

TÜRK HUKUKUNDA ASGARİ ÜCRET

Öğ. Gr. Kâmil MUTLUER

BİRİNCİ BÖLÜM

G E N E L B İ L G İ L E R

I. ASGARİ ÜCRETİN ÖNEMİ

Türk mevzuatı içinde asgari ücretin yerini tayin edip, asgari ücreti hukuki yönden incelemeyen evvel, asgari ücretin önemine kısaca değinelim.

Teşebbüs erbabı, ödediği ücret mukabilinde işçiden kabil olabilecek en yüksek verimi almaya çalışır. Sermayedar sınıf, ücret ile müstahsiliyet arasındaki muvazeneyi işletme menfaatlerine göre ayarlamak ister ⁽¹⁾. Bunu da, bugüne kadar ekseriya, az bir ücret ödemek suretiyle gerçekleştirebileceklerini zannetmişler, böyle bir tatbikat ortaya koymaya çalışmışlardır. Fakat ücret haddini fazla düşük tutmak, umumiyetle teşebbüs erbabının menfaatlerine uygun netice vermez. En ucuz emek maliyetine kölelik rejimlerinde rastlandığını biliyoruz. Esaret nizamı, boğaz tokluğuna çalışan işçilerin patronları hesabına muhakkak surette kârlı netice vermediğini göstermiştir ⁽²⁾.

İşçi sınıfı ise, çalışma müddetini ve ücret meselelerini patronlardan farklı bir açıdan görmektedirler. İşçiler, çalışma müddeti ve ücret geliri ile müstahsiliyet arasındaki rabıtaya karşı alâkasızdır. Çalışan nüfus, kendi ihtiyaçlarını ve menfaatlerini münhasıran insanî cepheden mütalâa etmektedir. İşçi kütlesi daha iyi bir hayat yaşamak için ücretin yükseltilmesini istemektedir ⁽³⁾.

Tarihe bakacak olursak iki zıt menfaatin biri biriyle devamlı surette çatıştığını müşahede ederiz. Menfaat üzerine kurulmuş

(1) Feridun ERGİN, İktisat, İstanbul 1964, sh. 338.

(2) ERGİN, sh. 338.

(3) ERGİN, sh. 339.

olan bu önemli çatışmalar, büyük davaların doğmasına ve hükümetlerin kanuni yollardan her iki büyük kitlenin menfaatlerini hal etmeğe çalışmasına sebep olmuştur.

Memleketimizde de ücretlerin tanzimine ait bazı mevzuata rastlamaktayız. Bunlar, ya doğrudan doğruya veya dolayısıyla asgari ücret ile ilgili hükümler koyarak, iş münasebetlerini tanzim etmektedirler ⁽⁴⁾.

II. ASGARI ÜCRETİN TÜRKİYE'DEKİ GELİŞİMİ

Asgari ücretin Türk pozatif hukukunda direkt olarak yer alması oldukça yenidir. Asgari ücret ilk defa, 1931 yılında 151 sayılı Havzai Fahmiye Kanununun da yer almıştır. Bu Kanuna göre asgari ücret; ocak sahibi, işçi birliği mümessili ve İktisat Vekâletinin seçeceği üç kişilik bir komisyonca tesbit ediliyordu ⁽⁵⁾.

1936 yılında 148 maddelik 102 fasla bölünmüş olarak ilk İş Kanunu neşredildi. Bu kanunun 32. nci maddesi de asgari ücrete ait bulunmaktadır. Mezkur kanun 1950 tarih ve 5518 sayılı kanun ile bir hayli değişikliğe uğratılmıştır. Bu kanunla asgari ücretlerin tesbiti işi mahalli komisyonlara bırakılmış oldu. 1951 yılında İş Kanunu'nun 32 nci maddesinin çıkarılmasına işaret ettiği Asgari Ücret Yönetmeliği neşredilmiştir ⁽⁶⁾. Bu Asgari Ücret Yönetmeliğinden başka, gemi adamları ile basın mesleğinde çalışan kimselerin de asgari ücretlerini tesbit için ayrıca, Gemi Adamlarının Asgari Ücretlerinin Tesbitine Müteallik Yönetmelik ile Gazetecilerin Asgari Ücretlerinin Tesbitine Müteallik Talimatname hazırlanmış ve uygulanmağa başlanmıştır.

Adı geçen kanun ve yönetmelikler bilahere, günün ihtiyaçlarını karşılayamaz duruma gelmişlerdir. 1968 Temmuzunda 3008 sayılı İş Kanunu'nun yerini 931 sayılı Yeni İş Kanunu aldı. Kanunun 33 ncü maddesi asgari ücreti nizam altına almaktadır. Bu kanunun öngördüğü Asgari Ücret Yönetmeliği ise 5.Nisan.1968 de Resmi Gazete ile yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

(4) Halil DİRİMTEKİN, Milli Gelirin Teşekkülünde ve Inkisamında Ücret ve Asgari Ücret Meseleleri, İstanbul 1966, sh. 74.

(5) DİRİMTEKİN, sh. 66.

(6) DİRİMTEKİN, sh. 66.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK HUKUKUNDA ASGARİ ÜCRET

I. BORÇLAR HUKUKU

Borçlar Kanunu'nun 313-354 ncü maddeleri hizmet akdi başlığı altında iş akdini tanzim etmektedir.

Kanun, işçinin, işi şahsen yapmak, fazla iş kabul etmek, işverenin talimatına uymak, işe ihtimam göstermek, sırları saklamak, malzemeye itina etmek ve hesap verme gibi borçlarına karşılık, iş sahibincede; ücret ödemek, avans vermek, alet ve malzemeyi tedarik etmek, sağlık ve emniyet tedbiri almak, işçiye istirahat zamanı vermek, iş şahadetnamesi vermek, ihtirada bulunan işçiye tazminat ödemek gibi bir takım borç ve mükellefiyetler yüklemektedir.

Görülüyor ki ücret, işverenin borcu, işçininde hakkıdır. Borçlar Kanunu'nun 313 ncü maddesinin matlahından da, ücretin, hizmet akdinin zaruri bir unsuru olduğu ortaya çıkar. Borçlar Kanunu 313 ncü maddeye göre hizmet akdi şu şekilde tarif edilmektedir: Hizmet mukavelesi, taraflardan birisinin vereceği ücret mukabilinde diğerinin muayyen veya gayrimuayyen bir zaman devam etmek üzere hizmet taahhüdünde bulunmasıdır.

İş sahibi herşeyden önce işçinin ücretini ödemekle mükelleftir. Ücret, işçinin o kadar esaslı bir hakkıdır ki, mukavele herhangi bir sebeple bâtil bile olsa, işveren işçinin çalıştığı müddete veya yaptığı işe göre hesaplanacak ücretini ödemekle mükellef tutulur. Ücretin miktarı mukavele veya âdetle yahut tarafların dahil buldukları kolektif mukavele ile tesbit edilir. (B.K.323 f.I). Eğer, taraflar kolektif iş mukavelesi yapmışlar ve bu mukavelede tesbit edilen ücrette, işçi ile işveren arasındaki hususi iş mukavelesinden daha yüksek ise, işçi kolektif mukaveledeki daha yüksek ücrete müstahak olur ⁽⁷⁾.

Esas ücret yanında prim, ikramiye, yiyecek, giyecek verilme-

(7) Necip BİLGE, Borçlar Hukuku Özel Borç Münasebetleri, Ankara 1962 sh. 185.

si, yatacak yer temini, seyahat biletleri vs. menfaatler sağlanması da ücretin bir unsuru olarak nazara alınabilir (8).

Ücret, normal olarak zaman birimine göre, yâni saat başına, günlük, haftalık, aylık, olarak hesap olunur. Fakat hizmetin neticesine veya iş miktarına göre ücret takdir edilmesi de mümkündür. Ücretin zamana göre hesaplanması halinde, işçinin veriminin normalden aşağı veya yukarı olmasının önemi yoktur. Ancak veriminin azalmasında işçinin işe gereken dikkat ve ihtimamı göstermemesi sebep ise, ücretin hesabında bu durum nazara alınır (9).

Ücret, parça başına veya götürü olarak tesbit edildiği takdirde verimin az veya fazla olması ödenecek ücretin miktarına bit-tabî tesir eder. Fakat işverene atfı kabil olan bir sebepten ötürü, verim ve binnetice ücret düşerse, husule gelen noksanlığa işveren katlanır.

Borçlar Kanunu'nun ücrete müteallik hükümlerinin tetkikinde, yukarıda görüldüğü üzere, asgari ücret hususunda herhangi bir hüküm yoktur. Borçlar Kanunu, hususi münasebetleri tanzim eden bir kanun olması dolayısıyla esasen akit serbestisini kendisine prensip edinmiştir. Bu prensibe dayanarak taraflar, ücret miktarını serbest bir şekilde kendi iradeleriyle tayin edebilirler. Fakat, kanun, iktisaden zayıf taraf olması dolayısıyla işçiyi himaye etmekte ve bilhassa işverenin haklarını kötüye kullanmamasını temin etmek üzere, emredici kaideler koymaktadır (10).

Borçlar Kanunu, hernekadar asgari ücret hakkında bir hüküm koymamışsada, eğer, tarafların tesbit etmiş olduğu ücret, âhlaka ve adaba aykırı olacak derecede düşük ise, tesbit edilen bu ücret nazarı itibare alınmaz. Bu durumda ücretin, hakkaniyet esasları dahilince tesbit edilmesi gerekir.

II. İCRA VE İFLAS HUKUKU

Kaide olarak, borçlunun mâmelekî bir değeri olan herşeyi borç için için hacze konu olabilir. Ancak, bir takım insani düşünceler ve âmme intizamı mülâhazası ile, borçlunun mamelekî bir

(8) BİLGE, sh. 191.

(9) BİLGE, sh. 182.

(10) BİLGE, sh. 182.

değeri olan bir kısım mal, alacak ve haklarının haczi caiz olmadığı kabul edilmektedir. Burada hakim olan düşünce, borçlunun ve ailesinin yaşaması ve ekonomik varlığını devam ettirebilmesi için muhtaç bulunduğu malların, haklarının, borçlu elinde bırakılmasıdır ⁽¹¹⁾. Haczi caiz olmayan şeyler iki kısımda incelenir: 1 — Tamamen haczi caiz olmayan şeyler; 2 — Kısmen haczi caiz olmayan şeyler.

1 — Tamamen haczi caiz olmayan şeyler

İcra ve İflâs Kanunu 82 nci maddesinde tamamen haczi caiz olmayan şeyleri 12 kalem olarak saymıştır. Bunlar, borçlunun kendisi, mesleği, ailesi için luzumlu olan şeylerdir.

2 — Kısmen haczi caiz olmayan şeyler

Bunlarda İcra ve İflâs Kanunu madde 889'a göre maaşlar, ödenekler, her nevi ücretler, intifa hakları ve hasılatı, ilâma müstenit olmayan nafakalar, emekli maaşları, sigortalar veya emekli sandıkları tarafından tesis edilen iratlardır.

Maaş ve ücretlerden borçlu ve ailesinin geçinmeleri için luzumlu olan miktar çıkarıldıktan sonra, kalan para haczedilebilir. Ücrete her çeşit ücret dahildir. Öğrenci bursları ve müstakil kazancı olan sanat, ticaret ve serbest meslek sahibi kimselerin gelirleri de buraya dahildir. Maddede, ilâma müstenit olmayan nafakaların kısmen haczedilebileceği de bildirilmektedir. İlâma müstenit nafakalar ise, tamamen haczedilemez. Zira, mahkeme nafaka alacaklısının geçinmesi için zaruri ihtiyaçları nazara alarak nafakayı takdir ve tayin etmiştir ⁽¹²⁾.

Borçlu ve ailesinin geçinmesi için luzumlu olan ücret miktarı, icra memuru tarafından borçlu ve ailesinin sosyal, sıhhi ve tahsil durumlarına göre takdir edilir. İcra memuru, bu takdiri yaparken bilirkişiye de başvurabilir ⁽¹³⁾.

Kanun, İsviçre İcra ve İflâs Kanunundan farklı olarak bu maaş ve ücretlerin dörtte birinin her halde haczolunacağını hükme bağlamaktadır. Buna göre, icra memuru, borçlunun ücretinin dörtte birini herhalde haczedecek, fakat haczedeceği ücretin aza-

(11) Baki KURU, İcra Hukuku, Ankara 1965, sh. 225.

(12) KURU, sh. 231.

(13) KURU, sh. 232.

mi haddini tâyin ederken borçlu ve ailesinin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmakta serbest olacaktır. Tatbıkatta ise, daima borçlunun ücretinin dörtte birinin haczi ile yetinilmektedir ⁽¹⁴⁾.

III. İŞ HUKUKU

Memleketimiz de iş hayatını tanzim eden 3008 sayılı İş Kanunu, sosyal hayatın icapları göz önünde tutularak esaslı şekilde birçok tadilden sonra ⁽¹⁵⁾ yerini 931 sayılı İş Kanunu'na bırakmıştır. Halen yürürlükte olan kanun adı geçen bu kanundur.

Asgari ücret, 931 sayılı İş Kanunu'nun 33 ncü maddesine mevzu teşkil etmektedir. Adı geçen bu madde: «Hizmet akdi ile çalışan her türlü işçi, gemi adamı ve gazetecilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma Bakanlığınca Asgari Ücret Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari hadlerini en geç iki sene de bir tesbit edilir.

Asgari Ücret Tesbit Komisyonu, Çalışma Bakanlığının tesbit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, Araştırma Kuru Başkanı veya üyesi, Ticaret Bakanlığı İç Ticaret Dairesi Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet Planlama Dairesinden konu ile ilgili dairenin başkan veya yardımcısı ile bünyesinde en çok işçi veya işvereni temsil eden Ankara'daki en üst derecedeki işçi ve işveren teşekküllerinin değişik iş kollarından seçecekleri beşer temsilciden kurulur. Asgari Ücret Tesbit Komisyonu en az on üyenin katılmasıyla toplanır. Üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı sağlar.

Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazete ile yayınlanarak yürürlüğe girer.

Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretlerin tesbiti sırasında uygulanacak esaslar ile, başkan, üye ve raportörlere verilecek huzur hakları Çalışma ve Maliye Bakanlıklarınca çıkarılacak bir yönetmelikte gösterilir.

Asgari Ücret Tesbit Komisyonunun çalışmasını sağlamak ve kolaylaştırmak için Çalışma Bakanlığı içinde ayrıca bir büro kurulur» şeklindedir.

(14) KURU, sh. 232.

(15) Bkz, DİRİMTEKİN, sh. 75.

Görüldüğü üzere, yeni kanunda asgari ücret, merkezi bir şekilde tesbit edilmektedir. Halbuki 3008 sayılı Kanununun 32 nci maddesi, asgari ücretin mahallî komisyonlarca tesbit edileceğine amir idi.

931 sayılı İş Kanunu'nun 33 ncü maddesinin öngördüğü Asgari Ücret Yönetmeliği de 5.Nisan.1968 tarihli Resmi Gazete de yayınlanarak aynı gün yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Adı geçen kanun'a istinaden çıkarılan yönetmeliğe göre asgari ücret; işçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin asgari gıda, mesken, giyim, sağlık, aydınlatma, taşıt, kültürel ve eğlenme gibi zaruri ihtiyaçlarını cari fiyatlar üzerinden karşılamaya yetecek miktarda olan bir ücrettir (Md. 1).

Asgari Ücret Yönetmeliğinin esaslarını şu şekilde belirtebiliriz :

1 — Asgari ücret mahalli, bölgesel veya belirli bir yerdeki bir veya daha fazla iş kolunda veya o yerdeki bütün iş kollarında veya milli bir seviyede tesbit edilebilir (Md. 3).

2 — Asgari ücret mahalli bir seviyede tesbit edilecekse mahallin, bölge seviyesinde yapılacaksa bölgenin, iş kolu seviyesinde yapılacaksa iş kolunun, milli seviyede yapılacaksa genel olarak :

- a — Hayat pahalılığı,
- b — Sosyal ve ekonomik durum,
- c — Fiilen ödenmekte olan ücretin genel ortalaması,
- d — Toplu iş sözleşmelerinde ücret ve asgari ücretin seyri,
- e — İşçinin çocuk (16 yaşında ve daha küçük) veya daha büyük oluşu,

f — Yapılacak işin niteliği, nazara alınır (Md. 11).

Fakat, genel olarak, ücretin tesbitinde cins ve yaş farkı gözeltmez (Md. 2).

3 — Asgari ücret hadleri esas itibariyle saat başına ücret olarak hesap ve tesbit edilir. Günlük, haftalık, aylık, parça başına veya yapılan işin miktarına göre ücret ödenen hallerde gerekli intibaklar buna göre yapılır (Md. 5).

4 — İşverenler, tesbit ve ilan olunan asgari ücretlerden düşük ücret ödiyemezler.

Toplu iş sözleşme veya hizmet akitleri bu ücretlerden daha küçük ücret ödemesini öngören hükümler ihtiva edemez (Md. 13).

Gerek İş Kanunu'nun 33 ncü maddesinin, gerek bu kanunun öngördüğü yönetmeliğin tetkikinden, asgari ücretlerin bir nizam altına alınmağa çalışıldığı, bu hususa her geçen gün biraz daha fazla önem verildiği ortaya çıkmaktadır.

Bu genel Asgari Ücret Yönetmeliğinden başka, gemi adamları ile basın mesleğinde çalışan kimselerinde asgari ücretlerini tesbit için, Gemi Adamlarının Asgari Ücretlerinin Tesbitine Müteallik Yönetmelik ile Gazetecilerin Asgari Ücretlerinin Tesbitine Müteallik Yönetmelik ayrıca mevcuttur.

IV. SİGORTA HUKUKU

Sigorta hukuku iki büyük ana gruba ayrılır :

- a — İhtiyari veya akdi denilen sigorta hukuku,
- b — Cebri sigorta hukuku,

İhtiyari veya akdi sigorta hukuk grubu, hayat, yangın, kaza vs. gibi hadiselerden doğacak ve tamamen sigorta yaptırmak isteyen kendi iradesi ile ortaya koymuş bulunduğu sigorta akitlerini bünyesinde toplar. Sigortalı kendisini veya herhangi bir şahsı sigorta yaptırmayı yaptırmamak hususunda tamamen serbesttir. Halbuki cebri sigorta hukuk grubu ise, taraflara bu şekilde bir serbesti tanımamıştır.

Şu anda bizim etüt konumuz olan ve 4772 sayılı kanunla ihdas edilmiş bulunan, ihtiyarlık, iş kazası, meslek hastalıkları ve analık sigortaları cebri sigorta hukuk grubuna dahildir.

Bu sigortalar, emek sahiplerinin yani çalışan sınıfın geleceklelerini teminat altına almak için vaz edilmiş müesseselerdir ⁽¹⁶⁾.

Adı geçen bu sigortalarda, sigorta primlerinin hesaplanmasında matrah, alınan ücretlerin miktarıdır. Primin bir kısmı işçi, bir kısmı ise, işveren tarafından ödenir. Sigorta mevzuatı, sigorta primine esas olan ücreti belirtmiş bundan az bir ücretin primini kabul etmemiştir. Böylece sigorta mevzuatının tayin etmiş

(16) Bkz, DİRİMTEKİN, sh. 76.

olduğu bu hadde, asgari bir sigorta ücreti diyebiliriz. Asgari sigorta ücreti anlamı, bizim asgari ücret tarifesinden başka bir şey olmasa gerektir. Bu iki ücret tarifesinin biri birinden ayrılması, hatta, bir olması icap eder. Çünkü asgari sigorta ücreti, işçinin en az geçimini sağlayacak primin alınmasına esas olan ücrettir. Bu ise, asgari ücretten başka bir şey değildir (17).

Memleketimiz de asgari sigorta ücretleri yukarı da belirttiğimiz 4772 sayılı kanunla nizam altına alınmıştır. Kanunun meriyete girdiği sene de bu ücret, 1,5 lira olarak tesbit edilmiş idi. 1950 yılında 2 ve 1957 yılında da 3 liraya çıkartılmıştır. Nihayet, memleketimiz de gittikçe hızını artıran enflasyonun etkisi ile asgari sigorta ücretlerinin tekrar ayarlanması gerekmiştir. 1.Mart.1959 dan itibaren sigorta ücreti bu kere asgari 6 lira üzerinden hesap edilmesi kararlaştırılmıştır (18).

V. MALİ HUKUK

Burada emek geliri olan ücrete ait vergi mevzuatı bizi ilgilendirmektedir. Vergide iktidar prensibinin gerçekleşmesi için üç tedbir bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi konumuza girmekte ve buna «en az geçim indirimi» denmektedir (19).

Gelir Vergisi sistemi, bütün mükelleflere «en az geçim indirimi» adı altında sâfi gelirden genel bir indirim yapılmasına imkân vermektedir. En az geçim indiriminin gerekçesi olarak çok şey söylenmiştir (20). Esasen Gelir Vergisi Kanununda yer alan en az geçim indirimi, bir tek nazari sebebe bağlanabilir. O da, gelir vergisinin şahsi ve vasıtasız bir vergi olmak arzusudur. On dokuzuncu asır klâsik iktisatçılardan beri bir gerçektir ki, kişilerin en az geçimini sağlayacak gelir üzerine vasıtasız vergi koymak imkansızdır. Ücretlerin en düşük seviyesi, hayatta kalabilmek için gerekli en düşük gelir seviyesidir. Bunun üzerine konan vergiler mükellef tarafından taşınmaz, müteşebbisin maliyetine geçer. Bu sebepten de vasıtasız vergilerin başlyabileceği gelir seviyesi fizik

(17) DİRİMTEKİN, sh. 77.

(18) Bkz. DİRİMTEKİN, sh. 77.

(19) DİRİMTEKİN, sh. 77.

(20) Bkz. Orhan DİKMEN, Asgari Geçim İndirimi, Maliye Enstitüsü Yayınları, İstanbul 1956.

varlığın devam etmesine imkan veren maişet gelirinin üstünde olmak zorundadır (21).

1 — Gelir Vergisi Kanunların da en az geçim indirimi

En az geçim indirimi kişisel bir indirimdir. Mükellefin aile durumu indirimin miktarını etkiler. Gelir Vergisi Kanunumuzun ilk şekilde mükellefler aile durumları bakımından beşe ayrılmış idi: Bekârlar, çocuksuz evliler, bir veya iki çocuklu evliler, üç veya dört çocuklu evliler, dörtten fazla çocuklu evliler. Bu gruplardan her biri için tek bir geçim indirimi seviyesi kabul edilmiş idi. Bu duruma göre, bir aile ikinci, dördüncü ve altıncı ve daha sonraki çocukları için en az geçim indirimi tutarında bir artış sağlanmıyordu. Kanunun 1960 da kabul edilen yeni şeklinde bu mantıksızlık giderilmiş, karısı için ve çocukların her birisi için geçim asgarisinin miktarı ayrı, ayrı belirtilmiştir (22).

Gelir Vergisi Kanunu'nun 1961 de yürürlüğe konan yeni şekli ile en az geçim indirimi miktarını aşağıdaki gibi tesbit etmiştir: «Mükelleflerin günde 5, ayda 150, yılda 1800 lirayı aşmayan gelirleri vergiye tabi tutulmaz. Mükellef evli ise, bu miktara eş için günde 3, ayda 90, yılda 1080 lira, çocukların her biri için günde 2, ayda 60, yılda 720 lira ilâve edilir». Fakat, Devlet gelirinde bir düşüklülük yaratmamak için bu en az geçim indirimi seviyeleri hemen uygulanmamıştır. 1965 yılından itibaren, geçiş tarifesi olarak kabul edilen «mükellef için günde 3, ayda 90, yılda 1080 lira, eş için günde 2, ayda 60, yılda 720 lira, her bir çocuk için günde 1, ayda 30, yılda 360 lira» en az geçim indirimi uygulanmağa başlanmıştır (12.2.1963 tarihli ve 202 sayılı kanun. md. 63) (23).

2 — 980 sayılı Kanun da en az geçim indirimi

Bu ertelemelerden sonra, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun bazı maddelerinde değişiklik yapan 980 sayılı Kanun, Resmi Gazetenin 30.12.1967 tarihli nüshasında yayınlanarak yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Yeni kanun'un esasları şunlardır :

(21) Bkz. Kenan BULUTOĞLU, Türk Vergi Sistemi (Genişletilmiş ve değişik d. baskı), İstanbul 1967, sh. 96.

(22) BULUTOĞLU, sh. 98.

(23) BULUTOĞLU, sh. 100.

a — İndirim hadleri

980 sayılı Kanun'un 1 nci maddesiyle Gelir Vergisi Kanunu'nun 31 nci maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında yazılı geçim indirimi hadleri aynen muhafaza edilmiş ve sözü geçen maddeye eklenen üçüncü fıkra hükmü ile de bu hadlere özel indirim miktarının ilavesi kabul olunmuştur ⁽²⁴⁾.

Bu durum da yeni kanun :

i — En az geçim indirimi,

ii — Özel İndirim,
olmak üzere iki çeşit indirim kabul etmektedir.

i — En az geçim indirimi: Gelir vergisine tâbi geliri olan gerçek kişileri (dar mükellefiyete tâbi olanlar hariç) kapsamına almakta ve tutarlarını şu şekilde tesbit etmektedir :

**Mükelleflerin en az geçim indirim hadleri
(Özel indirim hariç)**

Mükellefler	Günde	Haftada	Ayda	Yılda
Bekâr	5	35	150	1800
Evli (Çocuksuz)	8	56	240	2880
» (1 Çocuklu)	10	70	300	3600
» (2 »)	12	84	360	4320
» (3 »)	14	98	420	5040
» (4 »)	16	112	480	5760
» (5 »)	18	126	540	6480

ii — Özel indirim: Sadece gerçek ücret geliri olanları kapsamına almaktadır. Bu indirim münhasıran hizmet erbabının gerçek ücretlerine en az geçim indirimine ilaveten tatbik olunacaktır ⁽²⁵⁾.

Hadleri: günde 5, haftada 35, ayda 150, yılda 1800 liradır. Bu hadlerin en az geçim indirim hadleriyle tutarı ise şöyledir :

(24) Yeni Vergi Cetvelleri (Maliye Bakanlığı Gelirler Genel Müdürlüğü), sh. 3.

(25) Yeni Vergi Cetvelleri, sh. 4.

**Ücretlerin indirim hadleri tutarı
(Özel indirim dahil)**

Mükellefler	Günde	Haftada	Ayda	Yılda
Bekâr	10	70	300	3600
Evlî (Çocuksuz)	13	91	390	4680
» (1 Çocuklu)	15	105	450	5400
» (2 »)	17	119	510	6120
» (3 »)	19	133	570	6840
» (4 »)	21	147	630	7560
» (5 »)	23	161	690	8280

b — Vergiden indirim esas

Bu kanun eskiden olduğundan ayrı olarak vergilerden indirim esasını kabul etmiştir. Eskiden, mükelleflerin vergiye tâbi gelirleri geçim indirimini aştığı taktirde bu hadler gelirden yani matrahtan düşülmekte idi. 31 nci maddenin değişik şeklinde bu esas terk edilmiş ve indirimlerin (özel indirim dahil) matrahtan indirilmesi yerine bunların genel tarifeye göre hesaplanan vergilerinin gelir üzerinden hesaplanacak vergiden indirilmesi esası kabul olunmuştur. Bilfarz, 2 çocuklu bir memurun ayda istifade edeceği indirim tutarı 510 liradır. Bu şahsın aylık ücreti 510 lira veya daha aşağı ise hiç vergi vermiyecektir. Şayet mükellefin aylık ücreti 1000 lira olsa, bu miktar aile reisi olarak faydalandığı indirim tutarını geçtiğinden gerek 1000 liranın ve gerek 510 liranın vergileri genel tarifeye göre hesaplanacak ve indirime ait vergi gelire ait vergiden düşülmek suretiyle mükellefin ödeyeceği vergi bulunacaktır. İşte bu usule «vergiden indirim usulü» denilmektedir ⁽¹⁾.

SONUÇ

Asgari ücretin Türk Hukuk Mevzuatındaki yeri, yukarıda kısaca etüt edildi. Bu inceleme tetkik edildiğinde görülürki, asgari ücret, bu günün Türk Hukukunda dünün hukukuna nazaran çok daha fazla önemsenen bir konu haline gelmiştir.

Her hukukî müessese gibi, asgari ücrette, sosyal inkişafı, milli bünyeyi çok yakından alakadar eder. İnsanların hayat stan-

dardı inkişaf ettikçe, milli gelir yükseldikçe, asgari ücret kaideleri günün şartlarına göre ortaya konmak gerekir. Acaba, asgari ücret olarak Türk Hukukunda yer alan kaideler yeterlimidir? Bu soruya pek tabiidir ki evet diye cevap veremeyiz. Memleketimiz de asgari ücret kaideleri yukarıda belirttiğimiz gibi, düne nazaran oldukça daha geniş bir sahayı kapsamış ve enflasyonist durum göz önünde tutularak asgari ücret seviyeleri peyderpey yükseltmeğe çalışılmışsada, bu gün dahi, gerek kontrolsuzluk ve gerek mevzuat yönünden bir çok sahalarda asgari ücret tesbit edilemediği gibi tesbit edilen asgari ücretler de yeterli miktarda olmayıp sembolik olarak kalmıştır diyebiliriz.