

## Doç. Dr. Aydın BAŞBUĞ

Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

# Ücret Kesim Cezası

İşyeri düzenini ihlal eden davranışların karşılığında, koşulların gerçekleşmesi halinde, işveren tarafından işçiye ücret kesim cezası verilmesi mümkündür (4857 sayılı İK. m. 38 ve DİK. m. 38). Ücret kesim cezası, bilinen en yaygın “disiplin cezası” niteliğindeki bir yaptırımdır. Bu nedenle İş Kanunu, fesih ve ücret kesme cezasını ayrı olarak düzenlemiş; bu cezalar dışındaki diğer disiplin cezaları bakımından genel hüküm niteliğinde bir düzenleme getirmemiştir.

Disiplin cezalarının hukuki niteliğinin tespiti, bu cezaların hukuki kaynaklarını tespit bakımından önemlidir. Öncelikle belirtmek gerekir ki disiplin cezaları, ancak işyerinin düzeninin ihlalinin bir yaptırımıdır. Bu özellik, işçinin sözleşmeden doğan edim yükümlülüğünün ihlalinin yaptırımı olarak öngörülen hukuki yaptırımlardan ayrılmaktadır. Disiplin yaptırımında, hukuk yaptırımlarının sınırı aşacak nitelikte ceza yaptırımı olma özelliği de bulunmaktadır. İşyerinde topluluk halinde yaşamının gerekli kıldığı düzen ihtiyacının korunması için işye-

rinde disiplin cezalarının uygulanabilme imkanı getirilmiştir. Ancak bu düzen ihtiyacının korunması işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilmemektedir. Disiplin cezalarının işverenin yönetim hakkına dayandırılması artık kabul edilmemektedir<sup>1</sup>.

Disiplin yetkisi ve disiplin cezaları, klasik anlamda edim yükümlülüğünün ihlalinin yaptırımı olarak da görülmektedir. Borçlar Kanunu’nda edim yükümlülüğünün ihlaline bir ceza bağlanmamıştır. Disiplin hukukunun klasik sözleşme kuramı ile izah edilmesi mümkün değildir. İşte bu özellik, disiplinin hukuki kaynağının sözleşme dışı yollara dayandırılması sonucunu doğurmuştur. Önceleri işverenin yönetim hakkına dayandırılan bu sistem daha sonra tekrar borçlar hukukunun modern kavramı olan borç ilişkisi kuramı çerçevesinde edim dışı yükümlülüklerle izah edilmiş, böylece sözleşme hukukunun dışına çıkılmamıştır.

Disiplin yetkisi ve disiplin cezaları, bir borç ilişkisi kapsamında ifade bulmaktadır. Disiplin, işçinin edim yükümlülüğü dışında, bundan ba-

## Ücret kesintisi cezasının uygulanmasının ön koşulu, bu cezanın uygulanmasını gerektirecek nedenlerin iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde açıkça belirtilmiş bulunması gereğini zorunlu kılmaktadır.

ğimsız olan işyerindeki düzeni koruma yükümlülüğünün ihlalinin yaptırımıdır. Hukuki kaynağını borç ilişkisinde, edim yükümlülüğü dışında diğer koruma yükümlülüklerinde bulur<sup>2</sup>.

Disiplin cezası niteliğindeki para cezaları da işverenin yönetim hakkı çerçevesinde değerlendirilmemelidir<sup>3</sup>. Zira disiplin cezalarının belirlenmesi ve uygulanmasının işverenin yönetim hakkına dayandırılması artık terk edilmiş bir görüş olmaktadır. Sözleşme ile ya da diğer objektif hukuk normları ile tayin edilen durumlarda işverene bu yetkinin verilmesi yönetim hakkı anlamına gelmemektedir. Aksine yönetim hakkı, sözleşme ya da diğer normlarla belirlenmeyen veya genel olarak ifadelendirilen hususların işveren tarafından somutlaştırılarak belirlenmesi yetkisidir. Oysa ücret kesintisi cezasının uygulanmasının ön koşulu, bu cezanın uygulanmasını gerektirecek nedenlerin iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde açıkça belirtilmiş bulunması gereğini zorunlu kılmaktadır. Kapsamının böylece açık ve somut olarak belirlendiği hallerde yönetim hakkından bahsetmek mümkün olmayacaktır. Üstelik aksine davranış, işveren veya işveren vekili için cezayı gerektiren bir neden olarak kabul edilmiştir (İK. m. 102-b).

### a- Ücret Kesintisi Cezasının Hukuki Kaynakları ve Belirlilik İlkesi

İş Kanunu'nun 38. maddesinin ilk fıkrası hükmü, "İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez" demektedir. Dolayısıyla yasa, ancak toplu iş sözleşmesi

ya da iş sözleşmelerinde gösterilen nedenlerle ücret kesme cezasının uygulanabileceğini öngörmüştür.

Bu hükümle, yasanın amacının cezayı gerektiren nedenlerin dışında cezanın uygulanmayacağı sonucundan başka, cezayı gerektiren davranışların bir işyeri için genel geçerli objektif kurallar olması gerektiği şeklinde bir yorum getirilmelidir. Bu anlamda, "iş sözleşmelerinde" deyiminin ancak bütün işçiler için geçerli olan genel işlem koşulları ile belirlenmesi halinde uygulama olanağı bulunduğu benimsenmelidir. Aksi takdirde, aynı işyerinde iş sözleşmeleri ile belirlenmiş değişik davranışlara değişik cezaların uygulanması söz konusu olacaktır ki, bu durum işverenin eşit işlem yapma borcuna aykırılık doğuracaktır.

Madde hükmünün bu şekilde anlaşılması ile toplu sözleşme ve iş sözleşmeleri dışında, işyeri iç yönetmelikleri ya da işyeri uygulamaları gibi diğer hukuki kaynaklarla da disiplin cezası olarak ücret kesme cezasının belirlenip belirlenemeyeceği sorunu açıklığa kavuşturulmalıdır. Bu hukuki kaynaklar, iş sözleşmesinin eki niteliğindedir. Maddedeki "iş sözleşmesi" sözcüğünün, "iş sözleşmesi ve ekleri" şeklinde anlaşılması halinde para cezasını gerektiren davranış ve ceza miktarı yine sözleşme kapsamında kalmış olacaktır. Disiplin cezalarının tüm işçiler için genel geçerli bir kural olarak belirlenmesi zorunluluğu, "iş sözleşmesi" deyimini, objektif nitelikte bütün işçilere uygulanabilecek olan iç yönetmelik ve işyeri uygulamasında meydana gelen iş sözleşmesi ekleri biçiminde de anlamamız gereğini ortaya koymaktadır.

Acaba İş Kanunu'nun 22. maddesinde iç yönetmelik gibi iş sözleşmesi ekinden özel olarak bahsedilmiş olmasına rağmen, ücret kesinti cezasının belirlenmesinde sadece iş sözleşmesi ile yetinilmiş olması, yasa metninden iş sözleşmesi eklerinin dışarıda bırakıldığı anlamı doğabilecek midir? Kanaatimizce böyle bir sonuçta ulaşmak mümkün değildir. Yasanın amacı, para cezalarının belirlenmesinde işçi tarafının rızasını alarak böyle bir kural getirme ve getirilen kuralın da önceden bilinen ve herkese eşit olarak uygulanan bir hukuk kaynağına dayandırılmasıdır. Özellikle iç yönetmelikte işçinin

## Ücretlerden yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.

rızasının bulunması gerekliliği yasanın amacını yerine getirmektedir.

Yasa, ücret kesintisi cezasını gerektirecek nedenlerin önceden belirli olması gerektiğini vurgulamaktadır. Acaba, yasalar ya da toplu iş sözleşmesi veya diğer hukuk kaynakları ile belirlenen, fakat ücret kesintisi cezası öngörül-meyen diğer disiplin cezalarının yerine işveren tarafından ücret kesintisi cezası uygulanabilir mi? Çenberci, kural olarak diğer bir disiplin cezası yerine, o ceza daha ağır olsa bile yine de ücret kesintisi cezasının uygulanamayacağını savunmaktadır<sup>4</sup>. Ancak yazara göre, geçim ola-nağının tamamıyla ortadan kaldırılması anlamını taşıyacak ceza, örneğin sözleşmenin haklı nedenle feshi yerine ücret kesintisi cezasının uygulanabileceği kabul edilmelidir. Yargıtay'ın da 1962 yılında verdiği bir kararda<sup>5</sup>, aynı görüş doğrultusunda içtihadını ortaya koyduğu görülmektedir. Yargıtay'a göre, işçinin sözleşmeye aykırı davranışı, İş Kanunu ya da iç yönetmelik hükümlerince işverene sözleşmeyi feshedecek derecede daha ağır bir durum olsaydı ve böyle bir durumda işveren sözleşmeyi fesih yerine gündeliğin indirimini yoluna gitseydi, bu işlem hukuka aykırı kabul edilemeyecekti. Çünkü daha ağır bir yaptırım yerine daha hafif bir yaptırımın uygulanması, İK. m. 17 ve 32 hükümlerinin koruduğu işçi yararına uygun olacaktır.

Yargıtay kararına konu olan olayda işveren, ücretten indirim yoluna giderek ücret cezasını kendi mal varlığında tutmuştur. Bu yönüyle işlem hukuka aykırı bulunmuştur. Ancak işveren haklı nedenle fesih yerine (1475 sayılı eski İK. m.17/II) böyle bir ücretten indirim yoluna gittiğinde, yani kesilen ücreti mal varlığında tuttuğunda bu işlemin hukuka uygun olacağı gösterilmiştir. Çenberci'nin görüşüne dayanak olduğunu düşündüğümüz bu kararda

iki önemli husus öngörülmektedir: İlk olarak, haklı nedenle fesih cezası yerine, önceden öngörülme dahi ücret kesme cezası uygulanabilecektir. İkinci olarak, ücret kesme cezası yerine ücretten indirim cezası gibi bir disiplin cezası da kabul edilmekte, sözleşmenin hükümünün değiştirilebileceği, İş Kanunu'nun 22. maddesine bir istisna getirilebileceği tartışması ortaya çıkabilecektir.

Kanaatimizce 1475 sayılı eski İş Kanunu döneminde savunulan bu görüşün 4857 sayılı İş Kanunu döneminde de savunulması yerinde olmayacaktır.

### b- Ücret Kesintisi Cezasına Tabi Ücret Kavramı

Ücret kesintilerine konu olan temel kazanç, işçinin bir takvim ayında elde ettiği miktar esasında ele alınmalıdır. Ceza kesintisi sadece ücretten yapılır. Buradaki anlamıyla ücret, İK. m. 32/T'de tanımlanan genel anlamdaki ücrettir<sup>6</sup>. Toplu iş sözleşmesi ile bunun aksi kararlaştırılabilir.

Ücret kavramına dahil olmayan işçilik haklarından kesinti yapılamaz. Burada iki hususa dikkat edilmelidir. Öncelikle ücret bir iş karşılığı olarak ödenmeli, ikinci olarak da işveren veya üçüncü kişiler tarafından bu ödeme yapılmalıdır. İşçiye ödenen hafta tatili ücreti, genel tatil, yıllık ücretli izin ücretleri gibi yasa veya diğer hukuksal kaynaklarla verilen haklar dahil edilmeyecektir. İşçinin o ay için alacağı ikramiye, işgücü tazminatı gibi ek ödemeleri hesaba dahil edilmeyecektir.

İşçinin günlük yevmiyeli olarak çalışması durumunda, ücretin hesaplanmasında bir problem bulunmamaktadır. Aylık ücretle ya da kısmi sürelerle çalışan ve yaptığı işe göre ücret alan işçinin haklarının hesabında, yukarıdaki esaslar çerçevesinde bir ay içerisinde elde edilen kazanç, çalışılan sürelerle bölünerek hesaplanır.

### c- Ücret Kesintisi Cezasının Miktar Bakımından Sınırlanması

İşçi ücretlerinden yapılan ücret kesintisi ce-

## Nedenleri gösterilmeden ve bildirilmeden yapılan ücret kesintisi geçersiz olacaktır.

zalarına miktar bakımından bir sınırlama getirilmiştir. Ücretlerden yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz (İK.m. 38). Ücret kesintisi miktarı için öngörülen bu üst sınır, 1475 sayılı eski İş Kanunu döneminde üç günlük ücret tutarı olarak belirlenmişti. İş Kanunu bu miktarı iki günlük ücret olarak sınırlamış olmasına rağmen bu miktar, Deniz İş Kanunu'nda halen üç günlük ücret miktarı olarak korunmaktadır (1475 sayılı eski İK. m. 32/II ve DİK. m. 38/II).

Dolayısıyla bu sınırları aşan düzenlemelerin yerine yasa hükmü geçerli olacaktır. Doğal olarak işçinin de fazla kesilen ücreti geri isteme hakkı olacaktır.

Uygulamada bazı toplu iş sözleşmelerinde, cezayı gerektiren davranışların karşılığında belirlenen ücret cezalarının miktarı iki günlük ücretten yüksek olarak belirlenmekte, örneğin altı günlük ücret cezaları kabul edilmektedir. İK. m. 38/II hükmü de, bir aylık ücretten en fazla iki günlük kazanç karşılığı ücret cezasının aşılmayacağı şeklinde yorumlanmakta ve böylece iki günlük ücreti aşan cezalar gelecek aylara aktarılmaktadır.

Doktrinde iki günlük kazancın üzerindeki kesintilerin gelecek aylara aktarılmasını doğru kabul etmeyen yazarlar bulunmaktadır<sup>7</sup>. Zira, cezaya ilişkin hükümlerin dar yorumlanması esastır. Gerçekten İş Kanunu'nun 38. maddesinde ifade bulan, "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." hükmü, bir disiplin suçu için iki günlük ücretten fazla kesim cezası verilemeyeceği şeklinde anlaşılabilir gibi, bir ay içinde ihlal edilen davranışlar nedeniyle verilebilecek cezalar toplamının da iki günlük ücretten fazla olamayacağı biçimde iki yönde anlaşılabilir niteliktedir.

## d- İşçiye Bildirme Yükümlülüğü

İşveren, ücret kesintisine ilişkin cezayı, geciktirmeksizin hemen işçiye gerekçeleri ile beraber bildirmelidir (İK. m. 38/II). Bu hükmü yerine getirmemenin bir yaptırımını düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun 102-b hükmünde "İşçi ücretlerinden 38 inci maddeye aykırı olarak ücret kesme cezası veren veya yaptığı ücret kesintisinin sebebini ve hesabını bildirmeyen" işveren veya işveren vekiline ceza öngörülmüştür. İş Kanunu, ücret kesim cezasını bildirmemenin bir yaptırımını düzenlemiştir. Ancak garip bir şekilde 38. maddede bulunmayan bir başka bildirimde bulunmamanın da yaptırımını öngörmüştür. 102-b hükmüne göre sadece cezanın sebebi değil, hesabının da bildirilmesi zorunluluğu öngörülmüştür. Yasada öngörülen "hesabını" kelimesinden neyin anlaşılması gerektiği açık değildir.

Bildirim, cezanın uygulanmasının bir ön koşulu olup olmadığı açık değildir. Ancak bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi, İK. m. 102-b ile birlikte düşünüldüğünde cezayı gerektiren bir hüküm bulunması nedeniyle ceza sebebinin gösterilmesinin bir geçerlilik koşulu olduğu kabul edilmelidir. Bu durumda nedenleri gösterilmeden ve bildirilmeden yapılan ücret kesintisi geçersiz olacaktır. Ancak bildirim şekli konusunda bir ön koşul ileri sürmek mümkün değildir. Kanunun 109. maddesinde yer alan, "Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir." hükmü gereğince yazılı olarak yapılması gereklidir. Böylece, ücret kesintisi bankaya henüz yatırılmamış ise, işverene; bankaya yatırılmasından sonra da Bakanlık, işverenle birlikte hasım gösterilerek iş mahkemesinde itiraz edilebilecektir<sup>8</sup>.

Toplu iş sözleşmesi ya da diğer objektif normlarla bildirme yükümlülüğünün işçiden başka sendika, sendika temsilcisi, disiplin kurulu, uzlaşma kurulu, danışma kurulu gibi değişik adlarla belirtilen bir başka kişi ya da organa yöneltilmesi kararlaştırılabilir.

Ücret kesintisi cezasının nedenleri ile birlikte işçiye bildirilmesi, "derhal" demek suretiyle

gecikmeksizin yerine getirilmesi düzenlenmesine rağmen, disiplin cezasını gerektiren olayın meydana gelmesi ya da öğrenilmesinden itibaren ne kadar süre içerisinde bu cezanın uygulanabileceği konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durum, kötüye kullanılmaya son derece açık bir hal oluşturmaktadır. Bu boşluk İK. m.26'da öngörülen, öğrenme tarihinden itibaren altı işgünlük ya da fiilin meydana gelmesinden itibaren bir yıllık sürenin geçmesinden sonra da ücret kesme cezasının uygulanıp uygulanamayacağı sorununu da gündeme getirmektedir. İlgili hükmün sadece fesih ile ilgili olması dolayısıyla, bu sürelerin kullanılmamasından sonra da ücret kesintisi cezasının uygulanabileceğini ileri sürmek mümkün görülse de, bu ceza uygulamasının bir zaman sınırlamasının olmadığını ileri sürmek de iş hukukunun ilkeleri ile bağdaşmayan bir sonuç doğuracaktır. İşçinin siciline kaydedilen disiplini bozucu bir davranışın, cezanın verilmesi ve fakat olayın kaydedilmesi nedeniyle her zaman ceza tehdidinin bulunması ya da bir davranışa iki defa ücret kesme cezasından sonra tekrarı halinde haklı nedenle fesih (İK. m. 25/II) cezasının kabul edildiği hallerde de, birinci ya da ikinci ücret kesme cezasının verilmesinin kesinleştirilmeyerek geleceğinin belirsizliğe bırakılması, açık kötüye kullanmalara birer örnek olarak gösterilebilir. Kanaatimizce, İK. m. 26'daki sürelerden sadece öğrenilme tarihi geçilse dahi (olayın meydana gelme tarihinden sonraki bir yıllık sürenin uygulanması kabul edilmelidir) hakim tarafından denetlenen makul bir süre içerisinde kullanılmayan ücret kesme cezasının bir daha kullanılmaması gerektiği kabul edilmelidir.

Cezayı gerektiren davranışın öğrenilmesi ya da meydana gelmesi tarihinden itibaren cezanın verilebilme süresi bakımından toplu sözleşme ya da diğer objektif normlarla bir sürenin öngörülmesi mümkündür.

## e- Ücret Kesintisi Ceza Paralarının Kullanımı

İşçi ücretlerinden ceza olarak kesilen paraların kullanımı konusunda ilk değerlendirilmesi gereken konu, bu paraların işverenin malvarlı-

ğına aktarılabilmesi konusudur. Bu konuda yasal bir düzenleme olmadıkça, ücret cezalarının nasıl kullanılacağı, disiplin cezasını yaratan hukuk kaynağı ile belirlenmesine, yani sosyal taraflara kalmaktadır. Örneğin, disiplin düzenini kuran sosyal taraflar, ücret kesinti cezalarının işyerinde kurulacak olan bir sosyal fonda toplanmasını kararlaştırabileceklerdir<sup>9</sup>.

Hukukumuzda ise, işçi ücretlerinden ceza olarak kesilen paraların nasıl kullanılacağı iş yasası ve ilgili tüzük ile belirlenmiştir. Dolayısıyla, bu paraların nasıl kullanılacağına, cezayı getiren sosyal taraflarca belirlenmesi mümkün değildir.

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 yatırılmalıdır. Ayrıca işveren de işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur (İK. m. 38/III). Böylece işçi ücretlerinden ceza olarak kesilen paralar genel olarak tüm işçiler yararına harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına yatırılacaktır. Bu düzenleme başlı başına ücret kesme cezasının bir cezai şart niteliğinde olmadığını göstermektedir. Çünkü cezai şart, alacaklının talep hakkı bulunduğu bir edim alacağıdır. Oysa ücret kesintisi cezası bir edim alacağı değildir. İşveren, ücret kesintisi cezasını uyguladığı ve işçinin ücretinden bu kesintileri gerçekleştirdikten itibaren bir ay içinde bu hesaba yatırır (İK. m. 38/III). Her işveren bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. Bankaya, ücret kesintisi cezalarını yatırmayan işveren veya işveren vekiline ceza uygulanır (İK. m. 102-b).

Banka hesabında toplanan paraların nasıl kullanılacağı, bu konu ile ilgili çıkarılan "İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik"<sup>10</sup> ile düzenlenmiştir.

Bu yönetmeliğe göre toplanan paralar, Bakanın Başkanlığında, Müsteşar veya görevlendirilecek Müsteşar Yardımcısı, Çalışma Genel Müdürü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü,

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanından veya yerlerine vekalet edenlerden, en fazla üyeye sahip işçi konfederasyonu yönetim kurulunca seçilecek iki işçi temsilcisinden ve en fazla üyeye sahip işveren konfederasyonu yönetim kurulunca seçilecek iki işveren temsilcisinden oluşan kurul tarafından aşağıdaki amaçlar etrafında kullanılmak üzere dağıtılacaktır (Yönetmelik m. 5).

Ceza paralarının kullanılacağı yerler, toplanan ceza paraları, işçilerin; mesleki eğitimleri, iş sağlığı ve güvenliği konularındaki eğitimleri, sosyal hizmetleri, Bakanlıkça yürütülen sosyal hizmetlerin kalitesinin iyileştirilmesi ve bu kapsamda ortaya çıkacak teknik ihtiyaçlar için kullanılır. Ayrıca, eğitim tesislerinin yapımı, tefrişi ve işletilmesi için harcanır (Yönetmelik m. 9).

Belirtilen amaçlar için kullanılmak üzere; 2821 sayılı Sendikalar Kanunu uyarınca kurulmuş bulunan sendika ve konfederasyonlara, işçilerin mesleki eğitimi veya iş sağlığı ve güvenliği konularında faaliyet gösteren kamu kuruluşlarına, işçilerin sosyal hizmetleri ile ilgili faaliyet gösteren kamu kuruluşlarına, sosyal hizmetlerin kalitesinin iyileştirilmesine yönelik faaliyetler için 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'un 3 üncü maddesi kapsamındaki Bakanlık birimlerine, proje karşılığında verilir (Yönetmelik m. 10).

Bu yönetmelik çerçevesinde sendikaların bu amaçla alacakları yardım, Sendikalar Kanunu'nun 40. maddesindeki yardım ve bağış yasağının bir istisnasını oluşturmaktadır (İK. m. 38/III). Aslında bu düzenleme, yasa ile getirilen yasağa, tüzük ile bir istisna getirme çelişkinsini de taşımaktadır.

## f- Ücretten Kesme Cezasının Diğer Yaptırımlarla Birleşmesi

Bir para cezası olarak ücretten kesme cezasının, özellikle, cezayı gerektiren davranışın aynı zamanda tazmin sorumluluğunu da doğurması mümkündür.

İşçinin tazminat sorumluluğunu gerektiren bir davranışıyla aynı zamanda işyeri düzenini ihlal etmesi ve disiplin cezası ile karşı karşıya kalması mümkündür. Böyle bir durumda, zararı

gidermek üzere ücretinin dörtte birine uygulanan haciz veya işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklarda ücretin haczedilebilir kısmı kadar kullanılan (6098 sayılı BK. m. 407/II) takas hakkı ile ücret cezası kesintisi birleşebilecektir. Örneğin, işçinin 30 günlük ücreti karşılığı bir zarara yol açıcı davranışı aynı zamanda en fazla iki günlük ücreti karşılığı bir disiplin cezasını gerektirdiğinde işçinin aylığından 7,5 günlük ücreti neden olduğu zarara mahsuben takas edilmesi yanında iki günlük ücreti de disiplin cezası olarak kesilebileceğinden toplam 9,5 günlük ücreti, bir hukuka aykırı davranışının değişik yaptırımları olarak kesilebilecektir.

Aynı davranıştan dolayı iki yaptırımın birlikte uygulanması sonucu İK. 38/II'nin öngördüğü sınırların aşılması gerektiği akla gelebilecek bir konu olsa da, her iki yaptırımın hukuki niteliklerinin farklı olduğu unutulmamalıdır. Bu durumda disiplin cezası ile hukuki yaptırımın değişik sonuçlarının birleştiğini görmekteyiz.

Kanaatimizce, hem hukuki hem de disiplin yaptırımı sonucu işçinin aylık ücretinin dörtte birinden fazlası kesilemeyecektir (İK. m. 35). Bu sonuca göre yukarıdaki örnekte, bir aylık ücreti kadar tazminat borcu olan işçiye iki günlük ücret kesme cezası uygulandığı durumda, tazminat alacağı olarak o ay için ancak 5 günlük ücret miktarı takas hakkı kullanılarak mahsup edilebilecektir.

Değişik disiplin cezalarının birleşmesi durumunda ise, aynı şeyi söylemek her zaman mümkün değildir. Örneğin, kıdem tazminatı ödememe sonucunu doğuran fesih cezasının yanında aynı davranıştan dolayı ücret kesintisi cezasını da uygulamak (aksi objektif normlarla kabul edilmedikçe) mümkün değildir.

Uygulamada aynı davranışa birden fazla disiplin cezalarının uygulanabileceği kabul edilmektedir. Örneğin kınama ve ücretten kesme cezasının aynı anda uygulanması kabul edilmektedir. Ancak bu durum objektif hukuk kuralının kendisinde olabilecek bir husustur. Her iki cezanın da birlikte verilebileceği disiplin kuralının kendisinde mevcuttur. Bunun dışında bir eylem nedeniyle birden fazla değişik disiplin cezalarının uygulanması mümkün değildir<sup>11</sup>.

Diğer taraftan uygulamada özellikle toplu iş sözleşmelerinin disiplin hükümlerinde görüldüğü gibi, bu düzenlemelerde genel ifadelerin kullanılması sonucu aynı ifadeye gelebilecek, fakat değişik cezaların öngörüldüğü davranış tipleri ile karşılaşmaktadır. Kanaatimizce, bu gibi durumlarda, taraflarca açık bir biçimde aynı davranış için birden fazla ceza öngörülmemiş ise, genel ifadelerin kullanılmasından dolayı birden fazla edim borcu doğuran cezanın birleşmesi kabul edilmemelidir. Örneğin, aynı davranışın hem ücret kesme hem de rütbe indirimi cezasını içerdiğinde bu cezalar birleştirilmemelidir. İşçi yararına yorum ilkesi gereğince de bu cezalardan düşük olanı uygulanmalıdır. Örnekte belirtilen cezalardan ücretten kesinti yapma cezası süreklilik oluşturmadığı ve işçi yararına olduğu için öncelikle uygulanmalıdır.

## g- Ücret Kesme Cezasına Karşı Yargısal İtiraz

İşçiye verilen bütün cezalar yargı denetimine tabidir<sup>12</sup>. Disiplin cezalarını kesin kabul eden disiplin hükümleri geçersizdir. İşverenin verdiği disiplin cezasının iptali yeterli olup bu kararın yanında işvereni yeni bir işleme zorlayıcı karar vermek mümkün değildir<sup>13</sup>. Örneğin disiplin cezasının iptali üzerine işçinin hak edeceği statüye atanması ya da işçiyi eski işyerine gönderecek nitelikte karar verilmesi söz konusu olamayacaktır.

Ücret kesme cezasında ise durum biraz farklıdır. Ücret kesme cezasının hukuka uygunluğunun denetimi her zaman yapılabilir. Ancak diğer cezalardan farklı olarak hukuka aykırı biçimde kesildiği tespit edilen ücretin ödenmesine karar verilmesi de mümkün olabilecektir.

Disiplin cezasına karşı açılacak davaların süresi konusunda hukukumuzda, fesih cezası hariç bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle fesih dışında, ücret kesme cezası dahil verilen disiplin cezasının iptali için her zaman dava açılabilir. Ancak iptal kararından bağımsız olarak bir eda davası söz konusu olduğunda, bu eda davasının bir zamanaşımı süresine tabi olması söz konusu olabilecektir.

Ücrete ilişkin olarak verilen cezalarda cezanın iptali de aynı zamanda bir eda niteliğinde

olacağı için ücrete ilişkin uygulanan zamanaşımı süresine tabi olmalıdır. Bu bakımdan süre, ücretin hak edildiği ve muaccel olduğu aybaşından itibaren beş yıl içinde talep edilecektir. Buradaki süre hak düşürücü süre olmadığı için disiplin cezasının iptali ve kesilen ücretin ödenmesi için açılacak dava da zamanaşımı süresine bağlı olacaktır<sup>14</sup>.

Ücret kesme cezasının muhatabı sadece işverendir. İşçinin ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na dava açma zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak Çenberci, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na dava arkadaşlığı gerekçesi ile birlikte dava açılması veya davanın Bakanlığa ihbar edilmesi gerektiğini savunmaktadır<sup>15</sup>. Kanaatimizce Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın müteselsil sorumluluğu yoktur. Bu nedenle işçinin böyle bir bildirimde bulunma ya da birlikte dava açma yükümlülüğü de yoktur. Disiplin cezasının iptali halinde ücret ödeme borcunu yerine getiren işveren, Bakanlık hesabına yatırılan miktarı ancak sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre talep edebilecektir<sup>16</sup>. Bu durumda 1 ve 10 yıllık zamanaşımı süreleri söz konusu olacaktır. Eğer zamanaşımı süresi geçmiş ise, beş yıllık zamanaşımı süresi içinde açılan dava nedeniyle işçiye ödeme yapmak zorunda kalan işçi, Bakanlıktan bu sebepsiz zenginleşme miktarını talep edemeyecektir.

Disiplin cezasını gerektiren somut olayın gerçekleşip gerçekleşmediği yanında, verilen cezanın da orantılı olup olmadığının denetimi yargı tarafından yapılabilir<sup>17</sup>.

## DİPNOTLAR

- 1 Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Başbuğ, Aydın; Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Ankara 1999, s. 16-23. Başbuğ, Aydın; İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik, Ankara 2008, s. 17 vd. Süzek, Sarper; İş Hukuku, 4. Baskı, İstanbul 2008, s. 115-117. Mollamahmutoglu, Hamdi; İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2008, s. 74-76.
- 2 Başbuğ, (Disiplin Cezaları), s. 42-45.
- 3 Akyiğit, Ercan; İş Kanunu Şerhi, Cilt II, Ankara 2008, s. 1613. Aksi görüş Şakar Müjdat: Ücret Kesintisi Cezası ve Ceza Paralarının Kullanımı, İş ve Hukuk, Ağustos- Eylül 1993, s. 9.
- 4 Çenberci, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.778 dip not 4. Ayrıca bkz. Başbuğ, s. 53-56. Akyiğit, s. 1615-1616.
- 5 YHGK, 1.11.1962, 70/87 (bkz. Çenberci, s. 780).

- 6 Çenberci, s. 778. Başbuğ, s. 151. Akyiğit, s. 1618.
- 7 Şakar, s. 9. Çenberci, s. 778 dip not 4. Aksi görüş Akyiğit, s. 1617.
- 8 Çenberci, s. 779.
- 9 Schaub, Günter: Arbeitsrechtliche Formulareammlung und Arbeitsgerichtsverfahren, München 1994, s. 249.
- 10 Resmi Gazete Tarihi: 05.03.2004 Resmi Gazete Sayısı: 25393. 1475 sayılı İş Kanunu döneminde bu konu 19 Şubat 1973 tarih ve 14453 sayılı RG, "İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Kuruluşu ve Çalışma Esasları Hakkında Tüzük" ile düzenlenmişti. Bu Tüzüğe göre toplanan paraların en az %75'i işçilerin mesleki eğitimleri ile işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında işçilerin eğitimi için, diğer kalan kısmı da sosyal hizmetler için kullanılacaktır (Tüzük m. 7). Bunun dışında Sendikalar Kanunu uyarınca kurulan sendika ve konfederasyonlara ve bu amaçla eğitim ve sosyal hizmet faaliyetinde bulunan kamu kuruluşlarına yardım niteliğinde ödeme de yapılır (Tüzük m. 8). Ceza paralarının oluşturduğu birikimden yararlanmak isteyen sendika, konfederasyon ya da diğer resmi kuruluşların yardım isteğinde bulunabilmeleri için, amaca uygun proje önerilerini, bu paraların idaresi ile görevli Kurula ulaştırılmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ulaştırmalıydı.
- 11 Y 9. HD., 3.5.2007, E. 2007/27000, K. 2007/14111 (Akyiğit, s. 1632). Başbuğ, s.234.
- 12 Başbuğ, (Disiplin Cezaları), s. 227 vd. Süzek, s. 119. Akyiğit, s. 1618. Eşmelioğlu, İbrahim; İşyerinde Disiplin Kurullarının Oluşumu ve İşleyişi, Çimento İşveren, Cilt II, sayı 3, Mayıs 1988, s.22. "Davacı işçi kendisine uygulanan dört yevmiye ücret kesintisi ile ilgili disiplin cezasının iptali isteğinde bulunmuş, mahkemece fesih dışındaki disiplin kurulu kararlarının yargısal denetime tabi bulunmaması nedeniyle istemin reddine karar verilmiştir. Hukuk Genel Kurulunca da kabul edilen dairemizin yerleşmiş görüşüne göre bu tür disiplin kurulu kararları ile de yargı yoluna başvurulabilir. Gerçekten haksız olarak hakkında verilen böyle bir disiplin cezası davacının daha sonraki iş hayatında olumsuz sonuçlara yol açabilir. Bu bakımdan yevmiye kesme cezasının iptalinin istenmesinde davacının hukuki yararı vardır. Bu durumda mahkemece konunun esas yönünden incelenerek sonuca göre bir karar verilmesi gerekir" Y 9 HD., 4.7.1996, E 1996/5249, K. 1996/15433 (Akyiğit, s. 1628).
- 13 Süzek, s. 119.
- 14 "Öncelikle belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı İş Kanunu'nda feshin geçerli nedene dayanmadığı yönünde fesih bildirimine itiraz dışında dava açmak için hak düşürücü süre öngörülmemiştir. Somut olayda dava, yevmiye kesme cezasının iptali ile haksız kesilen ücretlerin iadesi isteğine ilişkin olup, fesih bildirimine itiraz için öngörülen hak düşürücü sürenin uygulanma imkanı bulunmamaktadır.... İşçiye uygulanan yevmiye kesim cezalarının iptali yönünde yasalar da hak düşürücü süre öngörülmediği halde mahkemece diğer yasal düzenlemelerden söz edilerek somut olay yönünden bir yıllık hak düşürücü sürenin uygulanması doğru olmamıştır. Belirtmek gerekir ki, hak düşürücü sürelerin kıyas yoluyla genişletilmesi mümkün değildir. Davacı işçi haksız yere kesilen ücretlerin tahsili isteğinde bulunmuş olmakla, iş ilişkisinden doğan alacakları için zamanaşımı süresi olan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32/son fıkrasında beş yıl olarak belirlenmiştir. Davacı işçi beş yıl içinde davasını açmış olmakla mahkemece davanın hak düşürücü süre sebebiyle reddine karar verilmesi hatalı olmuştur." Y. HD., 28.12.2010, E. 2009/39676, K. 2008/88-2009/56 (Karar yayımlanmamıştır).
- 15 Çenberci, s.779. Yazar, yargılama giderlerinden dolayı işverenin sorumlu olması gerektiğini savunmaktadır.
- 16 Benzer düşünce Akyiğit, s. 1618.
- 17 "Eylem ile ceza arasında adil bir oranın olması hukuk devletin de bir unsurudur. Bu olayda da üç beş dakika gecikme ile saatin kurulması nedeniyle fesih yoluna gidilmesi ağır bir ceza niteliği taşır. Daha hafif bir ceza ile yetinilebilirdi..." Y 9. HD., 16.01.2002, E. 2002/15510, K. 2002/266 (Akyiğit, s. 1631-1632). Başbuğ, s.233.