

## Türkiye’de İşçinin Ücret Alacağıının Güvencesi

Seçil GÜRÜN KARATEPE <sup>1</sup>



### Öz



Makale Türü  
Araştırma Makalesi

Başvuru Tarihi  
01.10.2022

Kabul Tarihi  
14.11.2022

DOI  
10.47140/kusbder.1183013

İş Hukukunun en önemli konularından olan ücret alacağı sadece işçiyi değil tüm topluma etki yapacak bir alacaktır. İşçinin ücret hakkının düzenlenmediği bir ortamda kendisi ve ailesinin zor duruma düşmesinin yanı sıra devlet üzerinde de ağır yükler oluşabilecektir. Bu kapsamda başta 4857 sayılı İş Kanunu olmak üzere Türk İş Mevzuatında işçiyi koruyucu ve ayrıntılı düzenlemeler yapılmıştır. İşçinin ücretinin ödenmemesi durumunda, iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı, ücretini faiziyle talep etme hakkı ve iş görmekten kaçınma hakları tanınmıştır. Bununla birlikte ücretin haciz, takas ve kesinti yapılmasına ilişkin sınırlamalar, ücret garanti fonu gibi düzenlemeler de ücret alacağıının korunması kapsamında son derece önem arz etmektedir. Bu çalışmanın amacı, iş sözleşmesinin güçlü tarafı olan işveren karşısında, genellikle geçim kaynağı ücret olan işçinin muhtemel ücret uyumsuzluklarındaki koruyucu önlemlerin, hukuki boyutunun önemli noktalarını ortaya koymaktır. Bu kapsamda Türk İş Mevzuatında ücret alacağı ilgili Kanunlar çerçevesinde incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda ücret alacağıının korunmasına yönelik pek çok düzenleme Mevzuatta bulunmakla birlikte ücret hakkının sahibi olan işçinin, korumalar noktasında farkındalığının artırılması gerekliliğine ulaşılmıştır. Kamu kurumları, sendikalar, sivil toplum kuruluşları ve akademisyenlerce oluşturulacak eğitim planlamalarıyla işçi statüsünde olan çalışanların bilinçlendirilmesi son derece önem arz etmektedir.

**Anahtar kelimeler:** Ücret, ücret alacağı, ücret güvencesi, ücretin zamanında ödenmemesi, ücretin eksik ödenmesi.

**Atıf için:** Gürün Karatepe, S. (2022). Türkiye’de İşçinin Ücret Alacağıının Güvencesi. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 291-310.

<sup>1</sup>Sorumlu Yazar: Dr. Öğretim Üyesi, İstanbul Arel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, E-posta: secilgurun@arel.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-5355-6131>

## Remuneration Assurance for Workers in Turkey

Seçil GÜRÜN KARATEPE <sup>2</sup>



### Abstract



Article Type  
Research Article

Application Date  
2022-10-01

Acceptance Date  
2022-11-14

DOI  
10.47140/kusbder.1183013

Remuneration, which is one of the most important issues of Labor Law, has an impact not only on the worker but also on the whole society. In an environment where the worker's right to wage is not regulated, issues may arise for the state as well as the worker and his hard-pressed family. In this context, protective and detailed regulations have been made in the Turkish Labor Legislation, especially in the Labor Law No. 4857. In case the wage is not paid, the worker has legal rights to terminate the employment contract with just cause, to demand his wage with interest, and to abstain from work. In addition, restrictions on the foreclosure, clearing and deduction of wages, and regulations such as wage guarantee fund are of utmost importance regarding the protection of wage receivables. The aim of this study is to highlight the important points of the legal dimension of the protective measures in the event of a wage dispute of the employee, whose sole livelihood is the wage, against the employer, who is the empowered side of the employment contract. In this context, remuneration in Turkish Labor Legislation is examined within the framework of the relevant Laws. It is concluded that, despite the presence of many legislative regulations regarding the protection of wage receivables, it is necessary to increase the awareness of the worker who has the right to wage. It is of utmost important to raise the awareness of employees with worker status through training plans to be formed by public institutions, trade unions, non-governmental organizations and academics.

**Keywords:** Fee, wage claim, wage assurance, non-timely payment of wage, underpayment of fee.

**For Reference:** Gürün Karatepe, S. (2022). Türkiye'de İşçinin Ücret Alacağı'nın Güvencesi. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 291-310.

<sup>2</sup> Corresponding Author: Assist. Prof, İstanbul Arel University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Business Administration, secilgurun@arel.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-5355-6131>

## Giriş

İş sözleşmesine dayalı olarak iş görme ediminin karşılığı olan ve iş sözleşmesinin en temel unsuru olan ücret hem işçinin hem de ailesinin çoğu zaman tek geçim kaynağını ifade etmektedir. Aynı zamanda ücret işverenin ücret borcunu ifade etmesinin yanında iş sözleşmesinin kurucu unsurunu da oluşturmaktadır. Ücret işçiyi ve ailesini etkileyen bir kavramın ötesine de geçerek toplumu etkilemektedir. Ülke ekonomisi, çalışma huzurunu çok yakından ilgilendirmektedir. Ekonomi biliminin yanı sıra sosyal politikayı yakından ilgilendiren ücret kavramı, devletin müdahaleleriyle işçinin korunmasını gerektirmektedir. Ücret, Anayasal güvence altında bulunmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 55. maddesinde "Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır." şeklinde yapılan düzenlemeyle anayasal güvence sağlanmıştır.

İş sözleşmesinin zayıf tarafını oluşturan ve bağımlı olan işçinin işveren karşısında korunmasını sağlamak İş Hukukunun görevleri kapsamında bulunmaktadır. Bu kapsamda 4857 sayılı İş Kanunu ve 6098 sayılı Borçlar Kanunu ücret güvencesini sağlayan pek çok düzenlemeye gitmiştir. Ücret güvencesi sadece ülkemiz açısından değil dünyada işgücü piyasalarında bulunan tüm çalışanları ilgilendirmektedir. Bu nedenle uluslararası kuruluşlar da birçok koruyucu önlemler almışlardır. Türk İş Mevzuatında, başta Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) sözleşmeleri olmak üzere bu düzenlemelerin etkisinde kalmıştır. Uluslararası kuruluşlara üye olan ülkeler onaylamış oldukları sözleşmelere ve belgelere uygun iş sözleşmesinden doğan hak ve çıkarların korunmasına yönelik hukuksal düzenlemeleri ulusal mevzuatlarında uygulamaya geçirmişlerdir.

Çalışmanın amacı, İş Mevzuatında yapılan düzenlemeler çerçevesinde işçinin ücret alacağına hangi esaslar çerçevesinde korunduğunu anlaşılır şekilde ortaya koymaktır. Bu kapsamda işverenin ücret borcunu zamanında ödememesi, hiç ödememesi veya eksik ödemesi durumunda diğer bir ifadeyle işverenin ücret borcunun ifasında temerrüde düşmesi halinde işçinin ücretini faiziyle talep etmesi, çalışmaktan kaçınma hakkı, sözleşmeyi feshetme hakkı başta 4857 Sayılı İş Kanunu, 6098 Sayılı Borçlar Kanunu, 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ve ilgili yönetmelikler çerçevesinde çalışmada ayrıntılarıyla incelenmiştir. Bunun yanında ücretin haczedilmesi, takas ve kesinti yapılmasına ilişkin sınırlamalar ve ücret garanti fonu gibi ücret korumaları incelenmiştir. Böylesine önem arz eden bir konunun Türk İş Mevzuatında karşılığının ve yerinin ne olduğu işçiler açısından son derece önem arz etmektedir. Araştırmanın metodolojisi nitel araştırma yöntemi olarak kurgulanmış olup, kullanılan analiz tekniği betimsel içerik analizidir. Çalışmada ikincil veri kaynakları kullanılmış; literatür taraması yapılarak, Yargı kararları incelenmiştir.

### **İş Sözleşmesinin Tarafları Açısından Ücret Kavramının Yasal Çerçevesi**

*Ücret Kavramı*; Ücret kavramının tanımsal yapısını belirleyen, bakış açısını değiştiren üç unsur bulunmaktadır. Ücretin iktisadi, sosyal ve hukuksal açıdan farklı tanımları yapılmaktadır. İktisadi bakımdan işçinin üretimden aldığı payı ifade ederken, işveren açısından önemli maliyet kalemlerinden birisini ifade etmektedir. Emek piyasalarındaki arz ve talep dengesini dikkate alarak işçiyi meta olarak gören anlayış söz konusudur. Günümüzde ücreti sadece bu açıdan yorumlamak yetersiz kalmaktadır. Sosyal bakış açısından ise insan onuruna ve kişiliğine uygun olan ücretin belirlenmesi, kendisinin ve ailesinin geçimini sağlayabilecek, sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyde olması gerektiği ifade edilebilir. Hukuki açıdan değerlendirildiğinde ise iş sözleşmesinin iki tarafı olan işçinin alacağı, işverenin ise temel borcunu ifade etmektedir. Bu noktadan hareketle alacak ve borcun devletin hukuk kuralları koyarak korunması ve ücret garantisinin sağlanması gerekliliği ücret tanımının hukuksal boyutunu ifade etmektedir.

*Anayasa ve İş Kanununda Ücret Kavramı*; Uygulamada, iş karşılığı nakden ödenen ücret asıl ücret ya da çıplak ücret, prim, aile yardımı, ikramiye gibi ücret eklerinin eklendiği giydirilmiş ücret, ücretten vergi, sigorta kesintilerinin yapılmamış haline brüt ücret, kesintilerin yapılmasından sonra işçinin eline geçen miktar net ücret olarak ifade edilmektedir (Şakar, 2018, s. 90). Ücret ödeme borcu, işçinin iş görme ediminin karşılığında gerçekleşen, iş sözleşmesinden doğan ve iş sözleşmesinin varlık nedeni olan işveren borcunu ifade etmektedir. Ücret, anayasal güvence altında bulunmaktadır. Anayasanın 55. maddesinde “Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.” şeklinde yapılan düzenlemeyle anayasal güvence sağlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 32. maddesinin 1. fıkrasında genel anlamda ücret; “bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır”, şeklinde tanımlanmıştır. İlgili hükümde temel esas, işçinin görmüş olduğu işin karşılığı ücret olarak ifade edilmekle birlikte işçinin çalışmadığı hafta tatili, ulusal bayram ve tatil günleri, yıllık ücretli izinler, işçinin çalışmadığı gün veya günlerde sosyal düşüncelerin etkisiyle sosyal ücret verileceği İş Kanunu’nun sırasıyla 46., 47., 57. maddelerinde hükmedilmiştir.

İş Kanunu’nda yapılan ücret tanımı çerçevesinde ücret, işçiye gördüğü işin karşılığında ödenen belli bir miktarı ifade etmektedir ve nakden ödenmesi gerekmektedir. İşçiye ödenecek ücrette çıplak ücret ve giydirilmiş ücret kavramları da önem arz etmektedir. Çıplak ücret ile para olarak ödenecek olan aynı olarak kararlaştırılmayacak ücret ifade edilmektedir. Çıplak ücret yanında ikramiye, prim ve sosyal yardımlar gibi ücret ekleri ise diğer bir ifadeyle yan menfaatler ise kıdem tazminatı ve ihbar tazminatının ödemesinde göz önünde bulundurulmaktadır. Dolayısıyla giydirilmiş ücret kavramı

geniş anlamda ücret kavramında söz konusu olmaktadır. Giydirilmiş ücret işçiye sağlanan para ve parayla ölçülmesi mümkün yasa veya sözleşmeden doğan menfaatleri içermektedir (Süzek, 2018, s. 376).

İşçinin ve ailesinin çoğu zaman yegâne geçim kaynağı olan ücret, iş sözleşmesinin taraflarınca serbest şekilde belirlenmektedir. Dolayısıyla ücretin miktarında iş sözleşmesine bakılması gerekmektedir. Ancak işyerinde toplu iş sözleşmesinin bulunması halinde toplu iş sözleşmesinin hükümleri göz önünde bulundurulmalıdır. İş Kanunu'nun 39. maddesinde asgari ücret düzenlemesi uyarınca tarafların özgürlüğünde sınırlayıcı olan işçinin ücretinin asgari ücret düzeyinden daha düşük olmayacak şeklinde ki düzenlemedir. Bununla birlikte işyerindeki ücret uygulamaları ve mesleki teamüllerin göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Sümer, 2022, s. 80).

İşçinin ücreti bazen işverenlerce vergiden kaçınmak suretiyle bordroda daha düşük gösterilmektedir. Özellikle taraflar arasında uyumsuzluk çıkması durumunda gerçek ücretin tespitinde işin niteliği, işte geçirilen kıdem süresi ve işçinin mesleki tecrübesi, emsal işçi ücretleri, tanık beyanları, meslek odaları ve sendikaların görüşleri değerlendirildikten sonra ücret alacaklarının hesaplanması söz konusu olmaktadır (Yargıtay 7 Hukuk Dairesi, 2013).

*Ücretin Ödenmesi;* Ücretin ödenme şekli ve yeri hususları da İş Kanunu'nun 32. maddesinde düzenlenmiştir. Madde gereğince işçinin ücret ekleri hariç olmak üzere ücret ödemesi nakit para ile yapılması zorunludur. Para dışında senet veya bono ile ya da aynı olarak mal şeklinde ödenmesi mümkün değildir. Ancak ücret ekleriyle işçiye sağlanacak menfaatler için aynı ödemenin yapılması söz konusu olabilmektedir. İşçiyle yapılan sözleşmede ücret ödemesinin yabancı bir para cinsiyle yapılmasına karar verilmiş ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılması zorunlu tutulmuştur. Bu zorunlulukta işçinin korunması esastır. Yine yapılan düzenleme gereğince kayıt dışılığın önlenmesi amacıyla işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına işçinin ücret ödemesinin yapılması hükmedilmiştir. Ücretin ödendiğinin ispat yükü işverene aittir (Çelik vd., 2017, s. 292).

İşçi ücret alacağı güvencesinde önemli bir koruma da ifa zamanıyla ilgilidir. Bireysel veya toplu iş sözleşmelerinde işçinin ücretinin ödenme zamanıyla ilgili taraflar sınırsız bir özgürlük içerisinde bulunmazlar. Yasa koyucu tarafından ücretin en geç ayda bir ödeneceğini, bireysel ve toplu iş sözleşmeleriyle bu sürenin bir haftaya kadar indirilebileceği hükmedilmiştir (4857 Sayılı İş Kanunu). Daha uzun zaman aralıkları için ücret ödemesi bu kuralın emredici bir hüküm olması sebebiyle yasaklanmıştır.

İşçinin hayatın olağan akışı içerisinde günlük kazancıyla geçinmek durumunda olması ay sonunu beklemesini zorlaştırabilir. Bu nedenle uygulamada işçinin avans istemesi

Borçlar Kanunu’nda düzenlenmiştir. Buna göre işçiye zorunlu ihtiyacının doğması halinde ve hakkaniyet gereği işveren ödeyebilecek halde ise hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür (Çelik vd., 2017, s. 292).

İşçi ve işveren arasında ücret alacağına bağlı uyuşmazlıkların tespitinde ücretin belgelendirilmesi hususu iş sözleşmesinin tarafları açısından ispat noktasında son derece önem arz etmektedir. Ücrete ilişkin bir belgenin düzenlenmesi bir diğer deyişle ücret pusulasının işveren tarafından hazırlanması ve işçiye verilmesi İş Kanunu’nda hükmedilmiştir. Belirtilen belgede işçinin ücreti, ücretten yapılan kesintiler, fazla çalışma gibi asıl ücrete yapılan her türlü eklemeler ve vergi kesintileri, nafaka ve icra vb. kesintiler yer almaktadır.

Ücret alacağına ilişkin zamanaşımı süresi de yasa koyucu tarafından beş yıllık süre kapsamında düzenlenmiştir. İşçinin asıl ücretinin yanında ücret ekleri de fazla mesai, prim, ikramiye gibi ödemelerde belirtilen zamanaşımı süresine tabi olmaktadır. Zamanaşımı süresi ücretin doğduğu andan itibaren başlamaktadır. İş sözleşmesinin süreklilik arz eden bir sözleşme olması sebebiyle işçinin ücret alacağını talep etmek için iş sözleşmesinin sona ermesini beklemesine gerek bulunmamaktadır (Terzioğlu, 2019, s. 1945). Dolayısıyla ücret alacağının muaccel olmasından itibaren beş yılın geçmesi durumunda işçi alacaklarını dava ederse işverenin zamanaşımı savunmasıyla karşı karşıya kalacaktır.

### Ücret Alacağının Güvencesi

#### *Ücretin ve Faizin Talep Edilmesi Durumları*

İşçinin iş görme edimini yerine getirmesi, işverenin de ücret ödemeyi üstlenmesi iş sözleşmesi çerçevesinde tarafların karşılıklı borçlarıdır. İşçi öncelikle iş görme edimini yerine getirmektedir. Daha sonra ücret hakkını elde etmektedir. İşçi ücretleri memurlardan farklılık arz eder ve peşin olarak değil, işçinin çalışma göstermesinin akabinde ödenmektedir (Yangın, 2012, s. 206-236). İşçinin bu hakkı kapsamında işveren tarafından ücret ödemesinin zamanında yerine getirilmemesi durumunda işçinin hak kaybı ortaya çıkacaktır. Tam bu noktada işçinin korunmaya ihtiyacı doğmaktadır (Akyiğit, 2005, s. 1339-1370).

Ücretin işçiye ödenmemesi durumunda işçinin birçok yola başvurması mümkün olmaktadır. Bu yollardan birisi zamanaşımı sürecinde ödemeyi faiziyle talep edebilmesidir. Bu durumda işçi dava açma hakkını kullanabilmektedir. İşçi bu talebini, isterse doğrudan ilamsız icra takibi yoluyla, isterse de arabuluculuk marifetiyle işverene yöneltebilir. Arabuluculuk görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması halinde işçi, ödenmeyen ücretini ve faizi dava yoluyla talep edebilmektedir.

İşçi, Borçlar Kanunu kapsamında eda davası açarak ödenmeyen ücret alacağını borçlu olan işverenden talep edebilir. Ücret uyuşmazlığında açılacak eda davalarında görevli

mahkeme iş mahkemeleri olup yetkili mahkeme ise davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir (İş Mahkemeleri Kanunu, Madde 6). Ücretin gününde ödenmemesi durumunda mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanmaktadır. Faiz uygulaması ücret niteliğinde olan alacakların tümü için geçerli olmaktadır. En yüksek banka mevduat faizinin belirlenmesinde Yargıtay içtihatları önem arz etmektedir. Süre gelen uygulamada T.C. Merkez Bankası'na bankalar tarafından bildirilen faiz oranları göz önünde bulundurularak en yüksek mevduat faizi belirlenmesi şeklinde gerçekleşmekteydi. Daha sonra Yargıtay'ın içtihadında T.C. Merkez Bankasının mevduat kabul etmemesi sebebiyle en yüksek mevduat faizi oranının kamu bankalarına sorulması gerektiği kabul edilmiştir. 12. Hukuk Dairesi tarafından kamu bankalarına özelleştirme yapılması ile bu uygulama iptal edilmiş olup özel bankaların yıllık devreler halinde fiili olarak mevduata uyguladığı faiz oranının uygulanması gerektiği içtihat edilmiş ve uygulama bu şekilde gerçekleşmektedir (Çetinkaya, 2021, s. 61).

4857 Sayılı İş Kanunu 34. maddesi “ücretin gününde ödenmemesi” kapsamında mevduata uygulanan en yüksek faiz, işçinin ücretinin mücbir bir neden olmaksızın ödeme gününden itibaren yirmi gün içerisinde ödenmemesi durumunda yirmi günlük sürenin sonundan itibaren işlemeye başlamaktadır (Fevzi, 2018, s. 149). Bu konuda farklı görüşlere ve Yargıtay uygulamasına yer verilmesi daha uygun olacaktır.

### ***İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı***

İş Kanunu kapsamında ücreti ödenmeyen işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı bulunmaktadır. Bu hakkın kullanılabilmesinin bazı şartları vardır. İşverenin bir dönem için yerine getirmediği ücret ödeme borcu, sonraki dönemlerdeki iş görme borcunun yerine getirilmesini etkileyerek, işçinin daha sonraki dönemleri için iş görmekten kaçınmasına imkân verebilecektir (Yangın, 2012, s. 206-236). İşveren ücret ödeme borcunu birden fazla işçiye karşı yerine getirmediğinden işçiler toplu bir halde çalışmaktan kaçınma haklarını kullanabilmektedirler. Diğer bir ifadeyle işçilerin kişisel kararlarının ötesinde kaçınma hakkını kullanması toplu bir nitelik kazanması durumunda dahi grev olarak nitelendirilmemektedir. Hatta işçinin bu hakkını kullanması halinde iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği ve iş görme edimlerinin yeni işçi alınarak veya başka işçilere yaptırılmayacağı hükmedilmiştir (4857 Sayılı İş Kanunu, Madde 34/1). İş görmekten kaçınma hakkı sadece ücretleri ödenmeyen işçiler için geçerlidir. Aksi uygulamaya giden işçiler uygun yaptırımlarla karşı karşıya kalacaklardır.

İş görmekten kaçınma hakkının kullanılmasının temelinde işçinin ücret alacağına doğması bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle muaccel olmasına karşın ödenmemiş işçi alacağına olması gerekmektedir. İşçinin temel ücretinin ödenmemesi halinde

çalışmaktan kaçınma hakkını kullanacağı mutlak olmakla birlikte ücretin diğer eklerinin de yani geniş anlamda da ücretin ödenmemesinde bu hak kullanılabilir. İşçinin lehine yorum ilkesi çerçevesinde ikramiye, prim gibi ücret eklerinin yerine getirilmemesi işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanma imkânı vermektedir. Geniş anlamda ücretlerinden örneğin işçinin primlerinin ya da fazla çalışma ücretinin ödenmemesi İş Kanunu’nun 34. maddesinin amacıyla bağdaşmaktadır. Aksi takdirde, genelde başka geçim kaynağı olmayan işçi için ücretinin bölünerek sadece bir bölümünün ödenmesi, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanacak olan işçiyi engellemek isteyen işverenlere yalnızca temel ücretin ödenmesiyle yetinmesi durumunu ortaya çıkarmaktadır. Bu durum ise işverenlerin ücret eklerinin ödemekten kaçınmalarını engeller ve yasa hükmünün işlenmesine izin verir (Süzek, 2018, s. 339). Ayrıca İş Kanunu’nun 66. maddesi uyarında farazi süreler yani çalışmış olarak sayılan sürelerde işçinin ücretinin ödenmemesi durumunda da işçi kaçınma hakkını kullanabilecektir.

İşçinin ücretinin eksik ödenmesi halinde çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılıp kullanılmamasında dürüstlük kuralı ile bağdaşmayan durumlar söz konusu olabilmektedir. İşveren işçinin ücretinin büyük bir kısmını ödemiş esas ücretle kıyaslandığında önemsiz bir miktar ödenmemişse işçinin kaçınma hakkını kullanması dürüstlük kuralıyla bağdaşmayabilmektedir. Burada önemle belirtmek gerekir ki bu durumun düzenli bir şekilde yapılmaması gerekliliğidir. Bahsedilen tutar önemsiz bir tutar olsa dahi işçinin sürekli bu davranış karşısında işverenin uygulamasını kabullenmesi beklenmemelidir (Akyiğit, 2008, s. 1567). Bununla birlikte işveren işçinin ücretinde tek taraflı iradesiyle indirim e giderse yine işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması mümkün olmaktadır.

Çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmenin bir koşulu da ücretin ödeme gününden itibaren yirmi günlük sürede işçinin ücretinin tamamen veya kısmen ödenmemesidir. Yirmi günlük süre ücretin ödenmesi gereken süresinden itibaren geçen yirmi tam gün olarak ifade edilmelidir. Bu sürenin takvim günü olarak esas alınması gerekmektedir (Mollamahmutoğlu, 2004, s. 415). Sürenin son günü eğer ki tatil gününe rastlar ise ilk işgününün mesai bitimi bu sürenin hesabında göz önünde bulundurulmalıdır (Çetin, 2007, s. 199-223). Bu sürede hem işçi hem de işveren korunmuştur. Şöyle ki iyi niyetli bir işveren ödeme zorluğuna düşmüş olduğunda işçiler hemen işi bırakamayacaktır. İşçilerin işi bırakma olasılıkları ortadan kalkmış olacaktır. Diğer taraftan bu süre geçtikten sonra işçinin çalıştırılması ise angarya yasağına aykırılık oluşturacağından işçi de belirtilen sürede korunmuş olmaktadır. İşçiler yirmi günlük sürenin sonunda bu haklarını kullanmasalar bile ödemede gecikmenin devam etmesi durumunda çalışmaktan kaçınma haklarını kullanabileceklerdir (Soyer, 2014, s. 663-664).

Çalışmaktan kaçınma hakkının doğmasındaki bir diğer koşul ise mücbir bir nedenle işverenin ücretleri ödeyemiyor olması durumudur. Mücbir neden önceden



öngörülmesi mümkün olunmayan, işyerinin dışından gelen, ödeme gücü oluşturulan, önüne geçilemeyen nedenlerdir. Doğa olayları, sıkıyönetim, savaş hali örnek olarak verilebilmektedir. Ekonomik kriz durumu mücbir sebepler içinde sayılıp sayılmayacağı tartışılan hususlardan biridir. İşletmenin içinde bulunduğu mali sıkıntı mücbir bir neden oluşturmaz ve işçiler çalışmaktan kaçınma hakkında yararlanabilirler. Aksi halde işverenin üzerinde olması gereken risk işçilere yüklenmiş olacaktır. Bununla birlikte işletme dışından kaynaklı ekonomik krizin engellenmesi mümkün olmadığından mücbir neden olarak değerlendirilecektir (Süzek, 2018, s. 400). İşveren mücbir bir nedenle ücretleri ödeyemiyorsa işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması mümkün değildir. Ancak belirtmek gerekir ki işletmenin mali sıkıntı içerisinde olması mücbir bir nedeni oluşturmamaktadır (Soyer, 2014, s. 663). İşyerinde makinaların bozulması nedeni üretimin durması veya döviz kurunun etkisiyle yaşanan ekonomik sıkıntı mücbir sebep olarak sayılmamakta olup işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını doğurmaktadır. Bununla birlikte ücret ödeme borcunun mücbir sebep nedeniyle ödenemediği durumlarda işçi çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamayacak ancak iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-h fıkrası uyarınca haklı nedenle fesih gerçekleştirebilecektir.

İş Kanunu'nun 34/2 uyarınca çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçinin sözleşmesinin bu nedenle feshedilemeyeceği ve yerine yeni işçi alınamayacağı hükmedilmiştir. İşverene belirtilen yasa maddesi kapsamında idari para cezası verilememesine karşın işveren onların yerine işçi alırsa ve sonrasında bu işçileri çalıştırmazsa, 24/II'ye ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık olması sebebiyle iş sözleşmesi işçi tarafından, derhal fesih hakkını kullanma süresi maddesi (4857 Sayılı İş Kanunu, Madde 26/1) uyarınca haklı nedenle feshedilebilmekte ve tazminat talep edebilmektedir (Süzek, 2018, s. 401). Belirtmek gerekir ki işçilerin sadakat borcu kapsamında bu haklarını ödenmemiş olan ücret alacaklarına ulaşma yönünde kullanmaları gerekmektedir. İşyerine bağlılığa uygun olmayan davranışlarda bulunmaları çalışmak isteyen diğer işçilere engel olmaları durumunda işveren de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II uyarınca iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilmektedir (Akyığıt, 2005, s. 15-26).

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasında işçiler açısından en önemli hususlardan birisi ücretin ödenip ödenmeyeceğidir. İş Kanunu'nun 34. maddesinde bir açıklık bulunmamaktadır. Yargıtay işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçındığı bu sürenin ücretinin işverenden istenmeyeceği kararına varmıştır (Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, 2004). Öğretide baskın olan görüş işçilerin ücretlerinin ödenmesi yönündedir. Ancak yasal bir temeli olan çalışmaktan kaçınma hakkının kullanıldığı dönemde işçilerin ücretlerinin ödenmemesi işçilerin bu haklarını kullanmamalarına neden olabilecektir. Diğer taraftan ilgili döneme ait ücretlerin ödenmemesi işverene istediği

zamanda ücretsiz izin uygulaması olanağı sağlamaktadır. Bu uygulama işçiler tarafından kabul edilmezse ve bu konudaki öneriyi kabul edilmeyeceğini işveren tahmin ederse ücretleri ödememek koşuluyla işçiler İş Kanunu’nun 34. maddesi kapsamında haklarını kullanmaya zorlanabilecektir (Süzek, 2018, s. 404). Önemle belirtmek gerekir ki yasa maddesine işçilerin çalışmadıkları süreye ait ücretin ödenmesi hükmünün eklenmesi işçilerin fiili olarak kaçınma haklarını kullanmalarına olanak sağlayacaktır.

### ***İş Sözleşmesinin Fesih Edilmesi***

Ücreti ödenmeyen işçinin yasal korunmasında birçok seçenek bulunmakla birlikte önemli koruma yollarından birisi de iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesidir. Fesih tek taraflı irade beyanıdır. İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu’nun 24. maddesinin II-e bendi kapsamında işçinin ücreti kanun hükümleri ve sözleşmede belirtilen şartlara uygun olarak hesap edilmez veya ödenmez ise işçi sözleşmesini feshedebilmektedir. Bu madde gereğince işçi kıdem tazminatını da talep edebilmektedir ve bu durum ücret nedeniyle yapılan bu fesih de işçi bakımından en önemli koruma imkânlarından faydalanma imkânı sağlamış olmaktadır. Ayrıca işçinin işsizlik sigortasına hak kazanması önemli sonuçlardan bir diğerini oluşturmaktadır. İhbar tazminatına hak kazanması durumu da önemli hususlardan birisidir. Yüksek Mahkemenin ücretinin ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmesini fesheden işçinin ihbar tazminatı tutarında tazminata hak kazanmasına karar vermiştir (Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, 2014). Belirtilen ücret korumaları işçinin ücretinin ödenmemesi durumunda fesih hakkını kullanmaktan geri kalmamasına sebep olacağından işverenlerin ücret ödemesi konusunda özenle davranmalarına neden olacaktır.

Özellikle belirtmek gerekir ki iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkından farklı olarak ücret ödeme gününden itibaren yirmi günlük sürenin geçme şartı aranmamaktadır. Ödeme günü geçtikten sonra işçi iş sözleşmesini feshedebilmektedir. Ancak burada iyi niyet kurallarına aykırılık durumunun değerlendirilmesi de gerekmektedir (Çil, 2010, s. 646). Özellikle süreklilik arz etmeyen gecikmelerin bu hakkın kullanılmasında dürüstlük ve iyi niyet kurallarına aykırılık oluşturması söz konusu olmaktadır. İşverenin kasıtlı olması halinde fesih hakkını kullanması yerinde olmaktadır.

İşçinin ödenmeyen ücretiyle ifade edilmek istenen asıl ücretine ek olarak elde ettiği kazançları yani ücret ekleridir. Örnek vermek gerekirse sigorta primleri ödenmeyen işçinin de bu hakkını kullanabilmesi mümkündür (Çopuroğlu, 2013, s. 205). Ayrıca işverenin ücret ödememesi durumunda elinde olan ve olmayan sebeplerin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. İşverenin mali sıkıntı yaşaması halinde işçinin ücretini ödeyememesi haklı fesih hakkını işçi açısından oluşturmaktadır. Buna karşın

kısa vadeli gecikmelerin dürüstlük kuralına aykırılık oluşturması nedeniyle iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi uygun olmayacaktır (Süzek, 2007, s. 2015).

İş Kanunu'na göre ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerde iş sözleşmesini feshedecek olan tarafın gerçekleşen eylemi öğrenmesinden itibaren altı gün geçtikten sonra ve de fillin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra bu hakkın kullanılmayacağı düzenlenmiştir. Bu durum ahlak ve iyi niyet kurallara uymayan haller içerisinde ücretin yer alması durumu için de geçerli olmakla birlikte ücretin ödeme zamanının bilinmesinden ötürü bir yıllık hak düşürücü sürenin uygulama alanı bulması zor olabilecektir. İşçiye fesih usul şartı belirtilmemiş olmakla birlikte ispat açısından fesih bildiriminin işçi tarafından yazılı olarak yapılması kolaylık sağlayabilecektir (Bedük ve Karabacak, 2018, s. 193-211).

### **Ücretin Haciz, Takas ve Kesinti Yapılmasına İlişkin Sınırlamaları**

İşçinin borçlarını ödeyememesi halinde, üçüncü kişilerin işçiden alacağıın bulunması durumunda işçinin ücretinden tahsil edilmesi yolu, ücrette haciz işleminin uygulanması mümkündür. Ücret güvencesi, işçinin ve ailesi için hayati derecede önemli bir koruma olması sebebiyle kanun koyucu haciz yolunda sınırlandırmalar getirmiştir. İş Kanunu'nun 35. maddesi uyarınca bu düzenleme yapılmış olup işçinin aylık ücretinin dörtte birinden fazlasının haczedilemeyeceği hükmedilmiştir. İşçinin ailesi için de bir koruma söz konusu olup madde gereğince işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için yargıç tarafından takdir edilecek miktar haczedilemeyecek miktara eklenmektedir. Diğer bir ifade ile haciz işlemi uygulanırken hâkim işçinin bakmakla sorumlu olduğu aile üyelerinin geçimi için zorunlu olan miktarı çıkardıktan sonra geriye kalan miktar üzerinden dörtte bir oranında kesinti yapmaktadır. Belirtmek gerekir ki, işçinin hangi tür iş sözleşmesiyle çalıştığı diğer bir ifade ile tam zamanlı veya kısmi zamanlı, sürekli veya süreksiz iş sözleşmesiyle çalışması İş Kanunu'nun 35. maddesinin uygulanabilirliği açısından bir ayırım yaratmamaktadır (Çil, 2010, s. 718). Ücret dışında işçinin ücret alacakları bulunmaktadır. Bu alacaklar içerisinde kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı yer almaktadır. Bu alacaklarda sınırlandırma bulunmamaktadır (Çil, 2010, s. 718). Sınırlandırmaya tabi olmayan bir alacak da nafaka alacakları için geçerli olmaktadır. Ödenmemiş olan tüm nafaka alacaklarında hacze ilişkin bir sınırlama mümkün olmamaktadır (Çopuroğlu, 2013, s. 166). Haciz sürecinin nasıl işlediği de işveren bakımından dikkatle nazara alınması gerekmektedir. İcra Müdürlüğüne hazırlanan ibraname işverene bildirilmektedir. Söz konusu olan ibranamede haciz işlemlerinin ayrıntıları yer almaktadır; borçlunun ücretinin en geç bir hafta dahilinde bildirilmesi gerektiği gibi hususlar işverene tebliğ edilmektedir. İşveren ise İcra Müdürlüğü'nün belirlediği haciz miktarını göndermek zorundadır. Ayrıca haciz işlemi sürecinde işçinin ücretinde meydana gelen bir değişiklik olması halinde işverenin bu durumu bildirmesi sorumluluğu bulunmaktadır

(Yavaş, 2009, s. 11). Bu sorumluluğu yerine getirmeyen kişilerin göndermedikleri haciz miktarı maaşlarından tahsil edilmektedir (Yargıtay 12 Hukuk Dairesi, 2014). Borçlunun ücretinde söz konusu olacak bir artış durumunda, ücretin haczedilebilecek miktarı da artacaktır (Akin, 2022, s. 139).

İşçinin ücretinde takas işlemine karşı koruma ve kısıtlamaya yönelik düzenleme ise İş Kanunu’nda yer almayıp konuyla ilgili boşluk Borçlar Kanunu’nun da düzenlenmiştir. Kanunun “Ücretin Korunması” başlıklı 407. maddesindeki düzenleme ile işçinin onayı olmadan işveren tarafından takas etme hakkının olmadığı hükmedilmiştir. Takas, ücretin haczedilebilir kısmı kadar işçinin kasten sebep olduğu ve yargı kararıyla sabit olan bir zarardan dolayı dörtte birlik kısım kadar gerçekleşebilmektedir. İşçinin takas işlemine rıza göstermesi için ücret alacağıının doğması gerekmektedir. Aksi takdirde işçi onayının bir geçerliliği bulunmamaktadır (Çelik vd., 2019, s. 336). Önemle belirtmek gerekir ki kıdem, ihbar, kötü niyet, işe başlatmama ve ayrımcılık tazminatı ücret niteliğinde olmadığından işçinin rızası olmadıkça takasın yapılamayacağına ilişkin sınırlama bu tazminatlar için geçerli olmamaktadır. İşçinin rıza göstermesiyle birlikte ücret borcu ile alacağıının tamamı takas edilebilmektedir. İşveren ve işçi karşılıklı olarak iş sözleşmesinde bir düzenleme ile alacak ve borçlarını takas yoluyla sona erdirme hususunda anlaşma sağlayabilmektedirler (Özdemir, 2019, s. 290).

İşyerine özel, işyerinde düzeni sağlamak üzere oluşturulan disiplin cezası uygulamalarında veya kanundan doğan yükümlülükleri; işçi sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atmamak gibi emir ve talimatlara uymak hususlarında ücretten kesme cezası düzenlenebilmektedir. Ancak bu cezanın sınırlandırılması söz konusudur. İşçinin işveren karşısında keyfi uygulamalarına karşı korunması kapsamında ceza uygulaması belirli sınırlar çerçevesinde sağlanmaktadır (Akyiğit, 2008, s. 1613). Bireysel veya toplu iş sözleşmelerinde ayrıca iş sözleşmelerinin eklerinde ücret kesintisine yol açan nedenlerin gösterilmiş olması gerekmektedir. Aksi takdirde işçiye ücretten kesme cezası verilememektedir. İş Kanunu’nun 38. maddesinde yapılan düzenleme gereğince işçilerin ücretinden yapılacak kesintilerin miktarı bir ayda iki gündelikten fazla ya da parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamayacak şekilde emredici bir hüküm olarak düzenlenmiştir. Bununla birlikte yapılacak kesinti miktarı ve nedenlerinin işçiye önceden bildirilmesi gerekmektedir. Eğer ki işçiye birden fazla ücretten kesme cezası uygulanacak ise aynı ay içinde olmaması gerekmektedir. Kesinti yapılacak ücret ise işçinin çıplak ücretidir. Dolayısıyla hak etmiş olduğu fazla mesai veya primler eklenmek suretiyle oluşacak ücretin kesinti sınırını oluşturmaz (Manav Özdemir ve Urhanoglu, 2022, 1437). Belirtmek gerekir ki işverenin ücretten kesme cezasını uygulamadan önce işçinin savunmasını alması gerekmektedir. Aksi takdirde işçi haksız bir ceza uygulaması nedeniyle mahkemeye başvurabilmektedir.

### Ücret Garanti Fonu

İş sözleşmelerinde işverenin temel borcu olan ücretin korunmasına yönelik Türk İş Mevzuatı çerçevesinde birçok önlem işçi yararı esas alınarak düzenlenmiştir. Bu noktada Ücret Garanti Fonu uygulaması da bu korumalar içerisinde en önemlilerindendir. Türkiye’de ilk defa 4587 sayılı İş Kanunu’yla Fon kurulmuş olup başta “ILO 95 sayılı Ücret Genel Koruması Sözleşmesi”, “173 sayılı İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Sözleşmesi” ve “AB 2002/74 sayılı İşverenlerinin İflası Durumunda Çalışanların Korunması ile Bağlantılı Olarak Üye Ülke Yasalarının Yaklaştırılmasına İlişkin Direktif” konuyla ilgili önemli düzenlemelerdir. Belirtilen düzenlemelerle Türk İş Mevzuatı uyumlu şekilde oluşturulmuştur. İşverenin ödeme aczine düşmesi halinde işçi ücret alacağı korunmaktadır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortasında düzenlenmiş olan Ücret Garanti Fonu; sigortalı sayılan kişileri hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası, 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 oluşturulmuş olan fondur. Fonun gelirleri işsizlik sigortası dâhilinde olan ödemelerin işveren payının yıllık toplamının yüzde biri ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazançlardan oluşmaktadır (Yiğit, 2020, s. 134). İşçinin Ücret Garanti Fonu kapsamında korunabilmesi için bazı koşulların varlığı şarttır. Bunlardan ilki işverenin aciz vesikası alması, konkordato ilan etmesi, iflası veya iflasının ertelenmesi nedenleriyle ödeme güçlüğüne düşmesi gerekmektedir. Bu sebepler dışında işçinin ücreti işveren tarafından ödenmiyor ise Ücret Garanti Fonundan yararlanılması mümkün olmamaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2019, s. 710).

Bir diğer koşul ise 4857 Sayılı İş Kanunu’na, diğer İş Kanunlarına ve Türk Borçlar Kanunu’na tabi olan işçiler Fondan yararlanabilmektedirler. Daha önceki uygulamadan farklı olarak yapılan yeniden düzenleme ile yararlananların çerçevesi genişletilmiştir.

İşçinin Fona başvurusunda ücret alacağı temel ücreti kapsamında mümkün olmaktadır. İhbar ve kıdem tazminatı alacağı için Fona başvuru yapılamamaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2019, s. 713). Ayrıca işçinin geniş anlamda ücreti içerisinde yer alan ücret ekleri için de yararlanma mümkün olmamaktadır (Süzek, 2020, s. 389). İşçinin Fon’dan talep edebileceği üç aylık ücret alacağına ilişkin hesaplama yapılırken, 5510 sayılı Kanun’un 80. maddesi uyarınca, sigorta primine esas tutulan kazancı üzerinden tutulan net ücreti esas alınmaktadır (Akin, 2022, s. 104).

Hak kazanma şartları içerisinde yer alan, ücret alacağının bulunduğu dönemde hizmet akdine tabi olarak çalışıyor olması, işverenin ödeme güçlüğüne düşmüş olması, işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olmasına ek olarak 5 yıllık zaman aşımına uğramamış ödenmeyen ücret

alacağıının bulunması da başvuru şartları içerisinde yer almaktadır (İŞKUR, 2022). Son bir yıl içinde işçinin aynı işyerinde çalışıyor olması gerekliliği, Fondan yararlanma durumunu güçleştirebilmektedir. (Ertürk, 2010, s. 184). Bir yıllık sürenin sayılmasında işçinin iş sözleşmesinin askıda kalma durumunda olması veya mücbir sebeplerle çalışılmayan süreler hesaplamada bir engel teşkil etmemektedir (Tiryaki, 2009, s. 256).

İşçinin Fondan alacağı ücretin bir sınırı bulunmaktadır ve 5510 sayılı Kanunun 82. maddesi uyarınca belirlenen günlük kazanç, sigorta primine esas günlük kazanç üst sınırını aşamayacaktır. Bahsedilen üst sınır asgari ücretin 7,5 katıdır ve bu sınırı aşan ücret alacaklarında Fon’un herhangi bir sorumluluğu olmamaktadır (İŞKUR, 2022).

İşsizlik ödeneği alma şartlarını sağlamayan bir işçinin Ücret Garanti Fonundan yararlanma durumu da merak edilen hususlardandır. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre işsizlik sigortası primlerini ödemiş olan bir işçi de Fondan yararlanabilmektedir. Önemli olan işçinin İşsizlik Sigortası Kanununa göre sigortalı sayılmasıdır (Türe, 2020, s. 3264).

Fondan yararlanmak isteyen işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düştüğünü gösteren, son üç aylık ücretinin ödenmediğini aylar itibarıyla gösteren ve son üç aylık ücretinin varlığını gösteren belgelerle birlikte mücbir sebepler dışında bizzat başvurması gerekmektedir (Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği). Belirtilen üç aylık süre ise değiştirilemez ve emredici nitelikte bir hükümdür. İşçi ile işveren iş sözleşmesinde karşılıklı olarak anlaşma sağlasalar dahi üç aydan fazla olan ücret alacaklarının Fondan ödenmesi mümkün olmamaktadır (Kıymaz, 2007, s. 39).

Fondan kaç kez yararlanılabileceği hususu da önem arz etmektedir. Bir defalık bir sınırlama söz konusu değildir. İşçinin yararlanma şartlarını sağlaması durumunda farklı bir işveren veya aynı işverenden ücret alacağıının doğması durumunda Ücret Garanti Fonundan yararlanması mümkün olmaktadır (Mollamahmutoğlu vd., 2019, s. 610).

Ücret Garanti Fonu işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin işveren payının yıllık toplamının yüzde biri ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazançlardan oluşmaktadır (Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği). Türkiye İş Kurumuna başvuran işçiye ödeme başvuru tarihini izleyen ayın sonuna kadar yapılması gerekmektedir.

## Tartışma ve Sonuç

İşçilerin büyük bir kesiminin yaşamını ücretle geçindirmesi ücret kavramının önemini ortaya koymaktadır. Ücret güvencesi, işçinin işveren karşısında alacağıının korunması hem işçi hem de bakmakla yükümlü olduğu ailesi bakımından konunun hukuki bakımdan düzenlenmesini gerektirmektedir. Bu bakımdan Uluslararası düzenlemeler,

Anayasa, İş Hukuku, Borçlar Kanunu, Yönetmeliklerle yapılan korumalar işçi açısından ücret güvencesinin yasal çerçevesini oluşturmaktadır.

İşçi tarafından görülen iş ediminin karşılığı olan temel ücret işin karşılığını oluşturmaktadır. İş Hukukunun ücret kavramı karşılığında temel ücreti esas alınmakla birlikte kanundan veya sözleşmeden doğan işçiye para veya para ile ölçülemeyen bir takım yan çıkarlar sağlanabilmektedir. Belirtilen çıkarlar ise ücret ekini oluşturup ikramiye, prim, fazla mesai ya da sosyal yardımlar gibi unsurları kapsamaktadır. Bu ücret kavramı ise giydirilmiş ücret olarak ifade edilmektedir. Ücret alacağının garantisi ise her iki ücret türünü de kapsayan bir koruyuculuğa sahip olmaktadır.

İş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren genellikle ücretin ödenmesi, zamanı ve miktarı konusunda uyuşmazlıklar yaşayabilmektedirler. Uyuşmazlıkların ispat açısından işçiye verilmesi kanuni zorunluluk oluşturan ücret pusulası ya da ücret bordroları önemli araçlardır. Korunması gereken güçsüz tarafı oluşturan işçinin en önemli gelir kaynağı olan ücretin korunması toplum düzeni açısından son derece önem arz etmektedir. Devlet, sosyal politika araçlarından olan yasalarla ücret borcuna müdahalelerde bulunmuştur. Türk İş Mevzuatının yanında uluslararası düzeyde de özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmeleri ücret hakkını koruyan önemli belgeler arasında yer almaktadır. Bu belgeler ulusal standartların belirlenmesinde veya ücret alacağının korunmasının çerçevesinin çizilmesinde son derece önem arz etmektedir. Türk İş Mevzuatında ise başta 4857 sayılı İş Kanunu olmak üzere ücret güvencesini sağlayan pek çok düzenleme yer almaktadır. İşverenin işlemleri karşısında takas işleminde haciz işleminde ve ücretten kesinti yapılması hususlarında sınırlandırmalar bulunmaktadır. İş Kanunu'nun 35. maddesi uyarınca haciz işleminde işçinin aylık ücretinin dörtte birinden fazlasının haczedilemeyeceği hükmedilmiştir. İşçinin ücretinde takas işlemine karşı koruma ve kısıtlamaya yönelik düzenleme İş Kanunu'nda yer almayıp konuyla ilgili boşluk Borçlar Kanunu'nun da düzenlenmiştir. Kanunu'nun "Ücretin Korunması" başlıklı 407. maddesindeki düzenleme ile işçinin onayı olmadan işveren tarafından takas etme hakkının olmadığı hükmedilmiştir. Takas, ücretin haczedilebilir kısmı kadar işçinin kasten sebep olduğu ve yargı kararıyla sabit olan bir zarardan dolayı dörtte birlik kısım kadar gerçekleşebilmektedir. İşyerine özel, işyerinde düzeni sağlamak üzere oluşturulan disiplin cezası uygulamalarında veya kanundan doğan yükümlülükleri; işçi sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atmamak gibi emir ve talimatlara uymak hususlarında ücretten kesme cezası düzenlenebilmektedir. Ancak bu kesintinin sınırlandırılması söz konusudur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 38. maddesi kapsamında, işçinin elde edeceği gelirin azalmasına neden olacak ücret kesme cezasının nedeninin bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile önceden belirlenmiş olması gerekmektedir. Ayrıca işçinin bir ayda iki gündelikteki kazancından fazla kesinti yapılamamaktadır. Bununla birlikte işveren yaşamış olduğu ekonomik sıkıntılar

sebebiyle işçinin ücretini ödeyemediği durumlar için Ücret Garanti Fonu devreye girerek önemli bir güvenceyi işçiye sağlamaktadır. Ücret Garanti Fonu, işverenin iflası ve konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması sebeplerinden kaynaklı olarak işverenin ödeme gücünü içerisine düştüğü hallerde uygulanmakta olup işsizlik sigortası kapsamında, ödenmeyen üç aylık işçi ücret alacaklarını karşılayan bir fonu ifade etmektedir.

Ücret Garanti Fonu’ndan yararlanabilme koşulunda işverenin ödeme gücüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde işçinin aynı işyerinde çalışıyor olması gerekmektedir. İşçinin belirtilen belgeleri temin etmesi daha uzun süre alabileceğinden bir yıllık süre eleştirilebilmektedir. Bir başka eleştiri ise örneğin 10 ay önce işçi işe başlamış ve üç aylık ücret alacağıının bulunması halinde Fonan yararlanamayacağı durumudur.

İşçinin ücretinin ödenmesinin gecikmesi veya ödenmemesi hallerinde işçiye sözleşmeyi feshetme hakkı, çalışmaktan kaçınma hakkı veya mevduata uygulanan en yüksek faizle birlikte ödenmesini talep edebilmektedir. Ücreti gerektiği gibi ödenmeyen işçi bu faiziyle ödenmesi talebini, isterse doğrudan ilamsız icra takibi yoluyla, isterse de arabuluculuk marifetiyle işverene yöneltebilir. Arabuluculuk görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması halinde işçi, ödenmeyen ücretini ve faizi dava yoluyla talep edebilmektedir. Gününde ödenmeyen ücret alacaklarına, mevduata uygulanacak en yüksek faiz oranının uygulanması esası benimsenmiştir.

İş Mevzuatında ücret alacağıının korunmasına yönelik pek çok düzenleme bulunmakla birlikte ücret hakkının sahibi olan işçinin korumalar noktasında farkındalığının artırılması önem kazanmaktadır. Kamu kurumları, sendikalar, sivil toplum kuruluşları ve akademisyenlerce oluşturulacak eğitim planlamalarıyla işçi statüsünde olan çalışanların bilinçlendirilmesi son derece önem arz etmektedir.

#### Makalenin Araştırma ve Etik Beyanı Bilgileri

<b>Yazarın Çıkar Çatışması Beyanı</b>	Araştırmaya konu olan durum, olgu veya kurum ile yazar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.
<b>Yazar(lar) Katkı Oranı Beyanı</b>	Çalışmanın tamamı yazar tarafından hazırlanmış olup, yazarın katkı oranı %100’dür.
<b>Etik Kurul Onay Belgesi</b>	Araştırma/inceleme sırasında etik kurul onay belgesi gerektiren herhangi bir bilimsel yöntem kullanılmamıştır.



## Kaynakça

- 4857 Sayılı İş Kanunu. (2003, 10 Haziran). Resmî Gazete (Sayı: 25134): <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm#1> adresinden alındı
- Akın, M. (2022). *Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması*. Kayseri: Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Akyiğit, E. (2005). Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Kaçınması, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 5, 671-696.
- Akyiğit, E. (2008). *İş Kanunu Şerhi 2*. Cilt, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Bedük, M. N. Karabacak, E. (2018). İşçinin Ücretinin Zamanında Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, *Atlas Ulusal Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 193-211.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. (2017). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Basım.
- Çetinkaya, S. (2021). *Fazla Çalışma ve Ücrete Dâhil Edilmesi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Çil, Ş. (2010). *İş Hukukunda İşçinin Ücreti*, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Çopuroğlu, Ç. (2013). *Ücret ve Korunması*, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Ertürk, Ş. (2010). Ücret Garanti Fonundan Yararlanmak İmkansızlaşıyor Mu?, *Sicil İş Hukuk Dergisi*, 2010/II(18), 184-192.
- Demir, F. (2018). *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması* (7. B.). İzmir: Legal Kitabevi.
- İş Mahkemeleri Kanunu*. (2017, 25 Ekim) Eylül 21, 2022 tarihinde T. C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.7036.pdf> adresinden alındı
- İŞKUR, Ağustos 19, 2022 tarihinde Ücret Garanti Fonu: <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/ucret-garanti-fonu/> adresinden alındı.
- Karacan Çetin, H. (2007). 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, *İstanbul Barosu Dergisi*, Özel Sayı, 09/2007, 199- 223.
- Kıymaz, T. (2007). Ücretin Korunmasına Dair Hükümler Bağlamında "Ücret Garanti Fonu", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2007/III (7), s. 36-41.
- Mollamahmutoğlu, H. (2004). *İş Hukuku*, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., Baysal, U. (2019). *İş Hukuku Ders Kitabı*, Ankara: Ayrıntı Basımevi.
- Özdemir, C. S. (2019). İşçi Ücreti Takas Edilebilir mi?, *Mali Çözüm Dergisi*, (29), 285-292.
- Özdemir, E. M., Urhanoğlu, İ. (2022). Türk İş Hukukunda Ücret Güvencesi, *Yıldırım Beyazıt Law Review*, (2022/2), 1437-1472.
- Soyer, M. P. (2014). *İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı - Koşulları, Kullanılması ve Hukuki Sonuçları*, Sarper Süzek'e Armağan, C. 1, İstanbul: Beta Yayınları.

- Sümer, H. H. (2022). *İş Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Süzek, S. (2007). İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, Ankara Üniversitesi *Hukuk Fakültesi Dergisi*, 56(4), 207-221.
- Süzek, S. (2018). *İş Hukuku*, 15. Baskı, İstanbul: Beta Yayın.
- Süzek, S. (2020). *İş Hukuku*, 19. Baskı, İstanbul: Beta Yayın.
- Şakar, M. (2018). *İş Hukuku Uygulaması*, İstanbul: Beta Basım.
- Terzioğlu, A. (2019). İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 1934-1952.
- Tiryaki, H. (2009). Ücret Garanti Fonu ve Yararlanma Şartları, *Mali Çözüm Dergisi*, (93), 251-262.
- Tuncay, A. C., Ekmekçi, Ö. (2019). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Türe, M. G. (2020). Ücret Garanti Fonu, *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(1), 3259-3285.
- Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği. (2009, 28 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 27272), Eylül 19, 2022 tarihinde <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/06/20090628-8.htm> adresinden alındı.
- Yangın, D. D. (2012). Ücretin Ödenmemesi Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 3(10), 205-236.
- Yargıtay 12. Hukuk Dairesi, E. 2014/1795, K. 2017/4486, Eylül 23, 2022 tarihinde <https://legalbank.net/> adresinden alındı.
- Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, E. 2013/9951, K. 2013/6385, Eylül 22, 2022 tarihinde <https://calismatoplum.org/Content/pdf/yargitay-kararlari-2472-9b0cad4f.pdf> adresinden alındı.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2004/13259, K. 2005/3782, Eylül 23, 2022 tarihinde <https://legalbank.net/> adresinden alındı.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2014/5348, K. 2015/19018, Eylül 22, 2022 tarihinde <https://calismatoplum.org/Content/pdf/yargitay-kararlari-4520-5cc1d118.pdf> adresinden alındı.
- Yavaş, M. (2009). Maaş ve Ücret Haczi, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 22(84), 93-120.
- Yiğit, E. (2020). Ücret Garanti Fonu, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (44), 134-145.

## Remuneration Assurance for Workers in Turkey

### Extended Summary

Acting on behalf of the social state, the legislator takes care to protect the economically weak side in many legal regulations. The principle of interpretation for the benefit of the worker, which is specific to the Labor Law, does not aim to make a judgment in favor of the worker in all circumstances, but rather to find a fair solution to the power imbalance that arises in the business relationship process. An employment contract is one in which the worker undertakes to work as a dependent and the employer undertakes to pay wages. The wage owed by the employer constitutes the founding element of the employment contract. In the event that the wage of the worker is not paid, the worker may apply to the judiciary for the collection of the wage or the termination of the employment contract with just cause in accordance with the 2nd paragraph of Article 24 of the Labor Law. In addition to these, the Labor Law No. 4857, which is in force, also gives the employee the right to refrain from working. Wage payment debt is the employer's basic obligation arising from the employment contract against the employee's debt to work, and the workers should be able to exercise this right by law in case the wage is interpreted in a broad sense and the wage supplements are not paid.

The right to wage includes not only the value and compensation of labor but also much broader legal rights and benefits in terms of its content. The right to wage, which is a factor closely related to social policy, is also an indispensable element of the employment contract. The employer must duly fulfill his obligation to pay wages at the time determined by the law, the employment contract or the collective bargaining agreement. The employer who does not fulfill his wage payment debt on time and fully is faced with various legal and administrative sanctions.

The main economic and social task of the Labor Law is to ensure the protection of vital wages. It should be stated that an employee is a person who works legally, personally and economically dependent on the employer. This position of the worker in the employment contract necessitates a special guarantee of wages. Legally, wages are expressed as the amount provided in money to a person in exchange for a job or by third parties. It is stated in Article 32 of the Labor Law that the fee will be privately

paid in Turkish currency to a bank account opened at the workplace, and that if it is agreed to be paid in foreign currency, it will be paid in Turkish currency according to the current rate on the payment day, at the latest, once a month, and that the period may be reduced up to one week with individual or collective labor agreements. It should also be stated that this regulation is in accordance with the Convention No. 95 of the International Labor Organization. It is seen that the idea of protecting the wage, which dominates our national legislation, also affects the documents issued in the international arena. This is because the protection of wages is a common problem not only for our country, but also for employees all over the world. Due to the importance of wages, this issue has been addressed in most of the international agreements made from the past to the present and many arrangements have been made in the field of wages. With the internationally accepted documents, it is aimed to protect the rights and interests of the worker arising from the employment relationship, and at the same time, the member states that approve the documents are charged with taking the necessary measures. For this reason, member states are obliged to make the necessary arrangements in their national legislation by acting in accordance with the international documents they have approved.

One of the important regulations in our legislation regarding the protection of the worker's remuneration is the worker's right to refraining from performing work and terminating the contract. If the employer fails to pay the employee's wage with no valid excuse within twenty days from the date of payment, the employee has the right to refrain from working. However, if the employer does not pay the employee's wage in accordance with the provisions of the law and the terms of the contract, the employee may terminate the employment contract according to Article 24/II of the Labor Law. Such a termination will be for just cause, pursuant to article. What is meant by wage is wage in a broad sense. If the advance requested is not paid despite the conditions being met, the worker may terminate the employment contract with just cause. However, like any right, the exercise of these rights should not be contrary to the rules of honesty. The aim of the study is to reveal in an understandable way the principles on which the wage receivable is protected within the framework of the regulations made in the Labor legislation. In this context, if the employer does not pay the wage debt on time, does not pay it at all, or pays it incompletely, in other words, if the employer defaults in the performance of his wage debt, the employee's demand for his wage with interest, his right to refrain from working, and his right to terminate the contract are explained in detail. In addition, issues regarding wage sequestration, limitations on clearing and deductions, and wage protections such as wage guarantee fund are addressed. The aim of our study is to examine the issue of protection of the wage of the worker in the light of the provisions in Turkish Law that provide assurance for the wage claim.