

YARGITAY KARARLARINA GÖRE ÜCRETİN ÖDENMESİNİ/ÖDENMEMESİNİ GEREKTİREN ÖZEL DURUMLAR

Bir işçi için ücreti çok zaman tek gelir kaynağıdır, işveren için ise çalışan işçiye emeği karşılığı ödediği bir meblağdır. Bu anlamda ücret, çalışmanın karşılığıdır. Kural olarak bu çalışmanın fiilen yapılması gerekir.

İşçinin çalışmasının olmadığı dönem için de ücrete hak kazandığı haller kanundan ya da iş sözleşmesinden doğabilir. İş Kanununun 24/II ve 25/III. maddelerinde sözü edilen işçinin zorlayıcı nedenlerle çalışmadığı günlerde ödenen ücretler, bir çalışma karşılığı olmaksızın hafta tatillerinde ve ulusal bayram ve genel tatil günlerinde İş Kanununun 46 ve 47. maddelerine göre ödenmesi gereken ücretler ve yıllık izinde aynı yasanın 57. maddesi uyarınca ödenmesi gereken ücret, çalışılmayan dönem için kanundan doğan ücret ödeme halleri olarak sıralanabilir. Yine Basın İş Kanununun 16. maddesi uyarınca silah altına alınan gazeteciye ödenmesi gereken yarım ücret, kanundan doğmaktadır. Bir iş karşılığı olmaksızın ödenen bu ücretlere öğretide sosyal ücret adı verilmektedir[1]. Makalemizin konusu ise bu sosyal ücretler olmayıp fiilen çalışmayan işçilere, çok kere unvanı nedeniyle çalışanlar arasında gösterilen kişilere, mevsimlik çalışanların hizmet akitlerinin askıda olduğu dönem içinde, askerden dönen işçiyi işe başlatmada gecikildiğinde, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce haklı, geçerli sebep olmadan feshi halinde kalan dönem ücretinin ödenip ödenmeyeceği meselesidir.

II- FİİLEN ÇALIŞILMAYAN DÖNEME İLİŞKİN ÜCRETİN

Çalışma olgusunun davacı işçi tarafından ispat edilmesi gerekir[2]. Buradaki çalışma geniş kapsamlı olup işçinin, o işyerine ait SGK'ya bildirilen "sigortalı hizmet listesi"nde adının yer alması, o işyerinde çalıştığı anlamına gelir ve başkaca bir ispat aracına gerek kalmayacaktır.

Bir Yargıtay kararında da davacının işyerinde fiilen çalıştığı kanıtlanmamış olsa da davalı şirket tarafından çalışanlar listesinde davacı adına yer verilmesini, Sosyal Sigortalar Kurumuna primlerinin yatırılmasını yeterli görmüştür[3].

Aşağıdaki kararlarda Yargıtay'ın fiilen çalışılmayan dönem için ücretin ödenmesine/ödenmemesine ilişkin gerekçeleri de gösterilmiştir.

A- Mevsimlik Çalışmalar

Mevsime tabi olarak yapılan işlerde, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi hizmet edimini, ancak iş mevsiminde ifa etmekle yükümlüdür. Mevsimlik çalışmanın sona ermesi nedeniyle işyerinden ayrılmak zorunda kalan, fakat iş sözleşmesi bozulmamış olan işçi, ertesi mevsim başına kadar işverene hizmet etmek, işveren de ona ücret ödemek zorunda değildir. Bir başka anlatımla, işçi ve işverenin iş sözleşmesinden doğan temel borçları bir sonraki mevsim başına kadar askıya alınmaktadır. Askı döneminde, işçinin iş görme, işverenin ise ücret ödeme borcu ortadan kalkmakta, ancak işçinin sadakat ve kısmen işyerindeki kurallara uyma talimat borçları, işverenin ise gözetme borcu ve eşit işlem borçları devam etmektedir. İşçi mevsim başında işbaşı yapınca, tarafların askıda olan temel borçları yeniden aktif hale gelmektedir. Mevsim sona ermiş olmasına rağmen, iş sözleşmesi bozulmamış olduğu için yeni mevsim başında tarafların tekrar sözleşme yapmalarına gerek kalmaksızın işçinin iş görme edimini ifa, işverenin de işçisine iş verme ve ücret ödeme borçları yeniden yürürlük kazanacaktır[4]. Görüldüğü gibi işverenin, mevsimlik işçilere iş sözleşmelerinin askıda olduğu dönem içinde ücret ödeme borcu bulunmamaktadır.

B- Kaydi Çalışmalar

Davacı şirket, davalı işçi ile iş sözleşmesi yaptığını, ancak hiçbir zaman çalışmadığını kendileri tarafında icra takibi yapıldığını ileri sürerek borçlu olmadığını tespiti isteminde bulunmuştur. Davalı işçi, davalı şirketin sorumlu teknik müdür ve sorumlu veteriner hekim bulunmadan faaliyet göstermesinin mümkün bulunmadığı, sözleşmeyle çalıştığından söz ederek davanın reddini savunmuştur. Taraflar arasında 22.12.2004 başlangıç tarihli, bir yıl süreyle iş sözleşmesi imzalanmıştır. Sorumlu teknik müdür olarak çalışacaktır. Görevi, "Kuluçhane ve Damızlık İşletmeleri Yönetmeliği uyarınca Damızlık ve Kuluçhane Tesislerinin Sorumlu Teknik Müdürlüğü ve Sorumlu Veteriner Hekimliği"dir. Anılan Yönetmelik gereği davacı şirketin sorumlu veteriner hekimsiz çalışmasının mümkün olmadığı tartışmasızdır. İşçi işverenin kendisinden isteyeceği iş

edimi için ifaya hazır olması ona zamanaşımı süresi içerisinde ücret isteme hakkını verir. Somut olayda davacı Şirket davalı Veteriner Hekimin diplomasıyla yönetmeliğe göre işyerini çalıştırmıştır. Başka bir anlatımla yararlanmıştır. İşçinin işyerinde çalışmaması iddiasıyla bir fesihle bulunmamıştır. Kendisini çalışıyor göstermiştir. Aksi halde sağlık kurallarına aykırı bir çalışma gündeme gelir. Davalının iki ayrı yerde çalışmasını engelleyen İş Kanunumuzda bir hüküm bulunmamaktadır. Kaldı ki kısmi çalışma hali gibi çalışma türleri bu tür bir olanağı vermektedir. Sigortasız çalışma, çalışmama anlamına gelmemektedir. Davacı şirketin işin ifasını isteme yeri ve zamanı kendi yönetimini ilgilendirir. Dolayısıyla kimse kendi kusurundan yararlanamayacağı dikkate alındığında davanın reddi gerekirken kabulü bozmayı gerektirmiştir[5]. Görüldüğü gibi bu kararda Yargıtay, fiilen çalışmadığı halde meslek unvanı nedeniyle çalışanlar arasında gösterilen kişilerin ücrete hak kazandıklarını, şirketin işin ifasını istememesinin kendi yönetimini ilgilendirdiğini, kimsenin kendi kusurundan yararlanamayacağını dikkate almak gerektiğini, belirtmektedir.

C- Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Feshi

Davacı, sözleşmesinin bir ay önce bildirimde bulunulması şartına uyulmaksızın haksız olarak feshedildiğini bildirerek, bakiye süre ücreti talebinde bulunmuştur. Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce feshi halinde işverence ödenmesi gereken kalan süreye ait ücret konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır. Borçlar Kanununun 325. maddesinde, "İş sahibi işi kabulde temerrüt ederse, işçi taahhüt ettiği işi yapmaya mecbur olmaksızın mukaveledeki ücreti isteyebilir" şeklinde kurala yer verilerek (Yeni Türk Borçlar Kanunu madde 408) işçinin kalan süre ücretini talep hakkı olduğu belirlenmiştir. Bakiye süre ücretinin istenebilmesi için iş sözleşmesi, işverence feshedilmiş olmalıdır. Öte yandan, iş sözleşmesini feshinin haklı bir nedene dayanmaması gerekir. İşverenin feshi, 4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin ilk bendinde yazılı olan sağlık sebeplerine, ikinci bentte sözü edilen ahlak ve iyiniyet kuralları ile benzerlerine uymayan hallere ve üçüncü bentte öngörülen zorlayıcı sebeplere dayanması durumunda işçinin sözleşmenin kalan süresine ait ücretler bakımından talep hakkı doğmaz. Geçerli neden ister, işletmenin ve işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklansın ya da işçinin yeterliliği ve davranışlarına dayansın belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce işverence feshi için gerekçe oluşturmamalıdır. Gerçekten, belirli süreli iş sözleşmesi düzenleyerek taraflar fesih iradelerini sürenin sonuna kadar askıya almış sayılmalıdır. Bu itibarla geçerli nedenlerin varlığına rağmen belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesi süresinden önce feshedildiğinde kalan süreye ait ücretinin ödenmesi gerekir. Belirli süreli iş sözleşmesinde, feshin Borçlar Kanununun 117. maddesinde (Yeni Türk Borçlar Kanunu madde 136) sözü edilen ifa imkansızlığına dayanması halinde bakiye süre ücreti ödenmesi لازم gelmez. İfa imkansızlığı; edimin içeriği değişmeksizin borcun aynen yerine getirilmesinin imkansız hale gelmesi olarak açıklanabilir. Borçlunun sorumluluğunu gerektirmeyen ifa imkansızlığının ilk koşulu; edimin yerine getirilmesinin mantıklı ve pratik yönden hiç kimseden beklenmemesi yani imkansızlaşmasıdır. İkinci olarak imkansızlığın devamlı olması gerekir. İşçinin iş görme edimini ifa edememesi, işverenin temerrüdünden kaynaklanmaktadır. O halde sanki sözleşme devam ediyormuş gibi kalan süreye ait ücret ve diğer hakların ödemesi gerekecektir. İş Hukukunda ücret kural olarak çalışma karşılığı ödenir. Aksinin kanunda öngörülmesi ya da taraflarca açık biçimde kararlaştırılması gerekir. Nitekim işçinin bakiye süre içinde başka bir işte sebebiyle elde ettiği gelirleri belirli süreli sözleşmenin kalan süresinde elde edeceği tutardan daha fazla ise, bakiye süre ücretine hak kazanamayacaktır. Bu açıklamalara göre bakiye süre ücretinin tazmin yönü ağır basmaktadır. O halde bakiye süre ücreti için 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde öngörülen özel faizin uygulanması söz konusu olmaz. Çünkü eylemli çalışmanın karşılığı değildir. Sosyal Sigortalar Kurumuna bakiye süre ücreti içinden bakiye süreye dair prim ödemesi de gerekmez. Borçlar Kanununun 325. maddesine göre, işçinin, sözleşme kapsamındaki işi yapmaması sebebiyle tasarruf ettiği miktar ile diğer bir işten elde ettiği gelirleri veya kazanmaktan kasten feragat ettiği şeyler kalan süreye ait ücretler toplamından indirilmelidir. Bu konuda gerekli araştırmaya gidilmeli, işçinin sözleşmenin feshinden sonraki dönemde başka bir işten gelir elde edip etmediği, ya da iş arayıp aramadığı araştırılmalı ve buna göre sonuca gidilmelidir. İşçiye belirli süreli iş sözleşmesinin varlığına rağmen ihbar tazminatı ödenmişse, bu tutarın, bakiye süre ücretinden hak kazanılan tutardan indirilmesi gerekir. Daha açık bir ifadeyle mahsup işlemi, bakiye süre ücretinden gerekli indirimler yapıldıktan sonra kalan tutar üzerinden gerçekleştirilmelidir[6]. Yargıtay, bu kararında geçerli ya da haklı neden olmaksızın iş sözleşmesi belirli süreli sözleşmenin süresinden önce işveren tarafından feshedilmesi halinde, kalan süre için de işverenin ödeme yapması gerektiğine karar vermiştir.

D- Askerden Dönen İşçinin İşe Geç Alınmasında Ücret Ödenmesi

Dava, askerden terhis olunduktan sonra işe geç alınması nedeniyle işçinin açıkta kaldığı zamana ait ücreti ile noksan yapılan ödemeden doğan alacağın tahsili isteğine ilişkindir. İş Kanuna ve işyerinde imzalanmış bulunan toplu iş sözleşmelerinde kabul edilen hükümlere göre; askerden terhis olan eski işçilerin terhislerini müteakip (2) ay içinde iş istemeleri halinde, tercihen işe alınacakları kabul edilmiştir. Davacının iş isteme tarihi ile işe alınma tarihi arasında eski işine uygun münhal bir iş bulunduğu ispat edilmemiştir. İşveren, davacının pozisyonuna uygun iş bulununca, ilk defa geçici ve sonra da daimi kadroda işe almıştır. Davacının işe alınıncaya kadar geçen zaman için kendisine iş parası ödeneceğine dair gerek kanunda ve gerekse toplu iş sözleşmelerinde bir hüküm yoktur. Bu itibarla iş isteme tarihiyle işe alınma tarihi arasında geçen zaman için davacı iş parası istemeyeceği halde mahkemenin bu devre için de iş parası tahsiline karar vermesi, usule ve yasaya aykırıdır[7]. Görüldüğü gibi Yargıtay, açık bir düzenleme bulunmuyor ise, askerden dönen işçinin iş isteminde bulunduğu tarihle işe başlatıldığı tarih arasındaki dönem için ücret ödenemeyeceğine karar vermiştir.

III- SONUÇ

Kural olarak ücret, çalışmanın karşılığıdır. Çalışma hayatı dinamik bir yapı içermekte, önceden bu yapı öngörülerek tümüyle kurallara bağlanamamaktadır. Fakat var olan bu çalışma ilişkisi ve ihtiyaçları, temel ilke ve esaslara göre çözümlenmektedir.

Mevsimlik çalışmalarda iş sözleşmesinin askıda olduğu dönemde, askerden dönen işçinin iş isteme ile işe alındığı tarih aralığındaki boşluk döneminde işverenin işçiye ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Ancak, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce haklı veya geçerli neden olmaksızın işveren tarafından feshi halinde kalan dönemin ücretinin ödenmesi gerekli olduğu gibi, fiilen çalışmaya da işveren tarafından çalışanlar arasında gösterilen işçilere (kaydı çalışanlara) ücret ödeme zorunluluğu vardır. Kaydı çalışmaları konusunda Yargıtay'ın kararında da belirttiği gibi, kimse kendi kusurundan yararlanamaz. Öte taraftan, işçinin korunması ilkesi, işçi yararına yorum ilkesi gereği de belirsiz olan, önceden kurala bağlanmamış olan durumlar değerlendirilirken dikkate alınmaktadır.

[1] Şahin ÇİL, İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Ankara 2010, s.33.

[2] Yrg. 9. HD'nin 22.12.1997 tarihli ve E. 1997/17344, K. 1997/21884 sayılı kararı.

[3] Yrg. 9. HD'nin 17.04.2007 tarihli ve E. 2007/2602, K. 2007/11122 sayılı kararı.

[4] Yrg. 9. HD'nin 04.03.2010 tarihli ve E. 2008/20958, K. 2010/5928 sayılı kararı.

[5] Yrg. 9. HD'nin 16.11.2009 tarihli ve E. 2008/10493, K. 2009/31940 sayılı kararı.

[6] Yrg. 9. HD'nin 16.06.2008 tarihli ve E. 2007/16098, K. 2008/15750 sayılı kararı.

[7] Yrg. 9. HD'nin 22.11.1973 tarihli ve E.1973/11342, K.1973/33375 sayılı kararı.