

# İŞÇİYE ÇALIŞMA KARŞILIĞI OLMASIZIN ÜCRET ÖDEME YÜKÜMLÜLÜĞÜ BULUNAN HALLER

## 1. ÇALIŞMA KARŞILIĞI OLMAYAN ÜCRET KAVRAMI

İş sözleşmesinin temel unsuru olan ücret, işçinin iş görme borcunun karşılığıdır.

İş Kanunu'nun 32 nci maddesinde, ücretin çalışmanın karşılığı olduğu açıkça belirtilmiştir.

Yüksek Mahkemeye göre de ücret fiilen çalışma karşılığıdır, çalışma veya çalışılan gün olmadığı sürece ücrete hak kazanılamaz. Kısaca, ücret, fiilen çalışma karşılığıdır.<sup>1</sup>

Bununla birlikte, sosyal ücret anlayışı gereği iş yasalarıyla bazı hallerde bir iş görülmediği hallerde de işverene ücret ödeme yükümlülüğü getirilmiştir. Bu yükümlülük çerçevesinde ödenen ücret çalışma karşılığı olmayan ücret olarak adlandırılmaktadır.<sup>2</sup>

Söz konusu haller; işçinin kastı veya kusuru ile ortaya çıkmayan fakat belli hallerde işverenin kastı veya kusurunun söz konusu olduğu durumlar ile bazen de iş sözleşmesinin her iki tarafına da yüklenemeyecek dıştan gelen etkiyle ortaya çıkan zorunlu nedenlerle, işçinin çalıştırılmaması, çalışmaması, işyerinin özel durumunun çalışmayı ve çalıştırmayı engellemesi, işçilerin haklı nedenle çalışmaktan kaçındıkları veya yetkili kurumlar tarafından çalışmaktan alı konuldukları durumları kapsamaktadır.<sup>3</sup>

İş hukukunda çalışmama halinde ücret ödenmesi ve ücretin korunmasına ilişkin düzenlemeler farklı özellikler taşımaktadırlar.

Ücretin korunmasında çalışan işçinin hak kazandığı ücretin çeşitli araçlarla elde edilmesi, güvence altına alınması söz konusu iken çalışmama halinde ücret ödenmesinde, ortada hiç çalışma yok iken, ücretin devamlılığının sağlanması esas alınmaktadır.<sup>4</sup>

## 2. ÇALIŞMA KARŞILIĞI OLMADAN İŞÇİYE/GAZETECİYE ÜCRET ÖDENMESİ GEREKEN HALLER

### 2.1. İŞVERENİN TEMERRÜDÜ HALİNDE ÜCRET

İşverenin temerrüdü veya işi kabulden temerrüt etmesi, işçinin işi ifaya hazır bulunmasına rağmen işverenin işi kabulden haksız şekilde kaçınması halidir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 408 inci maddesinde, işverenin işi kabuldeki temerrüdü sebebiyle işçinin iş görememesi halinde ücret hakkının olduğu düzenlenmiştir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 408 inci maddesi uyarınca, "İşveren iş görme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez.

Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir."

1 Y.9.HD. T.13.06.2022, E.2022/6388, K.2022/7527

2 Nuray Gökçek Karaca, Gazetecinin Basın İş Kanunu'ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları, Legal Yayınları, sayfa 128

3 Sami Narter, Çalışanlar İçin Ücretler, Adalet Yayınevi, Ankara 2015, sayfa 76

4 A.g.e. Sayfa 77



İşçinin iş görme borcunu ifa edememesinin, işverenin temerrüdünden kaynaklanması durumunda, sanki sözleşme devam ediyormuş gibi kalan süreye ait ücret ve diğer hakların ödenmesi gerekecektir.

İşverenin temerrüde düşmesi için; işçinin işin ifasını teklif etmesi, işin ifasının mümkün olması, işverenin ifayı kabulden (çalışmak isteyen işçiyi çalıştırmamak) veya hazırlayıcı fiilleri yapmaktan kaçınması, işin ifasının haklı bir neden olmaksızın işveren tarafından reddedilmesi gerekmektedir. 5

İşverenin temerrüt halinde, işçinin alacağı, bir tazminat alacağı değil, gerçek bir ücret alacağıdır. Ücrete ilişkin tüm hükümler burada da uygulama alanı bulur.<sup>6</sup>

Türk Borçlar Kanunu'nun 408 inci maddesinin ikinci fıkrasında sayılan haller nedeniyle işçinin ücretinden indirim (mahsup) yapılması mahkeme tarafından resen göz önünde bulundurulur.

Yargıtay tarafından, haklı bir gerekçe bulunmadan iş sözleşmesinin tek taraflı olarak askıya alınması hali 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 408 inci maddesi kapsamında işverenin temerrüde düşmesi olarak kabul edilmektedir.<sup>7</sup>

## 2. 2. BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİ

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 21 inci maddesinin 3üncü fıkrası uyarınca, işe iade davası sonucunda feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren tarafından işçiye mahkeme veya özel hakem kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücreti ve diğer hakları ödenmek zorundadır.

4857 sayılı Kanunu 21 inci maddesi uyarınca, 4 aya kadar boşta geçen süre ücreti davacının dava tarihindeki ücretinin esas alınarak parasal olarak belirlenir. Geçersiz sayılan fesih tarihinden sonra boşta geçen en çok 4 aylık sürede işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ile ikramiye, gıda yardımı, yakacak yardımı gibi para ile ölçülebilen hakları belirlenir.

Ancak işçinin fiili çalışması ile ortaya çıkabilecek olan fazla çalışma ücreti, hafta tatili ile bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücret ile satışa bağlı prim gibi ödemeler en çok 4 ay kadar boşta geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kapsamında değerlendirilemez.

Yargıtay, işçiye yapılan yemek yardımının boşta geçen süre ücretine ilave edilmesi gerektiğine, yol yardımının ise boşta geçen süre ücretinden dışlanması gerektiğine hükmetmiştir.

"Belirtilmesi gereken bir diğer husus ise, boşta geçen süre ücretine işçiye yapılan yol yardımının ilave edilip edilmeyeceği noktasındadır. Somut olayda, işverence işçilere servis tahsis edildiği anlaşılmakta olup, Mahkemece bu servis yardımının parasal değeri boşta geçen süre ücretine ilave edilmiştir.

5 Sami Narter, Çalışanlar İçin Ücretler, Adalet Yayınevi, Ankara 2015, sayfa 77, H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7.Baskı, sayfa,663-664

6 "Yargıtay, TBK'nın 408 inci maddesinin karşılığı olan 818 sayılı Kanunu'nun 325 inci maddesinde öngörülen ücretin tazmin yönü ağır bastığından ve eylemli bir çalışmanın karşılığı olmadığından bunu ücret değil, tazminat olarak değerlendirmekteydi..." Y.9.HD. T.16.06.2008, E.2007/16098, K.2008/15750; 9.HD.T.25.01.2010, E.2008/14780, K.2010/1001, H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7.Baskı, sayfa,666, Dipnot, 2023

7 Seracettin Gökteş (Editör), İş Hukuku Yargıtay Uygulaması, Seçkin Yayınları, Ankara 2024, sayfa 335, Y.9. HD, T.09.11.2022, E.2022/11715, K.2022/14624



Ancak işçinin fiilen çalışmadığı 4 aylık dönemde servis ile işe götürülüp getirilmesi söz konusu olmayacağından bu halde işçinin pozitif manada bir gelir kaybı olmadığı gibi, tasarruf edemediği yahut malvarlığından eksilen bir miktar da bulunmamaktadır. Bir örnek vermek gerekirse, aynı durum yemek yardımı için söz konusu değildir. İşverence işyerinde işçilere yemek verilmesi halinde, işçinin 4 aylık boşta geçirdiği süre içinde bu yemek yardımından yararlanması mümkün olamayacaktır. Bu durumda işçi, 4 aylık zaman dilimindeki yemek ihtiyacını kendi maddi imkanları ile sağlamak, yemek yardımının eksilmesi ile oluşan boşluğu kendisi ikame etmek zorundadır. Oysa işçi fiilen işe gitmediği takdirde, herhangi bir gelir kaybı olmadığı gibi, yararlanamadığı yol yardımını ikame edecek bir harcama yapmak zorunda da değildir. Bu itibarla somut olayda, işverence sağlanan servis yardımının parasal karşılığının boşta geçen süre ücretine ilave edilmesi isabetli olmayıp, kararın bu sebeple de bozulması gerekmiştir.”<sup>8</sup>

### 2. 3. ZORLAYICI NEDENLER HALİNDE ÜCRET

İş Kanunu'nun 24 ve 25 inci maddelerinin 3 üncü numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye iş sözleşmesinin feshedilmesi için geçmesi gereken 1 haftalık süre içinde aynı Kanun'un 40 ıncı maddesi uyarınca her gün için yarım ücret ödenmesi gerekmektedir.

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, İş Kanunu'nun 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir.

Bu bir haftalık süre içinde iş akdi askıda bulunduğu gibi, bu süreden sonra da işverence haklı nedenle fesih hakkı kullanılmazsa, ücret ödenmesi söz konusu olmaksızın sözleşme askıda kalmaya devam edecektir. Zorlayıcı neden devam ettiği sürece işveren derhal fesih hakkını muhafaza eder. Zorlayıcı nedenin ortadan kalkması halinde işçi eskisi gibi işyerinde çalışmak, işveren de işçiyi çalıştırmak zorundadır.

“4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin (III) numaralı bendinde, işçiyi işyerinde 1 haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı sebepler, işçinin çevresinde meydana gelmelidir. İşyerinden kaynaklanan ve çalışmayı önleyen nedenler bu madde kapsamına girmez. Örneğin işyerinin kapatılması zorlayıcı neden sayılmaz. Ancak, sel, kar, deprem gibi doğal olaylar nedeniyle ulaşımın kesilmesi, salgın hastalık sebebiyle karantina uygulaması gibi durumlar zorlayıcı nedenlerdir. İşyerinden kaynaklanan zorlayıcı nedenler ise değinilen madde kapsamında olmayıp, aynı Kanun'un 24/III maddesinde düzenlendiği üzere işçiyi derhal fesih hakkı veren nedenlerdir.”<sup>9</sup>

### 2. 4. ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMADA ÜCRET

4857 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesinde kısmi süreli bir çalışma türü olan çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi tanımlanarak, söz konusu iş ilişkisinin uygulanma şekli düzenlenmiştir.

İş Kanunu'nun “Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” başlığını taşıyan 14 üncü maddesi uyarınca, “Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.

8 Y.9.HD. T.18.05.2021, E.2021/5105, K.2021/9113  
9 Y.9.HD., T.06.06.2022, E.2022/6003, K.2022/7078



Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.”

Söz konusu yasal düzenleme gereğince, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmelerinde, işveren, işçiyi haftalık 20 saatlik asgari bir çalışma süresi sağlamak ve karşılığı olan ücreti de ödemekle yükümlü tutulmuştur. Dolayısıyla işçi her hafta için 20 saatlik ücrete hak kazanacaktır.

## **2. 5. İŞİN DURDURULMASI VEYA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNÜNDEN CİDDİ VE YAKIN BİR TEHLİKENİN ORTAYA ÇIKMASI NEDENİYLE ÇALIŞMaktan KAÇINMA HALİNDE ÜCRET**

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25 inci maddesinin altıncı fıkrası ve İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmeliğin 13 üncü maddesi uyarınca, işveren işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde düşüklük olmamak üzere meslek ve durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür.

İşin durdurulması halinde işveren, hukuken temerrüde düşmüş alacaklı olarak kabul edilmektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 13 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kalan ve bu nedenle çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçinin; çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücretlerini ve kanundan ve iş sözleşmesinden doğan diğer haklarını işveren ödemekle yükümlüdür. Bu halde de işveren temerrüde düşmüş olarak kabul edilmektedir.

## **2. 6. GAZETECİNİN ASKERLİK VEYA DOĞUM YAPMASI HALİNDE ÜCRETİ**

5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 16 ncı maddesinin birinci fıkrası uyarınca, talim ve manevra dolayısıyla silah altına alınan gazeteci bu müddet zarfında ücret hakkını muhafaza eder. Ancak yedek subay olarak veya sair suretlerle askeri hizmet karşılığı aylık alan gazetecinin almakta bulunduğu bu aylık kendi işinden aldığı ücretten az ise, işveren, gazeteciye yalnızca aradaki farkı ödemekle mükelleftir. Gazeteci talim ve manevra nedeniyle askeri hizmet karşılığında silah altında bulunduğu sürede çalışmadığı halde yasa gereği ücrete hak kazanmaktadır. Gazetecinin söz konusu askeri hizmet karşılığında aldığı ücret, işverenden aldığı ücrete eşit veya işverenden aldığı ücretten daha yüksek ise işverenin ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Basın İş Kanunu'nun 16 ncı maddesinin 2 nci fıkrası uyarınca, kısmi veya umumi seferberlik dolayısıyla silah altına alınan gazeteciye işveren 3 ay süreyle ücret ödemeye devam eder. Kısmi ve umumi seferberlik süresinin 3 aydan fazla sürmesi halinde, bu 3 aylık süreden sonraki süreler için gazeteci ücrete hak kazanamaz.

Kısmi veya umumi seferberlik nedeniyle silah altına alınma durumunda da gazeteci askeri hizmet karşılığı bir ücret almakta ise işveren sadece gazetecinin kendi işinden aldığı ücretle askeri hizmet karşılığı olarak aldığı ücret arasındaki farkı ödemekle yükümlüdür. Gazeteciye askeri hizmet karşılığı verilen ücret, işverenden aldığı ücrete eşit veya işverenden aldığı ücretten yüksek ise işverenin ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Basın İş Kanunu'nun 16 ncı maddesinin 3 üncü fıkrası gereğince, ilk muvazzaf askerlik hizmeti için silah altına alınan gazeteciye normal askerlik müddetince son aldığı ücret, yarı nispetinde ödenir.



Ancak gazetecinin askerlikte aldığı ücret, işverenin ödeyeceği yarım aylık ücrete eşit veya daha fazla ise, işverenin ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Basın İş Kanunu'nun 16 ncı maddesinin 5 inci fıkrası uyarınca ise, Gazeteci ile işveren arasındaki sözleşme belirli süreli ise ve bu süre gazetecinin silah altında bulunduğu sırada kendiliğinden bitiyorsa işveren sözleşmenin bu suretle sona ermesinden itibaren bu maddede yazılı olan ücretleri gazeteciye ödemekle mükellef tutulamaz.

5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 16 ncı maddesinin son fıkrasında kadın gazetecilerin gebelik süresince ücret hakları düzenlenmiştir.

5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 16 ncı maddesinin son fıkrasına göre, "Kadın gazetecinin hamileliği halinde, hamileliğin yedinci ayından itibaren doğumun 2 nci ayının sonuna kadar izinli sayılır. Bu müddet zarfında müessese gazeteciye son aldığı ücretin yarısını öder. Doğum vuku bulmaz veya çocuk ölü dünyaya gelirse, bu halin vukuundan itibaren 1 ay müddetle bu ücret ödenir. Gazetecinin sigortadan veya bağlı bulunduğu teşekküllerden alacağı yardım, bu ödemeye tesir etmez."

Bu düzenlemede, kadın gazetecinin hamileliği halinde hamileliğinin yedinci ayından itibaren doğumun 2 nci ayının sonuna kadar izinli sayılacağı ve bu süre zarfında kadın gazetecinin son aldığı ücretin yarısı tutarında ücrete hak kazanacağı hükme bağlanmıştır. Doğumun gerçekleşmemesi yani kadın gazetecinin düşük yapması veya çocuğun ölü dünyaya gelmesi halinde olay tarihinden itibaren 1 ay süresince gazeteci yarım ücrete hak kazanır.

## **2. 7. GAZETECİNİN MAHKUMİYETİ VE YAYININ TATİLİ (DURDURULMASI) HALİNDE ÜCRETİ**

Gazeteciye çalışma karşılığı olmaksızın ücret ödenen hallerden birisi de Basın İş Kanunu'nun 17 nci maddesinde düzenlenmiş olan; gazetecinin iş görme borcunu yerine getirmesini engelleyen tutukluluk, gözlem altına alınma ve mahkûmiyet gibi özgürlüğü sınırlayan hallerdir.

Söz konusu yasal düzenleme uyarınca, özgürlüğü sınırlayan haller nedeniyle gazeteciye ücret ödenebilmesi için bu hallerin gazetecinin mensup olduğu mevkedeki (süreli yayındaki) bir yayın dolayısıyla ortaya çıkması ve söz konusu yayının gazeteci tarafından mevkute sorumlu müdürünün veya sahibinin haberi olmadan ya da sonradan tahrif edilerek yayınlanmış olmaması gerekir. Aksi takdirde özgürlüğü sınırlayan haller gazeteciye ücret hakkı kazandırmaz.<sup>10</sup>

Basın İş Kanunu'nun 17 nci maddesinin 2 nci fıkrası uyarınca çalıştığı mevkedeki bir yayın nedeniyle özgürlüğü sınırlanan gazeteci ayrıca bağlı bulunduğu kadroya yapılacak toplu zamlardan emsali gibi yararlanır.

---

10 Nuray Gökçek Karaca, Gazetecinin Basın İş Kanunu'ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları, Legal Yayınları, sayfa 131, Basın İş Kanunu madde 17/1, "Mahkûmiyet veya yayının tatili halinde ücret": "Mensup olduğu mevkedeki bir yayın dolayısıyla hürriyeti tahdide uğrayan gazeteci ücretini işverenden almakta devam eder. Ancak, hürriyetin tahdidini mucip olan yayın, mezkûr gazeteci tarafından mevkute sorumlu müdürünün veya sahibinin haberi olmadan yapıldığı veya yaptırıldığı yahut sorumlu müdürün tetkikinden geçirilerek neşri tekerrür eden şekil üzerinde tahrifat, tadilat, tay veyahut ilaveler yapmak veya yaptırmak suretiyle vuku bulduğu takdirde mezkûr gazeteci bu hükümden faydalanamaz."



Basın İş Kanunu'nun 17 inci maddesinin son fıkrası uyarınca, “. Hürriyet tahdidi gazetecinin o mevkuteden ayrılmasından sonra vukua gelmişse, gazetecinin bahsi geçen mevkuteden son aldığı ücreti miktarındaki tazminat, hürriyeti tahdit edildiği müddetçe her ay yayının yapılmış olduğu mevkute sahibi tarafından ödenir. “

Her ne sebeple olursa olsun, yayını tatil edilen (geçici durdurulan) mevkutede çalışanlar tatil tarihinden itibaren iki ay müddetle ücretlerini alırlar. Bu gazetecilerin kanuni tazminatı da öncelikle ödenir.

### 3. SONUÇ

İş sözleşmesinin temel unsuru olan ücret, işçinin iş görme borcunun karşılığıdır. İş ifa edilmemişse ücret ödeme borcu da doğmaz.

Bununla birlikte, iş yasalarında yapılan düzenlemelerle “sosyal ücret anlayışı” gereği bazı hallerde bir iş görülmediği hallerde işverene ücret ödeme yükümlülüğü getirilmiştir. Bu yükümlülük çerçevesinde ödenen ücret çalışma karşılığı olmayan ücret olarak tanımlanmaktadır.

Konuyla ilgili olarak yukarıda belirtilen yasal düzenlemeler, iş hukukunun kendi içinde özel hukuk ve kamu hukuku özelliklerini kaynaştıran karma hukuk yapısının bir yansımasıdır.<sup>11</sup>

**BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ**

---

11 “Devletin işçiyi korumak ve kamu düzenini sağlamak amacıyla emredici kurallar koymak suretiyle iş ilişkilerine geniş ölçüde müdahalesi bu hukuk dalına kamu hukuku özelliklerini de kazandırmıştır. İş hukukunda (mutlak veya nispi) emredici hükümlerle sözleşme serbestisi geniş ölçüde sınırlandırılmış, iş sözleşmesi hukuku birtakım yükümlülüklerle sosyal bir biçimde donatılmış, devlet tarafından koruyucu hükümlerle işin düzenlenmesi ve denetimi yoluna gidilmiş, iş mevzuatını ihlal eden işverenlere özel hukuk yaptırımları yanında kamun hukuku temeline dayalı idari ve cezai yaptırımlar da getirilmiştir. Bu gibi gelişmeler ve düzenlemelerle iş hukuku kamu hukuku ile sıkı bir ilişki içine girmiştir.” Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, 22.Baskı, sayfa 48-49

