

## Ücretin korunması

İşçilerin ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez, başkasına devir ve temlik olunamaz (md.35). Haciz ve devre ilişkin bu sınırlamalar nafaka borcu için uygulanmaz.

İşveren, işçinin ücretini kural olarak işçinin onayı olmaksızın takas ve mahsup edemez (Türk Borçlar Kanunu md.407). İşçinin kasten verdiği zararlar nedeniyle yapılacak mahsup işlemlerinde ise, işçinin rızası aranmaz (TBK md.407/2). Ancak bu gibi durumlarda ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas yapılabilir.

İş Kanunu md.36'da alt işverenin ücret borcunu yerine getirmemesi durumu, diğer bir deyişle kamu makamlarının ve asıl işverenlerin hakedişlerden ücreti kesme yükümlülüğü düzenlenmektedir. Buna göre; genel ve katma bütçeli dairelerle yerel yönetimler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; asıl işverenler müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden, kendi işverenlerince 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 öder. Değinilen bu durum ihale makamlarına yönelik getirilen bir yükümlülüktür. İşçilerin her hak ediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık dönemi dışında kalan kısmı için kamu kurum ve kuruluşlarının bir sorumluluğu bulunmamaktadır. Bununla birlikte ister kamu ister özel sektör işverenleri bakımından asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulduğu hallerde asıl işverenler, alt işverenlerin işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlü tutulmuşlardır.

İşverenin iflası halinde, işçilerin, iflasın açılmasından önceki bir yıl içinde işleyen ücret ve para alacakları ile ihbar ve kıdem tazminatı alacakları, iflas masasında öncelikli alacaklardandır. Yine, işverenin haczinden sonra, haczedilen mal varlığı borçları karşılamaya yetmezse, yapılacak sıra cetvelinde işçi alacakları birinci sırada yer alır. Örneğin, bir işveren 100.000,00-TL borçlanmış ve bunun sonucunda işyerindeki makine, hammadde ve mamül maddeye haciz konmuştur. Bu haciz işlemi, işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki 3 aylık dönem içerisindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra kalan miktar üzerinde hüküm ifade eder (İş Kanunu md.36/4).

İşverenin ödemediği acze düşmesi durumunda da işçinin ücretini alabilmesi için belirli ölçülerde garanti getirilmiştir. Yeni İş Kanunuyla getirilen bir yenilik olarak, ücret garanti fonu oluşturulmuştur. Buna göre, işverenin konkordato ilan etmesi ya da işveren için aciz vesikası alınması veya işverenin iflası nedenleriyle acze düşmesi halinde, işçilerin son 3 aylık ücret alacaklarını karşılamak üzere işsizlik sigortası fonu kapsamında ayrı bir ücret garanti fonu oluşturulmuştur.

Ücretle ilgili diğer bir husus olarak; işveren işçiye bazı durumlarda ücretten kesme cezası verebilecektir. Ancak buna sınırlamalar getirilmiştir. İş Kanunu md.38'e göre, işveren, hangi sebeplerle ücret kesintisi cezası verileceğini toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerinde göstermiş olmalıdır. Yine, kesinti miktarı da önceden belirtilmiş olmalıdır. Kesinti yapılması durumunda, kesilen ücret, bir fona gider ve bir kurul tarafından nasıl harcanacağı belirlenir. Bu nedenle işveren, bu parayı kullanamaz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın hesabına yatırmak zorundadır.

Çalışma sürelerinin azaltılması gibi hallerde işçinin ücretinde indirim yapılamaz. Mesela, yeni bir kanunun haftalık çalışma süresini 40 saate indirmesi durumunda, işveren, işçi ücretlerini azaltamaz (İş Kanunu md.62).

### **bb. İşçiyi gözetme borcu**

İşçi, işverene karşı sadakat; işveren de işçiye karşı gözetme (koruma) borcu altındadır. İşçiyi gözetme borcunun kapsamı oldukça geniştir. İşveren, işçinin sağlığı ve vücut bütünlüğü konusunda gerekli her türlü tedbiri almalı ve bunun için gerekli olan araçları noksansız olarak bulundurmalıdır.

İşverenin işçiyi gözetme borcu kendi içerisinde işçinin kişiliğini gözetme ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu olmak üzere ikiye ayrılır. İşçinin kişiliğini gözetme borcu kapsamında öncelikle işverenin işçilerini cinsel ve psikolojik tacize karşı koruma yükümlülüğü karşımıza çıkmaktadır. Cinsel ve psikolojik tacize karşı koruma yükümlülüğü Türk Borçlar Kanunu md.417/1’de düzenlenmiştir. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununda da cinsel ve psikolojik taciz kavramları açıklığa kavuşturulmuştur. İşverenin işçinin kişiliğini gözetme borcu kapsamında karşımıza çıkan diğer bir yükümlülükte kişisel verilerin korunması hususudur. Türk Borçlar Kanunu md.419 uyarınca “İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanılabilir”. Kişisel verilerin korunması hususu, ayrıca 2016 yılında kabul edilen Kişisel Verilerin Korunması Kanununda da düzenlenmiştir. Söz konusu Kanun, kişisel verilerin toplanması, işlenmesi ve kullanılması gibi konularda işverenlerin yükümlülüklerini ve uyacakları usul ve esasları düzenlemektedir. İşverenin işçiyi gözetme borcunun diğer bir boyutunu oluşturan iş sağlığı ve güvenliği konusu ise önemi nedeniyle ileride daha ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

İşverenin işçiyi gözetme borcunu ihlal etmesi halinde işçi iş kazası geçirmiş veya meslek hastalığına yakalanmış olabilir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. maddesinde hangi hallerin iş kazası sayılacağı düzenlenmiştir. Eğer bu hallerden birinde işçi kazaya uğramışsa kendisine Sosyal Güvenlik Kurumundan gerekli parasal yardımlar yapılır ve tedavi hizmetinin finansmanı sağlanır. Bununla birlikte işçinin geçirdiği kaza ile uğradığı zarar yanında, yaptığı işle geçirdiği kaza arasında uygun illiyet bağı varsa o zaman işverenin de sorumluluğunun doğduğu bireysel iş hukuku anlamında bir iş kazasının varlığından söz edilir. Meslek hastalığı niteliği gereği işçinin yaptığı işin bir sonucudur ve işverenin sorumluluğuna gidilebilecektir. Bu gibi durumlarda iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalan işçi işverenden maddi tazminat isteyebilir. İşçinin ölümü halinde yakınları, destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilirler. Ayrıca meydana gelen iş kazası nedeniyle duyulan acı ve ızdıraptan dolayı işçi ve belli koşullar altında yakınları işverenden manevi tazminat talep edebilir. Söz konusu tazminat talepleri iş kazasının meydana gelmesinden, meslek hastalığının tespit edilmesinden itibaren 10 yıl içinde İş Mahkemesinde ileri sürülebilir. Aksi takdirde tazminat talebi zamanaşımına uğramış olacaktır.

### **cc. Eşit davranma borcu**

İşverenin, aynı işyeri veya işletmede çalışan işçilere, objektif ve haklı olmayan sebeplerle farklı şekilde davranması yasaktır. İşveren, işçilerine eşit davranma borcu altındadır. Ancak bu, mutlak bir eşitlik de değildir. Mesela, bir genel müdür ile şoföre aynı maaş verilemez. Buradaki eşitlik, eşitler arasındaki eşitliktir. Aynı konumda olanlara aynı; farklı konumda olanlara farklı muamelede bulunmak gereklidir. Ancak, farklı işyerlerindeki işçilerin de karşılaştırılması eşitlik değildir.

İşverenin eşit davranma borcu ayırım yasağını ve genel anlamda eşit davranma borcunu içerir. Genel anlamda eşit davranma borcu, aynı konumda, aynı özelliklere sahip kişiler arasında aynı muamelede bulunulmasını gerektirir. Ayırım yasağı ise kişinin değiştiremeyeceği cinsiyeti, ırkı, rengi, etnik kökeni yahut değiştirmesi beklenemeyecek dini, siyasi yahut felsefi inancı gibi özellikleri nedeniyle ayırma uğramamasını hedeflemektedir. İş Kanunu md.5'de ayırım yasağı düzenlenmiştir. İş ilişkilerinde genel anlamda eşit davranma borcunun uygulanması gereğine ise Anayasamızın 10. maddesinden ulaşılmaktadır.

İş Kanunu md.5'e göre; işçiler arasında dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. Esaslı sebepler olmadıkça, tam süreli çalışan işçi karşısında, kısmi süreli çalışan işçiye; belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapılamaz (md.5/2). Cinsiyet ve gebelik nedeniyle ayırım yapılamaz (md.5/3). Aynı veya eşit değerdeki bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz (md.5/4). Cinsiyet nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması daha düşük bir ücret verilmesini haklı kılmaz (md.5/5).

Eşit davranma borcuna aykırılık halinde işveren, işçinin 4 aya kadar ücreti tutarında ayrımcılık tazminatına ve işçinin yoksun bırakıldığı hakların tazminine mahkûm edilebilir. Ayrımcılık tazminatı, 10 yıllık zamanaşımı süresine tâbidir. Bunun belirlenmesinde çıplak ücret esas alınır. Değindiğimiz yaptırım ayırım yasağının yaptırımıdır. İş Kanununda genel anlamda eşit davranma borcunun yaptırımı düzenlenmemiştir. Ancak bu herhangi bir yaptırımın uygulanmayacağı anlamına gelmez. İşverenin genel anlamda eşit davranma yükümlülüğünü ihlali halinde 4 aya kadar ücret tutarında ayrımcılık tazminatı talep edilemeyecekse de, işçiler yoksun kaldıkları ücretlerini ve diğer haklarını işverenden talep edebilirler.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu md.6 uyarınca da, işveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz. İş ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususlar da, ayrımcılık yapılamayacak hallerde dahildir. İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi, istihdam başvurusunu gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedemez. Kamu kurum ve kuruluşları da bu yükümlülükler aynen tabidir.

#### **14. İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIYA ALINMASI**

İş ilişkilerinde ortaya çıkabilecek birçok neden iş sözleşmesinin normal seyrini etkileyerek onu dayanıksız hale getirir. İş kazası, hastalık, analık, askerlik, grev ve lokavt, zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması gibi haller işçinin geçici ve kusursuz olarak iş görme borcunu yerine getirmesini olanaksız kılar. İşçinin iş görme edimini geçici olarak yerine getirmesini engelleyen bu gibi durumlarda iş sözleşmesi sona ermeyip askıya alınır, engellerin ortadan kalkmasıyla da iş sözleşmesi tekrar normal hükümlerini doğurmaya devam eder.

İş sözleşmesi kanunda öngörülen bazı hallerin meydana gelmesiyle kendiliğinden askıya alınabilir, örneğin işçinin hastalanması ve hastalığı nedeniyle belli bir süre işine devam edememesi hali İş Kanunu md.25/I hükmünde açıkça düzenlenmiştir. Ancak iş sözleşmesi tarafların karşılıklı rızasıyla da askıya alınabilir.

İşverenin askıya alma önerisini işçiler kabul etmiş ancak iş sözleşmesinin askıya alınması belirli bir süreye bağlanmamışsa, bunun sınırsız bir süre devam edeceği

düşünülemez. Bu durumda işçiler olayın özelliğine göre dürüstlük kurallarının gerektirdiği bir süre kadar bekleyecekler, bundan sonra iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceklerdir. İşverenler bazı olaylarda aslında iş sözleşmesini askıya alma niyeti olmaksızın, temelde var olan feshi iradelerini ücretsiz izne çıkarma görüntüsü altında gizleme, işçiyi iş sözleşmesini feshe zorlama yoluna gitmektedirler. Bu gibi durumlarda sözleşmenin işçi tarafından değil de işveren tarafından feshedildiği sonucuna varılmalı ve özellikle işçiler iş güvencesi hükümlerinin kapsamındaysa, iş güvencesi hükümlerinin öngördüğü imkanlardan yararlandırılmalıdır.