

ÜCRETİN BELİRLENMESİ- ÜCRETE İLİŞKİN ZAMANAŞIMI VE FAİZ UYGULAMASI

Erol GÜNER (*)

1 - GİRİŞ

4857 sayılı İş Yasası'nın 32. Maddesine göre, genel anlamda ücret bir kimseye iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Ücret kural olarak Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret yabancı para ile kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenir. Senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz. Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ile perakende mal satan dükkân ve mağazalarda, buralardan çalışanlar hariç ücret ödemesi yapılamaz.

İşçiye ödenecek ücret miktarı, taraflarca iş sözleşmesinde kararlaştırılır. Bu yapılmadığı zaman ücret geleneğe göre belirlenir (Borçlar Yasası 323/1. Md.). Ücretin belirlenmesinde toplu iş sözleşmesi hükümlerinin de ihmal edilmemesi

gerekir. Ücret miktarı, taraflar arasında belirlenirken bir taraftan Borçlar Yasasının 19-21. Maddesinde sözleşme serbestine ilişkin hükümler, diğer taraftan da İş Yasasının 39. Maddesinde düzenlenmiş olan asgari ücret hükümleri dikkate alınmalıdır. Ücretin belirlenmesinde, bir üst sınır söz konusu değildir. Ancak Yasa, koruyucu yapısı içinde ücretin belirlenmesinde alt sınır getirmiştir. İşçiye çalışması karşılığında ödenecek olan ücret, asgari ücretin altına düşmeyecektir. Aynı veya eşit değerdeki bir iş için cinsiyet nedeni ile daha düşük bir ücret kararlaştırılmayacaktır (İş Yasası 5/IV. Md.). Yasa bu şekilde aynı ve eşit değerde çalışan işçiler arasında sadece cinsiyet sebebiyle ayırım yapılmasını engellemek istemiştir. Maddenin devamında, işçinin cinsiyeti nedeni ile özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmayacağı ifade edilmiştir. İş Yasası'nın 5. Maddesinin son fıkrası ise, işverenin belirtilen hükümlere aykırı davrandığını işçinin ispat etmesi gerektiğini, ancak işçi ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir şekilde gösteren bir durumu ortaya

(*) ÇSGB İş Müfettişi

koyduğunda işverenin böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olduğunu hüküm altına almıştır. İşverenliğin ücrette cinsiyet nedeni ile haklı olmayan bir ayırım yapması durumunda işçiye, dört aya kadar ücreti tutarında uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını talep etme düzenlemesini de öngörmüştür.

İş Yasası' nın 39. Maddesinde asgari ücretten söz edilmekle birlikte asgari ücretin tanımı yapılmamıştır. İş Yasasının 39/l. Maddesinde " işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi " ifadesi yer almaktadır. Asgari ücret ile işçilere asgari bir yaşam seviyesinin sağlanma amacının olduğu söylenebilir. Asgari ücret iş sözleşmesi ile çalışan ve İş Yasası kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanacaktır. Yasadaki bu düzenleme ile iş sözleşmesi ile çalışan herkese asgari ücretten yararlanma hakkı getirilmiştir.

İş Yasasının **İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı** başlıklı 24. Maddesinin II. bendinin f fıkrasına göre ise, ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödemesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği takdirde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret kararlaştırılmazsa işçinin hizmet akdini bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedebileceği hüküm altına alınmıştır. İşçinin hizmet süresi bir yılı dolduruyor ise yasal kıdem tazminatı ödenecektir. Yine aynı maddenin e fıkrası, işveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme koşullarına uygun olarak hesap edilmez veya uygulanmazsa işçinin bildirimsiz ve tazminatsız fesih hakkının olduğu hüküm altına almıştır.

2- ASGARİ ÜCRETİN BELİRLENMESİ

Asgari ücret, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit komisyonu aracılığı ile belirlenir (İş Yasası 39/D. Md.). Asgari

Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında toplanır. Asgari ücret en geç iki yılda bir belirlenir. Komisyonun kararları kesindir. Komisyon kararları Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer. İşverenler yayımlanan asgari ücreti işyerlerinde işçilerin kolaylıkla görebilecekleri bir yere asarak ilan etmeleri gerekir. Asgari Ücret Komisyonunun toplanma, çalışma şekli ve diğer esasları Maliye Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının birlikte hazırlayacakları yönetmelikte belirtilir.

Asgari ücretin brüt olarak belirleneceğine dair bir ifade İş Yasasında yer almamakla birlikte, uygulamada işçinin zorunlu ihtiyaçlarını karşılamak için belirlenen asgari ücretten sigorta primleri, vergi kesintileri v.b. kesintiler yapılmaktadır. İşçiye asgari bir yaşam seviyesi sağlama amacına bu şekilde ulaşılması mümkün değildir. Oysa belirlenen asgari ücretin net olarak işçinin eline geçmesi ya da asgari ücret tespitinin brüt olarak yapılması asgari ücretin amacına daha iyi hizmet edecektir.

3- ÜCRET HESAP PUSULASI

İşveren, işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. Ücret hesap pusulası denilen bu belgede, ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gereklidir. Bu işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harç tan muaftır (İş Yasası 37. Md.).

4- ÜCRETE İLİŞKİN ZAMANAŞIMI-FAİZ

İş Yasasında ücrete ilişkin zamanaşımı açıkça düzenlenmiştir. Buna göre, **işçi ücretleri için**

zamanaşımı süresi beş yıldır (İş Yasası 32/son bendi). Ayrıca Borçlar Yasasında da beş yıllık zamanaşımına tabi olan alacaklar arasında ücret alacağı da sayılmıştır (Borçlar Yasası 126/III. Md.). Dolayısıyla işçi ücretleri doğdukları andan itibaren beş yıllık zamanaşımına tabiidir. Her ücret alacağı ayrı ayrı beş yıllık zamanaşımı uygulanacaktır. **Gününde ödenmeyen ücretler için ise, mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanacaktır (İş Yasası 34/I. Md.).**

5- ÜCRETE İLİŞKİN İDARİ PARA CEZALARI

İş Yasası'nın Ücret ile ilgili Hükümlere Aykırılık başlığı altındaki 102. Maddesi hükümlerine göre;

a- 32. Maddesinde belirtilen ücret ile işçinin bu kanundan veya toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücretini süresi içinde kasten ödemeyen veya eksik ödeyen, 39. Maddesinde belirtilen komisyonun belirlediği asgari ücreti işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi ve her ay için 2009 Ocak ayı itibariyle **112 YTL.** İdari para cezası,

b- 37. Maddesine aykırı olarak ücrete ilişkin hesap pusulasını düzenlemeyen işveren veya işveren vekiline 2009 Ocak ayı itibariyle **403 YTL** idari para cezası,

c- 41. Maddesinde belirtilen fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmayan, fazla saatlerle yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için **200 YTL.** idari para cezası uygulanacaktır.

Ayrıca makalemizin Giriş kısmında belirttiğimiz ve sadece cinsiyet farklılığı nedeni ile daha düşük ücret belirlenmesi durumunda ise, İş Yasası'nın 99/a. Bendine göre, işveren veya işveren

vekillerine bu durumdaki her işçi için 2009 Ocak ayı itibariyle **98 YTL.** İdari para cezası uygulanacaktır.

6- SONUÇ

Makalemizde hizmet akdinin işverene yüklediği borçlardan birisi olan ücret ödemesi ile ilgili usul ve esasları irdelemeye çalıştık. İş sözleşmesi ile işçi işverene bağımlı olarak işverenin gösterdiği işi yapmakla, işveren de karşılığında ücretini ödemekle yükümlüdür. Taraflar ücreti serbestle kararlaştırabilir ancak yasal asgari ücret miktarının altında bir ücretin belirlenmesi mümkün değildir. İşverenler işçilerin hak ettikleri ücreti eksiksiz olarak ödemek zorundadırlar. Aksi takdirde işçilerin ödenmeyen ücret alacakları için faiz isteme ve hizmet akitlerini bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshetme hakları bulunmaktadır. Mülga 1475 sayılı İş Yasasında ücret alacaklarına ilişkin zamanaşımı hükmü bulunmamasına rağmen, yeni 4857 sayılı İş Yasasında zamanaşımına ilişkin hüküm öngörülmüştür. İşverenlerin işçilerden yeterli verimi almaları, iş huzurunun ve iş disiplinin bozulmasını önlemeleri ve idari para cezaları ile karşı karşıya kalmamaları için işçinin ücretini zamanında eksiksiz olarak ödemelidirler. **Yeni İş Yasası'nın 34. Maddesi, ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabileceğini, böyle bir davranışın sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemeyeceğini hüküm altına almıştır. Böyle bir düzenlemenin varlığı da işverenlerce göz ardı edilmemelidir.**