

İŞ HUKUKUNDA ÜCRETİ KORUYUCU DÜZENLEMELER

1. GİRİŞ

Ücret, işçinin emeğini/iş gücünü (düşünsel ve fiziki) bir üretim faktörü olarak kullanıma sunması karşılığında elde ettiği temel geçim kaynağıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 34 üncü maddesinde ise "Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır." şeklinde tanımlanmıştır.

Bu nedenle işçinin ücretinin zamanında (muaccel olduğu anda) ödenmesi kadar korunması da büyük önem taşımaktadır.

Ücretin korunması kamu düzeniyle ilgilidir. Bu nedenle kanun koyucu ücreti koruyucu çeşitli düzenlemeler getirmiştir.

İş Kanunu'nda ve diğer mevzuatta yer alan ücreti koruyucu düzenlemeler konuyla ilgili yargı kararları da belirtilerek aşağıda sıralanmıştır.

2. ÜCRETİN KORUNMASI

2.1. ÜCRETİN TAKAS EDİLEMESİ

Ücret alacağı kural olarak takas edilemez. Başka bir deyişle işveren işçiden olan alacağını ilke olarak onun ücret alacağıyla takas edemez.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 407 nci maddesi uyarınca, "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. Ücretin işveren lehine kullanılacağına ilişkin anlaşmalar geçersizdir."

Yukarıdaki yasal düzenlemede de belirtildiği üzere, işçinin kasten sebebiyet verdiği zararları işveren işçinin ücret alacağıyla takas edebilir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 144 üncü maddesinin üçüncü bendi uyarınca, nafaka ve işçi ücreti gibi, borçlunun ve ailesinin bakımı için zorunlu olup, özel niteliği gereği, doğrudan alacaklıya verilmesi gereken alacaklar takas haklarının doğumundan sonra, ancak alacaklıların rızasıyla takas edilebilir.

İşveren tarafından işçiden takas hakkı doğmadan alınan bir rızanın geçerliliği bulunmamaktadır.¹



¹ N. Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 34.Bası, sayfa 368

Yargıtay ücret alacaklarının takas edilebilmesiyle ilgili olarak yakın tarihli bir kararında; **“...Takas borcu sona erdiren nedenlerden biridir. 6098 sayılı Kanun'un 139 uncu maddesi uyarınca, iki kişi karşılıklı olarak bir miktar parayı veya özdeş diğer edimleri birbirine borçlu oldukları takdirde, her iki borç muaccel ise iki tarafın her biri borcunu alacağı ile takas edebilir. Sonuçta her iki borç da az olanı oranında sona erer.**

Takastan bahsedebilmek için, her şeyden önce iki ayrı kimsenin karşılıklı olarak birbirlerinden alacaklı olmaları gerekir. Henüz doğmamış veya takas anında sona ermiş alacaklar takas edilemez. **Takas edilecek alacaklar aynı nitelikte, aynı türden olmalıdır.** Borçlar doğdukları anda aynı türden olabileceği gibi, sonradan da aynı türden olabilirler. Ancak takas hakkının kullanıldığı anda, mutlaka aynı türden olmaları zorunludur. **Bir alacağın takası için gerekli olan bir diğer şart da alacağın muaccel olmasıdır.** Alacaklı tarafından zaman itibarıyla ifası istenebilir bir borç olması gerekir. Takas edilecek alacağın muaccel olması, buna karşılık asıl alacağın (karşı taraf asıl alacağının) sadece ifa edilebilir bulunması yeterlidir.

Takas hakkını ileri sürenin alacağı, dava edilebilir bir alacak olmalıdır. Takası ileri süren tarafın alacağının tartışmalı olması, takas ileri sürülmesine engel değildir. Alacağı tartışmasız olan taraf bu takasa itiraz edebilir ve kendi alacağını dava edebilir. Takası ileri süren tarafın bunun için dayandığı alacak, talep ve dava edilebilir bir alacak olmalıdır. Bunun istisnası zamanaşımına uğramış borçlarda görülür. 6098 sayılı Kanun'un 139 uncu maddesinin üçüncü fıkrasına göre zamanaşımına uğrayan alacağın takası, ancak takas edilebileceği anda henüz zamanaşımına uğramamış olması koşuluyla mümkündür.

Kanun takas için bir irade açıklaması aramaktadır. Takası gerçekleştirmek için irade açıklamasına takas beyanı denir. Bu beyan tek taraflı bir hukuksal işlemidir. Bu işlem bir yenilik doğuran hakka dayanır. Tarafların biri, borcu ile alacağını takas ettiğini karşı tarafa bildirerek bu hakkını kullanmış olacaktır. Takas hukuki niteliği itibarı ile bozucu yenilik doğuran bir haktır. Borçlunun takas hakkını kullanma isteğini, alacaklıya bildirmesi gerekir. Takas bir sözleşme olmadığı için karşı tarafın kabulüne bağlı değildir. Takas aynı zamanda borcu sona erdirdiği için bir tasarruf işlemidir. Bu nedenle borçlunun takas edilecek alacak üzerinde tasarruf yetkisine sahip olması gerekir.

Takas bir def'idir. Taraflarca ileri sürülmedikçe kendiliğinden dikkate alınmaz. Takas, karşılık dava olarak ileri sürülebileceği gibi def'i olarak da ileri sürülebilir. Takasın def'i olarak ileri sürüldüğü davada, takas ve mahsup sonucu kalan ve hüküm altına alınan miktar üzerinden yargılama harcı alınacak, takas ve mahsup def'i nedeni ile reddedilen miktar üzerinden ileri süren yararına vekâlet ücreti ve yargılama giderine karar verilecektir.” şeklinde hüküm kurmuştur. ²

Ücretin takasına ilişkin düzenlemeler yalnızca Borçlar Kanunu'na tabi hizmet ilişkilerine değil tüm iş ilişkilerinde uygulanır.³



² Y.9.HD., T.23.01.2023, E.2023/339, K.2023/1183

³ Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, 22. Baskı, sayfa 403

2.2. ÜCRETİN BELİRLİ BİR BÖLÜMÜNÜN HACZEDİLEBİLMESİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 35 inci maddesi ve 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 410 uncu maddesi uyarınca, işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez.

Bu konuda alacaklının sıfatı ve borcun niteliği önem taşımaz. Özel hukuk alanındaki bir borç gibi kamu hukukundan doğan bir borç; örneğin vergi borcu için uygulanacak haciz işlemi de bu sınırlamaya tabidir.⁴

Yasal düzenleme uyarınca, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya (aylık ücretin dörtte birine) dahil değildir.

Ücretin haczi konusunda yalnızca işçinin kendisi değil bakmak zorunda olduğu aile üyeleri de korunmuştur.

İş Kanunu'nun 35 inci maddesinde yapılan, "Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır." düzenlemeyle belirtilen kurala istisna getirmiştir.

Yüksek Mahkemeye göre, "İşçinin ücretinden nafaka borçlarının ödenmesinde herhangi bir haciz sınırlandırılması söz konusu değildir."⁵⁻⁶

Yüksek Mahkemenin söz konusu kararına göre, nafaka borcunun özelliği sebebiyle öncelikle aylık nafakanın tamamının, borçlunun almakta olduğu ücretinden her ay kesilmesinden sonra ücretin geri kalan kısmının 1/4'ünün birikmiş nafaka alacağı için, diğer adi alacaklar gibi daha önce konulan hacizler sona erdikten sonra kesilmesi gerekmektedir."

Yargıtay uygulaması uyarınca, ücretten sayılan ikramiye ve toplu iş sözleşmesi farklarının ancak dörtte biri buna karşılık ücret niteliği taşımayan ihbar ve kıdem tazminatının tamamı haczedilebilir.⁷

2.3. ÜCRETİN DEVREDİLEMESİ VE REHNEDİLEMESİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 35 inci maddesi ve 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 410 uncu maddesi uyarınca, işçilerin aylık ücretlerinin yalnızca dörtte birine kadar olan miktarı devredilebilir.

Devir yasağı işçinin ücretine ilişkindir. Ücret niteliği taşımayan alacaklar bu maddede düzenlenmiş olan yasağın dışında kalır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 410 uncu maddesi uyarınca devir yasağı yanında işçilerin ücretlerinin dörtte birinden fazlasının rehnedilemeyeceği de düzenlenmiştir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise gelecekteki ücret alacaklarının devredilmesi veya rehnedilmesinin geçersiz olduğu hükme bağlanmıştır.



⁴ A. g. e. sayfa 402

⁵ A. g. e., sayfa 402

⁶ Y. 12. HD, E.2010/ 20139, K.2011/681, T.15.02.2011

⁷ Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, 22. Baskı, sayfa 402, Y.9.HD.01.10.2002,17994/19301

4857 sayılı İş Kanunu'nda bu konuda boşluk bulunmaktadır. Bu nedenle ücret üzerindeki rehin yasağı yalnız Borçlar Kanunu kapsamındaki değil İş Kanunu kapsamındaki iş ilişkilerinde de uygulanacaktır.⁸

2.4. ÜCRETİN İFLAS HALİNDE AYRICALIKLI ALACAK OLMASI

İcra İflas Kanunu'nun 206 ncı maddesine göre işverenin iflası halinde işçinin ücretleri ve diğer hakları ayrıcalıklı alacak sayılır.

İflas halinde işçi alacakları sıralamada; devlet alacakları ve rehinle temin edilen alacaklardan sonra birinci sırada yer almaktadır.

İcra ve İflas Kanunu'nun 206 ve 207 nci maddeleri uyarınca, "İşçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflasın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflas nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatların tam olarak ödenmesinden sonra arta kalan diğer alacaklılara ödenir."

İcra ve İflas Kanunu'nun 140 ncı maddesinin ikinci fıkrası, iflas halinde uygulanacak alacaklılar sırasının haciz halinde de uygulanacağını öngördüğünden, işçi alacakları haciz yolu ile takipte de aynı düzeyde ayrıcalıklı sayılır.⁹

Ayrıca, İş Kanunu'nun 36 ncı maddesinin dördüncü fıkrasında, işverenlere karşı üçüncü kişiler tarafından uygulanan hacizlerde işçi ücretlerini koruyucu nitelikte düzenleme yer almaktadır.

Söz konusu düzenlemede, "Bir işverenin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş ve tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, bu işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder." denilmektedir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 436 ncı maddesi uyarınca da, işverenin ödeme güçsüzlüğüne düşmesi halinde işçi, sözleşmeden doğan hakları uygun bir süre içinde işveren tarafından güvenceye bağlanmazsa, sözleşmeyi derhâl feshedebilir.

2.5. İŞVERENİN ÖDEME GÜÇLÜĞÜNE DÜŞMESİ HALİNDE İŞÇİNİN ÜCRET GARANTİ FONUNDAN YARARLANMASI

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 1 inci maddesi uyarınca İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturularak, söz konusu düzenleme kapsamındaki işçilerin ücret alacaklarının ödenmesinin güvence altına alınması amaçlanmıştır.

Ücret Garanti Fonu, işverenin ödeme haczine düşmesi sebebiyle ücretini alamayan ve bazı şartları sağlayan işçilerin, belirli bir süre ile sınırlı olmak üzere ücretlerinin ödenmesi için kurulmuştur.



⁸ Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, 22. Baskı, sayfa 403

⁹ A.g.e. sayfa 404

Ücret Garanti Fonu'nun oluşumu ve uygulanmasına ilişkin esaslar ise çıkarılan Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinde düzenlenmiştir.

"İşverenin Ödeme Aczine Düşmesi" başlığını taşıyan 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 1 inci maddesi ve Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği hükümleri uyarınca "Ücret Garanti Fonu", 4447 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin; **konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası, iflasın ertelenmesi** nedenleri ile işverenin ödeme gücüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan 3 aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında oluşturulmuş olan fondur.

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 1 inci maddesi ve Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği hükümlerine göre ücret garanti fonundan yararlanabilmek için, işverenin ödeme gücüne düşmesi, işçinin 4447 sayılı Kanun kapsamında aynı işyerinde en az bir gün süreyle çalışmış olması, alacağın zamanaşımına uğramamış ücret alacağı olması ve fondan yararlanmak için başvuruda bulunması gerekmektedir.

İşçi, işverenin ödeme gücüne düştüğü;

a) İşveren için aciz vesikası alınması,

b) İşverenin konkordato ilan etmesi,

c) işverenin iflası veya iflasının ertelenmesi hallerinde Ücret Garanti Fonu'ndan yararlanabilir.

İşçinin ücretinin ödenmemesi bu sebeplerden birine dayanmıyorsa, işçi Ücret Garanti Fonu'na başvuramaz.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında sigortalı sayılan herkes Ücret Garanti Fonu'na dahildir.

İşçinin işverenin ödeme aczine/ gücüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında en az bir gün süreyle çalışmış olması şarttır.

Ücret Garanti Fonu'ndan, yalnızca 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işçiler değil, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ile Türk Borçlar Kanunu'na tabi işçiler de yararlanır.

2.6.KAMU MAKAMLARININ VE ASIL İŞVERENLERİN ÖDENMEYEN İŞÇİ ÜCRETLERİNİ MÜTEAHHİT VEYA TAŞERONLARIN HAK EDİŞLERİNDEN ÖDEMESİ

İş Kanunu'nun 36 ncı maddesi uyarınca, işçilerin ücretlerinin ödenmemesi halinde kamu makamlarının (ihale makamı) müteahhit veya taşeronların hak edişlerinden ücreti kesme yükümlülüğü bulunmaktadır.



İş Kanunu'nun 36 ncı maddesinin birinci fıkrası uyarınca, "Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesine dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; asıl işverenler müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hak edişlerinden öderler."

İş Kanunu'nun 36 ncı maddesi kapsamına; yukarıda adı geçen kamu kuruluşları ve bu kuruluşların müteahhide verdikleri bina ve yol inşası gibi yapım ve onarım işleri girmektedir.

Yukarıdaki düzenleme kapsamında yükümlülükle karşı karşıya bulunan kamu kuruluşları, söz konusu işyerlerinde iş alan işverenler(müteahhitler) değil, işyerlerinde kendileri işçi çalıştırmayan, işveren sıfatı bulunmayan ve işin tümünü bunlara veren ihale makamlarıdır.¹⁰

İş Kanunu'nun bu hükümlerinin uygulanması için ilgili kamu makamının işveren sıfatı taşıması gerekmemektedir. Bu nedenle kendisi işçi çalıştırmadığı için işveren sıfatı bulunmayan kamu makamları ihale makamı olarak İş Kanunu'nun 36 ncı maddesindeki bu yükümlülüğe tabidir.¹¹

İş Kanunu'nun 36 ncı maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, hak ediş ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği işyeri ilân tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebileceği yerlere yazılı ilân asılmak suretiyle duyurulur.

Ücretlerini alamamış işçilerin müracaatı üzerine, müteahhit veya taşeron hak edişlerinden bordrolarındaki miktarlara göre bunların ücretleri ödenir.

Yargıtay'a göre, ihale makamının yapmış olduğu ilan üzerine işçinin başvurmamış olması, kamu kurumunun 36 ncı madde kapsamındaki sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.¹²

Ücret alacağı olan işçilerin her hak ediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmez.

Yargıtay'a göre, İş Kanunu'nun 36 ncı maddesinde ifade edilen ücret, temel çıplak ücrettir.

İhale makamının, işçinin son üç aylık bu ücreti dışında, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri ile ihbar ve kıdem tazminatlarından ve yıllık izin ücretlerinden bir sorumlulukları bulunmamaktadır.¹³

İş Kanunu'nun 36 ncı maddesinin son fıkrasında, alt işveren işçilerinin ücretlerinin korunması amacıyla, alt işveren ve asıl işverenin birlikte sorumluluklarını öngören bir düzenleme de yapılmıştır.

¹⁰ Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, 22. Baskı, sayfa 406

¹¹ H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7. Baskı, sayfa 692

¹² H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7. Baskı, sayfa 693, Y.9.HD.11.02.2010, E.2008/14820, K.2010/3174

¹³ H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7. Baskı, sayfa 693, Y.9.HD,08.06.2021, E.2021/5889, K.2021/10000



Buna göre, “İşverenler, alt işverene iş vermeleri hâlinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür.”

Buradaki işverenler hem kamu hem de özel sektör işverenidir. Bu düzenlemede İş Kanunu’nun 36 ncı maddesinin birinci fıkrasında olduğu gibi işin türü ve sorumlu olunan alacağın miktarı konusunda bir sınırlama getirilmemiştir.¹⁴

2.7. ÜCRET KESME CEZASININ SINIRLANDIRILMASI

İş Kanunu’nun 38 inci maddesi uyarınca, işveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez. İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.

İşverence işçiye uygulanan disiplin cezalarından olan ücret kesme cezasının miktarı İş Kanunu’nda bir ayda iki gündelik ücretle sınırlandırılmıştır.

İş Kanunu’nun 38 inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, bu paraların işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye’de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılması gerekmektedir. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur.

Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı’nın başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Bu kurulun kimlerden teşekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı çıkarılacak bir yönetmelikte gösterilir.

Bu kurulun kimlerden oluşacağı ve hangi esaslara göre çalışacağı İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelikte gösterilmiştir.

İş Kanunu’nun 113 üncü maddesi uyarınca, İş Kanunu’nun 38 inci maddesinde düzenlenmiş olan ücret kesme cezası, 50’den az işçi çalıştıran tarım işyerleri ile üç kişiden az kişinin çalıştığı esnaf ve sanatkarlar işyerlerinde de uygulanır.

2.8. ÜCRETTE İNDİRİM YAPILAMAMASI

İş Kanunu’nun 62 nci maddesi uyarınca, her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz.



¹⁴ A. g. e., sayfa 693

5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 25 inci maddesi ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 48 inci maddesinde de aynı yönde düzenleme yer almaktadır.

İş Kanunu'nun bu maddesi kapsamındaki ücret, öğretiyeye göre geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmektedir.¹⁵

Söz konusu yasal düzenleme dışında, işverenin tek taraflı olarak çalışma süresini düşürmesi halinde de ücretten indirim yapılamaz. Buna karşılık, iş sözleşmesinin tarafları anlaşarak ücrete her zaman zam yapabilecekleri gibi indirim de yapabilirler.¹⁶

İş Kanunu'nun analık halinde çalışma ve süt iznini düzenleyen 74 üncü maddesi kapsamında, hekim raporu ile gerekli görülmesi halinde hamile kadın işçinin sağlığına uygun hafif bir işte çalıştırılması mümkün olup, bu işte çalıştırılması nedeniyle ücretinde bir indirim yapılamaz.¹⁷

Buna karşın Yargıtaya göre, işçi görmekte olduğu işten daha hafif bir işi yapmak için yeni bir iş sözleşmesi yapmış ise, ücreti işin niteliğine göre değişmiş olup işçi eski ücretini isteyemez.¹⁸

Yine Yüksek Mahkemeye göre, işyerinin kapatılmasından sonra işyerini devralan şirketle yaptığı yeni bir iş sözleşmesiyle daha düşük ücretle aynı işi sürdüren işçinin bunu uyuşmazlık konusunun yapılması haklı görülmez.¹⁹

3. SONUÇ

Ücretin işçi ve ailesinin tek geçim kaynağı olması, sosyal önemi nedeniyle sıradan bir alacak olarak değerlendirilmesi mümkün değildir.²⁰

Bu nedenle ücret, ücret ödeme borcunun yükümlüsü olan işverenin işlemlerine karşı korunmuş ve kanun koyucu tarafından yukarıda ayrıntılı olarak açıklanan yasal düzenlemeler yapılmıştır.

Ücreti koruyucu hükümler aynı zamanda işverenin ücret ödeme borcunu ifa ederken gözetmesi zorunlu düzenlemelerdir.

İş Kanunu'nda ve diğer iş kanunları ile Borçlar Kanunu'nda yer alan ücret yönünden işçiyi koruyucu hükümler; zaman içinde konuyla ilgili olarak oluşan Yargıtay içtihatlarıyla birlikte işçi işveren uyuşmazlıklarının çözümü ile kamu düzeninin sağlanması ve korunması açısından son derece önemli bir işlev kazanmıştır.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

¹⁵ H. Mollamahmutoglu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7. Baskı, sayfa 695

¹⁶ A. g. e., sayfa 695, Y.9.HD.06.10.2021, E.2021/6894, K.2021/13802

¹⁷ A. g. e., sayfa 695

¹⁸ N. Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, Beta Yayınları, sayfa 373, Y.9.HD.22.12.1980, E.1980/14241, K.1980/13925

¹⁹ A. g. e. sayfa 373, Y.9.HD.05.10.1999, E.1999/100053, K.1999/15340

²⁰ H. Mollamahmutoglu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7. Baskı, sayfa 687