

# ÜCRETİN GÜVENCESİ (TEMİNATI)

● Selahattin BAYRAM\*

## I- GİRİŞ:

İşçinin ücreti iş sözleşmesinin asli unsurlarından olup, iş ilişkisinde işverenin öncelik taşıyan başlıca borçlarının başında gelmektedir. Ücret işçi açısından önemli bir haktır. Emeğinden başka sermayesi olmayan işçinin ücretinin zamanında ve tam olarak ödenmesi önemlidir. Makalede, işçiye ödenmesi gereken ücretin güvencesi (teminatı) konusundan bahsedilecektir.

## II- ÜCRETİN GÜVENCESİ (TEMİNATI):

### A- Genel Olarak:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32'nci maddesinde; genel anlamda ücretin bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olduğu, en geç ayda bir ödeneceği, 35'nci maddesinde; işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlasının haczedilemeyeceği veya başkasına devir ve temlik olunamayacağı, ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hâkim tarafından taktir edilecek miktarın bu paraya dahil olmadığı ve nafaka borcu alacaklarının haklarının saklı olduğu, 36'ncı maddesinde; 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

\* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişi

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 hak edişlerinden ödeyecekleri, ücret alacağı olan işçilerin her hak ediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmeyeceği, anılan müteahhitlerin bu işverenlerdeki her çeşit teminat ve hak edişleri 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 edeceği, 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 edeceği, 38'nci maddesinde; işverenin toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremeyeceği, işçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerektiği, işçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintilerin bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamayacağı ve 113'ncü maddesinde; bu kanunun 4'ncü maddesinin birinci fıkrasının b ve ı bentlerinde sayılan işyerlerinde çalışan işçiler hakkında 32,35,37 ve 38'nci madde hükümlerinin uygulanacağı ve bu maddelere aykırılık hallerinde ilgililer hakkında ilgili ceza hükümlerinin uygulanacağı hükümleri özetle yer almaktadır.

Ücret işçiye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından ödenmektedir. Asıl ücret ve geniş anlamda ücret vardır. Asıl ücret işçiye ödenen kök yani temel ücrettir. Geniş anlamda ücret ise işçinin asıl ücretine ek olarak ikramiye, prim, sosyal yardımlar ve diğer ek ücret ödemelerinden oluşur. Geniş anlamda ücret istisnai bir ücrettir. Ücretin türlerini zamana göre üç-

ret, akort ücret, götürü ücret, yüzde usulüne göre ücret, bahşişler, primler, ikramiye, komisyon ücreti ve kardan pay alma olarak sayabiliriz.

2709 sayılı 1982 Anayasası'nın 55'nci maddesinde “ Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da gözönünde bulundurulur.” hükmü öngörülmüştür.

### **B- Alt Başlıklar Halinde Ücretin Güvencesi Konusu:**

Ücret ile ilgili genel bilgiler verildikten sonra ücretin güvencesi konusunu tek tek sıralayarak açıklayalım:

#### **a) Ücretin Hacedilememesi:**

Mer-i iş kanununun 35'nci maddesinde işçinin aylık ücretinin dörtte birinden fazlasının hacedilemeyeceği açıkça vurgulanmıştır. Dolayısıyla, işçi ücretinin en fazla dörtte biri hacedilebilir, daha fazlası hacedilemez. Yine, aynı hükümde işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından taktir edilecek miktarın bu paraya dahil olmadığı ve nafaka borcu alacaklarının haklarının saklı olduğunun açıkça belirtilmesi nedeniyle nafaka borcu alacaklarının ödenmesinde herhangi bir haciz sınırlandırması söz konusu olmayacaktır. Ayrıca, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından taktir edilecek miktar da hacedilemeyecek miktara ayrıca eklenecektir.

#### **b) Ücretin Devredilememesi:**

Mer-i iş kanununun 35'nci maddesinde işçinin aylık ücretinin dörtte birinden fazlasının devir ve temlik edilemeyeceği açıkça hükme bağlanmıştır.

Dolayısıyla, işçi ücretinin ancak dörtte birine kadar olan kısmını devredebilir. Bu düzenlemenin amacı, işçi ve ailesinin hayatını idame ettirebilmesini garanti altına almaktır. İş Yasası'nın 113'ncü maddesi gereği, bu yasanın 35'nci maddesinde yer alan devir ve temlik yasağı hükmünün aynı kanunun 4'ncü maddesinin b fıkrasında sayılan tarım işçileri ile 1 fıkrasında sayılan esnaf ve sanatkârlar işyerlerinde çalışan işçilere de uygulanacağı unutulmamalıdır.

### **c) Ücretin Takas Edilememesi:**

818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 123'ncü maddesinin 2'nci fıkrasında “ Nafaka ve iş ücreti gibi borçlunun ve ailesinin iâşesi için mutlak surette zaruri olup hususi mahiyeti itibariyle fiilen alacaklının eline verilmesi icap eden alacaklar.” hükmü ve 333'ncü maddesinde “ İşçi ücretinin tediyesi, işçinin ve ailesinin nafakası için zaruri bulunduğu takdirde, işçinin muvafakati olmaksızın iş sahibi ücreti kendi alacağı ile mahsup edemez. Şu kadarki kasten iras edilen zararların tazmini için mahsup icrası daima caizdir.” hükmü öngörülmüştür. Dolayısıyla, işçinin ve ailesinin geçimi için zorunlu olan ücret miktarının işçinin işverene olan herhangi bir borcu ile takas edilemeyeceği, bunun dışında kalan kısmı için ise takasın mümkün olduğu anlaşılmalıdır. Ancak, Borçlar Kanununun 333'ncü maddesi gereği işçinin takasa rıza göstermesi ve işçi tarafından işverene kasten bir zarar verilmesi hallerinde işverenin alacağını işçinin ücretinden mahsup edebileceği unutulmamalıdır.

### **d) Ücretin Ayrıcalıklı Alacak Olması:**

İcra İflas Kanunu'nun 206 ve 207'nci maddelerinde işçi alacaklarının devlet alacakları ve rehinle temin olan alacaklardan sonra birinci sırada yer aldığı, işçilerin iş ilişkisine dayanan ve iflasın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflas nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem taz-

minatlarının tam olarak ödenmesinden sonra arta kalan diğer alacaklarının ödeneceği hususları düzenlenmiştir. Yine, aynı kanununun 140'ncı maddesinin 2'nci fıkrasında iflas halinde uygulanacak alacaklıların sırasının haciz halinde de uygulanacağı öngörüldüğünden işçi alacakları haciz yolu ile takipte de aynı düzeyde ayrıcalıklı işlem görürler.

Yine, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 36'ncı maddesi “ ... Anılan müteahhitlerin bu işverenlerdeki her çeşit teminat ve hak edişleri 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. 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. ...” hükümleri ile de işçi ücretinin ayrıcalıklı olduğu vurgulanmıştır.

#### **e) Ücret Garanti Fonu'ndan Yararlanma:**

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 1'nci maddesinde “ 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 Fo-

nu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir. Ücret Garanti Fonunun oluşumu ve uygulanması ile ilgili usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir.” hükmü öngörülmüştür. Dolayısıyla, işçi işverenin konkordato ilan etmesi, aciz vesikası alması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde iş ilişkisinden kaynaklanan ödenmeyen üç aylık ücret alacağını temel ücret üzerinden Ücret Garanti Fonundan almak amacı ile Türkiye İş Kurumu’na müracaat edebilir. Müracaatı sonrasında işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu ile üç aylık ücreti Ücret Garanti Fonu’ndan karşılanır.

#### **f) Ücret Kesme Cezasının Sınırlandırılması:**

Mer-i iş kanununun 38’nci maddesinde; işverenin toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremeyeceği, işçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerektiği, işçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintilerin bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamayacağı ve 113’ncü maddesinde; bu kanunun 4’ncü maddesinin birinci fıkrasının b bendinde sayılan tarım işçileri ile ı bendinde sayılan esnaf ve sanatkarlar işyerlerinde çalışan işçilere 38’nci madde hükümlerinin uygulanacağı, bu maddelere aykırılık hallerinde ilgililer hakkında ilgili ceza hükümlerinin uygulanacağı hususları emredilmiştir. Dolayısıyla, işçi ücretlerinden ceza karşılığı yapılacak kesinti bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.

**g) Ücretten İndirim Yapılamaması:**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 62'nci maddesinde “ 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.” hükmü, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 48'nci maddesinde “Bu kanun hükümleri, gemiadamına daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, hizmet akti, örf ve adetlerden doğan haklara halel getirmez. Bu kanunun uygulanması sonucu olarak işverene düşen yükümlülükler, gemiadamlarının ücret vesair haklarının daha aşağı hadlere indirilmesine sebep tutulamaz.” hükmü ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un 25'nci maddesinde “Bu Kanunun uygulanması neticesi olarak işverene terettüp eden vecibeler, gazetecilerin ücret ve sair haklarının daha aşağı hadlere indirilmesine sebep tutulamaz.” hükmü öngörülmüştür. İşveren tek taraflı bir kararla işçi ücretinden indirim yapamaz. İşçi ile işverenin ücretin indirilmesi konusunda bir uzlaşması söz konusu olursa ücrette indirim yapılabilir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin kararında “ Mahkemece İş Yasası'nın 60. maddesi hükmü gereği ücretten indirim yapılamayacağı gerekçesiyle sözleşmede belirlenen ücrete değer verilemeyeceği sonucuna varılmışsa da bu hüküm işverenin tek taraflı olarak ücrette indirim yapamayacağı yasağı ile ilgilidir.” hükmünü öngörmüştür.(Yargıtay 9. HD, 2002) Karar, her ne kadar 1475 sayılı Mülga İş Kanunu dönemine ait ise de 4857 sayılı Mer-i İş Kanunu'nun 62'nci maddesi hükmü 1475 sayılı Kanun'un 60'ncü maddesi hükmü ile aynı içeriktedir.

**h) İşverenin Temerrüdü Halinde Ücret Ödenmesi:**

818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 325'nci maddesinde “ İş sahibi işi kabulde temerrüt ederse, işçi taahhüt ettiği işi yapmaya mecbur olmaksızın muka-

veledeki ücreti isteyebilir. Şu kadar ki, işi yapmadığından dolayı tasarruf ettiği yahut diğer bir iş ile kazandığı ve kazanmaktan kasten feragat eylediği şeyi mahsup ettirmeğe mecburdur.” hükmü öngörülmüştür. İşverenin temerrüdünün söz konusu olması için işçinin her an işgörmeye edimini yerine getirme hususunda hazır bulunmasına ve ifanın mümkün olmasına rağmen, işverenin işin ifasını haklı veya objektif bir neden olmaksızın kabul etmekten kaçınması gerekmektedir. Bu durumda işçinin işverenin temerrüdü nedeniyle mukaveledeki ücreti BK’nın 325’nci maddesi uyarınca isteyebilmesi mümkündür.

### III-SONUÇ:

Emeğinden başka sermayesi olmayan işçinin ücretinin zamanında ve tam olarak ödenmesi kendisinin ve ailesinin geçimini sağlaması bakımından önemlidir. Ücret anayasal bir haktır. İşçinin ücretinin dörtte birinden fazlası haczedilemez, devir ve temlik edilemez. İşçinin ve ailesinin geçimi için zorunlu olan ücret miktarı, işçinin rıza göstermesi ya da işçi tarafından işverene kasten zarar verilmesi halleri hariç işverene olan herhangi bir borcu nedeniyle takas edilemez. İşçinin ücreti ayrıcalıklı borçlardandır. İşçi alacağı iflas ve haciz halinde devlet alacakları ve rehinle temin olan alacaklardan sonra birinci sırada yer almaktadır. İşverenin konkordato ilan etmesi, aciz vesikası alması, iflası ve iflasın ertelenmesi nedenleri ile ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde iş ilişkisinden kaynaklanan ödenmeyen üç aylık ücret alacağı, temel ücret üzerinden Ücret Garanti Fonu’ndan karşılanabilir. Müracaatı sonrasında işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu ile üç aylık ücreti Ücret Garanti Fonu’ndan karşılanır. İşçi ücretinden ceza karşılığı yapılacak kesinti bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz. 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 hükümlerinin

den herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz. Ancak, yargı kararı ile de sabit olduğu üzere, işçi ve işverenin ücrette indirim konusunda uzlaşması söz konusuysa, işçinin ücretinde indirim yapılabilir. İşçinin her an işgörme edimini yerine getirme hususunda hazır bulunmasına ve ifanın mümkün olmasına rağmen, işverenin işin ifasını haklı veya objektif bir neden olmaksızın kabul etmekten kaçınması halinde işverenin temerrüdü söz konusu olup, bu durumda mukaveledeki ücreti işçi Borçlar Kanunu hükümlerine göre işverenden isteyebilir.

### KAYNAKÇA

T.C. Yasalar(10.06.2003). **4857 sayılı İş kanunu**. Ankara : Resmi Gazete (25134 sayılı)

Yargıtay.9.HD.( 21.03.2002). **E.2001/19469 ve K.2002/4655 sayılı kararı**. Ankara : Yargıtay 9. HD.

