

İŞ KANUNUMUZDA ÜCRET VE ASGARİ ÜCRET SORUNU

Doç. Dr. İhsan ERKUL

I — ÜCRETLE İLGİLİ GENEL ESASLAR.

İstihsal unsurlarından biri olan emeğin ⁽¹⁾ fiyatı şeklinde ekonomi ilminde belirtilen ⁽²⁾ ve 931 sayılı İş Kanunumuzun 1 inci maddesinde açık ve seçik bir şekilde işverenin hizmet akdinden doğan en önemli borcu olarak gözüken ücret, işçinin, ekonomik varlığının temelini meydana getiren, çok kere tek gelirdir. Bu bakımdan ücret gelirlerinin ⁽³⁾ azlığı veya çokluğu işçilerin hayat seviyelerini tayinle, refah ve sefaletlerinin ölçüsünde en önemli faktördür. Emeğin bedeni veya fikri oluşu, şüphesiz, ücretin bu niteliğini değiştiren bir husus olarak görülemez.

Hizmet akdinin diğer tarafı olan işveren için ise ücret bir malın veya hizmetin maliyetinde nispet itibariyle pek önemli yer alan bir masraf unsuru olduğu cihetle, işçi ücret gelirini yükselt-

(1) Yani; beşeri işgücünün, beşeri emeğin.

(2) Walter WEDDIGEN, *Theoretische Volkswirtschaftslehre*, 2. B, Berlin 1958, s. 285; Ayrıca bak. Georg BLOHM, *Allgemeine Landwirtschaftliche Betriebslehre*, Ludwigsburg 1957, s. 267-273.

(3) Burada hemen hatırlanılması gereken önemli bir nokta, ücret haddi ile ücret geliri kavramlarının birbirinden ayrılması keyfiyetidir. Ücret haddi, emeğin belirli bir zaman ünitesi içindeki istihsal birimi başına elde ettiği para miktarıdır. Meselâ, saat başına 3 lira ücret, dokunan beher metre kumaş için ödenecek ücret gibi. Halbuki ücret geliri ise, prensip olarak iş müddeti ile ücret haddinin çarpımına eşittir. Yani belirli bir devre zarfında işçinin elde ettiği emek geliridir. Şüphesiz bu gelire ikramiye, prim, fazla mesai gibi ücret ekleri de dahil tutulacaktır. Ücret gelirinde genellikle günlük, haftalık, aylık, yıllık ücret geliri dikkate alınır. Bu hususlarda bak. Sabahattin ZAİM: *Çalışma Ekonomisi*, İst. Üni. Ya. No. 1365/229, İstanbul 1968, s. 153-154, İhsan ERKUL, «Türkiye'de İşyerleri Arasında İşgücü Devri», İkt. Ma. Mayıs 1965, s. 53-54.

mek için ücretlerin arttırılması yolunda her türlü çareye başvuru-
rken, işveren de maliyeti düşürerek gerek milli gerekse millet-
lerarası serbest piyasada rekabeti sağlayabilmek için, ücretleri
azaltmak hususunda karşı çareler arar.

İşçi için bir gelir, işveren için ise bir masraf unsuru olan ü-
cret, bu özelliği ile, işçi ile işveren arasında ötedenberi iş ilişkile-
rinden doğan en önemli uyuşmazlık kaynağı olmuştur. Başka bir
deyimle söylemek gerekirse, işçi ile işveren arasında iş ilişkilerin-
den doğan uyuşmazlıkların çok büyük bir kısmı⁽⁴⁾ ücret konu-
sundan ileri gelmektedir. Yani geçmişte olduğu gibi bugün de ü-
cret sorunu, işçi hareketlerinin esas merkezini meydana getirmek-
tedir.

İş ilişkilerindeki bu derece önemi dolayısıyla İş Kanunumu-
za ücretle ilgili sorunları düzenlemek ve ücretleri korumak için
bazı özel hükümlerin konulduğu görülür. 931 sayılı yeni İş Kanu-
numuz içersinde ücret başlığı altında ayrı bir bölüm halinde top-
lanan bu hükümlerin tetkikinde dikkati çeken önemli bir husus, es-
ki 3008 sayılı İş Kanunumuzda görülen boşluğun doldurulmaya
çalışılarak mad. 26/1 de ücretin tanımlanması keyfiyettir. Mez-
kûr maddeye göre, «genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş kar-
şılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nak-
ten ödenen meblâğı kapsar». Bu tanıma dayanarak hemen diyebi-
liz ki, İş Kanunumuz genel olarak *iş karşılığı ücret* prensibini
benimsemiş bulunmaktadır. Yani işçinin ücret alabilmesi için bir
iş görmesi esastır. Bir iş görülmedikçe prensip olarak İş Kanu-
numuza dayanarak bir ücretin istenmeyeceğinin kabulü gerekir.
Fıkra içersinde açıkça belirtildiği üzere, ücretin işveren veya
üçüncü kişiler tarafından ödenmesi ücretin niteliğini değiştiren
bir unsur değildir. Tanımı yapılan bu ücret, İK mad, 30/2 de be-
lirtildiği üzere, yine İş Kanunumuzun diliyle *asıl ücret*'tir⁽⁵⁾.

(4) Bu hususta yapılmış yeterli istatistikler yurdumuzda maalesef mevcut
bulunmamaktadır. Bu bakımdan kesin bir rakam vermek mümkün
değildir. Ancak memleketimizde 1939 yılından 1963 yılı sonuna kadar
uygulanan mecburi tahkim rejimi sırasında İstanbul İl Hakem Kuru-
luna intikal eden toplu uyuşmazlıkların % 98 inin ücret konusunda
ortaya çıktığını, yapılan bir araştırma ortaya koymuştur. Bak. Orhan
TUNA, «Ücretin Tarifi ve Ücret Nevileri», Yakın ve Orta Doğu Çalış-
ma Enstitüsünde verilen konferans notları, s. 2.

(5) Bak. Mustafa ÇENBERCİ, *İş Kanunu Şerhi*, Ankara 1968, s. 248; Bu
ücrete literatürde çok kere *kök ücret*, *temel ücret* denildiği görülmüştür.

İşçinin bu *asıl ücreti* yanında «işçiye sağlanmış olan para ve parayla ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de» İş Kanunumuzca ücret sayılan ödemeler arasına katıldığı cihetle (mad. 26/2), yalnız fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, prim, provizyon, ikramiye, çocuk zammı gibi asıl ücrete ek olarak yapılan nakdi ödemeler değil, aynı zamanda yemek, giyim, ikametgâh, ısıtma ve aydınlatma gibi aynı ödemeler de geniş anlamda ücret kavramı içersine sokulabilmektedir. Bu bakımdan, İK mad. 26/2 nin ilk cümlesinde belirtildiği üzere, «... 13 üncü maddenin (C) bendinde sözü geçen ücretle (ihbar tazminatına esas olacak ücret) 14 nücü maddede sözü geçen kıdem tazminatına esa olacak ücretin hesabında...» ücret kavramı geniş anlamda anlaşılabilir asıl ücretle birlikte (İK mad. 26/1) asıl ücrete ek olarak yapılan nakdi ve aynı her türlü ödemelerin de gözönünde tutulması gerekir. Hemen ilâve edelim ki, asıl ücrete ilişkin esaslar, şüphesiz ücret ekleri için de geçerlidir ⁽⁶⁾.

İK mad. 26/1 de *iş karşılığı ücret* genel prensip olarak benimsendiği gibi, maddenin son fıkrasında da, «bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez. Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine buna aykırı hüküm konulamaz» demek suretiyle, sırf cinsiyet farkı dolayısıyla kadınların erkeklerle eşit verimlilikte çalışamayacağı yolundaki ön fikre engel olunarak, *eşit ücret* prensibinin benimsendiği görülür ⁽⁷⁾. Bu bakımdan taraflar arasında bu fıkra hükmüne aykırı akitler (toplu iş sözleşmesi, hizmet akdi gibi) yapılamayacağı gibi, yapılsa dahi akitlerin bu fıkraya uygun düşmeyen hükümleri geçerli sayılamayacaktır. Şüphe yok ki, fıkra içersinde açıkça belirtildiği üzere, kadın ve erkek arasındaki eşit ücret prensibi, aynı işyerinde aynı nitelikteki işlerde *eşit verimle çalışma* halinde bahis konusu edilebilecektir. Verimi daha yüksek olan işçiye (kadın veya erkek) daha yüksek ücret ödeneceği tabiidir.

(6) Meselâ, İş Kanununun 16/II-d; 99/A ve diğer ücretle ilgili maddeleri bu ücretler için de geçerli sayılacaktır.

(7) Bu prensip erkek ve kadın işçiler arasındaki ücret eşitliği hakkındaki 100 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesindeki ana fikre de uygun düşmektedir. Bu sözleşme metni için bak. Rüçhan İŞİK: **Türk İş Hukukunun Milletlerarası Kaynakları**, Ank. Üni. Huk. Fa. Ya. No. 218, Ankara 1967, s. 148 a-f.

Demek oluyor ki, işçiler arasında cinsiyete göre değil, verime göre bir ücret ödenmesi bahis konusudur. *Verime göre ücret* ise iktisadi bir kavram olup herkesin yaptığı işin değerine ve zahmetine göre ücret almasını ifade eder. Halbuki bugün özellikle sanayi ileri ülkelerde, sosyal adalet ilkesinin bir neticesi olarak, ücretin işçinin çok kere tek geliri olması, *ihtiyaca göre ücret* denilen sosyal bir kavramın gelişmesine ön ayak olmuştur. İhtiyaca göre ücrette, ücret bir istihlal faktörü olarak değil, toplumun temel direğini meydana getiren insanın yaşamasını mümkün kılan bir gelir kaynağı olarak düşünülür ⁽⁸⁾.

Bu düşünce tarzının neticesi olarak bugün İş Kanunumuz içersinde ücretin sosyalleştirilmesi görüşüne uygun fakat İş Kanunumuzun iş karşılığı ücret genel prensibine ayırık düşen birçok hükümler bulunur. Bu bakımdan diyebiliriz ki yavaş yavaş da olsa Türk çalışma mevzuatı, genel prensibe ayırık hükümler koymak suretiyle sosyal ücret anlayışına mevzuat içersinde yer verme durumuna yönelmiş bulunmaktadır. Nitekim, mevzuatla işçilere ödenecek ücretin azami haddinin sınırlandırılması cihetine gidilmediği halde, İş Kanunumuzda bulunan işçilere ödenecek asgari ücretin tespiti cihetine gidilmesi hakkındaki hükümler, değinilen hususa açık ve seçik bir misal teşkil etmektedir.

II — İŞ KANUNUMUZDA ASGARİ ÜCRET SORUNU.

1. ASGARİ ÜCRET VE ANLAMI.

Yukarda değinilen ve bizi sosyal ücrete doğru götüren ihtiyaca göre ücret kavramı, işçinin emeği karşılığında elde ettiği ücretin, onun ihtiyacını karşılayacak kıymetten düşük olmaması, ona asgari bir geçim olanağını sağlayacak seviyede bulunması için işçinin «asgari ücreti» nin tespiti zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır ⁽⁹⁾. Asgari ücret, adından da belli olduğu üzere, işçinin emeği karşılığı alabileceği en düşük ücrettir. Arz ve talep, verim ne olursa olsun işçiye artık bunun altında bir ücret ödenmez.

(8) ZAIM, s. 163-164.

(9) «Asgari ücretin bir diğer mâna ve mahiyetini Borçlar Kanunundaki gabin halini önlemek olarak da görebiliriz. Yani muzayaka halinde kalan bir çalışanın istismarını önlemek» Muvaffak Sami ONAT: «Türkiye'de Asgari Ücretler», Produktivite Merkezi Ya., Ankara 1965, s. 4.

Bugünkü 931 sayılı İş Kanununun 33 üncü maddesi asgari ücret başlığını taşımakta olup, asgari ücretle ilgili bazı esasları kapsamaktadır. İş Kanunumuzun 33 üncü maddesi dışında, bu maddenin 4 üncü fıkrasına göre çıkarılmış bulunan 5.4.1968 tarihli «Asgari Ücret Yönetmeliği»nde de konuyla ilgili açıklayıcı hükümler bulunmaktadır.

Türk pozitif hukukunda bu şekilde doğrudan doğruya asgari ücretle ilgili hükümlerin yer alması oldukça yenidir. Cumhuriyet devrinde 1923 yılında İzmir'de yapılan «Türkiye İktisat Kongresi»nde «İşçi Grubunun Esasları» ile ilgili olarak ittifakla kabul edilen maddeler arasında «bil'umum işçi gündeliklerinin memleket maişetiyle (yaşama, geçinme için gerekli olan şey) mütenasip olarak hadd-i asgari miktarının her üç ayda bir defa dernekler teşekkül edinceye kadar işçi mümessilleri hazır olduğu halde Belediye meclislerince tayiniyle müesseseler tarafından vacib-ül-ittibâ (uyulması zorunlu) olmak üzere neşir ve ilân»nın da (mad. 11) ⁽¹⁰⁾ bulunduğu görülür ⁽¹¹⁾. Bu görüş ışığı altında *büyük işçi kitlelerini ilgilendirir* bir şekilde asgari ücretle ilgili ilk hükümlerin, 1936 tarihinde kabul edilip, resmi gazete ile 15.VI.1936 tarihinde yayımlandıktan bir yıl sonra yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunumuzla çalışma mevzuatımız içersine katıldığı görülür (muaddel madde 32). Daha sonra çıkarılan 1952 tarihli «Basın Mesleğinde Çalışan ve Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetleri Tazim Eden Kanun» (6253 sayılı kanun ile eklenen ek madde 2) ile 1954 tarihli Deniz İş Kanununa da (mad. 41) asgari ücretle ilgili hükümler konulmuştur. 931 sayılı İş Kanununun 33 üncü maddesi ise bugün bütün bu hükümleri bünyesinde toplamış bulunmaktadır.

(10) Türkiye İktisat Kongresi (İzmir 1923) ile bu kongrede alınan «İşçi Grubunun İktisat Esasları» hakkındaki kararın tam metni için bak. A. Gündüz ÖLÇÜN, *Türkiye İktisat Kongresi 1923 - İzmir*, Ankara 1968, s. 433-435.

(11) Daha önce çıkarılan 10.9.1337 (1921) tarih 151 sayılı «Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun»un 11 inci maddesi maden ocaklarında çalışan işçilerin asgari ücretlerinin tespit edilmesi hususunda bir hüküm taşımaktaydı. Bu kanun, daha sonra TBMM nin tefsir kararıyla açıklandığı üzere, sadece Ereğli havzası kömür ocaklarında uygulandığı cihetle, kanunun bu hükmü de pek tabii sınırlı bir işçi kitlesini kapsıyordu. Bak. Ferit Hakkı SAYMEN, *Sistematik Türk İş Hukuku Mevzuatı*, yenilenmiş 4.B, C. II, İstanbul 1958, s. 1046-1048, Sıra No. 84.

İş Kanunumuzun 33 üncü maddesinde asgari ücret kavramının bir tanımı yapılmadığı için, iş hukuk mevzuatımız bakımından asgari ücretten ne anlaşılması gerekeceği hususunda, bu maddeyle ilgili olarak çıkarılan «Asgari Ücret Yönetmeliği»nin 1 inci maddesinde verilen tanımla yetinmek zorunluluğunda kalınmaktadır. Yönetmeliğe göre, «asgari ücret, işçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçilerin asgari gıda, mesken, giyim, sağlık aydınlatma, taşıt, kültürel ve eğlenme gibi zaruri ihtiyaçlarını cari fiyatlar üzerinden karşılamaya yetecek miktarda olan bir ücrettir»⁽¹²⁾. Bu tanıma göre iş mevzuatımız asgari ücret kavramında, *işçilerin asgari bir yaşama seviyesini sağlama düşüncesini temel almış bulunmaktadır* diyebiliriz⁽¹³⁾. Bu temel düşüncüyü de İş Kanunumuzun 33/1 maddesindeki «... ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi ...» ifadesinde bulmamız mümkündür.

İş Kanununun asgari ücretle ilgili 33 üncü maddesi, «hizmet akdi ile çalışan her türlü işçi, gemi adamı ve gazetecilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için ... ücretlerin asgari hadleri ... tespit edilir» hükmünü taşıdığı cihetle, bu hükmün kap-

(12) Görüldüğü üzere fıkrada sadece **işçilerden** bahs olunmaktadır. İşçilerin ailelerine ilişkin bir hususa değinilmemiştir.

(13) Aynı görüş Kenan TUNÇOMAĞ, *Asgari Ücret*, Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitü konferans notları, s. 3. Bu görüşün Anayasamızın «Devlet, çalışanların, yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamalarına elverişli adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alır» ifadesinde (Anayasa mad. 45) yerini bulan insanlık haysiyetine yaraşır yaşayış seviyesi sağlamaya elverişli ücret fikri ile bir uyumsuzluk içinde bulunuyor gibi gözükebilir. Zira asgari bir yaşama seviyesini sağlayacak ücret seviyesi insanlık haysiyetine yaraşır yaşayış sağlayacak ücret düşüncesiyle bağdaşmaz (Bak. ÇENBERCİ, s. 310). Bununla beraber, devletin insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış sağlayacak adaletli bir ücret elde etmeleri için tedbirler alması ve böyle bir ücreti sağlaması Anayasamızca görülen sonuncu bir amaç olarak düşünülecek olursa, devletin daha dar anlamda da olsa bugün için hiç değilse asgari bir yaşama seviyesini sağlayacak tedbirleri almış bulunmasını, Anayasamızda gösterilen hedefe yöneltmek yolunda ilk adım olarak kabul etmekte, iki düşünce arasında uygunluk sağlaması bakımından, kanaatımızca büyük fayda vardır. Bu şekilde asgari bir yaşama seviyesini sağlayacak ücrete ulaşıldıktan sonra ikinci bir adım olarak Devletten, çalışanların insanlık haysiyetine uygun bir ücret almasını sağlayacak tedbirleri almasını istemek ve buna ulaşmağa çalışmak şüphesiz esas amaç olacaktır.

samı içersine hizmet akdi ile çalışan her türlü işçi, gemi adamı ve gazeteciler de gidecek, dolayısıyla bu madde ve bu maddeye uyularak çıkarılan asgari ücret yönetmeliği hükümleri bütün bu kimselerle de uygulanacak demektir ⁽¹⁴⁾. Maddede hizmet akdi ile çalışan her türlü işçi dendiğine göre, İş Kanunu kapsamına girsin girmesin hizmet akdi ile çalışan bütün işçiler için asgari ücret tespit edilebilecek demektir. Bu suretle bir dereceye kadar da olsa İş Kanunu kapsamı dışında kalan işlerde çalışanların düşük ücretle çalıştırılmalarının önlenmesi yoluna gidilmiş olunmaktadır ki, bunu yerinde görmek gerekir. Hemen ilâve edelim ki, eski 3008 sayılı kanunumuz da buna âmir bulunduğu cihetle, meselâ İş Kanunu kapsamı dışında bulunan tarım iş kolunda ötedenberi asgari ücretlerin tespiti cihetine gidilmiştir. Hatta memleketimizde İş Kanununun kabulünden sonra asgari ücret tespitinin ilk defa 1951 yılında Adana, Hatay ve İçel (Mersin) illerinde mensucat, çırçır, pamuk çapa, pamuk toplama, batöz ve kızak iş kollarında yapılmış olması dikkati çeken bir husus olarak karşımıza çıkar ⁽¹⁵⁾.

2. ASGARI ÜCRETLERİN TESPİTİ.

Asgari ücretlerin tespiti, daha doğrusu nerelerde asgari ücretlerin tespitinin gerekeceği hususu Çalışma Bakanlığına bırakılmıştır. İş Kanunumuz «Çalışma Bakanlığınca asgari ücret tespit komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari hadleri en geç iki senede bir tespit edilir» hükmünü (mad. 33/1) taşıdığı cihetle, asgari ücretleri tespit işinde asgari ücret tespit komisyonu aracılık yapar.

(14) Deniz İş Kanununa göre çalışan gemi adamları ile, Basın Mesleğinde Çalışan ile Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanuna göre çalışan Gazeteciler hakkında 33 üncü maddede böyle bir hüküm bulunduğu gibi özellikle Deniz İş Kanununun 37 nci maddesinin «gemi adamlarının asgari ücretleri, İş Kanununun ilgili maddesi gereğince tespit olunur» hükmüyle 931 sayılı İş Kanununun 33 üncü maddesine atıf yaptığı da düşünülürse, kanaatımızca Deniz Adamları ve Gazetecilerle ilgili kendi özel kanunlarına göre artık ayrı komisyonların kurulması bahis konusu olamaz.

(15) İhsan ERKUL, Türkiye'de Ziraat İşçileri ve Bunlara İlişkin Çalışma Hukuku, İstanbul 1967, s. 112.

Asgari ücretleri mahalli, bölgesel veya belirli bir yerdeki bir veya daha fazla iş kolunda veya o yerdeki bütün işkollarında veya milli seviyede tespit edebilecek (yön. mad. 3) asgari ücret komisyonunun toplanabilmesi için Çalışma Bakanlığının çağrısı şart olup komisyon Bakanlıkça hazırlanan gündeme göre çalışır (yönet. mad 6/1). Ancak İş Kanunumuz «ücretlerin asgari hadleri en geç iki senede bir tespit edilir» hükmünü taşıdığı cihetle, Çalışma Bakanlığının bu çağrı yetkisinin en çok kanunen iki yıl ile sınırlandırılmasının kabul edilmesi gerekir ⁽¹⁶⁾.

Asgari ücret tespit komisyonu Çalışma Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında:

- i. Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı,
 - ii. İşçi Sağlığı Genel Müdürü veya yardımcısı,
 - iii. Araştırma Kurulu Başkanı veya Üyesi,
 - iv. Ticaret Bakanlığı İç Ticaret Dairesi Genel Müdürü veya yardımcısı,
 - v. Devlet Planlama Dairesinden konu ile ilgili dairenin başkanı veya yardımcısı ile,
 - vi. Bünyesinde en çok işçi veya işvereni temsil eden Ankaradaki en üst derecedeki işçi ve işveren teşekküllerinin değişik işkollarından seçeceği beşer temsilci ⁽¹⁷⁾,
- den kurulur (İK mad. 33/2).

Görüldüğü üzere asgari ücret tespit komisyonu beş hükümet, beş işçi ve beş işveren temsilcisinden meydana gelen merkezi bir komisyondur. En az on üyesinin katılmasıyla toplanır, üye oylarının çoğunluğuyla karar verir. Buradaki çoğunluğu en fazla oy alan teklif şeklinde kabul etmek gerekir ⁽¹⁸⁾. Oyların eşitliği halinde Başkanın oyu kararı sağlar (İK mad. 33/2).

(16) Aynı görüş, TUNÇOMAĞ, s. 4.

(17) Bünyesinde en çok işçi ve işvereni temsil eden Ankaradaki en üst derecedeki işçi ve işveren teşekküllerinin değişik işkollarından seçecekleri her temsilci için ayrıca birer de yedek temsilci seçilir. Temsilcilerin görevlerini yapmalarına geçici veya sürekli bir engel ortaya çıkması halinde bunların komisyondaki yerini yedekleri alır (yönet. mad. 7).

(18) Çalışma Bakanlığı Çalışma Umum Müdürü Muvaffak Sami ONAT tarafından, Milli Prodüktivite Merkezinin 21-25 Aralık 1964 tarihleri arasında Yalova'da düzenlediği bir seminer de uygulamanın da zaten

Komisyon asgari ücreti tespit ederken kayıtsız şartsız hareket edemez. Asgari ücret yönetmeliğinin 11 inci maddesinde belirtildiği üzere, komisyon asgari ücret mahalli seviyede tespit edilecekse mahallin, bölge seviyesinde ise bölgenin, işkolu seviyesinde ise işkolunun, milli seviyede ise genel olarak:

- i. Hayat pahalılığı,
- ii. Sosyal ve Ekonomik durumu,
- iii. Fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel ortalaması,
- iv. Toplu iş sözleşmelerinde ücret ve asgari ücretlerin seyri,
- v. İşçinin çocuk (16 yaşında da daha küçük) veya büyük oluşu ⁽¹⁹⁾,
- vi. Yapılan işin niteliği,

şeklindeki bazı ölçütleri göz önünde tutmak zorundadır. İhtisas konusu olan bu sorunlar hakkında komisyon gerektiğinde ihtisas sahibi yetkililerden bilgi alır. Bilgi ve düşüncelerini öğrenmek istediği resmi yahut özel sıfattaki kimseleri çağırır, dinler (yönet. mad. 10/3). Değinilen ölçütler göz önüne alınarak asgari ücret tespit komisyonlarınca tespit edilecek asgari ücret, işçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenecek ücrettir (yönet. mad. 1). Başka bir deyimle asgari ücret, iş hukuk mevzuatımıza göre, allesinin değil, işçinin bir günlük asgari yaşama seviyesini sağlayacak ücret oluyor demektir. Yani işçinin bekâr veya evli oluşu, geçindirdiği kimselerin sayısı vs. nin nazarı itibare alınmadan asgari ücretin tespiti gerekecektir. Asgari ücret tespit komisyonuna asgari ücretlerin tespitinde düşen görev ise, belirtilen mevzuat hükümlerine göre ücretlerin asgari hadlerini tespit et-

bu yolda yapıldığı aynen şu şekilde belirtilmiştir. «Asgari ücret tespit komisyonlarında kararlar ekseriyetle verilir. Birçok hallerde ekseriyet tâbirinin de yanlış anlaşıldığını ve bir itiraz sebebi olarak ileri sürüldüğünü tatbikatta görüyoruz. Ekseriyet ile mutlak ekseriyet ayrı şeylerdir. Asgari ücret komisyonunda meselâ üç kişi 9 lira üzerinde, iki üye 10 lira üzerinde ve geri kalan iki üye de (eski yönetmelikte 10 kişi ile toplanma mecburiyeti yoktu) 11 lira üzerinde ittifak ederse ne olur?... Burada ekseriyet, beş reyle de, dört reyle de, üç reyle de, hatâ iki reyle de alınabilir. Bilfarz beş ayrı teklife karşı aynı mahiyette iki oyun birleşmesi ekseriyet için kâfidir. Yani en basit mânada çoğunluk bu. Aksi halde her zaman dört teklifi (bugünkü düzen içersinde asgari altı teklifi) yanyana getirmeye imkân yoktur.» ONAT, s. 7-8.

(19) Hemen belirtelim ki, bu fıkra hükmü saklı kalmak şartıyla, asgari ücret tespitinde yaş ve cinsiyet farkı gözetilmez (yönet. mad. 2).

mektedir (İK mad. 33/1). Asgari Ücret Yönetmeliğinin 5 inci maddesine göre ise «asgari ücret hadleri esas itibariyle saat başına ücret olarak hesap ve tespit edilir. Günlük, haftalık, aylık, parça parça başına veya yapılan iş miktarına göre ücret ödenen hallerde gerekli intibaklar buna göre yapılır» (20).

(20) Bilindiği üzere 6 Haziran 1969 tarih ve 13216 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Asgari Ücret Komisyonunun 30.5.1969 tarih 1 numaralı kararıyla bütün yurtda ve bütün işkollarında çalışan işçileri kapsam üzere asgari ücretler tespit edilmiş bulunmaktadır. Kararda belirtildiği üzere, sosyal ve ekonomik gelişmişlik derecelerine göre Türkiye'deki bütün iller altı grup içerisinde toplanmış, her gruba dahil illerde **günlük normal mesai karşılığı** olarak ödenecek ücretler, 15 lira 50 kuruş ile 19 lira 50 kuruş arasında değişecek şekilde tespit edilmiş bulunmaktadır. 29 Haziran 1969 tarihinde Milliyet Gazetesinde Düşünenlerin Forumu başlığı altında yayınlanan bir yazıda, Türk-İş adına asgari ücret komisyonu çalışmalarına katıldığı belirtilen Gül Neşe EREL'in beyanına göre, mezkûr ücretlerin tespitinde 9 ay süren 37 komisyon toplantısında şu metot işlenmiştir:

(a) Önce, bir işçi ailesinin bütçesinde besin giderlerinin yüzde kaç oranını bulduğu araştırılmıştır. Yirminci yüz yılda bir işçinin, ücretinin en çok % 30 unu besin giderlerine ayırması gerektiği halde, Türkiye'de böyle bir oran alınrsa asgari ücretlerin çok yüksek tespitinin gerekeceği ileri sürüldü. Komisyon işçi ücretinin % 45 inin besin giderlerine ayrılabilceğini kabul etti. Plânlamanın teklifi ise % 50 oranındaydı.

b) Daha sonra, bir işçinin normal çalışmasını ve hayatını sürdürbilmesi için kaç kaloriye ihtiyacı olduğu araştırılmıştır. Gelen raporlardan, bir işçi için günde en az 3.500 kalori gerektiği anlaşılmıştır. Bundan sonra, bu ölçüde kaloriye sağlayabilmek için hangi besinden, ne kadar alınması gerektiği tespit edilmiş, bu besin maddeleri ayrı bölgelere göre fiyatlandırılmıştır. İstanbul tek başına bir bölge olarak alınmıştır.

c) Plânlama teşkilâtı, tek işçi için tespit edilen bu ücrete, ailesinin masrafını da katmak amacıyla % 30 ilâve edilmesini teklif etmiştir. Bu sırada normal işçi ailesini 4 kişi olarak tespit etmiştir. Oysa, Türk-İş'in yaptığı anketlere göre, bir işçi ailesi 6 kişiden teşekkül ediyordu.

Bugünkü asgari ücretler bu çalışmanın sonucu olarak ortaya çıkmıştır.»

Biraz anlaşılması güç bir şekilde kaleme alınmış olan bu ifadeden anladığımız bizi yanıltmıyorsa, asgari ücret tespit komisyonu asgari ücretlerin tespitinde yalnız işçinin değil, işçi ile birlikte aile fertlerini de nazarı itibara almış bulunmaktadır. Yani asgari ücret tespit komisyonunca tespit edilen ücret, yukarıda değinilen kanaatımız olarak belirtilen hususlar hilâfına, işçi ve ailesinin asgari yaşama seviyesini sağ-

Asgari ücret komisyonu kararları kesindir ⁽²¹⁾ (İK mad. 33/3; yönet. mad. 6/3). Bu bakımdan komisyonca alınan kararların geçerli olabilmesi için ayrıca başka bir makam tarafından onaylanması gibi bir şey bahis konusu olamaz ⁽²²⁾. Kararlar Resmi Gazete ile yayınlanır ve yayınlanmasını takip eden ay başından itibaren yürürlüğe girer. Komisyonun tespit ettiği ücret hadleri ilgili işyerlerinde, rakam olarak ve işçilerin kolayca görebilecekleri bir yere asılır. İşverenler tespit ve ilân olunduktan sonra yürürlüğe giren asgari ücretlerden düşük ücret ödeyemeyecekleri gibi, toplu sözleşme ve hizmet akitleri bu ücretlerden daha düşük ücret ödenmesini ön gören hükümler taşıyamaz.

İşçilerin ücreti şeklinde tespit edilmiş bulunmaktadır. Komisyonun bu anlayışı Sosyal Politika görüşü açısından şüphesiz yerindedir. İlimi esaslara uygundur. Zira ihtiyaca göre ücret şeklinde beliren bugünkü sosyal ücret kavramında insanın ve ailesinin yaşamasını mümkün kılan bir gelir kaynağı anlaşılır. Bu ulaşılması gereken bir ülkü olmakla beraber, komisyon çalışmalarında böyle bir ülküyü temel almaktan ziyade, çalışma mevzuatımız çerçevesinde hareket ederek, çalışma mevzuatımızın anladığı anlamda asgari ücreti anlayıp, işçi ve ailesinin değil sadece işçinin bir günlük asgari yaşama seviyesini sağlayacak ücreti asgari ücret olarak tespit ve ilân etmesi gerekirdi. Komisyon kararına ilişkin burada değinmek istediğimiz bizce usulsüz görülen diğer bir husus da, Asgari Ücret Tespit Komisyonunun asgari ücret hadlerini **saat başına ücret** şeklinde tespit etmesi gerekirken, karardaki deyimiyile **günlük normal mesai karşılığı** olarak tespit etmesi keyfîdir. Her ne kadar Yönetmeliğin 1 inci maddesinden böyle bir anlayışa varmak mümkün ise de, aynı yönetmeliğin 5 inci maddesi, asgari ücretlerin esas itibarıyla, yukarıda değinildiği üzere saat başına ücret olarak hesap ve tespit edilmesine âmirdir. Bu bakımdan 1 inci maddedeki **normal çalışma gününün** asgari ücretin tespiti bakımından değil, işçilerin bu ücrete hak kazanması bakımından önem taşıdığını kabul etmenin, kanun ve yönetmeliğin anlayışına daha uygun düşeceği inancındayız (Bu son husus hakkında bak. Metin KUTAL, **Asgari Ücret**, İstanbul 1969, s. 157). Bu bakımdan alınan kararın ilerde çeşitli uyumsuzlukları konu teşkil edecek nitelikte bir karar olduğunun şimdiden kabulü gerekir.

(21) Anayasamızın 114/1 inci maddesi, «idarenin hiçbir eylem ve işlemi, hiçbir halde, yargı mercilerinin denetimi dışında bırakılamaz» hükmünü taşıdığı cihetle, komisyon kararlarındaki bu kesinlik, şüphesiz, kararlar aleyhine Danıştay'a başvurulmasını önleyebilecek nitelikte bir hüküm değildir.

(22) Yani komisyon kararlarındaki kesinlik idari hiyerarşi yönündendir. Bak. ÇENBERCİ, s. 34-35.

Asgari ücret tespit komisyonunun çalışmalarını sağlamak ve kolaylaştırmak için Ankara'da Çalışma Bakanlığı içinde ayrıca bir büro kurulması gerekmektedir (İK mad. 33/5). Bu büro çeşitli anketler yaparak, bilgi ve dökümanlar toplayıp bunları tasnif etmek suretiyle komisyonun ihtiyacı bulunan istatistiki bilgileri sağlayacaktır. Eski İş Kanunu ve Yönetmelikte ön görülmeyen böyle bir büronun kurulması ve iyi işler bir duruma getirilmesi için gösterilecek her çabayı, asgari ücret tespit komisyonunun güvenle çalışmasını sağlaması bakımından desteklemek yerinde olur.

Konu ile ilgili olarak hemen ilâve edelim ki, ne İş Kanunumuz ve ne de Asgari Ücret Yönetmeliğinde, asgari ücret tespit komisyonlarının asgari ücretleri net veya bürüt ücret şeklinde tespit etmesi yolunda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Bununla beraber, net ücret tespit etmeye kanunen engel bir husus bulunmamasına rağmen, bugüne kadar uygulamada «hiç bir zaman net ücret düşünülmüş, tasrih edilmiş, karara bağlanmış değildir»⁽²³⁾. Bu bakımdan kanaatımızca, bu şekilde bürüt ücret tespiti uygulamasına devam edilecekse, asgari ücretlerle Yönetmeliğin 1 inci maddesinde belirtilen asgari yaşama seviyesini sağlama amacına ulaşabilmek için, herhalde işçilerin ücretlerinden yapılacak vergi gibi zorunlu kesintilerin tespit sırasında mutlaka göz önünde tutulması gerekir.

3. ASGARİ ÜCRETLERİN ÖDENME ŞEKLİ.

Ne İş Kanunumuzda, ne de Asgari Ücret Yönetmeliğinde asgari ücretlerin ne ile ödeneceği hususunda herhangi bir hüküm yoktur. Yani Asgari ücret nakten ödenmesi zorunlu olan bir ücret midir, bunu aynen veya aynen ve nakten ödemek mümkün müdür?

Yukarda değinildiği üzere İş Kanunumuzun Asgari ücretle ilgili 33 üncü maddesi hükmünün kapsamı içersine İş Kanununun uygulama alanına giren işçiler gibi, uygulama alanı dışında kalan hizmet akdiyle çalışan işçiler de girmektedir. Bu bakımdan konunun :

- A. İş Kanunu kapsamına giren işçiler ve
 - B. İş Kanunu kapsamına girmeyen işçiler
- için ayrı ayrı ele alınarak incelenmesi yerinde olur.

(23) ONAT, s. 34-35.

A. İş Kanunumuza göre genel anlamda ücret, evvelce değildiği üzere, bir kimseye bir iş karşılığında sağlanan ve nakten ödenen meblağı kapsar (İK mad. 26/1) ki buna *asıl ücret* diyoruz. Kanunumuzun bu açık hükmü, asıl ücretin nakten ödenmesi zorunluluğunu ortaya koymaktadır. İşçinin asıl ücreti yanında işçiye sağlanmış olan para ve parayla ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de ücretin eklerini meydana getirirler. Ücretin eklerinin, asıl ücretin aksine, nakdi ödenmesinde bir zorunluk olmadığı görülmektedir. Yani parayla ölçülmesi mümkün olan aynı ödemeler işçiye ek ücret şeklinde yapılabilir. Hemen belirtmek isteriz ki, ücret olarak kabul edilen ek ücret ödemeleri bizzatıhi ücret değil, ücretin ekleridir ve ödenmeleri çeşitli şartların tahakkukuna bağlı kalır. Meselâ çocuk parası verilmesi çocuk sahibi olunup olunmamasına bağlıdır. Hatta bazı işletmeler her çocuk sahibi işçisine değil, işyerinde belirli bir süre çalışmış işçisine, bu süreyi doldurduktan sonra çocuk parası ödemektedirler. Prim, ikramiye vs. için de aynı şeyleri söylemek mümkündür. Halbuki asıl ücretin her zaman ödenmesi, ödemedi kaçınılması mümkün değildir. Bu bakımdan kanunen ön görülen işçi ücretinin en geç haftada bir ⁽²⁴⁾ yurtda geçmesi zorunlu para ⁽²⁵⁾ ile ödenmesi keyfiyeti (İK mad. 26/3, 4), işçinin nakten ödenmesi gereken asıl ücreti için geçerli olan bir husus olarak karşımıza çıkar. Şüphesiz ek ücretin, aynı ödemeler hariç bir kısmı, meselâ çocuk zamları gibi, asıl ücretle birlikte bu ödeme süresi sonunda veya başında ödenebilir. Bu ayrı bir durumdur. Genel kural ücretin nakten ödenmesi zorunlu olan asıl ücret kısmının belirtilen süre içinde yurtda geçmesi zorunlu para ile nakten ödenmesi şeklindedir. Bu yoldaki bir «hükmün kanuna konuluş sebebi, ücretin en mühim kısmının para olarak ödetilmesini temin suretiyle işverenin paradan başka ödemelerle işçinin menfaatini hâlele uğratmasını önleme düşüncesidir» ⁽²⁶⁾

Netice olarak söylemek gerekirse, işçinin ücret geliri prensip olarak iş süresi ile işçinin asıl ücretinin çarpımı suretiyle bulu-

(24) Bu ödeme süresi toplu sözleşmeler veya hizmet akitleri ile en geç bir aya çıkarılabilir (İK mad. 26/4).

(25) Yani işçiye ecnebi akçe verilemeyeceği gibi (kanunen cevaz verilen pek istisnai durumlar hariç), tedavül etmeyen eski milli akçeler, hamidiye, mecdiye... vs. de verilemez. Ferik Hakkı SAYMEN, **Türk İş Hukuku**, İstanbul 1954, s. 503.

(26) ÇENBERCİ, s. 255.

nur. Saat ücreti 5 lira olan işçi, 8 saat çalışmışsa $5 \times 8 = 40$ lira işçinin günlük ücret geliridir. Ücret eklerinin nakten her ödeme süresi sonunda ödenmesi gereken kısmı ve aynı ödemeler daha sonra bu yekûna ilâve edilerek işçinin günlük, haftalık, aylık, yıllık ücret geliri hesaplanır.

Kanaatımızca asgari ücretin, İş Kanunumuza göre geniş anlamda ücrete değil, asıl ücrete tekabül ettiğini kabul etmemiz gerekir ⁽²⁷⁾. Zira aksini kabul etmenin, asgari ücretle ulaşılması gereken amaçtan (Yönet. mad. 1) bizi çok uzaklara götüreceği açıktır. Bu bakımdan da kanaatımız, İş Kanunu kapsamına giren işçilere ödenecek asgari ücretin nakten ödenmesinin zorunlu olduğu yolunda belirlemektedir. Bunun başka bir deyimle ifadesi ise asgari ücret üzerinden ücret almakta olan işçinin ücret gelirinin, asgari ücret komisyonlarınca esas itibarıyla saat başına ücret olarak hesap ve tespit edilmesi gereken asgari ücret haddi ile, işçinin çalışma süresinin çarpımı suretiyle bulunacağı keyfiyetidir ⁽²⁸⁾.

B. İş Kanununun uygulama alanı dışında kalan işyerlerinde hizmet akdi ile çalışan kimselere (tarım işçileri, ev hizmetlerinde çalışanlar, ikâmetgah kapıcıları gibi) ödenecek ücretlerin nakten ödenmesi yolunda kanuni bir zorunluluk bulunmadığına göre, asgari ücret dahil, işçinin ücretinin bir kısmının anlaşma gereğince aynen ödenebileceğinin kabul edilmesi gerekir. Bu anlaşmada örf ve âdet hukuku büyük bir rol oynar. Meselâ, tarım işçilerini ele alacak olursak, bugün yurdumuzda, çalışma durmlarına göre, tarım işçilerine nakdi, aynı ve karışık (nakti + aynı) olmak üzere üç nevi ücret ödendiği görülür. Klasik işçi anlamında devamlı tarım işçileri ile, özellikle çiftçi - tarım işçilerine nakdi ücret ödenmesi esastır. Zira birinin iktisadi varlığını alacağı bu ücretle sağlayan,

(27) Bundan çıkarılacak tatbikatla ilgili bir netice de, komisyonlarca tespit edilecek asgari ücret haddinin, işyerlerinde ücrete ek ödemelerin yapıp yapılmadığının göz önünde tutulmaksızın, işçilere ödenmesinin gerekeceği keyfiyettir. Nitekim Çalışma Genel Müdürü ONAT da Yalova seminerinde aynen, «asgari ücret, nakten ödenen çıplak ücrettir, İşçiye sağlanan sair menfaatleri ihtiva etmez» demek suretiyle görüşümüzü destekler mahiyete konuşmuş bulunmaktadır. ONAT, s. 37. Buna karşılık ÇENBERCİ, s. 313; TUNÇOMAĞ, s. 11 de aksi görüşte bulduklarını ifade etmektedirler.

(28) Cünde 8 saatten az çalışılmasında kanuni zorunluluk bulunan işlerde çalışanlara kanaatımızca İş Kanunumuzun haftada 48 saat olarak ön gördüğü iş süresi üzerinden tahakkuk yapmak gerekecektir.

diğerinin bilfiil toprak sahibi çiftçi olup alacağı ücretle belirli amacını gerçekleştirmek isteyen ve bu yüzden tarım işçisi olarak muvakkaten çalışan bir kimse olduğu düşünülürse, bunlara nakdi ücret ödememin zorunluluğu kendiliğinden ortaya çıkar. Aynı ücret ise özellikle toprağa bağlı, yerleşmiş tarım işçileri için bahis konusu edilir. Bu durumda anlaşmaya veya mahalli örf ve âdete göre hareket edilerek işçiye araziden, çiftlik binalarından (evlerinden, ahırından, anbarından) faydalanma hakkı verilebileceği gibi bazen de çiftlik mahsullerinin bir kısmı ücret olarak verilerek işçi yedirilir, içirilir. Şüphesiz aynı ücret bunların çeşitli şekilde birleştirilmesi yoluyla da ödenebilir. Para ve ayniyatın birarada verildiği kombine sistem yine, toprağa bağlı, yerleşmiş tarım işçileri arasında görülür ⁽²⁹⁾.

4. ASGARİ ÜCRET ÖDENMEMESİNİN MÜEYYİDELERİ

A) Hukuki Müeyyide :

İşverenler tespit ve ilân olunarak yürürlüğe giren asgari ücretten düşük ücret ödeyemeyecekleri gibi toplu sözleşme ve hizmet akitleri bu ücretlerden daha düşük ücret ödenmesini ön gören hükümler taşıyamaz (yönet. mad. 13). Böyle bir durum mevcut ise bu takdirde toplu sözleşme veya hizmet akdi ile tespit edilen ücretle ilgili hükmün yerini asgari ücret alır ve işçiye sözleşmedeki ücret yerine komisyonca tespit edilen ücret ödenir. İşveren işçiye asgari ücretin altında bir ücret vermeye devam ederse, işçi dilerse İK mad. 16/II-d ye göre hizmet akdini ihbarsız olarak feshedebilir. Bu takdirde işçi kanunen kendisine tanınan her türlü tazminata da hak kazanır. Hizmet akdini feshetmek istemezse bu takdirde işçi dava açarak aldığı ücret ile asgari ücret arasındaki aleyhine olan farkı işverenden isteyebilir ⁽³⁰⁾.

B) Cezai Müeyyide :

Asgari ücret tespit komisyonunda tespit olunan asgari ücretleri ödemeyen veya noksan ödeyen işveren hakkında İK mad. 109/B-II gereğince 250 liradan az olmamak üzere hafif para cezasına hükmolunur.

(29) Tarım işçileri ile ilgili bütün bu hususlar hakkında fazla bilgi için bak. ERKUL, *Türkiye'de...*, s. 109-121.

(30) «Dâvacının gündeliği Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından artırıldığı halde dâvalı işverenin artan ücreti vermemesi üzerine farkını talep etmeğe hakkı vardır...» Yarg. 9.H.D. 27.1.1964 E. 964/346, K. 346 sayılı kararı.