

# ÜCRET ALACAKLARINDA ZAMANAŞIMI

## I.GENEL OLARAK

Zamanaşımı, alacak hakkının belli bir süre kullanılmaması yüzünden dava edilebilme niteliğinden yoksun kalmasını ifade eder. Zamanaşımı, alacak hakkını sona erdirmeyip sadece onu "eksik bir borç" haline dönüştürür ve alacağın dava edilebilme özelliğini ortadan kaldırır.

Zamanaşımı, alacağın varlığını değil, talep edilebilirliğini ortadan kaldırır.

Zamanaşımı bir yargılama sürecinde hakim tarafından kendiliğinden göz önünde tutulamaz. Borçlunun böyle bir olgunun var olduğunu, yasada öngörülen süre ve usul içinde ileri sürmesi zorunludur. Zamanaşımı, savunması ileri sürülmedikçe, istemin konusu olan hakkın var olduğu ve kabulüne karar verilmesinde hukuksal ve yasal bir engel bulunmamaktadır.<sup>1</sup>

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 146. maddesinde de genel zamanaşımı 10 yıl olarak belirlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32/8 maddesinde, işçi ücretinin beş yıllık özel bir zamanaşımı süresine tabi olduğu açıkça belirtilmiştir.

6098 sayılı TBK'nın 147. maddesi ise ücret gibi dönemsel nitelikte ödenen alacakların 5 yıllık zamanaşımına tabi olacağını belirtmiştir.

Kanundaki zamanaşımı süreleri, 6098 Sayılı TBK'nın 148. maddesi gereğince tarafların iradeleri ile değiştirilemez.

İş sözleşmesi devam ederken kullanılması gereken ve iş sözleşmesinin feshi ile alacak niteliği doğan yıllık izin ücreti alacağının zamanaşımı süresinin fesih tarihinden başlatılması gerekir.

## II.ZAMANAŞIMI SÜRESİNİN HESABI

Türk Borçlar Kanunu'nun 149. maddesi uyarınca, sözleşmeden doğan alacaklarda, zamanaşımı alacağın muaccel olduğu tarihten başlar. Türk Borçlar Kanunu'nun 117. maddesi uyarınca ise, borcun muaccel olması, ifa zamanının gelmiş olmasını ifade eder. Borcun ifası henüz istenemiyorsa muaccel\* bir borçtan da söz edilemez.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 151.maddesinde zamanaşımının nasıl hesaplanacağı belirtilmiştir. Bu maddenin birinci fıkrası, zamanaşımının alacağın muaccel olduğu anda başlayacağı kuralını getirmiştir.



<sup>1</sup> T.C.Y. 9. HD. E. 2020/1527, K. 2020/7111, T.07.07.2020

Ücret alacağı, işçinin çalışmasının karşılığı olduğundan iş ilişkisi devam ettiği sürece işverenin ücret ödeme borcu devam eder. Yani işçi çalıştığı sürece, ücret alacağı da işler. Bu nedenle, işçinin iş sözleşmesi süresince her ödeme tarihinde, ücretin o kısmı muaccel hale gelir. Bundan ötürü ücret alacakları bakımından her ücret alacağının muaccel olmasıyla birlikte muaccel olan kısım için zamanaşımı işlemeye başlar. Ücret alacağının ödenmesi için açılmış bir davada, davalı işveren zamanaşımı def'ini ileri sürmüştse, her bir ücret alacağının ödenmesi gerektiği gün belirlenecek ve dava tarihinden geriye doğru 5 yıllık zamanaşımı süresinin dolup dolmadığı bu şekilde hesaplanacaktır. Eğer ücret alacağı hakkının doğumu ile davanın açıldığı tarih arasında 5 yıllık süre geçmişse süresi dolan ücret alacağı yönünden davalının zamanaşımı savunması dikkate alınacaktır.<sup>2</sup>

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinin 5. fıkrası uyarınca ödeme zamanı gelmemiş olsa dahi, iş sözleşmesinin sona ermesiyle o güne kadar işlenmiş ücret alacağı muaccel olur. Aynı şekilde 6098 sayılı TBK'nın 442. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, sözleşmenin sona ermesiyle sözleşmeden doğan borçlar muaccel olur.

854 Sayılı Deniz İş Kanunu'nun 29. maddesinin 4. fıkrası gereğince, hizmet akdinin sona ermesi ya da bozulması halinde işveren veya işveren vekili gemi adamının ücretini derhal ve tam olarak ödemek zorundadır.5953 Sayılı Basın İş Kanunu bakımından ise ücretin peşin olarak ödeneceği düzenlendiğinden bu yönde ayrı bir hükme ihtiyaç kalmamaktadır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 152. maddesi gereğince, asıl alacak zaman aşımına uğradığında faiz ve diğer ek haklar da zamanaşımına uğrar. Diğer bir deyişle faiz alacağı asıl alacağın tabi olduğu zamanaşımına tabi olur.

### III.ZAMANAŞIMINI KESEN HALLER

Türk Borçlar Kanunu'nun 154. maddesi uyarınca, alacaklının dava açmasıyla zamanaşımı kesilir. Ancak zaman aşımının kesilmesi sadece dava konusu alacak için sözkonusudur.

6098 Sayılı TBK 154. maddesinde zamanaşımını kesen nedenler gösterilmiştir. Bunlardan borçlunun borcunu ikrar etmesi (alacağı tanınması), zamanaşımını kesen nedenlerden biridir. Borcun tanınması, tek yanlı bir irade bildirimidir olup; borçlunun, kendi borcunun devam etmekte olduğunu kabul anlamındadır. Borç ikrarının sonuç doğurabilmesi için, eylem yeteneğine ve malları üzerinde tasarruf yetkisine sahip olan borçlunun veya yetkili kıldığı vekilinin, bu iradeyi alacaklıya yöneltmiş bulunması ve ayrıca zamanaşımı süresinin dolmamış olması gerekir. Gerçekte de borç ikrarı, ancak işlemekte olan zamanaşımını keser; farklı anlatımla zamanaşımı süresinin tamamlanmasından sonraki borç ikrarının kesme yönünden bir sonuç doğurmayacağından kuşku ve duraksamaya yer olmamalıdır.<sup>3</sup>

\*Muaccel, Vadesi gelmiş, ödenmesi gereken henüz gelmiş borç. Borcun vadesinin gelmiş olması.

<sup>2</sup> 4857 Sayılı İş Kanunu'na Tabi Alacaklarda Zamanaşımı, Müşerref Yakışık, Beta Yayınları,s.137



<sup>3</sup> T.C.Y. 9. HD. E. 2020/1527, K. 2020/7111, T.07.07.2020

Aynı maddenin 2.fıkrası uyarınca, dava açılması veya icra takibi yapılması zamanaşımını kesen nedenlerdendir. Kanunun 156. maddesi ise, zamanaşımının kesilmesi halinde yeni bir sürenin işlemesi gerektiğini açıkça belirtmiştir. Madde açıkça düzenlemediğinden ihtiyati tedbir istemi ile mahkemeye başvurma veya işçilik alacaklarının tespiti ve ödenmesi için Çalışma ve İŞKUR İl Müdürlüğüne şikâyette bulunması zamanaşımını kesen nedenler olarak kabul edilemez. Ancak işverenin, şikâyet üzerine Çalışma ve İŞKUR İl Müdürlüğünde alacağı ikrar etmesi, zamanaşımını keser.<sup>4</sup>

Uygulamada, fazlaya ilişkin hakların saklı tutulması, dava açma tekniği bakımından, tümü ihlal ya da inkâr olunan hakkın ancak bir bölümünün dava edilmesi, diğer bölümüne ait dava ve talep hakkının bazı nedenlerle geleceğe bırakılması anlamına gelir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca benimsenmiş ilkeye göre, kısmi davada fazlaya ilişkin hakların saklı tutulmuş olması, saklı tutulan kesim için zamanaşımını kesmez, zamanaşımı, alacağın yalnız kısmi dava konusu yapılan miktar için kesilir.<sup>5</sup>

Zamanaşımı, dava devam ederken iki tarafın yargılamaya ilişkin her işleminden ve hâkimin her emir ve hükmünden itibaren yeniden işlemeye başlar ve kesilmeden itibaren yeni bir süre işler.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 155. maddesi hükmü, "Zamanaşımı müteselsil borçlulardan veya bölünemeyen borcun borçlularından birine karşı kesilince, diğerlerine karşı da kesilmiş olur." kuralını içermektedir.

Bu maddeye göre, müteselsil borçlulardan birine karşı zamanaşımının kesilmesi diğer müteselsil borçlulara karşı da zamanaşımını keser.

Türk Borçlar Kanunu'nun 160. maddesinde, zamanaşımından feragat düzenlenmiştir. Anılan maddeye göre, borçlunun zamanaşımı defini ileri sürme hakkından önceden feragati geçersizdir. Önceden feragatten amaç, sözleşme yapılmadan önce veya yapılırken vaki feragattir. Oysa daha sonra vazgeçmenin geçersiz sayılacağına ilişkin yasada herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. O nedenle borç zamanaşımına uğradıktan sonra borçlu zamanaşımı defini ileri sürmekten feragat edebilir. Zira, burada doğmuş bir defi hakkından feragat söz konusudur ve hukuken geçerlidir. Bu feragat; borçlunun, ileride dava açılması halinde zamanaşımı definde bulunmayacağını karşılıklı olarak yapılan feragat anlaşmasıyla veya tek yanlı iradesini açıkça bildirmesiyle veyahut bu anlama gelecek iradeye delalet edecek bir işlem yapmasıyla mümkün olabileceği gibi, açılmış bir davada zamanaşımı definde bulunmamasıyla veya defi geri almasıyla da mümkündür.<sup>6</sup>

#### **IV.ZAMANAŞIMINI DURDURAN HALLER**

Kanun koyucu, alacaklı için alacağını dava etmenin çeşitli sebeplere güçleştiği durumlarda alacaklıyı korumak adına zamanaşımı süresinin işlemeye henüz başlamadığı hallerde, başlamamasını yahut işlemeye başlayan zamanaşımı süresinin durmasını ve bu

<sup>4</sup> T.C.Y. 9. HD. E. 2020/1527, K. 2020/7111, 1.07.07.2020

<sup>5</sup> T.C.Y. 9. HD. E. 2020/1527, K. 2020/7111, 1.07.07.2020

<sup>6</sup> T.C.Y. 9. HD. E. 2020/1527, K. 2020/7111, 1.07.07.2020



güçleştirici sebepler ortadan kalktıktan sonra başlamamış sürenin başlamasını, belli bir zaman işlemiş sürenin ise kaldığı yerden işlemeye devam etmesi düzenlenmiştir.<sup>7</sup>

Zamanaşımını durduran sebeplerin ne olduğu TBK'nın 153. maddesinde sayılmaktadır.

Konuyla bağlantılı olan 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 153/4 maddesinde, "Hizmet ilişkisi süresince, ev hizmetlilerinin onları çalıştıranlardan olan alacakları için" zamanaşımının işlemeyeceği ve duracağı belirtilmiştir. Bu maddenin iş sözleşmesiyle bağlı her kişiye uygulanması olanağı bulunmamaktadır. Hizmetçiden kastedilen, kendisine ev işleri için ücret ödenen, iş sahibiyle aynı evde yatıp kalkan, aileden biriymiş gibi ev halkı ile sıkı ilişkileri olan kimsedir.<sup>8</sup>

Durma sebeplerinin ortadan kalktığı günün bitimi ile zamanaşımı süresi kaldığı yerden işlemeye devam eder.

## V. ÜCRET VE EKİ ALACAKLARDA ZAMANAŞIMI

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesi uyarınca ücret alacaklarında zamanaşımı süresi 5 yıldır. Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, hafta tatili ücreti, yıllık izin ücreti ve ücret ekleri de bu madde kapsamındaki ücret alacaklarıdır ve aynı zamanaşımı süresine tabidir.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 147. maddesi uyarınca, bu kanuna tabi çalışanlar bakımından ücret alacakları için de 5 yıllık zamanaşımı süresi öngörülmüştür.

854 Sayılı Deniz İş Kanunu kapsamında akdedilen iş sözleşmesinin sona ermesi halinde gemi adamının ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu kapsamında akdedilen iş sözleşmesinin sona ermesi halinde gazetecinin sözleşmeden doğan normal çalışma ücreti, fazla sürelerle ve fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ve ücret ekleri hakkında ilgili kanunlarda zamanaşımı sürelerine ilişkin herhangi özel bir düzenleme bulunmadığından bu husustaki boşluğun genel kanun niteliğindeki 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na başvurulmak suretiyle doldurulması gerekmektedir.

Borçlar Kanunu'nun 147. maddesi ücret gibi bazı dönemsel edimlerin 5 yıllık zamanaşımı süresine tabi olacağı düzenlendiğinden Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'ndan doğan normal çalışma ücreti, fazla çalışma ücreti, fazla sürelerle çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ve ücret ekleri bakımından da 5 yıllık zamanaşımı süresi uygulama alanı bulacaktır.<sup>9</sup>

<sup>7</sup> İş Hukukunda Zamanaşımı ve Hak Düşürücü Süre Hilal Akmaral Keskin, On İki Levha Yayıncılık A.Ş., s.15

<sup>8</sup> T.C.Y. 9. HD. E. 2020/1527, K. 2020/7111, 07.07.2020

<sup>9</sup> İş Hukukunda Zamanaşımı ve Hak Düşürücü Süre Hilal Akmaral Keskin, On İki Levha Yayıncılık A.Ş., s.51



## VI. HAK KAZANILIP KULLANILMAYAN YILLIK İZİN YÖNÜNDEN ZAMANAŞIMI SÜRESİ

Yıllık ücretli izin işçinin/gemi adamının ve gazetecinin çalışırken kullanması gereken haktır. İş sözleşmesi devam ederken yıllık ücretli izin hakkını kullanmak yerine ücret talep edilemez ve işveren de böyle bir teklifte bulunamaz.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 59. maddesi uyarınca iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.

4857 sayılı İş Kanunu Ek Madde 3'e göre, iş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa yıllık izin ücreti 5 yıllık zamanaşımı süresine tabidir.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 425. maddesinin son fıkrasına göre de, "...hizmet sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi halinde, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücret, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı, hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihte işlemeye başlar."

854 Sayılı Deniz İş Kanunu'nun 40. maddesinin son fıkrasında, gemi adamının hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ilişkin ücretin ancak sözleşmenin aynı kanununun 14. maddesinin II, III, IV. bentlerine göre son bulması halinde kendisine ödeneceği düzenlenmiştir.

5953 Sayılı Basın İş Kanunu'nun 6. maddesinin 7. fıkrasına göre de, gazetecinin işine son verilmesi halinde izin süresine ait ücreti kendisine peşin ödenecektir.

Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda yıllık izin sürelerine ilişkin ücretin tabi olduğu zamanaşımı süresinin başlangıcı ile ilgili bir düzenleme yer almadığından haklarında Türk Borçlar Kanunu'nu hükümleri uygulanmakta ve neticede işçinin hak kazandığı halde kullanmadığı yıllık izne ilişkin ücret alacağı hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihte muaccel olmakta ve bu tarihten itibaren 5 yıl geçmekle zamanaşımına uğramaktadır.<sup>10</sup>

Saygılarımızla,

**BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ**



<sup>10</sup> İş Hukukunda Zamanaşımı ve Hak Düşünme Süresi Hilal Akmaral Keskin, On İki Levha Yayıncılık A.Ş.,s.62