

Prof. Dr. Tankut CENTEL

Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

Normal Mesai Ücretini Ödememenin Kabahatler Hukukundaki Sonuçları

I. Giriş

İşyerinin içinde bulunduğu ekonomik güçlükler, işçi ücretlerinin zamanında ve tam olarak ödenmemesi sonucunu yaratmaktadır. Bunun gibi, ülkenin zaman zaman içine girdiği ekonomik kriz dönemleri de, giderek işçi ücretlerinin ödenmesinde güçlük yaratmaktadır. Buna karşılık, ücret, çoğunlukla işçinin tek geçim kaynağını oluşturmaktadır. Bu durumda, eksiksiz bir ücret güvencesini yaratmak üzere iş yasaları, işçi ücretlerinin işveren tarafından ödenmemesine karşı, idari yaptırım öngörmektedir.

İşçinin ücretinin işveren tarafından zamanında ve eksiksiz ödenmeyişi, aynı zamanda hukuken işçi lehine alacak yaratmakta ve faiz hükümlerinin uygulanmasına yol açmaktadır. Ancak, aşağıda sadece kabahatler hukukundaki sorumluluk hükümleri dikkate alınacağı için, ücret ödemeyen işverenin hukuki sorumluluğu üzerinde durulmayacaktır. Buna göre, aşağıda öncelikle, ücret ödememe idari suçunun yasal unsurları ele alınacak ve daha sonra, değişik iş yasaları bakımından, genel bir değerlendirmeye gidilecektir.

İşçi ücretlerinin ödenmeyişi, sadece 4857 sayılı İş K. tarafından düzenlenmemiş; bunun ya-

nısıra, Deniz İş Kanunu ile Basın İş Kanunu'nun da, gemiadamı ile gazeteci bakımından, kabahat yarattıkları ve idari yaptırım öngördükleri göze çarpmaktadır. Ancak, her üç yasanın da, konuyla ilgili değişik anlatımları taşıdıkları görülmektedir. Bu bakımdan, ücret ödeme kabahatinin, her üç yasaya tabi olan işçiler bakımından, ayrı ayrı ele alınmasında yarar bulunmaktadır.

Diğer yandan, ücret denildiğinde, normal mesai ücretinin yanısıra, fazla mesai ücreti ile yıllık izin ücreti gibi diğer ücret durumları da söz konusu olmaktadır. Ancak, bunlar hakkındaki kabahatler hukukuna ilişkin cezai sonuçların farklı (ayrı) düzenlemeler içinde yer alması karşısında, aşağıda sadece normal mesai ücretlerinin ödenmemesi hali ele alınacaktır.

II. İş Kanunu'na Tabi İşçinin Ücretinin Ödenmemesi

İş K.'na tabi işçilerin ücretlerinin işveren tarafından ödenmemesi hali ve buna ilişkin idari suçun yasal (kanuni) unsuru, İş K. m. 102/a'da düzenlenmiştir. Buna göre, "32 nci maddesinde belirtilen ücret ile işçinin bu Kanundan veya toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden

doğan ücret ödemelerini süresi içinde kasden ödemeyen veya eksik ödeyen .. işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye bu durumda olan her işçi ve her ay için yüzymibeş Türk Lirası idari para cezası .. verilir”.

1. İşçiye ücretinin ödenmemesi

a) Ücret ödemesinin işçiye yapılmaması

İş K. m. 102/a'da düzenlenmiş bulunan ücret ödememe kabahatinin ortaya çıkması için, “işçi” sıfatını taşıyan bir kişiye karşı ödemenin gerçekleştirilmemiş bulunması gerekir. Bu anlamda, İş K. m. 102/a'daki idari suçun maddi unsuru, işçiye ücretinin süresi içinde ödenmesidir. Buna göre, öncelikle, ortada “işçi” niteliğini taşıyan bir çalışanın varlığı gerekir.

Kimlerin “işçi” niteliğini taşıdığı ise, İş K. m. 2/I'de açık bir biçimde gösterilmiştir. Bu bağlamda, ilgili kişinin, “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi” (İş K. m. 2/I tümce 1) olması ve İş K. m. 4'de gösterilmiş istisnalar içine girmemesi söz konusudur. İşte, bu kişilere ücreti ödenmemiş olacaktır ki, İş K. m. 102/a'daki kabahatin maddi unsuru ortaya çıkabilsin. Buna göre, sözgelimi, devlet memuru veya sözleşmeli personel ya da çırak statüsünde olan kişiler, belirtilen kapsamda bulunmayıp; ödemenin anılan kişilere yapılmaması, İş K. m. 102/a'nın uygulanmasını gerektirmeyecektir.

b) Ödememenin ücrete ilişkin olması

Yapılmayan ödemenin, “ücret ödemesi” olması gerekir. Bu durum, İş K. m. 102/a'daki “Bu Kanunun .. 32 nci maddesinde belirtilen ücret ile işçinin .. ücret ödemelerini” sözcüklerinden açıklıkla anlaşılmaktadır. Bu anlamda, işveren tarafından işçiye normal mesai ücret alacağı dışındaki alacakları için yapılması gereken ödemelerin yapılmaması, İş K. m. 102/a'nın uygulanmasını gerektirmeyecektir.

Diğer yandan, anılan hükümde İş K.'nun “32 nci maddesinde belirtilen ücret”ten söz edilmektedir. Bu konuda, söz konusu olan, İş K. m. 32/I'de yapılmış olan genel nitelikteki ücret tanımına dahil bulunan ödemelerdir. Nitekim,

İş K. m. 32/I'e göre, “genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar”dır¹. Buna göre, İş K. m. 32 dışındaki herhangi bir yasa hükmünün “ücret” niteliğinde göreceği ama İş K. m. 32 bakımından ücret olarak nitelendirilemeyecek bir ödemenin işveren tarafından yerine getirilmeyişi, belirtilen kapsamda değerlendirilemeyecektir.

aa) Ücret ödemesinin dayanağı

İş K. m. 102/a'nın uygulanması bakımından, ücret ödemesinin hukuki dayanağı önem taşımaz. Nitekim, ödenmeyen ücretin yasadan veya sözleşmeden (bireysel iş sözleşmesinden ya da toplu iş sözleşmesinden) kaynaklanıyor olması, herhangi bir fark yaratmamaktadır. Buna göre, sözgelimi, yasadan (4857 sayılı İş K.'ndan) kaynaklanan normal mesai ücretinin yanısıra, bireysel iş sözleşmesiyle kararlaştırılmış ücretin ya da toplu iş sözleşmesi gerçekleşmiş ücret artış farklarının ödenmemesi de, İş K. m. 102/a'nın uygulanmasına yol açabilecektir.

Diğer yandan, anılan madde metninde “bu Kanundan” denildiği için, sadece 4857 sayılı İş Kanunu'ndan kaynaklanan ücret alacakları için İş K. m. 102/a'nın uygulanabilmesi söz konusudur. Buna göre, diğer herhangi bir yasadan kaynaklanacak ücret alacaklarının işveren tarafından ödenmeyişi, İş K. m. 102/a'nın uygulanmasını gerektirmeyecektir.

bb) Ücret ödemesinin kapsamı

Ücret ödemesinin asıl (kök ya da çıplak) ücrete hasredilmesinin gerekip gerekmediği konusunda, İş K. m. 102/a'nın çok açık olmadığı söylenebilir. Nitekim, anılan maddede, İş K. m. 32'de belirtilen ücretten söz edilmekte; İş K. m. 32'nin ilk fıkrasında genel anlamda ücret tanımı yapıldıktan sonra ise, “ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak” deyimlerine yer verilmektedir. Bu bağlamda, İş K. m. 102/a'nın “ücret” sözcüğünü dar anlamda ele aldığını ve ücret ekleri ile sosyal yardım ödemelerini, bunun dışında tuttuğunu söylemek mümkündür.

2. Ücretin süresi içinde ödenmemesi

İş K. m. 102/a, ücretin “süresi içinde” öden-

memesinden söz etmektedir. Bununla anlatılmak istenen, normal mesai ücretinin ödenme zamanına uyulmamasıdır. Gerçekten, İş K. m. 32/V tümce 1 hükmü, kararlaştırılan ücretin en geç ayda bir ödenmesini öngörmektedir. Buna göre, İş Kanunu'na tabi işçilere ücret ödemesi, en geç aydan aya, yani bir aylık süre içinde yapılmak durumundadır. Ancak, sözleşme (bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi) hükmüyle, ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilecektir (İş K. m. 32/V tümce 2). Böylece, haklı bir neden olmaksızın, ücretin kararlaştırılan sürede hiç ödenmemesi veya ödeme süresi geçtikten sonra (geç) ödenmesi, İş K. m. 102/a'nın uygulanmasını olanaklı kılacaktır.

3. Ücretin kasten ödenmemesi

İş K. m. 102/a'da düzenlenmiş bulunan ücret ödememe eylemi, özelliği bakımından, "kabahat" niteliğindedir. 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'na göre ise, Kabahatler Kanunu'nda kanunda açıkça hüküm bulunmayan hallerde, kabahatler hem kasten ve hem de taksirle işlenebilir (m. 9). Bu bağlamda, İş K. m. 102/a'daki kabahat, ancak "kasten" işlenebilir. Nitekim, İş K. m. 102/a'da açıkça, "kasden ödemeyen" anlatımına yer verilmiştir. Buna göre, İş Kanunu'na tabi işçinin ücretini ödememe suçu, ancak kastın varlığı halinde oluşabilecektir.

Diğer yandan, "kast", 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu m. 21/1 tümce 2'de suçun yasal tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesi biçiminde tanımlanmıştır. Kabahatler Kanunu'nda ise kast tanımlanmadığı gibi, bu konuda Türk Ceza Kanunu'na yollama yapılmış da değildir. Bununla birlikte, kast kavramının ceza hukukundaki anlamı, genel olarak kabahatler için de geçerli olmaktadır².

İş K. m. 102/a, işçi ücretinin bilerek ve istenerek ödenmemesini kapsamaktadır. Bu konuda, kastın varlığını ortadan kaldıracabilecek mücbir bir nedenin varlığı söz konusu olabilir. Nitekim, ekonomik güçlük içinde bulunan ve bu yüzden işçilerine normal mesai ücretlerini zamanında ödeyemeyen bir işverenin durumu, bunun en canlı örneğini oluşturur. Gerçekten, işçilerini çalıştırmaya devam etmek suretiyle üretimde bulunmak zorunda olan ve işçileri-

nin ücretlerini ancak bu sayede üretimden elde edeceği gelire ödeyebilecek durumda olan bir işverenin, kasten ücret ödemediğinden söz edilemeyecektir³.

Bu bağlamda, İş K. m. 102/a, zaruret halini bir özel hukuka uygunluk nedeni olarak metninde kabul etmiş değildir. Ancak, İş K. m. 102/a'nın metnindeki "kasden ödemeyen" anlatımından, anılan hükmün işverenin zarureti dikkate aldığı sonucunu çıkarmak olanaklıdır.

Nitekim, İş Kanunu'nun ücrete ilişkin bir başka düzenlemesi de, belirtilen sonucu destekler niteliktedir. Gerçekten, ücreti gününde ödemeyen işçiye iş görme edimini yerine getirmekten kaçınma hakkı, "mücbir bir neden dışında" tanınmıştır. Buna göre, ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde "mücbir bir neden dışında" ödemeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir (İş K. m. 34/I tümce 1). Bu nedenle, İş K. m. 102/a bakımından da, işçiye ücretinin süresi içinde ödenmemesi kabahatinin oluşması için, işverenin zaruret hali içinde olmadığı halde gerekli ücret ödemesini yapmamış olmasını aramak gerekmektedir.

Ancak, İş K. m. 102/a bakımından idari suçun oluşmaması için, işverenin gerçekten ekonomik güçlük içinde olması gerekir. Bu anlamda, işçiye ücret ödememenin alışkanlık haline getirildiği veya sonradan uygun bir zaman süreci içinde ücret ödemesinin gecikilerek de olsa yapılmadığı durumlarda, artık işverenin zaruret nedeniyle ödeme yapmadığından söz edilemeyecektir.

III. Gazetecinin Ücretinin Ödenmemesi

Gazeteciye ücretinin ödenmemesi, Basın İş K. m. 27/a'da ayrı ve özel olarak düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre, "14 üncü maddede yazılı ücreti gazeteciye zaruret olmaksızın zamanında ödemeyen .. işverene binbeşyüz Türk Lirası idari para cezası verilir".

1. Gazeteciye ücretinin ödenmemesi

Basın İş K. m. 27/a'daki idari suçun maddi unsurunun gerçekleşebilmesi için, gazeteciye

ücreti zamanında ödenmemiş olmalıdır. Buna göre, öncelikle, ortada bir “gazeteci” niteliğini taşıyan çalışanın bulunması gerekir.

Kimlerin “gazeteci” niteliğini taşıdığı ise, Basın İş K. m. 1’de gösterilmiştir. Buna göre, Türkiye’de yayınlanan gazete ve mevkuteler ile haber ve fotoğraf ajanslarındaki her türlü fikir ve sanat işinde ücret karşılığı çalışanlar, “gazeteci”dir⁴. İşte, bu kişilere ücretleri zamanında ödenmeği takdirde, Basın İş K. m. 27/a’daki suçun maddi unsuru ortaya çıkabilecektir.

Diğer yandan, Basın İş K. m. 27/a, “14 üncü maddede yazılı ücret”in ödenmeyişinden söz etmektedir. Basın İş k. m. 14’de ise; “ücret”in, “prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak”tan ayrı olarak ele alındığı görülmektedir. Bu itibarla, Basın İş K. m. 27/a’daki “ücret” sözcüğüyle, “asıl (temel veya çıplak) ücret”in kastedildiği söylenebilir⁵.

2. Ücretin zamanında ödenmemesi

Basın İş K. m. 14/I tümce 1 hükmü, kararlaştırılan normal mesai ücretinin, her ay peşin olarak ödenmesini öngörmektedir. Buna göre, gazeteciye ücret ödemesi, aydan aya peşin olarak yapılmak durumundadır. Böylece, gazeteci ücretinin söz konusu aylık süreye tabi olmaksızın “zamanında” ödenmemesi, Basın İş K. m. 27/a hükmünün uygulanmasını olanaklı kılacaktır.

3. Zaruret olmaksızın ücretin ödenmemesi

Basın İş K. m. 27/a, gazeteciye ücretinin “zaruret olmaksızın” ödenmeyişini esas almaktadır. Buradaki “zaruret” hali, “hukuka özel aykırılık” olarak görülmek gerekir.

Gerçekten, hukuka aykırılık, kural olarak, kabahat normlarında yer almayan genel nitelikte ve olumsuz bir unsurdur. Kabahat normuna uygun bir fiil işlendiği takdirde, söz konusu fiilin faili aleyhine yaptırım uygulanabilmesi için, somut olayda Türk Ceza Kanunu’nun 24 ila 26 ncı maddeleri arasında yer alan hukuka uygunluk nedenlerinin bulunmaması gerekir. Bu bağlamda, Kabahatler Kanunu’nun 12 nci maddesinde, “bu Kanunda aksine hüküm bu-

lunmayan hallerde Türk Ceza Kanununun hukuka uygunluk nedenlerine ilişkin hükümleri, kabahatler bakımından da uygulanır” denilmek suretiyle, Türk Ceza Kanunu’nda yer alan hukuka uygunluk nedenlerinin, Kabahatler Kanunu’nda aksine bir hüküm olmamak kaydıyla, kabahatler hukuku için de geçerli bulunduğu hüküm altına alınmıştır.

Diğer yandan, bazı kabahat tanımlarında hukuka aykırılık unsuru açıkça gösterilmiş olabilir. İşte, kabahat normunda hukuka aykırılık unsurunun açıkça gösterildiği veya fiili meşru kılan bir nedenin bulunmadığının belirtildiği haller, “hukuka özel aykırılık” olarak adlandırılmaktadır⁶.

Bu konuda, Basın İş K. m. 27/a, “zaruret olmaksızın” sözcüklerine yer vermek suretiyle, özel hukuka uygunluk nedeni kabul etmiştir. Buna göre, gazeteciye ücretinin zamanında ödenmemesi kabahatinin oluşması için, işverenin zaruret hali içinde olmadığı halde gerekli ödemeni yapmamış olması şarttır. İşverenin ekonomik güçlük içinde olduğu durumlarda ise, artık Basın İş K. m. 27/a’nın uygulanması söz konusu değildir⁷. Böylece, işverenin ücreti ödememe eylemi açısından “zaruret” söz konusuysa, artık hukuka aykırılıktan söz edilemeyecektir.

Ancak, bunun için de, işverenin gerçekten zaruret içinde olması gerekir. Nitekim, gazeteciye ücret ödememenin alışkanlık haline getirildiği veya sonradan uygun bir zaman süreci içinde ücret ödemesinin gecikmeli de olsa yapılmadığı durumlarda, artık işverenin zaruret içinde bulunduğundan söz edilemeyecektir⁸.

Bu anlamda, Basın İş K. m. 27/a’daki “zaruret” hali, hukuka aykırılığı ortadan kaldıran bir durumdur. Başka bir deyişle; böyle bir durumda, hukuka aykırılık unsuru gerçekleşmeyeceği için, idari para cezasının uygulanmasını gerektiren söz konusu kabahat eylemi oluşmaz. Buna karşılık, zaruret içinde olmadığı halde gazeteciye ücretini ödemeyecek işveren, Basın İş K. m. 27/a’daki idari para cezasıyla karşılaşır.

4. Ücretin kasten ödenmemesi

Basın İş K. m. 27/a’da düzenlenmiş bulunan suç, özelliği bakımından, “kabahat” niteliğinde-

dir. Kabahatler Kanunu'na göre ise kabahatler, daha önce belirtildiği üzere⁹, yasada açıkça hüküm bulunmayan hallerde hem kasten ve hem de taksirle işlenebilir (m. 9).

Bu bağlamda, kabahatler hukukunda kast, ancak kabahat normunda açıkça belirtilen hallerde veya normdaki fiilin niteliği itibarıyla sadece kasten işlenebilecek bir fiil olması kaydıyla kabahatin oluşumu için aranmaktadır. Buna göre, Basın İş K. m. 27/a'daki kabahat, ancak kasten işlenebilecek niteliktedir. Gerçekten, Basın İş K. m. 27/a'da açıkça "kasten" sözcüğüne yer verilmemiş bulunmakla birlikte; anılan madde metninde "ödemeyen" sözcüğüne yer verilmiş bulunması karşısında, söz konusu kabahatin ancak kastın varlığı halinde oluşabileceği sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda, "ödememe" eylemi, bilerek ve isteyerek hareket etmiş olmayı gerektirir. Nitekim, failin kasten hareket etmiş olması, söz konusu kabahatin oluşumu için zorunludur.

IV. Gemiadamının Ücretinin Ödenmemesi

Gemiadamının ücretinin ödenmemesi haline karşı, Deniz İş K. m. 51/I bent c'de idari yaptırım öngörülmektedir. Buna göre, "29 uncu madde gereğince gemiadamının ücretini zamanında ve tam olarak ödemeyen .. işveren veya işveren vekili hakkında bin Türk Lirası idari para cezası verilir".

1. Gemiadamına ücret ödenmemesi

Deniz İş K. m. 51/I bent c'deki idari suçun maddi unsuru, "gemiadamı"na normal mesai ücretinin tam olarak zamanında ödenmemesidir. Burada söz konusu olan "gemiadamı", Deniz İş K. m. 2/I bent B'de tanımlanmıştır. Buna göre, "bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimseler", "gemiadamı"dır¹⁰. İşte, ancak bu kişilere ücretleri tam ve zamanında ödenmediği takdirde, belirtilen idari suçun maddi unsuru gerçekleşecektir.

2. Ücretin zamanında ödenmemesi

Gemiadamına ücretin ödenme zamanı ko-

nusunda, Deniz İş K. m. 29/III "ücret ödeme devresi bir aydan fazla olamaz" hükmünü getirmekte; bunun dışında ise, ücret ödeme süresinin uzunluğunun belirlenmesi, iş sözleşmesi hükümlerine bırakılmaktadır¹¹. Böylece, en geç ayda bir ödenecek gemiadamının ücreti ödeme günü geldiği halde ödenmediği takdirde, Deniz İş K. m. 51/I bent c'deki suçun oluşması söz konusudur.

3. Ücretin tam olarak ödenmemesi

Deniz İş K. m. 51/I bent c, ücretin tam olarak ödenmemiş olmasını aramakta; böylece, ücretinin bir bölümünün ödenmemiş olması dahi, belirtilen kabahatin ortaya çıkması için yeterli olabilmektedir.

Tam olarak ödenmemiş bulunan ücretin kaynağı, idari suçun tamamlanması açısından önem taşımamaktadır. Buna göre, Deniz İş K. dahil olmak üzere herhangi bir yasadaki veya sözleşmeden (bireysel iş sözleşmesinden ya da toplu iş sözleşmesinden) kaynaklanan bir ücretin gemiadamına tam olarak ödenmeyişi, idari suçun doğumuna neden olabilecektir.

Diğer yandan, buradaki ücretin türü, yani asıl (temel veya kök) ücret ya da ücret eki (giydirilmiş ücret) olup olmadığı konusunda, herhangi bir açıklığa rastlanmamaktadır. Buna karşılık, Deniz İş K. m. 29'da "ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak"tan söz edilmektedir¹². Bu durumda, Deniz İş k. m. 51/I bent c'de asıl ücretin ücret eklerinden ayrı olarak düşünüldüğü ve burada söz konusu olanın da, sadece "asıl ücret"e yöneldiği sonucunu çıkarmak olanaklıdır.

4. Ücretin kasten ödenmemesi

Deniz İş K. m. 51/I bent c hükmünün metninde "kasten" sözcüğüne yer verilmiş değildir. Ancak, tıpkı Basın İş K. m. 27/a hükmünde olduğu üzere, buradaki kabahatin de sadece kasten işlenebilecek nitelikte olduğu kabul edilmeli ve Deniz İş K. m. 51/I bent c'nin metninde "ödemeyen" sözcüğüne yer verilmiş bulunması karşısında, bundan söz konusu kabahatin salt kastın varlığı halinde oluşabileceği sonucu çıkarılmalıdır. Bu anlamda, failin kasten hareket etmiş olması, söz

konusu kabahatin oluşumu için zorunludur.

V. TBK.'ya Tabi İşçinin Ücretinin Ödenmemesi

Gazeteci veya gemiadamı olmayıp 4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulama alanı dışında kalan (İş K. m. 4) işçiler, TBK. m. 393 vd.'ndaki hükümlere tabidir. İşverenin bunlara TBK. m. 401'de söz konusu olan ücretlerini ödememesi halinde ise, herhangi bir cezai yaptırım söz konusu değildir. Bunun nedeni, TBK.'nun özel hukuk ilişkilerini düzenleyen bir yasa olup, kamu hukukuna ilişkin ceza yaptırımlarını öngörmeyişidir.

VI. Değerlendirme ve Sonuç

Ücret ödememe eylemi, daha önce öngörülen ceza itibarıyla, "kast"ın varlığını zorunlu kılan bir "cürüm" olarak düzenlenmişti¹³. Aynı suçun günümüzde ise bir "kabahat" olarak düzenlenişi, suç olmaktan çıkarma ve özgürlüğü bağlayıcı cezalardan uzaklaşmaya ilişkin modern akıma uygun düşen bir eğilimi yansıtmaktadır. Bu bakımdan, her üç yasanın da, ücret ödememe hareketine karşı idari para cezasını içeren bir kabahat halini düzenlemesinin altı çizilmek gerekir.

Buna karşılık, İş Kanunu'na tabi işçiler ile gazeteci veya gemiadamına ücret ödenmemesi halinde, üç değişik iş yasının esasta benzer olmakla birlikte, değişik metinlere sahip oldukları görülmüş bulunuyor. Bu konuda, farklılaşmayı haklı kılacak herhangi bir hukuki nedene ise, rastlanılmamaktadır. Buna göre, ücret ödememe idari suçunu düzenleyen söz konusu yasal metinler arasında, yasal uyum birliğinin gerçekleştirilmesi bakımından gerekli düzenlemenin gecikilmeksizin yapılmasında yarar görülmektedir.

Diğer yandan, anılan düzenleme metinlerinin, gerçekleşmeyen ücret ödemelerinin konusu hakkında, çok açık oldukları söylenemez. Bu bakımdan, her üç metne de, ödememenin asıl (temel) ücrete yönelik olduğu konusunda açıklık kazandırılmasında, hukuk güvenliği bakımından yarar bulunmaktadır.

Nihayet, İş K. m. 102/a'ya karşılık, ne Basın

İş K. m. 27/a ve ne de Deniz İş K. m. 51/I bent c, "kasten" sözcüğüne yer vermektedir. Oysa, ücret ödememe fiili, bilerek ve isteyerek ifadan kaçınmayı içerir. Bu anlamda, işverenin ekonomik güçlük içinde bulunması, ücret ödeme borcunu yerine getirebilmesini engeller.

Basın İş K. m. 27/a, "zaruret olmaksızın" sözcüklerine yer verip özel hukuka uygunluk nedeni kabul etmek suretiyle, işverenin belirtilen durumunu göz önünde bulundurmuş sayılabilir. Ancak, Deniz İş K. m. 51/I bent c, hem "kasten" ve hem de "zaruret olmaksızın" sözcüklerine yer vermeyerek, deniz işletmelerinin (işyerlerinin) de ekonomik sıkıntıya düşebileceklerini hesaba katmamıştır. Bu konuda, genel hükümlerden (esaslardan) hareket ederek bir sonuca varmak yerine, anılan hükme ekonomik güçlükler yönünden açıklık kazandırılması, daha yerinde olacaktır. Nitekim, deniz işletmelerinin, her zaman ekonomik güçlüklerden uzak yaşayacaklarını söyleme olanağı yoktur.

DİPNOTLAR

- 1 Ayrıntılı bilgi için bkz. Tankut Centel, İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1986, 55 vd.
- 2 Ali Pehlivan, Kabahatler Hukukunun Genel Esasları, (yayınlanmamış doktora tezi), İstanbul 2011, 176.
- 3 Ayrıca bkz. Centel, 382.
- 4 "Gazeteci" kavramı için bkz. Seracettin Göktaş/Şahin Çil, Açıklamalı-İçtihatlı Basın İş Kanunu, Ankara 2003, 5 vd.; Müjdat Şakar, Basın İş Hukuku, Gazetecilerin Çalışma İlişkileri, İstanbul 2002, 60 vd.; A. Can Tuncay, Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri, İstanbul 1989, 27 vd.
- 5 Ayrıca bkz. Göktaş/Çil, 298.
- 6 Bkz. Pehlivan, 204-205.
- 7 Göktaş/Çil, 298.
- 8 Ayrıca bkz. Centel, 383.
- 9 Bkz. yukarıda II 3.
- 10 Ayrıca "gemiadamı" kavramı için bkz. Mehmet Nusret Bedük, Deniz İş Sözleşmesi, Bursa 2012, 8 vd.; Bektaş Kar, Deniz İş Hukuku (Ders Kitabı), Ankara 2012, 75 vd.; Oğuz Özbek, Yorum ve Yargıtay Kararlarıyla Deniz İş Kanunu, İstanbul 1984, 21-22; Devrim Ulucan, Deniz İş Hukukuna İlişkin Temel Bilgiler (Sendikal Eğitim Elkitabı), İstanbul 1986, 18-23.
- 11 Ayrıca bkz. Kar, 143.
- 12 Ayrıca bkz. Kar, 134.
- 13 Bkz. Centel, 382-383.