

Yayın Geliş Tarihi: 17.03.2022
Yayına Kabul Tarihi: 24.03.2022
Online Yayın Tarihi: 30.03.2022
<http://dx.doi.org/10.16953/deusosbil.1089245>

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 24, Sayı: 1, Yıl: 2022, Sayfa: 93-118
ISSN: 1302-3284 E-ISSN: 1308-0911

Araştırma Makalesi

COVID-19 KÜRESEL SALGIN DÖNEMİNDE ÜCRETİN KORUNMASI

*Dilek ESER**

Öz

Ücret, işçinin ve ailesinin yegâne geçim kaynağıdır. Aynı zamanda, devletler için önemli bir refah göstergesi ve vergi kalemidir. Bu nedenle işçiyi, ailesini ve ekonomik anlamını korumak için ücretin mevzuat bakımından güvenceye alınması bir zorunluluktur. Bu zamana kadar gerek uluslararası anlaşmalarda gerekse ulusal mevzuatlarda ücretin korunması ile ilgili sınırlar, ayrıcalıklar ve kapsam belirlenmiştir. Ancak; 2019 yılının sonunda Çin’de başlayan, hızla dünyaya yayılan COVID-19 kısa süre sonra Dünya Sağlık Örgütü’nce küresel salgın ilan edilmesine neden olmuş ve yaşanan sosyal ve ekonomik krizler ücretin korunması ile ilgili düzenlemeleri yetersiz kılmış, konuyu yeniden gündeme getirmiştir. Bu dönemde, işletmeler kapatılmış, tedarik zincirleri aksamış, ulaşım kısıtlanmış, işsizlik ve eksik istihdam artmıştır. Özellikle ücretli toplumlarda, yaşanan bu ekonomik kriz sosyal krizlere dönüşmüştür. Bu süreçte, iş hukuku uygulamaları sorgulanır hale gelmiştir. Böylece tüm dünyada iş hukuku düzenlemeleri yeniden gözden geçirilmiş, kapsam ve hak etme koşullarında basitleştirmelere gidilmiştir. Ayrıca yeni uygulamalarla mevzuat bağlamında koruma kapsamına girmeyen işçiler de görece güvenceye alınmıştır.

Türkiye’de sürecin nasıl yönetildiği ve özellikle ücretin korunması bağlamındaki değişiklik ve düzenlemeleri incelemek, bu çalışmanın temel amacıdır. Avrupa birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü raporlarından diğer ülke uygulamalarını değerlendirmek ve Türkiye uygulamalarını kıyaslamak ise ikincil amaçtır. Buna göre, Türkiye’de salgın zorlayıcı sebep olarak kabul edilmiş ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanma şartları hafifletilerek yaygınlaşması sağlanmış, işverenlere sağlanan desteklerle çalışanlara iş ve ücret güvencesi sağlanmaya çalışılmıştır. Ayrıca fesih hakkı sınırlandırılarak ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık halleri hariç işten çıkarmalar yasaklanmıştır. İşverenlere işçiyi ücretsiz izne çıkarma hak ve yetkisi tanınmıştır. Ücretsiz izin süresince gelirden yoksun kalacak olan işçiye İşsizlik Sigorta Fonundan karşılanmak üzere nakdi ücret desteği imkânı getirilmiştir. Bu bağlamda Türkiye, diğer dünya ülkeleri ile benzer düzenlemelerle ücreti görece korumaya almıştır.

Anahtar Kelimeler: Küresel salgın, COVID-19, Ücret, Ücretin korunması

Bu makale için önerilen kaynak gösterimi (APA 6. Sürüm):

Eser, D. (2022). Covid-19 küresel salgın döneminde ücretin korunması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24 (1), 93-118.

* Dr. Öğr. Üyesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ORCID: 0000-0002-2993-3555, dilek.eser@deu.edu.tr.

WAGE PROTECTION DURING THE COVID-19 PANDEMIC**Abstract**

Wage is the only source of livelihood of the labour and his family. At the same time, it is an important welfare indicator and tax item for states. For this reason, it is a necessity to secure the wage in terms of legislation to protect the labour, family, and its economic meaning. Until now, limits, privileges, and scope regarding the protection of wages have been determined in both international agreements and national legislation. However, the social and economic crises experienced in the period of COVID-19, which started in China at the end of 2019, spread rapidly to the world and was declared a pandemic by the World Health Organization, made the regulations regarding the protection of wages insufficient and brought the issue back to the agenda. In this period, businesses were closed, supply chains were disrupted, transportation was restricted, unemployment and underemployment increased. Especially in wage societies, this economic crisis has turned into social crises. In this process, labour law practices have become questionable. Thus, all over the world, labour law regulations were reviewed, and the scope and eligibility conditions were simplified. In addition, with the new practices, labour who is not under the scope of protection in the context of the legislation is also relatively safe.

The main purpose of this study is to examine how the process is managed in Turkey and especially the changes and regulations in the context of wage protection. Evaluating the practices of other countries from the reports of the European Union and the International Labour Organization and comparing the practices of Turkey is the secondary purpose. Accordingly, the epidemic was accepted as a compelling reason in Turkey and the conditions for benefiting from the short time working allowance were eased and expanded, and job and wage security was tried to be provided to the employees with the support provided to the labour. In addition, the right of termination is limited, and dismissals are prohibited, except in cases of violation of morality and goodwill. Employers are given the right and authority to take the labour on unpaid leave. Wage support was provided to the labour, who will be deprived of income during the unpaid leave, to be covered by the Unemployment Insurance Fund. In this context, Turkey has relatively protected the wages with similar regulations with other countries in the world.

Keywords: *Pandemic, COVID-19, Wage, Protection of wages*

GİRİŞ

Anayasanın 55. maddesinde ücret emeğin karşılığı olarak ifade edilmektedir. Bununla birlikte, sosyal devlet niteliği bağlamında ele alınarak; yapılan işe uygun, adil bir ücretin herkesin hakkı olduğu vurgulanmaktadır. Ücret sadece çalışanın değil, ailesinin de geçimini sağlayan gelir kaynağı olması sebebiyle sosyal bir nitelik taşımaktadır (Centel, 1988, s. 46.) Bunun yanı sıra, ücretin çalışmaya motive etmek, işçinin sosyal statüsünü ve refah düzeyini belirlemek gibi önemli unsurları da bulunmaktadır.

Devlet için ücretin önemi, hem kamu çalışanları için işveren rolü üstlenmesi hem de Anayasamızın yüklediği düzenleyici ve koruyucu rolü sebebiyle

büyüktür. Devlet, sosyal devlet ilkesine dayanarak çalışma mevzuatları ve asgari ücret belirleme gibi düzenlemelerle bu rolü işlevsel hale getirmektedir. Özellikle günümüzde yaygın görülen bir durum olarak, toplumda ücretli çalışanların daha fazla oranlara sahip olması göz önüne alındığında; sosyal yaşam, fiyatlar, istihdam, enflasyon, yatırım ve tasarrufların da ücretten etkilenmesi beklenmekte ve toplumsal barış ve refahın belirleyicisi konumuna sahip olmaktadır. Son olarak ücret, devlet için önemli bir vergi geliri kalemidir. Bu anlamda birçok açıdan önemli olan ücretin, farklı perspektiflerde farklı mevzuatlar kapsamında korunması önem arz etmektedir. Özellikle yaşanan ekonomik ve sosyal krizler esnasında ücretin devletçe korunmasının önemini daha da arttırmaktadır.

Önemli bir sağlık krizi olarak ortaya çıkan, daha sonra sosyal ve ekonomik krizlerle bütünleşen COVID-19 salgını, ilk olarak 2019 Aralık ayında Çin'in Wuhan Kenti'nde ortaya çıkmış, 11 Mart 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü'nce "küresel salgın" ilan edilmiştir. Bu dönemde devletler, bir yandan salgınla mücadele etmeye çalışırken bir yandan da bu salgından ekonomik anlamda en az hasarla çıkmanın çarelerini aramışlardır. Yalnızca ülkemizde değil, tüm dünya genelinde üretim durma noktasına gelmiştir. Yaşanılan ekonomik sorunlar büyük küçük ölçekli pek çok işletmeyi olumsuz etkilemiş, işverenlerin yaşanılan ekonomik sıkıntılarla mücadele edebilmek için maliyetlerini azaltma yoluna gitmişlerdir. Buna göre, ilk eylemleri çalışanları işten çıkarmak olmuştur. Ülkelerin hukuk sistemlerini uzun süre meşgul edecek olumsuz sonuçları gidermek maksadıyla bir yandan uluslararası alandaki örgütler, diğer yandan ulusal kanun koyucular yeni yasal düzenlemeler getirmek ya da mevcut düzenlemeleri yenilemek suretiyle harekete geçmişlerdir.

Türk Hukukunda COVID-19 salgın dönemindeki ekonomik ve sosyal hayata olumsuz etkilerin azaltılması amacıyla alınan önlemler kapsamında "7226 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" (26 Mart 2020) ile "7244 Sayılı Yeni Korona virüs (COVID-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" (17 Nisan 2020) kabul edilmiştir. Bu düzenlemelerin yanı sıra çalışma mevzuatı bakımından "4857 Sayılı İş Kanunu" ve diğer bazı kanunlarda değişiklik yapılarak salgının yarattığı mağduriyetler giderilmeye çalışılmıştır. Düzenlemeler, küresel salgınla mücadele kapsamında üç aylık dönemler için tedbirler almış ise de Cumhurbaşkanına sürelerin uzatılması konusunda yetki verilmiştir. Bu bağlamda çalışmanın amacı; Türkiye'de ücretin korunması için getirilen düzenlemeleri incelemek, çalışma ilişkilerini düzenleyen önemli bir örgüt konumundaki "Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (International Labour Organization-ILO)" ve sosyal devlet ilkelerini uygulayan "Avrupa Birliği'nin raporlarını değerlendirerek Türkiye uygulamaları kıyaslamaktır. Bu doğrultuda ilk olarak, Türk Hukuku bağlamında ücretin korunmasına yönelik düzenlemeler incelenecek ve daha sonra küresel salgın dönemi uygulamaları değerlendirilecektir.

ÜCRET KAVRAMI

Ücret kavramı konusunda bütün disiplinlerde ifade edilen ortak tanım, gerçek kişinin fiziksel ya da fikri emeğin karşılığı olmasıdır. Ücret emeği veren kişi açısından aynı zamanda talep hakkı oluşturmaktadır. ILO'nun 1 Temmuz 1949 tarihinde kabul ettiği “Ücretin Korunmasına İlişkin 95 Sayılı Sözleşme”nin 1. maddesinde ücret tanımlanmış ve hesaplama şekli fark etmeksizin nakden ödenmesi gereken bedel olduğu belirtilmiştir.

“4857 Sayılı İş Kanunu”nun 32. maddesinin 1. fıkrasında “*Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.*” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanıma dayanarak ücretin unsurlarının, bir iş karşılığında, işveren veya işvereni temsilen üçüncü kişiler tarafından, nakden ve belli bir dönemde ödenmesi olduğu kabul edilmektedir. (Eyrenci ve diğerleri, 2006, s. 121; Demir, 2016, s. 166; Sümer, 2014, s. 66)

“1948 İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi”, “1961 Avrupa Sosyal Şartı”, “1966 Birleşmiş Milletler (BM) Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi” ve “1996 Gözden Geçirilmiş Edilmiş Avrupa Sosyal Şartı” kapsamında ücreti tanımlamak için “aile ücreti” ve “adil ücret” gibi nitelik bakımından farklı terimlerin kullanıldığı görülmektedir. Aile ücreti, işçinin kendi geçiminin yanında ailesini de geçirmeye yetecek ücret tutarı iken; adil ücret, ihtiyaçlara erişimi mümkün kılan ücret tutarıdır (Werner and Lim, 2016, s. 434).

Ücretin Uluslararası Belgelerde Korunması

Ücretin korunmasına ilişkin uluslararası belgeleri ikiye ayırmak gerekmektedir. “BM İnsan Hakları Beyannamesi”, “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi”, “Avrupa Sosyal Şartı ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi” ücret konusunda genel bir düzenleme getirmektedir. Öte yandan ILO ve Avrupa Birliği sözleşme ve düzenlemeleri ilk grubun belirlediği çerçevede ücretin korunmasına ilişkin daha ayrıntılı ve etkili bir müdahalede bulunmaktadır.

İnsan hakları evrensel beyannamesi

Ücretin korunması hususunda ülkemizin de taraf olduğu en kapsamlı uluslararası belge “İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi”dir. Beyanname, BM Genel Kurulunda 10 Aralık 1948 tarihinde ilan edilmiştir. Bu kapsamda, BM üyesi olan 193 ülkede “dil, din, ırk, renk, cinsiyet, siyasi veya diğer görüşler, gelir ve insana yakışır iş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya başka bir statü” gibi ilkeler anayasal güvence altına alınmıştır.

Beyannamenin 23. ve 24. maddelerinde ücretin korunması ile hükümler bulunmaktadır. Buna göre, “*herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma, işsizliğe karşı korunma, herhangi bir ayrıma maruz kalmaksızın eşit iş için eşit ücret alma hakkı vardır. Ayrıca eşit ücretin yanı sıra herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yakışır, gerekirse her türlü sosyal*

koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlamaya yetecek adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır. Her birey kendi çıkarlarını korumak amacıyla sendika kurabilir veya sendikaya üye olabilir (md.23).” Ayrıca, “herkesin dinlenmeye, eğlenmeye, özellikle çalışma süresinin makul ölçüde sınırlandırılmasına ve belirli dönemlerde ücretli izne çıkmaya hakkı vardır” hükmü izinlerde ücret ödemesi korunmaya alınmıştır (md. 24). Sözleşme hükümlerinde, ücret kavramının ruhuna uygun olarak ücreti sadece çalışma ilişkisinin karşılığı olarak değil aynı zamanda ailenin geçimini sağlayan bir değer olarak görmüştür (Centel, 1994, s. 144; Ekonomi, 1984, s. 130; Güven & Aydın, 2017, s. 113; Süzek, 2017, s. 395).

Avrupa insan hakları sözleşmesi

Taraf olduğumuz genel çerçeveyi belirleyen diğer uluslararası belgeler “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi” ve “Avrupa Sosyal Şartı”dır. “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi” her ne kadar doğrudan ücret ve korunması ilişkin hüküm içermiyor olsa da sözleşmenin 4. Maddesi ile, “hiç kimsenin köle olarak tutulamayacağı, zorla çalıştırılmayacağı ve zorunlu çalışmaya tabi tutulamayacağı” hüküm altına alınarak, ücret ve ücret ödemelerine atıfta bulunulmuştur.

Ayrıca Strazburg İnsan Hakları Mahkemesinde ücretin korunmasına ilişkin davalarda “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi” önemli bir dayanak olarak görülmektedir. Ücretin ve ertelenmiş ücret olarak kabul edilen emeklilik ödemelerinin devlete, işverene ve üçüncü kişilere karşı korunmasında bu sözleşme temel alınmaktadır. Mahkemece insan onuruna yaraşır bir ücretin korunmasını sağlamak temel amaç olarak kabul edilmektedir. (Sychenko, 2017, s. 765).

Avrupa sosyal şartı ve gözden geçirilmiş avrupa sosyal şartı

Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nden farklı olarak birinci kuşak haklarla ilgili değil, ikinci kuşak haklar olarak adlandırılan ekonomik ve sosyal haklar ile ilgili hükümler içermektedir (Sarmış ve Şahin, 2016, s. 25).

Avrupa Sosyal Şartı, Torino’da 18 Ekim 1961 tarihinde imzalanmış, 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Avrupa Sosyal Şartı’nın “Adil Bir Ücret Hakkı” başlıklı 4. maddesinde ücret ve ücrete ilişkin düzenlemeler mevcuttur. Buna göre taraf devletler; çalışanlara onurlu bir yaşam sağlayacak ücret hakkını, belirli durumlarda fazla çalışma ile kazanılan hakları, eşit işe eşit ücreti, ihbar süresini ve yasalar, toplu sözleşmeler ve hakem kararları ile saptanmış durumlar ve miktarların ötesinde ücrette kesinti yapılamayacağını taahhüt etmişlerdir.

Avrupa Sosyal Şartı 1996 yılında gözden geçirilerek yeniden imzaya sunulmuştur. “Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”nın 25. maddesine göre, işverenin ödeme aczine düşmesi halinde iş ilişkisinden kaynaklanan alacakların garantiye almasını taraf devletlere yüklemiştir. Ayrıca devletlere, ücretin acze neden olan tarihten önceki 3 aydan az olmaması özellikle belirtilerek imtiyazlı

alacak olarak kabul edilmesi, 8 aydan az olmamak üzere alacakların garantiye alınmasını ve aczin gerçekleştiği tatil ve izin alacaklarının ödenmesini, tatil ödemeleri ve ücretli izin ödemelerinin de dahil edilmesini ulusal mevzuatlarla düzenlemeyi salık vermiştir.

BM ekonomik, sosyal ve kültürel haklar sözleşmesi

“BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi”nin “Adil ve Uygun İşte Çalışma Şartları” başlıklı 7. maddesinde “*bu sözleşmeye taraf devletlerin, herkese adil ve elverişli şartlarda çalışma hakkı sağlayacağı*” belirtilmiştir. Bununla birlikte, “*bütün çalışanlara asgari bir gelir desteği sağlanmak, kadınlara erkeklerle eşit şartlarda çalışma güvencesi vermek, eşit işe eşit ücret hakkı vermek, dinlenme, çalışma arası, çalışma saatlerinin makul ölçüde sınırlandırılması ile ücretli yıllık izin ve resmi tatillerde ücret vermek taraf devletlerin yükümlülüğünde*” olarak tanımlanmıştır (BMESKHS <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/08/03/EkonomikSosyalKulturelHaklarSozlesmesi.pdf>, (Erişim Tarihi: 12.01.22)).

ILO sözleşmeleri

ILO'nun Anayasası kabul edilen 10 Mayıs 1944 tarihli Filadelfiya Bildirgesi ilk maddesinde emeğin mal olmadığına altını çizerek ücrete vurgu yapmıştır. Devamında ise, ücret, çalışma süreleri ve koşullarının eşit bir şekilde düzenlenmesine vurgu yapılmıştır (ILO, https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm, (12.01.22)).

ILO'nun, doğrudan ücretin korunması ile ilgili sözleşme ve tavsiye kararları mevcuttur. Bu bağlamda Türkiye'nin de imzalamış olduğu “26 numaralı Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi”, “94 numaralı Kamu Sözleşmelerinde Çalışma Şartları Sözleşmesi”, “95 numaralı Ücretlerin Korunması Sözleşmesi”, “99 numaralı Asgari Ücret Tespit Mekanizması (Tarım) Sözleşmesi” ve “100 numaralı Eşit Ücret Sözleşmesi” bu alandaki önemli araçlardır. Öte yandan “85 Sayılı Ücretin Korunması”, “90 Sayılı Eşit Ücretlendirme” ve “109 Sayılı Deniz İşkolunda Ücret ve Çalışma Sürelerine İlişkin Tavsiye Kararları” bu alandaki diğer temel düzenlemelerdir.

“26 Sayılı Sözleşme”, asgari ücretin belirlenme koşullarını, sınırlarını, kapsamını ve belirlenen tutarın altına düşmemesi için bir denetim mekanizması kurulmasını ve kadın erkek ayırmaksızın uygulanmasını hükmetmiştir. “95 Sayılı Sözleşme” ise doğrudan ücretin korunması ile ilgili hükümler içerdiği için önemlidir. Sözleşme 1. maddesinde ücreti tanımladıktan sonra 3. maddesinde, ücretin tedavüldeki parayla ödenmesini öngörmüş ve parayı temsil ettiği bildirilen herhangi bir şekilde ödenmesini yasaklamıştır. İşçinin rızası dâhilinde banka aracılığı ile çekle, posta çeki veya havalesiyle ödenmesini uygun bulmuştur. Ücretin işçiye ödeneği (aksi işçi tarafından talep edilmedikçe) (md.5) ve işverenin ücretin kullanımının hakkını sınırlandıramayacağı belirtilmiştir (md.6). Ücretten yapılacak kesintinin nedenleri ve miktarı; ulusal mevzuat, toplu sözleşme ve hakem

kararları ile belirlenen koşullar altında mümkün olacağı (md.8) belirtilmiş, haciz ve temlike karşı ölçütlerin korunmasının altı çizilmiştir (md.10). Ayrıca, ücret alacaklarının imtiyazlı sayılacağını ve ödeme aczi hallerinde hakların korunması ile ilgili yasaların düzenlenmesi gereği belirtilmektedir (md.11). Bununla birlikte sözleşmenin 2. maddesinde, ücret ilişkisi ile çalışan herkese sözleşmenin uygulanacağı belirtilmiş ve istisna grupların yıllık raporda ILO'ya bildirilmesi hükme bağlanmıştır. Türkiye 1960 yılında kabul ettiği bu sözleşme ile ilgili herhangi bir grubu istisna tutmamıştır.

Tavsiye kararlarından ise “Ücretin Korunması Hakkında 85 Sayılı Tavsiye Kararı”nın incelenmesi gereklidir. Karar, ücretin korunması için üye ülkelerin mevzuatlarında yapacakları değişiklikler için yol göstermek amacıyla 1 Temmuz 1949 tarihinde kabul edilmiştir. Buna göre, ücret kesintileri, ödeme zamanı, ücret şartları ve miktarının bilgilendirilmesi ile ücretlerin bordro kayıtlarının tutulması konusunda tavsiye niteliğinde düzenlemeler yer almaktadır. Kesintilerin, geçimi zorlamayacak miktarda ve işçiye açıkça nedeni bildirilecek şekilde yapılması tavsiye edilmiştir (md.1). Bununla birlikte, “ödenen ücret oranları, ücret hesaplama yöntemleri, ücretin ödenme zamanı ve yeri, ücretten yapılacak kesinti şartlarının (md. 6), brüt ücret tutarları, brüt ücretten yapılan indirimler, indirimlerin gerekçeleri ve net ücret miktarları ücretin ait olduğu dönemde işçilere açıkça bildirilmesi hükme bağlanmıştır (md. 7)”.

Her ne kadar Türkiye'nin taraf olduğu bir sözleşme olmasa da ILO'nun “173 Sayılı İşverenin İflası Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin Sözleşme”sine konunun bütünlüğü açısından değinmenin gerektiği görüşündeyiz. Sözleşme, işçi alacaklarının güvencesi için iki temel argüman önermektedir. İlki, imtiyaz sistemidir ve işçinin çalışmasından doğan alacakları, işverenin iflası ya da ödeme güçlüğüne olduğu başka durumlarda diğer alacaklılara nazaran öncelikli alacak yaparak, bu alacakların işverenin malvarlığından karşılamayı salık vermektedir. Diğer argüman ise, işçi alacaklarını güvence altına alan bir garanti fonunun kurulmasıdır.

Sözleşmenin 6. maddesinde asgari koşullar belirtilmiştir. Buna göre, üç aydan az olmayan ücretler, üç aylık sürenin başlangıç ve bitişinin ödeme güçlüğüne zamanı ile eşanlı belirlenmesi, ödeme güçlüğü yılına ve önceki yıla ait yıllık ücretli izin alacakları ve fesih nedeniyle talep etmeye hak kazanılan tazminatlar imtiyazlı olarak belirtilmiştir.

Sözleşmenin 7. maddesinde ulusal kanun ve düzenlemelerle korunan işçi alacaklarının belirli bir miktar ile sınırlanabileceğini ancak sınırın sosyal açıdan kabul edilebilir bir düzeyin altında olamayacağı ifade edilmiştir.

Sözleşmenin 8. maddesinde, üye devletlerin devlet alacaklarından daha üst sırada ücret alacaklarını tanımasının mümkün olduğu belirtilmiştir. Ancak uygulamada ücret alacaklarının korunabilmesi için, devlet alacakları ve sosyal

güvenlik sistemi alacaklarından daha aşağı sırada imtiyaz verilebilmektedir. (Özkan, 2008, s. 123).

ÜCRETİN TÜRK İŞ HUKUKUNDA KORUNMASI

Ücret ve ücretin korunmasının kamusal bir niteliği olması nedeniyle farklı mevzuatlarda ücreti güvence altına almaya yönelik düzenlemeler bulunmaktadır. Çalışma yaşamı açısından bireysel iş ilişkilerini düzenleyen “Türk Borçlar Kanunu”, “4857 Sayılı İş Kanunu” ve “İşsizlik Sigortası Kanunu” ücreti korumaya yönelik hükümler içermektedir. Çalışmada diğer kanunlara gerektiği yerlerde atıf yapılmak suretiyle, bireysel iş hukukunda ücretin korunması incelenecektir. “4857 Sayılı İş Kanunu”nda ücret; işverenin, işçinin ve üçüncü kişilerin işlemleri olarak üç temel anlayış üzerinde korunmaktadır.

İşverenin İşlemleri

Ücretin belirlenmesi

Ücret, “Türk Borçlar Kanunu”nun 323. maddesi 1. fıkrası uyarınca serbestçe belirlenmektedir. Ancak, “4857 Sayılı İş Kanunu”nun 39. maddesinde işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için ücretin asgari sınırının belirlenmesi hükme bağlanmıştır. Bu durumda asgari ücret, ücretlerin alt sınırına bir müdahalede bulunarak düşük gelirli olanların korunmasını hedeflemektedir (Sayın, 2019, s. 1879).

Asgari ücret, “*işçilere 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 ücret*” şeklinde tanımlanmıştır. (AÜY, m.4).

Asgari ücret, “4857 Sayılı İş Kanunu”nun 39. maddesi uyarınca, ayırt etmeksizin her işçi için ve “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı” himayesinde oluşturulan “Asgari Ücret Tespit Komisyonu” tarafından iki yılda bir belirlenmektedir. Asgari ücret tespit komisyonu, Bakanlıkça belirlenen bir başkan ve devlet, işçi ve işveren aktörlerinin beşer temsilcisinden oluşmaktadır. Görülmektedir ki, komisyon üçlü bir yapıdadır ve bu sayede doğru sosyal diyalog ortamı oluşturmak amaçlanmaktadır (Bedir ve diğerleri, 2018, s. 22).

Ücretin ödenmesi

Kanun koyucu ücret ödemelerini, zaman ve ödeme yeri bakımından koruma altına almıştır. Bunun yanında, ödemenin tutarı ve biçimi ile ilgili hükümler de mevcuttur.

“4857 Sayılı İş Kanunu”nun 32. maddesinin 4. fıkrası uyarınca, ücret en geç ayda bir ödenmelidir. Aylık sürenin başlangıcı olarak, işçinin iş görme borcunu

yerine getirmeye başladığı tarih anlaşılmalıdır. Bununla birlikte bu süre, iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmeleri ile bir haftaya kadar inebileceği hükme bağlanmıştır. Ayrıca “Türk Borçlar Kanunu”nun 406. maddesi 1. fıkrası “*Aksine âdet olmadıkça, işçiye ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme süreleri belirlenebilir.*” hükmü yer almaktadır. Söz konusu düzenlemelerde ücretle ilgili asgari ve azami süreler belirtilmek suretiyle tarafların karşılıklı yararlarını gözetme yoluna gidilmiştir (Süzek, 2021, s. 392)

Ücret, kanunda öngörülen şekilde nakit Türk parasıyla ödenmektedir. Mal ile ödemek mümkün olsa da uygulamada kabul gören bir yöntem değildir. Bununla birlikte, senet kupon ya da nakit parayı temsilen herhangi bir ödeme aracı ile ücret ödemek yasaklanmıştır (İK, md. 32/3). Bu sayede ILO’nun “95 Sayılı Ücretin Korunmasına Dair Sözleşme” ile istenen korumanın sağlandığı söylenebilir (Çelik, 2011, s. 149).

Ücretin takası

Ücretin takası, “Türk Borçlar Kanunu”nun 118-124 maddeleri arasında düzenlenmiş ve sınırlandırılmalar getirilmiştir. Buna göre, 123. maddesinde takas için alacaklının rızasının arandığı hallerde işçi ücreti de sayılmaktadır. Aynı şekilde, 333. maddesi 1. fıkrasında “*işçi ücretlerinin işçinin onayı olmaksızın, işverenin kendisinin alacağı için takas edemeyeceği*” belirtilmiştir. Bununla birlikte, aynı kanunun “ücretin korunması” başlıklı 407. maddesinde “*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.*” denilmektedir. Böylece yargı kararı varlığı halinde, ücretin haczedilebilir kısmı işleme alınmaktadır. Haczedilebilir kısım ücretin dörtte biridir ve “4857 Sayılı İş Kanunu”nun 35. maddesinde belirtilmektedir: “*İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır.*”

Ücretin ödenmesi ile ilgili önemli bir koruma, ücret ödemelerinin belirli şartlara haiz işyerlerinde bankalar aracılığı ile yapılması gösterilebilir. Yargıtay kararlarında da önemli bir yer tutan “gerçek ücretin tespiti” banka aracılığı yapılan ödemelerde daha mümkün hale gelmektedir (Y7HD, 2013/8927 E, 2013/16396 K). Bu uygulama işçinin ücretini, herhangi bir gecikme veya manipülasyon olmaksızın, zamanında ve üzerinde anlaşılan miktara göre almasını sağlamaktadır. Bu şekilde kayıt altına alınan ücret ödemelerinde, işverenin beyan ettiği ücret tutarlarının kayıtlı verilerle karşılaştırabilme, ücret bilgilerinin şeffaflığını sağlama ve ücretlerle ilgili iş uyuşmazlıkları durumunda resmi bir referansın bulunması avantajları söz konusudur (ILO, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/meetingdocument/wcms_816083.pdf, Erişim Tarihi: 20.01.22. s. 2).

Ücret tutarının ödenmesi ile ilgili korumalar kanunda çeşitli başlıklarla ele alınmıştır. Ücrette indirim yapılamaması (İK, md. 62), ücret kesme cezasının sebepleri ve miktarındaki sınırlandırma (İK, md. 38) ve işverenin ödeme aczi halinde işçinin ücretinin teminat altına alınması (TBK. md. 436) ücretin korunması ile ilgili düzenlemelerdir.

Ücretten indirim

Ücretten indirim yapılması “4857 Sayılı İş Kanunu”nun 62. maddesinde yasaklanmıştır. Aynı şekilde “Basın İş Kanunu” 25. maddesinde ve “Deniz İş Kanunu”nun 48. maddesinde ücrette indirim yapılamayacağına ilişkin hükümler bulunmaktadır. Ancak, tarafların anlaşarak ücreti yükseltmelerinde olduğu gibi, anlaşarak ücrette indirim yapmaları da her zaman mümkündür. “4857 Sayılı İş Kanunu”nun 22. maddesine göre, “*tarafların anlaşarak kararlaştırması halinde işverenin indirimi işçiye yazılı olarak bildirmesi ve altı gün içerisinde işçiden yazılı onay alması halinde*” indirim mümkündür. Böylece, günlük ve haftalık çalışma sürelerinin azaltılması ya da işveren yükümlülüğündeki bir nedenle cumartesi günlerindeki çalışmanın yapılmaması veya kısmen yapılması hallerinde de ücrette indirim yapılamayacağını ifade etmektedir.

Bununla birlikte, toplu iş sözleşmeleri ile bazı koşulların değişmesinin mümkün olduğu bilinmektedir. Bu değişiklik ücrette indirim yapılmasını gerektiriyorsa, bu indirimin kanuna aykırı olmadığı belirtilmektedir. Aynı şekilde, işyerindeki pozisyonu değişen işçinin, eski pozisyon için verilmekte olan kimi ödenekleri artık alamaması doğaldır, bu ücretten indirim yapılması anlamında değerlendirilemez. Yargıtay da ücretten indirim yapılamaması kuralını, asıl ücretle sınırlandırmakta, ücret eklerini bu yasağın kapsamı dışında değerlendirmektedir (Y9HD, 22.3.2004, 16547/5649).

Ücrette kesinti

Ücretten kesme cezası, ancak toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerinde daha önceden belirlenmiş nedenlere dayanarak verilebilir (İK, md. 38/1). Bununla birlikte, sözleşme şartı sağlanmış olsa da işveren yaptığı kesintinin nedenini ve miktarını işçiye derhal bildirme yükümlülüğündedir. Buradaki amaç işçinin hangi eyleminin cezaya neden olduğunu bilmesi ve bu cezaya karşı itiraz etme hakkı tanınmasıdır.

Ücret kesintinin miktarı ile ilgili de bir sınırlama söz konusudur. Buna göre; işçi ücretlerinden ceza adı altında gerçekleşen kesintiler, bir ayda iki günlük ücret ya da parça başına ya da yapılan iş miktarına göre belirlenen ücretlerde işçinin iki günlük ücretinden fazla olamayacağı hükme bağlanmıştır (İK, md. 38/2).

İlgili hükümlere aykırı olarak ücret kesme cezası uygulayan veya ücret kesintisinin nedenini sözleşmeye bağlayamayan ya da kesintinin sebebi ve miktarını işçiye bildirmeyen işverene 2021 yılı için 1050 Türk lirası ceza uygulanmaktadır. Bunun haricinde, işçinin itiraz hakkına ek olarak, iş sözleşmesini

haklı nedenle derhal fesih hakkı bulunmaktadır. Nitekim Yargıtay, ücret kesintisi nedeniyle işçinin işyerini terk etmesini haklı nedenle derhal fesih olarak değerlendirmiştir (YG. E.2009/3466, K.2011/2483 ve 04.02.2011).

Ödeme aczi (ücret garanti fonu)

“4857 Sayılı İş Kanunu” ile getirilen en önemli düzenlemelerden biri “işverenin ödeme aczine düşmesi halinde işçi ücretlerinin güvence altına alınabilmesi için bir garanti fonu kurulmasını” öngörmüş bulunmasıdır (md. 33). Gerek işverenin iflâsı gerekse konkordato ilân etmesi veya icra ve haciz yolu ile bir takibe uğraması halinde, işçi alacaklarının imtiyazlı alacaklardan olmasına rağmen; uygulamada diğer pek çok alacağa öncelik tanındığı için yeterince korunduğunu söylemek mümkün değildi. Yasanın getirdiği sistemde, ücret alacaklarının işverenin malvarlığından tamamen bağımsız bir fon tarafından ödenmesi söz konusu olduğundan, ücret konusunda çok daha etkili bir korumanın gerçekleştiği söylenebilir. Böylece, henüz onaylamamış olmamıza rağmen ILO'nun 173 Sayılı sözleşmesi ile 80/987 Sayılı AB yönergesine uygun bir sistem içine de girilmiş olmaktadır. (Özkan, 2008, s. 120; Soyer, 2003, s. 20).

İşveren; iflas, iflasın ertelenmesi, konkordato ilan edilmesi ya da aciz vesikası aldığı hallerde ödeme aczine düşmüş kabul edilmektedir. Bu hallerde, “bir iş sözleşmesine bağlı çalışanların iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacakları işsizlik sigortası kapsamında Ücret Garanti Fonu'ndan karşılanmaktadır” (İSK, Ek md.1). Bu düzenleme ile ILO'nun “173 Sayılı İşverenin İflası Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin Sözleşme”sinde belirtilen asgari şart sağlanmış olmaktadır. Ancak, Türkiye Cumhuriyeti Avrupa Sosyal Şartı'nın bir tarafı olarak sözleşmenin salık verdiği düzenlemeleri de mevzuatını katmalıdır. Buna göre, ödeme aczinin başladığı tarihten önce 3 ay ve 8 aydan az olmamak üzere olarak hükme bağlanan garanti koşulunu bu durumda sağlamamaktadır. Bununla birlikte, ödeme aczinin ortaya çıktığı tarihten sonraki ücretlerde garanti alınmamıştır.

Avrupa Birliği'nin 36 Sayılı “İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Hallerinde Bir Fon veya Benzeri Bir Kurum Oluşturulmasını Öngören 1980 tarihli Yönergesi” bağlamında ilk defa “4857 Sayılı İş Kanunu” ile mevzuata giren “Ücret Garanti Fonu”, “4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu”na aktarılmıştır. Fonun gelirleri; işverenlerin işsizlik sigortası primi adı altında yaptıkları ödemelerden yıllık tutarın %1'lik kısmıdır. Aynı fon içerisinde farklı bir hesapta takip edilmektedir ve İŞKUR tarafından yönetilmektedir (ÜGFY, md.5,6).

Ücret garanti fonu, işsizlik sigortası bağlamında oluşturulan bir fon olduğu için, işçinin hak kazanması için “4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu” kapsamında çalışıyor olması gerekmektedir. Bu anlamda, “657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu” kapsamındaki memur, sözleşmeli personel ve diğer kamu görevlileri ile özel kanunları bulunan ve işsizlik sigortası kesintisi yapılmayan diğer çalışanlar fondan yararlanamamaktadır. Ayrıca, Ücret Garanti Fonu

Yönetmeliğine göre; “işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde işçinin, aynı işyerinde (aynı işverenin işyerinde) çalışmış olması koşulu aranmaktadır” (ÜGFY md.9).

Ancak, bu çalışmanın kesintisiz olması ile ilgili bir zorunluluk bulunmamaktadır. Buna göre, araya başka işyeri girmeksizin yapılan giriş çıkış bildirimleri ya da eksik günler bir engel kabul edilmemektedir. Bununla birlikte, iş sözleşmesinin sona ermesi fondan yararlanma koşulu değildir. İş sözleşmesi devam ederken işverenin ödeme aczine düşmüş olması hali de diğer şartlar sağlandığında fondan yararlanmayı gerektirmektedir (ÜGFY, md.8).

Ücret garanti fonu, temel ücret dışında işçinin prim, ikramiye, fazla çalışma, resmî tatil çalışma ücretleri ve ihbar ve kıdem tazminatları dahil olmak üzere diğer tazminatları ödemeyi garanti etmemektedir (ÜGFY, md.4). Oysaki garantiye alınmış olması taraf olunan uluslararası belgelerin hükümleri ile daha uygun bir yasal düzenden bahsedilecektir. Bununla birlikte “işçinin alacaklı olduğu ücretin işverenin ödeme aczine düştüğü tarihten önceki döneme ait olması ve zaman aşımına uğramamış olması gerekmektedir”. Söz konusu tarih; “iflas, iflasın ertelenmesi ve konkordato kararının verildiği tarihi veya aciz vesikası alınması durumunda ilgili belgenin tarihidir” (ÜGFY, md.4).

Diğer Kişilerin İşlemleri

Ücretin haczi

“4857 Sayılı İş Kanunu”nda, işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlasının haczedilemeyeceği düzenlenirken (İK, m. 35), “İcra ve İflas Kanunu”nun 83. maddesinde, haczedilecek miktarın dörtte birinden az olamayacağı hükme bağlanmıştır. Dörtte bir kuralı “95 Sayılı ILO Sözleşmesi” madde 10’da da belirtilmektedir. İşçinin ücretinin haczine konu olan alacak kamu alacağı ise, bu halde ücretin en az dörtte biri, en çok üçte biri haczedilebilecektir (ALTUHK. m. 71). “Deniz İş Kanunu”na tabi çalışanlar için ücret haczinde ise, ücretin aylık 240 lirası, koruma kapsamındadır (DİK, md. 32).

İşçi asgari ücret ile çalışıyorsa daha farklı bir orana tabii tutulmuştur. “6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsili Usulü Hakkında Kanun”un 71. maddesi “Asgari ücreti aşmayan aylık gelirlerin onda birinden fazlası haczolunamaz.” hükmü ile oranı yüzde 10 ile sınırlamaktadır (AATUHK, m. 71).

“4857 Sayılı İş Kanunu”na tabi olmayan işçi veya memur, haciz esnasında ücretinin anılan orandan fazlasının haczedilmesine rıza gösterebilir (İİK. m. 83/a). Bu rıza veya alacaklıyla yapılan anlaşma, hacizden önce olmamak kaydıyla geçerlidir (Y12HD, 10.6.2008, 9679/12100).

Ücretin imtiyazı

Mevzuatta işverenin icra ve iflas aşamasında bazı alacakların diğerlerine göre daha fazla korunması öngörülmüştür. Buna göre, “4949 Sayılı İcra ve İflas

Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”un 52. maddesi ve “İcra ve İflas Kanunu”nun 206. maddesinde değişiklik yapılmıştır. Buna göre, alacakların önem sırası yeniden düzenlenmiştir. Böylece, “işçilerin iş ilişkisine dayanan ve iflasın açıklanmasından önceki bir yıl içinde hak ettikleri tazminat alacakları dahil olmak üzere ücret alacakları imtiyazlı” kabul edilmektedir.

İşçiler işverenden alacakları için haciz işlemi başlatmış olduklarında kanunun 140. maddesinin 2. fıkrasına göre ücret imtiyazlı kabul edilmektedir. Haczedilen malların tutarının alacakları karşılamaması durumunda haciz, icra memurları tarafından genişletilebilecektir. Bu durum mümkün olmazsa, icra dairesi alacaklarının sıra cetvelini hazırlayacak ve imtiyazlı alacaklılar alacaklarının tamamını, imtiyazsız alacaklılar ise alacaklarının bir kısmı için ödeme alabileceklerdir. Ücret alacaklarının imtiyazlı sayılabilmesi için işçinin de hacze iştirak etmesi, işçi alacaklarının haciz işleminden geriye doğru bir yıl içinde doğmuş olması ve sıra cetvelinin ücret alacağı göz önünde tutularak düzenlenmesi gerekmektedir (İK, md. 100, 140).

İşçinin İşlemleri

Ücretin devri ve temliki

Ücretin haczedilmezliği konusunda koyulan hükmün bir devamı olarak, ücretin haczedilmeyen kısmının işçinin tasarrufu ile bertaraf edilmesi engellenmektedir. Buna göre, “4857 Sayılı İş Kanunu”nun 35. maddesine göre, “*ücretin dörtte birinden fazlası başkasına devir ve temlik olunamaz*”. Hazedilmesi mümkün olan dörtte birlik kısım devir ve temlike uygun kabul edilmektedir. Bununla birlikte, haciz konusunda bir istisna görülen nafaka alacakları, devir ve temlik içinde geçerlidir. Böylece, nafaka alacaklarında sınırlama söz konusu değildir, ücretin dörtte birinden fazlası temlik edilebilecektir (Mollamahmutoğlu, 2008, s. 411). Ücretin devir ve temlikinin sınırlanmasındaki amaç işçinin ve ailesinin geçimi için asgari miktarın düşmesinin önüne geçmektir. Ancak işçinin geçimini sağlaması gereken kişilerin, evlilik birliği içinde veya dışında olmasının isabetli bir şekilde önemi bulunmamaktadır.

Ücretin rehni

“4857 Sayılı İş Kanunu”nda ücretin rehin edilmesine ilişkin açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak Medeni Kanun’un 954 ile 961. maddeleri arasında düzenlenmiş bulunan hükümler gereği ücrette rehin sınırlandırılması olduğu açıktır. Bununla birlikte, ücretin belirli bir miktarının devir ve temlik olunamaması ve haczedilememesinin yanında, bu işlemlerle aynı sonucu doğuracak rehin işleminin de bir sınırı olduğunu kabul etmek İş Hukuku’nun gereklerinden yola çıkılarak ulaşılabilecek sonudur.

Çalışmadan ücret ödenmesi

Ücrete hak kazanmak için çalışmak genel bir kuraldır. Ancak işçinin, yıllık izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde çalışmamış olmasına rağmen

ücretinin ödenmesi sosyal haklarından biridir. Bu durumların dışında çalışılmayan bazı durumlarda ücret ödeme borcu hükme bağlanmıştır. Buna göre işçinin hastalık ya da zorunda kalmak gibi mazeretlere sahip olduğu durumlarda ücretinin tam ödenmesi söz konusudur (İK, md. 49).

İşçi aylık ücret aldığı takdirde kanun koyucu bir başka ücretin korunduğu hüküm getirmiştir. Buna göre, işçinin hastalık nedeniyle çalışmadığı günlerde SGK tarafından işçiye ödenen geçici iş göremezlik ödeneği tutar olarak ücretinden düşük olacağından aradaki fark mahsup edilerek işçiye ödenmektedir (İK, md. 48).

Bununla birlikte, zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde ücret ödemeleri için ayrı bir düzenleme mevcuttur. Buna göre, işçinin çalışmasına engel olan zorlayıcı nedenlerin varlığında işçiye bekleme süresi içerisinde bir hafta süreyle her gün yarım ücret ödeneceği belirtilmektedir (İK, md.24-25).

Çalışılmadan ücret ödemesi, iş güvencesinin geçerli olduğu fesih hallerinde de korunmaktadır. Buna göre, “*otuzdan fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi bulunan işçinin sözleşmesinin feshedilebilmesi için işveren işçinin yeterliliğinden, davranışlarından yahut işletme gereklerinden kaynaklanan sebepler*” göstermek durumundadır. Aksi halde, sebep gösterilmemesi ya da sebeplerin geçersizliği ispatlandığında feshin geçersizliği hükme bağlanacaktır. Bu durumda, işçinin işe iadesi kararı verilecek ve işverenin bir ay içerisinde işe başlatması beklenecektir. İşveren bu hükmü uygulamaz ise, kanun koyucu “*işçinin en az dört en çok sekiz aylık ücreti tutarında iş güvencesi tazminatı yanında; kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarını ödemek*” zorunda bırakarak ücret alacağını korumaktadır (İK, md. 18,19, 20 ve 21).

ÜCRETİN TÜRK İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNU’NDA KORUNMASI

“4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu”nun Ek 2. maddesinde “*genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı nedenlerle iş yerinde uygulanan çalışma süresinin en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az 4 hafta süreyle faaliyetin tamamen ya da kısmen durdurulması hallerinde*” ve şartları sağlayanlara işçiler için 3 ayı geçmemek üzere çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulama getirilmiştir. Kısa çalışma ödeneği adı verilen bu uygulama, Türkiye İş Kurumu tarafınca uygulanmaktadır. Ödeneğin ve Genel Sağlık Sigortası primleri ödenmesi uygulamanın kapsamını oluşturmaktadır. Ödenekten yararlanmak için, hizmet akdinin feshi dışında kalan işsizlik sigortası hak etme koşullarının tümünü yerine getirmesi gerekmektedir. Buna göre, “*işçinin kısa çalışmaya başladığı tarihten önceki son üç yıl içinde 450 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olması ve son 60 gün bir iş sözleşmesine tabi olarak çalışmış olması gerekmektedir. Kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işçinin son on iki aylık prime esas kazancı hesaplanarak bulunan günlük brüt tutarın yüzde 60’ıdır*” (İSK., Ek madde 2).

KÜRESEL SALGIN DÖNEMİ UYGULAMALARI

ILO Raporları

ILO raporlarında, küresel salgın döneminde çalışma yaşamının kayıpları özellikle gözler önüne serilmiştir. İlgili raporlar çalışma saatlerinin azalmasından kaynaklı iş ve ücret kayıplarının olduğunu altını çizmektedir. Bundan sonrası için de, işsizliğin ve eksik istihdamın büyük oranda artması beklenmektedir. Özellikle formal sektörlerdeki işler ekonomik krizlerden çok yoğun etkilendiğinden istihdam talep etmeyerek işsizliğin artmasına neden olacaktır. İşçi talep eden işlerin ise kayıt dışı sektörlerde oluşması beklenmektedir. Kayıt dışı sektörler, düşük ücret ile insan onuruna yakışmayan çalışma koşulları ile tanımlanmaktadır. Söz konusu iki durumda ücretlerin düzeyi için tehlikeler içermektedir. Bu nedenle ILO raporlarında, istihdam ve gelirlerin korunması ile ilgili sözleşme ve tavsiye kararlarının bir kere daha altı çizilmiştir. (ILO, 2020, s. 4). Bu bağlamda, en fazla üzerinde durulması gereken politikalar açıkça belirtilmiştir. Aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 1: Uluslararası Çalışma Standartlarına Dayalı Olarak COVID-19 ile Mücadele İçin Üç Temel Politika Başlıkları

İşçilerin Korunması	İşgücü Talebinin Artırılması	İstihdam ve Geliri Korumak
İş sağlığı güvenliği önlemleri	Mali Politikalar	Sosyal koruma kapsamını genişletmek
Çalışmanın düzenlenmesi	Para arzını genişletmek	Kısa süreli çalışma, ücretli izin vb. ile istihdamın korunması
Ayrımcılığın önlenmesi	Finansal destek (sağlık sektör)	İşletmelere finansal destekler
Sağlık hizmetlerine erişimin kolaylaşması		
Ücretli izine erişimi kolaylaştırmak		

Kaynak: ILO (2020). *COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses*, Switzerland: ILO Monitor, s. 8.

Tablodan görüldüğü üzere ILO, işçilerin küresel salgın dönemi şartlarında iş görme edimini yerine getirmediikleri sürelerde bir ücret kesintisi değil, aksine izinlerin ücretli olması gerektiğini belirtmektedir.

ILO raporlarında, sözleşme ve tavsiyelerine uyarak, daha fazla koruma için mevzuatlarında genişletme ve kapsamda basitleşme yapan ülkelere değinmiştir. Örneğin Fransa, Almaya ve İtalya çalışılmayan sürelerde ücret ödemeleri, çalışma sürelerinde azaltma ve kısmi işsizlik yardımları ile ilgili düzenlemelerde bulunmuştur. Çin'de göçmen işçilere yönelik bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre, hastalık ve karantina durumlarında iş sözleşmelerinin feshi yasaklanmıştır. Böylece, istihdam ile birlikte dolaylı olarak ücrette korunmuştur. Filipinler de ise, işsizlik yardımları genişletilmiş, 60000'e kadar işçiye işsizlik yardımı ödenmesi ile ilgili hazırlıklar tamamlanmıştır. Hong Kong'da bir defaya mahsus olmak üzere yetişkin hanehalkına 1.280\$ nakit transferi yapılmıştır (ILO, 2020, ss. 11-12).

Avrupa Birliği Raporları

Norveç ve Birleşik Krallık da dahil olmak üzere, 27 AB Üye Devleti için 2020 yılında COVID-19 küresel salgınının çalışma hayatını nasıl etkilediği, ulusal araştırma ve anket sonuçlarına dayanarak raporlanmıştır. Her ülkenin ulusal raporlarından yararlanarak ücretlerle ilgili genel başlıklara ulaşılmıştır. Buna göre, ücretlerin belirlenmesi, ücret seviyeleri ve ücret eşitsizliği ile ilgili önemli gelişmeler yaşanmıştır.

Ücretlerin belirlenmesi ile yaşanan en önemli gelişme, ekonomik büyüme ve gelişmenin belirsizliği nedeniyle 2020 toplu sözleşmelerin imzalanmasının ertelenmesidir. Ücret seviyelerinde ise daha olumsuz bir tablo görülmektedir. Avusturya, Bulgaristan, Estonya ve Almanya'da imzalanan toplu sözleşmelerde görece düşük ücret artışları ya da ücretlerin aynı kalması kararlaştırılmıştır. Böylece genel anlamda, reel ücret artışı olsa da söz konusu artış 2019 yılına kıyasla daha düşük düzeylerde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, salgının ilk aşamalarında, birçok ülkede reel ücretlerde düşüş yaşanmıştır. Bu düşüşü, işsizlikteki artış ve fazla mesainin azaltılması, kısa çalışma programlarının uzatılması gibi faktörler tetiklemiştir. Ancak söz konusu 29 ülkede, önemli kanuni korumalar neticesinde ücret düzeylerinin korunduğunu söylemek mümkündür. Ülkeler; ücret destek mekanizmaları, vergi indirimleri ve ücret sübvansiyonları programları oluşturarak, hak kazanma şartları ve ücret düzeyleri ile ilgili olumlu yeni düzenlemeler oluşturmuştur. Örneğin Bulgaristan, 60/40 adını verdiği ücret sübvansiyon programı oluşturmuş ve salgının devam etmesinden dolayı birden fazla kez uzatmıştır. Programa göre, küresel salgın nedeniyle işten işçi çıkaracak belirli işletmeler için işten çıkarmaları gerçekleştirmemeleri koşuluyla sosyal güvenlik ve ücret maliyetlerinin yüzde 60'ını hükümetin karşılaması söz konusudur. Bir başka örnek İrlanda'nın salgın başında hali hazırda mevcut Geçici Ücret Destek Programı (TWSS) yerine İstihdam Ücret Teşvik Programı (EWSS) uyarlaması gösterilebilir. (Eurofound, 2021, ss. 37-41)

Küresel salgın dönemi ücret düzeyleri; başta doktorlar, hemşireler ve diğer sağlık çalışanları olmak üzere kamu sektöründeki belirli gruplar için sıkça tartışılmıştır. Söz konusu grupların ücretleri ile ilgili bir ilerleme kaydedilmemiştir ancak çoğu ülkede kamu sektörü reel ücret artışları özel sektörü geride bırakmıştır. Bazı ülkelerde, ek artışlar ve bir defalık ödemeler görülmesine rağmen Hırvatistan örneğinde olduğu gibi ücret artışlarının durdurulduğu durumlarda söz konusudur. Nitekim, kamu ve özel sektör ücret düzeyleri arasındaki eşitsizliğin arttığı söylenebilir. Özellikle küresel salgın döneminde düşük düzeylerde ücretle çalışanların olumsuz koşullardan daha fazla etkilendiği göz önünde bulundurulduğunda, sonraki dönemler için daha aktif bir artış beklentisi söz konusudur (Eurofound, 2020).

Türkiye Uygulamaları

Ülkemizde de dünyada olduğu gibi, COVID-19 küresel salgınının başta çalışma hayatı olmak üzere, ekonomik ve sosyal hayata olumsuz etkilerini en aza indirmek amacıyla süreci yöneten idarelerin iş birliği ile bir dizi önlemler alınmıştır. İnsan ve toplum sağlığını korumak için getirilen düzenlemelerin yanı sıra, küresel salgınının yarattığı kısıtların ekonomik sonuçlarını en aza indirmek için yasal düzenleme yoluna gidilmiştir. Bu amaçla iki yasal düzenleme ile başta mevcut çalışma hayatını düzenleyenler olmak üzere yasalarda değişiklik yapılmıştır. “7226 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ve “7244 Sayılı Yeni Korona virüs (COVID-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” kabul edilmiştir. Bu düzenlemeler mevcut uygulamalardaki müesseselerin yararlanma şartlarını kolaylaştırdığı gibi yenilikler de getirmiştir.

Küresel salgın riskinin yarattığı sonuçların ülkelerin ekonomilerine ve sosyal politikalarına ileriye doğru etkileri düşünüldüğünde mücadelenin uzun soluklu olarak devam edeceği, çalışanların ve işverenlerin maruz kalabileceği olumsuzlukları önlemek amacıyla düzenlemelerin varlığına ihtiyacında da süreci aşıkardır.

Kısa çalışma ve ödeneği

Türkiye’de 7244 Sayılı düzenlemeyle COVID-19 küresel salgın dönemi, “dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep” olarak kabul edilmiştir. Zorlayıcı sebep kavramının düzenlendiği “4857 Sayılı İş Kanunu”nda COVID-19 küresel salgını zorlayıcı sebep olarak kabul edildiği yüksek mahkeme tarafından karara bağlanmıştır. “...sel, kar, deprem gibi doğal olaylar nedeniyle ulaşımın kesilmesi, salgın hastalık sebebiyle karantina uygulaması gibi durumlar zorlayıcı nedenlerdir” diyerek salgın hastalıkların zorlayıcı neden kategorisine dahil edilebileceği belirtilmiştir. (Y9HD, E. 2016/9116, K. 2019/16141).

İş hukuku açısından zorlayıcı sebep olarak kabul edilen COVID-19 küresel salgın sürecinde bu kapsamda kısa çalışma uygulaması başlatılmıştır. Kısa çalışma, “4447 Sayılı Kanun”un geçici 2. maddesinde; “genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici süreyle önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması” olarak tanımlanmaktadır. Kısa çalışma ödeneği de kısa çalışmadan kaynaklanan gelir kaybını önlemek amacıyla getirilen bir düzenlemedir. Daha önce bahsedildiği gibi, kısa çalışma ödeneği işsizlik sigortasını hak etme şartlarına bağlanmıştır. Bu durum ödeneğin kapsayıcılığını daraltmaktadır. Ancak küresel salgın sürecinde çıkarılan “7226 Sayılı Kanun”a getirilen geçici 23. madde ile kısa çalışma ödeneğinden yararlanma şartları hafifletilmiştir. Kanuna göre kısa çalışma ödeneği şartı; “kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olması” şeklinde

uygulanacaktır. Bununla birlikte, koşulu sağlamayanlar içinde bir hüküm getirilmiştir. Buna göre, hak edilen son işsizlik ödeneğinden kalan süre kadar, kısa çalışma süresini geçmemek kaydıyla yararlanması mümkün kabul edilmiştir. Söz konusu süreler, ücretin korunması ile ilgili etkili olmakla birlikte bir kapsam sorunu yaratmakta, istenilen ölçüde bir koruma sağlamamaktadır.

Nakdi ücret desteği

Özellikle kısa çalışma ödeneğinin kapsam sıkıntısı, yeni bir düzenlemeye ihtiyacın altını çizmektedir. Bu bağlamda, “7244 Sayılı Yeni Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”un 7. maddesi ile “4447 Sayılı Kanun”a geçici 24. madde eklenmiştir. Buna göre, “işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15/3/2020 tarihinden sonra 51. madde kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve bu Kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere nakdi ücret desteği verilmesi” hükmedilmiştir. Nakdi ücret desteğinden yararlanabilmek bir sosyal güvenlik kuruluşlarından herhangi birinden yaşlılık aylığı almamak şart olarak belirlenmiştir.

Nakdi Ücret Desteğinin miktarı; “4857 Sayılı İş Kanunu”nun geçici 10. maddesinde belirtilen “feshi yapılamayacak süreyi geçmemek üzere, bu süre içinde ücretsiz izinde buldukları veya işsiz kaldıkları süre kadar”, 2021 yılı için günlük 47.70 TL’dir (İŞKUR). Yine aynı kanunla nakdi ücret desteğinden yararlananlardan genel sağlık sigortalısı kapsamına girmeyenlerin genel sağlık sigortalısı sayılacağı ve sigorta primlerinin Fon kapsamında ödeneceği belirtilmektedir.

Ayrıca işverenin nakdi ücret desteği alan işçileri fiilen çalıştırdıkları tespit edilirse, çalışan her işçi ve çalıştığı ay için ayrı ayrı olmak üzere “4857 Sayılı İş Kanunu”nun 39. maddesine “fiilin işlendiği tarihteki belirlenen aylık brüt asgari ücret tutarında Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince idari para cezası uygulanır ve ödenen nakdi ücret desteği ödeme tarihinden itibaren işleyecek kanuni faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir” hükmü getirilmiştir.

Küresel salgının çalışma yaşamına olumsuz etkilerini ve çalışanların gelir mağduriyetini en aza indirebilmek amacıyla getirilen “7244 Sayılı Kanun” ile getirilen düzenlemeler işçiyi ve işvereni maddi açıdan mümkün olduğunca korumak amacına yöneliktir.

Ücretli yıllık izin

“4857 Sayılı İş Kanunu”nun 53. maddesinde deneme süresi dahil bir yıllık çalışma süresini dolduran işçilerin yıllık izin hakkına sahip oldukları belirtilmektedir. Yıllık ücretli izin yönetmeliğine göre, işçi yıllık iznini kullanmak istediği tarihten en az bir ay önce yazılı olarak işverene bildirir ve işveren, süre ve tarihe bağlı olmadan işçiye izin verir ya da geçerli bir nedenle erteleyebilir. Bu

bağlamda, bu uygulamaların küresel salgın döneminde gevşetilerek işyerinde tedbir amaçlı bulunmak istemeyen işçilerin yıllık izin talepleri değerlendirmeye alınarak işveren tarafından kullanılmıştır.

Ücretsiz izin

Ücretsiz izin uygulaması iş sözleşmesinin bir dönem askıya alınması hali olarak çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilmektedir (Y9HD, E.2009/25659, K.2010/36). Ancak küresel salgın döneminde olduğu gibi iş görme edimini yerine getirmekte engelleyici durumlar söz konusu olduğunda, feshin son çare olması prensibi gereği işçilerin ücretsiz izne çıkarılması kabul edilebilir bir uygulamadır. “4857 Sayılı İş Kanunu”nun 22. maddesinde “*çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılmasının ancak durumun işçiye yazılı bildirilerek mümkün olduğunu, yazılı bildirim şekline uyulmadan ve işçi tarafından da altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen esaslı değişikliklerin işçiyi bağlamadığı*” belirtilmektedir. İşçi değişikliği bu süre içerisinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedeninin bulunduğunu yazılı beyan ederek ve bildirim süresine uyarak iş sözleşmesini feshedebilecektir. Küresel salgın dönemi için “7244 Sayılı Kanun”un 9. maddesiyle “4857 Sayılı İş Kanunu”na getirilen geçici 10. madde kapsamında “*yürürlük tarihinden itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işverenin işçiyi ücretsiz izne çıkarabileceği ve bunun için yukarıda sayılan şartların aranmadığı*” belirtilmektedir. Geçici 10. maddenin 4. fıkrasında ise, “*üç aylık sürenin cumhurbaşkanı tarafından altı aya kadar uzatılabileceği*” belirtilmektedir. Nitekim ücretsiz izne ayırmanın işçiye haklı nedenle fesih imkânı veremeyeceği yine madde içeriğinde koruma altına alınmıştır. İş sözleşmesinin devamı iradesiyle birlikte ücretsiz izin sebebiyle sözleşmenin askıya alınması durumunda, işveren tarafından işçiye bir miktar ücret ödeneceği de taraflar arasında kararlaştırılabilecektir (Otru, 2012, s. 105).

Ayrıca İŞKUR tarafından nakdi ücret desteği verilenler arasında Aralık 2020 itibariyle iş sözleşmesi bulunan ve mevzuatta belirtilen kodlarda faaliyet gösteren işverenlerin çalışanlarının geçici statüdeki 10.madde kapsamında ücretsiz izne çıkarılmaları halinde de nakdi ücret desteği verilmektedir. Ücretsiz izin uygulaması 1 Temmuz 2021 tarihinde sona ermiştir.

Telafi çalışması

Küresel salgın süresince sokağa çıkma kısıtlamaları ve işyeri kapanmaları nedeniyle işyerlerinde üretim son derece aksamıştır. Söz konusu durum, işverenlere ekonomik mağduriyet olarak yansımıştır. “4857 Sayılı İş Kanunu”nun 64. maddesinde ise bu mağduriyete gidermeye yönelik “telafi çalışması yaptırılması” başlıklı çözüm bulunmaktadır. Buna göre, “*zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi*

hallerinde, işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilecektir". 7226 Sayılı Kanun söz konusu dört aylık süreyi önceki iki aylık süre ile değiştirmiştir. Aynı kanunla madde metnine bu dört aylık sürenin cumhurbaşkanı tarafından artırabileceği de eklenmiştir. Kanunda öngörülen telafi çalışması fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmayacaktır. Bu nedenle, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmayacak şekilde günde en fazla üç saat telafi çalışması yaptırılabilir. Telafi çalışmasının tatil günlerinde yaptırılmayacağı ile ilgili kısıtlama devam etmektedir.

Kısmi süreli çalışma

Kısmi süreli çalışma yapılması "4857 Sayılı İş Kanunu"nun 13. maddesinde tanımlanmıştır. Hükme göre, işçinin haftalık çalışma süresinin önemli ölçüde daha az belirlenmesi kısmi süreli çalışmadır. Yargıtay, önemli ölçüde az belirlenmesi durumunu, normal haftalık çalışma süresinin üçte ikisi olarak kabul etmektedir (Y9HD, E. 2008/35732, K. 2010/28784). Küresel salgın dönemi nedeniyle işveren, haftalık çalışma süresini tamamlayamayan işçi için, talep etmesi durumunda ve boş yer mevcut ise talebi değerlendirmelidir.

Uzaktan çalışma

Uzaktan çalışma, 6.05.2016 tarihinden önce "Türk Borçlar Kanunu"nda düzenleme alanı bulurken bu tarihten sonra "4857 Sayılı İş Kanunu"nun 14. maddesine eklenmiştir. Buna göre uzaktan çalışma, "*işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir*". İşçinin, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda iş görmeye devam etmesi söz konusu olduğundan iş sözleşmelerinin unsurları varlığını korumaktadır.

"4857 Sayılı İş Kanunu"nun 14. maddesine göre, "*uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususların, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirleneceği*" hüküm altına alınmış ve bu kapsamda uzaktan çalışmanın usul ve esaslarına ilişkin "Uzaktan Çalışma Yönetmeliği" 10.3.2021 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Uygulamada uzaktan çalışma modeline geçilmesi hususunda yazılı bir sözleşmenin olması şartı aranmaktadır. Ancak küresel salgın döneminde, ani ve yıkıcı gelişen sağlık tehlikeleri acil önlem almayı gerekli kılmıştır. Bu bağlamda, işyerleri hızla uzaktan çalışma modeline geçerek, sözleşme şartı aranmaksızın evden çalışmalar uygulanmaya başlanmıştır.

Buna paralel olarak; Sosyal Güvenlik Kurumu çıkardığı bir genel yazı ile uzaktan çalışma konusunda gerekli düzenlemeleri yaparak, "sigortalıların ay içerisindeki uzaktan çalışma günlerinin sisteme girilebileceği alanların aylık prim

ve hizmet belgesine ve prim hizmet beyannamesine eklemiştir”. Bununla birlikte, işveren belgeleri işçinin uzaktan çalışmasını gözeterek kuruma göndermelidir. Ayrıca, “*bildirilen uzaktan çalışma gün sayısının fiili çalışma gün sayısından fazla olamayacağı*” açıklanmıştır (SGK, Uzaktan Çalışma Gün Bildirimi Yazısı)

Uzaktan çalışma uygulamasının küresel salgınla birlikte başlaması ve hız kazanmasıyla tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de çalışma hayatı açısından yeni bir döneme geçildiği tespitini yanlış olmaz kanaatindeyiz. Bu şekilde yapılan çalışmalardan sigortalıların bir mağduriyet yaşamaması açısından, sigorta ilişkisinde de belirtilmiş olması çalışma ilişkisi son derece önemli bir düzenlemedir.

Fesih yasağı

“4857 Sayılı İş Kanunu”nun 25. maddesinde işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı düzenlenmiştir. Bu maddenin 3. bendinde “zorlayıcı sebepler” başlığı altında işyerinde 1 haftadan fazla süreyle “çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı sebebin bulunması” halinde işverence iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih imkânı doğduğu belirtilmektedir. Ancak; söz konusu zorlayıcı sebeplerin iş ya da işyerinden ziyade işçiden kaynaklandığı özellikle belirtilmelidir. Bu maddeye göre, hastalık gibi öngörülemez haller işverene haklı fesih hakkı tanımaktadır. Ancak, “7244 Sayılı Kanun”un 9. maddesiyle “4857 Sayılı İş Kanunu”na geçici 10. madde eklenerek 3 ay süre ile işverenin fesih hakkı sınırlandırılmıştır. Geçici 10. madde ile maddenin yürürlüğü girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle kanunun 25. maddesi 2. fıkrasında ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller” hariç tutularak iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi yasaklanmıştır. Ancak kanun, 17 Nisan 2020’de yürürlüğe girmiştir. Türkiye’de COVID-19 vakaları 11 Mart 2020 görülmeye başlanmıştır ve kısa sürede ekonomik ve sosyal etkileri görülmektedir. Bu anlamda 17 Nisan’a kadar birçok işçinin işsiz kaldığı tahmin edilebilir.

Bununla birlikte düzenleme; “İş Kanunu”, “Türk Borçlar Kanunu”, “Basın İş Kanunu”, “Deniz İş Kanunu” kapsamındaki iş veya hizmet sözleşmelerini de içererek geniş bir uygulama alanı bulmuştur. Ancak, tüm kanunları kapsar nitelikteki genel bir düzenlemenin bu şekilde yapılması hukuki güvenlik ve belirliliği zedeleyici bir etki yaratmıştır. Bunun yerine ilgili kanunlara ayrı ayrı değişiklik yapılmasının daha isabetli olacağı açıktır (Seçkin, 2020, s. 253).

Fesih yasağı ücretsiz izin uygulaması gibi 1 Temmuz 2021 tarihinden itibaren son bulmuştur. Fesih yasağının önemli bir güvence sağladığı, son bulduktan sonraki dönemde işsiz sayısındaki artıştan belli olmaktadır. Buna göre DİSK’in raporuna göre, Temmuz 2021 tarihinde 506 bin yeni işsiz işgücü piyasasına katılmıştır (DİSK, 2021, s. 3).

SONUÇ

İşçi, iş görme edimini ücret karşılığında gerçekleştirmektedir. Ücret, işçinin kendisinin ve ailesinin ekonomik ve sosyal durumunu belirleyen önemli bir göstergedir. Bu nedenle; miktarı, ödeme koşulları, zamanı ve güvencesi hukuken koruma altında olmalıdır. Türk hukukunda ekonomik risklere karşı işçi alacaklarını güvence altına almaya yönelik çeşitli uygulamalar oluşturulmuştur. Bunların bir kısmı uluslararası sözleşmeler baz alınarak hayata geçirilmiştir. Ancak, bütün mekanizmaların gerektiği kadar koruma sağladığını söylemek mümkün görünmemektedir. Özellikle tam korumanın mevcut olmadığı böyle bir ortamda, henüz sonlanmamış ve etkilerini insan sağlığı üzerinden ekonomik ve sosyal olarak ağır bir biçimde gösteren COVID-19 küresel salgın koşulları uygulamaların yeniden düşünülmesini ve ilave tedbirler alınmasını zorunlu kılmıştır. Ortaya çıkan ekonomik ve sosyal risklerin telafisi tüm dünyada hukuk sistemlerinin gündemindedir.

ILO ve Avrupa birliği raporlarından da anlaşıldığı üzere, ülkeler koruyucu mevzuat düzenlemelerinde genişletme ve basitleştirme ile ilgili düzenlemeler yapmışlardır. Bununla birlikte, nakdi ödemeler ile yeni düzenlemeler getirerek, koruma kapsamına girmeyenleri de güvence sağlamaya çalışmışlardır. Ülkelerin uluslararası sözleşmeleri de dikkate alarak getirdikleri düzenlemeler sosyal politikaları ve ekonomik güçleriyle yakından ilişkilidir. Uluslararası örgütlerin karar ve raporlarına bakıldığında ülkelerin, küresel salgın özelinde olmamakla birlikte belli dönemlerde yaşadıkları ekonomik zorluklarda çıkış yolu olarak genellikle ücretlerde bir azaltmaya gittikleri görülmektedir. Küresel salgın ülkelerin bu noktadaki bakış açısını da ister istemez değiştirmiştir. Sistemlerin varlıklarını sürdürebilmeleri tüm tarafların korunmalarını gerekli kılmaktadır.

Türkiye’de de küresel salgının çalışma hayatında yarattığı zorlukları gidermek adına çıkarılan yasal düzenlemeler çalışma hukuku alanında pek çok yenilik getirmiştir. Öncelikle salgın zorlayıcı sebep olarak kabul edilmiş ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanma şartları hafifletilerek yaygınlaşması sağlanmış, işverenlere sağlanan desteklerle çalışanlara iş ve ücret güvencesi sağlanmaya çalışılmıştır. Ayrıca fesih hakkı sınırlandırılarak ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık halleri hariç işten çıkarmalar yasaklanmıştır. İşverenlere işçiyi ücretsiz izne çıkarma hak ve yetkisi tanınmıştır. Ücretsiz izin süresince gelirden yoksun kalacak olan işçiye İşsizlik Sigorta Fonundan karşılanmak üzere nakdi ücret desteği imkânı getirilmiştir. Ülkemizde yürütülen sosyal politika hem primli ve hem de primsiz sistem açısından bir koruma sağlamanın yanı sıra sosyal tarafları da gözetmek şeklinde olmuştur.

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de geçici çözümler ile küresel salgın dönemi çalışma ilişkileri düzenlenmiş ve birçok sisteme göre daha etkili bir süreç yürütülmüştür. Ancak küresel salgın henüz bitmemiş, sonuçları kesinleşmemiştir. Ayrıca küresel salgınla hayatımıza giren yeni çalışma modelleri çalışma hayatında dönüşü olmayan yeni bir süreci de beraberinde getirmiştir. Bu nedenle, geçici

önlemlerin devamlılığın sağlanmasının yanında, yeni bir istihdam politikası ihtiyacı baş göstermektedir. Maalesef, fesih yasağının kaldırılmış olması önemli bir güvencesizlik yaratmaktadır. Temmuz 2021 döneminde işgücü piyasasına 506 bin yeni işsiz katılmıştır (DİSK, 2021, s. 3). Bununla birlikte, istihdamın artışı ile ilgili yeni bir düzenleme henüz hayata geçmemiştir. Bu koşullarda hem işveren hem işçi yeni düzenlemelere ihtiyaç duymaktadır. Yeni işyerlerinin kurulması ya da mevcut işyerlerinde istihdamı teşvik için vergi indirimleri gibi düzenlemeler ile desteklenirken, işsizleri gelir bakımından güvenceye alan fon ve sigortaların yönetimi ve devamlılığı şeffaf bir şekilde gerçekleşmelidir. Bununla birlikte, dezavantajlı grupların bu tür sosyal krizlerden en başta etkilendiği tecrübe edilmiş bir gerçektir. Onların da içerildiği bir istihdam programının oluşturmak, işgücü piyasasının geleceği ve sosyal barışın devamlılığı için bir zorunluluktur.

KAYNAKÇA

Avrupa Sosyal Şartı, *Uluslararası Anlaşma*, <https://www.anayasa.gov.tr/media/3680/avrupasosyalsarti.pdf>, (Erişim Tarihi: 21.01.22).

Bedir, E., Uyanık, Y., Demirci, S., & Karaman, N. (2018). *Türkiye’de Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Değerlendirilmesi ve Analizi*, Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi, Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü.

Birleşmiş Milletler, *Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi*, <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/08/03/EkonomikSosyalIKulturelHaklarSozlesmesi.pdf>, (Erişim Tarihi: 12.01.22).

Bonoli, G. (2003). New social risks and the politics of post-industrial social policies, Armingeon, K. And Bonoli, G (Edt.), *The politics of post-industrial welfare states* içinde (ss.3-26). London: Routledge.

Centel, T. (1988). *İş Hukukunda Ücret*. İstanbul: Türkiye Denizciler Sendikası Yayınları.

Centel, T. (1994). *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.

Cobb, A. & Lin, K. (2017). Growing Apart: The Declining Firm-Size Wage Premium and its Inequality Consequences, *Organization Science*, 28, 429–446.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (28.06.2009). Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği. Ankara.

Çelik, N. (2011). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayınları.

Demir, F. (2016). *İş Hukuku ve Uygulaması*. İzmir: ALBİ Yayıncılık.

DİSK (2021). *İşsizlik ve İstihdamın Görünümü Raporu*, İstanbul: Disk-Ar yayınları.

Ekonomi, M. (1984). *İş Hukuku*, İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası.

Eurofound (2020). *Minimum wages in 2020: Annual review*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound (2021). *COVID-19: Implications for employment and working life*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eyrenci, Ö., Taşkent, S., & Ulucan, D. (2006). *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: Legal Yayınevi.

Güven, E. & Aydın, U. (2017). *Bireysel İş Hukuku*. Eskişehir: Nisan Kitabevi.

ILO (1944). *Philadelphia Bildirgesi*, https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm, (Erişim Tarihi: 22.01.22).

ILO (1949). *95 Sayılı Ücretin Korunması Sözleşmesi*, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377265/lang--tr/index.htm, (Erişim Tarihi: 22.01.22).

ILO (1992), *173 Sayılı İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunması Hakkında Sözleşme*, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312318, (Erişim Tarihi: 07.01.22).

ILO (2020). *COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses*, Switzerland: ILO Monitor.

ILO, *Information Note: Details of the Wage Protection System in KSA*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/meetingdocument/wcms_816083.pdf, (Erişim Tarihi: 20.01.22).

İŞKUR, *Nakdi Ücret Desteği*, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/nakdi-ucret-destegi/#:~:text=2021%20y%C4%B1%C4%B1%20i%C3%A7in%20ise%20g%C3%BCnl%C3%BCk,%2C70%20TL'ye%20C3%A7%C4%B1kar%C4%B1m%C4%B1%C5%9Ft%C4%B1r>, (Erişim Tarihi: 20.01.22)

Mollamahmutoğlu, H. (2008). *İş Hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi.

Nazlı, S. (2020). COVID-19 Salgınının Ekonomik ve Sosyal Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun'un İş Hukukuna Yönelik Hükümlerinin Değerlendirilmesi, *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7(1), 251-271.

Otru, İ. (2012). *İş Hukukunda Ücretsiz İzin*. Ankara: Seçkin Yayınları.

Özkan, M. S. (2008). *İşverenin İflas Etmesi Halinde İşçilik Hak ve Alacaklarının Karşılanması Konusundaki Sistemler ve Türk Hukukundaki Durum*, Ankara: Seçkin Yayınevi.

Sarmış, İ. & Şahin, O. (2014). *Avrupa Sosyal Şartı*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Yayın No:06.

Sayın A. K. (2019). ILO Normları Bakış Açısı ile Dünyada ve Türkiye’de Asgari Ücret Uygulamaları, *Çalışma ve Toplum*, 3, 1877-1916.

Sosyal Güvenlik Kurumu. Uzaktan Çalışma Gün Bildirimi. https://www.google.com/search?q=%22sgk.gov.tr%22+%22uzaktan+%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma%22&rlz=1C1SQJL_trTR813TR813&oq=%22sgk.gov.tr%22+%22uzaktan+%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma%22&aqs=chrome..69i57j33i160.36840j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8#, (Erişim Tarihi: 20.01.22).

Soyer, P. (2003). *4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları*. Bolu: Türk –İş Yayınları.

Sümer, H. H. (201). *İş Hukuku*. Konya: Mimosza Basım.

Süzek, S. (2017). *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Basım Yayım.

Süzek, S. (2021). *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Basım Yayım.

Sychenko, E. (2017). International Protection of Employee’s Privacy under the European Convention on Human Rights, *Zbornik PFZ*, 67(5), 757-781.

T.C. Yasalar (03.03.2004). *Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği*, Ankara.

T.C. Yasalar (08.09.1999). *4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu*. Ankara.

T.C. Yasalar (09.06.1932). *2004 Sayılı İcra ve İflas Kanunu*, Ankara.

T.C. Yasalar (10.06.2003). *4857 Sayılı İş Kanunu*, Ankara.

T.C. Yasalar (11.01.2011). *6098 Sayılı Borçlar Kanunu*, Ankara.

T.C. Yasalar (15.07.2016). *6728 Sayılı Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Amacıyla Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*, Ankara.

T.C. Yasalar (17.04.2020). *7244 Sayılı Yeni Korona virüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*, Ankara.

T.C. Yasalar (20.04.1967). *854 Sayılı Deniz İş Kanunu*, Ankara.

T.C. Yasalar (21.07.1953). *6183 Sayılı Amme Alacakları Tahsili Usulü Hakkındaki Kanun*, Ankara.

T.C. Yasalar (26.03.2020). *7226 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*, Ankara.

T.C. Yasalar (27.09.2006). 5547 Sayılı Kanun'la onaylanması uygun bulunan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Ankara.

T.C. Yasalar (31.05.2006). 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Ankara.

Werner, A. & Lim, M. (2016). The ethics of the living wage: a review and research agenda, *Journal of Business Ethics*, 137(3), 433-447.