

## ÜCRET KESME CEZASI-HAKLI FESİH

Av. Erdoğan KAYA - [www.gurselavukatlik.com](http://www.gurselavukatlik.com)

Çalışma yaşamında işveren, gerek maddi anlamda gerekse de işyerindeki hiyerarşik düzende işçiye göre daha üst konumdadır. İşveren bu üstünlüğü doğrultusunda işyerinin düzenin sağlanması ve üretimin devamlılığı için bir takım disiplin kuralları getirmekte ve bunlara uyulmamasını yaptırıma bağlayabilmektedir. Bu yaptırımlar iş akdinin feshi, ücret kesme cezası vb. olabilmektedir. İş Kanunu, genel olarak işveren karşısında daha zayıf konumda olan işçiyi korumaya yönelik hükümler içermektedir. İşte bu doğrultuda ücret kesme cezasının işverene keyfi uygulamalar yapma imkânı vermemesi için 4857 s. İş Kanununda ücret kesme cezası bir takım koşullara bağlanmıştır. Bizde bu yazımızda konuya ilişkin kısa açıklamalar yapacağız.

**İşveren, ücret kesme cezasını işçiye konuya ilişkin bilgi vermeden düzenleyebilir mi?**

Ücret kesme cezasına ilişkin düzenleme 4857 s. İş Kanununun 38 inci maddesiyle getirilmiştir. İlgili düzenlemeye göre; **işveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez**(md. 38/1). Maddede açıkça belirtildiği üzere sözleşmede hüküm yoksa işçiye ücret kesme cezası uygulanamaz.

**İşveren sözleşmede hüküm olmamasına rağmen ücret kesme cezası uygularsa işçi, iş akdini haklı sebeple feshedebilir mi?**

Ücret kesme cezasını düzenleyen 38 inci maddede konuya ilişkin düzenleme olmamakla birlikte Yargıtay uygulamasında, sözleşmede ücret kesme cezasına ilişkin bir düzenleme olmayıp da işveren tarafından ücretten kesinti yapılması halinde bu durumun işçiye haklı sebeple fesih hakkı vereceği açıkça ortaya konulmuştur.

Yargıtay 9. H.D.`nin konuya ilişkin vermiş olduğu kararda; *“4857 sayılı İş Kanununun 38. maddesinde ücretten kesme cezasının ancak toplu iş sözleşmesinde veya iş sözleşmelerinde öngörülen nedenler dışında sebeplerle uygulanamayacağı düzenlenmiştir. Dosyada davalı işverene ücretten kesme cezası öngören bir sözleşme bulunmamaktadır. Davacı işçinin yapılan kesintiye itirazının kabul edilmemesi üzerine işyerinden ayrıldığı, bu suretle iş sözleşmesinin işçi tarafından eylemli olarak, haklı nedenle feshedildiği anlaşılmaktadır. İş akdini haklı nedenle de olsa fesheden taraf ihbar tazminatına hak kazanamaz. Hal böyle olunca iş sözleşmesini işçi tarafından haklı nedenle feshedildiğinin kabulü ile ihbar tazminatının reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”* denilmiştir(2009/3466 E. , 2011/2483 K. sayılı ve 04.02.2011 tarihli kararı).

**İş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde ücret kesme cezasına ilişkin düzenleme olmamasına karşın işverence ücret kesme cezası uygulanması aslında ücretin işverence**

**eksik ödenmesi durumudur. İş Kanunda, işçinin haklı sebeple fesih hakkının düzenlendiği madde 24` e göre de eksik ücret ödenmesi haklı fesih sebebidir. Dolayısıyla bu şekilde usulsüz para cezası kesilmesi haklı fesih sebebi oluşturmaktadır.**

**Peki sözleşmede hüküm olsa da bu cezanın miktarına ve usulüne ilişkin şartlar var mıdır?**

Ücret kesme cezasının sadece sözleşmede düzenlenmesi keyfi uygulamaların tek başına önüne geçemez. Bu nedenle ilgili maddede cezanın miktarına ilişkin de sınır getirilmiştir. **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.**

**İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir.**

Takip eden yazımızda konuya ilişkin açıklamalarımıza kaldığımız yerden devam edeceğiz.