

T.C.  
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

# **İŞÇİNİN ÜCRETİNİN USÛLÜNCE ÖDENMEMESİNİN HUKUKÎ SONUÇLARI**

**Senem DEĞER**

Danışman  
**Prof. Dr. Melda SUR**

2006

## Yemin Metni

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İşçinin Ücretinin Usûlünce Ödenmemesinin Hukukî Sonuçları” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

.../.../.....

Senem DEĞER

İmza

## YÜKSEK LİSANS TEZ SINAV TUTANAĞI

### Öğrencinin

**Adı ve Soyadı** : Senem DEĞER  
**Anabilim Dalı** : Özel Hukuk  
**Programı** : Özel Hukuk  
**Tez Konusu** : İşçinin Ücretinin Usûlünce Ödenmemesinin Hukukî Sonuçları  
**Sınav Tarihi ve Saati** :

Yukarıda kimlik bilgileri belirtilen öğrenci Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün ..... tarih ve ..... Sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Lisansüstü Yönetmeliğinin 18.maddesi gereğince yüksek lisans tez sınavına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini ..... dakikalık süre içinde savunmasından sonra jüri üyelerince gerek tez/proje konusu gerekse tezin/projenin dayanağı olan Anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI	<input type="radio"/>	OY BİRLİĞİ ile	<input type="radio"/>
DÜZELTME	<input type="radio"/>	OY ÇOKLUĞU	<input type="radio"/>
RED edilmesine	<input type="radio"/>	ile karar verilmiştir.	

Jüri teşkil edilmediği için sınav yapılamamıştır. \*\*\*  
Öğrenci sınava gelmemiştir. \*\*

- \* Bu halde adaya 3 ay süre verilir.  
\*\* Bu halde adayın kaydı silinir.  
\*\*\* Bu halde sınav için yeni bir tarih belirlenir.

Tez/Proje, burs, ödül veya teşvik programlarına (Tüba, Fullbright vb.) aday olabilir.	Evet
Tez/Proje, mevcut hali ile basılabilir.	<input type="radio"/>
Tez/Proje, gözden geçirildikten sonra basılabilir.	<input type="radio"/>
Tezin/Projenin, basımı gerekliliği yoktur.	<input type="radio"/>

### JÜRİ ÜYELERİ

### İMZA

.....	<input type="checkbox"/> Başarılı	<input type="checkbox"/> Düzeltme	<input type="checkbox"/> Red	.....
.....	<input type="checkbox"/> Başarılı	<input type="checkbox"/> Düzeltme	<input type="checkbox"/> Red	.....
.....	<input type="checkbox"/> Başarılı	<input type="checkbox"/> Düzeltme	<input type="checkbox"/> Red	.....

**ÖZET**  
**Tezli Yüksek Lisans Programı**  
**İşçinin Ücretinin Usûlünce Ödenmemesinin Hukukî Sonuçları**  
**Senem DEĞER**

**Dokuz Eylül Üniversitesi**  
**Sosyal Bilimleri Enstitüsü**  
**Özel Hukuk Anabilim Dalı**

İşverenin ücret ödeme borcu, işçinin iş görme borcu karşısında yer alan ve iş sözleşmesinden kaynaklanan başlıca borcudur. Ücret, iş sözleşmesinin aslı unsurlarından birisidir. İşçinin ücret alacağı, genellikle onun tek geçim kaynağı olduğu için, onun bu alacağının hem işverene hem de üçüncü kişilere karşı korunması gerekmektedir. Bu nedenle de 4857 sayılı İş Kanunumuzda işçinin ücret alacağını düzenleyen ve koruyan emredici hükümlere yer verilmiştir.

İşveren, ücret ödeme borcunun ifa zamanı geldiğinde borcunu ifa etmekle yükümlüdür. Ücret ödeme zamanı, kanunda belirtilen sınırlar dâhilinde iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile belirlenebilecektir. Bu çalışmada, öncelikle ücrete ilişkin temel bilgiler verilmiş ve işverenin ücret ödeme borcu konusu açıklanmıştır.

İşverenin ücret ödeme borcunu zamanında ifa etmemesi halinde ise hukuk düzenimiz bazı sonuçlar öngörmektedir. Bu sonuçlardan, işçinin iş sözleşmesini haklı sebebe dayanarak derhal feshetme hakkı, bu hakkın kullanılması ve sonuçları ile işçinin ifa davası açabilme, ifayı talep edebilme hakkı, ödenmeyen ücret alacağına uygulanacak temerrüt faizinin miktarı ve faizin başlangıç zamanı tezimizin diğer inceleme alanını oluşturmaktadır.

Çalışmamızda, 4857 sayılı İş Kanunu ile özel olarak düzenlenen işçinin ücretinin ödenmemesi neticesinde iş görmekten kaçınma hakkının hukukî niteliği, bu hakkı kullanmanın şartları ve iş görmekten kaçınma hakkının kullanılmasının hukukî sonuçları üzerinde ayrıca durulmuştur.

**Özellikle, 4857 sayılı İş Kanunu ile yürürlüğe giren iş görmekten kaçınma hakkı konusunda yasal düzenleme yapılmasına karşılık, bazı hususların kanunda açıkça düzenlenmemiş olması nedeniyle, bu hususların öğreti görüşleri ve yargı kararları ile açıklanmasına çalışılmıştır.**

**Anahtar Kelimeler: 1) Ücret, 2) İşveren, 3) İşçi, 4) Ücretin Ödenmemesi, 5) İfa Zamanı**

## ABSTRACT

Master Degree With Thesis

The Legal Results Of Non-Payment Wages By The Employer

Senem DEĞER

Dokuz Eylul University  
Institute Of Social Sciences  
Department of Private Law

The obligation of the employer to pay the wage is the main obligation of him arising out of the labor contract in consideration for the obligation of the employee to work. The wage is among the principal features of the labor contract. As usually the wage is the sole source of living of the employee, it shall be protected both against the employer and third persons. Therefore, the Labor Code numbered 4857 provides for mandatory provisions relating to the employee's right to wage.

The employer is obliged to perform his obligation to pay the wage at its due time. The due time to pay the wage shall be determined by the labor contract or the collective labor agreement within the limits of the law. In this study, first basic information concerning the wage has been given and the obligation of the employer to pay the wage has been explained.

The law provides for certain consequences for the case that the employer does not pay the wage at its due time. Among these consequences, the right of the employee to terminate the labor contract for a justified reason, the operation of this right and its results, the right of the employee to initiate a suit for performance and to request performance, the interest rate and the final amount of the interest due to the default consist the other part of our study.

In this study, we also emphasized the legal character of the right to refrain from work because of non-payment of the wage specially stipulated by the Labor Code, the conditions of operation of this right and the legal consequences of usage of this right.

Although the Labor Code prescribes the right to refrain from work, some issues are still not clearly provided by the Code. Thus, we tried to especially explain these issues taking into consideration opinions in the doctrine and the case law.

**Key World:** 1) Wage, 2)Employer, 3) Employee, 4) Non-Payment Wage, 5) Due Time

# İŞÇİNİN ÜCRETİNİN USÛLÜNCE ÖDENMEMESİNİN HUKUKÎ SONUÇLARI

YEMİN METNİ.....	II
TUTANAK.....	III
ÖZET.....	IV
ABSTRACT.....	VI
İÇİNDEKİLER.....	VIII
KISALTMALAR.....	XIII
GİRİŞ.....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞVERENİN ÜCRET ÖDEME BORCU VE İŞÇİNİN ÜCRETİNİ ÖDEMEKTE TEMERRÜDÜ

<b>Ş I. İŞVERENİN ÜCRET ÖDEME BORCU VE ÜCRET İLE İLGİLİ TEMEL BİLGİLER.....</b>	<b>4</b>
<b>I. ÜCRET ÖDEME BORCU.....</b>	<b>4</b>
A. Ön Açıklamalar.....	4
B. Ücret Ödeme Borcunun Önemi.....	5
<b>II. ÜCRET KAVRAMI VE ANLAMI.....</b>	<b>6</b>
<b>III. ÜCRETİN KAPSAMI.....</b>	<b>10</b>
A. Dar Anlamda Ücret ( Asıl Ücret ).....	10
B. Geniş Anlamda Ücret.....	10
<b>IV. ÜCRETİN ÖDENME YERİ.....</b>	<b>12</b>
<b>V. ÜCRETİN ÖDENME BİÇİMİ.....</b>	<b>13</b>
A. Nakdî Ödeme.....	13
1. Ücretin Türk Parası Olarak Ödenmesi.....	14
2. Ücretin Parayı Temsil Eden Senetle Ödenmesi .....	17
B. Aynî Ödeme.....	18
<b>VI. ÜCRETİN ÖDENME ZAMANI.....</b>	<b>20</b>
<b>VII. ÜCRETİN MİKTARI.....</b>	<b>24</b>



<b>VIII. ÜCRETİN TÂBİ OLDUĞU ZAMANAŞIMI.....</b>	<b>26</b>
<b>§ II. İŞVERENİN ÜCRET ÖDEME BORCUNDA TEMERRÜDÜ.....</b>	<b>27</b>
<b>I. GENEL OLARAK.....</b>	<b>27</b>
<b>II. ÜCRET ÖDEME BORCUNDA TEMERRÜDÜN ÇEŞİDİ.....</b>	<b>28</b>
<b>III. TEMERRÜDÜN ŞARTLARI.....</b>	<b>31</b>
A. Ücret Alacağıın Muaccel Olması.....	31
1. Muacceliyet Kavramı.....	31
2. Ücretin Muacceliyet Anı.....	32
a. Genel Olarak.....	32
b. İş Görülmediği Halde Ücret Talep Hakkının Olduğu Hallerde Muacceliyet Anı.....	33
B. Ücretin İfasının Mümkün Olması.....	35
C. İşçinin İhtarda Bulunması.....	36
D. İşçinin İfayı Kabule Hazır Olması.....	39
<b>§ III. TEMERRÜT HALİNDE SORUMLU OLACAK KİŞİ.....</b>	<b>40</b>
<b>I. İŞÇİNİN BUYRUĞUNDA ÇALIŞTIĞI İŞVERENİN SORUMLU OLMASI.....</b>	<b>40</b>
A. Genel Olarak.....	40
B. İşverenin Değişmesi Halinde.....	41
1. İşverenin Ölümü Halinde.....	41
2. İşverenin Adi Ortaklık Olması Halinde.....	41
3. İşverenin Ticari Ortaklık Olması Halinde.....	42
4. İşverenin Holding Olması Halinde.....	42
5. İşyerinin Devri Halinde.....	43
<b>II. ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE SORUMLULUK.....</b>	<b>43</b>
A. Genel Olarak Alt İşveren Kavramı.....	43
B. Asıl İşverenin Müteselsil Sorumluluğu.....	46
<b>III. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNDE SORUMLULUK.....</b>	<b>47</b>
A. Genel Olarak İlişkinin Niteliği ve Şartları.....	47
B. Ücretin Ödenmemesinden Sorumluluk.....	49

**İKİNCİ BÖLÜM**  
**İŞVERENİN ÜCRET ÖDEMEKTE TEMERÜDÜNÜN GENEL SONUÇLARI**

<b>§ I. İŞÇİNİN ÜCRETİNİN ÖDENMEMESİ HALİNDE İŞÇİNİN HAKLARI.....</b>	<b>52</b>
<b>I. İŞÇİNİN HAKLI SEBEBE DAYANARAK SÖZLEŞMEYİ FESHETME HAKKI.....</b>	<b>52</b>
A. Fesih Hakkının Kullanılması.....	52
B. Fesih Süresi.....	57
C. Feshin Sonuçları.....	58
<b>II. İŞÇİNİN İFAYI TALEP ETME VE İFA DAVASI AÇMA HAKKI.....</b>	<b>59</b>
<b>III. ÖDENMEYEN ÜCRET İÇİN MEVDUATA UYGULANAN EN YÜKSEK FAİZİN TALEP EDİLEBİLMESİ.....</b>	<b>61</b>
A. Faizin Miktarı.....	61
B. Faizin Başlangıç Zamanı.....	65

**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**  
**İŞÇİNİN ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI**

<b>§ I. GENEL HUKUKÎ ÇERÇEVE.....</b>	<b>68</b>
<b>I. İŞ SÖZLEŞMESİNİN KARŞILIKLI BORÇ YÜKLEME (SİNALLAGMATİK) ÖZELLİĞİ.....</b>	<b>68</b>
<b>II. ÜCRETİN ÖDENMEMESİ NEDENİYLE İŞÇİNİN ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKININ HUKUKÎ DAYANAĞI.....</b>	<b>70</b>

<b>Ş II. ÜCRETİ ÖDENMEYEN İŞÇİNİN İŞ GÖRMEKTEN KAÇINMASININ ŞARTLARI.....</b>	<b>73</b>
<b>I. İŞÇİNİN ÖDENMESİ GEREKEN BİR ÜCRET ALACAĞININ OLMASI.....</b>	<b>73</b>
<b>II. İŞÇİNİN ÜCRETİNİN ÖDENMESİNİN 20 GÜN GECİKMESİ.....</b>	<b>75</b>
<b>III. ÖDEMEMENİN MÜCBİR SEBEP DIŞINDA BİR NEDENDEN KAYNAKLANMIŞ OLMASI.....</b>	<b>78</b>
A. Mücbir Sebep Kavramı Ve Şartları.....	78
B. Mücbir Sebep Ve Umulmayan Hal Kavramları Arasındaki Farklar.....	82
<b>IV. İŞ BIRAKMANIN İŞÇİNİN KİŞİSEL KARARINA DAYANMASI.....</b>	<b>84</b>
A. Kişisel Karar Kavramı.....	84
B. 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev Lokavt Kanunu Döneminde Topluca İş Bırakma Eyleminin Grev İle İlişkisi.....	86
C. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev Ve Lokavt Kanunu Döneminde Topluca İş Bırakma Eyleminin Grevle İlişkisi.....	88
<b>V. İŞÇİNİN İŞ GÖRMEKTEN KAÇINMA HAKKINI KULLANMASININ ŞEKLİ.....</b>	<b>90</b>
A. Kaçınma Hakkının İşverene Bildirimi.....	90
B. Kaçınma Hakkının Kullanım Şekli.....	91
<b>Ş III. ÜCRETİ ÖDENMEYEN İŞÇİNİN İŞ GÖRMEKTEN KAÇINMASININ HUKUKÎ SONUÇLARI.....</b>	<b>93</b>
<b>I. İŞÇİNİN ÇALIŞMADIĞI SÜREYE İLİŞKİN ÜCRET TALEP HAKKI KONUSU.....</b>	<b>93</b>
A. Çalışılmayan Döneme Ait Ücretin Talebi İle İlgili Farklı Düşünceler.....	93
B. Çalışılmayan Döneme Ait Ücret Talep Hakkının Hukukî Niteliği.....	96
<b>II. KAÇINMA HAKKININ KULLANILDIĞI DÖNEMDE İŞ SÖZLEŞMESİNİN VE İŞÇİNİN DURUMU.....</b>	<b>100</b>
A. Bu Dönemde İş Sözleşmesinin Askıda Sayılıp Sayılamayacağı Sorunu.....	100

B. Bu Hakkın Kullanıldığı Dönemde İşverenin Yönetim Hakkı ve İşçinin Sadakat Borcu.....	102
C. Bu Dönemin İşçinin Kıdemine Etkisi.....	104
<b>III. İŞ GÖRMEKTEN KAÇINMA HAKKINI KULLANAN İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN BU NEDENLE FESHEDİLEMEMESİ.....</b>	<b>106</b>
A. Haklı Nedenle Derhal Fesih Durumunda.....	106
1. Genel Olarak.....	106
2. Belirli Süreli Sözleşmelerde.....	107
B. Süreli Fesih Durumunda.....	110
1. İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin Durumu.....	110
2. İş Güvencesi Kapsamına Dahil Olmayan İşçilerin Durumu.....	116
<b>IV. İŞVERENİN, İŞ GÖRMEKTEN KAÇINAN İŞÇİLER YERİNE YENİ İŞÇİ ALAMAMASI VE BU İŞLERİ BAŞKALARINA YAPTIRAMAMASI.....</b>	<b>119</b>
<b>SONUÇ.....</b>	<b>122</b>
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>133</b>

## KISALTMALAR

ABD	Ankara Barosu Dergisi
AD.	Adalet Dergisi
AydınBD	Aydın Barosu Dergisi
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BK.	Borçlar Kanunu
Bkz.	Bakınız
C.	Cilt
Çalışma ve Toplum	Birleşik Metal İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi
Çev.	Çeviren
Çimento İşveren	Çimento Müstahsilleri Sendikası Yayın Organı
DEÜHFD	Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
dn.	Dipnot
E.	Esas
HD	Hukuk Dairesi
İBD.	İstanbul Barosu Dergisi
İHU	İş Hukuku Uygulaması
İsv. BK.	İsviçre Borçlar Kanunu
İşK.	İş Kanunu
İşveren	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını
Kamu-İş	Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
K.	Karar
Legal İHSGHD	Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
m.	Madde
MERCEK	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayını
MK.	Medeni Kanun
No.	Numara
RG	Resmi Gazete
s.	Sayfa
S.	Sayı
SSK.	Sosyal Sigortalar Kanunu

TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
Tekstil İşveren	Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası Aylık Dergisi
TİS	Toplu İş Sözleşmesi
TİSGLK	2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TÜHİS	Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi
vd.	Ve devamı
Yarg.TD.	Yargıtay Ticaret Dairesi
YHGK	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBK	Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı
YKD.	Yargıtay Kararları Dergisi

## GİRİŞ

İki tarafa borç yükleyen sözleşmelerden olan iş sözleşmesinde, sözleşmenin taraflarını oluşturan işçi ve işveren bakımından çeşitli edim yükümlülükleri söz konusudur. Karşılıklı borç yükleyen sözleşmelerin en önemli özelliği, bir tarafın borç altına girme vaadinin karşılığının diğer tarafın borç altına girme vaadi olmasıdır. Bu nedenle de, tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde, taraflardan her biri alacaklı ve borçludur. Dolayısıyla iş sözleşmesinde de, tarafların edimleri karşılıklılık içindedir. Yani işçi ve işverenin birbirlerine karşı borçlandıkları iki aslî edim borcu olan iş görme ve ücret ödeme borcu birbirinin karşılığını oluşturmaktadır. Zira, ücret ödeme borcu, iş sözleşmesinin kurucu unsuru olup, ücret karşılığı olmaksızın yapılan çalışma, iş sözleşmesi kapsamında değerlendirilemeyecektir.

İşçilerin çalışarak elde ettikleri ücretleri onların yegâne geçim kaynağını oluşturmaktadır. Gerçekten de işçilerin günlük şahsi ihtiyaçları ile aile ihtiyaçlarını karşılaması onların ücret geliri ile mümkün olmaktadır. Tek geçim kaynağı ücret olan işçi, işveren karşısında ekonomik olarak güçsüz durumdadır ve işveren tarafından emeğinin sömürülmesi tehlikesi ile karşı karşıyadır. Bu nedenle de, işçinin karşı karşıya olduğu bu tehlikeyi ortadan kaldırmak ve işçinin emeğinin karşılığı olan ücret gelirini korumak ve bu yolla kamu düzenini sağlamak amacıyla bir takım hukukî düzenlemeler yapılması ihtiyacı ortaya çıkmıştır.

Ücrete ilişkin emredici ve düzenleyici hükümler getirilerek, işçinin ve ailesinin yaşam düzeyinin daha da iyileştirilmesi, ücret alacağının işverene ve üçüncü kişilere karşı korunması amaçlanmıştır. Sonuçta bu şekilde, kamu düzeni sağlanmaya çalışılmıştır<sup>1</sup>.

Ücret, kural olarak, bir hizmet karşılığında ödenir. Ancak kanun koyucu bazı sosyal düşüncelerle, işçiye iş görmeksizin ücret ödenmesini öngören düzenlemelere de yer vermiştir.

---

<sup>1</sup> **Narmanlıoğlu**, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 3. Bası, İzmir 1998, s.139; **Çelik**, Nuri: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2005, 18. Bası, s.128.

İşçi bakımından gelir kaynağı olan ücret, dönemsel bir edim olup, belirlenen ödeme zamanının gelmesi ile ifa edilecektir. Ödeme zamanı ise, kanununda belirtilen asgarî ve azamî süreler olan en az 1 hafta, en çok 1 ay arasında olmak üzere iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile serbestçe kararlaştırılabilir. İşveren, kendi edim yükümü olan ücret ödeme borcunu sözleşme ya da kanun hükümlerine uygun olarak yerine getirmeyebilir.

İşte bu gibi bir durumda, işçinin ve işverenin içinde bulunduğu hukukî durumun tespit edilmesi ve sonuçlarının ortaya konulması gerekmektedir.

Bu çalışmada, ifası mümkün olan işçi ücretinin ödeme zamanında ifa edilmemesi ve bunun hukukî sonuçları incelenecektir. Ancak belirtmek gerekir ki, çalışmada esas itibarıyla işverenin, işçinin ücretini ödemekte temerrüdü ve sonuçları üzerinde durulacak ise de, birinci bölümde, ücretin genel olarak tanımı ve anlamı, ödenme yeri, biçimi ve zamanı konularına da değinilecektir.

İlk olarak, tezin birinci bölümü üç kısma ayrılarak incelenecektir. Birinci kısımda, işverenin ücret ödeme borcu ve ücretle ilgili temel bilgilere yer verilecek, ikinci kısımda, işverenin ücret ödeme borcunda temerrüdü, temerrüdün çeşidi ve şartları, üçüncü kısımda ise, temerrüt halinde sorumlu olacak kişi incelenmeye çalışılacaktır. Öncelikle, işverenin ücret ödeme borcu ve bu borcun önemi üzerinde durulacak, daha sonra ise ücretin belli başlı özellikleri incelenecektir. İşverenin ücret ödeme borcu ile ilgili genel bilgiler verildikten sonra, temerrüdün türü açıklanacak ve işverenin ücret ödeme borcunda temerrüdünün bir borçlunun temerrüdü olduğu sonucuna varıldıktan sonra, Borçlar Kanununun borçlunun temerrüdüne ilişkin hükümleri ve İş Kanununun ücrete ilişkin hükümleri irdelenerek, işverenin ücret ödeme borcunda temerrüdünün şartları belirlenecektir. Üçüncü kısımda ise, işverenin temerrüdü çeşitli şekillerde ortaya çıkabileceği için, değişik durumlar sırasıyla ele alınacak ve işverenin temerrüdü durumunda sorumlu olacak kişi ya da kişiler tespit edilmeye çalışılacaktır.



Çalışmanın ikinci bölümünde ise, işverenin ücret ödeme borcunda temerrüdünün genel sonuçları üzerinde durulacaktır. 4857 sayılı İş Kanunumuz yürürlüğe girmeden önce uygulanmakta olan 1475 sayılı İş Kanununda da yer alan işçinin ücretinin ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak derhal feshetme hakkı ve bu hakkın kullanılması üzerinde durulacak ve ücret ödeme borcunun para borcu olması dolayısıyla para borçlarında temerrüdün hukukî sonuçlarından Borçlar Kanunu hükümlerinin incelenmesine geçilecek ve ifayı talep edebilme hakkı incelenecektir. Daha sonra ise 4857 sayılı İş Kanunu ile özel olarak düzenlenen ücretin ödenmemesi nedeniyle talep edilebilecek temerrüt faizinin miktarı ve başlangıç zamanı ele alınacaktır.

Tezin üçüncü ve son bölümünde ise, 4857 sayılı İş Kanununda yer alan ücreti 20 gün geçmesine rağmen mücbir sebep olmaksızın ödenmeyen işçinin sahip olduğu iş görmekten kaçınma hakkı üzerinde ayrıca durulacaktır. Öncelikle kaçınma hakkının hukukî niteliği tespit edilmeye çalışılacak, daha sonra ise çalışmaktan kaçınma hakkının şartları incelenecektir. Son olarak, ücreti ödenmeyen işçinin iş görmekten kaçınmasının hukukî sonuçları üzerinde durulacaktır. Bu noktada, kanunda açıklık bulunmayan hususlara Yargıtay kararları ve doktriner tartışmalar ışığında konu irdelenecektir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞVERENİN ÜCRET ÖDEME BORCU VE İŞÇİNİN ÜCRETİNİ ÖDEMEKTE TEMERRÜDÜ

#### Ş. 1. İŞVERENİN ÜCRET ÖDEME BORCU VE ÜCRET İLE İLGİLİ TEMEL BİLGİLER

##### I. ÜCRET ÖDEME BORCU

###### A. Ön Açıklamalar

İşverenin ücret ödeme borcu, işçinin, iş görme borcu karşısında yer alan ve iş sözleşmesinden kaynaklanan başlıca borcunu teşkil eder. Bu husus, Borçlar Kanununun 313. maddesinden, 4857 sayılı İş Kanununun ise 8. maddesinden ve yine 4857 sayılı İş Kanununun 32 vd. maddelerindeki ücretle ilgili özel düzenlemelerden anlaşılabilir.

BK. 313. maddesine göre, “*Hizmet akdi bir mukaveledir ki, onunla işçi, muayyen veya gayrimuayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeyi taahhüt eder*”. Kanunun bu tanımından anlaşılacağı üzere, iş sözleşmesinde, işçi, belirli ya da belirsiz bir sürede iş görmeyi, buna karşılık işveren de ücret ödemeyi taahhüt etmektedir.

4857 sayılı İş Kanununun 8. maddesine göre ise, “*İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir*”.

Belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı İş Kanunumuzda iş sözleşmesi tanımına yer verilmeden önce, 1475 sayılı İş Kanunumuzda herhangi bir iş sözleşmesi tanımı yer almamakta idi. Bu dönemde de, doktrinde, Borçlar Kanunundaki iş sözleşmesi tanımı

eleştirilmekte<sup>2</sup> ve iş sözleşmesinin diğer iş görme sözleşmelerinden ayırt edilebilmesi için zorunlu unsurlar olarak, çalışma unsuru, bağımlılık unsuru ve ücret unsuru sayılmakta idi.

Görüldüğü üzere, hem Borçlar Kanunundaki tanım hem de 4857 sayılı İş Kanununda yapılmış olan iş sözleşmesi tanımı dikkate alındığında, ücret, iş sözleşmesinin temel unsurlarından bir tanesidir. İş sözleşmesinin taraflarından birisi olan işçinin aslî edim borcu iş görme iken, işverenin aslî edim borcu ise ücret ödemedir.

## **B. Ücret Ödeme Borcunun Önemi**

Yukarıda da açıkladığımız üzere, ücret, işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan başlıca borcunu teşkil etmektedir. Bu nedenle, iş hukukunda ücretin ödenmesi hem işçi hem de işveren bakımından önem arz etmektedir.

Ücretin hukuksal alanda düzenlemelere tâbi kılınmasının başlıca sebebi, onun hem iktisadi hem de sosyal yönünün bulunması ve bu sebeple de önemli bir borç teşkil etmesidir.

İşçilerin edimlerini işverenin emrine amade bir şekilde hazır tutmaları sonucunda elde ettikleri ücret, onların yegâne geçim kaynağını oluşturmaktadır. Gerçekten de, işçinin ihtiyaçlarını karşılayabilmesi, genellikle işçinin ücret geliri ile gerçekleşmektedir<sup>3</sup>. Bu sebeptir ki, kanun koyucu, ücretin korunmasına ilişkin yasal düzenlemelerde bulunmuştur.

---

<sup>2</sup> Doktrinde, **Narmanhoğlu ve Saymen'e göre**, Borçlar Kanununda, iş sözleşmesinin “çalışma unsuru” ve bunun karşılığı olan “ücret ödeme” unsuruna yer verilmiş olmasına karşılık; iş sözleşmesinin, hizmetin işverene bağımlı olarak, onun emir ve otoritesi altında görülmesi anlamına gelen “bağımlılık unsuru” yer almamaktadır. Oysa, iş sözleşmesini asıl belirginleştiren ise bağımlılık unsurudur. **Narmanhoğlu**, Ferdi İş, s.133; **Saymen**, Ferit Hakkı: Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s.392.

<sup>3</sup> **Bedir**, Eyüp: “Verimlilik ve Ücret Sistemleri”, İş Değerlendirme Verimlilik ve Ücretler Semineri, İkinci Tebliğ, Kamu-İş, Ankara 1990, s.31; **Centel**, İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1988, s.43.

Öte yandan, ücretin iş sözleşmesinin aslî unsurlarından biri olması da, ücret ödeme borcunu önemli kılmaktadır. Gerçekten de, geçerli bir iş sözleşmesinden bahsedebilmek için, görülen işin karşılığında ödenmesi gereken bir ücret borcunun yer alması gerekmektedir.

## II. ÜCRET KAVRAMI VE ANLAMI

Ücret, iş sözleşmesinin unsurlarından ve işverenin borçlarından birisi olarak, işçinin iş görme borcunun karşılığını oluşturur. Zira 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde, “*Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar*” olarak tanımlanmıştır.

Yine Deniz İş Kanununun 29. maddesinin 1. fıkrasında ücret, “*gemi adamına işi karşılığında işveren veya işveren vekili tarafından ödenen meblağ*” olarak tanımlanmışken, Basın İş Kanununun ücreti düzenleyen hükümleri arasında ücret tanımına yer verilmemiştir.

Türkiye tarafından 24.10.1960 gün ve 109 sayılı yasa ile onaylanan<sup>4</sup>, “Ücretin Korunması Hakkında” 1949 tarih ve 95 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinde, ücretin “*yapılan veya yapılacak olan bir iş veyahut görülen veya görülecek olan bir hizmet için yazılı veya sözlü bir iş akdi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye, her ne nam altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi kabil olup karşılıklı anlaşma veya milli mevzuatla tespit edilen bedel ve kazançları*” ifade ettiği belirtilmiştir (m.1). Yine Türkiye tarafından 13.12.1966 tarihinde 810 sayılı uygun bulma kanunundan sonra<sup>5</sup>, 14.04.1967 tarih ve 6/8036 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla onaylanan<sup>6</sup>, 1954 tarih ve 100 Sayılı “Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme”, ücret deyiminin “*işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdi veya ayni olarak doğrudan doğruya veya bilvasıta ödenen normal,*

<sup>4</sup> Bkz. RG.28.10.1960, No: 10641.

<sup>5</sup> Bkz. RG.22.12.1966, No:12484.

<sup>6</sup> Bkz. RG.13.06.1967, No:12620.

*kök veya asgari ücret veya aylıkla sağlanan bütün menfaatleri” kapsayacağı belirtilmiştir (m. 1/bent a.).*

Nitekim ücret tanımı yargı kararlarına da konu olmuş ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 26.03.1976 tarihli bir kararında<sup>7</sup> ücret, “İş sözleşmesinin bir unsurudur ve iş karşılığı kararlaştırılan veya yasalarla belirlenen bir paradır”, şeklinde tanımlanmıştır.

İş Kanunumuzda ücret tanımını<sup>8</sup> irdelediğimizde ise, ücretin, bir iş karşılığı ödenmesi<sup>9</sup>, işveren veya üçüncü kişiler tarafından ödenmesi, para ile ödenmesi olarak belirtilebilecek unsurları göze çarpmaktadır. Bu unsurlardan en önemlisi, ücretin bir iş karşılığı ödenmesidir<sup>10</sup>. Anayasamızın 55. maddesinde de belirtildiği üzere, “*Ücret, emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur*”. Anayasadaki bu hükme uygun olarak, ücret, esas itibariyle görülen bir işin karşılığı olarak ödenmiş olsa da, devlet ücretin korunmasına ilişkin emredici hukuk kuralları oluşturarak, işverenin başlıca

---

<sup>7</sup> Bkz. YHGK 24.03.1976, E.762, K.1164 (**Çenberci**, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, IV. Bası, Ankara 1978, s.1179, Kr. No.4/A); Ayrıca YİBK için bkz. 24.05.1974, E.2, K.6 (**Çenberci**, s.458, md.26, No.1/a).

<sup>8</sup> Doktrinde ise ücret değişik şekillerde tanımlanmıştır. **Esener**, ücreti, “işçinin gördüğü işin karşılığı olarak işveren tarafından işçiye sağlanan para ve aynı ödemelerden meydana gelen bir gelir” olarak tanımlamışken (**Esener**, Turhan: İş Hukuku, 2. Bası, Ankara 1975, s.162); **Çenberci** ise, “hizmet ediminin bir karşılığı” olarak, (**Çenberci**, s.457, m.26); **Saymen**, “...ücret, işveren için ödenmesi gereken bir para borcu işçi için emeğin mahsulü olduktan başka kendisi ve ailesinin geçimini temin eden başka bir gelir kaynağı”, (**Saymen**, s.487); **Centel** ise, “çalışılmadığı halde ücret ödenmesini gerektiren durumlar dışında, yapılan bir hizmetin karşılığı olarak, işveren veya üçüncü kişilerce sağlanan ve para veya parasal değeri bulunan menfaatlerden oluşan bir gelir çeşidi” olarak tanımlamıştır. (**Centel**, Ücret, s.58).

<sup>9</sup> Yargıtay vermiş olduğu bir kararında da isabetle belirtmiştir ki: “...kural olarak çalışma ödevinin söz konusu olmadığı durumlarda her hizmet ücreti gerektirir...” (Bkz. **Narmanhoğlu**, Ferdi İş, s.216, dn.55).

<sup>10</sup> **Narmanhoğlu**, Ferdi İş, s.211; **Demir**, Fevzi: İş Hukuku ve Uygulaması, 4. Bası, İzmir 2005, s.100 (İş Hukuku); **Eyrenci Öner/Taşkent Savaş/Ulucan Devrim**: Bireysel İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2005, s.111; **Süzek**, Sarper: İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2005, s. 279 (İş Hukuku). Yargıtayın çalışılmadan ücrete hak kazanılamayacağına ve ücretin çalışma karşılığı olduğuna ilişkin birçok kararı mevcuttur. Örneğin bkz. 9.HD. 15.05.1996, E.1995/36684, K.1996/10554 (Tekstil, Ekim 1996, s.13-14); 9. HD. 18.08.1997, E.1997/18151, K.1997/21841 (Tekstil, Şubat 1998, s.17); 9.HD.10.06.1998, E.1998/7428, K.1998/10202 (Tühis, Mayıs 1998, s.35-36); 9.HD.19.10.1999, E.1999/16029, K.1999/15954 (İşveren, Ocak 2000, C.XXXVIII, S.4, s.15); 9.HD.15.10.2003, E.2003/5096, K.2003/17138 (Çalışma ve Toplum, 2004/3, s.210).

borcu olan ücret ödeme borcuna müdahale etmektedir. Zira ücret, işçinin ve ailesinin yegâne geçim kaynağıdır.

Kural olarak, ücret, görülen işin karşılığında ödenmekte olmasına karşılık, günümüzde, sosyal düşüncelerden kaynaklanan bazı etkiler nedeniyle, bazı durumlarda, işçiye hizmet karşılığı olmaksızın ücret ödenmesi esası da benimsenmiştir. Çalışılmadığı halde ücret ödenmesi gereken bu gibi durumlarda ödenecek ücrete de, sosyal düşüncelerden kaynaklanması nedeniyle “sosyal ücret” adı verilmektedir<sup>11</sup>. Çalışma karşılığı olmaksızın ücret ödenmesini gerektiren bu gibi durumlara örnek olarak, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde, yıllık izinde, hastalık, analık, askerlik halinde ödenen ücretler gösterilebilecektir.

İşverenin aslî borçlarından biri olan ücrete ilişkin İş Kanunundaki hükümler, emredici hüküm niteliğini taşımaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki, ücrete ilişkin düzenlemelerin çoğu, nispi emredici hüküm niteliğindedir. Ücrete ilişkin emredici ve düzenleyici hükümlerle, işçi ve ailesinin yaşam düzeyini iyileştirmek ve ücret alacağını işverene ve üçüncü kişilere karşı korumak amaçlanmış; bu yolla da kamu düzeni korunmaya çalışılmıştır<sup>12</sup>. Bu emredici düzenlemelere örnek olarak, ücretin ödeme zamanına ilişkin asgari ve azami ödeme sürelerinin getirilmiş olması, ücretin para olarak ödenmesi zorunluluğu, ücretin işveren tarafından işçinin onayı alınmadıkça takas edilememesi, ücret kesme cezasının belirli bir meblağı geçmemesi gibi düzenlemeler gösterilebilir.

İşverenin ücret ödeme borcunun kaynağını iş sözleşmesinin unsurlarından birisi olması oluşturmakta ise de, iş sözleşmesinin tarafı olan işçi ve işveren, iş sözleşmesinde ücreti açıkça kararlaştırmamış olabilirler. Ücretin miktarının ve türünün iş sözleşmesinde kararlaştırılmış olması asıl ise de, sözleşmede ücret konusunda herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiş olması durumunda, işçi bakımından ücret alacağı örtülü olarak yine de vardır. Bu durumda, ücret, işçinin

---

<sup>11</sup> **Ekonomi**, Münir: İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 1987, s.130 (İş Hukuku); **Centel**, Ücret, s.59.

<sup>12</sup> **Ozanoğlu**, İ.Teoman: “Ücretin Yasal Gecikme Tazminatı İle Korunması”, Adalet Dergisi, Haziran-Temmuz 1972, S.6-7, s.477; **Narmanlıoğlu**, Ferdi İş, s.139, 212; **Çelik**, s. 128.

kişiliği, nitelikleri, yapılan işin türü göz önünde bulundurularak, o meslekteki örf ve âdet kurallarınca ya da toplu iş sözleşmesi ile belirlenebilecektir<sup>13</sup>. İş Kanununda bu konuda herhangi bir düzenleme açıkça yer almamakta ise de, Borçlar Kanununun 314. maddesinin 2. fıkrasında iş görmenin, hizmet akdi çerçevesinde değerlendirilmesi için, o hizmetin bir ücret karşılığında görülmesi gerektiği belirtilmiştir. Aynı zamanda yine Borçlar Kanununun 323. maddesinde, “*İş sahibi mukavele edilen yahut âdet olan yahut kendisinin bağlı bulunduğu umumî mukavelede tespit olunan ücreti tediye ile mükelleftir*” şeklinde bir hükme yer verilmiştir.

Her ne kadar iş sözleşmesinde ücretin açıkça kararlaştırılmamış olduğu durumlarda dahi ücretin örtülü olarak kararlaştırıldığı kabul edilse de, İş sözleşmesine dayalı olarak çalışan işçi, İş Kanunu kapsamında olsun ya da olmasın, gemi adamı ve gazeteci için, Çalışma Bakanlığınca ve Asgarî Ücret Tespit Komisyonu aracılığıyla ücret tespit edilmektedir ve tespit olunan bu asgarî ücretin altında bir ücret ödemesi söz konusu olamamaktadır (Asgarî Ücret Yönetmeliği m. 10/f.1 ve İşK.m.39). Buna göre, toplu iş sözleşmeleri ile iş sözleşmelerine asgarî ücretin altında ücret ödenmesi öngörülen hükümler konulamaz (As.Ücret Yön. M.10/f.2). Bu bakımdan, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinde asgarî ücretin altında bir ücret kararlaştırılmış olması halinde de, onun yerini asgarî ücret alacaktır.

---

<sup>13</sup> Yargıtay da bu durumu vermiş olduğu bir kararında açıkça belirtmiştir. Yargıtay **4. HD. 13.05.1958, E.1318, K.3154** “...Akitte ücret şartının batıl olması haline akitte ücret kararlaştırılmamış demektir. Bu durumda o tarihteki rayiç ve gördüğü işe göre, işçinin gündeliğinin bilirkişi marifetiyle tespit edilmesi gerekir. Söz konusu edilen butlan, işçiyi korumak maksadıyla kabul edilmiştir. İşverenin bunu ileri sürerek, kendi lehine hukukî netice elde etmek istemesi, hakkın gayesine aykırı şekilde kullanılması mahiyeti taşır ve işverenin işçiye karşı butlana dayanması MK 2. maddesine aykırı düşer...”. (Çenberci, s.520). Başka bir örnek için bkz. 9.HD.01.06.1989, E.1989/2728, K.1989/5091 (Tekstil İşveren, Ekim 1989, s.18).

### III. ÜCRETİN KAPSAMI

#### A. Dar Anlamda Ücret ( Asıl Ücret )

İşverenin ücret ödeme borcunun kapsamı bakımından, dar anlamda ücret ve geniş anlamda ücret kavramları önem taşımaktadır. Zira bazı işçilik alacakları bakımından dar anlamda ücret esas alınmışken, bazı alacaklar için ise geniş anlamda ücret esas alınmıştır.

İş Kanununun 32. maddesinde yer verilen ücret tanımı, dar anlamda ücret (asıl ücret) tanımıdır. Dar anlamda ücret, işçinin gördüğü işin karşılığı olarak işveren veya üçüncü kişiler tarafından ödenen meblağdır. Dar anlamda ücret kavramı, ikramiye, sosyal yardım, prim gibi yan ve diğer ek menfaatleri kapsamaz. Doktrinde, dar anlamda ücret kavramına, asıl ücret, kök ücret, çıplak ücret gibi isimler de verilmektedir<sup>14</sup>.

İşçiye yapılacak olan ödemelerde esas alınacak olan ücret kural olarak dar anlamda ücrettir. Kanunda açıkça belirtilmeyen hallerde ödemeler dar anlamda (asıl) ücret üzerinden yapılır. Dolayısıyla, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri, yıllık ücretli izin günlerine ilişkin olan ücretlerde dar anlamda ücret esas alınacaktır. Ancak, bu tür ödemeler için, kanunda açıkça belirtilmemiş olsa dahi taraflar aralarında anlaşarak, dar anlamda ücret yerine geniş anlamda ücretin esas alınacağını kararlaştırabilirler<sup>15</sup>.

#### B. Geniş Anlamda Ücret

İş Kanununda, kural olarak dar anlamda ücret esas alınmakta ise de, işçiye yapılacak olan bazı ödemeler için, ücret kavramının genişletilerek, asıl ücret dışında işçiye sağlanan ek menfaatlerin de göz önüne alınacağı belirtilmiştir. Geniş anlamda

---

<sup>14</sup> Esener, s.163.

<sup>15</sup> Narmanlıoğlu, Ferdi İş, s.215.



ücret, asıl ücrete, iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya kanundan doğan ve parayla ölçülebilen menfaatlerin eklenmesiyle bulunur.

Ücret ekleri hakkında, aksine bir düzenleme olmadığı sürece, asıl ücrete ilişkin hükümler uygulanacaktır. Çünkü ücret ekleri asıl ücretin tamamlayıcısıdır<sup>16</sup>. Dolayısıyla, ücret eki olarak vasıflandırılan bir menfaatin ödenmemesi halinde de, işçi, şartları olduğu vakit, sırf bu sebeple, İş Kanununda yer alan gerek iş görmekten kaçınma gerekse iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetme hakkını kullanabilmelidir<sup>17</sup>.

Ücret eklerinin mutlaka para olarak kararlaştırılması şart değildir. Para ile ölçülmesi mümkün menfaatler de ücret eki kavramına dâhildir. Bu nedenle, teşvik ikramiyesi, aile zammı, prim, evlenme, çocuk, doğum, ölüm yardımları gibi para olarak ödenebilen yardımlar dışında yakacak, giyecek, yiyecek yardımları gibi sosyal yardımlar da ücret eklerinden sayılmalıdır.

İş Kanununun 32. maddesinin 5. fıkrasında yer alan, “*İş sözleşmesinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur*” hükmü geniş anlamda ücret kavramının hukukî dayanağını oluşturmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun Geçici 6. maddesine göre, 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin 11. fıkrası ile 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesinin son fıkrasında ve Deniz İş Kanununun 20. maddesinin 12. fıkrasında da, ihbar ve kıdem tazminatlarının hesaplanmasında esas alınacak olan ücretin geniş anlamda ücret olacağı belirtilmiştir<sup>18</sup>.

<sup>16</sup> **Esener**, s.166; **Centel**, Ücret, s.117.

<sup>17</sup> **Esener**, s.166; **Centel**, Ücret, s.117; **Narmanhoğlu**, Ferdi İş, s.340; **Akyiğit**, Ercan: “Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınması”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005/5, s.18. Doktrinde bir başka görüşe göre, ücret eklerinin hiç veya zamanında ödenmemesinin işçiye iş görmekten kaçınma hakkı verebilmesi için, onların eksik veya geç ödenmesinin işçiye günlük yaşamda fazla sıkıntıya sokması gerekir. Eğer işçiyi günlük yaşamda fazla sıkıntıya sokmuyorsa onların eksik veya geç ödenmesi çalışmaktan kaçınma hakkı vermez. **Uzun**, Bekir: Yeni İş yasası Semineri, İstanbul 2004, s.166. Yargıtay 9. HD’nin vermiş olduğu bir kararda da süreklilik gösteren ücret eklerinden işçinin yoksun bırakılması halinde, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceğini belirtmiştir. 9.HD. 27.03.1997, E.1996/22991, K.1997/6181 (Tekstil İşveren, Ekim 1997, S.216, s.16).

<sup>18</sup> Yargıtay’ın vermiş olduğu bir kararda da aynı husus şu şekilde ifade edilmiştir: Mahkemece işyerinde ikramiye uygulaması ve davacının ikramiye alacağı bulunduğu kabul edilerek ikramiye alacak isteği hüküm altına alındığı halde, bilirkişinin ihbar ve kıdem tazminatlarına esas ücreti

Ücret ekleri, ya kanundan ya iş sözleşmesinden ya da toplu iş sözleşmesinden kaynaklanır. Taraflar, iş sözleşmesi ile veyahut toplu iş sözleşmesi ile işçinin asıl ücreti yanında bazı sosyal yardım niteliğinde ücret eklerinin de ödenmesini kararlaştırabilirler<sup>19</sup>. Uygulamada en sık rastlanan ücret ekleri, ikramiye, prim, kârdan pay alma ve bahşıştır. Bu ödemelerden bazıları işveren tarafından karşılıksız olarak, bazıları da üçüncü kişiler tarafından yapılabilmektedir<sup>20</sup>.

#### IV. ÜCRETİN ÖDENME YERİ

Borçlanılan edimin yerine getirilmesi gereken yere “ifa yeri” denir<sup>21</sup>. Borçlar Kanunu’nun “Borcun İfa Edileceği Mahal” başlığı altında yer alan 73. maddesinde, “Borcun ifa edilmesi lazım gelen yer, iki tarafın sarih veya zımnî arzusuna göre tayin edilir...” hükmüne yer verilerek, ücretin ödenme yerinin sözleşme ile belirlenmesine imkân tanınmıştır. Bu maddenin devamında ise, para borçlarının, alacaklının ödenme zamanındaki yerleşim yerinde ödeneceği belirtilmiştir. İşverenin yapılan işin karşılığı olan ücreti ödeme borcu da bir para borcu olduğundan, Borçlar Kanunundaki bu genel hüküm gereği, ücretin işçinin ödeme zamanındaki yerleşim yerinde ödenmesi gerekirdi. Ancak 4857 sayılı İş Kanunumuzun 32. maddesinin 2. fıkrasında yapılan özel bir düzenleme ile ücretin işçiye “işyerinde” veya “özel olarak açılan bir banka hesabında<sup>22</sup>” ödeneceği belirtilmiştir<sup>23</sup>. Ancak, İş Kanununun 32. maddesinin 2.

---

belirlerken ikramiyeyi giydirilmiş ücrete dahil etmeyerek yaptığı hesaplamaya değer vererek hüküm kurması hatalıdır. 9.HD.07.04.2005, E.2004/19570, K.2005/12466 (Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005/8, s.1743).

<sup>19</sup> **Narmanlıoğlu**, Ferdi İş, s.224.

<sup>20</sup> **Esener**, s.165.

<sup>21</sup> **Eren**, Fikret: Borçlar Hukuku Genel hükümler, C.II, 5. Bası, İstanbul 1999, s. 931; **Oğuzman**, Kemal/**Öz**, Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 3. Bası, İstanbul 2000, s.245 -246.

<sup>22</sup> Ücretin özel olarak açılacak bir banka hesabına da yatırılabilmesi hükmünün, uygulamada hızla yaygınlaşan bir ödeme şekline uygun olduğu, işçinin diğer hesapları ile ücret hesabının karıştırılmaması amacıyla böyle bir düzenlemenin getirildiği söylenebilecektir. **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 116.

<sup>23</sup> 1475 sayılı İş Kanunu döneminde ücreti düzenleyen 26. maddede bu konuda bir hüküm mevcut değildi. Fakat bu dönemde dahi, doktrinde hâkim görüş, çalışma hayatındaki gelişmeler karşısında, ücretin her işçinin ikametgâhında ödenmesinin hem çok güç olması hem de imkânsız olması nedeniyle, ödenme yerinin işyeri olduğunu kabul etmekteydi. Zira 1475 sayılı Kanun döneminde ya iş sözleşmelerinde yer verilen bir hükümlerle ücretin işyerinde ödeneceği kararlaştırılmakta ya da açıkça böyle bir hüküm yer alamasa dahi uygulamada ücretin ödenme yeri işyeri olarak kabul gördüğü için böyle bir hükmün zımnî kararlaştırılmış olduğu kabul edilmekteydi. **Ekonomi**, İşHukuku, s.143; **Narmanlıoğlu**, Ferdi İş, s. 235-236; **Centel**, Ücret, s. 311-312; **Soyer**, Polat: “4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine

fikrasındaki ücretin ödenme yeri ile ilgili düzenlemede “kural olarak” ifadesine yer verildiği görülmektedir. Dolayısıyla, ücretin ödenme yeri, toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleri ile işçi lehine olmak kaydıyla farklı bir yer olarak da kararlaştırılabilecektir. Ücretin banka hesabına havale suretiyle ödenmesi halinde, havale masraflarından işveren sorumlu olmalıdır<sup>24</sup>.

Uluslararası Çalışma Örgütünün 95 Sayılı Sözleşmesinin 13. maddesinin 2. bendinde yer alan “Ücretin perakende içki satılan yerlerde yahut benzer müesseselerde ve kötüye kullanılmasının önlenmesi gerekiyorsa, perakende eşya satış mağazalarında ve eğlence yerlerinde ödenmesi yasaktır” hükmüne paralel olarak, İş Kanununun 32. maddesinin 6. fıkrasında da, “Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkân ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz” hükmüne yer verilmiştir<sup>25</sup>.

## V. ÜCRETİN ÖDENME BİÇİMİ

### A. Nakdî Ödeme

İş sözleşmesinde, işverenin işçinin ifası karşılığı yerine getireceği ifa borcu, para ve parayla ölçülebilen bir değer olmalıdır. Zira İş Kanununun 32. maddesinin 1. fıkrasında yapılan ücret tanımında da ücretin “*bir kimseye, bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişi tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar*” olduğu belirtilmiştir.

Ücretin nakden ödenmesi kuralı asıl ücret için söz konusu olup, asıl ücret dışında yan menfaatlerin aynen ödenmesi söz konusu olabilir<sup>26</sup>. Nitekim İş

---

Düşünceler”, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, 12-13 Temmuz 2003, Bolu, s.16 (Konferans Notları).

<sup>24</sup> **Soyer**, Konferans Notları, s.16.

<sup>25</sup> Bu hükmün amacı, işçinin ve ailesinin yegâne geçim kaynağı olan ücretinin, tüketilmesi ihtimalinin yüksek olduğu bu yerlerde ödenmesinin ve dolayısıyla işçinin ücretinin bu gibi yerlerde kısa sürede tüketilmesinin önüne geçmektir. Zira bu gibi işyerlerinde çalışan işçiler için, ücretlerinin bu işyerlerinde ödenmesinde herhangi bir sakınca söz konusu değildir. **Şakar**, Müjdat: İş Hukuku Uygulaması, İstanbul 1998; **Demir**, İş Hukuku, s. 78.

<sup>26</sup> **Narmanhoğlu**, Ferdi İş, s. 234; **Centel**, Ücret, s. 317; **Süzek**, s. 292; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.116.

Kanununun geçici 6. maddesinin yaptığı atıfla 1475 sayılı İş Kanununun kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesinde, ihbar ve kıdem tazminatlarının hesaplanmasında, nakden ödenen asıl ücret yanında, para ve *parayla ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatlerin* de dikkate alınacağı belirtilmiştir. Bazı durumlarda, işverenin kendisinden kaynaklanmayan nedenler söz konusu olduğunda, aynı yapılması gereken ödemeler, nakdi olarak yapılmalıdır<sup>27</sup>. Ancak, işçi, aynı ödemeler yerine bunun karşılığının para ile ödenmesini talep edemez<sup>28</sup>.

## 1. Ücretin Türk Parası Olarak Ödenmesi

İş Kanununun 32. maddesinin 2. fıkrasına göre, “*Ücret, kural olarak, Türk parası ile... ödenir. Ücret, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenebilir*”. 1475 sayılı İş Kanununda ise, ücretin Türk parası olarak ödeneceğine yer verilmesine karşılık 4857 sayılı Yasadan farklı olarak ücretin yabancı para olarak kararlaştırılabileceğine hiç yer verilmemiştir<sup>29</sup>.

<sup>27</sup> Yargıtay’ın bir kararında,, ayakkabı ve elbise borcunu ifa etmeyen işveren, bu aynı ödemelerin karşılığını oluşturan rayiç bedeli nakdi olarak ödemekle yükümlü tutulmuştur. 9. HD. 24.02.1967, 1885/1563, **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 142, dn. 276; **Narmanlıoğlu**, Ferdi İş, s.234; **Centel**, Ücret, s.326; **Mollamahmutoğlu**, Hamdi: İş Hukuku, Ankara 2005, s.382; **Süzek**, İş Hukuku, s.292;

<sup>28</sup> Yargıtay’ın bu konuda vermiş olduğu bir karara göre, günde bir öğün sıcak yemek verilmesi kararlaştırılan işyerinde, muntazam surette çıkarılan yemeği yemeyip bedelini isteyen işçinin davasını kabul etmemiştir. **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 142, dn. 277; **Narmanlıoğlu**, Ferdi İş, s. 234, dn. 121; **Centel**, Ücret, s.326; **Süzek**, İş Hukuku, s.293.

<sup>29</sup> 1475 sayılı Kanun döneminde ücretin yabancı para olarak kararlaştırılabileceği hükmüne hiç yer verilmediği halde, Yargıtay kararlarına göre, eğer ücret yabancı para olarak kararlaştırılmış ise, Borçlar Kanununun 83 maddesindeki hükme göre, vade veya fiili ödeme tarihindeki rayice göre Türk parası karşılığı hesaplanarak ödenir. 9. HD. 08.06.1990, E.3925, K. 7031 (Tekstil İşveren, Aralık 1990, s.17); 9. HD. 09.02.1995, E.1994/16148, K.1995/3262 (Türk Kamu Sen, Eylül-Aralık 1994/Mart 1995, s.38); 9.HD. 03.05.1995, E.1994/19016, K.1995/10063 (YKD, Eylül 1995, s.1400). Yine doktrindeki bazı yazarlara göre, ücretin Türk parası olarak ödenmesi zorunluluğu mutlak emredici bir hüküm olması nedeniyle, ücretin yabancı para ile ödenmesini içerecek iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükümleri geçersiz olacaktır. Ancak, işveren ücret ödeme borcunu yabancı paranın Türk parası karşılığıyla yerine getirebilmelidir. **Centel**, Ücret, s. 317; **Narmanlıoğlu**, Ferdi İş, s. 233; **Tunçomağ**, Kenan/**Centel**, Tankut: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2003, 3. Baskı, s. 113. Buna karşın, doktrindeki diğer bir grup yazara göre ise, İş Kanunu 26/II. fıkrasındaki hüküm nisbî emredici bir hüküm olması nedeniyle, ücretin yabancı para olarak kararlaştırılıp döviz olarak ödenmesi mümkündür. **Şahlanan**, Fevzi: “Yabancı Para Borcu ve İşçi Ücretlerinin Yabancı Para Olarak Belirlenmesi ve Ödenmesi”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Eğitim ve Öğretim Yardımlaşma Vakfı, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ’a Armağan, İstanbul 1997, s.461 vd; Yine Yargıtay’ın vermiş olduğu bir karara göre, yazılı bir sözleşme bulunmadan salt soyut beyanlara dayalı olarak yabancı para üzerinden ihbar ve kıdem tazminatına hükmedilemez. 9.HD. 05.06.2002, E.2002/2137, K.2002/9532 (Çimento İşveren, C.16, S.5, Eylül 2002, s.45).

4857 sayılı İş Kanununun 32. maddesindeki bu hüküm karşısında, ücretin Türk parası olarak ödenmesinin kararlaştırılması mutlak emredici değildir. Yani, işçinin ücretinin yabancı para olarak ödenmesi de kararlaştırılabilecektir. Ancak, burada bir sorun ortaya çıkmaktadır. Şöyle ki, eğer, ücretin ödenmesi yabancı para olarak kararlaştırılmışsa, acaba, ödeme günü geldiğinde, ücret, yabancı paranın Türk parası olarak karşılığı şeklinde mi ödenecek; yoksa ödemenin, kararlaştırılan yabancı para üzerinden yapılması için işveren zorlanabilecek mi?

Bu sorunun çözümü için ikili bir ayrıma gitmek gerekir<sup>30</sup>. Eğer, ücretin *aynen* yabancı para olarak ödenmesi kaydına yer verilmemişse (yalın yabancı para borcu söz konusu ise), İş Kanununun 32/2. maddesindeki “*Ücret yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenebilir*” hükmü nedeniyle, işveren bir seçim hakkına sahip olacaktır. Yani, işveren, ücreti, isterse yabancı paranın vadedeki rayicine karşılık gelen Türk parası ile, isterse doğrudan kararlaştırılan yabancı para ile ödeyerek borcunu yerine getirebilir<sup>31</sup>. Bu ihtimal söz konusu olduğunda, işçi, işvereni, ücretin, yabancı para olarak ödenmesi konusunda zorlayamaz. Nitekim Borçlar Kanununun 83. maddesinin 2. fıkrasında da, “*Akit tediye mahallinde kanunî rayici olmayan bir para üzerine varit olmuş ise akdin harfiyen icrası “aynen ödemek” kelimeleri veya buna muadil sair tabirat ile şart edilmiş olmadıkça borç vadenin hulûlü günündeki rayici üzerinden memleket parası ile ödenebilir*” hükmü yer almaktadır. Dolayısıyla İş Kanununun 32. maddesinin 2. fıkrasındaki hüküm ile Borçlar Kanunu 83. maddesinin 2. fıkrasındaki hüküm uyumludur.

<sup>30</sup> **Soyer**, Konferans Notları, s.14; **Süzek**, İş Hukuku, s.293.

<sup>31</sup> Doktrinde, Eyrenci/Taşkent/Ulucan, taraflar mutlaka yabancı para ile ücretin ödenmesini kararlaştırmışlarsa, asıl ücretin yabancı parayla, buna karşılık ücret hesap pusulasında yer alan vergi, sigorta primi gibi kesintilerin yabancı paranın rayiç değeri esas alınarak Türk parasına göre kesilmesinin gerekeceğini belirtmektedirler. **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.115; Doktrinde, yapılan bu düzenlemeye karşılık, **Çelik**'e göre ise, İş Kanunu 37. maddede yer alan ücret hesap pusulasındaki eklemeler ve vergi sigorta primi gibi kesintilerin Türk parası olarak gösterilmeleri zorunluluğu nedeniyle işveren tarafından yapılacak ödemenin mutlaka Türk parası ile yapılması gerekir. Bu nedenle, Kanunda yer alan “ödenebilir” sözcüğü yerine “ödenir” sözcüğüne yer verilmesi daha doğrudur. **Çelik**, s.139; Yargıtayın vermiş olduğu bir karara göre de, “...davacının aylık ücreti iş sözleşmesinin 4.1. maddesinde 15.000 Amerikan Doları karşılığı Türk Lirası olarak belirlenmiştir. Buna göre davacının ücretinin Türk parası üzerinden ödeneceği öngörülmüştür. Davacının ücreti Türk parası üzerinden yabancı para olarak belirlendiğine göre, bakiye süre ücretinin de Amerikan Doları olarak kabulü doğru olmamıştır...” 9.HD, 22.02.2005, E.2004/11472, K.2005/6007 (Legal İHSGHD, 2005/8, s.1772).

Buna karşılık, iş sözleşmesinde ücretin *aynen* yabancı para olarak ödeneceği kararlaştırılmış ise<sup>32</sup> (efektif para borcu söz konusu ise), işveren, ücret borcunu yabancı para olarak ifa etmek zorunda kalacaktır<sup>33</sup>. Zira İş Kanununun 32/II. fıkrasındaki düzenleme, ücretin *kural olarak* Türk parası ile ödeneceğini belirtmesi nedeniyle bu sonuca varmak mümkündür. Fakat işveren, ücreti zamanında ödemeyerek temerrüde düşmüşse, bu durumda Borçlar Kanunu'nun 83. maddesinin 3. fıkrası uygulanarak, ücretin vade veya fiili ödeme günündeki rayicine göre Türk parası olarak ödenmesi istenebilecektir. Çünkü bu konuda İş Kanununda herhangi bir düzenleme söz konusu değildir.

Kanaatimizce de, İş Kanunundaki düzenleme karşısında, iş sözleşmesinde işçiye ödenecek olan ücret, kural olarak Türk parası ile ödenmelidir. Ancak, işçinin ücreti yabancı para olarak kararlaştırılmışsa (ki bu şekilde bir düzenleme kanunen de mümkündür), sözleşmedeki düzenlemeden yola çıkarak, ödemenin aynen yabancı para ile yapılma zorunluluğunun bulunup bulunmadığı incelenmelidir. Eğer, yabancı para borcunun aynen dövizle ödeneceği kararlaştırılmış ise, artık işveren borcunu yabancı para olarak ödemek zorunda kalacaktır. Aksi halde Kanunun ifadesinden de anlaşılacağı üzere, işveren isterse yabancı para olarak isterse ödeme günündeki rayice göre Türk parası olarak ücret ödeme borcunu ifa edebilecektir.

Deniz İş Kanununun 29. maddesinde de, gemi adamının ücretinin nakden ödeneceği belirtilmiş olup, Türk parası ile ödeme zorunluluğu getirilmemiştir. Yine Basın İş Kanununda da ücretin Türk parası ile ödenmesi zorunluluğunu içeren herhangi bir düzenleme yer almamaktadır.

---

<sup>32</sup> Ücretin aynen yabancı para olarak ödeneceğinin kararlaştırılabileceği yönündeki görüşler için bkz. **Soyer**, Konferans Notları, s.14; **Demircioğlu**, Murat: Sorularla Yeni İş Yasası, İstanbul 2003, s. 62; Aksi görüş için bkz. **Demir**, İş Hukuku, s.72 ; **Tunçomağ/Centel**, s.113; **Süzek**, İş Hukuku, s.293.

<sup>33</sup> Aynı yönde görüş için bkz. **Soyer**, Konferans Notları, s.15; **Süzek**, İş Hukuku, s.294; Karşıt görüşe göre ise, İş Kanunundaki hüküm, iş sözleşmesinin taraflarının ücretin yabancı para olarak kararlaştırmalarını değil, ancak, yabancı para olarak ödenmesini yasakladığını savunmaktadır. Bu görüşteki yazara göre, ücret yabancı para olarak kararlaştırılabilir. Fakat yabancı para olarak değil, ödeme günündeki rayice göre Türk parası olarak ödenir. **Demir**, İş Hukuku, s. 103.

## 2. Ücretin Parayı Temsil Eden Senetle Ödenmesi

Türkiye'nin de taraf olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 95 sayılı Ücretin Korunmasına İlişkin Sözleşmenin 3. maddesine göre, nakdi olarak ödenmesi gereken ücretler, münhasıran tedavülü mecburi olan para ile ödenir ve emre muharrer senet, bono, kupon ve tedavülü mecburi parayı temsil ettiği iddia olunan herhangi bir şekilde ödeme yasaktır. Sözleşmede, ayrıca, ücretlerin banka üzerine çekilen çekle veya posta çeki ya da posta havalesi ile yahut havale ile ödemenin teamülden olduğu ve özel durumlar nedeniyle zaruri bulunduğu hallerde veya toplu iş sözleşmesiyle veya hakem kararıyla bu şekilde ödemelerin mümkün görüldüğü durumlarda ya da bunlardan hiçbiri mevcut olmamasına rağmen işçinin bu şekilde ödemeyi kabul etmesi halinde, yetkili makamların ödemeye müsaade edebileceği belirtilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 32. maddesinin 3. fıkrasında da uluslararası sözleşmeye uygun olarak, “*Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz*” hükmüne yer verilmiştir<sup>34</sup>. İş Kanununda açıkça belirtilmemiş olsa dahi, doktrinde kabul edilen bir görüşe göre, uluslararası sözleşme hükümlerine de uygun olarak, paraya çevirmede herhangi bir zorluğun bulunmadığı banka çeki, posta çeki veya havalesi ile yapılan ödemeler de, işçinin rızası olması koşuluyla geçerli kabul edilmelidir<sup>35</sup>. Ancak, doktrinde başka bir görüşe göre<sup>36</sup>, 4857 sayılı İş Kanunu, ücretin, emre muharrer senetle, kuponla veya *yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde* ödenmesini kesin olarak yasaklayarak, işçinin korunması bakımından uluslararası 95 sayılı sözleşmeden bir adım daha öne geçmiştir ve bu hüküm aksi taraflarca kararlaştırılmayan bir hükümdür.

---

<sup>34</sup> 1475 sayılı İş Kanunu'nda bu konuda herhangi bir düzenleme mevcut değildi. Ancak, 95 sayılı uluslararası sözleşmeye uygun olarak doktrinde, sözleşmede sayılan senetlerle ücretin ödenmesinin mümkün görülemeyeceği, yalnızca paraya çevrilmesi kolay olan, işçiye ek bir külfet yüklemeyen şekillerde yani banka çeki, posta havalesi ve posta çeki ile yapılan ödemelerin geçerli olacağı belirtilmekte idi. **Ekonomi**, İş Hukuku, s.141; **Narmanlıoğlu**, Ferdi İş, s.234.

<sup>35</sup> **Çelik**, Nuri: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2003, 16. Bası, s.133.

<sup>36</sup> **Soyer**, Konferans Notları, s.14; **Uçum**, Mehmet: Yeni İş Kanunu Seminer Notları, İstanbul 2003, s.60 (Seminer Notları).

Kanaatimizce, Kanunun açık ifadesi karşısında, ücretin, para dışında, parayı temsil eden herhangi bir senetle, kuponla veya para dışında başka diğer herhangi şekilde ödenmesi mümkün olmamalıdır. İş Kanununun 32. maddesinin 3.fıkrası emredici düzenlemelerden birisidir.

## B. Aynî Ödeme

İş Kanunumuzun 32. maddesinin 1.fıkrasında ücretin tanımı yapılırken, “para ile ödenen tutar” olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla işçinin asıl ücretinin nakden ödenmesi gerekmektedir<sup>37</sup>.

Ancak, asıl ücret dışında sağlanan menfaatlerin ise para yerine aynı olarak ödenmesi mümkündür. Bu sonuca İş Kanununun 32. maddesinin 5. fıkrasında yer alan, “*İş sözleşmesinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur*” hükmünden varabilmekteyiz. Aynı ödeme, işçiye asıl ücreti dışında ödenen geniş anlamda ücret içerisinde değerlendirilebilecek olan yardım niteliğindeki ek menfaatlerdir<sup>38</sup>. Bu tür ödemeler genellikle işçinin motivasyonunu arttırmak amacıyla sağlanır.

Türkiye'nin de onayladığı Ücretin Korunması Hakkında 95 sayılı ILO Sözleşmesinin 4. maddesinde “*İlgili sanayi veya işin mahiyeti dolayısıyla ücretin kısmen aynı olarak ödenmesinin âdet veya arzuya şayan olduğu sanayi veya işlerde, milli mevzuat, kolektif mukaveleler veya hakem kararları bu ödeme şekline müsaade edebilir...*” hükmüne yer vererek ücretin aynı bir şekilde ödenmesine sınırlı olarak imkân tanımaktadır. Sözleşme hükümleri, bu şekilde verilecek eşyaların, işçinin ve ailesinin kullanabileceği niteliğe sahip ve onların menfaatlerine uygun olması için gerekli önlemlerin alınmasını da şart kılmaktadır.

<sup>37</sup> Doktrinde **Tunçomağ ve Centel'e göre**, işçi ücretinin küçük bir bölümünün eşya olarak verilmesi ve bu yolda anlaşma yapılması mümkündür. **Tunçomağ/Centel**, s.120.

<sup>38</sup> **Narmanlıoğlu**, Ferdi İş, s.234; **Centel**, Ücret, s.321vd.; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.116.



Ayrıca, Borçlar Kanununun 337. maddesinin 1. fıkrasına göre de, “*Hilafına mukavele ve âdet yoksa iş sahibi ile birlikte ikamet eden işçinin iâşe ve süknaşı ücretin bir kısmını teşkil eder*” hükmüne yer verilerek, aynı nitelikteki edimlerin, ücretin bir kısmını oluşturacağı esasî benimsenmiştir. Ancak bunun için, işçinin işverenle birlikte oturması gerekmektedir.

İşverenin aynı ödeme yükümlülüğü, iş sözleşmesinden veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanabilir<sup>39</sup>. Asıl ücret dışında işçiye sağlanacak yan menfaatlerin aynı olarak ödenmesi kararlaştırılabilir. İş Kanununda, bu konuda taraf iradelerini sınırlayan herhangi bir düzenleme söz konusu değildir. Aynı ödemelerin yasadan kaynaklanması da mümkündür. Zira Deniz İş Kanununun 33. maddesinin 1. fıkrasındaki “*Bu kanuna tabi gemilerde iâşe servisi kurulması zorunludur. Gemiadamları servise başladığı günden başlayarak hizmetten çıkış anına kadar gemide işveren tarafından bedelsiz iâşe olunur*” şeklinde bir düzenleme ile aynı ödeme yasal zorunluluk haline gelmiştir.

Aynı ödeme, işçinin iş görme ediminin bir karşılığı olup, para ile ifade edilmeyen, ancak para ile ölçülmesi mümkün olan tüm menfaatleri kapsar. Aynı ödeme, yiyecek, içecek ve giyecek eşyası olabileceği gibi, ısıtma, barınma<sup>40</sup>, aydınlatma gibi para ile ölçülebilen başka menfaatler de olabilecektir<sup>41</sup>.

Aksi sözleşmeyle kararlaştırılmadığı sürece, işçi aynı edimden yararlanmak istemeyip onun yerine parasal karşılığının ödenmesini talep edemeyecektir<sup>42</sup>. Ancak,

---

<sup>39</sup> **Centel**, Ücret, s.323.

<sup>40</sup> 03.03.2004 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe giren Konut Kapıcıları Yönetmeliğinin 13. maddesine göre, “Kapıcıya görevi nedeniyle verilmiş olan konut için iş sözleşmesinin devamı süresince kira istenemez. Kapıcının su, elektrik, ısıtma ve sıcak su giderlerine kısmen veya tamamen katılıp katılmayacağı sözleşme ile belirlenir.” Bu hükümden anlaşılacağı üzere, konut kapıcılarına sağlanan konut, işçiye yaptığı işin karşılığı olarak ücretin bir bölümünü oluşturmaktadır. Yani, işverenin kısmen de olsa aynı ücret ödemesi söz konusu olmaktadır. **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 142; **Centel**, Ücret, s.324.

<sup>41</sup> **Ekonomi**, İş Hukuku, s.141; **Esener**, s.177; **Centel**, Ücret, s.324; **Demir**, İş Hukuku, s.72; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.116.

<sup>42</sup> Bkz. Dp. 20; Bu konuda doktrinde bir görüşe göre, işçinin aynı edimden yararlanamayışı, haklı veya makul bir nedene dayanmakta ise, işçiye aynı edimin parasal karşılığı ödenmelidir. **Centel**, Ücret, s.326; **Süzek**, İş Hukuku, s.293.

örneğin yapılan aynı ödeme ayıplı ise, işçi bu ödemeyi kabul etmek zorunda olmamalıdır<sup>43</sup>.

## VI. ÜCRETİN ÖDENME ZAMANI

İş sözleşmesinde işverenin aslî edim borcu, görülen işin karşılığı olan ücret ödeme borcudur. İşveren, bu borcunu belirlenen ifa zamanının gelmesiyle yerine getirmelidir. İfa zamanının gelmesine rağmen işveren ücret ödeme borcunu ifa etmezse, kanunda buna bağlanan hukukî sonuçlar meydana gelecektir.

İşverenin, ücret ödeme borcunu zamanında ifa etmemesi halinde birtakım hukuki sonuçların meydana gelmesi sebebiyle, ücret ödeme borcunu ne zaman ifa etmesi gerektiğini bilmesi gerekmektedir. Bu nedenle de ücretin ifa zamanı meselesi, açıklık getirilmesi gereken bir konudur.

İşçinin ücret alacağı, özel hukuka ilişkin bir alacak olması nedeniyle, ifa zamanı, iş sözleşmesinin taraflarınca serbestçe kararlaştırılabilir<sup>44</sup>. Bununla birlikte kanun koyucu ifa zamanı konusunda emredici bazı düzenlemelerde bulunmak suretiyle, ifa zamanını belirleme serbestisine bazı sınırlamalar getirmiştir.

Karşılıklı iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde kural olarak taraflar aynı anda ifa ile yükümlüdürler (BK.md.74). İş sözleşmesi de karşılıklı iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerden birisi olması dolayısıyla, işçi ve işveren tarafının borçlarını aynı anda ifa etmesi gerektiği sonucuna ulaşılabilecektir. Oysa, iş sözleşmeleri bakımından bu karşılıklı ve aynı anda ifa kuralı uygulanmaz. Çünkü her iş parçasının ifasından hemen sonra o işin ücretinin ödenmesi hiç de pratik bir çözüm değildir<sup>45</sup>. Zira işçi, ücretini, memurlardan farklı olarak, işin görülmesinden sonra almaktadır. İşçi, önce

---

<sup>43</sup> Centel, Ücret, s.326-327; Süzek, İş Hukuku, s.293.

<sup>44</sup> Tunçomağ, Kenan: Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.1, 6. Bası, İstanbul 1976, s.227; Centel, Ücret, s.299; Tunçomağ/Centel, s.114.

<sup>45</sup> Saymen, s.507; Tunçomağ/Centel, s.113.

işini görecek, daha sonra ücretini alacaktır<sup>46</sup>. İşçi, önce ifa ile yükümlü olduğundan, onun ücret alacağı, ancak kendi edimini önceden yerine getirdiği takdirde muaccel olacaktır<sup>47</sup>.

Ancak, toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırmak suretiyle veya yasa hükmü gereği işçi ücretlerinin peşin olarak ödenmesi de mümkün olabilmektedir<sup>48</sup>. Nitekim Basın İş Kanunu'nun 14. maddesine göre, "*Kararlaştırılan ücret her ay peşin olarak ödenir*". Yıllık ücretli izne ayrılan işçilerin yıllık izin dönemine ilişkin ücretleri de İş Kanunu'nun 57. maddesinde ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 21. maddesinin 2. fıkrasında belirtildiği üzere, işçi, izne başlamadan önce peşin olarak veya avans olarak verilmek zorundadır.

İşçinin ücretinin genellikle yegâne geçim kaynağı olduğu düşünüldüğünde, ücretin belirli ve düzenli dönemlerde ödenmesi gerekmektedir. İşçinin ücretinin ödenmesi gereken bu aralıklar, ne işçi açısından çok uzun ne de işveren açısından çok kısa aralıklar olmalıdır. İşte 4857 sayılı İş Kanunumuzda da bu husus ücretin ödenebileceği asgari ve azami süreler öngörülme suretiyle belirlenmiştir. İş Kanunu'nun 32. maddesinin 4. fıkrasına göre, "*Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir*". Görüldüğü üzere, kanun koyucu, bir üst sınır bir de alt sınır getirerek, tarafların yapacakları iş sözleşmeleri ile ya da toplu iş sözleşmeleri ile ücret ödeme süresi olarak bir ayın üzerinde ya da bir haftanın altında bir süre öngörmelerini yasaklamıştır<sup>49</sup>. Taraflar, bu bir aylık süre ile bir haftalık süre arasında herhangi bir zaman aralığını, ücret ödeme periyodu olarak serbestçe kararlaştırabileceklerdir. Ancak, tarafların bu serbestisi, sınırları kanunla çizilmiş sınırlı bir serbestidir<sup>50</sup>. Günlük ücret ile çalışan işçiler bile, ücretin ifası için bir haftanın sonunu

---

<sup>46</sup> Saymen, s.507; Esener, s.177; Ekonomi, İş Hukuku, s.143; Narmanlıoğlu, Ferdi İş, s.234; Centel, Ücret, s.297; Tunçomağ/Centel, s.113; Demir, İş Hukuku, s.78. Aynı doğrultuda Yargıtay'ın vermiş olduğu bir karar için bkz. 9.HD. 03.02.2003, E.2003/13671, K.2003/1287 (Tühis, Kasım 2003, s.46).

<sup>47</sup> Rehbinden, Manfred: "İş İlişkinde (İşi) Kabulde Temerrüt Olur mu?", Çev. Akıyigit, Ercan, İBD, C.69, S.4-5-6, 1995, s.283.

<sup>48</sup> Centel, Ücret, s.297; Süzek, İş Hukuku, s.295.

<sup>49</sup> 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun 26. maddesinde de benzer bir düzenleme ile ücretin en geç ayda bir ödeneceği, ancak, iş sözleşmeleri ile ya da toplu iş sözleşmeleri ile bu sürenin en az bir haftaya kadar indirilebileceği öngörülmüştü.

<sup>50</sup> Centel, Ücret, s.299.

beklemelidir. Aksi bir yorum, İş Kanunu'nu 32. maddesinin bir haftalık asgari süre ile ilgili emredici düzenlemesine aykırı olacaktır<sup>51</sup>. Ancak, öğretideki bir görüşe göre, taraflar, ücretin ödenme süresini anlaşmayla bir haftadan daha az süreye indirilebileceğini kararlaştırabilirler. **TUNÇOMAĞ/CENTEL**'e göre, işvereni koruma amacıyla getirilmiş olan hükmün aksinin kararlaştırılması, işverenin bunu onaylaması halinde hukuken caizdir. Buna karşılık, ücretin ödenme süresi, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile bir aydan daha fazla süreyle geciktirilemez<sup>52</sup>.

Ancak kanaatimizce, İş Kanununda ücret ödeme sürelerine getirilmiş olan bu asgari ve azami süreler emredici nitelikte olan sürelerdir. Dolayısıyla bu sürelere aykırı olarak taraflarca ücret ödeme süresi kararlaştırılması halinde, yapılan anlaşma geçersiz olacaktır.

Ayrıca, Deniz İş Kanununun 29. maddesinin 3. fıkrasında da “Ücret ödeme devresi bir aydan fazla olamaz” hükmüne yer verilmiştir. Görüldüğü üzere, Deniz İş Kanununda, İş Kanunu'nun aksine, ücret ödeme süresine asgari bir sınır getirilmemiştir. Deniz İş Kanunu'nda ücret ödeme süresi, kural olarak taraf iradelerine bırakılmış olmakla birlikte, yine de azami bir sınır getirilerek bu sürenin en fazla bir ay olabileceği hükme bağlanmıştır. Yine Basın İş Kanununun 14. maddesinin 1. fıkrasında, ücretin her ay ödeneceği öngörülmüş olup asgari bir sınır getirilmemiştir. İş Kanunundaki ücret ödeme süresi ile ilgili olan bu asgari ve azami süreler sadece genel anlamda ücret için söz konusudur. Yoksa ücret ekleri bakımından taraflar ödeme süresini serbestçe tayin edebileceklerdir<sup>53</sup>.

Buna karşılık, Borçlar Kanununun 326. maddesinin 1. fıkrasında, “*mukavele yahut adet ile daha kısa mehiller tayin edilmemiş ise, amele ve iş sahibi ile birlikte yaşamayan hizmetçilere haftada bir, idarehane memurlarına ve müstahdemlerine ve iş*

---

<sup>51</sup> Yargıtay da vermiş olduğu bir kararında ücretin ödenme zamanına ilişkin düzenlemenin emredici olduğunu belirtmiştir. 9.HD.16.09.1971, E.1971/14310, K.1971/19929 sayılı kararında “...özellikle işçi ücretlerinin ne zaman ödenmesi gerektiği emredici bir hüküm şeklinde kanunda belli edilmiş olup bu hususun kamu düzenine ilişkin bulunması...” (**Çenberci**, s.520).

<sup>52</sup> **Tunçomağ/Centel**, s.112.

<sup>53</sup> **Çenberci**, s.478.

*sahibi ile birlikte yaşayan hizmetçilere her ay*” ücret ödeneceği belirtilmiştir. Ancak, bu hüküm İş Kanunu’na tabi olmayan işçiler için uygulama alanı bulabilecektir.

Ücretin iş günlerinde ödenmesine ilişkin İş Kanununda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Buna karşılık Ücretin Korunması Hakkında 95 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi’nin 13. maddesinin 1. fıkrasında, ücretin iş günlerinde ödenmesi gerektiği belirtilmiştir. Gerçekten de ücretin iş günlerinde ödenmesi gerekmektedir<sup>54</sup>. İşçinin dinlenme saatlerinde ücretin ödeneceği yere gitmesi onun dinlenmesine engel olacağı için, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde ücret ödemesinin yapılması mümkün olmamalıdır<sup>55</sup>. Ücretin ödenme zamanı hafta tatili ya da genel tatil günlerinden birisine rastlamakta ise, Borçlar Kanunu’nun 77. maddesindeki hüküm uyarınca, aksine bir anlaşma yoksa tatil gününü izleyen ilk tatil olmayan günde ödeme yapılmalıdır.

İş sözleşmesinin sona ermesi halinde de, işveren ücret ödeme borcunu yerine getirmekle yükümlüdür. İş Kanununun 32. maddesinin 5. fıkrasında da bu husus şu şekilde belirtilmiştir: *“İş sözleşmesinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanun’dan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.”* Yine Deniz İş Kanununun 29. maddesinin 4. fıkrasında, *“Hizmet akdinin sona ermesi veya bozulması halinde işveren veya işveren vekili gemi adamının ücretini derhal ve tam olarak ödemek zorundadır.”* hükmü yer almaktadır. Borçlar Kanununun 326. maddesinin 2.fıkrasında ise, *“Hizmet akdinin hitamıyla ücret herhalde muacceliyet kesbeder”* hükmüyle iş sözleşmesinin sona ermesi ile ücretin muaccel olacağı belirtilmiştir. Ödeme zamanı ne olursa olsun, işveren, iş sözleşmesinin sona ermesiyle işçinin ücretini derhal tam olarak ödemelidir<sup>56</sup>.

---

<sup>54</sup> **Ekonomi**, İş Hukuku, s.144; **Saymen**, s.507; **Centel**, Ücret, s.303; **Narmanhoğlu**, Ferdi İş, s. 235; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.118.

<sup>55</sup> **Saymen**, s.507; **Narmanhoğlu**, Ferdi İş, s.235.

<sup>56</sup> **Centel**, Ücret, s.303; **Narmanhoğlu**, Ferdi İş, s.235.

## VII. ÜCRETİN MİKTARI

Daha önce de belirttiğimiz üzere iş sözleşmesi, karşılıklı iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. İşçinin borcu iş görmek, işverenin borcu ise ücret ödemektir. Ücret, iş sözleşmesinin asıl unsurlarından bir tanesidir. Taraflar ücretin miktarını serbestçe belirleyebilecekleri gibi, belirlememiş olsalar da sözleşme iş sözleşmesi olmaktan çıkmayacak ve işveren adet<sup>57</sup> olan ücreti ödemek zorunda kalacaktır<sup>58</sup>.

Zira Borçlar Kanununun 323. maddesine göre, “İş sahibi mukavele edilen yahut adet olan yahut kendisinin bağlı bulunduğu umumi mukavelede tespit olunan ücreti tediye ile mükelleftir”. Bu hükümden yola çıkarak diyebiliriz ki; eğer bir işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi varsa taraf işçi sendikasının üyesi olan veya üyesi olmamakla birlikte dayanışma aidatı<sup>59</sup> ödeyen işçilerin ücretleri, toplu iş sözleşmesinde belirtilen miktara göre ödenecektir. Toplu iş sözleşmesi söz konusu değilse ve iş sözleşmesinde de ücret konusunda herhangi bir düzenleme yoksa işçinin çalıştığı alanda mutad olan ücreti (asgarî ücretten az olmamak şartıyla), örtülü olarak kararlaştırdıkları varsayılacaktır<sup>60</sup>.

Borçlar Kanunundaki bu hükümden başka, İş Kanununda da ücret için asgari bir sınır getirilmiştir. İş Kanununun 39. maddesine göre, “İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir

<sup>57</sup> Adet olan ücreti belirlerken durumun meslek odasından sorulması gerektiği yönündeki Yargıtay kararları için bkz. **Polat Soyer’in** 9. HD. 14.04.1997, E.1997/1666, K.1997/7407 sayılı karar incelemesi, 1997 yılı Yargıtay Kararları Semineri, s.28-29; Yine aynı doğrultudaki Yargıtay kararları için bkz. 9.HD.16.04.2001, E.2001/1392, K.2001/6418.

<sup>58</sup> Yargıtay’da vermiş olduğu kararlarında bunu açıkça şöyle belirtmiştir: 9. HD.04.07.1972, E.1972/7472, K.1072/22102 “...Şayet hizmet akdini meydana getiren diğer unsurlar varsa, sırf ücretin belli edilmemiş bulunmasından dolayı hizmet akdinin mevcut olmadığı ileri sürülemez. Bu gibi durumlarda ücret rayiç ücret üzerinden belli edilir...”(Çenberci, Şerh, s.412).

<sup>59</sup> TİSGLK 9. maddesine göre, toplu iş sözleşmesinin imzalanması sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları, toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. İşçinin bu olanaktan yararlanması için taraf işçi sendikasının rızası gerekli değildir.

<sup>60</sup> **Narmanhoğlu**, Ferdi İş, s.217.

*belirlenir*”. 4857 sayılı İş Kanunu asgari ücret uygulamasını, yasa kapsamına giren ya da girmeyen hizmet akdiyle çalışan tüm işçilere yaymıştır<sup>61</sup>. 1475 sayılı Yasa döneminde olduğu gibi, 4857 sayılı Yasada da asgari ücret rejiminin, sürekli ya da süreksiz işler ayrımı yapılması gerekmeden uygulanacağı söylenebilecektir<sup>62</sup>.

Usulüne uygun olarak tespit olunan asgari ücretten daha az ücret ödeyen işveren, aradaki farkı işçiye ödemekle yükümlü olduğu gibi<sup>63</sup>, ayrıca, işveren bu davranışı nedeniyle para cezasına da mahkûm edilecektir<sup>64</sup>.

Tüm bu yasal düzenlemelere karşılık, uygulamada, taraflar, SSK primlerini daha az ödeme maksadıyla, görünüşte bir ücret belirleyebilmektedir. Yani, işçinin asıl ücreti bordroda asgari ücret olarak gösterilmekte, fakat gerçekte işçi çok daha fazla ücret almaktadır. Bu durumda hâkim, işçiye, gerçekte ne kadar ücret ödendiğini saptama yoluna gitmelidir<sup>65</sup>. Bu konuda, Yargıtay içtihadı da aynı düşüncüyü doğrulamaktadır<sup>66</sup>.

---

<sup>61</sup> 1475 sayılı İş Kanunu'nun 33. maddesinin 1. fıkrası ile geçici 4. maddesine göre, hizmet akdi ile çalışan ve İş Kanunu kapsamına giren her çeşit işçi ile gemi adamı ve gazeteci ile tarım işçileri asgari ücretin kişi bakımından uygulama alanını oluşturmaktaydı. Bu düzenleme doktrinde Anayasanın 49 ve 55. maddeleri ile sosyal adalet ve hakkaniyet ilkelerine aykırı olduğu gerekçesi ile eleştirilmekteydi. **Centel**, Ücret, s.205; **Demir**, İş Hukuku, s.118; **Soyer**, Konferans Notları, s.13; **Süzek**, İş Hukuku, s.288; **Çelik**, s.148.

<sup>62</sup> **Soyer**, Konferans Notları, s.13.

<sup>63</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun bu konuda vermiş olduğu karar için bkz. HGK.16.12.1972, E.1972/9-1313, K.1972/140. (**Çenberci**, s.568).

<sup>64</sup> 4857 sayılı İş Kanunu'nun 102. maddesinin (a) bendinde, komisyonca belirlenen asgari ücreti işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen işveren veya vekiline bu durumda olan her işçi ve her ay için yüz milyon TL para cezası verileceği belirtilmiştir. 1475 sayılı İş Kanunu'nda da benzer bir düzenleme mevcuttu.

<sup>65</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s.287.

<sup>66</sup> Yargıtay bu konuda vermiş olduğu bir kararda da şöyle belirtmiştir: “...Davalı işyerinde 10 yıl gibi uzun bir süredir işletme müdürlüğü yapan işçinin asgari ücretle çalıştığı iddiası hayatın olağan akışına aykırıdır. İlgili odalardan sorularak gerçek ücret bulunmalı ve hesaplamalar buna göre yapılmalıdır...” 9.HD.21.06.2001, E.2001/8271, K.2001/10759; 9.HD.11.12.2003;E.2003/18972, K.2003/20599 (İHSGHD, Nisan-Haziran 2004, s.652); 9.HD.24.02.2004, E.2004/11432, K.2004/3116 (İHSGHD, Temmuz-Eylül 2004, s.1041-1042).

## VIII. ÜCRETİN TÂBİ OLDUĞU ZAMANAŞIMI

1475 sayılı İş Kanununda ücretin tabi olduğu zamanaşımı ile ilgili herhangi bir özel düzenleme yer almamasına karşılık<sup>67</sup> 4857 sayılı İş Kanununun 32. maddesinin son fıkrasında ücret alacaklarının beş yıllık zamanaşımına tabi olduğu belirtilmiştir. Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan İş Kanunu tasarısında zamanaşımı süresi on yıl olarak öngörülmüşken<sup>68</sup>, daha sonra bu süre, Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu tarafından beş yıla indirilerek yasalaşmıştır.

Zamanaşımının başlangıcı konusunda ise İş Kanununda herhangi bir düzenleme yoktur. Dolayısıyla, Borçlar Kanununun 128. maddesindeki genel prensipten hareketle zamanaşımı süresinin başlangıç tarihinin işçi ücretleri bakımından da muacceliyet tarihi olduğunu kabul etmek gerekecektir<sup>69</sup>. Bu nedenle de, iş akdinin devamı zamanaşımının işlemesine engel olmayacaktır<sup>70</sup>. Yani işçi ücretleri bakımından beş yıllık zamanaşımı süresi, iş akdinin sona erdiği tarihten itibaren değil, ücret alacağının doğduğu tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır.

Buna karşılık, ücret niteliği taşımayan kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi tüm tazminatlar bakımından Borçlar Kanununun 125. maddesindeki on yıllık genel zamanaşımı süresi uygulanacaktır.

---

<sup>67</sup> 1475 sayılı Kanun döneminde Borçlar Kanunu'nun 126. maddesinin 3. fıkrasındaki 5 yıllık zamanaşımı süresi işçi ücretleri ve ücret niteliğindeki tüm ödemeler için uygulanmaktaydı. Bunun dışında ihbar ve kıdem tazminatları ise, ücret niteliğinde olmadıklarından, Borçlar kanunu'nun 125. maddesinde öngörülen diğer tazminat alacaklarının tabi oldukları 10 yıllık zamanaşımı süresine tabi kabul edilmekte idi. Yargıtay'ın bu yöndeki bir kararı için bkz. 9.HD.15.03.2001, E.2001/1106, K.2001/3950.

<sup>68</sup> Gerekçe olarak da, "Borçlar Kanunu'nun alacaklar bakımından geçerli olan on yıllık zamanaşımı süresinin istisnasını oluşturan, ücret alacaklarının tabi olduğu beş yıllık zamanaşımı süresi on yıla çıkartılarak genel ilke ile uyumlu hale getirilmiştir"(İş Kanunu Ön Tasarısı 34. md.) şeklinde bir gerekçe sunulmuştur.

<sup>69</sup> **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.122; **Güler**, Mikdat: "Ücrette İşverenin Temerrüdü ve Özellikle Gazeteci Ücretinde Gecikme", Yargı Dünyası, Mayıs 2002, s.12; **Çelik**, s.141; **Süzek**, İş Hukuku, s.298; **Demir**, İş Hukuku, s.114.

<sup>70</sup> **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.122; **Narmanlıoğlu**, Ferdi İş, s.238; **Çelik**, s.141; **Süzek**, İş Hukuku, s.298; **Demir**, s.114.



## § II. İŞVERENİN ÜCRET ÖDEME BORCUNDA TEMERRÜDÜ

### I. GENEL OLARAK

İş sözleşmesi, işçinin iş görme edimine karşılık işverenin ücret ödeme borcunun yer aldığı, tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. İş sözleşmesinin en önemli unsurlarını oluşturan işçinin iş görme ediminin karşısında işverenin ücret ödeme borcu yer almaktadır.

İşte, karşılıklı edimleri barındıran ve edimlerin mübadele ilişkisi içerisinde olduğu bu sözleşmede, taraflardan birisi kendi edim yükümünü kanun ve sözleşme hükümleri gereğince yerine getirmeyebilir ya da gereği gibi ifa etmeyebilir. İşveren, ödeme günü gelen ücret ödeme edimini zamanında ifa etmemesi halinde bu edim konusunda temerrüde düşmüş sayılacaktır.

İşverenin ne şekilde ücret ödeme borcunda temerrüde düşmüş olacağı konusunda İş Kanunumuzda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. İşverenin ücret ödeme borcunda temerrüdü ile ilgili hüküm içermeyen İş Kanununda yer alan ücretin ifa zamanı ve ücretin ifasını düzenleyen hükümler, Borçlar Kanunundaki, temerrüdün şartlarını içeren hükümlerle birlikte değerlendirilmelidir. Gerçekten, işverenin ücret ödeme borcunda temerrüdü konusunda, ücretin ifa zamanı önem arz eder ve ücretin ifa zamanına ilişkin taraflar arasındaki sözleşme hükümleri saklı kalmak şartıyla, İş Kanunu hükümleri uygulanır.

Öyleyse, işverenin ücret ödeme borcunda temerrüdü konusunda İş Kanunu hükümleri yanında, Borçlar Kanunu hükümleri de özellikle uygulanacaktır. Zaten, İş kanununda boşluk bulunması halinde, iş ilişkisine uygun düştükleri ölçüde genel hükümler uygulanabilecektir. Dolayısıyla da İş Kanunu dışındaki Borçlar Kanunu hükümleri, iş ilişkisinin özel karakterine aykırı düşmedikçe uygulanmaktadır<sup>71</sup>.

---

<sup>71</sup> **Süzek**, Sarper: “İş Hukukunda Düzenleme Boşluklarının Doldurulması”, Münir Ekonomiye 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara, 1993, s.131 vd; **Narmanhoğlu**, Ferdi İş, s.26; **Çenberci**, s.43; Aynı konuda bkz. 4.HD, 07.09.1963, E.1963/11055, K.1963/7978 (**Çenberci**, s.44, dn.27).

Borçlar Kanununun genel hükümler kısmında, hukukî işlemlere uygulanacak temerrüde ilişkin hükümler yer almaktadır. Borçlar Kanununun genel hükümler bölümünde yer alan temerrüde ilişkin hükümler (örneğin madde 101-108 arasındaki hükümler), bütün borç doğurucu hukukî işlemlere uygulanabilecektir. İş sözleşmesinin de borç doğurucu bir sözleşme olması nedeniyle, bu hükümler iş sözleşmesinde de uygulanabilecektir.

Ancak, pek tabii ki, Borçlar Kanununun temerrüde ilişkin hükümleri, iş ilişkilerinde geçerli olan işçiyi koruma ilkesi ve işçi lehine yorum gibi İş Hukukunun karakteristik özelliklerini barındıran ilkeler ile işverenin ücret ödeme borcunun ifasına ilişkin hükümler dikkate alınarak uygulanmalıdır.

İşverenin ücret ödeme borcunda temerrüdünden bahsedebilmek için, temerrüdün şartlarının gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu şartların belirlenebilmesi için, öncelikle, işverenin temerrüdünün nasıl bir temerrüt olduğu hususuna açıklık getirmek gerekir. Daha sonra ise, temerrüt ve şartlarından bahsedilecektir.

## **II. ÜCRET ÖDEME BORCUNDA TEMERRÜDÜN ÇEŞİDİ**

İş sözleşmesinin asli unsuru olan ücret, sözleşmenin tarafı olan işveren bakımından bir borçtur. Zira İş Kanununun 8. maddesindeki iş sözleşmesi tanımı ile 32. maddesinin 1. fıkrasındaki düzenlemede ve Borçlar Kanununun 313. maddesinin 1. fıkrasında, işçinin iş görme ediminin karşılığının işverenin ücret ödeme edimi olduğu açıkça belirtilmiştir.

İşveren bakımından kanundan ve sözleşmeden doğan bir borç olan ücret ödeme borcu, kanunda ve sözleşmede belirtilen şartlarda ödenmelidir. Ücretin zamanında ifa edilmemesi, gereği gibi ifa edilmemesi ve edilememesi, borca aykırılık hallerini teşkil eder.

Borca aykırılık halleri, kusurlu ifa imkânsızlığı, gereği gibi ifa etmeme ve temerrüt olmak üzere üç değişik şekilde gerçekleşebilmektedir (BK md. 96)<sup>72</sup>. İşverenin, ücret ödeme borcunda temerrüdü ise, borca aykırılığın temerrüt çeşidini oluşturur<sup>73</sup>.

Doktrinde **Reisoğlu**, işverenin ücret ödeme borcunda temerrüdünü, borçlunun temerrüdü olarak kabul etmektedir. Yazar, bu durumda borçlunun temerrüdüne ilişkin hükümlerin uygulanması gerektiğini belirtmiştir<sup>74</sup>. Gerçekten de, işçi bakımından alacak teşkil eden ücret, işveren bakımından ise bir borç teşkil etmektedir. O halde diyebiliriz ki, işverenin ücret ödemede temerrüdü, borçlunun temerrüdüdür ve gerçekleşmesi için Borçlar Kanununun 101. maddesindeki şartların gerçekleşmesi gerekir.

Ancak hemen belirtmek gerekir ki, işverenin ücret ödeme borcunda temerrüdünü, Borçlar Kanununun 325. maddesindeki “İş Sahibinin Temerrüdü” başlığı altında düzenlenmiş olan temerrüt ile karıştırmamak gerekmektedir.

Borçlar Kanunu 325. maddesinde, işverenin temerrüdüne ilişkin özel bir düzenleme mevcutsa da, buradaki temerrüt, işverenin ücret ödeme borcu ile doğrudan ilgili değildir. Çünkü Borçlar Kanunu 325. maddesindeki düzenleme, işverenin işi kabulde temerrüde düşmesi, yani işçinin iş görmeye hazır bir halde beklemesine rağmen işverenin bunu reddetmesi veya işçinin hizmet ifa edebilmesi için işveren tarafından yapılması gereken hazırlık çalışmalarının yapılmaması dolayısıyla işçinin çalışma borcunu yerine getirmeksizin ücret talep etmesini ihtiva

---

<sup>72</sup> **Oğuzman**, Kemal: Borçlar Hukuku Dersleri, Borçların İfası-İfa Edilmemesi-Sona Ermesi, Gözden Geçirilmiş 2. Bası, İstanbul 1973, s.82 (Borçlar Hukuku); **Tekinay**, Sulhi/**Akman**, Servet/**Burcuoğlu**, Haluk/**Altop**, Atilla: Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 6. Bası, İstanbul 2003, s.1135; **Oğuzman/Öz**, s. 278; **Eren**, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.III, 3. Bası, Ankara 1991, s.200; **Reisoğlu**, Safa: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 10. Bası, İstanbul 1995, s.288; Öğretide bu durumların daha geniş bir kavram olan “ifa engeli” kapsamında sayılması gerektiğini savunan yazarlar da mevcuttur. Bkz. **Önen**, Turgut: Borçlar Hukuku Genel Kurallar, Ankara 1974, s.195; **Serozan**, Rona: İfa, İfa Engelleri, Haksız Zenginleşme (Kocayusufpaşaoğlu/Hatemi/Serozan/Arpacı, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 3. Cilt), İstanbul 1998, s.99.

<sup>73</sup> **Akyol**, Şener: “Ücretlerin Ödenmesinin Gecikmesi Dolayısıyla Greve Başvurma”, Karar İncelemesi, İHU 1976, TSGLK md.19, No:1.

<sup>74</sup> **Reisoğlu**, S: Hizmet Akdi Mahiyeri-Unsurları-Hükümleri, Ankara 1968, s.161 (Hizmet Akdi).

etmektedir<sup>75</sup>. Oysa işverenin ücret ödeme borcunda temerrüdünde ise, işverenin hazırlık hareketlerini değil, iş sözleşmesinin asli unsuru olan ücret ödeme borcunu ifa etmemesi durumu söz konusudur<sup>76</sup>.

Borçlunun temerrüdü, Borçlar Kanununun 101-108. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Bunlardan Borçlar Kanunu 101. maddede borçlunun temerrüdünün şartları, 103-105. maddeler arası, para borçlarında borçlunun temerrüdünün sonuçları, 106-108. maddeler arasında ise, iki tarafa borç yükleyen akitlerde borçlunun temerrüdünün sonuçları düzenlenmiştir.

Belirtilen maddelerde borçlunun temerrüdünün herhangi bir tanımı yapılmamakta, daha çok temerrüdün şartları ve sonuçları yer almaktadır. Ancak borçlunun temerrüdü doktrinde şu şekilde tanımlanmaktadır: İfası mümkün ve ifa günü (zamanı) gelmiş (muaccel) olan bir edimin, ihtara rağmen, hukuka aykırı olarak ifa edilmemesi demektir<sup>77</sup>.

Borçlunun temerrüdü, alacaklının temerrüdünden farklı olarak, borçlunun, borcunu ifasında gecikmiş olmasını ifade eder. Alacaklının temerrüdünde ise, alacaklı, kendisine usulü dairesinde teklif edilen ifayı, haklı sebep olmaksızın reddetmektedir. Bunlardan birisinin varlığı, diğerinin gerçekleşmesine engel olmaktadır.

Borçlunun temerrüdünden bahsedebilmek için, öncelikle sözleşme konusu edimin ifasının mümkün olması gerekir. Çünkü edimin imkânsız olması halinde borçlunun temerrüdünden bahsedilmez. Edimin imkânsızlaşması halinde, edim artık ifa edilemeyeceği için, ortada, zamanında ifa edilmemiş bir borç da söz konusu olmayacaktır.

---

<sup>75</sup> **Reisoğlu**, Hizmet Akdi, s.161.

<sup>76</sup> Doktrinde Yavuz, işverenin ücret ödeme borcunu yerine getirmemesinin, işi kabulden kaçınması sonucunu doğurduğunu savunmaktadır. Bkz. **Yavuz**, Cevdet: Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler, İstanbul 2000, s.253.

<sup>77</sup> **Saymen**, Ferit/**Elbir**, H.Kemal: Türk Borçlar Hukuku I Umumi Hükümler, C.II, İstanbul 1958, s.735; **Tandoğan**, Haluk: Türk Mesuliyet Hukuku, Ankara 1961, s.469; **Önen**, Turgut: Karşılıklı Borç Doğuran Sözleşmelerde Borçlunun Temerrüdüyle İlgili Genel Mahiyetteki Hükümler, Ankara 1975, s.36; **Elgin**, Haydar: “Borçlunun Temerrüdü ve Şartları”, AD, Mayıs-Haziran, 1986, S.3, s.10.

Borçlunun temerrüdü için, aynı zamanda ifa zamanı da gelmiş olmalıdır. Yani borç muaccel olmalıdır. Ancak borçlunun, alacaklının borcun ifa zamanındaki talebine karşılık bir itiraz veya def'i ile ifayı geciktirme hakkı varsa ve bu hakkını kullanmışsa, temerrüdün muacceliyet şartı gerçekleşmiş sayılamaz<sup>78</sup>.

Borçlunun temerrüdünün diğer bir şartı ise, alacaklının ifayı talep ve edimi kabule hazır olduğunu bildirmesi, ihtar emiş olmasıdır. Gerçekten de, alacağın muaccel olması ile borçlu doğrudan mütemerrit olmaz. Borçlar Kanunu 101. maddesinin 1. fıkrasına göre, alacaklının ifayı talep etmesi ve edimi kabule hazır olduğunu bildirmesi gerekir.

Borçlunun temerrüde düşmüş sayılabilmesi için, kusurlu olması da gerekmez. Kusur sadece temerrüdün sonuçları bakımından önem arz eder.

Bu bölümde, borçlunun temerrüde düşebilmesi için gerekli olan şartlar kısa bir şekilde sayılmıştır. Bundan sonraki kısımda ise, Borçlar Kanununun borçlunun temerrüdüne ilişkin hükümleri ile İş Kanununun ücrete ilişkin hükümleri birlikte değerlendirilerek, işverenin ücret ödeme borcunda temerrüdünün şartları incelenecektir.

### **III. TEMERRÜDÜN ŞARTLARI**

#### **A. Ücret Alacağının Muaccel Olması**

##### **1. Muacceliyet Kavramı**

İfa zamanı, ifanın önemli öğelerinden birisidir. Borçlunun, edimi ne zaman yerine getireceğini, alacaklının da edimin ifasını ne zaman isteyebileceğini bilmesi gerekmektedir.

---

<sup>78</sup> **Yonsel**, Atıf: “İki Taraf İçin Borç Doğuran Akitlerde Temerrüt ve Hukukî Sonuçları”, İBD, S.VII, Temmuz 1945, s.397; **Karapınar**, Akif: “Para Borçlarında Temerrüt ve Sonuçları”, İBD, C.66, S.4-5-6, 1992, s.397; **Yarbaş**, Fevzi: “Borçlunun Temerrüdünün Genel Şartları”, AydınBD, Yıl 1, Ekim-Kasım-Aralık, S.2, s.19.

İfa zamanı gelmiş bir borç, alacaklı tarafından talep ve dava edilebilir bir borç demektir ve bu durumda “muaccel” borç söz konusu olacaktır. Muacceliyet, genellikle borcun doğumu ile birlikte gerçekleşir. Ancak vadeye bağlanmış borçlarda ise, muacceliyet vadenin gelmesi ile başlar.

Alacağın istenebileceği zaman, kanunla, ihbarla, tarafların anlaşmasıyla veya hukukî ilişkinin mahiyeti ile tespit edilmiş olabilir. Ancak, muacceliyet zamanı belirtilen şekillerde kararlaştırılmamışsa, Borçlar Kanunu’nun 74. maddesine göre, alacağın hemen ifası talep olunabilir.

Karşılıklı borç doğuran akitlerde, muacceliyet ancak, karşı tarafın borcunu yerine getirmiş olduğu veya borcun ifasını teklif etmiş bulunduğu hallerde söz konusu olur. Ancak, Borçlar Kanunu 81. maddesine göre, borçlu sözleşmenin şartları ve mahiyeti uyarınca bir vadeden yararlanıyorsa, bu kural geçerli olmayacaktır.

Borç henüz muaccel olmamışsa, borçlunun temerrüdü de söz konusu olmaz. Dolayısıyla bu durumda alacaklı da edimin ifasını talep edemez.

## **2.Ücretin Muacceliyet Anı**

### **a. Genel Olarak**

Yukarıda belirtildiği üzere, işverenin ücret ödeme borcunda temerrüde düşebilmesi için, ücret alacağının muaccel olması gerekir. Çünkü temerrüt, ifa zamanı gelmiş edimin borca aykırı bir şekilde yerine getirilmemesidir.

Temerrüdün şartlarından birisi olan borcun muaccel olması, edimin ne zaman ifa edileceğini, yani ücretin ne zaman ödeneceğini gündeme getirmektedir. Buna göre, ücret alacağı, ücretin ifa zamanının gelmesiyle muaccel olacaktır. Ancak, ücretin ifa zamanı konusunda daha önce açıklamada bulunduğu için, bu konu burada tekrar edilmeyecek; ancak burada İş Kanununda özellik arz eden, işçinin iş

görmeksizin ücretinin ödenmesinin söz konusu olduğu durumlar üzerinde ayrıca durulacaktır.

### **b. İş Görülmediği Halde Ücret Talep Hakkının Olduğu Hallerde Muacceliyet Anı**

İş Kanunu işçinin iş görmesinin mümkün olmadığı bazı hallerde ücretini alabilmesini sağlayan hükümler getirmiştir. Bunlara örnek olarak, işçinin hastalanması, askerlik dönemi, işçinin dinlenme dönemi, geçici ifa imkânsızlıkları gibi haller sayılabilir.

İş yapılmadığı halde ücret talep hakkının söz konusu olduğu durumların bazıları İş Kanununda, bazıları ise Borçlar Kanununda düzenlenmiştir. Örneğin, İş Kanunu'nun 40 ve 83/4. maddeleri ve Borçlar Kanunu'nun 328. maddesi gibi.

İş yapılmadığı halde ücretin ödenmesini öngören düzenlemeler, sözleşme ile de kararlaştırılabilir. Nitekim evlenme, ölüm, doğum gibi durumlarda işverenin ücret ödemesini düzenleyen toplu iş sözleşmesi hükümlerine de rastlanılmaktadır.

Ayrıca, işverenin işi kabulde temerrüdü halinde de, işçinin iş görmeksizin ücret talep hakkı bulunmaktadır. Bu itibarla, Borçlar Kanunu 325. maddesi gereğince, işçinin talep edeceği ücretin ne zaman muaccel olacağı konusu üzerinde ayrıca durmak gerekir. Borçlar Kanununun 325. maddesine göre, *“İş sahibi işi kabulde temerrüt ederse, işçi taahhüt ettiği işi yapmaya mecbur olmaksızın mukaveledeki ücreti isteyebilir. Şu kadar ki, işi yapmadığından dolayı tasarruf ettiği yahut diğer bir iş ile kazandığı veya kazanmaktan kasden feragat ettiği şeyi mahsup ettirmeğe mecburdur”*. Bu hükümlerle, iş sahibinin (işverenin), işi kabulden kaçınması halinde, işçinin çalışma borcunu yerine getirmeksizin ücret isteyebileceği hükme bağlanmıştır. Dikkat edilecek olursa, burada iş sözleşmesinin sona ermesi söz konusu değildir.

Borçlar Kanununda belirtilen bu hükme, işverenin ifaya hazırlayıcı fiilleri yapmaktan kaçınması da dâhildir<sup>79</sup>. Örneğin, makinelerin fabrikaya monte edilmesinde gecikilmesi veya tamirat işinin sonuçlandırılmaması gibi<sup>80</sup>.

İşverenin işi kabulde temerrüdünde iş sözleşmesi ortadan kalkmaz, işçi sanki ifada bulunmuş gibi, sözleşmede kararlaştırılan ücreti talep hakkına sahip olur. Bu konuda İş Kanununun 66. maddesinin 1. fıkrasının c bendinde, ücret isteyebileceği açıkça düzenlenmemekle birlikte, işçinin çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği sürelerin günlük iş süresinden sayılacağı belirtilerek, dolaylı da olsa, işçinin ücret talep edebileceği belirtilmektedir<sup>81</sup>.

İşverenin işi kabulde temerrüdünün haklı bir sebebi varsa, ücret, yapılan iş karşılığında olduğundan, ücret ödeme borcu da söz konusu olmayacaktır<sup>82</sup>.

İşverenin işi kabulde temerrüde düşmesi halinde, işçinin talep edeceği ücretin muacceliyet anı konusunda bir açıklık bulunmamaktadır. Borçlar Kanununun 325. maddesine göre, ödenecek ücret, işin yapılmasının mümkün olduğu ve işçinin iş görme edimini teklif edip de işverenin kabulden kaçındığı ya da hazırlık hareketlerini yapmadığı anda mı muaccel olacak, yoksa sözleşmede ödenmesi kararlaştırılan zamanda mı?

Doktrinde **Akyiğit**, işçinin çalışma olmaksızın talep edeceği ücretini, ifa zamanında alabileceğini belirtmiştir<sup>83</sup>.

Kanaatimizce de, işçinin Borçlar Kanunu 325. maddesine göre talep edeceği ücret, çalışma karşılığı ödenen ücret gibi sayılacağından, aynı rejime tâbi olmalıdır. Bu nedenle de, işverenin işi kabulde temerrüdü halinde ödenecek olan ücret,

---

<sup>79</sup> **Akyiğit**, Ercan: “İşverenin İş Kabulde Temerrüdünün 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından Değerlendirilmesi”, Çimento İşveren, C.9, Mayıs 1995, S.3, s.16 (İş Kabulde Temerrüt).

<sup>80</sup> **Reisoğlu**, Hizmet Akdi, s.161.

<sup>81</sup> **Centel**, Ücret, s.258; **Akyiğit**, İş Kabulde Temerrüt, s.21; **Tunçomağ/Centel**, s.109.

<sup>82</sup> **Reisoğlu**, Hizmet Akdi, s.163.

<sup>83</sup> **Akyiğit**, İş Kabulde Temerrüt, s.21.



temerrüdün şartlarının gerçekleştiği an değil, işçinin çalışmış olsaydı ücreti talep edebileceği zamanda muaccel olmalıdır.

Bu konuda son olarak diyebiliriz ki, işverenin işi kabulde temerrüdü halinde, Borçlar Kanununun 325. maddesi gereğince ödenmesi gereken ücreti ödememesi, onu ücret ödeme borcunda temerrüde düşürecektir. Zira, işverenin işi kabulde temerrüdü halinde Borçlar Kanununun 325. maddesine göre ödenecek ücret, bir tazminat olmayıp, ücret niteliğindedir.

## **B. Ücretin İfasının Mümkün Olması**

Borçlunun mütemerrit sayılabilmesi için veya ihtar ile mütemerrit kılınabilmesi için, borcun ifasının mümkün olmasına rağmen, ifada gecikilmiş bulunması gerekir. Zira edimin ifasının imkânsız olması halinde, artık temerrütten söz edilemez.

Edimin imkânsızlaşması halinde ifa söz konusu olamayacağı için, ortada ifa edilmemiş bir borç durumu da olmayacaktır. Borcun yerine getirilebilme olanağının ortadan kalkması halinde, artık borçlunun temerrüdünden değil, “ifa imkânsızlığından” söz etmek gerekecektir.

Ancak borçlunun temerrüdünden sonra borcun imkânsızlaşması, borçlunun temerrüdüne ilişkin hükümlerin uygulamasına engel teşkil etmez (BK md.102).

İşverenin ücret ödeme borcunda temerrüdünden bahsedebilmek için, işverenin ücret ödeme imkânına sahip olmasına rağmen ifadan kaçınmış olması gerekir. Burada işverenin kusurunun olup olmadığı ise önem arz etmez.

Burada belirtmek gerekir ki, para borçlarında imkânsızlık söz konusu olamaz<sup>84</sup>. Bu nedenle de işverenin ücret ödeme borcu da bir para borcu olduğundan, iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret ödeme edimi bakımından edimin imkânsızlığından bahsedilemez.

---

<sup>84</sup> **Seliçi**, Özer: Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi, İstanbul 1997, s.92, **Karapınar**, s.396.

### C. İşinin İhtarda Bulunması

Borçlunun mütemerrit sayılabilmesi için, ifanın mümkün ve borcun muaccel olması yeterli değildir. Ayrıca, alacaklının muaccel bir borcun borçlusuna ifayı talep ve edayı kabule hazır olduğuna dair “ihtar” göndermesi gerekmektedir. Bu husus, Borçlar Kanununun 101. maddesine “Muaccel bir borcun borçlusu alacaklının ihtariyle mütemerrit olur” şeklinde hüküm altına alınmıştır.

İhtar, ifanın yerine getirilmesi için alacaklı tarafından borçluya yöneltilen bir çağrıdır. İhtar, alacaklı veya yetkili temsilcisi tarafından, borçluya veya yetkili mümessiline yapılabilir<sup>85</sup>. İhtar, herhangi bir şekle bağlı olmayıp, yazılı veya sözlü yapılabilir<sup>86</sup>.

Borçlunun temerrüde düşürülebilmesi için alacaklı tarafından ihtarda bulunulması kural olmakla birlikte, Borçlar kanununun 101. maddesinin 2. fıkrasında, ihtar yapılmaksızın borçlunun mütemerrit olduğu iki hal düzenlenmiştir.

Bunlardan birincisi, ifa tarihinin taraflarca saptanmış olmasıdır. Bu tarih, vade şeklinde olabileceği gibi, borçlunun kesin olarak saptayabileceği bir gün şeklinde de olabilir. Taraflarca kararlaştırılan bu tarihte ifa gerçekleşmezse, borçlu mütemerrit duruma düşer.

Herhangi bir ifa günü belirtilmemiş olmakla birlikte, sözleşme gereği borç belli bir süre içinde ifa edilecekse, bu sürenin dolması ile de, ifada geciken borçlu mütemerrit olur<sup>87</sup>. Ayrıca ihtarla gerek yoktur.

Borçlunun temerrüde düşmesi için ihtarın gerekli olmadığı diğer bir hal ise, taraflarca vade tayin edilmiş olmayıp, ifa gününün tayininin taraflardan birisine

---

<sup>85</sup> Saymen/Elbir, s.737; Oğuzman, Borçlar Hukuku, s.87; Önen, Borçlar Hukuku, s.197; Feyzioğlu, s.234; Eren, s.268; Reisoğlu, Safa, s.289; Oğuzman/Öz, s.284.

<sup>86</sup> Saymen/Elbir, s.737; İnan, s.606; Oğuzman, Borçlar, s.87; Önen, Borçlar, s.197; Tunçomağ, Borçlar Genel, s.906; Feyzioğlu, s.232; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, s.1225; Eren, s.270; Reisoğlu, Safa, s.289; Oğuzman/Öz, s.283; Karahasan, s.878; Serozan, s.161; Yarbaş, s.20.

<sup>87</sup> Karapınar, s.402; Oğuzman, Borçlar Hukuku, s.88; Reisoğlu, Safa, s.289.

birakılmış olmasıdır. Sözleşme ile ifa gününün tayinini belirleme yetkisi taraflardan birisine bırakılmış olup da, borçlu, bildirilen ifa tarihinde edimini yerine getirmezse, ihtara gerek olmaksızın mütemerrit sayılacaktır.

Belirtmek gerekir ki, Borçlar Kanununun 101. maddesinde düzenlenmiş olan bu iki hal dışında, doktrinde<sup>88</sup>, ihtarın yapılmasının dürüstlük kuralına göre beklenemeyeceği hallerde de, borçlunun ihtara gerek kalmadan temerrüde düşeceği kabul edilmektedir. Buna örnek olarak, borçlunun borcunu ifa etmeyeceğini açık bir şekilde alacaklıya bildirmiş olması<sup>89</sup>, özel veya kişisel yetenekleri dolayısıyla ifanın ne zaman yapılacağını sadece borçlunun bilmesi<sup>90</sup>, borçlunun ihtardan kasıtlı olarak kaçması veya ihtarın ifayı engellemesi<sup>91</sup> ve borcun ifasının alacaklı için faydasız kalması<sup>92</sup> halleri gösterilebilir.

Bütün bu açıklamalardan sonra diyebiliriz ki, iş sözleşmesinde işverenin ücret ödeme borcunda temerrüde düşmesi halinde işçinin ihtarına gerek olup olmadığı, Borçlar Kanununun 101. maddesine göre çözülecektir.

Borçlar Kanununun 101. maddesine göre, iş sözleşmesinde, işverenin ücret ödeme borcunda temerrüdü söz konusu olduğunda, alacaklı olan işçinin, işverenden muaccel ücret alacağını ifasını talep ettiğine ve ifayı kabule hazır olduğuna dair bir ihtarda bulunması gerekecektir.

Bu ihtarda, işçi, dürüstlük kurallarına uygun bir şekilde, mesela iş saatleri içerisinde ve açık olarak talebini belirtmelidir.

---

<sup>88</sup> **Oğuzman**, Borçlar Hukuku, s.89; **Önen**, Temerrüt, s.45; **Tunçomağ**, Borçlar, s.911; **Feyzioğlu**, s.238; **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s.1230; **Eren**, s.272; **Oğuzman/Öz**, s.286; **Karapınar**, s.403.

<sup>89</sup> **İnan**, s.608; **Oğuzman**, Borçlar, s.89; **Önen**, Temerrüt, s.46; **Tunçomağ**, Borçlar Genel, s.911; **Feyzioğlu**, s.238; **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s.1230; **Eren**, s.272; **Oğuzman/Öz**, s.286; **Karapınar**, s.403.

<sup>90</sup> **İnan**, s.608; **Oğuzman**, Borçlar Hukuku, s.89; **Önen**, Temerrüt, s.45; **Tunçomağ**, Borçlar Genel, s.911; **Feyzioğlu**, s.238; **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s.1230; **Eren**, s.272; **Oğuzman/Öz**, s.286.

<sup>91</sup> **İnan**, s.607; **Önen**, Temerrüt, s.45; **Feyzioğlu**, s.238.

<sup>92</sup> **Elgin**, s.16.

Ancak genellikle iş sözleşmesinde ifa zamanı açık olarak kararlaştırılmaktadır. Borçlar Kanununun 101. maddesine göre, ifa zamanı sözleşme ile belirlenmişse, ayrıca ihtar gerek olmayacak; işveren ücret alacağıının muaccel olması ile temerrüde düşecektir. Ücretin ifa zamanı konusunda her ne kadar kanunda sınırlamalar olsa yine de işçi ve işveren ifa zamanını belirleme konusunda serbesttirler. Böyle bir serbesti neticesinde, ifa zamanı taraflarca belirlenmişse, bu zamanın gelmesi ile ayrıca ihtar gerek olmaksızın işveren temerrüde düşmüş sayılacaktır.

Doktrinde tartışılan bir diğer konu ise, ifa zamanının kanunla belirlenmiş olduğu hallerde ihtarın gerekli olup olmadığıdır. Bir kısım yazar, ifa günü, kanunda belirlenmiş ise, alacaklının ayrıca iharda bulunmasının gerekli olmadığını savunmakta iken<sup>93</sup>, diğer bir kısım ise ifa zamanının kanunla belirlenmiş olması halinde ihtarın Borçlar Kanununun 326. maddesinde belirtilen işçiler için gerekli olduğunu savunmaktadır<sup>94</sup>. Çünkü 326. maddede belirtilen işçiler için, kanun hükmü ile ifa zamanı belirlenmiştir<sup>95</sup>.

Kanaatimizce, bu maddede belirtilen amele ve iş sahibi ile birlikte yaşamayan hizmetçiler ile idarehane memurlarına ve müstahdemlerine ve iş sahibi ile birlikte yaşayan hizmetçilere ödenecek ücret alacağıında, işverenin temerrüde düşürülebilmesi için, ihtarın gerekli olması, ancak ifa zamanının sözleşme ile belirlenmemiş olması durumunda söz konusu olmalıdır. Çünkü kanunda, bu işçiler için sadece azami bir süre belirtilmiş, kesin bir vade ise belirtilmemiştir.

Doktrinde **Kurucu**, işçi ücretlerinin ödeme zamanının kanunla belirlenmiş olması nedeniyle, ücretini alamayan işçinin, iharda bulunup süre vermesinin gerekli olmadığını savunmaktadır<sup>96</sup>.

---

<sup>93</sup> Bkz. **Saymen/Elbir**, s.738; **İnan**, s.607; **Oğuzman**, Borçlar Hukuku, s.88; **Önen**, Temerrüt, s.44; **Feyzioğlu**, s.235-236; **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s.1228; **Eren**, s.271; **Oğuzman/Öz**, s.285; **Elgin**, s.13; **Serozan**, s.161; Ayrıca bkz. YHGK. 08.01.1964, E.3-34, K.12 (ABD, 1964/2, s.162).

<sup>94</sup> **Önen**, Borçlar Hukuku, s.44; **Tunçomağ**, Borçlar Genel, s.908.

<sup>95</sup> Borçlar Kanunu 326. maddesine göre, “Mukavele yahut âdet ile daha kısa mehiller tayin edilmemiş ise ücret, aşağıdaki dairede verilir: 1- Amele ve iş sahibi ile birlikte yaşamayan hizmetçiler her haftada bir. 2- İdarehane memurlarına ve müstahdemlerine ve iş sahibi ile birlikte yaşayan hizmetçilere her ay. Hizmet akdinin hitamiyle ücret herhalde muacceliyet kesbeder”.

<sup>96</sup> **Kurucu**, Oğuz: İş İlişkileri ve Sosyal Güvenlik Açıklamalı İş Kanunu, Ankara 1998, s.323.

Gerçekten, İş Kanununun 32. maddesinin 4. fıkrasında, işçi ücretlerinin ödeneceği asgari ve azami süreler düzenlenmiştir. Ancak bu ödeme süreleri, ifa zamanı hususunda kesin bir vade değildir. Bu nedenle kanaatimizce, Borçlar Kanununun 101. maddesine göre işçinin ihtarda bulunması gerekmektedir.

İş sözleşmesinin sona ermesinde ise, İş Kanununun 32. maddesinin 5. fıkrası gereğince, ücret alacağı sözleşmenin sona ermesi ile muaccel olacağı için, işverenin mütemerrit olması bakımından, işçinin ayrıca ihtarda bulunmasına gerek yoktur.

Bu bölümde, son olarak, işçinin ihtarda bulunmasının, ücret alacağı için söz konusu olan temerrüt faizinin başlangıç tarihi bakımından önem arz ettiği söylenebilir. Ancak bu husus daha sonraki bölümde ayrıca incelenecektir.

#### **D. İşçinin İfayı Kabule Hazır Olması**

Her ne kadar Borçlar Kanununda açıkça belirtilmemiş olsa da, borçlunun temerrüdünün söz konusu olması için diğer bir şart da, alacaklının ifayı kabule hazır olmasıdır<sup>97</sup>. Gerçekten, eğer alacaklının temerrüdü söz konusu ise, kararlaştırılmış olan vadenin geçmesine rağmen borçlu temerrüde düşmez<sup>98</sup>.

İşverenin ücret ödeme borcunda temerrüde düşebilmesi için, işçinin, işverenin ücret ödeme teklifini kabule hazır olması veya ücretin ödenmesi için gerekli hazırlık hareketlerini yapmış bulunması gerekmektedir.

Bu nedenle, işçinin haklı bir sebep olmaksızın edimi kabule hazır olmaması veya kendisi tarafından ifası gereken hazırlık fiillerini ifa etmemesi halinde işverenin temerrüdü söz konusu olmayacaktır. Örneğin, işçinin, işverenin ücreti ifa gününde ödemek istemesine rağmen ödemeyi almaktan kaçınması gibi durumlarda, işçi haklı

---

<sup>97</sup>Oğuzman, Borçlar Hukuku, s.90; Tunçomağ, Borçlar Genel, s.911; Feyzioğlu, s.240; Oğuzman/Öz, s.288.

<sup>98</sup>Oğuzman, Borçlar Hukuku, s.90; Tunçomağ, Borçlar Genel, s.911; Feyzioğlu, s.241; Eren, C.3, s.273; Oğuzman/Öz, s.288; Elgin, s.17; Karapınar, s.398.

bir nedeni de söz konusu değilse, edimi kabul etmemiş olacak ve işverenin temerrüde düşmesini de engellemiş olacaktır.

### **§ III. İŞÇİNİN ÜCRETİNİN ÖDENMEMESİ HALİNDE SORUMLU OLACAK KİŞİ**

#### **I. İŞÇİNİN BUYRUĞUNDA ÇALIŞTIĞI İŞVERENİN SORUMLU OLMASI**

##### **A. Genel Olarak**

Daha önce de açıkladığımız üzere, gerek yasal düzenlemeler gerek işin doğası gereği, ücret, işçinin buyruğu altında bulunduğu ve iş sözleşmesinin tarafı olan işveren tarafından ödenir. Nitekim bu husus İş Kanununun 32. maddesinin 1. fıkrasında da açıkça belirtilmiştir.

İşverenin işçi ücretini ödemesinin kendisi için bir borç teşkil etmesi sebebiyle, ücretin ödenmesinde de hukuken sorumluluğu söz konusudur.

İşverenin ücretin ödenmemesi durumunda söz konusu olacak hukukî sorumluluğunda, işverenin yanında ilgili işveren vekilinin de sorumluluğundan bahsetmek gerekir. İş Kanununun 2. maddesinin 4. fıkrasında, işveren için öngörülen her türlü sorumluluk ve zorunlulukların işveren vekili hakkında da uygulanacağı belirtilmiştir. Bu itibarla, işveren vekili de işveren ile birlikte işçi ücretinin ödenmesinden sorumlu olacaktır. Ancak tabii ki işveren vekilinin sorumluluğu, ücret ödeme konusunda yetkili olması halinde söz konusu olacaktır.

Ücretin ödenmesi borcu, borçlunun şahsına bağlı bir edim olmadığından, işveren ile birlikte Borçlar Hukukunun kuralları çerçevesinde, birlikte borç üstlenme, borca katılma, kefalet gibi, bir üçüncü kişi tarafından da üstlenmesi söz konusu olabilir. Ancak, bu halde bile işverenin kendisini sorumluluktan tamamen kurtarması söz konusu olmamalıdır. Çünkü, İş Kanununun 32. maddesinin 1. fıkrasında, ücretin

üçüncü kişi tarafından da ödenebileceğinin düzenlenmesiyle, kanaatimizce işverenin sorumluluğunun tamamen kaldırılması istenmemiştir. Ancak üçüncü kişinin yapmış olduğu ödeme oranında, işveren sorumluluktan kurtulacaktır (BK m.67).

Ancak, kimi durumlarda işçinin ücretinden sorumlu olan işveren değişik özellikler göstermektedir. İşçinin tüm çalışmasını aynı bir veya birden çok kişiden oluşan işverene bağlı olarak geçirmesi halinde, işçinin ücret alacağından ve ücret ödeme borcundan bu kişiler sorumlu olacaktır. Burada işverenin tek bir kişi olması gibi, birden çok kişi olması da mümkündür. Aynı zamanda Kanunun 2. maddesinde tanımlandığı üzere, işveren gerçek kişi olabileceği gibi, tüzel kişi, hatta tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar da olabilecektir.

## **B. İşverenin Değişmesi Halinde**

İş sözleşmesinin tarafı olan işverenin değişmesi halinde, ücret ödeme borcundan kimin sorumlu olacağının tespiti önemlidir. İş ilişkisinde işveren değişikliği, ölüm, ticari ortaklıkların birleşmesi, tür değiştirmesi ve işyerinin devri halinde söz konusu olabilecektir.

### **1. İşverenin Ölümü Halinde**

İşverenin ölümü halinde, ölen işverenin mirasçıları, eğer ölen işverenin vasiyeti tenfizdeyse vasiyeti tenfiz memuru, işverenin iflası halinde ise iflas idaresi ücret borcundan sorumlu olacaktır.

### **2. İşverenin Adi Ortaklık Olması Halinde**

İşçinin bir adi ortaklığa ait bir işyerinde çalışması halinde ise, adi ortaklığı oluşturan ortakların hukuken işveren sayılması sebebiyle (BK m.534), işverenin ücret ödeme borcunda temerrüdü halinde, adi ortaklığı oluşturan bütün ortaklar temerrüdün hukukî sonuçlarından sorumlu olacaktır.

### 3. İşverenin Ticari Ortaklık Olması Halinde

İşverenin bir ticari ortaklık olması ve bu ticari ortaklığın tür değiştirmesi halinde “yeni edinilen tür ticari ortaklık”; başka bir ortaklıkla birleşmesi halinde “birleşme sonucu ortaya çıkan yeni ticari ortaklık”; başka bir ticari ortaklığa katılması halinde “kendisine katılan ticari ortaklık”, işçinin ücret alacağından sorumlu olacaktır. Zira şirketlerin birleşmesindeki “külli halefiyet” (BK m.180) ve Türk Ticaret Kanunu’nun 151. ve 152. maddeleri gereği, kalan ya da yeni kurulan ortaklık, ortadan kalkan ortaklıkların yerine geçer, yani onun halefi olur. Bu durumda kalan ya da yeni kurulan ortaklık, ortadan kalkan işverenin yerine geçerek işçi alacaklarından sorumlu olmaktadır<sup>99</sup>. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 6. maddesinin 4. fıkrasında da belirtildiği üzere, birleşme veya katılma ya da türünün değişmesi hallerinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanamayacaktır; zira gerek de yoktur.

### 4. İşverenin Holding Olması Halinde

Holding, bünyesindeki diğer şirketlerin sermayesinin ekseriyetine sahip ve onların yönetiminde söz sahibi olan anonim şirketin bu şirketlerle oluşturduğu bütünü ifade etmektedir<sup>100</sup>. İşte birden çok şirketin birleşmesi ile oluşan holdinglerde, holding bünyesindeki şirketlerde iş sözleşmesi ile yapılan işçilerin ücret alacaklarının ödenmesinden kimin sorumlu olacağına tespiti gerekir. Buna göre, işçinin ana şirkette çalışması halinde, işçilik haklarından, dolayısıyla ücret alacağından ana şirket sorumlu olacaktır<sup>101</sup>. Ancak, işçilik haklarını sekteye uğratmak amacıyla işçiler yavru şirketlerde çalıştırılmakta iseler, Medeni Kanunu’nun 2. maddesinde belirtilen dürüstlük kuralı gereği, asıl işvereni sorumlu tutmak gerekir. Görünüşte farklı tüzel kişilikler olan yavru şirketleri, tek bir işveren

<sup>99</sup> **Şahlanan**, Fevzi: “İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları”, TÜHİS, C.XVI, S.4-5, Kasım 2000-Şubat 2001, s.23.

<sup>100</sup> Nitekim holdingleşmenin en büyük amacı, iştirak edilen işletmelerin sevk ve idaresini ele geçirmektir. Bu durum gerek fiili gerekse de sözleşmeli olarak ortaya çıkabilir. Bir holding iştirak ettiği işletmenin sermayesinin yarıdan fazlasına sahip olmakla fiili olarak sevk ve idareyi ele geçirmiş olur. Bununla beraber arada bir sözleşme varsa sevk ve idare hâkimiyeti için sermaye çoğunluğuna gerek duyulmayacaktır (**Aydınlı**, İbrahim: Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Ankara 2001, s. 131).

<sup>101</sup> **Kılıçoğlu**, Mustafa: İş Kanunu Şerhi Açıklamalar Kararlar İlgili Mevzuat, Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulamaları:1, Ankara 1999, s.180.



ve ona bağılı işyerleri olarak nitelendirebildiğimiz takdirde, işçinin ücret alacağından ana şirketin sorumlu olması gerekir.

## 5. İşyerinin Devri Halinde

Öte yandan işyerinin devri ya da herhangi bir suretle bir işverenden diğeri bir işverene geçmesi de söz konusu olabilir (İŞK m.6). Bu durumda işçilik haklarının geleceği önem taşımaktadır. 4857 sayılı İş Kanunumuzun 6. maddesine eklenen bir hüküm ile "...işyerinin devri halinde devirden önce doğmuş olan ve devri tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludur. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır" düzenlemesine yer verilmiştir<sup>102</sup>.

## II. ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE SORUMLULUK

### A. Genel Olarak Alt İşveren Kavramı

Asıl işveren, İş Kanununun 2. maddesinde yer alan alt işveren tanımından yola çıkarak, işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri ve asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işleri başka bir işverene verebilir. İş Kanununun 2. maddesinin 6. fıkrasında belirtilen ilişkide, alt işveren kendi işçileriyle, aldığı işi yapar ve asıl işverene teslim eder. Asıl işverenin alt işverene gördürebileceği işler kanunda bir takım sınırlamalara tabi tutulmuştur. En önemli sınırlama ise, görülecek iş ya yardımcı iş olmalı ya da asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır. Ancak, asıl işin bir bölümünde "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren

---

<sup>102</sup> 4857 sayılı Kanunda bu düzenlemeye yer verilmeden önce İş kanunumuzda devir ile ilgili herhangi bir düzenleme mevcut değildi. Bu durumda işyerinin devri halinde işverenlerin sorumluluğu bakımından dayanışmalı bir sorumluluğun söz konusu olduğu doktrinde dile getirilmekteydi. **Şahlanan**, İşverenin Değişmesi, s.19, **Çenberci**, s.130, **Güzel**, Ali: İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul 1987, s.449. Yine Yargıtay kararlarında İş Hukukundaki bu boşluğun Borçlar Kanununun 179. maddesindeki düzenleme ile doldurulacağı belirtilmekteydi.

işler” ibaresinin nasıl anlaşılması gerektiği konusu doktrinde birçok tartışmalara neden olmuştur.

Bir görüşe göre, “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş” kavramı bir bütündür ve bölünemez. Yani, asıl işin bir bölümünün alt işverene devredilebilmesi için söz konusu işin hem “işletmenin ve işin gereği” hem de teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması zorunludur<sup>103</sup>.

Diğer bir görüşe göre ise, bu ölçüt bölünebilir bir ölçüttür ve bu nedenle de, işveren sadece işletmenin ve işin gereğine dayanarak alt işverene verebilir. Verilen işin aynı zamanda teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması gerekmez<sup>104</sup>.

Kanaatimizce de, Kanunun ifadesine baktığımızda, her iki kavram arasında ile sözcüğü yer almaktadır ve bu sözcüğü veya olarak anlamak daha doğrudur. Çünkü, bu kavramı bir bütün olarak algıyorsak, işin alt işverene verilebilmesi için, hem işletme gereklerinin varlığı hem de hem de teknolojik nedenlerin varlığı aranacağı gibi bir de işin uzmanlık gerektiren bir iş olması aranacaktır. Bu durumda da alt işverenlik müessesesi uygulama alanı bulamayacaktır.

Aynı zamanda, Kanunun 2. maddesinin son fıkrasında, asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle haklarının kısıtlanamayacağı belirtilmiştir. Yasa koyucu burada da işçileri korumak istemiştir. Zira daha önceki dönemlerde, asıl işverene bağlı işçilerin sayısının görünüşte

---

<sup>103</sup> **Güzel**, Ali: “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren–Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, Çalışma ve Toplum, 2004/1, s.48-49; **Taşkent**, Savaş: “Alt İşveren”, Legal, İHSGHD, Nisan-Haziran 2004, s.364-365; **Uzun**, s.29.

<sup>104</sup> **Şahlanan**, Fevzi: “4857 Sayılı Yasanın Genel Hükümleri, Sözleşme Türleri, İş Sözleşmesinin Feshi ve iş güvencesine İlişkin Hükümleri”, 4857 Sayılı Yeni İş Kanununu Değerlendirme Konferans Notları, 2003, s.70-71; **Alpagut**, Gülsevil: 4857 Sayılı İş Yasası ve Alt İşveren Kurumundaki Yeni Yapılanma, Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı, Ankara 2004, s.18; Doktrinde üçüncü bir görüş olarak da, **Süzek**, söz konusu ibarenin bölünemeyeceğini ancak, yasada yer alan “işletmenin ve işin gereği” kıstasının dar yorumlanması gerektiğini aksi halde, alt işveren ilişkisini sınırlama gayesi güden yasanın amacından uzaklaşmış olacağını ifade etmektedir. **Süzek**, İş Hukuku, s.141; Doktrinde **Soyer’e** göre ise, bu kavramlar birbirinden bağımsız iki farklı ölçüt getirmektedir. Asıl tartışılması gereken ise, işletmenin ve işin gereği kavramına nasıl bir anlam verileceğidir. **Soyer**, Polat: “4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren–Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları”, Mess Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2006, S.1, s.19 vd.

azaltılması ve işçilerin daha düşük ücretle ve sosyal hakları sağlanmaksızın çalıştırılmaları mümkün olmaktadır. Bu düzenleme ile artık bu şekilde bir uygulamaya gidilirse, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayandığı ve iş sözleşmelerinin asıl işverenle devam ettiği, dolayısıyla tüm sosyal haklarının ve ücretinin asıl işverenden talep edileceği kabul edilecektir<sup>105</sup>.

Kanunda daha önce işyerinde çalışan kimse ile alt işverenlik ilişkisi kurulması da yasaklanmıştır. Bu hükmün getiriliş amacı da, yine eski dönemde, işyerinde çalışan bir işçi, emekli olduktan sonra bir alt işveren gibi gösterilerek, asıl işverenin işçilerinin alt işverene bağlanmasını sağlamakta ve toplu iş hukuku alanındaki haklardan yararlanmalarını engellenmek istenmekte idi. İşte, işçilerin haklarının zayi olmalarını engellemek amacıyla, 4857 sayılı Kanun döneminde, bu durum da muvazaa olarak nitelendirilmiş ve alt işveren olarak görünen kişiye bağlı olarak çalışan işçiler, başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi kabul edilmiştir. Ancak bu hükmü, daha önce işyerinde çalışan bir işçi ile hiçbir zaman alt işverenlik ilişkisi kurulamaz şeklinde anlamamak gerekmektedir<sup>106</sup>.

Şöyle ki, doktrinde savunulduğu üzere, kanaatimizce de, işçi işten ayrıldıktan sonra bir işte uzmanlaşmış ve o alanda iş üstlenmiş, kendi adına işçi çalıştırmaya başlamış olabilir. Bu durumda alt işverenlik ilişkisinin varlığı kabul edilmelidir<sup>107</sup>. Doktrinde **Soyer'e** göre, burada alt işverenin bağımsız bir müteşebbis sıfatına sahip olup olmaması, ilişkinin muvazaaya bağlanıp bağlanmayacağı konusunda bir ölçüt olabilir<sup>108</sup>.

Alt işverenlik ilişkisinde asıl önemli olan hususlardan bir tanesi de, işçilere ödenecek olan ücretin ödenmemesi halinde kimin sorumlu olacağı hususudur.

---

<sup>105</sup> Yargıtay ise vermiş olduğu kararlarında, alt işverenin değişmesi halinde, işçiler aynı ise, muvazaanın söz konusu olmayacağı belirtilmiştir. HGK, 14.11.2001, E.2001/9-711, K.2001/820 (Tühis, Şubat 2002, s.60-67). İçtihadın eleştirisi için bkz. **Soyer**, Polat: "Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1997 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, İstanbul 1999, s.23.

<sup>106</sup> **Soyer**, Polat: İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi Yeni İş Yasası Sempozyumu, Genel Görüşme, s.40; **Güzel**, Alt İşveren, s.59; **Soyer**, Alt İşveren, s.23.

<sup>107</sup> **Şahlanan**, Konferans Notları, s.72; **Süzek**, İş Hukuku, s.146; **Taşkent**, Alt İşveren, s.365; Çelik ise bu düzenlemenin kaldırılması gerektiğini savunmaktadır. **Çelik**, s.51.

<sup>108</sup> **Soyer**, Alt İşveren, s.23.

## B. Asıl İşverenin Müteselsil Sorumluluğu

Alt işverenin, işçisinin ücretinden sorumlu olacağı, tartışma dışıdır. Zira alt işveren, kendi işçisine karşı işveren durumundadır, bu sebeple de işçisinin ücretinden sorumludur.

Ancak, İş Kanununun 2. maddesinin 6. fıkrasında asıl işverenin sorumluluğunun kapsamı “*asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur*” şeklinde ifade edilmiştir<sup>109</sup>. Kanunda bu tür bir sorumluluğun getiriliş amacı, alt işverenlerin ekonomik açıdan daha güçsüz olmaları nedeniyle, çalıştırdıkları işçilerin ücretlerini ödeyememeleri durumunda bu işin görülmesinde menfaat sahibi olan asıl işvereni de sorumlu tutmaktır. Yani yasa koyucu işçileri korumayı amaçlamıştır<sup>110</sup>.

Asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı alt işverenle birlikte sorumluluğu, müteselsil sorumluluktur<sup>111</sup>. Bu bakımdan, asıl işverenden alınan işlerde çalışan işçiler, kendi işverenlerine karşı ileri sürebilecekleri talepleri, asıl işverene karşı da ileri sürebileceklerdir. Ancak pek tabii ki, asıl işverenin sorumluluğunun, alt işverenin buyruğu altında çalışan işçilerin, kendisine ait işyerlerinde çalıştıkları süre ve işlere ilişkin bulunduğu ve bunlarla sınırlı olduğu unutulmamalıdır<sup>112</sup>. Aynı zamanda bu sorumluluk, İş Kanunundan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden<sup>113</sup> de doğabilmektedir.

---

<sup>109</sup> 1475 sayılı İş Kanununun 1. maddesinin son fıkrasında, asıl işverenin sorumluluğu ve kapsamı ise, alt işverenin işçilerinin münhasıran kendi işinde (asıl işverenin işinde) çalışması ve işçilik hakkının hizmet sözleşmesinden ve kanundan doğması ile sınırlı olduğu belirtilmekte idi.

<sup>110</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s.142; **Soyer**, Alt İşveren, s.23.

<sup>111</sup> **Ekonomi**, İş Hukuku, s.54; **Esener**, s.79; **Narmanlıoğlu**, Ferdi İş, s.116; **Çelik**, s.47; **Süzek**, İş Hukuku, s.142; **Tunçomağ/Centel**, s.58; **Demir**, İş Hukuku, s.24; **Soyer**, Alt İşveren, s.23.

<sup>112</sup> **Narmanlıoğlu**, Ferdi İş, s.116. Yargıtay’ın benzer yönde kararı için bkz. 9.HD, 11.05.2004, E.2004/1126, K.2004/11275 (YKD, Ekim 2004, s.1535).

<sup>113</sup> Yargıtay daha önce vermiş olduğu bir kararında, asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesi hükümlerinin alt işverenin işçilerine de uygulanabileceğini belirtmiş ancak bu kararı doktrinde eleştirilmiştir. YHGK, 04.11.1987, E.1987/9-166, K.1987/815 (İHU, TSGLK 9, No:4). Eleştiri için bkz. **Çelik**, Nuri: Karar İncelemesi, İHU, TSGLK 9, No:4. Yargıtay daha sonra vermiş olduğu kararlarında ise, görüşünü değiştirmiştir. 9.HD, 16.09.1998, E.1998/12008, K.1998/13080 (Tekstil İşveren Dergisi, Kasım 1998, s.22).

### III. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNDE SORUMLULUK

#### A. Genel Olarak İlişkinin Niteliği ve Şartları

Geçici iş ilişkisi çeşitli nedenlere bağlı olarak kurulabilir<sup>114</sup>. Bir işyerinde herhangi bir nedenle doğan arızî işçi ihtiyacı bu yolla giderilebileceği gibi<sup>115</sup>, işveren de ileride doğabilecek bir iş için veya işin bir süre kesintiye uğraması nedeni ile çıkarmak zorunda kaldığı işçiyi kaybetmemek amacıyla işçisine başka bir işverenin işyerinde geçici olarak çalışmasını önerebilir<sup>116</sup>.

Yasanın gerekçesinde de geçici iş ilişkisinin ortaya çıkmasına ilişkin bazı durumlar örnek olarak gösterilmiştir. Gerekçeye göre “aynı gruptan olmayan şirketlerin birlikte işi üstlenmelerinde yahut mali güçlüklerle karşılaşan bir işverenin işçisini işlerinin düzeline kadar başka bir işverene vermesinde” geçici iş ilişkisi doğabilir<sup>117</sup>.

Geçici iş ilişkisi, 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesinin 1. fıkrasında şu şekilde tanımlanmıştır: “İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur”.

Bu hükümden de anlaşılacağı üzere, geçici iş ilişkisinin kurulabilmesinin ilk şartı, işçinin rızasının alınmasıdır. İşçinin rızasının aranacağı an ise, Kanunda

---

<sup>114</sup> Herhangi bir işletmede siparişlerin azalması nedeniyle işçiye iş verilemez olması, işlemedeki muhasebe işlerinin düzenlenmesi için bir başka işverenin işçisinden yararlanma ihtiyacının ortaya çıkması, kuruluş aşamasındaki bir işletmede teknik ve idari organizasyonun gerçekleştirilmesi amacıyla başka işletmelerden tecrübeli işgücü sağlama zorunluluğu ile karşılaşılması bu konuda verilebilecek belli başlı örneklerdir (**Soyer**, Polat: “İşinin Bir Başka İşverenin Yanında Çalışması ve Bireysel İş Hukukuna İlişkin Bazı Sorunlar”, YHD, C. III, S. 3, Mart 1980, s. 341; **Süzek**, Sarper: “İş Akdinin Türleri”, MERCEK 2001, C. VI, S. 22, s. 31 (Akdin Türleri).).

<sup>115</sup> **Soyer**, Sorunlar, s. 341; **Engin**, Murat: Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, İstanbul 1993; s. 92; **Süzek**, Akdin Türleri, s. 31; **Demir**, İş Hukuku, s. 38; **Süzek**, İş Hukuku, s. 228; **Uçum**, s. 44.

<sup>116</sup> **Centel**, Tankut: Türkiye’de Yeni İstihdam Türleri ile İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi, Çalışma Hayatında Esneklik, Seminer 27-31 Ekim 1993, İzmir 1994, s. 249; **Demir**, İş Hukuku, s. 38; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 85.

<sup>117</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 229.

belirtildiği üzere, devir esnasıdır. Bu nedenle, hizmet sözleşmeleri ile veya toplu iş sözleşmeleri ile önceden alınan rızanın hukukî bağlayıcılığı olmayacaktır<sup>118</sup>.

Geçici iş ilişkisi ile işçinin görevlendirilebileceği işyeri bakımından ise, kanun ikili bir ayırım yapmıştır. İşçi, ya holding bünyesi içinde ya da aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde çalıştırılabileceği gibi, yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverenin işyerinde de çalıştırılabilecektir.

Geçici iş ilişkisi, asli ve sürekli işlerde geçici işçi adı altında işçi çalıştırılmasını engellemek amacıyla, yasa koyucu tarafından, belirli bir süreyle sınırlandırılmıştır. Geçici iş ilişkisi kural olarak 6 ayı geçmemek üzere kurulabilecek, ancak, gerektiğinde, en fazla iki defa yenilenebilecektir. Dolayısıyla geçici iş ilişkisi en fazla 18 ay olarak kurulabilecektir. Kanaatimizce, bu süreler aşıldığı takdirde ise, geçici iş ilişkisi sona erecek ve geçici işçi çalıştıran işveren, doğrudan doğruya asıl işveren sıfatını kazanacaktır ve iş sözleşmesini tüm hak ve borçlarıyla devralmış olacaktır<sup>119</sup>.

Geçici iş ilişkisi iki şekilde ortaya çıkabilmektedir. Birincisi, işveren kendi işyerinde çalıştırdığı işçisini ekonomik kriz, işlerde azalma, diğer işverene yardım gibi düşüncelerle geçici bir süre için başka bir işverene vermekte ve geçici iş ilişkisi sona erince işçi, yine kendisini ödünç veren asıl işverenin yanında çalışmaya devam etmektedir. Bu tür geçici iş ilişkisine “gerçek anlamda geçici iş ilişkisi” denilmektedir. İkinci tür geçici iş ilişkisi ise, mesleki faaliyet olarak yapılan geçici iş ilişkisidir. Bu tür geçici iş ilişkisinde, işçi esas itibarıyla, bir başka işveren yanında çalıştırılmak üzere işe alınmakta ve bundan kazanç elde edilmektedir<sup>120</sup>. Burada iş aracılığına benzer bir durum söz konusu gibi görünmekte ise de ikisi arasındaki fark,

---

<sup>118</sup> **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.85; **Şahlanan**, Fevzi: “Yeni İş Yasası Neler Getiriyor?”, TİSK, Yayın No: 235, Ağustos 2003, s.37.

<sup>119</sup> Aynı yönde görüş için bkz. **Engin**, Murat: “Üçlü İş İlişkileri”, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, III. Yılında İş Yasası Seminer Notları, Bodrum 2005, s.25; Fransız Yüksek Mahkemesi ise, geçici iş ilişkisinin geçici sayılmayacak bir süre devam etmesi halinde ödünç veren ve ödünç alan işverenin birlikte işveren sayılmasına ve müteselsilen sorumlu olmasına karar vermiştir. **Süzek**, İş Hukuku, s.254.

<sup>120</sup> **Akyiğit**, Ercan: İş Hukuku, 4. Baskı, Ankara 2005, s.131 vd.

geçici iş ilişkisinde, işçinin geçici işveren yanında işi bitince, esas işverene geri dönmesidir. Oysa, iş aracılığında, işçinin aracı kuruma geri dönmesi söz konusu değildir<sup>121</sup>. Ayrıca, aracılıkta, iş arayan, aracıya iş sözleşmesi ile bağlı değildir<sup>122</sup>.

Açıklamalarımızdan da anlaşılacağı üzere, ilişki üç taraflıdır yani bu ilişkide üç kişi vardır. Bunlar, geçici işçi veren işveren, geçici işçi alan işveren ve geçici iş ilişkisine konu olan işçidir. Bu üç kişi arasında geçici iş ilişkisinin hükümleri farklılık gösterir. Örneğin iki işveren arasında geçici işçi verme sözleşmesiyle kurulan ilişki, iş hukukunun alanı dışında kalır<sup>123</sup>. Bu durumda tarafların ikisi de bağımsız birer işveren sıfatını taşımaktadır<sup>124</sup>. İş hukuku bakımından önem taşıyan konu ise, işçinin kendisini geçici olarak veren işvereni ile ve işçinin geçici olarak verildiği işvereni ile arasındaki ilişkidir. İşçi ile geçici işveren arasında herhangi bir iş sözleşmesi söz konusu olmamasına karşılık, ikisi arasında iş sözleşmesine benzer bazı hukukî sonuçlar doğmaktadır<sup>125</sup>. Bu hukukî sonuçlardan en önemlisi ise, ücret ve sigorta primlerinin ödenmesinde hangi işverenin sorumlu olacağı konusudur.

## B. Ücretin Ödenmemesinden Sorumluluk

Geçici iş ilişkisinde, işçisini geçici olarak başka bir işverene veren işveren, ilişki boyunca asıl işveren sıfatını koruduğundan, işçinin ücretinden de sorumlu

---

<sup>121</sup> İş Kanunu Tasarısında her iki geçici iş ilişkisi türüne de yer verilmiştir. Tasarının 8. maddesinde, “ödünç iş ilişkisi”, “meslekî faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi” ise 93. maddesinde düzenlenmiştir. Ancak özellikle işçi kesiminden gelen yoğun tepkiler üzerine, meslekî faaliyet olarak yapılan iş ilişkisi tasarıdan tamamen çıkarılmış, yalın haliyle, geçici iş ilişkisi bazı değişikliklerle kabul edilmiştir.

<sup>122</sup> Çelik, s.98.

<sup>123</sup> İşçisini veren işverenle geçici işveren arasındaki mevcut bulunan bu sözleşmeye pozitif hukuklarda çeşitli isimler verilemektedir. Bu sözleşme, “ödünç verme sözleşmesi”, “işçi verme sözleşmesi”, “verme sözleşmesi” gibi adlandırılabilir gibi, “hizmet temin/sağlama sözleşmesi” veya “işçi temini sağlama sözleşmesi” deyimleri gibi “personel kirası” veya “işçi kirası” olarak da adlandırılmaktadır (Akyiğit, Ercan: İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995, s. 85).

<sup>124</sup> İşçisini veren işveren ile geçici işveren arasındaki işçi devretme sözleşmesine ilişkin olarak 4857 sayılı kanunda da herhangi bir hüküm yer almamaktadır. Bu doğaldır çünkü bu durumda taraflar arasındaki sözleşme hakkında iş hukuku kuralları uygulama alanı bulmaz. 1475 Sayılı Kanun döneminde doktrinde bu konu hakkında kısaca şunlar söylenmiştir: İşçi devri sözleşmesi, kural olarak Medenî Hukuka dahil bir hukukî ilişki niteliği taşır ve bu alanda geçerli olan kurallar uygulama alanı bulur. Karşılıklı hak ve yükümlülüklerin içerik itibarıyla düzenlenmesi, tarafların sözleşmenin içeriğini serbestçe belirleme özgürlüğü içindedir. Ancak, işgücü politikasından kaynaklanan nedenler ve işgücünün devri faaliyetlerinin kontrol altına alınabilmesi düşüncesi, geçici olarak işçisini veren ile geçici işveren arasındaki ilişkinin özel hükümlerle düzenlenmesini gerektirmektedir. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Akyiğit, Ödünç İş İlişkisi, s. 95 vd.

<sup>125</sup> Narmanhoğlu, Ferdi İş, s.203.

olmaya devam edecektir. Ancak pek tabii ki, işçinin rızası da alınmak şartıyla, işçinin ücretinin, geçici işçi alan işveren tarafından ödeneceği de sözleşme ile kararlaştırılabilecektir. Çünkü İş Kanununun 32. maddesinin 1. fıkrasından vardığımız sonuca göre, işçinin ücreti, işveren dışında üçüncü kişiler tarafından da ödenebilecektir. Ayrıca İş Kanununun geçici iş ilişkisini düzenleyen 7. maddesinin 3. fıkrasına göre, “geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işverenle birlikte sorumludur”. Dolayısıyla ücret ve sigorta primlerinin geçici iş ilişkisi kurulan işverence ödenmesi kararlaştırılmış olsa da, asıl işverenin birlikte sorumluluğunun ortadan kalkması mümkün değildir. Böyle bir anlaşmanın varlığı halinde, geçici iş ilişkisi kurulan işveren birinci derecede sorumlu olacak, ancak asıl işveren de birlikte sorumlu olmaya devam edecektir. Bu hüküm emredici bir düzenlemedir. Kanunun takip ettiği amaç da dikkate alındığında buradaki sorumluluk, müteselsil sorumluluktur<sup>126</sup>. Kanun, işveren ve geçici işvereni müteselsil sorumlu tutarak söz konusu hakları güvence altına almak istemiştir<sup>127</sup>.

Buna karşılık ücretten farklı olarak, işçi, geçici olarak çalıştığı işyerinden, başka bir ifadeyle geçici işvereninden prim alabilir<sup>128</sup>. Çünkü prim, işçinin özel bir çaba göstermesi sonucunda iyi bir işin karşılığında ödenir ve işçiyi teşvik amacıyla yöneliktir<sup>129</sup>. Primler hakkındaki hükümler, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesine konulabileceği gibi primler işverenin kendi isteğiyle iş sözleşmesinden bağımız olarak da verilebilir<sup>130</sup>.

Acaba, işçinin geçici işveren yanındaki fazla çalışması karşılığında hak kazanmış olduğu fazla çalışma ücretinden kim sorumlu olacaktır? Bu konuda Yargıtayın farklı kararları mevcuttur. Vermiş olduğu bir kararında, bakanlıkta çalışırken valilik kriz merkezine ödünç verilen işçinin burada yaptığı fazla çalışma ve tatil çalışması ücretlerinden ödünç veren bakanlığın sorumlu olduğuna karar

<sup>126</sup> **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, s. 225; **Süzek**, İş Hukuku, s. 233; **Ekmekçi**, Ömer: “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 2004, C. 1, S. 2, s. 376.

<sup>127</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 233.

<sup>128</sup> **Engin**, İşveren, s. 105.

<sup>129</sup> **Narmanlıoğlu**, Ferdi İş, s. 228; **Esener**, s. 168; **Engin**, İşveren, s. 105; **Çelik**, 16. Bası, s.135.

<sup>130</sup> **Esener**, s. 168; **Engin**, İşveren, s. 105; **Çelik**, 16. Bası, s.135.



vermiştir<sup>131</sup>. Yargıtay'ın başka kararlarında ise, fazla çalışma ücretinden, fazla mesai yaptıran geçici işverenin sorumlu olacağı belirtilmiştir<sup>132</sup>.

Kanaatimizce, geçici iş ilişkisinin mevcut olduğu durumlarda, fazla çalışma ücretinden geçici işvereni sorumlu tutmak daha doğru olacaktır. Çünkü işçisini geçici olarak başka bir işverene veren asıl işverenin, diğer bir işveren yanında yapılan fazla çalışmanın saatlerini ve kapsamını belirleyebilmesi ve denetleyebilmesi imkânı yoktur.

---

<sup>131</sup> 9.HD, 26.11.2001, E.2001/18986, K.2001/18590 (**Akyiğit**, Ercan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Emsal Yargıtay Kararları, C.I, 1.Baskı, İstanbul 2003, s.992-993).

<sup>132</sup>Yargıtayın benzer yönde kararları için bkz. 9.HD, 05.11.1998, E.1998/13240, K.1998/15611 (Kamu-İş Bülteni, Kasım-Aralık 1998, s.10); 9.HD, 10.05.2001, E.2001/5393, K.2001/8197 (**Akyiğit**, Emsal Yargıtay Kararları, C.I, s.969).

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞVERENİN ÜCRET ÖDEMEKTE TEMERÜDÜNÜN GENEL SONUÇLARI

#### § I. İŞÇİNİN ÜCRETİNİN USULÜNCE ÖDENMEMESİ HALİNDE İŞÇİNİN HAKLARI

##### I. İŞÇİNİN HAKLI SEBEBE DAYANARAK SÖZLEŞMEYİ FESHETME HAKKI

###### A. Fesih Hakkının Kullanılması

Daha önceki bölümde de belirttiğimiz üzere, iş sözleşmesinin asli unsurlarından birisi olan ücret, işverenin öncelik taşıyan borçlarından birisidir.

İşverenin, işçinin ücretini, sözleşme hükümlerine ya da yasa hükümlerine aykırı olarak ödemesi yahut hiç ödememesi, öncelikle tipik bir borçlu temerrüdüdür. Muaccel olmuş bir borcun ifa edilmemesi anlamına gelen borçlunun temerrüdünün işveren bakımından hukukî sonucu ise, sözleşmenin işçi tarafından haklı nedene dayanarak bildirimsiz olarak feshedilebilmesi ve ödenmeyen ücret alacağına en yüksek mevduat faizinin uygulanmasıdır.

4857 Sayılı İş Kanununun 24. maddesinin II. bendinin e fıkrasına göre, “İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse” işçi, iş akdini haklı sebeple derhal sona erdirebilir<sup>133</sup>.

Kanunun bu hükmünü yorumladığımızda, öğretide ve uygulamada da kabul edildiği gibi, işçinin ücretinin yasa veya toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesi

---

<sup>133</sup> Aynı düzenleme 1475 sayılı İş Kanununun 16. maddesinin II. bendinin d fıkrasında yer almakta idi.

hükümleri gereğince hesap edilmemesi, ücretin geç ödenmesi<sup>134</sup>, hiç ödenmemesi veya eksik ödenmesi işçi açısından haklı neden sayılabilecektir.

Belirtmek gerekir ki, buradaki ücret kavramına, işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de dâhildir<sup>135</sup>. Herhangi bir ücret ekinin ödenmemesi de işçiye haklı nedenle derhal fesih imkânı verecektir<sup>136</sup>.

Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesinin II. bendinin f fıkrasında yer alan düzenlemede, “*Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye, yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa...*” işçinin iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak feshedebileceği belirtilmiştir. Bu hükümlerle de, işçinin ücret alacağına korunması ve ücretin ödenmemesi halinde yaptırımla karşılaşması amaçlanmıştır.

Deniz İş Kanununun 14. maddesinin II. bendinin a fıkrasında da, hizmet sözleşmesinin gemiadamı tarafından feshinde, ücretin kanun hükümleri veya hizmet akdi gereğince ödenmemesi fesih sebebi olarak belirtilmiştir. Gazetecilerin fesih hakkına ilişkin olarak ise, Basın İş Kanununda herhangi bir düzenleme mevcut değildir.

---

<sup>134</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 29.03.1989 tarihli ve 9-132/210 sayılı kararında, iş akdinde işlemiş ücretlerin gelecek ayın ilk haftasında ödeneceği kararlaştırılmış olmasına karşın Şubat 1986’dan Ağustos 1986’ya kadar ücretlerin sözleşmede kararlaştırılan süreden sonra ödenmesini işçi lehine bildirimsiz fesih nedeni saymış ve işçinin kıdem tazminatına hak kazandığını hüküm altına almıştır. Ayrıca mahkeme ücretin geç ödenmesini de haklı fesih nedeni saymıştır. (Tekstil İşveren, Mart 1990, s.20).

<sup>135</sup> **Ekonomi**, İş Hukuku, s.199-200; **Narmanlıoğlu**, Ferdi İş, s.340; **Centel**, Ücret, s.376; **Süzek**, İş Hukuku, s.522; **Tunçomağ/Centel**, s.204 **Çelik**, 16. Bası, s.216

<sup>136</sup> “...Mahkemece fazla mesai, bayram, tatil ücreti ve son ay ücreti hüküm altına alınmıştır. Davalı tanıklarından birisi de son aya ait ücret alacağı olduğunu bildirmiştir. Bu olgular karşısında hizmet sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenlerle feshedildiği kabul edilmelidir...” 9.HD, 23.10.1995, E.12814, K.31900 (Kamu-İş, s.264). Yargıtay’ın benzer yönde kararları için bkz. 9.HD.25.10.1999, E.1999/13249, K.1999/16231 (1999 Yılı Yargıtay Kararları Değerlendirmesi, s.164); Yine Yargıtay’ın vermiş olduğu bir karara göre, “...Dosyadaki bilgi ve belgelerden özellikle davacı tanıklarının anlatımlarından davacının her yıl 3 aylık kampanya dönemi içinde günde yaklaşık 3 saat fazla çalışma yaptığı halde karşılığının ödenmediği anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının 1475 sayılı İş Kanunu 16/II-d maddesi uyarınca sözleşmeyi haklı nedenle feshettiğinin kabulü gerekir...” 9.HD. 14.01.1997, E.17400, K.145 (Tekstil İşveren, Mart 1997, S.209, s.19).

Aynı zamanda işverenin, işçinin Borçlar Kanunu uyarınca (BK. 327.md.) istediği avansı vermemesi durumunda, işçinin haklı nedenle sözleşmeyi derhal feshedebileceği, doktrin ve Yargıtay tarafında kabul edilmektedir<sup>137</sup>.

İşçinin ücretinin ödenmemesi veya eksik ödenmesi sebebiyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinde, işçinin bu hakkını dürüstlük kuralına uygun olarak kullanıp kullanmadığı önem arz etmektedir. Bunun anlamı da şudur: İşverenin yanılması veya kasda dayanmayan bir ihmali sonucu, işçinin ücretinin ödenmesi, birkaç gün gecikmişse ve bu durum süreklilik arz eden bir durum değilse, işçinin bunu fırsat bilerek iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi hakkın kötüye kullanılması teşkil eder<sup>138</sup>. Yine kasa anahtarının unutulması, para havalesinin ulaşmamış olması gibi sebeplerle ücretin gününde ödenmemesi, ücret ödememe olarak kabul edilemeyecek ve işçiye haklı nedenle fesih hakkı vermeyecektir<sup>139</sup>. Çünkü ücret ödenmemesi sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için işverenin ücret ödemekten kaçınmış olması gerekir. Buradan şu sonuca da varabilir: Ücretin geç ödenip ödenemediğinin takdirini hâkim yapacaktır. Her olayın özellikleri göz önünde bulundurularak genel ve makul bir gecikme süresinin işçiye haklı nedenle fesih hakkı vermeyeceği söylenebilir. Bu konunun sınırları ise dürüstlük kuralları ile belirlenecektir<sup>140</sup>.

Ancak, işverenin *malî sıkıntı* içinde olması sebebiyle işçinin ücretinin gününde ödenmemesi veya eksik ödenmesi durumunda, bunun işçiye haklı sebeple iş sözleşmesini fesih hakkı verip vermeyeceği konusu, farklı Yargıtay kararlarına sebep olmuştur<sup>141</sup>. Yargıtay, bir kararında ülkedeki ekonomik kriz sebebiyle zamanında ödenmeyen ücret zamlarından dolayı işçinin iş sözleşmesini feshetmesini haklı

---

<sup>137</sup> Yargıtay'a göre, "...Borçlar Kanununun 327. maddesiyle o maddede anılan kayıtlar ve şartlar altında işçi işverenden ücret avansı isteyebileceğine göre avansın verilmemesi haklı fesih sebebi teşkil eder..." 4. HD. 14.03.1957, E.77, K.1322 (**Saymen**, s.573; **Çelik**, s.216, **Süzek**, s.522).

<sup>138</sup> **Saymen**, s.568; **Oğuzman**, M. Kemal: Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet Akdinin Feshi, İstanbul 1955, s.51 (Fesih); **Narmanhoğlu**, Ferdi İş, s.341; **Centel**, Ücret, s.375; **Süzek**, İş Hukuku, s.522; **Çelik**, s.217. Yargıtay'ın bu yönde vermiş olduğu kararlar için bkz. 9.HD. 07.03.1989, E.268, K.2163 (YKD, Eylül 1989, s.1265); 9.HD.26.06.2000, E.2000/6018, K.2000/9075 (**Günay**, Cevdet İlhan: Şerhli İş Kanunu, C.II, 2. Bası, Ankara 2001, s.1505).

<sup>139</sup> **Çelik**, s.217; **Günay**, Şerh 2001, s.971.

<sup>140</sup> **Narmanhoğlu**, Ferdi İş, s.341; **Centel**, Ücret, s.375.

<sup>141</sup> Yargıtay'ın bu kararının yerinde olmadığını savunan görüşler için bkz. **Çelik**, s.224; **Narmanhoğlu**, Ünal: "Ferdî İş İlişkilerinin Sona Ermesi ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 1996, İstanbul 1998, s.112 (Değerlendirme).

bulmamıştır. “...1994 Nisan ayında ülkenin ekonomik bir darboğaza girmesi sonucu, kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerleri ile ilgili toplu iş sözleşmesinde öngörülen ücret zamlarının zamanında ödenmediği ve bir hükümet genelgesi ile bu zamların vadeye bağlandığı bilinen bir gerçektir. Mahkemenin de bu husus kabulünde olduğu içindir ki, ücret zamları nedeniyle istenmiş olan geçmiş günler faizi reddedilmiştir. Dairemizin Hukuk Genel Kurulu denetiminden geçmiş uygulamasına göre, anılan dönem için ücret zamlarının zamanında ödenmemiş olması, mevcut ekonomik kriz karşısında haklı nedene dayanmaktadır. Böyle olunca, o dönem zammının zamanında ödenmediğinden söz edilerek hizmet sözleşmesinin feshi kıdem tazminatına hak kazandırmaz...” 9.HD.05.11.1996, E.12434, K.20519 (YKD, Şubat 1997, C.23, S.2, s.216-217). Ancak kararın karşı oy yazısında haklı olarak, halk arasında 5 Nisan 1994 kararları olarak bilinen ekonomik bunalım ağır bir bunalım olmadığı, 2822 sayılı Yasanın 7. maddesi uyarınca toplu iş sözleşmesinin süresinin sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılmayacağı, kısaltılmayacağı ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemeyeceğinden, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ve doğmuş bir hakkın, sözleşmenin tarafı olmayan işçi sendikası konfederasyonunca belirli bir ödeme planına yayılmasına rıza gösterilmiş olması davacının uygulanması gereken toplu iş sözleşmesi ücret zammının da Şubat 1995 tarihine ertelenmesi yolundaki işveren uygulamasını kabul etmesini gerektirmediğini, bu sebeple de davacının 1475 sayılı İş Yasasının 26. maddesi uyarınca işverence ücretlerinin zamanında tam olarak ödenmesi gerektiğinden, anılan yasanın 16/II. maddesi hüküm gereğinden hizmet sözleşmesini feshe hakkı olduğu belirtilmiştir.

İşverenin yaptığı ücret zammını yetersiz bulan işçinin işten ayrılması ise haksız fesih oluşturacaktır<sup>142</sup>.

Belirtmek gerekir ki, ücretin geç ödenmesi, işyerinde uygulanan bir uygulama halini alabilir mi ve bu durumda işçi haklı nedenle fesih yoluna gidebilecek mi? bu sorun işyeri uygulamalarının işçi aleyhine sonuç doğurup doğuramamasının

---

<sup>142</sup> Yargıtay’ın bu yöndeki kararı için bkz. 9. HD. 08.03.2004, E.15604, K.4330 (Centel’in karar incelemesi, Tekstil İşveren, Eylül 2004, s.32); 9.HD.24.09.1996, E.1996/8892, K.1996/17737 (Tekstil İşveren, Şubat 1997, s.15); 9.HD. 03.07.1998, E.1997/9357, K.1998/11210 (Tekstil İşveren, Aralık 1999, s.21).

açıklanması ile çözülebilir. İşyeri uygulaması, çalışma şartlarına ilişkin olarak düzenli olarak tekrar edilen aynı biçimdeki davranışlar olarak tanımlanmaktadır<sup>143</sup>. Yani, işveren, zaman içinde, hukuken mecbur olmamasına rağmen işçilere bazı ek edimler sunmaktadır. İşyeri uygulaması işveren tarafından tek taraflı olarak uygulanan ve bazı şartların varlığı halinde bağlayıcı niteliği olan davranışlardır<sup>144</sup>. İşyeri uygulamalarının işçi aleyhine sonuç doğurup doğuramayacağı ise doktrinde tartışılmaktadır. Kural olarak işyeri uygulamaları işçi aleyhine sonuç doğurmasa bile, doktrinde kabul edildiği üzere, işçinin açıkça rızasının söz konusu olduğu durumlar ile örtülü rızasının varlığının kabul edilebildiği durumlarda ise işyeri uygulamasının işçi aleyhine sonuç doğurması mümkün olabilir<sup>145</sup>.

Yargıtay'ın vermiş olduğu bir karara göre, “sözleşmede yer alan bir hükme rağmen eksik ödenen ücrete işçinin ses çıkarmaması, bunu bir iş şartı haline getirmez”<sup>146</sup>. Bu kararda Yargıtay, hizmet sözleşmesinde işçiye her ayın ilk haftasında işverene 5 milyon lira ödeneceğinin öngörülmesine rağmen, işçinin 6 ay ödememeye ses çıkarmamasını, bu uygulamanın bir iş şartı haline geldiğini kabul eden ilk derece mahkemesinin kararını, mevcut akdin açık hükmü karşısında işyeri uygulaması oluşmayacağı gerekçesiyle yerinde olarak bozmuştur<sup>147</sup>. Dolayısıyla bizim sorumluzun cevabını da Yargıtay bu kararı ile vermiş olmaktadır. Yani sözleşmede yer alan ücretin ödenme zamanına uymadan işçinin ücretini her ay geç

---

<sup>143</sup> **Soyer**, Polat: Genel İş Koşulları, İstanbul 1987, s.41; **Süzek**, Sarper: “İşyeri Uygulamaları”, Prof.Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, Ankara 1997, s.150 vd.

<sup>144</sup> **Soyer**, Değerlendirme, s.32-34; **Çelik**, s.101 vd; **Soyer**, İş Koşulları, s.104.

<sup>145</sup> **Çelik**, s.101 vd; **Şen**, Murat: “İşverenin İkramiye Ödememesinin İş Şartı Haline Gelmesi ve İşçi Aleyhine Sonuç Doğuran İşyeri Uygulamaları”, Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, C.V, S.1-4, 2001, s.478. Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda da, iş şartlarından birisinin uzun zamandan beri işveren tarafından tek taraflı olarak kaldırılması halinde işçinin ihtirazi kayıt ileri sürmeden iş parasını alması zımni kabul anlamında görülmektedir.Bu kararda da işçi aleyhine sonuç doğuran ve işçinin zımni kabulü ile gerçekleşmiş bir işyeri uygulamasının varlığı kabul edilmektedir. 9.HD, 18.04.1975, E.2260, K.24929 (İHU, 1976, İşK.16, No:3); Yine Yargıtay vermiş olduğu bir diğer kararda ise, özel okulda öğretmenlik yapan davacının ikramiye ödemesinin 2 yıldan beri ödenmediği iddiasında, ikramiye ödemesinin sözleşmede yer almadığı ve işverenin tek taraflı tespit ettiği ve işçilerin örtülü kabulü ile oluşan işyeri uygulaması haline geldiği ve 2 yıldan beri ödenmediğinin ortada olduğu böyle bir durumda, artık ödememenin bir işyeri uygulaması haline geleceği sonucuna varmıştır. 9.HD, 13.09.2001, 2001/9759, K.2001/13645 (Çimento İşveren Dergisi, C.15, S.6, Kasım 2001).

<sup>146</sup> 9.HD, 25.05.1995, E.1995/3439, K.1995/18493 (İstanbul Barosu Bilgi Bankası Yargıtay Kararları Bilgisayar Programı).

<sup>147</sup> Yargıtay'ın kararını yerinde bulan görüş için bkz. **Şahlanan**, Fevzi: Ferdi İş İlişkinin Kurulması ve Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1995 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi 1995, İstanbul 1997, s.6; **Çelik**, s.101 vd.

ödeyen işverenin davranışı artık işyeri uygulaması halini alamayacaktır ve işçi yine de bu nedenle sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilecektir.

## B. Fesih Süresi

4857 sayılı İş Kanununun 26. maddesinde “24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu öbür tarafın öğrendiği günden başlayarak altı işgünü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılmaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.” şeklinde hükümle bildirimsiz fesih hakkının kullanma süresi düzenlenmiştir.

Kanunda belirtilen bu süreler hak düşürücü sürelerdir<sup>148</sup>. Yani işçinin ücretinin ödenmemesi sebebiyle yapacağı fesih, belirtilen süreler içinde gerçekleştirilmelidir.

Ancak işçinin ücretinin zamanında ödenmemesi sebebiyle iş sözleşmesini feshinde önemli bir husus, ücret ödememe durumunun uzun süre devam etmesi halinde, fesih beyanının hangi süre içerisinde kullanılabilirdir. Çünkü ücretin ödenmemesinin süreklilik arz etmesi durumunda sürenin başlaması için gerekli olan fesih sebebini öğrenme tarihi bakımından hangi tarihin esas alınacağı mevcut bu düzenleme karşısında açık değildir.

Doktrinde baskın görüşe göre, haklı sebep teşkil eden fiil veya davranış devam etmekte ise, hak düşürücü sürenin işlemesi söz konusu olmayacak, fiilin sona ermesinden sonra bu süre işlemeye başlayacaktır. Temadi eden bir fiil veya davranış söz konusu ise, sürenin başlangıcı en son fiil veya davranışın sona erme tarihi olacaktır<sup>149</sup>.

<sup>148</sup> Saymen, s.612; Esener, s.242; Ekonomi, İş Hukuku, s.202; Narmanhoğlu, Ferdi İş, s.320; Süzek, İş Hukuku, s.527; Çelik, s.239; Demir, İş Hukuku, s.268.

<sup>149</sup> Narmanhoğlu, Ferdi İş, s.323; Çelik, s.238; Demir, İş Hukuku, s.268; Süzek, İş Hukuku, s.527; Bu yöndeki Yargıtay kararları için bkz. 9.HD, 22.12.1981, 11168/15411 (Devrim Ulucan karar incelemesi, IHU, İş K.18, No:3); 9.HD, 05.10.1995, 9523/30512 (Çimento İşveren Dergisi, Kasım

İşçinin ücretinin eksik veya hiç ödenmemesi durumu devam ederken haklı nedenle derhal fesih hakkı kullanılabilir<sup>150</sup>. Ücret ödendikten sonra ise artık haklı nedenle fesih hakkından söz edilemez.

### C. Feshin Sonuçları

İşçinin, iş sözleşmesini haklı sebeple (derhal) veya süreli feshi halinde, işçilik haklarının ödenmesi gerekecektir. Böylece işçi, iş sözleşmesinin feshi ile birikmiş ücret alacağı, ücret eklerini<sup>151</sup>, kıdem tazminatını talep edebilir.

İşçinin, ücretinin zamanında ödenmemesi sebebiyle iş sözleşmesini derhal feshetmesi sonucu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun Geçici 6. maddesinde yapılan düzenlemeye göre, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi uygulanacak ve belirtilen diğer şartların gerçekleşmesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Zira işçinin İş Kanunu'nun 24. maddesinin II. bendinin e fıkrası gereğince fesih hakkını kullanması, kıdem tazminatına hak kazandıracak bir fesih nedenidir<sup>152</sup>.

Uygulamada sıkça karşılaşıldığı üzere, ödenen gerçek ücretlerin ve eklerinin bordrolara yansıtılmaması, bordrolarda ücretin düşük gösterilmesi halinde, Yargıtay,

---

1995, s.31); 9.HD, 07.02.1995, 20947/35190 (Tekstil İşveren Dergisi, Ocak 1996, s.17); 9.HD, 29.01.2002, 15948/1627 (Tekstil İşveren, Kasım 2002, s.38).

<sup>150</sup> Yargıtay vermiş olduğu bir kararında da bu hususu şu şekilde vurgulamıştır: "...Olayımızda işveren, ücretleri Personel Yönetmeliği m. 45'e göre her ayın sonunda ödemek zorundadır. İşveren Temmuz 1993 ücretlerini 25.08.1993 de henüz 25 gün gecikmeyle ödemiştir. Davacı işçinin, sözleşmeyi feshi ihbar tarihi olan 10.08.1993 de henüz Temmuz ayı ücreti ödenmemiş olup, bu durum 25.08.1993'e kadar devam etmiştir. Burada sürekli bir borca aykırılık var olup, İş Kanununun m. 18'deki 6 işgünlük sürenin geçirilmesinden söz edilemez. Kaldı ki, işverenin ücret dışındaki diğer işçilik alacaklarında da temerrüdü vardır. Aksine düşüncelerle davanın reddine karar verilmesi hatalıdır..." 9.HD, 05.10.1995, 9523/30512 (Günay, Şerh 2001, s.1227).

<sup>151</sup> 4857 sayılı İş Kanunu'nu 32. maddesinin 5. fıkrasında da şu şekilde bir düzenlemeye yer verilmiştir: "İş sözleşmesinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur". Nitekim Yargıtay bir kararında, "...davacı iş akdini haklı nedenle feshetmiş olması, daha önceki yıllarda gerçekleşen ve kullanılmayan yıllık izin ücretlerinin hüküm altına alınması gerekir..." şeklinde karar vererek bu hususu dile getirmiştir. 9.HD.08.12.1994, E.13148, K.17387 (Kamu-İş, s.306).

<sup>152</sup> "...davacı, ücretlerinin ödenmemesi nedeni ile 17.09.1993 tarihinde iş akdini feshettiğini bildirmiştir. Gerçekten İş kanunu'nun 16/II-d maddesi uyarınca işçi işçilik haklarının ödenmemesi nedeniyle iş akdini bildirimlessiz olarak feshedebilir. Somut olayda, davacının iş akdini feshettiği 17.09.1993 tarihine kadar ücret ve ücretli izin parasının ödenmediği açıkça anlaşılmasına göre, işçi iş akdini fesihte haklıdır. Bu durumda gerçekleşecek kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekir..." 9.HD.13.05.1994, E.1418, K.7341 (Kamu-İş, s.258-259).



gerçek ücretin tespit edilerek işçinin haklarının buna göre hesap edilmesi gerektiğini kararlaştırmıştır. Özellikle sözleşmede ücretin tespit edilmemiş olması halinde, sözleşmenin feshedilmesi durumunda işçinin kıdemi ve işyerinde gördüğü işi dikkate alınarak mensup olduğu meslek kuruluşlarından sorularak belirlenmesi ve işçilik haklarının ona göre hesaplanması gerektiği Yargıtay kararlarında da açıkça ifade edilmiştir<sup>153</sup>.

## II. İŞÇİNİN İFAYI TALEP ETME VE İFA DAVASI AÇMA HAKKI

İşverenin ücret ödeme borcunda temerrüde düşmesi durumunda, işveren için sona ermiş bir borç söz konusu değildir. İşverenin ücret ödeme borcu, işverenin mütemerrit olmasından sonra da devam eder. Pek tabii ki, işverenin, temerrüde düşmesinden sonra ifada bulunması, işverenin temerrüdünü sona erdirecektir.

İş sözleşmesinden doğan ücret alacağının ödenmemesi halinde işçi, ücretin ödenmesi talep edilebilir, bu amaçla ifa davası açabilir<sup>154</sup> ve icraya başvurabilir<sup>155</sup>.

İşçinin fazla çalışma alacağı, yıllık ücretli izin hakkının verilmemesinden doğan alacak hakları, ücret alacağı davası, genel tatil ücretlerinin tahsiline ilişkin davalar, eda davası niteliğinde açılabilir<sup>156</sup>.

İşçinin ödenmeyen ücret alacağının talebi ve ifası için açmış olduğu eda davası, muacceliyetin bir sonucudur. Yani, temerrüdün şartları gerçekleşmemiş olsa dahi, muaccel olan ücret alacağı için, her zaman dava açılabilir.

---

<sup>153</sup> HGK, 25.12.1987, E.987/9-523, K.987/1106 (Tekstil İşveren Der., Eylül 1988, s.18); 9.HD, 20.02.2002, E.17618, K.3006 (İşveren Der., Haziran 2002, s.17); 9.HD, 01.11.2004, E.6200, K.24672 (LEGAL İHSHGD, 2005/6, s.759);

<sup>154</sup> **Centel**, Ücret, s.369; **İnce**, Ergun: Her Yönüyle Ücret, İstanbul 1990, s.242; **Akyiğit**, Ercan: 1475 Sayılı İş kanunu, Denzi İş Kanunu, ve Basın İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin Türk-Alman-İsviçre Hukuku Karşılaştırmalı, Ankara 2000, s. 443 (Yıllık Ücretli İzin) ; **Sur**, Melda: “İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, Can Tuncay’a Armağan, 2005, s.397 (Kaçınma Hakkı).

<sup>155</sup> Yargıtay’ın bir kararında, işçinin işçilik haklarının ödenmesi için çektiği ihtarnameye karşı, işverenin bunların ödeneceğini bildirmesinin yeterli olmadığı, fiilin ödeme yapılmadıkça işçinin dava açma hakkının bulunduğu belirtilmiştir. 9.HD, 03.06.1994, 1994/2985, K.1994/8511 (Kamu-İş, s.711). Ayrıca bkz. **Sur**, Kaçınma Hakkı, s.397.

<sup>156</sup> **Bozkurt**, H.Argun: İş Yargılaması Hukuku, Ankara 1999, s.207.

İşçinin ücret alacağıнын ifası isteminin reddi üzerine açacağı ifa davası, hem iş sözleşmesi devam ederken hem de iş sözleşmesi sona erdikten sonra açılabilecektir. Zira İş Kanununun 32. maddesinin 5. fıkrasında, iş sözleşmesinin sona ermesi ile işçinin ücretinin tam olarak ödeneceği belirtilmiştir. İşverenin iş sözleşmesinin sona ermesi anına kadar işlemiş bulunan ücret alacağını işçinin talebine rağmen ödememiş olması halinde, işçi muaccel olmuş olan birikmiş ücretin ifası için dava açabilecektir.

İşçinin ücret alacağıнын ödenmesi için açabileceği ifa davasını, bizzat işçinin kendisi açabileceği gibi, işçinin yazılı başvurusu ile işçinin üyesi bulunduğu işçi sendikası da açabilecektir. Gerçekten de işçilik hakları ile ilgili davada sendikanın taraf olabilmesi, Sendikalar Kanununun 32. maddesinin 3. bendinde belirtilmiştir. İşçinin üyesi olduğu sendikanın iş sözleşmesinden doğan hakları için işçi adına dava açabilmesinin hukukî mahiyetinin “kanunî temsil” olduğu kabul edilmektedir<sup>157</sup>.

İşçi açacağı ifa davasında birikmiş ücret alacağı ile birlikte temerrüt faizini de talep edebilecektir.

İşçi tarafından açılacak ifa davasında ispat yükü, ücret ödeme borcunu yerine getirdiğini iddia eden işverene aittir<sup>158</sup>. Nitekim, Medeni Kanununun 6. maddesindeki “*Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür.*” şeklindeki hüküm ile bir iddiada bulunanın bunu ispatlaması gerektiği belirtilmiştir. İşverenin ücreti yalnız ödediğini değil, ücret ödeme borcuna uygun bir şekilde ve ödeme amacıyla hareket ettiğini de ispat etmesi gerekir<sup>159</sup>.

<sup>157</sup> **Eyrenci**, Ömer: Sendikalar Hukukunun Güncel Sorunları, Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, İstanbul 1986, s.152; **Şahlanan**, Fevzi: Sendikalar Hukuku, İstanbul 1986, s.267; **Tuğ**, Adnan: Sendikalar Hukuku, 2. Bası, Ankara 1992, s.203.

<sup>158</sup> **Çenberci**, s.522, md.26; **Centel**, Ücret, s.387. “İş davalarına ilişkin uyuşmazlıklarda, ispat hukukunun genel esaslarına uygun olarak, iş sözleşmesinin haklı olarak bozulduğunun ve bir emek karşılığı olmayan hafta ve genel tatil ücretlerinin ödenmiş bulunduğu ispat yükü işverene düşer.” 9.HD, 09.06.1967, E.1967/5448, K.1967/5342 (**Çenberci**, s.527, md.26); “...Ücretin ödendiğinin ispatı işverene aittir. Davalı işveren ücretlerin ödendiğini savunmuş ise de, buna ait belgeler ve bordolar getirilerek inceleme yapılması gerekir...” 9.HD, 13.04.1990, E.1990/1590, K.1990/4963 (Kamu-İş, s.342); “...davalı işveren ücretleri ödendiğine ilişkin herhangi bir kanıt gösterememiştir. Uyuşmazlıkta kanıtlama yükü işverene aittir.” 9.HD, 28.05.1996, E.1995/37437, K.1996/11949 (**Ekonomi**, Münir: Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1996 Yılı Emsal Kararları, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara 1998, s.181).

<sup>159</sup> **Tunçomağ**, Kenan: İş Hukuku, C.I, 3. Bası, İstanbul 1984, s.232.

Ücretin ödendiğinin ispatı, kural olarak işverene düşmekte ise de, bazen ispat yükü yer değiştirebilir ve işçiye geçebilir<sup>160</sup>. Örneğin işçi, ihtirazi kayıt koymadan ücreti kabul etmiş, sonra ücretin tam olarak ödenmediğini iddia etmişse, artık ispat yükü yer değiştirmiştir<sup>161</sup>.

İşçi tarafından açılacak olan ifa davasında gözden uzak tutulmaması gereken nokta, ücret alacağıının zamanaşımına uğramamış ve zamanaşımı def'inin kullanılmamış olması gerektiğidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinin son fıkrasına göre, ücret alacaklarında zamanaşımı süresi 5 yıldır. Daha önceki 1475 sayılı İş Kanununda ise ücret alacakları bakımından herhangi bir zamanaşımı süresi öngörülmemiş olmasına karşın Borçlar Kanununun 126. maddesinde belirtilen 5 yıllık zamanaşımı süresinin uygulanacağı kabul edilmekte idi<sup>162</sup>.

Eğer zamanaşımı def'i, ücret alacağına ilişkin eda davasının yargılamasında ileri sürülmüş ise, bunun esasa cevap süresi içinde gerçekleşip gerçekleşmediğine bakmak gerekir. Zira zamanaşımı def'i, hâkim tarafından re'sen dikkate alınamayacağından, bu def'in esasa cevap süresi içerisinde kullanılması gerekir.

4857 Sayılı İş kanununun 32. maddesinin son fıkrasında düzenlenmiş olan 5 yıllık zamanaşımı süresi, ücret ekleri, hafta ve genel tatil, fazla çalışma, ulusal bayram, yıllık izin ücretleri ve ücret niteliğindeki tüm ödemeler için de geçerlidir.

### **III. ÖDENMEYEN ÜCRET İÇİN MEVDUATA UYGULANAN EN YÜKSEK FAİZİN TALEP EDİLEBİLMESİ**

#### **A. Faizin Miktarı**

4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinin 1. fıkrasında ücreti ödenmeyen işçilerin iş görmekten kaçınabilecekleri düzenlendikten sonra, yine aynı maddenin

<sup>160</sup> Centel, Ücret, s.387; Tunçomağ/Centel, s.114.

<sup>161</sup> Tunçomağ, İş Hukuku, s.232.

<sup>162</sup> Ücrete ilişkin uyuşmazlıkların genel kanun olan Borçlar Kanununun 126/3'üncü maddesi hükmü gereğince beş yıllık zamanaşımına bağlı bulduklarını kabul, hukukî zorunluluk teşkil eder". 9.HD.12.09.1967, E.1967/7387, K.1967/70763 (Çenberci, s.488).

aynı fıkrasının son cümlesinde ise, gününde ödenmeyen ücretlere, mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanacağı hükme bağlanmıştır. 4857 sayılı yasanın 34. maddesinin 1. fıkrasına göre, “...Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.”<sup>163</sup>.

TİSGLK 61/1. maddesine göre ise, toplu iş sözleşmesi ile belirlenen ücret alacağının ödenmemesi durumunda, işveren, bu ücret alacağına, bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizini ödemek zorundadır.

1475 sayılı İş Kanunu döneminde, ücret alacaklarına uygulanacak faiz oranı ile ilgili açık bir düzenleme yer almamakta idi. Yargıtay bu dönemde vermiş olduğu kararlarında, ücret alacaklarına yasal faiz uygulanacağını belirtmekte idi<sup>164</sup>.

1475 sayılı İş Kanunu döneminde sadece kıdem tazminatına uygulanacak faiz bakımından mevduata uygulanan en yüksek faizin esas alınacağı belirtilmekteydi. Buna karşılık ihbar tazminatı ve ücret alacakları bakımından uygulanacak faiz ise yasal temerrüt faizi idi. Bu dönemde mevduat faizleri çok yüksek oranlarda seyretmekteydi. Ancak enflasyonun düşmesi ile bir dönem mevduat faizleri yasal faizin de altına düşmüştü. Ancak 01.05.2005 tarihinde, yasal faiz oranı 5335 sayılı yasa ile %12 olarak düzenlenmiştir<sup>165</sup>. Bu düzenlemeden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faiz oranlarına baktığımızda ise, 12.04.2005 tarihinden itibaren (1 yıla kadar vadeli mevduatlar için) en yüksek mevduat faizinin %22 olduğu görülmektedir<sup>166</sup>. Dolayısıyla ödenmemiş ücretler için, 4857 Sayılı Yasanın 34. maddesi getirilmiş ile olan faiz oranı işçi lehine olmuştur.

34. maddede kastedilen işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullandığı dönemden önce doğmuş olan ücret alacaklarıdır. Bu ücret kavramı içerisine daha

---

<sup>163</sup> Faizle ilgili düzenleme Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan tasarıda yer almamış, ancak Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu tarafından metne dâhil edilmiştir.

<sup>164</sup> Bkz. **Günay**, İ. Cevdet: “İş Hukukunda Faiz ve Uygulaması”, Kamu-İş, Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan, C.VI, 2002, S.4, s.110-111.

<sup>165</sup> Bu düzenleme ile 3095 sayılı yasanın 2/2. maddesi değişmiştir.

<sup>166</sup> Faiz oranları için bkz. Legal İHSGHD, 2005/8, s.1897 vd.

önce de belirttiğimiz üzere, ödenmeyen ikramiye, prim vs. gibi geniş anlamda ücretler de girmektedir<sup>167</sup>.

Yargıtay 4857 Sayılı İş Kanunu döneminde faiz uygulaması ile ilgili vermiş olduğu bir kararda, yeni iş yasasının yürürlüğe girdiği 10.06.2003 tarihinden sonrası için, daha önce tahakkuk etmiş ancak ödenmemiş ücret alacakları için de mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanması gerektiğini belirtmiştir<sup>168</sup>. Buna karşılık kararın karşı oy yazısında ise, en yüksek mevduat faizi uygulamasının ancak yeni iş yasası yürürlüğe girdikten sonra ödeme günü gelen ve ödenmeyen ücret alacaklarına uygulanabileceği belirtilmiştir<sup>169</sup>.

---

<sup>167</sup> Yargıtayın vermiş olduğu bir karar göre, “4857 sayılı Yasanın 3. Bölümü Ücret başlığı ile düzenlenmiştir. Sözü edilen başlık altında yer alan 32. madde de genel anlamda ücret ele alınmıştır. Yine aynı bölüm altında fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili ücreti de yer almıştır. 34. maddede belirtilen mevduat faizi, 32. maddede belirtilen genel ücret yanında yukarıda sözü edilen fazla çalışma, ulusal bayram, hafta tatili ücretlerinin de gününde ödenmemesi koşulu ile uygulanır. 9.HD, 27.10.2004, E.2004/7054, K.2004/24266 (İBD, S.2005/1, s.225-226); Günay, Cevdet İlhan: Ücret Ödemede Gecikmenin Hukukî Sonuçları”, Mess Sicil İş Hukuku Dergisi, S.1, Mart 2006, s. 49.

<sup>168</sup> Yüksek Mahkemeye göre, “...Davacı, 20.08.2003 tarihinde açtığı ek davada, ödenmeyen ücret alacaklarına 4857 sayılı yasa uyarınca temerrüt tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanmasını talep etmiştir. Mahkemece bu talep nazara alınmadan yasal faiz uygulanmasına karar verilmiştir. Davacı, davalıyı 17.06.2002 tarihinde ücret alacağı ile ilgili olarak temerrüde düşürmüştür. Temerrüt tarihinde 3095 sayılı yasa düzenlenmiş faizin ücrete uygulanması gerektiği halde, bilahare 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı yasa 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 17.06.2002 tarihinden 4857 sayılı yasanın yürürlüğe girdiği 10.06.2003 tarihinden itibaren ise, bu tarihte henüz ücret alacağı ödenmediğinden mevduata uygulanan en yüksek faiz yürütülmesine karar verilmesi gerekir. Mahkemece buna aykırı şekilde, 4857 sayılı yasanın yürürlüğe girdiği tarihten sonra da 3095 sayılı yasa düzenlenmiş faiz uygulanacak şekilde hüküm kurulması hatalıdır.” (Legal İHSGHD, 2005/6, s.763-765).

<sup>169</sup> Karşı oy yazısında, “...Davacının iş sözleşmesi 10.06.2002 tarihinde fesih edilmiştir. Ücret alacağı 1475 sayılı İş Kanunu döneminde doğmuştur. Davacı ihtarname ile ücret alacağına yasal faiz yürütülmesini istemiş, ek dava tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girdiğinden dolayı en yüksek mevduat faizinin ücretin bakiye kısmına uygulanması talep edilmiş ise de, Mahkemece yasal faiz yürütülmesine karar verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde “...gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.” Yolundaki düzenleme 10.06.2003 tarihinden sonra günü gelen ücretler için uygulanabilir. Yeni Kanun 4857 sayılı Kanun önceki dönemde ödeme günü geçmiş ücretleri kapsamaktadır. Zira ücretin gününde ödenmemesi halinde 1475 sayılı İş Kanununun 14/11. maddesinde olduğu gibi, ayrıca temerrüt aranmaksızın mevduata uygulanan en yüksek faizin yürütülmesi gerekmektedir. Faizin cinsi ve başlangıcı hakkında 1475 sayılı İş Kanununda bir düzenleme bulunmadığı ve sadece 4857 sayılı Kanunun 34. maddesinde özel düzenleme öngörüldüğünden önceki yasa döneminde doğan uyuşmazlıklara uygulanamaz. Bu nedenle usul ve yasaya uygun yerel mahkeme kararının onanması düşüncesinde olduğundan çoğunluğun bozma kararına katılamıyorum” görüşü açıklanmıştır. (Legal, İHSGHD, 2005/6, s.764-765).

Bu hüküm sadece işçinin iş görmekten kaçınması durumunda değil, ücretin geciktirildiği her durumda uygulama alanı bulacaktır<sup>170</sup>.

Kanun koyucu mevduata uygulanacak en yüksek faiz oranının tespitinde özel banka ya da devlet bankası ayrımı yapmamıştır. Bunun sonucu olarak, pek tabii ki, hangi banka mevduata en yüksek faizi uyguluyorsa, ister devlet bankası ister özel banka olsun, o faiz oranları kabul edilecektir<sup>171</sup>.

Ücretin aynen yabancı para ile ödenmesinin kararlaştırıldığı durumlarda ise, uygulanacak olan faiz oranı için, 3095 sayılı Kanunî Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanununun 4. maddesi uygulanacaktır. Bu Kanununun 4. maddesine göre, “*Sözleşmede daha yüksek akdi veya gecikme faizi kararlaştırılmadığı hallerde, yabancı para borcunun faizinde Devlet Bankalarının o yabancı para ile açılmış bir yıl vadeli mevduat hesabına ödediği en yüksek faiz oranı uygulanır.*” Bu hüküm dolayısıyla, ücretin aynen yabancı para olarak ödenmesinin kararlaştırıldığı durumlarda, sözleşmede aksine bir düzenleme söz konusu değil ise, devlet bankalarının yabancı para için ödemekte oldukları mevduat faiz oranları esas alınacaktır.

Basın İş Kanununun 14. maddesinin 2. fıkrasına göre ise, “*Gazetecilere ücretlerini vaktinde ödemeyen işverenler, bu ücretleri, geçecek her gün için yüzde beş fazlasıyla ödemeye mecburdurlar*”. Burada hemen belirtmek gerekir ki, Basın İş Kanununda faiz ile ilgili bu düzenleme doktrinde eleştirilmiştir<sup>172</sup>. Eleştirilerin gerekçesi olarak da, gazetecinin korunmak istenen menfaati ile bu menfaatin sağlanması düşünülen yaptırım arasında açık bir eşitsizliğin ve ölçsüzlüğün bulunması ve ayrıca bu düzenlemenin gazeteciyi haksız menfaat sağlama yoluna itebileceği gösterilmiştir.

---

<sup>170</sup> **Eyrenci**, Öner: 4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler, Genel Bir Değerlendirme, İHSGHD, Ocak-Mart 2004, s.39 (Yeni Düzenlemeler); **Uçum**, s.63; **Süzek**, İş Hukuku, s.299; **Demir**, İş Hukuku, s.112.

<sup>171</sup> **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.105.

<sup>172</sup> **Ulucan**, Devrim: “Ücreti Zamanında Ödenmeyen Gazeteciye Geciken Her Gün İçin Ödenmesi Gereken Yüzde Beş Faizin Anayasaya Uygunluğu Sorunu”, Legal İHSGHD, 2005/6, s.530.

## B. Faizin Başlangıç Zamanı

Gününde ödenmeyen ücret alacaklarına yürütülecek faiz oranı İş Kanunu 34. maddesinde “mevduata uygulanacak en yüksek faiz oranı” olarak belirtilmiş olmasına karşılık, ücret alacağına uygulanacak faizin ne zamandan itibaren işlemeye başlayacağı konusunda ne İş Kanununda ne de Borçlar Kanununda herhangi bir hüküm yer almamaktadır. Ancak işçinin ücretinin gününde ödenmemesi neticesinde hükmedilecek olan bu faiz, temerrüt faizi olduğuna göre, faizin başlangıcının temerrüt tarihi olması gerekir.

Temerrüt faizi, kural olarak borçlunun mütemerrit olduğu tarihten itibaren işlemeye başlar. Ödeme günü taraflarca kararlaştırılmışsa veya verilen yetkiye dayanılarak bir muacceliyet ihtarı ile belirlenmişse, temerrüt ihtar şartından bağımsız olarak ödeme gününün dolması ile gerçekleşeceğinden, temerrüt faizi de bu günü izleyen günden itibaren hesaplanmalıdır<sup>173</sup>. Temerrüdün ihtara bağlı olduğu hallerde ise, temerrüt faizi, ihtarda ödeme için bir süre veriliyorsa bu sürenin son gününü takip eden günden, böyle bir süre tanınması söz konusu değilse, ihtarın borçluya ulaştığı günü izleyen günden itibaren işlemeye başlar<sup>174</sup>.

Ücretin ödeme gününün taraflarca kararlaştırılmış olması halinde işveren ödeme gününün dolması ile temerrüde düşeceği için, temerrüt faizi bu günden itibaren işlemeye başlayacaktır. Ancak, işverenin temerrüde düşmesi için ihtarın gerekli olması halinde, temerrüt faizi gönderilen ihtar ile, ifa için bir süre verilmişse bu sürenin son gününü takip eden günden; süre verilmemişse, ihtarın işverene tebliğ edildiği günü izleyen günden itibaren işlemeye başlayacaktır.

İş Kanunu 34. maddesindeki ücreti ödenmeyen işçinin iş görmekten kaçınma hakkı ile ücretin gününde ödenmemesi halinde işleyecek olan temerrüt faizinin başlangıcı arasında bir bağlantı kurmak gerekmektedir. Şöyle ki, işçinin iş görmekten

<sup>173</sup> **Tunçomağ**, Borçlar Genel, s.487; **Barlas**, Nami: Para Borçlarının İfasında Borçlunun Temerrüdü ve Bu Temerrüt Açısından Düzenlenen Genel Sonuçlar, İstanbul 1992, s.172; YİBK 11.12.1957, E.1957/17, K.1957/29 (Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararları, C.V, s.75).

<sup>174</sup> **Tandoğan**, s.487; **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, s.1251; **Barlas**, s.173; Aynı yönde Yargıtay kararı için bkz. 15.HD, 02.02.1993, E.1993/93, K.1993/402 (YKD, 1993, s.1367).

kaçınma hakkını kullanabilmesinin birtakım şartları vardır. Daha önceki bölümde de ayrıca üzerinde durduğumuz üzere bu şartlardan ilki, işçinin var olan ücret alacağına mücbir bir sebep olmadan, ödeme gününden itibaren 20 gün geçmesine rağmen ödenmemiş olmasıdır. İşte doktrinde farklı görüşlerin ortaya çıkmasının sebebi, bekleme süresi olarak belirtilen bu 20 günlük süredir.

Doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre, ödenmeyen ücret alacağına uygulanacak faiz 20 günlük sürenin sonundan itibaren işlemeye başlayacaktır. Bu nedenle, işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesine gerek olmaksızın, ödeme gününden itibaren 20 gün içinde ödenmemesi halinde, ücret, 20. gününün sonunda muaccel olacak ve bu tarihten itibaren mevduata uygulanan en yüksek faiz üzerinden talep edilebilecektir<sup>175</sup>.

Ancak kanaatimizce, bu görüşü paylaşmak pek de mümkün görünmemektedir. Çünkü İş Kanunu 34. maddesinde getirilmiş olan bu 20 günlük süre, sadece işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilmesi için geçmesi gereken bir süredir. Yoksa işverenin ücreti ödemesini geciktiren ya da 20 gün erteleyen bir ek süre değildir<sup>176</sup>. İşveren, ücretini yine kararlaştırılan günde ödemek zorundadır. Kararlaştırılan günde ödenmeyen ücretler için ise, ödeme gününden itibaren 20 günün geçmesi halinde hâlen işçinin ücreti ödenmemişse, İş Kanunu 34. maddesindeki hakkını kullanarak iş görmekten kaçınabilecektir. Bu 20 günlük süre bu şekilde anlaşılmalıdır. Bu nedenle de, işveren, işçinin ücretini kararlaştırdıkları günde ifa etmemişse, mütemerrit duruma düşecek ve o tarihten itibaren mevduata uygulanan en yüksek faiz oranında temerrüt faizi ödemek zorunda kalacaktır.

Öte yandan, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde temerrüt faizinin başlangıç tarihinin belirlenmesi açısından, Yargıtay, kıdem tazminatı dışındaki işçilik hakları için temerrüt faizine hükmedilmesi için, akdin feshini yeterli görmemekte ve faizin başlangıç tarihi olarak da fesih tarihini değil işverenin alacaklı tarafından ayrıca

---

<sup>175</sup> **Demir**, İş Hukuku, s.113.

<sup>176</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s.299; **Akyiğit**, Kaçınma Hakkı, s.20; **Eyrenci**, Yeni Düzenlemeler, s. 39; **Uçum**, s. 63.



temerrüde düşürülmesini aramaktadır<sup>177</sup>. Yargıtay’a göre, temerrüt, ya dava dışı bir ihtar ile ya da alacak için dava açılmışsa bu dava tarihinde gerçekleşecektir<sup>178</sup>.

Ancak kanaatimizce, İş Kanunu 32/V. maddesinde de belirtildiği üzere, “İş sözleşmesinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi gerekir” hükmü ile işveren temerrüde düşmüş olmaktadır. Ayrıca bir ihtarda bulunmaya gerek yoktur. Bu nedenle iş sözleşmesinin sona erdiği hallerde, temerrüt faizinin başlangıcının, iş sözleşmesinin sona erme tarihine göre belirlenmesi gerekir<sup>179</sup>.

<sup>177</sup> “ Davalı işveren temerrüde düşürülmediğinden faiz başlangıç tarihi olarak fesih tarihi değil dava tarihinin esas alınması gerekir.” 9.HD, 29.05.1997, E.1997/6177, K.1997/10257 (Günay, C.İlhan: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku Açıklamalar, Kararlar, İlgili Mevzuat, Ankara 1999, 1056, md. 61, Kr. No: 533); Yargıtay bir başka kararında ise, işveren temerrüde düşmedikçe, dava tarihinden öncesi için toplu iş sözleşmesinden doğan alacaklar için faize hükmedilemeyeceğini belirtmiş, ancak söz konusu kararın karşı oy yazısında haklı olarak, “Taraflar arasındaki uyumsuzluk konusu olan 1.1.1994 -31.12.1995 dönemini kapsayan toplu iş sözleşmesinin 48. maddesinde öngörülen ikinci yıl ücret zammının 1.1.1995 tarihinden itibaren yapılacağı açıkça belirtilmiş bulunmaktadır. Borçlar Kanununun 101/2. maddesine göre, borcun ifa edileceği gün müttefikan tayin edilmiş ise, mücerret bu günün sona ermesi ile borçlu mütemerrit olur. Olayımızda toplu iş sözleşmesinin 48. maddesinde 2. yıl zammının ödeneceği gün açıkça belirlenmiş olduğuna göre, 1.1.1995 tarihinden sonra, her ücret ödeme dönemi hak ediş tarihi olarak kabul edilerek ayrıca bir ihtara gerek kalmaksızın işveren temerrüde düşmüş sayılmalıdır. Bu nedenle mahkemece kurulan hükmün onanması gerektiği düşüncesiyle çoğunluğun bozma kararına katılmıyoruz.” Şeklinde karara karşı oy getirmiştir. 9. HD, 15.05.1997, E.1997/3638, K.1997/9132 (Günay, Toplu İş Sözleşmesi, s.1056, md.61, Kr. No: 535); Yargıtay’ın benzer kararları için bkz. 9.HD, 07.07.1997, E.1997/10790, K.1997/13860 (Çimento İşveren Dergisi, Eylül 1997, s.37); 9.HD, 22.02.2001, E.2001/19142, K.2001/3127 (İşveren Dergisi, Haziran 2001, s.18).

<sup>178</sup> “Kıdem tazminatı dışındaki işçilik hakları için temerrüt olgusu mevcut ise temerrüt tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekir. Somut olayda davacı davalı işvereni yıllık ücretli izin alacağı için dava tarihinden önce temerrüde düşürmüş değildir. Bu durumda ilk dava ile istenen alacak miktarı dikkate alınarak her bir davanın kapsamına giren izin alacağının o dava tarihinden itibaren faizi ile birlikte tahsiline şeklinde hüküm kurulmalıdır.” 9.HD, 10.10.1996, E.1996/9727, K.1996/19280 (Günay, C. İlhan: Şerhli İş Kanunu Açıklama Yargı Kararları İlgili Mevzuat, C.2, Ankara 1998, s. 1785, md.56, Kr. No: 21 (Şerh II); “Davacı emekli olup işyerinden ayrıldıktan sonra ödenmeyen yıllık izin ücretini 07.03.1996 tarihli dilekçe ile davalı yönetimden istemiş ise de bu isteği kabul edilmemiştir. Davacı bu yazılı başvurusu ile anılan tarihte davalıyı temerrüde düşürmüş bulunmaktadır. Bu durumda hükmedilen izin ücreti alacağı için 07.03.1996 tarihinden itibaren yasal faiz yürütülmesi gerekirken daha önceki bir tarihten faize hükmedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” 9. HD, 03.04.1997, E.1997/1050, K.1997/6668 (Günay, Şerh II, s.1780, md 56, Kr. No: 9); Yargıtay’ın bir kararında icra takibi tarihi esas alınmıştır. “Davacı ödenmeyen yıllık izin ücreti için, davalı aleyhine icra takibinde bulunmakla davalıyı temerrüde düşürmüş sayılır. Bu durumda anılan ücret için icra takibi tarihinden itibaren faize hükmedilmesi gerekirken dava tarihinden itibaren faize hükmedilmesi hatalıdır.” 9.HD, 20.05.1996, E.1995/37734, K.1996/10802 (Günay, Şerh II, s.1787, md. 56, Kr. No: 30); Aynı yönde kararlar için bkz. 9.HD, 21.02.2000, E.2000/19751, K.2000/1913; 9.HD, 11.12.2001, E.2001/14321, K.2001/19181 (Günay, Faiz ve Uygulaması, s.110-111).

<sup>179</sup> Demir, İş Hukuku, s.113; Öğretide Akyiğit, yıllık ücretli izin alacağı konusunda da aynı görüşü beyan etmektedir. Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, s. 455 vd.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞÇİNİN ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI

#### § I. GENEL HUKUKİ ÇERÇEVE

#### I. İŞ SÖZLEŞMESİNİN KARŞILIKLI BORÇ YÜKLEME (SİNALLAGMATİK) ÖZELLİĞİ

İş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanununun 8. maddesinde, “*Bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir*” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımdan anlaşılacağı üzere iş sözleşmesi tam iki tarafa borç yükleyen (sinallagmatik) bir sözleşmedir<sup>180</sup>. Bu sözleşmede işçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme borcu mübadele ilişkisi içindedir. Kanunda istisnaen belirtilmiş olan, çalışılmadığı halde ücrete hak kazanılan durumlar, iş sözleşmesinin bu özelliğini yine de ortadan kaldırmamaktadır<sup>181</sup>.

Tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde edimler karşılıklılık içindedir. Yani iş sözleşmesinde işçi ve işverenin birbirlerine karşı borçlandıkları iki asli edim olan iş görme ve ücret ödeme borcu birbirinin karşılığını oluşturmakta ve birbiriyle değiştirilmektedir. Bu nedenle bu tür akitler değişim (mübadele) akitleri olarak da adlandırılmaktadır<sup>182</sup>.

Karşılıklı akitlerin özelliği, bir tarafın borç altına girme vaaadinin karşılığının, diğer tarafın borç altına girme vaadi olmasıdır. Dolayısıyla karşılıklı (tam iki tarafa

---

<sup>180</sup> **Kaniti**, Salamon: Akdin İfa Edilmediği Def'i, İstanbul 1962, s.47; **Tunçomağ**, Kenan: Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, C.II, İstanbul 1977, s.814; **Esener**, s.127; **Ekonomi**, İş Hukuku, s.78; **Tekinay**, Selahattin Sulhi: Borçlar Hukuku, 5. Bası, İstanbul 1985, s.1100; **Eren**, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler I, 5. Bası, İstanbul 1994, s.274; **Narmanlıoğlu**, Ferdi İş, s.139; **Zevkliler**, Aydın: Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Ankara 2002, s.307; **Kılıçoğlu**, M. Ahmet: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 4. Bası, Ankara 2004, s.56; **Çelik**, s.78; **Süzek**, İş Hukuku, s.197; **Mollamahmutoglu**, s.208; **Ulucan/Eyrenci/Taşkent**, s.48; **Demir**, İş Hukuku, s.34.

<sup>181</sup> **Çelik**, 79; **Süzek**, İş Hukuku, s.197; **Güzel**, Ali: “İşçinin Ücretinin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görme Edimini Yerine Getirmekten Kaçınması ve Çalışmadığı Süre İçin Ücret Talep Edememesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/5, s.124 (İş Görmekten Kaçınma).

<sup>182</sup> **Kaniti**, s.47.

borç yükleyen) akitlerde, taraflardan her biri alacaklı ve borçludur. Bu tür akitlerde borçlar arasında iki tür bağılıktan bahsedilir. Birincisi doğuş bakımından bağılılık, ikincisi ise, görev ya da fonksiyonel bağılılıktır.

Karşılıklı akitlerde, dolayısıyla iş akdinde, akitten doğan borçlar arasında doğuş bakımından bağılılık, taraflardan birisinin borç altına girmesi, diğer tarafın borç altına girmesine bağılıdır<sup>183</sup>. İşçi için iş görme borcu doğmadan, işveren için ücret ödeme borcu doğmayacaktır. Karşılıklı akdin varlığı, karşılıklı borçların varlığını gerektirdiğinden, akdin kurucu unsurları olan karşılıklı borçlardan birisi hükümsüz olursa diğer borç da batıl olur<sup>184</sup>.

Karşılıklı borç yükleyen akitlerde borçlar arasındaki diğer bir bağılılık ise “görev bağılılığı” ya da “fonksiyonel bağılılık” olarak adlandırılan bağılılıktır<sup>185</sup>. Bu bağılılığın anlamı ise, borçların karşılıklı ve aynı anda ifa edilmesidir. Ancak bu bağılılık, taraflardan her birinin alacaklı olduğu edimi, yalnız karşı edim karşılığında talep etmeye mecbur olduğu anlamına da gelmemektedir. Yani edim alacaklısı, karşı edimini tek taraflı olarak talep edebilir<sup>186</sup>. Pek tabii ki, karşı edim alacaklısı da, bir def’i ileri sürerek aynı anda ve karşılıklı ifayı mümkün kılabilir.

Kanundan, akdin şartlarından veya mahiyetinden kaynaklanan sebeplerle, bazen, iş sözleşmesinde olduğu gibi, karşılıklı ve aynı anda ifa kuralından ayrılmak gerekebilir. Ancak, görev ya da fonksiyonel bağılılığın olmaması akdin karşılıklı borç doğuran bir akit olma özelliğini ortadan kaldırmayacaktır. Bu durumda önce ifa ile yükümlü olan taraf, karşı tarafın edimini elde edebilmek için öncelikle kendi edimini ifa edecektir. Özellikle sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşmelerde, yasa sürekli edim borçlusuna önce ifa borcu yüklemiştir<sup>187</sup>. Borçlar Kanunu’nun 326. maddesine göre, iş sözleşmesinde işçi, iş görme borcunu ifa edecek, ücret ise daha sonra ödenecektir. Yani işçiler, memurlardan farklı olarak ücretlerini peşin olarak değil iş görme

---

<sup>183</sup> **Havutçu** ise doğuş yönünden ve fonksiyonel bağılılık yanında, edimlerin varlığını sürdürmeleri açısından söz konusu olan kondisyonel bağılılıktan da bahsetmektedir. **Havutçu**, Ayşe: Tam İki Tarafa Borç Yükleyen Sözleşmelerde Temerrüt ve Müspet Zararın Tazmini, 1995 İzmir, s.15.

<sup>184</sup> **Kaniti**, s.51.

<sup>185</sup> **Kaniti**, s.55; **Eren**, s.274.

<sup>186</sup> **Kaniti**, s.55.

<sup>187</sup> **Kaniti**, s.138; **Güzel**, İş Görmekten Kaçınma, s.129.

ediminin ifasından sonra alabileceklerdir<sup>188</sup>. Buna karşılık, Basın İş Yasasının 14. maddesinde ise, gazeteciler için ödenecek ücretin her ay peşin olarak ödeneceği belirtilmiştir.

## II. ÜCRETİN ÖDENMEMESİ NEDENİYLE İŞÇİNİN ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKININ HUKUKÎ DAYANAĞI

1475 sayılı Kanun döneminde ücreti ödenmeyen işçinin iş görmekten kaçınma hakkının varlığı konusunda çok tartışılan ödemezlik def'i kavramı, her ne kadar 4857 sayılı Kanunun 34. maddesindeki özel düzenleme ile önemini yitirmiş gibi görünse de, daha sonraki bölümlerde bahsedileceği üzere, işçinin iş görmekten kaçındığı döneme ilişkin ücret alacağının varlığı konusu önemini hâlâ koruduğundan, kaçınma hakkının hukukî niteliği meselesi ayrıca inceleme konusu yapılmıştır.

Bir akdin tam iki tarafa borç yükleyen (karşılıklı) akit olarak nitelendirilmesinin en önemli sonucu, o akitte, tarafların ödemezlik def'ini ileri sürme imkânından yararlanabilmesidir. Ödemezlik def'i, karşılıklı borç yükleyen akitlerde, taraflardan birisi edimini ifa etmediği takdirde, edim ifa veya teklif edilene kadar, karşı tarafa ifadan kaçınma hakkı verir. Taraflarca ileri sürülmedikçe hâkim tarafından re'sen dikkate alınamayan ve Borçlar Kanunu 81. maddesinde yer alan bir düzenlemedir.

İş sözleşmesinde de, karşılıklı bir akit olması nedeniyle, işveren ücret ödeme borcunun ifasını gerçekleştirmedikçe, işçi de karşı edim borcu olan iş görme borcunun ifasından kaçınabilecektir. İşte iş görmekten kaçınmanın hukukî temeli de ödemezlik def'i kavramı ile açıklanabilecektir.

Ödemezli def'i Borçlar Kanununun 81. maddesinde "*Mütekabil taahhütleri muhtevi olan bir akdin ifasını talep eden kimse, akdin şartlarına ve mahiyetine*

---

<sup>188</sup> Saymen, s.507; Esener, s.177; Ekonomi, İş Hukuku, s.143; Narmanhoğlu, Ferdi İş, s.235; Tunçomağ/Centel, s.109; Süzek, İş Hukuku, s.295; Aynı yönde Yargıtay kararı için bkz. 9.HD, 03.02.2003, E. 13671, K.1287 (Tühis, Kasım 2003, s.46).

*nazaran bir ecelden istifade hakkını haiz olmadıkça kendi borcunu ifa etmiş veya ifasını teklif etmiş olmak lazımdır” şeklinde ifade edilmiştir.*

Görüldüğü üzere, ödemezlik def'inin ilk şartı, karşılıklı iki tarafa borç yükleyen bir akdin varlığıdır. Bu düzenleme ile iki tarafın borçlarını aynı anda ifa edeceği karinesi kabul edilmiştir. Ancak bunun aksinin, akdin şartları ve mahiyetinden kaynaklanan sebeplerle mümkün olabileceği de vurgulanmıştır. Özellikle sürekli edim borcunun söz konusu olduğu akitlerde, sürekli edim borçlusunu, edimini önce ifa edecektir. İş akdi de, daha önce de açıkladığımız üzere karşılıklı akitler çerçevesinde, borçların aynı anda ifası kuralının bir istisnasını oluşturmaktadır. Yani, iş akdinde, sürekli edim borçlusunu işçi, önce edimini ifa edecek, sonra ücrete hak kazanacaktır<sup>189</sup>.

Bir tarafın ediminin sürekli bir edim, diğer tarafın ediminin dönemli bir edim olduğu sözleşmelerde, iki tarafın edimini aynı anda ifa etmeleri imkânsızdır<sup>190</sup>. İş sözleşmesinde de işçinin bir dönem boyunca gördüğü işin karşılığı, dönem sonunda ödenecektir.

Sürekli edim borcu içeren akitlerde ödemezlik def'i hakkının kullanılması bakımından karşılıklı edimlerin tespiti önem taşımaktadır. Yani sürekli edim olan iş görme ediminin bir bölümü ile görülen işin karşılığı olan ve dönem sonunda ödenen ücret arasında mı, yoksa iş sözleşmesinden doğan iş görme edimi ile ücret ödeme ediminin bütünü arasında mı karşılıklılık ilişkisi kurulmalıdır? Bu nokta çok önemlidir. Çünkü eğer karşılıklılık ilişkisini sadece bir dönemde görülen iş ile o dönem sonunda ödenen ücret arasında kabul edersek, o dönem için ifa edilmeyen edimin (dönem sonunda ücret ödeme borcunun ifa edilmemesi gibi), daha sonraki dönemlere ilişkin olan karşı edimin ifasına etki etmesi mümkün olmayacak ve karşı taraf, diğer dönemler için ifadan kaçınma hakkını kullanamayacaktır<sup>191</sup>. Buna karşılık, sürekli edim ile dönemsel edimler bir bütün olarak dikkate alınırlarsa, sürekli edim olan iş görme edimi tamamlandıktan sonra ödenmesi gereken dönemsel edim olan ücret ödeme borcunun ifasının gerçekleşmemesi halinde, işçi daha sonraki

---

<sup>189</sup> Bkz. Bölüm 1, s.13.

<sup>190</sup> **Kaniti**, s.74.

<sup>191</sup> **Kaniti**, s.74; **Güzel**, İş Görmekten Kaçınma, s.132;

döneme ilişkin olan iş görme borcunun ifasından kaçınabilecektir. Zaten iş sözleşmesi akdedilirken, edimler bir bütün olarak düşünülmekte ve iş görme edimi ile ücret ödeme ediminin tamamının mübadelesi amaçlanmaktadır. Yani edimler arasında bir bütünlük söz konusudur<sup>192</sup>.

Önce ifa borcunun söz konusu olduğu karşılıklı akitler bakımından üzerinde durulması gereken önemli bir nokta, Borçlar Kanununun 81. maddesinde ifade edildiği üzere, önce ifa borcu olan tarafın ödemezlik def'inden yararlanıp yararlanamayacağı meselesidir. Zira iş sözleşmesinde işçi, iş görme borcu bakımından önce ifa ile yükümlüdür. Ancak daha önce de açıkladığımız üzere, sürekli ve dönemli edimler içeren iş sözleşmesi gibi akitlerde, daha önceki döneme ait ifa borcunu yerine getiren ve bu edimlerin karşılığını henüz alamamış olan taraf, yeni bölümlerin ifasından kaçınabilecektir. Bu sonuca iş sözleşmesindeki edimler arası karşılıklılık ilişkisinin niteliğinden varabilmekteyiz<sup>193</sup>.

Tüm bu açıklamalardan sonra diyebiliriz ki, İş Kanununun 34. maddesinde düzenlenen, gördüğü işin karşılığı olan ücretini alamayan işçinin, iş görmekten kaçınma hakkı, Borçlar Kanununun 81. maddesinde düzenlenen ödemezlik def'inin özel bir uygulama şeklini oluşturmaktadır<sup>194</sup>. Bu şu noktada önemlidir: Borçlar Kanununun 81. maddesinde düzenlenmiş olan ödemezlik def'ine bağlanmış olan sonuçlar, İş Kanununun 34. maddesindeki işçinin iş görmekten kaçınma hakkı bakımından da geçerli olacaktır<sup>195</sup>.

---

<sup>192</sup> **Kaniti**, s.74-75; **Güzel**, İş Görmekten Kaçınma, s.132 vd.

<sup>193</sup> **Kaniti**, 76-141; **Güzel**, İş Görmekten Kaçınma, s.132 vd; **Oğuzman/Öz**, s.264.

<sup>194</sup> Karşı görüşteki bazı yazarlara göre ise, işçinin iş görmekten kaçınmasının hukukî niteliği "işverenin işi kabulde temerrüdü" şeklinde açıklanmalıdır. **Akyiğit**, Ercan: "Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınması", Legal İHSGHD, 2005/5, s.23 (Kaçınma); **Kaniti**, s.141; **Centel**, Ücret, s.370; **Soyer**, Polat: "Direniş Nedeniyle Çalışılmayan Günlerde Ücret Ödenmemesi", İHU, İşK.26, No:1, s.4 vd; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.107; **Güzel**, İş Görmekten Kaçınma, s. 132; **Tuncay**, Can: "Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları (İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı) ", Legal İHSGHD, 2005/6, s.652 (Kaçınma Hakkı); **Sur**, Kaçınma Hakkı, s.397; **Süzek**, İş Hukuku, s.300; **Demir**, İş Hukuku, s.112.

<sup>195</sup> **Güzel**, İş Görmekten Kaçınma, s.137.

## § II. ÜCRETİ ÖDENMEYEN İŞÇİNİN İŞ GÖRMEKTEN KAÇINMASININ ŞARTLARI

### I. İŞÇİNİN ÖDENMESİ GEREKEN BİR ÜCRET ALACAĞININ OLMASI

İşçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilmesinin ilk şartı, ödenmesi gereken, ancak muaccel olmasına rağmen ödenmeyen bir ücret alacağının olmasıdır.

Daha önce de belirtmiş olduğumuz gibi, genel anlamda ücret, bir kimseye gördüğü iş karşılığında işveren veya üçüncü kişi tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Ancak bazı durumlarda, işçinin asıl ücreti yanında, ikramiye, prim, bahşiş ve aynı ödemeler gibi asıl ücretinin dışında ek ödemelerde söz konusu olabilmektedir. Burada önemli olan ve asıl tartışılması gereken husus, asıl ücret dışında işçiye ödenen ek ödemeler bakımından da işçinin iş görmekten kaçınma hakkı söz konusu olacak mıdır? Yani İş Kanununun 34. maddesinin kenar başlığında da yer alan “ücretin gününde ödenmemesi” ifadesindeki ücret tabirini dar anlamda ücret olarak mı yoksa geniş anlamda ücret olarak mı kabul edeceğiz? Bu husus şu bakımdan önemlidir: Örneğin, işçiye asıl ücreti (dar anlamda ücreti) dışında, iş karşılığı olmadan yapılan bir ek ödeme (prim, ikramiye adı altında yapılan bir sosyal ödeme), daha önce belirtilen zamanda ödenmemişse, işçi iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilecek midir?

Doktrinde bu konuda farklı görüşler ileri sürülmektedir. Bir kısım yazara göre, iş hukukunda hakim olan işçi lehine yorum ilkesinden hareketle, işçiye asıl (kök) ücreti dışında yapılan ve herhangi bir iş karşılığı olmayan ücretler bakımından da iş görmekten kaçınma hakkı söz konusu olmalıdır<sup>196</sup>.

---

<sup>196</sup> Uçum, s. 61; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 119; Akyiğit, Legal İHSGHD, 2005/5, s.18; Demir, İş Hukuku, s.110. Yargıtay’ın vermiş olduğu bir karara göre de, “...Ödenmesi gereken tarihten 3 ay geçmesine rağmen ödenmeyen genel anlamda ücret olarak kabul edilen ikramiye için işçilerin bireysel kararına dayalı iş görme ediminden kaçınma eylemi yasa dışı grev sayılmaz...” 9.HD, 11.04.2005, E.10352, K. 12625 (Çankaya, O.G/Günay, C.İ/Göktaş, S: Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005, s.417). Yine Yargıtay’ın vermiş olduğu bir kararda, 34. maddede belirtilen mevduat faizinin, genel anlamda ücret yanında fazla çalışma, ulusal bayram ve hafta tatili ücretlerinin gününde

Doktrinde diğer bir grup yazar ise, bu tür ücret eklerinin hiç veya zamanında ödenmemiş olması halinde işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilmesi, bu tür ödemelerin hiç ödenmemesinin veya eksik ödenmesinin işçiyi günlük yaşamda zor bir duruma sokması gerekir. Eğer işçi, bu tür ödemeleri zamanında almamış olsa da fazla sıkıntıya girmiyorsa, bu ödemelerin eksik veya hiç ödenmemiş olması, işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı vermeyecektir<sup>197</sup>.

Bu durum tartışmaya açık olmakla birlikte, kanaatimizce de, asıl ücret dışında işçiye sağlanan sosyal yardım niteliğindeki ek ödemeler bakımından da bu hak işçiye tanınmalıdır. Aksi bir yorum, İş Kanunu hükümlerinin işçi lehine yorumlanması ilkesine de aykırı olacaktır. Ancak, işçi bu hakkını kullanırken, her hakkın kullanımında olduğu gibi, genel hüküm niteliğindeki MK. 2. maddesi göz önünde bulundurulmalı ve eğer işçiye sağlanan ve ifa edilmeyen ek ödemeler, ifa edilen ödemelerin yanında çok önemsiz kalıyorsa, diğer bir ifade ile işçinin iş görmekten kaçınması, hakkın kötüye kullanılması niteliğini taşıyacaksa, burada İş Kanunu 34. maddesinde, işçiye tanınan, iş görmekten kaçınma hakkının varlığından bahsedilemeyecektir<sup>198</sup>.

Doktrinde **Uzun'un** getirdiği kriterlere göre çözüm bulmak çok da kolay olmayacaktır. Zira özellikle birden fazla işçinin iş görmekten kaçınması durumunda her bir işçinin sosyal ve ekonomik durumunu ayrıca değerlendirip ona göre iş görmekten kaçınma hakkının var olup olmadığından bahsetmek pratik açıdan çoğu zaman pek mümkün olmayacaktır.

İşçinin ödenmesi gereken ücret alacağıının varlığından bahsederken, hak edilen ücretin, çalışma karşılığı olması ya da fiilen çalışılmadığı halde ücrete hak kazanılan durumlar neticesinde var olması arasında herhangi bir farklılık olmamalıdır. Çünkü İş Kanunu 66. maddesinde sayılan sürelerde, fiilen herhangi bir çalışma söz konusu olmamasına rağmen bu süreler de, çalışma süresinden sayılan sürelerdir ve bu

---

ödenmemesi halinde de uygulanacağı belirtilmiştir. 9.HD, 27.10.2004, E.7054, K.24266 (İBD, S.2005/1, s.225).

<sup>197</sup> **Uzun**, s.166.

<sup>198</sup> **Soyer**, Konferans Notları, s. 45.



durumlarda da işçi fiilen çalışmamış olsa dahi işverenden bir ücret alacağına sahip olacaktır.

Ancak, işçinin İş Kanununun 34. maddesinde yer alan ücretin ödenmemesi nedeniyle iş görmekten kaçınma hakkından bahsedebilmek için, işçinin görmekte yükümlü olduğu bir işinin olması gerekmektedir. Bunun anlamı da şudur: İşçi, hastalık nedeniyle raporlu olduğu bir dönemde ise ya da yıllık ücretli izin hakkını kullanmakta ise bu dönemde zaten iş görme borcu söz konusu olmadığı için, bu dönemde, işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanmasından da bahsedilemeyecektir.

Burada belirtilebilecek diğer bir husus ise, iş görmekten kaçınma hakkı veren ücret alacağı ile bu ücret alacağının doğumuna sebep olan iş ilişkisi arasında nedensellik bağının olması gerektiğidir. Bunun anlamı da şöyle açıklanabilir: İşçiye iş görmekten kaçınma hakkı veren ücret alacağı, bu ücret alacağının doğumuna sebep olan iş ilişkisinden kaynaklanmalıdır. Yani işçi aynı işverenin daha önceki işyerindeki işinden kaynaklanan ücret alacağı sebebiyle, daha sonraki işyerindeki işi için iş görmekten kaçınma hakkını kullanamamalıdır<sup>199</sup>.

## II. İŞÇİNİN ÜCRETİNİN ÖDENMESİNİN 20 GÜN GECİKMESİ

Kanun koyucu işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilmesi için, ücretin ödeme gününden itibaren belli bir sürenin geçmesini şart koşmuştur. Bu süre Kanunun 34. maddesinde ödeme gününden itibaren 20 gün olarak belirlenmiştir<sup>200</sup>.

Yani işçinin bu hakkını kullanabilmesi için, ücretinin işveren tarafından mücbir sebep dışında keyfi olarak ödenmemiş olması halinde dahi, ödeme gününden itibaren 20 gün geçmesi gerekmektedir. 20 günden daha az bir süre geçmişse işçi bu hakkını kullanamayacaktır.

<sup>199</sup> Akyiğit, Çalışmaktan Kaçınma, s.18.

<sup>200</sup> Bilim Komisyonu Taslağında 10 gün olarak ve mücbir nedene bağlanmayan bu süre, Hükümet Tasarısında 20 gün olarak düzenlenmiştir.

Buradaki 20 gün deyimini “iş günü” değil, ücretin ödenmesi gereken günü takip eden 20 tam günü ifade etmektedir<sup>201</sup>. İşçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilmesi için geçmesi gereken bu 20 günlük süre içerisinde tatil günlerinin de olması sürenin uzamasına neden olmayacaktır. Sürenin başlangıcı da herhangi bir tatil gününe denk gelebilir. Ancak acaba sürenin bitimi herhangi bir tatil gününe denk geliyorsa, 20 günlük sürenin ilk iş gününe kadar uzadığı mı kabul edilecektir? Doktrinde savunulan<sup>202</sup> ve bizim de katıldığımız bir görüşe göre, artık parasal işlemlerin internet üzerinden dahi yapılabildiği ve işçilerin ücretlerini çoğu zaman ATM’lerden tatil günlerinde bile çekebildikleri düşünüldüğünde, bu sürenin tatil gününden sonraki ilk iş gününe uzamasını kabul etmek pek de uygun bir çözüm yolu olmasa gerektir.

Kanunda belirtilmiş olan bu 20 günlük süre, işçi lehine olması bakımından, kısaltılabilmeli ancak uzatılamamalıdır; yani nisbî emredici şekilde düzenlenmiş bir süredir<sup>203</sup>. Kanaatimizce de, süre uzatılamamalıdır, çünkü madde gerekçesinde de belirtildiği üzere, işçinin tek geçim kaynağı olan ücretini alması ne kadar geciktirilirse, Anayasa ile güvence altına alınan angarya yasağına da o derece aykırı davranılmış olacaktır. Ayrıca, bu sürenin getiriliş amacına da baktığımızda, sürekli bir iş ilişkisi içerisinde geçici olarak ödeme zorluğu içine girebilecek iyiniyetli işveren düşünülerek, işçilerin kısa bir sürede hemen işi bırakmaları engellenmek istenmiştir. Ancak, sürenin daha da uzun olması, artık işverenin iyiniyetini bertaraf edecek, işveren tarafından kötüye kullanılacak ve âdil olmayan sonuçlara götürecektir.

20 günlük sürenin niteliği hakkında akıllara şu soru da gelebilmektedir: İşçiye iş görmekten kaçınma hakkı tanıyan bu 20 günlük süre, acaba ücretin ödenme zamanını keyfi de olsa 20 gün uzatan bir süre midir? Yoksa İş Kanununun 34. maddesinde düzenlenmiş olan işçinin iş görmekten kaçınma hakkının kullanılabilmesinin ön şartı mıdır? Ya da hem bir ön şart hem de ücretin ödenme süresini uzatan bir ek süre midir? Bu sorunun cevabını iki şeyi dikkate alarak

---

<sup>201</sup> Akyiğit, Çalışmaktan Kaçınma, s.20; Mollamahmutoğlu, s.407.

<sup>202</sup> Akyiğit, Çalışmaktan Kaçınma, s.20.

<sup>203</sup> Akyiğit, Çalışmaktan Kaçınma, s.20.

verebiliriz: Birincisi, gününde ödenmeyen ücrete yürütülecek faizin başlangıç tarihini belirleyerek; ikincisi ise bu 20 günlük sürenin getiriliş amacını düşünerek. İlk olarak ücret için yürütülecek faizin başlangıç tarihine baktığımızda, 34. maddedeki ifadede “gününde ödenmeyen ücretlere” uygulanacak faiz oranından bahsedilmiştir. Dolayısıyla faiz, iş görmekten kaçınma hakkının kullanılmasından bakılmadığından geçmesi gereken 20 günlük sürenin sonundan itibaren değil, ücretin gününde ödenmemesinden itibaren işleyecektir<sup>204</sup>. Eğer, 20 günlük süreyi ücretin ödenmesini geciktiren ek süre olarak kabul edecek olsaydık, ödenmeyen ücrete uygulanacak faiz, 20. günün sonundan itibaren işleyecekti. İkinci olarak, 20 günlük sürenin amacına bakarsak, daha önce de belirttiğimiz üzere, bu sürenin, iyiniyetli işverenin sürekli bir iş ilişkisi içinde geçici olarak ödeme zorluğu içine düşebileceği amacıyla getirildiğini söyleyebiliriz. Dolayısıyla bu 20 günlük süre, işçinin çok kısa bir gecikmede hemen iş görmekten kaçınma hakkını kullanmasını engellemek amacıyla getirilmiş olan bir süredir. Yani iş görme hakkının kullanılmasından önce getirilmiş bir ön şarttır. Yoksa işverenin ücreti ödemesini geciktiren ek süre değildir.

Doktrinde bu sürenin uzun olduğunu belirten ve eleştiren yazarlar, bu sürenin hakkın kötüye kullanılmasına yol açabilecek kadar uzun bir süre olduğunu ve adil olmadığını ileri sürmektedirler<sup>205</sup>.

Ayrıca doktrinde bir grup yazar, ödeme olanağı olan işverenin ücreti geciktirme hakkı olmadığını, bu gibi durumlarda, işçilerin 20 günlük gecikme süresini beklemelerinin gerekli olmadığını ve ücretin süresinde ödenmemesi durumu ortaya çıktığında, işçilerin, kısa bir bekleme süresinden sonra iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilmelerine bir engel olmadığını savunmuş, ancak daha sonra bu görüşlerinden dönmüşlerdir<sup>206</sup>. Gerçekten de kanaatimizce de, Kanununun açık ifadesi karşısında, işçi lehine bile olsa, bu görüşü kabul etmek mümkün görülmemektedir.

<sup>204</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s.299; **Akyiğit**, Çalışmaktan Kaçınma, s.20; **Eyrenci**, Yeni Düzenlemeler, s. 39; **Uçum**, s. 63; Aksi görüş için bkz. **Demir**, İş Hukuku, s.112.

<sup>205</sup> **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.121; **Eyrenci**, Öner/Taşkent, Savaş/ **Ulucan**, Devrim: Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2004, s.107; **Sur**, Kaçınma Hakkı, s.398.

<sup>206</sup> **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 2004 Bası, s.107.

İşçinin ücretinin ödeme gününden itibaren 20 gün geçmesine rağmen ödenmemiş olması tabirine, ücretin tam olarak ödenmemesi yanında eksik ödenmesi hali de dâhildir. Çünkü bu hakkın işçiye tanınmasının amacı, işçinin hak ettiği ücreti bakımından ödeme gününde tam olarak tatmin edilmesini sağlamaktır.

İşçi iş görmekten kaçınma hakkını gecikmenin 20. günü bittikten sonra elde eder. Ancak işçi bu hakkını 20. günün bitimi olan 21. gün derhal<sup>207</sup> kullanmak zorunda da değildir. Daha sonraki bir zamanda, örneğin 30. gün de dahi bu hakkını kullanabilmelidir. Ancak pek tabii ki, işçinin bu hakkını kullanmasının sınırı dürüstlük kuralına uygun davranmasıdır.

### **III. ÖDEMEMENİN MÜCBİR SEBEP DIŞINDA BİR NEDENDEN KAYNAKLANMIŞ OLMASI**

#### **A. Mücbir Sebep Kavramı ve Şartları**

İş Kanununun 34. maddesinde belirtilen kaçınma hakkının kullanılabilmesi için gerekli olan diğer bir şart, ödememenin mücbir sebep dışında bir nedene dayanmasıdır. Maddede belirtildiği üzere, “...ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir sebep dışında ödenmeyen işçi iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.”

Kanun koyucu, açıkça, mücbir sebep söz konusu ise, ücretin ödenmesinin gecikmesi halinde işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanamayacağını belirtmiştir. Bu nedenle mücbir sebep kavramının neyi ifade ettiği üzerinde ayrıca durmak gerekmektedir.

Özel hukukta mücbir sebep kavramını belirleyen genel bir hüküm yoktur. Ancak mücbir sebep kavramı doktrinde şu şekilde tanımlanmıştır: “Sorumlu veya borçlunun faaliyet ve işletmesi dışında meydana gelen, genel bir davranış normunun

---

<sup>207</sup> Akyiğit, Çalışmaktan Kaçınma, s.21; Uzun, s.167.

veya borcun ihlaline, mutlak ve kaçınılmaz bir şekilde yol açan, öngörülmesi ve karşı konulması mümkün olmayan olağanüstü olaydır”<sup>208</sup>. Mücbir sebep konusunda yapılan tanımlar çerçevesinde bu kavram için, doktrinde ve Yargıtay’ın vermiş olduğu kararlarda<sup>209</sup> üç kıstas kabul edilmiştir. Bunlar: Haricilik, öngörülemezlik ve karşı konulamazlıktır.

**Haricilik:** Bir olayın mücbir sebep sayılabilmesi için, zarar verenin faaliyet ve işletmesi dışında meydana gelmiş olması gerekir. Yargıtay’a göre de olay işletmeye yabancı olmalı<sup>210</sup>, mücbir sebep, borçlunun iradesi dışında ortaya çıkmış olmalıdır<sup>211</sup>.

Mücbir sebebin bu unsurunun temeli, borçlunun kendi işletmesi içinde kalan rizikolardan ve işletmenin faaliyetlerinden doğan rizikolardan kendisinin sorumlu olması gerektiği ilkesinden kaynaklanmaktadır. Kısacası, meydana gelen olayla işletme arasında bir bağın bulunmaması gerekmektedir<sup>212</sup>. İşletme dışında meydana gelen olayın mutlaka deprem, sel, yıldırım gibi tabii afetler olması gerekmez. İşletme dışında meydana gelen ve diğer şartlar olan öngörülemezlik ve kaçınılmazlık unsurlarını da taşıyan genel grev, ihtilal, harp gibi hallerde mücbir sebep olarak kabul edilebilir.

**Öngörülemezlik:** Öngörülemezlik, olayın daha önceden tahmininin mümkün olmamasını ifade etmektedir. Yargıtay bu unsuru kararlarında farklı kavramlarla ifade etmiştir<sup>213</sup>. Acaba mücbir sebep teşkil eden olayın mı yoksa sonucunun mu

---

<sup>208</sup> Eren, s.541; Benzer tanım için bkz. Seliçi, Özer: “Özel Hukukta Mücbir Sebep Kavramı ve Uygulanış Tarzı”, İdare Hukuku Alanında Sorumluluk, Sorumluluk Hukukundaki Yeni Gelişmeler III. Sempozyumu, Ankara 1979, s.61 vd (Mücbir Sebep).; Reisoğlu, Safa, s.305; Tekinay,/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.1003; Oğuzman/Öz, s. 345.

<sup>209</sup> Yargıtay vermiş olduğu kararında mücbir sebebi şu şekilde tanımlamıştır: “...Mücbir sebebin söz konusu olabilmesi için önceden tahmin edilememiş bulunması, borçluya kabili isnat olmaması ve önlenemeyen, giderilemeyen yenilemeyen bir nitelik taşıması ve borcun ifasını imkânsız bir hale getirmesi gerekir...” Bu karar için bkz. Yarg. TD, 16.12.1976, E.5406, K.5406 (Yargıtay Kararları Dergisi, S.1977, s.817)

<sup>210</sup> 4.HD, 12.05.1958, E.10658, K.3150 (Karahasan, Mustafa Reşit: Tazminat Davaları, İstanbul 1976, s.1455).

<sup>211</sup> 15.HD, 04.10.1974, E.639, K.978 (Karahasan, Mustafa Reşit: Mülkiyet Hukuku, İstanbul 1975, s.1195 (Mülkiyet Hukuku).

<sup>212</sup> Eren, s.541, Seliçi, Mücbir Sebep, s.67.

<sup>213</sup> Yargıtay öngörülemezlik ilkesini, bir kararında, “ansızın” gerçekleşen olay olarak tanımlamışken, bir başka kararında ise, “önceden düşünülmesi mümkün olmayan olay” olarak ifade etmiştir. HGK.

öngörülemez olması gerekmektedir? Mücbir sebep teşkil eden olay ve o olayın sonucu birbirinden bağımsız kavramlar değildir. Bu sebeple de, olayın öngörülemez olması yeterli ve gereklidir<sup>214</sup>. Yargıtay'a göre de, hayatın normal akışı içinde kalan bir tesadüfî olay mücbir sebep olarak kabul edilemez. Yine Yargıtay'ın bir kararında belirtildiği üzere sık sık tekrarlanan devalüasyon da mücbir sebep teşkil etmeyecektir<sup>215</sup>. Ayrıca, işletmenin içinde bulunduğu maddi sıkıntı veya ekonomik kriz mücbir sebep oluşturmayacaktır. Aksi takdirde, daha önce de belirttiğimiz üzere, işverenin taşıması gereken işletme rizikosunu, mücbir sebep nedeniyle kabul edilemeyecektir<sup>216</sup>.

Mücbir sebep teşkil eden olay, herkes için öngörülemez olmalı mıdır yoksa olayın borçlu tarafından öngörülemez olması yeterli midir? Yani öngörülemezlik mutlak mı olmalı yoksa nisbî mi? Doktrinde kabul gören görüşe göre, öngörülemezliğin mutlaklığı aranmaz. Çünkü öngörülemezliğin mutlaklığını aramak, sorumluluğu ölçsüz olarak ağırlaştırmaktadır<sup>217</sup>. Bazı yazarlar ise, öngörülemezlik sorununun aynı iş çevresinde faaliyette bulunan normal kimselerin ortalama görüşlerine göre çözümlenmesi gerektiğini belirtmektedir<sup>218</sup>. Öngörülemezliği tespit ederken, mücbir sebebi ileri süren tarafın uzman bir kişi olması halinde, doğabilecek tehlikeleri öngörebilmesi ihtimalini değerlendirerek sonuca varmak gerekmektedir.

---

19.04.1972, E.967, K.4-751 (**Karahasan**, Mülkiyet Hukuku, s.1196); 4.HD, 18.04.1961, E.7605, K.3686 (**Karahasan**, Mülkiyet Hukuku, s. 1453).

<sup>214</sup> **Gözübüyük**, Pulat: Mücbir Sebepler, Beklenmeyen Haller, Ankara 1977, s. 69.

<sup>215</sup> Yargıtay'ın vermiş olduğu bir karar göre, "...Davacı, devalüasyon sebebiyle meydana gelmiş olan mücbir sebebe dayanmaktadır... Davanın mesnedi olan mücbir sebebi düzenleyen BK. 117. maddesine göre mücbir sebebin söz konusu olabilmesi için önceden tahmin edilememiş bulunması, borçluya kabili isnat olmaması ve önlenemeyen, giderilemeyen, yenilemeyen bir nitelik taşıması ve borcun ifasını imkânsız hale getirmesi gerekir... Tacir olan davacının TTK'nun 20/2 maddesi gereğince (müdebbir bir tacir) olarak taahhüdünün ifası için taahhüde girmeden önce gerekli tedbirleri alması ve bu cümleden olarak gerekli malzemeyi temin imkânlarını önceden sağlamış olması lazımdır. Kaldı ki, zamanımızda sık sık yapılmakta olan para ayarlamaları, önceden tahmin edilemeyecek bir keyfiyet de değildir. Mücbir sebebin en önemli unsuru olan ifanın imkânsız hale gelmiş bulunması da olayda düşünülemez. (YKD, 1977, S.6, s.817).

<sup>216</sup> **Eyrenci**, Yeni Düzenlemeler, s. 39; **Soyer**, Konferans Notları, s.18; **Süzek**, İş Hukuku, s.300;

<sup>217</sup> **Gözübüyük**, s.69.

<sup>218</sup> **Sungurbey**, Medeni Hukuk Sorunları, C.I, İstanbul 1973, s.173; **Tunçomağ**, Özel Borç İlişkileri, s.1059.

**Karşı Konulamazlık (Kaçınılmazlık):** Mücbir sebep kavramının en çok üzerinde durulan unsuru karşı konulamazlıktır. Mücbir sebep, “önüne geçilemeyen”<sup>219</sup>, “önlenmesine imkân olmayan”<sup>220</sup> bir olaydır. Yani ortaya çıkan olay, borcun ödenmesini imkânsızlaştırmalıdır. Ancak bu imkânsızlık daha sonradan ortaya çıkmalıdır<sup>221</sup>. Zira başlangıçtaki imkânsızlık, BK.20. maddesi uyarınca akdin butlanı sonucunu doğurur.

Bu unsurun varlığı hem doktrinde hem de Yargıtay kararlarında kabul görmüştür. Ancak, karşı konulamazlığın derecesinin ne olması gerektiği ise hep tartışılmıştır. Acaba karşı konulamazlığın ölçütü subjektif ölçüye göre mi yoksa objektif ölçüye göre mi belirlenecek?

Doktrinde bir görüşe göre, burada aranılacak husus, olayın karşı konulamaz olmasıdır. Yoksa subjektif ya da objektif olmasının bir önemi yoktur. Neticede olay subjektif olarak da objektif olarak da karşı konulamaz olabilir. Hem subjektif hem de objektif olarak karşı konulamazlığın sonucu birdir. Mesela, borçlunun teslimini taahhüt ettiği şeyin tüm özeni göstermesine rağmen çalınması gibi<sup>222</sup>.

Buna karşılık, subjektif ölçü kabul edilirse, sorumlu tutulacak olan işverenin, her türlü özene rağmen ortaya çıkan olayı önleyememesi gerektiği kabul edilecektir. Yargıtay, birçok kararında olayın önlenememesi durumunda, sorumluluğu olan kişinin “tedbirli bir tacir” gibi hareket edip etmediğinin araştırılması gerektiğine karar vermiştir<sup>223</sup>.

<sup>219</sup> 15.HD., 04.10.1974, E.639, K.978 (**Karahasan**, Mülkiyet Hukuku, s.1195).

<sup>220</sup> HGK., 19.04.1972, 967/4-751, 252 (**Karahasan**, Mülkiyet Hukuku, s.1195).

<sup>221</sup> “...Bir sözleşmenin bir amaçla yapılmasından sonra ortaya çıkan ve bu işlemin o amaçla yapılmasını bir yan yönünden yararsız duruma getiren bir olanaksızlığın, taraflarca giderilmesi olanağı bulunmayan durumlarda mücbir sebep vardır. 4.HD, 22.11.1976, E.1975/10507, K.1976/10178 (YKD. 1978, S.5, s.711).

<sup>222</sup> **Gözübüyük**, s.89.

<sup>223</sup> Yargıtay vermiş olduğu benzer bir kararında, “...Tacir olan davacının TK. 20/2 gereğince, müdebbir bir tacir olarak taahhüdünün ifası için taahhüde girmeden önce gerekli tedbirleri alması ve bu cümleden olarak gerekli malzemeyi temin imkânının önceden sağlanmış olması lazımdır...” diyerek subjektif ölçüye ağırlık tanımıştır. TD. 16.12.1976, 5406/5406 (**Seliçi**, İdare Hukuku Alanında Sorumluluk, Sorumluluk Hukukundaki Yeni Gelişmeler III. Sempozyumu, s.66). Yargıtay’ın benzer yönde kararları için bkz. 4.HD.12.05.1958, 10658/3150 (**Karahasan**, Tazminat Davaları, s.1455); HGK., 27.11.1957 (**Karahasan**, Mülkiyet Hukuku, s.1456).

Objektif ölçü kabul edilir ise<sup>224</sup>, işverenin her türlü özeni göstermiş olmasına rağmen olayı önleyip önleyemediğine bakılmaksızın, olayın objektif olarak önlenilebilir olup olmadığı önem taşıyacaktır.

Kanaatimizce de, burada işverenin *makul ölçülerde* olayı önlemek için gerekli olan tedbirleri alıp almadığı önem taşımaktadır. Mücbir sebep, objektif olarak imkânsız bulunan bir olayı ifade eder. Yani mücbir sebep teşkil eden olay, meydana geliş tarzı bakımından, karşı konulamaz derecede şiddetli ve ifayı imkânsız kılan şekilde ortaya çıkan bir olay olmalıdır.

## **B. Mücbir Sebep ve Umulmayan Hal Kavramları Arasındaki Farklar**

Mücbir sebep ve umulmayan hal kavramları<sup>225</sup> Roma Hukukundan günümüze kadar ulaşmıştır. Roma Hukukunda mücbir sebep kavramı, “casus majores”, “vis major”, “damnum fatale” ile ifade edilmişken, umulmayan hal kavramı ise, “casus minore” olarak ifade edilmiştir.

Daha önce tanımladığımız üzere mücbir sebep, öngörülemeyen, karşı konulamayan bir olayken, umulmayan hal, borçlunun kaçınamayacağı şekilde ortaya çıkan ve zarara sebep olan tesadüfi bir olay olarak tanımlanmıştır<sup>226</sup>. İlk bakışta iki kavram arasında fark olmadığı düşünülse de, aslında iki kavram hem meydana geliş şekli hem de şiddeti itibariyle birbirinden farklıdır. Ancak, hem mücbir sebep hem de umulmayan hal kavramları borçluyu sorumluluktan kurtaran olaylardır.

Borçlar Kanununun 117. maddesine göre, “*Borçluya isnat olunamayan haller münasebetiyle borcun ifası mümkün olmazsa, borç sakıt olur*” denilmektedir. İşte borçluya isnat olunamayan haller çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Bunlardan en önemlileri ise, mücbir sebep ve umulmayan haldir. Sorumluluktan kurtulmanın en

<sup>224</sup> Feyzioğlu, F.Necmeddin: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 2. Bası, İstanbul 1977, C.II, s.226.

<sup>225</sup> Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop ise umulmayan hal kavramı yerine “kaza” kavramını kullanmaktadırlar. Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.1342.

<sup>226</sup> Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.1000; Eren, Borçlar Hukuku, C.II, s.96; Oğuzman/Öz, s.345.



temel şartı kusursuzluktur. Mücbir sebep ve umulmayan halin ortak noktası da sorumluluğu ortadan kaldıran borçlunun kusursuzluğudur.

Yukarıda da belirttiğimiz üzere, mücbir sebep ve umulmayan hal kavramlarını birbirinden ayıran üç özellik sayılabilir. Bunlardan ilki, mücbir sebebi teşkil eden olayın, umulmayan hale oranla daha şiddetli<sup>227</sup> ve mutlak olarak kaçınılmaz olmasıdır. Mücbir sebep ile umulmayan hal arasındaki diğer fark ise, mücbir sebebe neden olan olay, sorumlu kişinin işletmesi ve faaliyeti dışında meydana gelmesine karşılık, umulmayan hal, işletme içi veya faaliyet içi meydana gelen bir olay olabilmektedir. Son olarak, mücbir sebep tek başına illiyet bağımlı kestiği halde, umulmayan hal her zaman illiyet bağımlı tek başına kesmeyebilir<sup>228</sup>. Kısaca denilebilir ki, mücbir sebep teşkil eden olaylar, umulmayan hal teşkil eden olayların bir kısmıdır. Olay, mücbir bir sebebin sonucu ise mücbir sebep, tesadüfe bağlı ise umulmayan hal söz konusudur<sup>229</sup>. Ayrıca umulmayan hal kavramında sadece borçlunun kaçınmayacağı bir olay söz konusu iken, mücbir sebepte ise, objektif kaçınılmazlık söz konusudur.

İş Kanununun 34. maddesinde yer alan ve işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı veren düzenlemede umulmayan hal değil de, mücbir sebep kavramı kullanıldığına göre, tüm bu açıklamalardan sonra diyebiliriz ki, işletme içinde meydana gelen, işverenin bizzat kendisinin içinde bulunduğu ekonomik kriz gibi durumlarda, işçinin ücretinin ödenemediği haller söz konusu ise, işçi, İş Kanunu 34. maddesindeki hakkını kullanarak iş görmekten kaçınabilecektir. Aksi halde doktrinde bazı yazarların belirttiği üzere, işveren üzerinde bulunan işletme rizikosunu işçinin üzerine kaydırılmış olacaktır<sup>230</sup>. Ancak ülke genelinde meydana gelen, tüm ülkeyi etkileyen, öngörülemeyen ve beklenilmeyen bir ekonomik kriz ise mücbir sebep teşkil edebilecektir<sup>231</sup>.

---

<sup>227</sup> Yargıtay'ın vermiş olduğu bir karara göre, "...umulmadık halin *çok daha yoğunluk gösteren* bir hali olan mücbir sebep, baskın görüşe göre, "...önceden görülmeyen, sorumlu kişinin işletmesi veya faaliyeti dışında kalan ve karşı konulamayacak bir şiddetle kendini gösteren olağanüstü bir olay..." olarak tanımlanmaktadır. 4.HD, 16.01.1981, E.1980/14082, K.1981/217 (YKD, 1981, S.9, s.1111).

<sup>228</sup> Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.1003.

<sup>229</sup> Gözübüyük, s.82.

<sup>230</sup> Soyer, Konferans Notları, s.18; Süzek, İş Hukuku, s.300.

<sup>231</sup> Uçum, s.61.

## IV. İŞ BIRAKMANIN İŞÇİNİN KİŞİSEL KARARINA DAYANMASI

### A. Kişisel Karar Kavramı

İş Kanunu 34. maddesine göre, işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilmesi için, bu kararın işçinin kişisel kararı olması gerekmektedir. İşçilerin kişisel kararına dayanması şartıyla, iş görmekten kaçınma hakkının kullanımı toplu nitelik taşısa dahi grev olarak nitelendirilemeyecektir. Dolayısıyla grevin maddi ve manevî unsurları, İş Kanunu 34. maddesinde düzenlenen iş görmekten kaçınma hakkının kullanılması bakımından nasıl bağdaştırılacaktır? Yani işçilerin kişisel kararları ne zaman toplu alınan bir karar haline dönüşecektir ve ne zaman kanun dışı grev teşkil edecektir?

İşte işçinin iş görmekten kaçınmasının kişisel kararına dayanmasından ne anlaşılması gerektiği ve toplu şekilde alınan iş görmekten kaçınma kararının ne zaman İş Kanunu 34. maddesindeki hakkın kullanımını oluşturacağı, ne zaman kanun dışı grev sayılacağı konusunda doktrinde farklı düşünceler söz konusudur.

Doktrinde bir görüşe göre, işçilerin belirli bir örgütün veya başka kişilerin kararına dayanarak toplu olarak iş görmekten kaçınmaları 2822 sayılı Kanunun 25. maddesi de dikkate alındığında kanun dışı grev kabul edilmelidir<sup>232</sup>.

Doktrinde diğer bir görüşe göre ise, sendikanın veya diğer herhangi bir kuruluşun açıklamasıyla işçi iş görmekten kaçınsa dahi bu durum kanun dışı grev olarak nitelendirilemez. Çünkü sendikanın veya başka bir grubun işin bırakılacağı yönündeki açıklaması ne işçileri ne de işvereni bağlayacaktır. Bu nedenle de işçilerin işi bırakmaları yine kişisel kararlarına dayanmış olacaktır. Bu durumda da hiç kimseyi bağlamayan ve hukuki etki doğurmayan bir sendikanın ya da bir örgütün

---

<sup>232</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.120; Demir, İş Hukuku, s.111; Süzek, İş Hukuku, s.301; Eyrenci, Öner: Yeni İş Kanunu, 25-29 Haziran 2003, s.155; Aynı yönde bkz. Narmanlıoğlu, Ünal: Grev, Ankara 1990, s.87 (Grev); Tuncay, Kaçınma Hakkı, s.653.

yaptığı açıklama sonrası, kendi kişisel tercihleriyle işi bırakan işçilerin yaptığı eylem kanun dışı grev sayılmamalıdır<sup>233</sup>.

Kanaatimizce de, kanunun açık düzenlemesi karşısında sendika veya başka bir örgütün talimatına uyararak işçilerin iş görmekten kaçınmaları kanun dışı grev olarak kabul edilemeyecektir. Çünkü, grevi karakterize eden maddi ve manevi unsurlardır<sup>234</sup>. İşte, İş Kanunu 34. maddesinde işçiye tanınan iş görmekten kaçınma hakkının toplu olarak kullanılması bakımından grevin maddi ve manevi unsurunun varlığından bahsedilip edilemeyeceği önemlidir. Grevin maddi unsuru olan “toplucu iş görmekten kaçınma unsurunun” varlığından söz edebilmek için, işçilerin görmekte yükümlü oldukları bir işi topluca görmekten kaçınmaları gerekmektedir<sup>235</sup>. Halbuki, 34. maddeye dayanarak iş görmekten topluca kaçınan işçiler bakımından, iş görme yükümlülüğü söz konusu değildir. İşçiler, kanunen kendilerine tanınan bir hakkı kullanmaktadır ve daha önce de belirttiğimiz üzere, işçilerin kullandıkları bu hakkın hukukî temeli ödemezlik def’idir. Diğer taraftan grevin manevi unsuru olan “işçilerin aralarında anlaşmaları” veya “bir kuruluşun kararına katılmaları unsuru” da mevcut olmalıdır ki, kanunî bir grevden bahsedilebilsin. Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Grev ve Lokavt Kanunumuza göre, greve karar verme ve yürütme yetkisi işçi sendikasına tanınmıştır. Dolayısıyla grevin manevi unsurunu, işçi sendikasının aldığı işi topluca bırakma kararı oluşturacaktır. Bir an için işçilerin, sendikanın işi topluca bırakma kararına uyararak iş görmekten kaçınma hakkını kullandıklarını kabul etsek dahi, grevin maddi unsuru olan iş görme yükümlülüğünün yerine getirilmemesi söz konusu olamayacaktır. Çünkü, işçilerin işi bırakmaları, aynı zaman dilimine denk gelmiş olsa bile, kanunun öngördüğü bir amaçla, bu da grev yapmak amacı olmadığına göre, kanunî bir hakkın kullanılması nedeniyle söz konusu olmuştur.

---

<sup>233</sup> **Akyiğit**, Çalışmaktan Kaçınma, s.22; **Sur**, Kaçınma Hakkı, s.399.

<sup>234</sup> **Narmanhoğlu**, Ünal: İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001, s.536 vd (Toplu İş); **Sur**, Grev, s.30 vd.

<sup>235</sup> **Oğuzman**, Kemal: Hukukî Yönden Grev ve Lokavt, İstanbul 1964, s.29; **Sur**, Melda: Grev Kavramı, Ankara 1987, s.91 vd (Grev); **Narmanhoğlu**, Grev, s.59; **Çelik**, s.556; **Tuncay**, Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999, s.243 (Toplu İş).

Sonuç olarak, açıkladığımız bu nedenlerle de, ortada bir hak grevinin varlığından da söz edilemeyecektir ve kanun dışı grev karşısında bulunulamayacaktır.

### **B. 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev Lokavt Kanunu Döneminde Topluca İşi Bırakma Eyleminin Grev İle İlişkisi**

İş Kanunundaki bu düzenleme neticesinde birden çok işçinin aynı anda iş görmekten kaçınması durumunda bu durumun grev teşkil edip etmeyeceği üzerinde ayrıca durmak gerekir. 4857 sayılı İş Kanununun getirdiği düzenlemeden önce işçilerin toplu olarak iş görmekten kaçınmalarının grev sayılıp sayılmayacağı hem doktrinde hem de yargı kararlarında tartışmalıydı<sup>236</sup>.

Bu konuda Alman öğretisinde de değişik görüşler ileri sürülmüştür. Bunlardan en önemlisi, Hollstein tarafından ileri sürülmüştür. Yazara göre, ücretlerini alamayan işçiler işi bırakmaya hizmet sözleşmesi açısından yetkilidirler. Bu da, söz konusu şartlar altında olan işçinin iş görmekle yükümlü olmadığı anlamına gelir. İş görme borcu olmayan işçilerin işi bırakmaları halinde grevden söz edilemez. Akdin ifa edilmediği def'inin hukuka uygun bir şekilde ileri sürülmesi halinde sözleşmeden kaynaklanan iş görme borcu geçici olarak ortadan kalktığına göre, topluca çalışmama grev sayılmaz.

275 sayılı TSGLK'nın 19. maddesine göre, mevzuat ve toplu iş sözleşmesiyle sağlanan hakların ihlalinde hak grevine başvurabilme olanağı tanınmıştır<sup>237</sup>. Bu düzenleme karşısında, doktrinde bazı yazarlar, hizmet akdinden doğan hakların işverence yerine getirilmemesi karşısında grev hakkının söz konusu olamayacağını

---

<sup>236</sup> Bkz. **Soyer**, Karar İncelemesi, İHU, İş K. m.26, No:1-II; Öğretide **Soyer**, Alman öğretisindeki görüşler ışığında, ücretlerin ödenmemesi nedeniyle işin topluca bırakılmasının grev teşkil etmeyeceği görüşünü savunmakta idi. Aynı görüş **Sur**, Grev, s. 85.

<sup>237</sup> 275 sayılı TSGLK 19/2. maddesine göre; "İşçiye ve işçi teşekkülüne mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan haklar, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işveren veya işveren teşekkülü tarafından veya onun teşvik veya tahriki ile bozulursa, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işçi teşekkülünün, o işverene ait işyerlerinde veya o işveren teşekkülünün mensubu olan işverenlere ait işyerlerinde grev kararı verme yetkisi vardır."

savunmaktaydı<sup>238</sup>. Doktrinde diğ er bir görü Ő e göre ise, TSGLK 19. madde kapsamına, hizmet akdinden do ğ an hakların sokulması da mümkündür<sup>239</sup>.

Ő unu da belirtmek gerekir ki, doktrinde ister hak grevi kabul edilsin ister edilmesin, iş çinin ücretinin ödenmemesi nedeniyle iş görmekten kaçınma hakkını BK. 81. maddesinden yararlanarak toplu olarak kullanılmasının grev olarak nitelendirilemeyeceğ i de ileri sürülmekteydi.<sup>240</sup> 275 sayılı Kanun döneminde de ödemelik def'inden yararlanarak iş çilerin iş görmekten kaçınmaları grev uygulamasına başlamadan önce uyulması gereken prosedürden iş çileri kurtarması bakımından da iş ç i lehine bir sonuçtur. Ücretlerini elde eden iş çinin eyleme katılması bu iş çiler bakımından grevi meydana getirecektir. Ancak doktrinde **Oğuzman**, Yargıtay'ın benzer kararlarına katılarak, ücretlerini alamayan iş çilerin, ücret alacakları ödenmedikçe iş görmekten teker teker kaçınmaları, Borçlar Kanunu'nu 81. maddesinde belirtilen ödemelik def'i sayılarak, haklı bir davranış olarak kabul edilse bile, iş çilerin bu amaçla anlaşarak topluca iş görmekten kaçınmalarının grev sayılacağı görüşündeydi<sup>241</sup>. Yazara göre, 275 sayılı Kanun döneminde, iş çiler, sadece Kanunun 19. maddesinin 2. bendinde düzenlenen hak grevi usulüne uygun olarak gerçekleŐ tirdikleri iş görmekten kaçınmaları kanuni grev hükümlerine tâbi olabilirdi. Kanunda belirtilen usule uymadan gerçekleŐ tirdikleri toplu direniş , kanun dıŐ grev sayılmalıydı.

Yargıtay ise, 275 sayılı Kanun döneminde vermiş olduğu bazı kararlarında iş çinin ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle iş görmekten toplu olarak kaçınmalarını bazen hak grevi olarak görmüŐ <sup>242</sup>, bazen de kanun dıŐ grev olarak kabul etmiş tir<sup>243</sup>.

---

<sup>238</sup> **Akyol**, Ő ener: Grevin Hizmet Akdine Tesiri, Ankara 1967, s.25; **Ulucan**, Devrim: "Ücretlerin Ödenmemesi Nedeniyle Greve Gitmenin Yasa DıŐ Grev Sayılması", İHU, TSGLK m. 19, No:4.

<sup>239</sup> **Sur**, Grev, s. 83. Yazara göre, hizmet akdindeki yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren, işçi veya işçi teşekkülüne mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan hakları bozmuş sayılmalıdır. Bu nedenle de işçiler TİSGLK 19 uyarınca hak grevine girişebilmelidir.

<sup>240</sup> **Soyer**, Karar İncelemesi, İHU, m. 26, No:1; **Sur**, Grev, s.85; **Tuncay**, Can: "Toplu İş Sözleşmesi Hükümünün İptali – Ücretlerin Zamanında Ödenmemesi Nedeniyle İşbaŐ Yapmama", Karar İncelemesi, İHU 1979/III, TSGLK m.19, No:2; **Sur**, Kaçınma Hakkı, s.399.

<sup>241</sup> **Oğuzman**, M. Kemal: Hukuki Yönden İşçi-İşveren İliŐ kileri Temel Bilgiler, C.I, Toplu İş İliŐ kileri, 3. Bası, İstanbul 1984, s.247. dn. 153.

<sup>242</sup> Yargıtay HGK 24.1980 tarih, E.1980/9-1545, K.1980/1473 kararında Ő u gerekçelere dayanmış tir: "...İşçi örgütleri TİS veya mevzuat gereğince sağlanmış hakların bozulması halinde greve başvurabilirler. Bu hakların işveren veya işveren teşekkülünce tanınmış olduğu halde yerine getirilmemesi de aynı sonucu doğurur. Hiçbir sebebe dayanamayan yerine getirmeme halinde de grev

### C. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev Ve Lokavt Kanunu Döneminde Topluca İşi Bırakma Eyleminin Grevle İlişkisi

275 sayılı Kanun döneminde durum böyleyken, 1982 Anayasasının 54. maddesinde yer alan, “*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptir*” hükmü yanında, 2822 sayılı Kanunun 25. maddesine göre, “*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzenlemek bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir*” hükmüne yer verilerek hak grevi yasaklanmıştır.

2822 sayılı Kanun, hak uyuşmazlığında grev imkânı vermemesi sebebiyle, hak almak için artık toplu direnişi kanunî grev olarak gerçekleştirmek mümkün olmayacaktır<sup>244</sup>.

Yargıtay bu hükümlere dayanarak daha sonra verdiği kararlarında işçilerin ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle toplu olarak iş görmekten kaçınmalarını önce yasa dışı grev olarak kabul etmiştir<sup>245</sup>. Daha sonra vermiş olduğu kararında ise, işçilerin bu hareketini sadakat borcuna aykırı bir davranış kabul ederek işverenin sözleşmeyi haklı sebeple feshedebileceğini kabul etmiştir<sup>246</sup>.

---

hakkı doğar. 275 sayılı Kanunun 19/2 maddesinde tanımlanan “bozulma” kavramına tanınmış bir hakkın yerine getirilmemesi de dâhildir. Ancak söz konusu olan ve verilmeyen hakkın kolektif bir mahiyet taşıması gerekir. Eğer işveren tarafından bir veya birkaç işçinin mevzuat ve TİS ile tanınan hakkı verilmemişse bu kişiler hizmet akdi gereği olarak kişisel girişimlerde de bulunabilirler. Yoksa greve gidilemez. O halde işveren tarafından yerine getirilmeyen hak işçilerin çoğunluğuna yönelik ve toplu iş sözleşmesinin bütünlüğünü bozacak nitelik ve nicelikte olmalıdır...” Ancak Yargıtay’ın vermiş olduğu bu kararın gerekçesi nedeniyle eleştirilmiştir. Eleştiride ise, 275 sayılı kanunun 19/2. maddesinde, hak grevinin kabulü için, gerekçede belirtildiği gibi kolektif bir nitelik taşıması aranmamalıdır. Sadece bir tek işçinin mevzuat ve toplu iş sözleşmesinde sağlanmış hakkının ihlalinde bile, işçilerin hak grevine başvurabilmeleri kabul edilmelidir. (Ulucan, Karar İncelemesi, İHU 1980/I, TSGLK m.19, No:5).

<sup>243</sup> 9. HD, 05.11.1974, E. 6317, K. 24156 (Yelekçi, Memduh/ Yelekçi, İlhami: Notlu İzahlı-İçtihatlı (1475-854-5953) Sayılı İş kanunu Şerhi ve Tüzük-Yönetmelikler, Ankara 1996, s.344-345); 9.HD, 22.09.1975, E. 25578, K. 42855 (Akyol, Şener: Karar İncelemesi, İHU, 1976, TSGLK m.19, No:1); 9.HD, 05.03.1979, E. 2613, K. 3196 (Tuncay, Karar İncelemesi, İHU 1979/III, TSGLK m.19, No:2).

<sup>244</sup> Narmanhoğlu, Grev, s.86.

<sup>245</sup> 9.HD.,21.06.1994, E.1994/1728, K.1994/8962 (İşveren Dergisi, C.XXXIII, S.2, s.15).

<sup>246</sup> 9.HD, 22.04.1998, E.1997/4345, K.1998/7650 (Tekstil İşveren, S.225, s.21).

Sonuç olarak, konumuz olan 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesindeki düzenlemeden sonra, işçilerin ücretinin ödenmemesi nedeniyle iş görmekten kaçınma haklarını kullanabilmeleri, kaçınma, sayısal olarak toplu nitelik taşısa dahi kişisel kararlarına dayanmak şartıyla mümkün görülmektedir. Dolayısıyla, ücret alacağı haklarını alamayan işçilerin, toplu olarak iş görmekten kaçınmaları, artık ne sadakat borcuna aykırılık ne de fesih için haklı sebep oluşturacak, ayrıca ne kanuni ne de kanun dışı grev olarak kabul edilecektir.

Bu noktada akla gelebilecek diğer bir soru ise şu olabilecektir: Acaba grevin Kanunen yasak olduğu işyerleri ve işler bakımından, işçilerin 4857 sayılı Kanunun 34. maddesine dayanarak toplu olarak iş görmekten kaçınmaları mümkün olabilecek midir? Grevin dahi yasak olduğu bu tür işyerlerinde ve işlerde acaba toplu nitelik taşıyan iş görmekten kaçınma hakkı kullanılabilir midir? Bu sorunun cevabını vermeden önce, grevin bazı işyerlerinde ve işlerde yasaklanma amacını göz ardı etmemek gerekmektedir. Acaba grev bu işyerlerinde neden yasaklanmıştır?

TİSGLK 29. maddesinde grevin yasak olduğu işler; can ve mal kurtarma işleri, cenaze ve tekfin işleri, su, elektrik, hava gazı, termik santralleri besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağıtım, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işleri, banka ve noterlik hizmetleri, kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, şehir içi deniz, kara ve demir yolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetleri olarak sayılmıştır. Kanunun 30. maddesinde de grevin yasak olduğu işyerleri, ilaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imal eden müesseselerle, hastane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerleri, eğitim öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerleri ve huzur evleri, mezarlıklar, Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerleri olarak sayılmıştır. Kanundaki bu iş ve işyerlerinde grevin yasaklanma gerekçesine baktığımızda, toplum hayatını felce uğratacak, tesirleri uzun zamanda giderilemeyecek, temel hizmetlerin kesintiye uğraması halkın tümü ya da bir bölümü için kişinin yaşamını, güvenliğini ya da sağlığını tehlikeye koyabilecek hizmetler bakımından bu yasakların getirildiği söylenebilecektir. Her ne kadar doktrinde bu

yasakların çok geniş tutulduğu ve toplu pazarlık alanını daralttığı yönünde eleştiriler<sup>247</sup> getirilmişse de getirilen kısıtlamalar objektif olarak temel hizmetlerin yürütümünün kesintiye uğramaması bakımından önemlidir.

4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde işçiye tanınmış olan iş görmekten kaçınma hakkının, işçilerin kişisel kararlarına dayanarak, toplu olarak kullanılma meselesini, grevin bu işyerlerinde ve işlerde yasaklanma amacıyla bağdaştırmak çok da kolay görünmemektedir. Ancak, İş Kanunu 34. maddesinde bu şekilde bir ayırım yapılmamıştır. Yani grevin yasak olduğu işler ve işyerlerinde bu hakkın kullanılmayacağına dair bir ibare söz konusu değildir. Hatta Kanuna göre, işçinin kişisel kararına dayanması şartıyla, bu kaçınma toplu nitelik taşısa bile grev olarak nitelendirilemeyecektir. Bu nedenle kanaatimizce, grevin yasak olduğu iş ve işyerlerinde çalışan işçiler bakımından da bu hakkın, kanundaki şartların oluşması kaydıyla, toplu olarak kullanılabilmesi mümkün kabul edilmelidir.

## V. İŞÇİNİN İŞ GÖRMEKTEN KAÇINMA HAKKINI KULLANMASININ ŞEKLİ

### A. Kaçınma Hakkının İşverene Bildirimi

İşçinin İş Kanununun 34. maddesinde düzenlenen iş görmekten kaçınma hakkını nasıl kullanacağı konusunda Kanunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle işçi, işi bırakmadan önce işverene bu hakkını kullanacağını bildirmeksizin fiilen çalışmayı bırakabileceği gibi bir süre önceden yazılı ya da sözlü olarak işverene bildirim yaparak da bu hakkını kullanabilecektir. Önemli olan, işçinin işi bırakmasının nedeninin, ücretin ödenmemesinden başka bir neden olmamasıdır.

Doktrinde bir görüşe göre, işi bırakma yazılı bildirimle gerçekleşmelidir<sup>248</sup>. Bir an için İş Kanunu 109. maddesinde öngörüldüğü üzere, “*Bu Kanunda öngörülen*

<sup>247</sup> Altun, Nuray: “Grev Hakkı ve Bu Hakka Getirilen Yasaklamalar ve Kısıtlamalar”, Ankara Barosu Dergisi, 1991/3, s.479; Kabakçı, Mahmut: “Grev Yasakları ve Temel Hizmet Kavramı-Karar İncelemesi”, Kamu-İş 2004, C.7, S.3, s.310.



*bildirimler, ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılır.”* hükmüne uygun olarak, 34. maddedeki hakkın yazılı olarak kullanılması gerektiği düşünülse de, 34. maddede bir bildirimden değil, hakkın kullanımından bahsedildiği göz ardı edilmezse, bu sonuca varmanın doğru olmadığı görülecektir.

Ancak acaba TİS ile 34. maddede düzenlenen hakkın kullanımı belli bir süre önce işverene bildirim şartına bağlanabilir mi? Kanaatimizce, “işçi yararına şart ilkesi”<sup>249</sup> dikkate alındığında iş görmekten kaçınma hakkının, önceden işverene bildirim şartına bağlı olarak kullanılacağı yönündeki düzenleme, işçi lehine değil aleyhine bir düzenleme olacağı için, TİS’ deki bu yöndeki düzenlemeye geçerlilik tanımamak gerekmektedir.

## **B. Kaçınma Hakkının Kullanım Şekli**

İş Kanunu 34. maddesinde işçiye tanınmış olan kaçınma hakkı nasıl kullanılacaktır? Yani, işçi bu hakkını, işin yürütümünü tümüyle bırakarak mı, yoksa işin kısmen bırakımı, iş görmede bir tempo düşüklüğü şeklinde mi kullanabilir? Ya da işçi işyerine gelmeden mi, yoksa işyerine gelip fiilen çalışmadan mı bu hakkını kullanmalı? Tüm bu soruların yanıtı kanunda düzenlenmemiştir. Bu soruların cevabını 34. maddenin yasada yer alma amacına bakarak verebiliriz. Kanundaki bu hükmün getiriliş amacının, ücreti gününde ödenmeyen işçiye iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkı vererek, işverenin bir an önce ücreti ödemesini sağlamak olduğu düşünülürse, işçinin tümünden işi bırakması en etkili yöntem olacaktır.

İşçi acaba işyerine gelerek çalışmama şeklinde mi yoksa işyerine hiç gelmeme şeklinde mi işi tümünden bırakarak bu hakkını kullanacaktır?

Doktrinde bir görüşe göre, işçi işyerine gitmeli ancak iş görmemelidir. Çünkü işveren her an işçinin ücretini ödeyebilir ve çalışmasını isteyebilir. Bu nedenle de işçi

---

<sup>248</sup> Uzun, s.167.

<sup>249</sup> Daha detaylı bilgi için bkz. Reisoğlu, S: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, 1986, s.101; Narmanlıoğlu, Toplu İş, s.444.

işyerinde bulunmalıdır<sup>250</sup>. Ayrıca bu görüşü destekleyen yazarların savunduğu bir diğer noktaya göre de, işçilerin işi bırakmaları toplu nitelik taşısa dahi grev niteliği taşımayacağı gibi kanun dışı grev de söz konusu olmayacağı için, işyerinden ayrılmamaları en doğrusudur. Çünkü işçiler ücretleri ödendiği andan itibaren tekrar çalışmak zorundadırlar<sup>251</sup>. 2822 sayılı TİSGLK'nun 38. maddesi uyarınca, grev hakkının kullanılmasında ise, işçiler işyerinden ayrılmak zorundadırlar.

Doktrinde diğer bir görüşe göre ise, işçinin işyerine hiç gelmemesi en doğru yoldur. Ancak işçi işyerine gelip çalışmayarak da bu hakkını kullanabilir<sup>252</sup>.

Kanaatimizce de, işçi işyerine gelerek ancak çalışmayarak bu hakkını kullanabileceği gibi, hiç işyerine gelmeden de bu hakkını kullanabilmelidir. Çünkü, İş Kanunu 34. maddesinde işçiye tanınan hak, iş görmekten kaçınma hakkıdır. İşçi bu hakkını kullanırken isterse işyerine gelir, ancak iş görmekten kaçınabilir; isterse hiç işyerine gelmeden iş görmekten kaçınabilir. Bu hakkın kullanımı yasal herhangi bir sınırlama olmaksızın yapılan yorum ile sınırlandırılmamalıdır. Neticede, yapılan tersi bir yorum, işçinin bu hakkını kullanmasını işçi aleyhine sınırlandırma sonucunu doğurur. İş Kanunu 34. maddesinde işçiye tanınan hakkın kullanımı bakımından işin ifasından tamamen kaçınan işçilerin davranışı, işyerine gelmeyerek çalışmamaları veya çalışmayı bırakarak işyerini terk etmeleri şeklinde ortaya çıkabilir. Bir an için TİSGLK'nun 38. maddesinde greve başvuran işçiler bakımından geçerli olan işyerini terk etme zorunluluğunun, bu noktada da kıyasen uygulanabileceği düşünülse dahi grev uygulamasına katılan işçiler bakımından getirilen bu yasak kanundan kaynaklanmaktadır. Yani, bu yasağın kanunî bir dayanağı söz konusudur. İş Kanunu 34. maddesinde ise, işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullandığı esnada işyerinden ayrılmasını emreden herhangi bir hüküm yoktur. Bu nedenle de, iş görmekten kaçınma hakkının kullanılma şekli kanaatimizce, işçinin takdirine bırakılmalıdır. Ancak doğrudan doğruya işin bırakımını oluşturmayan şekilde, işçinin işyerine gelerek tempo düşüklüğü içinde çalışıp bu hakkını kullanması mümkün

---

<sup>250</sup> **Uçum**, s.62. Yazara göre, işyerine gelmeyen işçinin ücretinin her an işveren tarafından ödenmesinin mümkün olduğu belirtilerek, çalışmama hakkını kullanıp işyerine gelmeyen işçinin bu nedenle sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedilebileceği savunulmaktadır.

<sup>251</sup> **Mollamahmutoglu**, s.417; **Günay**, Gecikme, s.48.

<sup>252</sup> **Akyiğit**, Çalışmaktan Kaçınma, s.23; **Mollamahmutoglu**, s.408.

değildir<sup>253</sup>. Zira TSGLK 25. maddesinin 3. fıkrasında işi “yavaşlatma ve verimi düşürme” hakkında kanun dışı grevin yaptırımlarının uygulanacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla işlerini tamamen bırakmaksızın verimi düşürücü ve işi yavaşlatıcı her türlü hareket grev teşkil etmeyeceği gibi kanun dışı grevin sonuçlarına tâbi olacak ve bu durumda 34. maddedeki hakkın kullanımından da söz edilemeyecektir. Ayrıca bu tür davranışlar sergileyen işçiler bakımından, TİSGLK 72. maddesindeki düzenleme ile cezai yaptırımlarda uygulanacaktır.

Pek tabii ki, işçiler iş görmekten kaçınma haklarını kullanırken, işyeri işgaline mahal verecek, işyerine giriş ve çıkışlara engel oluşturacak davranışlarda bulunmamalıdır. Aksi halde işçinin sözleşmesinin bu nedenle haklı olarak işveren tarafından feshi gündeme gelebilecektir. Zira işçiye 34. madde ile tanınan hak, sadece iş görmekten kaçınma hakkıdır.

### **§ III. ÜCRETİ ÖDENMEYEN İŞÇİNİN İŞ GÖRMEKTEN KAÇINMASININ HUKUKÎ SONUÇLARI**

#### **I. İŞ GÖRME BORCUNU YERİNE GETİRMEKTEN KAÇINAN İŞÇİNİN ÇALIŞMADIĞI SÜREYE İLİŞKİN ÜCRET TALEP HAKKI**

##### **A. Çalışılmayan Döneme Ait Ücretin Talebi İle İlgili Farklı Düşünceler**

İş Kanununun 34. maddesinde işçiye tanınmış olan ücretin ödenmemesi halinde iş görmekten kaçınma hakkı konusunda özellikle tartışılması gereken nokta, işçilerin bu haklarını kullanarak çalışmadıkları dönem için ücret talep edip edemeyecekleridir.

Bilim Kurulunca hazırlanan Tasarıda, BK md. 81 ile uyumlu bir biçimde, “işçiler çalışmadıkları sürece ücrete hak kazanırlar” kuralına açıkça yer verilmişken, önce TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu, daha sonra da TBMM Genel Kurulunda kabul edilerek yürürlüğe giren ve halen de yürürlükte olan

---

<sup>253</sup> Narmanhoğlu, Grev, s.67; Narmanhoğlu, Toplu İş, s.548;

34. madde metninde bu kurala yer verilmemiştir. Dolayısıyla, İş Kanununun 34/I. maddesinde ücretlerin ödenmemesi nedeniyle iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınan işçilerin çalışmaktan kaçındıkları döneme ait ücret hakları konusunda Kanunda herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Bu nedenle de 1475 sayılı İş Kanunu dönemindeki tartışmalar, doğal olarak 4857 Sayılı Kanun dönemine de yansımıştır.

Doktrinde, 1475 Sayılı Kanun döneminde, savunulan bir görüşe göre, işçinin BK md. 81'e dayanarak ödemezlik def'i ileri sürerek iş görmekten kaçınması durumunda, çalışmadığı günler için ücret istenemez. Bu görüşün savunucusu **Oğuzman**, şu gerekçelere dayanmıştır: "Ücret, görülen işin karşılığıdır. İşçinin çalışmadığı halde ücret talep edebilmesi için bu durumun Kanunda açıkça düzenlenmesi gerekmektedir. Direniş yapan işçi için de böyle bir istisna mevcut değildir"<sup>254</sup>.

Doktrinde diğer bir görüşe göre ise, işçinin iş görmekten kaçınması, işverenin işi kabulden temerrüdü nedeniyle gerçekleştiğinden, işçinin, çalışılmayan günler için ücret talep etmesi mümkündür<sup>255</sup>.

Yargıtay daha önce vermiş olduğu bir kararında, "...Davacının, davalı Belediyenin toplu sözleşmede tayin edilen müddet içinde ücretinin ödenmediğinden diğer işçilerle direnişe geçip çalışmadığı sabittir. İşçilerin ücretlerinin zamanında ödenmemesi sebebiyle çalışmadan ücret isteme hakları yoktur. Ücret, hizmetin karşılığı olduğuna göre, davanın reddi gerekirken kararda yazılı gerekçeyle çalışılmayan günler için ücrete hükmedilmesi bozmayı gerektirir..." şeklinde bir sonuca varmıştır<sup>256</sup>.

Bu konuda, Türk öğreti ve yargılamasındaki tartışma, yabancı öğretilerde de yapılmıştır. İşverenin muaccel olan ücret borcunun ödenmemesi durumunda, işçinin

<sup>254</sup> **Oğuzman**, Kemal: "Direniş Nedeniyle Çalışılmayan Günlerde Ücret Ödenmemesi", İHU, İşK. Md.26, No:1.

<sup>255</sup> **Soyer**, Karar İncelemesi, İHU, 1979/I, İşK m.26, No:1; **Tuncay**, Karar İncelemesi, İHU, 1979/II, TİSGLK m. 19, No:2; **Sur**, Grev, s.85; **Centel**, Ücret, s.372.

<sup>256</sup> 9.HD, 05.11.1974, E.6317, K.24156 (**Çenberci**, s.1149).

iş görme borcunu ifa etmek zorunda olup olmadığı, bu nedenle iş görmekten kaçındığı döneme ilişkin ücret alacağının ortadan kalkıp kalkmayacağı yönündeki görüşlerin hukuksal dayanakları Alman, İsviçre ve Avusturya hukukunda çok tartışılmıştır.

Alman Hukukundaki tartışmalar, daha çok Alman Medeni Kanunu'nun (BGB) § 273 ile § 320. maddeleri üzerinde yoğunlaşmıştır. Alman hukuk öğretisindeki baskın görüş, edimi yerine getirme hakkını hüküm altına alan BGB § 273 hükmünün, hizmet akdine uygulanabileceği ve böylece işçi, muaccel ücret alacağını elde edinceye kadar iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabileceğidir. Buna bağlı olarak da, çalışılmayan günler için § 298 BGB hükmü gereğince işçinin ücret alacağının ortadan kalkmayacağı kabul edilmektedir. Belirtilen maddeye göre, alacaklı teklif edilmiş edimi kabul etmekte, ancak karşı edimi teklif etmemiş olması sebebiyle “alacaklının temerrüdüne” düşmüş sayılmaktadır. Bu durumda da, işverenin çalışılmayan günler için ücret ödeme borcu § 615 BGB'ye göre devam edecektir<sup>257</sup>.

Yine İsviçre Hukukuna göre, İsv. BK. m. 82 hükmünün kıyasen uygulanması neticesinde, ücreti ödenmeyen işçinin iş görmekten kaçınma hakkının varlığından bahsedilmektedir. Bunun sonucunda da, işveren işçinin ücretini ödememekte direndiği müddetçe, işçi de iş görmekten kaçınabilecektir ve işçinin bu haklı direnişine de işveren katlanarak, işçinin, çalışmadığı süre için ücreti ödemekle yükümlü olacaktır<sup>258</sup>.

4857 sayılı Kanun döneminde de, işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçındığı süreye ilişkin ücretini talep edip edemeyeceği konusunda öğretilerde farklı görüşler ortaya atılmıştır. Doktrinde ortaya atılan bir görüşe göre, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınan işçi, çalışmadığı döneme ilişkin ücretini talep edemez<sup>259</sup>. Bu görüşü savunan yazarlardan **Demir**'e göre, ücreti 20 gün içinde ödenmediği için, iş görmekten kaçınan işçi veya işçilerin çalışmadıkları süre boyunca ücrete hak

<sup>257</sup> **Soyer**, Karar İncelemesi, İHU, 1979/I, İşK. m.26, No:1; **Güzel**, İş Görmekten Kaçınma, s. 138.

<sup>258</sup> **Güzel**, İş Görmekten Kaçınma, s. 138.

<sup>259</sup> **Demir**, İş Hukuku, s.112; **Mollamahmutoglu**, s. 417; **Günay**, Gecikme, s.48.

kazanabilmeleri için, iş sözleşmesine veya toplu iş sözleşmesine bu yolda hüküm eklenmesi gerekmektedir. Ancak kanaatimizce, bir yandan ödemezlik def'inin kabul edilip bir yandan da bunun hukukî sonuçlarının dışlanması bakımından bu görüş kabul edilememelidir. Doktrinde savunulan bir başka görüşe göre ise, işçilerin iş görmekten kaçınmaları halinde, işveren de ücret ödeme borcundan kurtulur<sup>260</sup>. Bu görüşün dayanağı ise, işçinin ücretini talep edebileceğine ilişkin ibarenin maddenin yürürlük metninden çıkartılmış olması ve İş Kanunu md. 83/IV hükmü paralelinde bir hükmün söz konusu maddede yer almamış olmasıdır. Bu konuda savunulan diğer bir görüş ise, çalışılmayan süre için ücret alacağı doğmayacağından ve ifa edilmezlik def'i kapsamında çalışılmayan süre, İş Kanunda çalışılmış gibi kabul edilen sürelerden sayılmayacağı için, işçi, ücret talebinde bulunamaz<sup>261</sup>.

Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlarda da, 34. maddeye dayanarak iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçilerin bu döneme ait ücrete hak kazanamayacakları belirtilmiştir. Yüksek Mahkemenin gerekçesine göre ise, işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullandığı süre için ücretinin ödeneceği yasa tasarısında düzenlendiği halde, Türkiye Büyük Millet Meclisindeki görüşmeler sırasında bu düzenleme yasa metninden çıkarılmış ve bu suretle de Yasama organı boşta geçen bu sürede ücret istenemeyeceğine dair iradesini açık olarak ortaya koymuştur. Yargı kararına göre, işçinin çalışmaması da kendi iradesinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle de, İş Kanunu 34. maddesine göre, işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçındığı bu sürenin ücretini işverenden talep etmesi söz konusu olamaz<sup>262</sup>.

## **B. Çalışılmayan Döneme Ait Ücret Talep Hakkının Hukukî Niteliği**

Doktrinde diğer bazı yazarların kabul ettiği, bizim de üzerinde duracağımız görüş ise, işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullandığı dönemde ücrete hak

<sup>260</sup> Günay, Cevdet: İş Kanunu Şerhi, C.II, Ankara 2005, s.1371.

<sup>261</sup> Oğuzman, Kemal: İHU II, İşK. md.26, No: 1; Mollamahmutoğlu, s.417; Günay, Cevdet: İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2004, s.383; Demir, İş Hukuku, s.111-112.

<sup>262</sup> 9.HD, 10.02.2005, E.2004/13259, K.2005/3782 (Çalışma ve Toplum 2005/2, s.124 vd.; LEGAL, Nisan-Haziran, 2005/6, s.650).

kazanacağı yönündeki görüşür<sup>263</sup>. Ancak bu görüşün dayandığı hukukî temeller nedir? Bu konu, üzerinde, ayrıca incelemeyi gerektirir.

Öncelikle İş Kanunu 34. maddesinin gerekçesine göre, “Karşılıklı borç ilişkisi kuran iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret ödeme borcunu, işverenin zamanında ödemediği veya ödeyemediği durumlarda, ücretini alamayan işçi, ödeme tarihinden itibaren on gün geçtikten sonra işi bırakma hakkına sahip olması gerekir...Bu süre geçtikten sonra işçinin çalışmaya zorlanması ise Anayasa ile güvence altına alınan angarya yasağına aykırılık oluşturacağı düşünülmüştür...ve işçilerin çalışmadıkları sürece ücrete hak kazanmaları sağlamıştır. Böylece BK.81. maddesindeki düzenleme ile uyum sağlanmıştır”. Görüldüğü üzere, Yüksek Mahkemenin vermiş olduğu karardaki gerekçe, ilk bakışta isabetli görünse bile, maddenin gerekçesinde de belirtildiği gibi, hem benzer uyumsuzluklarda uygulanabilecek olan diğer hukuk kuralları ile çelişmesi hem de Anayasa ile güvence altına alınan bazı hakları zedelemesi nedeniyle, pek de isabetli görünmemektedir.

Daha önceki bölümde de ayrıca üzerinde durduğumuz üzere, iş sözleşmesi, karşılıklı edimleri barındıran ve tam iki tarafa borç yükleyen sözleşme türlerindedir. İşçinin iş görmesinin karşılığı, işverenin ücret ödeme borcudur. İş sözleşmesinin sinallagmatik özelliğinin neticesinde ise, genel kural olan, “işçinin, iş görmediği süre boyunca, işverenin ücret ödeme borcu doğmayacağı kuralı” ortaya çıkmaktadır. Ücretin söz konusu olmadığı bir ilişkide, iş sözleşmesinin varlığından bahsetmek de mümkün değildir. Borçlar Kanunu md. 81 ve İş Kanunu md. 34’ün, temelinde yatan düşünce, karşılıklı borç doğuran sözleşmelerden, iş sözleşmesinin taraflarından birisi olan işverenin, bu karşılıklılık ilişkisindeki dengeyi işçi aleyhine bozması neticesinde, işin görülmesini talep hakkını yitirmesidir. İşin görülmesini talep

---

<sup>263</sup> Bu görüşü savunan yazarlar için bkz. **Soyer**, Karar İncelemesi, İHU, 1979/I, İşK. md. 26, No:1; **Tuncay**, İHU, V/2, TİSGLK m.19, No:2; **Ulucan**, İHU, İşK. m.17, No:20; **Sur**, Grev, s.80 vd; **Soyer**, Konferans Notları, s.18; **Engin**, Murat: “Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı”, DEÜHFD, 2003, S.1, s. 80; **Tuncay**, Karar İncelemesi, Legal, Nisan-Haziran 2005/6, s.650; **Süzek**, İş Hukuku, s.301; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 2004 Baskı, s.107; **Uzun**, s. 130; **Güzel**, İş Görmekten Kaçınma, s.145-146; **Sur**, Kaçınma Hakkı, s.401-402; **Özdemir**, Fuad: “İş Sözleşmesinin İçeriği ve Ücret”, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, III. Yılında İş Yasası Seminer Notları, Bodrum 2005, s.55; **Akyiğit**, Kaçınma, s.650.

hakkını yitiren işveren ise, dolayısıyla işçinin iş görmesine de engel olduğu gibi, bu davranışı neticesinde işçinin ücret alacağını elde etmesine de engel olmaktadır.

Doktrinde kabul gören, İş Kanunu 34. maddesinde işçiye tanınmış olan iş görmekten kaçınma hakkının kullanılması esnasında işçinin ücrete hak kazanacağı yönündeki görüşün dayandığı hukuki temel, İş Kanunu 34. maddesinde düzenlenen bu hükmün, Borçlar Kanununun 81. maddesinde düzenlenen ödemezlik def'inin özel bir uygulama alanı olmasıdır. Hem Borçlar Kanunu 81. maddesi hem de onun özel bir uygulama alanı olan İş Kanunu 34. maddesi, işverenin işi kabulde temerrüdü (BK 325 ve BK 90)<sup>264</sup> ile birlikte değerlendirilmezse, işçiye tanınan iş görmekten kaçınma hakkının kullanılmasının anlamı kalmayacaktır. Çünkü aksi takdirde, işveren, hukuka aykırı kusurlu davranışı ile ücreti zamanında ödemeyecek, işçi de İş Kanunu 34. maddesinde kendisine tanınan iş görmekten kaçınma hakkını kullanacak, ancak hakkını kullandığı bu süre için ücrete hak kazanamayacaktır. Bu durum ise iyiniyet kuralına aykırılık oluşturacağı gibi, işverenin hukuka aykırı davranışı ile kendi lehine sonuçlar çıkarmasına da sebep olacaktır. Aynı zamanda, işçilerin bu haklarını kullanmaları da dolaylı olarak engellenmiş olacaktır. Çünkü o dönem için ücretini alamayacak olan işçi, bu hakkını kullanmak istemeyecektir. İşveren de, işçiye tanınmış olan bu hakkı, kötüye kullanmak suretiyle, “ücretsiz izin” uygulamasına benzer bir olanağa sahip olabilecektir<sup>265</sup>.

Bu açıklamalardan sonra diyebiliriz ki, işverenin ücret ödeme borcunu zamanında yerine getirmemiş olması durumunda, işçinin iş görmekten kaçınma hakkı söz konusu olacak ve bu hakkın hukukî dayanağı olarak da ödemezlik def'i kabul edilecektir. Ödemezlik def'i hakkının kullanılması neticesinde ise, işverenin, işi kabulde temerrüde düşmesi ile karşılaşılacaktır<sup>266</sup>. Gerçekten de, işçi, açık veya

---

<sup>264</sup> Borçlar Kanunu 90. maddesindeki “...borçlunun borcunu ifa edebilmesi için tekaddümen kendi tarafından yapılması lazım gelen muameleler...”ifadesi kapsamına işverenin muaccel olan ücret alacağını ödememesinin de girdiği kabul edilmektedir. Çünkü işveren, işçi ücretini ödememekle kendine düşen yükümlülüğü yerine getirmemiş ve işin devamını bu yolla engelleyerek alacaklının temerrüdüne düşmüştür. **Tuncay**, Karar İncelemesi, İHU, 1979/II, TİSGLK md. 19, No: 2.

<sup>265</sup> **Soyer**, Konferans Notları, s.18.

<sup>266</sup> **Soyer**, Karar İncelemesi, İHU, 1979/I, İşK. md. 26, No:1; **Tuncay**, Karar İncelemesi, İHU, 1979/II, TİSGLK md.19, No:2; **İnce**, s.243; **Centel**, Ücret, s.372; **Güzel**, İş Görmekten Kaçınma, s. 143; **Süzek**, s. 302; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 2004 Baskı, s.107; **Soyer**, Konferans Notları, s.18; **Engin**, Kaçınma Hakkı, s.80; **Eyrenci**, Yeni Düzenlemeler, s.39; **Uçum**, s.63; **Sur**, Kaçınma Hakkı,



zımnî irade beyanıyla, iş görme edimini yerine getirmemesinin sebebinin, kendi ediminin ifasını teklif etmiş olmasına rağmen, yani ifaya her an hazır olduğunu belirtmiş olmasına rağmen, işverenin ücret ödeme borcunu yerine getirmemiş olduğunu belirtmektedir. İşçinin haklı olarak ifadan kaçınmasının hukukî sonuçlarına, işverenin temerrüdünde olduğu gibi, işverenin kendisi katlanmak zorundadır. İşverenin işi kabulde temerrüdünün en önemli hukukî sonucu olarak, Borçlar Kanunu 325. maddesinde<sup>267</sup> de belirtildiği üzere, işçi taahhüt ettiği işi yapmaya mecbur olmaksızın sözleşmede belirtilen ücreti, herhangi bir zararın doğduğunu ispatlamasına gerek olmaksızın işverenden talep edebilecektir.

İşçinin iş görmekten kaçınma hakkının varlığını ve bu döneme ilişkin ücretinin talep edilemeyeceğini Deniz İş Kanununa tâbi olarak çalışan gemi adamları bakımından incelemek gerekirse; Deniz İş Kanununda ücreti ödenmeyen gemi adamlarına iş görmekten kaçınma hakkının tanınmadığını söyleyebiliriz. Dolayısıyla gemi adamları bakımından özel kanun olan Deniz İş Kanununda hüküm bulunmayan bu durumda genel kanun olan Borçlar Kanununun genel hükümlerini uygulayabiliriz. 4857 sayılı İş Kanununda işçilere bu hak tanınmadan önce Borçlar Kanununun genel hükümleri çerçevesinde ödemezlik def'i ve alacaklının temerrüdünden yola çıkarak işçiye bu hak tanındığını ve yine çalışmadığı bu dönemlere ait ücretini genel hükümlerden yararlanarak isteyebileceğini belirtmiştik. İşte, kanaatimizce, Deniz İş Kanununda hüküm bulunmayan bu durumlarda, ücreti ödenmeyen gemi adamı, aynen 1475 sayılı İş Kanunu döneminde olduğu üzere, Borçlar Kanunundaki genel

---

s.401-402; **Alpagut**, Gülsevil: “İş Süreleri ve Ücret”, İş Hukuku Uygulama Sorunları ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Seminer Notları, s.59 vd.

<sup>267</sup> Borçlar Kanunu 325. maddesine göre, “İş sahibi, işi kabulde temerrüt ederse, işçi taahhüt ettiği işi yapmaya mecbur olmaksızın mukaveledeki ücreti isteyebilir...”. Borçlar Kanunu Tasarısının 407. maddesinde ise, “iş görme ediminin ifasının engellenmesi durumunda ücret/ a. İşverenin direnimi durumunda” kenar başlığı altında şöyle bir düzenlemeye yer verilmiştir: “İşveren iş görme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde direnime düşerse işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimi daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme nedeniyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir”. Görüldüğü üzere tasarı metninde, “işveren iş görme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse işçinin ücretini ödemekle yükümlü olup...” ibaresine yer verilerek, İş Kanunu 34. maddesinde yer verilmemiş olan, işverenin kusurlu davranışı neticesinde ücreti ödenmeyen ve bu nedenle iş görmekten kaçınan işçinin, bu dönemde, ücrete hak kazanacağı yönünde varmış olduğumuz hukukî sonuca temel kazandırılmaktadır.

hükümlere dayanarak (BK m.81 ve BK. m.325) iş görmekten kaçınabilecek ve bu döneme ait ücretini işverenden talep edebilecektir.

Aynı şekilde Basın İş Kanununa tâbi olarak çalışan basın işçileri bakımından da, özel Kanun olan Basın İş Kanununda hüküm bulunmaması nedeniyle, genel kanun olan Borçlar Kanununun genel hükümleri uygulanarak bu hak basın işçilerine tanınabilecektir.

Dolayısıyla hem gemi adamları bakımından hem de basın işçileri bakımından, bu hakkın kullanılabilmesinden söz edebilmek için ücret ödeme gününden itibaren 20 gün gibi bir süre beklemeleri de gerekmeyecektir. Sonuç olarak gemi adamları ve gazeteciler için de diyebiliriz ki, ücretlerinin zamanında ödenmemesi ve buna rağmen onların çalışma yükümlülüğü altında olduğunun kabulü ile Anayasanın 18. maddesinde yer alan “angarya yasağı”na da aykırı davranılmış olacaktır.

## **II. KAÇINMA HAKKININ KULLANILDIĞI DÖNEMDE İŞ SÖZLEŞMESİNİN VE İŞÇİNİN DURUMU**

### **A. Bu Dönemde İş Sözleşmesinin Askıda Sayılıp Sayılmayacağı Sorunu**

İş sözleşmesi, taraflar arasında güven temeline dayalı, sürekli borç ilişkisi doğuran bir sözleşmedir. Bu sürekli ilişki içerisinde bazı dönemlerde, işin yürütümünü devamlı ya da geçici olarak engelleyen durumlar ortaya çıkabilmektedir. İşte, iş ilişkilerinde belirli dönemlerde ortaya çıkabilen birçok neden karşısında, iş akdinin hemen sona erdirilmeyip geçici bir süre askıda kaldığının kabul edilmesi, işçilerin korunması bakımından iş hukukunun önemli tekniklerinden bir tanesidir. Gerçekten, iş kazası, hastalık, analık, askerlik, grev ve lokavt gibi durumların ortaya çıkması halinde işçi geçici ve kusursuz olarak iş görme borcunu yerine getirememektedir. Bu durumlarda iş akdinin sona erdiğinin kabul edilmesi işçinin iş güvencesini bertaraf edecektir. Bu nedenle de, bu gibi durumlarda iş akdinin askıya alındığının kabulü ile sözleşme sona ermemiş ve işçinin iş görmemesi de

meşrulaştırılmış olacaktır<sup>268</sup>.Acaba İş Kanununun 34. maddesinde yer alan işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullandığı sırada da iş akdinin askıda kaldığından bahsedilebilecek midir?

Bu sorunun cevabını hem askı halinin varlığı için gerekli olan şartları hem de askı halindeki bir sözleşmenin doğuracağı hukukî sonuçları inceleyerek verebiliriz.

İş akdinin askıya alınmasının şartları olan ifa imkânsızlığı, imkânsızlığın geçici olması ve ifanın imkânsızlığında işçinin kusursuz olması durumları gerçekleştiğinde, işçi artık iş görmek zorunda kalmayacaktır. Yani işçinin iş görmemesi, borcunu ifa etmemesi meşru bir nedene dayanmış olacaktır ve işveren de bu nedenle sözleşmeyi feshedemeyecektir. Kısacası diyebiliriz ki, bir sözleşmenin askıda kabul edilebilmesi için, kusursuz olan işçinin iş görme ediminin ifası geçici olarak imkânsız olmalıdır.

Bu şartları, konumuz açısından incelediğimizde ise şu sonuca varabiliriz: İşçinin iş görmekten kaçınmasını meşrulaştıran sebep, ifa imkânsızlığının geçici olması değil, işçinin ücretinin ödenmemesi neticesinde, İş Kanunu 34. maddesindeki hükme dayanarak iş görmekten kaçınma hakkını kullanmasıdır. Yani, askı halinin varlığının kabulü için gerekli olan ifanın geçici olarak imkânsız olması şartı, 34. maddede yer alan iş görmekten kaçınma hakkının kullanılması için gerekli olan bir şart değildir. İş Kanunu 34. madde hükmüne göre, işçinin ediminin ifası, ancak işveren tarafından ücreti ödendiğinde mümkün olacaktır. Bu durum da geçici olabileceği gibi uzun bir süre de olabilecektir. Zaten, iş akdinin askıda olduğunun kabulü için gerekli olan ifanın geçici olarak imkânsızlaşması şartını irdelerken, işçiyi çalışmaktan alıkoyan (ifayı imkânsızlaştıran) olayın niteliği dikkatle incelenmelidir. İş Kanunu 34. maddesindeki hakkını kullanan işçinin ifasını engelleyen olayın niteliği ise, ücretinin ödenmemesi ve bunun sonucunda kanunen kendisine tanınmış olan hakkın kullanılmasıdır. Dolayısıyla iş görmekten kaçınma hakkının kullanılması sırasında, iş akdinin askıda olduğundan bahsedilemeyecektir.

İş akdinin askıda kalmasının en önemli hukukî sonucu, askı süresi boyunca iş sözleşmesinin varlığını sürdürmesine karşılık, iş sözleşmesinden doğan temel

---

<sup>268</sup> **Süzek**, Sarper: İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara 1989, s.41 vd (Askı); **Centel**, Ücret, s.253 vd; **Süzek**, İş Hukuku, s.378.

borçların yani iş görme ve karşılığı olan ücret ödeme borçlarının söz konusu olmamasıdır. Yani, işçinin iş görme edimini ifa borcunun olmaması karşısında, (kanunda bazı haller istisna tutulmuşsa da<sup>269</sup>), işverenin de aslî borcu olan ücret ödeme borcu söz konusu olmayacaktır. Her ne kadar Borçlar Kanununun 328. maddesinde, “*Uzun müddet için yapılan hizmet akdinde işçi hastalıktan, askerlikten veya bu gibi sebeplerden dolayı kusuru olmaksızın nispeten kısa bir müddet için işi ifa edemediği takdirde o müddet için ücret istemeğe hakkı vardır*” hükmü yer almış olsa da, Yargıtay’ın da belirttiği üzere<sup>270</sup>, bu hüküm genel hüküm niteliği taşıdığından, İş Kanunu kapsamına giren işçilere uygulanamayacaktır<sup>271</sup>. Askı halindeki bir sözleşmede işverenin ücret ödememesinin hukukî nedeni olarak, iş sözleşmesinin sinallagmatik bir sözleşme olması ve iş görme edimi ile ücret ödeme borcunun birbirine bağımlı olmaları ve birbirlerinin karşılığını oluşturması gösterilmektedir<sup>272</sup>. Dolayısıyla iş görülmediği durumlarda ücret ödeme de söz konusu olmayacaktır.

Bu noktada da diyebiliriz ki, İş Kanunu 34. maddesine dayanarak iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçilerin iş sözleşmelerinin askıda olduğunun kabul edilmemesinin diğer bir sebebi de askı halindeki iş akdine bağlanan hukukî sonuçlardır. Zira, 34. maddeye dayanarak iş görmekten kaçınan bir işçi, iş görme edimini ifa etmeyecektir; ancak sözleşme yine devam edecek ve işveren daha önce belirtmiş olduğumuz hukukî gerekçelerle işçinin bu dönemdeki ücretini ödemekle yükümlü olacaktır. Aksi takdirde, yani bu dönemde sözleşme askı halinde kabul edilecek olursa, işçinin iş görme edimini ifa etmemesi karşısında işverenin ücret ödeme borcunun da söz konusu olmadığı kabul edilmiş ve bu durumda kötüniyetli işverenlerin eline ücretsiz izine benzer bir silah verilmiş olunacaktır.

---

<sup>269</sup> Örneğin, İş Kanunu 24 ve 25. maddelerinin III. bendine göre, zorlayıcı nedenlerle iş akdinin askıya alınması durumunda işçilere bir hafta süreyle yarım ücret ödenir. Ayrıca, Basın İş kanununun 16. maddesine göre, talim ve manevra nedeniyle silah altına alınan gazeteci bu süre içinde ücretini alır.

<sup>270</sup> 4.HD, 04.07.1957, E.3726, K.4463 (Centel, Ücret, s.242).

<sup>271</sup> Süzek, İş Hukuku, s.388;

<sup>272</sup> Süzek, Askı, s.100; Süzek, İş Hukuku, s.388; Centel, Ücret, s.242 vd.

## **B. Bu Hakkın Kullanıldığı Dönemde İşverenin Yönetim Hakkı Ve İşçinin Sadakat Borcu**

İşverenin yönetim hakkının karşısında, işçinin bu talimatlara uyma borcu yer almaktadır. Bu borca göre, işçi, işveren veya işveren vekilinin işin yapılması ve işyerinin düzeni ile ilgili talimatlarına uymakla yükümlüdür. İşverenin emir ve talimatlarına uyma borcu iş sözleşmesinin bağımlılık unsurunun sonucudur. Zira, işçi, işverenin bağımlılığı altındadır.

İş sözleşmesinin askıda olduğu dönemde iş sözleşmesi varlığını devam ettirir ve işçi ile işverenin aslî borcu olan iş görme ve ücret ödeme borcu dışında kalan diğer borçları yürürlüktedir.

Dolayısıyla da, iş sözleşmesinin askıda olduğu dönemde, işçinin iş görme borcu olmasa da, işverenin iş görme edimine bağlı olmayan talimatlarına uyma borcu devam edecektir. Her ne kadar bu dönemde işçi zaten işyerinde olmayacak idiyse de, yine de istisnaen de olsa ortaya çıkabilecek talimatlara uyma yükümlülüğü varlığını koruyacaktır.

Aynı şekilde işçinin sadakat borcunu teşkil eden, örneğin, işverene ait ticari veya meslekî sırların açıklanmaması, işverene zarar verici davranışlarda bulunulmaması da askı süresi boyunca işçi açısından devam eden bir yükümlülüktür.

Tüm bu açıklamalardan sonra diyebiliriz ki, İş Kanunu 34. maddesine dayanarak iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçinin iş sözleşmesi devam etmekte ve daha önce açıkladığımız üzere askıya dahi alınmamaktadır. Askı halindeki bir sözleşmede bile işçinin sadakat borcundan ve işverenin yönetim hakkından bahsedilebildiğine göre, 34. maddeye dayanarak iş görmekten kaçınan işçiler bakımından sadakat borcundan ve işverenler bakımından da yönetim hakkından evleviyetle bahsedilmelidir.

### C. Bu Dönemin İşçinin Kıdemine Etkisi

İşçinin çalışmaktan kaçındığı döneme ilişkin hukukî sonuçları incelerken üzerinde durulması gereken diğer bir konu da, işçinin çalışmadan geçirmiş olduğu bu sürenin kıdemine olan etkisidir.

İş Kanunumuzda düzenlenmiş olan işçinin kıdem tazminatı alacağı, yıllık ücretli izin süreleri, fesih için gerekli bildirim sürelerinin hesaplanması, iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için gerekli olan kıdem hesaplanması gibi işçi lehine düzenlenmiş olan birçok hakkın kullanımı ve hukukî sonucu işçinin işyerindeki kıdemi ile doğrudan ilişkilidir.

İşçinin kıdem süresinin başlangıcı işçinin fiilen işyerinde çalışmaya başladığı tarihtir<sup>273</sup>. Kıdem süresinin sonu ise, sözleşmenin sona erdiği tarihtir. Bu süre aralığında, işçinin işyerinde iş gördüğü dönemlerde meydana gelen kesintiler işçinin kıdemini nasıl etkileyecektir?

Bu sorunun cevabını verebilmek için işçinin iş görmediği bu dönemlerde iş sözleşmesinin durumunu açıklığa kavuşturmak gerekmektedir. İş sözleşmesinin askıda kaldığı durumlarda sözleşmenin nasıl değerlendirildiğini ve tarafların borçlarını, İş Kanunu 34. maddesinde yer alan iş görmekten kaçınma hakkının kullanıldığı dönemde iş akdinin durumu ile karşılaştırarak, çalışılmadan geçen bu sürelerin kıdeme etkisini ortaya koyabiliriz. Zira her ne kadar İş Kanunu 34. maddesindeki hakkını kullanan işçinin, iş akdinin askıda olduğu söylenemese de, sözleşmenin askıda olduğu dönemde de işçinin kusuruna dayanmayan bir imkânsızlık nedeniyle iş görememe durumu söz konusudur.

Daha önce açıkladığımız üzere sözleşmenin askıda bulunduğu dönemde olduğu gibi İş Kanunu 34. maddesinde yer alan kaçınma hakkını kullanan işçi her ne kadar iş görme borcunu ifa etmese de, iş sözleşmesi varlığını sürdürmektedir. İşçinin sadece iş görme borcu ortadan kalkmakta, sadakat borcu ise devam etmektedir. İşveren

---

<sup>273</sup> Narmanhoğlu, Ferdi İş, s.417.

bakımından ise, askıda olan bir sözleşmeden farklı olarak, ücret ödeme borcunun devam ettiği de doktrinde bizim de katıldığımız gerekçelerle ileri sürülmektedir. Aynı zamanda işverenin sınırlı da olsa talimat verme borcu ve işçiyi gözetme borcu da devam etmektedir. Görüldüğü üzere, işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanıldığı bu dönemde işçi iş sözleşmesinden doğan temel borcu olan iş görme edimini ifa etmemekte, ancak, hem işçinin hem de işverenin diğer tüm borçları varlığını sürdürmektedir. Bu durumda da yani tarafların tüm borçlarının devam etmesi neticesinde de, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin hukuken ortadan kalktığını söylemek mümkün değildir. Bu tür bir sonuç aynı zamanda İş Kanununun 34. maddesinin amacına da aykırı olacaktır.

Sonuç olarak diyebiliriz ki, iş görme borcu yerine getirilmese de, diğer borçların etkisini devam ettirmesi ve kaçınma hakkının amacı birlikte değerlendirildiğinde iş sözleşmesi devam etmektedir. Bu sonuç ise, bizi, bu dönemde geçen sürelerin işçinin kıdeminden sayılması zorunluluğuna götürmektedir. Aksi bir sonuca varılması halinde, işçinin kendisine yüklenilemeyen bir nedenle iş görme edimini ifa edemediği bu gibi durumlarda, bu dönemde geçen süreler işçinin kıdeminden sayılamayacak, bu süreler işçinin kıdemine yansıtılamayacaktır. Aynı zamanda, 34. maddede düzenlenen kaçınma hakkının amacı olan, işçinin ücret alacağının güvenceye alınması bir tarafa bırakılmış ve işverenin kendi kusurlu davranışı ile sebep olduğu bir durumdan kendi lehine sonuçlar çıkarması söz konusu olacaktır.

Tüm bu açıklamalardan sonra şu sonuca varmak mümkün görünmektedir: İşçinin, İş Kanunu 34. maddesine dayanarak iş görmekten kaçındığı bu dönemde iş sözleşmesi askı halinde değildir. Tarafların tüm borçları devam etmekte; işçi, kanunda kendisine tanınmış olan iş görmekten kaçınma hakkını kullanmaktadır. Bu nedenle de, iş sözleşmesi varlığını aynen sürdürmektedir. Sözleşmenin devam ettiği bu sürede, işçinin iş görmemesi söz konusu olduğu halde, iş görmeme bir hakkın varlığına dayanmaktadır. Tüm bu nedenlerle de, kaçınma hakkının kullanıldığı bu süreler, iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak için gerekli olan kıdem şartının hesaplanmasında olduğu gibi hem kıdem tazminatının hesaplanmasında hem de yıllık

ücretli izne ve hafta tatili ücretine hak kazanmak için gerekli olan çalışma sürelerinin hesaplanmasında dikkate alınmalıdır.

### **III. İŞ GÖRMekten KAÇINMA HAKKINI KULLANAN İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN BU NEDENLE FESHEDİLEMESİ**

#### **A. Haklı Nedenle Derhal Fesih Durumunda**

##### **1. Genel Olarak**

İş Kanunu 34. maddenin 2. fıkrasına göre, *“Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez”*.

Görüldüğü üzere bu hükümlerle birlikte iş görmekten kaçınma haklarını kullanan işçilerin, iş sözleşmelerinin sadece bu nedenle sona erdirilmesi engellenerek, aynen yasal greve katılan işçilerde olduğu üzere, işçiyi korumaya yönelik bir düzenleme getirilmiştir. Kanun koyucunun kastettiği fesih türü, hem süreli fesih hem de haklı nedenle fesih türüdür. Ancak bu fesih yasağı mutlak bir fesih yasağı değildir. Yani bu nedenle yapılan bir fesih doğrudan doğruya geçersiz sayılamayacaktır. Sadece haksız ve geçersiz feshin sonuçları bakımından değerlendirilebilecektir.

Kanundaki bu yasak neticesinde, işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullandığı sırada, iş sözleşmesi, işveren tarafından işçinin çalışmaması gerekçe gösterilerek haklı nedenle derhal feshedilemeyecektir. Zira işçinin iş görmeyerek devamsızlık yapması haklı bir nedene dayanmaktadır.

Gerçekten de, İş Kanununun 25. maddesinin son fıkrasına göre, haklı sebep teşkil etmeyen durumlara dayanarak iş sözleşmesinin sona erdirilmesi sonucunda iş güvencesi hükümleri uygulanacak ve işçi işe iadesini talep edebilecektir. Dolayısıyla iş görmekten kaçınma hakkını kullanan bir işçi, iş güvencesi hükümlerinin uygulanabileceği bir işçi ise, İş Kanunu 25/son fıkrasına göre, sözleşmesinin bu nedenle derhal feshi durumunda iş güvencesi hükümlerinden yararlanarak işe iadesini talep edebilecektir.



## 2. Belirli Süreli Sözleşmelerde

İş güvencesi hükümleri belirsiz süreli sözleşme ile çalışan işçilere uygulanabilecektir. Örneğin eğer işçi belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta ise ve sözleşmesi, İş Kanunu 34. maddesinde düzenlenmiş olan iş görmekten kaçınması nedeniyle derhal feshedilmişse, acaba işçi hangi hukukî yola başvurabilecektir? Ya da işçi, İş Kanunu 25/son fıkrasında belirtildiği gibi iş güvencesi hükümleri uygulanabilecek bir işçi değil ise, gerçekte haklı bir neden teşkil etmeyen iş görmekten kaçınma hakkının kullanıldığı sırada (örneğin devamsızlık nedeniyle) sözleşmenin işveren tarafından feshedilmesi durumunda işçi nasıl bir hukukî yol izleyebilecektir?

Bu durumda doktrinde farklı şekillerde sonuca varılmıştır. Bir görüşe göre, İş Kanununda bu konuyu düzenleyen bir hüküm bulunmadığından, bu durumun Borçlar Kanununun 325. maddesine göre çözümleneceği savunulmuştur. Yani, işçi tarafından iş görme edimini kabul etmeyen işveren, (zira fesih beyanı ile işçinin iş görmesine engel olmaktadır) alacaklının temerrüdüne düşmüş olacak ve iş sözleşmesi feshedilmiş sayılmayacağından, yani sürenin sonuna kadar devam edeceğinden, işçi, temerrüde düşen işverenden bu süreye ilişkin ücretini talep edebilecektir. Bu görüşe göre iş sözleşmesi sona ermeyip devam ettiğinden kıdem tazminatı talep hakkı söz konusu olmayacaktır<sup>274</sup>. Bu görüşün gerekçesi olarak da, belirli süreli iş sözleşmelerinde haklı nedenle fesih dışında bir fesih olanağının bulunmaması gösterilmektedir. Bu görüşün vardığı sonuç ise, sözleşme devam ettiği için, işçinin, geri kalan ve işverenin çalıştırmadığı süreye ilişkin ücretini BK 325. maddesi uyarınca talep edebilmesidir. Burada talep edilecek olan, tazminat değil, ücret olacaktır.

---

<sup>274</sup> **Eyrenci**, Öner: “Belirli Süreli Hizmet Akdinin İşverence Feshedilmesinin Hukukî Sonuçları”, İHU İşK.. 9, No:2; **Sümer**, Haluk Hadi: “Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İstanbul 1999, s.129; **Esener**, s.215-216; **Reisoğlu**, Seza, Hizmet Akdi, s.167.

Doktrindeki diğerk bir görüŖe göre ise, iŖveren iŖ verme borcunu yerine getirmemiŖ olacak ve kusurlu imkânsızlık yaratmıŖ olacaktır<sup>275</sup>. Bu görüŖ sahiplerine göre, iŖ sözleşmesi sinallagmatik bir sözleşme olduğu için, iŖverenin haksız fesih beyanı, iŖ verme borcuna aykırılık oluŖturacaktır. İŖ verme borcu konusunda iŖvereni zorlayacak bir olanak bulunmaması nedeniyle, bu borca aykırı davranılması ile kusurlu sonradan imkânsızlık yaratılmıŖ olacaktır. Bu görüŖü savunan yazarlara göre, iŖ sözleşmesi sona ermiŖ sayılacak ancak bu sona erme, fesih beyanı nedeniyle değil, sonradan kusurlu imkânsızlık nedeniyle olacaktır. Bu durumda da iŖçi, zararını tazminat olarak talep edebilecektir.

Bizim de katıldığımız diğerk bir görüŖe göre ise, belirli süreli iŖ sözleşmesinin süresinden önce haklı bir neden olmaksızın feshi haksız fesih niteliği taŖır. Bu nedenle iŖçinin ücret değil, tazminat alacağı doğar ve iŖçi haksız feshiye dayanarak kıdem tazminatı talep edebilir<sup>276</sup>.

Yargıtay ise, bu durumu isabetli olarak haksız fesih olarak deđerlendirmiŖ ve iŖçinin kıdem tazminatı isteyebileceğine; ancak, belirli süreli iŖ sözleşmesi söz konusu olduğundan, ihbar tazminatının talep edilemeyeceğine karar vermiŖtir. Yargıtay bazı kararlarında fesih sonucu talep edilebilecek olan tutarı, tazminat olarak nitelendirmiŖken, bazı kararlarında ise, ücret olarak nitelendirmiŖtir. İŖverenin bu davranıŖını haksız fesih olarak nitelendiren Yargıtay, kanaatimizce yerinde karar vermiŖ olmasına karŖın, fesihle sona ermiŖ bir sözleşmede artık ücret söz konusu olamayacaktır. Yargıtay, kullanmıŖ olduğu terim farklılığına rağmen Borçlar Kanunu

---

<sup>275</sup> **Oğuzman**, Kemal: Türk Borçlar Kanunu ve İŖ Mevzuatına Göre Hizmet “İŖ” Akdinin Feshi, İstanbul 1955, s.143.

<sup>276</sup> **Süzek**, Sarper: Ferdi İŖ İliŖkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İŖ Hukukuna İliŖkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 1998, İstanbul 2000, s.74; **Çelik**, s.239; **Narmanhoğlu**, Ünal: “Belirli Süreli İŖ Sözleşmesiyle ÇalıŖan İŖçinin Sözleşmesinin İŖverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı” Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara 2000, s.401; **Ekonomi**, İŖ Hukuku, s.196; **Süzek**, İŖ Hukuku, s.534; **Alpagut**, Gülsevil: “4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İŖ Sözleşmesi”, Mercek, Ocak 2004, s.90; **Ekonomi**, belirli süreli iŖ sözleşmelerine iliŖkin haksız feshin, fesih olarak sayılması hususunda İŖ Kanununda dayanak olduğuna iliŖkin olarak, “...İŖ Kanununun 23. maddesinin 1. fıkrasında (1475 sy. Kanunun 15. maddesi) iŖçinin belirli süreli hizmet akdinde süresinin bitiminden önce iŖinin bırakıp baŖka bir iŖverenin iŖyerine geçmesinde “hizmet akdinin bu suretle feshinden” söz ederek, açıkça taraflardan birinin haklı bir sebep olmadan sürenin bitiminden önce akdi ifa etmeyerek bozabileceğini bir fesih, haksız bir fesih kabul ettiğini belirtmiŖ olmaktadır.” İfadelerini kullanmıŖtır. **Ekonomi**, Münir: Genel GörüŖme, Yargıtayın İŖ Hukukuna İliŖkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2000, s.161.

325. maddesini uygulayarak bakiye olan ücret tutarında tazminata ve kıdem tazminatına hükmetmektedir<sup>277</sup>.

Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlarda, Borçlar Kanunu 325. maddesini uygulaması ortada bir çelişki olup olmadığını akıllara getirmektedir. Çünkü, Borçlar Kanunu 325. maddesine göre, “*iş sahibi işi kabulde temerrüt ederse, işçi taahhüt ettiği işi yapmağa mecbur olmaksızın mukaveledeki ücreti isteyebilir*”. Bu madde yorumlandığında, işverenin alacaklının temerrüdüne ilişkin bir madde olduğu anlaşılmaktadır. Bu hükümde “ücret” teriminden bahsedildiğine göre, iş sözleşmesinin sona ermesi söz konusu değildir. Zira bu hüküm fesih-tazminat sonucunu da doğurmamaktadır. Ancak Yargıtay vermiş olduğu kararlarında, belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinden önce haksız feshi durumunda sözleşmenin feshinin geçerli olduğu, işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı ve Borçlar Kanunu 325. maddesi uyarınca bakiye kalan ücret tutarında bir tazminatın istenebileceği sonucuna varmaktadır. Bu tazminatın hesabında Borçlar Kanunu 325. maddesinin dikkate alınması, bu maddede düzenlenen hükmün uygulandığı anlamına gelmemelidir. Yani Yargıtay sadece tazminatın hesaplanması sırasında 325. maddeyi esas almaktadır. Dolayısıyla Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlarda herhangi bir çelişki söz konusu değildir.

Türk Borçlar Kanunu Tasarısının 437. maddesindeki düzenlemeye göre ise, “*İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine; belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürelere uyulmuş olsaydı*

---

<sup>277</sup> Yargıtay kararları için bkz. 9.HD, 13.04.1998, E.3198, K.6469 (Tekstil İşveren Dergisi, Eylül 1998, s.17); 9.HD, 13.06.2001, E.7774, K.10037 (Çimento İşveren Dergisi, Eylül 2001, s.40); 9.HD, 19.09.2003, E.2296, K.14832 (İHSGHD, Ekim-Aralık 2004, s.1465); “...Taraflar arasındaki akit belirli süreli hizmet akdi vasfını kaybetmeden haklı neden bulunmadığı halde işveren tarafından feshedildiği anlaşıldığından Borçlar Kanunu 325. madde gereğince davacı bakiye hizmet süresi ile ilgili ücret ve ikramiye alacaklarını talep edebilir...” 9.HD, 30.01.2003, E.2002/12236, K.2003/970 (Güler, Mikdat: “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, Legal, İHSGHD, 2005/5, s.71, dn.97); Diğer bir kararında ise, “...Taraflar arasındaki belirli süreli hizmet akdinin süresinin bitmesinden önce işveren tarafından haklı bir neden bulunmadığı halde sona erdirilmesi nedeniyle bakiye sürenin ücretini tazminat olarak istediği anlaşılmaktadır. Mahkemece bu isteğin yanlış şekilde değerlendirilerek isteğin reddedilmesi hatalıdır. Dosyadaki deliller bu isteğe göre değerlendirilmeli ve Borçlar Kanunu 325. maddesi hükümleri de nazara alınarak hüküm kurulmalıdır...” 9.HD, 15.11.1999, E.1999/14565, K.1999/17470 (Güler, Legal, İHSGHD, 2005/5, s.71, dn.97)

*kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir. İşçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilir.*

*Hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz”.*

## **B. Süreli Fesih Durumunda**

İş Kanunu 34. maddesindeki iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçinin, iş sözleşmesinin bu sebeple süreli fesih yoluyla feshi durumunda ise, işçinin, iş güvencesi kapsamına dâhil olan bir işçi olması ile bu kapsama dâhil olmayan bir işçi olması bakımından farklı sonuçlar ortaya çıkması nedeniyle bu konu üzerinde ayrıca durmak gerekecektir. Acaba iş güvencesi kapsamına giren bir işçinin iş sözleşmesi bu nedenle feshedilirse işçi hangi hukukî yollara başvurabilecek? Ya da iş güvencesi kapsamında olmayan bir işçinin iş sözleşmesi, sırf bu nedenle feshedilirse acaba bu işçi hangi hukukî yollara başvurabilecektir?

### **1. İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin Durumu**

4857 sayılı İş Kanunu ile getirilmiş olan düzenlemelerin en önemlilerinden birisi iş güvencesi ve geçerli nedenle fesih kavramıdır. İş güvencesi ilk kez 15.08.2002 tarihli 4773 sayılı Yasa ile kabul edilmiştir. 15.03.2003 tarihinde yürürlüğe giren bu Yasa, 1475 sayılı İş Yasasının, iş sözleşmesinin feshini düzenleyen 13. maddesine 13/A-13/E maddelerini eklemiş ve 24. maddede de değişiklik yaparak toplu işten çıkarmaları düzenlemiştir. Bu Yasanın yürürlük süresinin 30 Haziran 2003 tarihine ertelenmesi amacıyla yeni bir Yasa kabul edilmiş, ancak bu yasa Cumhurbaşkanı tarafından veto edilerek yürürlüğe girememiştir. Böylece 4773 sayılı Yasa, 4857 sayılı yeni İş Yasası yürürlüğe girdiği tarih olan 10 Haziran 2003 tarihine kadar uygulanabilmiştir. 22.05.2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Yasası, 4773 sayılı İş Güvencesi Yasasının hükümlerini bazı

değişikliklerle kapsamına dâhil etmiştir. 4857 sayılı İş Yasasının 18, 19, 20 ve 21. maddeleri bireysel iş hukuku alanında iş güvencesini düzenleyen hükümleri içermektedir.

Konumuz bakımından, öncelikle, iş görmekten kaçınma hakkını kullanmasından dolayı iş sözleşmesi feshedilen bir işçinin, iş güvencesi hükümlerinin uygulanabileceği işçilerden olup olmadığının tespit edilmesi gerekmektedir. 4857 sayılı İş Kanununda iş güvencesi hükümlerinin uygulanabileceği işçiler bazı sınırlamalara tâbi tutulmuştur. Bu sınırlamalar, iş sözleşmesinin türüne göre, işyerinde çalışan işçi sayısına göre, işçinin kıdemine göre ve işçinin işyerinde işveren vekili sıfatını taşıyıp taşımadığına göre olmak üzere dört grupta toplanabilir.

4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde belirtildiği üzere, iş güvencesine ilişkin hükümler, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere uygulanacaktır. Dolayısıyla İş Kanunu 34. maddesine dayanarak iş görmekten kaçınan işçi, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyorsa ve eğer diğer şartlar da mevcutsa, iş sözleşmesinin süreli fesih yoluyla feshi durumunda, iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir. Bu işçinin iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması yeterlidir. Yoksa tam süreli ya da kısmî süreli veya çağrı üzerine çalışma esasına dayalı ancak belirsiz süreli olması önem taşımayacaktır<sup>278</sup>.

İş güvencesi hükümlerinin uygulanması için gerekli olan diğer bir şart ise, işçinin otuz veya daha fazla işçi çalıştıran bir işyerinde çalışıyor olması gerekmektedir<sup>279</sup>. İş Kanununun 18. maddesinin 4. fıkrasına göre, “*İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir*”. Örneğin banka şubesinde çalışan bir işçinin, iş sözleşmesi, iş görmekten kaçınma hakkını kullandığı gerekçesiyle, süreli fesih yoluyla sona erdirilmişse, bu işçinin iş güvencesi

<sup>278</sup> **Güzel**, Ali: “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, s.23.

<sup>279</sup> 4773 Sayılı Yasa ile İş Kanununa eklenen 13/A maddesinin birinci fıkrasında, “on veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde” bu hükmün uygulanacağı belirtilmişti.

hükümlerinden yararlanması için gerekli olan, işyerinde en az otuz işçi çalışması şartı, o bankanın tüm şubelerinde çalışan işçi sayısı dikkate alınarak hesaplanacaktır. Yoksa sözleşmesi bu sebeple feshedilen işçinin çalıştığı şubede otuzdan az işçi çalışıyor olması gerekçesiyle iş güvencesi hükümlerinin kapsamı dışında kaldığı söylenemeyecektir.

İşyerinde çalışan otuz işçi sayısının tespitinde işyerinde kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler de dikkate alınacaktır. Otuz işçi sayısının hangi zamanda aranacağı konusu ise doktrinde tartışmalara sebep olmuştur. Bir görüşe göre, iş sözleşmesi feshedilmek istenen her işçi için fesih bildirimimin yapıldığı tarihe göre otuz işçi sayısı belirlenmelidir<sup>280</sup>. Doktrinde diğer bir görüşe göre ise, fesih tarihinde çalışan işçi sayısı yerine, işyerinin normal işleyebilmesi için en az otuz işçinin çalışmasının gerekip gerekmediğine ve bu ölçütün iş sözleşmesinin feshi sırasında var olup olmadığına bakmak gerekmektedir<sup>281</sup>. Kanaatimizce, iş güvencesi hükümlerinin uygulanabilmesi için gerekli olan en az otuz işçi ölçütünün, işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte aranması daha yerindedir.

İş Kanunu 34. maddedeki iş görmekten kaçınma hakkını kullanan ve en az altı aylık kıdeme sahip olan işçinin iş sözleşmesi bu hakkını kullandığı gerekçesiyle feshedilmişse ve az önce belirttiğimiz şartlarda mevcutsa ancak o zaman iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir. Bu kıdem hesaplanırken, işçinin aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreleri birleştirilecektir. İşçinin kıdeminin başlangıcı, işe başladığı tarih olacaktır.

İş sözleşmesi süreli fesih ile kaçınma hakkını kullandığı gerekçesiyle feshedilen işçi, işveren vekili durumunda olmamalıdır ki iş güvencesi hükümleri uygulanabilsin. Ancak İş Kanunu 18/son hükmüne göre, “işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden

---

<sup>280</sup> **Taşkent**, Savaş: İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme, Belediye İş Sendikası, Ankara 2002, s.33; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 2004 Baskı, s.134; **Demir**, İş Hukuku, s.187; **Çankaya/Günay/Göktaş**, 310; Yargıtayın bu yönde kararı için bkz. 9.HD, 18.10.2004, E.26855, K.23284 (**Kılıçoğlu**, M: İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, İstanbul 2005, s.110).

<sup>281</sup> **Ekonomi**, Münir: “İş Akdinin Feshi ve İş Güvencesi”, Çimento İşveren Dergisi Özel Eki, Mart 2003, C.17, s.4; **Güzel**, İş Güvencesi, s.32.

ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan” işveren vekilleri hakkında iş güvencesi hükümleri uygulanmayacaktır.

İşte tüm bu özelliklere sahip olan bir işçinin, iş sözleşmesi İş Kanunu 34. maddesindeki iş görmekten kaçınma hakkını kullandığı gerekçesiyle yine aynı maddenin son fıkrasında yer alan, “*Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez*” hükmüne aykırı olarak feshedilirse acaba işçi ne tür bir hukukî yol izleyebilecektir.

İş güvencesi hükümlerinin en önemli özelliği keyfi olarak işten çıkarmaları önlemektir. Bu ise, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla fesheden işverenin keyfi davranışlarının önüne geçerek mümkün kılınabilir. Bu ise, iş güvencesi hükümlerine tâbi olarak çalışan yani az önce saydığımız şartları taşıyan işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde belirli objektif nedenlerin varlığının aranması ile sağlanabilecektir. İşte 4857 sayılı İş Kanunumuzun 18. maddesinde, iş sözleşmesinin feshinde geçerli olan objektif nedenler ve geçerli neden sayılamayacak haller belirtilmiştir. İşte, iş güvencesi hükümlerine tâbi olarak çalışan bir işçinin, iş sözleşmesi süreli fesih bildirimini yoluyla sona erdirilmek istenmekte ise, bu objektif geçerli nedenler, işveren tarafından yazılı ve açıkça işçiye bildirilmek zorundadır.

İş Kanununun 18. maddesinde sayılan geçerli fesih nedenleri, “işçinin yeterliliğinden kaynaklanan fesih nedenleri”, “işçinin davranışından kaynaklanan fesih nedenleri” ve “işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan fesih nedenleri” olarak sayılmıştır.

İş Kanununun 34. maddesinde iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçinin iş sözleşmesinin bu nedenle feshedilemeyeceği belirtildiğine göre, artık iş görmekten kaçınma hakkının kullanılması durumunda, işveren, bunu bir geçerli neden olarak ileri süremeyecektir. Dolayısıyla, eğer işveren iş güvencesine tâbi olarak çalışan bir işçinin iş sözleşmesini bu nedene (işçinin iş görmemesi nedenine) dayanarak süreli

fesih yolu ile sona erdirirse, bu işveren hakkında, geçersiz feshin sonuçları uygulanacaktır.

Geçersiz yapılan bir feshe karşı itiraz ve itirazın usulü İş Kanununun 20. maddesinde, geçersiz feshin sonuçları ise İş Kanununun 21. maddesinde düzenlenmiştir.

İş Kanununun 20. maddesi, iş güvencesi sisteminin, işçiyi feshe karşı koruma amacına uygun bir şekilde, işçiye yargı organı önünde dava açma hakkı tanımıştır. Bu hükme göre, *“İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesine dava açabilir. Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa<sup>282</sup> veya taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür”*. Görüldüğü üzere işçi, ya hiç sebep gösterilmediğini ya da gösterilen sebebin geçerli olmadığını ileri sürerek dava açabilecektir.

Dolayısıyla konumuz açısından şu sonuca varabiliriz: İş güvencesi hükümlerine tâbi olarak çalışan bir işçinin iş sözleşmesi, İş Kanunu 34. maddesindeki, ücretinin ödenmemesi nedeni ve kendisine tanınan iş görmekten kaçınma hakkını kullandığı, bu nedenle çalışmadığı gerekçesiyle süreli fesih yoluyla sona erdirilen bir işçi, iş sözleşmesinin feshedildiğinin kendisine tebliğinden itibaren<sup>283</sup> bir ay içinde iş

---

<sup>282</sup> Anayasa mahkemesi 19.10.2005 gün ve E.2003/72, K.2005/72 sayılı kararı ile İş Kanununun 20. maddesinin “toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya” cümlesini iptal ederek, iş güvencesi konusunda özel hakeme başvurulmasının toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmasını Anayasaya aykırı bulmuştur.

<sup>283</sup> Bir aylık sürenin başlangıcı konusunda da doktrinde birçok tartışmalar yapılmıştır. Bir görüşe göre, ihbar süresi verilerek feshin gerçekleştiği durumlarda feshin bildirim tarihinin esas alınması isabetli değildir. Çünkü, ihbar süresinin sonuna kadar işçi, işverene bağımlı olarak çalışmaya devam etmektedir. Dolayısıyla bu görüşü savunan yazarlara göre, ihbar süresi verilerek gerçekleştirilen fesihlerde, dava açma süresi, ihbar süresinin bitiminden itibaren; ihbar süresinin peşin ödenmesi suretiyle gerçekleştirilen fesihlerde ise, sözleşmenin sona erdiği tarihten itibaren başlamalıdır. **Güzel**, İş Güvencesi, s.91; **Uçum**, Mehmet: “Fesih Bildirime İtiraz ve Geçersiz Feshin Sonuçları”, Legal İHSGHD, Eylül 2003, s.2222-2223. Karşı görüşe göre ise, bu sürenin amacı, “geçerli nedene dayanmadan işten çıkarılan işçinin en kısa zamanda, önel süreleri içinde işyerinde çalıştığı sırada dava açarak işe iadesinin sağlanmasıdır”: **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 2004 Baskı, s.139; **Süzek**, İş Hukuku, s.471; **Ekonomi**, Münir: “İş Güvencesi”, Çimento İşveren Dergisi, Mart 2003, s.14-15; **Çelik**, s.210; **Mollamahmutoglu**, s.588; **Demir**, Fevzi: “Geçerli Sebeple Fesih Kavramı ve Uygulama”, Legal İHSGHD, 2006/10, s.493 (Geçerli Sebep).



mahkemesinde dava açabilecektir. Bu bir aylık süre hak düşürücü süredir<sup>284</sup>. Bu davada işçinin talebi ise, feshin geçersiz nedenle yapıldığı ve bu nedenle işine iade edilmesi olacaktır.

İş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine ilişkin davanın kısa sürede sonuçlanmasını amaçlayan yasa koyucu bu hususu 20. madde de şu şekilde düzenlemiştir: “*Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin kararını verir*”.

İş Kanununun 34. maddesinde, ödeme gününden itibaren 20 gün geçmesine rağmen mücbir sebep dışında, ücreti ödenmeyen işçiye tanınan iş görmekten kaçınma hakkının kullanılması neticesinde, işveren tarafından çalışmaması nedenine dayanarak sözleşmesi feshedilen işçinin, iş mahkemesine açtığı dava sonucunda, feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine karar verilecektir. İşe iade kararı, bir eda hükmü niteliğindedir. Bu eda hükmü, feshin geçersizliği tespitini içermektedir<sup>285</sup>. Mahkeme, işe iade kararı yanında, işçinin işe başlatılmaması durumunda ödenecek tazminatı da belirlemektedir. Mahkemenin belirleyeceği tazminat işçinin en az dört ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında olabilecektir. Bu hükmün verilmiş amacı ise, İş Kanunu 21. maddesine göre, işverenin, işe iade kararına rağmen işçiye işe iade etmeme olasılığıdır. İşçinin açmış olduğu feshin geçersizliği ve işe iade davası aynı zamanda İş Kanunu 21. maddesinde boşta geçen süreler için en çok dört aylık ücret tutarında ödenecek tazminat talebini de içermektedir. Dolayısıyla mahkeme, işçinin bu yönde talebi olmasa bile, işe iadenin sonucu olarak boşta geçen sürenin karşılığı olan en çok dört aya kadarki ücret tutarında ücrete de hükmedecektir.

İşçi, mahkemenin vermiş olduğu işe iade kararı neticesinde, kararın kendisine tebliğinden itibaren işe başlatılması için işverene başvurmak zorundadır (İşK. m.21/5). Eğer işçi bu hak düşürücü süre içinde işverene başvurmazsa, işverenin

---

<sup>284</sup> **Güzel**, İş Güvencesi, s.90; **Özekes**, Muhammet: “İş Kanununun 20. ve 21. maddelerinin Medenî Yargılama ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı, Ankara 2004, s.483; **Alp**, Mustafa: “İşçinin Feshe Karşı Korunması”, DEÜHFD, C.V, S.1, İzmir 2003, s. 19; **Çelik**, s.210; **Demir**, Geçerli Sebep, s.492.

<sup>285</sup> **Güzel**, İş Güvencesi, s.106; **Özekes**, s.512.

yapmış olduğu fesih geçerli bir fesih sayılacak ve işçi bunun sonuçlarına katlanmak durumunda kalacaktır. Bunun anlamı da şudur: İşçi hem kendisine ödenecek dört aya kadarki ücret tutarında tazminatı talep edemeyecek hem de işe iade edilemeyecektir. İşçinin sözleşmesi ilk fesih tarihinde son bulmuş sayılacak ve sadece kıdem tazminatına ve eğer ihbar sürelerine uyulmamışsa ihbar tazminatına hak kazanacaktır.

## **2. İş Güvencesi Kapsamına Dâhil Olmayan İşçilerin Durumu**

4857 sayılı yasanın kabulü ile İş Mevzuatımız, çağdaş iş hukuku sistemlerinde benimsenmiş olan işçinin feshe karşı korunması, yani geçerli sebeple fesih ve iş güvencesi kavramlarına da yer vermiştir. Ancak daha önce de belirttiğimiz üzere, iş güvencesi hükümleri istisnasız her işyerine ve her işçiye uygulanacak kurallar değildir. İş güvencesi kapsamında olan işyerleri için kanunumuz bazı özel koşullar aramaktadır. İşte bu bölümde, bu koşulları taşımayan yani iş güvencesi kapsamına dâhil olmayan bir işyerinde çalışan ya da bu şartları bünyesinde barındırmayan bir işçinin, iş sözleşmesi İş Kanununun 34. maddesindeki iş görmekten kaçınma hakkını kullandığı gerekçesiyle süreli fesih yolu kullanılarak sona erdirilirse işçinin hangi hukukî yollara başvurabileceği üzerinde duracağız.

4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesinde düzenlenmiş olan süreli fesih bildirim yoluyla sözleşmenin sona erdirilebilmesinin şartlarını incelediğimizde, öncelikle yürürlükte olan belirli süreli bir iş sözleşmesinin varlığının aranmakta olduğunu söyleyebiliriz. Bu şartın varlığını 17. maddenin ilk cümlesinden çıkarabilmekteyiz.

Ayrıca Kanunda iş sözleşmesinin feshinden önce durumun karşı tarafa bildirilmesi gerektiği açıkça ifade edilmiştir. Bildirimin yazılı veya sözlü olarak yapılması önem teşkil etmemektedir. Bu bildirim süresi, (2,4,6,8 hafta) olmak üzere işçinin işyerindeki kıdemine göre artan bir biçimde belirlenmiştir.

Deniz İş Kanununda da aynı önel süreleri öngörülmüş; fakat gemi adamının işe girmesinden başlayarak “en az altı ay geçmedikçe” fesih bildirimini yapılamayacağı

kabul edilmiştir. Basın İş Kanununda ise, “işveren” ve “gazeteci” için ayrı ayrı önellere öngörölmüştür. Buna göre, işveren tarafından yapılacak sözleşmenin fesih bildirim öneli, beş yıldan az kıdemi olan gazeteciler için bir ay; en az beş yıl kıdemi olan gazeteci için ise üç aydır. Gazeteci ise, ne olursa olsun bir ay önceden haber vererek fesih bildiriminde bulunabilir.

İş güvencesi hükümlerinin uygulandığı sıradaki süreli fesih ile iş güvencesinin yokluğunda söz konusu olan süreli fesih arasındaki en önemli fark ise, işverenin fesih için herhangi bir neden göstermek zorunda olmamasıdır. Yani işveren herhangi bir sebep göstermeksizin işçinin iş sözleşmesine son verebilir. Ancak bu serbestlik yasa koyucu tarafından fesih hakkının kötüye kullanıldığını gösteren durumlarda ödenecek tazminatla sınırlandırılmıştır<sup>286</sup>.

Dolayısıyla konumuz açısından incelediğimizde, iş güvencesi hükümlerinin uygulanamayacağı bir işçinin iş sözleşmesi 34. maddedeki iş görmekten kaçınma hakkını kullandığı sırada işveren tarafından süreli fesih bildiri yoluyla, 34. maddedeki yasağa rağmen sona erdirilebilecektir. Bu işçilerin yani iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçilerin, iş sözleşmeleri 34. maddede yer alan emredici bir düzenleme olan yasağa aykırı bir şekilde feshedilirse, bu fesih hukukî sonuç doğuracaktır ve sözleşme kanunda işçinin kıdemi ile doğru orantılı olarak düzenlenmiş olan ihbar sürelerinin geçmesi ile sona ermiş sayılacaktır. Ancak, iş görmekten kaçınma hakkı, kanunen işçiye tanınmış bir hak olması dolayısıyla fesih hakkının kötüye kullanıldığı sonucuna varılacaktır. Çünkü her hak gibi fesih hakkı da Medeni Kanunumuzun 2. maddesinde düzenlenmiş olan dürüstlük ve objektif iyiniyet kurallarına uygun bir şekilde kullanılmalıdır. Kanunumuz bu hakkın kullanımının hakkın kötüye kullanımına imkân verecek şekilde olmasını yaptırıma bağlamıştır.

---

<sup>286</sup> Türk Borçlar Kanunu Tasarısının 433. maddesinde yer alan, “Hizmet sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işveren, işçiye fesih bildiri süresine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür” hükmü ile, kötüniyet tazminatının ödeneceği işçiler bakımından İş Kanununun aksine iş güvencesi hükümlerinin uygulanmadığı işçiler ya da uygulanabildiği işçiler gibi bir ayırım yapılmamıştır.

İş Kanununun 17/VI hükmüne göre, “...bu Kanunun 18, 19, 20, 21 inci maddelerinin uygulama alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir”. Bu hükümdeki “işçiye...ödenir” anlatımından, bu hükmün sadece işverene uygulanması gerektiği sonucuna varılmaktadır. Bu hükümden yola çıkarak diyebiliriz ki, iş güvencesi hükümlerine tâbi olmayan bir işçinin iş sözleşmesi, iş görmekten kaçınma hakkının kullanılması nedeniyle süreli fesih yolu kullanılarak sona erdirilmişse, işçi kıdemiyile orantılı olan bildirim süresinin üç katı tutarında kötüniyet tazminatını talep edebilecektir. Kötüniyet tazminatının hesaplanmasında ise, asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para ve para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur (İşK m.17/son).

İşveren işçinin sözleşmesini kötüniyetle, aynı zamanda bildirim şartına uymaksızın feshetmişse, kötüniyet tazminatının yanında ayrıca bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarında ihbar tazminatı da talep edebilecektir. Kötüniyet tazminatını talep edebilmek için, kötüniyetin mevcudiyetini ispatlamak<sup>287</sup> yeterli olup ayrıca zararı ispatlamaya gerek yoktur.

---

<sup>287</sup> İş sözleşmesinin kötüniyetle feshini ispat etmek yükümlülüğü davacı işçiye aittir. Yar.HGK, 28.11.1990, E.1990/9-464, K.592; Kötüniyet ödencesinin istenebilmesi için, işverenin iyiniyetle hareket etmediğinin somut olayda kanıtlanması gerekmektedir. 9.HD, 21.05.1986, E.2732, K.5269 (**Polatcan, İsmet/Polatcan**, Nejat: İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi Usulleri ve Sonuçları, İstanbul 1996, s.44).

#### IV. İŞVERENİN, İŞ GÖRMekten KAÇINAN İŞÇİLER YERİNE YENİ İŞÇİ ALAMAMASI VE BU İŞLERİ BAŞKALARINA YAPTIRAMAMASI

İş Kanununun 34. maddesinin 2. fıkrasında, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçilerin iş sözleşmelerinin bu nedenle feshedilemeyeceği belirtildiği gibi aynı zamanda yerlerine başka işçi alınamayacağı da hüküm altına alınarak yasal greve katılan işçiler gibi<sup>288</sup> bu işçilere de iş güvencesi sağlanmıştır.

Bu durumda işveren, kendisine iş sözleşmesi ile bağlı işçi alamayacağı gibi, ödünç işçi, işçi sıfatını taşımayan memur veya sözleşmeli personel de alamayacaktır. İşverenin aile üyelerinin bu işlerde çalıştırılması da yasak kapsamında görülmelidir. Kanunun ifadesine baktığımızda bu işçilerin yerine başka işçi alınması yasaklandığı gibi işlerin başkalarına yaptırılması da yasaklanmıştır. Ancak işveren bizzat kendisi işçinin gördüğü işi yapabilecektir<sup>289</sup>. Tüm bu yorumlara hükmün amacının “hakkın etkili bir şekilde kullanılmasını sağlamak ve işvereni, işçinin ücretini düzenli ödemeye sevk etmek” olmasından varabilmekteyiz.

Aynı zamanda, işveren, işletmesinin bir bölümünde çalışan işçileri, iş görmekten kaçınan işçiler yerine de çalıştıramaz. Örneğin, (A) departmanında çalışan işçilerin, ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle iş görmekten kaçınmaları durumunda, işveren, (B) departmanında çalışan işçileri (A) departmanında çalışan ve bu hakkını kullanan işçiler yerine çalıştıramaz.

---

<sup>288</sup> TİSGLK'nun 43. maddesine göre, “İşveren kanunî bir grevin veya lokavtın süresi içinde, 42. madde hükmü gereğince hizmet akitlerinden doğan hak ve borçları askıda kalmış olan işçilerin yerine, hiçbir surette daimi veya geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz”. Bu hükme aykırı davranışın yaptırımı ise yine aynı Kanunun 78. maddesinde şu şekilde ifade edilmiştir: “43. madde hükmüne aykırı hareket eden işveren veya işvereni söz konusu hükme aykırı hareket etmeye zorlayan veya teşvik eden veya bu yolda propagandada bulunanlar, söz konusu hükme aykırı olarak aldıkları veya alınmasına sebep oldukları veya grev yapan işçilerin yerine çalıştırdıkları her işçi başına yüzelli bin liradan az olmamak üzere ağır para cezasına mahkûm edilirler”.

<sup>289</sup> **Akyiğit**, Çalışmaktan Kaçınması, s.25; TİSGLK'nun 43. maddesinde İş Kanununun 34. maddesindeki benzer bir düzenleme olan, yasal greve katılan işçiler bakımından getirilmiş olan yasak neticesinde, doktrinde yasal greve katılan işçiler yerine yeni işçi alınmamasının ve işlerinin başkalarına yaptırılmamasının işvereni de kapsadığı yani işverenin de yasal greve katılan işçilerin işini bizzat kendisinin göremeyeceği savunulmuştur. Bu görüşün gerekçesi de, hükmün getiriliş amacı olarak belirtilmiştir. Bu görüş için bkz. **Narmanhoğlu**, Toplu İş Hukuku, s.702, dn.616; Ancak doktrinde **Reisoğlu** ise işveren bakımından herhangi bir yasak söz konusu olmadığı için, bizzat kendisinin greve katılan işçilerin işlerini görebileceğini savunmuştur. **Reisoğlu**, Şerh, s.354.

Kanunda bu şekilde bir yasak öngörülerek işçinin hakkını kullanması etkili hale getirilmek istense de, bu yasağa uymayan işverenler hakkında ne tür bir yaptırım uygulanacağı öngörülmemiştir. Zira İş Kanununun 102. maddesinde ücrete ilişkin hükümlere aykırılık halinde uygulanacak idari para cezaları arasında İş Kanununun 34. maddesi sayılmamıştır. Ancak İş Kanununun 34. maddesinde düzenlenen bu yasak emredici bir hükümdür ve bu yasağa aykırı davranmanın en azından para cezası şeklinde bir yaptırımı olması gerekmektedir.

Doktrinde **Akyiğit**, bu yasağa rağmen ilgili işçilerin işlerini yapmak üzere işe alınan yeni işçilerle yapılan hizmet sözleşmesinin geçersizliğinin ileri sürülemeyeceğini haklı olarak belirtmiştir. **Akyiğit**, burada işverenin karşılaşılabileceği tek olumsuzluk olarak, kaçınma hakkını kullanan işçilerin yerine başka işçiler alınması durumunda, “ahlak ve iyiniyete aykırı haller benzeri” hükmüne dayanarak sözleşmelerini haklı nedenle derhal feshetmelerinin mümkün olduğunun ve işverenin de bunun hukukî sonuçlarına katlanması gerektiğinin söylenebileceğini savunmaktadır.<sup>290</sup> Gerçekten de, kanaatimizce de, işçi, bu yasağa aykırı davranan işverene karşı hem ahlâk ve iyiniyet kurallarına aykırı davranış nedeniyle derhal fesih hakkını kullanabilecek ve sözleşmeyi derhal feshedebilecek hem de İş Kanununun 26. maddesinin 2. fıkrasına dayanarak işverenin emredici hükme aykırı davranışı ile sebep olduğu fesih neticesinde ortaya çıkan maddi zararlarını, örneğin o dönemde işsiz kalmışsa doğan maddi zararını işverenden tazminat olarak isteyebilecektir. Aynı zamanda, işçi kıdem tazminatına da hak kazanacaktır.

Yasağa aykırı olarak işverenin aldığı işçilerle yapılan iş sözleşmeleri kuşkusuz geçerlidir. Ancak, iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçilerin, işverenin bu yasağa aykırı hareketi neticesinde başvurabileceği başka bir hukukî yol olabilir mi? Yani acaba işçiler, sözleşmeyi feshetmeksizin işverenden tazminat isteyebilirler mi? Ya da işin başka işçiler tarafından görülmesine engel olabilirler mi?

---

<sup>290</sup> **Akyiğit**, Çalışmaktan Kaçınması, s.26; Doktrinde **Uçum'da** bu yasağa aykırı davranan işverene karşı işçilerin yargıya başvurarak bu durumun engellenmesini talep edebileceklerini belirtilmiş olsa da nasıl bir talebin söz konusu olacağını ise belirtmemiştir. **Uçum**, Seminer Notları, s.63.

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 43. maddesinde grevin uygulandığı işyerlerinde, greve katılan işçiler yerine başka işçi alınması ve onların işlerinin başkalarına gördürülmesinin yasaklandığını ve bu emredici hükme aykırı davranışın para cezası ile cezalandırıldığını daha önce belirtmiştik. Bu benzer kanunî düzenleme neticesinde İş Mahkemesinin vermiş olduğu bir kararda, işverenin yeni işçi çalıştırmasına mâni olmak için tedbir olarak işyerindeki makinelerin mühürlenmesi yolunda iş mahkemesine yapılan müracaatlar reddedilmiştir<sup>291</sup>. Dolayısıyla İş Kanununun 34. maddesindeki iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçilerin yerine yeni işçi alınması durumunda da, bu haklarını kullanan işçilerin, çalışan işçilere ve işin görülmesine herhangi bir müdahale hakları yoktur.

Bunun dışında iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçilerin, sözleşmeyi feshetmeksizin, yeni işçi alıp işleri başkalarına gördürdüğü gerekçesiyle işverene karşı bir tazminat alacakları da doğmayacaktır. Çünkü, bir tazminat alacağının varlığından bahsedebilmek için ortada bir zararın varlığı bulunmalıdır. Bu durumda ise, iş görmekten kaçınan işçiler ücretlerini almaya devam edecekler ve iş görmeden bekleyeceklerdir. İş sözleşmesi varlığını sürdürmeye devam edecektir. Yani kanaatimizce, işin başkaları tarafından görülmesi neticesinde onlar aleyhine herhangi bir maddi zarar doğmayacaktır. Bu nedenle de bu haklarını kullanan işçilerin sırf yerlerine yeni işçi alınması ya da işlerinin başkalarına gördürülmesi nedeniyle işverenden herhangi bir tazminat alacağı söz konusu olamayacaktır. Bu emredici düzenlemeye aykırı hareketin yaptırımını kanunda düzenlenmemiş olduğu için idari para cezası da uygulanamayacaktır.

---

<sup>291</sup> **Oğuzman**, M.Kemal: Hukukî Yönden Grev ve Lokavt, İstanbul 1967, s.110-111.

## SONUÇ

Ücret, iş sözleşmesinin aslı unsurlarından birisi olarak, işveren bakımından bir borçtur. Gerçekten de İş Kanununun 8. maddesi ile 32. maddesinin 1. fıkrası ve Borçlar Kanununun 313. maddesinin 1. fıkrasında, işçinin iş görme borcunun karşılığı olarak işverenin ücret ödemek zorunda olduğu belirtilmiştir.

İşveren bakımından kanundan ve sözleşmeden doğan borç niteliği taşıyan ücret, ifa zamanının gelmesi ile muaccel hale gelir. Ancak, işveren, işçinin iş görme borcunun ifası ile hak kazandığı ücretini ifa zamanı gelmesine rağmen ödemeyebilir. Bu durumda, işveren mütemerrit duruma düşecektir. İşveren için bir borç niteliği taşıyan ücretin ödenmesinde temerrüt durumu, borçlunun temerrüdünü oluşturur.

Ancak belirtmek gerekir ki, işverenin ücret ödeme borcunda temerrüdünü, Borçlar Kanununun 325. maddesinde düzenlenmiş olan “işverenin temerrüdü” ile karıştırmamak gerekmektedir. Zira, Borçlar Kanununun 325. maddesinde düzenlenmiş olan işverenin temerrüdü, işçinin hizmete hazır olmasına karşın işverenin bunu reddetmesi veya işçinin hizmetini ifa edebilmesi için işveren tarafından daha önce yapılması gereken hazırlık çalışmalarının yapılmaması ve bunun sonucunda, işçinin çalışma borcunu yerine getirmeksizin ücret talep edebilmesini ihtiva etmektedir.

İşverenin ücret ödeme borcunda temerrüde düşmüş sayılması için gerekli olan şartlar ise, Borçlar Kanununun borçlunun temerrüdüne ilişkin 101. maddesine ve İş Kanununun ücrete ilişkin hükümlerine göre belirlenecektir.

Bu düzenlemelere göre, işverenin ücret ödeme borcunda temerrüde düşmüş sayılabilmesi için, ilk olarak ücret ödeme borcunun muaccel olması gerekmektedir. Gerçekten de, temerrüt ifa zamanı gelmiş olmasına rağmen, edimin borca aykırı bir şekilde yerine getirilmemesidir. Bu nedenle de, ücret alacağının muaccel olması için, ifa zamanının gelmiş olmasına rağmen, ifa edilmemiş olması gerekir.



Ücret alacağı, özel hukuka ilişkin para borcu niteliğini taşımaktadır. Bu nedenle de, taraflar ifa zamanını serbestçe kararlaştırabileceklerdir. Taraflar, ücretin ödeme zamanını belirleme serbestisi içerisinde iş sözleşmesi ile ya da toplu iş sözleşmesi ile belirleyebilirler. Ancak tarafların bu serbestisi sınırlı bir serbestidir. Çünkü, İş Kanununun 32. maddesinin 4. fıkrasında, ücretin ödeme zamanında asgarî ve azamî süreler öngörülmüştür. Bu hükme göre, ücret, en az bir hafta en çok 1 ay içerisinde ödenmelidir. Kanun koyucu bu şekilde bir düzenleme ile, hem işçi hem de işveren bakımından dengeyi korumaya çalışmıştır.

İş sözleşmesinin karşılıklı iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olması, tarafların edimlerini aynı anda ifa etmesi gerektiği sonucunu doğurabilir. Ancak, karşılıklı ve aynı anda ifa esası, iş sözleşmesinde uygulama alanı bulmaz. Çünkü, her iş parçasının ifasından sonra ücretin hemen ödenmesi pratik olarak imkânsızdır. Bu nedenle ücretin, işin görülmesinden sonra ödenmesi genel olarak kabul edilmektedir.

İş yapılmamasına rağmen ücretin ödenmesi gerektiği durumlarda ise, ücret alacağının muacceliyet anı, işin yapılmasına engel olan durumun özelliğine göre belirlenecektir. Örneğin, işçinin hastalığı sebebiyle iş göremediği durumlarda, ödenecek ücret, mutad ödeme zamanında muaccel olacaktır.

İşverenin ücret ödeme borcunda mütemerrit sayılabilmesi için gerekli olan diğer bir şart ise, ücretin ifasının mümkün olmasıdır. Zira, edimin ifasının imkânsızlaşması durumunda artık temerrütten bahsedilemez.

Borçlu olan işverenin mütemerrit sayılabilmesi için, ifasının mümkün ve borcun muaccel olması yeterli değildir. Ayrıca, alacaklının borçlusuna ifayı talep ve edayı kabule hazır olduğuna dair ihtarda bulunması gerekir. Böylece, kural olarak, işçinin ücreti talep hususunda ihtarda bulunması gerekir. Ancak Borçlar Kanununun 101. maddesinin 2. fıkrasında, ihtar şartına iki istisna getirilmiştir. Buna göre, işçi ile işveren ücretin ödeme zamanını kararlaştırmış olmaları veya ifa zamanını tayin hususunu taraflardan birisine bırakmış olmaları halinde, işverenin mütemerrit sayılabilmesi için ihtara gerek olmayacaktır. Ayrıca, iş sözleşmesinin sona ermesi

durumunda, işçinin ücret alacağı, sona erme ile birlikte tam olarak ödenmek zorunda olduğu için yine ihtara gerek yoktur.

Her ne kadar Borçlar Kanununda açıkça belirtilmemiş olsa da, işverenin ücret ödeme borcunda temerrüde düşmesi için, işçinin ücret ödeme teklifini kabule hazır olması veya ücretin ödenmesi için gerekli hazırlık hareketlerini yapmış olması gerekmektedir. Aksi halde, işverenin ücret ödeme borcunda temerrüdü söz konusu olmayacaktır.

İşverenin ücret ödeme borcunda temerrüdünde hukukî sorumluluk, kural olarak, işçinin buyruğu altında çalıştığı işverene aittir. Ancak, bazen farklı durumlar söz konusu olabilmektedir. Örneğin, işçinin işvereni olan ticarî şirketler tür değiştirmiş veya başka bir şirketle birleşmiş ise, ödenmeyen ücret alacağından, Borçlar Kanununun 180. maddesi ile Türk Ticaret Kanununun 151. ve 152. maddesi gereğince, şirketin tür değiştirmesinde yeni kurulan şirket, birleşme halinde ise, birleşme sonucunda ortaya çıkan şirket sorumlu olacaktır.

İşyerinin devredilmesi halinde ise, işçi ücretinin devreden işveren tarafından ödenmemesi ve işçinin devralan işveren ile birlikte çalışmaya devam etmesi durumunda, devir eden işveren ile devir alan işveren ödenmeyen ücretten iki yıl süreyle sorumludur.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde ise, İş Kanununun 2. maddesinin 6. fıkrasına göre, asıl işverenin kendi işinde çalışan alt işverenin işçilerinin ücretlerinin ödenmesinden, asıl işveren, alt işveren ile birlikte müteselsilen sorumlu olacaktır.

İşverenin ücret ödeme borcunda temerrüdünün hukukî sonuçları konusunda, Borçlar Kanununun para borçlarında temerrüde ilişkin hükümleri ile İş Kanununun iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı sebeple feshine ilişkin hükümleri ve ücret ödeme borcunda temerrüt sonucunda ücrete uygulanacak temerrüt faizine ilişkin hükümleri uygulanır.

İşverenin işçinin ücretini ödememesi durumunda, işçi, ödenmeyen ücret alacağı için ifa davası açabilir. İşçinin açabileceği bu ifa davası, eda davası niteliğindedir ve ücretin muaccel olmasının bir sonucudur. İşverenin temerrüdünün şartlarının gerçekleşmemesi durumunda dahi, işçi, ödenmeyen ücret alacağı için eda davası açabilir. İşçi bu davayı iş sözleşmesinin devamı sırasında açabileceği gibi iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da açabilir. İfa davasının, işçi dışında, işçinin yazılı müracaatı üzerine üyesi bulunduğu sendika tarafından da dava açılması mümkündür (Sen. K. md. 32/b.3).

İşveren tarafından ücretin ödenmemesi halinde, işçinin İş Kanununun 24. maddesinin II. bendinin e fıkrası gereğince, iş sözleşmesini haklı sebeple fesih hakkı bulunmaktadır. İşçinin bu fesih hakkını dürüstlük kurallarına uygun olarak kullanması gerekmektedir. Aksi halde fesih haksız fesih niteliğini taşıyacaktır. İşçi, bu hakkını İş Kanunu 26. maddesinde belirtilen süre içerisinde kullanmalıdır. Ancak, ücretin ödenmemesi devam eden bir hal almış ise, 26. maddede belirtilen hak düşürücü süreler temadinin kesilmesi ile işlemeye başlayacaktır.

Para borçlarında temerrüdün diğer bir sonucu da, Borçlar Kanunu 103. maddesi uyarınca borçlunun temerrüt faizi ödemek zorunda kalmasıdır. Ücretin ödenmemesi durumunda söz konusu olacak temerrüt faizi ile ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinin 1. fıkrasında, gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının esas alınacağı hükme bağlanmıştır. 4857 sayılı İş kanunu ile böyle bir faiz oranına yer verilmeden önce 1475 sayılı İş Kanununda ücret alacaklarına uygulanacak faiz oranı hakkında herhangi bir düzenleme mevcut değildi. Yargıtay bu dönemde vermiş olduğu kararlarında ücret alacaklarına yasal faiz oranının uygulanacağını belirtmekte idi.

Ödenmeyen ücretlere uygulanacak, mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı, ödenmeyen ikramiye, prim gibi geniş anlamda ücretleri de kapsamaktadır.

Mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının tespitinde kanun koyucu özel banka devlet bankası ayrımı yapmamıştır. Hangi banka en yüksek faizi uyguluyorsa, ödenmeyen ücret alacakları için o faiz oranı uygulanacaktır.

Ücretin aynen yabancı para olarak kararlaştırıldığı durumlarda ise, 3095 Sayılı Kanunî ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanununun 4. maddesi uyarınca, sözleşmede aksine bir düzenleme söz konusu değil ise, devlet bankalarının yabancı para için ödemekte oldukları en yüksek faiz oranı esas alınacaktır.

TİSGLK'nun 61. maddesinin 1. fıkrasına göre ise, toplu iş sözleşmesi ile belirlenen ücret alacağının ödenmemesi durumunda, işveren, bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizini ödemek zorundadır.

Temerrüt faizi bakımından faizin başlangıç zamanı da önem arz etmektedir. İş Kanununda ödenmemiş ücret alacaklarına uygulanacak faiz oranı belirtilmiş olmasına karşılık, faizin başlangıç zamanı konusunda herhangi bir düzenleme yoktur. Temerrüt faizi, kural olarak borçlunun mütemerrit olduğu tarihten itibaren işlemeye başlar. Ücretin ödenme gününün taraflarca kararlaştırılmış olması halinde, işveren ödeme gününün dolması ile temerrüde düşeceği için, temerrüt faizi bu tarihten itibaren işlemeye başlar. Ancak, temerrüt için ayrıca ihtarın gerekli olduğu durumlarda ise, temerrüt faizi gönderilen ihtar ile işleyecektir.

İş Kanunu 34. maddesi ile işçiye tanınan, ücretin ödeme gününden itibaren 20 gün geçmesine rağmen mücbir bir sebep olmaksızın ödenmemesi halinde iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçiler bakımından, temerrüt faizinin işleyeceği tarih doktrinde farklı görüşlerin ortaya çıkmasına sebep olmuşsa da, kanaatimizce, temerrüt faizi yine tarafların ücret ödenmesini kararlaştırdıkları gün işlemeye başlamalıdır. Çünkü Kanunda öngörülen bu 20 günlük süre, ücretin ödenmesini geciktiren bir ek süre değil, işçiye İş Kanunu 34. maddesi ile tanınan iş görmekten kaçınma hakkının kullanılması için getirilmiş olan bir ön şarttır.

10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile iş mevzuatımızda düzenlenen ücretin ödeme gününden itibaren 20 gün geçmesine ve mücbir sebep olmamasına rağmen ödenmemesi durumunda işçinin iş görmekten kaçınmasına imkân tanıyan düzenleme, işverenin ücret ödeme borcunda temerrüde düşmesinin diğer bir sonucudur.

İşçinin iş görmekten kaçınma hakkının hukukî niteliğinin tespiti, bu dönemde yani işçinin iş görmeden geçirdiği dönemde ücret alacağıının varlığı konusunda önem taşımaktadır. Öğretide, 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde işçiye tanınan çalışmaktan kaçınma hakkının hukukî niteliği konusunda ödemezlik def'i kavramı üzerinde durulmuştur. 1475 sayılı İş Kanunu döneminde de, ücreti gününde ödenmeyen işçinin çalışmaktan kaçınma hakkının varlığı konusunda yapılan tartışmalar neticesinde, bu hakkın varlığı konusunda varılan sonuç bakımından hukukî dayanak Borçlar Kanununun 81. maddesinde yer alan ödemezlik def'i kavramı olmuştur.

Bir akdin tam iki tarafa borç yükleyen bir akit olmasının en önemli sonucu, o akitte ödemezlik def'inin ileri sürülebilmesi imkânının olmasıdır. Ödemezlik def'i, karşılıklı borç yükleyen akitlerde, taraflardan birisi edimini ifa etmediği takdirde, edim ifa edilinceye kadar ya da ifası teklif edilinceye kadar, karşı tarafa ifadan kaçınma hakkı verir.

İş sözleşmesi gibi sürekli ve dönemli edimler içeren akitlerde, daha önceki döneme ilişkin ifa borcunu yerine getiren ve bu edim karşılığını henüz alamamış olan taraf, yeni bölümlerin ifasından ödemezlik def'ini ileri sürerek kaçınabilecektir. Dolayısıyla İş Kanunu 34. maddesinde düzenlenmiş olan işçinin iş görmekten kaçınma hakkı, işçinin iş görme borcunu yerine getirmiş olmasına rağmen işveren tarafının aslî edim borcu olan ücretini ödememesi durumunda sahip olduğu, ödemezlik def'i kavramının özel bir düzenlemesini oluşturan bir haktır. Bu nedenle de Borçlar Kanununun 81. maddesinde düzenlenmiş olan ödemezlik def'ine bağlanan sonuçlar, İş Kanununun 34. maddesinde düzenlenmiş olan iş görmekten kaçınma hakkının kullanılmasında da geçerli olacaktır.

İşçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanmasının bazı şartları mevcuttur. Bunlardan ilki, işçinin ödenmesi gereken bir ücret alacağına olmasıdır. Bu ücret kavramı içerisinde, işçinin asıl ücreti yanında, ikramiye, prim ve aynî ödemeler gibi asıl ücretin dışında ek ödemelerde dâhildir.

Bu hakkın kullanılması için gerekli olan diğer bir şart ise, ücretin ödeme gününden itibaren 20 gün geçmesidir. Bu 20 günlük sürenin hukukî niteliği konusunda doktrinde farklı görüşler mevcuttur. Ancak katıldığımız görüşe göre, 20 günlük süre, ücretin ödenmesini 20 gün geciktiren bir süre değil, sadece işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanması için geçmesi gereken bir süredir. Bu süre, nisbî emredici şekilde düzenlenmiştir. Yani işçinin lehine olması bakımından kısaltılabileceği hâlde uzatılmamalıdır. İşçi iş görmekten kaçınma hakkını ödeme gününden itibaren 20 günün geçmesi ile kullanılabilir.

İşçinin 34. maddede düzenlenen bu haktan yararlanabilmesi için, işverenin ücret ödemesini mücbir sebep olmaksızın geciktirmesi gerekir. Aksi takdirde, yani mücbir sebebin söz konusu olduğu durumlarda işçi, ücretinin 20 gün geçmesine rağmen ödenmediği iddiası ile iş görmekten kaçınma hakkını kullanamaz. Mücbir sebep, sorumlu veya borçlunun faaliyet ve işletmesi dışında meydana gelen, genel bir davranış normunun veya borcun ihlâline, mutlak olarak ve kaçınılmaz bir şekilde yol açan, öngörülmesi ve karşı konulması mümkün olmayan olağanüstü bir olaydır.

İş Kanunu 34. maddesinde düzenlenmiş olan iş görmekten kaçınma hakkının kullanımı, işçilerin kişisel kararlarına dayanmak şartıyla toplu nitelik taşısa dahi grev olarak nitelendirilemeyecektir. Bu noktada, kişisel karar kavramı önem taşımaktadır. Çünkü, toplu şekilde alınan iş görmekten kaçınma kararı ne zaman 34. madde kapsamında değerlendirilecek (yani işçiler toplu olarak işi bıraksa bile bu kişisel olarak alınmış bir karar kabul edilecek), ne zaman kanun dışı grev (hak grevi) sayılacak; bu ayrımın yapılması çok önemlidir. Bu konuda değişik görüşler ileri sürülmüştür. Kanaatimizce, sendikanın talimatına uyularak dahi olsa 34. maddede yer alan iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçilerin hak grevine

başvurduklarından, dolayısıyla kanun dışı grev yaptıklarından bahsedilemeyecektir. Çünkü burada grevin ne maddi unsurunun, ne de manevî unsurunun varlığından bahsetmek mümkündür. Bir an için işçilerin işi bırakmalarının sendikanın işi topluca bırakma kararına uyarak gerçekleştiğini kabul etsek dahi, işçilerin görmekle yükümlü oldukları bir işi topluca bırakmaları söz konusu olmadığı için hak grevinden bahsedilemeyecek ve kanundışı grev de söz konusu olamayacaktır.

275 sayılı TİSGLK'nun 19. maddesinde mevzuat ve toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hakların ihlalinde hak grevine başvurabilme olanağı tanınmıştı. Ancak doktrinde bizim de katıldığımız baskın görüşe göre, o dönemde bile, işçinin ücretinin ödenmemesi nedeniyle iş görmekten kaçınma hakkının BK 81. maddesindeki ödemelik def'inden yararlanarak toplu olarak kullanılması grev olarak nitelendirilmemekte idi.

Halen yürürlükte olan 2822 sayılı TİSGLK döneminde ise, hak grevi yasaklanmıştır. Bu nedenle, hak almak için yapılan toplu direniş kanun dışı grev olarak nitelendirilmektedir. Bu yasak nedeniyle Yargıtay vermiş olduğu kararlarında, ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle iş görme borçlarını yerine getirmekten toplu olarak kaçınan işçilerin bu eylemini hak grevi kabul ederek kanun dışı grev yaptırımına bağlamıştır. Daha sonraki kararlarında ise, işçilerin bu hareketini sadakat borcuna aykırı davranış olarak nitelendirmiş ve haklı sebeple fesih imkânını kabul etmiştir. Oysa artık, işçilerin ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle iş görmekten kaçınmaları sayısal olarak toplu nitelik taşı dahi kişisel kararlarına dayanmak şartıyla grev olarak nitelendirilemeyeceği için, Yargıtay'ın daha önceki dönemde vermiş olduğu kararlar bu çerçevede değerlendirilecektir.

İş görmekten kaçınma hakkının kullanım şekli açısından ise, kanunda herhangi bir sınırlama söz konusu değildir. Bu nedenle de, işçi işi bırakmadan önce isterse işverene bildirerek bu hakkını kullanabilecek, isterse de hiçbir bildirim yapmaksızın iş görmekten kaçınabilecektir.

İşçinin kaçınma hakkını, işin tümüyle bırakımı şeklinde mi, yoksa kısmen bırakımı şeklinde mi kullanacağı konusunda da kanunda bir açıklık yoktur. Hükmün amacına baktığımızda, işverenin bir an önce ücreti ödemesini sağlamak olduğu düşünülürse, işin tümünden bırakılmasının en etkili yol olduğu söylenebilecektir. Ayrıca işçi, işyerine gelerek ancak çalışmayarak bu hakkını kullanabileceği gibi, hiç işyerine gelmeden de bu hakkını kullanabilecektir. Ancak doğrudan doğruya işin bırakımını oluşturmayan şekilde, işçinin işyerine gelerek tempo düşüklüğü içinde çalışıp bu hakkını kullanması, TİSGLK 25. maddesinin 3. fıkrasındaki “işçi yavaşlatma ve verimi düşürme” hakkında uygulanan kanun dışı grev yaptırımına tâbi olacaktır.

İş Kanunu 34. maddesinde işçiye tanınmış olan ücretin ödenmemesi halinde iş görmekten kaçınma hakkının kullanılması sırasında, işçilerin çalışmadıkları bu dönem için ücret talep edip edemeyecekleri, ayrıca tartışılması gereken bir konudur. Doktrinde farklı sonuçlara varılmış olmasına karşın, kanaatimiz, bu dönem için işçinin ücrete hak kazanacağı yönündedir. Bu görüşün hukukî dayanağı ise, İş Kanunu 34. maddesinde düzenlenen iş görmekten kaçınma hakkının Borçlar Kanunu 81. maddesinde düzenlenen ödemezlik def'inin özel bir uygulama alanı olmasıdır. Ancak, sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşmelerden olan iş sözleşmesinde ödemezlik def'inin kabul edilmesi bizzat işçinin çalışmadığı döneme ilişkin ücretinin talep edilmesini tek başına sağlamamaktadır. Bu nedenle BK 81. maddesi, hem özel bir uygulama alanı olan İş Kanunu 34. maddesi ile hem de BK 325. maddesi ile birlikte değerlendirilmelidir. Aksi halde, işveren kendi kusurlu davranışı ile ücreti zamanında edemeyecek ve işçi de 34. maddedeki iş görmekten kaçınma hakkını kullanacak, ancak, ücrete hak kazanamayacaktır. Bu durumda da, işveren, işçiye kanunen tanınmış olan bu hakkı kötüye kullanarak, doktrinde de belirttiği üzere “ücretsiz izin” uygulamasına benzer bir olanağa sahip olacaktır.

İş görmekten kaçınma hakkının kullanıldığı dönemde iş sözleşmesinin durumu konusunda vardığımız sonuç ise, bu dönemde iş sözleşmesi askı halinde sayılamayacaktır. Çünkü askı halinin söz konusu olduğu durumlarda iş sözleşmesinin temel borçları olan iş görme ve ücret ödeme borçları söz konusu olmayacaktır.



Hâlbuki İş Kanunu 34. maddesine dayanarak iş görmekten kaçınan işçiler, iş görme edimlerini ifa etmemelerine rağmen iş sözleşmeleri devam edecek ve işveren bu döneme ilişkin ücretlerini ödemekle yükümlü olacaktır. Ayrıca, iş sözleşmeleri bu dönemde dahi devam eden işçilerin sadakat borcu ve işverenlerin yönetim hakkı da devam edeceği gibi, iş görmeden geçirilen bu süreler işçinin kıdeminde de göz önünde tutulacaktır.

İşverenin ücret ödeme borcunda temerrüdünün özel olarak düzenlenmiş olan sonuçlarından iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçilerin iş sözleşmeleri sadece bu nedene dayanarak feshedilemeyecektir. Bu hükmün amacı ise, iş görmekten kaçınma haklarını kullanan işçileri feshe karşı korumaktır. Buradaki fesih kavramı hem haklı nedenle derhal feshi hem de süreli feshi kapsamaktadır. Dolayısıyla, işveren iş görmekten kaçınma haklarını kullanan iş güvencesi kapsamına dâhil olan işçilerin iş sözleşmelerini bu nedenle feshedecek olursa, İş Kanununun 18 vd maddeleri uygulanabilecek ve fesih geçersiz bir feshin sonuçlarına tâbi olacaktır. İş güvencesi kapsamına dâhil olmayan işçiler bakımından ise, bu şekilde bir fesih geçerli bir fesih sayılacak, ancak İş Kanunu 17. maddesinde yer alan ihbar ve kötüniyet tazminatlarının işveren tarafından ödenmesi söz konusu olacaktır. Derhal fesih durumunda ise, işçiler İş kanunu 34. maddesinin kendilerine tanıdığı bir hakkı kullandıkları için, bu bir haklı neden kabul edilemeyecek ve işveren haksız feshin sonuçları ile karşı karşıya kalacaktır.

İş Kanunu 34. maddesinin 2. fıkrasında, çalışmaktan kaçınma haklarını kullanan işçilerin iş sözleşmelerinin bu nedenle feshedilemeyecekleri belirtildikten sonra, yerlerine başka işçi alınamayacağı ve bu işlerin başkalarına yaptırılamayacağı da hüküm altına alınmıştır. Ancak bu emredici yasağa aykırı davranmanın yaptırımı ise kanunda düzenlenmemiştir. Bu nedenle, bu yasağa rağmen ilgili işçilerin işlerini yapmak üzere işe alınan yeni işçilerin iş sözleşmeleri geçerliliğini koruyacaktır. İş görmekten kaçınma haklarını kullanan işçilerin, işverenin yeni işçi alması dolayısıyla herhangi bir tazminat alacakları da kanımızca konusu olamayacaktır. Çünkü, tazminat alacağının varlığı için gerekli olan zarar koşulu bu işçiler bakımından söz konusu değildir. Zira, iş görmekten kaçınan bu işçiler, savunduğumuz görüş uyarınca,

cretlerini almaya devam edecekler ve herhangi bir iŖ görmeyeceklerdir. Ayrıca szleŖmeleri de bu nedenle feshedilemeyecektir.

Bu alıŖmada, uygulamada çok fazla karŖılaŖılan iŖi ücretlerinin usulünce ödenmemesi sorununu, özellikle ücretlerin gününde ödenmemesi durumunda iŖilere kanunen tanınan haklar bakımından, deęiŖik kanunî düzenlemeleri de ele alarak irdelemeye alıŖtık. 1475 sayılı İŖ Kanunu döneminde de varlığı farklı hukukî nitelendirmelerle kabul edilen, 4857 sayılı İŖ Kanunu ile yürürlüğe giren, ücretleri gününde ödenmeyen iŖilere tanınmıŖ olan iŖ görmekten kaçınma hakkını ve bu hakkın kullanılmasının hukukî sonuçlarını özellikle değerlendirdik.

İŖinin emeğinin karŖılıęı ve tek geçim kaynağı olan ücretinin bir an önce ifasını sağlamak amacıyla iŖiye tanınan iŖ görmekten kaçınma hakkı bakımından kanunda yer almayan bazı düzenlemelere yargı kararlarıyla, bu hükmün amacına uygun bir Ŗekilde açıklık getirilmesi gerektiği sonucuna varmıŖ bulunmaktayız.

## **KAYNAKLAR**

**Akyiğit, Ercan:** “İşverenin İşi Kabulde Temerrüdünün 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından Değerlendirilmesi”, Çimento İşveren, C.9, Mayıs 1995, S.3, s.15-24 (**İşi Kabulde Temerrüt**).

**Akyiğit, Ercan:** İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995.

**Akyiğit, Ercan:** 1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin Türk - Alman – İsviçre Hukuku Karşılaştırmalı, Ankara 2000 (**Yıllık Ücretli İzin**).

**Akyiğit, Ercan:** İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Emsal Yargıtay Kararları, C.I, 1.Baskı, İstanbul 2003 (**Emsal Yargıtay Kararları**).

**Akyiğit, Ercan:** “Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınması”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005/5, s.16-26 (**Çalışmaktan Kaçınma**).

**Akyiğit, Ercan:** İş Hukuku, 4. Baskı, Ankara 2005.

**Akyol, Şener:** Grevin Hizmet Akdine Tesiri, Ankara 1967.

**Akyol, Şener:** “Ücretlerin Ödenmesinin Gecikmesi Dolayısıyla Greve Başvurma”, Karar İncelemesi, İHU 1976, TSGLK md.19, No:1.

**Alp, Mustafa:** “İşçinin Feshe Karşı Korunması”, DEÜHFD, C.V, S.1, İzmir 2003, s.1-40.

**Alpagut, Gülsevil:** 4857 Sayılı İş Yasası ve Alt İşveren Kurumundaki Yeni Yapılanma, Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı, Ankara 2004, s.16-24.

**Alpagut, Gülsevil:** “4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, Mercek, Ocak 2004, s.73-91.

**Alpagut, Gülsevil:** “İş Süreleri ve Ücret”, İş Hukuku Uygulama Sorunları ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Seminer Notları, s.50-78.

**Altun, Nuray:** “Grev Hakkı ve Bu Hakka Getirilen Yasaklamalar ve Kısıtlamalar”, Ankara Barosu Dergisi, 1991/3, s.476-487.

**Aydınlı, İbrahim:** Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Ankara 2001.

**Barlas, Nami:** Para Borçlarının İfasında Borçlunun Temerrüdü ve Bu Temerrüt Açısından Düzenlenen Genel Sonuçlar, İstanbul 1992.

**Bedir, Eyüp:** “Verimlilik ve Ücret Sistemleri”, İş Değerlendirme Verimlilik ve Ücretler Semineri, İkinci Tebliğ, Kamu-İş, Ankara 1990.

**Bozkurt, H.Argun:** İş Yargılaması Hukuku, Ankara 1999.

**Centel, Tankut:** Türkiye’de Yeni İstihdam Türleri ile İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi, Çalışma Hayatında Esneklik, Seminer 27-31 Ekim 1993, İzmir 1994.

**Centel, Tankut:** İş Hukukunda Ücret, Yalçın Ofset, İstanbul 1998 (Ücret).

**Çankaya, O.G/Günay, C.İ/Göktaş, S:** Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Turhan Yayıncılık, Ankara 2005.

**Çelik, Nuri:** İş Hukuku Dersleri, 16. Bası, İstanbul 2003.

**Çelik, Nuri:** İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, 18. Bası, İstanbul 2005.

**Çenberci, Mustafa:** İş Kanunu Şerhi, IV. Bası, Olgaç Matbaası, Ankara 1978.

**Demir, Fevzi:** Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Birleşik Matbaacılık, 4. Bası, İzmir 2005 (**İş Hukuku**).

**Demir, Fevzi:** “Geçerli Sebep Fesih Kavramı ve Uygulama”, Legal İHSGHD, 2006/10, s.470-497 (**Geçerli Sebep**).

**Ekmekçi, Ömer:** “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 2004, C. 1, S. 2, s.367-382.

**Ekonomi, Münir:** İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, 3. Bası, İstanbul 1987 (**İş Hukuku**).

**Ekonomi, Münir:** Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1996 Yılı Emsal Kararları, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara 1998.

**Ekonomi, Münir:** Genel Görüşme, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2000.

**Ekonomi, Münir:** “İş Akdinin Feshi ve İş Güvencesi”, Çimento İşveren Dergisi Özel Eki, Mart 2003, C.17.

**Elgin, Haydar:** “Borçlunun Temerrüdü ve Şartları”, AD, Mayıs-Haziran, 1986, S.3, s.7-18.

**Engin, Murat:** Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, İstanbul 1993 (**İşveren**).

**Engin, Murat:** “Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı”, DEÜHFD, 2003, S.1, s.77-94.

**Engin, Murat:** “Üçlü İş İlişkileri”, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, III. Yılında İş Yasası Seminer Notları, Bodrum 2005, s.12-55.

**Eren, Fikret:** Borçlar Hukuku Genel Hükümler I, Beta Yayınevi, 5. Bası, İstanbul 1994.

**Eren, Fikret:** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Beta Yayınevi, C.III, 3. Bası, Ankara 1991.

**Eren, Fikret:** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Beta Yayınevi, C.II, 5. Bası, İstanbul 1999.

**Esener, Turan:** İş Hukuku, 2. Bası, Sevinç Matbaası, Ankara 1975.

**Eyrenci, Öner:** Sendikalar Hukukunun Güncel Sorunları, Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, İstanbul 1986.

**Eyrenci, Öner:** “Belirli Süreli Hizmet Akdinin İşverence Feshedilmesinin Hukukî Sonuçları”, İHU İşK.. 9, No:2.

**Eyrenci, Öner:** Yeni İş Kanunu, 25-29 Haziran 2003.

**Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/ Ulucan, Devrim:** Bireysel İş Hukuku, Legal Yayıncılık, İstanbul 2004 (2004 Baskı).

**Eyrenci, Öner:** 4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler, Genel Bir Değerlendirme, İHSGHD, Ocak-Mart 2004, s.15-55 (Yeni Düzenlemeler).

**Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim:** Bireysel İş Hukuku, Legal Yayıncılık, 2. Bası, İstanbul 2005.

**Feyzioğlu, F. Necmeddin:** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 2. Bası, C.II, İstanbul 1977.

**Gözübüyük, Pulat:** Mücbir Sebepler, Beklenmeyen Haller, Ankara 1977.

**Güler, Mikdat:** “Ücrette İşverenin Temerrüdü ve Özellikle Gazeteci Ücretinde Gecikme”, Yargı Dünyası, Mayıs 2002.

**Güler, Mikdat:** “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, Legal, İHSGHD, 2005/5, s.28-82.

**Günay, C. İlhan:** Şerhli İş Kanunu Açıklama Yargı Kararları İlgili Mevzuat, C.2, Ankara 1998 (**Şerh II**).

**Günay, C.İlhan:** Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku Açıklamalar, Kararlar, İlgili Mevzuat, Ankara 1999 (**Toplu İş Sözleşmesi**).

**Günay, Cevdet İlhan:** Şerhli İş Kanunu, C.II, 2. Bası, Ankara 2001 (**Şerh 2001**).

**Günay, İ. Cevdet:** “İş Hukukunda Faiz ve Uygulaması”, Kamu-İş, Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan, C.VI, 2002, S.4, s.105-131 (**Faiz ve Uygulaması**).

**Günay, Cevdet:** İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2004.

**Günay, Cevdet İlhan:** “Ücret Ödemede Gecikmenin Hukukî Sonuçları”, Mess Sicil İş Hukuku Dergisi, S.1, Mart 2006, s.36-50 (**Gecikme**).

**Güzel, Ali:** İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul 1987.

**Güzel, Ali:** “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren–Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, Çalışma ve Toplum, 2004/I, s.31-65 (**Alt İşveren**).

**Güzel, Ali:** “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, s.15-145 (**İş Güvencesi**).

**Güzel, Ali:** “İşçinin Ücretinin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görme Edimini Yerine Getirmekten Kaçınması ve Çalışmadığı Süre İçin Ücret Talep Edememesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/5, s.124-146 (**İş Görmekten Kaçınma**).

**Havutçu, Ayşe:** Tam İki Tarafa Borç Yükleyen Sözleşmelerde Temerrüt ve Müspet Zararın Tazmini, 1995 İzmir.

**İnce, Ergun:** Her Yönüyle Ücret, İstanbul 1990.

**Kabakçı, Mahmut:** “Grev Yasakları ve Temel Hizmet Kavramı-Karar İncelemesi”, Kamu-İş 2004, C.7, S.3, s.303-317.

**Kaniti, Salamon:** Akdin İfa Edilmediği Def'i, İstanbul 1962.

**Karahasan, Mustafa Reşit:** Mülkiyet Hukuku, İstanbul 1975 (**Mülkiyet Hukuku**).

**Karahasan, Mustafa Reşit:** Tazminat Davaları, İstanbul 1976 (**Tazminat Davaları**).

**Karapınar, Akif:** “Para Borçlarında Temerrüt ve Sonuçları”, İBD, C.66, S.4-5-6, 1992, s.395-415.

**Kılıçoğlu, M. Ahmet:** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 4. Bası, Ankara 2004.

**Kılıçoğlu, Mustafa:** İş Kanunu Şerhi Açıklamalar Kararlar İlgili Mevzuat, Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulamaları:1, Ankara 1999.

**Kılıçoğlu, Mustafa:** İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, İstanbul 2005.



**Kurucu, Oğuz:** İş İlişkileri ve Sosyal Güvenlik Açıklamalı İş Kanunu, Ankara 1998.

**Mollamahmutoğlu, Hamdi:** İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara 2004.

**Narmanlıoğlu, Ünal:** Grev, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, Ankara 1990  
(Grev).

**Narmanlıoğlu, Ünal:** “Ferdi İş İlişkilerinin Sona Ermesi ve İşin Düzenlenmesi”,  
Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 1996, İstanbul 1998  
(Değerlendirme).

**Narmanlıoğlu, Ünal:** İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Dokuz Eylül Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, 3. Bası, İzmir 1998 (Ferdi İş).

**Narmanlıoğlu, Ünal:** “Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Sözleşmesinin  
İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı” Prof. Dr. Turhan  
Esener’e Armağan, Ankara 2000,s .381-411.

**Narmanlıoğlu, Ünal:** İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi  
Yayınları, İzmir 2001 (Toplu İş).

**Oğuzman, , M. Kemal:** Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet  
Akdinin Feshi, İstanbul 1955 (Fesih).

**Oğuzman, Kemal:** Hukukî Yönden Grev ve Lokavt, Fakülteler Matbaası, İstanbul  
1967.

**Oğuzman, Kemal:** Borçlar Hukuku Dersleri, Borçların İfası-İfa Edilmemesi-Sona  
Ermesi, Gözden Geçirilmiş 2. Bası, İstanbul 1973 (Borçlar Hukuku).

**Oğuzman, M. Kemal:** Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri Temel Bilgiler, C.I, Toplu İş İlişkileri, Fakülteler Matbaası, 3. Bası, İstanbul 1984 (**İşçi-İşveren İlişkileri**).

**Oğuzman, Kemal/Öz, Turgut:** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Filiz Kitabevi, 3. Bası, İstanbul 2000.

**Oğuzman, Kemal:** “Direniş Nedeniyle Çalışılmayan Günlerde Ücret Ödenmemesi”, İHU, İşK. Md.26, No:1.

**Ozanoğlu, İ.Teoman:** “Ücretin Yasal Gecikme Tazminatı İle Korunması”, Adalet Dergisi, Haziran-Temmuz 1972, S.6-7, s.474-487.

**Önen, Turgut:** Borçlar Hukuku Genel Kurallar, Ankara 1974 (**Borçlar Hukuku**).

**Önen, Turgut:** Karşılıklı Borç Doğuran Sözleşmelerde Borçlunun Temerrüdüyle İlgili Genel Mahiyetteki Hükümler, Ankara 1975 (**Temerrüt**).

**Özdemir, Fuad:** “İş Sözleşmesinin İçeriği ve Ücret”, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, III. Yılında İş Yasası Seminer Notları, Bodrum 2005, s 27-56.

**Özekes, Muhammet:** “İş Kanununun 20. ve 21. maddelerinin Medenî Yargılama ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı, Ankara 2004, s.479-514.

**Polatcan, İsmet/Polatcan, Nejat:** İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi Usulleri ve Sonuçları, İstanbul 1996.

**Rehbinder, Manfred:** “İş İlişkisinde (İşi) Kabulde Temerrüt Olur mu?”, Çev. Akyiğit, Ercan, İBD, C.69, S.4-5-6, 1995, s.283-287.

**Reisoğlu, Seza:** Hizmet Akdi Mahiyeti-Unsurları-Hükümleri, Ankara 1968 (**Hizmet Akdi**).

**Reisoğlu, Seza:** Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, 1986 (**Şerh**).

**Reisoğlu, Safa:** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 10. Bası, İstanbul 1995.

**Saymen, Ferit Hakkı:** Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.

**Saymen, Ferit/Elbir, H.Kemal:** Türk Borçlar Hukuku I Umumi Hükümler, C.II, İstanbul 1958.

**Seliçi, Özer:** “Özel Hukukta Mücbir Sebep Kavramı ve Uygulanış Tarzı”, İdare Hukuku Alanında Sorumluluk, Sorumluluk Hukukundaki Yeni Gelişmeler III. Sempozyumu, Ankara 1979, s.61-69 (**Mücbir Sebep**).

**Seliçi, Özer:** Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi, İstanbul 1997.

**Serozan, Rona:** İfa, İfa Engelleri, Haksız Zenginleşme (Kocayusufpaşaoğlu/Hatemi/Serozan/Arpacı, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 3. Cilt), İstanbul 1998.

**Soyer, Polat:** “Direniş Nedeniyle Çalışılmayan Günlerde Ücret Ödenmemesi”, İHU, İşK.26, No:1.

**Soyer, Polat:** “İşinin Bir Başka İşverenin Yanında Çalışması ve Bireysel İş Hukukuna İlişkin Bazı Sorunlar”, YHD, C. III, S. 3, Mart 1980 (**Sorunlar**).

**Soyer, Polat:** Genel İş Koşulları, İstanbul 1987 (**İş Koşulları**).

**Soyer, Polat:** “Ferdî İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1997 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, İstanbul 1999 (**Değerlendirme**).

**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, 12-13 Temmuz 2003, Bolu, s.12-36 (**Konferans Notları**).

**Soyer, Polat:** “4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkinin Kurulması ve Sonuçları”, Mes Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2006, S.1, s.16-35 (**Alt İşveren**).

**Sungurbey,** Medeni Hukuk Sorunları, C.I, İstanbul 1973.

**Sur, Melda:** Grev Kavramı, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, Ankara 1987 (**Grev**).

**Sur, Melda:** “İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, Can Tuncay’a Armağan, 2005, s.395-414 (**Kaçınma Hakkı**).

**Sümer, Haluk Hadi:** “Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İstanbul 1999.

**Süzek, Sarper:** İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Savaş Yayınları, Ankara 1989 (**Askı**).

**Süzek, Sarper:** “İş Hukukunda Düzenleme Boşluklarının Doldurulması”, Münir Ekonomiye 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara, 1993.

**Süzek, Sarper:** “İşyeri Uygulamaları”, Prof.Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, Ankara 1997, s.151-155.

**Süzek, Sarper:** Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 1998, İstanbul 2000.

**Süzek, Sarper:** “İş Akdinin Türleri”, MERCEK 2001, C. VI, S. 22, s.17-35 (**Akdin Türleri**).

**Süzek, Sarper:** İş Hukuku, Beta Yayınları, 2. Bası, İstanbul 2005 (**İş Hukuku**).

**Şahlanan, Fevzi:** Sendikalar Hukuku, İstanbul 1986.

**Şahlanan, Fevzi:** Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1995 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi 1995, İstanbul 1997.

**Şahlanan, Fevzi:** “Yabancı Para Borcu ve İşçi Ücretlerinin Yabancı Para Olarak Belirlenmesi ve Ödenmesi”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Eğitim ve Öğretim Yardımlaşma Vakfı, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ’a Armağan, İstanbul 1997, s.457-466.

**Şahlanan, Fevzi:** “İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları”, TÜHİS, C.XVI, S.4-5, Kasım 2000-Şubat 2001, s.14-24 (**İşverenin Değişmesi**).

**Şahlanan, Fevzi:** “4857 Sayılı Yasanın Genel Hükümleri, Sözleşme Türleri, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesine İlişkin Hükümleri”, 4857 Sayılı Yeni İş Kanununu Değerlendirme Konferans Notları, 2003 (**Konferans Notları**).

**Şahlanan, Fevzi:** “Yeni İş Yasası Neler Getiriyor?”, TİSK, Yayın No: 235, Ağustos 2003.

**Şen, Murat:** “İşverenin İkramiye Ödememesinin İş Şartı Haline Gelmesi ve İşçi Aleyhine Sonuç Doğuran İşyeri Uygulamaları”, Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, C.V, S.1-4, 2001, s.467-484.

**Tandoğan, Haluk:** Türk Mesuliyet Hukuku, Ankara 1961.

**Taşkent, Savaş:** İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme, Belediye İş Sendikası, Ankara 2002.

**Taşkent, Savaş:** “Alt İşveren”, Legal, İHSGHD, Nisan-Haziran 2004, s.363-366  
(**Alt İşveren**).

**Tekinay, Selahattin Sulhi:** Borçlar Hukuku, 5. Bası, İstanbul 1985.

**Tekinay, Sulhi/Akman, Servet/Burcuoğlu, Haluk/Altop, Atilla:** Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, Fakülteler Matbaası, 6. Bası, İstanbul 2003.

**Tuğ, Adnan:** Sendikalar Hukuku, 2. Bası, Ankara 1992.

**Tuncay, Can:** “Toplu İş Sözleşmesi Hükümünün İptali – Ücretlerin Zamanında Ödenmemesi Nedeniyle İşbaşı Yapmama”, Karar İncelemesi, İHU 1979/III, TSGLK m.19, No:2.

**Tuncay, Can:** Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999 (**Toplu İş**).

**Tuncay, Can:** “Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları (İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı)”, Legal İHSGHD, 2005/6, s.649-654 (**Kaçınma Hakkı**).

**Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut:** İş Hukukunun Esasları, Beta Yayınevi, 3. Bası, İstanbul 2003.

**Tunçomağ, Kenan:** Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.1, 6. Bası, İstanbul 1976 (**Borçlar Genel**).

**Tunçomağ, Kenan:** Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, C.II, İstanbul 1977 (**Özel Borç İlişkileri**).

**Tunçomağ, Kenan:** İş Hukuku, C.I, 3. Bası, İstanbul 1984 (**İş Hukuku**).

**Uçum, Mehmet:** Yeni İş Kanunu Seminer Notları, İstanbul 2003 (**Seminer Notları**).

**Uçum, Mehmet:** “Fesih Bildirime İtiraz ve Geçersiz Feshin Sonuçları”, Legal İHSGHD, Eylül 2003.

**Ulucan, Devrim:** “Ücretlerin Ödenmemesi Nedeniyle Greve Gitmenin Yasa Dışı Grev Sayılması”, İHU, TSGLK m. 19, No:4.

**Ulucan, Devrim:** “Ücreti Zamanında Ödenmeyen Gazeteciye Geciken Her Gün İçin Ödenmesi Gereken Yüzde Beş Faizin Anayasaya Uygunluğu Sorunu”, Legal İHSGHD, 2005/6, s.528-533.

**Uzun, Bekir:** Yeni İş Yasası Semineri, İstanbul 2004, İTO Yayını.

**Yarbaş, Fevzi:** “Borçlunun Temerrüdünün Genel Şartları”, AydınBD, Yıl 1, Ekim-Kasım-Aralık, S.2, s.10-24.

**Yavuz, Cevdet:** Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler, İstanbul 2000.

**Yelekçi, Memduh/ Yelekçi, İlhami:** Notlu İzahlı-İçtihatlı (1475-854-5953) Sayılı İş kanunu Şerhi ve Tüzük-Yönetmelikler, Ankara 1996.

**Yonsel, Atıf:** “İki Taraf İçin Borç Doğuran Akitlerde Temerrüt ve Hukukî Sonuçları”, İBD, S.VII, Temmuz 1945, s.394-412.

**Zevkliler, Aydın:** Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Ankara 2002.

