

# ASGARİ ÜCRET ÖDEME YÜKÜMLÜLÜĞÜNE UYMAMAMIN DOĞURDUĞU HUKUKİ SONUÇLAR

## 1. GİRİŞ

Asgari ücret, Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenen ve ödenmesi zorunlu en az ücrettir. Asgari ücret, çalışanın zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücrettir.

Asgari ücret, iş sözleşmesiyle çalışan ve 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin çalıştığı bütün işkollarını kapsar. Asgari ücretin, bir günlük ücret olarak belirlenmesi esastır.

Asgari ücret, kamu düzenine ilişkin emredici hukuk kuralı olup, bunun altında ücret ödenmesi mümkün değildir. Asgari Ücret Tespit Komisyonunun kararları kesindir. Komisyonca belirlenen asgari ücret Resmi Gazete’de yayımlanır ve komisyon kararında başka bir yürürlük tarihi belirtilmediği takdirde yayımlandığı tarihten itibaren yürürlüğe girer.

Bu makalenin konusunu, asgari ücretin niteliği, eksik ödenmesi ya da ödenmemesinin doğurduğu hukuki sonuçların incelenmesi oluşturmaktadır.

## 2. ASGARİ ÜCRET VE NİTELİĞİ

Asgari ücret, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 39 uncu maddesi uyarınca çıkartılan Asgari Ücret Yönetmeliğinin 4/d maddesinde, “İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücrettir.” biçiminde tanımlanmıştır.

Asgari ücret, Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından, bütün iş kollarını kapsayacak şekilde, en geç iki yılda bir olmak üzere belirlenir.

Son 7 yıldır asgari ücret yılda bir kez belirlenmiş iken, 2022 yılında Ocak ve Temmuz aylarında olmak üzere iki kez belirlenmiştir.

4857 Sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesinin birinci fıkrası uyarınca asgari ücret, iş sözleşmesiyle çalışan İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanununa tabi olan her türlü işçiyi kapsamaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 39 uncu maddesi ve bu maddeye ilişkin olarak çıkartılan yönetmelik hükümleri, Anayasa’nın çalışma hakkı ve ödevine ilişkin 49 uncu maddesi ile ücrette adaletin sağlanmasına ilişkin 55 inci maddesi birlikte değerlendirildiğinde; asgari ücretin, kamu düzenine ilişkin, sosyal adalet ve hakkaniyet ilkelerine uygun olarak belirlenen, güvence altına alınıp korunan, çalışanlara ödenmesi gereken en az ücret olduğu ortaya çıkmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun asgari ücrete ilişkin hükmü emredici hukuk kuralı niteliğindedir<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> N. Çelik, N. Canıklıoğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 34.Bası, s.381



Asgari Ücret Yönetmeliğinin 6 ncı maddesine göre, asgari ücretin, bir günlük ücret olarak belirlenmesi esastır. Aylık, haftalık, saat başına, parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen durumlarda gerekli ayarlamalar buna göre yapılır.

Birden çok işyerinde kısmi süreli olarak çalışan işçinin asgari ücreti çalıştığı gün veya saatler oranında hesaplanır. Yargıtay'a göre, günlük asgari ücret 7,5 saat çalışmanın karşılığı olduğundan, kısmi süreli çalışmanın buna göre hesap edilmesi gerekir<sup>2</sup>.

İşyerinde tam gün çalışmayan "kısmi süreli" çalışan işçi, asgari ücretin bir tam günlük karşılığına hak kazanamaz.

"Günlük asgari ücret 7,5 saat çalışmanın karşılığı olduğuna göre, öncelikle 1 saate düşen bölümü bulunmalı, sonra da 4 saat karşılığı miktar belirlendikten sonra davacıya ödenen meblağla karşılaştırılarak aleyhe fark olduğu takdirde, bu fark baz alınarak eksik ödenen dönem için hesaplama yapılmalıdır. Günlük asgari ücret 7,5 saat çalışmanın karşılığı olduğu için kısmi çalışmalarda günlük asgari ücret baz alınarak sonuca gidilmesi hatalıdır."<sup>3</sup>

Yukarıda yapılan açıklamalar ve yargı kararı kendi iradesiyle kısmi süreli çalışan işçi için söz konusudur. Eğer işveren işçisini kendisi fiilen günlük çalışma süresinden daha az çalıştırma yoluna gitmişse, bu takdirde asgari ücretten bir indirim yapamaz, tamamını ödemek zorundadır.<sup>4</sup>

Asgari Ücret Yönetmeliğinin 12 nci maddesi uyarınca, işçilere Komisyonca belirlenen asgari ücretten düşük ücret ödenemez. İşverenler tarafından, işçilere sağlanan sosyal yardımlar sebebiyle asgari ücretten herhangi bir indirim yapılamaz.

İşçi açıkça muvafakat etse bile, ödenecek ücret konusunda asgari ücretin altında bir anlaşma geçerli olamaz.

Mahkemeye intikal eden ve işverenin işlerinin kötüye gitmesi nedeniyle işlerin düzelmesine kadar ücretin indirilmesini işçinin kabul ettiği bir olayda, Yüksek Mahkeme, "...İndirilerek tespit edilen aylık ücret miktarı asgari ücretin hizasında veya onun üstünde olmalıdır. Eğer tespit edilen ücret asgari ücretin de altında ise, bu kalem anlaşma geçerli olamaz ve davacıyı da bağlamaz." şeklinde hüküm kurmuştur.<sup>5</sup>

Asgari ücret üzerinden ödeme yapılan işyerlerinde, maktu ücret uygulamasının olması halinde, ayın 28, 29, 30 ve 31 çekmesine bağlı olmaksızın, asgari ücretli işçiye, günlük asgari ücretin 30 ile çarpılması suretiyle ücret ödenmesi kabul edilen bir uygulamadır.

Bu nedenle, maktu ücret uygulaması olan işyerlerinde 31 gün süren aylarda 1 günlük eksik asgari ücret ödenmesi nedeniyle bir kabahatin oluşması ve idari yaptırım uygulanması mümkün değildir.

<sup>2</sup> N. Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 34.Bası, s.380

<sup>3</sup> Y.9.HD.03.07.1996, E.9759, K.15333

<sup>4</sup> Ü. Narmanlioğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Beta Yayınları, İstanbul 2014, S.289

<sup>5</sup> Ü. Narmanlioğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Beta Yayınları, İstanbul 2014, S.288(Y.9.HD.07.06.1968, E.4545, K.8736)



Nitekim Yüksek Mahkeme, “Davacı işçinin 31 gün çeken aylarda kendisine 30 gün üzerinden ücret ödendiği, buna göre bir günün eksik hesaplandığını ileri sürerek açtığı alacak davasında; taraflar arasında düzenlenmiş yazılı bir hizmet akdinin mevcut olmadığı, ücret bordrolarından ücretin günlük ve haftalık ödendiği sonucunun çıkarılmadığı, bordroların aylık düzenlendiği, bu durumda ücretlerin aylık ödendiği ve aylık miktarın maktu olduğu, bazı ayların 30 bazı ayların 31 ve bazı ayların daha az günden oluşabileceği, bu bakımdan 31 çeken aylar için bir gün eksik ücret ödendiği sonucuna varılamayacağına” hükmetmiştir.<sup>6</sup>

Yüksek Mahkeme ücretin fazla çalışma ücreti de içinde olmak üzere belirlendiği uyuşmazlıklara ilişkin olarak oluşturduğu içtihadta ise; brüt aylık asgari ücrete yine asgari ücret üzerinden aylık 22,5 saat dikkate alınarak brüt zamlı ücret eklenmesi koşuluyla ortaya çıkan ücreti işçinin fazla çalışma ücreti dahil taban ücreti olarak kabul etmektedir.

“İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yönünde kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemiz, 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğunu kabul etmektedir. Buna göre aylık 22,5 saat haftalık 5,2 saat fazla çalışma ücretinin temel ücret içinde ödendiği sonucuna varılmaktadır. Sözleşmedeki kuralın geçerli olabilmesi için kararlaştırılan ücretin, asgari ücrete ilave olarak aylık 22,5 saat fazla çalışmanın zamlı kısmını aşacak şekilde belirlenmesi gerekir.<sup>7</sup>

10.09.2014 tarih ve 6552 sayılı yasa ile 3213 sayılı Maden Kanunu’na eklenen Ek madde 9 uyarınca, bu yasanın 2 nci maddesinde sayılan 4 üncü grup madenlerden linyit ve taş kömürü çıkarılan işyerlerinde yer altında çalışan işçilere ödenecek ücret miktarının İş Kanununun 39 uncu maddesi uyarınca belirlenen asgari ücretin iki katından az olamayacağı hükme bağlanmıştır.

### **3. ASGARİ ÜCRETİN ÖDENMEMESİ VEYA NOKSAN ÖDENMESİ**

Asgari ücret kamu düzeni ile ilişkilendirilen kavramların başında gelmektedir<sup>8</sup>.

Konuyla ilgili Yüksek Mahkeme kararında “Mülga 1475 sayılı İş Kanunu’nun 33, 99 ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun 39 uncu ve 102 nci maddelerinin içeriğinden elde edilen hukuki veriler gözetildiğinde, işçinin taban ücretini belirleyen asgari ücretin, işçilerin yaptıkları işe uygun ve insanlık onuruna yaraşır bir yaşam seviyesini sağlamaları için gerekli olan en az ücreti ifade etmektedir. Adil bir ücret elde edilmesini, böylece çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarının düzeltilmesi amacına yönelik olarak

<sup>6</sup> Yargıtay 9.HD. E.14351, K.16856, T.30.10.2001.

<sup>7</sup> Y. 9. HD. T. 13.01.2020, E.2017/13141, K.2020/68

<sup>8</sup>Y.HGK E.2004/10-24 K.2004/47 T.28.01.2004: “...Kamu düzeni; kamunun ( toplumun) her bakımdan genel çıkarlarını koruyucu hükümlerin tümü; bir ülkede kamu hizmetlerinin iyi yapılmasını, devletin güvenliğini ve düzenini ve bireyler arasındaki ilişkilerde hukuku, huzuru ve ahlak kurallarına uygunluğu sağlamaya yarayan kurum ve kuralların tümü; devletin ve devlet yapısının korunmasını hedef tutan, toplumun her alanındaki düzenin temelini oluşturan bütün kuralları ifade eder...”



yapılmakta olan asgari ücret değişikliklerinin kamu düzeni düşüncesi ile ilgili olduğunda tereddüt bulunmamaktadır” şeklinde hüküm kurulmuştur.<sup>9</sup>

Nitekim, kanun koyucu 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 102 nci maddesinde; aynı kanunun 32 nci maddesinde belirtilen ücretin eksik ödenmesi veya ödenmemesi durumunda kasit unsurunun (bilerek ve isteyerek kabahat işleme eylemi) araştırılması gerektiğini düzenlemişken, aynı kanunun 39 uncu maddesinde yer alan asgari ücretin eksik ödenmesi ya da ödenmemesi durumunda, söz konusu düzenlemenin kamu düzenine ilişkin emredici bir hukuk kuralı olması nedeniyle “kasit unsuruna” yer vermemiş, bu durumda işveren veya işveren vekili hakkında doğrudan idari para cezası uygulanması gerektiğini düzenlemiştir.

Buna göre, 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 32 nci maddesi uyarınca işçi ücretinin kanun, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle asgari ücretin üzerinde belirlenmiş olduğu hallerde; ücretin eksik ödenmesi veya ödenmemesi durumunda, 4857 Sayılı İş Kanununun 102/a maddesi uyarınca idari para cezası uygulanırken işverenin veya işveren vekilinin “kasıtlı” davranıp davranmadığının araştırılması gerekmektedir.

Ancak idari para cezası, ücreti asgari ücret seviyesinde olanlar için farklı bir kriterle belirlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 39 uncu maddesi uyarınca asgari ücretin noksan ödenmesi ya da ödenmemesi durumunda, asgari ücret kamu düzenine ilişkin bir düzenleme olduğundan “kast unsuru aranmaksızın”, yine 102/a maddesi uyarınca doğrudan işveren veya işveren vekili hakkında idari yaptırım uygulanması gerekmektedir.<sup>10</sup>

Asgari ücreti ödemeyen veya noksan ödeyen işverene karşı işçinin ödenmeyen ücret tutarını, konuyla ilgili idari mercilere başvurarak ya da 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca iş davası açarak talep hakkı bulunmaktadır.

Asgari ücretinin ödenmemesi ya da noksan ödenmesi nedeniyle, işçinin 4857 sayılı İş Kanunu’nun 24 üncü maddesinin e bendi uyarınca, iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı da bulunmaktadır.

#### 4. SONUÇ

Asgari ücret, Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenen ve ödenmesi zorunlu en az ücrettir.

Asgari ücret, çalışanın zorunlu ihtiyaçlarını karşılamak üzere günlük olarak belirlenmektedir. Aylık, haftalık, saat başına, parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen durumlarda gerekli ayarlamalar buna göre yapılmaktadır.

Asgari ücret tüm iş sözleşmesiyle (İş Kanunu, Deniz İş, Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanunu’na tabi çalışanları) çalışanları kapsamaktadır.

<sup>9</sup> Y.HGK E.2004/10-24, K.2004/47 T. 28.01.2004

<sup>10</sup> Buna karşın, konuyla ilgili idari para cezası uygulama yetkisi olan idari merciler, ücretle ilgili idari para cezası uygularken işyerinde uygulanan ücret asgari ücret de olsa, Kanunun 39 uncu maddesi değil, 32 inci maddesini esas alarak idari para cezası uygulamaktadır.



Asgari ücret; kamu düzenine ilişkin emredici hukuk kuralı olup, bunun altında ücret ödenmesi mümkün değildir. Bunun altındaki ücretler asgari ücret miktarına yükseltilir.

İşverenler tarafından işçilere sağlanan sosyal yardımlar sebebiyle asgari ücretten herhangi bir indirim yapılamaz.

Asgari ücretin noksan ödenmesi ya da ödenmemesi durumlarında, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 102/a maddesi uyarınca işverenler hakkında idari yaptırım uygulanmaktadır.

Bizim görüşümüz burada asgari ücretin kamu düzenine ilişkin bir düzenleme olması nedeniyle kasıt unsuru aranmadan doğrudan 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 39 uncu maddesine muhalefetten işveren ya da işveren vekili hakkında idari para cezası uygulanması gerektiği yönündedir.

Buna karşın idari merciler tarafından asgari ücret de dahil olmak üzere ücretin noksan ödenmesi ya da ödenmemesine ilişkin herhalde kasıt unsurunun bulunup bulunmadığı değerlendirilerek işveren ya da işveren vekili hakkında 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 32 nci maddesine muhalefetten idari para cezası uygulanmaktadır.

Asgari ücreti ödemeyen veya noksan ödeyen işverene karşı işçinin, ödenmeyen ücret tutarını, konuyla ilgili idari mercilere başvurarak ya da 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca iş davası açarak talep hakkı bulunmaktadır.

Asgari ücretin ödenmemesi ya da noksan ödenmesi nedeniyle işçinin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24 üncü maddesinin e bendi uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı da bulunmaktadır.



**BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ**

