

# İŞVERENİN ÜCRET ÖDEME BORCU - II

ÜCRETİN ÖDENMEMESİ  
ÜCRETİN KORUNMASI



# ÜCRETİN ÖDENMEMESİ

## ❖ ÜCRETİN VE FAİZİN TALEP EDİLMESİ

\*Gününde ödenmeyen ücret zamanaşımı süresi içerisinde talep edilebilir.

### \*Uygulanacak faiz:

İK m. 31/1-cümle 2: «Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.»

STİSK m. 53/2: «Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında, temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.»



## \*Toplu iş sözleşmesinden doğan alacak nedir?

\* Nötr hükümler → İşletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz uygulanmaz.

«Kanunda yer alan hükümleri aynen tekrar eden toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesi hükümlerine “nötr hüküm” adı verilmektedir. Nötr hükmün toplu iş sözleşmesinde yer alması durumunda toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklara uygulanan özel faiz türü uygulanamaz. İlgili kanun hükmünde özel bir faiz türü öngörülmüşse buna göre; yoksa ücret türünden alacaklar için en yüksek banka mevduat faizine, diğer alacaklar için ise kanuni faize göre faiz talebi hakkında karar verilmelidir. Somut olayda ilave tediyeyle ilişkin hüküm nötr hüküm niteliğindedir. Bu itibarla kanuni faiz yerine en yüksek işletme kredisi faizine hükmedilmesi de yerinde olmamıştır.»  
**(Yarg. 22. HD. 2014/6890 E., 2014/7587 K. 9.4.2017)**

«İlave tediye alacağı yasadan kaynaklandığından, talep halinde temerrüt tarihinden itibaren yasal faiz yürütülmelidir. Toplu iş sözleşmelerinde bulunan, 6772 sayılı Yasa maddesinin tekrarından ibaret hükümler, alacağın dayanağının ilgili Yasa olduğu gerçeğini değiştirmeyeceğinden, bu durumlarda dahi yasal faize karar verilmelidir. Ancak, özelleştirme vb. sebeplerle ödenme koşullarının yitirildiği, ilave tediye alacağının sadece toplu iş sözleşmesine göre ödenmesinin kararlaştırıldığı durumlarda, 2822 sayılı Kanununun 61'inci maddesi uyarınca en yüksek işletme kredisi faizine hükmedilmelidir.» **(Yarg. 7. HD. 2016/14407 E., 2016/8721 K. 20.4.2016.)**



\*Yasada mevcut hakkın toplu iş sözleşmesinde artırılması → yasadaki kısım için İK'da düzenlenen faiz, aşan kısmı için STİSK'te düzenlenen faiz.

«14. dönem Toplu İş Sözleşmesinin [...] 22. maddesinin A bendinde, fazla çalışma yapılırsa karşılığı ücretin %75 zamlı ödeneceği kararlaştırılmıştır. [...] Somut uyuşmazlıkta, hüküm altına alınan fazla çalışma ücreti alacağının tamamının Toplu İş Sözleşmesinden doğan istekler olmadığı gözardı edilmiştir. 4857 sayılı Yasa'nın az yukarıda belirtilen 41, 47 ve 46. maddelerine göre, fazla çalışma karşılığı ücretin %50 zamlı ödenmesi kanun gereğidir. Açıklanan nedenle, sözü edilen alacağın kanun gereği hesaplanan kısmına kanunda belirtilen faiz türünün, Toplu İş Sözleşmesindeki düzenleme nedeniyle kanunda belirtilen hesaplama yöntemini aşan kısmına (fazla çalışma alacağı için %25) ise işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizin uygulanması gerekmektedir.»

**(Yarg. 22. HD. 2017/40514 E., 2017/22830 K. 25.10.2017.)**



\* Yasada bulunmayan bir hakkın toplu iş sözleşmesiyle getirilmesi (Örn. yakacak yardımı, doğum gününde ikramiye ödenmesi) → İşletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz

\* İş Kanunu kapsamında olmayan kişilere İş Kanunu'daki hakların tanınması → İşletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz



## \*Uygulanacak faizin tespiti

«Mahkemece, T.C. Merkez. Bankası'nın bildirimine göre hesaplama yalpan bilirkişi raporu esas alınarak itirazın kısmen kabul edildiği görülmektedir. Dosyada bulunan merkez bankası cevabı kamu bankalarının uyguladığı en yüksek mevduat faizi oranları olmayıp, bankalarca uygulanan azami faiz oranlarıdır.

Takibe konu ilâm gereğince hükmedilen izin ücretine uygulanacak en yüksek mevduat faizi kamu bankalarınca fiilen uygulanan en yüksek mevduat faizi olup, mahkemece birer yıllık devreler halinde ve devre tarihlerinin başlangıcında, 1 yıllık vadeli mevduata kamu bankalarınca fiilen uygulanan en yüksek mevduat faiz oranının adı geçen bankalardan sorulup tespitinden sonra, hakkın doğum tarihinden itibaren takip tarihine kadar istenebilecek faiz miktarının yeniden bilirkişiden rapor alınarak hesaplandırılması gerekirken kamu bankalarının fiili uygulamalarını göstermeyen merkez bankası yazısındaki azami faiz oranlarını belirtilen genel nitelikteki beyanları içeren cevaba göre oluşturulan bilirkişi raporuna göre sonuca gidilmesi isabetsizdir...) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir.»

**(Yarg. HGK. 2006/12-594 E., 2006/534 K. 20.9.2006)**



«Somut olayda icra takibine konu edilen kıdem tazminatı ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları için takip dayanağı Bodrum 1. Asliye Hukuk Mahkemesi'nin 09.02.2009 tarih 2005/238 Esas 2009/27 Karar sayılı ilamında bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize hükmedildiği, hesaplamanın taraflarca bildirilen banka oranlarına göre yapılması yerine iki dönem hariç **Merkez Bankası verilerinin esas alınması bozma nedeni ise de borçlu taraf temyize gelmediğinden bu husus alacaklı aleyhine bozma nedeni yapılamayacağından hükmün onanması gerekirken bozulduğu görülmekle karar düzeltme isteminin kısmen kabulü yoluna gidilmiştir.»**

**Yarg. 8. HD. 2016/14232 E., 2017/10938 K. 18.9.2017**



«Dayanak yapılan ilamda işçi alacaklarının en yüksek banka mevduat faizi ile birlikte tahsiline karar verilmiş ise; HGK'nun 20.09.2006 tarih ve 12-594/534 sayılı kararında da vurgulandığı üzere, tarafların bildirdikleri bankalardan hakkın doğum tarihinden itibaren birer yıllık devreler halinde bankalarca mevduata fiilen uygulanan en yüksek faiz oranının sorularak yine hakkın doğum tarihinden takip tarihine kadar istenebilecek faiz miktarının hesaplanması gerekir. Yine ....'nun 08.10.1997 tarih ve 1997/12-517 E., 1997/776 .... Kararında vurgulandığı üzere, ilam hüküm fıkrası yorumlanarak icra edilemez. Bu nedenle ilamda uygulanmasına karar verilen " en yüksek banka mevduat faiz" oranlarının "yasal faiz" oranının altında kaldığı gerekçesiyle daha yüksek olan yasal faiz oranları uygulanamaz.

O halde, taraflarca bildirilen bankalardan fiili uygulamaları gösteren faiz oranları sorularak dosya içine konulduktan sonra, alacakların net miktarı bulunup, bildirilen banka faizleri uygulanarak Yargıtay denetimine elverişli şekilde rapor hazırlanması için konusunda uzman bir bilirkişiye başvurularak sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde eksik inceleme ile hüküm kurulması isabetsizdir.»

**Yarg. 8. HD. 2016/19426 E., 2017/5416 K. 12.04.2017.**





Alacaklı tarafından borçlu aleyhinde başlatılan ilamlı takipte, borçlu vekili İcra Mahkemesi'ne başvurusunda icra takibine konu işçi alacaklarının brüt tutarlarının istenmesi ve faizinin de o brüt tutarlar üzerinden hesaplanması nedeni ile fazla istendiğini açıklayarak fazla talep edilen alacak kalemleri yönünden icra emrinin iptalini talep etmiştir. Mahkemece şikayetin reddine karar verilmesi üzerine; hüküm şikayet eden borçlu vekili tarafından temyiz edilmiştir.

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 94, 61, 103 ve 104. maddeleri gereğince, ücretten kesilmesi gereken vergiler ve sigorta primlerinin, ilgili kamu idaresine ödenmesi zorunluluğu borçlu işverene aittir. Bir başka deyişle alacaklı, ilam konusu bedelden kesintiler yapıldıktan sonra kalan net miktar için ilamlı takip yapabilir. Ancak ilamda açıkça net olduğu belirtilmemiş ise bunun da brüt miktar olduğunun kabulü gerekmektedir. Takip dayanağı ilamda ise alacaklara brüt üzerinden hükmedilmiştir.

**Yarg. 8. HD. 2016/8712 E., 2016/12614 K. 26.09.2016.**



## **Faizin başlangıcı:**

BK m. 117/1: Muaccel bir borcun borçlusu, alacaklının **ih**tarıyla temerrüde düşer.

\*İhtar tarihi \*İhtarname gönderilmemişse dava tarihi.

BK. m. 117/2: «**Borcun ifa edileceği gün, birlikte belirlenmiş** veya sözleşmede saklı tutulan bir hakka dayanarak taraflardan biri usulüne uygun bir bildirimde bulunmak suretiyle belirlemişse, bu günün geçmesiyle; haksız fiilde fiilin işlendiği, sebepsiz zenginleşmede ise zenginleşmenin gerçekleştiği tarihte borçlu temerrüde düşmüş olur. Ancak sebepsiz zenginleşenin iyiniyetli olduğu hâllerde temerrüt için bildirim şarttır.»

\*İş sözleşmesi veya TİS'te vade açıkça belirlenmişse faiz talebi için ihtar gerekmez.



«Yukarıda detaylı şekilde açıklandığı üzere ilave tediye alacağına dava tarihinden önce faiz işletilebilmesi için davalının temerrüte düşürülmesi gerekmektedir. Dosyada davacının davalı işverene 03.12.2014 tarihinde vermiş olduğu dilekçe ile çalıştığı tüm süreye ait ilave tediye ücretinin ödenmesini talep ettiği anlaşılmalı, davalının bu tarihten itibaren temerrüte düştüğü kabul edilmeli ve bu tarihten itibaren faiz işletilmesine karar verilmelidir.»

Karşı oy: Somut olayda, davacı, çalışma süresince davalının ilave tediye alacağını ödemediğini ve Bakanlar Kurulunun belirlediği tarihten itibaren faizi ile ödenmesine karar verilmesini talep etmiş; Mahkemece dava konusu ilave tediye alacağına dava tarihinden itibaren faiz işletilmesine karar verilmiştir. İlave tediye alacağının ödeneceği tarihi Bakanlar Kurulu belirleyip, Resmi Gazetede de ilan edildiği dikkate alındığında, bu belirlenen ödeme tarihi “belirli vade” olup, davacının (alacaklının) ihtarına gerek olmaksızın davalı (borçlu) mütemerrit duruma düşeceğinden, ilave tediye alacağına Bakanlar Kurulu tarafından belirlenen ödeme tarihinden itibaren faiz işletilmesi gerekirken, temerrüt tarihinden itibaren faiz işletilmesine dair Sayın Çoğunluk görüşüne katılmamaktayız.

**(Yarg. 7. HD. 2016/14407 E., 2016/8721 K. 20.4.2016.)**



### **\*Belirsiz alacak davası ve kısmi davada faiz başlangıcı**

«Dava dilekçesinde alacağın belirsiz olduğundan söz edilmiş olsa da, kısmi dava açıldığının ifade edilmesi halinde davanın türünün kısmi dava olarak kabulü gerekir. Zira alacak belirsiz ise kısmi dava yoluyla alacağın istenmesine engel bir durum yoktur. Bu ihtimalde kısmi dava ancak talep edilen kısım itibarıyla zamanaşımını keser. Yargılama ile alacağın belirlenen kalan kısmı ıslah veya ek dava ile talep edildiğinde arttırılan miktarlar bakımından faiz başlangıcı -kural olarak- talep tarihidir. Bu nedenle davanın türünün belirsiz alacak davası veya kısmi dava oluşunun sonuçları farklı olup, tereddüt halinde hakim tarafından bu husus davacıya açıklanmak ve davanın türü ön inceleme tutanağına yazılarak tahkikat aşamasına geçilmelidir. [...]

Tahsil talepli belirsiz alacak davasında faiz başlangıcı, davadan önce temerrüt söz konusu değilse dava tarihi olmalıdır. Alacak belirlendikten sonra arttırılan kısım için faiz başlangıcı temerrüt ya da dava tarihidir. Belirtmek gerekir ki, belirsiz alacak davasının alacaklıya sağladığı bütün imkanlar bir tek tahsil amaçlı belirsiz alacak davasında ortaya çıkar.»

**(Yarg. 9. HD. 2016/15413 E., 2016/13696 K. 8.6.2016.)**



## ❖ İŞÇİLERİN ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI

İK m. 34: Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. ~~Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.~~

Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz.



## **\*Çalışmaktan kaçınma hakkının koşulları**

- Ücretin veya eklerinin (geniş anlamda ücretin) ödenmemesi
- Ücretlerin 20 gün içinde ödenmemesi (20. günden sonra da kullanılabilir ödemeleme devam ettikçe.)
- Ücretlerin ödenmemesinin mücbir sebebe dayanmaması (İşverenden kaynaklanan sebepler mücbir sebep değildir.)



«Somut olayda davalı tarafından davacının ücretinin 45 günde bir ödendiği ifade edilmektedir. Bu ödeme biçimi 4857 sayılı Kanun'un 32. maddesindeki emredici düzenlemeye aykırıdır. Ayrıca dosya içinde yer alan ödeme belgeleri ile banka kayıtları birlikte değerlendirildiğinde davalı tarafından ücret ödemesinin düzenli ve tam yapıldığı ispat edilemediği gibi bu duruma sebep olabilecek bir mücbir sebep de ileri sürülmüş değildir. Şu halde davacının işin ifasından kaçınma hakkı bulunduğu kabulü gerekmektedir. Bu tespiti göre ise davalı işveren tarafından yapılan fesih haklı sebebe dayanan bir fesih değildir. Davacının ihbar tazminatı ile gidiş ve dönüş masraflarına ilişkin alacakları bulunmaktadır.»

**(Yarg. 22. HD. 2013/21233 E. , 2014/6912 K. 21.3.2014)**



## **\*Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasının sonuçları**

- Kişisel karara dayanarak çalışmaktan kaçınmak grev sayılmaz.
- Çalışmaktan kaçınan işçilerin yerine yeni işçi alınmaz. (Yasada özel bir yaptırımı yok.)
- Çalışmaktan kaçınan işçilerin iş sözleşmeleri feshedilemez.





## **\*Çalışmaktan kaçınan işçiye ücret ödenip ödenmeyeceği sorunu**

«Davacının ücret alacağı olup olmadığı taraflar arasında uyuşmazlık konusudur. 4857 sayılı Kanun'un 34. maddesinde [...]düzenlenen işçinin işin ifasından kaçınma hakkı özel bir ödemezlik defii olup, işverenin temerrüt halinden farklıdır. Bu sebeple ücretinin ödenmemesi sebebiyle işin ifasından kaçınan işçi kaçındığı süre için ücrete hak kazanamaz. Somut olayda davacının ücretinin ödenmemesi sebebiyle işin ifasından kaçındığı kabul edilerek işin ifasını gerçekleştirmediği dört günlük süre ücreti düşülmeksizin ücret alacağının belirlenmesi de yerinde olmamıştır.»

**(Yarg. 22. HD. 2013/25969 E., 2014/6044 K., 14.3.2014)**



## **\*\*İş yavaşlatma İK 34 kapsamında kalır mı?**

«Her ne kadar maaşlara zam yapılmaması işçi için haklı fesih veya işi yapmama gerekçesi olmaz ise de, bağlantılı dosyaların davacıları olan işçilerin tek amaçları maaşlarına zam almak değildir. Gerçek ücretlerinin SGK primlerine yansıtılması, ücretlerinden kesinti yapılmaması gibi talepleri de mevcuttur. Nitekim, bağlantılı dosyalarda, bir kısım davacı işçilerin ücretlerinin de işverence tam olarak ödendiği ispatlanamamış olup ücret (maaş) alacakları hüküm altına alınmıştır. Nitekim, davacının ücret alacağı talebi de kabul edilmiştir. [...] Yukarda açıklanan nedenler ile, bağlantılı dosya davacılarının zam talepleri yanında sigorta primlerinin gerçek ücret üzerinden ödenmesi, ücretlerinden kesinti yapılmaması gibi haklı nedenler ile işverenle görüşmek üzere ortak aldıkları karar doğrultusunda işi yavaşlattıkları, zam talepleri değilse bile, diğer taleplerinin İş Kanunu'nun 34. maddesi kapsamında kaldığı, olayın birkaç saat sürdüğü, işverenin sair fesih nedenlerini de ispatlayamadığı gözetilerek kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulüne karar verilmesi gerekirken reddi hatalıdır.» **(Yarg. 9. HD. 25226/27671, 23.9.2014.)**



«Davacı ve iş yerinde çalışan işçiler maaşlarının düzenli olarak ödenmemesi ve son olarak da 2014/Aralık ayı ve devam eden maaşların ödenmemesi sebebiyle 06.02.2015 tarihinden itibaren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesi gereğince iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınmışlardır. Bu iş görmeme eylemi devam ederken davalı işveren tarafından 10.02.2015 günü 2014/Aralık ayına ait ücretlerin ödendiği dosya kapsamına sunulan belgeler ile sabittir. Fakat iş görmeme eylemi 13.02.2015 tarihine kadar devam etmiştir. Davalı işverenlikçe 2014/Aralık ayı ücretlerinin ödendiği 10.02.2015 tarihinden sonra ödenmesi en az yirmi gün gecikmiş ücret alacağı bulunmadığından davacının 10.02.2015 tarihinden sonraki iş bırakma eylemi iş edimini yerine getirmeme kapsamına girmektedir. Bu sebeple [...] davalı işverenlik tarafından yapılan feshin haklı sebebe dayandığının kabulü ile davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.» **(Yarg. 22. HD. 10711/13024, 2.5.2016)**



# ÜCRETİN KORUNMASI

## ❖ ÜCRETİN HACZEDİLEMESİ

İK m. 35: «İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır.»

\*Ücret niteliğinde olmayan işçi alacakları bakımından uygulanmaz. (tazminatlar)



## ❖ ÜCRETİN DEVREDİLEMESİ VE REHNEDİLEMESİ

İK m. 35: «İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz.»

BK m. 410: «İşçilerin ücretinin dörtte birinden fazlası haczedilemez, başkasına devredilemez ve rehnedilemez.»



## ❖ ÜCRETİN TAKAS EDİLEMESİ

BK m. 407/2: «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.»

\*Rızada sınır yok.

\*Kasten zarar vermede ¼'lük sınır var.



# ❖ ÜCRETİN AYRICALIKLI ALACAK OLMASI

## \*İflasta ve hacizde sıra

İİK m. 206: Alacakları rehinli olan alacaklıların satış tutarı üzerinde, gümrük resmi ve akar vergisi gibi Devlet tekliflerinden muayyen eşya ve akardan alınması lazım gelen resim ve vergi o akar veya eşya bedelinden istifa olunduktan sonra rüçhan hakları vardır. [...]

Birinci sıra: A) İşçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları... (iflasta sıra)

İİK m. 140/2: Alacaklılar 206 ncı madde mucibince iflas halinde hangi sıraya girmeleri lazım geliyorsa o sıraya kabul olunurlar. (hacizde sıra)



## **\*Bakanlar Kurulunun borç ödeme sürelerini erteleme kararından işçi alacaklarının etkilenmemesi**

İİK m. 317: «Fevkalade hallerde hususile devamlı iktisadi buhranlarda İcra Vekilleri Heyeti 318 den 329 uncuya kadar olan maddeler hükümlerinin muayyen bir müddet için bu hallerden müteessir olan mıntaka borçlularına tatbik edilmesine karar verebilir.»

İİK m. 326: «Mühlet, beşyüzmilyon liradan aşağı alacaklara ve 206 ncı maddenin birinci sırasındaki alacaklara uygulanmaz. Bu alacaklar, borçlu iflas yoluyla takibe tabi bulunmuş olsa bile fevkalade mühlet esnasında ancak haciz yoluyla yahut rehinin paraya çevrilmesi suretiyle takip olunabilir.»





## **\*Haciz ve icra takibinde üç aylık ücretin ayrılması**

İK m. 36/4: 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.



## **\*İşverenin ödeme güçsüzlüğüne düşmesi halinde işçinin hakları**

BK m. 436: «İşverenin ödeme güçsüzlüğüne düşmesi hâlinde işçi, sözleşmeden doğan hakları uygun bir süre içinde işveren tarafından güvenceye bağlanmazsa, sözleşmeyi derhâl feshedebilir.»



## ❖ İŞÇİNİN ÜCRET GARANTİ FONUNDAN YARARLANMASI

İşsizlik Sigortası Kanunu ek m. 1: «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.»



- İş akdine göre çalışan tüm sigortalılar yararlanır. (İK'ya tabi olmasına gerek yok.)
- İşverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi gerekir.
- Son bir yılda aynı işyerinde çalışma şartı aranır.
- Sadece ücret alacakları karşılanır.
- Fondan devam etmek için iş akdinin devam etmesine gerek yoktur.
- Yapılacak günlük ödeme 5510 s. K.'da belirlenen kazanç üst sınırını aşamaz. (Bir günlük asgari ücretin 7,5 katı)



## ❖ İHALE MAKAMININ, MÜTEAHHİT VE ALT İŞVEREN HAK EDİŞLERİNDEN KESEREK ÜCRET ÖDEMESİ

İK m. 36/1-2: «Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; asıl işverenler müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü, ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hakedişlerinden öderler.

Bunun için hakediş ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği işyeri ilân tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebileceği yerlere yazılı ilân asılmak suretiyle duyurulur. Ücret alacağı olan işçilerin her hakediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmez.»



## **\*İhale makamının sorumluluğunun kapsamı**

«maddenin ikinci fıkrasında ise, işçilerin her hak ediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmeyeceği öngörülmüştür. Maddede sözü edilen ücret her hak ediş dönemi için “son üç aylık temel ücret” olarak değerlendirilmelidir. Yine ihale makamının ihbar ve kıdem tazminatı ile kullandırılmayan izinler sebebiyle herhangi bir sorumluluğu söz konusu değildir. [...] Dairemizin 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.»

**(Yarg. 9. HD. 2014/6692, 2015/17451, 21.5.2015.)**



# **\*İhale makamının resen ödeme yapma yükümlülüğü**

«Bu düzenlemeye (İK m. 36/1-2) göre ihale makamı, işçi ücretlerinin ödenip ödenmediğini kontrol etmek durumundadır. Yapılacak olan kontrol ya da işçinin başvurusu üzerine ödenmeyen ücretlerin bulunduğu 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.»

**(Yarg. 9. HD. 2012/38825, 2014/28220, 25.9.2014.)**



İK m. 36/3: «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.»





## ❖ ASIL İŞVERENİN ALTIŞVERENE YAPACAĞI ÖDEMELERDEN KESEREK ÜCRET ÖDEMESİ

İK m. 36/5: «İşverenler, alt işverene iş vermeleri hâlinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür.»



«Somut olayda en başta davalı DSİ ile diğer davalılar arasındaki ilişki kesin olarak belirlenmemiştir. Eğer davalı DSİ davacının çalışmış olduğu gölet inşaatını anahtar teslim usulü ile davalılara ihale etmiş ise, davalı DSİ'nin ihale makamı olarak kabul edilip, sorumluluğu 4857 sayılı İş Kanununun 36. maddesi gereği 3 aylık ücret alacağı ile sınırlı olacaktır. Fakat davalı DSİ davacının çalıştığı işyerinde kendisi de işçi çalıştırmış ise diğer davalılar ile asıl-alt işveren ilişkisi mevcut olduğundan tüm alacaklardan diğer davalılar ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu olacaktır.»

**(Yarg. 7. HD. 11997/19910, 31.10.2014)**



## ❖ ÜCRET KESME CEZASININ SINIRLANDIRILMASI

İK m. 38: «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 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.»



# ❖ ÜCRETEN TEK TARAFLI İNDİRİM YAPILAMAMASI

İK m. 62: «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.



## **Ücretten tarafların anlaşarak indirim yapması → Çalışma koşullarında esaslı değişiklik**

**İK m. 22:** 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 şekle 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 madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir.

Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.

## ❖ İŞVERENİN TEMERRÜDÜ HALİNDE ÜCRET ÖDENMESİ

BK m. 408: «İşveren, işgörme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir.»

