

İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN BORÇLAR

İş sözleşmesi iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olup, gerek işçi gerek işveren açısından çeşitli borçlar doğmaktadır.

A. İşçinin borçları

aa. İş görme borcu

İş görme borcu, iş sözleşmesinin asli unsurudur. Bu borç da kendi içinde ikiye ayrılır: İşçinin işi bizzat yapma borcu ve işi özenle yapma borcu.

İşçinin işi bizzat yapma borcu: İşçi, kural olarak işi kendisi yapmak zorundadır, başkasına devredemez (TBK md.395). Bu, mutlak bir borç değildir, aksi kararlaştırılabilir.

İşçinin yaptığı işin de bizzat işveren tarafından kabulü gerekmektedir. Ancak bununda aksi kararlaştırılabilir. Sözleşmenin yapılması esnasında işverenin kişiliği değil, işyeri ve iş esas alınmışsa, işyerinin devri gibi durumlar iş sözleşmesini sona erdirmez.

İşçinin işi özenle yapma borcu: İşçi, taahhüt ettiği işi özenle yapmak zorundadır (TBK md.396). Bu ise, iş sözleşmesine göre belirlenir. İşçi, özen borcunu yerine getirmesine rağmen zarar ortaya çıkmışsa, işçi sorumlu olmaz. Ancak işin gereği gibi yerine getirilmesinde işçinin kusuru varsa, yani işçinin kusuru özen borcuna aykırılık teşkil ediyorsa, işveren zararı işçiye tazmin ettirir. Eğer zarar işçinin 30 günlük çalışma ücretinden fazla ise, işveren, haklı nedenden dolayı sözleşmeyi feshedebilir.

bb. Sadakat borcu

Sadakat borcu, iş sözleşmesinin tanımında yer almaz. İş sözleşmesinin taraflar arasında kişisel ilişki kurmasından doğan bir borçtur. İşçinin işverenin yararına olan davranışları yapması, zararına olan davranışları yapmamasıdır. Mesela, işçi, fabrikada çıkan bir arızayı işverene bildirmelidir. Yapma ve yapmama borcu şeklinde olabilir. Örneğin, işçinin işyerinde hırsızlık yapan kişiyi işverene bildirmesi, yapma borcudur. Buna karşılık işverenin sırlarını açıklamaması, iş sözleşmesi devam ederken işverenle rekabet etmemesi, yapmama borcudur.

cc. İşçinin rekabet etmeme borcu

İş sözleşmesi devam ederken işçinin rekabet etmeme borcu, sadakat borcunun bir uzantısı olarak devam eder. Ancak iş sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet etmeme borcunun devam edebilmesi için işçi ile işveren arasında bu yönde bir sözleşmenin varlığı gereklidir. Bu husus Türk Borçlar Kanunu md.444 vd. düzenlenmiştir. Geçerli bir rekabet yasağı sözleşmesinin yapılabilmesi için gerekli olan şart, işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinin varlığıdır. İşçinin üretim sırlarına veya işverenin işleri hakkında bilgi edinme olanağına sahip olduğu, işçinin işverenin müşteri çevresi hakkında bilgi edinme olanağı bulunduğu, işçinin elde ettiği bilgi ve müşterilerle kurduğu ilişki sonucu işverenin önemli bir zarara uğrama ihtimalinin olduğu hallerde, işverenin korunmaya değer menfaatinden söz edilebilecektir. Ancak işverenin korunmaya değer menfaatinin bulunması başlı başına yeterli değildir. Aynı zamanda rekabet yasağı sözleşmesi işçinin ekonomik geleceğini tehlikeye düşürmemelidir. Bu itibarla rekabet yasağının işçinin ekonomik geleceğinin ölçüsüz ve hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye girmesini önleyecek şekilde süre, yer ve konu (işin türü) bakımından uygun sınırlar içinde kararlaştırılmış olması gereklidir. Değinen sınırlar, Türk Borçlar Kanunu md.445'de belirtilmiştir. Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olabilmesi için

yazılı şekilde yapılmış olması zorunludur. Türk Borçlar Kanunu md.446'ya göre, bu yasağa aykırı hareket edilmişse, zarar işçi tarafından tazmin edilir.

dd. İtaat borcu

İşveren, yönetim hakkı kapsamında daha önce bahsettiğimiz üzere iki türlü talimat verebilmektedir. Bunlar; işyerinde işin görülmesi ve yürütülmesi ile işçinin işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlardır. İşyerinde işin görülmesi ve yürütülmesine yönelik olarak verilen talimatlara işçinin uyma borcu bağımsız bir borç olmayıp, iş görme borcu içinde yer almaktadır. Buna karşılık işverenin işçilerin işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlarına işçilerin itaat borcu iş görme borcunun kapsamına girmez, bağımsız bir borç niteliğini taşır. Dolayısıyla işverenin işçilerin işyerindeki davranışlarına ilişkin vereceği talimatlara işçinin uymaması itaat borcunun ihlali anlamına gelir. İşçinin itaat borcuna uymaması halinde işveren, disiplin cezası uygulayabilir, bu kapsamda somut olayın özelliğine göre iş sözleşmesini feshedebilir.

B. İşverenin borçları

aa. Ücret ödeme borcu

İş görme borcunun karşılığıdır. İş sözleşmesinin asli unsurudur, işverenin temel borcudur. İş Kanunu m.32'ye göre, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

aaa. Ücretin unsurları

- İş karşılığında ödenme: İşçinin çalışmasının karşılığı olarak yerine getirilir. İşçiyi koruma amacı ve sosyal düşüncelerle verilen ödemeler de vardır. Bunlara sosyal ücret denir. Örneğin, yıllık izin, giyim yardımı, çocuk yardımı, aile yardımı, gıda ve yakacak yardımı vs.
- İşveren ya da üçüncü kişiler tarafından ödenme: Aslında işveren ödemelidir. Ama otel, lokanta gibi yerlerde %10 garsoniye ücreti toplanabilir ve ücret olarak işçiye ödenebilir. Bu durumda ücret, üçüncü kişi olan müşteriler tarafından ödenmiş olur.
- Para ile ödenme: Kural olarak para ile ödeme yapılır. Asıl ücret, yani iş karşılığında yapılan ödemenin mutlaka para ile nakden yapılması gerekir. Ama ücret ekleri, yani sosyal yardım para dışında bir şekilde de yapılabilir. Mesela, yakacak yardımında 2 ton kömür veya 2 ton kömürün bedeli verilebilir. Giyim yardımında da yine para ya da kıyafet verilebilir.

bbb. Ücret türleri

Temel ücret: İş karşılığında yapılan nakit ödemeye denir. Temel ücretin belirlenmesinde çeşitli ödeme yöntemlerinden yararlanılabilmesi mümkündür. Ödeme biçimine göre temel ücret; zamana göre ücret, parça başına ücret, götürü ve yüzdeye göre ödenen ücret olmak üzere sınıflandırılabilir. Örneğin, bir işçinin günlüğü 30 TL olarak belirlenebilir. Aşağıda temel ücretin bazı türleri üzerinde durulacaktır:

- Zamana göre ücret: Ücretin saat, gün, hafta, ay gibi zamanlara göre belirlenmesidir. Mesela, işçinin haftalığı 200 TL olarak belirlenebilir. Aylık ücretin belirlenmesinde bir ayın kaç gün olduğu önemli değildir. Maktu aylık ücrette ise işçi hastalık sebebiyle çalışmamış olsa bile ücrete hak kazanır.

- Parça başına ücret: Mesela, bir konfeksiyon işçisi diktiği her pantolon için 10 TL alıyorsa, ücret, verime göre (parça başına) ücrettir. İşçi ne kadar çalışırsa, geliri de o kadar artmaktadır. Böyle bir ücret uygulamasının söz konusu olduğu halde, İş Kanunu m.24/II-f. bendine göre; işveren, işçiye yapabileceğinden daha az iş verip, işçinin ücretinin azalmasına yol açarsa, aradaki ücret farkı, zaman esasına göre ödenir.
- Yüzde usûlü ücret: Her türlü işyerinde yüzde usûlü ücretin uygulanması mümkün değildir. İş Kanunu m.51'e göre, otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerlerde bu ücret uygulamasına gidilebilir. Mesela, bir mekânda, masada oturan herkesten 1 TL servis ücreti alınması ve bunun işçilere ödenmesi halinde bu ücret türü uygulanmaktadır.

Ücret ekleri: Temel ücret dışında kalan ücretlerdir. Giydirilmiş ücret, temel ücret ile ücret eklerinin bütününden oluşur. Kanunda işçinin hak kazandığı bir alacağın giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanacağına açıkça belirtilmediği hallerde, anlaşılması gereken temel ücrettir. Örneğin, kıdem tazminatı giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanır. Zira Eski İş Kanununun halen yürürlükte bulunan 14. maddesinde bu husus düzenlenmiştir. Ücret eklerini; prim, ikramiye, komisyon ücreti, kardan pay alma şeklinde sınıflandırabilmemiz mümkündür. Aşağıda ücret eklerinin açıklaması üzerinde durulacaktır;

- İkramiye: Belirli dönemlerde veya bazı özel durumlara bağlı olarak verilebilir. İşçinin iyi ve disiplinli çalışmasını ödüllendirmek ve gelecekte daha iyi çalışmasını teşvik etmek amacıyla verilebilir. Örneğin, işçinin evlenmesi, çocuk sahibi olması hallerinde, ramazan bayramı ya da yılbaşı gibi özel durumlarda verilmesi hususu iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılabilir ya da işyeri uygulaması olabilir. Bazı kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlara 6772 sayılı kanunla getirilen ikramiye uygulaması vardır.
- Prim: Amaç işçiyi üstün başarısından dolayı ödüllendirmektir. İkramiyeden farklıdır. İşçinin ikramiyeye hak kazanması için herhangi bir şekilde davranması gerekliliği yokken, burada işçinin bir iş başarması beklenmektedir. Örneğin, satış rakamlarının bir önceki aya göre %10 oranında arttırılması halinde işçiye %10 fazla maaş verilebilir.
- Komisyon (provizyon-aracılık): İşçinin yaptığı iş ile işverene sağladığı fayda üzerinden belirli bir yüzde ve sayı ile belirlenen bir karşılık almasını ifade eder. Örneğin, pazarlamacının pazarladığı ürünün %10'unu ücret olarak alması komisyonudur.
- İşin sonucundan pay alma: İşin sonucundan pay alma, ücretle birlikte üretilenden, cirodan veya kardan belli bir pay alma şeklinde olabilir. İşin sonucundan pay alan işçi, işletmenin ortağı haline gelmez. Bu ücret türünün talep edilebilmesi için iş sözleşmesinin taraflarınca kararlaştırılmış olması gerekir.

ccc. Ücretin miktarı

Ücret, iş sözleşmesinin bir unsurudur. Ücretin, iş sözleşmesinin kurulması sırasında belirlenmesi gerekir. Taraflar, ücretin miktarını kararlaştırmamışlarsa, iş sözleşmesinin geçersiz olduğu söylenemez. Ücret, o yerin adetlerine, rayiç ücrete göre belirlenir. İşçinin kişisel özellikleri, kıdemi vb. durumlar ücretin belirlenmesinde etkilidir.

İş Kanunu md.5/4-5'e göre, aynı veya eşit değerdeki bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük bir ücret kararlaştırılmaz. Cinsiyet nedeniyle koruyucu tedbirlerin uygulanması, daha düşük bir ücret ödenmesini haklı kılmaz.

ddd. Asgari ücret

Kural olarak, ücreti taraflar serbestçe belirler. Ama belirlenen bu ücretin, asgari ücretin altında olmaması gerekir. Asgari ücret, nispi emredici bir hükümdür. Buna göre, asgari ücreti tanımlayacak olursak; asgari ücret, normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılmasına yetecek olan ücrettir.

Asgari ücret, iş sözleşmesiyle çalışan herkesi kapsar ve en geç iki yılda bir yeniden belirlenir. Anayasa md.55/III'e göre, asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur. Asgari ücreti belirleyen komisyonda, işçi konfederasyonu, işveren sendikaları ve devlet yer alır. Asgari ücret, tam süreli çalışan işçiler için belirlenir ve kısmi süreli işçi çalıştıranlar, işçilerine ödeyecekleri ücreti, çalışma saatini asgari ücrete oranlayarak belirlerler. Asgari ücret, ücret ekleri olmadan, asıl ücrete ilişkin bir rakamdır. İşveren, belirlenmiş olan asgari ücretin altında ödeme yaparsa, idari para cezası ile karşılaşır.

eee. Ücretin ödenmesi

İş Kanunu md.32/2'ye göre ücret, kural olarak Türk parası ile ödenir. Eski kanun döneminde ücretin yabancı para olarak belirlenmesi durumunda ödemenin nasıl yapılacağı ile ilgili bir hüküm yoktu. Bu nedenle doktrinde bir tartışma vardı. 4857 sayılı Kanun getirdiği düzenleme ile bu sorunu çözümlenmiştir. Buna göre, ücretin yabancı para olarak belirlenmesi durumunda, ücret, yabancı paranın ödeme günündeki rayicine göre ya da sadece yabancı para olarak ödenebilir. Ancak ücretin yabancı para ile ödenmesinin kararlaştırıldığı halde, iş sözleşmesinde 'aynen ödeme kaydı' düşülmüşse, artık ücretin mutlaka kararlaştırılan yabancı para ile ödenmesi gereklidir. Böyle bir durumda işveren ödeme günündeki rayici üzerinden işçinin ücretini Türk Lirası ile ödeyemez.

Emre muharrer senet, kupon ya da yurtda geçerli olan parayı temsil ettiği iddia olunan bir senet veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz (İş Kanunu md.32/3). Temel ücretin dışında kalan ücret eklerinin nakden ödenmesi hususunda ise bir zorunluluk yoktur.

Ücret, işyerinde veya bunun için özel olarak açılan bir banka hesabına yatırılarak ödenebilir. Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik gereğince işverenin Türkiye genelinde en az 5 işçi çalıştırması halinde, çalıştırdıkları işçilere o ay içinde yapacakları her türlü ödemelerin kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarı, bankalar aracılığıyla ödenmelidir (md.10).

Ücret, dönemselsel bir ödemedir, en geç ayda bir kez ödenir ve ayrıca ücret ödemesi, bir haftadan kısa ve bir aydan uzun olarak belirlenemez (md.32/4). Ücretin gününde ödenmemesi halinde işçi, zamanaşımı süresi içinde eda davası açarak ücretin ödenmesini talep edebilir. Açtığı davada yasal faizi değil, gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faizi talep edebilir. Ayrıca işçi iş sözleşmesini ücreti ödenmediği için haklı nedenle derhal feshedebilir. İşçinin ücretini süresi içinde kasten ödemeyen veya eksin ödeyen işveren yada işveren vekili bu durumda bulunan her işçi ve her ay için idari para cezası ödemek zorundadır. Ayrıca işçilerin ücreti ödenmediği takdirde yararlanabilecekleri önemli bir olanakta *çalışmaktan kaçınma hakkı*dır. İş Kanunu m.34'e göre, bir işçinin ücreti, mücbir sebep olmaksızın 20 gün içinde ödenmezse, işçi, iş görme borcunu görmekten kaçınabilir. Bu kanunun tanıdığı bir hakkın kullanılması olduğundan, işçilerin bu nedenle işi bırakmaları ve bunun sonucunda işyerindeki faaliyetin durması grev olarak nitelendirilemez. Bu işçilerin iş sözleşmeleri, çalışmadıkları gerekçesiyle feshedilemez.

Türk Borçlar Kanunu md.406, işverene belli şartlar çerçevesinde avans verme zorunluluğu yüklemiştir. Buna göre, * işçinin zorunlu bir ihtiyacının ortaya çıkmış olması, * işverenin avansı hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda bulunması ve * işçinin avans talebine kadar hizmeti ile hak ettiği miktarda verilmek şartlarıyla, işçiye avans ödemesi yapılmalıdır. İşverenin avans vermemesi durumunda bir yaptırım öngörülmemiştir ancak bir zarar ortaya çıkmışsa, genel hükümleri göre çözümlenir.

İş Kanunu md.37/1'e göre, işveren, işçiye ücret hesabını gösteren onaylı veya imzalı bir pusula vermek zorundadır. Bunun dışında, md.52'de yüzde usûlü ücret ödemesi yapılan yerlerde ücretin belgelendirilmesi düzenlenmiştir.

Ücret, 5 yılda zamanaşımına uğrar. Bu süre, ücret ekleri için de geçerlidir. Bu sürenin bir zamanaşımı süresi olmasının sonucu, hakim bunu re'sen dikkate alamaz. Zamanaşımı, alacağın muaccel olduğu tarihten itibaren işlemeye başlayacağından, iş sözleşmesinin devamı zamanaşımının işlemlerini durdurmaz. Beş yıllık zamanaşımı iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren değil, ücret alacağının doğduğu andan itibaren işlemeye başlar.