

## **ÜCRETİN ÖDENME ZAMANI, GEÇ ÖDENMESİ HALİNDE FAİZİN BAŞLAMA TARİHİ**

### **I- GİRİŞ**

Normal olarak işçi ve işveren arasındaki ilişki özel hukuk ilişkisidir ve taraflar kanuna aykırı olmamak şartıyla ücretin ödenme zamanını serbestçe belirleyebilirler.

İşverenin en önemli borcu ücret ödeme borcudur. Ödeme zamanı gelmesine rağmen ücret ödenmezse, olumsuz hukuki sonuçlar doğacaktır.

İşçi ücretinin ödenmesi gereken zaman konusundaki iş hukukundaki ilke, önce iş sonra ücret şeklindedir. Yani kural olarak ücretin iş yapıldıktan sonra ödenmesi yoluna gidilir. Zira iş hukukunun "çalışma yoksa ücret de yok" biçiminde bir prensibi vardır. Ancak, iş hukukunda anılan prensibin bir takım istisnalarının bulunduğu da gözden uzak tutulmamalıdır[1].

İş Kanunu madde 32'ye göre işçi ücretleri en erken haftada bir ve en geç ayda bir ödenecektir. Sözleşmede ücretin ödenme zamanı konusundaki yasal zorunluluk aşılsa, sözleşmenin bu kısmı yok sayılır ve ücret en geç ayda bir ödenir.

### **II- GENEL OLARAK ÜCRETİN ÖDENMESİ, GECİKİLME DURUMU**

#### **a- Ücretin Peşin Ödenmesiyle İlgili İstisnai Durumlar**

Toplu iş sözleşmeleriyle kararlaştırıldığında veya doğrudan kanun hükmü gereği ücretler peşin de ödenebilir. Basın İş Kanununun 14 üncü maddesine göre, kararlaştırılan ücret her ay peşin olarak ödenir, yıllık ücretli izne ayrılan işçilerin yıllık izin dönemine ilişkin ücretleri de İş Kanununun 57 nci, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 21 inci maddesi gereği, işçi, izne başlamadan önce peşin olarak veya avans olarak verilmek zorundadır.

#### **b- Ücretin Kararlaştırılan Zamanda Ödenmemesi Halinde İdari para Cezası**

4857 sayılı İş Kanununun ücret ile ilgili hükümlere aykırılık başlığını taşıyan 102 inci maddesine göre işçinin bu Kanundan veya toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücret ödemelerini süresi içinde kasden ödemeyen veya eksik ödeyen, işveren vekili ve üçüncü kişiye bu durumda olan her işçi ve her ay için 122 TL. idari para cezası verilir.

#### **c- Ücretin Ödenme Zamanı Konusundaki Hükümün Anlamı**

İş Kanunu madde 32'ye göre işçi ücretleri en erken haftada bir ve en geç ayda bir ödenecektir. Bu düzenlemeye göre, hüküm fıkrası buyurucudur. Fıkra en az ayda bir ödenir diyerek en geniş süreyi belirtmiştir. Bir haftaya kadar indirilebilmesi de en az süre olarak kabul edilmiştir. Bir aylık süre aşamaz. En az süre indirilemez[2]. Yargıtay ücretin günlük ödenmesini kabul etmiştir[3].

İş Kanunundaki ücret ödeme süresi ile ilgili olan bu asgari ve azami süreler sadece genel anlamda ücret için söz konusudur. Yoksa ücret ekleri bakımından taraflar ödeme süresini serbestçe tayin edebileceklerdir[4].

#### **d- İş Günlerinde Ödenmesi Hususu**

İş Kanununda ücretin hangi günde ödenmesine ilişkin hüküm bulunmamaktadır. Ancak, Ücretin Korunması Hakkında 95 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinde ücretin iş günlerinde ödenmesi gerektiği belirtilmiştir. Ücretin ödenme zamanı hafta tatili ya da genel tatil günlerinden birisine rastlamakta ise, Borçlar Kanunu'nun 77 nci maddesindeki hüküm uyarınca, aksine bir anlaşma yoksa tatil gününü izleyen ilk tatil olmayan günde ödeme yapılmalıdır.

#### **e- İş Sözleşmesinin Bitiminde Ücretin Ödenme Zamanı**

İş sözleşmesi çeşitli nedenlerle sona erdiğinde hak edilen ücret ne zaman ödenmelidir? İş Kanununun 32 nci Maddesine göre, iş sözleşmesinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanun'dan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur. Borçlar Kanununun 326 ncı maddesine göre, hizmet akdinin sona ermesiyle ücret herhalde muaccel hale gelir. Hak edilen ücretin ödenmesi için ücretin ödenme zamanını beklemeye gerek yoktur, iş sözleşmesinin sona erdiği gün ücret o gün tam olarak ödenmelidir.

#### **f- Zamanında Ödenmeyen Ücrete Faiz İstenmesi**

İfa zamanı yani vadesi gelmiş bir borç, alacaklı tarafından talep ve dava edilebilir bir borç demektir ve bu durumda "muaccel" borç söz konusu olacaktır. Normalde, borç doğduğu anda ödenmelidir, ama borcun ödenmesi konusunda vade belirlenmiş ise, muacceliyet vadenin gelmesi ile başlar. Alacağın istenebileceği zaman, kanunla, ihbarla, tarafların anlaşmasıyla veya hukukî ilişkinin mahiyeti ile tespit edilmiş olabilir. Ancak, muacceliyet zamanı belirtilen şekillerde kararlaştırılmamışsa, Borçlar Kanunu'nun 74 üncü maddesine göre, alacağın hemen ifası talep olunabilir.

Borç henüz muaccel olmamışsa, borçlunun temerrüdü de söz konusu olmaz. Dolayısıyla bu durumda alacaklı da edimin ifasını talep edemez[5].

İş Kanununun 32 nci maddesinin 4 üncü fıkrasında, işçi ücretlerinin ödeneceği asgari ve azami süreler düzenlenmiştir. Ancak bu ödeme süreleri, ifa zamanı hususunda kesin bir vade değildir. Bu nedenle, Borçlar Kanununun 101 inci maddesine göre işçinin ihtarda bulunması gerekmektedir. İş sözleşmesinin sona ermesinde ise, İş Kanununun 32 nci maddesinin 5 inci fıkrası gereğince, ücret alacağı sözleşmenin sona ermesi ile muaccel olacağı için, işverenin mütemerrit olması bakımından, işçinin ayrıca ihtarda bulunmasına gerek yoktur. Bu bölümde, son olarak, işçinin ihtarda bulunmasının, ücret alacağı için söz konusu olan temerrüt faizinin başlangıç tarihi bakımından önem arz ettiği söylenebilir[6].

Zamanında ödenmeyen ücrete faiz de istenmesi için, işverenin bu borcunu ödeme konusunda mütemerrid (direngen) olması gerekir. Diğer bir ifade ile faiz için sadece ifanın mümkün ve borcun muaccel olması yeterli değildir. Alacaklı, muaccel bir borcun borçlusuna ifayı talep ve edayı kabule hazır olduğuna dair "ihtar" göndermesi gerekmektedir. Bu husus, Borçlar Kanununun 101 inci maddesinde "Muaccel bir borcun borçlusuna alacaklının ihtarıyla mütemerrit olur" şeklinde hüküm altına alınmıştır[7].

İhtar, ifanın yerine getirilmesi için alacaklı tarafından borçluya yöneltilen bir çağrıdır. İhtar, alacaklı veya yetkili temsilcisi tarafından, borçluya veya yetkili mümessiline yapılabilir. İhtar, herhangi bir şekle bağlı olmayıp, yazılı veya sözlü yapılabilir. Sözlü yapılır ise ileride ispatı çok zor olacağından yazılı yapılması her zaman ve her yönden daha iyidir.

Davacı, kısmi davayı açmadan önce doğan para borcu için işverene gönderdiği ihtarnamede fazla çalışmalara ilişkin alacaklarını, hafta sonu çalışmalarına ilişkin alacaklarını, milli ve dini bayramlardaki çalışmalarına ilişkin alacaklarını, kullanmadığı yıllık izinlerine ilişkin alacaklarının derhal bankadaki hesabına yatırılmasını, aksi halde alacaklarını faizi ile tahsil edeceğini ihtaren bildirmiş, ihtarname işverene usulüne uygun olarak tebliğ edilmiş bulunduğundan ihtarnamede sayılan alacaklar için davadan önce temerrüt oluşmuştur[8].

İslah isteminde bulunurken, kıdem tazminatı dışındaki tazminat ve alacaklara temerrüt tarihinden itibaren faiz yürütülmesini istenmiştir. Buna dayanak olarak çekilen ihtarname gösterilmiştir. Anılan ihtarnamede mahkemece hükmedilen bütün kalemler tek tek sayılarak belirlenmiştir. Bu nedenle, islah ile artırılan miktarlara temerrüt tarihinden itibaren faiz işletilmesi gerekir[9].

Davadan önce işverene gönderilen ihtarnamede istenilen tüm tazminat ve alacaklar tek tek sayılarak belirtilmiştir. Bu nedenle, islah ile artırılan miktarlara temerrüt tarihinden itibaren faiz işletilmelidir[10].

#### **g- Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklı Ödemelerde Faiz Oranı**

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 61 inci maddesine göre "Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında ifaya mahkum edilen taraf, temerrüt tarihinden itibaren, bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemeye de mahkum edilir".

Bu kapsamda Yargıtay'ın toplu iş sözleşmesinden kaynaklı bir ödeme için işletme kredisi faizi ödenmesine karar verirken, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanmayan diğer ödemeler için bu faiz oranının uygulanmayacağına ilişkin kararları şöyledir: Toplu iş sözleşmesinin 51. maddesinden kaynaklanmakta olan ikramiye alacağı 31.5.1994 tarihinde ödenmesi gerekirken zamanında ödenmemiştir. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 61. maddesi gereği, bu alacak için bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi ödenmelidir[11]. Fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil çalışma ücret alacakları toplu iş sözleşmesinden kaynaklanmadığı gibi ödeme tarihleri toplu iş sözleşmesinde veya hizmet akdi ile belirlenmiş değildir. Bu nedenle hüküm altına alınan alacaklara daha önce temerrüt de mevcut olmadığından dava tarihinden itibaren yasal faiz yürütülmesi gerekirken hakediş tarihinden itibaren en yüksek işletme kredisi faizi yürütülmesi hatalıdır[12].

### III- SONUÇ

İşçi için çok zaman tek gelir kaynağı emeği karşılığında aldığı ücret olduğundan kanunlar ücreti çeşitli açılardan koruma altına almıştır.

Kural olarak, işçi ücretini çalıştıktan sonra en erken haftada bir ve en geç ayda bir alır. Bir aylık süre aşılamaz. Eğer iş sözleşmesi herhangi bir nedenle sona ermişse, o gün ücreti ve kanundan doğan para ile ölçülebilen menfaatleri tam olarak ödenmelidir.

İşçinin hak ettiği ücreti zamanında ödenmedi diye doğrudan faizle ödenmesi söz konusu olmaz. İşçinin ücret ve eklerine dönük hak ettiği, ödenmesi gereken zamanı geçmiş olan alacakları için işvereni ihtar çekerek ya da dava açarak temerrüde düşürmesi gerekir. Gecikme faizi de (bankalarca bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı) bu temerrüt tarihinden başlar.

Borçlar Kanununu 101 inci maddesine göre, iş sözleşmesinde, işverenin ücret ödeme borcunu zamanında ödememesi nedeniyle temerrüde düşürmek, diğer bir ifade ile geç ödenecek olan ücrete faiz de yürütülmek isteniyorsa, alacaklı olan işçinin, işverenden muaccel ücret alacağının ifasını talep ettiğine ve ifayı kabule hazır olduğuna dair bir ihtarda bulunması gerekecektir. Bu ihtarda, işçi, dürüstlük kurallarına uygun bir şekilde, mesela iş saatleri içerisinde ve açık olarak talebini belirtmelidir[13].

İşverenden ödenmeyen ücret için faiz talep edebilmek için alacaklı olan işçinin ifayı kabule hazır olması gerekir. Eğer alacaklı işçi alacağını alma konusunda temerrüt gösterir ise işveren temerrüde düşmez, dolayısıyla faiz de ödemez.

---

[1] Ercan Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 1485.

[2] Mustafa Kılıçoğlu, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2005, s.355.

[3] Yrg. 9 HD'nin 19.06.2006 tarihli ve E. 2006/13004, K. 2006/17679 sayılı kararı.

[4] Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.478.

[5] Senem Değer, İşçi Ücretinin Usulünce Ödenmemesinin Hukuki Sonucu, Dokuz Eylül Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006, s.32.

[6] Senem Değer, İşçi Ücretinin Usulünce Ödenmemesinin Hukuki Sonucu, Dokuz Eylül Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006, s.39.

[7] Senem Değer, İşçi Ücretinin Usulünce Ödenmemesinin Hukuki Sonucu, Dokuz Eylül Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006, s.36.

[8] Yrg. HGK'nun05.03.2003 tarihli ve E. 2003/9-78, K. 2003/128 sayılı kararı

[9] Yrg. 9. HD'nin 04.07.2008 tarihli ve E. 2007/22733, K. 2008/18914 sayılı kararı.

[10] Yrg 9. HD'nin, 04.07.2008 tarihli ve E. 2007/22733, K. 2008/18914 sayılı kararı.

[11] Yrg. 9. HD'nin 03.03.1998 tarihli ve E. 1998/3831, K. 1998/3093 sayılı kararı.

[12] Yrg. 9. HD'nin 30.11.2005 tarihli ve E. 2005/10841, K. 2005/37591 sayılı kararı.

[13] Senem Değer, İşçi Ücretinin Usulünce Ödenmemesinin Hukuki Sonucu, Dokuz Eylül Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006, s.37.