

## TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÜCRETİN GÜVENCESİ\*

Doç. Dr. A. Eda MANAV ÖZDEMİR\*\*

Doç. Dr. İştâr URHANOĞLU\*\*\*

### ÖZET

Ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmaktadır. Ücret iş sözleşmesinin unsurlarından biri olmakla birlikte işverenin en temel borcudur. Ücret hem iş görme ediminin karşılığı hem de kimi zaman işçinin tek geçim kaynağıdır. Ücretin eksik ödenmesi ya da hak edildiği halde hiç ödenmemesi işçiyi ve ailesini güç durumda bırakabilir. Bu nedenle mevzuatımızda işçinin ücretini işverenin, üçüncü kişilerin işlemlerine ve kendi işlemlerine karşı koruyan, güvence altına alan önemli düzenlemeler bulunmaktadır. Bu bağlamda çalışmamızda işçi ücretinin güvencesi öğreti görüşleri ve yargı kararları çerçevesinde ele alınmaya çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Ücret, ücretin güvencesi, ücretin korunması, ücretin saklı kısmı, ücret garanti fonu.

\* DOI: 10.33432/ybuhukuk.1109347 – Geliş Tarihi: 26.04.2022 – 27.06.2022.

\*\* Hâkim, Ankara, eda\_manav@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-3183-0325.

\*\*\* Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, istarurhanoglu@hacettepe.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3769-9260.

## GUARANTEE OF WAGES IN TURKISH LABOUR LAW

### ABSTRACT

Wage is defined as the amount of money paid by an employer or by a third party to a person in exchange for specific work-related tasks performed by him/her. While wage is one of the elements of the employment contract, it is the employer's fundamental obligation. Wages are not only the reward for the work performed by the worker, but also sometimes the only source of livelihood of him/her. The underpayment or non-payment of the wages, even though it is deserved, may put both the worker and his/her family in a difficult situation. Therefore, there are important regulations in Turkish legislation that protect and secure the wages of the worker against the arbitrary transactions of the employer, third parties and also their own transactions. In this context, this study will address the issue of the protection of worker's wages within the framework of doctrinal views and judicial decisions.

**Keywords:** Wage, guarantee of the wage, protection of the wage, portion of the wage, wage guarantee fund.

## GİRİŐ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 8 inci maddesinde iş sözleşmesi, bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme olarak tanımlanmıştır. Ücret hem iş sözleşmesinin asli unsurudur hem de işçinin ve ailesinin en temel geçim kaynağıdır. Bu bağlamda ücretin ekonomik yönü olduğu gibi sosyal yönü de bulunmaktadır. Anayasanın 55 inci maddesinde ücretin iş karşılığı olarak ödeneceği belirtilmiş ve Devlete ücrette adaletin sağlanması için gerekli tedbirleri alma yükümlülüğu verilmiştir. Ücretin korunmasına ilişkin düzenlemelere başta Anayasa olmak üzere bir çok kanunda yer verilmiştir. Bu bağlamda İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Türk Medeni Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, İcra İflas Kanunu, Türk Ceza Kanunu ve diğer bazı kanunlarda ücret güvencesine ilişkin hükümler yer almaktadır. Bu düzenlemelerin bir kısmı işçinin ücretini işverenin işlemlerine, bir kısmı üçüncü kişilerin işlemlerine ve bir kısmı da işçinin kendi işlemlerine karşı koruyucu niteliktedir.

İş Kanunu'nun ücreti koruyucu hükümleri Kanun'un Eşit davranma ilkesini düzenleyen 5, Ücret ve ücretin ödenmesini düzenleyen 32, Ücretin saklı kısmını düzenleyen 35, Kamu makamlarının ve asıl işverenlerin hakedişlerinden ücreti kesme yükümlülüğünü düzenleyen 36, Ücret kesme cezasını düzenleyen 38, Asgari ücreti düzenleyen 39, Ücretten indirim yapılamayacak halleri düzenleyen 62 nci, Ücret ile ilgili hükümlere aykırılığı düzenleyen 102 nci maddelerde yer almaktadır. Bu bağlamda ücreti güvence altına alan pek çok düzenleme olup çalışmanın bir makale çalışması olması sebebiyle çalışmada bu düzenlemelerin bir kısmı çerçevesinde değerlendirme yapılmıştır. Çalışmamızda bu bağlamda öncelikle genel olarak ücret kavramına yer verildikten sonra ücretin güvencesine ilişkin olarak ücretin para olarak verilme zorunluluğu, ücretin haczedilememesi, ücretin devredilememesi ve rehnedilememesi, ücretin takas edilememesi, ücretin ayrıcalıklı alacak olması, işçinin ücret garanti fonundan yararlanması, ihale makamı tarafından ücretlerin müteahhit ve alt işverenlerin hak edişlerinden kesilerek ödenmesi, işverenler tarafından ücretlerin alt işverenlere yapılacak ödemelerden kesilerek ödenmesi, ücret kesme cezasının sınırlandırılması, ücretin indirilmemesi

konularına yer verilmiştir. Son olarak da ücretin korunmasına ilişkin cezai düzenlemeler anlatılmıştır.

## I. ÜCRET KAVRAMI

İş sözleşmesi; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8 inci maddesinde “*Bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme*” olarak, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK)'nin 393 üncü maddesinde ise “*İşçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme*” şeklinde tanımlanmıştır.

Tanımlardan hareketle iş sözleşmesinin kurucu unsurlarından biri “*ücret*” olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan iş karşılığı ücret ödenmedikçe örneğin hatır için veya ahlaki bir amaçla ücretsiz yapılan çalışmalarda iş sözleşmesinin varlığından söz edilemez<sup>1</sup>.

Ücret, sözleşmeden doğan herhangi bir alacak hakkı olmayıp, ücretin işçinin ve ailesinin tek geçim kaynağı olması bu hakka “*sosyal*” bir nitelik kazandırmış ve işçinin ücreti, ücrette adaletin sağlanması bakımından anayasal güvence altına alınmıştır<sup>2</sup>. T.C. Anayasası'nın 55 inci maddesine göre; “*Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. (Değişik fıkra: 3/10/2001-4709/21 md.) Asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da gözönünde bulundurulur*”. Bu anayasal güvence sebebiyle devletin adaletli bir ücret için tedbir alma görevi bulunduğu Anayasa Mahkemesince de ifade edilmiştir<sup>3</sup>. İş mevzuatında ücreti düzenleyen hükümler bu hakkı sadece işverene karşı değil, aynı zamanda

<sup>1</sup> Mollamahmutoglu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş (2014) İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Ankara, Turkan Kitabevi, s.621; Süzek, Sarper (2021) İş Hukuku, Yenilenmiş 21. Baskı, İstanbul, Beta, s.234; YHGK, E:2016/(22)9-1489, K:2021/61, T:11.02.2021.

<sup>2</sup> Süzek, s.375; YHGK, E:2016/(22) 9-1489, K:2021/61, T:11.02.2021.

<sup>3</sup> Süzek, s.375. Karar için bkz. AYM, 15.10.2009, 2009/144, RG, 08.01.2010, S. 27456.

üçüncü kişilere hatta işçinin bizzat kendisine karşı koruma amacını gütmektedir<sup>4</sup>.

İş Kanunu'nun 32 nci maddesinin birinci fıkrası uyarınca, “Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır”. TBK'nın 401 inci maddesine göre, “İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür”.

Asıl ücret, işçiye ödenen çıplak (temel) ücrettir. Bu ücret, işçiye sırf çalışmasının karşılığı ödenmesi gereken ücrettir<sup>5</sup>. Çıplak (temel) ücrete işçiye sağlanan ikramiye, prim, sosyal yardımlar ve diğer ücret ekleri gibi yan menfaatler dahil değildir. İşçiye bazı hallerde sadece çıplak (temel) ücrete göre ödeme yapılması gerektiği kararlaştırılmıştır. Örneğin İş Kanunu'nun 50 ve 57/2 nci maddelerine göre hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ve yıllık ücretli izin işçinin temel (çıplak) ücreti üzerinden ödenir<sup>6</sup>. Çıplak (temel, kök, asıl) ücret, işçinin ücretine yol, yemek gibi sosyal yardımlar ve prim ve ikramiye gibi ücret eklerinin eklenmediği ücrettir<sup>7</sup>.

İş Kanunu'nda bazı hallerde ise giydirilmiş ücret kavramına yer verilmiştir. Giydirilmiş ücret, işçinin ücretine sosyal yardımlar gibi para ve parayla ölçülmesi mümkün menfaatlerin eklenmesiyle bulunan ücrettir<sup>8</sup>. Fakat

<sup>4</sup> YHGK, E:2016/ (22)9-1489, K:2021/61, T:11.02.2021.

<sup>5</sup> **Ekonomi, Münir** (1976) İş Hukuku C.I, İstanbul, 113; **Akyiğit, Ercan** (2021) Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara Seçkin Yayınları, s.198; **Narmanlıoğlu, Ünal** (2014) İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Genişletilmiş ve gözden geçirilmiş 5. Baskı, İstanbul, Beta, s.282-283.

<sup>6</sup> **Süzek**, s.376; **Ekonomi**, s.113; **Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş** (2021) İş Hukuku Ders Kitabı, C.1: Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara, Lykeion, 2021, s.172; **Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra** (2021) Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Baskı, İstanbul, Onikilevha, s.271. Örneğ olarak bkz. “...Yıllık izin ücreti, aksine bir işyeri düzenlemesi yok ise işçinin son çıplak brüt ücreti üzerinden hesaplanır...”. (Y22HD(Kapatılan) E:2017/15985, K:2018/22972, T:23.10.2018)

<sup>7</sup> **Narmanlıoğlu**, s.283; **Urhanogđlu, İştar/Köken, Hilal** (2021) şemalarla Bireysel İş Hukuku, Ankara, Adalet, s.50.

<sup>8</sup> **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, Bireysel İş, s.171-172; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş, s.624; **Urhanogđlu/Köken, İş Hukuku**, s.50.

bunun için söz konusu ekonomik menfaat ödemesinin az-çok süreklilik taşıması da gerekmekte olup örneğın fazla çalışma karşılığı alınan ücret giydirilmiş ücrete katılmaz<sup>9</sup>. Kıdem ve ihbar tazminatının hesabında giydirilmiş ücret; varsa, İş Kanunu'nun 32 nci maddesinde sözü edilen asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler dikkate alınarak belirlenmelidir<sup>10</sup>. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 07.07.2020 tarihinde kapatılması ve Başkan ve Üyelerinin Yargıtay 9. Hukuk Dairesinde görevlendirilmesi üzerine yeniden şekillenen Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından alınan ilke kararına göre, "6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 119. maddesine göre, *davacının iddiasının dayanağı olan bütün vakıalarını sıra numarası altında açık özetlerini dava dilekçesinde belirtmesi gerekir. İhbar ve kıdem tazminatı hesabına esas giydirilmiş ücret bakımından davacının dava dilekçesinde somutlaştırma yükümünü yerine getirmemesi halinde ücrete ilaveten işçiye sağlanan para veya para ile ölçülmesi mümkün akdi menfaatlerin, salt davacı tanıklarının beyanları esas alınarak tazminata esas ücrete eklenmesi mümkün değildir. Kanundan doğan menfaatler ile işveren tarafından düzenlenen yazılı delillerden anlaşılan veya davalı tanıkları tarafından da doğrulanan, ücret dışında işçiye sağlanan para veya para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerin giydirilmiş ücrete eklenmesi için dava dilekçesinde açık talep şartı aramaz. Dava dilekçesinde ücret dışında başkaca sosyal hak olmadığı yönünden açık kabul halinde taleple bağlılık kuralına göre sadece temel ücrete göre hesaplama yapılır.*"<sup>11</sup>

Ücretten bahsedebilmek için işçiye yapılan bir kazandırmanın olması gerekir. İşçiye iş görmesi için verilen iş elbisesi, iş aleti, bilgisayar ücret niteliğinde olmadığından giydirilmiş ücrete dâhil edilmez<sup>12</sup>.

<sup>9</sup> Akyiğit, s.198-199.

<sup>10</sup> Süzek, s.376. Y22HD(Kapatılan), E:2015/34242, K:2018/15546, T:21.06.2018. Asgari geçim indiriminin ücretin eki olmadığından giydirilmiş ücrete eklenemeyeceğine dair karar için bkz. YHGK, E:2015/113, K:2017/238, T:08.02.2017. Basın İş Kanunu'nda giydirilmiş ücrete ilişkin bir düzenleme olmadığından kıdem tazminatı hesabında son çıplak aylık ücretin dikkate alınması gerektiği konusunda bkz. Y9HD, E:2016/30300, K:2020/14185, T:02.11.2020.

<sup>11</sup> Y9HD, E:2020/3658, K:2021/1062, T:14.01.2021.

<sup>12</sup> Ekmekçi/Yiğit, s.271.

Kural olarak ücret, fiilen çalışma karşılığı ödenir. Çalışma olmaksızın veya çalışılmış sayılan günlerden olmadığı sürece ücrete hak kazanılamaz. Bu sebeple ücret, fiilen çalışılan süreye göre hesaplanmalıdır. Yargıtay'ın yerleşik hale gelen görüşü bu doğrultudadır<sup>13</sup>. Çalışma karşılığı olmaksızın ücret ödenmesi gereken durumlar açıkça Kanunlarda düzenlenmiştir. İşçiye İş Kanunu'nun 46 ncı maddesine göre hafta tatilinde, aynı Kanun'un 47 nci maddesine göre ulusal bayram ve genel tatil günlerinde ve yine bu Kanun'un 57 nci maddesine göre yıllık ücretli izinlerde bir iş karşılığı olmaksızın ücret ödenmesi gerektiği kararlaştırılmıştır. İş görme karşılığı olmaksızın kanunen ödenen bu tür ücretlere “sosyal ücret” denilmektedir<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> “Taraflar arasında işçinin raporlu olduğu dönemde ücrete hak kazanıp kazanmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. Ücret, çalışma karşılığı ödenir. Çalışma olmaksızın veya çalışılmış sayılan günlerden olmadığı sürece ücrete hak kazanılamaz. Kısaca ücret, fiilen çalışma karşılığıdır. Bu nedenle davacının ücret alacağı talebi fiilen çalışılan süreye göre hesaplanmalıdır. Somut olayda hükme esas alınan bilirkişi raporunda “davacının raporlu olduğu günler dikkate alınmadan hesaplama yapılmıştır. Mahkemeye davacının raporlu olduğu günler dışlanarak fiilen çalışılan süreye göre ücret alacağı hesaplanması gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir”. (Y22HD (Kapatılan), E:2015/15041, K:2017/13623, T:08.06.2017). “Davalı Z... U...’ın Banka bünyesinde işçi olarak çalıştığı, iş görme edimini yerine getirdikten sonra ücrete hak kazanacağı, dosya kapsamında bunun aksini gösterir delil ibraz edilmediği, eş deyişle işçinin iş görme edimini yerine getirmeksizin ücrete hak kazanacağına dair Banka tarafından belge sunulmadığı gibi davacının 18.06.2005-14.07.2005 tarihleri arasında çalışmadığı hâlde ücretinin ödendiğinin de Banka tarafından ispat edilemediği anlaşılmıştır. Hâl böyle olunca Banka tarafından ispat edilemeyen 18.06.2005-14.07.2005 tarihleri arasında çalışmadığı hâlde işçiye ücretinin ödendiği iddiası yerinde olmayıp bu alacak talebi yönünden de Mahkemeye verilen direnme kararı isabetlidir.” (YHGK, E:2016/1309, K:2018/1286, T:27.06.2018). Ayrıca bkz. **Akyiğit**, s.198; **Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/Baskan, Esra** (2020) İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, s.138.

<sup>14</sup> **Süzek**, s.376; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan**, s.139. 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda askerlik görevi yapan gazetecilerin, gebelik döneminde olan işçilerin, mendup olduğu mevkudedeki bir yayın dolayısıyla hürriyetinin kısıtlanması durumunda veya işverence yayınının tatil edilmesi halinde belli ölçüde ücret ödeneceği öngörülmüştür. **Göktaş, Seracettin/Çil, Şahin** (2003) Açıklamalı-İçtihatlı Basın İş Kanunu (4857 Sayılı İş Kanunu ve İlgili Mevzuat), Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, Turhan, s.200. Yine Basın İş Kanunu'nun 4 üncü maddesinde tarif edilen işin nevi ve hizmeti dışında işveren tarafından verilen işler veya sipariş edilen veya yayımlanan yazılar için gazetecinin Kanununun 15 inci maddesine göre ayrıca ücrete hak kazanacağı konusunda bkz. **Göktaş/Çil**, s.200-201.

Ayrıca, İş Kanunu'nun 66 ncı maddesinde düzenlenen “*çalışma süresinden sayılan haller*”de de işçi ücrete hak kazanır<sup>15</sup>. Ancak işçinin İş Kanunu'nun 68 inci maddesine göre günlük çalışma süresine göre belirlenen günlük ara dinlenme süreleri için ücret ödenmesi gerekmez<sup>16</sup>.

İş Kanunu'nun 32 nci maddesinin birinci fıkrasına göre ücretin üçüncü kişiler tarafından sağlanması da mümkündür. Örneğin, otel, lokanta gibi işyerlerinde ücret yüzdeler yoluyla müşteriler tarafından ödenebilir<sup>17</sup>. Ancak, ücretin üçüncü kişiler tarafından ödenebileceğinin kabul edilmesi işvereni ücret ödeme yükümlülüğünden kurtarmaz<sup>18</sup>.

Ücretle ilgili olarak “net” ve “brüt” ücret ayrımı da yapılmaktadır. Net ücret, işçinin hakedişinden her türlü yasal kesintiler çıktıktan sonra geriye kalan ücrettir. Brüt ücret ise; henüz yasal kesintilerin yapılmamış olduğu ücreti ifade eder<sup>19</sup>. Kural olarak işçilik alacakları işçinin brüt ücreti üzerinden hesaplanarak

<sup>15</sup> İş Kanunu md 66: “Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.

b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler. İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.”

<sup>16</sup> Y9HD, E:2014/7007, K:2015/20331, T:03.06.2015.

<sup>17</sup> **Ekonomi**, s.116-117; **Süzek**, s.377; **Çelik**, **Nuri/Caniklioğlu**, **Nurşen/Canbolat**, **Talat/Özkaraca**, **Ercüment** (2021) İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 34. Bası, İstanbul, Beta, s.356.

<sup>18</sup> **Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan**, s.139.

<sup>19</sup> **Akyiğit**, 198; **Ekmekçi/Yiğit**, s.271.



hüküm altına alınmalıdır. Alacakların net miktar üzerinden talep edilmesi hâlinde ise alacaklar net ücret üzerinden hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır. Hüküm altına alınan miktarların net ya da brüt olduğunun gerekçede belirtilmesi yeterli değildir. Hüküm fıkrasında da hüküm altına alınan alacakların net ya da brüt olduğu açıkça yazılmalıdır<sup>20</sup>.

<sup>20</sup> YHGK, E:2016/2413, K:2018/52, T:17.01.2018. Karara göre, “193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu’nun 1. maddesinde gelir tanımlanmış olup, gerçek kişilerin gelirlerinin gelir vergisine tabi olduğu, gelirin ise bir gerçek kişinin bir takvim yılı içinde elde ettiği kazanç ve iratların safi tutarı olduğu belirtilmiştir. Aynı Kanununun 2. maddesinde ise geliri oluşturan bu kazanç ve iratlar sayılmış, “ücret”in de bu kazanç ve iratlar arasında olduğu açıkça belirtilmiştir. Gelir Vergisi Kanunu’nun 61. maddesine göre ücret, işverene tabi belirli bir iş yerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatler olduğu şeklinde tanımlanmış olup, ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunmasının onun mahiyetini değiştirmeyeceği belirtilmiştir. İş hukukundaki ücret tanımı ile vergi hukukundaki ücret tanımı mukayese edildiğinde, vergi hukukundaki tanımın çok daha geniş kapsamlı olduğu görülecektir. Kural olarak 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işçiler, gerçek usulde vergilendirilirler. Bununla birlikte ücretlerin tamamının gerçek usulde vergilendirilmesi her zaman mümkün olmadığından, diğer ücretler olarak vergilendirilecek kişiler, Gelir Vergisi Kanunu’nun 64. maddesinde sayılmak suretiyle gösterilmiştir. Gerçek usulde matrah saptanırken, işçinin normal gayrisafi aylık ücretinin yanı sıra para veya para ile ifade edilmesi mümkün bulunan kanun, iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan menfaatler, hafta tatili ücreti, fazla çalışma ücreti ile ihbar tazminatı, prim ve ikramiyeler de gayrisafi ücret kapsamında değerlendirilir. Gerçek usulde işçi ücreti vergilendirilirken ücretin safi tutarı, kaynakta kesintiye tabi tutulacak olup, kesintiyi de işveren yapacaktır. Bu husus Gelir Vergisi Kanununun 94. maddesinde ifade edilmiştir. Yapılacak vergi kesintisi Gelir Vergisi Kanununun 103. maddesinde belirlenen artan oranlı tarifeye göre belirlenecektir. İşçinin elde ettiği ücret üzerinden gelir vergisi kesintisi dışında ayrıca 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 80. maddesi uyarınca SGK primi yanında İşsizlik Sigortası Primi ve Damga Vergisi kesintisi de yapılmalıdır. Dolayısıyla bu kesintilerden herhangi birinin yapılmaması hâlinde belirlenecek net tutar hatalı olacaktır. İş sözleşmesine tabi olarak çalışan işçinin, iş görme edimi karşılığı olarak elde ettiği bazı gelirleri Gelir Vergisi Kanunu ya da diğer bazı kanunlar ile istisna kapsamında tutulmuştur. Bu istisnalar ücretten olabileceği gibi tazminat ve yardımlar yönünden de mümkündür. Fazla çalışma, genel tatil, hafta tatili vs gibi işçilik alacakları yönünden gelir ve damga vergisi kesintisi ile SGK primi, işsizlik sigortası kesintilerinin yapılarak hesaplanması gerekmektedir.

Anayasa'nın 55 inci maddesinde yer bulan asgari ücrette, İş Kanunu'nun 39 uncu maddesinde yer verilmiş olup ayrıca 1.8.2004 tarihinde Asgari Ücret Yönetmeliği yürürlüğe girmiştir. İş Kanunu'nun 39 uncu maddesine göre, Asgari Ücret Tespit Komisyonu asgari sınırları en geç iki yılda bir belirler. Kanunda tanımlanmamış olan asgari ücret belirtilen Yönetmeliđin 4 üncü Maddesinin d bendinde, “İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kùltür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret” olarak tanımlanmıştır. İşçilere belirlenen asgari ücretten düşük ücret ödenemez. Bu husus mutlak emredicidir, aksi kararlaştırılmaz. Yönetmeliđin 12 nci maddesinde iş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine aksi yönde hükümler konulamayacağı açıkça belirtilmiştir. Asgari ücretin ödenmesinde işverence

---

*Ancak, Yurtdışında çalışan işçinin bilinen net ücretinden bilinmeyen brüt ücreti hesaplanırken eklenecek kesintilerin ne olduğu konusunda işçinin 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 86. maddesinde düzenlenen topluluk sigortasından yararlanıp yararlanmadığı ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun geçici 6. madde hükümleri de dikkate alınarak isteğe bağlı sigortalılık durumunun ne olduğu Yargıtay Kararlarında belirleyici kabul edilmektedir. 5510 sayılı Kanun'un 5/g. maddesinde 5754 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikle; “Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ÷lkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götür÷len Türk işçileri 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. Bu sigortalıların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak istemeleri halinde, 50. maddenin ikinci fıkrasındaki Türkiye'de yasal olarak ikamet etme şartı ile aynı fıkranın (a) bendinde belirtilen şartlar aranmaksızın haklarında isteğe bağlı sigorta hükümleri uygulanır. Bu kapsamda, isteğe bağlı sigorta hükümlerinden yararlananlardan ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmaz.” hükmü getirilmiştir. Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ÷lkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götür÷len Türk işçilerinden isteğe bağlı sigortalılık talebinde bulunanlardan Türkiye'de ikamet şartı aranmamaktadır. 5754 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikle, 5510 sayılı Kanun'un 5. maddesinin (g) bendi gereğince 2008 yılı Ekim ayı başından itibaren Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ÷lkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götür÷len Türk işçileri hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanacaktır. Açıklanan sebeple Yargıtay, işçinin sigortalılık durumu netleştirilerek buna göre de davacının ücretinden kesilmesi gereken primler tespit edildikten sonra brüt ücretin belirlenmesi gerektiğini kabul etmektedir” Bu yönde bir karar için bkz. Y9HD, E:2021/8010, K:2021/12585, T:22.09.2021.*

işçiye ödenen ek ücretler ve sosyal yardımlar dikkate alınmaz. Asgari ücretten düşük ödeme yapan işveren İş Kanunu'nun 102 nci maddesi gereği idari para cezası ödemekle yükümlüdür. Ancak kısmi süreli çalışan işçilere ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenebilir, bu sebeple bu işçilere asgari ücretin tam ödenmesi gerekmemektedir<sup>21- 22</sup>.

## II. ÜCRETİN GÜVENCESİ

### A. GENEL OLARAK

Ücret işçi ve ailesinin genelde tek geçim kaynağını oluşturması dolayısıyla özel bir korumayı gerektirmekte olup bu bağlamda herhangi bir alacak hakkı değildir. Anayasanın 55 inci maddesine göre *“Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.”*

Ücretin güvencesi özellikle işçi ve ailelerinin asgari ihtiyaçlarının karşılanması ve ücret alacağının ödenmesini tehlikeye düşürebilecek her türlü işlemin önüne geçilmesi olarak tanımlanabilir<sup>23</sup>. Hukukumuzda, işverenin, üçüncü kişilerin veya işçinin bizzat kendi işlemlerine karşı ücret alacağını belirli bir sınırın altına indirecek ya da tamamen ortadan kaldıracak işlemlerin, yasal düzenlemelerle önüne geçilmeye çalışılmıştır<sup>24</sup>.

<sup>21</sup> Asgari ücret konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, s.387-390. Kısmi süreli çalışan işçiler bakımından asgari ücretin tam ödenmesi gerekmediği konusunda bkz. Y22HD (Kapatılan), E:2015/18446, K:2017/22630, T:23.10.2017; Y22HD(Kapatılan), E:2017/17841, K:2018/24950, T:20.11.2018.

<sup>22</sup> Deniz iş hukukunda denizcilik çalışma sözleşmesine göre ücretin güvenceleri, gemi adamlarının barındırılması ve iaşesi bakımından ayrıntılı bilgi için bkz. **Kar, Bektaş** (2021) Deniz İş Hukuku (Denizcilik Çalışma Sözleşmesi Ve Emsal Yargıtay Kararları İle), 3. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, s.246 vd.

<sup>23</sup> **Senyen Kaplan, E. Tuncay** (2020) Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 179vd.; **Evren, Ö. Kemal** (2007), İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması, Ankara, s.91; **Karaçöp, Eda** (2012) Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması, İzmir, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.19.

<sup>24</sup> **Çopuroğlu, Çağlar** (2013) Ücret ve Korunması, Ankara, Turhan Kitabevi, s.146 vd.; **Karaçöp**, s.19 vd.

## B. ÜCRETİN PARA OLARAK VERİLME ZORUNLULUĞU

İş Kanunu'nun 32 nci maddesine göre, “*genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.*” Bu bağlamda işçinin asıl ücretinin mutlaka para olarak ödenmesi gerekirken asıl ücreti dışında kalan ücret eklerinin para yerine aynı olarak ödenmesi mümkündür<sup>25</sup>. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 95 sayılı Ücretin Korunmasına İlişkin Sözleşmesinde de ücret, “*yapılan veya yapılacak olan bir iş veyahut görülen ve görülecek olan bir hizmet için yazılı veya sözlü bir iş akdi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye, her ne nam altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi kabil olup karşılıklı anlaşma veya milli mevzuatla tesbit edilen bedel veya kazançlar*” şeklinde tanımlanmıştır. Bu sözleşme işveren tarafından yapılan aynı ödemeleri şarta bağlamaktadır. Sözleşmenin 4 üncü maddesine göre, “*İlgili sanayi veya işin mahiyeti dolayısıyla ücretin kısmen ayın olarak ödenmesinin âdet veya arzuya şayan olduğu sanayi veya işlerde, milli mevzuat, kolektif mukaveleler veya hakem kararları, bu ödeme şekline müsaade edebilir.*” Ücretin tamamının aynı olarak ödenmeye kalkışılması halinde yapılan ödeme, borca aykırılık olarak kabul edilecektir<sup>26</sup>.

## C. ÜCRETİN HACZEDİLEMESİ

İşçinin emeğinin karşılığı olarak elde ettiği ücret genellikle işçinin tek gelir kaynağı olduğundan işçinin alacaklıları alacaklarını işçinin ücretinden tahsil etme yoluna gitmek durumunda kalmaktadır. Hukuk düzeni de işçinin menfaatleri ile alacaklıların menfaatleri arasında bir denge kurmak amacıyla ücret hazine izin verirken hacze sınırlandırma getirmektedir<sup>27</sup>.

İş Kanunu'nun “*ücretin saklı kısmı*” başlıklı 35 inci maddesine göre; “*İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez .... Ancak, işçinin*

<sup>25</sup> **Ekonomi**, s.120; **Dönmez, Kazım Yücel** (2018) İşçi Ücreti ve Ödenmemesinden Kaynaklanan Hukuki Sorunlar, Ankara, Seçkin, s.173.

<sup>26</sup> **Centel, Tankut** (1998), İş Hukukunda Ücret, İstanbul, s.325; **Karaçöp**, s.33.

<sup>27</sup> **Çopuroğlu**, s.164.

*bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır”.*

Türk Borçlar Kanunu’nun 410 uncu maddesine göre; “İşçilerin ücretinin dörtte birinden fazlası haczedilemez...Ancak, işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar, bu orana dâhil değildir. Nafaka alacaklılarının hakları saklıdır”.

Deniz İş Kanunu’nun 32 nci maddesine göre, “Gemiadamının ücretinin ayda 240 lirası haczedilemez. ... Ancak gemiadamının bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Bu kayıtlamalar, nafaka borcu alacaklılarının haklarını kaldırmaz.”

5510 sayılı Kanunun 93 üncü maddesinin birinci fıkrasına göre de, “Gelir, aylık ve ödenekler; 88 inci maddeye göre takip ve tahsili gereken alacaklar ile nafaka borçları dışında haczedilemez. Bu fıkraya göre haczi yasaklanan gelir, aylık ve ödeneklerin haczedilmesine ilişkin talepler, borçlunun muvafakati bulunmaması halinde, icra müdürü tarafından reddedilir.”

İcra ve İflas Kanunu (İİK) kısmen veya tamamen haczedilemezliğe ilişkin bir ayrıma gitmiş ve kısmen haczedilemeyen mal ve hakları 83 üncü maddede; “Maaşlar, tahsisat ve her nevi ücretler, ... borçlu ve ailesinin geçinmeleri için icra müdürünce lüzumlu olarak takdir edilen miktar tenzil edildikten sonra haczolunabilir. Ancak haczolunacak miktar bunların dörtte birinden az olamaz. Birden fazla haciz var ise sıraya konur. Sırada önde olan haczin kesintisi bitmedikçe sonraki haciz için kesintiye geçilemez” şeklinde düzenlemiştir. Kanun’un “Önceden yapılan anlaşmalar” başlıklı 83/a maddesi hükmüne göre ise “82 ve 83. maddelerde yazılı mal ve hakların haczolunabileceğine dair önceden yapılan anlaşmalar muteber değildir.” Anılan düzenleme sadece icra takibinin kesinleşmesi sonrası bu yönde yapılan sözleşmeleri değil, icra takibi yapılmadığı durumlarda da sözleşmelere borçlunun haczi mümkün olmayan mal veya haklarına bloke konulması ve kesinti yapılması sonucunu doğuran muvafakatlerin de geçersiz olacağına ilişkin emredici bir hüküm niteliğindedir<sup>28</sup>. İİK’nın 83 üncü madde hükmünün emredici niteliği sadece

<sup>28</sup> YHGK, E:2017/ (13)3-1980, K:2021/829, T.24.06.2021.

ücret alacağının muaccel olmasından öncesi için söz konusudur<sup>29</sup>. Haciz yasağına ilişkin hükümler kamu düzeni ile ilgili olup, taraflar anlaşarak bu hükümleri bertaraf edemez<sup>30</sup>. Yargıtay kararlarına göre de haczedilemezlik hakkından önceden feragat geçersizdir<sup>31</sup>.

İş Kanunu ile İİK hükümleri arasında çelişki bulunmakla birlikte öğretide İş Kanunu'nun İİK' a göre özel kanun oluşu sebebiyle İş Kanununa tabi işçiler bakımından uygulanacağı, İİK nun 83 üncü maddesinin ise İş Kanununa tabi olmayan işçiler bakımından uygulanacağı ifade edilmiştir<sup>32</sup>.

İş Kanununda ücretin dörtte birinden fazlasının haczedilemeyeceği düzenlenmiş iken, İİK da bu oranın dörtte birden az olamayacağı ifade edilmiştir. Bu düzenleme işçinin aile üyelerinin geçimi için hakim tarafından takdir edilen miktar çıkarıldıktan sonra kalan miktarın dörtte birinden fazla olmamak kaydıyla haciz mümkün olmalıdır<sup>33</sup>.

Alacaklının sıfatı ya da borcun niteliği önem arz etmez. Özel hukuk alanındaki borç gibi kamu hukukundan doğan borç da bu sınırlamaya tabidir<sup>34</sup>.

İhbar ve kıdem tazminatları, kötüniyet tazminatı, sendikal tazminat haciz yasağı kapsamında değildir<sup>35</sup>. Yargıtay, ücret nevinden alacakların ancak dörtte birinin, buna karşın ücret niteliği taşımayan kıdem ve ihbar tazminatının tamamının haczedilebileceğini kabul etmiştir<sup>36</sup>. 6772 sayılı Kanununun 4 üncü

<sup>29</sup> Narmanlıoğlu, s.314.

<sup>30</sup> Narmanlıoğlu, s.314.

<sup>31</sup> Y12 HD, E:2003/217, K:2003/3015, T:20.02.2003. Bkz. Çil, Şahin (2010) İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Ankara, Turhan Kitabevi, s.725.

<sup>32</sup> Centel, s.343; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş, s.699. Ayrıca bkz. Çil, Ücret, s.719.

<sup>33</sup> Çil, Ücret, s.718-719.

<sup>34</sup> Süzek, s.402.

<sup>35</sup> Akın, Levent (1995) Maaş ve Ücret Haczi, AÜHF, S.1-4, s.354; Çil, Ücret, s.718.

<sup>36</sup> "... şartlar oluştuğunda toptan veya bir defada ödenmekte olan kıdem tazminatının haczedilemeyeceği yönünde kanunlarda bir açıklık bulunmadığı, bu tazminatın İİK nun 82 ve 83 üncü maddelerinde de sayılmadığı, bu nedenle kıdem tazminatının tüm alacaklar için haczedilebileceği gözetilerek, davanın reddine karar vermek gerekirken, mahkemece nafaka alacakları dışındaki alacak kalemleri için kıdem tazminatı üzerine konulan haczin kaldırılmasına hükmedilmiş olması usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır." YHGK, E:2004/12-119, K:2004/95, T:25.2.2004. Bkz. Çil, Ücret, s.720-721.

maddesinin ikinci fıkrasına göre “*Aylık istihkakların hesabında fazla mesai, evlilik, ocuk zamları veya primleri, ayni yardımlar, hafta ve genel tatil ücretleri gibi esas ücrete munzam tediyeler nazarı itibara alınmaz. Bu tediyelerden çeşitli işçi sigortalarının icabettirdiği primler kesilmez ve bu paralar borç için haczedilemez.*” Yargıtay ise ikramiyenin ücret olarak değerlendirilmesi ve bu suretle dörtte birinin haczedebileceği görüşündedir<sup>37</sup>.

İşçi ücretinin haciz sınırlamasına aykırı bir şekilde haczedilmesi halinde İİK’ nın 16 ncı maddesi<sup>38</sup> uyarınca işçinin icra dairesinin işlemine karşı şikayet yoluna başvurması mümkündür. Kural olarak şikayet bir yıllık süreye tabi tutulmuş olmakla birlikte kamu düzenine aykırı işlemlerde şikayet süresi yoktur<sup>39</sup>.

#### D. ÜCRETİN DEVREDİLEMEMESİ VE REHNEDİLEMEMESİ

İş Kanunu’nun “*cretin saklı kısmı*” başlıklı 35 inci maddesine göre “*İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası ... başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile yeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değerdir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır*”. Bu madde ile işçinin mevcut ve ileride hak kazanacağı ücret alacaklarının devrinin engellenmesi ve bu suretle işçi ve ailesinin maddi sıkıntıya düşmesinin önüne geçmek amaçlanmıştır<sup>40</sup>. Söz konusu düzenleme ile işçinin henüz ödenmediği için işveren in uhdesinde olan hak edilmiş veya edilmemiş ücret alacağının nc kişilere devrine engel olunmuştur<sup>41</sup>.

Y12 HD, E:2002/17994, K:2002/19301, T:1.10.2002; Y12 HD, E:2002/12357, K:2002/13518, T:24.6.2002; bkz. **il**, cret, s.725-727. Ayrıca bkz. **Süzek**, s.402.

<sup>37</sup> Y12 HD, E:2002/11243, K:2002/12286, T:10.6.2002. Bkz. **il**, cret, s.718, dn.436; Y12 HD, E:2002/23431, K:2002/25673, T:2.12.2002; **il**, cret, s.725-726.

<sup>38</sup> “*Kanununun hallini mahkemeye bıraktığı hususlar müstesna olmak üzere İcra ve İflas dairelerinin yaptığı muameleler hakkında kanuna muhalif olmasından veya hadiseye uygun bulunmamasından dolayı icra mahkemesine şikayet olunabilir. şikayet bu muamelelerin öğrenildiği tarihten yedi gün içinde yapılır.*”

<sup>39</sup> **opuroğlu**, s.168.

<sup>40</sup> **opuroğlu**, s.170-171.

<sup>41</sup> **Senyen Kaplan**, s.141; **Narmanlıoğlu**, s.315.

Türk Borçlar Kanunu'nun 410 uncu maddesine göre; “İşçilerin ücretinin dörtte birinden fazlası .... başkasına devredilemez ve rehnedilemez. Ancak, işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar, bu orana dâhil değildir. Nafaka alacaklılarının hakları saklıdır. Gelecekteki ücret alacaklarının devredilmesi veya rehnedilmesi geçersizdir”.

Deniz İş Kanunu'nun 32 nci maddesine göre, “Gemiadamının ücretinin ayda 240 lirası ... başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak gemiadamının bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Bu kayıtlamalar, nafaka borcu alacaklılarının haklarını kaldırmaz.”

Ücret niteliği taşımayan alacaklar bu kapsamda değildir. Bu bağlamda ücret kavramı içinde değerlendirilemeyecek olan tazminatlar için devir ve temlik yasağı söz konusu değerildir<sup>42</sup>. Yargıtay'a göre de işçinin iş kazasına ilişkin maddi ve manevi tazminat alacağını üçüncü kişiye devretmesine kanunen engel teşkil eden bir durum yoktur<sup>43</sup>.

İşçi ücretlerinin rehin edilmesine ilişkin olarak İş Kanununda açık bir düzenleme yapılmamıştır. Rehin yasağı konusunda İş Kanunu'nda boşluk bulunması sebebiyle Türk Borçlar Kanunu'ndaki düzenleme İş Kanunu'na tabi iş ilişkilerinde de uygulanır<sup>44</sup>. Türk Medeni Kanunu'nun 954 üncü maddesine göre de “Başkasına devredilebilen alacaklar ve diğer haklar rehnedilebilir.” Ücretin de dörtte birinden fazlası devredilemeyeceğine göre aynı oran üzerinden rehin de edilemeyeceğini kabul etmek gerekmektedir<sup>45</sup>.

## E. ÜCRETİN TAKAS EDİLEMESİ

Türk Borçlar Kanununun 144 üncü maddesinin üçüncü fıkrasına göre, “Nafaka ve işçi ücreti gibi, borçlunun ve ailesinin bakımı için zorunlu olup, özel

<sup>42</sup> Süzek, s.403; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, Bireysel İş, s.193; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş, s.699; Çopuroğlu, s.171.

<sup>43</sup> Y9HD, E:1971/4781, K:1971/13560, T:08.06.1971; Ekonomi, s.129.

<sup>44</sup> Süzek, s.403.

<sup>45</sup> Çopuroğlu, s.174.



niteliği gereği, doğrudan alacaklıya verilmesi gereken alacaklar” takas haklarının doğumundan sonra, ancak alacaklıların rızasıyla takas edilebilir:

Türk Borçlar Kanunu’nun 407 nci maddesinin ikinci fıkrasına göre, “İşveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir”.

Türk Borçlar Kanunu’na göre “işverene kasten zarar vermiş olma” ve “işçinin rızası” olmak üzere takas yasağının iki istisnası bulunmaktadır. Türk Borçlar Kanunu’nda, işçinin rızası halinde takasta herhangi bir sınırlamaya yer verilmemiştir<sup>46</sup>. Ancak henüz takas hakkı doğmadan verilmiş olan rızanın geçerliliği yoktur<sup>47</sup>. İşçinin işverene kasten zarar vermiş olma ihtimalinde ise, işverenin uğradığı zarara işçinin kasıtlı davranışının yol aıtığının yargı kararıyla kesinleşmiş olması gerektiği gibi bu halde dahi işverenin takas olanağı ücretin haczedilebilir kısmı ile (dörtte biri) sınırlıdır. Öğretide bir görüşe göre, işçinin rızası halinde dahi takas imkanının ücretin haczedilebilir kısmı ile sınırlı olduğunu kabul etmek gerektiği ileri sürülmektedir. Ücretin takasına ilişkin Türk Borçlar Kanunu’ndaki düzenleme İş Kanunu’na tabi iş ilişkileri bakımından da geçerlidir<sup>48</sup>. Diğer bir görüşe göre ise işçi ücretleri bakımından devir ve temlik yasağı bağlamında söz konusu olan sınırlama takas için söz konusu olmayıp işçinin rızası ile her miktar için takas mümkündür<sup>49</sup>.

İşçinin takas işlemine ilişkin olumlu iradesi işçinin ücret alacağıının doğmasından sonra alınmalıdır. Bu çerçevede takas işleminden önce ya da sonra bu muvafakatın verilmesi mümkündür<sup>50</sup>.

<sup>46</sup> “...işçinin muvafakati olmadığı sürece işverenin başka alacakları için ücretten mahsup yoluna gidilemeyeceğinden davacının ödenmediği anlaşılan 2009 yılı Eylül-Ekim aylarına ait ücret alacağıının belirlenip tahsiline karar verilmesi gerekirken...” (Y9HD, E:2017/11880, K:2019/11867, T:22.05.2019).

<sup>47</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.368.

<sup>48</sup> Süzek, s.403.

<sup>49</sup> Senyen Kaplan, s.180; Çil, Ücret, s.729.

<sup>50</sup> Çil, Ücret, s.729.

Yargıtay, işçi ücretinden ve tazminatından kanuna aykırı olarak takas ve mahsup yapılmasını kabul etmemektedir<sup>51</sup>. Bu bağlamda bir karara göre, “... Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması uyarınca işveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça işçinin ücretinden ve tazminatından kesemez. Nitekim 6098 sayılı TBK’un 407/2 maddesi uyarınca “... İşveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir.” Somut uyuşmazlıkta, işverenin işçinin ücretinden yargı kararı olmadan kesinti yapması yasal olmadığından, davanın kabulü yerine yazılı gerekçe ile reddi ve davalı lehine kötüniyet tazminatına hükmedilmesi hatalıdır.”<sup>52</sup>.

#### D. ÜCRETİN AYRICALIKLI ALACAK OLMASI

2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu’nun 206 ncı maddesine göre işverenin iflası halinde işçinin ücretleri ve diğer hakları ayrıcalıklı alacak sayılır. İflas halinde alacakların sırasını düzenleyen maddeye göre; “İşçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları” devlet alacakları ve rehinle temin olunan alacaklardan sonra birinci sırada yer alır. Kanun’un 207. Maddesine göre birinci sırada yer alan işçilik alacakları ödenmeden diğer alacaklılara ödeme yapılamaz. Kanun’un 140/2 maddesi gereği, işçi alacakları haciz yolu ile takipte de aynı düzeyde ayrıcalıklıdır<sup>53</sup>.

İş Kanunu’nun 36 ncı maddesinin dördüncü fıkrasına göre, “Bir işverenin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş ve tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, bu işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan

<sup>51</sup> Y9HD, E:2014/30524, K:2016/3461, T:22.02.2016; Y9HD, E:2015/16764, K:2017/18804, T:22.11.2017; Y9HD, E:2014/2121, K:2015/13350, T:06.04.2015.

<sup>52</sup> Y9HD, E:2014/30524, K:2016/3461, T:22.02.2016.

<sup>53</sup> Senyen Kaplan, s.180; Süzek, İş Hukuku, s.404.

sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder”. Buna göre ücret, üçüncü kişiler tarafından uygulanacak hacizlerde de korunmuştur<sup>54</sup>.

Ayrıca; Türk Borçlar Kanunu'nun 404 üncü maddesine göre; “İşverenin ödeme güçsüzlüğüne düşmesi hâlinde işçi, sözleşmeden doğan hakları uygun bir süre içinde işveren tarafından güvenceye bağlanmazsa, sözleşmeyi derhâl feshedebilir”.

### E. İŞÇİNİN ÜCRET GARANTİ FONUNDAN YARARLANMASI

4447 sayılı İşsizlik Sigorta Kanunu ek madde 1 (Ek: 15/5/2008-5763/17 md);

“Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur. Bu madde kapsamında yapılacak ödemelerde işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu esas alınarak temel ücret üzerinden ödeme yapılır. Bu ödemeler 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 78 inci maddesi uyarınca belirlenen kazanç üst sınırını aşamaz. Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir. Ücret Garanti Fonunun oluşumu ve uygulanması ile ilgili usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir.” şeklinde olup bu kanun ile kanuna dayalı olarak çıkarılan 28.06.2009 tarihli Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinde, işçinin bu fondan yararlanabilmesinin şartları düzenlenmiştir<sup>55</sup>.

Buna göre, sigortalı sayılan kişileri hizmet sözleşmesine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası...nedenler ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir

<sup>54</sup> Süzek, s.404.

<sup>55</sup> Ayrıca bkz. Ekmekçi/Yiğit, s.294 vd.; Dönmez, s.332 vd.

Ücret Garanti Fonu oluşturulur. İşçinin, bu ödemedenden faydalanması için ödeme gücüne düşen işverende ödeme gücüne düşmesinden geriye doğru bir yıllık süre içinde çalışması gerekir<sup>56</sup>. İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek 1 inci maddesi uyarınca Ücret Garanti Fonundan bu kanuna tabi olan ve iş sözleşmesine göre çalışan tüm sigortalılar yararlanır. İşçinin bu fondan faydalanması işverenin konkordato ilan etmesi (İİK md 285) veya işveren için aciz vesikası alınması (İİK md 105,143) ya da işverenin iflası (İİK md 154) halleriyle sınırlıdır<sup>57</sup>.

Düzenlemeye göre sadece üç aylık ödenmeyen ücret alacağı Fon'dan karşılanabilir. Bu bağlamda işçinin fondan elde edebileceği ücret miktarı son üç aylık ödenmeyen ücretiyle sınırlandırılmıştır. Buradaki ücret dar anlamda brüt ücrettir<sup>58</sup>. Yapılacak ödemenin üst sınırı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 82 nci maddesi uyarınca belirlenen kazanç üst sınırını aşamaz. Ücret alacağının ödenebilmesi için iş sözleşmesinin devam edip etmemesinin bir önemi bulunmamaktadır. Ancak işçi, maddede belirtilen yerlerden veya kişilerden alacağı işçi alacak belgesi ile Türkiye İş Kurumu birimine başvurmalıdır<sup>59</sup>.

## F. İHALE MAKAMI TARAFINDAN ÜCRETLERİN MÜTEAHHİT VE ALT İŞVERENLERİN HAK EDİŞLERİNDEN KESİLEREK ÖDENMESİ

İş Kanunu'nun 36 ncı maddesinde, “Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesine dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; asıl işverenler müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri

<sup>56</sup> “Somut olayda ise davacının iş akdinin sona erdiği tarih 11.02.2011, işverinin iflas tarihi ise 23.01.2013 tarihidir. İşçinin ücret garanti fonundan yararlanabilmek için iflas tarihinden önceki bir yıl içinde işyerinde çalışma şartını taşımadığı anlaşılmaktadır. Bu bakımdan yasa ve yönetmelikte belirtilen şartlar somut olayda oluşmadığından davanın reddi yerine kabulü hatalıdır.” (Y9HD, E:2016/26998, K:2020/12052, T:15.10.2020).

<sup>57</sup> Süzek, s.405.

<sup>58</sup> Narmanlıoğlu, s.320.

<sup>59</sup> Senyen Kaplan, s.181-183; Süzek, s.405-406; Ekmekçi/Yiğit, s.293 vd.

ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü, ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hakedişlerinden öderler. Bunun için hakediş ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği işyeri ilân tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebileceği yerlere yazılı ilân asılmak suretiyle duyurulur. Ücret alacağı olan işçilerin her hakediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmez” şeklinde kurala yer verilmiştir.

İşveren sıfatı taşımayan ve işin tümünü veren ihale makamının müteahhidin ve onun iş verdiği alt işverenlerin işçilerine karşı İş Kanunu’nun 2 nci maddesinin altıncı fıkrası kapsamında müteselsil sorumluluğu bulunmamaktadır<sup>60</sup>.

İş Kanunu’nun 36 ncı maddesindeki düzenlemeye göre ihale makamı, işçi ücretlerinin ödenip ödenmediğini kontrol etmek durumundadır. Yapılacak olan

<sup>60</sup> “...Yine ihale makamının ihbar ve kıdem tazminatı ile kullandırılmayan izinler sebebiyle herhangi bir sorumluluğu söz konusu değildir. Anahtar teslimi suretiyle ihale edilen işlerde, kamu makamlarının fazla çalışma, hafta tatili ile bayram ve genel tatili alacakları yönlerinden sorumluluğu ise bulunmamaktadır.

*İhale makamı olan kamu kurumunun, her hak ediş dönemine ilişkin son üç aylık ücretten sorumluluğu, kanundan doğan bir sorumluluktur. İşverenle ihale makamının birlikte dava edilmesi durumunda, müştereken müteselsilen sorumluluğa karar verilmelidir. İhale makamının tek başına dava edildiği durumlarda, işçinin mükerrer yararlanmasını önlemek için işverence sözü edilen ücretlerin ödenip ödenmediği araştırılmalıdır.*

*Somut olayda davalı ... Balya-İvrindi Devmet yolu km 132+100-151+355 arası eksik kalan toprak işleri, ... Yapıları, Köprü İşleri ve Üstyapı İşleri işini ihale ile diğer davalı ... İnşaat Taahhüt Nakliyat ve Ticaret Limited Şirketine vermiştir. Bu nedenle, davalı ...’nın sorumluluğunun İş Kanunu’nun 36. maddesi kapsamında değerlendirilmesi gerekir.*

*Davalı idare, ihale makamı olup somut olay bakımından işveren sıfatına sahip değildir. Bu sebeple davalı idare ile diğer davalılar arasında alt işverenlik ilişkisinden söz edilemez. Şu halde davalı idarenin ihale makamının sorumluluğu kapsamında yukarıdaki esaslara göre davacının sadece son üç aya ilişkin ücret talebinde sorumlu olduğu, diğer taleplerinden ise sorumlu olmadığı göz ardı edilerek davacının tüm taleplerinden davalıların müteselsil sorumluluğuna karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y9HD, E:2018/2839, K:2021/562, T:13.01.2021. Bkz. <<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>> Ayrıca bkz. Y9HD, E:2021/11097, K:2021/15282, T:03.11.2021.*

kontrol ya da işçinin başvurusu üzerine ödenmeyen ücretlerin bulunduğunun tespit edilmesi halinde, belli şartlarla ihale makamının sorumluluğu söz konusu olur. İhale makamının yapmış olduğu ilan üzerine işçilerin başvuruda bulunmamış olmaları, kamu kurumunun anılan madde kapsamındaki sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır<sup>61</sup>.

Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise, işçilerin her hakediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmeyeceği öngörülmüştür. Öğretide bir görüşe göre bu maddede ilgili kamu kuruluşlarınca yüklenici ve taşeronların istihkaklarından kesilecek işçilik alacakları bakımından ücretler ibaresi kullanılmış olup, işçinin güvence altına alınan ücretinin fazla çalışma, hafta ve genel tatil ücretleri, primler, ikramiyeler ve sosyal yardımları da içeren geniş anlamda ücret olduğu kabul edilmelidir. Bu bağlamda ücret ekleri de koruma kapsamına girmekte olmasına karşın tazminat niteliğindeki tüm ödemeler bu kapsam dışarısında tutulmaktadır<sup>62</sup>. Yargıtay'a göre ise maddede sözü edilen ücret her hak ediş dönemi için "*son üç aylık temel ücret*" olarak değerlendirilmelidir. Bu çerçevede Yargıtay'a göre 36 ncı maddede ifade edilen ücret temel ücret olup, ihale makamının son üç aylık ücret dışında fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri ile ihbar ve kıdem tazminatından ve yıllık izin ücretinden herhangi bir sorumluluğu söz konusu değildir<sup>63</sup>. İş Kanunu'nun 36 ncı maddesi gereği ihale makamının sorumluluğu, son üç aylık ücretle değil, her hak ediş dönemine ilişkin son üç aylık ücretle sınırlıdır<sup>64</sup>.

İhale makamı olan kamu kurumunun, her hak ediş dönemine ilişkin son üç aylık ücretten sorumluluğu, Yasadan doğan bir sorumluluktur. İşverenle ihale makamının birlikte dava edilmesi durumunda, müştoreken müteselsilen sorumluluğa dair karar verilmelidir. İhale makamının tek başına dava edildiği

<sup>61</sup> Y22HD(Kapatılan), E:2018/4338, K:2018/12920, T:24.05.2018.

<sup>62</sup> **Karaçöp**, s.45-46.

<sup>63</sup> Y22HD(Kapatılan), E:2018/4338, K:2018/12920, T:24.05.2018; Y22HD (Kapatılan), E:2017/16772, K:2017/9343, T:24.04.2017; bkz **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, Bireysel İş, s.195, dn.464. Ayrıca bkz. **Süzek**, s.407.

<sup>64</sup> Y9 HD, E:2015/24283, K:2018/20860, T:19.11.2018.

durumlarda, işçinin mükerrer yararlanmasını önlemek için işverence sözü edilen ücretlerin ödenip ödenmediği araştırılmalıdır<sup>65</sup>.

Yargıtayın kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre, anahtar teslimi suretiyle ihale edilen işlerde, kamu makamlarının fazla çalışma, hafta tatili ile bayram ve genel tatili alacakları yönlerinden sorumluluğu bulunmamaktadır<sup>66</sup>.

İş Kanunu'nun 36 ncı maddesindeki düzenleme "*Kamu makamlarının ve asıl işverenlerinin hak edişlerinden ücreti kesme yükümlülüğu*"ne ilişkin olup ihale makamı olan özel hukuk tüzel kişilerinin bu madde kapsamında sorumluluğu bulunmamaktadır<sup>67</sup>.

İş Kanunu'nun 36 ncı maddesinin üçüncü fıkrasına göre," *Anılan müteahhitlerin bu işverenlerdeki her çeşit teminat ve hakedişleri üzerinde yapılacak her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra takibi bu işte çalışan işçilerin ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder*".

İş Kanunu'nun 36 ncı maddesinin dördüncü fıkrasına göre, "*Bir işverenin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş ve tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, bu işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder*".

## **G. İşVERENLER TARAFINDAN ÜCRETLERİN ALT İşVERENLERE YAPILACAK ÖDEMELERDEN KESİLEREK ÖDENMESİ**

İş Kanunu'nun 2 nci maddesinin altıncı fıkrasına göre, "*Bir işverenden, işyerinde yürüttüğu mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı*

<sup>65</sup> Senyen Kaplan, s.181; Y22HD(Kapatılan), E:2018/4338, K:2018/12920, T:24.05.2018.

<sup>66</sup> Y9HD, E:2009/12074, K:2010/378, T:19.1.2010.

<sup>67</sup> Y9HD, E:2020/6518, K:2020/12189, T:15.10.2020.

*o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur”.*

10/9/2014 tarihinde 6552 sayılı Kanun’un 3 üncü maddesi ile İş Kanunu’nun 36 ncı maddesinin beşinci fıkrasında yapılan değişiklik ile gerek kamu gerek özel kesim işverenlerine “*alt işverene iş vermeleri hâlinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmek ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmak*” yükümlülüğu getirilmiştir. Düzenlemede ücret tutarı bakımından bir sınırlama bulunmamaktadır<sup>68</sup>.

Kontrol yükümlülüğünün yerine getirilmemesi Kanunda idari para cezasına bağlanmamıştır<sup>69</sup>.

## H. ÜCRET KESME CEZASININ SINIRLANDIRILMASI

İşverenler işyerlerinde düzeni sağlamak amacıyla işçilere disiplin cezası uygulama yoluna gidebilmektedir. İşçiye uygulanacak ücret kesme cezası da disiplin cezası yöntemlerinden biridir. İşverenin keyfi olarak uygulayacağı ücret kesme cezası işçiyi zor durumda bırakabilir. Bu bağlamda İş Kanunu’nda diğer disiplin cezalarının koşulları ve sınırları belirlenmemişken; ücret kesme cezasının sınırları ve koşulları düzenlenmiştir<sup>70</sup>.

İş Kanunu’nun “*Ücret kesme cezası*” başlığı altındaki 38 nci maddesinde “*İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez. İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz. Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek*

<sup>68</sup> Süzek, s.408.

<sup>69</sup> Süzek, s.408.

<sup>70</sup> Senyen Kaplan, s.183; Çil, Ücret, s.736. Bu konuda ayrıca bkz. Başbuğ, Aydın (1999) Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Ankara, s.149 vd.



*Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Bu kurulun kimlerden teşekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı çıkarılacak bir yönetmelikte gösterilir. "* denmektedir. Bu bağlamda 5.3.2004 tarihinde "İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik" yürürlüğe girmiştir.

İş Kanunu'na bağlı olarak personelin ücretinden kesinti yapılabilecek durum ve tutar bununla sınırlıdır. Yukarıdakiler veya icra niteliğinde kesintiler olmadıkça ücretten başka türlü kesinti yapılamaz. Şu kadar ki Türk Borçlar Kanunu'nun 407 nci maddesine göre "İşveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir. Ücretin işveren lehine kullanılacağına ilişkin anlaşmalar geçersizdir"<sup>71</sup>.

İş Kanunu'nun 133 üncü maddesine göre, 50'den az işçi çalıştıran tarım işyerleri ile üç kişiden az kişinin çalıştığı esnaf ve sanatkar işyerlerinde de ücret kesme cezasına ilişkin 38 nci madde uygulanır<sup>72</sup>.

Ücret kesme cezasına ilişkin olarak Deniz İş Kanunu'nda da düzenlemeye gidilmiştir. Deniz İş Kanunu'nun 38 inci maddesinde işverenin gemi adamının ücretinden yapacağı ceza kesintisi ile ilgili olarak İş Kanununun 38 inci maddesine paralel bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre, "İşveren veya işveren vekili toplu iş sözleşmesi ve hizmet akitlerinde gösterilmiş olan sebepler dışında gemiadamına ücret kesintisi cezası uygulayamaz. Gemiadamı ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin gemiadamına hemen sebepleriyle bildirilmesi gerekir. Gemiadamı ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda üç gündelikten

<sup>71</sup> Y7HD(Kapatılan), E:2015/31518, K:2015/16609, T:13.02.2014.

<sup>72</sup> Süzek, s.410.

*fazla olamaz. Gemiadamlarından kesilen ücret kesimi cezaları hakkında İş Kanunu'nun aynı konuya ilişkin diğer hükümleri uygulanır."*

İşçiyeye ücret kesme cezasının verilebilmesi için bu cezanın hangi hallerde verilebileceği iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde açıkça öngörölmüş olmalıdır. İş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesinde ücret kesme cezası düzenlenmemiş olup haklı fesih nedeni düzenlenmişse işveren sözleşmeyi haklı nedenle fesih yerine daha hafif olan ücret kesme cezasını da verebilir<sup>73</sup>. İşçiyeye uygulanan ücret kesme cezası sebepleri ve yapılacak kesinti miktarıyla derhal işçiyeye bildirilmelidir. Ücret kesme cezasının bir ayda iki gündelikten veya parka başı ya da yapılan iş miktarına göre belirlendiği hallerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamayacağına ilişkin hüküm emredici bir düzenlemedir<sup>74</sup>. İşçinin birden fazla eylemi için birden fazla ücret kesme cezası uygulanacaksa aynı ay içinde olmamak koşuluyla bu cezanın uygulanması yoluna gidilmelidir. Aynı ay içinde birden fazla eylem için bu sınır aşılarak birden fazla ücret kesme cezası uygulanamaz<sup>75</sup>. Kesilecek ücret çıplak ücret olup, işçiyeye ödenen prim, ikramiye, fazla mesai, vb. alacaklar eklenmek suretiyle belirlenecek olan ücretin iki günlük tutarı bu cezanın sınırını oluşturmaz<sup>76</sup>.

Yargıtay kararları uyarınca da ücret kesme cezası olmadan ücretten kesinti yapılamaz. "... Somut olayda davacı banka kanalı ile asgari ücret ödendiğini ertesi gün elden ücretlerinde çeşitli şekilde kesinti yapıldığını ileri sürerek eksik ödenen ücret alacaklarını talep etmiştir. Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelerden özellikle tanık anlatımlarından asgari ücret ile çalışan davacılarından tuvalet kesintisi, hatalı işlem kesintisi, etüt kaybı adı altında 20 TL ile 100 TL arasında ücrette kesinti yapıldığı anlaşılmaktadır. Dosyada mevcut etüt kaybı adı altında davacılarından yapılan kesintiye ilişkin belge davalıya gösterilerek, gerekirse davalı işyeri defter kayıtları üzerinde bilirkişi incelemesi yaptırılarak etüt kaybı adı altında kesinti yapıp yapılmadığı kuşkuyla yer vermeyecek şekilde

<sup>73</sup> Çil, Ücret, s.737.

<sup>74</sup> Çil, Ücret, s.737.

<sup>75</sup> Çil, Ücret, s.737.

<sup>76</sup> Başbuğ, s.151; Çil, Ücret, s.737.

*araştırılarak sonucuna göre ücret alacağı yönünden karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*<sup>77</sup>

İşverenin cret kesme cezasına ilişkin İş Kanunu'nun 38 inci maddesinde ngrlen sınıra aykırı hareket etmesi durumunda İş Kanununun 102/b maddesi uyarınca idari para cezası yaptırımını söz konusu olur. Bununla birlikte ücretinin eksik ödenmesi dolayısıyla işçinin eda davası açma ve ilamsız icra yoluna başvurma hakkı söz konusudur. Ayrıca işçinin İş Kanunu'nun 24/II- e bendi uyarınca iş sözleşmesini derhal feshetme hakkı bulunmaktadır.<sup>78</sup>

## I. ÜCRETTE İNDİRİM YAPILAMAMASI

İşçinin en önemli haklarından biri ücret hakkı olup, işveren keyfi olarak ücrette indirim yoluna gidemez. Tarafların karşılıklı anlaşarak ve ileriye dönük her zaman asgari ücretin altına inmemek koşuluyla ücrette indirim yapabilmesi mümkündür.<sup>79</sup>

İş Kanunu'nun 62 nci maddesinde “*cretten indirim yapılamayacak haller*” düzenlenmiştir. Buna göre; “*Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne Şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz*”. Bu indirim yasağının işçinin asıl ücretine mi yoksa geniş anlamda ücretine mi yönelik olduğu hususu tartişmalıdır. Öğretide baskın görüşe göre, indirim yasağı asıl ücrete ek olarak ücret ekleri ve diğer sosyal yardımları da kapsamaktadır<sup>80</sup>. Yargıtay'a göre işçinin ücretinden indirim yapılıp yapılamayacağına ilişkin bu kural sadece

<sup>77</sup> Y22HD (Kapatılan), E:2013/1781, K:2014/1741, T:07.02.2014.Bkz. Çalışma ve Toplum Dergisi, S.44, <<https://www.calimatoplum.org/yargitay-karari/ucret-kesme-cezasinin-kosullari-olmadan-ucretten-kesinti-yapilamayacagi>>

<sup>78</sup> **Centel**, s.365; **elik/Caniklioğlu/Canbolat/zkaraca**, s.372; **Karaçöp**, s.40.

<sup>79</sup> **Senyen Kaplan**, s.184; Y22HD(Kapatılan), E:2017/7619, K:2017/10712, T:09.05.2017; YHGK, E:2015/22-3255, K: 2019/656, T:13.06.2019.

<sup>80</sup> **Centel**, s.368; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, Bireysel İş, s.196; **Alp, Mustafa** (2005) İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara, s.121.

işçinin asıl ücreti için geçerli olup, ücret ekleri ve diğer sosyal yardımlar bakımından geçerli değildir<sup>81</sup>.

İş Kanunu'nun 62 nci maddesine göre kanunla çalışma sürelerinin azaltılması veya yasa gereğince işverene düşen bir yükümlülüğün yerine getirilmesi ya da işverence İş Kanunu hükümlerinin herhangi birinin uygulanması nedeniyle işçinin ücretinde bir indirimde gidilemeyecektir<sup>82</sup>.

Yargıtay'a göre ücretten indirimin dayanağı iş sözleşmesi olduğu takdirde İş Kanunu'nun 62 nci maddesi çerçevesinde ücretten indirim yapılamayacağı kuralına aykırılıktan söz edilemez. Bu bağlamda Yargıtay'ın bir kararına göre "... Taraflar arasında imzalanan 26.3.1997 tarihli hizmet sözleşmesinde işe bařlandđı 2.1.1997 tarihinden itibaren aylık ücreti ... TL. Brüt olarak belirlenmiş, sözleşmenin 8. maddesi gereğince altı ay için ücret artışı yapılacağı açıklanmıştır. Anılan sözleşmenin 8. maddesinde ayrıca, altı ayın sonunda işverence belirlenecek olan ikramiye ödemesine dair planın yürürlüğe gireceği ve bu tarihten itibaren ücretin %80 oranında ödenmeye başlayacağı öngörölmüştür. Davalı işverence hizmet sözleşmesinde yazılı şekilde uygulama yapılmış, ücreti %20 oranında indirilmiştir. Ancak davacı işçiye satış hedeflerinin ulaşılmasına göre yüksek oranda satış primleri ödenmeye başlanmıştır. Davacı işçi yaklaşık iki yıl boyunca bu şekilde çalışmasını sürdürmüştür. İşverenin anılan uygulamasının 1475 sayılı İş Kanunu'nun 60. maddesinde öngörölen ücretten indirim yapılamayacağı kuralına aykırılığından söz edilmesine olanak bulunmamaktadır. Zira tek taraflı irade sonucu ücretten indirim yoktur. Öte yandan hizmet sözleşmesine konulan ve ücretten indirimi öngören düzenlemenin geçerli olduğu Kabul edilmelidir."<sup>83</sup>

<sup>81</sup> "... Davacı müdür olarak görev yapmakta iken, 29.12.1999 tarihinde müdür yardımcılığı görevine verilmesi nedeni ile fark ücret talebinde bulunmasına ragmen mahkemeye bu hususta herhangi bir karar verilmemiştir. Davacının müdür iken aldığı temel ücret tespit edilerek, daha sonra ödenen ücretin belirlenen bu ücretin altına düşüröldüğünün saptanması halinde, davacı tarafından verilen ibraname de dikkate alınmak suretiyle yapılacak hesaplama sonucuna göre bu istek hakkında bir karar verilmelidir." Y9HD, E:2005/14185, K:2005/40444, T:21.12.2005. Bkz. Çil, Ücret, s.755, dn.456, aynı eser s.790. Y9HD, 25.11.1998, 1998/16695, 1998/16744; Y9HD, 04.11.1998, 1998/12970, 1998/15602; bkz. Aynı eser s.798-799.

<sup>82</sup> Süzek, s.410; YHGK, E:2016/(22)9-1489, K:2021/61, T:11.02.2021.

<sup>83</sup> Y9HD, E:2002/20315, K:2003/4975, T:25.03.2003. Bkz. Çil, Ücret, s.795.

Tarafların anlaşması ile işçinin ücretinde indirimde gidilmesine bir engel bulunmamaktadır<sup>84</sup>. Yargıtay da kararlarında bu hususu açıkça vurgulamaktadır<sup>85</sup>. İş Kanunu'nun 62 nci maddesinde belirtilen durumların dışındaki hallerde işverenin tek taraflı iradesiyle ücrette indirimde gidilmesi İş Kanunu'nun 22 nci maddesine aykırıdır<sup>86</sup>. Nitekim iş sözleşmesinin esaslı unsurlarından birini oluşturan ücrete ilişkin işçi aleyhine yapılan değişiklikler esaslı değişiklik olup İş Kanunu'nun 22 nci maddesi çerçevesinde değerlendirilmesi gerekir<sup>87</sup>. İş Kanunu'nun 22 nci maddesine göre "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci

<sup>84</sup> **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, Bireysel İş, s.196; **Alp**, s.218; **Çopuroğlu**, s.147; **Karaçöp**, s.41. Ayrıca bkz. **Süzek**, s.410. İşçi ve işverenin anlaşmasının sağlandığı hallerde indirimin yapılabileceğinin kabulünün hükmü dolanma anlamına geleceğinden ve hükmün amacına aykırılık teşkil edeceğinden bu şekilde bir indirim yapılmasının mümkün olmaması gerektiği konusunda bkz. **Karaçöp**, s.98.

<sup>85</sup> "... Somut olayda, davacı ile 01.01.2010 ve 01.01.2011 tarihlerinde imzalanan iş sözleşmelerinde; önceden ödenen ücretten daha düşük tutarda ücretin kararlaştırıldığı ve sözleşmeyi imzalayan davacının bu yeni şartlarda çalışmaya devam ettiği anlaşılmaktadır. 4857 sayılı Kanun'un 62. maddesinde düzenlenen ücretlerde indirim yapılamayacağı yasağı, işverenin tek taraflı indirim yapamaması ile ilgilidir. Taraflar karşılımlüteseklı anlaşarak ve ileriye dönük her zaman asgari ücretin altına inmemek şartıyla ücrette indirim yapabilirler. Zira işyerinin ekonomik şartları bunu zorunlu kılabilir ve işçi işsiz kalmamak için bunu kabul edebilir. Yeni iş sözleşmesini imzalayarak düşük olan ücret rakamlarını kabul eden davacının bu değişikliği daha sonra esaslı değişiklik olarak ileri sürüp ücret farklarını istemesi kabul edilemeyeceğinden davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi bozma sebebidir..." gerekçesiyle hükmün bozulmasına karar verilmiştir." Y9HD, E:2016/1489, K:2021/61, T:11.02.2021. Bkz. <<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>>. Ayrıca Y9HD, E:2001/19469, K:2002/4655, T:21.03.2002; bkz. **Çil**, Ücret, s.797.

<sup>86</sup> Bkz. **Alp**, s.205 vd.

<sup>87</sup> **Çil**, Ücret, s.755.

*madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değışiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz".<sup>88</sup>*

İş Kanunu'nun 24 üncü maddesinin ikinci bendinin f alt bendinde ise "... çalışma şartları uygulanmazsa" işçinin haklı fesih imkanı olduğu düzenlenmiştir.

Belirtilen kanun maddeleri kapsamında değerlendirme yapıldığında; işveren tek taraflı olarak işçinin yazılı rızasını almadan ücretinde indirimde gitmiş ise, işçinin iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 24 üncü maddesinin ikinci bendinin f alt bendi uyarınca haklı sebeple feshetmesi mümkün olacaktır.<sup>89</sup> İşveren ise esaslı değışikliği kabul etmeyen işçi açısından ya bu değışikliği yapmayacak veya iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi durumunda işçi kıdem ve ihbar tazminatları dahil feshe bağlı tüm haklardan yararlanacaktır.<sup>90</sup>

Yargıtay'a göre geçerli bir yazılı rızadan söz edilebilmesi için irade fesada uğramamalıdır. YHGK bir kararında, "...31.12.2013 tarihli iş sözleşmesinde davacı işçinin de imzası yer almakta ise de, iş sözleşmesinin matbu olarak düzenlendiği, sözleşmedeki ücret miktarına ilişkin kısmın dava dışı alt işverenin insan kaynakları işini yapan şirket yetkilileri tarafından doldurulduğu, iş

<sup>88</sup> Çalışma koşullarında değışiklik konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. **Alp**, s.56 vd.

<sup>89</sup> **Göktaş, Seracettin** (2020), Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, 1. Bası, Seçkin Yayınları, s.173.

<sup>90</sup> "...davacı işçinin, aynı asıl işveren nezdinde ve değışen alt işverenler yanında işyeri devri esaslarına göre çalıştığı, 2009 yılı Aralık ayında aldığı ücretin rızası alınmaksızın işveren tarafından tek taraflı olarak 2010 yılı Ocak ayından itibaren düşürüldüğu iddiasıyla fark ücret talebinde bulunduğu anlaşılmaktadır....Bu durumda tanık beyanları, İş Teftiş Kuruluna yapılan şikayet ve özellikle davacı tarafından iş sözleşmesine konulan ihtirazi kayıt karşısında davacının ücretinde yapılan aleyhe değışikliğe muvafakatinin bulunmadığı, rıza bulunmadığından ücretin düşürülmesi sonucunu doğuran değışikliğin gerçekleşmediği, bu nedenle fark ücret alacağı'nın hüküm altına alınması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır." (YHGK, E:2016/ (22)9-1489, K:2021/61, T:11.02.2021). "...Her durumda uygulamanın tek taraflı olarak işverence ortadan kaldırılması ya da azaltılması mümkün olmaz. Prim uygulaması yönünden işçi aleyhine çalışma koşullarında değışiklik, 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi kapsamında gerçekleştirilmelidir. Toplu iş sözleşmesi ile öngörülen primler yönünden değışiklik ise, işçinin bireysel feragati ile dahi geçerli değildir. Toplu iş sözleşmesini imzalamaya yetkili olan kişilerce bu yönde yapılabilecek değışiklik, ancak ileriye dönük olarak hüküm ifade eder" (Y22HD(Kapatılan), E:2012/2221, K:2012/16642, T:12.07.2012.)

sözleşmesinin devamı sırasında yapılan ve davacının ücretinin düşürülmesi sonucunu doğuran bu değişikliğin işveren baskısı altında olan işçi tarafından işini kaybetme korkusu ile imzalandığı sonucuna varılmıştır. Bu itibarla...ücretinde indirim öngören esaslı nitelikteki bu değişikliğe ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca davacının açık bir şekilde yazılı rızası alınmadığından bu değişikliğin geçersiz olduğu ve fark ücret alacağına hüküm altına alınması gerektiği..." kabul edilmiştir<sup>91</sup>.

Uygulamada özellikle kamu kurum ve kuruluşları ihale ile işyerindeki bazı işleri alt işverenlere vermekte, pek çok durumda işyerlerinde alt işverenlerin örneğın her yıl değişmesine rağmen işçiler yeni alt işveren yanında çalışmaya devam etmektedirler. İşte böyle bir durumda Yargıtay alt işverenler ile yapılan hizmet alımı sözleşmeleri ile yapılan ücretteki indirimin İş Kanunu'nun 62 nci maddesine aykırı olduğu gibi, aynı Kanunun 22 nci maddesi hükmüne uygun biçimde işçinin yazılı rızası alınmadığından işçiyi bağlamayacağını kabul etmiştir<sup>92</sup>.

İşçiyi, ücretinin düşürülmesine uzun süre itiraz etmemesi sebebiyle düşük ücreti zımnen kabul etmiş saymak İş Kanunu'nun açık ve yazılı rıza arayan 22 nci maddesine aykırıdır<sup>93</sup>.

Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin bu sözleşmenin taraflarınca değiştirilmesi yoluyla ücrette ileriye yönelik olarak değişikliğe gidilmesi mümkündür. Ancak toplu iş sözleşmesi düzeninin geçerli olduğu işyerinde toplu iş sözleşmeleri hükümleri aleyhine bireysel iş sözleşmesi yapılarak işçi ücretinde indirimle gidilemez<sup>94</sup>.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 07.07.2020 tarihinde kapatılması ve Başkan ve Üyelerinin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nde görevlendirilmesi üzerine yeniden şekillenen Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından alınan ilke kararına

<sup>91</sup> YHGK, E:2017/ (22)9-2344, K:2020/757, T:13.10.2020.

<sup>92</sup> YHGK, E:2016/22-51, K:2017/1117, T:14.06.2017.

<sup>93</sup> YHGK, E:2015/22-3347, K:2017/620, T:05.04.2017.

<sup>94</sup> Çil, Şahin (2021) İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları(2019-2021 Yılları), 8. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, s.1002. Örnek verilen kararlar için bkz. YHGK, E:2013/22-540, K:2013/727, T:15.05.2013; Y9HD, E:2003/15316, K:2004/8953, T:20.04.2004 ; Y9HD, E:2005/21857, K:2005/34569, T:25.10.2005.

göre, “Bireysel iş sözleşmesinde kararlaştırılan temel ücret işçinin üye olması halinde toplu iş sözleşmesinde öngörülen kök ücrete göre azaldığı halde, parasal karşılığı olan haklar bir bütün olarak değerlendirilerek karşılaştırma yapılmalıdır. Bu durumda işçinin temel ücreti sendikaya üye olduğu tarihten itibaren toplu iş sözleşmesine göre daha düşük olsa da, ücret grubu haklar yönünden toplam yararlılık dikkate alındığında işçi lehine ise kanuna aykırılık yoktur.”<sup>95</sup>

## J. İşVERENİN ACZİ HALİNDE TEMİNAT TALEBİ

Türk Borçlar Kanunu’nun 436 ncı maddesine göre, işverenin borcunu ödemekten acze düşmesi halinde işçinin uygun bir süre içinde ücreti için teminat verilmesini talep etme hakkı vardır. Söz konusu maddeye göre, “İşverenin ödeme güçsüzlüğüne düşmesi hâlinde işçi, sözleşmeden doğan hakları uygun bir süre içinde işveren tarafından güvenceye bağlanmazsa, sözleşmeyi derhâl feshedebilir.” Bu teminat, belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşmede öngörülen süre için, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde ise fesih bildiriminin yapılabileceği zamana kadar olan ücreti karşılayacak miktarda olmalıdır<sup>96</sup>.

## K. KANUNİ İPOTEK

Ücretin güvencesine ilişkin özel bir düzenleme de Türk Medeni Kanunu’nda yer almaktadır. Eski Medeni Kanun’un 807 nci maddesinde, “Bir gayrimenkul üzerindeki inşaat yahut ameliyatta malzeme vererek veya vermeyerek çalışmış olmaları hasebiyle malik veya müteahhit zimmetinde tahakkuk eden alacakları için o gayrimenkul üzerinde bu müteahhit ve işçiler” in ücret alacakları için kanuni ipoteğin tescilini talep edebilecekleri düzenleniyordu. Bu düzenleme sadece inşaat işlerinde çalışanlar için uygulama alanı bulmaktadır. Taşınmaz inşaatında çalışan işçilerin ücret alacakları için o taşınmaz üzerinde kanuni ipotek hakları vardır<sup>97</sup>.

<sup>95</sup> Y9HD, E:2016/27864, K:2021/6169, T:15.03.2021.

<sup>96</sup> Senyen Kaplan, s.181; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, Bireysel İş, s.196; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş, s.703.

<sup>97</sup> Ekonomi, s.132.



Türk Medeni Kanunu' nun 893 üncü maddesine göre, “*Bir taşınmaz üzerinde yapılan yapı veya diğer işlerde malzeme vererek veya vermeden emek sarf ettikleri için malzeme ve emek karşılığı olarak malik veya yükleniciden alacaklı olan alt yüklenici veya zanaatkârlar kanuni ipotek hakkının tescilini isteyebilir.*” Yeni Medeni Kanun'da da eski Medeni Kanun'a benzer bir düzenleme olmakla birlikte maddenin lafzına bakıldığında ipoteğin tescilini malik veya yükleniciden alacaklı olan alt yüklenici ile zanaatkarlar talep edebilecektir. Bu çerçevede öğretilerde bir görüşe göre, yeni Medeni Kanun'da eski metinden farklı olarak işçiler yerine zanaatkarlar denilmiş olsa da, eski metindeki işçiler ifadesinden de zanaatkarlar anlaşılmaktadır<sup>98</sup>. Bu bağlamda yeni Medeni Kanun bakımından işçilerin ücret alacakları için kanuni ipotek hakkından bahsetmek mümkün olmayacaktır<sup>99</sup>.

#### L. ÜCRETİN KORUNMASINA İLİŞKİN CEZAI DÜZENLEMELER

4857 sayılı İş Kanunu'nda ücret hakkının korunmasına ilişkin hükümlere aykırılık halinde yaptırım olarak idari para cezalarına yer verilmiştir. Bu bağlamda Deniz İş Kanunu'nda da aynı yönde düzenlemeler yer almaktadır. İş Kanunu'nun 102 nci maddesinin birinci fıkrasının b bendine göre “*37 nci maddesine aykırı olarak ücrete ilişkin hesap pusulası düzenlemeyen veya işçi ücretlerinden 38 inci maddeye aykırı olarak ücret kesme cezası veren veya yaptığı ücret kesintisinin sebebini ve hesabını bildirmeyen 52 nci maddedeki belgeyi vermeyen işveren veya işveren vekiline dörtyüzelli Türk Lirası idari para cezası*” verilir.

Deniz İş Kanunu'nun 53 üncü maddesine göre “*a) Gemiadamı ücretlerinden 38 inci maddede gösterilen esaslar dışında para cezası uygulayan, b) 39 uncu maddede sözü edilen zarar karşılığı kesintileri, anılan madde hükümlerine uymuyarak yapan, ... İşveren veya işveren vekili hakkında beşyüz Türk Lirası idarî para cezası verilir.*”

<sup>98</sup> **Can, Mertol**, Yeni Medeni Kanun'un İnşaatçı (Yapı) İpoteği Hakkındaki Hükümleri İle İpoteğin Kendi Adına Tescilini talep Edebilecek Kişiler Bakımından Bir Değişiklik Yapılıp Yapılmadığı Meselesi, GÜHFD, Haziran-Aralık 2004, C.VIII, S.1-2, s.53.

<sup>99</sup> **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş, s.697-698.

Türk Ceza Kanunu'nda da işçi ücretinin korunmasına yönelik düzenlemelere yer verilmiştir. TCK'nın 117 nci maddesinin ikinci fıkrasına göre, “Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağılılığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile hapis veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezası verilir.” Aynı Kanunun 237 nci maddesinin birinci fıkrasına göre de, “İşçi ücretlerinin veya besin veya malların değerlerinin artıp eksilmesi sonucunu doğurabilecek bir şekilde ve bu maksatla yalan haber veya havadis yayan veya sair hileli yollara başvuran kimseye üç aydan iki yıla kadar hapis ve adli para cezası verilir.”

## SONUÇ

İşçinin genellikle tek geçim kaynağı olan ücret pek çok Kanun düzenlemesi ile korunmaya çalışılmaktadır. Bu bağlamda işverenin, üçüncü kişilerin veya işçinin bizzat kendi işlemlerine karşı ücret alacağını belirli bir sınırın altına indirecek ya da tamamen ortadan kaldıracak işlemlerin, yasal düzenlemelerle önüne geçilmeye çalışılmıştır. Mevzuatta yer alan ücreti koruyucu bu düzenlemeler kamu düzenine ilişkindir. İşçinin asıl ücretinin mutlaka para olarak ödenmesi gerekir. Buna karşın ücretin tamamının aynı olarak ödenmeye kalkışılması halinde yapılan ödeme, borca aykırılık olarak kabul edilecektir.

İş Kanununun ücretin korunmasına ilişkin getirmiş olduğu önemli bir düzenleme 35 inci maddede yer alan “Ücretin Saklı Kısmı”dır. Bu çerçevede, işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası hacedilememekte veya başkasına devir ve temlik edilememektedir. Bu hükümde yer alan korumanın geniş anlamda ücreti mi yoksa sadece çıplak ücreti mi kastettiği konusunda tartışmalar olmakla birlikte ücretin tüm ücret eklerini de kapsar nitelikte geniş anlamda ücret olarak kabulü isabetli olacaktır. Ancak ihbar ve kıdem tazminatları, kötüniyet tazminatı, sendikal tazminat bu yasak kapsamında değildir. Ücreti koruyucu diğer bir düzenleme Kanunun 38 inci maddesinde yer alan ücret kesme cezası olup bu düzenleme ile işverenin keyfi olarak ücret kesme cezası vermesinin önüne geçilmesi amaçlanmıştır. Yine İş Kanunu'nun 62 nci maddesine göre, işçinin ücretinde indirim gidilememesi konusu düzenlenmiştir. Ayrıca ücret alacağı çeşitli imtiyazlarla korunmuş, bazı durumlarda kanuni ipotek hakkı da tanınmıştır.

**KAYNAKÇA**

- Akın, Levent** (1995) Maaş ve Ücret Haczi, AÜHF, S.1-4, s.335-363.
- Akyiğit, Ercan** (2021) Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, Güncellenmiş 2.Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara.
- Alp, Mustafa** (2005) İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara.
- Başbuğ, Aydın** (1999) Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Ankara.
- Can, Mertol** (2004) “Yeni Medeni Kanun’un İnşaatçı (Yapı) İpoteği Hakkındaki Hükümleri İle İpoteğin Kendi Adına Tescilini talep Edebilecek Kişiler Bakımından Bir Değişiklik Yapılıp Yapılmadığı Meselesi”, GÜHFD, Haziran-Aralık 2004, C.VIII, S.1-2,
- Centel, Tankut** (1998) İş Hukukunda Ücret, İstanbul.
- Çelik, Nuri; Caniklioğlu, Nurşen; Canbolat Talat/Özkaraca Ercüment** (2021) İş Hukuku, Yenilenmiş 34. Bası, Beta Yayınları, İstanbul.
- Çil, şahin** (2021) İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları), 8. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara.
- Çil, şahin** (2010) İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Turhan Kitabevi, Ankara. (Ücret)
- Çopuroğlu, Çağlar** (2013) Ücret ve Korunması, Turhan Kitabevi, Ankara.
- Dönmez, Kazım Yücel** (2018) İşçi Ücreti ve Ödenmemesinden Kaynaklanan Hukuki Sorunlar, Seçkin, Ankara.
- Ekmekçi, Ömer/ Yiğit Esra** (2021) Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Baskı, On İki Levha Yayınları, İstanbul.
- Ekonomi, Münir** (1976) İş Hukuku C.I, İstanbul.
- Evren, Ö. Kemal** (2007) İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması, Ankara.
- Eyrenci, Öner/ Taşkent Savaş/ Ulucan Devrim/ Baskan Esra** (2020) İş Hukuku, 10. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Göktaş, Seracettin** (2020) Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, 1. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara.

- Göktaş Seracettin/Çil şahin** (2003) Açıklamalı-İçtihatlı Basın İş Kanunu (4857 Sayılı İş Kanunu Ve İlgili Mevzuat), Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Kar, Bektaş** (2021) Deniz İş Hukuku (Denizcilik Çalışma Sözleşmesi Ve Emsal Yargıtay Kararları İle), 3. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara.
- Karaçöp, Eda** (2012) Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması, İzmir, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Mollamahmutoğlu Hamdi/ Astarlı Muhittin/ Baysal Ulaş** (2021) İş Hukuku Ders Kitabı (Cilt 1: Bireysel İş Hukuku), Güncellenmiş 5. Baskı, LYKEION Yayıncılık, Ankara.
- Mollamahmutoğlu Hamdi/ Astarlı Muhittin/ Baysal Ulaş** (2014) İş Hukuku, 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara.
- Narmanlıoğlu, Ünal** (2014) İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Genişletilmiş ve gözden geçirilmiş 5. Baskı, Beta, İstanbul.
- Senyen Kaplan, E. Tuncay** (2020) Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Süzek, Sarper** (2021) İş Hukuku, Yenilenmiş 21. Baskı, Beta, İstanbul.
- Urhanodlu, İştar/Köken, Hilal** (2021) şemalarla Bireysel İş Hukuku, Adalet, Ankara.