



İŞÇİ ÜCRETLERİNDE UYGULANACAK ZAMANAŞIMI SÜRESİ ve BAŞLANGICI

Selahattin BAYRAM (*)

1 - GİRİŞ

10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32 ve 59'ncu maddelerinde zamanaşımından bahsedilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32'nci maddesinin son fıkrasında ücretlerde zamanaşımı süresinin 5 yıl olduğu belirtilmiştir. Mezkur maddenin "...işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur ..." hükmü gereğince ücret ekleri olan ikramiye, prim ve provizyon gibi ödemelerle fazla çalışma ücreti, fazla sürelerle çalışma ücreti, hafta tatili çalışması ücreti, ulusal bayram ve genel tatil çalışması ücreti ve yıllık izin ücreti gibi ödemelerde de 5 yıllık zamanaşımı süresi geçerli olacaktır. Zamanaşımı, zamanaşımı süresi ve başlangıcı konularının bilinmesi, işçi ve işveren tarafının mağduriyetinin ortaya çıkmasının önlenmesi bakımından yerinde olacaktır. Bu nedenle, makalede işçi ücretlerinde uygulanacak zamanaşımı süresi ve başlangıcı konusundan bahsedilecektir.

2- İŞÇİ ÜCRETLERİNDE UYGULANACAK ZAMANAŞIMI SÜRESİ ve BAŞLANGICI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32'nci maddesinde; " Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. ... Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur. ... Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır." hükmü öngörülmüştür.

Yine, 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 işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin işçinin başvurusu üzerine, ücretleri

(*) ÇSGB İş Müfettişi

ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hak edişlerinden öderler. ... Ücret alacağı olan işçilerin her hak ediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmez. ..." hükmü öngörülmüştür.

Yine, 41'nci maddesinde; " Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır. ... Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dâhilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir. ..." hükmü öngörülmüştür.

Yine, 46'nci maddesinde; "Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir. Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. ..." hükmü öngörülmüştür.

Yine, 47'nci maddesinde; " Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde ..., tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir. ..." hükmü öngörülmüştür.

Yine, 59'ncu maddesinde; " İş 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. ..." hükmü öngörülmüştür.

Zamanaşımı kavramı, genel olarak, öngörülen bir süre dilimi içerisinde gerçekleştirilmesi beklenen bir olayın gecikme dolayısıyla gerçekleşmemesini ifade etmektedir.

818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 126'ncı maddesinin 3'ncü fıkrasında; " Aşağıdaki alacak veya davalar hakkında beş senelik müruru zaman cari olur: ... 3- ... işçilerin ücretleri hakkındaki davalar; ..." hükmü, aynı kanunun 128'nci maddesinde; " Mururu zaman alacağın muaccel olduğu zamandan başlar, alacağın muacceliyeti bir ihbar vukuuna tabi ise mururu zaman bu haberin verilebileceği günden itibaren cereyan eder." hükmü, yine mezkur kanunun 130'ncu maddesinde " Müddetlerin hesabında mururu zamanın başladığı gün nazarı itibare alınmaz ve müruru zaman ancak müddetin son günü kullanılmaksızın geçtiği surette vaki olmuş olur." hükmü ve aynı kanunun 140'nci maddesinde " Mururu zaman dermeyan edilmediği surette hakim, müruru zamanı kendiliğinden nazara alamaz." hükmü öngörülmüştür.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32'nci maddesinin son fıkrasında ücret alacaklarında zamanaşımı süresinin 5 yıl olduğunun açıkça emredilmesi nedeniyle ücret ile ücret ekleri, mer-i İş Kanunu'nun 36'nci maddesinde öngörülen kamu makamlarının sorumlu tutulduğu işçi alacakları konusundaki en fazla üç aylık ücret, fazla çalışma ücreti, fazla sürelerle çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil

çalışması ücreti ve iş sözleşmesinin feshi halinde hak kazanılmasına rağmen, kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ilişkin ücret alacakları 5 yıllık zamanaşımı süresine tabi olacaktır.

İş sözleşmesinin sona ermesi halinde hak kazanılmasına rağmen, kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ilişkin ücretin ödenmesi ile ilgili zamanaşımının iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlayacağını 4857 sayılı İş Kanununun 59'ncu maddesinde açıkça belirtilmesi nedeniyle iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren 5 yıllık zamanaşımı süresinin başladığında ve 5 yıl sonra iş sözleşmesinin sona erdiği güne isabet eden günde zamanaşımı süresinin sona erdiğinde herhangi bir tereddüt söz konusu olmayacaktır.

Konu ile ilgili olarak Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin kararında özetle; dava tarihinden geriye doğru son beş yıl içinde oluşan bayram ve genel tatil alacaklarının belirlenip hüküm altına alınması gerektiğini, bu sürenin dışında kalan bayram ve genel tatil alacaklarının ise reddedilmesi gerektiği hususları vurgulanmıştır.¹ Bu beş yıllık zamanaşımı, asıl ücret yanında ücret ekleri için de geçerlidir. Çünkü md.126/f.3'teki "ücret" geniş anlamda ücreti ifade ettiği gibi md.32/son fıkra hükmü de bu zamanaşımına ilişkin genel kuralın İş Kanununda tekrarından ibaret olup geniş anlamda ücreti içermesi, aynı zamanda 5. fıkra da işçinin ücreti yanında "sözleşme ve Kanundan doğan para ve para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin ..."de 32. madde kapsamında ifade edilmesinin gereğidir.² Zamanaşımı, alacağın muaccel olduğu tarihten itibaren işlemeye başlayacağından (BK 128) iş akdinin devamı zamanaşımının işlemlerini durdurmaz. Başka bir deyimle, beş yıllık zamanaşımı iş akdinin sona erme-

sinden itibaren değil, ücret alacağının doğduğu andan itibaren işlemeye başlar.³

Gerek Borçlar Kanunu hükümleri gerekse yargı kararı ve öğreti görüşleri göz önüne alındığında işçinin ücreti ile ücret eklerinin, sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin, fazla çalışma ücretinin, fazla sürelerle çalışma ücretinin, hafta tatili ve çalışması ücretinin, ulusal bayram ve genel tatil çalışması ücretinin ve mer-i iş kanununun 36'ncı maddesinde öngörülen işçi alacakları konusundaki kamu makamlarının sorumlu tutulduğu en fazla üç aylık ücretin ödenmemesinin 5 yıllık zamanaşımı süresine tabi olduğu, bu alacaklarda alacağın muaccel olmasının önemli olduğu, ücretin ödeme günü itibariyle muaccel olduğu, muacceliyet tarihi itibariyle zamanaşımı süresinin başladığı, 5 yıl sonra aynı güne isabet eden tarihte zamanaşımı süresinin tamamlandığı, 5 yıllık zamanaşımı süresinin hesabında zamanaşımının başladığı tarihinin nazarı itibare alınmayacağı, ödenmeyen ücret alacakları ile ilgili olarak dava açılması halinde dava tarihinden 5 yıl geriye gidilerek bu süre zarfında yer alan alacakların zamanaşımına uğramayacağı, bu süre aralığının dışında kalan ücret alacaklarının ise zamanaşımına uğrayacağı, zamanaşımı defini işverenin açıkça ileri sürmesi gerektiği, zamanaşımı defini ileri sürerek işverenin işçiye ücret borcunu ödemekten kaçınabileceği hususlarını önemle belirtelim.

3- SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32'nci maddesinde; ücretlerde zamanaşımı süresinin 5 yıl olduğunun, aynı kanunun 59'ncü maddesinde; iş sözleşmesinin sona ermesinde kullandırılmayan

¹ Yrg 9.HD. 10.2.2005 tarih, E.2004/13482 ve K.2005/3782 sayılı kararı.

² Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara-2004, s.392

³ Süzek, İş Hukuku, İstanbul-2005, s.298

yıllık izin sürelerine ilişkin ücretin ödenmesinde zamanaşımı süresinin iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlayacağını, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 126'ncı maddesinde; ücret alacaklarında zamanaşımı süresinin beş yıl olduğunun, aynı kanunun 128'nci maddesinde; zamanaşımı süresinin alacağın muaccel olduğu tarihten itibaren başlayacağını, yine aynı kanunun 130'ncu maddesinde; zamanaşımının başladığı günün nazarı itibare alınmayacağını ve müddetin son günü hak kullanılmaksızın sona erdiği takdirde hakkın zamanaşımına uğradığının kabul edileceğinin emredilmesi nedenleriyle, ücret, ücret ekleri, fazla çalışma ücreti, fazla sürelerle çalışma ücreti, hafta tatili ve çalışması ücreti, ulusal bayram ve genel tatil çalışması ücreti, mer-i İş Kanunu'nun 36'ncı maddesinde öngörülen işçi alacakları konusunda kamu makamlarının sorumlu tutulduğu en fazla üç aylık ücret ve akdin sona ermesinde yıllık izin ücretinde zamanaşımı süresinin 5 yıl olduğu, zamanaşımının alacağın muaccel olduğu yani ödeme gününden itibaren başladığı, ödeme gününün zamanaşımı hesabında nazarı itibare alınmayacağı ve 5 yıl sonra ödeme gününe tekabül eden günün sonunda zamanaşımı süresinin sona erdiği, ancak, mer-i İş Kanunu'nun 59'ncu maddesindeki açık hüküm nedeniyle iş sözleşmesi sona eren işçinin kullandırılmayan yıllık izin sürelerinin olması halinde, söz konusu izin sürelerine ilişkin ücretin ödenmesinde zamanaşımının iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başladığı, yine, yargı kararında vurgulandığı üzere, işçi ya da hak sahiplerinin ücret alacağının ödenmemesi nedeniyle dava açmaları halinde dava tarihinden geriye doğru 5 yıl gidilerek talebin bu süre aralığında yer aldığı görülmeli halinde talebin zamanaşımına uğramadığı, bunun hukuki sonuçlarının ortaya çıkacağı, ancak söz konusu ödenmeyen

ücret talebinin bu süre aralığının dışında kaldığının görülmesi ve işverenin de zamanaşımı defnileri sürmesi hallerinde ödenmeyen ücret alacağı talebinin zamanaşımına uğrayacağı ve bunun hukuki sonuçlarının ortaya çıkacağı, hususları unutulmamalıdır.

