



Hamit TIRYAKI
İş Hukuku Uzmanı, Hukukçu

İŞÇİNİN ÜCRETİNDEN KESİNTİ YAPILMASI

I. GİRİŞ

İşçilerin ücretlerinden kesinti yapılmasında ya da başka bir alacağa karşı mahsup edilmesinde bazen işverenler esaslı hatalar yapabilmektedir. İşveren ücretini ödemediği işçiden çok kere kendince hesapladığı alacağı kesmekte bir sakınca görmemektedir.

İşçi ücretinin, tam ödenmesi, zamanında ödenmesi, İş Hukukunun önem verdiği konulardır. Buralarda yapılan hatalar işçiye iş sözleşmesini tazminat alacak şekilde feshetme yetkisi vermektedir. Bu nedenle, konu aşağıda Yargıtay'ın güncel kararları ile anlatılmaya çalışılmıştır.

II. YARGITAY KARARLARINA GÖRE ÜCRETEN KESİNTİ YAPABİLMENİN USUL VE ESASLARI

Ücret Kesintisinin Bir Yıllık Süre İçinde Uygulanması Gerekliği

Kanunda açık bir düzenleme olmasa da hizmet akdinin derhal ve üstelik ihbar ve kıdem tazminatı gibi işçilik haklarından yoksunluğa götürecektir şekilde feshi gibi ağır bir yaptırım bile belli bir süreyle sınırlanmışken, ondan daha hafif nitelikli bir cezanın süresiz biçimde ilelebet uygulanacağını düşünmek, işin doğasına uymamaktadır. Bu yüzden 4857 sayılı Kanun md. 26'da öngörülen bir yıllık sürenin burada da geçerlik taşıyacağı akla yatkın bir çözümdür¹.

Yargı Denetimi ve Fazla ya da Haksız Kesinti Sebebiyle İşçinin İş Akdini Haklı Nedenle Derhal Feshi

Ücret kesintisi ne şekilde yapılırsa yapılsın yargı denetimine konu olabilir: Aksine, iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesiyle hüküm getirilemez. İşveren fazla veya haksız olarak bir kesinti yoluna giderse işçi bu yüzden akdin derhal feshi (4857 sayılı Kanun md 24/II/e) yoluna giderek uğradığı zararın tazminini isteme hakkına da sahiptir².

İşçinin Onayı Olmadan Kesinti Yapılamayacağı

İşçi ücreti, onayı alınmaksızın işverence tek taraflı bir kararla azaltılamaz³.

Bu şekilde bir işlem, çalışma koşullarında esaslı değişiklik çerçevesinde değerlendirilir ve İş Kanununun 24-II/e maddesine göre "İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,"

¹ Ercan AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 1621.

² AKYİĞİT, age, s. 1618.

³ Yrg. 9. HD'nin 13.06.2012 tarihli ve E.2010/14029, K. 2012/22854 sayılı kararı

hükmüne göre işçiye haklı nedenle derhal fesih hakkı tanınır. İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde yasaya uygun açık bir düzenleme olmadığı sürece işçinin ücretinden her ne ad altında olursa olsun kesinti yapılamaz. Davacının ücretinden “demek aidatı” adı altında yapılan ve işveren tarafından başvuru olmadığından ödenmediği kabul edilen kesintinin de iadesine karar vermek gerekirken, yazılı gerekçe ile reddine karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir⁴.

Kıdem Tazminatından Kesinti Yapılamayacağı

Ayrıca davalı işveren tarafından davacıya kıdem ödemesi yapılırken işçinin sorumlu olduğunu belirttiği zarar karşılığında kıdem tazminatından 2.500 TL kesinti yapılmış ise de bu zararın tahsilinin bir mahkeme kararına dayanmaması veya işçinin buna muvafakati bulunmaması karşısında davacının kıdem tazminatından yapılan kesintinin iadesine karar verilmesi gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir⁵.

Ücret Kesintisi İle Ücret İndirimi Farkı

İşverenin işçinin gündeliğinden indirim yapması, ücret kesinti cezası olarak kabul edilemez. Çünkü indirilen miktar işverenin malvarlığında kalmaktadır. Fakat ücretten ceza olarak kesilen miktar işverenin malvarlığında kalmaz⁶. Burada ifade edilen “kesinti”, İş Kanununun 38 inci maddesinde ifade edilen ücret kesme cezasıdır.

İşe İade Davasını Kazanıp İşe Başlayan İşçiden Ödenen Tazminatların Taksitler Halinde Geri Alınması

İşçi ücretleri yönünden, devir ve temlik yasağından farklı olarak, işçinin muvafakatiyle her zaman ve her miktar için takas ve mahsup mümkündür.

Davalı işveren tarafından ilk olarak işe başvuru şartına bağlı olarak hak kazanılan 4 aylık boşa geçen süre ücreti, geçersiz sayılan fesih sırasında ödenmiş olan kıdem ve ihbar tazminatlarından mahsup edilerek işçiye herhangi bir ödeme yapılmamış, işverene iadesi gereken bakiye tazminatların ise işe iade sonrası aylık ücretlerden taksitler halinde kesilmesine dair uygulamaya gidilmiştir. Bunun sonucu olarak işe iade sonrası ilk aylık ücretten 400 TL kesinti yapılmıştır. Böyle olunca davacının iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanununun 24/11 e maddesi uyarınca haklı olarak feshettiği kabul edilmelidir⁷.

Ücretten Her Ne Ad Altında Olursa Olsun Kesinti Yapılamayacağı

İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde yasaya uygun açık bir düzenleme olmadığı sürece işçinin ücretinden her ne ad altında olursa olsun kesinti yapılamaz. Davacının ücretinden “dernek aidatı” adı altında yapılan ve işveren tarafından başvuru olmadığından ödenmediği kabul edilen kesintinin de iadesine karar vermek gerekirken, yazılı gerekçe ile reddine karar verilmesi hatalıdır⁸.

İptal Edilen Pozisyon Nedeniyle Sağlanan Ücretin Kazanılmış Hak Olarak Yorumlanamayacağı,

Davalı belediye işyerinde çalışan davacının, 2004 yılında Başkanlık onayı ile koordinatör olarak görevlendirildiği ve bu unvana karşılık olarak da ücretinin arttırıldığı anlaşılmaktadır. Ancak işveren, işçinin koordinatör olarak görevlendirilmesi işleminin asli ve sürekli hizmetlerin devlet memurları vasıtasıyla yapılmasının zorunlu olduğundan bahisle

⁴ Yrg. 9. HD'nin 11.10.2010 tarihli ve E.2008/37070 ,K. 2010/28581 sayılı kararı

⁵ Yrg. 9. HD'nin13.06.2012 tarihli ve E. 2010/14029 , K. 2012/22854 sayılı kararı

⁶ Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008, s.527

⁷ Yrg. 9. HD'nin 23.11.2010 tarihli ve E. 2008/40921, K. 2010/34196 sayılı kararı.

⁸ Yrg. 9. HD'nin 11.10.2010 tarihli ve E. 2008/37070, K. 2010/28581 sayılı kararı.

hukuka aykırı olduğu gerekçesiyle iptal ederek 2009 yılında pozisyon değişikliğine bağlı olarak ücretini de yeniden belirlemiştir. Bu durum 4857 sayılı İş Kanununun 62. Maddesinin ihlali anlamına da gelmez. Önceki iptal edilen pozisyon ile sağlanan ücretin kazanılmış hak olarak yorumlanması ve ileriye yönelik kabulü hatalıdır. Yazılı şekilde davanın kabulüne karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir⁹.

Zarar Karşılığı Kesintinin İşçi Tarafından 10 Yıllık Zamanaşımı İçinde Geri İstenebileceği

Zarar (tazminat) karşılığı kesintidir bu nedenle, muaccel olduğu tarihten itibaren Borçlar Kanunu'nun 125. maddesi uyarınca 10 yıllık zamanaşımına tabi olduğundan, davalının beş yıllık zamanaşımı itirazına itibar edilmemesi yerindedir¹⁰.

İşçinin Kusuru ve Zararı, Ayrı Ayrı (Uzman) Kişilerce Belirlenmeli

İşçinin kusursuz olduğunun ortaya çıkması durumunda, işverenin haklı fesih imkânı olmadığı gibi işçinin kusuru belli bir yüzde ya da belli bir oran olarak saptanmışsa; zararın miktarının bu kusur nispetinde azaltıldıktan sonra otuz günlük ücreti aşıp aşmadığına bakılmalıdır.

Zararın işçinin kasıtlı davranışından ya da taksirli eyleminden kaynaklanmasının hukukî sonuca etkisi bulunmamaktadır. Örneğin işverene ait iş makinesi paletlerine kasten metal cisim sokmak suretiyle zarar veren veya trafik kazası sonucu işvereni zarara uğratan işçinin aynı şekilde iş sözleşmeleri haklı nedenle sona erdirilebilir. İşçinin kusuru ve zararı, ayrı ayrı uzman kişilerce belirlenmelidir¹¹.

Zararın Tanzimi

İşçinin işverene zarar vermesi durumunda ücretinden “tazminat karşılığında” kesinti yapılması konusunda mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 31. maddesinde “Zarar Karşılığı Kesinti” başlığı altında yer alan düzenlemeye, 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer verilmemiştir. Bu nedenle, işçinin işverene verdiği zararın tazmini konusunda 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 407. maddesinin uygulanması gerekmektedir.

Nitekim, 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 407. maddesinde 2. fıkrasında, “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.” denilmektedir.

“Borçlar Kanunu'nda takas yasağına iki istisna getirilmiştir.

- İşçi işverene kasten bir zarar vermiş olmalıdır. Bu takdirde işveren, kasten verilen zarardan doğan alacağını, işçinin rızasını aramaksızın ücret borcu ile takas edebilir. Ancak işverenin takas olanağı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 35. maddesi uyarınca, ücretin haczedilebilir olan dörtte birlik kısmı ile sınırlıdır.

- İşverenin uğradığı zararın işçinin kasıtlı davranışının yol açtığı yargı kararıyla kesinleşmiş olmalıdır.

Takas yasağının kasten verilen zararlar dışında ikinci istisnası işçinin takasa olan rızası oluşturmaktadır. İşçinin bu konuda onayının bulunması halinde takasta herhangi bir sınırlamaya yer verilmemiştir.

⁹ Yrg. 22. HD'nin 04.06.2013 tarihli ve E. 2012/18185, K. 2013/13526 sayılı kararı.

¹⁰ Yrg. 9. HD'nin 03.10.2011 tarihli ve E. 2011/44011, K. 2011/33985 sayılı kararı.

¹¹ Yrg. 9. HD'nin 17.06.2015 tarihli ve E. 2015/24209, K. 2015/30919 sayılı kararı.

Ücretin takasına ilişkin düzenlemeler sadece 6098 sayılı Kanun kapsamındaki hizmet ilişkilerinde değil tüm iş ilişkilerinde uygulanır¹²”.

İşçiye, Hakkı Olmayan Para, Yapılan Bir Hata Sonucu Ödenmişse, Fazla Ödenen ve İşçinin Sebepsiz Zenginleşmesi Anlamına Gelen Bu Paranın Geri Alınmasına Engel Bir Düzenlemenin Bulunmadığı.

Somut olayda, davacı ücretinden kesinti yapıldığından bahisle bu ücretlerin geri verilmesini talep etmiştir. Davalı ise bizzat davacıdan kesinti yapmadığını ama hatalı hesaplama nedeniyle dava dışı alt işveren Y.V.Peyzaj Mimarlık Elektrik Org. San. ve Tic. Ltdi. Şti'nin hak edişlerinden kesinti yapıldığını kabul etmiştir. Mahkemece, husumet itirazının yerinde görülmemesi doğru ise de, işçi ücretinden hiçbir sebeple kesinti yapılamaz hükmü yanlış yorumlanarak davanın kabulüne karar verilmiş olması hatalıdır. Şöyle ki; davacının kararlaştırılan ücretinin işçinin yazılı muvafakati olmadan değiştirilmesi mümkün değildir. Ancak işçi, hakkı olmayan bir parayı yapılan bir hata sonucu almışsa, fazla ödenen ve işçinin sebepsiz zenginleşmesi anlamına gelen bu paranın geri alınmasına engel bir düzenleme, hukuk sistemine aykırı olur. Yapılması gereken iş, davalı ile alt işveren arasında yapılan anlaşma gereği, zamlı yatırılan ücretin doğru hesaplanıp hesaplanmadığı ve doğru hesaplama yapılmış, buna rağmen kesinti yapılmışsa şimdiki gibi; ancak hatalı hesaplama yapıp davacıya hak etmediği bir ücretin ödenmesi nedeniyle yapılmış bir kesinti varsa davanın reddine karar vermek gerekirken, işçi ücretlerinden kesinti yapılamayacağı gerekçesiyle eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olup bozma nedenidir¹³.

Yapılmış Fazla Bir Ödemenin İşçi Ücretinden Her Ay Kesilmesi Hakkı Bir Sebebe Dayanması Hali

Taraflar arasında ücretten yapılan kesintinin hukuka uygun olup olmadığı hususu uyuşmazlık konusudur. Dosya içeriğine göre, davacının ücreti hizmet alım sözleşmelerinde asgari ücretin % 100 fazlası olarak belirlenmiştir. Asgari ücret artış dönemlerindeki farkın işçiye yansıtılması gerektiğinden, aradaki fark geçmişte iki kat uygulanmakta iken Sayıştay'ın ilgili raporu üzerine tek kat olarak uygulanmaya başlanmış, daha önce ödenen fazla miktar da işçi ücretinden her ay kesilerek geri alınmıştır. Öncelikle belirtmek gerekir ki, işverenin yaptığı bu kesinti hakkı bir sebebe dayanmaktadır. Yapılmış açık bir fazla ödemenin geri alınması niteliğindedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 62. maddesindeki şartlar somut olayda oluşmamıştır. Diğer taraftan işçinin bu kesintiye uzun süre ses çıkarmaması, daha sonra açtığı dava ile birlikte talep etmesi de dürüstlük kuralına aykırıdır. Mahkemece ücret kesintisi isteğinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalıdır¹⁴.

III. SONUÇ

İşçilerin ücreti çok kere tek gelir kaynaklarıdır. Onları bu gelir kaynaklarından uzaklaştırmak ya da daha azını almaya zorlamak hukuk sistemlerinin kabul edemeyeceği bir alandır.

Ülkemizde de işçi ücretlerinden kesinti yapabilmek için iki temel ilke vardır: Ya mahkeme kararı ya da işçinin rızası. Mahkeme kararı olmaksızın ya da işçinin rızası alınmaksızın işçi ücretlerinden kesinti yapılamaz. İşçiler bu kesintileri 10 yıllık zaman aşımı süresinde geri alabilecekleri gibi, iş sözleşmelerini de haklı nedenle derhal feshedebileceklerdir. Ancak Yargıtay kararlarında da ifade edildiği gibi işçiye hakkı olmayan

¹² Sarper SÜZEK, İş Hukuku, Yenilenmiş 9. Baskı, Beta Yayınevi, s. 396-397.

¹³ Yrg. 7. HD'nin 05.05.2014 tarihli ve E. 2014/2455, K. 2014/9767 sayılı kararı.

¹⁴ Yrg. 22. HD'nin 28.04.2014 tarihli ve E. 2014/11615, K. 2014/10072 sayılı kararı.

bir para verilmiŖse, açık bir hayatla bu para denmiŖse fazla ödemenin iŖi ücretinden kesilmesi haklı bir nedene dayandığı, kabul edilir.