

İŞ HUKUKUNDA ÜCRET KAVRAMI

I- İŞÇİNİN ÜCRETİ ¹

Ücret, ekonomik yönden “üretimde kullanılan bedensel ve düşünsel insan gücünün karşılığı” ve “emeği üretimde kullanabilmek için ödenen bir bedel”dir. Başka bir tanıma göre “ücret, hizmet sözleşmesinin bir koşulu olup, iş karşılığı kararlaştırılan veya yasalarla belirlenen bir paradır.”² Gene değişik bir tanıma göre “ücret, hizmet ediminin bir karşılığı” veya “bir işin karşılığı”dır. Anayasa m.55/1’e göre “ücret, emeğin karşılığıdır.” 1475 sayılı (eski) İş Kanunu’nun 26. maddesine ve 4857 sayılı (yeni) İş Kanunu’nun 32. maddesine göre: **“Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.”** ³

İşçinin ücretini, kural olarak, onu çalıştıran işveren öder. Yasada “ücretin üçüncü kişiler tarafından ödenmesi”ne örnek olarak otel, lokanta, gazino, bar, çayevi, içkiyi gibi yerlerde müşterilerin verdikleri bahşişleri gösterebiliriz. Bazen işçi ile işveren anlaşarak işçinin ücretinin sırf üçüncü kişilerin vereceği bahşişlerden oluşacağını kararlaştırabilirler. Ancak bir ay içinde toplanan bahşişlerin toplamı, yasal asgari ücretin bir aylık tutarının altında kalırsa, aradaki farkı işverenin ödemesi gerekir.⁴ Ücretin üçüncü kişiler tarafından ödenmesine başka örnekler: Hamamda keseci olarak çalışan işçinin ücretinin müşterilerden alınacak kese ücreti ile bahşişlerden oluşacağını kararlaştırılması; anaokulundaki aşçı, bu-laşıkçı, kapıcı, temizlikçi gibi personelin ücretlerinin öğrenci velileri tarafından ödenmesi; otobüs terminali biletçisinin otobüs şoförlerinden aldığı bahşişlerle yetinmesi; otopark bekçisinin otomobil sahiplerinden bahşiş alması ve buna benzer durumlar ücretin üçüncü kişilerden alınmasının örnekleridir.⁵

Yasalardaki ücret tanımlarının eksik olduğu görüşlerine biz de katılıyoruz. Bize göre de ücretin doğru ve özlü tanımı şöyle olmalıdır:

Ücret, işçinin gördüğü işin karşılığı olarak ödenen veya işverenin buyruğu altında iş görmeyi bekleyerek geçirdiği zaman dilimi içerisinde ödenmesi gereken para ve para ile ölçülebilen yararlıardan oluşan bir "kazanç" türüdür.

Bu tanıma göre “ücret” kavramını ikiye ayırabiliriz:

1. **Asıl ücret**

2. **Ücret ekleri**

¹ Mustafa Çemberci, İş Kanunu Şerhi, 1984 - Prof. Dr. Tankut Centel, İş Hukukunda Ücret - Av. Ergun İnce, Her Yönüyle Ücret, 1990 - Prof. Dr. Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, 2000 - Doç. Dr. Cevdet İlhan Günay, İş Kanunu Şerhi, 1998

² HGK. 24.03.1976, E. 975/9-762 K. 976/1164 - YİBK.24.05.1974, 2/6

³ Kural olarak işçinin ücretini işveren öder. Yasadaki, ücretin “üçüncü kişiler tarafından” ödenmesinin örneği, en çok otel, lokanta, eğlence yeri ve benzerlerinde uygulanan yüzde usulünde ve müşteriler tarafından verilen bahşişlerde görülür. Yüzde usulü 1475 sayılı yasanın 47-48. maddelerinde ve 4857 sayılı (yeni) yasanın 51-52. maddelerinde yer almış olup, anılan yerlerde işveren tarafından servis karşılığı hesap pusulalarına yüzde eklenerek alınan paralar işyerinde çalışan bütün işçilere eksiksiz olarak paylaşılır. Müşterilerin, ayrıca, kendi istekleri ile bıraktıkları paralar (bahşişler), işçiler ile işveren arasındaki anlaşmalara göre ya işçilere paylaşılır veya müşteriye doğrudan hizmet veren işçinin kendisine bırakılır.

⁴ Yargıtay bahşişin ücret olarak kararlaştırılabileceğini kabul etmiştir. (HGK. 07.07.1971, E. 1970/9-126-K. 444) Ancak, bahşişlerin aylık tutarı yasal asgari ücretlerin altında kalırsa aradaki farkı işveren ödemek zorundadır. (9. HD. 17.11.1969, 6937-10778 sayılı, 9. HD. 29.03.1990, 709-4175 sayılı kararları)

⁵ Yarg. 9. 24.12.1991, 11154-16567 sayılı, 9. HD. 14.10.1986, 7712-9193 sayılı, 9. HD. 26.06.1989, 3075-6034 sayılı kararları.

II-ÜCRET TÜRLERİ

1- Asıl ücret

İşçi ile işveren arasında iş sözleşmesi kurulurken kararlaştırılan veya bir koşul ileri sürülmeden işverenin işçiyi işe alırken bildirdiği ücret “asıl ücret”tir. Buna “**çıplak ücret**” de denilmektedir.

Asıl ücret, çıplak ücret, temel ücret gibi değişik adlar verilen bu ücretin dışında, işçiye ikramiye, prim, komisyon, kar payı gibi ödemelerle, sosyal yardım niteliğindeki yemek, taşıt, giyim, yakacak, konut ve benzeri parasal veya para ile ölçülebilen yararlar “**ücret ekleri**” denilmektedir.

Asıl ücret ile ücret ekleri ve sosyal yardımlar toplamına “**giydirilmiş ücret**” denilmektedir. Giydirilmiş ücret, kıdem ve ihbar tazminatı hesabına esas ücrettir. Bunların dışındaki ikramiye, yıllık izin ücreti, hafta tatili, genel tatil, fazla çalışma paraları gibi işçi alacakları asıl ücret (çıplak ücret) üzerinden hesaplanır.

İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle açılan tazminat davalarında da (kıdem ve ihbar tazminatı hesaplarında olduğu gibi) tazminat hesabına esas kazanç, çıplak ücret değil, “**giydirilmiş ücret**”tir.⁶

Ülkemizdeki iş yaşamında, genellikle asıl ücrete eklemeler Toplu İş Sözleşmeleri ile yapılmakta; kurumlar ve büyük şirket toplulukları dışındaki orta ve küçük işyerlerinde yalnızca asıl ücret (çıplak ücret) ödemeleri ile yetinilmektedir.

2- Ücret ekleri

Asıl ücrete eklenen ve işçiye yan ödeme biçiminde sağlanmış bulunan para ve parayla ölçülebilen yararlar toplamına hesaplamada “**giydirilmiş ücret**” ve öğretilde “**geniş anlamda ücret**” denilmektedir. Ancak, geniş anlamda ücret kavramına giren ödemelerin “**sürekli**” nitelik taşımayanları tazminat hesaplarında dikkate alınmaz. Örneğin, fazla çalışma, pazar ve bayram çalışması ücretleri, eğer fazla çalışma yapılmışsa belirsiz zamanlarda ödenen, sürekli ve düzenli olmayan ücretlerdir. Bu nedenle, aşağıda yalnızca tazminat hesaplarına giren ücret ekleri incelenecektir. Bunlar:

a) İkramiyeler

İkramiye, ücret benzeri bir ödemedir. Toplu iş sözleşmelerinde veya bireysel sözleşmelerde yılda bir veya birkaç ikramiye ödenmesi kararlaştırılmış ise, işçi, sözleşme hükümlerinin yerine getirilmesini isteme hakkına sahiptir. Bunun dışında, işveren kendiliğinden ikramiye ödemekte ise, bu uygulamayı kaldırması durumunda işçi kazanılmış bir hak savında bulunamaz. İkramiye uygulaması olan işyerlerinde, genellikle, yılda iki kez birer aylık ücret tutarında ikramiye ödenmektedir. Bazı işyerlerinde de yılbaşında ve dini bayramlarda yarımşar aylık tutarında ikramiye ödemeleri yapılmaktadır.

⁶ Yarg. 9. HD. 25.06.1965 gün 3117-5669 sayılı ve 07.06.1965 gün 3320-5995 sayılı kararlarında: “İş kazası sebebiyle işverene karşı açılan tazminat davasında, kazalının kaza anında almakta olduğu gündelik ile buna katılması gereken para ve aynı olarak yapılan sosyal yardımlar ve ek ödemeler üzerinden tazminat hesaplanmalıdır.” denilmiştir. (A. Baki Orhaner, İş Hukuku Emsal Kararları, 1966, sf. 151-153 - Gene 9. HD. 12.02.1975 gün 127-168 sayılı kararında da: “Tazminatın hesabında gözönünde tutulacak ücret, sadece çıplak ücretten ibaret bulunmamaktadır.” denilmiş; ücrete ikramiye, prim, sosyal yardım gibi süreklilik gösteren ödemelerin de katılması öngörülmüştür. (Şahin Yüksel, İş Kazaları ve Meslek hastalıkları, 1985, sf. 221)

b) Prim

Prim adı altında yapılan ödemelerin işçilerin iş verimini artırmak, onların daha nitelikli ve daha çok iş üretmelerini sağlamak ve bu arada başarılı çalışmalarını ödüllendirmek amacıyla yönelik olduğu söylenmektedir. İkramiye ile prim arasındaki fark, birinin işçinin yıllık gelir düzeyini bir miktar yükseltmek, ötekini işin nicelik ve niteliğini artırmak amacı taşımaktadır. Prim, işçiye önceden (toplu sözleşme veya bireysel sözleşmelerle) kararlaştırılarak verilebileceği gibi, işverence tek yanlı olarak işçiyi “özendirme” ve ödüllendirme “ amacıyla verilebilir.

Primlerin tazminat hesabına esas kazanç unsurları arasında yer alabilmesi için, olay öncesinde sürekli ve düzenli bir biçimde ödenmiş olması gerektiği düşüncesindedir.

c) Komisyon

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 77. maddesi 4. fıkrasında sözü edilen komisyon ücreti, işçinin gördüğü işin sonucu, işverene sağladığı yararların değeri üzerinden yüzde miktarı ile ödenen bir karşılıktır. Bunun, BK. 416/1. ve 423. maddelerinde yer alan komisyon ücreti ile bir ilgisi yoktur; oradaki komisyoncu ve tellal bir işverene bağlı olmayan ve bağımsız çalışıp yaptıkları işin karşılığını alan kişilerdir. Burada söz konusu olan ise, işçinin işveren yararına bir işi veya işlemi sonuçlandırmasının karşılığında asıl ücrete ek bir ödeme yapılmasıdır. Komisyon, bir diğer ücret eki olan kardan pay almadan farklıdır. Çünkü komisyon işyerinin kar veya zararıyla ilgili olmayıp, sadece iş hacmine bağlı bulunduğu için, işyeri zarar durumunda olsa bile, işveren, işçinin komisyon ücretini ödemek zorundadır. Bunun gibi, işçi, kardan pay almanın aksine, komisyon ücreti olarak işyerinin sağladığı toplam kar üzerinden değil, fakat kendisinin yaptığı veya aracılık ettiği tek tek işlemlerin değeri üzerinden belli bir pay isteme hakkına sahiptir. Bu tip ödemeler, genellikle gezici ticaret memurlarına, satış temsilcilerine ve banka yetkililerine yapılmaktadır.⁷

Komisyon, genellikle asıl ücrete yapılan bir ödeme olmakla birlikte, bazı durumlarda asıl ücret olarak komisyon kararlaştırılabilmektedir. Ancak böyle durumlarda, işverenin işçiye “enaz ücret” güvencesi vermesi gerekir; işçi, komisyon alacak hiçbir iş yapmasa bile, enaz ücretini alacaktır.⁸

d) Kârdan pay alma

İşveren, işçinin verimini artırmak için ücrete ek olarak, elde ettiği kârdan pay verebilir. Genellikle, işletmenin üretim, yönetim ve satış bölümlerinde önemli görevlerde bulunan personele kâr dağıtımını yapılır. Kâra katılma, ekonomik anlamda işçinin ödüllendirilmesidir.

Kâr payı, sözleşmedeki esaslara göre hesaplanır. Borçlar Yasası 323. maddesine göre, işçinin, kâr ve zararları ilgili bilgileri işverenden isteme hakkı bulunmaktadır. İşçinin alacağı kâr payının, safi kâr üzerinden hesaplanması gerekir.⁹

3- Sosyal yardımlar

Sosyal yardımları, belli bir hizmet veya iş karşılığı olmaksızın işçinin bazı gereksinimlerini karşılamaya yönelik ödemeler olarak tanımlayabiliriz.¹⁰ Sosyal yardımlar işçileri işyerine bağlamak, iş verimini artırmak, düzenli beslenmelerini sağlamak, işe gidip gelmelerini kolaylaştırmak gibi amaçlarla verilir iken, zamanla sendikaların araya girmesiyle Toplu İş Sözleşmelerinde bir pazarlık konusuna dönüşmüş; başlangıçta yemek, yakacak,

⁷ T. Centel, age., sf. 130

⁸ E. İnce, age., sf. 95

⁹ E. İnce, age., sf. 94

¹⁰ E. İnce, sf. 105

giyim, taşıt yardımı gibi temel gereksinimlerle sınırlı iken, buna evlenme, doğum, ölüm, sağlık, besin (iaşe), konut, aile, çocuk, eğitim yardımları, yıllık izin ve bayram harçlıkları eklenmiştir. Toplu İş Sözleşmelerinin yanı sıra, devlet kurum ve kuruluşlarınca da bazı yasalar ve kararnamelerle sosyal yardım ödemeleri yapılmaktadır. 6772 sayılı yasayla kamu kesimi işçilerine ödenen ilave tediyele, Deniz İş Kanunu 33. maddesi uyarınca gemi adamlarına iaşe yardımları bunlardandır.

Tazminat hesaplarında gözetilecek sosyal yardımlar, ücret ekleri niteliğinde sürekli ve düzenli ödenen paralar veya para ile ölçülebilen yararlarıdır. Bunların dışında, işçilerin özel yaşamları ile ilgili olarak, her olay için bir kez ödenmesi kararlaştırılan doğum yardımı, ölüm yardımı, evlenme yardımı, eğitim yardımı, ilaç yardımı gibi ödemeler tazminat hesabında dikkate alınmaz. Genel bir anlatımla diyebiliriz ki, kıdem ve ihbar tazminatı hesaplarında asıl ücrete eklenen sosyal yardımlar, tazminat hesaplarında da gözetilecek ücret unsurlarındandır. Bunların uygulamada en sık görülenleri şunlardır:

a) **Yemek yardımı:** İşyerinde veya bir lokantayla anlaşma yapıp işçilerin karınları doyurularak ya da her ay belli bir para ödenerek yemek yardımı yapılmaktadır. Yemek yedirilerek yapılan yardımın parasal değeri, sözleşmelerde belirtilmemişse, eşdeğer ücret araştırmasıyla saptanmaktadır.

b) **Yakacak yardımı:** Genellikle yıllık veya yıl içinde eşit aralıklarla belli bir para ödenerek bu yardım yapılmaktadır.

c) **Giyim yardımı:** İşçilerin iş yaparken giymeleri gereken iş elbiseleri, koruyucu giysiler, gözlük ve başlıklar ile lastik bot ve benzerleri giyim yardımı ile karıştırılmamalıdır. Tazminat hesabında kazanç unsuruna katılacak olan giyim yardımı, işçilerin günlük yaşamda kullandıkları giysilerin (elbise, ayakkabı vb.) parasal değeridir.

d) **Taşıt yardımı:** İşçilerin evleri ile işyerleri arasında kolayca gidip gelmeleri için işverenler ya kendi taşıtlarını kullanırlar ya da bir taşımacı ile anlaşarak işçileri taşıtırlar. Bunlar yapılmıyorsa, ulaşım gideri olarak her ay belli bir miktar “taşıt parası” ödenir ya da otobüsler için mavi kart, tren ve vapurlar için paso sağlanır. Taşıt yardımının personel (işçi) taşıma araçlarıyla yapılması durumunda bunun parasal değeri tazminat hesabına katılır.

4- Yüzde yöntemine göre ücret ve bahşişler

Otel, lokanta, gazino, müzikhol, gece kulübü, bar, pavyon, çayevi, içkiievi, pastane ve benzeri yerler ile hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satılan yerlerde çalışan işçilere genellikle **yüzde usulüne göre ücret** ödenir. Eski 1475 sayılı İş Kanunu'nun 47-48. maddelerinde ve yeni 4857 sayılı İş Kanunu'nun 51-52. maddelerinde yüzdelerin ödenme biçimi ile bu konuda işverence tutulması gerekli kayıtlar yer almıştır. Bu maddelere göre, işverenler, servis karşılığı veya başka adlarla **müşterilerin hesap pusulalarına “yüzde” ekleyerek** veya ayrı şekillerde aldıkları ya da müşterilerin kendi istekleri ile “bahşiş” olarak bıraktıkları paraları, işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadırlar. Yüzdelerden toplanan paraların o işyerinde çalışan işçiler arasında “yapılan işlerin niteliğine göre” hangi oranda paylaşılacağı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Hesap pusulalarında “yüzde” olarak yer almayan ve müşteri tarafından kendi isteğiyle (gönlünden koparak) bırakılan “**bahşişler**” kimi zaman, yüzdelerde olduğu gibi, işverenin gözetimi altında bir havuzda toplanıp işçilere dağıtılır; kimi zaman da işverenin bilgisi ve onayı dışında hizmeti veren işçinin cebine girer. Gerçek anlamda **bahşiş** ise,

müşterilerin verdiği bu türden paraları alıkoyma hakkının işçiye tanınmasıdır. Yargıtay, **bahşişin ücret olarak kararlaştırılabileceğini** kabul etmiştir. Şu koşulla ki, eğer **bahşişlerin aylık tutarı yasal asgari ücretlerin altında kalıyorsa**, işverenin aradaki farkı işçiye ödemesi gerekecektir.¹¹

Yüzdeler konusunda şunu belirtelim ki, eğer **işveren yasa ve yönetmelikte öngörülen belgeleri tutmuyorsa**, bir dava açıldığında, benzer işyerleri örnek alınarak işçinin ücreti saptanacak ve bu konuda ilgili meslek kuruluşunun bilgisine başvurulacaktır.

5- Akort ücret

Yapılan işin sonucuna göre hesaplanan ücrete “akort ücret” denir. Bir presçinin bastığı kapak sayısına, bir maden işçisinin çıkardığı madenin ağırlığına, bir dokuma işçisinin boyadığı bezin uzunluğuna göre ücretin hesaplanması durumlarında “akort ücret” söz konusudur. Akort ücret, parça sayısı, büyüklük, uzunluk, ağırlık gibi birimlere göre saptanır ve belirli bir çalışma dönemine düşen ücret, her birim için saptanan ücretin birim sayısı toplamı ile çarpılması sonucu bulunur. Bunun dışında, akort ücretin, değişik bazı işlerin birarada yapılması sonucu ortaya çıkan götürü iş karşılığında kararlaştırılması da olasıdır.¹²

Akort ücret, genelde iki çeşit olarak görülür:

a) Parça başına ücret:

Bu ücret türünde, yapılacak veya işlenecek her bir parça için bir ücret saptanır. Yapılan parça sayısına göre ücret belirlenir. Ücretin büyüklük, uzunluk, ağırlık birimlerine göre saptanmasına “para akordu” denir.

b) Zaman akordu:

Akort ücret, zaman unsuru esas alınarak da hesaplanabilir. Zaman akordu denilen bu hesaplamada, bilimsel yöntemlere göre, normal bir işçinin belirli bir işin yapılmasında geçireceği çalışma süresi, birim zaman (dakikalar) bulunur ve her birim zaman için bir para miktarı tespit olunur. İşçinin yaptığı işin miktarını karşılayan birim zaman sayısı toplamının para ile çarpılması o işçiye ödenecek ücreti ortaya koyar.

6- Götürü ücret

Götürü ücret de, yapılan işin sonucuna göre hesaplanan bir akort ücret biçimidir. Birim saptamasının zor olduğu veya seri olarak yapılamayan ya da birbirine benzemeyen ve genellikle süreklilik göstermeyip bir süre sonra biten işlerde, işin sonucuna göre ücretin kararlaştırılması durumunda “götürü ücret”ten söz edilir.¹³

7- Ücretin yabancı para olarak ödenmesi

1475 sayılı (eski) İş Kanunu 26. maddesinin 2. fıkrasında “İşçi ücreti Türk parası ile ödenir.” biçimindeki kesin emredici hükme karşın, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nce verilen kararlarda, işçi ücretlerinin “**yabancı para**” olarak ödenmesi kararlaştırılmışsa, dava konusu alacakların yabancı para olarak “**aynen**” veya fiili ödeme günündeki efektif kur üzerinden Türk parası karşılığının ödeneceği görüşü benimsenmiş; bu konuda yasal dayanak 14.11.1990 gün 3678 sayılı yasa ile Borçlar Kanunu’nun 83. maddesine eklenen 3. fıkra hükmü olmuştur.

¹¹ Yarg. HGK. 07.07.1971, E. 1970-9-126 - K. 444, (Prof. Dr. N. Çelik, age., sf. 116)

¹² Prof. Dr. Nuri Çelik, age., sf. 113

¹³ N. Çelik, age., sf. 115

Buna göre: “Yabancı para borcunun vadesinde ödenmemesi halinde, alacaklı, bu borcu vade veya fiili ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenmesini isteyebilir.”¹⁴

4857 sayılı (yeni) İş Kanunu’nun yürürlüğe girdiği 10.06.2003 tarihinden önce oluşturulan Yargıtay kararları, ülkenin değişen koşullarına çözüm getiren öncü işlevi görmüş; yeni yasanın 32. maddesi hükmü ile sorunlar ve duraksamalar ortadan kalkmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 32. maddesi 2. fıkrası aynen şöyledir:

“Ücret, kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. **Ücret yabancı para olarak kararlaştırılmış ise, ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenebilir.**”

Buradaki “ödenebilir” sözcüğü ile önceki yasadaki emredici hüküm ortadan kalkmış, işçi ile işveren arasındaki sözleşmelere özgürlük tanınmıştır. Buna göre, taraflar işçinin ücretini “yabancı para” olarak kararlaştırmışlarsa, ya da ödemeler “yabancı para” olarak yapılıyorsa, bir dava açıldığında işçinin ücret alacağı, istek halinde Türk parası olarak değil, yabancı para olarak “aynen” hüküm altına alınabilecektir.

(Cana Gelen Zararlarda Tazminatın Ölçüsü ve Kazanç Kavramı, 2006 Legal, sayfa:183-201)

¹⁴ Yarg. 9. HD. 03.04.1995, 1994/19016-1995/10963 (YKD. 1995/9-1400 - Ayrıca Kazancı Yazılım’dan aldığımız şu kararlar:

9. HD. 09.07.1998, 10203-12403 “Davacı, dava dilekçesindeki açıklamalardan “yabancı para” üzerinden hüküm kurulmasını istemiş olmasına karşın, mahkeme Türk lirası üzerinden ve dava tarihindeki kura göre karar vermiştir. Dava Borçlar Yasası 83. Maddesinin 14.11.1990 gün 3678 sayılı yasayla değiştirilmesinden sonra açılmış olduğuna göre “yabancı para” üzerinden hüküm kurulup, yabancı paraya uygulanan faiz ile birlikte tahsiline karar verilmelidir.” - 9. HD. 26.01.1999, 1998/18387-1999/632 “Davacının icra takibine giriştiği tarihteki Alman Markı’nın efektif satış kuru araştırılarak bu miktarın karşılığı DM. nin gerçekleşen ücret alacağı olan 16. 915 DM. ’dan mahsubu ile kalan miktara karar verilmelidir.” - 9. HD. 20.04.1999, 3420-7476 “Davacı işçinin Tır şoförü olarak ayda ya da belli bir sürede ne kadar yani kaç sefer yurt dışına çıkış yaptığı ve her bir seferinde ne kadar Alman Markı ödeme yapıldığı belirlenerek, bunun günlük ve saat başına düşen miktarı bulunmak suretiyle sonuca gidilmelidir.” - 9. HD. 22.03.2000, 503-3196 “Hüküm altına alınan alacak Amerikan Doları üzerinden kabul edildiğine göre, bu dövize uygulanacak faizin 3095 sayılı yasa hükümleri dikkate alınarak, döviz üzerinden faiz yürütülmesi gerekir.” - 9. HD. 24.04.1995, 1994/564-1995/13960 “Taraflar arasında bağitlanan hizmet sözleşmesinde çalışma karşılığının Libya Dinarı olarak ödeneceği kararlaştırılmış olmasına göre, davacı sözleşmede kararlaştırılan Libya Dinarı yabancı para borcu olarak isteyebilir. Bu durumda mahkemece yapılacak iş, davacının isteğinin Libya Dinarı olduğu kabul edilerek buna göre alacak miktarını saptamak ve hak edilen alacaklara Libya Dinarı olarak “aynen” veya fiili ödeme günündeki efektif kur üzerinden Türk lirası karşılığının davalıdan tahsiline karar vermektir.”