

# ASGARİ ÜCRETE ARTIŞ-ÇALIŞMA YAŞAMINA ETKİSİ

Asgari ücrette artışa ilişkin beklenen düzenleme sonunda getirildi. Böylece asgari ücret 01.01.2016 tarihinden itibaren asgari geçim indirimi dahil net 1.300,99 TL, brüt ise 1.647,00 TL olarak belirlendi.

**Bu rakamda 2016 yılı içerisinde bir artış daha olacak mıdır?**

**Asgari ücretin 1.300,99 TL'ye çıkarılmasına ilişkin artış tutarı 12 ay için belirlenmiş olup, 2016'nın son altı ayında asgari ücrette ayrıca bir artış söz konusu olmayacaktır.**

Uygulamada asgari ücretteki artış oranları genellikle 6 aylık dönemler için belirlenmekte ve her 6 ayda bir artış uygulanmaktaydı. Ancak mevcut artışın, ekonomi çevrelerinin 2016 yılı için öngördükleri asgari ücret artış oranının üzerinde kalması nedeniyle yıl içerisinde ikinci bir zam uygulanmasına gidilmemiştir.

**Asgari ücrette, 2016 yılının ikinci 6 aylık döneminde bir artış söz konusu olmayacak olması akıllara bu durumun yasaya uygun olup olmadığı sorusunu getirebilir. Konuya ilişkin düzenleme 4857 s. İş Kanununun "Asgari ücret" başlıklı 39 uncu maddesinde getirilmiştir.** Maddenin konuya ilişkin kısmında; "İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir. " denilmiştir. Görüldüğü üzere **Kanun'da asgari ücretin 2 yıllığına dahi belirlenebileceği ortaya konulmuştur.** Bu nedenle asgari ücretin 1 yıl için belirlenmesinde Kanuna aykırı bir yön bulunmamaktadır.

**Peki asgari ücretin altında ücretle işçi çalıştırılabilir mi?**

Asgari ücret, adından da anlaşılacağı gibi bir işçiye çalışması karşılığı olarak ödenebilecek en düşük ücret tutarını ifade etmektedir. **Söz konusu tutarın altında ücretle işçi çalıştırmak Kanun gereğince söz konusu değildir.**

Ancak çalışma yaşamında asgari ücretin altına çalıştırılan pek çok işçi de mevcuttur. **Bu durumun tespiti halinde 4857 s. İş Kanununun 102. maddesine göre işveren, işveren vekili ve 3. kişiye, her işçi ve her ay için idari para cezası uygulanması söz konusu olur.**

**Asgari ücretin altında ücretle işçi çalıştırılması, idari para cezasını gerektirdiği gibi işçi açısından haklı fesih sebebi oluşturmaktadır.** Söz konusu husus işçinin haklı fesih sebeplerinin belirtildiği 4857 s. İş Kanununun 24/II-e maddesinde; "e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse, " haklı fesih sebebi sayılacağı belirtilmiştir.

Çalışma yaşamında işçiler pek çok kez işsiz kalma korkusuyla, işverenin asgari ücret altında ücret ödemesini kabul etmektedir. Ancak **işçinin asgari ücretin altında çalışmayı kabul etmesi de işvereni sorumluluktan kurtarmayacaktır.**

Yargıtay 9. H.D.'nin konuya ilişkin vermiş olduğu kararda; “Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklardan en önemlisi şüphesiz 4857 sayılı İş Kanunu olmaktadır. **İşçinin ücretinin alt sınırının gösterildiği (m 39), günlük ve haftalık çalışma sürelerinin belirlendiği (m 41 ve 63), hangi hallerde günlük ve haftalık iş sürelerini aşan çalışmaların yapılabileceğinin ve bu durumda ödenmesi gereken ücretlerin ve daha pek çok konunun açıklandığı İş Kanunu, çalışma koşullarının temelini oluşturur. İş ilişkisinde bu gibi emredici hükümlerin dışında ve işçi aleyhine bir uygulamaya gidilemeyeceği gibi aksine uygulama iş koşulu haline gelmez. . Örneğin tam süreli bir iş sözleşmesi ile çalışan bir işçiye sürekli olarak asgari ücretin altında ücret ödenmiş olması iş koşulunu oluşturmaz.** ” şeklinde değerlendirme yapılmıştır(2009/10242 E. , 2011/10048 K. ve 04.04.2011 tarihli kararı).

**İşçi asgari ücretin altında ücret ödenmesi nedeniyle aradaki fark ücreti daha sonra isteyebilir mi?**

Çalışma yaşamında pek çok kez işçiler, işsiz kalma korkusu vb. nedenlerle asgari ücretin altında ücretle çalışmayı kabul etmektedirler. Ücret farkına ilişkin taleplerini de çoğu kez işten ayrıldıkları dönemde dile getirebilmektedirler. Ancak şunu belirtmek gerekir ki ücret alacağına ilişkin bu taleplerini sınırlı bir süre içerisinde dile getirebilirler. Çünkü Kanuna göre **ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır**(md. 32).

**İşçi fark ücret alacakları ödenmezse, süresi içerisinde bunu dava konusu edip işvereninden tahsil edebilir.**

**Asgari ücretteki artış, asgari ücretten fazla maaşla çalışanların ücretlerinin de artmasını sağlar mı?**

**Kural olarak asgari ücretteki artışlar sadece asgari ücretle çalışanları etkilemekte olup asgari ücretin üzerinde maaş alanlar ilgili artış oranından yararlanamazlar.** Ancak iş sözleşmesinde bu konuda özel bir hüküm bulunması veya işverenin insiyatifi ile artış oranı diğer çalışanlara da uygulanabilir. Ayrıca **asgari ücrette yapılan artış ile aldığı ücret, asgari ücretin altına inen çalışanın maaşı da en az asgari ücret tutarına çekilmek zorundadır.**

Asgari ücrette artış yapılmasına karşın, asgari ücretin üzerinde maaş alan çalışanların ücretlerine zam yapılmaması(asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla) işveren açısından “eşit davranma ilkesi” ne aykırılık oluşturmaz. Zaten asgari ücretteki artış, işverenin kendi insiyatifinde olarak yapmış olduğu bir zam niteliğinde olmayıp, “Asgari Ücret Tespit Komisyonu”na ortaya konulmaktadır.

Ancak şunu da belirtmek gerekir ki asgari ücrette 2016 yılında yapılan artış oranının önceki dönemlere göre daha yüksek tutulması nedeniyle işverenler, işyerinde oluşabilecek huzursuzluğu önlemek için asgari ücretin üzerinde maaş alan çalışanlarının da maaşlarına zam yapmak ya da bu çalışanların maaşlarına yapmayı planladıkları zam oranının üzerine çıkmak zorunda kalabilirler.