Ücret fiilen çalışma sonucu elde edilen bir alacak olduğu için davacının fiilen çalışmadığı günlerde ücret hak ettiğini kabul etmek mümkün değildir"; Yargıtay 9. HD. 8.12.2005 gün, 2005/3292 E., 2005/38856 K., Karar

- için bkz. Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 2. baskı, Ankara 2007, s. 2196.
- 10 Yargıtay 9. HD., 16.06.2008 gün, 2007/16098 E., 2008/15750 K. "İş Hukukunda ücret kural olarak çalışma karşılığı ödenir. Aksinin kanunda öngörülmesi ya da taraflarca açık biçimde kararlaştırılması gerekir".
- 11 Bkz. Centel, Tankut: İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1986 s. 217; Eyrenci/Taşkent/Ulucan: Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2006, 3. Bası, s. 122.
- 12 Süzek, Sarper: İş Hukuku, 4. Bası, İstanbul 2008, s. 307.
- 13 Bkz. Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, 3. bası, Ankara 2008, s. 518.; Aynı yönde, Demir, Fevzi: Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, B. 3 İzmir 2003, s. 79. Göktaş, Seracettin: Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Ankara 2008, s. 44 vd.
- 14 Bkz. Engin, Murat: Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, DEÜHFD, 2003, Sayı 1, s. 80; Eyrenci/Taşkent/Ulucan: Bireysel İş Hukuku İstanbul 2004, s. 107; Soyer, Polat: 4857 sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler, 4857 sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, 2003, s. 18; Uzun, Bekir: Yeni İş Yasası Semineri, İstanbul 2004, s. 130.
- 15 Yargıtay 9. HD., 10.2.2005 gün, 2004/13259 E., 2005/3738 K. "İşçinin ücretinin ödeme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmemesi halinde işçi iş görme borcunun yerine getirmekten kaçınabilir. Bu süre içinde ücret ödemesi uygulaması yapılacağı yasa tasarısında düzenlendiği halde Türkiye Büyük Millet Meclisindeki görüşmeler sırasında bu düzenleme yasa metninden çıkarılmış ve bu suretle Yasama organı boşa geçen bu sürede ücret istenemeyeceğine dair iradesini açık olarak ortaya koymuştur. 34. maddenin bu düzenlemesine göre işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçındığı bu sürenin ücretini işveren talep etmesi mümkün değildir. Zira, işçinin çalışmaması kendi iradesi ile oluşmuştur. Açıklanan bu nedenlerle davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."
- 16 Yargıtay 9. HD., 12.2.2009 gün, 2007/34495 E., 2009/2359 K. "İş sözleşmesinde ücretin miktarının açıkça belirtilmiş olması taraflar arasında iş sözleşmesinin bulunmadığı anlamına gelmez. Böyle bir durumda dahi ücret, Borçlar Kanunu'nun 323. maddesinin 2. fıkrasına göre tespit olunmalıdır."
- 17 Ekonomi, Münir: İş Hukuku, C. 1, Ferdi İş Hukuku, B. 3, İstanbul 1987, s. 137; Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, B. 15, İstanbul 2000, s. 129; Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, 1. Bası, s. 216. Eyrenci/Taşkent/Ulucan: Bireysel İş Hukuku İstanbul 2004, s. 101. Süzek, Sarper: İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 2006, s. 287.
- 18 Yargıtay 9. HD., 20.11.2008 gün, 2007/31344 E., 2008/31565 K. "Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin ücreti ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süre ile orantılı olarak ödenir."
- 19 Yargıtay 9. HD., 05.06.2008 gün, 2007/13670 E., 2008/14250 K. "Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir."
- 20 Yargıtay 9. HD., 12.2.2009 gün, 2007/34495 E., 2009/2359 K. Yargıtay 9. HD., 10.4.2006 gün, 2005/29688 E., 2006/8901 K. ve Yargıtay 9. HD., 5.5.2003 gün, 2002/24400 E., 2003/7635 K.
- 21 Yargıtay 9. HD., 7.2.2005 gün, 2004/13525 E., 2005/3183 K. "Davacının davalı işyerinde hizmet akdiyle çalıştığı dosya içeriğinden anlaşılmaktaysa da ücretin Mark olarak ödeneceği konusunda yazılı bir belge mevcut değildir. Dairemizin uygulamasına göre tanık beyanlarıyla ücretin yabancı para olarak ödendiğinin kabulü mümkün değildir."; Yargıtay 9. HD. 1.11.2001 gün, 2001/12929 E., 2001/16880 K. "1475 sayılı İş Yasası'nın 26/2 Maddesi gereğince işçinin ücreti Türk parası olarak ödenmesi esastır. Davacının yabancı para üzerinden ödeme yapıldığını Dairemizin yerleşmiş görüşüne göre yazılı belgelerle kanıtlaması gerekir. Bu yolda sözleşme ve ödeme belgesi gibi herhangi bir kanıt sunulmamıştır."
- 22 Yargıtay 9. HD., 23.9.2008 gün, 2007/27217 E., 2008/24515 K. "İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir."; Yargıtay 9. HD., 20.4.2006 gün, 2005/29683 E., 2006/8900 K. "Ancak mesul müdür olarak çalıştığı anlaşılan davacının bahşiş alması düşünülemez."; Yargıtay 9. HD., 5.12.2005 gün, 2005/12255 E., 2005/37905 K. "Yaklaşık 20 yıldır davalı işyerinde mesul müdür olarak çalışan bir kişinin asgari ücretle çalıştığı kabulü hayatın olağan akışına uygun değildir."
- 23 Yargıtay 9. HD., 5.4.2004 gün, 2003/19606 E., 2004/7404 K. Karar için Bkz. Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, s. 2298, karar no 2043.
- 24 Yargıtay 9. HD., 12.10.2005 gün, 2005/3918 E., 2005/33248 K. "Türk Tabipler Birliği Odasınca Belirlenen asgari ücretin altında ücret ödenemeyeceği konusuna yasal bir düzenleme yoktur. Mahkemece Türk Tabipler Birliği Odasının Tespit ettiği asgari ücret ile davacıya ödenen ücret alacağı farkının hüküm altına alınması hatalı olduğu gibi, Türk Tabipler Birliği Odasının tespit ettiği asgari ücret esas alınarak ihbar, kıdem tazminatı ile izin ücretinin de hesap edilip buna göre karar verilmesi de doğru değildir."

- 25 Yargıtay 9. HD., 17.11.2005 gün, 2005/7382 E., 2005/36430 K. "Davacı aktin 10 ve 11. maddelerine aykırı bir ödeme yapıldığını iddia etmemiş, bu yolda yapılan ödemelere de karşı çıkmamıştır. Bu durumda 3. maddedeki düzenlemeden hareketle fark alacak isteklerinin hüküm altına alınması yerinde değildir."
- 26 Yargıtay 9. HD., 3.2.2005 gün, 2005/584 E., 2005/3065 K. "Davacı, iş sözleşmesi ile çalıştığını ileri sürmüş, davalı ise ilişkinin vekalet sözleşmesine dayandığını savunmuştur. Mahkemece sözleşmenin niteliği vekalet akdi olarak nitelendirilirken davacının kendine ait büroda görev yaptığı gerekçe gösterilmiştir. Ancak, işin işverene ait işyerinde yapılmamış olması tek başına ilişkinin iş sözleşmesine dayanmadığını göstermez. Somut olayda, hizmet akdinin iş, ücret ve bağımlılık unsurları yanında yapılan işin sayı ile değil, zamanla sınırlandırılmış olduğu da dikkate alındığında davacının iş sözleşmesine bağlı olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle işin esasına girilerek sonucuna göre bir karar vermek gerekirken yazılı şekilde görevsizlik kararı verilmesi hatalıdır."
- 27 Yargıtay 9. HD., 20.03.2008 gün, 2007/14410 E., 2008/5507 K. "4857 sayılı İş Kanununun 8. maddesinde, işçi ile işveren arasında yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde en geç iki ay içinde işçiye çalışma koşullarını temel ücret ve varsa eklerini, ücret ödeme zamanını belirten bir belgenin verilmesi zorunlu tutulmuştur. Aynı yasanın 37. maddesinde, işçi ücretlerinin işyerinde ödenmesi ya da banka hesabına yatırılması hallerinde ücret hesap pusulası türünde bir belgenin işçiye verilmesinin zorunlu olduğu hükme bağlanmıştır. Usulünce düzenlenmiş olan bu tür belgeler, işçinin ücreti noktasında işverenden sadır olan yazılı delil niteliğindedir."
- 28 Yargıtay 9. HD., 23.09.2008 gün, 2007/27217 E., 2008/24515 K. "Kişi kendi muvazaasına dayanamayacağından, belgenin muvazaalı biçimde işçinin isteği üzerine verildiği iddiası işverence ileri sürülemez. Ancak böyle bir husus ileri sürülsün ya da sürülmesin, muvazaa olgusunun mahkemece resen araştırılması gerekmektedir, mahkemenin belgeye değer vermeden önce muvazaa şüphesini ortadan kaldırması ve kendiliğinden gerekli araştırmaya gitmesi gerekir."
- 29 Yargıtay 9. HD., 05.06.2008 gün, 2007/13670 E., 2008/14250 K. "Çalışma belgesinde yer alan bilgilerin gerçek dışı olmasının da yaptırıma bağlanmış olması, belgenin ispat gücünü arttıran bir durumdur."
- 30 Yargıtay 9. HD., 05.06.2008 gün, 2007/13670 E., 2008/14250 K. "Bu yönde belgenin verilmiş olması ispat açısından iş veren lehine olmakla birlikte, belgenin düzenlenerek işçiye verilmemesi oluşu, işçinin ücret, sigorta primi, çalışma koşulları ve benzeri konularda yasal güvencelerini zedeleyebilecek durumdadır. Çalışma belgesi ile ücret hesap pusulasının düzenlenerek işçiye verilmiş olması, iş yargısını ağırlıklı olarak meşgul eden, işe giriş tarihi, ücret, ücretin ekleri ve çalışma koşullarının belirlenmesi bakımından da önemli kolaylıklar sağlayacaktır. Bu bakımdan ücretin ispatı noktasında taraflar delillerinin değerlendirilmesi sırasında, işverence düzenlenmesi gereken bu tür belgelerin düzenlenmiş olup olmamasının da gözetilmesi gerekir".
- 31 Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, 1. Bası, s. 232.
- 32 Yargıtay 9. HD., 11.4.2006 gün, 2005/30365 E., 2006/9503 K. "Davacı dava dilekçesi ile Nüfus Müdürlüğünde çalıştığını iddia etmiştir. Tanık beyanlarından da davacının Nüfus Müdürlüğünde çalıştığı anlaşılmaktadır. İşverenin İçişleri Bakanlığı olduğu anlaşılmaktadır. Ücretinin davalı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfına ödenmesi hizmet aktinin bu vakıfla kurulduğu anlamına gelmez. Ücreti bir üçüncü şahıs ödeyebilir. Davanın İçişleri Bakanlığına açılması gerekir."
- 33 Yargıtay 9. HD., 30.3.2006 gün 2005/28821 E., 2006/8017 K. "Davacı Haziran-2003 ayından 10 günlük ücretinin ödenmediğini iddia etmektedir. Davalı işveren ise davacının Haziran 2003 ayı ücretinin eşi ...'a ödendiğini savunmaktadır. Gerçekten de dosyada mevcut Haziran-2003 ayı ücret hesap pusulasında ... isimli şahsın imzası bulunmaktadır. Mahkemece bu husus üzerinde durulmadan davacının Haziran-2003 ayından 10 günlük ücret alacağına da hükmedilmiştir. Oysa, mahkemece yapılması gereken; bu husus davacıdan açıkça sorulmalı, davalı cevap dilekçesinde yemin deliline dayandığından gerekirse bu konuda davacıya yemin de teklif edilerek oluşacak sonuç doğrultusunda bir karar vermektense ibaret olmalıdır."
- 34 Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, 3. bası, Ankara 2008, s. 463.
- 35 Şahlanan, Fevzi: Yabancı Para Borcu ve İşçi Ücretinin Yabancı Para Olarak Belirlenmesi ve Ödenmesi, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul 1997, s. 461; Ulucan, Devrim: Ferdi İş İlişkinin Kurulması ve İşin düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna Dair Kararlarının Değerlendirilmesi, 1996, s. 23; Kılıçoğlu, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, Ankara 1999, s. 693.
- 36 Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, 1. Bası, s. 233, Süzek, Sarper: İş Hukuku, Genel Esaslar, İş Akti, İstanbul 2002, s. 308.
- 37 Soyer, Polat: 4857 sayılı Yeni İş Kanunu'nun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, 2003, s. 15; Süzek, Sarper: İş Hukuku, 4. Bası, İstanbul 2008, s. 322.
- 38 Süzek, Sarper: İş Hukuku, 4. Bası, İstanbul 2008, s. 323.
- 39 Ayrıntılı bilgi ve tartışmalar için bkz. Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, 3. bası, Ankara 2008, s. 484.
- 40 Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, 1. Bası, s. 236.; Başbuğ, Aydın: İşçi Ücretlerinin ATM ile Ödenmesinden Doğan Sorunlar, İş Hukuku Dergisi, Nisan-Haziran 1993, s. 209.; Akın, Levent: İşçi Ücretlerinin Otomatik Para Çekme makineleri İle Ödenmesinin Hukuki Niteliği ve İspatı Sorunu, Yargıtay Dergisi, Temmuz 1996, s. 340.; Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, B.20, İstanbul 2007, s. 147.
- 41 Süzek, Sarper: İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 2006, s. 294.
- 42 Başbuğ, Aydın: İşçi Ücretlerinin ATM İle Ödenmesinden Doğan Sorunlar, İş Hukuku Dergisi, Nisan-Haziran 1993, s. 216.; Akın, Levent: İşçi Ücretlerinin Otomatik Para Çekme makineleri İle Ödenmesinin Hukuki Niteliği ve İspatı Sorunu, Yargıtay Dergisi, Temmuz 1996, s. 353.

- 43 Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türöl İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik, 18.11.2008 gün ve 27058 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.
- 44 5754 sayılı Yasa ile İş Kanunu'nun yanı sıra, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda da değişiklik yapılmış, 10 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri bakımından bankaya ödeme zorunluluğu bu şekilde diğer iş yasalarına da geçerli kılınmıştır.
- 45 Yargıtay 9. HD., 23.6.2009 gün, 2007/33269 E., 2009/17717 K. "Avans, işçinin henüz ücrete hak kazanmadığı bir dönemde ihtiyacına karşılık işverence yapılan ödemeyi ifade eder. İşçinin zarureti halinde ve işveren açısından zarar ve zorda kalmayı gerektirmeyen bir durumda avans ödemesi zorunlu bir hal olarak yasada düzenlenmiştir".
- 46 Bkz. Türk Dil Kurumu Sözlüğü, www.tdkterim.gov.tr
- 47 Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, 2. bası, Ankara 2005, s. 389.
- 48 Saymen, F. Hakkı: Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s. 507; Esener, İş Hukuku Bası 3. Ankara 1978, s. 177.; Ekonomi, Münir: İş Hukuku, C. 1, Ferdi İş Hukuku, B. 3, İstanbul 1987, s. 149; Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, 1. Bası, s. 234.
- 49 Bkz. Göktaş/Çil: Basın İş Kanunu, Ankara 2003, s. 180 vd. Kılıçoğlu/Şenocak: İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, İstanbul 2008, 2. cilt, s. 483.
- 50 Yargıtay 9. HD., 23.6.2009 gün, 2007/33269 E., 2009/17717 K. "Borçlar Kanunu'nun 327. maddesinde, "İş sahibi işçinin zarureti dolayısıyla ihtiyacı bulunan ve tediyesi kendisi için zarar ve müzayakayı mucip olmıyan avansları, yapılan iş nispetinde işçiye vermekle mükelleftir" şeklinde kurala yer verilerek, işverenin işçiye belli durumlarda avans ödeme borcu düzenlenmiştir. Avans, işçinin henüz ücrete hak kazanmadığı bir dönemde ihtiyacına karşılık işverence yapılan ödemeyi ifade eder. İşçinin zarureti halinde ve işveren açısından zarar ve zorda kalmayı gerektirmeyen bir durumda avans ödemesi zorunlu bir hal olarak yasada düzenlenmiştir".
- 51 Yargıtay 9. HD., 23.6.2009 gün, 2007/33269 E., 2009/17717 K. "Toplu iş sözleşmesindeki düzenleme avans ödemesinin ötesinde aylık ücretin 15 günde bir ödeneceği şeklindedir. Gerçekten, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesine göre ücret en geç ayda bir ödenir ve iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. Somut olayda 15 günlük çalışmanın ardından ücret ödeneceği hükme bağlanmış ve ücret ödeme zamanı açıkça toplu iş sözleşmesinde belirlenmiştir. Düzenlemede "avans" sözcüğüne yer verilmiş olması sonuca etkili değildir. Gerçekte 15 günlük çalışmanın ardından ücret ödeneceği ve aynı aydan kalan 15 gün ücretinin ise, takip eden ayın 3. gününe kadar verileceği hükme bağlanmıştır. Toplu iş sözleşmesinde, 15 günlük çalışmanın ardından ücret ödemesi kararlaştırılmış olmakla, aylık ücret yerine 15 günde bir ücret ödemesi sistemi ortaya konulmuştur".
- 52 Yargıtay 9. HD., 23.6.2009 gün 2007/33269 E., 2009/17717 K. "Mahkemece, avans ödenmemesi sebebiyle davacının bu yönde talepte bulunmamış olmasının davacı işçiye haklı fesih imkanı vermeyeceği gerekçesiyle isteğın reddi hatalı olmuştur".
- 53 Saymen, F. Hakkı: Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s. 508; Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, 2. bası, Ankara 2005, s. 393.
- 54 Yargıtay 9. HD., 20.06.2008 gün, 2007/22710 E., 2008/16627 K. "1475 sayılı İş Kanunu döneminde bunun dışında toplu olarak hareket etmemek ve kanun dışı grev kapsamında sayılmamak kaydıyla Borçlar Kanununun 81. maddesi uyarınca ücreti ödeninceye kadar iş görme edimini ifa etmekten, yani çalışmaktan kaçınabileceğini kabul edilmekteydi. 4857 sayılı İş Kanununda ücret daha fazla güvence altına alınmış ve işçi ücretininin 20 gün içinde ödenmemesi durumunda işçinin iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabileceği açıkça düzenlenmiş ve bunun toplu bir nitelik kazanması durumunda dahi, kanun dışı grev sayılamayacağı kurala bağlanmıştır".
- 55 Yargıtay 9. HD., 5.4.2006 gün, 2005/29736 E., 2006/8627 K. "Ücretin ödendiğini ispat yükü işverene aittir. İşveren 25.8.2003 tarihli ihtarnameye rağmen ödeme belgelerini ibraz etmemiştir. Davacı ücretlerini almadığına ilişkin davalı yanca yöneltilen yemini eda etmiştir. Böyle olunca davacıya hangi aylara ait ücretlerinin ödenmediği sorulmalı, yapacağı açıklamaya göre bilirkişiden rapor alınmalı ve sonucuna göre ücret alacağı ile ilgili hüküm kurulmalıdır".
- 56 Yargıtay 9. HD., 18.10.2004 gün 2004/7006 E., 2004/23275 K. "Eğer uzun süre ücret ödendiği yazılı belgelerle kanıtlayamıyorsa davalı bu konuda davacıya yemin teklif edebileceği gibi mahkemece de resen yemin teklif edilebilir."; Yargıtay 9. H.D., 22.12.1997 gün 1997/17344 E., 1997/21884 K. "Çalışma olgusunun davacı işçi tarafından ispat edilmesi gerekir. Bunun için de kendisinden delilleri sorulmalı ve davalının varsa mukabil delilleri de toplanmalı bir değerlendirilmeye tabi tutulmalı bu hususta açıklığa kavuşturulduktan sonra, çok eski tarihten beri uzun bir süre ücret almamasının hayatın olağan akışına aykırı düştüğü de dikkate alınarak mahkemece bir kanaate varabilmek için gerektiği takdirde resen yemin teklifinde de bulunabileceği düşünülerek bir karar verilmelidir."
- 57 Yargıtay 9. HD., 11.6.2009 gün, 2008/3775 E., 2009/16587 K. "Kısmi bir dava açılması halinde alacağın yalnız o kısım için zamanaşımı kesilir. Dava dışı kalan bölümü hakkında, zamanaşımı işlemeye devam eder."
- 58 Çil, Şahin: Dava Konusunun İslah Yoluyla Arttırılması, Adalet Dergisi, Ocak 2002, s. 57 vd.
- 59 Yargıtay HGK., 3.7.2002 gün, 2002/9-564 E., 2002/572 K. "HUMK'un 87/son cümlesinin Anayasa Mahkemesince iptalinden önce fazlaya ilişkin haklar saklı tutularak açılan kısmi davada davalı önceden temerrüde düşürülmemişse, dava açılmakla oluşan temerrüdün ilk kısmi davaya konu alacaklarla ilgili olduğu daha sonra açılan ek davada istenen bakiye alacaklarla ilgili olarak ek dava tarihi itibarıyla borçlunun temerrüde düşürüldüğü, bunun sonucu olarak ek davaya konu alacaklara ek dava tarihinden itibaren faiz yürütüleceği Yargıtay'ca benimsenmekte idi. Anayasa Mahkemesinin iptal kararı sadece ek dava yerine kısmi islah yolu saklı tutulan

- alacakları aynı davada isteme kolaylığı getirmiş olup, zamanaşımı, temerrüde düşürme gibi usul ve yasa hükümlerini değiştirir değildir. Kısmen ıslahta, tamamen (kamilen) ıslahın aksine ıslah tarihine kadar yapılmış bütün usul işlemleri yapılmamış sayılmaz. Kısmi ıslah, yapıldığı tarihten ileriye yönelik olarak hüküm ifade eder.”
- 60 Yargıtay 9. HD., 28.10.2008 gün, 2007/30109 E., 2008/29250 K. “Bankaların uyguladıkları faiz oranları bir ya da bir kaç aylık veya bir yıllık vadelerle belirlenmektedir. Bunlardan en uzun vade bir yıl olup, en yüksek faiz oranı da bir yıllık mevduata uygulanmaktadır. Bu durumda kıdem tazminatı için uygulanması gereken faiz, ödeme gününün kararlaştırıldığı ya da temerrüdün gerçekleştiği zamanda bankalarca bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı olmalıdır.”
- 61 Yargıtay 9. HD., 7.9.2005 gün, 2005/26341 E., 2005/28864 K.
- 62 Yargıtay 9. HD., 14.10.2008 gün, 2007/29309 E., 2008/27229 K. “...ilgili hükümdede özel banka ile kamu bankası ayrımı yapılmamıştır. Yasada, “uygulanan en yüksek faiz” sözcüklerine yer verilmiş olmakla sözü edilen faiz oranının uygulanıp uygulanmadığı tespit olunmalıdır.”
- 63 Yargıtay 9. HD., 14.10.2008 gün, 2007/26273 E., 2008/26923 K. “Toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçilik alacaklarından ödeme günü açıkça kararlaştırılmış olanlar bakımından belirlenen ödeme tarihi, ödeme günü tespit edilmemiş olanlar yönünden ise işverenin temerrüde düşürüldüğü tarihten itibaren bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizine karar verilmelidir. Dava dilekçesinde yasal faiz istenmiş olması da bu bakımdan sonuca etkili değildir. Gerçekten, yukarıda sözü edilen faiz türü de 2822 sayılı Yasada belirlenmiş olmakla işçinin isteği bahsi geçen özel faiz olarak anlaşılmalıdır.”
- 64 Yargıtay 9. HD., 16.3.2006 gün, 2005/23013 E., 2006/6785 K.; Yargıtay 9. HD., 26.1.2006 gün, 2005/18260 E., 2006/1406 K.
- 65 Yargıtay 9. HD., 9.11.2005 gün, 2005/6324 E., 2005/35532 K.
- 66 Yargıtay 9. HD., 24.11.2005 gün, 2005/4502 E., 2005/37182 K.
- 67 İş Kanunu'nun 33. maddesi 5763 sayılı Yasayla yürürlükten kaldırılmış, 4447 sayılı yasaya Ek Madde 1 olarak eklenmiştir.
- 68 Yargıtay 9. HD., 5.10.2004 gün, 2004/12959 E., 2004/22023 K. “4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde, gününde ödenmeyen işçi ücretlerinin bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizi ile birlikte ödenmesi gerektiği kurala bağlanmıştır. Ancak, somut olayda davalıya ait işyerinde ücretlerin ödenme gününü belirleyen toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Böyle olunca, ödenmeyen ücretler için faize hak kazanabilmek için işverenin temerrüde düşürülmesi şarttır.”
- 69 Yargıtay 9. HD., 23.3.2006 gün, 2006/5397 E., 2006/7356 K. “Davacı icra takibine vaki itirazın iptalini istemiştir. İcra takibinde istenmeyen kıdem tazminatı ve ücretin temerrüt faizini de hesaplayarak ve rakamlandırılarak talepte bulunmuştur. Ücret alacağı ile ilgili icra takibinden yargılamayı davalı temerrüde düşürülmüş değildir. Bu nedenle ücretle ilgili icra takibinden önceki dönem temerrüt faizi isteğinin kabulü yerinde değildir.”
- 70 Kanununun tam adı, Gazetecilik Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'dur.
- 71 Bkz. ayrıntılı bilgi için Çil, Şahin: Basın İş Kanununda Öngörülen Yüzde Beş Fazlasıyla Ödeme Kuralı ve Anayasaya Aykırılık Sorunu, Yargıtay Dergisi, Ocak-Nisan 2003, s. 182 vd.
- 72 Yargıtay, 9. HD., 13.3.2001 gün, 2000/19909 E., 2001/3858 K. “...fazla ödeme tazminat niteliğinde olduğundan miktar belirtilip harcı da yatırılmak suretiyle dava konusu yapılabilir”.
- 73 Yargıtay 9. HD., 18.11.2008 gün, 2007/32530 E., 2008/31205 K. “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. Aynı alacak için ikinci yılın başlangıcındaki en yüksek banka mevduat faizinin belirlenerek uygulanması, gecikme daha da uzunsa takip eden yıllar için de aynı yöntemle başvurulması gerekir. Yıl içinde artan ve eksilen faiz oranları dikkate alınmaz. Yıllar itibarıyla faiz oranları değişebileceğinden kararda faiz oranının gösterilmemesi gerekir”.
- 74 Yargıtay 9. HD., 27.10.2004 gün, 2004/8507 E., 2004/24281 K. “Davacı, davalıyı 17.6.2002 tarihinde ücret alacağı ile ilgili olarak temerrüde düşürmüştür. Temerrüt tarihinde 3095 s. Yasada düzenlenen faizin ücrete uygulanması gerektiği halde, bilahare 10.6.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 s. Yasada ücret alacağının ödenmesinde temerrüt halinde mevduata uygulanan en yüksek faizin yürütüleceği hüküm altına alınmıştır. Somut olayda ek davaya konu ve hüküm altına alınan ücret alacağına temerrüt tarihi olan 17.6.2002 tarihinden 4857 s. Yasanın yürürlüğe girdiği 10.6.2003 tarihine kadar 3095 s. Yasa gereğince yasal faiz; 4857 s. Yasanın yürürlüğe girdiği 10.6.2003 tarihinden itibaren ise bu tarihte henüz ücret alacağı ödenmediğinden mevduata uygulanan en yüksek faiz yürütülmesine karar verilmesi gerekir”.
- 75 Yargıtay 9. HD., 18.11.2008 gün, 2007/32530 E., 2008/31205 K. “İşçinin ücret konusundaki talebinin “yasal faiz” olarak adlandırılmış olması da 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinin uygulanmasına engel değildir. Gerçekten, ücret alacağı bakımından anılan 34. maddede faizle ilgili olarak yasal düzenleme yer aldığından, işçinin isteğinin, bahsi geçen özel faizin talep edildiği şeklinde değerlendirilmesi gerekir.”
- 76 Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, 1. Bası, s. 241.
- 77 Oskay/Koçak/Deynekli/Doğan: İİK Şerhi, Ankara 2007, 4. Cilt. S. 4974.
- 78 Deynekli/Kısa, Hacizde ve İflasta Sıra Cetveli, 2. Bası, Ankara 2001, s. 43.; İlgili kararlar için bkz. Oskay/Koçak/Deynekli/Doğan: İİK Şerhi, Ankara 2007, 3 Cilt, s. 3438 vd.; 4. cilt, s. 4978 vd.
- 79 Süzek, Sarper: İş Hukuku, 4. bası İstanbul 2008, s. 343.

- 80 Yargıtay 9. HD., 21.12.2005 gün, 2005/14185 E., 2005/40444 K. "Davacının müdür iken aldığı temel ücret tespit edilerek, daha sonra ödenen ücretin belirlenen bu temel ücretin altına düşürüldüğünün saptanması halinde, davacı tarafından verilen ibraname de dikkate alınmak suretiyle yapılacak hesaplama sonucuna göre bu istek hakkında da bir karar verilmelidir."
- 81 Çenberci, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, 1984, s. 657; Centel, Tankut; İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1988, s. 368; Akyiğit, Ercan: İş Kanunu Şerhi Ankara 2001, s. 164.; Süzek, Sarper: İş Hukuku, Genel Esaslar, İş Akti, İstanbul 2002, s. 325, Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, 2. bası, Ankara 2005, s. 423. Alp, Mustafa: İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005, s. 121.
- 82 Süzek, Sarper: Değişiklik Feshi, TİSK Akademi, 2006/1, s. 11.
- 83 Yargıtay'ın konuyla ilgili kararı ve incelemesi için Bkz. Şen, Murat: Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Davalarda Feragat, Tühis, Ağustos 2005, s. 19 vd.
- 84 Yargıtay 9. HD., 18.02.2009 gün, 2007/36366 E., 2009/2936 K. "Toplu iş sözleşmesini düzenleyen taraflarca toplu iş sözleşmesi hükümlerinin değiştirilmesi mümkündür. Ancak Dairemizin kökleşmiş uygulamasına göre toplu iş sözleşmesinde yapılacak olan değişiklik geçmişe etkili olamaz (Yargıtay 9. HD. 21.2.2006 gün 2005/38473 E., 2006/4428, Yargıtay 9.HD. 18.7.2008 gün 2007/ 23508 E., 2008/ 20604 K.). Toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında çoğunlukla "protokol" adı altında yapılan bu değişiklikler, yapıldıkları tarihten ileriye dönük olarak sonuçlarını doğurur."
- 85 Yargıtay 9. HD., 11.5.2005 gün, 2005/19012 E., 2005/ 24835 K. karar ve incelemesi için bkz. Ulusoy, Mesut: TİS Düzeni İçinde Bireysel Feragat Üzerine Post Modern Bir Karar İncelemesi, Sicil, Mart 2006, s. 98 vd.

KAYNAKÇA

- Akın, Levent: İşçi Ücretlerinin Otomatik Para Çekme makineleri İle Ödenmesinin Hukuki Niteliği ve İspatı Sorunu, Yargıtay Dergisi, Temmuz 1996.
- Akyiğit, Ercan: İş Kanunu Şerhi Ankara 2001.
- Alp, Mustafa: İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005.
- Başbuğ, Aydın: İşçi Ücretlerinin ATM İle Ödenmesinden Doğan Sorunlar, İş Hukuku Dergisi, Nisan-Haziran 1993.
- Centel, Tankut: İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1988.
- Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, B.15, İstanbul 2000.
- Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, B.20, İstanbul 2007.
- Çenberci, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, B.6, Ankara, 1986.
- Çenberci, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, 1984.
- Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 2. baskı, Ankara 2007.
- Çil, Şahin: Basın İş Kanununda Öngörülen Yüzde Beş Fazlasıyla Ödeme Kuralı ve Anayasaya Aykırılık Sorunu, Yargıtay Dergisi, Ocak-Nisan 2003.

- Çil, Şahin: Dava Konusunun Islah Yoluyla Arttırılması, Adalet Dergisi, Ocak 2002.
- Demir, Fevzi: Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, B. 3 İzmir 2003.
- Deynekli/Kısa, Hacizde ve İflasta Sıra Cetveli, 2. Bası, Ankara 2001.
- Ekonomi, Münir: İş Hukuku, C. 1, Ferdi İş Hukuku, B. 3, İstanbul 1987.
- Engin, Murat: Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, DEÜHFD, 2003.
- Esener, İş Hukuku Bası 3. Ankara 1978.
- Eyrenci/Taşkent/Ulucan: Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2006.
- Eyrenci/Taşkent/Ulucan: Bireysel İş Hukuku İstanbul 2004.
- Göktaş, Seracettin: Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Ankara 2008.
- Göktaş/Çil: Basın İş Kanunu, Ankara 2003.
- Kılıçoğlu, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, Ankara 1999.
- Kılıçoğlu/Şenocak: İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, İstanbul 2008.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, 3. bası, Ankara 2008.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, 2. bası, Ankara 2005.
- Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, 1. Bası.
- Oskay/Koçak/Deynekli/Doğan: İİK Şerhi, Ankara 2007, Cilt 3, 4.
- Saymen, F. Hakkı: Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.
- Soyer, Polat: 4857 sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, 2003.
- Süzek, Sarper: İş Hukuku, 4. bası, İstanbul 2008.
- Süzek, Sarper: İş Hukuku, Genel Esaslar, İş Akti, İstanbul 2002.
- Süzek, Sarper: Değişiklik Feshi, TİSK Akademi, 2006/1.
- Şahlanan, Fevzi: Yabancı Para Borcu ve İşçi Ücretinin Yabancı Para Olarak Belirlenmesi ve Ödenmesi, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul 1997.
- Şen, Murat: Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Davalarda Feragat, Tühis, Ağustos 2005.
- Ulucan, Devrim: Ferdi İş İlişkinin Kurulması ve İşin düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna Dair Kararlarının Değerlendirilmesi, 1996.
- Ulusoy, Mesut: TİS Düzeni İçinde Bireysel Feragat Üzerine Post Modern Bir Karar İncelemesi, Sicil, Mart 2006.
- Uzun, Bekir: Yeni İş Yasası Semineri, İstanbul 2004.