

PAPER DETAILS

TITLE: IS HUKUKUNDA ISVERENIN BORCU OLARAK ÜCRET

AUTHORS: Ahmet TERZIOGLU

PAGES: 1890-1908

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/834075>

İŞ HUKUKUNDA İŞVERENİN BORCU OLARAK ÜCRET

WAGE AS EMPLOYER'S DEBT IN LABOUR LAW

Ahmet TERZİOĞLU¹

Öz

Ücret, gerek dünyada gerekse ülkemizde toplumun büyük bir kesimine hitap etmesi açısından büyük bir öneme sahiptir. Bu nedenle, Anayasada ve İş Kanununda, Ceza Kanununda ve çeşitli yönetmeliklerde ücreti düzenleyen ve koruyan hükümlere yer verilmiştir. Çalışanın ücretinin yeterliliği konusundaki tatmin olabilmesinin yanında, bu ücretinin korunması, yargısal çerçevede takibinin hızlı ve kolay olması da çalışanın memnuniyeti açısından büyük öneme sahiptir. Bu çalışmada, ücretin ulusal ve uluslararası kaynakları ile yüksek yargıdaki dayanakları ele alınmıştır. Ücretin unsurları, özellikleri ile çeşitleri anlatılmaya çalışılmıştır. Ülkemizde uygulanmakta olan ücret sistemleri ve ücretin belirlenmesi ile ilgili hususlar ortaya konulmuştur. Daha sonra çalışmamızda ücretin ödenme yeri, şekli, zamanı ile ücrete ilişkin zamanaşımı konuları anlatılmıştır. Ücret güvencesi konu başlığının altında, ücretin haczedilmesi, devri, rehni ve takas edilmesi ile ilgili sınırlamalar ifade edilmiştir. Yine bu başlık altında ücretin ödenmemesi halinde işçinin sahip olduğu haklar ortaya konmaya çalışılmıştır. Daha sonra, asgari ücret başlığı altında, asgari ücretin unsurları, tespitine ilişkin hususlar ile asgari ücreti tespit eden komisyon ele alınmıştır. Son olarak da ücreti koruyan Türk Ceza Kanunu hükümleri üzerinde durularak Türk İş Hukukunda işçinin emeğinin karşılığı olan ve iş sözleşmesinin bir unsuru olan ücret konusu anlatılmış olmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Ücret, İşçi, Asgari ücret, ücret güvencesi, işveren.

Abstract

Wages are of great importance in terms of addressing a large part of the society both in the world and in our country. For this reason, the Constitution and Labor Law, the Penal Code and various regulations regulate and protect wages. In addition to being satisfied about the adequacy of the employee's wage, maintaining this wage and being quick and easy to follow in the judicial framework are of great importance for employee satisfaction. In this study, national and international sources of wages and their basis in high judiciary are discussed. The elements, characteristics and types of wages have been tried to be explained. The wage systems applied in our country and the issues related to the determination of wages have been put forward. Then, in our study, the place, form, time of payment of the wage and the statute of limitations related to the wage were explained. Under the heading of wage security, restrictions on the seizure, transfer, pledge and exchange of wages are stated. Again, under this title, the rights of the worker were tried to be revealed if the wage was not paid. Then, under the minimum wage heading, the elements of the minimum wage, issues related to the determination and the commission determining the minimum wage were discussed. Finally, the provisions of the Turkish Penal Code, which protects the wages, are emphasized and the subject of wages, which is the equivalent of the labor of the worker in Turkish Labor Law, is explained.

Keywords: Wage, Worker, Minimum wage, wage security, employer.

¹ Harran Üniversitesi, a.terzioglu@yahoo.com.tr, Orcid: 0000-0002-1916-0421

GİRİŞ

Ücret olgusunun çok eski devirlere uzanan bir geçmişe sahip olduğu kabul edilmektedir. Ücretin, emeğin karşılığı olarak para veya mal olarak alınmasının çok eski devirlere dayandığı söylenebilir. Toplumda yaşayan herkesin hayatını bir şekilde kazanarak devam ettirdiği bir dünyada, işçilerin emeklerinin karşılığı olarak aldıkları ücretle bunu yaptıkları söylenmelidir. Ayrıca işçilerin ücret dışında bir gelir elde ettikleri de pek görülen bir durum değildir. Toplumun büyük bir bölümünü ilgilendiren ücretin düzenlenmesi, korunması sadece maddi bir olay olarak değil, işçinin kişiliğini ve belki de ailesinin geleceğini bunun sonucu olarak da toplumun geleceğini ilgilendiren bir olay olarak düşünülmelidir. Bu doğrultuda düşünülürse ücret, sadece çalışma karşılığı verilen bir para olarak değil, aynı zamanda ülkenin ekonomisi, çalışma barışı ve huzuru için de önem arz eden bir kavram olduğu anlaşılabacaktır. Böylesine önem arz eden bir konu üzerinde bu kavramın ülkemizde hukuk sistemindeki karşılığının ve yerinin ne olduğu ve daha neler olması gerektiği incelenecektir.

1-Ücret kavramı

a)Türk Hukukunda Ücret

Ücret, işçinin yaptığı işin karşılığı olarak işverenden aldığı ödemedir. Anayasanın 18.maddesi; hiç kimsenin zorla çalıştırılmayacağını, angaryanın yasak olduğunu hüküm altına almıştır. Bu bağlamda, bir kimsenin ücret almaksızın zorla çalıştırılması anayasaya aykırılık teşkil edecektir. Böylece Anayasanın 55/1 inci maddesi, “ücret, emeğin karşılığıdır” demektedir. Söz konusu hüküm; Anayasada yer vermekle bu konuda yasa koyucunun ücrete verdiği önemi ortaya koymakla birlikte, ücreti tanımlamaktan çok ücretin emek değerini karşıladığını belirten bir hükümdür. Anayasanın bu hükmü yanında, günümüzde, sosyal ücret olarak da adlandırılan ve bir emek karşılığı olmadan da ücret ödenmesi söz konusu olabilmektedir (Centel, 1994, s.144). Ücret, genellikle işçinin ve ailesinin tek geçim kaynağıdır. Bu nedenle ücret, işçinin sadece iş sözleşmesinden doğan bir hakkı olmaktan öte, sosyal bir hak olma niteliği kazanmıştır. İşçiler açısından bu kadar önemli olması karşısında ücret, Anayasal güvence altına alınmış olup ikinci kısım üçüncü bölümde sosyal haklar arasında yer almıştır (Süzek, 2017, s.394).

Anayasa Mahkemesi de bu yönde verdiği bir kararda ; Anayasanın , ücreti diğer gelirlerden farklı olarak özel şekilde düzenlediğini, bu düzenlemede ücretin özel durumu göz önüne alınarak Devlete adaletli bir ücret için tedbir alma görevi vermekle koruma altına aldığını ifade etmiştir (AYM. R.G. 8.1.2010. S.27456). Anayasanın, ücretin korunması yönünde devlete verdiği bu yetki ve görev sonucunda devlet, ücretin korunması yönünde hukuk kuralı koymak suretiyle işverenin bu borcuna büyük ölçüde müdahale etmiştir. Anayasanın 18.maddesi hiç kimsenin zorla çalıştırılmayacağını ve angaryanın yasak olduğunu vurgulayarak, ücret ödemedi istek dışı çalıştırılmayı yasaklamış bulunmaktadır. Bu hüküm uyarınca, bir kimsenin ücret ödenmeden hatta ücret ödense bile zorla çalıştırılması mümkün değildir. Bu tür bir çalışma, yasalara aykırı olacak ve bu yönde çıkarılacak bir yasa da Anayasaya aykırılık teşkil edecektir (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2006, s.121).

Ücret, işçinin iş sözleşmesinde yer alan iş görme borcunu yerine getirmesi karşısında; işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan temel bir borcu olarak kabul edilir. İşverenin bu borcunun kaynağını iş sözleşmesi oluşturmaktadır (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2016, s.252). İş sözleşmesinin tanımını yapan, İş Kanununun 8.maddesi, iş sözleşmesini; bir tarafın bağımlı olarak iş yapmayı, diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlamış bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 32/1. Maddesi ise ücreti; ‘bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar’

olarak tanımlanmaktadır. Bu hükümde ücretin işçi tarafından yerine getirilen bir işin karşılığı olduğu ifade edilmiştir. Oysa bugün sosyal düşüncelerin etkisiyle bu kurala istisnalar getirilmiş olup bazı durumlarda işçinin bir çalışma karşılığı olmaksızın ücret isteyebileceği yasa ile kabul edilmiştir. İşçilere zorlayıcı nedenlerle çalışmadığı günlerde, hafta tatilinde, ulusal bayram ve tatil günlerinde, yıllık ücretli izinlerde, askerlik görevini yapan gazetecilere bir iş karşılığı olmaksızın ödenen bu tür ücret sosyal ücret olarak kabul edilmektedir (Süzek, 2017, s.395). Bu durumda ücret, işçinin iş görmüş olmasına bağlı olmaksızın iş ilişkisi dolayısıyla işçiye sağlanan tüm menfaatler olarak tanımlanabilir (Çenberci, 1792, s.482). Yargıtay da bu yöndeki bir kararında, “Ücret kavramı, fazla çalışma ücreti, genel tatil ücreti ve hafta tatili ücreti gibi diğer ücretleri de kapsar” demekle ücretin muhtevasını belirlemiş, çalışılan sürenin yanında çalışılmayan süreleri de içereceğini belirtmiş bulunmaktadır².

Ücret, her ne kadar çeşitli mevzuat hükümleriyle düzenlenmiş ve tanımlanmış bulunsa da öncelikle iktisadi bir kavramdır. İktisadi açıdan ücret ise, “üretimde kullanılan zihinsel ve bedensel insan gücünün karşılığı” ve “emeği üretimde kullanabilmek için ödenen bir fiyat şeklinde tanımlanmaktadır (Centel, 1987, s.55).

b)Türkiyenin Onayladığı Uluslar arası Sözleşmelerde Ücret

Türkiyenin onayladığı ve 29 mart 1961 tarihinde yürürlüğe giren 95 sayılı ILO sözleşmesine göre, ücret; yapılan veya yapılacak olan bir iş için veya görülen veya görülecek bir iş için yazılı veya sözlü iş sözleşmesi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye hangi isim ve hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi mümkün olan karşılıklı anlaşma veya ulusal mevzuatla tespit edilen bedel veya kazançtır. Bu ifadelerle uluslar arası sözleşme hükmü ile ücretin tanımı yapılmış ve bu anlamda güvence altına alınmıştır (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2006, s.121). Yine Uluslar arası Çalışma Örgütünün “Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği hakkında sözleşme” isimli 100 nolu sözleşmesi ile 109 sayılı “Deniz işkolunda ücretler ve çalışma süreleri hakkında sözleşme” ülkemizin onayladığı ücrete ilişkin sözleşmelerdir.

Türkiyenin 1961 yılında imzaladığı ancak 1989 yılında onayladığı Avrupa Sosyal Şartının Bölüm 1 in dördüncü maddesinde tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine yeterli bir yaşam düzeyi sağlamak için adil bir ücret alma hakkı vardır denmektedir. Bu bağlamda uluslar arası sözleşme bu hükmüyle ücreti güvence altına almış ve Türkiye de bu sözleşmeyi onaylamış bulunmaktadır.

2-Ücretin özellikleri

a-Bir iş karşılığı ödenmesi

Kural olarak ücret, yapılan bir işin karşılığı olarak işveren tarafından ödenen bir paradır. Zaten Anayasanın 55. maddesinde ücretin emeğin karşılığı olduğu belirtilmiştir. Ancak, sosyal güvenlik yasaları sonucu ve sosyal devlet olmanın gereği olarak, bir iş karşılığı olmadan da ücret ödenmesi söz konusu olmaktadır. Örnek olarak, hafta tatilinde, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yada yıllık izin günlerinde, hastalık ve analık hallerinde işçiye bir çalışması olmaksızın ücret ödenmesi söz konusu olabilmektedir (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2006, s.121).

b-Karşılık olarak ödenmesi

Ücret, yapılan işin karşılığı olarak, iş sözleşmesine dayanarak çalışan kişiye yaptığı işin karşılığı olarak ödenir. Bu bağlamda, bir işçinin karşılık beklemeksizin bir işte çalıştığı düşünülemeyecektir. Esasen ücret, iş sözleşmesinin zorunlu bir unsuru olup sözleşmede

² YG.9.HD.27.10.2004-7054/24266, Çalışma Hayatı ile İlgili Yargıtay Kararları, Kamu-İş, Ankara, 2006, s.605.

kendiliğinden mevcuttur (Bilgili, 2011, s.1341). Zaten iş sözleşmesinin tanımını yapan 4857 sayılı yasanın 8. Maddesi de iş sözleşmesini işverenin ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak ifade etmiştir. Ancak, bazı durumlarda işçinin yaptığı işten ücret beklemeyebileceği kabul edilebilir. Özellikle aile üyeleri arasında yapılan çalışmalar söz konusu olduğunda durum böyle kabul edilebilir. Mesela çocukların ev içinde gördükleri işler için ücret alması söz konusu değildir. Çünkü ana babasıyla yaşayan küçüklerin kazancı, bu kişilere ait olmaktadır. Buna benzer olarak, eşlerden birinin diğerine ait işyerinde çalışmasında çalışan eşin ücretsiz olarak çalıştığı kural olarak kabul edilmelidir (Demircioğlu ve Centel, 2015, s.104).

c-İşveren yada üçüncü kişiler tarafından ödenmesi

İş Kanununun 32. maddesinde, yasa koyucu tarafından ücretin tanımı yapılırken, ücretin işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanabileceği açıkça ifade edilmiştir. Aslında karşılıklı iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olması nedeniyle bu sözleşmesinin tarafları olarak; nasıl ki iş görme edimini yerine getirmesi gereken işçi ise, ücreti ödemesi gereken kişinin de işveren olması gerektir. Ancak yasa, ücretin işveren dışındaki biri tarafından da ödenebileceğini de belirtmektedir. Aslında bu işin temelinde, ücretin kimin tarafından ödendiğinin işçi açısından bir fark oluşturmaması yatmaktadır. Burada önemli olan işçinin sözleşmede yazılı olan ücretinin tam olarak ödenmesidir. İşçinin üzerinde anlaşılan ücretinin ödenmesi durumunda işverenin ücret ödeme yükümlülüğü ortadan kalkacak, aksi halde bu yükümlülük, işçi ücretini tam olarak alana kadar devam edecektir (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2006, s.121). Oysaki işçinin iş görme edimi iş sözleşmesinin doğası gereği olarak şahsa bağlı olması nedeniyle işçi tarafından yerine getirilmesi gerekecek ve ücret başka biri tarafından ödeniyor olsa bile işin başkası tarafından yapılması sözleşmeye aykırılık teşkil edecektir. Bu şekilde ücret ödemeleri özellikle yüzde usulü ücret uygulanan işyerlerinde söz konusu olmaktadır. Bu tip işyerlerinde işveren ücret ödeme borcunu müşterilere yansıtmakta, müşterilerin verdiği bahşişler ya da hesap pusulalarına eklenen yüzdelerle ücretin tamamı veya bir kısmı buradan temin edilmektedir. Ücretin müşterilerden elde edilen paralarla ödenmesi söz konusu olabilecek ancak toplanan paraların asgari ücretin altında olması halinde bu farkı işverenin tamamlaması zorunluluğu yasa gereği olarak (İş Kanunu m.39) ortaya çıkacaktır.

d-Para ile ödenmesi zorunluluğu

Yasa koyucu ücreti tanımlarken, ücretin ne şekilde ödenmesi gerektiğini de net olarak ortaya koymuş bulunmaktadır. Yasada ücret tanımlanırken ‘para ile ödenen tutar’ olarak özellikle belirtilmiştir. Bu emredici bir hükümdür. Bunun anlamı, tarafların ücret olarak para dışında bir şeyi kararlaştırmasının mümkün olmadığıdır. Tarafların temel ücret olarak herhangi bir eşya verilmesini tayin etmeleri mümkün olamayacaktır. Bu durum, sadece asıl ücret denilen temel ücret (çıplak ücret) için söz konusudur. Oysaki temel ücretin yanında ek olarak işçiye sağlanan ikramiye, prim ve çeşitli sosyal yardımların nakit olmaksızın yani aynı şekilde işçiye verilmesi mümkün olabilecektir. Aynı olarak sağlanacak bu yardımlar, süreklilik kazanması halinde ücretin bir parçasını oluşturacak ve bu aynı ödemelerin yerine getirilmemesi işçiye sözleşmeyi haklı nedenle fesih imkanı sağlayacaktır. Yargıtay 2008 yılında bu yönde verdiği bir kararında; bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan aynı yardımların yerine getirilmemesinin (erzak ve kömür yardımı gibi) haklı fesih sebebi olarak kabul edilmesi gerektiği yönünde hüküm vermiştir³. Ayrıca işverenin sosyal yardımların verilmesinde eşitlik ilkesine uyma zorunluluğu altında olduğu kabul edilmelidir (Özdemir, 2005, s.258).

³ YG.9.HD. 22.12.2008. 43146/34348, Çalışma ve Toplum, 2009, S.21, s.358.

3-Ücret çeşitleri

a-Asıl Ücret

İşçiye sağlanan ve ikramiye, prim gibi çeşitli menfaatlerin katılmadığı ücrete asıl ücret denmektedir (Demircioğlu ve Centel, 2015, s.104). Ücret denildiğinde esas olan asıl ücrettir. Asıl ücretin yanında yasa ve sözleşme ile işçinin hak kazandığı tüm menfaatler, ücret eklerini oluşturmaktadır. Ücret eklerinin kural olarak asıl ücretin tamamlayıcısı olduğu kabul edilebilir (Centel, 1987, s.116). Asıl ücret, işçiye yapmış olduğu işin karşılığında, işveren tarafından nakit para olarak ödenen tutardır. Temel ücret olarak da adlandırılan bu ücretin miktarını tespit çoğu durumlarda önem kazanmaktadır. İş Kanunu 50 ve 57. maddeler dikkate alındığında, hafta tatili, ulusal bayram, genel tatiller ve yıllık izin ücretlerinin temel ücret üzerinden ödeneceği anlaşılmaktadır. Ancak, işçinin ihbar, kıdem ve kötü niyet tazminatı hesaplanırken brüt ücret üzerinden hesaplama yapılmakta ve bu hesaba işçiye net ücreti dışında sürekli olarak sağlanan ve parasal değeri olan tüm aynı yardımlar da hesaplanarak katılmaktadır (Süzek, 2017, s.395). Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2013 tarihinde verdiği bir kararda “Giydirilmiş ücretin tespitinde, 4857 sayılı İş Kanununun 32.maddesinde yazılı olan ücrete ek olarak, işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülebilir menfaatler dikkate alınır” demektedir ve paranın yanında işçiye sağlanmış olan menfaatlerin de ücretin bir parçası olduğunu ifade etmiş bulunmaktadır (Yargıtay 22.Hukuk Dairesi, Esas No:201/26659, Karar No:2013/18452, Tarih:10.09.2013).

b-Ücret Ekleri

Asıl ücrete ek olarak işçinin yasa ve sözleşme gereği olarak kazandığı tüm çıkarlar ücret eklerini oluşturmaktadır. Asıl ücretin yanında işçiye sağlanan diğer kazanımlar, asıl ücretin tamamlayıcısı olmaktadır. Bu nedenle aksine bir hüküm olmadıkça asıl ücrete uygulanan yasal hükümlerin ücret eklerine de uygulanması söz konusu olacaktır (Demircioğlu ve Centel, 2015, s.105).

aa)İkramiye

İkramiye, özel olaylar veya özel nedenlere bağlı olarak ödenen bir ek ücret olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu ödemenin amacı, işçiyi disiplinli çalışmasından dolayı ödüllendirmek ve gelecekte daha iyi çalışması yönünde özendirmektir (Sümer, 2017, s.76). İkramiye konusunda Türk Borçlar Kanununun 405.maddesi bir düzenleme getirmiş bulunmaktadır. Yasaya göre; “İşveren; bayram, yılbaşı, doğum günü gibi belirli günler dolayısıyla işçilerine özel ikramiye verebilir. Ancak, işçilerin ikramiyeyi istem hakları, bu konuda anlaşmanı veya çalışma şartının yada işverenin tek taraflı taahhüdünün varlığı halinde doğar” görüldüğü üzere, işçilerin ikramiye istem hakları ancak bireysel yada toplu iş sözleşmelerinde bu yönde hüküm olması yada işverenin kendiliğinden bu yönde bir tasarrufta bulunması halinde söz konusu olabilecektir. Ayrıca işverenin ikramiye yönündeki tasarrufunun ücretin bir parçası haline dönüşebilmesi için bunun bir işyeri uygulaması haline gelmesi, geçici olmaktan öte bir süreklilik arz etmesi gerekecektir. İşverenin tüm işçilere ikramiye verme zorunluluğu olmamakla birlikte, işverenin eşit işlem yapma borcu nedeniyle ikramiye ödemelerinde keyfi uygulamalara gitmesi de eşitlik ilkesine aykırılık oluşturacaktır (Demircioğlu ve Centel, 2015, s.105). İkramiyenin sözleşmelerle yada işveren tasarrufu ile oluşmasının yanında bazen bu durumun kanundan da kaynaklanması söz konusu olabilecektir. Örneğin, 6772 sayılı yasanın 1.maddesinde, kamuda çalışanlara her yıl için birer aylık ücretleri tutarında ilave tediye verilmesi hüküm altına alınmış bulunmaktadır. Yasanın 3.maddesinde ek olarak bu işçilere Cumhurbaşkanı tarafından her yıl için birer aylık ikramiye öngörülebileceği belirtilmiştir. 6772 sayılı yasanın ek 1.maddesi toplu iş sözleşmeleri ile 2 aylık ikramiye daha verilebileceğini, ek 2.maddesi ise bu ikramiyelere bir sınır getirerek bir

yıl için en fazla 4 ikramiye verilebileceğini hüküm altına almış bulunmaktadır. Bu sınır, yer altı işçileri için ise yılda en fazla 5 ikramiye olarak belirlenmiştir⁴.

bb) Prim

Prim, işçinin üstün başarı ve çabasına karşılık olarak onu ödüllendirmek amacıyla yapılan bir ödemedir. İkramiye, daha çok özel nedenlerle verilirken, prim daha çok işçinin işteki başarısına bağlı olarak verilmektedir. Bu durumda primin asıl amacı; işin niteliğini arttırmaya yönelik olarak işçiyi gayretlendirmek ve ödüllendirmek olmaktadır. Prim, bireysel yada toplu iş sözleşmeleriyle kararlaştırılabileceği gibi işveren tarafından tek taraflı bir tasarrufla da verilebilir. İş sözleşmesinin dışında işyeri uygulaması haline gelen prim ödemeleri, işçiye bu yönde sözleşmede bulunmasa bile talep hakkı verecektir. Yargıtay bu konuda verdiği bir kararında, işçinin ücreti tespit edilirken aldığı ücretin yanında primin de hesaba katılması gerektiğini primin dar anlamda bir ücret olduğunu beyan etmiş bulunmaktadır⁵.

cc)Komisyon

Aracılık ücreti olarak da adlandırılan komisyon, işçinin işverene sağladığı katkı üzerinden işçiye yüzde olarak ödenen bir ücrettir. Bu ücrete hak kazanabilmek için, öncelikle işçi ile üçüncü kişi arasında bir işlem yapılması gerekir. Ayrıca, bu işlem işçinin iş sözleşmesinin devamı esnasında gerçekleşmelidir (Centel, 1994, s.151). Pazarlama ve satış gibi konularda yaygın olarak kullanılan komisyon Türk Borçlar Kanunu madde 404 de hüküm altına alınmıştır. Madde hükmüne göre; “İşçiye belli işlerde aracılık yapması karşılığında işverence bir ücret ödeneceği kararlaştırılmışsa, aracılık yapılan işlemin üçüncü kişi ile geçerli olarak kurulmasıyla işçinin istem hakkı doğar”. Yasadan anlaşıldığı üzere, işçinin komisyona hak kazanabilmesi ancak işlemin geçerli olarak kurulmuş olması ile mümkün olabilecektir.

dd)Kardan Pay Alma

İşçinin asıl ücretinin yanında işletmenin karından belirli bir payın işçiye ek ücret olarak ödenmesi söz konusu olabilir. Bu şekilde bir ödemenin yapılması işçinin niteliğini değiştirmeyecektir. Çünkü burada sadece ücrete ek olarak kazancın belirli bir oranı kendisine verilmektedir. İşçinin kardan pay alması, işçiyi işletmeye ortak da yapmamaktadır. Pay alma, işçinin ortaklığından ötürü değil, işverenin bu yöndeki bir tasarrufundan kaynaklanmaktadır. Kardan pay vermenin çok fazla uygulama alanı bulmayacağı ileri sürülse de (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2006, s.128) bu konuda yasal bir düzenlemenin yapılmış olması, konuya verilen önemi de ortaya koymaktadır. Türk Borçlar Kanununun 403.maddesi; sözleşmeyle, işçiye ücretle birlikte üretilenden, cirodan veya kardan belli bir pay verilmesi kararlaştırılabileceğini ifade etmiş bulunmaktadır. Böylelikle işçinin ücretinin bir parçası olarak, kardan pay alabileceğini de kabul edilmelidir.

4-Ücretin belirlenmesi

Ücret, işçinin ve ailesinin yaşam kaynağı olması yanında aynı zamandan iş sözleşmesinin temel unsurunu da oluşturmaktadır. Ücret, kural olarak iş sözleşmesini oluşturan taraflarca serbestçe belirlenmektedir. Ücretin miktarının ne kadar olduğu belirlenirken öncelikle tarafların arasındaki sözleşmeye bakılması gerekir. Eğer işyerinde bir toplu iş sözleşmesi varsa ücretin belirlenmesinde toplu iş sözleşmesi hükümlerinin de dikkate alınmasında yarar vardır (Alper ve Kılış, 2015, s.57). Ücret belirlenirken, tarafların asgari

⁴ RG. Tarih:11.07.1956, Sayı:9355

⁵ YG. 9.HD. Esas No. 2008/35644 Karar No. 2010/28576 Tarihi: 11.10.2010, Çalışma ve Toplum, S.30, s.460

ücret (İş Kanunu m.39) şartına riayet etmeleri kaydıyla özgürlükleri söz konusudur. Bu konuda Yargıtay 7.Hukuk Dairesi 2013 yılında verdiği bir kararında “İş sözleşmesinin tarafları, asgarî ücretin altında kalmamak kaydıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler” demektedir⁶. Ücret belirlenirken; işin ve işçinin niteliği büyük önem arz etmektedir. Ayrıca, ücret belirlenirken, işyerindeki ücret uygulamaları ile mesleki teamüller de dikkate alınabilir (Sümer, 2017, s.80).

Ücretin bireysel olarak işçi ve işveren arasında belirlenmesinin söz konusu olabileceği gibi toplu iş sözleşmeleri ile de belirlenmesi mümkündür. Ücretin bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile belirlenebileceği 6098 sayılı Borçlar Kanununun 401.maddesinde ifade edilmiş bulunmaktadır. Kural olarak iş sözleşmesinin yapılması şekle bağlı değildir. Bu nedenle, ücretin belirlenmesi de şekle bağlı olmayacaktır. Bunun anlamı, ücret belirlemenin yazılı olarak tespitinin gerekli olmadığıdır. İş ilişkisinin kurulması ile birlikte bu ilişkinin doğası gereği olarak, ücretin de üstü örtülü olarak belirlendiği söylenebilir. Çünkü sözleşmeye açıkça yazılmasa bile, işçinin ücret karşılığı olmadan çalışmayı kabul etmiş olması, hayatın olağan akışına uygun bir durum olmayacaktır. Burada asıl olan ücretin belirlenebilir olmasıdır. Hiçbir tespit yapılamasa bile ücretin hiç olmazsa asgari ücret olması kabul edilmelidir ancak ücretin kararlaştırılmadığı her iş sözleşmesinde de ücretin asgari ücret olduğu da söylenemeyecektir. Bu yöndeki bir Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararında; ücretin iş sözleşmesinde belirlenmemiş olması halinde, asgari ücretten az olmamak üzere, emsal işlerde çalışan işçilerin ücretlerinin göz önünde tutularak belirleneceği hüküm altına alınmıştır (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2006, s.128). Bu şekilde bir uygulamanın daha isabetli olduğu söylenebilecektir. Yargıtay, başka bir tarihte de, “nitelikli bir işçinin asgari ücretle çalıştığı kabul edilemez. Gerçek durumun anlaşılabilmesi için ilgili meslek kuruluşundan ücretinin ne kadar olabileceği sorulmalıdır” şeklinde yol gösterici bir karar vermiştir⁷.

Uygulamada bazen daha az vergi ve sigorta primi ödemek amacıyla, ödenen gerçek ücret bordroya yansıtılmamakta, daha düşük gösterilmektedir. Hatta işçinin ücret bordrolarını itiraz etmeden imzalamış olması bile, bu ödenen ücretin gerçek ücret olduğunu göstermemektedir. Bu gibi durumlarda işçinin yaptığı işin niteliği, çalışma süresi, iş tecrübesi ile işyerinin özelliklerinin yanında emsal işlerde çalışan işçilere ödenen ücretler göz önüne alınmalıdır. Ayrıca, ilgili meslek oda ve kuruluşları ile sendikalardan sorularak ücretin belirlenmesi yoluna gidilebilecektir. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi bir kararında “Salt tanık anlatımları ile sonuca gidilmesi ise doğru olmadığını, bu nedenle işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş, eğitim durumu bildirilerek meslek odalarından ve benzeri meslek kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılması gerektiğini ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek ücret belirlendikten sonra tüm işçilik alacakları bu ücrete göre hesaplattırılmasını karara bağlamıştır⁸.

Yargıtay 22.Hukuk Dairesi buna benzer başka bir kararında “çalışma hayatında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek, ilgili işçi ve işveren kuruluşları ile Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı internet sitesinde bulunan “Kazanç bilgisi sorgulama” ekranından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca

⁶ YG 7.HD. Esas No. 2013/3356 Karar No. 2013/8526 Tarihi: 09.05.2013 Çalışma ve Toplum, 2013/3, s.448

⁷ YG.9.HD.28.03.2000.-2113-3849, Çalışma Hayatı ile İlgili Yargıtay Kararları, Kamu-İş, Ankara, 2006, s.393

⁸ YG 7.HD. Esas No. 2013/6385 Karar No. 2013/9951 Tarihi: 28.05.2013, Çalışma ve Toplum, 2013/3, s.438

gidilmelidir⁹ şeklindeki hükmüyle ücret tespitinde göz önüne alınması gereken kriterleri ortaya koymuş bulunmaktadır.

5-Ücret sistemleri

a) Zamana gör ücret

Ücret sistemleri içinde tarihi gelişim itibariyle en eski olanın, zamana göre ücret sistemi olduğu kabul edilmektedir. Ücretin işçinin çalışma süresinin uzunluğuna göre hesaplanması halinde zamana göre ücret söz konusu olmaktadır. Diğer bir deyişle gün, hafta veya ay gibi belirli bir zaman aralığı için bir miktar paranın saptanması halinde zamana göre ücret ortaya çıkmaktadır. Bu sistemde önemli olan husus, sözleşmede belirtilen çalışma süresinin karşılığı olarak belirli bir miktar paranın ödenmesi olup, herhangi bir sonucun elde edilmesine çalışmak değildir. Bu yüzden işin kalitesi yada verimliliği ücretin miktarını etkilememektedir. Ücrete hak kazanabilmek için belli bir süre ile çalışmak yeterli olacağından, bu süre içinde yapılan işin az veya çok olması, işçiye ödenecek ücretin de azalıp çoğalması sonucunu doğurmayacaktır (Centel, 1994, s.98).

Zamana göre ücret sistemi, uygulanmasının kolay oluşu nedeniyle tercih edilmektedir. Ayrıca bu sistem işçiye çalıştığı süre zarfında, sabit bir gelir sağlamaktadır. Bu sistem, işçiye sağlık ve bedenen yıpratmamakta, elde edilen işin kalitesinin artmasına vesile olmaktadır. Ancak bu sistemde, çalışan, verimli, gayretli işçi ile bu özelliklere sahip olmayan işçiler, aynı ücreti almak durumunda kalmaktadır. Bu nedenle zamana göre ücret sisteminin özendirici bir sistem olmadığı kabul edilmektedir (Centel, 1994, s.98). Bu sistemi anlatırken aylık ücret ve aylık ödeme kavramlarına da açıklık getirmek gerekmektedir. Çünkü bu kavramlar birbirinden farklı kavramlardır. Gerek zaman olarak, gerekse parça başına çalışan işçilerin ücretlerinin aylık periyodlar halinde ödenmesi söz konusu olabilmektedir. Bu gibi durumlarda aylık ödeme yapılmaktadır. Oysaki aylık ücrette, işçi çalışsın çalışmasın bu ücrete hak kazanmakta, bir aylık sürenin geçmesi işçiye ücretini talep etme yetkisi vermektedir.

b) Verime göre ücret sistemi

Üretilen mal veya hizmetin miktarına, yapılan işin sonucuna göre hesaplanan bir ücret sistemidir. Bu sisteme göre verilen ücrete akort ücret de denmektedir. Akort ücret; parça sayısı, büyüklük, uzunluk veya ağırlık gibi birimlere göre saptanan bir ücrettir. Bu sistemde, her birim için saptanan ücretin birim sayısı toplamı ile çarpılması ile ücret tespit edilmektedir. Tekstil mağazasında bir işçinin ütülediği gömlek sayısına göre ücret almasında durum böyledir. Parça başına ücrette önemli olan husus, Borçlar Kanunu 412/1 de belirtildiği üzere, işin başlamasından önce, işverenin ödenecek birim ücretini işçiye bildirmesi zorunluluğudur. Eğer bu bildirim yapılmamışsa, aynı veya benzer bir iş için belirlenmiş olan birim ücretinin ödenmesi yükümlülüğü söz konusu olacaktır.

Bu ücret sistemi hem işçiye hem de işveren bazı faydalar sağlamaktadır. Bu sistemde işçi, çalışkanlığı ve becerikliliği sayesinde daha fazla gelir elde etme imkanına sahip olabilirken işveren de ücretin yapılan işin tam karşılığı olması nedeniyle maliyeti önceden tahmin etme ve gereksiz yere ücret ödememe durumunda olmaktadır. Ancak, bu sistemin işçi açısından bir sakıncasının olduğu da kabul edilmektedir. Çünkü bu sistem, daha fazla gelir elde etmek gayretinde olan işçiye aşırı bir çalışmaya sevk edip yormakta ve yıpratmakta, akort ücretin işçiye mort ettiği öne sürülmektedir (Çelik vd., 2016, s.252). Ayrıca bu sistemin bir diğer sakıncası da işverenin işçiye yeterli iş verememesinde ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda işveren, yeterli iş verememekten doğan aradaki farkı Borçlar Kanununun 411/2

⁹ YG 22.HD. Esas No. 2017/9330 Karar No. 2018/103 Tarihi: 15.01.2018, Çalışma ve Toplum, 2018/3, s.1840

maddesi gereği olarak, zaman esasına göre ödemek zorunda olacaktır. Aksi takdirde işçi, İş Kanunu 24/II gereğince, sözleşmesini haklı olarak feshedebilecektir.

Bu sistemi anlatırken üzerinde durulması gereken bir kavramda götürü ücrettir. Bu ücret tipi de yapılan işin sonucuna göre hesaplanan bir akort ücret şeklindedir. Ancak, götürü ücret bazı özellikleri açısından akort ücretten ayrılmaktadır. Uygulamada birim saptamasının zor olduğu veya birbirine benzemesi dolayısıyla seri olarak yapılması mümkün olmayan ya da devamlılık göstermeyip bir süre biten işlerde, işin sonucuna göre ücret kararlaştırılması halinde bu ücret şekli ortaya çıkmaktadır. Belirtmek gerekir ki akort ücret ile götürü ücret arasında hukuki nitelik yönünden fark olmayıp uygulanacak yasa hükümleri açısından da bir farklılık bulunmamaktadır. (Çelik vd., 2017, s.397).

c)Yüzde usulüne göre ücret sistemi

Bu ücret şeklinin İş Kanununun 51.maddesi tarafından düzenlendiğini görmekteyiz. Yasaya göre; “Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden "yüzde" usulünün uygulandığı müesseselerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına "yüzde" eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır”. Tarafların aralarında akdettikleri iş sözleşmesine bu paraların işverene kalacağı şeklinde koyacağı maddeler geçersiz olacaktır. Bu hususun, emredici hükümden dolayı tarafların iradelerine bırakılmadığı söylenebilir. Yukarıda yasa maddesinde sayılan işyerlerinde yüzde usulünün uygulanma mecburiyeti bulunmamaktadır, taraflar isterse bu tür bir işyerinde bazı işçiler için zamana göre ücret usulünü benimseyebileceklerdir (Süzek, 2017, s.399).

İş Kanunu 51/2.maddesinde, işveren tarafından toplanan paraların eksiksiz olarak işçilere dağıtımını belgelemekle yükümlü oldukları da hüküm altına alınmış bulunmaktadır. Bu itibarla, İş Kanunu 52.madde gereği olarak da işveren, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermek zorundadır. Ayrıca, yasa maddesinde de belirtilen bir diğer önemli husus da yüzde usulüne göre toplanan paraların işyerinde çalışan tüm işçilere ödenmesi zorunluluğudur. Bu hükümden anlaşılan husus, bu gibi işyerlerinde toplanan paraların sadece servis hizmetini yerine getirenlere ait olmayıp, bu işyerinde çalışan tüm işçilere ödenmesi gerektiğidir.

Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde müşteriler, kendilerine yapılan servis için bir miktar para ödemektedirler. Söz konusu ödemeler, işveren tarafından müşterinin hesap pusulasına bir miktar paranın eklenmesi yoluyla olmaktadır. Bu nedenle bu ücret şekli, bahşişten farklılık gösterir. Gerçekten, yüzde olarak ödenen paralar, işverene bırakılıp onun kontrolü altında toplanırken, bahşiş, müşterinin memnuniyeti dolayısıyla işçiye bırakılan bir para olmaktadır. Dolayısıyla bu paralar, işçinin kendisi tarafından alıkonan bir para olmaktadır. Ayrıca, bahşişin Yargıtay tarafından ücret olarak kabul edildiğini de söylemekte yarar vardır (Centel, 1987, s.108). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında “...Somut uyuşmazlıkta, davacının ücretinin yanı sıra bahşiş de almak sureti ile yüzde usulü ile çalıştığı anlaşıldığından...” şeklindeki ifadesiyle bahşişin ücrete ek olarak alınabileceği ve ücretin bir parçası olabileceğini ifade etmiş bulunmaktadır¹⁰.

¹⁰ YG. 9.HD. Esas No. 2014/36458 Karar No. 2016/2559 Tarihi: 15.02.2016, Çalışma ve Toplum, 2017/1, s.333

6-Ücretin ödenmesi

a-Ücretin ödenme yeri ve şekli

4857 sayılı İş Kanununun 32.maddesinin 1.fıkra hükmü gereğince, ücretin para olarak ödenmesi gerekir. Aynı yasanın 4.fıkrasında ücretin para dışında bono, senet veya herhangi bir şekilde ödenmesinin söz konusu olamayacağı belirtilmiştir. Emredici yasa hükmünden kanun koyucunun ücretin nakit para olarak ödenmesini zorunlu kıldığı açık bir şekilde anlaşılmaktadır. Aksi yönde yapılacak sözleşme hükümlerinin geçersiz olacağı söylenebilir. Ücretin paranın yanında, aynı olarak yani mal veya eşya ile ödenmesi ancak ücret ekleri için söz konusu olabilir. Hatta aynı ödemeyi yapamayan işverenin bunu nakde çevirerek yerine getirmesi de mümkün olabilecektir.

Sözleşme gereği işçiye verilmesi kararlaştırılmış olan ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para ile kararlaştırılmış olsalar bile ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenebileceği yasa hükmünde yer almaktadır. İşverenin yabancı para cinsinden çalıştırdığı işçisine mutlaka bu parayı sağlama yükümlülüğü bulunmamakta, sadece ödeme günündeki kura riayet ederek ödeme yapma mecburiyeti bulunmaktadır. Ancak, sözleşmede mutlaka yabancı paranın sağlanması yönünde bir hüküm bulunması halinde, Borçlar Kanunu 99/2 hükmü gereğince, Türk parası ile ödeme yapamayacak ve döviz ile ödeme yapmak zorunluluğunda kalacaktır (Süzek, 2017, s.410).

İş Kanununun 32.maddesinin 2.fıkrasına göre; ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kurala olarak Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Banka hesabına ödeme yapılmasına ilişkin düzenlemenin amacı, getirdiği kolaylığın yanında kayıt dışılığı önleme çabasının da olduğu söylenebilir. Bu konuya ilişkin olarak 2008 yılında bir yönetmelik ile yasal düzenleme yapılmış ve bu yönetmelik hükmü gereğince (m.10), “İşyerleri ve işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işverenler ile üçüncü kişilerin, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az beş olması halinde, çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlü oldukları hüküm altına alınmıştır¹¹.

Yasal düzenleme kapsamı dışındaki işyerlerinde ise ücretler, işyerinde ödenebilecektir. Ancak işveren isterse bu tür işyerlerinde de ücretleri banka hesabına yatırabilir. Kural olarak, taraflar ücretin ödenme yerini serbestçe belirleme yetkisine sahiptirler ancak İş Kanunu 32/7, bu serbestliğe bir sınırlama getirmiştir. Madde hükmüne göre; meyhane ve benzeri eğlence yerleri ile perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılması söz konusu olamayacaktır. Böylece yasa bu tür işyerleri için özel bir düzenleme yapmış bunun dışındaki işyerleri için bir zorunluluk getirmemiştir.

b)Ücretin ödenme zamanı

Borçlar hukuku esaslarına göre, borçlarını karşılıklı ve aynı anda ifası esastır. Kendi edimini hazır hale getirmeyen kimse karşı taraftan da edimini yerine getirmesini talep edemez. Oysaki bu durum, iş sözleşmeleri için söz konusu değildir. Genellikle iş sözleşmesindeki edimlerin aynı anda yerine getirilmesi mümkün olamaz. Çünkü iş görme edimi, süreklilik arz eden bir edimdir. Bu yüzden ücret kurala olarak işin yapılmasından sonra ödenir. Buna karşılık, taraflar arasında özel bir anlaşma veya gelenek varsa, ücret, iş görme ediminin yapılmasından önce veya yapılması sırasında ödenebilir (Tunçomağ ve Centel, 2005, s.114). Tarafların anlaşmasının dışında, ücretin yürürlükte olan bir yasa gereği olarak da işin başında ödemesi söz konusu olabilir. Örneğin, Basın İş Kanunu 14.maddesinde ücretin

¹¹ Resmî Gazete Tarihi: 18.11.2008 Resmî Gazete Sayısı: 27058

her ay peşin olarak ödeneceği belirtilmiştir. Aynı şekilde, yıllık izne ayrılan işçilere de izin ücretleri, ödeme günü beklenmeksizin peşin olarak ödenmek gerekir.

Ücretin ne zaman ve hangi periyotlarla ödeneceği yani ifa zamanı, taraflar arasında yapılan bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmenin kurulması sırasında belirlenir. Ücretin ödenme zamanı ile ilgili olarak, taraflar tamamen serbest değildir. Yasa koyucu, bu konuya bir sınırlama getirmiş bulunmaktadır. İş Kanununu 32/5.maddesi; ücretin en geç ayda bir ödeneceğini, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile bu sürenin bir haftaya indirilebileceğini hüküm altına almıştır. Bu hüküm emredici bir hükümdür. Bu itibarla, tarafların daha uzun periyotlarla ödeme anlaşması yapmaları yasaya aykırılık teşkil edecektir. Mesela, tarafların kendi iradeleri ile iş sözleşmesine üç aylık periyotlarla ödeme yapılacağı hükmünü koymaları yasaya aykırılık oluşturacaktır. Burada yasa koyucunun amacı, kendisinin ve ailesinin geçimini sağladığı ücreti almada işçiye kolaylık sağlamak ve bu durumu işverenin tasarrufuna ve zorlamalarına maruz bırakmamaktır. Sonuçta ancak ücreti ile geçimini sağlayan işçinin uzun süre bu ücreti almadan hayatına devam etmesinin çok da kolay olmayacağı yadsınamaz bir gerçektir. İş kanunu 32.madde, ücret ödemelerine üst sınır koyarken aynı zamanda tarafların anlaşması ile bu sürenin bir haftaya kadar indirilebileceğini hüküm altına almıştır. Bu itibarla, işçi lehine yorum yapılarak aslında bu sürenin tarafların anlaşmasıyla bir günlük ödemelere kadar indirilebileceği kabul edilmelidir (Akyiğit, 2014, s.184).

Ücretin ödenme zamanından önce, iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda ödemenin ne zaman yapılması gerektiği üzerinde de durmak gerekir. Örneğin, bir aylık aralıklarla ücretini alan işçinin, iş sözleşmesinin çalışma süresinin on beşinci gününde yanlardan biri tarafından feshedildiği durumlarda, işçi ödeme için yine ödeme gününü mü beklemek zorundadır. Bu gibi durumlarda işveren, standart ödeme gününü beklemeyip, en geç iş sözleşmesinin son bulduğu anda işçinin ücretine ilişkin ödemeyi yapmak durumundadır.

1944

Banka hesabına değil de, işyerinde yapılacak ücret ödemelerinde, işverenin ödeme günü olarak çalışma günlerini belirlemesi, ücret ödemelerini tatil gününde yapmaması gerekir. İşveren, işçinin ücretini, tatil günü veya dinleneceği bir günde ödeyemez. İşçinin çalışma amacıyla işyerinde bulunduğu bir sırada ücretinin ödenmesi en makul olanıdır (Demircioğlu ve Centel, 2015, s.104).

c) Ücretin belgelendirilmesi

İş sözleşmesi iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. Bu itibarla işçinin borcu, sözleşmede yazılı olan şekilde iş görme edimini yerine getirmek iken, işverenin borcu da işçiye sözleşmede belirtilmiş olan hak etmiş olduğu ücreti ödemektir. İşçinin iş görme edimini yerine getirmesinden sonra, işverenin de ücret ödeme borcunu yerine getirmesi ve bunu yerine getirdiğini belgelemesi hem kendisi hem de işçi açısından fayda getiren bir durumdur. Çünkü, işçi aldığı ücrete ilişkin belgede ücretinden ne kadar kesinti yapıldığını, ücret belgesinde gösterilen kısımların doğru olup olmadığını görebilecek, işveren de, işçiye ücretini ödediğini kanıtlamış olacaktır. İşverenin ücret ödemesi yaptığını belgelemesi, ileride çıkacak davalarda ispat sorumluluğunu yerine getirmesi açısından da önem arz etmektedir. Nitekim Yargıtay 9.Hukuk Dairesi bir kararında; "...ödendiği kanıtlanamayan ücretten indirim mahkemece takdiri indirim yapılması dairemiz uygulamalarına uygun düşmemektedir..." diyerek, işverenin ücreti ödeme yükümlülüğüne işaret etmiş bulunmaktadır¹². Yargıtay başka bir kararında ise, ücretin miktarının tartışmalı olması halinde bunun tanıkla ispatının mümkün olabileceğini hüküm altına almıştır¹³. Başka bir kararda ise, taraflar arasında yazılı bir

¹² YG.9.HD.10.01.2005-33975/444, E. Akyiğit, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C.2, Seçkin, Ankara, 2008, s.1500.

¹³ YG.9.HD.23.01.2001.-15310-771, Çalışma Hayatı ile İlgili Yargıtay Kararları, Kamu-İş, Ankara, 2006, s.356

sözleşmenin olmaması ve ücretin tespit edilememesi halinde bilirkişinin tespit ettiği ücrete itibar edilmesi gerektiğine karar verilmiştir¹⁴.

İş kanunu 37.madde, işverenin işçiye yaptığı ücret ödemelerinde, ücret hesabını gösteren imzalı veya işyeri işaretini taşıyan bir hesap pusulasının verilmesini zorunlu kılmış bulunmaktadır. Aynı yasanın 2.fıkrası ise, ücret pusulasında bulunması gereken hususları tek tek sayarak bu hususa verdiği önemi ortaya koymuş bulunmaktadır. İş Kanununun 37/2.maddesine göre; hesap pusulasında ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir. İş kanunumuz hesap pusulasına ilişkin yaptığı ayrıntılı içerik düzenlemesine rağmen, bu belgeleri şekle bağlı tutmamıştır (Narmanlıoğlu, 2014, s.306).

d)Ücret ilişkin zamanaşımı

Ücretin tabi olacağı zamanaşımı süresine ilişkin olarak, 4857 sayılı İş Kanununun 32/son maddesi, düzenleme getirmiştir. Bu düzenlemeye göre, işçi ücretleri beş yıllık zamanaşımı süresine tabidir. Yasadaki ücret tabirinin asıl ücretin yanında ücret eklerini ve ücrete ilişkin olarak yapılan diğer ödemeleri kapsadığı da söylenmelidir. Bu ödemeler; fazla çalışma, hafta tatili ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ile ikramiye ve prim şeklindeki ücret ekleri ve benzer işçilik haklarıdır. (Çelik vd., 2016, s.266; Narmanlıoğlu, 2014, s.306). Aynı doğrultuda Türk Borçlar Kanununun 147.maddesi de ücrete ilişkin zamanaşımının beş yıl olduğunu hüküm altına almış bulunmaktadır.

Borçlar Kanununun 149.maddesine göre; zamanaşımı alacağın muaccel olmasıyla başlamaktadır. İşçinin ücret alacağı, ödeme tarihinde muaccel olmaktadır. O yüzden iş sözleşmesinin devam ettiği süre içinde zamanaşımı işlemeye devam edecektir. Bu durumda işçinin çalışmaya devam etmesi, zamanaşımı durduran bir neden olmamakta, yani işçi ücretini hak ettiği andan itibaren ücrete ilişkin zamanaşımı da hemen başlamaktadır. Böylece işçi ücrete ilişkin hak talebi için sözleşmenin sona ermesini beklemek yerine ücretin doğduğu anda bu hakkını isteme yoluna gitmelidir. Aksi takdirde, dava açmak için sözleşmenin bitimini beklemesi halinde ücretin zamanaşımına uğraması söz konusu olabilecektir. Ancak, alacağın zamanaşımına uğraması alacağı değil, sadece talep hakkını ortadan kaldırmaktadır (Terzi ve Kılıç, 2009, s.1066). Yargıtay, ücret alacağının tabi olduğu zamanaşımına ilişkin olarak verdiği bir kararda, “Ücret alacakları, beş yıllık zaman aşımına tabidir. Zaman aşımı def’i savunma vasıtalarından olup, ileri sürülmedikçe re’sen dikkate alınamaz.” diyerek, zaman aşımı süresini ve bu sürenin hak sahibi tarafından ileri sürülmesi gerektiğini ve ayrıca hakim tarafından resen dikkate alınamayacağını hüküm altına almıştır¹⁵.

7- Ücret güvencesi

İşçi alacakları, sıradan bir alacak olmayıp genellikle, emeğiyle kendisinin ve ailesinin geçimini sağlayan, toplumun büyük bir kesimini ilgilendiren bir alacaktır. Bu yüzden bu alacağı güvence altına almak, sadece işçiye koruyucu bir davranış olmayıp tüm toplumun yararına bir durumdur. Ücreti koruyucu düzenlemelerin bulunmadığı bir ortamda, işçi ve ailesi zor duruma düşecek ve bu kimselere bu defa devletin bakması zorunluluğu ortaya çıkacaktır. Ücret güvencesi, kavram olarak, işçi ve ailesinin asgari ihtiyaçlarını karşılamayı veya ücret alacağının ödenmesini tehlikeye sokan işlemlerin önüne geçilmesini içermektedir. Bu çerçevede, gerek işverenden veya üçüncü kişilerden gerekse işçinin kendisinden kaynaklanacak, ücreti belirli bir sınırın altına indiren davranışlardan koruma amaçlanmaktadır (Demircioğlu ve Centel, 2015, s.135). Ayrıca, işçi alacaklarını güvence altına almaya

¹⁴ YG.9.HD.03.11.2003.-18560-5694, Çalışma Hayatı ile İlgili Yargıtay Kararları, Kamu-İş, Ankara, 2006, s.383

¹⁵ YG 9.HD. 28.03.2000, 1556/3856, Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları, Kamu-İş, Ankara, 2006, s.343.

çalışmak, sosyal hukuk gereğidir. Bu konuda gerek, uluslar arası alanda gerekse iç hukuk mevzuatında koruyucu hükümler getirilmeye çalışılmıştır (Korkusuz, 2004, s.1328).

a)Ücretin ödenmemesi

İş sözleşmesi, bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafında ücret ödemeyi üstlendiği bir sözleşme olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, işçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme borcu, birbirinin karşılığı olarak kabul edilir. Bu karşılıklılık çerçevesinde, işçi edimini önce yerine getirme yükümlülüğü altındadır. Bu yüzden önce çalışıp daha sonra ücrete hak kazanmaktadır. İşverenin de bu borcuna uyarak ona zamanında ücretini ödemesi gerekir. İşverenin ücret ödemelerini zamanında yapması halinde bir sorun olmayacaktır. Ancak, ücret ödemelerini yerine getirmemesi halinde işçinin hak kaybı ortaya çıkacak ve bu duruma karşı onu koruyucu hükümlere ihtiyaç duyulacaktır (Akyiğit, 2005, s.17)

İş Kanununun 34.maddesine göre ücret, mücbir neden olmaksızın ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde ödenmezse, işçi iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Hatta iş görme borcunu yerine getirmeyenlerin sayısı bireyselin ötesinde toplu bir nitelik kazansa bile bu durum bir grev olarak değerlendirilmeyecektir. Ayrıca bu sebepten ötürü, işçinin iş sözleşmesi feshedilemeyecek, yerlerine başka işçi alınamayacak ve onların işleri de başkalarına yaptırılamayacaktır. Görüldüğü üzere yasa, ücretin ödenmesine ilişkin işvereni zorlayıcı hükümler getirmiş bulunmaktadır.

İş Kanunu m.34' e göre işverenin ücret ödeme borcunu yerine getirmemesi eğer mücbir sebepten kaynaklanmışsa işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanabileceği belirtilmiştir. Mücbir sebeplerle ücret ödenmemesi halinde işçi bu hakkını kullanamayacaktır. Mücbir sebepler ise; deprem, sel, yangın, kasırga ve savaş hali gibi önceden ön görülmesi mümkün olmayan genelde doğal afet türü olaylardır. Bu durumda işveren, maddi imkansızlık, işlerin kötü olması, işyerindeki makinaların bozulması ve hatta genel ekonomik kriz gibi nedenlerle yirmi günlük süre zarfında işçinin ücretini ödememesi halinde, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı söz konusu olabilecektir (Tuncay, 2005, s.653).

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi için ücretin ödenmeme miktarının kısmi olarak gerçekleşmiş olması da yeterli olacaktır (Çelik, vd., 2016, s.273). Ancak, bu kısmi miktarın çok küçük miktarlar olması halinde buna bağlı olarak çalışmaktan kaçınmanın dürüstlikle bağdaştığı da söylenemeyeceği kanaatindeyim. İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması halinde, bu durum, Borçlar Hukuku çerçevesinde bir ödemezlik def'i olarak kabul edilerek, işçiye çalışmadığı süre için bir ödeme yapılması söz konusu olmayacaktır. Çünkü işçi, kendi iradesi ile çalışmamıştır ve bu yüzden bir ücret hakkının olduğu da söylenemeyecektir (Narmanlıoğlu, 2014, s.311).

İşçinin ücretinin ödenmesindeki aksamaya İş Kanununun 24.maddesi de farklı bir sonuç bağlamış bulunmaktadır. Yasa hükmüne göre; işveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri ve sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez ve ödenmezse, işçi iş sözleşmesini sözleşmenin süresinin veya ihbar süresinin bitimini beklemeksizin haklı nedenle feshedebilir. Bu fesih, işçiye sözleşmesini tek taraflı sona erdirerek varsa kıdem tazminatını elde ederek işten ayrılma imkânı da sağlayacaktır.

İş Kanunu 34 hükmü gereğince, gününde ödenmeyen ücretler için yasa gereği olarak mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanacaktır. Bunun Türkiye' de faaliyet gösteren özel yada kamuya ait tüm bankalar içindeki en yüksek mevduat faizi olduğu söylenebilir. Ayrıca bankanın Türk bankası olması şartı bulunmamaktadır. Eğer ücret alacağı toplu iş sözleşmesinden kaynaklanıyorsa, bu durumda uygulanacak faiz, bankalarca uygulanan en yüksek işletme faizi olacaktır (Akyiğit, 2008, s.1575). Gazetecilerin ücretlerinin

ödenmesinde gecikme halinde, Basın İş Kanunu 14/2 farklı bir hüküm getirerek, gecikilen her gün için %5 zamlı ödeme yapılacağını belirlemiştir. Bu ödemenin, gecikme zammı niteliğinde ve Anayasaya aykırı olup olmadığı tartışılmış, bunun üzerine de Anayasa Mahkemesi 2008 yılında verdiği bir kararda bunu Anayasaya aykırı bulmamıştır (Akyiğit, 2014, s.188). Ancak, söz konusu yasal düzenlemenin gazeteciyi haksız menfaat sağlama yoluna itebileceği yönünde eleştiriler söz konusu olmuştur (Ulucan, 2005, 533).

b)Ücretin haczi, devri, rehni ve takasına ilişkin sınırlamalar

İş Kanununun 35.maddesine göre, işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Söz konusu yasadaki haciz sınırlamaları ile işçinin gelirini kötü yönetmesinden kaynaklanacak bir durum ile işçi ve ailesinin yaşamını devam ettirebilmesi, ücreti devir sınırlaması ise yine işçi ve ailesinin tefeci benzeri kötü niyetli kişilere karşı korunması amaçlanmış bulunmaktadır (Demircioğlu ve Centel, 2015, s.139). Ancak, nafaka borcu alacaklılarının hakları için, bu sınırlamalar geçerli değildir. 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkındaki Kanunun 71.maddesine göre, söz konusu alacak, kamu alacağı ise, haczedilecek miktar, üçte birden çok ve dörtte birden az olamayacaktır. Aynı yasanın bir diğer hükmüne göre ise, asgari ücreti aşmayan aylık gelirlerin onda birinden fazlası ise haczolunamayacaktır.

İşçinin ücretinin takasına ilişkin kısıtlama ise, Türk Borçlar Kanunu m.407 de düzenlenmiş bulunmaktadır. Yasa hükmüne göre, işveren işçinin onayı olmadan ücreti kendi alacağından takas etme hakkına sahip değildir. Ancak, işçinin kasten sebep olduğu ve yargı kararıyla sabit olan bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilen miktarı kadar takas da edilebilir (TBK.m.407/2). Ayrıca Borçlar Kanununu 410.maddesi uyarınca, işçi ücretlerinin dörtte birinden fazlası rehin de edilmesi yasaklanmış bulunmaktadır. 410.maddenin ikinci fıkrası uyarınca, gelecekte elde edilecek ücretlerin de devir ve rehnedilmeleri geçersiz kabul edilmiştir.

1947

c)İşçi alacaklarının imtiyazlı olması

İcra ve iflas kanununun 206 ve 207.maddelerine göre; işverenin iflas etmesi halinde, işçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflasın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş bulunan ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflas nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları, Devlet alacakları ve rehinle temin olunan alaklardan sonra birinci sırada gösterilmiştir. Aynı sıralar, hacizde de uygulanacağından (İİK.m. 140), ücret alacakları haciz yolu ile takipte de birinci sırada olacaktır (Çelik vd., 2016, s.268).

d)Ücretin, ücret garanti fonundan karşılanması

Ücret garanti fonu, işçi alacaklarını korumaya yönelik olarak kurulmuş olan, uluslar arası sözleşmelerde yer almış ve tespit edilen en iyi mekanizma olarak kabul edilmektedir (Korkusuz, 2004, s1343). Bu fona ilişkin yasal düzenleme, 4447 sayılı yasaya ek 1.madde ile getirilmiştir. Söz konusu hükme göre, işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur. Ayrıca, bu madde kapsamında yapılacak ödemelerde, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması kaydıyla temel ücret üzerinden ödeme yapılacaktır. Ücret garanti fonu kapsamına gireceklerin bu yasada düzenlenmesi, bu fondan yararlanacak işçi kavramını da genişletmiş bulunmakta ve diğer yasalara tabi işçileri de bu kapsama almış bulunmaktadır (Çelik vd., 2016, s.268).

e) Bazı kamu işlerinde çalışanların ücretlerinin korunması

İş kanununun Kamu makamlarının ve asıl işverenlerin hak edişlerinden ücreti kesme yükümlülüğü başlıklı 36.maddesine göre, genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesine 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 bulunup bulunmadığının kontrolü, ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hak edişlerinden öderler. Bu durum, yasanın ikinci fıkrası uyarınca, işçilerin görebilecekleri yerlere yazılı ilan asmak suretiyle duyurulur. Ancak, bu kurumların sorumluluğu, işçilerin ücret alacaklarının üç aylık tutarını geçmemek üzere sınırlandırılmış bulunmaktadır.

f) Ücret kesintisi cezası

İşyerlerinde disiplin kurallarına aykırılık oluşturan hareketler karşısında, işverence bir disiplin yaptırımı olarak ücret kesme cezası uygulanmaktadır. Bu uygulama, bir yandan kurallara aykırı davranışta bulunan işçinin cezalandırılmasını sağlarken bir yandan da işyerindeki düzenin sağlanmasına hizmet etmektedir (Gülver, 2010, s.1369).

Ücret kesme cezası başlıklı İş kanununun 38.maddesine göre, İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez. Bu durumda önceden hangi davranışa hangi cezaların verileceği belirli ve taraflarca üzerinde anlaşılmış değilse ücret kesme cezası uygulanamayacaktır. Ayrıca, yasaya göre, işçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. Yasa, yapılacak kesintiler için bir sınırlama getirmiş bulunmaktadır. Buna göre, işçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz. Deniz iş kanununa göre ise, gemiadamı ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin üst sınırı bir ayda en fazla üç gündelik miktarıdır.

Her ne kadar, yasada bir ayda kesinti cezasını bir ayda iki gündelik ile sınırlamış bulunsa da, bir ay içinde uygulanmamak kaydıyla, belirtilen miktardan daha fazla ücret kesme cezasının verilmesinin mümkün olduğu kabul edilmelidir. Buna göre, işçilerin farklı çeşitli davranışlarına, 3ve daha fazla gün ücret kesme cezası verilebilmeli, bir ay içindeki birkaç ceza kesme gerektiren davranışına birkaç ceza verilebilmelidir. Ancak önemli olan bu cezaların tahsilinin aynı ay içinde tahsil edilmemesi gerekliliğidir (Gülver, 2010, s.1369). İş kanununun 38.maddesi, ceza olarak kesilen paraların, işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılmak üzere, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının hesabına, cezanın kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılmak gerekir. Bu hükme aykırı davranan işverene ise, İş kanunu 102/b uyarınca, idari para cezası uygulanacaktır.

İş Kanunu 62.maddeye göre; uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu İş Kanunu hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz. Ücretlerin indirilmezliği kapsamına, asıl ücretin yanında, ücret ekleri de konulmalı ve kapsam geniş tutulmalıdır (Demircioğlu ve Centel, 2015, s.143).

8-Asgari ücret

Türkiye’de ilk olarak 1921 tarihli “Ereğli Kömür Havzası Maden İşçilerinin Hukukuna Mütedair” 151 sayılı Kanunun 11. maddesinde; kömür ocaklarında çalışan işçiler için asgari

bir ücret öngörülerek hukukumuzda giren bu kavramın temeli aslında Selçuklu ve Osmanlı dönemlerinde, ahilik teşkilatının esnaf ve işçiliğe ilişkin getirdiği düzenlemelerde de karşımıza çıktığını görüyoruz. Söz konusu teşkilat, fiyatlara müdahale etmiş, usta, kalfa ve çıraklar arasındaki ilişkileri düzenleyerek, Türk esnaf ve işçisine uygun hayat koşulları sağlama konusunda önemli roller üstlenmiştir (Korkmaz ve Avsallı, 2012, s.152).

Pozitif hukukta ise asgari ücrete ilişkin çeşitli yasalarla tanım ve düzenlemelere gidilmiş bulunmaktadır. Anayasada bu yönde AY. 55/3 de asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumunun göz önünde bulundurulacağı belirtilmiştir. Ayrıca Anayasanın 49.maddesinde, devletin çalışma hayatını desteklemek için çalışanları korumak amacıyla gerekli tedbirleri alacağı ifade edilmiştir. 4857 sayılı İş Kanununda ise asgari ücret başlıklı 39.maddede, İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin asgari ücrete tabi olacağı ve bu konu ile ilgili çalışma ve düzenlemenin çıkarılacak bir yönetmelikle ne şekilde yapılacağı ifade edilmiş bulunmaktadır. Bunun üzeri asgarî ücreti tespit amacıyla gerekli çalışmaları yapmak ve komisyonları oluşturmak üzere Asgari Ücret Yönetmeliği çıkarılmıştır (Resmî Gazete Tarihi: 01.08.2004 Resmî Gazete Sayısı: 25540) . İç hukukta yapılan bu düzenlemelere Türkiye'nin onaylamış olduğu 1975' te yürürlüğe giren Asgari Ücreti Belirleme Yöntemi Sözleşmesi başlıklı 26 sayılı sözleşme ile 1970' te yürürlüğe giren 99 sayılı Asgari Ücret Tespit Mekanizması Sözleşmesi başlıklı ILO sözleşmelerinin yön verdiği söylenebilir. Çünkü Anayasamızın 90/5.maddesi, “usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmaların kanun hükmünde olduğunu ve bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamayacağı” düzenlemiştir.

Asgari ücretin tanımı, İş Kanunu 39.maddede çıkarılması teklif edilen Asgari Ücret Yönetmeliğinde (Resmî Gazete Tarihi: 01.08.2004 Resmî Gazete Sayısı: 25540) yapılmıştır. Yönetmeliğin 4/d maddesine göre, “Asgari ücret: İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücreti” ifade etmektedir.

a) Asgari ücretin unsurları

1- Bir günlük çalışmanın karşılığı olması

Asgari ücretle ilgili yapılan en ayrıntılı düzenleme olan Asgari Ücret Yönetmeliğinin 4/d maddesine göre asgari ücret, işçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ücrettir. Burada yasanın kastettiği şeyin işçinin çalıştığı işyerindeki normal çalışma saatlerini tamamlamış olduğunu anlamaktayız. Günlük çalışma süresinin altında çalışan bir kısmı süreli çalışan işçinin bu ücretin tamamını istemesinin mümkün olmayacağı açıkça anlaşılmaktadır. Bu durumda kısmi süreli çalışan işçi de çalıştığı süre kadar hak ettiği ücreti talep edebilecektir.

2- Zorunlu ihtiyaçların karşılığı olması

Asgari ücreti oluşturacak ücret, işçilerin zorunlu ihtiyaçlarını karşılayacak ücret olacaktır. Bu zorunlu ihtiyaçlar, asgari ücret yönetmeliğinin 4/d maddesinde; gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi ihtiyaçlar olarak ifade edilmiştir. Hatta yasa koyucu bu sayımı yaparken bu ihtiyaçların önünü kapatmamış “...gibi...” kavramını kullanarak, sınırlı sayıma gitmemiştir. Böylelikle daha sonra ortaya çıkacak farklı ihtiyaçların da asgari ücret kapsamına alınabilmesinin önü açık bırakılmıştır. Ayrıca burada sayılan zorunlu ihtiyaçları, insanlık onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi seviyesinde düşünmek gerekir (Demircioğlu ve Centel, 2015, s.137).

3- İşçi ve ailesinin ihtiyaçlarının karşılığı olması

Asgari ücretin tanımı yapılırken, işçinin ailesinden söz edilmemiştir. Bu bağlamda, asgari ücretin tespiti yapılırken de sadece işçi düşünülerek hesaplama yapılmış ve ailesi hesaba katılmamıştır. Oysa ki bu durum, ülkemizin gerçekleri ile bağdaşmamaktadır. Çünkü, Türk aile yapısı dikkate alındığında, çalışan her bireyin bakmakla yükümlü olduğu bir ailesinin olduğu inkar edilemez bir gerçektir. Bir kimse evli ise eşi ve çocuklarını, bekâr ise küçük kardeşleri ile ebeveynini geçindirmek durumunda kalabilmektedir. Bu yüzden asgari ücretin tespitinde her çalışanın kendisinin dışında bir ailesi olduğu ve bunlara yapacağı katkıyı da göz önüne almak gerekir.

4- Ödenecek ücretin en alt sınırı olması

Asgari ücret, işçiye ödenebilecek ücretin en alt sınırını teşkil etmektedir. İşveren, işçiye bu ücretin altında bir ücret ödeyemez. Bu durum temelini, asgari ücret yönetmeliğinin 12.maddesinden almaktadır. Bu maddeye göre; “İşçilere, Komisyonca belirlenen ücretlerden düşük ücret ödenemez. İş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine bunun aksine hükümler konulamaz. İşverenler tarafından, işçilere sağlanan sosyal yardımlar sebebiyle asgari ücretten herhangi bir indirim yapılamaz.” Asgari ücrete ilişkin bu hükmün emredici hukuk kuralı niteliği taşıması nedeniyle aksine düzenleme yapılamayacağı söylenebilir.

Asgari ücretin sözleşme özgürlüğüne getirilmiş bir sınır olduğu doktrinde ileri sürülse de (Centel, 1994, s.155), bu sınırın gerekliliği ve ücretlere ilişkin sınırsız bir özgürlük vererek, işçiyi tamamen işverenin insafına bırakmamanın gerekliliği de tartışılmaz bir gerçektir. İşçinin kabul etmesi bile, asgari ücretin altında bir ücret tespitini geçerli kılmayacaktır (Narmanlıoğlu, 2014, s.287). İş sözleşmesinde asgari ücretin altında ücret belirlenmiş olması halinde ücretin asgari ücret seviyesine çekilmesi yoluna gidilecektir. Bu durumda asgari ücretten daha az ücret ödeyen işveren aradaki farkı işçiye ödemekle yükümlü olacak ayrıca İş Kanunu 102/a hükmü gereğince para cezasına maruz kalacaktır. Ayrıca asgari ücret ödemeyen veya eksik ödeyen işverene karşı işçinin eksik kalan ücreti için dava açmanın yanında haklı nedenle sözleşmeyi fesih imkânı da bulunmaktadır.

1950

b) Asgari ücret tespit komisyonu

Asgari ücreti tespit etme yetkisi asgari ücret yönetmeliğinin 8,9 ve 10.maddeleriyle kurulan Asgari Ücret Tespit Komisyonuna aittir. Komisyon, 5 işçi, 5 işveren ve 5 devlet temsilcisinden oluşmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının çağrısı üzerine en az 10 üyenin bir araya gelmesi ile toplanan komisyonda üyelerin oy çokluğu ile karar verilir. Oylarda eşitlik olması halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış olur. Asgari ücret tespit komisyonu, İş Kanunu 39/1 gereğince, en geç iki yılda bir toplanır. Yine bu yasaya göre, komisyon kararları kesin olup Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girer. Yürürlüğe girme tarihi, Resmi Gazetede yayımlandığı tarihi izleyen ayın ilk günüdür. Asgari ücret tespit komisyonu kararlarına karşı Anayasa 125/1 gereğince, Danıştay’a başvurma imkanı bulunmaktadır. Çünkü, anayasa maddesine göre, idarenin her türlü eylem ve işlemine karşı yargı yolu açıktır (Çelik vd., 2016, s.277).

c) Asgari ücreti tespitte göz önüne alınan hususlar

Asgari Ücret Yönetmeliğinin 7/II maddesine göre “Komisyon, ücretin belirlenmesinde; ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durumu, ücretliler geçinme indekslerini, bu indeksler yoksa geçinme indekslerini, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumunu ve geçim şartlarını göz önünde bulunduracaktır.” Ayrıca asgari ücret belirlenirken, Asgari Ücret Yönetmeliğinin 6.maddesi gereği olarak, bütün işkollarını kapsayacak şekilde belirlenir. Bunun yanında, asgari ücretin belirlenmesinde eşitlik ilkesine riayet edilerek, Yönetmeliğin 5.maddesi gereği; dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ile benzeri sebeplere dayalı herhangi bir ayırım yapılmaması gerekir.

d) Ücreti koruyucu Türk Ceza Kanunu hükümleri

5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 117.maddesi “İş ve çalışma hürriyetinin ihlali” başlığını taşımaktadır. Adı geçen maddenin ikinci fıkrasına göre, “Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezası verilir. Aynı maddenin dördüncü fıkrasına göre ise, “Cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir.” Görüldüğü üzere, yasa maddesi, Anayasanın angarya yasağı ve ücrete ilişkin maddeleriyle aynı doğrultuda, çalışma hürriyetini korumanın yanında, kişilerin sömürülmesini ve insan onuru ile bağdaşmayacak şartlarda çalışmasını önlemeye yönelik bir düzenleme getirmiş bulunmaktadır.

SONUÇ

Ücret, toplumsal yaşamdaki yeri itibariyle büyük bir öneme sahiptir. Çünkü toplumun büyük bir kesimi ücretlerle yaşamını devam ettirmektedir. Ücret karşılığı çalışanların ayrıca bakmakla yükümlü oldukları kişilerin de hesaba katılmasıyla ücretin toplumsal yaşamdaki huzur ve sükûnete yapacağı katkının önemi daha çok anlaşılacaktır. Bu itibarla, ücretin düzenlenmesi ve korunması açısından Anayasa, uluslar arası sözleşmeler, kanunlar ve yönetmeliklerle çeşitli düzenlemeler yapılmış olup bu alanda düzensizliğe ve suiistimale neden olunmamasına önem verilmiş bulunmaktadır. Anayasa, İş Kanunu, Uluslar arası Çalışma Örgütünün onaylanan sözleşmeleri ile Asgari Ücret Yönetmeliği ve Türk Ceza Kanununun ücrete ilişkin koruyucu hükümleri, bunlardan bir kaçısı olarak sayılabilir.

1951

Ücretin toplum açısından bu denli önemli olması, onun toplumu mutlu etmesi açısından da ele alınmalıdır. Ücretin, yasalarla korunmasının yanında, işçiyi tatmin edici, eşitliğe riayet eden, alt sınırın insan onuruna yaraşır bir düzeyde olduğu, harcadığı emeğin karşılığını aldığı hissini veren bir ücretin sağlanması hem işçi açısından hem de toplumun refahı, huzuru açısından çok daha tatmin edici olacaktır. Yapılan işin önem, zorluk ve risk derecesine göre, asgari ücretin farklı olduğu, ücreti koruyabilen sendikalaşmanın daha özgürce yaşanabildiği bir çalışma ortamı ile işçinin ücretini dava takip sürecinin mahkemelerde daha süratli olduğu bir yargılamanın işçiyi çalışmaya motive edici olacaktır. Bu yönde yapılacak düzenlemeler, kendisi ile bakmakla yükümlü olduğu ailesini, dolayısıyla toplumun büyük bir kesimini huzur içinde yaşatacak düzenlemeler olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akyiğit, E. (2005). “Ücreti geciken işçinin çalışmaktan kaçınması”. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. S.5. s.1339-1370.
- Akyiğit, E. (2014). İş Hukuku 10. Baskı. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Akyiğit, E. (2008). İçtihatlı ve açıklamalı 4857 sayılı iş kanunu şerhi 3. Baskı 2. Cilt. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Alper, Y., Kılış, İ. (2015), İş ve sosyal güvenlik hukuku. Bursa: Dora Yayınevi.
- Bilgili, Ö. (2011). “İstirahatlı işçiye ücreti tam olarak ödenir mi”. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. S.32. s.16-26.
- Centel, T. (1987). İş hukukunda ücret. İstanbul: Türkiye Denizciler Sendikası Yayınları.

- Centel, T. (1994). İş hukuku bireysel iş hukuku. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Çalışma hayatı ile ilgili Yargıtay kararları 2000-2005. (2006). Ankara: Kamu-İş Yayınları.
- Çalışma ve Toplum. (2009). S.21.
- Çalışma ve Toplum. (2011). S.30.
- Çalışma ve Toplum. (2013). S.38.
- Çalışma ve Toplum. (2017). S.52.
- Çalışma ve Toplum. (2018). S.58.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. (2016). İş hukuku dersleri. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Çenberci, M. (1972). 1475 Sayılı İş kanunu şerhi. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Demircioğlu, M., ve Centel, T. (2015). İş hukuku. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D. (2006). Bireysel iş hukuku yenilenmiş 3. Bası. İstanbul: Legal Yayınevi.
- Gülver, E. (2010). “Ücret kesme cezası”. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. S.28. s.1367-1393.
- Korkmaz, A. ve Avsallı, H. (2012). “Türkiye’de asgari ücretin hukuksal yönü”. Uluslar arası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, C.4, S.2, s.151-162.
- Korkusuz, R. (2004). “İş hukukumuzda yeni bir kurum: ücret garanti fonu”. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. S.4. s.1328-1345.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014). İş hukuku ferdi iş ilişkileri I. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Özdemir, E. (2005). “Ücret artışında eşitlik ve adalet”. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi.S.5. s.252-263.
- Sümer, H., H. (2017). İş hukuku gözden geçirilmiş 22. Baskı. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Süzek, S. (2017). İş hukuku 13. Baskı (Tıpkı Basım). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Terzi, S., Kılıç, M. (2009). “Ücretin ödenmesi, ispatı, gününde ödenmemesi ve sonuçları”. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. S.23. s.1037-1072.
- Tunçomağ, K., Centel, T. (2005). İş hukukunun esasları. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Ulucan, D. (2005). “Ücreti zamanında ödenmeyen gazeteciye geciken her gün için ödenmesi gereken yüzde beş faizin Anayasaya uygunluğu sorunu”. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi.S.6. s.528-533.