

**T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

ÜCRETİN KORUNMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şule GÖNENBABA

**Enstitü Anabilim Dalı: Kamu Hukuku
Enstitü Bilim Dalı: Kamu Hukuku**

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Tunca ÖZGİŞİ

KASIM - 2015

**T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

ÜCRETİN KORUNMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şule GÖNENBABA

**Enstitü Anabilim Dalı: Kamu Hukuku
Enstitü Bilim Dalı: Kamu Hukuku**

Bu tez 12/11/2015 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Yrd.Doç.Dr.Kemal ŞAHİN Doç.Dr.Mahmut KABAKÇI Yrd.Doç.Dr.Tunca ÖZGİŞİ

Jüri Başkanı

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Şule GÖNENBABA

01/11/2015

ÖNSÖZ

Çalışma boyunca bilgi ve deneyimleri ile yol gösteren hocam Yrd. Doç. Dr.Tunca ÖZGİŞİ'ye teşekkür ederim.

Her konuda sabırla yardımcı olan değerli eşim Eyüp GÖNENBABA'ya ve aileme desteklerinden dolayı teşekkür ederim.

Şule GÖNENBABA

01 Kasım 2015

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR LİSTESİ	v
ÖZET.....	vi
SUMMARY.....	vii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: ÜCRETİN TANIMI VE KORUNMASI	3
1.1. Genel Olarak Ücret ve Ücretin Korunması.....	3
1.2. Ücretin Unsurları.....	4-6
1.3. Ücretin Tanımına ve Korunmasına İlişkin Uluslararası Hukuk Düzenlemeleri ...	6-10
1.4. Ücretin Tanımına ve Korunmasına İlişkin Ulusal Hukuk Düzenlemeleri	10
1.1.1. 1982 Anayasasındaki Temel Haklar Kapsamında Ücret Hakkı	10
1.1.1.1. 1982 Anayasasında Hak Sınıflandırması	11-14
1.1.1.2. Sosyal Hakların Tarihsel Gelişimi	14-17
1.1.1.3. Sosyal ve Ekonomik Hakların Kişisel ve Siyasal Haklardan Ayırt Edilmesi.....	17
1.1.1.4. Ücret Hakkının Anayasadaki Konumu	21
1.1.2. 6098 Sayılı Borçlar Kanununa Göre Ücret ve Ücretin Korunması	24
1.1.3. 2004 Sayılı İcra ve İflas Kanununa Göre Ücret ve Ücretin Korunması	25
1.1.4. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre Ücret ve Ücretin Korunması.....	25
1.1.5. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre Ücret ve Ücretin Korunması	26
1.1.6. 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanuna Göre Ücret ve Denetim Korunması	26
1.1.7. 854 Sayılı Deniz İş Kanununa Göre Ücret ve Ücretin Korunması.....	27
1.1.8. 4857 İş Kanununa Göre Ücret ve Ücretin Korunması.....	27

3.2.1.1. İş ve Çalışma Hürriyeti Kavramı	68
3.2.1.1.1. Genel Açıklamalar	68
3.2.1.1.2. İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu	69
3.2.1.1.2.1. Genel Açıklamalar	69
3.2.2. Ücretsiz veya Çok Düşük Ücretle Çalıştırma veya İnsan Onuruyla Bağdaşmayan Çalışma Koşullarına Tabi Kılma (Sömürü Suçu)	70
SONUÇ	71
KAYNAKLAR	74
ÖZGEÇMİŞ	78

KISALTMALAR LİSTESİ

AÜY	: Asgari Ücret Yönetmeliği
BK	: Borçlar Kanunu
B.No	:Başvuru Numarası
E.	: Esas
f.	: Fıkra
İİK	: İcra ve İflas Kanunu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İK	: İş Kanunu
K.	: Karar
md.	: Madde
RG	: Resmi Gazete
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
yy	: Yüzyıl
9.HD	: 9.Hukuk Dairesi

YAÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

Tezin Başlığı: Anayasada Ücret Hakkı	
Tezin Yazarı: Şule GÖNENBABA	Danışman: Yrd. Doç. Dr. Tunca ÖZGİŞİ
Kabul Tarihi: 12.11.2015	Sayfa Sayısı: VII(ön kısım)+78(tez)
Anabilim Dalı: Kamu Hukuku	Bilim Dalı: Kamu Hukuku
<p>Bilindiği üzere çalışma hayatında işçilerin emeği üretim faktörlerinden biri iken diğer tüm faktörler genellikle işverenin elinde olduğundan işçi-işveren ilişkileri bakımından işçi daima zayıf taraf, işveren ise güçlü taraf olarak görülmektedir. Bu hususta emeğin insanlık tarihinde iki yüz elli yıl öncesine kadar kendisinden köle olarak istifade edilmiş olmasının bu etkisi günümüze yansımaları mevcuttur. Böyle olduğu içinde bu sosyal devletin gelişimi ile bu ilişkinin zayıf halkasını toplumsal ilişkilerin sürdürülebilirliği aslında devlet ve kanunlarla korunmaya çalışmıştır. Şüphesiz emeğin önemli ve işçi işveren ilişkilerinin temeli olması nedeniyle bu korumanın ana konusu ücrettir. Kölelikten ücretli emeğe geçişle birlikte gerek uluslararası hukuk sözleşmeleriyle gerekse ulusal hukuk ile emeğin karşılığı olan ücret korunmaya çalışılmıştır.</p> <p>Bu çalışmamızda ücreti koruyan uluslararası hukuk ile ulusal hukuk hükümlerine müracaat edilerek ücreti koruyucu düzenleme ve uygulamalar belirlenmeye çalışılmıştır. Uygulamada göze çarpan aksaklıklar dile getirilmeye çalışılacaktır. Bu noktada işçinin ücretinin önemi ve asıl olması gereken konumuna değinilecektir.</p>	
Anahtar kelimeler: Ücret, Ücretin Korunması	

Yalova University Institute of Social Science Master Thesis Summary

Thesis Title: The Constitutional Right To Wage	
Thesis Author: Şule GÖNENBABA	Advisor: Asst. Prof. Dr. Tunca ÖZGİŞİ
Date of Acceptance: 12.11.2015	Total Number of Pages: VII(pre text)+78(main body)
Department: Kamu Hukuku	Field of Study: Kamu Hukuku
<p>As it is well known that although labour of workers are one of the production factors in working life, all other factors are generally in the hands of employer and in terms of employer-employee relations; employees are always considered as the weaker party and employers are considered as the powerful party. In this regard, labour has been used as slaves even before two hundred and fifty years in the history of mankind and reflection of this effect can be seen today. Thus, sustainability of development of social government and the weakest circle of this relationship has been tried to be protected by government and laws. Undoubtedly, main subject of this protection is wage since labour is important and it is the fundamental of relationship between employer and employee. Through passage from slavery to waged labour, wage labour has been tried to be protected either with international law agreements or national law,</p> <p>In this paper, international law and national law which protects wage were applied and protective regulations and implementations shall be tried to find to protect wage. Considerable flaws in implementation will be tried to be expressed. At this point, importance of wage of workers and the actual position of it shall be emphasized.</p>	
Key Words: ,Wage ,Protection of Wages	

GİRİŞ

Sosyal devletin, günümüzdeki asli görevleri arasında olan ekonomik ve sosyal haklar insanlık tarihinde pek çok aşama kaydedip günümüzdeki noktaya gelmiştir. Burada amaç; insanın hakları için verdiği mücadeleyi devletlerinde desteği ile her geçen gün daha ileri bir aşamaya ulaşmasını sağlamaktır. Devletin kişilere hak ve özgürlükleri yaşanılır kılabilmesi özellikle son yüzyılda asli ve zorunlu bir kamu görevi haline gelmiştir. Bu nedenle Sanayi devriminden itibaren köleciliğe karşı ve onurlu bir yaşam için verilen mücadeleler tam olarak karşılığını bulmamışsa da büyük oranda ses getirmiştir.

Ücret hakkı da işçinin yaşamını devam ettirmesi için asıl haklardan olduğundan devlet için bunu sadece bir hizmet olarak görmek mümkün değildir. Ücret hakkının da istenilen noktaya gelebilmesi için devletin kişilere fırsatlar sunması gerekmektedir. Türk hukukunda da ücret hakkının kullanılabilmesi için devletin bu alanda birçok düzenleme yaptığı görülmektedir.

Mevzuat hükümlerinde genel olarak; işçinin gerek işverene gerek devlete karşı korunması hedeflenmiştir. İşçi ve işveren arasında düzenlenen iş sözleşmesinin sona ermesini son çare olarak benimseterek, bu aşamaya kadar iki tarafından başvurabileceği yollar özellikle 1475 sayılı Yasa ile kıyasla 4857 sayılı Yasada kapsamlı olarak düzenlenmiştir.

Çalışmamızın birinci bölümünde 1982 Anayasasına, ulusal ve uluslararası mevzuata göre ücret hakkı tanımlanacak, bu hakkın sosyal ve ekonomik haklar içindeki yeri anlatılacak, aynı zamanda neden siyasal ve klasik haklar içinde yer almadığı açıklanacaktır. Diğer taraftan ücret hakkı ve sosyal devlet ilişkisi konu kapsamında tanımlanacaktır.

Köleciliği kaldıran ve yasaklayan uluslararası hukuki düzenlemeler ve bu düzenlemelerin Türk Ulusal Hukukuna yansımaları ile İş Hukukumuzda bu alandaki düzenlemeler belirlenmeye ve tek tek her düzenlemenin, her hükmün insan hakları bakımından ifade ettiği anlam ve önem belirlenmeye çalışılacaktır. Ayrıca, İş

Kanunumuzun düzenlemelerinin ileri ülkelerin bu alandaki normları ve uygulamalarına kıyasla ülkemiz bakımından eksik kalmış olan yönleri de belirlenmeye çalışılacaktır. Konu kapsamındaki Yargıtay kararları da çalışmamıza eklenerek Yüksek Mahkemenin olaylara bakış açısı saptanmaya çalışılacaktır.

Çalışmamızda genel olarak ücret konusu işlendikten sonra ücretin korunmasına yönelik uluslararası düzenlemeler ele alınıp, daha sonra ise ücretin işverenin işlemlerine ve üçüncü kişilerin işlemlerine karşı, işçinin kendi işlemlerine karşı korunması incelenecektir.

Son olarak ise ücretin korunmasına yönelik idari para cezaları ile ücretin ceza kanunu ile korunmasını içeren adli cezaların çalışanların hak ve hürriyetlerini koruması bakımından değerlendirmesi yapılmaya çalışılacaktır.

BÖLÜM 1

ÜCRETİN TANIMI VE KORUNMASI

1.1. Genel Olarak Ücret ve Ücretin Korunması

Ücreti ekonomik, sosyal ve hukuki yaklaşımlarla tanımlamak mümkündür. Ekonomik anlamda ücret; işçinin kendisi ile bakmakla mükellef olduğu ailesinin geçimlerini sağlamaya yönelik gelirdir. Emek bir üretim girdisidir. Bir üretimin diğer girdileri toprak rant, sermaye faiz, müteşebbis kar alırken, emek ücret alır. Dolayısıyla, ücret, emeğin ürün çıktısına sağladığı faydanın karşılığı olmalıdır.

Sosyal anlamda ücret; işçinin toplum içinde kendisi ve aile bireyleri için asgari şartlarda da olsa insan onuruna yaraşır yaşam sürmeyi sağlayıcı bir gelirdir. Ücret sosyal olarak işçi ile ailesinin tek gelir kaynağı olması halinde, insan onuruna yaraşır yaşam için yeterliği ve konusu toplumsal olaylara yön verme gücüne sahiptir.

Hukuki anlamda ücret; hem sosyal devlet kategorisinde hem de sosyal hukuk anlamında piyasalara müdahalede bulunurken, hem işçi hem de işveren açısından iş sözleşmesinin esaslı unsuru olarak değer kazanmaktadır. (Evren, 2011: 21-22).

Ücret işveren tarafından saat başına, günlük, haftalık, aylık, mal veya hizmet üretim miktarı başına olmak üzere çeşitli şekillerde işçiye yapılan parasal ödemelerden oluşan gelirdir. Herhangi bir sosyal ve ayni yardım eklenmeden işçinin yaptığı iş karşılığında aldığı ücrete çıplak brüt ücret, işçinin çıplak brüt ücretinden sigorta, vergi gibi kesintiler düşükten sonra geri kalan ücretine net ücret, tüm sosyal ve parasal hakların ücretine eklenmesi suretiyle bulunan ücrete giydirilmiş ücret denir. Diğer taraftan o gün aldığı nakdi ücrete nominal ücret, bu nominal ücretin fiyat artışlarına bağlı olarak satın alma gücündeki değerinde reel ücret denir.(Andaç, 2001: 156)

1.2. Ücretin Unsurları

Ücretin unsurlarından kasıt ücreti oluşturan, ücreti meydana getiren unsurlardır. Bu unsurları ücretin bir iş (emek) karşılığı olması, işveren-işveren vekili veya üçüncü kişi tarafından ödenmesi, parayla ve Türk parası olarak ödenmesi özellikleri oluşturmaktadır. Şu şekilde özetleyebiliriz:

Ücretin gerçek bir kişiye ödenmesi: 4857 sayılı İş Kanununun 2.inci maddesinde işçi tanımı yapılırken, işçinin gerçek kişi olması gerektiği ve iş hukuku kapsamında iş ilişkisinin gerçek kişi olan işçi tarafından kurulabileceği ve ücretin de ancak gerçek kişiye ödenebileceği belirtilmiştir. Dolayısıyla, ücretin iş hukuku kapsamında ücret olabilmesi için gerçek kişiye ödenmesi gerekmektedir. Bunun dışında ödenen ücretler iş hukuku kapsamı dışında kalmaktadır. (Evren, 2011: 21-22).

İş karşılığında ödeme: İş hukukunda iş sözleşmesinin konusu iş görme edimidir. Burada söz konusu olan iş, gerçek bir kişinin ekonomik bakımdan iş olarak değerlendirilebilen her türlü çalışmasıdır. (Süzek, 2013: 224). Bu durum bir ihtiyacın giderilmesine yönelik fikri veya cismani bir çalışmayı gerektirir. İş görme edimi her zaman aktif bir çalıştırmayı gerektirmekle pozitif bir edimden ibarettir. Makinelerin kontrolü ya da modellik yapma faaliyeti buna örnektir. İşçinin işverenin işletmesinde iş görmeye hazır olarak beklemesi de iş sözleşmesinin konusu içinde yer alan çalışma kavramı içindedir ve aksine sözleşme unsuru olmadığı sürece işçinin ücreti tam olarak ödenir. (Kılıçoğlu ve Şenocak, 2013: 16-17). Buradaki hizmet (iş) kavramı kişinin ancak iktisadi bir hareketi olduğu zaman bu kapsamda değerlendirilecektir. Kısacası, hizmet (iş) karşı taraf bakımından değeri olan ve onun maddi veya manevi ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik faaliyettir. (Centel, 58).

Karşılığında ücret ödenecek hizmet edimi genel itibariyle olumlu bir faaliyet olup menfi edimi kapsamaz. Nitekim sadece yapmama karşı taraf için bir değer taşısa bile, hizmet kavramı içine tam olarak girmemektedir. Örneğin, rekabet yapmama dolayısıyla iş görme karşılığında ücret ödemesi gerekse bile yalnız başına hizmet sözleşmesinin konusunu oluşturmamaktadır. (Centel, 70).

Diğer taraftan ödenen ücret ile yapılan işin her zaman tam karşılık geldiğini söylemek doğru olmaz. Örnek olarak: Ulusal bayram ve genel tatil, yıllık ücretli izin gibi belli bir

süre çalışıldığı için ücrette hak kazanılan durumlar vardır. (Çopuroğlu, 2013: 10-11). Bunlar için tam olarak iş karşılığını yapılan ödemeler denilemez. Çünkü bunlar kanunlar tarafından işçilere sunulmuş haklardır.

Aslında ulusal bayram, genel tatil, hafta tatili, yıllık izin, maktu ücrette veya TBK 409'da yer alan sıhhi izinlerde ücret, çalışmanın karşılığı olmadığı gibi bir sonuç algılanabilir. Ancak, bunları hak etmek için bir iş sözleşmesi bağının olması ve daha önce çalışmanın varlığı şarttır. Bu nedenle, bu ücretlerin çalışmanın karşılığı ücret olarak nitelenmenin doğru olmadığı kanısındayız.

İşveren ya da üçüncü kişiler tarafından ödenmesi: Borçlunun şahsına bağlı bir edim söz konusu olmadığında, bizzat borçlu veya üçüncü kişi borcu ifa edebilmektedir. İşverenin ücret ödeme borcu da şahsi bir edimi içermediğinden genel hükümler gereğince üçüncü kişi tarafından ifa edilebilecektir. (Centel, 70).

Para ile ödeme: İş Kanununun 32. maddesinin üçüncü fıkrasına göre Türkiye'de; "Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz"

Kanunun koyduğu bu şarta göre, ücretin emre yazılı senet(bono)ile kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle ödenemeyeceği gibi mal verilerek de ödenemez. (Şakar, 2011: 88).

Sanayi devriminin başlangıcında İngiltere dâhil birçok ülkede trampa sistemi uygulanmıştır. Bu sistemde işçi ücreti para ile değil mal ile ödenmekteydi. Hatta işveren ücret yerine kendi mağazasından mal alınmasını sağlayacak fişler verir ve bu malların fişler karşılığında ve çok yüksek fiyatlarla işçilere satılırdı. Bu bakımdan para ile ödeme zorunluluğu işçinin zarara uğramasını engelleyici önemli bir önlemdir. İşçiye para yerine mal ya da eşyanın verilmesi yasaktır. (Tunçomağ ve Centel, 2013: 105-128). Ancak, bu durumun istisnası mevcuttur. İş Kanunu, aynı ödemeleri, kanundan veya sözleşmeden doğmaları ve para ile ölçülebilmelerinin mümkün olması halinde istisnaen (4857 sayılı İş Kanunu md.17/son fıkrasına göre de peşin ücret ödenmesi, ihbar ve kötü niyet tazminatlarında) ücret kavramına dahil edilmektedir. (Mollamahmutoğlu, 2005: 370). Bu anlamda özellikle tarım alanında ücretin eşya olarak ödenmesi bu alanın temel

özelliğini aşarak büyük bir uygulama alanı bulmaktadır. (Tunçomağ ve Centel, 2013: 128).

“İşçinin kantinden alışverişe zorlanmaması” işçi ücretinin para yerine tamamen malla ödenmesini engelleyen diğer önlemdir. Bahsi geçen kantinlerde işçiler tarafından kurulacak tüketim kooperatiflerinde, sayıları 150 ve daha çok işçi çalıştıracak işyerlerinde, işçilerin ve ailelerinin gereksinimlerini karşılanması amaçlanmıştır. İşveren bunlara sadece yer tahsisinde bulunabilir. (Tunçomağ ve Centel, 2013: 128).

Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkân ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz.(İş Kanunu 32/VII) İşçi buralarda yapılan ödemeyi kabul etmek zorunda değildir. (Süzek, 2013: 382).

Diğer taraftan tartışılan noktalardan biriside işçinin ücretinin ayın 30 yada 31 gün çekmesi durumunda ne yapılacağıdır? Asgari Ücret Yönetmeliğinin 6 ncı maddesine göre; ücretin bir günlük olarak belirlenmesi esastır. Aylık, haftalık, saat başına, parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen durumlarda gerekli ayarlamaların buna göre yapılması hükme bağlanmıştır. Bu sebeple işçiye aylık maktu ücret ödenmesinin şart kılınması halinde bu ücretin ayın 30 veya 31 gün çekmesi dikkate alınmaksızın tek bir ücret olarak tahakkuk ettirilmesi, gün üzerinden ücret ödenecek ise günlük asgari ücretin gün sayısı ile çarpımı sonucu çıkan miktar üzerinden ödeme yapılması gerekmektedir.

1.3. Ücretin Tanımına ve Korunmasına İlişkin Uluslararası Hukuk Düzenlemeleri

Ücretin Korunması Hakkında 95 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi; Milletlerarası Çalışma Teşkilatı (ILO) tarafından 8 Haziran 1949 tarihli Genel Kurulda kabul edilen ve Türkiye tarafından da 24.10.1960 tarihli ve 109 sayılı kanunla onaylanan (RG: 28.10.1960/10641) bu Sözleşmede ‘ücret’ tabiri, yapılan veya yapılacak olan bir iş veyahut görülen ve görülecek olan bir hizmet için yazılı veya sözlü bir iş akdi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye, her ne nam altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi kabil olup karşılıklı anlaşma veya milli mevzuatla tespit edilen bedel veya kazançları ifade eder.

Nakit olarak ödenmesi gereken ücretler, münhasıran tedavülü mecburi olan para ile ödenecek ve emre muharrer senetle, bonoyla, kuponla veya tedavülü mecburi parayı temsil ettiği iddia olunan diğer herhangi bir şekilde ödeme yasak edilecektir.

Ücretlerin bir banka üzerine çekilen çekle yahut posta çeki veya havalesiyle tediyesi teamülden olduğu veya özel vaziyetler dolayısıyla zaruri bulunduğu veya bir kolektif mukavele veya hakem kararıyla bu şekillerde ödemenin derpiş edildiği yahut bunların hiçbirisi mevcut bulunmadığı takdirde ilgili işçi rıza gösterdiği hallerde, yetkili makam, ücretin, sözü edilen şekillerde ödenmesi müsaade veya hükmedilebilir.

Ücret doğrudan doğruya ilgili işçiye ödenecektir. Meğerki milli mevzuata veya bir kolektif mukavele veyahut bir hakem kararı bu hususta başka bir hüküm koymuş veya ilgili işçi başka bir şekli kabul etmiş olsun.

Ücret muntazaman fasıllarla ödenecektir. İş akdi sona erdiği zaman, borçlanılmış olan ücretin tamamı, milli mevzuata veya bir kolektif mukaveleye veyahut bir hakem kararına uygun olarak ödenecektir.

Cebri veya Mecburi Çalıştırma Hakkında 29 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi: Milletlerarası Çalışma Teşkilatı (ILO) tarafından 10 Haziran 1930 tarihli Genel Kurulda kabul edilen ve Türkiye tarafından da 23.01.1998 tarihli ve 4333 sayılı kanunla onaylanan (RG:27.01.1998/23243) ve 25.05.1998 tarihli ve 98/11225 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla(RG:23.06.1998/23381)yürürlüğe konulan bu sözleşme ile her ne şekilde olursa olsun Cebri veya mecburi çalıştırılma kaldırılmış, yasaklanmıştır.

Bu sözleşmede “cebri veya mecburi çalıştırma” herhangi bir kişinin ceza tehdidi altında ve bu kişinin tam isteği olmadan mecbur edildiği tüm işleri ve hizmetleri olarak tanımlanmış ve mecburi askerlik hizmeti, kamu hizmeti yükümlülükleri, mahkeme kararlarıyla yaptırılan iş ve hizmetler ile küçük çaplı toplumsal hizmetler bu tanımın dışında tutulmuştur.

Bu sözleşme ile;

Siyasi cebir veya eğitim tedbiri olarak,

İktisadi gelişme gayesiyle,

Çalışma disiplini olarak,

Irki, içtimai(sosyal),milli veya dini bir ayırım aracı olarak,

Her türlü şekilde cebri veya mecburi çalıştırma yasaklanmıştır.

Avrupa Sosyal Şartı; Avrupa Sosyal Şartı 2.Bölümünün “Adil bir ücret hakkı” başlıklı 4.maddesine göre ;

Akit Taraflar, adil bir ücret hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla:

1. Çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı;
2. Özel durumlara ilişkin istisnalar dışında, çalışanların fazla mesai karşılığında zamlı ücret alma hakkına sahip olduklarını tanımayı;
3. Çalışan erkekler ile kadınların eşit işe eşit ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı;
4. Tüm çalışanların, işlerine son verilmeden önce makul bir bildirim süresi verilmesi hakkını tanımayı;
5. Ücretlerden ancak, ulusal yasalar veya yönetmeliklerle belirlenmiş ya da toplu sözleşmeler veya hakem kararıyla saptanmış koşullar ve ölçüler içinde kesinti yapılmasına izin vermeyi taahhüt ederler. Bu hakların kullanılması, özgürce yapılmış toplu sözleşmeler, yasal ücret saptama usulleri veya ulusal koşullara uygun başka yollarla sağlanır.

Bu hüküm belirli bir ücreti güvence etmeyi amaçlamaktadır. (Çiçekli, 2001: 130). Özellikle uluslararası boyutta insanların haysiyetlerine yaraşır bir yaşam sürdürebilmeleri için gereken temel öge ücret olduğu için bu uluslararası alanda da korunmaya çalışılmıştır.

Avrupa Sosyal Şartı “Adil bir ücret hakkı” başlıklı 4.maddesinin Türk Hukukunda karşılığı: ”Asgari Ücret”; İş Kanunu’nun 39’uncu maddesinde “iş sözleşmesi ile çalışan ve İş Kanununun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi” şeklinde, İş Kanunu’nun 41’inci maddesi uyarınca fazla çalışmanın tanımı, eşit davranma ilkesi hem Anayasa da hemde İş Kanunu’nun 5’inci maddesinde, İş Kanunu’nun 17’nci maddesi Süreli fesih” Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.” hükmü ile İş Kanunu’nun 38’inci maddesi, “İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez.İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi 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.”şeklinde tanımlanarak Avrupa Sosyal Şartına uygun hale getirilmiştir. (Işık, s. 2-3; Erişim Tarihi: 21.02.2015). Bu durum İş Kanununun uluslararası sözleşmelere uygun olduğunun da göstergesidir.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi: Sosyal haklarla ilgili diğer önemli bir belge ise Birleşmiş Milletler tarafından 1966 yılında kabul edilen “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesidir”. Konumuz kapsamında 7.madde kapsamında yer alan “Adil ve Uygun İşte Çalışma Şartları” başlıklı kısımda;

“Bu Sözleşme'ye Taraf Devletler, herkesin adil ve elverişli çalışma koşullarından yararlanmak hakkını kabul ederler. Bu hak özellikle şunları güvence altına alır:

(a) Bütün işçilere emeklerine karşılık, asgari olarak;

Adil ücretler ve eşit işlere, hiç bir ayırım yapılmaksızın eşit ödeme, özellikle kadınlara, kendilerine sunulan çalışma koşullarının erkeklerin koşullarından daha aşağı olmayacağı ve aynı iş için aynı ücreti alacakları konusunda güvence verilmesi;

Bu Sözleşme'nin hükümlerine uygun olarak, kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak bir ücret verilmesi;

(b) Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları;

(c) Herkese, işyerinde uygun bir üst kademeye yükselmeye eşit olanak ve bu yükselmenin yalnızca kıdem ve yeterlilik esaslarına göre yapılması;

(d) Dinlenme, boş zaman, çalışma saatlerinin makul ölçülerde sınırlanması, ücretli dönemsel tatiller ve resmi tatillerde ücret verilmesi.” hükmü yer alır.

Sözleşmeye taraf devletler, çalışan kişileri sözleşme metni kapsamında insan haklarına uygun ve adil ücretle çalışmalarını sağlama yükümlülüğü altına girmişlerdir. Ücret kapsamına baktığımızda metin kapsamında eksiklikler mevcuttur. Örneğin sözleşme taahhüdün de bulunmuş devletler bu sözleşme'nin hükümlerine uygun olarak, kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak bir ücret verilmesi hükmünü kabul etseler de bu taahhüde ne derece uydukları eleştiri konusudur. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesine de taraf olan ülkelerin de taahhütlerini yerine getirmediği de açıktır. Dünyanın birçok ülkesinde asgari ücretin insanların yaşam standartlarına ne kadar uygun olduğu, verdikleri emeğin karşılığını alıp alamadıkları tartışma konusudur. Öte yandan yine ulusal platformda tartışılan işçinin terfi etmesi yani hem haklarının genişlemesi hemde ücretinin artmasına sebep olan” kıdem ve yeterlilik” kriterine göre yapılması, kıdem objektif bir ölçü olarak kabul edilse de, yeterlilik işverenin işçinin çalışmasından memnun olup olmadığına bağlanmaktadır. Türkiye’de de özellikle asgari ücret hesabında işçinin kendisinin esas

alındığı görülmekte olup yapılan hesapta işçinin ailesi dikkate alınmamakta;diğer taraftan ise “kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak bir ücret verilmesi” durumunun ne derece sağlandığı sorgulanmamaktadır. (Omay, 2011: 73-74). Çalışanlara ve ailelere saygın bir yaşam sağlamak amacıyla var olan maddeye Türkiye çekince koymuştur. (Çopuroğlu, 2013: 32).

1.4. Ücretin Tanımına ve Korunmasına İlişkin Ulusal Hukuk Düzenlemeleri

1982 Anayasasındaki Temel Hakların Üçlü Ayrım Bağlamında Değerlendirilmesi

1.1.1 Üçlü Ayrım: 1982 Anayasasındaki Temel Haklar Kapsamında Ücret Hakkı

Temel hak ve hürriyetler negatif statü hakları, pozitif statü hakları ve aktif statü hakları olarak Alman hukukçusu George Jellinek tarafından üç gruba ayrılmıştır. Üç grup olarak kabul ettiğimiz haklar aslında her biri birbirini tamamlar nitelikte olan özgürlüklerdir. Üç hak kategorisi aslında akan tek bir ırmaktır. (Kapani, 2013: 6-7).

Negatif statü hakları: Bu hak ayrımı başka hakkın kullanımının kolaylaşması için devlete “yapmama/ dokunmama” ödevi yükler. Kişi hakları olarak isimlendirilen bu haklardan bireylerin yararlanabilmesi için devletten herhangi bir aktif davranış beklenmez. Bu haklar kişiye devletin dokunamayacağı özerk alan bırakmaktadır. Örnek olarak; bireyin din ve vicdan özgürlüğü gibi haklar için devletin asıl olarak yapması gereken davranış müdahale etmemektir. (Algan, 2007: 38). Bunlar devlete özellikle “gölge etmeme” ödevi yüklerler. (Kapani, 2013: 6).

Negatif haklar, devletin müdahalesine karşı güvence altına alınması ve siyasal iktidar karşısında korunma amacıyla ortaya çıkan yükümlülükleri ifade eder. Devletin olumsuz tavır takınması ile ortaya çıkar. Bu olumsuzluk hareketsiz kalma, kaçınma, karışmama yönünde bir eğilimdir. Tabi devletin bu tavrı düzenleme yapamayacağı anlamına gelmemektedir. Devlet, hakların kullanımını kolaylaştırmak için düzenlemeler yapabilir. (Kocabaş, 2009: 17).

Negatif yükümlülük anlayışına göre bireyin hayatını kendi istekleri doğrultusunda kurması ve bu durumların devlet de dâhil olmak üzere hiç kimsenin keyfi olarak

müdahale edememesidir ki, aslında devlet de bireylere karşı tutumunu bu şekilde belirlemelidir. Diğer taraftan ise hem pozitif haklarda hem negatif haklarda devletin müdahalesi zorunluluk gibidir.

Pozitif statü hakları: Bu hak grubu devlet tarafından vatandaşa verilen hakkın kullanılmasını sağlamak amacıyla bir “yapma” ödevi yükler. Devletin olumlu bir müdahalesi olmadan gerçekleşmeyecek bu haklara devletin ancak bireyin aktif müdahalesi ile katkı sağlaması mümkündür (Algan, 2007: 38). Bireye, devlete karşı kullanabileceği bir takım isteme hakkı vermekte, bunun karşılığında ise devlete belirli ödevler yüklemektedir. (Kapani, 2013: 6). Örneğin; çalışma hakkı, sağlık hakkı, konut hakkı ve sosyal güvenlik hakkı gibi haklar pozitif statü hakkı içinde yer almaktadır.

Şu durum da açıktır ki; sadece pozitif statü hakkının tanınması insanlara belli ölçüde sosyal gerekliliği yaşatsa bile, örnek olarak yaşam hakkı gibi olmazsa olmaz bir hakkın sağladığı özgürlüğü tam olarak karşıladığını söyleyemeyiz. (Kapani, 2013: 7).

Aktif statü hakları: Bu hak grubu genel olarak bireylere vatandaşlık hakları şeklinde tanımlanıp, kullanılması sağlanan haklardır. (Gören, 2011: 507). Bu haklar kişilere siyasi karar alma sürecinde yetki veren haklardır.(Kapani, 2013: 6).

1.1.1.1 1982 Anayasasında Hak Sınıflandırması

“Kişisel haklar ve siyasal haklar” ile “ekonomik, sosyal ve kültürel haklar” ayrımı pek çok ulusal ve uluslararası belgede güçlü olarak benimsenmiştir.1982 Anayasasında da kişisel haklar “Kişinin Hakları ve Ödevleri” başlığı altında,sosyal ve ekonomik haklar “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” başlığı altında ,siyasal haklar ise “Siyasal Haklar ve Ödevler” başlığı altında, düzenlenmiştir. (Algan, 2007: 45).

Kişisel Haklar ve Siyasal Haklar; Bu haklar devlete çekinme yükümlülüğü yüklemektedir.(Tezcan vd., 2011: 77)Jellinek tarafından yapılan haklar sınıflandırmasında negatif statü kişisel hakları kapsarken aktif statü hak grubu ise siyasal hakları tanımlamaktadır.(Algan,2007: 48) Kaboğlu tarafından ise “Kişi özgürlükleri ve siyasal haklar” olarak adlandırılmıştır.(Kaboğlu, 1993: 26) Anayasada zorla çalıştırma yasağı, konut dokunulmazlığı ve basın özgürlüğü gibi hak ve

özgürlükler “Kişinin Hak ve Ödevleri” başlığı altında düzenlenirken, vatandaşlık hakkı ve dilekçe hakkı gibi hak ve özgürlükler ise “Siyasal hak ve ödevler” bölümünde düzenlenmiştir.

Sosyal ve Ekonomik Haklar; Jellinek tarafından yapılan haklar sınıflandırmasında pozitif statü hak grubuna giren bu ayırım (Algan, 2007: 49), KABOĞLU (1993: 27) tarafından “Sosyal, İktisadi ve Kültürel Haklar” olarak adlandırılmıştır. Sosyal haklar, iktisaden güçsüz durumdaki grupların eşit şartların oluşumu için yaptığı karşıt harekettir. Sosyal haklar toplumun güçsüz kesiminin insan haklarına uygun şekilde hayatlarını sürdürebilmeleri için devletin bir takım tedbirler alması gereken hak grubu olup bu durum sosyal devlet anlayışı ile ortaya çıkmıştır. Sosyal, ekonomik koşullarını sonucu olarak da sosyal hakların insanın yaşamında yeni bir yol çizeceği gündeme gelmiştir. Özü itibariyle de bu haklar toplumsal eşitsizlikleri engelleyebilecek özgürlüklerdir. (Bulut, 2009: 38-62.). Bu haklar kişilere uluslararası hukuk sözleşmeleri ile tanınabileceği gibi kanunlarla da sağlanabilir. (Tezcan vd., 2011: 77). Sosyal ve ekonomik hakları, kişisel ve siyasal haklara göre daha korunmaya ve yardıma muhtaç haklar olarak tanımlayabiliriz.

Sosyal ve ekonomi haklar; devlete olanakları ölçüsünde insanların eşit şartlar altında hayatlarını sürdürmelerini sağlamak için konulmuş müspet ve menfi kuralları ifade eder. (Gümüş, 2010: 251). Aslında sosyal haklar “yetki veren” ya da “ödev yükleyen kurallar” şeklinde düzenlenmiştir. (Balkır, 2009: 109).

Peki, sosyal devlet içinde sosyal hakların yerini nasıl belirleyebiliriz? Liberal devlet sistemi 20. yüzyılın ikinci yarısından sonra kendi içinde bir aşama kaydetmiştir ve bunun sonucunda özellikle batı demokrasilerinde İkinci Dünya Savaşından sonra liberal devlet artık sosyal devlet şeklini almıştır. Bu aslında özü itibariyle bir nitelik değiştirmedir. Sosyal, ekonomik gelişmeler sosyal devletin kendisini yenilemesi, yeni baştan düzenlemesi gerektiğini ortaya koymuştur. Sosyal devletin gelişmesi işçi sınıfının gelişmesi ile gündeme gelmiştir. Burada birey yine toplumun ve iktidarın kaynağıdır, amacıdır. Sosyal devlette bu amaca bireyi serbest bırakarak ulaşılamayacağı anlaşıldığı zaman, devletin müdahalesinin gerekli olduğu düşünülmektedir. Sosyal devlette amaç, kaynak yine bireydir ama amaca ulaşmak için iktidarın izlediği yol farklıdır. Sosyal devlet liberal devletten farklı olarak kişinin, refahını, mutluluğunu,

insan onuruna yaraşır bir biçimde yaşayabilmesini, maddi ve manevi gelişmesini sağlayabilmek için ekonomik hayatın sosyal hayatın içinde olacaktır, yani müdahale edecektir, katkıda bulunacaktır. Sosyal devlette birey soyut değil somut bir varlıktır. Yani o birey evrensel bir birey değil, belli bir zaman dilimi içinde, belli bir ülkede yaşayan ve ekonomik sosyal şartlara sahip olan bireydir. Bireyin içinde yaşadığı sosyal, ekonomik şartlar bellidir. Bu da somut bir birey anlayışıdır. (Göze, 2013: 365-420).

Sosyal devlet, devletin sosyal ve ekonomik hayata aktif şekilde katılmasını meşru ve gerekli kılan bir devlet anlayışı olarak sosyal barışı ve sosyal adaleti sağlamak amacını taşımaktadır. (Kılıçoğlu, 2). Sosyal devletin niteliğine ilişkin bu açıklamalardan sonra, onda bulunan özellikleri maddeler halinde aşağıdaki gibi sıralayabiliriz.

Sosyal devletin şu 4 temel özelliğinden bahsedebiliriz:

1-İnsan Onuruna Yaraşır Asgari Hayat Standartlarının Sağlanması

2-Sosyal Adaletin Sağlanması

3-Devletin Piyasaya Müdahalesi ve Adil Gelir Dağılımının Sağlanması

4- Sosyal ve Ekonomik Hakların Sağlanmasıdır. (Gümüş, 2010: 188).

Sosyal devletin en önemli özelliği kişileri sosyal statülerine göre ayırmadan asgari hayat standartlarının sağlanması ve özgürlük, eşitlik kavramlarının hayata uyarlanmasını sağlamaktır. Bu nedenle devletin sağladığı sosyal ve ekonomik haklar bireyleri risklere karşı koruduğu gibi asgari temelde vatandaşların sosyal güvenliğini sağlamada da sorumludur. Tabii ki bu yükümlülükleri yerine getirirken adil gelir dağılımının sağlanması ve özellikle bunu gerçekleştirirken de sosyal adaletin sağlanması çok önemlidir. Sosyal devletin piyasada kullandığı yöntemlerden biriside “istihdamın arttırılabilmesi”dir. Bu yöntem ile çalışanlar devletten hayat standartlarına uygun bir ücret almakta ve işçi sınıfının önemi artmaktadır. (Gümüş, 2010: 188-221). Devletin yükümlülüğu sadece kendi otoritesini sağlamak değildir. Bu nedenle sosyal devlet kapsamında toplumun her türlü gereksinimlerini karşılamalı ve bunu yaparken de kişiler arasında ayırım yapmamalıdır.

1.1.1.2 Sosyal Hakların Tarihsel Gelişimi

Sosyal haklar ve özgürlükler, sosyal devletin tanıdığı haklar olup bunlar evrensel nitelikte değildir. Çünkü o belli bir ülkede, belli bir zaman dilimi içinde, belli şartlarda yaşayan insandır. Dolayısıyla burada devletin insanların refahını, mutluluğunu gerçekleştirmek, maddi ve manevi gelişmesini sağlamak için bir takım ödevlerde bulunur. Somut bir takım hizmetler kurmaktadır. Bunu yapabilmek için her devletin şartları farklıdır, ülkeden ülkeye değiştiği için evrensel değildir. Temel haklar ve özgürlükler ise evrenseldir, çünkü soyuttur. Örneğin; düşünce özgürlüğü evrenseldir dediğimiz zaman evet herkes bir şeyler düşünür. Bu düşünce özgürlüğünün yararlanılabilen, kullanılabilen bir özgürlük olması için en basitinden okuma yazma bilmek gerekir. Böyle bir durumda bu özgürlüğün kullanılabilir olması, kişinin eğitim almasına bağlıdır. Ayrıca bireyin zorunlu ihtiyaçlarını sağlayabilmesi için devletin yardım elini uzatması ve bunun içinde soyut olan özgürlüklerin somutlaştırılması gereklidir. Bu durum devletin ekonomik durumuna bağlı olarak gerçekleşecektir. (Göze, 2013: 369-375).

Sosyal ve ekonomik haklardan Fransız İhtilalinde de bahsedildiği açıktır. 1791 de anayasa da bir takım ilkeler kabul edilmiştir: “Terk edilmiş çocukların bakımı, “çalışma gücü olup da iş bulamayanlara iş sağlanması” ve “sakat yoksullara yaşama imkânlarının tanınması” gibi hakları örnek olarak verebiliriz. 1793 anayasasında işsizlik sorununa çok önem verilmiş, yoksulluk sorunu, sakat insanlara yardım sorunu ve yine çocukların durumu, bu konularda devletin bir şeyler yapması gerektiği kapsamlı şekilde açıklansa bile bahsi geçen anayasa yürürlüğe bile girmemiştir. Bu çapta daha geniş bir anayasal düzenlemeyi görmemiz için 1848 devrimini beklememiz gerekir. 1848 devriminde bu konular tekrar gündeme alınmıştır ve burada sosyal hukuk kavramı ön plandadır. Özellikle “özgürlük, eşitlik ve kardeşlik” vurgusundaki kardeşlik ifadesi burada eklenmiştir. İşsiz ancak çalışabilecek durumda olan kişilere iş sağlanmıştır. Çalışamayacak durumda olan sakat kişilere yardım eli uzatılmış, çocuklara bakılmış ve gençlerin gelişmesine yardımcı olunmuştur. Burada kardeşliğin anlamı; birey yoksulluğunu gidermek için önce kendi çabalayacak, eğer olmazsa çevresindeki ailesi ve yakınları ona yardım edecek ve son olarak oradan da imkân bulamazsa devletin devreye girmesi söz konusu olacaktır. (Göze, 2013: 369-375). Bu kapsamda özellikle

1848 İhtilalinin etkileri nedeniyle Fransız Anayasasında da sosyal hak anlayışında geniş ölçüde yer verildiği ve “patron ve işçi ilişkilerinin eşitliğinin sağlanması” da kapsamlı olarak yer almaktadır. (Kapani, 2013: 53-54).

Esasen sosyal haklar, yalnız batı toplumlarında ele alınmış değildir. Bizim kültürümüzde de gelişmişliğe yer verilmiştir. Örneğin; Hazreti Muhammed (S.A.V): “İşçinin ücretini alın teri kurumadan önce ödeyiniz.” Hadisi şerifinin, açılımının çok geniş olduğu açıktır. Roma döneminde, emeğin gördüğü işlerde kullanılan kölelerin kişi olarak hiçbir değeri olmaksızın “meta” olarak alınıp satıldığı, 18. Yüzyılda, İngiltere’de, çocuk ve kadınların karın tokluğuna çalıştırıldığı dönemlere göre, şimdide olduğu gibi o zamanda çok ileri bir buyruktur. Mecellede de iş sözleşmesi ile ilgili hükümler düzenlendiği, sanayi toplumu olmamakla birlikte, ahilik sisteminde sosyal haklara iş bölümlerine ve özellikle üretime önem verildiği açıktır.

Sosyal hakların özellikle 1.Dünya Savaşından sonra geniş yankı uyandırdığı ve bu hakların tam olarak sağlanmadan insan haklarına uygun yaşam düzeyine ulaşmanın mümkün olmadığı pek çok devletçe kabul edilmiştir. (Kaboğlu, 2012: 283-285). İnsanların sosyal bağımsızlığa olan özlemi de özellikle sosyal ve ekonomik hakların, klasik haklar gibi Anayasalara girmesine neden olmuş bu dönem de neredeyse 1.Dünya Savaşından sonraki döneme rastlamıştır. (Kapani, 2013: 54-55).

Yaşanan sıkıntılardan dolayı çalışanların haklarının uluslararası alanda korunabilmesi için 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kurulmuştur. (Kaboğlu, 2012: 283-285). ILO’nun kurulmasındaki temel ilke, dünya barışının ancak sosyal adalet ile sağlanabileceğidir. (Ataman, 2010: 5).

Sosyal haklarla ilgili düzenlemeler 1. Dünya Savaşı sonrasında 1917 Meksika Anayasası ve 1919 Weimer Anayasasında görürüz. Meksika Anayasasında fabrika sahiplerine çalışanlar için sağlık koşullarına uygun meskenler yapmak zorunluluğu mevcutken, Weimer Anayasası sosyal güvenlik tesislerini kurmak zorunluluğunu yüklemektedir. Burada bir hak söz konusu değilken devlete bir görev yüklenmektedir. Ancak burada bireylerin bu yükümlülükleri yerine getirilmesini isteme hakkı söz konusu değildir. Bireylerin de birtakım haklar isteyebilmesi 1945’den sonra ortaya çıkmıştır. (Göze, 2013: 369-375).

Özellikle 2. Dünya Savaşından önce rejimlerin baskısıyla küçük görülen insanların kendilerini ifade etmek, itibar sağlamak ve sosyal hakların temelini atmak için birtakım çalışmalara başlanmışken, (Kapani, 2013: 57) daha önemli gelişmeler ise 2.Dünya Savaşından sonra yaşanmıştır. Özellikle sosyal haklara ilişkin hukuksal düzenlemelerin bu döneme rastlamış olmasının sebebi savaş döneminde yaşanan ekonomik koşulların, yoksulluğun ve gelecek kaygısının herkesi etkilemiş olmasıdır. Bu dönem işçi sınıfının ve sendikal örgütlerin mücadelesi sosyal hak kategorisinde yer alan sendika özgürlüğü, toplu sözleşme ve grev hakkı gibi özgürlüklerin gelişmesine büyük katkı sağlamıştır. Diğer taraftan devlet- işçi- işveren arasında sermaye ve emek konusunda uzlaşmalar olmuştur.(Kaboğlu, 2012: 283-285). Öte yandan, siyasi özgürlüklerin insan yaşamı devam ederken kişilerin istedikleri yaşama sahip olmaları için yeterli olmadığını bu nedenle sosyal özgürlüklere yer verilmesi gerektiği gerçeğini benimsemişlerdir. Bu durum toplumların uyandığının göstergesidir. Sosyal ve ekonomik haklar olmadan oluşturulan bir özgürlük listesini artık doktrin de bile tartışma konusu yapılmamaktadır. (Kapani, 2013: 80).

Modern anayasalarda yer alan sosyal haklara ve devlete yüklenen görevlere bir göz atacak olursak; sosyal devlet özgürlükçü bir ortamda insanları daha özgür kılma sistemidir. Bu sistemin hedefi insanların, insan onuruna yaraşır bir şekilde yaşayabilmeleri sağlamaktır. Yani sosyal ve ekonomik durumu olmayan insanların insan onuruna yaraşır bir yaşam sürmesini sağlamak amaçlanmıştır. (Göze, 2013: 365-420).

Bizim Anayasalarımızda ise durum biraz farklılaşmaktadır.1982 Anayasası 1961 Anayasasının aksine sosyal hakları daha kısıtlayıcı bir şekilde düzenlemiş ve daha sonra çıkarılan çeşitli yasalar da sosyal hakları ILO seviyesine getirememiştir.(Kaboğlu, 2012: 283-285) Örnek olarak SSK primlerinin 1980 yılında işçiler aleyhine olacak şekilde %58'den % 63'e yükseldiğini görüyoruz. Bunun yanında, 1983 yılında 2022 sayılı kanun değişikliği ile sosyal güvenlik kurumlarından hiçbir geliri olmayan 65 yaşını doldurmuş Türk vatandaşına muhtaç, sakat ve güçsüz kişilere aylık bağlanabilmesi için “muhtaçlığın ispatlanması” koşulu getirilerek söz konusu maddeden yararlananların sayısı azaltılmıştır. (Gümüş, 2010: 529). 2022 sayılı yasada 2013 yılında yapılan değişiklikle 65 yaşını doldurmuş Türk vatandaşına aylık bağlanabilmesi için Sosyal

Güvenlik Kurumu'ndan, Emekli Sandığı, Bağ Kur veya Sosyal Sigortalar Kurumu da dâhil olmak üzere hiçbir kurumdan emekli maaşı alıyor olamaması gerekmekte ve belli şartları sağlayan özürllüleri de yasa kapsamına alarak konu bir adım daha ileri taşınmıştır.

Konunun diğere bir boyutuna bakacak olursak; Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin imzalanması ile birlikte sözleşmeciler devletler yalnızca sözleşmeye bağlı kalıp sözleşmeyi ihlal etmeyecekleri ve bunun yeterli olacağı fikri hakim olmuştur. Çünkü pozitif yükümlülük kavramı sözleşmede yazılmıyordu. Ancak sözleşmenin yaşayan bir metin haline gelmesi, sözleşmeyi uygulayan mahkemenin yorum gücünü artırmıştır. Mahkeme pozitif yükümlülükteki yorumunu sözleşmenin birinci maddesine dayandırmıştır. Sözleşmede insan haklarına saygı yükümlülüğü başlığını taşıyan 1.maddesinde “Yüksek sözleşen taraflar, kendi yetki alanları içinde bulunan herkese bu Sözleşme'nin birinci bölümünde açıklanan hak ve özgürlükleri tanırlar” ifadesi mevcuttur. Mahkeme'nin yerleşik içtihadına göre madde de taraf devletlere sadece hak veya özgürlük olarak tanınmış, serbest hareket alanındaki eylemlerine müdahale etmemek zorunluluğunu değil; ek olarak bunların fiilen ve gerçekten kullanılmasını sağlamaya yönelik uygun önlemlerin de alması zorunluluğunu getirmektedir. Pozitif yükümler çerçevesinde devletler sözleşmede güvence altına alınan hakları korumak için aktif bir rol üstlenerek gereken tüm tedbirleri almalıdırlar. Yani Sözleşmeciler devletlerin negatif yükümlülüklerinin yanında sözleşmedeki hakları korumak için gerekli önlemleri alma yükümlülükleri de vardır. Pozitif yükümlülükle birlikte hak ve özgürlüklerin sözde değil özde uygulanması sağlanacaktır. Yukarıda da bahsedildiği gibi pozitif yükümlülükler sözleşmede yazılmıyordu. Bu yüzden de ilk başlarda mahkeme, devletlerin böyle bir yükümlülüğünün olduğuna temkinli yaklaşıyordu.

1.1.1.3. Sosyal ve Ekonomik Hakların Kişisel ve Siyasal Haklardan Ayırılması

Öncelikle;1982 Anayasası ve 1961 Anayasasında ücret hakkı, “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” bölümünde düzenlemiştir. Ücret hakkı ikinci kuşak haklar seviyesinde olduğu için birinci kuşak hak güvencesinden yoksundur. Bu durumdan dolayı; ücret hakkının düzenlenme yeri nedeniyle sosyal devlet ilkesinin zayıflaması olasılığı nedeniyle diğere haklar gibi garanti kapsamında değildir.

Sosyal ve ekonomik hakların geniş ölçüde kabul edilmesiyle klasik haklarda esaslı değişiklikler olmuş ve bu değişiklikler yaklaşık olarak Birinci ve İkinci Dünya Savaşlarından sonraki döneme denk gelmiştir. Bahsi geçen dönem de çalışma hakkı artık sadece kişiye tanınan bir hürriyet değil devlet tarafından sağlanması gereken bir hak olarak kabul edilmiştir.(Kapani, 2013: 78.)

Geniş anlamda ifade edilecek olursa; kişisel ve siyasi hakların amacı insanı insan olmasından dolayı şerefli bir yaşam sağlamayı temin eden tutumları iken, ekonomik, sosyal ve kültürel hakların amacı insanın hakkettiği yaşama uygun şekilde yaşama koşullarını sağlamayı amaçlamaktadır. Her iki hak grubu birbirini tamamlayıcı niteliktedir.(Ataman, 2010: 6).Kişi hürriyetlerinin sosyal haklar olmadan eksik kalması gibi sosyal haklar da kişi hürriyetinin olması mümkün değildir. Önemli olan iki kategori hak arasında sentez oluşturmaktadır. (Kapani, 2013: 83)

Kişisel haklar devlet tarafından dokunulamayacak alanı ifade ederken, siyasal haklar vatandaşlara siyasal iktidarı etkileme imkanı veren hakları içermektedir. Kişisel ve siyasal haklar bireyi devlete bir şey yapmama ödevi yüklediği için bireyi özellikle devlete karşı koruyan haklardır.(Algan, 2007: 37,70) Sosyal haklar ise devletin hareketsiz kalmasını amaçlamaz. Aksine sosyal kamu hizmetleri ve sosyal politika ile devletin birtakım olumlu faaliyetlerde bulunmasını sağlamaya çalışır. Kişisel ve siyasal hakların özü zaten devlet faaliyetidir, bu durum zaten insan haklarının temelini oluşturmaktadır. Oysa sosyal haklar da özellikle temin ve tedariki gerektiğinden korunmaktan ziyade özel olarak yaratılacak bir durum söz konusudur. Sosyal hakların amacı doktrinde sosyal adaleti sağlamak veya eşitsizlikleri gidermek ya da toplumsal refahı sağlamak şeklinde tartışılmaktadır. Bunların özünü ise refah devleti oluşturmaktadır.(Erdoğan 2010: 179-180). Unutulmaması gereken nokta da kişisel hakların sunulmadığı bir ortam da sosyal hakkın da faydasız ve anlamsız olduğudur. Çünkü özgür olamayan bir bireye sağlanan sosyal hakkı anlamlı değildir. Sosyal haklar lüks ve değişken haklardır.

Gümüş; sosyal ve ekonomik hakların kişisel ve siyasal haklardan ayırt edilmesini üç başlık altında toplamıştır:

“1- Öncelikle her iki kategori tarihsel olarak farklı dönemlerde ortaya çıkmıştır.

- 2- Bütün haklardan herkesin yararlanabileceği ilan edilmesine karşın, kişisel ve siyasal haklar, genellikle maddi imkânlarla sahip olanların yararına hizmet etmekte iken; sosyal ve ekonomik haklar, daha çok ekonomik anlamda zor durumdaki bireyleri korumaya ve gerçek özgürlük şartlarını oluşturmaya çabalamaktadır.
- 3- Sosyal ve ekonomik hakları, kişisel ve siyasal haklardan ayırt edecek diğer bir farklılık yada temel özellik ise; kişisel ve siyasal haklar, devletin müdahale etmeyeceği yada karışmayacağı alanı belirleyerek devlete negatif yüklemekte iken; sosyal ve ekonomik haklar, genellikle devletin müdahale etmesi yada karışması gereken alanı belirleyerek devlete olumlu yükümlülükler yüklemektedir. (Gümüş, 2010: 225-239)

Kişisel ve siyasi hakları, sosyal ve ekonomik haklardan ayıran en önemli özellik birinci grup hakkın devlete maliyeti olmaması diğer bir deyişle ücretsiz olması, ikinci grup hakların ise tam aksine mali kaynak gerektiren özgürlükler olmasıdır. Uygulamada maliyeti yüksek hakların yerine getirilmesinin devletin kaynakları ile doğru orantılı olduğu görülmektedir. Bu anlayış devlete ağır yük getirecek özgürlükler için kabul edilebilir olsa da kişisel ve sosyal haklarla eşit düzeyde sorumluluk getiren haklar için de böyle bir sınırlamaya tabii tutulması doğru kabul edilmemiştir. (Algan, 2007: 131-132). Kişisel ve siyasal haklar ile sosyal ve ekonomik haklar kategorileri arasında önem ayrımı yapılmamalı sadece insana yarar esaslı değerlendirme yapılmalıdır. Burada amaç sadece insanların daha fazla özgürlükten nasıl en az taviz ile yararlanabilmesini sağlamaktır.

Sosyal haklar neden tanınmıştır? 1961 anayasasının gerekçesinde birey esas alındığında liberal sistemin devlet yapısının tanıdığı haklar ve özgürlükler toplumun büyük çoğunluğu için uygulanabilir, gerçekleştirilebilir nitelikte hak ve özgürlükler değildir. Bunlar toplumun bir yerde sosyal, ekonomik bakımdan güçsüz durumunda olan kesimidir. Bu haklar bu insanlar için kâğıt üzerinde kalır ve gerçekleşmez. Bunların tanınması yeterli değildir, aynı zamanda uygulanabilmesi gerekir. Öte yandan bu bir rejim meselesidir. Çünkü toplumları yıkan aşırılıktır, yani aşırı zenginlik olduğu zaman aşırı yoksulluğu getirir. Dolayısıyla böyle bir açlığa, yoksulluğa vs. göz yuman devlet kendi rejimini koruyamaz, bunun için buna bir önlem almak bir çözüm bulmak gerekecektir. (Göze, 2013: 369-375).

Anayasanın “Devletin İktisadî ve Sosyal Ödevlerinin Sınırları” başlıklı 65. maddesinde “Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek malî kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine

getirir.” hükmü yer almaktadır. Grev, toplu sözleşme ve sendika gibi hakların devletçe yerine getirilmesi konusunda sekteye uğramasa da bu haklar dışında ki özgürlükleri yerine getirmekten kaçınma olanağı verdiği ve kişilerin bu haklar için yargı organlarına başvurma haklarını kısıtlandığı konusunda öğretide de birlik vardır. Yargı organlarının, sosyal hakların sınırının belirlenmesini zor olmasının sonucu birçok bireyin haklarının ihlal edilmesi durumunda herhangi bir yargısal işlem yapılamayacak olmasıdır. Sosyal hakların “temel hak” gibi görülmeyle sadece “yol gösterici hükümler” olarak görülmesinden kaynaklanabilir ki bu durum sosyal hakların hiç değilse özünü koruyarak aşılabilir. Bir hakkın özünün korunması o hakkın var oluş sebebidir. Örnek olarak; bireyin asgari ücretle çalışacak iş bulamaması veya işsizlik sigortasından yararlanamaması özü ihlal olarak değerlendirilebilir. (Balkır, 2009: 132).

Bu bağlamda 65. madde de belirtilen “Ekonomik istikrarın korunması” ve “mali kaynakların yetersizliği” ise siyasal iktidarın egemenliğinde olan bir husustur (Kılıçoğlu, 3). Mali kaynakların kullanılması konusunda doktrinde iki tür yorum mevcuttur: İlk yorum türü geniş ölçüde serbestlik ve takdir yetkisinin verildiği ancak bunun “ekonomik gelişmeyi mali kaynakların yeterliliği” ölçüsüne bağlamasıdır. Bu durum da iktidarların hareketsiz kalma fonksiyonu varmış gibi gözükse de asıl amaç bazı sosyal hakların kullanılması durumunda iktidarlara harekete geçirmeyi sağlamaktır. Diğer bir görüş ise devletin hareketsiz kalma fonksiyonunun olmadığı, en azından edimi yerine getirmekle yükümlü olduğudur. Bu durum da sosyal hakları yerine getirirken mali kaynakların yetersizliğini ileri sürmek mümkün değildir. Aslında burada mali kaynakların yeterliliğinden ziyade asıl araştırılması gereken konu bu özgürlüklerin ne ölçüde kullanılabilirliği. Ekonomik haklara devletin istediği zaman müdahale etme imkanının olması en büyük tehdittir. (Balkır, 2009: 109-119). Bu nedenle devletin sosyal ve ekonomik haklara müdahale edip etmeyeceği ve eğer bu durumla karşılaşılırsa bunun sınırlarının neler olacağının çizilmesi çok önemlidir.

Devlet önceliğini Anayasadaki sosyal ve ekonomik haklara göre belirlenen amaçlar doğrultusunda davranmayı ilke edinmeli ve 65.maddeyi de sosyal ve ekonomik hakları yerine getirmemek için kullanabilecekleri bir yöntem olarak görmemelidir. (Balkır, 2009: 128). Aslında devlet sosyal ve ekonomik hakları diğer haklara köstek olarak değil

de destek olarak görürse bunların kullanılması ve imkan sağlanması çok daha kolay olacaktır.

Anayasa'nın 65 inci maddesi esasen karşılıksız yardımlarla ilgili olmalıdır. Örneğin, Sosyal güvenlik, işsizlik ödeneği uygulamaları prim esasına göre çalışır. Yani Devlet, işçi ve işverenden prim tahsil eder ve ödeme yapar. Ancak, geliri olmayan 65 ve yukarı için ödeme yapacaksa, elbette kaynakları oranında yapar. İşçiye, çalışma karşılığı ücreti, ödeneğim yok, ödemiyorum diyemez, diyememelidir. Aksi halde sosyal devlet olmak bir yana hukuk devleti olması da mümkün değildir. Bu nedenle, 65. Maddeyi kül olarak Sosyal ve Ekonomik hakları kapsamında değerlendirmemek gerekir.

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda ücret hakkı da kişisel ve siyasal haklar arasında sayılmamış aksine sahibine esaslı bazı görevler yüklediği, ekonomik fayda ve sosyal adalet sağladığı için sadece bir hürriyet değil aynı zamanda devlet tarafından sağlanan bir hak konumunda olduğu kabul edilmiştir. Ücret hakkı sosyal özgürlükleri çerçevesinde değerlendirilir. Ekonomik bir hak mı medeni bir hak mı tartışılmış ancak ekonomik haklar içerisinde olduğuna kanaat getirilmiştir. Yani 2. kuşak hakların içerisinde yer almaktadır.

Kişinin yaşam hakkı temel haklar kategorisinde sayılmaktadır. Ancak, geliri olmayan, çalışmayan ve ücret alamayan bir kişiye, tamam senin yaşam hakkı var, sana dokunmuyoruz, ancak yaşamını idame ettirecek koşullarda sağlamıyoruz/kaynağımız yok sağlayamıyoruz, denildiğinde yaşam hakkına dokunulmuş olmuyor mu? Ücret temel haktan sayılmadığı takdirde Anayasa'nın 90 ıncı maddesinde yer alan uluslar arası sözleşmelerinin (ücrete yönelik olanlarında) Kanunun önüne geçerek uygulama olanağı olmayacağı açıktır.

Yukarıdaki bilgiler ışığında Türk Anayasasında sosyal hak kategorisinde düzenlenen ücret hakkının Anayasada ki yeri incelenecektir

1.1.1.4 Ücret Hakkının Anayasadaki Konumu

1982 Anayasamızın Üçüncü Bölüm de yer alan "Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler" başlıklı kısmı VII. Ücrette adalet sağlanması alt başlıklı 55. maddesine göre;

“Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur.” şeklindedir.

55.madde de asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumuna göre belirleneceği ifade edilmiş olan asgari ücretin yaşam standartlarına uygun olmadığı bir gerçektir. (Balkır, 2009: 156). Diğer taraftan önemi her geçen gün artan asgari ücretin çalışma koşullarına uygun olarak belirlenebilmesi için her türlü yöntem denense bile henüz izlenen hiçbir yol ile tam olarak ücrette adalet sağlamış denilememektedir.

1982 Anayasasının Beşinci Bölüm de yer alan “Çalışma ile ilgili hükümler” başlıklı kısmın “Çalışma hakkı ve ödevi” kenar başlıklı 49. maddesine göre; “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.” şeklindedir. Maddenin kapsamında; çalışma hakkını gerçekleştirmek için pek çok sorumluluğu üzerine aldığı görülmüştür. (Balkır, 2009: 12).

Adil ücret hakkı çalışma hakkı kapsamının içinde ele alınmakta ve alt kategorisi olarak görülmektedir. Çalışma hakkı adil ücret hakkı için ön şart niteliğindedir. Adil ücret hakkı çalışma hakkının bir parçası olmakla birlikte adil ücretin çalışan bakımından öneminden ötürü ayrı bir hak olarak inceleme zorunluluğu doğmuştur.(Bulut, 2009: 139-140). Çalışma haklarının alt kategorisinden biri olan ücret hakkının da belli ölçütlerde sağlanması zorunluluğu mevcuttur. Bu ölçütlerin sağlanması, çalışma hakkını fiilen geçerli kılar. (Balkır, 2009: 151).

Aslında çalışma hakkının da çok ciddi evrelerden geçtiği açık bir gerçektir. Örnek olarak iş saatlerinin düzenlenmesi, adil bir ücret sağlamak için işçilerin toplu sözleşme yapma hakkı yeni hakların “akit serbestisine” aykırı sayıldığı bir gerçektir. (Kapani, 2013: 77-78). Bu da sosyal hakların yapılanmasının çok uzun bir süreçten geçtiğinin göstergesidir.

Ücret; sadece insanın yaşamını devam ettirecek asgari ihtiyacının karşılanması değil, medeni bir insanın maddi ve manevi bütün ihtiyaçlarının sağlanması demektir. (Arda, 3, 17.02.2015)

İşçinin ücreti hak etmesi için mutlaka çalışması zorunlu değildir. İş sözleşmesinin askıda olduğu haller dışında işçinin işverenin emrinde hazır olarak beklemesi de ücreti hak etmesi için geçerli bir nedendir. Diğer taraftan ücret sosyal seviyeye uygun ve insan yaşamını olumsuz yönde etkilemeyecek şekilde belirlenmelidir. İşçi yaptığı çalışmanın gerçek değerini alabilmelidir. Çünkü işçiye sağlanan ücretin düşük olması iş verimini düşürebileceği gibi ücretin adaletsiz dağıtılması iş barışını da bozabilir. (Arda, 4-5, 17.02.2015).

Ücret hakkı yanında 4857 İş Kanunu ile işçiye sosyal koruma sağlamak amacıyla ve işçinin gerçek emeğinin değeri söz konusu olmadan fazla çalışma ücreti, yıllık ücretli izin hakkı gibi bir takım haklar da sağlanmıştır. (Arda, 6-8, 17.02.2015).

Diğer taraftan, 2010 yılında yapılan referandum da getirilen yeniliklerden biriside Anayasa Mahkemesine bireysel başvuruda bulunma imkanıdır. 6216 Sayılı “Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun”nun “Bireysel Başvuru Hakkı” başlıklı 45 maddesinde “Herkes, Anayasada güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerinden, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve buna ek Türkiye’nin taraf olduğu protokoller kapsamındaki herhangi birinin kamu gücü tarafından, ihlal edildiği iddiasıyla Anayasa Mahkemesine başvurabilir.” hüküm mevcuttur. Yani bireysel başvuruda bulunabilmek için ihlal iddiası ileri sürülen hakkın hem 1982 Anayasasında hem de Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde ortak olan hükümler açısından geçerlilik göstermektedir. Bu nedenle sosyal haklardan olan ücret hakkı bireysel başvuruda konu yönünden yetkisizlik bağlamında değerlendirilmiştir.

Anayasa Mahkemesinin “Ücrette Adalet Sağlanması” konulu, 2013/5062 başvuru numaralı, 14/01/2014 tarihli kararında;

Başvurucu, daha çok sorumluluk ve ücret gerektiren bir görevi ifa ettiği halde karşılığında ayrı bir ücret ödenmemesinin anayasal haklarını ihlal ettiğini ileri sürmüştür. Anayasa’nın “Ücrette adalet sağlanması” başlıklı 55. maddesinin birinci ve ikinci fıkraları şöyledir: “Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.”

Anayasa Mahkemesine yapılan bir bireysel başvurunun esasının incelenebilmesi için, kamu gücü tarafından ihlal edildiği iddia edilen hakkın Anayasa’da güvence altına alınmış olmasının yanı sıra Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) ve Türkiye’nin taraf olduğu ek protokollerinin kapsamına da girmesi gerekir. Bir başka ifadeyle, Anayasa ve AİHS’in ortak koruma alanı dışında kalan bir hak ihlali iddiasını içeren başvurunun kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi mümkün değildir (B. No: 2012/1049, 26/3/2013, § 18).Çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri Anayasa’nın 55. maddesinde güvence altına alınmış olmakla birlikte AİHS’de düzenlenen haklardan değildir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) de adaletli ücret hakkının Sözleşme’de ya da protokollerinde korunan bir hak olmadığını açıkça ifade etmektedir (Bkz. Erdal Çalışkan/Türkiye, B. No: 36062/04, 2/12/2008, § 17).Buna göre başvurunun ihlal edildiğini ileri sürdüğü ücrette adaletin sağlanması hakkı, Anayasa ve AİHS ve buna ek Türkiye’nin taraf olduğu protokollerin ortak koruma alanına girmediğinden, başvurunun bu iddiasının “**konu bakımından yetkisizlik**” nedeniyle kabul edilemez olduğuna karar verilmesi gerekir.(Sağlam ve Göksu, 2014: 94-95).

1.1.2. 6098 Sayılı Borçlar Kanununa Göre Ücret ve Ücretin Korunması

6098 sayılı kanuna göre “İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür”.

Aksine âdet olmadıkça, işçiye ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme süreleri belirlenebilir. Daha kısa bir ödeme süresi kararlaştırılmamışsa veya aksine âdet yoksa aracılık ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, işlemlerin yapılması altı aydan daha uzun bir süre gerektirdiği takdirde, aracılık ücreti asıl ücrete ek olarak kararlaştırılmışsa, yazılı anlaşmayla ödeme daha ileri bir tarihe bırakılabilir. Asıl ücrete ek olarak üretilenden pay verilmesi öngörülen hâllerde, ürün payı belirlenir belirlenmez, cirodan veya kârdan pay verilmesi kararlaştırılan hâllerde ise payın, hesap dönemini izleyen en geç üç ay içinde belirlenerek ödenmesi şarttır. İşveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması hâlinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür.

Çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde ödenenlerin özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri unsurları dikkate alarak iş sahiplerini zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından sorumlu Devlet

Bakanlığı müştereken yetkilidir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabî tutulan iş sahipleri, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler. Her ödeme döneminde, işçiye hesap pusulası verilir. İşçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarının özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesine ilişkin diğer üsul ve esaslar, anılan bakanlıklarca müştereken çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. İşveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir. Ücretin işveren lehine kullanılacağına ilişkin anlaşmalar geçersizdir.

1.1.3. 2004 Sayılı İcra ve İflas Kanununa Göre Ücret ve Ücretin Korunması

2004 sayılı kanuna göre; işçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları olduğu görülür.

1.1.4. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre Ücret ve Ücretin Korunması

Kanunun işçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi başlıklı 23. Maddesine göre;

İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır. İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi olarak sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvuruları hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları saklıdır.

Kanuni grev ve lokavtın iş sözleşmelerine etkisi başlıklı 67. maddesine göre de; İşveren, grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin

grev veya lokavtın başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini olağan ödeme gününde ödemek zorundadır. Ödemeyi yapacak personel de bunun için çalışmakla yükümlüdür.

1.1.5. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre Ücret ve Ücretin Korunması

Bahsi geçen kanunun 13. Maddesine göre; İşyerinde ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilirler. Bu durumda, çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür.

1.1.6. 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanununa Göre Ücret ve Ücretin Korunması

5953 sayılı Kanunu'na göre; "işverenin esas borcu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesine göre kararlaştırılan ücreti ödemektir. Basında ücret ödeme borcu genellikle; saat, gün, hafta, ay gibi zamanlara; yazı, haber ve fotoğraf gibi üretilen parça başına hesaplanarak ödenmektedir. Basın İş Kanununun 14. maddesine göre "kararlaştırılan ücret, her ay peşin ödenir". O halde gazetecinin ücreti ilk olarak çalışma karşılığı olmaksızın ödenir. İş Kanunun uygulanmalarından farklı olarak gazetecilere işçinin ücretini vaktinde ödemezse her gün için yüzde beş faiz ödemek zorundadır. 5953 sayılı Kanunda ücretin tanımı yapılmamıştır. Ancak 14. maddede belirtilen "kararlaştırılan ücret" ifadesi yasada yer aldığına göre, bu ücretin, çalışma ve sözleşme hürriyeti kapsamında, gazeteci ile işveren arasında imzalanan ve gazeteciye çalışmasının karşılığı nakden ödenen ücret olduğu kabul edilmektedir.(Çil, 2010: 807-808)

1.1.7. 854 Sayılı Deniz İş Kanununa Göre Ücret ve Ücretin Korunması

Deniz İş Kanununun 29.maddesine göre;”Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit İstihkak gemi adamına işi karşılığında işveren veya işveren vekili tarafından ödenen bir meblağdır.”madde’ye göre gemi adamı yönünden de ana kural çalışma karşılığı olduğu yönündedir.(Çil, 2010: 851)

1.1.8. 4857 İş Kanununa Göre Ücret ve Ücretin Korunması

4857 sayılı kanunun 32’inci maddesinde genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tarif edilmiştir. 4857 sayılı kanunun ücreti koruyucu hükümleri bir sonraki bölümde detaylı olarak verilmiştir.

BÖLÜM 2

ÜCRETİN KORUNMASIYLA İLGİLİ MEVZUAT HÜKÜMLERİNİN İNCELENMESİ

2.1. Ulusal Hukuk Hükümlerinin İncelenmesi

Anayasa'nın 55/1. Maddesine göre; "Ücret emeğin karşılığıdır."

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32'inci maddesinde genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tarif edilmiştir. Kanunu'nun 8/1. Maddesinde ise "Bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme" iş sözleşmesi olarak tanımlanmıştır. Ücret, işçinin iş görmesi karşısında işverenin de iş sözleşmesinden doğan bir ödeme borcudur. İş hukukunda iş ilişkisi ancak sözleşme ile kurulabilmektedir. (Çil, 2010: 1). İşçi sıfatının kazanılması, iş sözleşmesinin varlığına bağlıdır ve taraflar arasında serbest irade ile kurulmuş bir sözleşme ilişkisinin kurulmuş olması gerekir. (Kılıçoğlu ve Şenocak, 2013: 16). Öte yandan 8'inci maddenin tanımında yer alan ücret kavramı, işçi için alacak işveren için borç niteliğindedir. Bu durumda işçinin, sözleşme tarafı olan işverenin işini yapması, ancak bunu kendi nam ve hesabına değil de işverene bağımlı olarak yapması, işverenin de yapılan bu işe karşılık ücret ödemesi şeklinde bir sözleşme olduğu görülmektedir. (Şentürk, 2008: 19).

Borçlar Kanunu açısından iş sözleşmesi ise kanununun 393.maddesinde hizmet sözleşmesi olarak ifade edilmiştir. "İşçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir" biçiminde tanımlanmıştır. Böylelikle iş görme ve ücretle beraber iş sözleşmesinin bütün unsurları bu tanımında yer almıştır. (Güneş ve Mutluay, 233)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2007/36468 esas numaralı ve 2009/9154 sayılı kararında: "Tazminatta verilen bir zararın giderimi söz konusudur. Ücret ise bir hizmet

karşılığı yapılan ödemedir. Bu farklılık; indirimlerde, haciz ve iflas uygulamasında da kendini gösterir.” şeklindedir.

Ücret hakkı, işçinin en önemli hakkıdır. İşçi kendisinin ve ailesinin geçimini işveren tarafından kendisine temin edilen bu ücretle sağlamaktadır. Ücret konusu insan haklarının sosyal haklar kısmı içinde yer alan çalışma hayatının en önemli haklarından biridir. Ücret, işçi ve işverenle ilgili olarak yapılan tanımların temel unsurudur. Ücret ödeme yükümlülüğü yoksa o ilişki iş sözleşmesi ilişkisi değildir. Ücret, işverenin kurucu ve asli borcudur. (Çil, 2010: 1-2). Yargıtay 9. Hukuku Dairesine göre de “İş Hukukunda ücret kural olarak çalışma karşılığı ödenir. Aksinin kanunda öngörülmesi ya da taraflarca açık biçimde kararlaştırılması gerekir.” (Çil, 2010: 22-24).

İş karşılığı olmayan ve “sosyal ücret” olarak adlandırılan ödemeler de ücret kavramına dâhildir. Bu ödemelerin bir kısmı (çocuk parası... gibi) sözleşmelerden, bir kısmı da (hafta tatili, fazla çalışma ücreti... gibi) kanundan doğan haklardandır. (Şakar, 2011: 87-88).

İşçinin ücrete hak kazanmasının şartı çalışmış olmasıdır. Ücretin çalışmaya başlamadan önce ve peşin olarak ödenmesi, ücretin çalışma karşılığı olduğu kurallının istisnasını taşımaz. Çalışma kavramı yerine getirilmemişse peşin olarak ödenen ücretin iadesi mümkündür.(Çil, 2010: 12).

İş sözleşmesinin kurulmasına dair esaslar, yeni BK md. 394’de düzenlenmiştir; maddede bir kimsenin; durumun gereklerine göre, ancak ücret karşılığında yapılabilecek bir işin belli bir zaman içinde görülmesi ve bu işin işveren tarafından kabul edilmesi halinde iş sözleşmesinin kurulmuş sayılacağı belirtilmiştir. Buna göre, bir kimse, durumun gereklerine göre ancak ücret karşılığında yapılabilecek bir işi belli bir zaman için görür ve bu iş de işveren tarafından kabul edilirse, aralarında hizmet sözleşmesi kurulmuş sayılır.

İşçi için ücretin önemini düzenlenen Anayasa hükmünden ve mütenevvi olarak düzenlenen kanunlardan görebiliriz. Her kanunda kendi alanına göre düzenlenerek, işçinin ücreti her alanda korunmaya çalışılmıştır.

2.1.1. Ücreti Koruyucu Pozitif Düzenlemeler

2.1.1.1. Ücretin Miktarını Belirlemede Tarafların Serbestisi

İş Kanununa göre iş akdi kural olarak herhangi bir şekilde bağlı olmaksızın sözlü hatta yazılı olarak da kurulabilir. (Süzek, 2013: 298). İş Kanunu'na göre ücretin miktarını belirlemede tarafların sahip olduğu serbesti ancak asgari ücret miktarı ile sınırlandırılmıştır. Taraflar asgari ücret miktarının altında olmamak koşuluyla işçilerin ücretlerini serbestçe belirleyebilirler. (Mollamahmutoğlu, 2005: 381). Tabii ki belirlenen bu sınır alt niteliktedir. Bu alt miktarın altında işçiye ücret adı altında bir ödeme yapılamaz.

Hizmet sözleşmesi, kanunda aksine bir hüküm olmadıkça özel bir şekilde bağlı değildir.

Bir kimse, durumun gereklerine göre ancak ücret karşılığında yapılabilecek bir işi belli bir zaman için görür ve bu iş de işveren tarafından kabul edilirse, aralarında hizmet sözleşmesi kurulmuş sayılır. (Borçlar Kanunu md. 394).

Ancak, İş Kanunu md.8/II'e göre: Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır. Dolayısıyla, yasa hükmünde iş akitlerinin kural olarak şekilde bağlı olmadığı ifade edilse de bir yıl ve daha uzun süreli iş sözleşmelerinin genel kuralın ötesinde yazılı olması şart koşulmuştur. (Süzek,2013: 298)Şu kadarki bu yasal şarta rağmen bir yıl ve daha uzun süreli iş ilişkilerinde yazılı sözleşme olmasa da uygulamanın karşılıklı yürütülmesi de zımni bir sözleşme oluşturduğu düşünülebilir.

Asgari ücret: Anayasamıza göre “Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır” (md.49/2). “Asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur.” (md.55/3).

İş Kanununda asgari ücreti tespiti yetkili komisyon belirlenmiştir. Asgari ücretin tarifi ise Asgari Ücret Yönetmeliğinin 4/d maddesinde yapılmıştır. Buna 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 creti”, ifade eder. Nitekim bir Yargıtay kararında da “asgari ücret bir işçinin geçimini sağlaması için gerekli olan en düşük ücrettir.” şeklinde açıklanmıştır.

Bu tanıma göre işçinin mecburi ihtiyaçlarını giderecek en az miktardaki ücret asgari ücrettir. İş sözleşmesinde işçi ve işveren, creti kanunda belirtilen asgari haddin altında olmamak şartıyla creti diledikleri gibi yüksek belirleyebilirler. Diğer bir Yargıtay kararında da “İş sözleşmesi tarafları asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırılabileceklerine hükmedilmiş ancak, iş sözleşmesinde ücretin miktarının açıkça belirtilmemiş olmasının da taraflar arasında iş sözleşmesinin bulunmadığı anlamına gelmeyeceği açıklanmıştır”.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2008/20960 esas numaralı ve 2010/5929 sayılı kararına göre: İş sözleşmesinin tarafları, asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler. İş sözleşmesinde ücretin miktarının açıkça belirtilmemiş olması taraflar arasında iş sözleşmesinin bulunmadığı anlamına gelmez. Böyle bir durumda dahi cret, Borçlar Kanununun 323. maddesinin 2.fıkrasına göre tespit olunmalıdır. İş sözleşmesinde ücretin kararlaştırılmadığı hallerde ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, işyerindeki ya da meslekteki kıdemi, meslek unvanı, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, işyerinin özellikleri, emsal işçiler o işyerinde ya da başka işyerlerinde ödenen ücretler, örf ve adetler göz önünde tutularak belirlenir.

İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari cret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir (İş Kanunu md.39/I). Ücretin asgari şartına uymak için ücretin belirleniş biçimi önemli değildir; bunun için işçi olmak yeterlidir. Bu nedenle işçi ücretini yüzde ya da bahşiş biçiminde alsa bile, ücretinin asgari ücretin altında kalmaması esastır.

İş Kanununun 39. Maddesinin ikinci fıkrasına göre: Asgari cret tespit komisyonunun kimlerden oluşacağı İş Kanununda belirtilmiştir. Asgari cret Tespit Komisyonu, alışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında çalışma ve Sosyal Güvenlik

Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Hazine Müsteşarlığı temsilcisi, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiyi bulandıran en üst işçi kuruluşundan değişik işkolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulandıran işveren kuruluşundan değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden kurulur. Asgari Ücret Tespit Komisyonu en az on üyesinin katılımıyla toplanır. Kurul, üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır.

Asgari ücret tespit komisyon üye yapısı çeşitli kesimlerden oluşsa da aslında bu komisyonun daha farklı kitlelere hitap eden bir yapı ile yapılandırılması daha uygun olurdu. Böylece milyonlarca işçiyi ilgilendiren bu komisyon daha çok kesime hitap etmiş olurdu.

Komisyonun her toplantıda aldığı kararlar karar defterine yazılır ve başkan ve üyelerce imzalanır. (AÜY md.8/II) Komisyonun ücretin belirlenmesine ilişkin kararı kesindir. Bu kararın, toplanan bilgi ve belgelere göre hazırlanacak bir gerekçeye dayandırılması zorunludur. (AÜY md.8/III)

Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer. (İş Kanunu md.39/III) Ancak asgari komisyon kararlarının kesin oluşu bu kararlar aleyhine idari yargı yoluna başvurulmasına engel teşkil etmez.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun asgari ücreti belirlerken temel alacağı bazı ölçütler vardır. Bu ölçütlerden ilki; ekonomik durum, geçinme endeksleri ve bu endeksler yoksa genel seçim endeksleridir. Komisyon işçi gereksinimlerini geçinme endekslerine göre belirlerler. Bu gereksinimleri belirlerken bazı ülkeler işçileri bazıları da aileleri göz önüne almaktadır. Türk uygulamasında, işçinin gereksinimleri belirlendikten sonra asgari ücrette uygun oranda zam yapılmaktadır. Bu ölçütlerden ikincisi; fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumu ve geçim şartları da göz önünde tutulur. Bu ölçütte bahsi geçen iş ile diğer sektörlerde ödenen ücretlerin genel ortalamasını hesaplamaktadır. Diğer bir deyişle, bu sektörle ülkedeki diğer sektörlerin yaşam düzeyi karşılaştırılmaktadır. Sonuncu ölçü ise Asgari Ücret Yönetmeliği 7. maddede belirtildiği gibi; Ücret en geç iki yılda bir olmak üzere işçilerin 16 yaşını doldurmuş olup olmadıklarına göre ayrı ayrı belirlenir. Asgari ücret ayırımını 16 yaş ayırımına göre

belirlendiği görülmektedir. Buna karşılıklı kadın ve erkek kavramının asgari ücrette etkisi yoktur. (Tunçomağ ve Centel, 2013: 110).

Öğretide asgari ücret “bir yandan işçiye sosyal hüviyeti sebebiyle sosyal bakımdan uygun asgari bir yaşam seviyesi sağlamaya elverişli olan, öte yandan da işverenleri daha düşük ücret ödemekten men eden, mecburi karaktere sahip bir ücret” olarak tanımlanmıştır. (Çil, 2010: 51).

Asgari ücret, pek çok ülkede uygulama alanı bulmakla birlikte; işçinin düşük ücretle çalıştırmanın olumsuz etkilerini ortaya çıkarmak için işçiye ödenecek alt sınır ücretini ifade eder. İşçiye ödenmesi gereken ücretin alt sınırını ve miktarını garanti ettiği için; ücret koruyucu kurum olarak karşımıza çıkmaktadır. (Evren, 2011: 135-136) Uygulamada İş Müfettişleri tarafından yapılan işyeri denetimlerinde gerek fiili tespit yoluyla, gerekse işyeri kayıt ve belgelerinin incelenmesi sonucunda, işverenlerin işçilerle eksik ücret ödemesi veya tahakkuku yapılmayan fazla çalışma gibi kayıt dışı hususlar tespit edilebilmektedir. Diğer karşılaşılan hususlardan biriside işverenin, işçi ile anlaşmaları esas ücret miktarı üzerinden değil asgari ücret üzerinden primlerin yatırılmadığını görülmekte, kalan miktarda işçiye genellikle elden ödenmektedir. Kayıt dışılığa sebep olan bu durum aslında işçilerin geleceğine yönelik ciddi kayıplara neden olmaktadır. Tespit edilen bu hususlarla ilgili olarak kendi mevzuatları çerçevesinde işlem yapabilmesi amacıyla, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı ve Gelir İdaresi Başkanlığına bildirimde bulunulmalıdır. Yapılacak bildirimlerde, tespit edilen işçi alacaklarının dönemi ve miktarı da açıkça belirtilmelidir.

Ülkemizde asgari ücret, ekonomik olmaktan ziyade sosyal olarak tespit edilmektedir. İşçinin ücretine yaptığı katkıdan pay alma yerine, bir kişinin günlük sosyal yaşamını sürdürebileceği -o da ne derece sağlıklı kriterlere dayandırıldığı tartışılabilir- bir tespit yapılmaktadır. O da fiili olarak alınan kriterler bir günlük ücrete tekabül ettirilmekte, net olması gereken bu tespit daha sonra prim, vergiye tutularak, geçim için öngörülen kriterler daha alt seviyelere düşürülmektedir.

Asgari ücretin belirlenmesi; her işçiye ve zorunlu ihtiyaçlara göre çeşitlilik gösterir. Bu yüzden bir komisyon tarafından asgari ücretin belirleneceği belirtilmiştir. (Çil, 2010: 52-53). 32 nci maddesinde belirtilen ücret ile işçinin bu Kanundan veya toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücret ödemelerini süresi içinde kasten ödemeyen veya eksik ödeyen,

39 uncu maddesinde belirtilen komisyonun belirlediği asgari ücreti işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödemeyen işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye bu durumda olan her işçi ve her ay için yüzyirmibeş Türk Lirası idari para cezası, verilir. (İş Kanunu md. 102).

Asgari ücretin mutlaka para ile ödenilmesi açık bir hüküm İş Kanununda bulunmamaktadır. AÜY. Md.12/II’de ki “işveren tarafından, işçilere sağlanan sosyal yardımlar sebebiyle asgari ücretten herhangi bir indirim yapılamaz” hükmü ile birlikte İş Kanunu 32. maddesi birlikte değerlendirildiğinde, asgari ücretin para ile ödenmesi gerektiği sonucu çıkarılabilir. Ücretin para olarak saptanması Türk uygulamasında gelişmiştir. (Tunçomağ ve Centel, 2013: 110).

Asgari ücrette aykırılığın hukuki yaptırımını AÜY md.12/I’ de belirlenmiştir. Madde hükmüne göre “İşçilere, Komisyonca belirlenen ücretlerden düşük ücret ödenemez. İş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine bunun aksine hükümler konulamaz”. Eğer toplu iş sözleşmeleri veya bireysel iş sözleşmelerinde belirlenen asgari ücret sonradan saptanan asgari ücretin altında ise, komisyon kararının kesinleştiği ve yürürlüğe girdiği andan itibaren asgari ücret uygulanır. Ücret zammının da fiilen ödenmekte olan ücret temel alınarak yapılması gerekmektedir. (Tunçomağ ve Centel, 2013: 110). Komisyonca belirlenen asgari ücretin ödenmesi ya da iş sözleşmelerinde ya da toplu iş sözleşmelerinde buna aykırı hüküm konulması halinde bu hükmün yok hükmünde olduğu açıktır. İşverenler tarafından işçilere sağlanan sosyal yardımlar sebebiyle asgari ücrette indirim yapılamaz. (Evren,2011: 138).

Asgari Ücrette ilişkin Kanunun ve Yönetmeliğin getirdiği düzenlemeler kamu düzenine ilişkindir. Bu nedenle asgari ücretin tespitini, uygulanmasını, miktarını, ödenmesini, sair hususlarda farklı düzenlemeleri taraflar arasında anlaşarak akdetmeleri mümkün değildir. (Evren, 2011: 138). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 09.07.2003 tarih ve 2003/1621Esas No; 2003/13009 No’lu kararı da “asgari ücret kamu düzeni ile ilgilidir.” şeklinde vurgulanmıştır. Diğer bir deyişle, ücretin bir üst sınırı yoktur. Yani, ücrette ilişkin hükümler nispi emredici niteliktedir. (Şakar, 2011: 89).

Asgari ücreti normal ücretten ayıran özellik “zorunluluk” unsurudur. Asgari ücretin tespit amaçları genel amaçlar ve özel amaçlar diye ikiye ayırmıştır: Genel amaçlar; Düşük ücretleri işçilerin geçimini garanti eden bir seviyeye yükseltmek ve ücretlerin

aniden düşmelerine karşı işçileri korumaktır. Diğer ise özel amaçtır; bunda ise devlet asgari ücreti belirlediği zaman diğer ücret seviyelerinin de bundan etkilenmesi amaçlanmıştır. (Arda, 10-11, Erişim Tarihi:17.02.2015).

Ücreti ödeyecek kişi: İşçi, işverenin emri altında çalıştığı için periyodik olarak ücret alacak hakkı doğar. Ücretin bizzat işveren, işverenin emri altında çalışan muhasebe ya da personel işleri ile sorumlu olan işçilerde ödeyebilir. Bunun dışında, iş ilişkisinde menfaat kapsamında da ücret borcunu bizzat işveren tarafından ödenmesi gerekli olmadığı için, işçi ücretleri üçüncü kişiler tarafından ödenebilir. Üçüncü kişiler tarafından işçilere yapılan ödemeler işverenin bu yöndeki sorumluluğunu ortadan kaldırır. (Çil, 2010: 461). Ücrette üçüncü kişi sadece borcu sona erdirir, ödeme yapan kişiyi üçüncü kişi konumuna getirmez. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 10.02.2009 tarih ve 2008/33883Esas No; 2009/1887 No'lu kararın da "Ücretlerin üçüncü şahıs durumdaki kişilerce ödenmesi iş ilişkisinin geçerliliğini etkilemez" şeklinde belirtilmiştir. .

Ücret ödenecek kişi: Ücret, işçinin alacağıdır. Bu ödeme bizzat işçiye yapılabileceği gibi onun yetki vereceği başka bir şahsa da yapılabilir. İşçinin ücretinin bir yakınına ya da bir başka işçiye ödenmesi rızası olmadan mümkün değildir. (Çil, 2007: 2153).

Şüphesiz, söz konusu durum işçinin tam ehliyetli olması durumunda geçerlidir. Eğer işçi on sekiz yaşından küçük ve ana-babasıyla birlikte yaşıyorsa, ücreti almaya yetkili kişi kendisinin ana-babasıdır. (Tunçomağ ve Centel, 2013: 122). Yargıtay, ücretin işçinin eşine ödenmesinin mümkün olduğu görüşündedir. (Çil, 2010: 472).

Ücreti Ödeme Yeri ve Şekli: Ücret kural olarak dönemsel olarak yapılan, kanunun kabul ettiği çerçevede tarafların sözleşme ile belirlediği sabit aralıklı zaman dilimlerine ve dönemlere uyularak ödenmesi gerekir. (Çil, 2010: 473).

Ücret işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir.

İş Kanununun 32. Maddesine göre; Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler. İşçinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenmesine ilişkin

diğer usûl ve esaslar anılan bakanlıklarca müştereken çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Hüküm de belirtilen “banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenmesi” cümlesi ”Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik” açığa kavuşturulmuştur. Bahsi geçen yönetmeliğin 6. maddesi “5953 sayılı kanuna tabi olarak çalışan gazeteciye yapılan ödemeler”, 8. maddesi “Deniz İş Kanununa tabi olarak çalışan gemi adamına yapılan ödemeler” ve 10. maddesi de “ İş Kanununa tabi olarak çalışan işçiye yapılan ödemeleri” ortak hükmü şu şekildedir; Türkiye genelinde en az 10 kişi çalıştıran işverenler veya işveren vekilleri, çalıştırdıkları kişilere, o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler.” hükümden de anlaşılacağı üzere, eğer çalışan işçi sayısı 10’un altında ise ödemenin banka aracılığıyla yapılması zorunlu değildir. Fakat çalışan işçi sayısı 10’un üstünde fakat ödeme banka aracılığıyla yapılmamışsa bu durumda işverenler hakkında idari para cezası yaptırımını uygulanacaktır.

İş Kanununun md. 32’nin gerekçesinde: “Maddede ücretin Türk parası ile ödenmesi esası aynen korunmakla birlikte, yabancı para ile belirlenmesi ve ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenmesi olanağı getirilmiştir.” (Kılıçoğlu ve Şenocak, 2013: 720). Kural olarak işçi ücreti Türk Parası ile ödenir. Ancak işçi ücretinin yabancı para ile de ödenmesinin kararlaştırılması da mümkündür. (Çil, 2007: 2153). İş Kanununun uygulaması ve Yargıtay’ın yerleşik içtihatları da bu yöndedir: “Hizmet akdinden doğan işçilik hakları Türk Parası olarak ödenir. Ücret yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk Parası olarak ödenebilir.” (Kılıçoğlu ve Şenocak, 2013: 725).

Diğer taraftan sözleşme hükümlerinde, işverenin ücreti mutlaka yabancı para ile ödemesini içerecek maddeler, hukuken geçersizdir. (Tunçomağ ve Centel, 2013: 118).

Ayrıca, İş Kanununda işçiye mal verilmek suretiyle ücret borcunun yerine getirilmesi engellenmiştir. Bu nedenle, ücretin para ile ödenmesi zorunluluğu, ücreti koruyucu hükümler kapsamında yer almaktadır. (Tunçomağ ve Centel, 2013: 118).

95 sayılı ILO sözleşmesinin 13/f.1 maddesinde; parasal ücretin, kural olarak işyerinde veya yakınındaki bir yerde ödenmesi esas olmakla birlikte, ulusal mevzuatın aksine

düzenleme içerebileceği veya toplu iş sözleşmesiyle de kararlaştırılabileceği belirtilmiştir. Fıkra da belirtilen işçinin bankada özel olarak açılan hesabına ödenmesi İş Kanunu tarafından getirilen bir yeniliktir. Ancak yapılan bu durum İş Kanununun 37. Maddesinde yapılan işverene ücret hesap pusulası verme yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.(Kılıçoğlu ve Şenocak, 2013: 725).

Bunun dışında, işçiye ödenmek üzere ücretin banka hesabına yatırıldığı tarih, ödeme yerine geçmektedir. (Çil, 2010: 475).

Yargıtay kararlarına göre; kural olarak işçiye yapılacak her türlü ödemelerin derhal ve para ile yapılması esastır. (Çil, 2010: 480-482). Kural olarak işçi ücreti Türk Parasıyla ödenir. (Çil, 2010: 488-489).

Ücretin ödenme zamanı: İşçi ücretleri genel olarak işin ifasından sonra ödenir. Ancak taraflar bireysel iş sözleşmesiyle veya toplu iş sözleşmesiyle peşin ödeme kararlaştırabilirler. (Çil, 2007: 2156).

İş Kanunu 32 maddesi 4. fıkrasına göre “Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir”. Buna göre işçi ücretleri düzenli aralıklarla kanunda ya da sözleşmede belirtilen düzenli aralıklarla ödenmelidir.(Çil, 2007: 2156).

Ücret ve ödenmesi kamu adına takibi gerektiren bir unsundur. Ücret, işçinin iş görme borcunu yerine getirmesine müteakip ödenmesi gerekir. Nitekim 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun “İfada sıra” kenar başlığını taşıyan 97 nci maddesi: “Karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmenin ifası isteminde bulunan tarafın, sözleşmenin koşullarına ve özelliklerine göre daha sonra ifa etme hakkı olmadıkça, kendi borcunu ifa etmiş ya da ifasını önermiş olması gerekir.” demektedir. O halde, bir günde iş görme borcunu yerine getirmiş işçiden, işveren; ertesi günün işini yerine getirmesini isteyebilmesi için ücret ödeme borcunu yerine getirmiş olması gerekmektedir. Genel kural bu olmakla birlikte; Borçlar Kanunu’na göre özel bir kanun olan 4857 sayılı İş Kanunu’nun “Ücret ve ücretin ödenmesi” kenar başlığını taşıyan 32 inci maddesinin beşinci fıkrası “Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.” düzenlemesi ile işin ifa edilme dönemini günlük yerine bir aya çıkarmış, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile işçinin lehine olarak nisbi

emredici şekilde ödeme süresini bir haftaya kadar indirilebileceğini vurgulamıştır. Bu şu anlama gelmektedir: İşin ifa edilmesi dönemi günlük değil, en fazla bir ay esas alınarak belirlenecek; işverenin sonraki aydaki işi ifa borcunun işçiden yerine getirilmesini isteyebilmesi için önceki ayın borcunu ödemiş olması gerekecektir. Bu da, yeni dönem işin ifasına başlanmasından önce borcun ödenmesi anlamına gelmektedir. Nitekim, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 20.04.2011 tarih ve 2009/10895 Esas No; 2011/12005 Karar No'lu kararı da “ ... 4857 sayılı İş Kanunu'na göre ücret en geç ayda bir ödenir (Md.32/5). İş Hukuku mevzuatımızda Basın İş Kanunu'nun 14. Maddesi hariç, ücretin peşin ödeneğine dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle ücret çalışılan ayı takip eden aybaşında muaccel hale gelmektedir. Fazla mesai, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin muacceliyet tarihleri normal aylık ücret gibidir. ...” demek suretiyle; işin yerine getirilme döneminin aylık belirlendiği durumlarda, ödemenin dönemi takip eden ayın başında yani tatil durumuna göre değişmek üzere birinde olacağına vurgu yapmıştır. İşin ifa edilme dönemi bir aydan fazla olmamak üzere farklı süre ve tarihlerde belirlenebilir (onbeş günlük, haftalık ya da 5/10/15/vs tarihleri), ancak şu muhakkak ki, ücretin, dönemi takip eden günde verilmesi, bir başka ifade ile yeni dönem işin ifasını istenmesinden önce ödenmesi gerekmektedir.

Yine Yeni Borçlar Kanunu'nun “ifa güçsüzlüğü” kenar başlığını taşıyan 98 inci maddesinin birinci fıkrası “Karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmede, taraflardan birinin borcunu ifada güçsüzlüğe düşmesi ve özellikle iflas etmesi ya da hakkındaki haciz işleminin sonuçsuz kalması sebebiyle diğer tarafın hakkı tehlikeye düşerse bu taraf, karşı edimin ifası güvence altına alınıncaya kadar kendi ediminin ifasından kaçınabilir.” demek suretiyle; iş görme edimini yerine getiren işçinin, ücreti işveren tarafından fıkra da belirtilen gerekçelerle tehlikeye düşer veya güvence altına alınmazsa; ücretin ödenmesine veya güvence altına alınmasına kadar kendi edimini (iş görme) yerine getirmekten kaçınabilecektir. Hatta, ikinci fıkraya göre “Hakkı tehlikeye düşen taraf, ayrıca uygun bir sürede istediği güvence verilmezse sözleşmeden dönebilir.” ifadesi ile iş sözleşmesini fesh edebilecektir. Bu durum 4857 sayılı İş Kanununda özel olarak düzenlenmiştir. Kanunun, 24 üncü maddesinin (II) bendinin (e) fıkrasında “İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse” iş sözleşmesini derhal fesh edebilecektir. Ücretin ödenmemesi, muaccel hale geldiği tarihtir. Ayrıca, ücretin ödenmemesi muaccel hale

geldiği tarihten itibaren 34 üncü maddenin birinci fıkrasında “.. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.” şeklinde yer alan düzenlemeden hareketle, mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanacaktır. Yeni Borçlar Kanunu’nda, ücretin tehlikeye düşmesi veya güvence verilmemesi halinde işi ifadan kaçınma hakkı, 4857 sayılı Kanunda, hemen uygulama şeklinden uzaklaştırılmış 34 üncü maddenin birinci fıkrasında yer verilen “Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. ...” düzenlemesi ile 20 gün beklemesi uygun görülmüştür.

Burada öngörülen 20 günlük süre işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesinin feshedilmeksizin iş ilişkisinin ve işçinin ücretini koruma hakkının sürdürülmesidir. Çünkü işçi bu düzenlemeye göre işe gittiği halde çalışmayacak ancak ücreti işleyecektir. Bu koruma hükmü ile işveren de gecikme durumunda ilgili normları uygulamak zorunda kalacaktır.

İş Kanunu 102. maddesi gereğince,

“Kanunun 32’ nci maddesinde belirtilen ücret ile işçinin bu Kanundan veya toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücret ödemelerini süresi içinde kasten ödemeyen veya eksik ödeyen, 39 uncu maddesinde belirtilen komisyonun belirlediği asgari ücreti işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödemeyen işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye bu durumda olan her işçi ve her ay için yüzyirmibeş Türk Lirası idari para cezası verilir.”

Kılıçoğlu/Şenocak’a göre; “Bu düzenlemeye göre hüküm fıkrası buyurucudur. Fıkra en az ayda bir ödenir diyerek en geniş süreyi belirtmiştir. Bir haftaya kadar indirilebilmesi de en az süre olarak kabul edilmiştir. Bir aylık süre aşılamaz. En az süre indirilemez.” (Kılıçoğlu ve Şenocak, 2013.)

İşçinin ücretinin ödenmesi gereken zaman tespiti çok önemlidir: İş Kanununun 24/II’e göre maddesine göre işçinin haklı nedenle iş sözleşmesinin feshedebileceği zamanı belirlemek için öncelikle işçinin ücretinin ödenmiş olduğunun tespiti gerekir. Diğer taraftan, İş Kanunu 34. maddesine göre¹; ücreti gününde ödenmeyen ve üzerinden yirmi

¹ İş Kanunu md. 34 “Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev

gün geçen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.(Çil, 2007: 2156) Yine gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanması gerekir. Giderek bu durum işçi, ücretinin ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmesinin haklı feshine kadar dayanabilir.(Tunçomağ ve Centel, 2013: 121)Uygulamada ise yapılan denetimler sonucunda işçilerin ücretlerini zamanında ödemeyen işverenlere idari para cezası uygulanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 102 inci maddesi” 32 nci maddesinde belirtilen ücret ile işçinin bu Kanundan veya toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücret ödemelerini süresi içinde kasden ödemeyen veya eksik ödeyen, ... işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye bu durumda olan her işçi ve her ay için ... Türk Lirası idari para cezası , ...Verilir.” demektedir. Eğer taraflar arasında bir ödeme günü belirlenmemişse kural olarak ücret alacağının, işçinin çalışma fiilini gerçekleştirdiği ücret ödeme döneminin (aylık ödeme yapılacak ise ayın haftalık ödeme yapılacak ise haftanın vb.) bitirimi itibariyle muaccel hale gelecektir. Bu durum işverenler tarafından yaptırılan tahakkuk zamanı veya işçilerin imzası ile veya kart sistemi ile tespit edilen giriş çıkış listelerinden işçilerin kaç gün çalıştığı tespit edilmektedir.

İşin ifa edilme tarihleri farklı tarihlerde belirlenebilir. Bunun sınırı bir aylık dönemdir. Ancak şu açıktır ki;ücretin, dönemi takip eden günde verilmesi, bir başka ifade ile yeni dönem işin ifasının istenmesinden önce ödenmesi gerekmektedir.

Ücretin ödendiğinin ispatı; İş Kanununun 37/I hükmü uyarınca ödemelerinde işçilere “ücret hesap pusulası” verilmesi zorunludur. Bu belgede bulunması gereken unsurlar ise aynı maddenin ikinci fıkrasında belirtilmiştir². Uygulamada genellikle “ücret bordrosu adı altında belgeler düzenlenmekte ve bir nüshası işçiye verilmektedir. (Çil, 2010: 522). İşverence verilmesi gereken bu belgeyi eğer işçi de imzalamışsa ücretin ödendiği kabul edilir.(Çil, 2007: 2157) Banka aracılığıyla yapılan ödemelerde de banka kayıtları ödemeyi gösteren bir belge niteliğindedir. (Çil, 2010: 522).

olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.”

²Madde metnine göre; İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. İkinci fıkrada ise ;Bu pusulada 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.”

Kural, ücretin ödendiğinin ispatı işverene aittir. (Çil, 2010: 522). İşçinin ücret borcunu ödendiğini iddia eden işveren, borcun nasıl ifa edildiğini ispat etmek zorundadır, bu bir kuraldır. Ancak, işverenin ücret borcunu ifa etmesi sadece bu edimi ifa ettiğinin ispatı ile değil, aynı zamanda ifa amacıyla ve belli borca uygun biçimde hareket ettiğini de ispat etmesi gerekir. (Tunçomağ ve Centel, 2013: 123).

Yargıtay 9. Dairesinin 2012/264 Esas Numaralı ve 2012/1209 numaralı kararında: ” İş hukukunda çalışma olgusunu, bu kapsamda fazla mesai yaptığını, tatillerde çalıştığını iddia eden işçi, karşılığı ücretin ödendiğini de işveren kanıtlamalıdır. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, delil niteliğindedir. İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Bu nedenle kayda ödeme görünen aylar hesap dışı bırakılmalıdır. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağına daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille kanıtlaması gerekir. Keza bordrolarda davacı imzası olmasa bile, ücret banka hesabına yatırılarak ödeniyor ve hesap çekilirken ihtirazi kayıt konulmamış ise, banka yolu ile yapılan fazla mesai ve tatil ücretleri ödemelerinin de dikkate alınması gerekir. Ancak fazla mesai yapıldığına veya tatilde çalışıldığına dair kayıt var ve bu kayda göre eksik ödeme söz konusu ise, o zaman işçi aradaki farkı isteyebilecektir.”

Uygulamada da işçilerin ücret bordrolarına fazla çalışma ücretinin yansıtılmadığını bildikleri halde ihtirazi kayıt koymadan imzalanmış olması durumlarında; ancak işverenin ikrarı/ifadesinin bu yönde olması veya işçilerin işe giriş çıkışlarında kullandıkları ve elektronik ortamda takip edilebilen kart okuma sistemlerinden tespit edilmektedir.

Bunun yanında kanıt yükü bazen işçiye geçebilir. İşçi fazlaya ilişkin haklarını saklı tutmadan ücreti kabul etmiş ve sonradan ücretin eksik olduğunu iddia etmişse; bu durumda ispat yükü işverenden işçiye geçmiştir. Diğer taraftan işçi ücretin eksik olduğunu bildiği halde kabul ettiyse, bundan eksik ödemeye onay verdiği anlamı

çıkabilir. İşveren ücreti ödediğini makbuzla kanıtlarsa, yine ücretin ödenmediğinin ispatı işçiye düşer. (Tunçomağ ve Centel, 2013: 124).

İfanın ispatına ilişkin kurallar, Hukuk Muhakemeleri Usul Kanununda belirtilmiştir. Hukuk Muhakemesi Kanunu'na göre eğer ücret miktarı 2500 TL'nin üstünde ise kural olarak ancak senetle ispat mümkündür³. Türk Borçlar Kanununun 103-105 maddelerinde de ispata ilişkin hükümler mevcuttur.

Ücret alacağının zamanaşımı: İş Kanunu 32. maddesi /VII fıkrasına göre; ücret borcu (alacağı) beş yılda zamanaşımına uğrar.

İş sözleşmesinden doğan alacaklar ve tazminatlar ise Türk Borçlar Kanunda belirtilen genel zamanaşımı süresi olan on yıla tabiidir. TBK 146 aksi maddesine göre “kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacak on yıllık zamanaşımına tabidir”. Fazla çalışma ücretleri ile hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ve yıllık izin ücretleri de beş yıllık zamanaşımı süresine tabiidir. (Tunçomağ ve Centel, 2013: 123). Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2010/20075 esas numaralı ve 2012/169 sayılı kararına göre: 4857 sayılı Kanundan daha önce yürürlükte bulunan 1475 sayılı Yasada ücret alacaklarıyla ilgili olarak özel bir zamanaşımı süresi öngörülmediği halde, 4857 sayılı İş Kanununun 32/8 maddesinde, işçi ücretinin beş yıllık özel bir zamanaşımı süresine tabi olduğu açıkça belirtilmiştir. Ancak bu Kanundan önce tazminat niteliğinde olmayan, ücret niteliği ağır basan işçilik alacaklarının, Borçlar Kanununun 126/1 maddesi uyarınca beş yıllık zamanaşımına tabi olacağı tartışmasız öğretisi ve uygulama tarafından kabul edilmiştir. İşverence işçiye fazladan ödenen ücret ve ücret eklerinin geri alınmasında da uyumsuzluğun temelinde sözleşme ilişkisi olmakla zamanaşımı süresi beş yıl olarak uygulanmalıdır. Dairemizin kararları da bu yöndedir. Beş yıllık zamanaşımı ücret alacağının doğduğu tarihten itibaren işlemeye başlar. İş sözleşmesinin devamı zamanaşımını durdurmaz.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2010/20075 esas numaralı ve 2012/169 sayılı kararına göre: “Zamanaşımı, alacak hakkının belli bir süre kullanılmaması yüzünden dava edilebilme niteliğinden yoksun kalmasını ifade eder. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere

³ Senede karşı tanıkla ispat yasağı başlıklı 201 madde de “Senede bağlı her çeşit iddiaya karşı ileri sürülen ve senedin hüküm ve kuvvetini ortadan kaldıracak veya azaltacak nitelikte bulunan hukuki işlemler ikibinbeşyüz Türk Lirasından az bir miktara ait olsa bile tanıkla ispat olunamaz.” hükmü mevcuttur.

zamanaşımı, alacak hakkını sona erdirmeyip sadece onu "eksik bir borç" haline dönüştürür ve "alacağın dava edilebilme özelliğini ortadan kaldırır. Bu itibarla zamanaşımı savunması ileri sürüldüğünde, eğer savunma gerçekleşirse hakkın dava edilebilme niteliği ortadan kalkacağından, artık mahkemenin işin esasına girip onu incelemesi mümkün değildir. Uygulamada, fazlaya ilişkin hakların saklı tutulması, dava açma tekniği bakımından, tümü ihlal ya da inkâr olunan hakkın ancak bir bölümünün dava edilmesi, diğer bölümüne ait dava ve talep hakkının bazı nedenlerle geleceğe bırakılması anlamına gelir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca benimsenmiş ilkeye göre, kısmi davada fazlaya ilişkin hakların saklı tutulmuş olması, saklı tutulan kesim için zamanaşımını kesmez, zamanaşımı, alacağın yalnız kısmi dava konusu yapılan miktar için kesilir.”

Ücret alacağında faiz: İş Kanununun 34. maddesine göre; Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Dolayısıyla, kanun koyucu işçilerin kıdem tazminatı için en yüksek faiz uygulamasını; işçi ücretlerinin korunması ve işverenler tarafından ucuz kredi gibi kullanılmasının önlenmesi için kabul edilmiştir. Yargıtay’a göre; “maddede yer alan ücret kavramı asıl ücret yanında eklerini yani geniş anlamda ücreti ifade eder. Bu bağlamda, 32. maddede belirtilen temel ücretin yanı sıra fazla çalışma, ulusal bayram, hafta tatili ücretlerinin gününde ödenmemesi de mevduat faizini gerektirir”. (İstanbul Barosu Yayınları, 2006: 63). Diğer taraftan, işyerinde toplu iş sözleşmesi uygulanıyorsa ödenmeye işçi ücretleri için kredi faizi uygulanır.

Yargıtay 9. HD 2008/5605 esas numaralı ve 2009/20373 sayılı kararına göre: “ücret alacağı bakımından faize hak kazanmak için kural olarak işveren temerrüde düşürülmelidir. Ancak, bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde açıkça bir ödeme günü kararlaştırıldığında, belirlenen ödeme günü sonrasında bir faiz işlemeye başlar”. İşverenin temerrüde düşebilmesi için; borcun ifasının halen mümkün olmalı ve borç muaccel olmalıdır. Ayrıca alacaklı borçluya ihtarda bulunmalıdır. Ancak belirli vadeli işlem varsa veya ihtarın çekilmesi faydasız kalacaksa ihtarda bulunmaya gerek yoktur. Aynı kararın devamında ise “ücret alacağı için özel-kamu ayırımı yapılmaksızın mevduata uygulanan en yüksek faizin belirlenmesi gerekir. Yasada ‘uygulanan en yüksek faiz’ sözcüklerine yer verilmiş olmakla bahsi geçen faiz oranının uygulanıp

uygulanmadığı tespit olunmalıdır. Bankaların belli dönemlerde T.C Merkez Bankasına uygulayabilecekleri bildirdikleri faiz oranı fiilen uygulanmış olmadıkça ücret yönünden dikkate alınmaz.” görüşü mevcuttur.

Özellikle iş sözleşmesinin feshinde yıllık ücretli izin ücretinin de 34 üncü madde kapsamına girdiği de açıktır. Bilindiği üzere Yargıtay önceki kararlarında 34 üncü madde kapsamında saymış daha sonra bu uygulamasından vazgeçmiştir. Kanatimizce bu doğru değildir.

2.1.1.1.1. İşçinin hapis hakkıyla ücretinin korunması (İşçinin Zilyetliğindeki İşveren Eşyasının Rehni)

İşveren işçinin ücretini ödemediği takdirde işçi de kendine ait ücret hakkının korunması için genel hapis hakkından yararlanabilir. Buna göre işçi, işverenin kendisine verdiği ve kendi zilyetliğinde bulunan aletler ve eşyalar üzerinde muaccel olan ücret alacağı nedeniyle hapis hakkına sahiptir. (Tunçomağ ve Centel, 2013: 130).

Hapis hakkı, Medeni Kanunda madde 950 vd. açıklanmıştır. Alacaklı, borçluya ait olup onun rızasıyla zilyedi bulunduğu taşınırı veya kıymetli evrakı, borcun muaccel olması ve niteliği itibarıyla bu eşyanın alacak ile bağlantısı bulunması hâlinde, borç ödeninceye kadar hapsedebilir.(Medeni Kanun md. 950).

Nitelikleri itibarıyla paraya çevrilmeye elverişli olmayan taşınırlar üzerinde hapis hakkı kullanılamaz.(Medeni Kanun md. 951).

Alacaklı, borçlunun ödemediği acze düşmesi hâlinde, alacağı muaccel olmasa bile, hapis hakkını kullanabilir. Borç ödemediği aciz, taşınırın tesliminden sonra meydana gelmiş veya daha önce meydana gelmiş olmakla beraber alacaklı bu durumu teslimden sonra öğrenmiş ise; o şeyin belli bir yönde kullanılacağı konusunda alacaklı tarafından yüklenilmiş bir yükümlülük veya borçlunun teslim sırasında ya da daha önce verdiği talimatla bağdaşmazsa bile, alacaklı hapis hakkını kullanabilir. (Medeni Kanun md. 952).

Borç yerine getirilmez ve yeterli güvence de gösterilmezse alacaklı, borçluya daha önce bildirimde bulunarak, hapsettiği şeylerin teslimine bağlı rehin hükümleri uyarınca paraya çevrilmesini isteyebilir. Üzerinde hapis hakkı bulunan nama yazılı kıymetli evrakın paraya çevrilmesi için icra dairesi, borçlu yerine gerekli işlemleri yapar.(Medeni Kanun md. 952).

İşçide eğer ücretini alamazsa işverenin işin yürütülmesini sağlamak kendisine verdiği eşyalar üzerinde Hapis hakkını kullanabilir. Bu hak sadece taşınır mal için kullanılabilir. Parasal değer taşımayan eşyalar hapis hakkının konusu olamaz. Kural olarak işverenin işçiye olan borcunun muaccel olma şartı aransa da borçlunun acze düşmüş veya iflas etmiş olması durumunda bu şart aranmaz.

2.1.1.1.2. Zorlayıcı Nedenlerle Çalışılmayan Hallerde Ücret

İş Kanunu 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir (İş Kanunu md. 40).

2.1.1.1.3. Fazla Çalışma Ücreti

Fazla çalışma ücreti başlıklı 41.maddede:

“Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş 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 yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.”

4857 sayılı Kanununun 41 inci maddesi, ülkenin genel yararı, üretimin artırılması ve işin niteliği gibi nedenler ile haftalık çalışma süresini aşan çalışmayı fazla çalışma olarak kabul etmiştir. İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma

Yönetmeliği'nde haftalık 45 saati aşan ve işçinin onayına bağlı olan çalışmaya fazla çalışma denilmiştir. Fazla çalışmanın süresi yılda 270 saatten fazla olamayacaktır. İşçiye yaptığı fazla çalışmaların karşılığında ya ücretinin ödenmesi ya da serbest zaman kullanması tercihi verilecektir. Bu koşullara uymaksızın (memleketin genel yararı, işin niteliği, üretimin artırılması, zorunlu nedenle ve olağanüstü haller) iş sözleşmesi kurulurken veya işyeri uygulaması nedeniyle “iş süresini” aşacak şekilde çalışma süresi belirlenmiş veya uygulanmakta ise, bu çalışma fazla çalışma sayılmamakla birlikte ücretinin en az fazla çalışma ücreti kapsamında ödenmesi gerekmektedir.

2.1.1.1.4. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma başlıklı madde de; Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir. Bu günlere ait ücretler 47 nci maddeye göre ödenir. (İş Kanunu md. 44) Kanunlarca kabul edilen bu günlerde çalışmadıkları halde bir iş karşılığı olmaksızın işçilere ödenen o günlere ait yapılan ödemeye genel tatil ücreti denir(Andaç, 2001: 156)

2.1.1.1.5. Geçici İş Göremezlik Ödeneği

Geçici iş göremezlik ise: İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir. Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir. (İş Kanunu md. 48).

2.1.1.1.6. Yıllık İzin Ücreti

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi

zorunludur. Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üç bölünebilir. İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez. Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır. (İş Kanunu md. 56).

2.1.1.1.7. Hafta Tatili Ücreti

İş Kanununa 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 (İş Kanunu md.46). İşveren tarafından çalışmaksızın bir günlük ücret tutarında yapılan ödemeye hafta tatili ücreti denir.(Andaç, 2001: 156) İşçilere haftada bir gün ücretli hafta tatili verilmesi, bunun aksinin kararlaştırılmaması esastır.

2.1.2. Ücreti Koruyan Yasaklayıcı Düzenlemeler (Menfi düzenleyici Hükümler)

Ücret, işçilerin temel geçim kaynağıdır. Bu nedenle kanun koyucu, işçilerin ücretlerinde indirime gidilmesi, ücretin kısmen veya tamamen ortadan kaldırılmaması için bir takım kurallar getirerek ücreti (esasinda işçinin geçim kaynağını) koruma altına almıştır. Eğer önlemler alınmazsa işçi ve ailesi maddi sıkıntı içine girecekler ve bunun sonucu olarak da bakıma muhtaç kalacaklardır. Bu görüşler doğrultusunda devlet ücretin koruyucu hükümlerine çok önem vermiştir. (Tunçomağ ve Centel, 2013: 128). Sosyal faktör olarak ücret işçilerin tek geçim kaynağı olmakla birlikte emeğin değeri ve karşılığıdır. Ücretin çeşitli sebeplerle kısıtlanması işçi ve ailesini zor durumda bırakır.(Şentürk, 2008: 37) Temel insan haklarından olan ücret işçinin ekonomik gücünü belirler. İşçi açısından son derece önem taşıyan bu durum işçilerin mağdur olmamaları ve işverenlerin keyfi tutumlarına karşı ücreti koruyucu başlıca yasaklayıcı (menfi hukuk) düzenlemeler getirilmiştir. Bunları şu şekilde özetleyebiliriz:

Ücretin bir bölümünün haczedilemezliği: Ücret güvencesi; işçinin kendi yaptığı borçlanmalara karşı ve kendisi için oluşturulmuş bir koruma yöntemidir. Alacaklı alacağını borçludan tahsil edemediği hallerde genel hukuk hükümleri çerçevesinde borçlunun taşınır veya taşınmaz mal varlıklarına başvurarak alacağını hukuki yollardan tahsil etme yolları mevcuttur. (Evren, 2011: 139).

İşçi ücretlerinin düşük olduğu ülkemizde de işçilerinde borçlarını ödemekte güçlük yaşadıkları ve alacaklılarının da kendileri aleyhine icra takibi yaptıkları sıkça karşılaşılan bir durumdur. Böyle bir durumda da alacaklılar işçinin ücretine haciz koyarak alacağını alma yoluna gitmektedir. (Evren, 2006: 106).

Ancak uygulamada işçinin ücretinin tamamına borçlarından dolayı el konulması durumunun işçiye yaşatacağı sıkıntılar düşünülerek söz konusu duruma sınırlamalar getirilme yoluna gidilmiştir.

İş Kanunu 35. maddeye göre de “İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dâhil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır.

İşçi ücretinin en çok dörtte biri haczolunabilir; kalan kısım ise haczolunamaz. Borçlar Kanununun 410/I'e göre de: “İşçilerin ücretinin dörtte birinden fazlası haczedilemez, başkasına devredilemez ve rehnedilemez. Ancak, işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar, bu orana dâhil değildir. Nafaka alacaklılarının hakları saklıdır.” Eğer işçinin bakmakta yükümlü olduğu aile fertleri de varsa hâkim “en çok dörtte biri haczolunabilir” kısmından bunu da düşürmesi gerekir. (Tunçomağ ve Centel, 2013: 131).

Yine 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkındaki kanunun 71. Maddesine göre de; “Aylıklar, ödenekler, her çeşit ücretler, intifa hakları ve hasılatı, ilama bağlı olmayan nafakalar, emeklilik aylıkları, sigorta ve emeklilik sandıkları tarafından bağlanan gelirler kısmen haczolunabilir. Ancak haczolunacak miktar bunların üçte birinden çok dörtte birinden az olamaz. Asgari ücreti aşmayan aylık gelirlerin onda birinden fazlası haczolunamaz.” Bahsi geçen hükümle de işçinin alacağının her kapsamda korunduğu açıktır.

Buna karşılık ihbar, kıdem, sendikal ve kötü niyet tazminatları, haciz yasağına tabi değildir. Öğretide ise yıllık iznin haciz yasağına tabi olduğu ileri sürülmüştür. (Çil; 2010: 718)Yargıtay Hukuk Genel Kurul kararına göre “kıdem tazminatı ücret niteliğinde olmadığından kısmen haczi kabil olmayan işçilik haklarından değildir.” yönünde karar vermişlerdir. (Çil; 2010: 68). Diğer taraftan söz konusu haciz yasağı, nafaka alacaklarını etkilemez. (Çil, 2007: 2158).

İş Kanununda ücretin dörtte birden fazlasının haczedilemeyeceği görüldüğü halde, İİK nda ücretin dörtte birden azının haczedilemeyeceği belirtilmiştir. Çil’e göre;

“Bu iki hüküm birlikte değerlendirildiğinde, haciz yasağının ücretin tam olarak dörtte biri için geçerli olduğu daha fazla ya da eksik miktarda haczin mümkün olmadığı düşünülebilir. Ancak bu defa işçinin bakmakla yükümlü olduğu yakınları için hâkim tarafından takdir edilecek miktarın haczedilmezliğinin nasıl sağlanacağı sorunu ortaya çıkmaktadır. Gerçekten İş Kanununda işçinin ücretinin ücretin dörtte birden fazlasının haczedilemeyeceği düzenlendikten sonra, işçinin bakmakla yükümlü olduğu ailesi üyeleri için hâkim tarafından değerlendirilecek olan miktarın bunun dışında tutulduğu anlaşılmaktadır. Buna göre İş Kanunun açısından uygulama şu şekilde olmalıdır: işçinin hâkimce takdir olunan aile üyelerinin geçimi için gereken miktar çıkarıldıktan sonra kalan miktarın dörtte birini geçmemek kaydıyla haciz mümkün olacaktır. Oysa İİK 83. maddesine göre, icra müdürünce borçlu (işçi) ve ailesi için gerekli olan miktara indirildikten sonra haciz uygulanabilecek ve ancak bu oran dörtte birden az olmayacaktır. Her iki hüküm arasında bu uygulama farklılığının 4857 sayılı İş Kanununda giderilmesi yerinde olurdu. Ayrıca konunun İİK değişikliğinde ele alınmamış olması bu tereddütün devam edeceğini gösterir.”

şeklinde açıklamıştır. (Çil, 2010: 218-219).

Tunçomağ ve Centel’e göre ise “söz konusu durumda da İcra İflas Kanunu md.83/1’e göre de asgari düzeyde geçimini sağlamaları için işçi ve ailesine belli düzeyde bir paranın sağlanması da doğru olur.” (Tunçomağ ve Centel; 2013).

Kaanatimizce İş Kanununda belirtilen ücretin dörtte birden fazlasının haczedilemeyeceği hükmünün özellikle işçinin bakmakla yükümlü olduğu yakınlarının mağdur olmamaları için daha açık şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.

Ücretin Ayrıcalıklı Olması ve İflas ve Hacizdeki Üstün Durumu: İşverenin iflası durumunda işçinin alacağı için özel bir durum söz konusudur. Tacir sıfatını taşıyanlar borçlarını ödeyemez hale gelirlerse alacaklıların “iflas” yoluyla takip yapmaları mümkündür İİK 206. maddesinde birinci sıra bent A da bu düzenleme mevcuttur. (Şakar, 2011: 91) Bu sıralama, İİK m.140/2 uyarınca hacizde de uygulanır. Madde

metnine göre;” 206 ncı madde mucibince iflas halinde hangi sıraya girmeleri lazım geliyorsa o sıraya kabul olunurlar. Bununla beraber ilk üç sıraya kayıt için muteber olan tarih haciz talebi tarihidir”. Ayrıca İİK 207. maddesi’ne göre; Her sıranın alacaklıları aralarında müsavi hakka maliktirler. Bir sıra evvelki alacaklılar alacaklarını tamamen almadıkça sonra gelen sıradakiler bir şey alamazlar.

Yargıtay’a göre de; işçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflasın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş alacakları sıra cetvelinin birinci sırasına kaydedilir. İşçilik alacaklarıyla ilgili dava süresi dikkate alınmaz.(Çil, 2010: 68).

Ücretin devir ve temlik yasağı: İşçinin ya da yakınlarının maddi sıkıntıya girmemesi kanunen getirilen diğer bir kısıtlama ise kendi ücretini devir ve temlike etme hakkıdır. İş Kanununda ücretin dörtte birden fazlasının haczedilemeyeceği devir ve temlik yasağı içinde geçerlidir. Nafaka alacakları için bu devir ve temlik yasağı geçerli değildir. (Çil, 2007: 2158).

Diğer taraftan, İş Kanunundaki genel hükümlerle birlikte(İş Kanunu md.35) Deniz İş Kanunu 32. maddesinde ücretler de haciz, takas ve temlik haklarının sınırlamaları mevcuttur. İş Kanunundaki sınırlama dörtte bir üzerinden hesaplanırken, Deniz İş Kanunu’nda 240 TL üzerinden hesaplama yapılacağı belirtilmiştir. Bu tutar mutlak bir hükme sahip değildir. Çünkü Medeni Kanun hükümlerine göre hâkim işçinin ve ailesinin geçimi sağlayacağı miktarı takdir ederek kalan tutar üstünden işlem yürütmektedir. (Evren, 2011: 139-140).

Temlik ve devir yasağı ücret niteliğindeki alacaklara ilişkin olup, meydana gelen iş kazası nedeniyle kazanılmak istenen maddi ve manevi tazminat hakları için davanın yargılanması sırasında üçüncü kişiye temlikine İş kanununun 35. Maddesince engel bulunmamaktadır. (Şentürk, 2008: 47).

Ücretin takas edilememesi: İki kişinin karşılıklı ve aynı cinsten muaccel olan borçlarının, birbirini karşıladığı oranda, taraflardan birinin tek taraflı irade açıklamasıyla sona erdirilmesine takas adı verilir. (Kılıçoğlu, 2012: 836).

Takas, borcun karşı alacağının feda edilmesi suretiyle sona erdirilmesidir. Takas için karşılıklı alacaklardan yalnız birinin, takas iradesinde bulunması yeterlidir. Ancak istisnaen takas için karşı alacaklının onayının istenmesi de mevcut olabilir. Türk Borçlar

Kanunun 407/2 'e göre "İşveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir". Buna göre "işçinin kasten yol açtığı yargı kararıyla kesin bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir bölümü kadar takas edilebilir." (Tunçomağ ve Centel; 2013: 129).

İşçi ücretleri yönünden, işçinin onayı ile takas ve mahsup mümkündür, bu durum devir ve temlik yasağından farklıdır. Yine de takas mahsup ücret alacağının doğması ile bu hakkın gündeme geldiği öncesinde bu hakkın kullanılmayacağı belirtilmiştir. ÇİL'e göre "genel anlamda takas mahsup yasağı ücret için geçerlidir. Ücret anlamına giren fazla çalışma ücreti, ikramiye vb ve işçilik hakları için takas yasağı için geçerli değildir." (Çil, 2010: 729).

İş Kanununda ücretin takasına ilişkin özel bir düzenleme mevcut olmadığı için, Borçlar Kanunu hükümlerini kıyas yoluyla İş Kanunu kapsamındaki konulara da uygulamak mümkündür. (Süzek, 2013: 397)

Ücret kesme cezasının belli bir miktarı geçmemesi: İşveren disiplini sağlamak için bir takım önlemler alabilir. Bu cezalar dikkati çekme, ihtar, şeklinde olabileceği gibi, para cezaları şeklinde de olabilir. Ücret kesme cezası da bu yöntemlerden bir tanesidir.

İş Kanununda ücret kesme cezasına ve bu şekilde yapılan uygulamalar sınır getirilerek işçinin korunması amaçlanmıştır.(Çil, 2010: 736) İş Kanununun 38/I' göre; "İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez".

Yargıtay verdiği kararda "Toplu iş sözleşmesinde ücret kesme cezası öngörülen bir eylem için haksız fesihdir." şeklinde karar vermiştir. Anılan olayda davacının hizmet akdinin feshine neden olan fiil, TİS'in ceza cetvelinin 31. maddesinde düzenlenmiş olup, ilk kez işlendiğinde üç günlük kesim, ikinci kez işlendiğinde ise işten çıkarma cezası öngörülmüştür. Davacının ceza verilmesine neden olan fiilin ilk kez yapıldığında işlendiği anlaşıldığından üç yevmiye ceza verilmesi ile yetinilmelidir. (Çil, 2010: 741-742). Diğer bir Yargıtay kararında da "ücret kesme cezasıyla ilgili toplu sözleşmedeki sınıra uyulmalıdır" şeklinde görüş belirtilmektedir. (Çil, 2010: 741).

İşçi ücretinden yapılacak kesintiler ise İş Kanunu 38/2’de belirtilmiştir: İşçi 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. Burada önemli olan nokta işçinin eyleminin niteliğine göre cezalar bir gündelikten iş sözleşmesinin feshine kadar gidebilir. Eğer işçi eylemi ilk kez gerçekleştiriyorsa “sanık lehine yorum ilkesinin karşılığı gereği” önce hafif olan ceza, eylemi tekrar gerçekleştirdiğinde ise ağır olan cezanın verilmesi hakkaniyete uygun olacaktır.(Evren, 2011: 142) Ayrıca kendisine haksız yere ceza uygulandığına düşünen işçi mahkemeye başvurabilir. (Şakar, 2011: 92).

“Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye’de Kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Bu kurulun kimlerden teşekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı çıkarılacak bir yönetmelikte gösterilir” (İş Kanunu 38/III).

Çil’e göre;

“İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde ücret kesme cezası veya bunun sebebi düzenlenmediği hallerde şayet haklı fesih nedenlerine yer verilmişse bu sebeple fesih yerine daha hafif ceza olan ücret kesme cezası verilebileceği kanaatindedir. Bu tamamen işçinin lehine bir durumdur. Ayrıca, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde işten çıkarmayı gerektiren eylemler düzenlenmiş ise salt 4857 Sayılı Kanunun 25/II fıkrasında yazılı olan nedenlere dayalı olarak ücreti kesme cezası verilemeyeceği görüşündedir. Bu halde cezanın uygulanabileceği hallerin iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde düzenlenmiş olması koşulu gerçekleşmemektedir.” (Çil, 2010: 737)

Ücrette indirim yapılamaması: Ücrette İndirim Yapılamaması işçinin ücretini ve işçiyi koruyan hükümler arasında yer almaktadır. İş Kanunu md. 62 de de “Ücretten indirim yapılamayacak haller” başlıklı maddede de “Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun

eksiltme yapılamaz.” Buna aykırı olarak yapılan düzenlemeler, hükümsüzdür. Bu hükümler işçi ücretinin güvencesini oluşturmaktadır.

Burada özellikle çalışma sürelerinin kanun ile aşağı sürelerle indirilmesi, işveren tarafından yasal olarak belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesi ya da kanun hükümlerinin uygulanması sebebiyle indirim yapılamayacaktır. (Evren, 2011: 147). Aynı şekilde işçinin işveren tek taraflı iradesiyle ücretinde indirim gidemez. (Süzek, 2013: 403). İşveren işçiye ücretini düşüreceğini teklif etmiş ve işçide bunu kabul ettiyse, taraflar aralarında anlaştıkları için belirlenen yeni ücret geçerli olacaktır.

Özellikle, işçinin günlük ya da haftalık çalışma sürelerinin kanunen daha aşağı indirilmesi işçinin ücretinde indirim sebepleri arasında değildir. “Örneğin; haftada 45 saat olan çalışma süresinin belli işler bakımından yasal düzenlemeyle daha aşağıya çekilmesi halinde işçinin ücretinde indirim yapılamaz. Aynı kural günlük iş süresinin kısaltılmasında da geçerlidir.”(Çil, 2007: 755) Yine buna benzer olarak sağlık nedeniyle (Şentürk, 2008: 72) veya işçinin gecelik kullandığı muayene izinleri veya süt iznini kullanması durumunda da kesinti yapılamaz.(Evren, 2011: 147).

Ücretin gününde ödenmemesi: Ücret işçinin iş görme karşısında, işvereninde iş sözleşmesinden doğan ücret ödeme borcudur. Her iki taraf içinde karşılıklı borç söz konusudur.

Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. (İş Kanunu md. 34).

İş Kanununa işçinin iş görme borcundan kaçınacağı hakkıdır; bu hakta işverenin ücret ödeme borcunu mücbir sebep dışında yerine getirmese işçi bahsi geçen hakkını kullanabilir. (Şentürk, 2008: 69). İşçinin işi bırakabilmesi için ücretin ödenmesi gereken tarihten itibaren yirmi gün geçmesi (Çil, 2010: 741) ve işverence ücretin ödenmemesi sebebi mücbir sebep dışında bir konu teşkil etmesi gerekir.

İhale makamlarına düşen yükümlülükler: Kamu makamlarının ve asıl işverenlerin hak edişlerinden ücreti kesme yükümlülüğü başlıklı maddede de

“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 bulunup bulunmadığının kontrolü, ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşerondan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hak edişlerinden öderler.

Bunun için hak ediş ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği işyeri ilân tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebileceği yerlere yazılı ilân asılmak suretiyle duyurulur. 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 belirtilmiştir.

Aynı maddeye 2014 yılında ekleme yapılmıştır. Maddenin 5. fıkrasında:”İşverenler, alt işverene iş vermeleri hâlinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür (İş Kanunu md. 36)

Madde de ihale yoluyla alt işverenlere iş yaptırılması durumunda alt işveren işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediği konusunda ihale makamlarına bir takım sorumluluklar yüklenerek ücret koruyucu farklı bir yol öngörülmüştür. (Evren, 2011: 146). Uygulamada ise örnek olarak; alt işverenle işçiler arasında imzalanan iş sözleşmesi gereği çalışanlara ücretin tam olarak ödenmemesi ve ücret kesintisi yapılmak suretiyle eksik ücret ödenmesi nedeniyle İş Kanununun 32 inci maddesine muhalefet edildiğinden idari para cezası uygulanması hususunda asıl sorumlu olan asıl işveren değil alt işverendir. Tabii ki bu sorumluluk asıl işverenin sorumluluğunu da ortadan kaldırmaz.

İşçinin kabul etmediği ilişkilere dair esaslı değişikliklerin işçiyi bağlamaması;

Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi başlıklı madde de:

İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz. (İş Kanunu md. 22).

Madde metninde belirtildiği gibi işveren bu değişikliği çalışma koşullarındaki değişikliği “iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla” ile yapabilecektir. Bunun içinde esaslı bir değişiklik olması şarttır. Ancak esaslı değişikliklerin neleri kapsadığına ilişkin somut bir düzenleme mevcut değildir.

İşçi ücretlerinde eşitlik: Anayasanın “Kanun önünde eşitlik” başlıklı 10.maddesine göre: “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.”

4857 sayılı İş Kanununun “Eşit Davranma İlkesi” başlıklı 5.maddesinde

“İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.”

Anayasanın “Çalışma şartları ve dinlenme hakkı” başlıklı 50.maddesine göre;”Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.”

Eşit davranma kavramı dağıtıcı adalet prensibine göre farklı olaylar arasında haksız olamayan tutum sergileyebilmek yani eşit durumdaki kişilere eşit davranmak prensibini gerektirir. (Arda, 15).

İş Kanununun 5. maddesi Anayasanın 10. maddesinin çalışma ilişkisinin yansıyan boyutudur. Özellikle İş Kanununun 5. maddesi ilk fıkrasında yer alan “iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz” ifadeleri öncelikle Anayasanın 10. maddesi ve 50. maddenin ilk fıkrası paralel özellik taşımaktadır. (Kılıçoğlu, 10, 11).

Eşit davranma ilkesi işverenin keyfi tutumunu önleyebilmek için işyerinde çalışan işçilere farklı uygulamaya tabii davranmama yükümlülüğü yüklemektedir. Bu yükümlülüğün istisnasını haklı ve objektif bir neden olması oluşturur. Burada eşit davranma ilkesi tüm işçilere eşit davranma borcunu tüm işçilere aynı şekilde davranmayı değil kendi alanında eşit olan işçilere farklı işlem yapılmaması için getirilmiş bir kuraldır. (Kılıçoğlu, 17).

Eşit işe eşit ücret prensibini gerçekleştirmek amacı; işverenler arasında haksız rekabete engel olmak ve ücretler arasındaki farklılaşmayı en aza indirmektir. (Arda, 10-11).

2.1.3. Mevzuatta Yer Alan Diğer Düzenlemeler

Asgari Ücret Yönetmeliği 12. maddesinin ilk fıkrasında iş kanunun kapsamında olsun ya da olmasın her türlü işçi için bu hükmün geçerli olduğu açıklanmıştır. Bu hüküm kapsamında deniz, hava, basın, tarım iş çalışanları ile Borçlar Kanununun hizmet akdine ilişkin hükümleri çerçevesinde çalışanlara da asgari ücret uygulanır.(Çil: 2010, 54)

Deniz İş Kanununa göre; Gemi adamına daha elverişli bir hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, hizmet akdi, örf ve adetlerden doğan haklara hanel getirmez. Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işverene düşen yükümlülükler, gemi adamlarının ücret ve sair haklarının daha aşağı hadlere indirilmesine sebep tutulamaz.

Basın İş Kanuna göre; Kanunun uygulanması neticesi olarak işverene terettüp eden vecibeler gazetecilerin ücret ve sair haklarının daha aşağı hadlere indirilmesine sebep

tutulamaz. Diğer bir ifadeyle gazetecilerin ücret ve benzeri haklarından indirim yapılamaz.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre;”Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir. Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.”

2.1.4. Toplu İş Sözleşmesi ile Ücretin Korunması

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi verdiği kararında “Toplu iş sözleşmesi düzeninin geçerli olduğu işyerinde işçi ve işveren işçi aleyhine toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı sözleşme yapamazlar.”ve “ücret ödemelerinde toplu iş sözleşmesinde öngörülen statü gözetilmelidir.” (Çil, 2007: 139-141,142-143).

BÖLÜM 3

ÜCRETİ KORUYUCU YAPTIRIMLAR

3.1.Hukuki Yaptırımlar

Hukuku kısaca, toplumu düzenleyen ve yaptırımını devlet otoritesinin müeyyideleriyle uygulanan sosyal kurallar bütünü olarak tanımladığımızda, yaptırımın hukukun ayırıcı özelliği olduğunu da belirtmekteyiz. Yani yaptırım, hukuku diğer dini, medeni sosyal kurallardan ayıran en önemli özelliğidir. Devlet otoritesinin yaptırımları kanun koyucu tarafından adli cezalar ve idari cezalar olarak düzenlemiştir. Bu çalışmamızın konusunu oluşturan, ücreti koruyucu hükümlerin 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 117/2. Maddesi kapsamında değerlendirilmesi hususu da ücreti koruyucu adli yaptırımları ifade etmektedir. Ancak, bu değerlendirmeyi yapmadan önce çok özet de olsa İş Müfettişlerince kararlaştırılabilen ücreti koruyucu idari yaptırımlar açıklamakta fayda vardır.

3.1.1. İdari Yaptırımlar

3.1.1.1. 4857 Sayılı Kanun ile Öngörülen İdari Para Cezaları

Ücretin korunmasına dair İş Kanunu yaptırımları yine bu kanun'un 102 ve 103'üncü maddeleri ile düzenlenmiştir. Bu maddelerle;

- Ücretin kasten ödenmemesi veya eksik ödenmesi (Md. 32),
- Zorunlu olduğu halde Ücret ve eklerinin Banka aracılığıyla ödenmemesi (Md. 32),
- Ücret Hesap Pusulası verilmemesi (Md. 37),
- Yasaya aykırı Ücret Kesme cezası uygulanması veya kesintinin hesabını ve sebebini bildirilmemesi (Md. 38),
- Asgari ücretin ödenmemesi veya eksik ödenmesi (Md. 39),
- Fazla çalışma ücretinin ödememesi (Md. 41),
- Yıllık Ücretli İzin ücretinin aykırı veya eksik ödenmesi (Md. 57),

- Sözleşmesi feshedilen işçinin baki yıllık ücretli izin ücretinin ödenmemesi (Md. 59),
hallerinde işverenlere idari para cezaları verilmesi öngörülmüştür.

3.1.1.2. 5953 sayılı Kanun ile öngörülen İdari Para Cezaları

Ücretin korunmasına dair Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında kanun yaptırımları yine bu kanun'un 26,27,29,30 ve Ek 3'üncü maddeleri ile düzenlenmiştir. Bu maddelerle;

- Tazminatın gazeteciye ödenmemesi (Md. 6),
- Ölüm tazminatının hak sahiplerine ödenmemesi (Md. 8),
- Zorunlu olduğu halde Ücret ve eklerinin Banka aracılığıyla ödenmemesi (Md. 14),
- Askerlik ile ilgili verilmesi gereken ücretin ödememesi (Md. 16),
- Mahkûmiyet veya yayının tatili halinde verilmesi gereken ücreti yahut da tazminatı ödememesi (Md. 17),
- Yıllık Ücretli İzin ücretinin aykırı veya eksik ödenmesi (Md. 21),
- Fazla çalışma ücretinin ödenmemesi (Ek.1),

hallerinde işverenlere idari para cezaları verilmesi öngörülmüştür.

3.1.1.3. 854 sayılı Kanun ile Öngörülen İdari Para Cezaları

Ücretin korunmasına dair Deniz İş Kanunu yaptırımları yine bu kanun'nun 50, 51, 52 ve 53'üncü maddeleri ile düzenlenmiştir. Bu maddelerle;

- Kıdem tazminatını, fazla çalışma ücretini veya ücretini zamanında ve tam olarak ödemeyen, işe veya nakden ödeme zorunluluğuna uymayan, asgari ücretten aşağı ücret ödeyen (Md. 20, 28, 29),
- Zorunlu olduğu halde Ücret ve eklerinin Banka aracılığıyla ödenmemesi (Md. 29),
- Hafta tatili ücretini ödememesi (Md. 42),
- Genel tatil ücretini ödememesi (Md. 43),

hallerinde işverenlere idari para cezaları verilmesi öngörülmüştür.

3.1.2. Yaptırım-Hak İlişkisi

3.1.2.1. İşçinin Hak Tesis Etmesi Şeklindeki Hukuki Yaptırımlar

Ücretin ve faizinin talep edilmesi: İşçi ücretinin ödenmemesi halinde zamanaşımın geçmemiş olması şartıyla ücretinin ödenmesini talep edebilir. İş Kanununun 34. Maddesine göre “Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.” Burada dikkat edilmesi gereken nokta yasal faiz değil, mevduat uygulanan en yüksek faiz uygulandığıdır. (Süzek, 2013: 386)

Yargıtay tarafından bazı kararlarında kamu bankaları için en yüksek faiz uygulanması gerektiği belirtilse de yasada kamu-özel banka ayırımı olmadığı için özel bankalar tarafından verilen faiz oranı daha yüksek ise, bu oranında gözetilmesi gerektiği açıktır. (Çil, 2007: 2381)

Yargıtay’a göre; ücretin gününde ödenmemesi halinde temerrüt tarihinden itibaren bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizin yürütülmesi gerekir (Çil, 2007: 2388). Yargıtay’ın bir başka kararına göre de; İş Kanununun 34. maddesinde öngörülen faiz, hizmet akdinin devamı sırasında hak kazanılan ücret ve benzeri alacaklarla ilgilidir. (Çil, 2007: 2388-2389).

Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. (İş Kanunu 34.madde) Bahsi geçen faizin işleyebilmesi için yirmi günlük sürenin dolması gerektiği belirtilmiştir. (Süzek, 2013: 388).

Süzek’e göre;

“Yirmi günlük sürenin sadece iş görmekten kaçınma hakkının doğumu ile ilgili olması, hükmün başlığında herhangi bir ayırım ve sınırlama yapılmaksızın” ücretin gününde ödenmemesi” ifadesinin yer alması ve yine hükmün “gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.” şeklindeki mutlak anlatımı karşısında anılan faizin her türlü geç ödeme halinde ilk günden itibaren uygulanması gerekir.” (Süzek, 2013: 388)

Ücretin toplu iş sözleşmesinden kaynaklandığı hallerde de işçi alacağına da en yüksek

işletme kredisi faizi uygulanmalıdır. (Çil, 2007: 2382).

Çalışmaktan kaçınma hakkı ve koşulları; İşçinin ücretinin ödenmemesi halinde kanun yoluna gidebileceği gibi bu durum iş akdini haklı sebeple fesih hakkında tanımaktadır. (İş Kanunu 24/II,e) Bunun yanında İş Kanunu 34. Maddesi uyarınca da işçilere çalışmaktan kaçınma hakkı tanınmıştır.

İşçilerin ücretin ödenmemesi halinde iş yapmaktan kaçınabilmeleri için bir takım koşullar gerekmektedir.

Bu koşullardan ilki; işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi için öncelikle işçiye ödenmesi gereken bir ücret alacağı bulunmalıdır. İşçi bu hakkını temel ücretinin ödenmemesinin yanı sıra ücret eklerinin ödenmemesi içinde kullanabilir. (Süzek, 2013, 388-389). Burada önemli olan nokta işverenin ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde işçilerin ücretlerinin tamamının ya da bir kısmının ödenmemiş olmasıdır. (Süzek, 2007: 210). Çünkü, İş Kanunu 34. maddesinin amacı başka geçim kaynağı olmayan işçinin ücretinin zamanında (en geç yirmi gün içinde) ve eksiksiz ödenmesini sağlamaktır. Ücretin bölünerek değil tamamının ödenmesi gerekir. (Süzek, 2013: 389). İşçiler yirmi günlük sürenin sonunda bu haklarını kullanmasalar bile, işçi–işveren ilişkisinin “sürekli borç ilişkisi nedeniyle” bu hakkını yirmi günlük süre geçtiğinde de kullanabilir. Yine Yargıtay’a göre; “işçinin ücretinin 20 gün ödenmemesi halinde çalışmaktan kaçınması mümkündür. Ancak bu hak makineleri durdurarak eylem yapma şeklinde kullanılamaz.” (Süzek, 2013: 389).

Bu koşullardan ikincisi; ücretin ödenmemesinin mücbir sebebe dayanmamasıdır. İşverenin ücreti ödememe sebebi mücbir bir nedene dayanıyorsa işçi bu hakkını kullanamaz. İşletmenin bulunduğu mali sıkıntı mücbir sebep sayılmaz. Aksi takdirde işletmenin üzerinde olması gereken işletme rizikosunu işçilere yüklenmiş olacaktır. (Süzek, 2007: 211). Mücbir sebebin ne olduğu kanun hükmünde açıkça belirtilmemek de; işverenin kastı ya da kusuru olmadan işçinin ücretini ödemesinin olanaksız hale gelmesi durumudur. (Evren, 2011: 170). İşverenin iş yaptığı kurum veya kuruluşun istisna akdine dayalı olarak yaptığı işin karşılığını almamış olması, işverenin bankada bulunan paralarının bloke edilmesi, beklenen önemli bir havalenin gerçekleşmemesi gibi sebepler mücbir sebep kapsamında sayılabilir. Zira bu hallerde işverene bir kusur yüklenemediği işçilerin işi yapmaktan kaçınması hatta diğer işçilerinde buna uyması

işçinin sadakat borcuna aykırı davrandığı anlamına gelecektir. Mücbir sebep, önceden öngörülemeyen ve sorumlu kişinin işletmesi veya faaliyeti dışında kalan, karşı konulamayacak şiddetle kendini gösteren olağanüstü bir olaydır. Bu niteliği itibariyle mücbir sebep, umulmadık hale (kaza) oranla daha şiddetli bir şekilde kendini gösteren bir durumdur. (Kılıçoğlu, 2012: 391). Ancak işverenin zarar etmesi, ekonomik kriz gibi sebeplerin mücbir sebep sayılamayacağı açıktır. (Çil, 2010: 685).

Burada iyi niyetli işverenlerin geçici olarak ödeme güçlüğü içerisinde olmaları halinde işçilerin hemen işi bırakmaları sonucunda ortaya çıkabilecek olumsuzlukların önlenmesi kanun koyucunun işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilmesi için açıklanan sebepleri getirmiş olmasının temel sebebini teşkil etmektedir. (Yangın, 211–212) Aslında kanun metni işçiyi koruduğu gibi işsizliğin önlenmesine de öncelik veren ve işten çıkma veya çıkarmanın son çare ilkesini benimseyen İş Kanunu'nun özüne de uygundur.

Çalışmaktan kaçınmanın hukuki sonuçları: İş görmekten kaçınma hakkı sadece ücretleri ödenmeyen işçiler için söz konusudur. İşyerindeki diğer işçiler de bu yola başvurulursa davranışlarına uygun yaptırımlarla karşı karşıya kalabilirler. (Süzek, 2013: 390).

İş Kanunu 34. madde hükmü ile iş yapmaktan kaçınma hakkı tartışma büyük oranda çözülmüştür. Yine bu işçilerin iş akitleri iş görme borcunu yerine getirmedikleri için feshedilemeyecek ve yerlerine yeni işçiler alınamayacaktır. (Evren; 2011: 169–170).

Yine İş Kanununun 34. maddesinin ikinci fıkrası gereği “Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez.” İşveren fesih hakkını kötüye kullanırsa duruma göre fesih hakkının kötüye kullanılması, geçersiz veya haksız fesih söz konusu olur. Bunlarla ilgili hukuki yaptırımlar ortaya çıkar. (Süzek, 2013: 391).

İş görmekten kaçınma hakkının kullanılabilmesine imkân verecek olan ücret alacağının mevcut iş ilişkisinden doğmuş olması gerekmektedir. İşçinin aynı işveren nezdinde daha önce çalışmış olup yeniden bu işverenle iş ilişkisi kurduğunda ücret alacağının ödenmediğini ileri sürmek suretiyle yeni iş ilişkisinde iş görmekten kaçınma hakkını kullanması mümkün değildir. (Yangın, 212).

Diğer taraftan çalışmaktan kaçınan işçilere ücret ödenip ödenmeyeceği sorunu söz konusudur. Bu düzenleme İş Kanununun 34. maddesinde yer almamaktadır. Ancak

öğretide baskın görüşe göre; işçilerin ücrete hak kazanacakları belirtilmiştir. Yargıtay ise işçinin iş görmekten kaçındığı bu sürenin ücretini işverenden isteyemeyeceği sonucuna varmıştır. Yargıtay tarafından da “Davacı ücretinin ödeme gününden itibaren 20 gün içinde ödememesi sebebiyle iş görme borcunu yerine getirmekten 60 gün süreyle kaçındığını çalışmadığı bu sürenin ücretinin tahsilini davalıdan talep etmiştir....işçinin çalışmaması kendi iradesi ile olmuştur” şeklinde bir karar verilmiştir. (Süzek, 2007: 212).

Söz konusu duruma yasa koyucunun amacına göre baktığımız zaman; süreye ilişkin ücretler de ödemenin yapılması gerektiği sonucuna varılmaktadır. Çünkü bu maddenin amacı işçilere ücretlerinin ödenmesini sağlamaktır ve bu hükmü de ücretlerinden yoksun bırakacak biçimde yorumlanması mümkün değildir. (Süzek; 2013: 393). Kanaatimizce de işçilerin çalışmadığı sürelerde işçilerin ücretlerinin ödenmesi gerektiği yönündedir. Çünkü madde metni işverene işçilere ödeme yapmaması için yasal dayanak sunmamalıdır.

Ayrıca, işçinin iş görme borcunu önce ifa etmesi ve işverenin ücret ödeme borcunun iş görme borcunun ifasından sonra doğması bu durumda herhangi bir değişiklik yaratmayacak ve dönemsel bir borç olan ücret ödeme borcunun ifa edilmemesi sonraki dönemler için işçiye iş görmekten kaçınma yetkisi tanıyacaktır. (Yangın, 209).

3.1.2.1.1. İşçilerin İş Akitlerini Fesih Hakkı

İş Kanunu 24. maddesinin II. bendinin e fıkrasına göre; “İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse” işçi akdini haklı nedenlerle derhal sona erdirebilir. İş Kanununda işçilerin emeğinin karşılığı olan ücretinin ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde işçiye haklı nedenlerle fesih hakkının tanınması hükme bağlanmıştır. Yargıtay’ın 03.03.2011 tarih, 2009/7091 esas numaralı ve 2011/5913 sayılı kararı özetle şu şekildedir: İşçinin işveren tarafından ücretlerinin ödenmemesi bu sebeple de işçinin istifa etmesi, haklı fesih kapsamında değerlendirilmelidir.

Ücreti işverence ödenmeyen işçi bunu dava ya da icra yoluyla talep edebilir. (Çil, 2010: 645).

İşçi, ücretini geniş yorumlamak gerekir. Diğer bir ifadeyle her türlü ücret eklerinin ödenmemesi nedeniyle de fesih hakkını kullanabilir. Aynı şekilde, işçinin rızası alınmadan işçinin ücretinden de tek taraflı indirim yapılması da bu şekilde değerlendirilebilir. (İş Kanunu md. 22) Buna karşılık, işçinin zam talebinin kabul edilmemesi veya yapılan ücret artışını yeterli bulunmaması nedeniyle iş akdinin sona erme sebebi haksız fesih sayılır. (Süzek, 2007: 216). Yine Yargıtay'a göre; ücretin düşürülmesi işçiye haklı fesih hakkı verir. (Çil, 2010: 652-656).

İşverence sadece ücretin ödenmemesi veya eksik ödenmesi değil geç ödenmesi de derhal fesih hakkı sonucunu doğurabilir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında da, iş akdinde işlemiş ücretlerin gelecek ayın ilk haftasında ödeneceği kararlaştırılmış olmasına rağmen şubat ayından itibaren ücretlerin kararlaştırılan süreden sonra ödenmesine ve bu durumun ağustos ayına kadar devam etmesini isabetli olarak işçi lehine haklı fesih sebebi saymış ve işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı hüküm altına alınmıştır. (Süzek, 2007: 216).

İş sözleşmesinin ücretin ödenmemesi sebebiyle feshedecek olan işçinin bu hakkını kötüye kullanmaması gerekir. Yargıtay, işçinin ücreti ile toplu iş sözleşmesinden doğan diğer tüm hakları gününde ödeyen işverenin, işverenin ikramiye alacağına ödenmesini beş gün ya da sekiz gün geciktirmiş olması halinde, işçiye fesih imkânı tanınmayacağını kabul etmiştir. (Çil, 2010: 647).

Ayrıca bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan aynı yardımların yerine getirilmemesi de bu madde kapsamında değerlendirilmeli ve işçinin haklı fesih imkânı kabul edilmelidir. (Çil, 2010: 647).

Türk Borçlar Kanunu 416'ya göre "İşçinin yapmış olduğu giderlerden doğan alacağı, daha kısa bir süre kararlaştırılmamışsa veya yerel âdet yoksa her defasında ücretle birlikte ödenir." Bu hüküm İş Kanununda mevcut olmadığı için bu alandaki boşluk Borçlar Kanunu ile doldurulmaktadır. İşverenin bu borca aykırı davranması işçiye haklı fesih sebebi sağlar.

İşçi, sözleşmeden doğan borçlarını yerine getirmek için düzenli olarak masraf yapıyorsa, kendisine en az ayda bir olmak üzere belirli aralıklarla uygun bir avans verilir. (TBK 416/II).

3.1.2.1.2. Ücret Garanti Fonunun Ücreti Koruması

İşverenin konkordato ilan etmesi, iflası veya iflasın ertelenmesi ile işveren için aciz vesikası alınması nedenleriyle, işverenin işçilerin ücretini ödeme güçlüğüne düştüğü durumda, işçinin iş görmesinin karşılığı olan ücretin kısmen de olsa güvence altına alınması amacıyla, ilk kez 4857 sayılı İş Kanununun 33. maddesinde, daha sonra 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 1.madde ile yürürlüğe giren Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği ile çıkarılan hükümler kapsamında ücret garanti fonu oluşturulmaktadır.

Ücret Garanti Fonu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 33. maddesinde;

“İşverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması veya iflası nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur.” şeklinde, 4447 sayılı Kanun'un Ek-1. maddesinde; “İşsizlik sigortasına tabi olarak sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran 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.”

şeklinde düzenlenmiştir

Buna göre;

Çalışanlarına ücret ödemesi yapamayan işveren,

- 1- Konkordato ilan etmişse,
- 2- Aciz vesikası almışsa,
- 3- İflas kararı alınmışsa,
- 4- İflas ertelenmiş olsa dahi çalışanların son üç aylık ücretleri Ücret Garanti Fonundan ödenir.

İşçinin söz konusu durumlara ilişkin olarak ücret alacağıнын fondan karşılanmasını talep edebilmesi için; 4857 sayılı İş Kanunu'na dayalı olarak işçi olarak kabul edilmesi gerekmektedir. İş Kanunu'nun kapsamında olmayan bu işçilerinde, iş ilişkisinden doğan ücret alacakları Ücret Garanti Fonu kapsamında değildir. Sözleşme ile dahi bu kapsam

genişletilemez. (şentürk, 2008: 54). Tabii ki 5510 sayılı Kanunun 5510 Sayılı Kanunun 4/1-a Bendi kapsamında çalışan kişiler,5953 Sayılı Basın Mesleğinde çalışanlarla alıştıranlar Arasındaki Múnasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanununa Göre alışanlar ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu göre çalışan kişiler de ücret garanti fonundan yararlanabilir.

Türk'e göre;

“cret Garanti Fonu ile işçinin işverenden alamadığı üç aylık ücretinin garanti altına alındığı, fonun gelirlerinin, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin işveren payının yıllık toplamının yüzde biri ile bu primlerin değerlendirilmesi sonucu elde edilen kazançlardan olduğu, aynı işverenle olan iş ilişkisinde, aciz vesikasına dayanarak bir kez yararlanma imkanı olan bu fondan sadece ücret alacaklarının karşılandığı, fonun yapmış olduğu ödemeden yararlanabilmek için, işçinin işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışıyor olmasının zorunlu olduğu ve son olarak da işverenin işsizlik sigortası primini ödememiş olmasının, işçinin bu fondan yararlanmasına engel teşkil etmediği, sonucuna ulaşılmaktadır. (Türk, 2009).

Örneğin aciz vesikasına dayanarak cret Garanti Fonundan üç aylık ücret alacağı olan işçi, işverenin daha sonra iflas etmesi halinde iflas nedenine dayanarak cret Garanti Fonuna başvuramaz. İşçinin cret Garanti Fonu tarafından karşılanmayan ücret alacağını genel hükümlere göre işverenden isteyebilir”. (Deynekli, 2009: 45).

İşçiye denecek son üç aylık ücret “net creti” ifade etmektedir. Bu ücretin çıplak ücret mi yoksa giydirilmiş ücret mi olduğu hakkında bir netlik bulunmamaktadır. Bununla birlikte yasada açıklık olmasa da ücret kavramının lafzına bakıldığında “ıplak ücret”i ifade ettiği için burada da çıplak ücret kavramını esas almakta yarar vardır. (İstanbul Barosu Yayınları, 2006)

3.1.2.2. Kanun Hükmü şeklindeki Hukuki Yaptırımlar

Kanun hükmü şeklindeki hukuki yaptırımlar genel olarak zarar görenin hukuki durumunun belirlemesi ve gerekirse gecikme zammının uygulanması ve hatta sözleşmenin yok sayılması şeklinde getirilen yaptırımlardır.(Evren, 2011: 176) İş hukuku alanında devlet, işçileri korumak, işçi-işveren ilişkilerini adalete uygun bir

biçimde düzenlemek, çalışma barışını sağlamak amacıyla (mutlak veya nispi) emredici kurallar öngörmüştür. İş hukukunun emir ve yasakların fiilen uygulanabilmesi için etkili yaptırımların getirilmesi ile mümkündür. (Diliüz, 2009: 4).

3.1.2.2.1. Gecikme Zammı

Ücretle ilgili İş Kanununu md.14 ve fazla çalışma ücretleri için öngörülen cezalar ise Ek 1. madde de belirtilen her geçen gün için %5 fazla ödeme hususu düzenlemesinde bir gecikme zammı uygulaması olduğu görülmüştür. Bunun dışında da Toplu İş Sözleşmesi hükümleri veya özel işler için gecikme zammı da uygulandığı görülmektedir. (Evren, 2011: 176).

3.1.2.2.2. Kanunun Statüsü Belirlemesi

Ücret ödeme borcunun yerine getirilmemesi halinde de işçinin konumunun korunması içinde bir takım hükümler mevcuttur. İş Kanununun 2. maddesinde “Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.”Buna göre işverenin alt işverenlik uygulamasında işçilerin ücrette dâhil haklarını kısıtlamaya gidiyorsa veya bu işlemi sırf bu nedenle yapıyorsa mevcut olan alt işverenlik sözleşmesi yerine kanun alt işverenin işçilerini de asıl işverenin işçileri saymakta ve tüm işlemler en baştan itibaren yeni duruma göre güncelliğini korumaktadır. Diğer taraftan, İş Kanununun 12. maddesine göre de çalışan işçi ya da belirsiz süreli çalışan işçi veya 13. maddeye göre tam süreli çalışan işçi ile kısmi süreli çalışan işçi arasında da ayırımı haklı kılan bir sebep olmaksızın ayırım yapılan işçilerin emsal işçi esas alınarak işlem yapılması gerektiği belirtilmektedir. Madde hükmünden de anlaşılacağı gibi iş sözleşmesi türüne göre ayırım yapıldığı ortadadır.(Evren, 2011: 177)

3.1.2.2.3. Yok Sayma

İş Kanununun Saklı Haklar başlıklı 45. Maddesine göre; “Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin bu Kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz. Bu hususlarda işçilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır.”

Yukarıdaki hüküm kapsamında yok sayma özellikle ücretin korunması konusunda kamu düzenine ilişkin düzenlemeleri ortadan kaldıracak veya işçiye tanınmış bir takım hakları azaltacak türdeki bir takım hakları azaltacak türden hakları geçersiz sayılmasıdır.(Evren, 2011: 178)

3.2. Ceza Hukuku Yaptırımları

3.2.1. İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Kavramı

3.2.1.1. İş ve Çalışma Hürriyeti Kavramı

3.2.1.1.1. Genel Açıklamalar

Türk Dil Kurumu Sözlüğünde “İş”: Bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma şeklinde tanımlanmıştır. (Türk Dil Kurumu Sözlüğü) İş; maddi veya gayri maddi, yararlı bir ürünü ortaya koymaya yönelik bilinçli, istemli ve doğal, ancak bir çabayı da gerektirdiği için zahmetli bir beşer faaliyet olarak tanımlanabilir. (Mollamahmutoglu, 2005: 2).

Aslında çalışma kavramında amaç belirleyicidir. (Öztürk, 2006: 19).

Türk Dil Kurumu Sözlüğünde “Çalışmak” işi, emek, say olarak tanımlanmıştır. Bizim ilgilendiğimiz “çalışma” terimi ise, ekonomik faaliyete yönelik olup; dört unsurdan oluşmaktadır; emek, teşebbüs, sermaye ve doğal kaynaklardır. Teşebbüs unsuru büyük oranda emek unsuru ise tamimiyle insanla ilgilidir.(Türk Dil Kurumu Sözlüğü)

3.2.1.1.2. İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu

3.2.1.1.2.1. Genel Açıklamalar

Madde kapsamında iş ve çalışma ihlali suç sayılmaktadır.

Anayasanın 18.maddesine göre “Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır. Şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalıştırmalar; olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler; ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmaları, zorla çalıştırma sayılmaz.”

Yine, 1982 Anayasamızın ilgili maddelerinde:

Madde 48 de: “Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir. Devlet, özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır.” Madde 49 da; Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır. 50. maddede ise; “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.”

İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin 4. maddesinin II . Fıkrasında da “Hiç kimse zorla çalıştırılmaz ve zorunlu çalışmaya tabi tutulamaz.”

Türk Ceza Kanunu 117. Maddesi kapsamında dört ayrı suça yer verilmiştir. Madde hükmüne göre;

(1) Cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlâl eden kişiye, mağdurun şikâyeti hâlinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adlî para cezası verilir.

(2) Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağılılığını 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 tâbi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adlî para cezası verilir.

(3) Yukarıdaki fıkrada belirtilen durumlara düşürmek üzere bir kimseyi tedarik veya sevk veya bir yerden diğer bir yere nakleden kişiye de aynı ceza verilir.

(4) 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.

5237 sayılı Türk Ceza Kanununda geçen “iş ve çalışma hürriyeti kavramını” Öztürk ;

“İş ve çalışma hürriyeti kavramı kapsamında insan faaliyetinin özerk uygulaması biçimindeki çalışma ve bağımsız çalışma da dâhil olmak üzere, gelir elde etmek amacına yönelik mal veya hizmet üretimi şeklindeki tüm çalışma biçimlerinin bu kapsama girdiği ancak memur çalışmasının kapsam dışında kalması söz konusudur.” şeklinde tanımlamıştır. (Öztürk, 2006: 19).

Madde gerekçesinde de “Anayasamızda herkesin dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahip bulunduğunu ve özel teşebbüsler kurmanın serbest olduğu açıklanmıştır. Bu suç tanımı ile söz konusu temel hürriyetin güvence altına alınması amaçlanmıştır.” belirtilmiştir.

3.2.2. Ücretsiz veya Çok Düşük Ücretle Çalıştırma veya İnsan Onuruyla Bağdaşmayan Çalışma Koşullarına Tabi Kılma (Sömürü Suçu)

TCK 117. 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 tâbi kılma eylemin suç niteliğinde olduğu ve yapan failin cezalandırılacağı belirtilmiştir.”

5237 sayılı kanun ile bu hüküm ile işçinin insan onuruna yaraşır seviyenin altında bir ücretle çalıştırılmasını önlemek suretiyle insan onuruna yaraşır ücret seviyesinin korunması amaçlanmaktadır.

SONUÇ

İlk ve orta çağda üretim faaliyetlerinde insan hiçbir karşılığı, bedeli ve ücreti olmadan çalıştırılmıştır. Emeğin değer karşılığının olmaması sonucu üretim faaliyetlerinden ortaya çıkan değer, kölenin, sahibi olduğunu iddia eden kesimlerde teraküm ettiğini görürüz. Bu durumun doğal bir sonucu olarak denilebilir ki, ileri batı ülkeleri olarak bilinen gelişmiş ülkelerin bugün buldukları ekonomik refah seviyesine gelmeleri de tümüyle sermayenin belirli odalarda toplanmasına sebep olan politikalar sonucu olmuştur.

İnsan haklarının gelişmesi ve bu sürece paralel sanayi devriminden itibaren köleci ve sömürgeci politika ve uygulamalarının zayıfladığı oranda çalışma hayatında da insan hakları gelişmiş, çalışana ücret ödenmesi, dinlendirilmesi, tatil hakkı ve barınma imkânları sağlanması ve ücretin korunması gibi insan haklarının verilmesi yasalarla korumaya alınmıştır. Ancak yasal düzenlemelerin ötesinde tüm bu hakların pratik hayattaki fiili uygulaması bu gün de her ülkede ve toplumda toplumların demokratik kültür ve bilincine bağlı olarak farklı seviye ve boyutlarda bulunabilmektedir.

Günümüzde, ücretin miktarını, ödeme zamanını, şeklini, ücretten yapılabilecek ve yapılamayacak kesintileri, ücrete uygulanabilecek ve uygulanamayacak haciz ve temlik ile ücreti kullanma hürriyetini yazılı veya sözlü bir akde bağlamak suretiyle korumak, gerek ulusal gerekse uluslararası iş hukukunun temel düzenleme alanlarında yer alan temel ilke haline gelmiştir. Ücret hakkının tanınması, aynı zamanda çalışana insan onuruna yaraşır çalışma şartlarının sağlanması bakımından, çalışma ve sözleşme hürriyetinin ilk şartını oluşturmaktadır. Çünkü ücret, çalışma hayatının ve çalışanların kölelikten temel hak ve hürriyetlerin sınırlarını belirlediği özgür duruma geçişte temel faktör olmuştur. Ücret, çalışan kişiyi karşılıksız olarak, hiçbir hak ve insani değer sahibi olmaksızın çalıştırılan köleden ayıran temel unsurdur. Dolayısıyla, modern iş hukukunun getirdiği ücreti koruyucu normlara aykırılık bir anlamda işçilikten-köleciliğe doğru insan onuru aleyhine evrensel değerlere karşı hukuki olmayan bir müdahaleyi

içerir. Bu durumun suç oluşturması gerekçesiyle de bu yöndeki eylemler ceza kanunu kapsamında yaptırıma bağlanmıştır. Ülkemizde ücrete ilişkin yukarıda bahsedilen gelişmelerin yansması şu şekilde olmuştur: 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 117/II. maddesi kapsamında getirilen düzenlemede belirtilen ücret kavramı da yalın bir ödemeden ibaret olmayıp, gerek uluslararası çalışma teşkilatı (International Labour Organization -ILO) sözleşmelerinde gerekse ulusal hukukumuzda tanımlanmış olan ücrettir. Esasında, iş hukukumuzdaki ücret ve korunmasına dair düzenlemelerin çoğunun ILO Sözleşmelerinin iç hukukumuza transferi kapsamında yapıldığı söylenebilir ve halen İş Kanunumuzda; ücretin asgari seviyede de olsa korunması bakımından asgari ücret düzenlemeleri ile (4857/md.39) ödeme zamanı bakımından korunması (4857/md.34), haciz, devir ve temlike karşı korunması, (4857/md.35) yüklenici/müteahhit ve alt işverenlere karşı korunması (4857/md.36), işçi-işveren muhatabına göre teyit edilmesi bakımından korunması (4857/md.37), ceza olarak ücretten kesinti yapılmasına karşı korunması (4857/md.38), zorlayıcı iş duraklamalarına karşı korunması (4857/md.40), fazla çalışma ve tatillerde çalıştırmaya karşı korunması (4857/md.41.....47), geçici iş göremezliğe karşı korunması (4857/md.48), ödeme şekilleri bakımından korunması (4857/md.51,52), yıllık izin hakkı bakımından korunması(4857/md.57) , indirimine karşı korunması (4857/md.62) düzenlemeleri mevcuttur.

Bu çalışmada, ücretsiz ve zorla çalıştırma (köleci) dönemlerine ait çalışma yöntemlerinin uluslararası hukuk normlarıyla lağvedilip yasaklandığı çağımızda, hiç kimsenin ücretsiz ve zorla çalıştırılmayacağı, çalışma ve sözleşme hürriyetinin insan hak ve hürriyetlerinin çalışma hayatında ki ifadesi olduğu yaklaşımıyla, ücretin bu açıdan önemi, hukuki anlamı, içeriği ve nitelikleri 4857 sayılı İş Kanununun ücrete ve ücretin korunmasına ilişkin düzenlemeler insan hakları açısından ve köleciliğe ve sömürgeciliğe karşı taşıdıkları önem çerçevesinde incelenmeye ve bu düzenlemeleri koruyup geliştirmenin önemi vurgulanmaya çalışılmıştır.

Çalışmamız kapsamında İş Teftişi olarak yapılan yukarıda açıklanan mevzuat hükümleri kapsamında yapılan araştırma, inceleme ve denetlemeyi de devlet adına gerçekleştirilen teftiş faaliyetleri neticesinde İş Müfettişlerinin uygulamada karşılaştığı

sorunlardan en önemlileri; ücretin geç ödenmesi ve bazı ücret unsurlarının sigorta tahakkukuna girmeden elden ödenmesidir.

Yapılan teftişlerin ve İş Teftiş Kurulu Başkanlığına gelen şikayetlerin konuları genel olarak; ücretin zamanında ödenmemesi ve çıplak ücret dışında kalan ek ücretlerin resmi tahakkuk işlemleri yapılmayarak sigorta ve vergi kesintisi dışında bırakılmasıdır. Diğer bir deyişle; fazla çalışma gibi ek ücretlerin elden ödenmesi ya da tam tahakkuk ettirilmemesidir. Diğer taraftan zaman zaman işverenler tarafından ödenen fazla mesailerinin kanunda belirtilen yasal sınırların daha altında ödendiği de görülmektedir.

Ücretlerin zamanında ödenmemesi ile ilgili İş Kanununa 34. maddeye bakıldığı zaman kanunda işverene yirmi günlük süre tanıdığı görülmektedir. Ancak işverenlerin bu durumu istismar ederek on dokuzuncu güne kadar beklediği görülmektedir. Bu durum mevzuatta ki düzenlemeden kaynaklanmaktadır.

Kanun koyucu tarafından düzenlenen mevzuat hükümleri ile uygulamalar farklılık gösterse de amaç bu durumu en aza indirerek tek uygulamayı sağlayabilmektir.

KAYNAKÇA

- ALGAN, Bülent; (2007), Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakların Korunması, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- ANDAÇ, Faruk; (2001), İş Hukuku Ders Kitabı, Yargı Yayınevi, Ankara.
- ARDA, Fisun; “Ücret Hakkının Korunması”, s.6-8. <file:///F:/TEZ%201/kaynak/ankara%20barosu%20%C3%BCcret.pdf>; 17.02.2015.
- ATAMAN, Hakan; (2010), “Avrupa Sosyal Şartı ve Uygulaması” <http://www.festuerkei.org/media/pdf/Publikationen%20Archiv/Ortak%20Yay%C4%B1nlar/2010/2010%20Avrupa%20Sosyal%20%C5%9Eart%C4%B1%20Ve%20Uygulamas%C4%B1%20%C4%B0nsan%20Haklar%C4%B1%20G%C3%BCndemi%20Derne%C4%9Fi.pdf>, 21.02.2015.
- BALKIR, Z. Gönül; (2009), Türk Yargısında Sosyal Hakların Korunması, Kocaeli Üniversitesi Yayınları, Kocaeli.
- BULUT, Nihat; (2009), Sanayi Devriminden Küreselleşmeye Sosyal Haklar, 1. Baskı, XII Levha Yayıncılık, İstanbul.
- CENTEL, Tankut (1??), İş Hukukunda Ücret, Türkiye Denizciler, Eğitim Dizisi 9, İstanbul.
- ÇİÇEKLİ, Bülent; (2001), Avrupa Sosyal Şartı Temel Rehberi, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- ÇİL, Şahin; (2010), İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Turhan Kitabevi, Ankara.
- ÇİL, Şahin; (2007), İş Hukuku Şerhi, 2. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara.
- ÇOPUROĞLU, Çağlar; (2013), Ücret ve Korunması, Turhan Kitapevi Yayınları, Ankara.
- DEYNEKLİ, Adnan; (2009), “Aciz Hali ve İflasın İşçi Alacaklarının Tahsiline Etkisi”, Ankara Barosu Dergisi, Bahar, Yıl: 67, Sayı: 2, s. 43-47.

DİLİÜZ, Banu; (2009), İş Hukuku Yaptırımları, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

DULAY, Yangın, Dilek; “Ücretin Ödenmemesi Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı”, <http://asosindex.com/journal-article-fulltext?id=23433> HYPERLINK “<http://asosindex.com/journal-article-fulltext?id=23433&part=1>”10.03.2014.

ERDOĞAN, Mustafa; (2010), Anayasal Demokrasi, Siyasal Kitabevi, Ankara..

EVREN, Öcal Kemal; (2011), İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması, 2. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara.

EVREN, Öcal Kemal; (2006), İş Mevzuatı Açısından İşverenin El Kitabı, 2.Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara.

GÖREN, Zafer; (2011), Anayasa Hukuku, Yetkin Hukuk Yayınları, Ankara.

GÖZE, Ayferi; (2013), Siyasal Düşünceler ve Yönetimler, 11. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul.

GÜMÜŞ, Tarık; (2010), Sosyal Devlet Anlayışının Gelişimi ve Dönüşümü, 1. Baskı, XII Levha Yayıncılık, İstanbul.

GÜNEŞ, Başak ve Faruk Barış Mutluay; Yeni Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi, <http://calismatoplum.org/sayi30/gunes.pdf>, 10.02.2014.

GÜZEL, Ali; Sosyal Devlet ve Sosyal Haklar, 283-285; (Kaboğlu (ed.), 2012) <http://www.festuerkei.org/media/pdf/Publikationen%20Archiv/Ortak%20Yay%C4%B1nlar/2010/2010%20> HYPERLINK df, 17.02.2015.

İŞİK Rüçhan; Avrupa Sosyal Şartı; s.2-3. https://www.google.com.tr/search?q=avrupa+sosyal+%C5%9Fart%C4%B1+adil+bir+%C3%BCcret+hakk%C4%B1&rlz=1C1VFKB_enTR625TR625&oq=avrupa+sosyal+%C5%9Fart%C4%B1+adil+bir+%C3%BCcret+hakk%C4%B1&aqs=chrome..69i57.33216j0j7&sourceid=chrome&es_sm=93&ie=UTF-8, 21.02.2015.

(2006), İş Hukuku ve Uygulama Sorunları ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, İstanbul Barosu Yayınları.

KABOĞLU, İbrahim Ö; (1993), Özgürlükler Hukuku, Afa Yayıncılık, İstanbul.

KAPANİ, Münci; (2013), Kamu Hürriyetleri, Yetkin Yayınları, Ankara.

KILIÇOĞLU, Ahmet; M (2012), Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 15. Bası Turhan Kitapevi, Ankara.

KILIÇOĞLU, Mustafa ve Kemal Şenocak; (2013), **İş Kanununun Şerhi**, 3. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul.

KILIÇOĞLU, Mustafa; Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencesi; Birinci Bölüm, Çalışma Hakkına Anayasal Yaklaşım, s. 3. http://www.anayasa.gov.tr/files/insan_haklari_mahkemesi/sunumlar/ym_4/KilicogluCalismaHakki.pdf, Erişim 16.02.2015.

KOCABAŞ, Sadık; (2009), Avrupa İnsan Hakları Sözleşme'nin Taraf Devletlere Yüklediği Pozitif Yükümlülükler, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; (2005), İş Hukuku, 2. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara.

OMAY, Umut; (2011), Sosyal Haklar Kısa ve Eleştirel Bir Bakış, Beta Yayınevi, İstanbul.

ÖZTÜRK, Mehmet Onat; (2006), Türk Ceza Kanununda İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu, Legal Yayıncılık, İstanbul.

SAĞLAM, Musa ve Hasan Tuna Göksu; (2014), Kabul Edilebilirlik Kriterleri Rehberi, Anayasa Mahkemesi Yayınları, Ankara.

SÜZEK, Sarper; (2013), İş Hukuku, 9.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

SÜZEK, Sarper; (2007) "İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Ankara.

ŞAKAR, Müjdat; (2011), İş Hukuku Uygulaması, 9. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

ŞENTÜRK, Ayşe; (2008), Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

TEZCAN, D., M.R. ERDEM, O. SANCAKDAR ve R.M. ÖNOK; (2011), İnsan Hakları El Kitabı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

TEZCAN, D., M, R. Erdem, R, M. Önok; (2006), 5237 sayılı Türk Ceza Kanununa Göre Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku, Seçkin Yayınları, Ankara.

TUNÇOMAĞ, Kenan ve Tankut Centel; (2013), İş Hukukunun Esasları, 6. Baskı Beta Yayınları, İstanbul.

Türk Dil Kurumu Sözlüğü, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts HYPERLINK, 06.03.2014.

TÜRK, Şahin; (2009) “Ücret Garanti Fonu”, Maliye Postası Dergisi, 15 Temmuz 2009.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : GÖNENBABA, Şule
Uyruğu : T.C.
Doğum tarihi ve yeri : 07/02/1986 - Ankara
Medeni hali : Evli
e-mail : sulegonenbaba@gmail.com

Eğitim Derece	Okul / Program	Mezuniyet yılı
Lise	İncesu Anadolu Lisesi	2004
Lisans	Başkent Üniversitesi-Hukuk Fakültesi	2009
Yüksek lisans	Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü	2015

İş Deneyimi, Yıl	Çalıştığı Yer	Görev
11.05.2011- halen	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	İş Müfettiş Yrd.

Yabancı Dil

İngilizce