

İŞVERENLERE TANINAN ÜCRET KESME CEZASI VE SINIRLARI

I- GİRİŞ

İşçinin çalıştığı işyerinde bir düzenin hakim olması, belli kurallar altında çalışması, aksine davranışların uygun yöntemlerle kabul edilmemesi disiplin açısından gereklidir. İşyerindeki bu düzeni kurma, yasa ve uygulamalarla buyurma ve yön verme yetkisi verilen işverene tanınmıştır.

Çalışma hayatında belli bir düzenin sağlanabilmesi için hem işçilerin hem de işverenlerin uymak zorunda oldukları kurallar bulunmaktadır.

İşyerindeki disiplin cezası uygulamaları içinde yer alan ücret kesme cezasını verme yetkisini kanunlarımız işverene tanımıştır. Diğer disiplin cezalarından farklı olarak ücret kesme cezası öneminden ötürü İş Kanununda ayrıca düzenlenmiştir.

II- MÜLGA KANUNDAKİ DÜZENLEME

Eski İş Kanunu ile yeni İş Kanununun bu konudaki düzenlemeleri aynıdır, içeriğinde yalnızca üç gün ifadesi iki gün ifadesiyle değiştirilmiştir.

1475 sayılı Yasada işçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda üç gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin üç günlük kazancından fazla olamaz, hükmü 4857 sayılı yeni İş Kanununda iki güne indirilmiştir.

Çağımızda ücretten kesilen ceza eğitici değildir. Zorunlu olmadıkça, başvurulmamalıdır. Zaten geçim sıkıntısı içinde olan işçinin, her ne gerekçeyle olursa olsun, üç gün ücreti kesilmemelidir[1].

III- SÖZLEŞMESİZ CEZA OLMAZ

4857 sayılı İş Kanununun 38 inci maddesinde ücret kesme cezası düzenlenmiştir. Ücret kesme cezası başlığını taşıyan maddede "**İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez.**

İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.

Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Bu kurulun kimlerden teşekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı çıkarılacak bir yönetmelikte gösterilir" ifadelerine yer verilmiştir.

Yasa koyucu, maddenin uygulanmasında gerek eylem, gerekse ceza yönünden belirlilik ilkesini benimsemiştir. Ceza hukukunun kanunsuz suç olmaz yolundaki temel ilkelere ilişkin düşünce ve endişeler hakimdir. Bu bakımdan şöyle demekte bir isabetsizlik olmasa gerekir: " Sözleşmesiz Ceza Olmaz" [2].

İşveren işçisine ücret kesme cezası uygulayacak ise, mutlaka ücret kesintisi cezasını gerekli kılan nedenler ya toplu iş sözleşmesinde ya da bireysel iş sözleşmesinde belirtilmiş olmalıdır. Diğer bir ifadeyle, toplu ya da bireysel iş sözleşmesinde yazılı olmayan bir sebebe dayanılarak ücret kesintisi cezası uygulanamaz. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, **işçinin ücretinden, yasanın cevaz verdiği özel haller dışında bir yargı kararı olmadan işverenin tek taraflı iradesi ile bir kesinti yapamayacağına, karar vermiştir**[3].

İki günlük ücret kesim cezasından daha fazla bir ceza vermek, o ay için iki günlük ücret kesintisi yaptıktan sonra gelecek aylarda diğer ücret kesimini uygulamak kabul edilmeyecektir. Disiplin cezasının tamamı için iki günlük ücret kesim cezası vermekten kasıt bu olmalıdır.

İş sözleşmesinde yer alan ücret kesme cezasının prosedürüne mutlaka sadık kalınmalıdır. Toplu iş sözleşmesinde yer alan ceza cetveline göre, bu davranış nedeniyle verilecek cezalarda önce yazılı ihtar da bulunma daha sonra da eylem tekerrür ederse, 2-4 saat ücret kesme ceza ve diğer cezaların uygulanması gerektiği yazılı iken, işverence bu sıraya uyulmayıp doğrudan 4 saatlik ücret kesme cezasının verilmesi uygulamasını Yargıtay kabul etmemiştir[4].

Kanunda geçen bir ay ifadesi açık değildir. Kanaatimizce takvim ayı olarak değil ücret alınan ay olarak değerlendirmek daha uygun olacaktır.

İşçinin ücret kesim cezası alması, sigorta prim gün sayısında değişikliğe neden olmaz.

4857 sayılı İş Kanununun 113 üncü maddesine göre, ücret kesme cezası İş Kanununa tabi işçilerden başka, İş Kanunu hükümlerine tabi olmayan 50 ve daha az işçi çalıştıran tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde, 507 sayılı Esnaf ve Sanatlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde çalışan işçilere de uygulanır.

Sözleşmelere iki günlük ücret kesim cezasından daha az bir ceza konulabilir ama uygulaması nasıl olacaktır. Yargıtay, 1956 yılında verdiği bir kararında, sözleşmede belirlenen para cezası İş Kanunundaki amir hükme aykırı ise Kanunda gösterilen orandan fazla kesilen cezanın işçiye iade edilmesi gerektiğine karar vermiştir[5].

Yargıtay bir kararında, işverenlerin ücretlerden ücretten kesme cezası dışında bir ceza uygulayamayacağını, ücretten kesme cezasının hükümetin kontrolüne amade bir emanet mahiyetinde saklandığını, işçilere yararlı olacak ve yetkili yerce belli edilecek yöne harcanacağını, olayda ise, **davalı işverenin ceza olarak işçinin gündeliğini indirdiğini, işverence gündelikten yapılan indirimin işverenin malvarlığında kaldığını, bu uygulamanın kamu düzeniyle oluşturulan İş Kanunundaki ücret kesme cezasıyla ilgili hükümlere aykırı olduğunu**, belirttiikten sonra, işçinin akde aykırı davranışı işverene akdin feshi yetkisini verecek derecede ağır olsaydı ve böyle bir durumda işveren akdin feshi yerine gündeliğin indirilmesi yoluna gitseydi bu işlemin hukuka aykırı olmayacağını, çünkü, daha ağır bir müeyyide yerine daha hafif bir müeyyide uygulanmasının İş Kanununun korumak istediği işçinin menfaatine, diğer deyimle bu hükümlerin yasaya konuluş amacına uygun olacağı[6]nı belirtmiştir.

IV- KARARIN TEBLİĞİ

Kanuna göre, işçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle birlikte bildirilmesi gerekir.

İşçinin ücretinden kesinti yapılmadan önce, ücret kesintisi cezasının verilmesini gerektiren tutum ve davranışının yapılmasından hemen sonra sebepleriyle birlikte yazılı olarak bildirilmesi gerekir.

Önceden işçiye bu yönde yazılı bildirim yapılmasındaki amaç, işçinin bu konu hakkındaki itiraz ve başvuruları için yeterli zaman vermektir. Eğer işçi, itirazına rağmen cezayı kaldıramamışsa dava açma hakkını kullanabilecektir. Kanaatimizce, para cezası tahsil edilmişse, işçi hem işvereni hem de paranın yatırıldığı Çalışma Bakanlığını davalı olarak dilekçesinde göstermelidir.

V- İDARİ PARA CEZASI

Toplu iş sözleşmesinde/hizmet akdinde ücret kesimi cezasına yer verilmemiş ya da sözleşmede olmayan nedenlerden ötürü işçiye ücret kesimi cezası uygulanmış ise İş Kanununun 102 nci maddesinin (b) fıkrasındaki idari para cezası uygulanır. İş Kanununun 38 inci maddesi kamu düzeniyle ilgili olduğundan idari para cezası ile kuvvetlendirilmiştir. Düzenlemeye göre, **"işçi ücretlerinden 38 inci maddeye aykırı olarak ücret kesme cezası ceren veya yaptığı ücret kesintisinin sebebini ve hesabını bildirmeyen işveren veya vekiline"** 403 TL. idari para cezası uygulanmaktadır.

Yasadaki hükme aykırı olarak ücret kesme cezası uygulanması, işçiye hizmet akdini haklı nedenle feshetme olanağını verir.

VI- DİĞER İŞ KANUNLARINDAKİ DÜZENLEMELER

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki 5953 sayılı Kanunda ücret kesme cezasına yer verilmemiş, 854 sayılı Deniz İş Kanununda ise, mülga İş Kanunundaki üç günlük kesinti düzenlemesinin aynısı yer almıştır. Deniz İş Kanununun 38 inci maddesinin son paragrafına göre, **"gemiadamlarından kesilen ücret kesimi cezaları hakkında İş Kanununun aynı konuya ilişkin diğer hükümleri"** uygulanacaktır.

VII- KESİLEN ÜCRET CEZALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Ücret kesme cezalarından elde edilen paralar işverenin malvarlığına dahil olmaz.

İşveren tarafından işçinin ücretinden kesilen paralar, tahsil edildiği tarihten itibaren bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının hesabına yatırılır.

Konuyla İlgili İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü Ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmeliğin 2 inci maddesine göre, işçi ücretlerinden ceza olarak kesilen paraların nerelere ve ne kadar verileceği hakkında kurulun yetkili olduğu, 5 inci maddesine göre, kurulda işçi ve işveren temsilcilerinin de yer aldığı, 9 uncu maddesine göre, toplanan ceza paraları işçilerin; mesleki, iş sağlığı ve güvenliği konularındaki eğitimleri, sosyal hizmetleri, Çalışma Bakanlığınca yürütülen sosyal hizmetlerin kalitesinin iyileştirilmesi ve bu kapsamda ortaya çıkacak teknik ihtiyaçlar için kullanılacağı hüküm altına alınmıştır.

VIII- SONUÇ

İşverenlerin işyerinde düzeni sağlayabilmek için kullanabilecekleri disiplin cezalarından biri de ücret kesme cezasıdır.

İş Kanunu ücret kesme cezası ile ilgili sınırları çizerken geçmiş düzenlemelere hemen hemen sadık kalmış, usul ve esasla ilgili önemli bir değişikliğe gitmemiştir.

İşverenler yalnızca toplu/bireysel iş sözleşmesinde açık bir hüküm var ise ücret kesme cezası verebilirler. Cezanın üst sınırı bir ayda iki gündelikten veya iki günlük kazançtan fazla olamaz. Ceza uygulanmadan önce mutlaka işçiye sebepleriyle birlikte bildirilmelidir.

İşverenler ücret kesme cezası olarak kestikleri paraları bir ay içinde Çalışma Bakanlığının ilgili hesabına yatıracaklardır. Diğer bir ifadeyle, kesilen bu paralar işverenlerin malvarlığına dahil olmayacaktır.

[1] Ceza miktarlarını üç gündelikten iki gündeliğe indiren önerge, Müjdat ŞAKAR, İş Kanunu Yorumu, Ankara, 2009, Dördüncü Bası, s.475.

[2] Mustafa ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, Ankara, 1986 Altıncı Bası, s. 777.

[3] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E:1984/454, K:1985/1073, T. 18.12.1985.

[4] 9. HD. E:1999/2830, K:1999/5295, T. 11.03.1999.

[5] Yargıtay'ın 02.04.1956 tarihli ve E:1956/1532, K:1956/2046 sayılı Kararı.

[6] Yargıtay HGK. E:1962/70, K: 1962/87, T. 01.11.1962.