

Doç. Dr. Hakan KESER

Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Temerrüt Durumunda Ücret ve İkramiye Alacaklarına Uygulanacak Faiz Oranı ve Faizin Başlangıcına İlişkin Yargıtay Kararının İncelenmesi

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ'

Esas No : 2009/5001
Karar No : 2009/17850
Tarihi : 23.06.2009

DAVA

Davacı, ücret ve ikramiye alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi Ş. Çil tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere

göre, tarafların aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

Davacı işçi ikramiye alacağının toplu iş sözleşmesinden kaynakladığını ile sürerek en yüksek işletme kredisi faizi ile birlikte tahsili isteğinde bulunmuş, mahkemece istek doğrultusunda karar verilmiştir.

Dosya içinde bulunan toplu iş sözleşmesi hükümlerinde akdi ikramiye kararlaştırılmış değildir. Davalı belediye işyerinde çalışmakta olan davacı işçiye 6772 sayılı yasadan doğan ilave tediye ödemelerinin yapılacağı toplu iş sözleşmesinde belirtilmiş ve anılan alacağın ödenmesi gereken tarihler açıklanmıştır. Bu durumda davaya konu ikramiye alacağı toplu iş sözleşmesi yerine yasadan doğmaktadır. Anılan istek için yasal faiz yerine en yüksek işletme kredisi faizine karar verilmesi hatalı olmuştur.

Davacı vekili ıslah dilekçesinde açıkça

faiz isteğinde bulunmamıştır. Böyle olunca ıslaha konu olan miktar yönünden faize karar verilmesi de HUMK'nun 74. maddesinde öngörülen taleple bağlılık kuralına aykırılık oluşturur. Kararın bu yönden de bozulması gerekmiştir.

Dava dilekçesinde davaya konu ücret ve ikramiye alacakları için hak kazanma tarihlerinden itibaren faiz isteğinde bulunulmuştur. Toplu iş sözleşmesinde ücret ve ikramiye alacaklarının ödeme tarihlerinin kesin olarak belirlendiği anlaşılmaktadır. Böyle olunca Borçlar Kanun'un 101. maddesi uyarınca da-

valı işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekmez. Mahkemece dava dilekçesinde sözü edilen istekler yönünden talep doğrultusunda hak kazanma tarihlerinden itibaren faize karar verilmesi gerekirken dava ve ıslah tarihlerinden itibaren faiz yürütülmesi hatalı olmuştur.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.06.2009 gününde karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

I- İnceleme konusu olan Yargıtay kararı; toplu iş sözleşmesinden, iş sözleşmesinden veya kanundan kaynaklanan, geniş anlamda ücret alacaklarının ödenmesinde işverence gecikilmesi durumunda, bu tür alacaklara uygulanacak faiz oranının ne olacağı ve bu faizin hangi tarihten itibaren ödenmesi gerekeceğine ilişkin bir karardır.

Görüldüğü üzere, Yargıtay bu yönde bir uyuşmazlıkla karşılaştığında, öncelikle söz konusu alacağın kaynağını tespit etmekte, daha sonra tespit edilen bu kaynağa göre hangi faiz oranının uygulanacağına karar vermektedir.

Yargıtay bunu takiben de söz konusu alacak türüne göre, işletilecek faiz oranının hangi tarihten itibaren işletileceğine karar vermektedir.

II- Bilindiği üzere, iktisadi bir kavram olan ücret, "üretimde kullanılan zihinsel ve bedensel insan gücünün karşılığı" ve "emeği üretimde kullanabilmek için ödenen bir fiyat" biçiminde tanımlanabilmektedir². Görüldüğü gibi bu tanımlamalarda "emek" alınıp satılan veya kiralanan bir meta olarak kabul edilmekte ve ücretin de bunun bir bedeli olduğu sonucuna varılmaktadır.

Buna karşılık, iş hukukunda bu görüş kabul edilmemektedir. İş hukukunda ücret iş sözleşmesinin temel unsuru olması, devlet müdahalesi ve toplu iş sözleşmeleri yoluyla korunması sebebiyle hukuki açıdan ele alınmakta³ ve

ücreti emeğin fiyatı biçiminde düşünmenin doğru olmadığı belirtilmektedir⁴. Bununla birlikte, AY. m. 55/1'de yer alan "ücret emeğin karşılığıdır" hükmünün de ücretin anayasal bir tanımı olmadığı, bu hükmün sadece ücretin fiili bir çalışma karşılığında ödeneceğini belirttiği doktrinde savunulmuştur⁵.

4857 sayılı İK. 32. maddesi, ücreti "genel anlamda bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar" olarak tanımlamıştır. Görüldüğü üzere, bu tanımda da ücretin genel olarak bir iş karşılığı olduğu⁶ noktası ön plana çıkmaktadır⁷. Burada sözü edilen iş kavramı ise, karşı taraf bakımından değeri olan ve onun maddi veya manevi nitelikteki bir ihtiyacının giderilmesine⁸ yarayan bir faaliyet olarak ele alınmaktadır.

Ücret, genellikle işveren tarafından ödenmektedir. Ancak İK'nın 32. maddesinde de ifade edildiği üzere, ücreti üçüncü bir kişinin yani işveren dışında bir başka kişinin ödemesi de mümkündür. İK'da yer alan bu esas BK. m. 67'de yer alan "borcun bizzat borçlu tarafından ifa edilmesinde alacaklının menfaati bulunmadıkça borçlu borcunu şahsen ifaya mecbur değildir" genel kuralının da bir uygulamasını oluşturmaktadır. Buna göre, ücretin mutlaka ve doğrudan işveren tarafından ödenmesi gerekmemekte, yüzdeler ile bahşişlerde olduğu gibi üçüncü kişilerce de ödenmesi mümkün olmaktadır. Bir başka ifade ile, işverenin ücret

ödeme borcu şahsi bir edimi, yani ifa edenin şahsına göre niteliği değişen bir edimi zorunlu kılmadığı için, ücretin işveren veya üçüncü kişilerce sağlanacağına ilişkin İK. m. 32/I. hükmü, sadece şahsi edimlerde bizzat borçlunun ifasını öngören BK. m. 67 hükmüne de uyum sağlamaktadır⁹. Diğer yandan, ücretin üçüncü kişilerle birlikte işveren tarafından ödendiği durumlar da vardır. Bu yüzden, İK'daki "işveren veya üçüncü kişiler" ifadesi yerine "işveren ve/veya üçüncü kişiler" ifadesinin kullanılmasının daha yerinde olacağı görüşü yerinde olarak ifade edilmektedir¹⁰.

İK. m. 32/2, ücretin, kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödeneceğini belirttiğinden sonra, yabancı para olarak kararlaştırılmış olması durumunda ise, işverenin ödeme günündeki rayiçe göre ücreti Türk parası ile ödeyebileceğini ifade etmiştir.

Görüldüğü üzere Kanunda yer alan bu ifadeler, asıl ücrete ilişkin ifadeler olup, işçiye asıl ücrete ek olarak ödenen para ile yapılan aynı ödemeleri kapsamamaktadırlar. Oysa, uygulamada işçilere asıl ücret dışında, yine nakit para olarak çeşitli isimler altında birçok ödeme yapılmaktadır. Nitekim, İK. m. 32/5, iş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur ifadesini kullanarak, tüm bu ödemelerin ücrete dahil olduğunu ve bu anlamda iş karşılığı ödenen asıl ücretin, geniş anlamda düşünüldüğünde ücret ekleri ya da ücretin tamamlayıcısı niteliğinde olan ve asıl ücretin dışında ayrıca verilmesi gereken tüm ödemeleri de kapsayacağına işaret etmektedir.

Asıl ücret dışında söz konusu olan bu ödemeler, işin veya işyerinin özelliğinden doğmuş olabileceği gibi, kanunla, iş sözleşmesiyle ya da özellikle toplu iş sözleşmesiyle işçiye sağlanmış olabilecektir. Uygulamada özellikle özel sektörde en sık karşılaştığımız ücret ekleri, ikramiye, prim, bahşiş, kârdan hisse ve komisyon ödemeleridir¹¹.

Ancak, kamu kesiminde söz konusu bu ücret eklerinin tümüne rastlamamız yapılan hizmetin niteliği itibarıyla mümkün olmamaktadır. Bu

anlamda kamu kesiminde çalışan işçilerin asıl ücretlerine ek olarak, bahşiş, komisyon, prim ve kural olarak kârdan hisse almaları mümkün değildir. Buna karşılık, en önemli ücret eklerinden olan ikramiyelere ilişkin olarak ise, kamu kurumlarında çalışan işçilere kanunen bir hak sağlanmıştır.

Bilindiği üzere, ikramiye, normal olarak işverenin işçilere yaptıkları işten ve işyerinin gelişmesine katkılarından ötürü duyduğu hoşnutluğu belirtmek için ya da işçinin yaşantısının önemli günlerinde evlenme, doğum gibi bazı olaylar münasebetiyle ödediği bir miktar para olarak tanımlanabilecektir¹². İkramiyeler bir iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya kanun ile getirilmiş olabileceği gibi işverence tek taraflı olarak da sağlanmış olabilecektir. İşverence tek taraflı olarak verilen ikramiyeler arka arkaya üç defa ödenmeleri halinde işyeri uygulaması haline dönüşecek ve bunun sonucu olarak da işçi için kazanılmış hak niteliğine bürünecektir¹³.

Hukukumuzda kamu kesiminde çalışan işçilere ikramiye hakkı, özel kesimde çalışan işçilerden farklı olarak kanunla tanınmıştır. Buna göre, 6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 sayılı Kanunla 6212 sayılı Kanun'un 2 nci Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun'un¹⁴ 1. maddesi uyarınca, bu maddede sayılan kamu kurumlarında çalışan işçilere ücret sistemleri ne olursa olsun, her yıl için birer aylık istihkakları tutarında bir ikramiye ödenecektir. Yine 6772 sayılı Kanun'un 2. maddesine göre de, birinci maddede sözü geçen işçilerden maden işletmelerinin münhasıran yeraltı işlerinde çalışanlarına bu işlerde çalıştıkları müddetle orantılı olarak her yıl için ayrıca birer aylık istihkakları tutarında bir ilave ödeme yapılacaktır.

Bunun dışında sözü edilen kamu kurumlarında çalışan işçiler ile maden işletmelerinin münhasıran yeraltı işlerinde çalışan işçilere, yukarıda sözü edilen ikramiye ödemelerinden ayrı olarak, her yıl için bir aylık istihkakları tutarını geçmemek üzere Bakanlar Kurulunca bir ikramiyenin daha ödenmesi kararlaştırılabilecektir (m.3).

Söz konusu Kanun; kapsamına aldığı kamu kurumlarını 1. maddesinde belirtmiştir. Buna

göre, genel katma ve özel bütçeli idarelerle, döner sermayeli müesseseler, sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan şirket ve kurumlarla belediyeler ve bunlara bağlı kuruluşlar, 3460 ve 3659 sayılı Kanunların kapsamına giren İktisadi Devlet Teşekkülleri ve diğer tüm kurum, banka, ortaklık ve müesseseler Kanunun kapsamına girmekte ve burada çalışan işçiler açısından ikramiye ödemesi zorunlu tutulmaktadır.

Zorunlu olarak yapılması gereken ikramiye ödemesinin zamanı, içeriği ve korunmasına ilişkin hükümler içeren 6772 sayılı Kanun'un 4. maddesi uyarınca da; bu kanuna göre yapılacak ikramiye ödemelerinin zamanı Bakanlar Kurulunca tespit olunacak ve Kanunda sözü edilen "aylık istihkak tutarı"nın hesabında fazla mesai, evlilik, çocuk zamları veya primleri, aynı yardımlar, hafta ve genel tatil ücretleri gibi esas ücrete ek ödemeler dikkate alınmayacaktır. Diğer yandan yapılacak bu ikramiye ödemelerinden çeşitli işçi sigortalarının gerektirdiği primler kesilmeyecek ve bu paralar borç için haczedilemeyecektir. Ayrıca, söz konusu ikramiyelerin ödenmesinde, ödeme tarihinde işçinin işinden ayrılmış olup olmadığına bakılmaksızın işçinin ikramiyenin ilgili olduğu yıl içinde o yerde veya aynı idare, teşekkül ve müesseseye ait muhtelif yerlerde geçmiş olan hizmetlerinin toplamı oranında ve son çalıştığı yerde ödenecektir. İşçinin ikramiye ödemesine esas olacak çalışma süresinin hesaplanmasında iş veya iş sözleşmesinin devamı süresine rastlayan kanuni ve idari izinlerle hastalık izinleri, hafta tatili ve genel tatil günleri çalışılmış gibi hesaba katılacaktır. Aynı şekilde vardiyalı işçilerin vardiya sebebiyle çalıştırılmadıkları günler de çalışmış gibi sayılacaktır.

Hukuk sistemimizde, başlangıçta işçilere ödenebilecek ikramiye sayısında herhangi bir sınırlama yer almamasına rağmen 17.04.1981 tarihli ve 2448 sayılı Kanun'la 6772 sayılı Kanuna getirilen ek maddeler ile işçilere ödenebilecek ikramiyelerin sayısı sınırlandırılmıştır. Buna göre 6772 sayılı Kanun'un ek 1. maddesi uyarınca; bu Kanun uyarınca işçilere yapılan ikramiye ödemelerinden ayrı olarak, her yıl için her biri bir aylık istihkakları tutarını (hafta

ve genel tatil ücretleri dâhil) geçmemek şartıyla toplu iş sözleşmeleri ile en çok iki ikramiye daha verilebilecektir. Kanun'un ek 2. maddesine göre de 6772 sayılı Kanun kapsamı dışında kalan yani özel sektör işyerlerinde çalışan işçilere toplu iş sözleşmeleri ile en çok dört, münhasıran yer altında çalışanlara ise en çok beş ikramiye ödenebilecektir. 6772 sayılı Kanunda getirilmiş bulunan ikramiyelere ilişkin sınırlamanın, kanunda her ne kadar toplu iş sözleşmeleri ile verilecek ikramiyelere ilişkin olduğu ifade edilmesine rağmen, doktrinde kanunun amacına uygun olarak, getirilen sınırlamaların iş sözleşmeleri ile veya doğrudan işveren tarafından ödenen ikramiyeler hakkında da geçerli olduğu belirtilmektedir¹⁵.

İnceleme konusu yaptığımız Yargıtay Kararında, hakkında hüküm verilen işçi 6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 Sayılı Kanunla 6212 Sayılı Kanun'un 2 nci Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun kapsamına giren, belediye işyerinde çalışmakta olan bir işçidir.

Yukarıda da ifade edildiği üzere, söz konusu bu işçi 6772 sayılı Kanun kapsamına girmekle doğrudan ikramiye hakkını kazanmış bulunmaktadır. Zira kanun maddesinden de anlaşıldığı üzere, kanun kapsamındaki kamu kurumlarında çalışan bir işçinin söz konusu ikramiye hakkını kazanması, iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde yer alan her hangi bir kaydın varlığına bağlanmamıştır.

Bu yüzden, söz konusu ikramiyenin kaynağının tespit edilmesi konusunda Yargıtay görüşü kanımızca uygundur. Zira sözü edilen kamu kurumunca imzalanmış bulunan toplu iş sözleşmesinde, taraflarca üzerinde görüşülüp kararlaştırılmış sözleşmesel bir ikramiye ödemesi mevcut değildir. Toplu iş sözleşmesinin ilgili maddesi, işveren kurumca işçilere yapılacak ödemelere ilişkin açıklayıcı bir hüküm içermekte ve işçilere 6772 sayılı Kanundan doğan ilave tediye ödemelerinin yapılacağını belirterek ve bu ödemenin yapılması gereken tarihleri açıklamakta, aksine işçilere bu yönde yeni bir hak ihdas etmemektedir¹⁶.

Söz konusu durumun tespiti, aşağıda da ifade edileceği üzere, toplu iş sözleşmesinden

doğan yani kaynağını toplu iş sözleşmesinde bulan bir hakkın ihlali durumunda açılacak eda davaları sonucunda, TSGLK'nın 61. maddesi uyarınca, bu alacaklara iş sözleşmesinden veya kanundan doğan alacaklara uygulanan farklı bir gecikme faizi uygulanacak olmasından ötürü önem taşımaktadır.

Nitekim, İK. m. 32 uyarınca kanun kapsamında çalışan bir işçinin iş sözleşmesinden doğan ücret alacağının gününde ödenmemesi durumunda mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanmasına karşın, toplu iş sözleşmesinden doğan bir ücret alacağı söz konusu olduğunda ödenecek faizin bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi oranı olarak tespit edilmesi bu durumun tespitinin önemini ortaya koymaktadır.

Mevcut olayda da, uygulanacak faiz oranının hangi oran olduğunun belirlenmesi açısından, Yargıtay'ca öncelikle uyuşmazlık konusu olan ikramiye ödemesinin kaynağının tespiti yoluna gidilmiştir. Yargıtay'ca yapılan değerlendirme sonucunda bu ikramiye alacağının 6772 sayılı Kanunda düzenlenmiş bir hak olması sebebiyle, toplu iş sözleşmesinde yer alan düzenlemenin sadece açıklayıcı nitelikte olduğu yani, bu ikramiye ödemesinin toplu iş sözleşmesinden doğan bir alacak niteliğinde olmadığı belirtilerek, gününde ödenmemesi durumunda sadece kanuni faiz uygulanabileceği, buna karşın bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi oranının burada uygulanamayacağı esası kanımızca isabetli olarak ifade edilmiştir.

Bu konuda Yargıtay uygulaması da istikrarlıdır. Yargıtay genel olarak, kanundan kaynaklanan alacaklara "kanuni faiz" toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan kanuna ek olarak getirilmiş ekstra ödemelere "işletme kredisi faizi", buna karşın iş sözleşmesinden kaynaklanan "ücret" "ikramiye" "fazla mesai" ve "genel tatil ücretlerine ise mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanacağı yönünde kararlar vermektedir¹⁷.

III- Yargıtay kararında yer alan önemli bir diğer konu ise, mevcut alacağın kaynağına göre tespit edilecek faiz oranının, ödenmediği iddia edilen alacağa hangi tarih itibarıyla uygulanmaya başlanılacağıdır.

Gerçekten söz konusu faiz oranlarını belirleyen kanuni düzenlemelerde bu faiz oranlarının söz konusu alacaklara hangi tarih itibarıyla uygulanmaya başlanacağına ilişkin açık bir düzenlemeye rastlanmamaktadır. Bu durumda kanunlardan kaynaklanan bu belirsizlik genel hükümler çerçevesinde Yargıtay kararları ile çözümlenmeye çalışılmakta ve doktrinde farklı görüşlerin ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir.

İşçinin ücreti; ki burada kastedilen geniş anlamda ücret olup ikramiye prim vb. gibi alacaklar da bu kavram içerisine girmektedir¹⁸, ödeneceği belirtilen zamanda ödenmediği takdirde, işçi alacaklı sıfatı ile sözleşmeye aykırı bir durum ortaya çıkmış olduğundan öncelikle ücretinin ödenmesi için işverene karşı bir "eda davası" açabilecek ya da ortada bir "para borcu" olduğu için, "ilamsız icra" yoluna başvurabilecektir¹⁹.

İşçi sözü edilen bu hukuki yollara, uygulamada pek yaygın olmasa da, iş sözleşmesinin sona ermesini beklemeksizin iş sözleşmesi devam ederken de başvurabilecektir. Yani işçi iş sözleşmesi devam ederken, işverenine karşı eda davası açabileceği gibi, doğrudan icra yoluna başvurabilecektir²⁰ ya da işçi bu yolları tercih etmese bile en azından işverene bir "ihlaltname" çekerek onu temerrüde düşürebilecektir. Ancak uygulamada istisnalar olsa da, genelde işçiler işlerini kaybetmekten çekinerek iş sözleşmelerinin devamı süresince bu kanuni hakları kullanmaktan kaçınmaktadırlar.

İş sözleşmesinde ücret alacağının borçlusu durumunda olan işverenin ücret ödeme borcunu ifa etmek zorunda bulunduğuna şüphe duyulmamaktadır. Buna göre, işverenin ücret ödeme borcunu zamanında ifa etmemesi durumunda temerrüde düşeceği de açıktır. Bütün para borçları açısından olduğu gibi, ücret borcu bakımından da temerrüdün temel şartı, borcun muaccel hale gelmiş olmasıdır²¹. Bununla ifade edilen, artık işçinin ödemeyi talep hakkını kullanabileceği, işverenin ise ödemede bulunmaktan kaçınamayacağı zaman noktasına ulaşması, yani ödeme zamanının gelmiş olmasıdır.

Genel hükümler uyarınca, borcun muaccel hale gelmesi borçlu temerrüdünün ana şartı

olsa da, kural olarak borçlu temerrüdü için tek başına yeterli olmamakta ve alacaklı tarafından borçluya bir ihtarda bulunulması da gerekmektedir²². Ancak ihtarın varlığı kural olarak gerekli ise de, bu kuralın istisnaları oldukça fazladır²³. Nitekim, ödeme gününün sözleşmeyle belirlenmiş veya belirlenebilir tarzda düzenlenmiş olması (BK. m. 101/2), borçlunun borcu ifa etmeyeceğini bildirmiş olması veya hal ya da durumundan bu sonuca varılabildiği (BK. m. 107/1) haller, ihtar gereğini ortadan kaldıran istisnai hallerdir. Örneğin ödeme gününün sözleşmeyle belirlenmiş veya belirlenebilir tarzda düzenlenmiş olması durumunda, borçlu hangi gün ödemede bulunması gerektiğini bilmektedir. Bu bakımdan, anılan günde borç ödenmediği takdirde başkaca bir şeye gerek kalmaksızın temerrüt gerçekleşmektedir²⁴. Kanımızca, ücret alacağının ödenmesi konusundaki durum da böyle olmalı ve işverence sözleşme yapılırken tayin edilen ücret, sözleşmede belirtilen ödeme zamanında ödenmemesi durumunda ayrıca bir ihtar gerektirilmeksizin, işverenin ücret borcunu ödemede temerrüde düşüğü kabul edilmelidir.

Zira, günümüzde iş sözleşmesi süren bir işçinin işini kaybetme korkusu ile işverenine karşı eda davası açması, doğrudan icra yoluna başvurması ya da en azından işverene bir "ihtarname" çekerek onu temerrüde düşürmesi hallerine pek sık rastlanmamaktadır.

Oysa, işçinin söz konusu bu yollardan birine başvurup başvurmaması, özellikle Yargıtay'ın geçmişten beri süregelen; ücret, ikramiye, fazla mesai, ihbar tazminatı ve bu gibi kıdem tazminatı dışındaki iş sözleşmesinden doğan işçi alacaklarına, ancak işverenin temerrüde düşürülmesi tarihinden itibaren faiz yürütülebileceği yönündeki görüşünün karşılığında önem taşımaktadır.

Zira, Yargıtay'a göre, işçinin, iş sözleşmesi devam ederken ödenmesi geciken geniş anlamda ücret alacağına, gecikme tarihi itibarıyla İş Kanunu'ndaki faizin yürütülmesini talep edebilmesi için, iş sözleşmesi devam ederken, işverenine karşı bir eda davası açması, doğrudan icra yoluna başvurması ya da en azından işverene bir "ihtarname" çekerek onu temerrüde

düşürmüş olması gerekmektedir²⁵. Bu anlamda, Yargıtay'a göre, borcun muaccel olması ile temerrüt olgusu farklı kavramlar olduklarından, ücretin her ayın sonunda ödenmesi kuralı bu alacağın muaccel olma zamanını göstermekte, buna karşılık temerrüt olgusunun gerçekleştiğini göstermemektedir²⁶. Yani, muaccel olma, alacaklının borçludan borçlanılan edimi talep ve dava edebilme yetkisi olup, borç muaccel olmadan borçlu temerrüdü söz konusu olmayacaktır. Temerrüt ise, alacaklı tarafından talep edilebilir (muaccel) hale gelmiş bir borcun ifasındaki gecikmedir ve kural olarak, bu tür (muaccel) bir borcun borçlusu, alacaklının ihtarı ile temerrüde düşecektir. (BK. m. 101/1). Bir başka ifade ile, temerrütten söz edilebilmesi için, öncelikle muaccel bir borcun ve alacaklının o borca yönelik ihtarının bulunması gerekir²⁷.

Genelde bu yönde kararlar veren Yargıtay zaman zaman vermiş olduğu bazı kararlarda ise, belirli koşulların varlığı durumunda farklı çözümlere de ulaşabilmektedir. Nitekim, Yargıtay'ın ücret alacağı ve temerrüt konusunu ayrıntılı olarak ele alan bir kararında, İş Kanunu'na göre ücretin en geç ayda bir ödeneceği, iş hukuku mevzuatımızda Basın İş Kanunu'nun 14. maddesi hariç, ücretin peşin ödeneceğine dair bir düzenleme bulunmadığı, bu nedenle ücretin çalışılan ayı takip eden aybaşında muaccel hale geleceği, fazla mesai, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin muacceliyet tarihlerinin de normal aylık ücret gibi olacağı, kıdem tazminatı dışındaki tazminat ve alacaklar bakımından ise, tarafların sözleşme ile kararlaştırdıkları ödeme zamanı ya da işçi tarafından gönderilecek ihtarnamele belirtilen ödeme günü itibarıyla işverenin temerrüdünün gerçekleşeceği hususları açıklanmıştır²⁸.

Görüldüğü üzere Yargıtay vermiş olduğu bazı kararlarda, temerrütten söz edilebilmesi için, öncelikle muaccel bir borcun ve alacaklının o borca yönelik ihtarının bulunması gerekir kuralının, istisnaları olan durumları yani, ifa gününün taraflarca birlikte kararlaştırıldığı (BK. m. 101/2), borçlunun borcu ifa etmeyeceğini bildirmiş olduğu veya hal ya da durumundan bu sonuca varılabildiği (BK. m. 107/1) hallerde,

temerrüdün gerçekleşmesi için alacaklının ihtarına gerek yoktur kuralını göz önüne alarak, “işyerinde ücretlerin ödeme gününü belirleyen toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi bulunmadığı hallerde ücrete faiz yürütülmesi için işverenin temerrüde düşürülmesi şarttır” demek suretiyle, işçi ücretleri için de, eğer iş sözleşmesinde ücretin ödeneceği gün taraflarca kararlaştırıldı ise, ayrıca ihtar gerekmezsiniz ödeme gününün bitimiyle birlikte işverenin temerrüde düşmüş sayılacağını kabul etmektedir²⁹.

Yargıtay’ın, genellikle açıklamış olduğu, işçinin iş sözleşmesinden doğan asıl ücret veya ücret eklerine ilişkin bir alacağına faiz yürütülebilmesi için, iş sözleşmesi devam ederken, işçinin işverene karşı bir eda davası açması, doğrudan icra yoluna başvurması ya da en azından işverene bir “ihtarname” çekerek onu temerrüde düşürmüş olması gerektiği yönündeki görüşüne karşın, doktrinde farklı görüşler de ileri sürülmektedir.

Buna göre, doktrinde bazı yazarlar, 4857 sayılı İş Kanunu’nun “ücretin gününde ödenmesi” başlıklı 34. maddesi ile getirilmiş bulunan düzenlemede yer alan “ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.” düzenlemesinden hareketle, 4857 sayılı Kanun uygulamasında ödemeyen ücret alacağının Kanundaki ifade uyarınca ancak 20 gün geçmesinden sonra muaccel olacağı ve faiz yürütülmesinin de ancak bu tarihten itibaren mümkün olabileceği görüşünü savunmaktadırlar³⁰.

Yine bu görüş sahipleri, 4857 sayılı İş Kanunu’nda “özel” olarak düzenlenen bu hüküm karşısında, ücret alacağı ve eklerine uygulanacak” en yüksek mevduat faizi” için, işçinin artık yukarıda ifade edildiği gibi “ihtarname” çekerek işvereni “temerrüde düşürmesi”nin (BK. md. 101) de şart olmadığını ifade etmektedirler. Yani, bu görüşe göre, 20 gün içinde ödenmeyen ücret ve eklerine ilişkin olarak işveren

21. gün herhangi bir “ihtara” gerek olmaksızın “kanunen” temerrüde düşmüş sayılacak ve gecikme faizi ancak bu tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır. Görüldüğü üzere, bu görüş, kötüye kullanmadığı sürece (MK. m. 2), işverenin yirmi güne kadar ücret ve eklerini “erteleme hakkı” olduğu düşüncesinden hareket etmekte, 21. günden önce temerrüt durumunun oluşmadığını kabul etmekte ancak bu süre sonunda artık otomatikman kanunen temerrüdün gerçekleştiğini ifade etmektedir. Söz konusu görüş uyarınca, Kanundaki düzenleme karşısında toplu iş sözleşmelerinde kararlaştırılan “ücret ve ekleri de ödeme gününden itibaren yirmi gün” sonra “muaccel” olacak, bu tarihten itibaren işveren kanunen “temerrüde düşecek” ve “faiz işletilmeye” başlatılacaktır. Yani, İş Kanunu’nun “emredici” hükmü karşısında (m. 34/1, 2), toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan ücret alacağı ve eklerine uygulanacak “en yüksek işletme kredisi faizi” için de, 20 günün geçmesi gerekecek ancak bu tarihten sonra işverenin ayrıca “temerrüde düşürülmesine gerek olmayacaktır³¹.

Bu görüşe katılmayan doktrindeki bazı yazarlar ise, İş Kanunu’ndaki maddenin başlığında, herhangi bir ayırım ve sınırlama yapılmaksızın “ücretin gününde ödenmemesi” ifadesinin yer alması ve maddedeki düzenlemenin “gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır” şeklindeki mutlak anlatım karşısında, söz konusu faizin her türlü geç ödeme halinde ilk günden itibaren uygulanması gerektiği görüşündedirler³². Yine bu görüşte olan bazı yazarlara göre, özellikle işçi ücretinin her ay sonunda ödenmesi gibi, muayyen bir günde ödenmesi halinde, bunun bir işyeri uygulaması oluşturduğunun kabulüyle BK. m. 101/2 bağlamında sözleşmeyle belirlenmiş bir vade olduğu sonucuna varılması ve buna göre de ödeme günü gelmekle o gün akşamına kadar ücretin ödenmemesi halinde işverenin temerrüde düştüğünün kabulü gerekecektir³³.

Kanımızca, İş Kanunu’nun 34. maddesinde sözü edilen 20 günlük sürenin; işverene kanunen tanınmış olan “yirmi güne kadar ücret ve eklerini erteleme hakkı” olarak kabul edil-

mesi, iş hukukunun işçiyi koruyucu özelliği ile bağdaşmayacağı ve kötüye kullanıma çok açık olacağından, özellikle işçi ücretinin her ay sonunda ödenmesi gibi, muayyen bir günde ya da zamanda ödenmesinin söz konusu olduğu hallerde, bunun bir işyeri uygulaması oluşturduğunun kabulüyle, bir anlamda sözleşmeyle belirlenmiş bir vade olduğu sonucuna varılması ve buna göre de ödeme günü gelmekle o gün ya da zamanın (örneğin ayın ilk 5 günü gibi) akşamına kadar ücretin ödenmemesi halinde, işverenin temerrüde düşüğünün kabulü, iş hukukunun işçiyi koruyucu niteliği ile bağdaşan bir çözüm olabilecektir.

IV- Bilindiği üzere, Borçlar Kanunu'nun 102-108. maddelerinde borçlu temerrüdünün sonuçları belirli bir sistem dahilinde ve tümüyle ele alınmıştır. Bu hükümler, Türk özel hukukunda temerrüdün sonuçlarını belirleyen temel normatif düzenlemeleri teşkil etmektedir. Söz konusu hükümlerde, önce temerrüdün bütün borçlar için geçerli olan neticeleri gösterilmiş, daha sonra para borçları ve diğer karşılıklı sözleşmelerden doğan borçlar hakkında uygulanabilecek diğer bazı sonuçlara yer verilmiştir³⁴.

Ücret alacağı gibi bir para borcunda temerrüde düşülmesinin genel sonucu, temerrüdün olduğu andan itibaren, duruma göre sözleşmede veya kanunda belirlenen oran üzerinden temerrüt faizi ödenmesidir. Bu anlamda, alacaklının muhtemel zararlarının giderilmesi amacıyla doğrudan doğruya kanun koyucu tarafından öngörülmüş bir karşılık olarak nitelendirilen temerrüt faizi, bir para borcunun ödenmesinde temerrüde düşen borçlunun kural olarak temerrüt anından itibaren ve temerrüt hali devam ettiği sürece herhalde ödemekle yükümlü olduğu faiz olarak tanımlanabilecektir³⁵. İsviçre ve Türk sistemlerinde borçlunun temerrüde düşmekte kusurlu olup olmadığının da önemi yoktur³⁶.

Temerrüdün ortaya çıkması durumunda, alacaklı temerrüt sebebiyle bir zarara uğradığını da kanıtlamak zorunda kalmaksızın, sadece temerrüdün oluşumuyla temerrüt faizini talebe hak kazanmaktadır (BK. M. 103). Bu konuda borçluya bir karşı ispat hakkı da tanınmamıştır. Borçlu alacaklının gerçekte herhangi bir zarara

uğramadığını veya zararın temerrüt faizinden az olduğunu ispatlayarak da olsa, temerrüt faizi ödeme yükümlülüğünden kurtulamayacaktır³⁷. Ayrıca, yine genel hükümler uyarınca, temerrüt sebebiyle alacaklının malvarlığında bir zarar meydana geldi ise ve zarar miktarı temerrüt faizi miktarından fazla ise borçlu bu aşkın zararı da tazminle yükümlü olacaktır (BK. m. 105/1). Ancak burada temerrüt faizinden farklı olarak alacaklı zararın varlığını kanıtlamak zorunda olduğu gibi, borçlu da temerrüde düşmekte kusuru bulunmadığını ispat ederse tazmin yükümlülüğünden kurtulacaktır.

Bu anlamda, Türk hukuk doktrininde de³⁸, temerrüt faizinin alacaklının temerrüt sebebiyle uğradığı varsayılan zararını faiz oranı çerçevesinde gidermeyi amaçlayan, zararın kanıtlanması ve borçlunun kusuru şartlarından bağımsız götürü bir tazminat niteliğinde olduğu görüşü kabul görmektedir.

Alacaklının temerrüt faizine yönelik hakkının kapsamı, asıl borcun miktarına, temerrüdün süresine ve uygulanacak faiz oranına bağlı olarak belirlenecektir. Temerrüt faizi miktarının hesaplanmasında temel alınacak asıl borç miktarı, taraflar arasındaki hukuki ilişkiye göre borçlunun alacaklıya tediye ile yükümlü olduğu para meblağıdır. Buna göre, işverenin ücret ödeme borcunda temerrüde düşmesi halinde, temerrüt faizinin ücretin net tutarı üzerinden hesaplanması gerekmektedir. Zira, ödeme zamanında yapılırdı, işçinin elde edeceği miktar net ücret tutarı olacak ve bu durumda temerrüt sonucunda alacaklı işçinin malvarlığında olduğu farz edilen zararın da bu miktar üzerinden gerçekleşebileceği kabul edilebilecektir. Zaten brüt ücretin net ücret dışında kalan kısmı, işverenin işçinin ücretinden keserek Vergi Dairesine ve Sosyal Güvenlik Kurumuna ödemekle yükümlü bulunduğu vergi ve primlerden olduğundan, işçinin bu kalemleri de hesaba katarak faiz talep etmesini haklı kılacak bir neden mevcut olmayacaktır³⁹.

Temerrüt faizi asıl alacağı ilişkin dava ya da takip çerçevesinde istenebileceği gibi, asıl alaktan bağımsız olarak da ayrı bir dava veya takibe konu olabilecektir. Alacaklı normal olarak temerrüt faizini asıl alacak ile birlikte tahsil

etmek istiyorsa, dava dilekçesinde veya takip talebinde temerrüt faizi isteğine ayrıca yer vermek zorundadır. Bu yönde bir talep bulunmadıkça, hakim temerrüt faizinin tahsiline ayrıca karar veremeyecek, söz konusu olan bir icra takibi ise, takip sadece asıl alacak üzerinden yürüyecek, temerrüt faizini kapsamayacaktır⁴⁰. Alacaklı temerrüt faizini asıl alaktan bağımsız olarak talep etmek isterse, bunun için asıl alacağa ilişkin davada, faiz konusunda ayrı bir dava açma hakkını saklı tutmuş olması da aranmayacaktır⁴¹. Ancak, alacaklının bu serbestisi faiz borcunun bir diğer özelliği sebebiyle bir noktada sınırlanmıştır. BK. m. 113/1'e göre, asıl borç ödeme veya diğer bir sebep ile sona erdiği takdirde, fer'i haklar da ortadan kalkacaktır. Faize ilişkin talep hakkı da fer'i nitelikte bir hak olduğundan, doğrudan doğruya bu hükmün kapsamına girmekte ve asıl borcun sona ermesi temerrüt faizine ilişkin hakkın da sona ermesine yol açmaktadır. Ancak alacaklı işlemiş temerrüt faizlerine ilişkin hakkını saklı tuttuğunu asıl borcun sona erme anına kadar beyan etmiş bulunuyorsa veya somut olayın şartları çerçevesinde böyle bir sonuca varılabiliyorsa, asıl borç sona erdikten sonra da temerrüt faizinin talep edilmesi mümkün olacaktır⁴².

Alacaklı, temerrüt faizine ilişkin hakkını geççerliliği herhangi bir şekilde bağılı olmayan bir beyanla saklı tutabilecektir. Bu beyan, uygulamada ispat kolaylığı sağlamak amacıyla çoğu zaman bir ihbarnameyle yapılmakta veya asıl borca ilişkin dava dilekçesinde veya mahkeme zabıtlarında yer almaktadır⁴³. Buna karşılık, temerrüt faizinden bahsedilmeksizin alacaklının asıl borca ilişkin dava dilekçesinde "sair alacaklarını" saklı tuttuğunu belirtmekle yetinmesi, BK. m. 113/2 anlamında koruyucu bir beyan olarak nitelendirilemeyecektir⁴⁴. Bu durumda artık borçlu hiçbir şekilde temerrüt faizi ödeme yükümlülüğü altında olmayacak, alacaklının temerrüt faizinin istemesi sebebiyle açtığı davada, hakim faiz talebi hakkının bulunmadığını resen dikkate alacak ve bu durum bir itiraz sebebi teşkil edecektir⁴⁵. Hatta borçlu hatayla faiz ödemesinde bulunursa ödediği tutarı sebepsiz zenginleşme hükümleri uyarınca geri isteyebilecektir⁴⁶.

Ancak, genel kural bu olmakla birlikte, dürüstlük kuralı (MK. m. 2) gerektirdiği takdirde, BK. m. 113/2 uygulanmayabilecektir. Şöyle ki, borçlu asıl borcu ödediği sırada alacaklıya faizleri de hemen ödeyeceğini bildirmiş ve alacaklıda haklı bir güven uyanmasına sebep olmuşsa veya başka herhangi bir şekilde alacaklının saklı tutma beyanında bulunmasını engellemişse, sonradan yöneltilen temerrüt faizi talebine karşı, hakkın saklı tutulmuş olmadığını ileri sürmek iyi niyet kuralları ile bağdaşmayacaktır⁴⁷.

Diğer yandan, temerrüt faizini talep hakkına sahip olan alacaklı, bu faizi ister asıl alacakla birlikte ister ayrıca talep etmiş olsun, bu talebinde faize ilişkin taleplerini olması gerekenden daha düşük tutmuşsa dava veya takip sonucunda kendisine ödenecek faiz tutarı buna göre hesaplanacaktır. Bu sebeple temerrüt faizinin işlemesi gereken tarihten daha sonraki bir tarih itibarıyla talep edilmesi ya da kanuni faiz oranından daha düşük bir faiz istenmesi hallerinde durum böyledir. Bunun sebebi de, hakimin netice-i taleple bağılı olup, talepten fazlasına hükmedememesi (HUMK. m. 73) ve icra hukukunda da takibin takip talebinde gösterilen miktarla sınırlı olarak yürütmesi (İİK. m. 60/2, b. 1, 2, m. 85/2) esaslarıdır⁴⁸. Doktrinde ise, böyle bir durumda, alacaklının açık veya zımni bir feragati bulunmadıkça, geriye kalan ve aradaki farka tekabül eden temerrüt faizi tutarının yeni bir dava veya takip ile istenmesi mümkün görülmektedir⁴⁹.

Temerrüt faizi borçlu temerrüdünün oluştuğu andan itibaren işlemeye başlayacak ve temerrüdün sona erdiği ana kadar devam edecektir. Temerrüt faiz miktarı olayda uygulanacak faiz oranına göre belirlenecektir. Sözleşmede bir oran öngörülmüşse bu oran, aksi takdirde olaya uyan kanuni oran uygulama alanı bulacaktır. Türk hukukunda bugün için temerrüt faizini düzenleyen temel kanun 04.12.1984 tarih ve 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun'un⁵⁰ 2. maddesidir. Bu genel hüküm dışında, iş hukuku alanında, kıdem tazminatının ödenmesine ilişkin olarak getirilmiş bulunan İK. m. 14⁵¹'deki temerrüt faizi hükmü, İK. m. 34/1'de yer alan gününde ödenmeyen ücret için getirilmiş olan

temerrüt faizi hükmü ve TSGLK. m. 61'de düzenlenmiş olan toplu iş sözleşmesine dayanan bir eda davasında ifaya mahkum olunan tarafa uygulanacak temerrüt faizi hükmü, temerrüt faizinin düzenlenmiş olduğu hükümler arasında yer almaktadırlar.

Temerrüt faizinin genel olarak düzenlendiği temel kanun olan 3095 sayılı Kanun'un "temerrüt faizi" kenar başlığını taşıyan 2. maddesi genel olarak borçlunun temerrüt faizi ödeme yükümlülüğüne ilişkin esasları düzenlemektedir. Buna göre 3095 sayılı Kanun'un 2. maddesinin birinci fıkrası uyarınca, bir miktar paranın ödenmesinde temerrüde düşen borçlu, sözleşme ile aksi kararlaştırılmadıkça geçmiş günler için 1. maddede belirlenen orana göre temerrüt faizi ödemeye mecbur olacaktır. Bakanlar Kurulu da bu oranı aylık olarak belirlemeye, yüzde onuna kadar indirmeye veya bir katına kadar artırmaya yetkili olacaktır (m. 1). Parasal Sınırlar ve Oranlar Hakkında Genel Tebliğ⁵² uyarınca 01.01.2010 tarihinden itibaren: kanuni faiz oranı sözleşme ile tespit edilmemişse yıllık %9; Temerrüt faiz oranı, sözleşme ile tespit edilmemişse yine %9 olarak tespit edilmiştir. Ticari işlerde ise bu oran 22.12.2009 tarihli Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Tebliği ile %16 olarak belirlenmiştir. Bu anlamda taraflar temerrüt faizinin ödenmesi konusunda anlaşmış olmasalar veya böyle bir anlaşma bulunmakla birlikte faiz oranının belirlenmemesi halinde dahi, faiz kural olarak temerrüdün oluşmasıyla birlikte anılan oran üzerinden kendiliğinden işlemeye başlayacaktır⁵³.

Kıdem tazminatının⁵⁴ (1475 sayılı İK. m. 14/11) ve ücretin (4857 sayılı İK. m. 34/1) geç ödenmesine ilişkin getirilmiş bulunan kanuni temerrüt faizi, ilgili kanunlarda mevduata ödenen en yüksek faiz olarak belirtilmiştir⁵⁵. Burada temerrüt faizinin miktarının hesaplanmasında ölçü, mevduata uygulanan en yüksek faizdir. Mevduat kelimesi, vadesiz mevduat ile bir aylık, üç aylık, altı aylık ve bir yıllık mevduatı kapsayacak şekilde geniş olarak yorumlanmalıdır⁵⁶. Bunlardan hangisi en yüksek faizi getiriyorsa ona uygulanan oran esas alınmalıdır⁵⁷. Bunun gibi, belirlenen mevduat tipine uygulanan faiz temerrüdün söz konusu olduğu

zaman dilimi içerisinde değişikliğe uğradıysa, değişen oranlardan en yüksek olanının dikkate alınması gerekmektedir⁵⁸. Bununla birlikte, işçi temerrüt faizini talep ederken söz konusu hükme dayanmasa da, en yüksek mevduat faizi üzerinden temerrüt faizi istediğini açıkça belirtmiş olmasa da, hakim bu esası uygulamak zorundadır⁵⁹.

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 61. maddesinin birinci fıkrası uyarınca, toplu iş sözleşmesine dayanan bir eda davasında ifaya mahkûm edilen taraf, temerrüt tarihinden itibaren bankalarca uygulanan en yüksek kredi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemekle yükümlü olacaktır⁶⁰. Uygulamada söz konusu eda davasının işveren tarafından sendika aleyhine de ikame edilmesi mümkün ise de, genellikle bu davanın toplu iş sözleşmesinin düzenleyici hükümlerine dayanılarak işçi tarafından işverene karşı olarak açılması söz konusu olmaktadır⁶¹. Görüldüğü üzere, hükümde temerrüt faizi oranı oldukça yüksek bir düzeyde tutulmuştur. Bunun gerekçesi ise, işverenin işçinin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan meblağı geç ödemek sureti ile kendisine bir nevi düşük faizli kredi imkânı yaratması ve işçinin çıkarlarına zarar vermesi tehlikesinin varlığı olarak açıklanabilmektedir⁶². Böylece, kanun koyucu olası bu tehlikelere karşı işçiyi koruma amacından hareket ederek, bu şekilde yüksek oranda temerrüt faizi oranı tespiti yoluna gitmiştir. Buna göre, TSGLK. m. 61/1 uyarınca, temerrüt faizi oranı temerrüt müddetince bankaların işletme kredisi açma karşılığında tahakkuk ettirdikleri faizlerden en yüksek oranlı olanına bağlanmıştır.

İnceleme konusu olan Yargıtay kararında, Yargıtay; toplu iş sözleşmesinde yer alan hükümün sadece belediye işyerinde çalışmakta olan işçiye 6772 sayılı Yasadan doğan ilave tediye ödemelerinin yapılacağına ilişkin açıklayıcı bir hüküm olması ve bu hükmün bu ödemelerin kaynağını oluşturan bir hüküm olmaması sebebi ile bu ödemelerin gecikmesi durumunda kanuni faiz uygulanması gerektiğini buna karşın, en yüksek işletme kredisi faizine karar verilmesinin hatalı olacağını kanımızca yerinde olarak ifade etmiştir.

SONUÇ

Yukarıda ele aldığımız, ücretin geç ödenmesi durumunda işletilecek faiz oranının belirlenmesine, belirlenen bu faiz oranının hangi tarihten itibaren yürütüleceğine ve temerrüt faizinin niteliklerine ilişkin esaslar dikkate alındığında, inceleme konusu yaptığımız Yargıtay kararı varmış olduğu sonuç itibarıyla yerinde ve doğru bir karardır.

Zira kanımızca da, kanuni düzenlemelere toplu iş sözleşmesi hükümleriyle atf yapılması, kanuni düzenlemelerle getirilmiş bulunan hakların ödeme tarihlerinin belirlenmesi, sözü edilen bu düzenlemelerin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanması anlamına gelmemektedir. Bu durumda Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 61. maddesinin birinci fıkrası, sadece toplu iş sözleşmesine dayanan bir eda davasında, ifaya mahkûm edilen tarafın, temerrüt tarihinden itibaren bankalarca uygulanan en yüksek kredi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemekle yükümlü olacağından söz ettiğine göre, kanundan doğan bir alacağa en yüksek işletme kredisi faizi yerine kanuni faiz uygulanması yerinde olacaktır.

Diğer yandan, ücret ve ikramiye alacaklarının ödeme tarihlerinin toplu iş sözleşmesinde kesin olarak belirlenmesi sebebiyle, Borçlar Kanun'unun 101. maddesi uyarınca işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesine gerek olmaksızın, toplu iş sözleşmesinde belirtilen tarihlerden itibaren faiz işletilmesine ilişkin karara katılmakla birlikte, bunun uygulamada iş sözleşmesinde düzenlenen işçi ücretlerine de yayılması gerektiğini düşünmekteyiz.

Bununla beraber, işçi ücretlerinin ödenmesinde gecikilmesi konusunda ise, İş Kanunu'nun 34. maddesinde sözü edilen 20 günlük sürenin; işverene kanunen tanınmış olan "yirmi güne kadar ücret ve eklerini erteleme hakkı" olarak kabul edilmesi, iş hukukunun işçiyi koruyucu özelliği ile bağdaşmayacağı ve kötüye kullanıma çok açık olacağından, özellikle işçi ücretinin her ay sonunda ödenmesi gibi, muayyen bir günde ya da zamanda ödenmesinin söz konusu olduğu hallerde, bunun bir işyeri uygulaması oluşturduğunun kabulüyle, bir anlamda sözleşmeyle belirlenmiş bir vade olduğu sonu-

cuna varılması ve buna göre de ödeme günü gelmekle o gün yada zamanın (örneğin ayın ilk 5 günü gibi) akşamına kadar ücretin ödenmemesi halinde, işverenin temerrüde düştüğü görüşünün kabulü, kanımızca iş hukukunun işçiyi koruyucu niteliği ile bağdaşan bir çözüm olabilecektir.

DİPNOTLAR

- 1 LEGAL, Legal 23. sayı, sayfa 1155.
- 2 ZARAKOLU, A.; Ekonomi İlminin Temel İlkeleri, Ankara, s. 160; ÖZELMAS, E.; "Ücret Problemleri", Ücretler Semineri, 24-26 Kasım 1967, İstanbul 1968, s. 14 vd.; Kapitalist piyasalarda ücretin çift yönlü bir görünümü mevcuttur. Bunlardan biri hizmet piyasasında insanların kazanmak amacıyla çalıştıkları bir değer, diğeri ise organizasyon açısından kar amaçlı olarak tespit edilmesi gereken bir üretim unsurudur. SCHETTGEN, Peter; Arbeit Leistung Lohn, Analyse und Bewertungsmethoden aus sozioökonomischer Perspektive, Stuttgart 1996, s. 288; LÖWISCH, Manfred; Arbeitsrecht, 4.Auflage, Düsseldorf 1996, s. 282 vd.
- 3 ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, yenilenmiş 22. Bası, Ağustos 2009, s. 140.
- 4 Filadelfiya Bildirisi olarak adlandırılan "Milletlerarası Çalışma Teşkilatının Gaye ve Hedeflerine Ait Beyanname"de de emeğin bir meta olmadığı belirtilmiştir. RG. 16.2.1948, No: 6833; Ayrıca bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. ÇENBERCİ, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, Ankara 1984, s. 457; EKONOMİ, Münir; İş Hukuku I, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1984, s. 15; TUNÇOMAĞ, Kenan; İş Hukuku I, İstanbul 1984, s. 16; ÇELİK, s. 140; CENTEL, Tankut; İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1988, s. 56.
- 5 CENTEL 56.
- 6 Çalışma ilişkilerinde karşılaşılan "zorla çalıştırma" ve "angarya" uygulamalarının ücret açısından farklılıkları ve niteliklerine ilişkin ayrıntılı bilgi için bakınız DEMİR, Fevzi; Anayasa Hukukuna Giriş, İzmir 2004, s. 255 vd.
- 7 Ücret bir iş karşılığıdır. Çalışmadan ücret isteğinde bulunma imkânı yoktur. Yarg. 9. HD. 25.1.1994 t. E. 1993/12474 K. 1994/548, Kamu-İş, s. 359; Yarg. 9. HD. 02.02.1995 t. E. 1995/15339 K. 1995/2160, Kamu-İş, s. 308; Yarg. 9. HD. 4.6.1996 t. E. 1995/37765 K. 1996/12623 Çimento İşveren, C. 10, S. 4, Temmuz 1996, s. 32.
- 8 Hizmet edimi olumlu bir faaliyettir. Nitekim sadece yapma karşı taraf için bir değer taşısa bile hizmet kavramına girmemektedir. CENTEL, s. 59.
- 9 CENTEL (Ücret), s.70-72.
- 10 CENTEL (Ücret), s.70-72.
- 11 İkramiye, prim, bahşış, komisyon, kardan pay alma gibi ücret ekleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. DEMİR, s. 105 vd.
- 12 İkramiye ve ücret ekleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. NARMANLIOĞLU, Ü.; İş Hukuku I, Ferdi İş İlişkileri, B. 3, İzmir, 1998, s. 213-216; ESENER, T., İş Hukuku, B. 3, Anka-

- ra, 1978, s. 170; EKONOMİ, Münir; İş Hukuku, C. 1, Ferdi İş Hukuku, B. 3, İstanbul 1987, s. 133; CENTEL s. 119, SÜZEK, Sarper; İş Hukuku Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Baskı, İstanbul 2008, s. 310 vd.; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. Bası, Ankara 2008, s. 463 vd.; ÇELİK, 145 vd.; DEMİR, Fevzi; İş Hukuku ve Uygulaması, Ocak 2009, s. 140 vd.
- 13 DEMİR, s. 142.
- 14 R.G. 11.07.1956 t. No: 9355.
- 15 EKONOMİ, s. 135.
- 16 Doktrinde aksi görüşte yazarlar da mevcuttur. Buna göre, herhangi bir hakkın, olgunun toplu iş sözleşmesine dayanan eda niteliğini alabilmesi için kanuni miktarların aynı ya da farklı bir biçimde sadece toplu iş sözleşmesinde düzenlenmesi yeterli görülmektedir. Yani toplu iş sözleşmesinde sadece ilgili kanun hükümlerine atf yapılması bile, o olgunun toplu iş sözleşmesine dayanan eda sayılması için yeterli olacaktır. AKYİĞİT, Ercan; İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, C:2, 3.Bası, Ankara 2008, s. 1576
- 17 Yarg. 9.HD, 25.11.1997 t., 17591/19624, TÜHİS, Kasım 1997-Şubat 1998, s. 75; Yarg. 9. HD, 20.04.1989 t., 3391/3764, TÜHİS, Kararlar, C. II, s. 278; Yarg. 9. HD, 01.03.1999 t., 2799/3654, Kamu-İş Bilgi Bülteni, Mart/Nisan 1999, s.10; Yarg. 9. HD, 08.06.1999, 7157/9898, TÜHİS, Ağustos 1999, s. 58; Yarg. 9. HD, 24.01.2000 t., 18192/253 ve Yarg. 9. HD, 03.05.2001 t., 5113/7733, GÜNAY, C. İ.: İş Hukukunda Faiz ve Uygulaması, Dr. Aydın ÖZKUL'a Armağan, Kamu-İş, C. 6, S.4, Ankara, 2002, s. 126-127; Yarg. 9. HD, 30.12.1997 t., 19329/23027, GÜNAY, TİSGLH, s.1045; Yarg. 9. HD, 27.03.2003 t., 310/652, Tekstil İşv. Mayıs 2004, s. 40.
- 18 Yarg. 9. HD, 11.04.2005 t., E. 2005/10352, K. 2005/12625-ÇANKAYA, O. G./GÜNAY, C.İ./GÖKTAŞ, S.; Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara, 2005, s. 417 vd.
- 19 Bu yönde bkz. DEMİR Fevzi, Yarg 9. H.D.02.02.2005 t. E. 2004/12851, K. 2005/2861 tarihli kararın İncelenmesi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:20, S. 4-5, Kasım 2006/Şubat 2007
- 20 12. HD, 12.07.2005 t., E. 2005/12127, K. 2005/15426-www.kazanci.com
- 21 Fazla mesai, hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil günleri gibi çalışma ücretleri, o çalışmaların yapıldığı ayın son günü muaccel olur. Yarg. 9. HD., 8.6.1990 t. E. 1990/3925 K. 1990/7031, Kamu-İş, s. 343-344.
- 22 Yarg. HGK. 08.01.1964 t. E. 1964/3-64, K. 1964/18, İKİD., C. 5, S. 51, Mart 1965, s. 3615. Yarg. 15. HD. 22.6.1977 t., E. 1977/890, K. 1977/1418, KARAHASAN, Mustafa, Reşit, Sorumluluk ve Tazminat Hukuku, C. I, Sorumluluk Hukuku, İstanbul 1989, s. 1315; Yarg. 15. HD. 03.01.1978 t. E. 1978/185, K. 1978/155, YKD. C. IV, S. 12, Aralık 1978, s. 2013; Yarg. 15. HD. 6.7.1984 t. 1984/174 E., 1984/2361 K., KARAHASAN, I, 1535.
- 23 Ayrıntılı bilgi için bkz. BARLAS, Nami; Para Borçlarının İfasında Borçlunun Temerrüdü ve Bu Temerrüt Açısından Düzenlenen Genel Sonuçlar, İstanbul 1992, s. 54-61.
- 24 OĞUZMAN, M. Kemal; Borçlar Hukuku Dersleri, C. I, 4. Bası, İstanbul 1987, 251-252; BUCHER, Eugen; Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil, 2. Auflage, Zürich 1988; BARLAS, 107; YHGK. 29.09.1973 t., E. 1973/4-892, K. 1973/735, İKİD., C. 13, S. 156, Aralık 1973, s. 2436 .
- 25 Yarg. HGK, 08.01.1964 t., E. 1963/3-34, K. 1964/12 M. K. OĞUZMAN, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 2. B. İstanbul 1998, s. 288; Yarg. 9. HD., 21.03.1989 t., E. 1989/12867, K. 1989/2624, YKD, Ekim 1989, s. 1417; Yarg. 9. HD., 25.02.1997 t, E. 1997/20158, K. 1997/3187, Tekstil İşveren Mayıs 1997, s.22; Yarg. 9.HD, 22.02.2001 t., E. 2001/19142, K. 2001/3127, İşveren Dergisi, Mart 2001, s.15; Yarg. 9.HD., 11.12.2001 t., E. 2001/14321, K. 2001/19181, GÜNAY, 110.
- 26 Yarg. 9. HD., 23.06.2003 t., E. 2003/930, K.2003/11746, MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. Bası, Ankara 2008, s. 499, dn. 269.
- 27 Yarg. 9. HD., 05.11.2009 t., E. 2008/8261, K. 2009/30509 www.legalbank.net
- 28 Yarg. 9. HD., 05.11.2009 t., E. 2008/8261, K. 2009/30509 www.legalbank.net
- 29 Yarg. 9. HD., 05.10.2004 t., E. 2004/12959 K., 2004/22023; Yarg. 9. HD., 26.09.2005 t., E. 2005/28809 K., 2005/ 31364; ÇİL, Şahin; 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Bası, C: 2 Eylül 2007, s. 2400.
- 30 DEMİR, Karar İncelemesi, TÜHİS, Kasım 2006/Şubat 2007.
- 31 DEMİR, Karar İncelemesi, TÜHİS, Kasım 2006/Şubat 2007.
- 32 SÜZEK, s. 328; AKYİĞİT, (2008), s. 1578-1579, MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 499.
- 33 MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 499.
- 34 Bkz. AYBAY, Aydın; Borçlar Hukuku Dersleri, 9. Bası, İstanbul 1984, s. 130-137; REİSOĞLU (Borçlar Hukuku), 296-312.
- 35 BARLAS, s. 133.
- 36 Bu esas kanunda açıkça ifadesini bulmuş değildir. Ancak bununla beraber, borçlu temerrüdünün oluşum şartlarını belirleyen BK. m. 101 (OR Art.102)'de kusur unsuruna yer verilmemesi, BK. m. 102/2 (OR Art. 103/Abs 2)'de borçlunun kendisine atfedilecek bir kusur bulunmaksızın temerrüdün oluştuğunu kanıtlamasından söz edilmesi ve kefilin sorumluluğuna ilişkin BK. m. 490/1'de "...borçlunun kusur veya temerrüdünün kanuni neticeleri..." ifadesinin kullanılması göz önünde tutularak, tereddütsüz bu sonuca varılmaktadır. BARLAS, s. 17, dn. 36. Alman hukuk sisteminde ise durum farklıdır. "Kusursuz temerrüt olmaması" kenar başlığını taşıyan BGB. 285'e göre, edim borçluya isnat edilemeyen bir durum sebebi ile yerine getirilemiyorsa, borçlu temerrüde düşmeyecektir.
- 37 KARAYALÇIN, Yaşar; Enflasyon Karşısında Faiz Hukuki Açından Bir İnceleme, Ankara 1980, s. 32; ÖÇAL, Akar; Türk Hususi Hukukunda Gecikme Faizi, İstanbul 1965, s. 22; BECKER, Hermann; Kommentar zum schweizersichen Zivilgesetzbuch, Bd. VI, Obligationenrecht, I. Abteilung, Allgemeine Bestimmungen, Art 1-183, 2. Auflage, Bern 1941; LARENZ, Karl; Lehrbuch des Schuldrecht, Bd. I, Allgemeiner Teil, 14. Auflage, München, 1987, s. 353.
- 38 BARLAS, s. 137; ÖÇAL, s. 25-39; EVREN, s. 154; KARAYALÇIN, Yaşar; Ticaret Hukuku, I.Giriş, Ticari İşletme, 3. Bası, Ankara 1968, s. 568 OĞUZMAN (Borçlar Hukuku), 315; TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, 1246; EREN, Fikret,

- Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C. III, 2. Bası, Ankara 1990, s. 276.
- 39 BARLAS, 169.
- 40 OĞUZMAN (Borçlar Hukuku), 317; TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s. 1247; ÖÇAL, 58; BARLAS, 181.
- 41 OĞUZMAN (Borçlar Hukuku) TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s. 1247; ÜSTÜNDAĞ, s. 409; BARLAS, 181; Yarg. Tic. D. 11.1.1971 t., E. 1971/2132, K. 1971/4244, (RKD, 1972, S. 1, II-2, s. 57); Yarg. 11. HD., 16.10.1975 t., E. 1975/3386, K. 1975/5526 YKD. C. II, S. 9 Eylül 1976, s. 1325; Yarg. Tic. D. 28.5.1971 t., E. 1971/2132, K. 1971/4244 (RKD, 1972, S. 1, II-2, s. 57); Yarg. 13. HD. 15.3.1982 t. E. 1982/1232, K. 1982/1772, YKD. C. VIII, S. 6, Haziran 1982, s. 835; Aksi görüşte eski bir Yargıtay kararı için bkz. Yarg. 3. HD., 31.3.1958 t. ve E. 1958/2519, K. 1958/2160 (TİK. 1958, I-II, s. 189, No. 295).
- 42 Yarg. 15. HD., 1.2.1978 t., E., 1978/58, K. 1978/169 (YKD. C. 5, S. 4, Nisan 1979, s. 540); Yarg. 2. HD., 15.12.1981 t., E. 1981/7800, K. 1981/8121 (İBD. C. 59, S. 1-3, Ocak, Şubat; Mart 1985, s. 209); Yarg. 9. HD., 8.3.1988 t., E. 1988/552, K. 1988/2731, YKD. C. XIV, S. 11, Kasım 1988, s. 1524; Yarg. HGK. 20.12.1989 t., E. 1989/5-616, K. 1989/676, İKİD. C. 30, S. 352, Nisan 1990, s. 7146.
- 43 BARLAS, 183. Ancak herhalde beyanın içeriğinden alacaklının faiz hakkını ayrıca kullanacağını tereddütsüz anlaşılabilmesi gerekmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. age. 183 vd.
- 44 YHGK. 31.1.1973 t., E. 1973/582, K. 1973/28 (İKİD. Yıl: 14, S. 148, Nisan 1973, s. 1927).
- 45 EVREN, 90; BARLAS, 184; Yarg. 9. HD., 1.5.1986 t., E. 1986/3395, K. 1986/4477 (YKD. C. XIV, S. 5, Mayıs 1988, s. 644).
- 46 Yarg. 9. HD., 4.6.1987 t., E. 1987/4638, K. 1987/5582 (YKD. C. XIII, S. 12, Aralık 1987, s. 1785).
- 47 EVREN, 95; BARLAS, 184; Yarg. 3. HD., 28.12.1971 t., E. 1971/5819, K. 1971/4650 (İBD. C. XLVI, 1972, S. 3-4, s. 350).
- 48 BARLAS, 185.
- 49 BARLAS, 174, 175 ve 185.
- 50 RG. 19.12.1984, s. 18910.
- 51 29.7.1983 tarih ve 2869 sayılı Kanunla değişik.
- 52 RG. 29.01.2010 t. No: 27477.
- 53 BARLAS, 151.
- 54 Ücretten farklı olarak, zamanında ödenmeyen kıdem tazminatına ilişkin faiz, iş sözleşmesinin feshi anından işleme başlayacaktır. Yarg. 9. HD., 1.10.1986 t., E. 1986/7392, K. 1986/8743, İHU İŞK.14, No:51; Yarg. 9. HD., 22.10.1986 t., E. 1986/8522, K. 1986/9464 (Tekstil İşveren Mayıs 1987, S. 110, s. 17); Yarg. 9. HD., 3.2.1987 t., E. 1987/517, K. 1987/916 (YASA, C. 10, Ağustos 1987, S. 8, s. 1196) Yarg. 9. HD.8.10.1992 t., E.1992/3403, K.1992/10973, Kamu-İş, s. 112; Yarg. 9. HD., 23.11.1995 t., E. 1995/17722 K., 1995/34505, Kamu-İş, s. 220.
- 55 Yarg. 9. HD., 28.12.1995 t., E. 1995/24536, K. 1995/36706, Kamu-İş, s. 240; Yarg. 9. HD., 26.5.1992 t., E. 1992/5559, K. 1992/5662 Kamu-İş, s.103; Yarg. 9. HD., 14.9.1992 t., E. 1992/10277 K., 1992/9956 Kamu-İş, s. 108; Yarg. 9. HD., 4.10.1995 t., E. 1995/9533, K. 1995/30452, Kamu-İş, s. 199.
- 56 BARLAS, 167; Yarg. 9. HD., 15.12.1995 t., E. 1995/35241, K. 1995/35601, Kamu-İş, s. 228.
- 57 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, vadesiz mevduat faizini uygulayan esas mahkemesi kararını bozmuştur. Yarg. 9. HD., 26.10.1984 t., E. 1984/8298, K. 1984/9199 (YASA, Ekim 1984, C. 7, S. 10, s. 1456).
- 58 TUNÇOMAĞ (İş Hukukunun Esasları), 245; ÇENBERCİ (Şerh), 479; Ayr. Bkz. Yarg. 9. HD., 12.6.1989 t., E. 1989/4264, K. 1989/5445 (YKD. C. XVI, S. 2, s. 231); Kıdem tazminatı için hizmet akdinin sona erdiği tarihte mevduata uygulanan en yüksek faize hükmedilmesi gerekirken, çok önceki bir tarihin dikkate alınması hatalıdır. Yarg. 9. HD., 14.12.1995 t., E. 1995/36125, K. 1995/35511, Kamu-İş, s. 226.
- 59 EVREN, 12; BARLAS, 167.
- 60 Yarg. 9. HD., 28.2.1995, t., E. 1994/16567, K. 1995/6006, Kamu-İş, s. 563; Yarg. 9. HD., 12.10.1995 t., E. 1995/34061, K. 1995/31575, Kamu-İş, s. 569; Ancak Yargıtay bazı olağanüstü ekonomik koşullarda bu hükmün uygulanmaması yolunda görüş bildirmiştir. Şöyle ki; "Tarafların serbest iradeleri ile imzaladıkları sözleşmelerin tarafları bağlaması asıl ise de, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra, tüm ülke çapındaki olumsuz gelişmeler, sözleşme adaletini ve taraflarca yüklenilen edimler arasındaki dengeleri ortadan kaldırdığında, ekonomik bunalım ve buna karşı alınan olağanüstü önlemler ortada ve herkes tarafından bilindiğine ve milli dayanışma içinde göğüs gerilmekte olduğuna göre, ekonomik önlemler paketinin bir gereği olarak, işverenlerin de bazı tedbirler almasının kabul edilmemesi, MK.m.2'de öngörülen doğruluk ve dürüstlük kurallarıyla bağdaşmaz. Bu nedenle işçi yararına faize hükmedilmesi de doğru değildir. YHGK. 3.5.1995 t., E. 1995/9-267, K. 1995/442, Çimento İşveren, C. 9, S. 5, Temmuz 1995, s. 40 vd.; Yarg. 9. HD., 14.3.1996 t., E. 1996/4479, K. 1996/5354, İşveren, C. XXXIV, S. 6 Mart 1996, s. 15; ülkede ekonomik bunalımın varlığının kabulü için Anayasa'nın 119 ve 120. maddelerine göre olağanüstü hal ilan edilmiş olması şart değildir. YHGK. 3.5.1995 t., E. 1995/9-267, K. 1995/442, Çimento İşveren, C. 9, S.5, Temmuz 1995, s. 40 vd.
- 61 OĞUZMAN, M. Kemal; Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C. 1, (Toplu İş Sözleşmesi - Grev ve Lokavt - Arabuluculuk- Yüksek Hakem Kurulu - Özel Hakemlik), 4. Bası, İstanbul 1987, s. 93; BARLAS, 167.
- 62 OĞUZMAN (İşçi-İşveren İlişkileri), 93; BARLAS, 167-168.

KAYNAKÇA

- AKYİĞİT, Ercan; İctihatlı ve Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, C: 2, 3.Bası, Ankara 2008,
- AYBAY, Aydın; Borçlar Hukuku Dersleri, 9. Bası, İstanbul 1984.
- BARLAS, Nami; Para Borçlarının İfasında Borçlunun Temerrüdü ve Bu Temerrüt Açısından Düzenlenen Genel Sonuçlar, İstanbul 1992.
- BECKER, Hermann; Kommentar zum schweizerischem Zivildgesetzbuch, Bd. VI, Obligationenrecht, I. Ab-

- teilung, Allgemeine Bestimmungen, Art 1-183, 2. Auflage, Bern 1941.
- BUCHER, Eugen; Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil, 2. Auflage, Zürich 1988.
 - CENTEL, Tankut; İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1988.
 - ÇANKAYA, O. G./GÜNAY, C. İ./GÖKTAŞ, S.; Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara, 2005.
 - ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, yenilenmiş 22. Bası, Ağustos 2009.
 - ÇENBERCİ, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, Ankara 1984
 - ÇİL, Şahin; 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Bası, C: 2 Eylül 2007, s. 2400.
 - DEMİR, Fevzi; Anayasa Hukukuna Giriş, İzmir 2004.
 - DEMİR, Fevzi; İş Hukuku ve Uygulaması, Ocak 2009.
 - EKONOMİ, Münir; İş Hukuku, C. 1, Ferdi İş Hukuku, B. 3, İstanbul 1987.
 - EREN, Fikret; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C. III, 2. Bası, Ankara 1990.
 - ESENER, T. İş Hukuku, B. 3, Ankara, 1978.
 - GÜNAY, C. İ.; İş Hukukunda Faiz ve Uygulaması, Dr. Aydın ÖZKUL'a Armağan, Kamu-İş, C. 6, S. 4, Ankara, 2002.
 - KARAHASAN, Mustafa, Reşit; Sorumluluk ve Tazminat Hukuku, C. I, Sorumluluk Hukuku, İstanbul 1989.
 - KARAYALÇIN, Yaşar; Ticaret Hukuku, I. Giriş, Ticari İşletme, 3. Bası, Ankara 1968
 - KARAYALÇIN, Yaşar; Enflasyon Karşısında Faiz Hukuki Açından Bir İnceleme, Ankara 1980.
 - LARENZ, Karl; Lehrbuch des Schuldrechts, Bd. I, Allgemeiner Teil, 14. Auflage, München, 1987.
 - LÖWISCH, Manfred; Arbeitsrecht, 4. Auflage, Düsseldorf 1996.
 - MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. Bası, Ankara 2008.
 - NARMANLIOĞLU, Ü.; İş Hukuku I, Ferdi İş İlişkileri, B. 3, İzmir, 1998.
 - OĞUZMAN, M. Kemal; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 2.B. İstanbul 1988,
 - OĞUZMAN, M. Kemal; Borçlar Hukuku Dersleri, C. I, 4. Bası, İstanbul 1987.
 - OĞUZMAN, M. Kemal; Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C. 1, (Toplu İş Sözleşmesi - Grev ve Lokavt - Arabuluculuk - Yüksek Hakem Kurulu - Özel Hakemlik), 4. Bası, İstanbul 1987.
 - ÖÇAL, Akar; Türk Hususi Hukukunda Gecikme Faizi, İstanbul 1965.
 - ÖZELMAS, E.; "Ücret Problemleri", Ücretler Semineri, 24-26 Kasım 1967, İstanbul 1968.
 - SCHETTGEN, Peter; Arbeit Leistung Lohn, Analyse und Bewertungsmethoden aus sozioökonomischer Perspektive, Stuttgart 1996.
 - SÜZEK, Sarper; İş Hukuku Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Baskı, İstanbul 2008.
 - TEKİNAY, Selahattin Sulhi/AKMAN, Sermet/BURCUOĞLU, Haluk/ALTOP, Atilla; Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C: 1 -C: 2 5. Bası, İstanbul 1985.
 - TUNÇOMAÇ, Kenan; İş Hukuku I, İstanbul 1984.
 - ZARAKOLU, A.; Ekonomi İlminin Temel İlkeleri, Ankara 1985