

## DİSİPLİN YAPTIRIMI OLARAK ÜCRET KESME CEZASININ KOŞULLARI VE UYGULAMA USULÜ

*Mehmet Zülfi CAMKURT*

*Sosyal Güvenlik Kurumu Başmüfettişi*

*Yönetim Organizasyon Uzmanı, İş Güvenliği Uzmanı*

*<https://orcid.org/0000-0002-8097-642X>*

### ÖZET

Disiplin kurallarının temel amacı, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinin hizmetlerini yerine getirebilmesi ve sağlıklı işleyebilmesi için çalışanların görevlerini daha iyi yapması, daha verimli olması, kanunlara uyması, amirlerinin vermiş olduğu emirleri yerine getirmesi ve hizmetin aksamadan yürütülmesidir. İşyeri disiplin yaptırımlarının “uyarma ve düzeltme” ile “zorlama ve caydırma” olmak üzere iki temel amacı bulunmaktadır. Türk iş hukukunda, disiplin yaptırımlarının zorlama ve caydırma amacına yönelik olan iş sözleşmesinin feshedilmesi ve ücret kesme cezasıyla ilgili düzenlemelere yer verilmiştir.

Ücret kesme cezası, taşıdığı önem ve özellikle ücrete ilişkin olması nedeni ile işçi hakkında uygulanabilecek diğer disiplin yaptırımlarından farklı olarak 4857 sayılı İş Kanunu’nun 38.maddesinde düzenlenmiştir. Ücret kesme cezası, çalışma hayatında daha çok kurumsal işletmeler ile toplu iş sözleşmelerine tabi işyerlerinde uygulanmaktadır. Küçük işletmelerde ise ya hiç uygulanmamakta ya da ücretin kesinti tutarını işveren uhdesinde bulundurmamak, fazla kesinti yapmak, savunma almamak gibi hatalı uygulamalar yapılmaktadır. Yine ücret kesme cezası konusunda özellikle işçilerin yeterli bilgi sahibi olmaması bu konuda mağduriyet yaşamalarına neden olmaktadır.

Bu çalışmada, ücret kesme cezasının koşulları ve özellikleri, uygulanması usulü, cezaya itiraz yolları incelenmiştir. Ücret kesme cezasının uygulanması sırasında tereddüt edilen hususlar ve karşılaşılan sorunların çözümüne yönelik önerilere yer verilmiştir. Bunun yanı sıra, işçinin aylık ücretinin tahakkuku sırasında ücretten kesinti yapılmasıyla bağlantılı olarak ücretten yapılacak yasal kesintiler ve cezanın muhasebe kayıtlarına işlenmesi hususları açıklanmıştır.

### **Anahtar Kelimeler:**

Ücret, Ücret Kesme Cezası, Savunma, Ölçülülük İlkesi, Tek Eyleme Tek Ceza Verilmesi İlkesi, Ceza Vermede Sıra Gözetilmesi, Cezanın Muhasebe Kaydı, Cezaya İtiraz

## CONDITIONS AND IMPLEMENTATION PROCEDURE OF WAGE DEDUCTION PENALTY AS A DISCIPLINARY SANCTION

### ABSTRACT

The main purpose of disciplinary rules is to ensure that employees perform their duties better, be more efficient, comply with the law, fulfill the orders given by their superiors and carry out the service without disruption in order for public institutions and organizations and private sector workplaces to fulfill their services and function properly. Workplace disciplinary sanctions have two main purposes: “warning and correction” and “coercion and deterrence”. In Turkish labor law, regulations on termination of the employment contract and wage deduction penalties, which are aimed at coercion and deterrence of disciplinary investments, are included.

The wage deduction penalty is regulated in Article 38 of the Labor Law No. 4857, which is different from other disciplinary sanctions that may be imposed on the employee due to its importance and especially because it is related to the wage. Wage deduction penalty is mostly applied in corporate enterprises and workplaces subject to collective labor agreements. In small enterprises, it is either not applied at all or erroneous practices such as keeping the deduction amount of the wage in the employer’s possession, making excessive deductions, not taking a defense. Again, the fact that workers are not sufficiently informed about the wage deduction penalty causes them to be victimized in this regard.

In this study, the conditions and characteristics of the wage deduction penalty, the procedure of its application, and the ways of objection to the penalty are examined. The issues that are hesitated during the application of the wage deduction penalty and suggestions for the solution of the problems encountered are included. In addition, the legal deductions to be made from the wage in connection with the deduction from the wage during the accrual of the employee’s monthly wage and the recording of the penalty in the accounting records are explained.

**Keywords:** Wage, Wage Deduction Penalty, Defense, Principle of Proportionality, Principle of Single Penalty for Single Action, Observing Sequence in Penalty, Accounting Record of Penalty, Objection to Penalty

## 1. GİRİŞ

İşçinin işyeri disiplin kurallarına yahut kanundan doğan yükümlülüklerine aykırı davranması durumunda, işveren yönetim hakkı kapsamında eylemin ağırlığına göre iş sözleşmesini haklı ya da geçerli nedenle feshedebileceği gibi uyarma, kınama, kademe/derece ilerlemesi durdurma, ücret kesme cezası gibi bir disiplin cezası da verebilir.

Türk iş hukukunda disiplin cezalarına ilişkin açık bir düzenleme bulunmamakta olup, bunun istisnası 4857 sayılı İş Kanunu'nun "ücret kesme cezası" başlıklı 38.maddesindeki normatif düzenlemedir. Ücret kesme cezası, taşıdığı önem ve özellikle ücrete ilişkin olması nedeni ile işçi hakkında uygulanabilecek diğer disiplin yaptırımlarından farklı olarak kanunla düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeyle yapılacak kesinti belirli kurallara bağlanarak işçinin korunmasını sağlamak amaçlanmıştır.

Ücret kesme cezası, işyeri disiplin uygulamaları kapsamında işçi hakkında uygulanan disiplin cezalarından birisi olmakla birlikte, uygulama şekli başta olmak üzere birçok yönden uyarma, kınama, eğitime tabi tutma, işçinin işi ya da işyerini değiştirme, tenzili rütbe, kademe/derecenin durdurulması, geçici işten uzaklaştırma gibi cezalardan önemli farklılıklar taşımaktadır.

Belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesinin askıda kaldığı sürelerde işverenin ücret ödememesi ile işçinin işyerindeki mevcut konumu, unvan ve görevine göre farklı bir konum, unvan ve görevde çalıştırılmasına bağlı olarak az ücret ödenmesi ya da işçinin daha az çalıştırılması ve buna göre daha az ücret ödenmesi ücret kesme anlamına gelmemektedir. Keza, Yargıtay içtihatlarında da belirtildiği üzere işçinin işyerini izinsiz ve mazeretsiz terk etmesi ya da işe gelmemesi halinde yapılan ücret kesintisi de disiplin cezası niteliğinde olmayıp, işçinin iş görme edimini ifa etmemesi nedeniyle işverenin ücret ödeme borcunun ortadan kalkmış olmasıdır<sup>1</sup>.

Çalışma hayatında ücret kesme cezası uygulanırken, özellikle cezanın miktarının tespitinde esas alınması gereken ücret, cezanın verilebileceği azami süre, savunma alınması/alınmaması, fiil-ceza arasında ölçülü hareket etme, cezada üst sınır gibi konularda yanlış uygulamalar yapılmaktadır.

## 2. ÜCRET KAVRAMI ve ÜCRETE DAHİL UNSURLAR

Ücret kesme cezası ve uygulanmasıyla ilgili hususlara geçmeden önce konuyla doğrudan ilgili olması nedeniyle ücretin tanımı ve kapsamının açıklanması yerinde olacaktır.

1 Y.9.HD., 07.03.1994 tarih, 1993/14776 Esas, 1995/3260 Kararı

Çalışanların bir işte ortaya koyduğu bedensel ve düşünsel (zihinsel) çabaya “emek” veya “işgücü” adı verilir. Ücret ise işverene tabi ve belirli bir iş yerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar (hizmet karşılığının mal olarak verilmesi) ile sağlanan ve parayla ölçülebilen (konut, araç sağlanması vb.) menfaatlerdir. Bir başka deyişle, ekonomik açıdan üretimde kullanılan bedensel ve/veya zihinsel bir çalışma ve emek karşılığı ödenen parayla ölçülebilen değerler ücret olarak tanımlanabilir.

İş Kanunu'nun 32.maddesinde ücret “... bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.” şeklinde tanımlanmıştır. Kanun hükmünde yapılan tanım “kök ücret”, “çıplak ücret”, “temel ücret” ve “giydirilmemiş ücret” gibi tabirlerle kastedilen asıl ücreti ifade etmektedir. Bu bağlamda, kök ücret; işçinin işi görmesi karşılığında işverenin kendisine ödemeyi kabul ettiği salt miktarı göstermektedir. Bu ücret saatlik, günlük veya aylık çalışma karşılığı olarak belirlenebilir ve işçi, iş görme edimini yerine getirdiği sürece ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık ilişkisi niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde belirlenmesi ücretin niteliğini değiştirmez.

### 3. DİSİPLİN YAPTIRIMI OLARAK ÜCRET KESME CEZASI

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 8 Haziran 1949 tarihinde kabul edilen ve Türkiye tarafından da 24.10.1960 tarihinde onaylanarak ulusal mevzuatın bir parçası halinde gelen 95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesinin 8.maddesinde “*Ücretlilerden kesintiler yapılmasına, ancak millî mevzuatın tayin veya bir kollektif mukaveleinin yahut bir hakem kararının tespit ettiği şartlar ve hadler dâhilinde müsaade edilecektir. İşçiler, bu gibi kesintilerin hangi şartlar ve hadler içinde yapabileceğinden, yetkili makamın en uygun addedeceği şekilde haberdar edilecektir.*” düzenlemesi yer almaktadır<sup>2</sup>.

Ücret kesme cezasına ilişkin düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu'nun 38.maddesinde “*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.*” şeklinde yapılmıştır.

2 <https://www.ilo.org/tr/resource/95-nolu-ucretlerin-korunmasi-sozlesmesi> 10.08.2024

Bundan hareketle, ücret kesme cezası; işyeri disiplin kurallarına aykırı bir davranışın sonucu olarak işveren ve/veya işveren vekili ya da işyeri disiplin kurallarınca verilen ve işçinin her ay için en fazla iki yevmiyesi tutarında ücretinden kesinti yapılmasını öngören disiplin yaptırımı olarak tanımlanabilir<sup>3</sup>.

İşverenin işçiye bir disiplin cezası olarak ücret kesme cezası verebilmesine ilişkin hükmün mutlak emredici nitelikte olup, işverenin disiplin yetkisini sınırlamaktadır<sup>4</sup>. Belirtilen sınırın yanı sıra dürüstlük ve ölçülülük ilkeleri gereği de işverenin işçiyi ekonomik anlamda zor duruma düşürecek bir ceza uygulamaması, uygulayacak ise de işçinin kusuru ile orantılı bir disiplin yaptırımını uygulaması gerekmektedir. Kanun koyucu, düzenlemeyle disiplin cezası niteliğinde olsa bile işçinin ücretinden yapılacak kesintiyi belli kurallara bağlayarak işçiye koruma sağlamıştır<sup>5</sup>.

Ücret kesme cezası; işçinin her ay için en fazla iki yevmiyesi tutarından şayet işçi parça başına ya da yapılan işin miktarına göre ücret alıyorsa bunların iki günlük yevmiye tutarından fazla olmamak üzere ücretinden kesinti yapılmasını öngören bir cezadır. Ücret kesme cezası, işçi üzerinde yarattığı etki bakımından sözlü ve yazılı uyarma, kınama, yer değiştirme, kademe/derece engellenmesi, işten uzaklaştırma ve yükselmenin engellenmesi gibi cezaların üstünde yer almaktadır.

Ücret kesme cezası, ağırlıklı olarak kurumsallaşmış işletmeler ile toplu iş sözleşmesi imzalanan işyerlerinde uygulanmaktadır. Genel hükümler çerçevesinde, işçinin ücretinden kesinti yapılması için işçinin muvafakatinin alınması veya bir mahkeme kararının bulunması gerekmektedir<sup>6</sup>. Ancak işveren

3 İbrahim GÖRÜCÜ, Muzaffer DEMİRBAŞ, “Türk İş Hukukunda Ücret Kesme Cezası” **İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:3, Sayı:2, 2014, s.19

4 Aydın BAŞBUĞ, **Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları**, Tes-İş Yayınları, Ankara 1999, s.152

5 Ercan AKYİĞİT, **İş Kanunu Şerhi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2. Baskı, 2006, C. 2, s. 1454

6 “... Dosya içeriğine göre davacının tedavi görmemesine rağmen, tedavi görür gibi harcırah ve ücret aldığı iddiası ile disiplin soruşturması ile kınama ve yevmiye kesme cezası uygulanmış ve yevmiye kesme cezası dışında raporlu günler için aldığı ücret ve harcırah kıdem tazminatı ve ücretinden yargı kararı olmadan kesilmiştir. Davacının disiplin cezasını gerektiren davranışının kanıtlanması halinde kınama cezası ve TİS hükümlerine göre verilecek yevmiye kesme cezası yerinde olacağından, bu yevmiye kesme cezasının gün olarak hesaplanacak miktarı dışında davacı işçinin yargı kararı olmadan ücretinden ve tazminatından işverenin diğer zararının, kısaca harcırah ve raporlu olunan günler için ödenen ücretin kesilmesi olanağı bulunmamaktadır. Somut uyuşmazlıkta işverenin yevmiye kesme cezası dışında harcırah ve raporlu olunan günler için kıdem tazminatı ile ücretinden yargı kararı olmadan kesinti yapması yasal olmadığından, davacının buna yönelik

tarafından toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi veya iç yönetmeliklerdeki düzenlemelere istinaden verilecek ücret kesme cezası bakımından işçinin muvafakatine veya bir mahkeme kararına ihtiyaç bulunmamaktadır.

#### 4. ÜCRET KESME CEZASININ KOŞULLARI

İş Kanunu'nun 38.maddesi hükmü gereği, disiplin yaptırımı olarak ücret kesme cezasının verilebilmesi için birtakım koşulların varlığı gerekmektedir. Bu koşullar; ceza gerektiren fiilin önceden belirlenmiş olması, kesinti miktarının sınırının olması, cezanın işçiye bildirilmesi ve ücretten kesilen tutarın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının hesaplarına yatırılması olarak sıralanabilir.

##### 4.1. Ücret Kesme Cezası Gerektiren Fiilin Önceden Belirlenmiş Olması

Bilindiği üzere, Anayasa'nın 38/1.fıkrasının "*Kimse, işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmaz...*" hükmü gereği disiplin cezası gerektiren eylemlerin tanımlanmış olması gerekmektedir. Ceza hukukuna ise "Kanunsuz suç olmaz" ve "Kanunsuz ceza olmaz" evrensel ilkeleri hakimdir<sup>7</sup>.

*isteminin kabulü yerine reddi hatalı olmuştur...*" Y.9.HD., 23.12.2013 tarih, 2011/51398 Esas, 2013/34435 Kararı; "*Somut olayda, davacıya, toplu iş sözleşmesinde ve yasada öngörülmemeyen, işveren tarafından sosyal amaçlı ve iyi niyetle yapılan bir ödeme söz konusudur. 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 63, 66. maddeleri uyarınca, işveren, akdi ve kanuni dayanağı olmayan iyi niyetle yaptığı dava konusu ikramiye ödemelerini işçinin yazılı muvafakati olmadan ücretten kesme yoluna gidemez.*" Y.9.HD., 22.12.2014 tarih, 2014/18032 Esas, 2014/39238 Kararı; Y.9.HD., 22.12.2014 tarih, 2014/11412 Esas, 2014/39299 Kararı; Y.9.HD., 22.12.2014 tarih, 2014/11415 Esas, 2014/39232 Kararı; Y.9.HD., 22.12.2014 tarih, 2014/11419 Esas, 2014/39236 Kararı;

*"...Somut olayda davacı, banka kanalı ile asgari ücret ödendiğini ertesi gün elden ücretlerinde çeşitli şekilde kesinti yapıldığını ileri sürerek eksik ödenen ücret alacaklarını talep etmiştir. Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelerden özellikle tanık anlatımlarından asgari ücret ile çalışan davacılarından "tuvalet kesintisi, hatalı işlem kesintisi, etüt kaybı" adı altında 20,00 TL ile 100,00 TL arasında ücrette kesinti yapıldığı anlaşılmaktadır. Mahkemece ücret kesintisinin rakamsal olarak ispatlanamadığı gerekçesiyle talebin reddine karar verilmiştir. Yapılacak iş, dosyada mevcut "etüt kaybı" adı altında davacılarından yapılan kesintiye ilişkin belge davalıya gösterilerek, gerekirse davalı işyeri kayıtları üzerinde birliktişincelemesi yaptırılarak "etüt kaybı" adı altında kesinti yapıp yapılmadığı kuşkuya yer vermeyecek şekilde tespit edilerek sonucuna göre ücret alacağı yönünden bir karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde bu alacak talebinin reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..."* Y.7.HD., 28.09.2015 tarih, 2015/31518 Esas, 2015/16609 Kararı

7 Dilaver NİŞANCI, "Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında Disiplin Suç ve Cezalarında Kanunilik İlkesi", **Fasikül Hukuk Dergisi**, Ocak 2015, S.62. s.35

İş Kanunu'nun 38.maddesinin “*İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez.*” hükmünden hareketle ceza hukukunun “kanunsuz suç ve ceza olmaz” ilkesinin “sözleşmesiz ceza olmaz”<sup>8</sup> olarak tezahür ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Kanun koyucu, ücret kesme cezasıyla ilgili düzenlemede gerek eylem ve gerekse ceza yönünden belirlilik ilkesini benimsemiştir<sup>9</sup>. Buradaki amaç işçinin hangi eylemlerden dolayı ne kadar ücret kesintisi cezası alabileceğini önceden bilmesi ve buna göre davranışlarını belirleme hakkına sahip olmasını sağlamaktır.

İşçinin hangi fiilinin ücret kesintisi cezasını gerektirdiğini bilmeden cezalandırılması hukuka aykırı olacaktır. Bir başka deyişle, bir kişinin suç olduğunu önceden bilmediği bir fiilden dolayı sorumlu tutulamayacağından, işçi de önceden suç olduğunu bilmediği bir fiilden dolayı sorumlu tutulamayacağı gibi ücret kesme gibi ağır bir ceza ile cezalandırılması da mümkün olmayacaktır.

İş Kanunu'ndaki düzenleme uyarınca, bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde gösterilen nedenler dışında işverenin işçiye ücret kesme cezası vermesi mümkün değildir. Yine ücret kesme cezasına ilişkin düzenlemeler, işyeri iç yönetmelikleri ya da takım sözleşmesi yoluyla da yapılabilir<sup>10</sup>.

Toplu iş sözleşmesi, kolektif bir sözleşme olup belli şartlarda ayırım yapılmaksızın sözleşmenin tarafı olan sendikaya üye tüm işçilere uygulanabilmektedir. Çalışma hayatında çoğunlukla toplu iş sözleşmesi eki tablolarda fiil ve karşılığı disiplin cezalarına yer verilerek ayırım yapılmaksızın tüm işçilere ücret kesme cezası uygulanmaktadır. Aynı şekilde ücret kesme cezası; bireysel iş sözleşmesi veya takım sözleşmesi, tip sözleşme olarak hazırlanıp sözleşme imzalanırken ek niteliğinde disiplin kitapçığı, disiplin cezası cetveli (tablosu) vb. bir dokümanın işçiye imza karşılığı okutulup verilmesi suretiyle uygulanabilir.

Ücret kesme cezasının uygulanabilmesi için bireysel iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi, takım sözleşmesi veya işyeri iç yönetmeliklerinden birinde işyeri disiplinini ihlal edici olarak kabul edilen fiilin tanımlanmış olması gerekmektedir. Aynı şekilde, disiplin suçu olarak tanımlanan her bir fiilin karşılığı olarak işçinin ücretinden kesinti yapılacağı, söz konusu sözleşme ve yönetmeliklerde açıkça gösterilmelidir.

Nitekim Yargıtay, ücret kesme cezasıyla ilgili kararlarında; disiplin suçu

8 Mustafa ÇENBERCİ, **İş Kanunu Şerhi**, Olgaç Matbaası, Ankara, 1984, 5. Baskı, s. 552

9 Y.22.HD., 07.02.2014 tarih, 2013/1782 Esas, 2014/1742 Kararı

10 Akyiğit, age., s.1452

ve suçun karşılığı yapılacak ücret kesintisinin bireysel iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya işyeri iç yönetmeliklerinde belirlenip belirlenmediğini dik-kate almaktadır<sup>11</sup>. Yargıtay, bu gibi durumlarda, işverence yapılan feshin İş Kanunu'nun 25/II maddesi kapsamında haklı fesih olduğuna karar vermektedir<sup>12</sup>. Aynı şekilde toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı olarak verilen ücret kesme cezaları iptal edilmektedir<sup>13</sup>.

#### 4.2. Yapılacak Kesinti Miktarının Sınırlı Olması

İş Kanunu'nun 38.maddesinde “... 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...” düzenlemesiyle ücret kesme cezasına miktar olarak üst sınır konulmuştur. Kanunda bir aylık dönem içerisinde iki günlük ücret ya da iki günlük kazanç şeklinde üst sınır konulmasının amacı işçiyi korumak, işverenin kesinti konusunda keyfi davranarak işçiyi ekonomik açıdan zor durumda kalmasını engellemektir.

Görüleceği üzere, ücret kesme cezasının azami miktarı konusunda kanunda açık bir hüküm yer almamakta olup, bir aylık dönem içerisinde kesilecek

11 “Davacı işçi, sendika üyesi olup işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmelerinde çalışma saatlerinde ilk defa uyuma halinde uyurma cezası uygulanacağı, tekrarı halinde işten çıkarılma cezası verileceği belirtilmiş olup davacı işçiye 2012 yılındaki ilk uyuma eylem sebebiyle yevmiye kesme cezası uygulanmıştır. Her iki uyuma eyleminin aynı toplu iş sözleşmesi döneminde gerçekleşmesi bir zorunluluk olmayıp 21.01.2015 tarihinde gerçekleşen uyuma eylemine dayalı olarak bu tarihte yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinin ilgili hükmü gereği disiplin cezası uygulanması yerindedir.” Y.9.HD., 14.10.2020 tarih, 2016/25494 Esas, 2020/11826 Kararı

12 “...Somut olayda davacı 5.2.2002-1.4.2009 tarihleri arasında güvenlik görevlisi olarak çalışmıştır. Davacının iş sözleşmesi 1.4.2009 da Disiplin Yönetmeliği m.32/15 (amirleri ve iş arkadaşları hakkında yalan sözler çıkarmak, asılsız ihbar ve şikayetlerde bulunmak) gereğince ve 4857 sayılı İş K.m.25/II-b hükmü gereğince feshedilmiştir. Davalı tanıklarının beyanlarına göre davacı işçinin genel olarak şikayetçi ve uyumsuz bir yapısı bulunmaktadır. Dosya içeriğinden davacının çalıştığı idareyi bazı kurumlara şikayet ettiği, asıl amacının istifa etmek olduğu, ancak kıdem ve ihbar tazminatı da almak istediği, Disiplin Kurulu tarafından pek çok kez disiplin cezası (15 gün işten uzaklaştırma-1 gün yevmiye kesme-kınama-2 gün yevmiye kesme-3 gün yevmiye kesme-uyarı gibi cezalar) aldığı, davacının söz konusu disiplin cezalarına rağmen işyeri düzenini olumsuz etkileyecek davranışlarda bulunmaya devam ettiği anlaşılmaktadır. Dosyadaki bilgi, belgelere göre davacının işyerinde çalışma ilişkisini katlanılmaz hale getiren, iş ilişkisinin devamını mümkün kılmayacak ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışlarda bulunduğu anlaşıldığı için, işverenin fesih İş K.m.25/II-b maddesine uygun haklı fesih niteliğindedir...” Y.22.HD., 30.11.2011 tarih, 2011/3879 Esas, 2011/6387 Kararı

13 Y.9.HD., 14.04.2014 tarih, 2012/8133 Esas, 2014/12292 Kararı; 22. HD., 02.07.2015 tarih, 2014/13958 Esas, 2015/22980 Kararı

miktara sınır konulmuştur. Bir başka deyişle, ücret kesme cezasının en çok işçinin iki günlük ücreti olabileceği şeklindeki düzenleme, bir işçiye verilebilecek kesinti miktarının tamamına değil, verilen cezanın sadece bir aylık periyotta uygulanacak kısmının azami miktarına ilişkindir<sup>14</sup>.

Bireysel iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi, takım sözleşmesi veya işyeri iç yönetmeliklerinde, ücret kesme cezasının, kesinti miktarının üst sınırının aylık iki günlük ücret olarak belirlenmesi gerekmektedir. Bu durumda, cezayı üst sınır ve sınırın altı olarak belirleyen sözleşmesel hükümler geçerli, üst sınırı aşan sözleşme hükümleri ise geçersiz olacaktır. Buna bağlı olarak işçi, kanunun amir hükmüne aykırı olarak kendisinden yapılan ücret kesintisi miktarının iadesini istemek hakkına sahip olacaktır. Sözleşmelerdeki hükümlerin bu şekilde geçersiz olması yasal düzenlemeleri devreye sokacaktır.

### 4.3. Cezanın İşçiye Bildirilmesi

İş Kanunu'nun 38.maddesinde “... İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir...” düzenlemesiyle ücret kesme cezasının işçiye bildirilmesi yükümlülüğü getirilmiştir. Kanuni düzenleme kesin ve bağlayıcı olup, işverenin uyma zorunluluğu bulunmaktadır.

İş Kanunundaki düzenlemeye göre işveren, işçi ücretlerinden yapacağı “ceza” niteliğindeki kesintileri sebepleriyle birlikte “derhal” işçiye bildirmek zorundadır. Bildirim yükümlülüğünün amacı, işçinin kendisi hakkındaki disiplin suçu ve buna karşılık uygulanan cezadan ve kesilen ücretin miktarından haberdar edilmesidir. Burada işçiye yapılan bildirim, hukuki niteliği bakımından tasavvur açıklamasıdır<sup>15</sup>. Zira bildirimle bir hukuki işlem yapılmamakta, daha önceki bir zamanda gerçekleşmiş olan bir işlem hakkında işçi bilgilendirilmektedir. Daha açık bir ifadeyle, İşveren halihazırda karar verilmiş olan bir ücret kesme cezasından işçiyi haberdar etmektedir.

Disiplin yaptırımı olarak işçinin ücretinden kesinti yapılması halinde, ücret ödemesi kesintili olarak yapılmadan önce veya ödeme sırasında kesinti nedeni/leri, kesintinin dayanağı (TİS, bireysel iş sözleşmesi vb.) ve kesinti miktarı bildirilmelidir.

Kanunda ücret kesme cezasının bildirimini konusunda saat, gün, hafta ve ay gibi belirli bir süre öngörülmemiştir. Keza, bildirim kesinti öncesi, sonrası

14 Akyiğit, age., s.1455

15 Tasavvur açıklaması kısaca, hukuk düzeninin, hukuki sonuç bağladığı, Kişide belli bir konuya ilişkin, görüş, tasavvur, kanaat veya bilginin açığa vurulması, beyan edilmesi olarak tanımlanabilir.

ya da kesinti sırasında yapılacağına dair bir açıklık da bulunmamaktadır. Bu nedenle, kanun hükmünde kullanılan “derhal” ifadesi “hemen”, “gecikmeksizin” olarak anlaşılmalıdır. Bir başka deyişle, derhal bildirimden kastedilen makul bir süre içerisinde işçinin cezadan haberdar edilmesidir. İşçinin ücretinin kesintili ödendiğini görüp, kesinti nedenini yazılı ya da sözlü olarak sorması beklenmemelidir.

Kanunda ücret kesme cezasının bildirim konusunda kesin bir süre belirtilmediğinden, toplu iş sözleşmesinde düzenlenecek bir hükümle ya da tarafların aralarında yapacakları bir sözleşmeyle de bildirim süresi tespit etmeleri önünde bir engel bulunmamaktadır<sup>16</sup>. Ancak bu konudaki yasal düzenleme nispi emredici nitelikte olduğundan, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile belirlenecek bu sürenin “aynı gün içinde”, “bir gün içinde” gibi çok kısa süre olarak belirlenmesi yerinde olacaktır. Aksi bir düzenleme, nispi emredici nitelikteki kanun hükmünün işçiyi korumaya niteliğine aykırılık teşkil edecektir.

İş kanununda bildirim yazılı ya da sözlü olarak yapılması gerektiğine yönelik bir düzenleme bulunmamaktadır. İşçinin disiplin suçu kabul edilen hangi fiilinden dolayı hangi miktarda ücret kesme ceza aldığını açık olarak bilmesi, isterse işverenin vermiş olduğu bu cezaya karşı itiraz hakkını kullanması, itirazının işveren tarafından kabul edilmemesi halinde ise konuyu yargıya taşınması için zorunludur.

İş Kanunu'nun 109.maddesine göre işçiye yönelik her bildirim yazılı olarak yapılması zorunludur. Bu bağlamda, işçi hakkında uygulanacak ücret kesme cezasının haklı ya da geçerli bir nedene dayandığını işveren ispatla yükümlü olduğundan, işçinin cezaya itiraz ve yargı yoluna başvurma hakkı bulunduğu bildirim yazılı ve imza karşılığı yapılması gerekmektedir. Bir başka deyişle, işverence, işçiye verilen ücret kesme cezasının yasal olarak kabul edilen ispat araçlarıyla (yazı, ihtarname, e-posta vb.) bildirildiğinin tereddüde yer vermeyecek şekilde ortaya konulması önem taşımaktadır.

Ücret kesme cezasının yazılı olarak bildirilmesini müteakip, işçi, kesinti tutarı banka hesabına yatırılmamış ise işverene, bankaya yatırılmasından sonra ise bakanlık ve işvereni birlikte hasım göstermek sureti ile iş mahkemesine dava açabilecektir<sup>17</sup>.

Ücret kesme cezasının işçiye bildirilmesi yükümlülüğünün ispattan çok, geçerlilik koşulu olduğunun kabulü doğru olacaktır. Bu nedenle, işçiye bildi-

---

16 Başbuğ, age., s.153

17 Çenberci, age., s.779

riilmeyen cezanın geçerliliğinden söz edilemez<sup>18</sup>. Sebabi gösterilmeksizin veya makul süre geçtikten sonra yapılacak bildirimler cezaya hukuka uygunluk niteliği kazandırmaz<sup>19</sup>. Hukuka uygun olmayan cezaların ise yargı organlarınca iptali söz konusu olacaktır.

#### 4.4. Kesintilerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Hesabına Yatırılması

İş Kanununun 38.maddesinin 3.fıkrasının “*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 yetkisine haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur.*” düzenlemesi ile disiplin cezasına karşılık işçinin ücretinden yapılacak kesintilerin, işverenin uhdesinde tutulacağı süre, kesinti tutarının nereye yatırılacağı ve nasıl değerlendirileceği konularına açıklık getirilmiştir.

İşverence disiplin yaptırımı olarak uygulanan ücret kesme cezasının parasal bir sonucu olmaktadır. İşçinin ücretinde yapılan kesinti, işçi açısından maddi bir kayıp olmakla birlikte, işveren açısından bir gelir ya da kazanç değildir. Yapılan yasal düzenleme ile ücret kesme cezasının işveren açısından bir zenginleşme aracı olmasının ve bu cezanın kötüye kullanımının önüne geçilmiştir<sup>20</sup>.

İşveren, işçilerin ücret kesme cezası kapsamında yaptığı kesintileri, kesinti yaptığı tarihten itibaren bir aylık süre için uhdesinde tutabilir. İşveren, kanun hükmü gereği kesinti tutarı, tahakkuk sonrası bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının belirlediği banka hesabına<sup>21</sup> yatırmak zorundadır.

## 5. ÜCRET KESME CEZASININ UYGULAMA ESASLARI

Yukarıda işçiye disiplin yaptırımı olarak ücret kesme cezasının verilebilmesi için gerekli yasal koşullar açıklanmıştır. Ücret kesme cezasının uygu-

18 Başbuğ, age., s.152

19 Akyiğit, age. s.1458

20 Ayşegül Merve KOÇAK, **Türk İş Hukukunda İşverenin Yönetim Hakkı Çerçevesinde Disiplin Cezaları**, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 2021, s.78

21 Banka hesapları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının internet sitesinde yayınlanmaktadır. Güncel banka hesap bilgileri “T.C. Ziraat Bankası A.Ş. Emek Şubesi/ANKARA; Hesap No: 972628305001; IBAN No: TR 95 0001 0007 6597 2628 3050 01; Vergi No: 8150999545 / Merkez Saymanlık Maltepe Vergi Dairesi” şeklindedir.

lanması sürecinde birtakım hatalı işlemler yapılmaktadır. Bu nedenle, ücret kesme cezasının uygulanması sırasında önem arz eden ve tereddüt edilen cezaya esas alınacak ücret, kesintinin sınırı ve miktarının hesaplanması, işçinin savunmasının alınması gibi hususların açıklanması gerekmektedir.

### 5.1. Cezayı Verecek Kişi veya Organ

İşveren, disiplin yaptırımı olarak işçinin ücretinden kesinti yapma hakkına sahip asıl mercidir. Yine işveren adına hareket eden işveren vekili sıfatına haiz kişi de ücret kesme cezası verebilir. Ancak işyerinde veya işletmede işveren vekili niteliğini taşıyan kişilerin tamamının ücret kesme cezası verme hakkına sahip değildir. İşveren vekili niteliğine sahip kişilerin ücret kesme cezası uygulama yetkisi konusunda açıkça yetkilendirilmiş olması gerekmektedir.

Çalışma hayatında sıklıkla toplu iş sözleşmelerine konulan bir hükümlerle, işverenin ücret kesme cezası uygulama yetkisinin işyeri disiplin kuruluna verildiği görülmektedir<sup>22</sup>. Disiplin cezası verme konusunda disiplin kurulunun yetkilendirildiği durumlarda, işveren veya işveren vekilinin işçiye ücret kesme cezası vermemesi yerinde olacaktır<sup>23</sup>. Disiplin kurulu yetkilendirilmesine karşılık işveren veya işveren vekilinin doğrudan ceza vermesi durumunda, işveren gerçekte haklı sebeplerin varlığını ispatlamak zorunda kalacaktır<sup>24</sup>.

Nitekim Yargıtay, istikrarlı olarak gerçekte haklı sebeplerin varlığı halinde, işverenin disiplin kuruluna gitmeksizin, hizmet akdini feshetmesinin “haksız fesih” olarak değerlendirilemeyeceği, disiplin kuruluna gitmeyi öngören

22 “... Dosya içeriğinden, davacının, davalı bankanın Devrek/Zonguldak şube müdürü olarak görev yapmakta olduğu, disiplin kurulu kararının dayanağı olan 24.05.2011 tarihli soruşturma raporuna ile de tespit edildiği üzere, davacının görev yaptığı il sınırları dışında ve ayrıca görevin niteliği ile bağdaşmayan birçok harcamada bulunduğu anlaşılmaktadır. İşyerinde yürürlükte bulunan disiplin yönetmeliğinin 4.3.3.1. maddesinde “Gerçek dışı bildirimde bulunmak suretiyle şahsen karşılanması gereken giderleri bankaya ödetmek” fiilinin unvan indirimi cezasını gerektirdiği belirtilmiştir. Diğer taraftan aynı yönetmeliğin 4.12.2. maddesinde de disiplin kurulunun, disiplin soruşturmasına konu fiil sebebiyle ilgili personelin mali sorumluluğu konusunda karar alabileceği hususu da belirtilmiştir. Açıklanan maddi ve hukuki olgular karşısında, davalı banka disiplin kurulu kararının kanun ve yönetmelik hükümlerine aykırı olmadığı anlaşıldığından, davanın reddine karar verilmesi gerekirken, yanılığılı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.” Y.22.HD., 05.11.2015 tarih, 2015/21740 Esas, 2015/30221 Kararı; Y.7.HD., 26.09.2013 tarih, 2013/15308 Esas, 2014/445 Kararı; Y.9.HD., 18.06.2013 tarih, 2011/14895 Esas, 2013/18735 Kararı

23 Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, 21.05.1997 tarih, 1997/5843 Esas, 1997/9681 Karar sayılı kararında toplu iş sözleşmesi hükmü gereği disiplin kurulu kararı olmadan ceza olarak ücret kesintisi yapılamayacağına karar vermiştir.

24 Y.9.HD., 29.06.2009 tarih, 2008/36286 Esas, 2009/18338 Kararı

hükmüne uymamanın sadece bir şekli noksanlık olacağı ve disiplin kurulunca alınacak kararın sonuç olarak yargı denetimine tabi bulunması nedeniyle hukuki sonucun değişmeyeceğine karar vermiştir<sup>25</sup>. Bir başka deyişle, Yargıtay kararlarında; işverenin haklı nedenlerle fesih hakkının bulunduğu durumlarda, fesih için toplu iş sözleşmesinde disiplin kurulu kararının öngörülmesine rağmen, disiplin kurulu kararı olmadan fesih hakkının kullanılması halinde, fesih haksız olmakla birlikte, işçinin davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve işveren açısından iş ilişkisinin önemli ölçüde devam ettirilmesinin beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilmektedir<sup>26</sup>.

## 5.2. Ücret Kesme Cezasına Esas Alınacak Ücret

Ücret kesme cezasının azami miktarına getirilen iki günlük sınır, işçinin aylık ücreti, günlük ücreti ya da günlük kazancının doğru olarak tespitini gerektirmektedir. Kanunda kesintiye esas alınacak ücretin “kök ücret”, yol, yemek, tazminat, çocuk yardımı, aile yardımı vb. ödemelerin dahil olduğu “giydirilmiş ücret” ya da fazla çalışmaların karşılığı olarak ay içinde tahakkuk eden fazla mesai, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti dahil aylık toplam kazanç olduğu konusunda bir açıklık bulunmamaktadır.

Türk Ceza Kanunu’nun 2.maddesinin 3.fikrasının “*Kanunların suç ve ceza içeren hükümlerinin uygulanmasında kıyas yapılamaz. Suç ve ceza içeren hükümler, kıyasa yol açacak biçimde geniş yorumlanamaz.*” hükmünden de anlaşılacağı üzere, kanunlardaki ceza hükümlerinin uygulanmasında dar yorumlanması ilkesi kabul edilmelidir. Belirtmek gerekir ki, ceza hükümlerinin dar yorumlanması ilkesi, yasallık ilkesi ile kanunsuz suç ve ceza olmaz ilkeleriyle de sıkı sıkıya bağlıdır<sup>27</sup>.

Bu nedenle, dar yorum ilkesi de dikkate alındığında, İş Kanunu’nda kesinti yapılacak ücret konusunda bir açıklık bulunmamakla birlikte, kastedilen

25 Y.HGK, 8.10.1997 tarih, 1997/9-451 Esas, 1997/772 Kararı; Y.9.HD., 05.03.1996 tarih, 1995/35962 Esas, 1996/3819 Kararı; Y.9.HD., 07.4.1997 tarih, 1996/23047 Esas, 1997/6718 Kararı; Y.9.HD., 29.9.1997 tarih, 1997/12420 Esas, 1997/16463 Kararı

26 “... Söz konusu olayda tartışmayı davacı işçinin başlattığı, işçilere küfürler ettiği, işveren açısından haklı fesih sebeplerinin doğduğu, ancak işverenin TİS hükmü uyarınca disiplin prosedürünü işletmediği, disiplin kurulu prosedürünün işletilmemesinin haklılığı ortadan kaldırmakla birlikte geçerli nedeni ortadan kaldırmayacağı, bu nedenle feshin haklı değil ise de geçerli nedene dayandığı anlaşıldığından, davanın reddi yerine kabulü hatalıdır.” Y.9. HD., 18.02.2019 tarih, 2018/6257 Esas, 2019/3909 Kararı

27 Ümit KILINÇ, “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde Sınırlamanın Dar Yorumu İlkesi”, *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.XVII, 2020/2, s.601

ücretin, kanununun 32.maddesinde tanımlanan genel anlamdaki “kök ücret” (temel ücret-çiplak ücret) olduğunun kabulü doğru olacaktır<sup>28</sup>.

Ücret kavramına dahil olmayan işçilik haklarından disiplin yaptırımı olarak kesinti yapılmamalıdır<sup>29</sup>. Bu bağlamda, kök ücret kavramına dahil olmayan çalışma karşılığı işçiye ödenen fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, kanun gereği ödenen yıllık izin ücreti ile iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi kapsamında ödenen yemek yardımı, yol yardımı, ikramiye, iş gücü tazminatı, vardiya primi, yakacak yardımı vb. haklardan kesinti yapılmaması gerekmektedir.

Yargıtay bir kararında işverene haklı nedenle iş sözleşmesinin feshi hakkı tanıyan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25.maddesinin (II) numaralı bendinin (1) alt bendinde, geçen otuz günlük ücreti konusunda brüt ya da net olarak dikkate alınması gerektiği noktasında kanunda bir açıklık bulunmamakla birlikte, işçi lehine yorum ilkesi uyarınca brüt ücretin esas alınması gerektiği, otuz günün bir aydan farklı bir kavram olduğunu, madde de sözü edilen ücretin dar anlamda ücret olduğu, ikramiye, prim, fazla çalışma ücreti ve benzeri ödemeler bu maddede yer alan otuz günlük ücret içerisinde değerlendirilmemesi gerektiği şeklinde karar vermiştir<sup>30</sup>. Yine, Yargıtay bir başka kararında 4857 sayılı İş Kanunu'nda herhangi bir açıklık olmasa da bu durumda işçi lehine yorum ilkesi uyarınca brüt ücretin esas alınması gerektiğine hükmetmiştir<sup>31</sup>.

Bilindiği üzere, işçinin ücretinden kanunen yapılması gereken kesintiler (prim ve vergi vb.) yapıldıktan sonra hesaplanan net tutar, banka hesabına yatırılmak ya da belge (para makbuzu, ücret hesap pusulası vb.) mukabili elden verilmek suretiyle ödenir. Yasal düzenleme ve Yargıtay içtihatlarından da anlaşılacağı üzere, işçi lehine yorum ilkesi de dikkate alınarak; işçinin aylık kök ücretinin brüt tutarından prim kesintileri (SGK işçi primi, işçi işsizlik primi) ve vergi (gelir vergisi, damga vergisi) kesintileri yapıldıktan sonra işçiye yapılacak net ücretin günlük ya da saatlik tutarına karşılık gelen meblağ dikkate alınarak ücret kesintisi yapılması gerekmektedir.

### 5.3. Cezanın Üst Sınırı ve Uygulanması

Ücret kesme cezasının sınırı sadece bir aylık ücretten kesilebilecek miktara ilişkindir. Bu nedenle, işçinin disiplin suçu kabul edilen eyleminin daha

28 Mustafa KILIÇOĞLU, Kemal ŞENOCAK, **İş Kanunu Şerhi**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013-Şubat, 3.Baskı, s.767

29 Başbuğ, age., s.151

30 Y.22.HD., 03.2017 tarih, 2017/6256 Esas, 2017/6011 Kararı

31 Y.9.HD., 23.09.2008 tarih, 2007/25255 Esas, 2008/24526 Kararı

fazla bir cezayı gerektirmesi durumunda bu sınırın aşılmayacağını anlaşıl-  
maması gerekir. Ücret kesintisi konusundaki aylık iki günlük sınır nedeniyle,  
işveren işçinin disiplin suçu oluşturan eyleminin ağırlığı ya da tekerrüre bağlı  
olarak işçiye iki günlük ücret miktarını aşacak şekilde 3 gün, 5 gün, 6 gün  
gibi ücret kesme cezası verebilir. Nitekim, çalışma hayatında özellikle toplu  
iş sözleşmelerinde bu yönde düzenlemelerin sıklıkla yapıldığı görülmektedir.  
Bu yöndeki düzenlemeler kanun hükmüne aykırı olmamakla birlikte, işveren  
ücret kesme cezasını uygularken, cezanın iki günlük kısmının bir ayda kalan  
kısmını izleyen bir aylık dönemlerde kesmek zorundadır.

Yargıtay, işçiye iki günlük ücret miktarını aşacak şekilde 3 gün, 5 gün, 6  
gün ücret kesme cezası olarak yapılan düzenlemelerin işverenin yönetim yet-  
kisi kapsamında olduğunu kabul etmektedir<sup>32</sup>. Yargıtay, mahkemece işverenin  
yönetim hakkında müdahale etme niteliğinde olacak şekilde gerçek duruma  
uygun veya işçi lehine olabilecek lehe uygulamaları da devre dışı bırakarak  
toplular iş sözleşmesindeki başka bir cezaya re'sen karar verilmesinin hatalı ol-  
duğu, işçinin eylemi için toplu iş sözleşmesi ceza cetvelinde öngörülen ceza-  
nın hatalı uygulandığının tespiti halinde, bununla yetinilmesi gerektiği, bizzat  
işverenin yerine geçerek takdiri ceza hakkının mahkemece kullanılmasının  
isabetsiz olduğu, cezanın miktarı konusunda işverenin yönetim hakkına mü-  
dahale edilemeyeceği görüşündedir<sup>33</sup>.

32 “... Disiplin cezasının verildiği tarihte işyerinde yürürlükte bulunan *Toplu İş Sözleşmesi-  
nin 102.maddesinde disiplin cezalarının ihtar, 1 gündelik kesimi, 2 gündelik kesimi, 3 gün-  
delik kesimi, 3-5 gündelik kesimi, 4-5 gündelik kesimi ve ihraç olmak üzere 7 çeşit oldu-  
ğu...*” Y.9.H.D, 06.12.2010 tarih, 2010/33308 Esas, 2010/36162 Kararı

33 “... 2-Davacı hakkında tutulan tutanağa göre mesai saatleri içinde iş yerinde özel aracı-  
nın tamir ve bakımını yaptığından toplu iş sözleşmesinin EK-9 ceza cetveline göre “6-e) iş  
saatlerinde ve işin intizamını ve devamına mani davranışta bulunmak” ve 7-b) “işyerine  
ait malzeme, yedek parça, alet, makine ve imalat artığı ile yahut kendisine veya başkasına  
ait malzemelerle işyerinde kendisine veya başkasına ait bir şey yapmak, islah veya tamir  
etmek bentlerini ihlal ettiğinden 10 saatlik ücret kesme cezası verilmiştir. Davacının eylemi  
tek olmasına rağmen iki ayrı bendi ihlal etmiştir. 6-e) bendinde öngörülen ceza cetvelinde  
birinci hane boş, ikinci hanede 2-4 saat üçüncü hanede ise 4-10 saat arası ücret kesme ce-  
zası 7-b) bendinde birinci hane yazılı ihtar 2. ve 3. hanede 6-e) gibi düzenleme yapılmıştır.  
Mahkemece 10 saat yerine her iki ceza cetvelinde olan 2-4 saat arası ücret kesme cezası  
esas alınarak takdiren ortalama 3 saatlik ceza verilmesi uygun bulunmuş ise verilen karar  
açıkça işverenin yönetim hakkına müdahale niteliğinde olduğundan hatalı olmuştur.  
Yönetim hakkının, işyerinin çalışma şekli, düzeni, şartları, işçi davranışları ve yaptırımları  
gibi konularda işverene kural koyma yetkisi vereceği tartışmalıdır. İşveren bunu iş söz-  
leşmesi, toplu iş sözleşmeleri veya sözleşme eki yerine geçen yönetmelik, tüzük vb. düzen-  
lemelerle yapabilir. İş sözleşmesi ve ekleri, toplu iş sözleşmeleri ile de işçi yönetim hakkı  
kapsamında getirilen işyeri kurallarına uyacağını kabul etmiştir.  
Somut olayda işçinin toplu iş sözleşmesinde öngörülen kurallara uymadığı mahkemenin  
de kabulüdür. Ancak toplu iş sözleşmesi ceza cetvelinde öngörülen cezanın hatalı uy-

Yine, toplu iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmeliği ve bireysel iş sözleşmesine ücret kesme cezasını düzenleyen hükümlerin İş Kanunu'nun 38. maddesine aykırı olarak "bir ayda iki günlük ücreti" aşacak şekilde kararlaştırılması halinde, söz konusu düzenlemelerde yer alan ceza ve dayanağı hüküm geçersiz olacaktır.

Disiplin cezası mahiyetinde işçinin ücretinden bir ayda 2 gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin 2 günlük kazancından fazla olamayacağına ilişkin hüküm, bir yıllık süredeki azami kesinti sınırının 24 günlük (12 \* 2 = 24) ücret olabileceği sonucunu da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle, bir yılda 24 günlük ücretten fazla yapılacak kesintiler İş Kanunu hükmüne aykırılık oluşturacaktır.

Toplu iş sözleşmelerinde ücret kesme cezasının, işçinin bir saatlik ücreti esas alınarak 2 saat, 4 saat, 10 saat vb. şekilde uygulanmasına yönelik hükümler yer aldığı görülmektedir. Toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi ve işyeri iç yönetmeliklerinde bu yönde düzenlemelerin olması durumunda, işveren iki günlük yasal miktara ulaşana kadar kesinti yapabilir.

#### 5.4. İşçinin Savunmasının Alınması

İşverenin, ücret kesme cezasını verirken, işçiden disiplin suçu oluşturan fiiliyle ilgili savunma almasını zorunlu kılan yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle, sırf işçinin savunmasının alınmamış olması ücret kesme cezasını hukuka aykırı hale getirmeyecektir<sup>34</sup>.

Ancak, işverence ücret kesme cezasının işçi açısından ağır bir ceza olması göz önünde bulundurularak işçiden ilgili eylemine ilişkin savunmasının istenilmesi ve savunmanın göz önünde bulundurularak cezanın tayin edilmesi

*gülandığının tespiti halinde, bununla yetinilmesi gerekirken bizzat işveren yerine geçerek takdiri ceza hakkının mahkemece kullanılması isabetsiz olmuştur. Çünkü mahkemenin hukuka aykırı uygulama tespitinden sonra işveren hiç ceza uygulamayacağı gibi cetvele uygun mahkeme kabulünden daha az bir ceza uygulaması da mümkündür. Mahkemece yönetim hakkına müdahale edilerek gerçek duruma uygun veya işçi lehine olabilecek lehe uygulamaları da devre dışı bırakarak toplu iş sözleşmesindeki başka bir cezaya res'en karar vermesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."* Y.22.HD., 15.10.2015 tarih, 2014/16023 Esas, 2015/28845 Kararı

34 ".... İşçinin savunmasının alınması, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili sebeplerle iş sözleşmesinin feshi için bir şart olarak öngörülmüş ve salt işçinin savunmasının alınmamasının tek başına, süreli feshin geçersizliği sonucunu doğuracağı ifade edilmiştir. İşverene savunma alma yükümlülüğünü, sadece iş sözleşmesinin feshinden önce yüklemektedir..." Y.9.HD., 03.05.2018 tarih, 2017/24792 Esas, 2018/9808 Kararı; Y.HGK., 30.09.1998 tarih, 1998/9-646 Esas, 1998/645 Kararı

hakkaniyete daha uygun düşecektir<sup>35</sup>. Keza, işyeri disiplin cezalarının yargı denetimine tabi olması ve Anayasa’da yer alan temel haklardan olan “hak arama hürriyeti”nin işçi tarafından kullanılabilmesi için işçinin bilgilendirilmesi zorunluluğu bulunmaktadır.

Buna karşılık iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ve/veya işyeri iç yönetmeliğinde ücret kesme cezası verilmeden önce işçinin savunmasının alınmasına dair düzenleme bulunması durumunda, işverenin ceza vermeden önce işçinin savunmasını alması zorunluluğu bulunmaktadır<sup>36</sup>. Aksi takdirde, işveren tarafından verilen ücret kesme cezası yargısal denetime konu olduğunda cezanın haksız bulunarak iptali söz konusu olacaktır.

İş sözleşmesi, işyeri disiplin prosedürü ve toplu iş sözleşmesi gibi düzenlemelerde işçinin ücret kesme cezasına karşı savunma hakkını kullanmayacağı, peşinen cezayı kabul ettiği, cezaya itiraz etmeyeceği vb. hükümlerin yer almasına rastlanılmaktadır. İşçinin bu savunma hakkından peşinen feragat etmesi iş hukukunun işçiyi koruyucu hükümleriyle bağdaşmayacağı gibi geçerli de değildir<sup>37</sup>. Yargıtay’a göre işçinin savunma hakkından feragati geçersiz olup, işçinin savunma hakkını kullanabilmesi için iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesine hak düşürücü nitelikte süre konulması da aynı şekilde geçersizdir.

### 5.5. Cezanın Sıra Gözetilerek Uygulanması

İş hukukumuzda disiplin cezalarını düzenleyen yasal bir çerçevenin bulunmaması nedeniyle bu konudaki boşluk bireysel iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ve işyeri iç yönetmelikleri ile doldurulmaktadır. İşçiye verilecek disiplin cezaları, işyerinin özelliklerine göre belirlenen fiiller ve her bir fiil için tekerrür durumu da dikkate alınarak ağırlaştırılarak uygulanması yoluna gidilmektedir.

Bireysel iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ve işyeri iç yönetmeliklerinde disiplin cezasını gerektiren fiil ve durumlar, işçi açısından doğurduğu sonuçlar itibarıyla ihtar, uyarma, kınama, ücret kesme, iş sözleşmesinin askıya alınması, fesihi şeklinde en hafif disiplin cezasından en ağır olana doğru düzenlenmektedir.

İşçiye ücret kesme cezası verilirken iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ve işyeri iç yönetmeliklerinde belirtilen disiplin cezalarının sırayla uygulanması gerekmektedir. Söz konusu düzenlemelerde bir fiil için belirlenen cezadan

35 İşçinin savunmasının alınmasının usulüyle ilgili ayrıntılı bilgi için Mehmet Zülfi CAMKURT, “Disiplin Soruşturması Kapsamında İşverenin İşçiden Savunma İstemesi ve İşçinin Savunma Verme Süreci”, *İş ve Hayat*, 2024/6, S.19., s.77-103

36 Y.22.HD., 07.06.2018 tarih, 2015/33318 Esas, 2018/14554 Kararı

37 Kılıçoğlu/Şenocak, s.797

daha ağırı verilmemelidir. Bu bağlamda, diğer disiplin cezalarından olduğu gibi ücret kesme cezası verilmeden önce de işçinin daha önce suç işleyip işlemediği dikkate alınmalı ve ilk kez işlenen disiplin suçu için daha alt ceza/lar verilmesi yoluna gidilmesi doğru olacaktır<sup>38</sup>.

Nitekim Yargıtay kararlarında, işçiye disiplin cezası verilirken önceden belirlenen disiplin cezalarının bir silsile içerisinde uygulanması gerektiği belirtilerek buna uyulmadan verilen disiplin cezası kararının bozulmasına hükmedilmiştir<sup>39</sup>. Yargıtay, bir başka kararında toplu iş sözleşmesinde tekerrür ha-

38 “Somut olayda, Mahkemece; her ne kadar davacı işçinin yürürlükte bulunan Toplu İş Sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına üye olup olmadığı araştırılmaksızın Toplu İş Sözleşmesinde yer alan usuli düzenlemeye uyulmadığı gerekçesiyle davacı tarafından açılan davanın kabulüne ve feshin geçersizliğine karar verilmiş ise de; feshe ilişkin toplu iş sözleşmesindeki ‘Disiplin cezaları’ başlıklı kısımda düzenlenen devamlı geç gelmenin alışkanlık haline gelmesinde iş sözleşmesinin feshi için altı aylık sürede dört defa disiplin cezası alınması, aynı eylemin beşinci kez tekrarlanması halinde üç günlük yevmiye kesme cezası verilmesi, altıncı seferde ise iş sözleşmesinin feshine karar verilmesine ilişkin usuli düzenleme işyeri düzenine ilişkin olup bu sebeple sendika üyesi olan-olmayan işyerindeki tüm işçilere uygulanması gerektiği kabul edilmekle, feshe ilişkin ilgili usuli düzenleme işverene iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih yetkisini vermekte olup, fesih için geçerli sebep teşkil edecek bu davranışların varlığı halinde sırf ilgili usuli düzenlemeye uyulmamış olması feshin geçerliliğini ortadan kaldırmaz.” Y.22.HD., 11.12.2017 tarih, 2017/44586 Esas, 2017/28310 Kararı; “Somut uyumsuzlukta; dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının işyerinde sevkiyat yükleme operatörü olarak çalıştığı ve çalışma süresince, 4 defa işini “eksis ve kusurlu” yapması nedeniyle ihtar verildiği, 1 defada iki yevmiye kesme cezası verildiği, son olarak da davacının, yükleme yaparken 20 adet mamulü yüklediği halde araç yükleme formunda ise düzeltilme yapmayıp 25 adet kaldığı ve hatalı irsaliye kesilmesine sebebiyet verdiği sabittir:

*Bu son olay sonrasında davalı işverenin davacının savunmasını alıp, iş akdini geçerli nedenle feshettiği anlaşılmaktadır. Daha önce 5 defa uyarılan ve 4 kez ihtar, 1 kez de yevmiye kesme cezası alan davacının, işinde yeterli dikkat ve özeni göstermediğini ortaya koyan son olay sonrasında iş akdinin geçerli nedenle feshedilmesinin usul ve yasaya uygun olduğu gözetilerek davanın reddi gerekirken, yazılı şekilde kabulü hatalıdır.”* Y.9. HD., 26.09.2019 tarih, 2019/2240 Esas, 2019/16875 Kararı

39 “Toplu İş Sözleşmesi Eki Ceza Cetvelinin 4. Sırasının “b” bendinde, “Çalışma hayatının tanzimi bakımından ilgili kanun, yönetmelik ve kararname ile bu sözleşmede yazılı olan hususlara istinaden işveren vekili tarafından, yazılı ve ya sözlü olarak yapılan tamim, tebliğ ve ilanlara, ayrıca iş yerinin adet ve teamülünden bulunan bilcümle emir, talimat ve nizamla riayet etmemek’ filinin işlenmesi halinde, birinci defasında yazılı ihtar, ikinci defasında 2-4 saat, ücret kesme cezası verileceği,” hükmü yer almaktadır.

*Mahkemece davacıya verilen onaltı ücret kesme cezasının iptaline ilişkin karar yerindedir: Ancak davacıya toplu iş sözleşmesinin ek 13 ceza cetvelinin 4-b maddesi gereğince verilen iki saat ücret kesme cezası bakımından, ceza tertibinde ceza cetvelindeki sıraya uyulması gerektiği, toplu iş sözleşmesinin 90.maddesinde “tekerrür halinde bir filin karşısında gösterilen cezalardan bir önce verilen cezanın bir üstü verilir” hükmünün bulunduğu, davacıya ilk defa işlenen suçun karşılığı ceza cetvelinde belirtilen ilk cezanın verilmesi gerektiğinden iki saat ücret kesme cezası verilmesinin usulüne uygun olmadığı anlaşılmakla, bu di-*

linde bir fiilin karşısında gösterilen cezalardan daha önce verilen cezanın bir üstünün verileceğine dair hüküm bulunması ve tekerrür koşulları oluşmadan üst ceza verilmesini ücret kesme cezasının iptali nedeni saymıştır<sup>40</sup>.

Ücret kesme cezası, feshin son çare olması ilkesinin uygulanmasını sağlar mahiyette olup, hiyerarşik olarak işten çıkarma cezasından önce uygulanan cezadır<sup>41</sup>. Çalışma hayatında genellikle daha hafif nitelikte disiplin cezaları uygulanmasına rağmen işçinin tekrar disiplin suçu işlemesi üzerine bir üst ceza olarak ücret kesme cezası verilmektedir. Bununla birlikte, daha hafif cezalar uygulanmaksızın; işçinin işyeri düzenini hafif cezaları gerektiren ihlallerden daha ağır bir şekilde ihlal etmesi durumunda doğrudan ücret kesme cezası uygulanması önünde bir engel bulunmamaktadır<sup>42</sup>.

### 5.6. İşçinin Fiiline İki Ceza Uygulanmamasına Dikkat Edilmesi

Ceza hukukunun genel ilkelerinden olan “aynı fiile birden fazla ceza verilemeyeceği ilkesi” (Non bis in idem), iyi niyet ve hakkaniyet ilkelerinin gereği olarak faile bir suç nedeniyle yalnızca bir kez yargılanmasını ve tek suçun tek cezasının olması gerektiğini ifade etmektedir. Herkes, bir suçtan ancak bir defa yargılanabilir ve bir defa cezalandırılabilir. Kişi, yargılandığı suçtan keyfi olarak tekrar yargılanıp cezalandırılmaz<sup>43</sup>.

---

*siplin cezasının da iptali gerekli iken mahkemece yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y.22. HD., 07.06.2018 tarih, 2015/33318 Esas, 2018/14554 Kararı; Y.9.HD., 11.03.1999 tarih, 1999/2830 Esas, 1999/5295 Kararı*

40 “Mahkemece davacıya verilen onaltı ücret kesme cezasının iptaline ilişkin karar yerindedir. Ancak davacıya toplu iş sözleşmesinin ek 13 ceza cetvelinin 4-b maddesi gereğince verilen iki saat ücret kesme cezası bakımından, ceza tertibinde ceza cetvelindeki sıraya uyulması gerektiği, toplu iş sözleşmesinin 90.maddesinde “tekerrür halinde bir fiilin karşısında gösterilen cezalardan bir önce verilen cezanın bir üstü verilir “hükümünün bulunduğu, davacıya ilk defa işlenen suçun karşılığı ceza cetvelinde belirtilen ilk cezanın verilmesi gerektiğinden iki saat ücret kesme cezası verilmesinin usulüne uygun olmadığı anlaşılmalı, bu disiplin cezasının da iptali gerekli iken mahkemece yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y.22.HD., 07.06.2018 tarih, 2015/33318 Esas, 2018/14554 Kararı

41 Erdem ÖZDEMİR, “İş Hukukunda Disiplin Cezaları”, **Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan Cilt. II**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2001, s. 1256

42 “... Somut olayda ücret kesme cezasına neden olan eylemler ve cezanın miktarı toplu iş sözleşmesinde liste halinde ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. Davacıya amirlerine hakaret etmek ve amirlerini tehdit etmek eyleminden 4 yevmiye, işyerinde kavga çıkarmak ya da kavga çıkmasına neden olmak eyleminden ise 2 yevmiye ücret kesme cezası verildiği görülmektedir. Davacının işyerinde kavga çıkardığı sabit olduğundan verilen 2 yevmiye ücret kesme cezası hukuka uygundur...” Y.22.HD., 11.05.2016 tarih, 2016/11107 Esas, 2016/14481 Kararı

43 Y.CGK., 19.12.2019 tarih, 2015/874 Esas, 2019/710 Kararı

Ceza hukukunun “aynı fiile birden fazla ceza verilemeyeceği ilkesi” disiplin hukukunda da geçerlidir. Buna göre, işveren, fiiliyle işyeri disiplinini ihlal eden işçi hakkında disiplin cezası uyguladığında aynı fiil için ikinci bir ceza veremez. Yine bir fiilden dolayı disiplin soruşturması sonucunda disiplinsizlik yapmadığı kanaatine varılarak, ceza uygulanmamasına kararı verilen bir kişi hakkında aynı fiil nedeniyle tekrar disiplin soruşturması yapılması ya da disiplin cezası verilmesi hukuka aykırı olacaktır.

Yargıtay kararlarında, işçiye bir eylemi nedeniyle iki ceza verilemeyeceği, tek eyleme tek ceza verileceği<sup>44</sup> yani herhangi bir eylemi nedeniyle disiplin cezası verilen işçinin aynı eylemi gerekçe gösterilerek işten çıkarılmayacağı, disiplin cezasına konu olan bir eylemin aynı zamanda iş akdinin feshi için de gerekçe olamayacağı belirtilmiştir<sup>45</sup>.

Bu kapsamda işçinin hakkında fesih dışında bir disiplin cezası uygulandığı (örneğin uyarı veya yevmiye kesme cezası) takdirde, aynı davranışın devam ettiği kanıtlanmadığı sürece iş sözleşmesinin aynı olay nedeniyle feshi halinde bir eyleme ancak bir ceza uygulanacağından yapılan fesih haksız fesih sayılır ve işveren bunun sonuçlarıyla bağlı olur<sup>46</sup>.

44 “Disiplin cezası, işçinin disipline aykırı hareketinin karşılığıdır. Disipline aykırı hareketinin karşılığında işçiye disiplin cezası verilir. İşçinin disipline aykırı hareketine birden fazla ceza verilmesi ise hukuka aykırıdır. Tek eylem, tek cezayı gerektirir.” Y.22.HD., 04.04.2019 tarih, 2019/1248 Esas, 2019/7596 Kararı

45 “... Böylece 05.09.2014 tarihinde iş arkadaşı ile yaşadığı tartışma ve kavga olayı nedeniyle önce kınama cezası ile cezalandırılan davacının iş akti sonrasında aynı nedenle feshedilmiştir. Aynı eyleme iki ayrı ceza verilemeyeceğinden davacının iş akdinin feshi haksız olup, kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü gerekirken yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır.” Y.9.HD., 20.01.2020 tarih, 2016/12229 Esas, 2020/610 Kararı; Y.9.HD., 18.03.2015 tarih, 2015/1254 Esas, 2015/10922 Kararı

46 “Davacının eylemlerinin geçerli fesih nedeni olduğu kabul edilmiş ise de, davacının en son eylemi hakkında “ücret kesme” cezası uygulandığı bundan sonra hakkında yeni bir tutanak tutulduğuna yönelik dosyaya bir delil sunulmadığı, davacının her eylemi hakkında ceza uygulanmışken tekrar tüm eylemleri nedeniyle fesih yaptırımının uygulanmış olduğu ve bu durumun “aynı eylem nedeniyle iki ceza verilemeyeceği” kuralına aykırı olduğu anlaşılmaktadır. Belirtilen hususlar dikkate alındığında feshin esas yönünden de geçerli bir nedene dayandığının kabul edilemeyeceği açıktır.” Y. 22.HD., 12.06.2017 tarih, 2017/35431 Esas, 2017/11936 Kararı; “Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle davacıya 19.03.2014 tarihinde tespit edilen fiilleri nedeniyle disiplin cezası olarak yükselemenin durdurulması cezası verildiği halde bu disiplin cezasına konu edilen aynı fiiller yine aynı tarihte bu kez fesih bildirimine konu edilmiştir. Oysa ceza hukukuna egemen olan non bis in idem (aynı olay nedeniyle iki defa ceza verilemez) ilkesi disiplin hukukunda da geçerlidir. Dolayısıyla işçinin davranışlarından kaynaklanan olay nedeniyle fesih dışında bir disiplin cezası uygulandığı (örneğin uyarı veya yevmiye kesme cezası) takdirde, aynı davranışın devam ettiği kanıtlanmadığı sürece iş sözleşmesinin aynı olay nedeniyle fesh-

Uygulamada sıklıkla işçinin bir fiili nedeniyle önce ücret kesme cezası verildiği, daha sonra aynı fiile bağlı olarak iş sözleşmesinin feshedildiği ya da yer değiştirme vb. cezanın verildiği görülmektedir. Bu gibi durumlarda Yargıtay, “Aynı olay nedeniyle iki defa ceza verilemez ilkesinin” (Non bis in idem) disiplin hukukunda da geçerli olması, işçinin davranışlarından kaynaklanan olay nedeniyle fesih dışında bir disiplin cezası uygulandığı (örneğin uyarı veya yevmiye kesme cezası) takdirde, aynı davranışın devam ettiğinin kanıtlanmadığı sürece iş sözleşmesinin aynı olay nedeniyle feshi halinde fesih geçersiz olduğu yönünde karar vermektedir<sup>47</sup>.

*dilmesi, bir eyleme ancak bir ceza uygulanabileceği kuralından hareketle fesih geçersiz hale geleceği anlaşılmasına göre karar sonucu bakımından doğru olmakla davalı vekilinin yerinde bulunmayan tüm temyiz itirazlarının reddiyle hükmün bu gerekçe ile ONANMASINA karar verilmiştir...” Y.7.HD., 27.06.2016 tarih, 2016/4821 Esas, 2016/13836 Kararı*

- 47 “Dosya içeriğine göre, davacının iş akdi; 26,28/08/2012 tarihlerinde iki gün fazla mesaiye kalmama ve ....08.2012 tarihinde mesaiye gelmeme nedeniyle feshedilmiştir. İş Kanunu'nun 41. Maddesi uyarınca fazla mesai yapılması için işçinin onayının alınması gerekir. Maddenin uygulanmasına yönelik yönetmeliğin .... Maddesi uyarınca da “Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırarak işçinin yazılı onayının alınması gerekir. Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmaz. Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay her yıl başında işçilerden yazılı olarak alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır”. Davacıdan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41.Maddesi ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan yönetmeliğe uygun olarak fazla mesai yapması için onayı alınmamıştır. Zorunlu nedenlerle fazla mesai yapılmasını gerektiren bir durum da bulunmadığı ve davacının fazla mesaiye gelmemesi nedeniyle 29.08.2012 tarihinde yevmiye kesme cezası uygulandığı da dosyada bulunan kayıt ve belgelerden anlaşılmıştır. Davacının iş akdi ....08.2012 tarihinde feshedilmiştir. Bu tarih fesih günüdür. Davacı ....08.2012 tarihinde saat 00:...-08:... vardiyasına işverenlikçe kendisine telefonda vardiyaya gelmeyip İnsan Kaynaklarına gelmesinin söylendiğini, bunun üzerine vardiyaya gitmediğini bildirmiştir. Davalı tanıkları tarihi net hatırlamamakla birlikte davacıya telefon edildiğini ve işyerine fesih amaçlı çağırıldığını beyan etmişlerdir. İşyerinde sendika üyesi olanlara baskı yapıldığı ve fazla mesai yapmaya zorlandığı da emsal dosyalardaki tanık anlatımlarıyla sabit olmuştur. Aynı tarihte ve aynı nedenlerle iş akdi feshedilen ... hakkında İskenderun 1. İş mahkemesinden verilen işe iade ve .... maddedeki tazminatın belirlenmesi yönündeki kabul kararı davalı tarafça temyiz edilmiş ve Dairemizin 06/11/2013 tarih ve 2013-24496/18463 E/K sayılı kararı ile onanmıştır. İşyerindeki kıdemî yaklaşık 2 yıl olan davacı hakkında son hafta 26,28/08/2012 tarihlerinde fazla mesaiye kalmaması nedeniyle üst üste tutanak tutularak yevmiye kesme cezası da uygulanmıştır. Bir eylem nedeniyle iki ayrı müeyyide uygulanamayacağından fesih bu nedenle geçerli nedene dayanmamaktadır. Dairemizce onama kararı verilerek kesilen emsal dosyalarda fesihlerin çoğunlukla Temmuz – Ağustos 2012 de yapılmış olması ve sendikadan istifalarının da 2012/... . ayında yaşanmış olması nedeniyle sendikal baskının arttığı ve feshin sendikal nedene dayandığı dosyadaki delillerle de ispatlanmış olduğundan sendikal tazminata da hükmedilmek gerekmiştir. Davanın kabulü yerine yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır.” Y.7.HD., 12.03.2014 tarih, 2013/23188 Esas, 2014/5798 Kararı; “Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillerle ve özellikle davacının 12/11/2012 tarihinde savunması alınıp 06/12/2012 tarihinde ihtar verildiği halde aynı olayın 18/12/2012 tarihinde fe-

İşveren, işçinin işyeri disiplinine aykırı her fiilini birbirinden bağımsız ve ayrı olarak değerlendirerek, ceza uygulaması yoluna gitmelidir. Nitekim Yargıtay, işçinin farklı zamanlarda gerçekleşen fiillerinin ayrı ayrı değerlendirilerek disiplin cezası uygulandığı ve nihayetinde iş sözleşmesinin feshedildiği durumlarda, yapılan feshi geçerli kabul etmektedir<sup>48</sup>. Yine, aynı gün aynı konu hakkında işçi hakkında ayrı ayrı tutanak tutularak, aynı fiile iki ayrı ceza verilmesini de Yargıtay hukuka aykırı bulmaktadır<sup>49</sup>.

Yargıtay bir başka kararında işçinin disiplin cezasını gerektiren davranışının kanıtlanması halinde kınama cezası ve TİS hükümlerine göre verilecek yevmiye kesme cezasının yerinde olacağını, bu yevmiye kesme cezasının gün olarak hesaplanacak miktarı dışında yargı kararı olmadan işçinin ücretinden ve tazminatından işverenin diğer zararının, harcırah ve raporlu olunan günler için ödenen ücretin kesilmesi olanağı bulunmadığını, yevmiye kesme cezası dışında harcırah ve raporlu olunan günler için kıdem tazminatı ile ücretinden

*sih bildirimine konu edilmesine, Non bis in idem (aynı olay nedeniyle iki defa ceza verilmez) ilkesinin disiplin hukukunda da geçerli olması, işçinin davranışlarından kaynaklanan olay nedeniyle feshi dışında bir disiplin cezası uygulandığı (örneğin uyarı veya yevmiye kesme cezası) takdirde, aynı davranışın devam ettiğinin kanıtlanmadığı sürece iş sözleşmesinin aynı olay nedeniyle feshi halinde bir eylem ancak bir ceza uygulanabileceğinden dolayı feshi geçersiz hale geleceğinden...* Y.7.HD., 05.03.2015 tarih, 2014/20953 Esas, 2015/3664 Kararı; Y.7.HD., 03.06.2015 tarih, 2015/12248 Esas, 2015/10872 Kararı; Y.7.HD., 20.01.2016 tarih, 2015/34090 Esas, 2016/421 Kararı; Y.22.HD., 12.09.2018 tarih, 2018/10002 Esas, 2018/18540 Kararı; Y.9.HD., 20.12.2017 tarih, 2016/31159 Esas, 2017/21843 Kararı

48 *Somut uyumsuzlukta; dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının işyerinde sevkiyat yükleme operatörü olarak çalıştığı ve çalışma süresince, 4 defa işini "eksik ve kusurlu" yapması nedeniyle ihtar verildiği, 1 defada iki yevmiye kesme cezası verildiği, son olarak da davacının, yükleme yaparken 20 adet mamulü yüklediği halde araç yükleme formunda ise düzeltme yapmayıp 25 adet kaldığı ve hatalı irsaliye kesilmesine sebebiyet verdiği sabittir. Bu son olay sonrasında davalı işverenin davacının savunmasını alıp, iş akdini geçerli nedenle feshettiği anlaşılmaktadır. Daha önce 5 defa uyarılan ve 4 kez ihtar, 1 kez de yevmiye kesme cezası alan davacının, işinde yeterli dikkat ve özeni göstermediğini ortaya koyan son olay sonrasında iş akdinin geçerli nedenle feshedilmesinin usul ve yasaya uygun olduğu gözetilerek davanın reddi gerekirken, yazılı şekilde kabulü hatalıdır.* Y.9.HD., 26.09.2019 tarih, 2019/2240 Esas, 2019/16875 Kararı

49 *"Somut olayda tüm dosya kapsamına göre, davacı hakkında aynı gün, aynı konu hakkında yaklaşık 20 dakika arayla iki ayrı tutanak tutularak bu tutanaklara istinaden iki ayrı disiplin cezası verildiği, ancak davacının çay demlemek, çay içmek, çay makinesini kaldırmak şeklindeki eyleminin tek bir eylem olduğu, davacıya aynı eylem sebebiyle iki ayrı ceza verilmesinin yukarıda açıklanan toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı olduğunun anlaşılmasına göre, davacı hakkında verilen disiplin cezasının iptali ile davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi hatalı olmuştur."* Y.22.HD., 26.09.2017 tarih, 2017/39007 Esas, 2017/19354 Kararı

yargı kararı olmadan kesinti yapılmasının yasal olmadığına karar vermiştir<sup>50</sup>.

### 5.7. İşçinin Fiili ile Ücret Kesme Cezasının Ölçülü Olması

İşveren, disiplin cezası verme hakkı kapsamında işçinin kusurunun ağırlığını ve buna uygun cezayı belirleyecek olan tek mercidir. Ancak işveren bu yetkisini amacına uygun kullanmalı, salt işçiye zarar vermek düşüncesiyle hareket etmemelidir.

Ücret kesme cezasını düzenleyen belgelerde kusurun belirli ağırlıkta olması şartı aranıyorsa, ücretin kesilebilmesi için işçinin kusurunun belirlenen ağırlıkta olması gerekir. Keza, yapılacak kesinti miktarı işçinin kusuruyla orantılı olmalıdır. Bir başka deyişle, işveren, işçinin kusurunun ağırlık derecesine göre ceza uygulamalı, işçinin kusurlu davranışı ile uygulanan disiplin cezası arasında adil bir oran bulunmalıdır<sup>51</sup>.

Yargıtay, işçinin savunmasında işveren şirket yönetiminin iş güvenliğine aykırı davrandığını belirterek eleştirmesi üzerine işverence verilen üç yevmiye kesme cezasını hukuka aykırı bulmuştur<sup>52</sup>. Bir başka kararda, işçinin iş koşullarında esaslı değişikliğe yol açan görevlendirmeyi kabul etmemesinin amirlerinin emrini yapmama olarak kabul edilemeyeceği, bu nedenle işçi hakkında uygulanan üç yevmiye bedeli ücret kesme cezasını hukuka aykırı bulmuştur<sup>53</sup>.

50 Y.9.HD., 23.12.2013 tarih, 2011/51398 Esas, 2013/34435 Kararı

51 “...Eylem ile ceza arasında adil bir oranın olması gerektiği hukuk devletinin de bir unsurudur. Bu olayda da üç beş dakika gecikme ile saatin kurulması nedeniyle feshin yoluna gidilmesi ağır bir ceza niteliği taşır. Daha hafif bir ceza ile yetinilebilirdi. Tüm bu hususlar dikkate alınarak feshin haksız olduğu kabul edilmeli ve ihbar, kıdem tazminatları hesaplatılarak hüküm kurulmalıdır...” Y.9.HD., 16.01.2002 tarih, 2001/15510 Esas, 2002/266 Kararı

52 *Davacının kılavuzluk hizmeti verdiği gemiden ayrılırken standartlara uygun olmayan bir botla gemiden ayrılması istendiğinde bunu kabul etmeyerek uygun botla gemiden ayrılması üzerine davalı şirket yönetimi tarafından talep edilen savunmasında davalı şirket yönetimini iş güvenliğine aykırı davrandığını belirterek eleştirmesi üzerine işverence verilen üç yevmiye kesme cezası hukuka aykırıdır. Ancak işverence verilen bu disiplin cezası davacının kişilik haklarına saldırı niteliği taşımadığından mahkemece davacının manevi tazminat talebinin reddi gerekirken kabulü isabetsizdir.” Y.9.HD., 02.12.2014 tarih, 2013/2372 Esas, 2014/36541 Kararı*

53 “Somut olay bu çerçevede irdelendiğinde; davacının Tuzla Belediyesinde çalışmakta iken 6111 sayılı Kanun uyarınca ihtiyaç fazlası olarak 25.11.2010 tarihinde davalı Bakanlığa nakledildiği, davacının nakilden yeniden görev dağılımının yapıldığı 11.01.2012 tarihine kadar büro elemanı olarak çalıştığı, davacının bu şekilde çalıştırılmasının iş koşulu haline geldiği gözetilerek davacının temizlik işlerinde görevlendirilmesinin davacı yönünden çalışma koşullarında esaslı değişiklik meydana getirdiği anlaşılmıştır.

*Hal böyle olunca mahkemece, yukarıda işaret edilen ilkelere uygun değerlendirme yapılarak davacının iş koşullarında aleyhe esaslı değişikliğe yol açan görevlendirmeyi kabul etmemesinin amirlerinin emirlerini yapmama olarak kabul edilemeyeceği gerekçesi ile davacı-*

### 5.8. Ücret Kesme Cezasını Verme Süresi

Ücret kesme cezası verilmesini gerektirecek bir disiplin suçunun işlenmesinden sonra, ne kadar süre içerisinde işçi hakkında söz konusu cezanın uygulanabileceği konusunda hukukumuzda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Kuşkusuz, uygulama süresi konusunda yasal düzenleme olmaması, disiplin suçunun işlenmesinden sonra üzerinden ne kadar süre geçerse geçsin, işverenin iş sözleşmesinin devamı süresince herhangi bir zamanda işçiye ücret kesme cezası verebileceği anlamına gelmez.

Bilindiği üzere, İş Kanunu'nun "Derhal fesih hakkını kullanma süresi" başlıklı 26.maddesinin 1.fikrasında "24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılmaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz." düzenlemesi bulunmaktadır. Kanun hükmünde başlangıç süreleri ve uzunlukları farklı olan "altı iş günü" ve "bir yıl" olmak üzere iki ayrı süre kabul edilmiştir. Yargıtay kararlarında, kanunda belirlenen sürenin hak düşürücü süre olduğunun kabul edilmesi gerektiği, altı iş günü sürenin "özel süre", bir yıllık sürenin ise "genel süre" olduğu kabul edilmiştir<sup>54</sup>.

Ücret kesme cezasına nazaran daha ağır bir yaptırım niteliğinde olan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri durumlara dayanılarak iş sözleşmesinin derhal feshi için dahi bir hak düşürücü süre öngörülmüşken, işverenin herhangi bir süreye tabi olmaksızın iş sözleşmesinin devamı süresince istediği zaman işçiye ücret kesme cezası uygulayabileceğinin kabulü, işçi lehine yorum ilkesine aykırılık teşkil edeceği gibi hak ve nefaset kurallarına da aykırı olacaktır.

Bu bağlamda, işverenin haklı nedene dayalı olarak iş sözleşmesini derhal feshetme hakkını kullanabileceğinin dahi sınırlandığı dikkate alındığında, iş sözleşmesinin derhal feshinden daha hafif disiplin yaptırımı olan ücret kesme cezasının uygulanabilmesiyle ilgili de bir süre sınırı olması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Bu konuda düzenleme bulunmaması, işverenin bir süreye bağlı olmaksızın işçiye ücret kesme cezası verebileceği anlamına gelmemektedir.

*ya verilen disiplin cezasının iptali ile verilen ceza nedeniyle davacının ücretinden yapılan üç yevmiye bedeli kesintinin davalıdan tahsiline karar verilmesi ve bu kararda direnilmesi usul ve yasaya uygun olup direnme kararının onanması gerekmektedir."* Y.HGK., 09.11.2016 tarih, 2014/1407 Esas, 2016/1044 Kararı

54 Y.HGK., 22.03.2017 tarih, 2015/1046 Esas, 2017/535 Kararı

Bu bağlamda, Yargıtay kararlarından benimsenen ilkeler doğrultusunda işçinin disiplin suçu olarak kabul edilen bir fiiliyle ilgili “makul süre” içerisinde<sup>55</sup> ve kıyasen İş Kanunu’nun 26.maddesinde öngörülen “bir yıllık süre”yi aşmamak kaydıyla ücret kesme cezası verilmesi yerinde olacaktır.

Buna karşılık, toplu iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmeliği veya bireysel iş sözleşmesinde ücret kesme cezası verme süresi konusunda bir yıldan daha az süreyle ilgili düzenleme yapılabilir. Bu durumda, söz konusu düzenlemelerde yer alan süreler, ücret kesme cezası verme süresinin sınırı olarak uygulanacaktır<sup>56</sup>.

### **5.9. Ücret Tahakkuku, Ücret Bordrosunun Hazırlanması ve Ücret Kesme Cezasının Muhasebe Kaydı**

Çalışma hayatında sıklıkla ücretle ilgili “net” ve “brüt” ayrımı yapılmaktadır. Brüt ücret işçinin vergi, sosyal güvenlik primleri, sağlık sigortası, BES gibi kesintiler yapılmadan önceki gelirdir. Net ücret ise, işçinin brüt ücretinden her türlü yasal kesintiler düşüldükten sonra ödenen tutardır. Ücret ve ücret kapsamındaki tüm ödemelerden yasal düzenlemelerin öngördüğü kesintilerin yapılarak, çalışana ödenir hale getirilmesi işlemi “ücret tahakkuku” olarak tanımlanabilir.

İşverenler, ücret ödeme borcunu yerine getirdiğini, işçinin imzasını taşıyan ücret bordroları, hesap pusulası, makbuz ya da ibraname gibi belgelerle ispatlamak durumundadır. Ücretin bankaya yatırıldığı durumlarda banka kayıtları ile de ödemenin ispatı mümkün ise de tanıkla ispatı mümkün değildir<sup>57</sup>. Bu nedenle işyerlerinde ücret tahakkuk ve ödemesine dair işlemleri belgelendirmek adına ücret ödeme belgeleri (ücret hesap pusulası, ücret bordrosu) düzenlenmektedir. İşverenlerin, 213 sayılı Vergi Usul Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümleri gereği ücret ödeme bordrosu düzenlemesi yasal zorunluluktur.

Genel tanımıyla ücret bordrosu; işçi, işveren ve işyeri hakkındaki bilgileri bir arada bulunduran, işverenin işçiye yaptığı iş karşılığında yaptığı ödemeyi bütün yasal ve özel kesintilerle birlikte gösteren ve işçinin çalıştığı süre boyunca sistematik ve dönemsel olarak düzenlenen belgedir.

İşçinin o ay veya döneme ait brüt ücretinden kanunen yapılması gereken vergi, sigorta primi, işsizlik sigortası primi gibi yasal kesintiler yapıldıktan

55 Başbuğ, age. s.209

56 Başbuğ, age. s.153

57 Y.HGK., 18.04.2018 tarih, 2015/1774 Esas, 2018/794 Kararı

sonra hesaplanan net tutar işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenir<sup>58</sup>. Ücret kesme cezası uygulanan işçinin aylık net ücreti, kesme cezası tutarında bankaya eksik olarak yatırılarak ödenir.

Hakkında ücret kesme cezası uygulanan işçinin SGK'ya bildirilecek prim gün sayısı ile prime esas kazanç tutarında herhangi bir azalma olmaz. Bir başka deyişle, ay içinde 30 gün çalışmış olan bir işçiye 2 gün ücret kesme cezası verildiğinde, SGK'ya bildirim yapılırken işçinin prim ödeme gün sayısı 30 gün ve prime esas kazanç tutarının da 30 günlük brüt kazanç tutarı üzerinden bildirilmesi gerekmektedir. Çünkü işçi, ücret kesme cezası uygulanan ayda işe devamsızlık yapmamış, ay içinde işe gelerek çalışmasına devam etmiştir.

Daha önce açıklandığı üzere, işveren, işçilerin ücret kesme cezası kapsamında yaptığı kesintileri, kesinti yaptığı tarihten itibaren bir aylık süre için uhdesinde tutabilir. Kanun hükmü gereği kesinti tutarı, tahakkuk sonrası bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının belirlediği banka hesabına ödemek zorundadır. İşveren bu bir aylık sürede kesinti tutarlarını, şirkete gelir kaydetmeyip tek düzen muhasebe sisteminde ayrı bir hesapta takip etmelidir.

Bu bağlamda, öncelikle ücret tahakkuku “369-Ödenecek Diğer Yükümlülükler” ana hesabının altında ilgili personelin adı-soyadı ile bir alt hesap açılarak ücretin tahakkuku sırasında (bordro yapma) ilgili giderlere borç, bu hesaba alacak yazılmalıdır. Kanun hükmü gereği kesinti tutarı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının belirlediği banka hesabına ödendiğinde ise bu hesaba borç, banka hesabına alacak kaydedilerek, kesinti tutarının ayrı bir hesapta takip etme şartı da yerine getirilmelidir.

58 18.11.2008 tarih ve 27058 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik’in değişik 10.maddesi hükmü gereği 01.06.2016 tarihinden itibaren işyeri ve işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işverenler ile üçüncü kişiler, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az beş olması halinde, çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler. İşyerlerinin bulunduğu yerde banka şubesi bulunmaması ya da çalışanlara banka aracılığıyla ödeme yapılmasına imkân bulunmaması hâlinde ödemelerin, T.C. Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü şubeleri aracılığıyla yapılması gerekmektedir.

**(7/A Seçeneğine Göre)**

---

720. Direk İşçilik Giderleri	XXX	
335. Personele Borçlar		XXX
360. Ödenecek Vergi ve Fonlar		XXX
361. Ödenecek Sosyal Güvenlik Kesintileri	XXX	

*Ücret Tahakkuku*

---

335. Personele Borçlar	XXX	
369. Ödenecek Diğer Yükümlülükler		XXX
369.01. .... Disiplin Cezası Kesintisi		XXX

*Disiplin Cezası Kesintisi*

---

369. Ödenecek Diğer Yükümlülükler	XXX	
369.01. .... Disiplin Cezası Kesintisi	XXX	
102. Bankalar		

XXX

*ÇSGB Hesabına Ödenmesi*

**(7/B Seçeneğine Göre)**

---

791. İşçi Ücret ve Giderleri	XXX	
335. Personele Borçlar		XXX
360. Ödenecek Vergi ve Fonlar		XXX
361. Ödenecek Sosyal Güvenlik Kesintileri	XXX	

*Ücret Tahakkuku*

---

335. Personele Borçlar	XXX
369. Ödenecek Diğer Yükümlülükler	XXX
369.01. .... Disiplin Cezası Kesintisi	XXX

*Disiplin Cezası Kesintisi*

---



---

369. Ödenecek Diğer Yükümlülükler	XXX
369.01. .... Disiplin Cezası Kesintisi	XXX

102. Bankalar

XXX

*ÇSGB Hesabına Ödenmesi*

---

## 6. ÜCRET KESME CEZASINA İTİRAZ

Anayasa'nın 36.maddesinde hak arama hürriyeti, “Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir.” şeklinde ifade edilmiştir. Anayasa’da düzenlenmiş olan adil yargılanma hakkının ve hak arama hürriyeti, birer yargısal ilke olmakla birlikte, disiplin soruşturması ve cezası verme sürecinde de yargı benzeri bir süreç yürütüldüğünden bu ilkelere disiplin hukukunda da geçerli olduğunun kabulü gerekmektedir.

Bu bağlamda, disiplin hukuku açısından hak arama hürriyeti ve adil yargılanma hakkı gereği hem disiplin soruşturması sürecinde hem de disiplin cezası verme işlemine karşı çalışanın itiraz hakkı ve dava açma hakkı bulunmaktadır. İşçi, kendisine verilen ücret kesme cezasına karşı işverene ve/veya işyerinde bulunan disiplin kurullarına itiraz edebileceği gibi cezanın kesinleşmesine bağlı olarak doğrudan yargı yoluna da başvurabilir.

### 6.1. İşveren ve/veya Disiplin Kuruluna İtiraz

Günümüzde holding, birden fazla şirketi içinde barındıran şirketler grubu şeklinde örgütlenme yapısına sahip işyerleri, birden fazla yerde faaliyet gösteren işletmelerde yetki yönüyle sıralı disiplin amirlerinin olduğu, birden fazla disiplin kurulunun (disiplin kurulu, merkez disiplin kurulu, şantiye disiplin

kurulu vb.) bulunduğu görülmektedir. Holding, şirket grupları ve birden fazla yerde faaliyet gösteren işletmelerin merkezindeki üst disiplin kurulunun, bağlı şirket ve işyerlerindeki disiplin kurullarının kararlarına ilişkin itirazları kabul, ret, onama şeklinde sonuca bağlamaktadır<sup>59</sup>. Hatta üst disiplin kurulu, işçiye daha ağır disiplin cezası verebilmektedir.

İşçi, disiplin amirleri (işveren/işveren vekili) veya disiplin kurulu tarafından verilen disiplin cezalarına karşı bir üst disiplin amirine ya da disiplin kuruluna itiraz edebilir. Disiplin sürecine dair iş ve işlemlerin şeffaf olarak yürütülmesi noktasında toplu iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmeliği ve bireysel iş sözleşmesi gibi metinlerde itiraz mercileri, itiraz süresi, cezaların kesinleşmesi, itiraz mercilerinin çalışma usul ve esasları gibi konuların tereddüde yer bırakmayacak şekilde düzenlenmesi son derece önemlidir.

Toplu iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmeliği ve bireysel iş sözleşmesi gibi metinlerde özellikle işçinin, özlük haklarını ilgilendiren ve ekonomik yönden hemen sonuç doğuran ücret kesme cezasının kayıtsız şartsız kabul edileceği ya da itiraz edilmeyeceğine yönelik düzenlemeler yapılamaz. İşçinin itiraz hakkından peşinen feragat etmesi şeklindeki düzenlemeler, İş Kanunu'nun işçiyi koruyucu hükümleriyle bağdaşmaz<sup>60</sup>.

## 6.2. Yargı Yoluyla İtiraz

Ücret kesme cezası uygulanmasını gerektiren fiillerin ve bu fiillere karşılık uygulanan kesinti tutarları, işçinin özlük hakları ile ilgili olduğundan, işçinin çalıştığı işte ve işyerinde gelişmesini, parasal yönden ilerlemesini doğrudan etkilemektedir. Hatta uygulanan ücret kesme cezası, çalışma özgürlüğünün doğal bir sonucu olarak işçinin çalışmakta olduğu işyerinden ayrılıp başka bir işverenin işinde çalışmak istemesi durumunda, yeni işe girmesi, işyerindeki ücretinin belirlenmesi noktasında da etkili olmaktadır<sup>61</sup>.

Hukuk devleti ilkesi, adil yargılanma hakkı ve hak arama hürriyeti gereğince, ücret kesme cezası gerek doğrudan işveren/işveren vekili gerekse disiplin kurulu kararıyla verilsin yargı denetimine konu olur. İşçi, ücret kesme cezasına karşı işveren nezdinde yaptığı itirazdan sonuç alamazsa, konuyu yargıya taşıma hakkına sahiptir.

59 Başbuğ, age. s.227-228

60 Kılıçoğlu/Şenocak, s.767

61 Mehmet Zülfi CAMKURT, “SGK İşten Çıkış Kodlarının “Masumiyet Karinesi” ve İşçinin “Lekelenmeme Hakkı”na Aykırılığına Yönelik Değerlendirme” **İş ve Hayat**, 2023/12, S.18, s.54-55

Nitekim, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun kararında da belirtildiği üzere “İşçinin her yönden özlük haklarını ilgilendiren disiplin cezasının iptaline ilişkin, dava açma hakkının varlığı, aynı zamanda temel haklar arasında yer alan hak arama özgürlüğünün doğal sonucu”<sup>62</sup> olduğundan, işçiye verilen disiplin cezasının yargı denetimine tabi olduğunun kabulü gerekmektedir<sup>63</sup>. Aksi bir düşünce, işverence keyfi olarak verilebilecek bir disiplin cezasının denetiminin mümkün olmaması ve işçinin hak kaybına uğraması sonucunu doğuracaktır.

Medeni Kanunumuzun 23.maddesinin “...kimse, hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez. Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlaka aykırı olarak sınırlayamaz...” hükmü uyarınca, yalnızca hak ve fiil ehliyetine yönelik özgürlüklere ilişkin değil, aynı zamanda kişilik haklarına ilişkin temel bir hüküm niteliğinde olduğu dikkate alındığında, bir haktan feragat de dahil olmak üzere kişilik haklarının konu olduğu her hukuki işlemin sınırı bu temel hüküm esas alınarak belirlenecek ve doğmamış bir haktan feragat edilmeyeceği temel olarak kabulü gerekmektedir<sup>64</sup>. Nitekim, yerleşik Yargıtay içtihatları “doğmamış haktan peşinen vazgeçilemeyeceği ilkesinin evrensel hukuk ilkesi olduğu, doğmamış bir haktan feragatin söz konusu olduğu durumlarda feragatin geçerli olmadığı yönündedir<sup>65</sup>.

62 Y.HGK., 23.10.1987 tarih, 1987/9-639 Esas, 1987/797 Kararı

63 Y.9.HD., 23.12.2013 tarih, 2011/47692 Esas, 2013/34420 Kararı

64 İbrahim ERCAN, İbrahim ÖZBAY, “Medeni Usul Hukukunda Kanun Yollarından Feragat”, **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.X, S.3-4, 2006, s.442

65 “... Ancak bunun dışında genel kural olarak uygulama olanağını bulan “doğmamış haktan feragat” ilkesi tüm Hukuk Dairelerince uygulanagelen bir olgudur...” Y.HGK., 21.02.2018 tarih, 2017/8-1673 Esas, 2018/251 Kararı; “Tüm dosya kapsamı ile davacının, işe iade davasından değil alacak hakkından feragat ettiğini ve bu şekilde davalı işvereni ibra ettiğini beyan etmesi ve özellikle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin 6. fıkrasında da yasal sürenin başlayabilmesi için açıkça mahkeme kararının kesinleşmesi şartının aranması dikkate alındığında, iş sözleşmesi devam eden işçiden alınan ibraname ve feragatnamenin geçersiz olduğu, henüz doğmamış alacak hakkından da feragatin geçerli kabul edilemeyeceği kanaatine varılmıştır...” Y.HGK., 30.06.2020 tarih, 2016/22-1705 Esas, 2020/484 Kararı; “Doğmamış haktan peşinen vazgeçilemeyeceği yolundaki evrensel hukuk ilkesi gözden kaçırılarak, davacının borç miktarına itiraz etmeyeceği ve dava açmayacağına dair beyanına dayanılmak suretiyle sonradan çıkarılan borca karşı dava hakkından feragat ettiğinden bahisle davanın reddine karar verilmesi doğru olmuştur.” Y.11.HD., 14.10.1997 tarih, 1997/4264 Esas, 1997/7002 Kararı; “Taraflar arasındaki sözleşmede her ne kadar cezai şartın fahiş olmadığına ilişkin hüküm bulunduğu iddia edilmiş ise de doğmamış haktan feragat edilemeyeceğinden bu husus araştırılmalıdır. Mahkemece hükmedilen cezai şartın fahiş olup olmadığı tartışılmalı, şayet fahiş görülür ise indirilecek miktar belirlenip sonucuna uygun bir karar verilmelidir.” Y.13.HD., 11.10.2004 tarih, 2004/6611 Esas, 2004/14120 Kararı; “Doğmamış bir haktan peşinen feragat edilemez. Feragat tarihinden sonra oluşan zarar için feragat hüküm doğurmayaacağından zararın he-

Uygulamada özellikle bireysel iş sözleşmesi ve işyeri iç yönetmeliklerine, işveren tarafından verilen disiplin cezalarının kesin olduğu, cezaya karşı işçinin itiraz etmeyeceği ya da dava açmayacağına dair hükümler konulduğu görülmektedir. Medeni Kanunu'nun 23.madde hükmü ile Yargıtay içtihatlarından da anlaşılacağı üzere; işçinin kendisine verilecek disiplin cezasına itiraz etmeyeceği ve/veya dava açmayacağına yönelik peşinen feragati, İş Kanunu'nun işçiyi koruyucu emredici nitelikteki kurallarıyla bağdaşmaz. Bu nedenle, bireysel iş sözleşmesi ve işyeri iç yönetmeliğine disiplin cezalarının kesin olduğu, cezaya karşı işçinin itiraz etmeyeceği ya da dava açmayacağına dair konulan hükümler geçersizdir.

İşçiyeye disiplin cezası uygulanmasının dayanağı iş sözleşmesi olduğundan, görevli mahkeme; 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun<sup>66</sup> 5.maddesine göre iş mahkemesi, iş mahkemesinin bulunmadığı yerlerde ise aynı kanunun 2/3.maddesi hükmü uyarınca iş mahkemesi sıfatıyla asliye hukuk mahkemesidir<sup>67</sup>.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/1-b maddesi gereğince işveren tarafından Toplu İş Sözleşmesi veya işyeri düzenlemeleri uyarınca işçiyeye verilen disiplin cezalarının iptali için açılan davalarda İlk Derece Mahkemeleri tarafından verilen kararlar hakkında Bölge Adliye Mahkemelerinin kararları kesin olup temyiz yoluna başvurulmamaktadır. Aynı Kanun'un geçici 1.maddesinin 4.fıkrasında İlk Derece Mahkemeleri tarafından bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce verilen kararların karar tarihindeki kanun yoluna ilişkin hükümlere tabi olduğu hususu düzenlenmiştir. Belirtilen düzenlemeler uyarınca İlk Derece Mahkemelerinden 25.10.2017 tarihinden sonra işveren tarafından Toplu İş Sözleşmesi veya işyeri düzenlemeleri uyarınca işçiyeye verilen disiplin cezalarının iptali için açılan davalarda verilen kararlar hakkında Bölge Adliye Mahkemesi kararları kesindir, bu kararlara karşı temyiz yoluna başvurulamaz<sup>68</sup>.

---

*saplanarak hüküm altına alınması gerekir...*” Y.15.HD. 04.04.2007 tarih, 2006/1819 Esas, 2007/2112 Kararı

66 25.10.2017 tarih ve 30221 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Söz konusu kanunun 3, 11, ve 12.maddeleri 01.01.2018 tarihinde, diğer hükümleri yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir.

67 Y.HGK., 23.01.1987 tarih, 1987/9-612 Esas, 1987/770 Kararı; Y.22.HD., 07.02.2014 tarih, 2013/19399 Esas, 2014/1630 Kararı

68 Y.9.HD., 11.11.2021 tarih, 2021/11355 Esas, 2021/15607 Kararı; Y.9. HD., 18.05.2022 tarih, 2022/5772 Esas, 2022/6232 Kararı; Y.9.HD., 30.06.2022 tarih, 2022/8251 Esas, 2022/8649 Kararı; Y.9.HD., 08.06.2022 tarih, 2022/6762 Esas, 2022/7406 Kararı

Hukukumuzda fesih dışındaki disiplin cezalarına karşı yargı yoluna başvurulabileceğine ilişkin kanuni düzenleme bulunmamaktadır. Açık bir düzenleme bulunmaması nedeniyle mahkemece, işverenin verdiği disiplin cezasının iptali ve işvereni bir işlem yapmaya zorlayıcı nitelikte karar verilmesi mümkün değildir. Bir başka deyişle, disiplin cezalarının hukuka veya sözleşmeye aykırı verildiğinin tespitine karar verilmesi istenildiğinde, işçinin hukuki yararı bulunduğundan iptal isteminin de aynı zamanda tespit talebini de içermesi sebebi ile disiplin cezasının hukuka ya da sözleşmeye aykırı olduğunun tespiti ile yetinilmeli işverenin yönetim hakkına müdahale anlamına gelebilecek şekilde disiplin cezasının iptali yönünde hüküm kurulmaması gerekmektedir<sup>69</sup>.

Ücret kesme cezasına ilişkin kanun hükmünde, söz konusu cezanın, sadece toplu veya bireysel iş sözleşmelerinde öngörüldüğü takdirde ve bir ayda iki günlük ücretinden fazla olmamak kaydıyla uygulanabileceğini belirtmiştir. Ancak, işverence ücret kesme cezasına ilişkin sınırlamalara uyulmaması halinde cezanın uygulanıp uygulanmayacağı, ne şekilde uygulanacağı, iptal edilip edilmeyeceğine ilişkin herhangi bir yasal düzenleme bulunmamaktadır.

69 “... Hukukumuzda açık bir düzenleme bulunmadığı için, iş mahkemesince işverenin verdiği disiplin cezasının iptali ve işvereni bir işlem yapmaya zorlayıcı nitelikte karar verilmesi mümkün değildir. Mahkemece işlemin hatalı olduğunun belirtilmesi yetinilmeli, işverenin yönetim hak ve yetkisinin kısıtlanması veya ortadan kaldırılması anlamına gelecek şekilde hüküm kurulmamalıdır.” Y. 9.HD., 06.12.2010 tarih, 2010/33308 Esas, 2010/36162 Kararı; “... Mevzuatımızda fesih dışındaki disiplin cezalarına karşı yargı yoluna başvurulabileceğine ilişkin kanuni düzenleme bulunmamaktadır. Ancak disiplin cezalarının hukuka veya sözleşmeye aykırı verildiğinin tespitine karar verilmesini istemekte, işçinin hukuki yararı bulunduğundan iptal isteminin de aynı zamanda tespit talebini de içermesi sebebi ile disiplin cezasının hukuka ya da sözleşmeye aykırı olduğunun tespiti ile yetinilmeli işverenin yönetim hakkına müdahale anlamına gelebilecek şekilde disiplin cezasının iptali yönünde hüküm kurulmamalıdır.” Y.22.HD., 11.09.2014 tarih, 2014/16542 Esas, 2014/23734 Kararı; “... Somut olayda davacı hakkında disiplin cezası verilmesine dayanak olan düzenleme işyerinde yürürlükte olan Toplu İş Sözleşmesi ceza cetveli 21. maddesindeki “İş arkadaşları hakkında... asılsız şayia çıkaran veya asılsız şikayette bulunanların 2-4 arasında yevmiye kesimi ile cezalandırılacağı” hükmüdür. Davacının, hakkında asılsız şayia çıkardığı iddia edilen müdür hakkında yapılan idari soruşturmada mesai saatlerinde spor faaliyetlerine katılması konusunda müdüre uyarı cezası verildiği ve davacı hakkında daha öncede aynı şekilde mesai arkadaşları hakkında asılsız şayia çıkardığından işlem yapıldığı dikkate alınarak bu defa üç yevmiye kesme cezası ile görev yerinin değiştirmesine karar verildiği dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Mahkemenin davacı hakkında ileri sürülen mesai arkadaşları hakkında asılsız şayia çıkardığı iddiasının ispat edilemediği yönündeki tespiti yerindedir. Toplu İş Sözleşmesi ceza cetvelinde anılan eylemin müeyyidesi sadece yevmiye kesimi cezasıdır. Görev yerinin değiştirilmesi yönünde toplu iş sözleşmesinde işverene bir yetki verilmemiştir. Bu durumda disiplin kurulu kararı toplu iş sözleşmesine uygun değilse de kararın iptali yönünde bir karar verilmesinin yasal bir dayanağı bulunmamaktadır. Bununla birlikte Disiplin Kurulu kararının hukuka aykırı olduğunun tespitine karar verilebilir.” Y.22. HD., 20.09.2012 tarih, 2012/8912 Esas, 2012/18912 Kararı

Yargıtay kararlarında, ücret kesme cezasının hatalı olarak uygulanması halinde, mahkemece cezanın haksızlığının tespiti ve kesilen ücretin işçiye geri ödenmesi şeklinde hüküm kurulması gerektiği ifade edilmiştir<sup>70</sup>.

### 6.3. Ücret Kesme Cezası Sonucu Yapılan Kesintinin İadesi İçin Dava Açma

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 77.maddesindeki düzenlemeye göre sebepsiz zenginleşme; geçerli olmayan veya tahakkuk etmemiş yahut varlığı sona ermiş bir nedene ya da borçlu olunmayan şeyin hataen verilmesine dayalı olarak gerçekleşebilir. Sebepsiz zenginleşmenin borç doğurmasının nedeni, kişinin iradesi dışında mal varlığında bir eksilmenin meydana gelmesidir.

Hukuki muamelenin (akdin) kurulmaması, eksik kurulması veya geçersiz kurulması gibi hukuki sebebin geçersiz olması, gerçekleşmemiş olması, sonradan ortadan kalkması, borç olmayan şeyin yanlışlıkla ödenmesi, zenginleşmenin zenginleşenin müdahalesinden doğması, yine zenginleşmenin umulmayan bir olaydan doğması sebepsiz zenginleşme yollarından sayılır<sup>71</sup>. Bir borcu ifa etmek düşüncesiyle veya karşı taraftan bir edimin ifası beklentisiyle yapılan ifalar sonucu vuku bulan kazandırmalar, ifa sonucu zenginleşme oluşturur ve bu sebepsiz zenginleşme konusu olur<sup>72</sup>.

Sebepsiz zenginleşme, bunlardan hangisi yoluyla gerçekleşmiş olursa olsun, sebepsiz zenginleşen, aleyhine zenginleştiği tarafa karşı, geri verme borcu altındadır. Ücret kesme cezasının niteliğine göre zamanaşımı süresi, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 82.maddesinde 2 ve 10 yıllık süreler olarak öngörülmüştür. Ancak bu sürenin işleyebilmesi için davacı tarafın verdiği geri istemeye hakkı olduğunu öğrenmiş olması gerekir. Bu durumda zamanaşımı, davacının dava açmaya hakkı olduğunu öğrendiği tarihten itibaren başlar.

Belirtmek gerekir ki, geri verme borcunun kapsamı, sebepsiz zenginleşen kimsenin iyiniyetli olup olmamasına göre değişir. Zenginleşen kimse iyiniyetli ise yani malvarlığında gerçekleşen zenginleşmeyi geri vereceğini bilmiyor veya bilmesi gerekmiyorsa, geri verme anında elinde kalmış olan miktarı vermekle borcundan kurtulur. Daha önce elinden çıkmış olan kısmı geri vermekle yüküm-

70 Y.9.HD. 09.05.1996 tarih, 1995/35876 Esas, 1996/9868 Karar; Y.9.HD., 11.03.1999 tarih, 1999/2830 Esas, 1999/5295 Kararı

71 Fikret EREN, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2017, s.900

72 Eren, age., s.901; “*Sebepsiz zenginleşmeye dayanan davalarda, bir tarafın mal varlığının diğer tarafın mal varlığı aleyhine çoğalması gerekir. Yani zenginleşme fakirleşmenin karşılığı olmalıdır. Başka bir anlatımla aralarında illiyet bağı olmalıdır. İade borcunun kapsamını belirlemede öncelikle fakirleşme ve zenginleşme zamanının belirlenmesi gerekir.*” Y.3.HD, 03.10.2013 tarih, 2013/14339 Esas, 2013/13780 Kararı

lû değildir. Geri vermede iyiniyetli kabulde, fakirleşen ve zenginleşenin konularına, özellikle sosyal ve ekonomik durumlarına göre 6098 sayılı kanunun 51 ve 52.maddeleri uyarınca güvenin korunması ilkesinin yargıcın takdir yetkisi ile dengelenerek tamamlanması, bu yolla hakkaniyete ulaşılarak iadesi istenen miktarın azaltılması veya tamamen kaldırılması söz konusu olmalıdır<sup>73</sup>.

İşverenin işçiye disiplin cezası olarak ücretinden kesinti yaptığını bildirmemesi, eksik veya hatalı bildirmesi, işçinin bu hatalı kesintiyi sonradan öğrenmesi söz konusu olabilir. Hakkında ücret kesme cezası uygulanan işçinin geri alma hakkının varlığını öğrenmesinden itibaren 2 yıl ve her halde bu hakkın doğduğu tarihten itibaren 10 yıl sonra nedensiz zenginleşmeden doğan iade istemi zamanaşımına uğrar<sup>74</sup>. İki yıllık süre zarar görenin malvarlığındaki eksilmeye yol açan eylem ve işlemin haksız olduğuna kesin olarak kanı bulunduğu ve mal varlığındaki eksilmenin miktarıyla haksız edinenin şahsını tam olarak öğrendiği tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır. 10 yıllık süre ise iade borcunun doğduğu andan itibaren işlemeye başlayacaktır.

#### 6.4. Arabuluculuğa Başvuru

Arabuluculuk, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun<sup>75</sup> 2/1-b maddesinde “*sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, tarafların çözüm üretemediklerinin ortaya çıkması hâlinde çözüm önerisi de getirebilen, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyari olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemi*” olarak tanımlanmıştır. Dava şartı arabuluculuk, dava açılmadan önce arabulucuya başvurulmuş olması ve arabuluculuk sürecinin tamamlanmış olmasının zorunlu olması anlamındadır.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 01.01.2018 tarihinde yürürlüğe giren 3.maddesinin 1.fıkrasının “*Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır.*” hükmüyle hangi iş uyuşmazlıklarında arabuluculuğa başvurulmasının dava şartı olduğu belirlenmiştir.

73 Y.İ.B.G.K. 27.0".1973 tarih, 1972/6 Esas, 1973/2 Kararı; Y.9.HD, 23.10.2009 tarih, 2009/33526 Esas, 2009/28432 Kararı

74 Y.9.HD, 09.02.2015 tarih, 2013/8232 Esas, 2015/4644 Kararı

75 22.06.2012 tarih ve 28331 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Söz konusu maddeye göre bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır. Buna göre; iş ve çalışma ilişkisinden veya iş akdinin feshinden kaynaklanan işe iade istemleri, ücret alacağı, fazla mesai ücreti alacağı, yıllık ücretli izin alacağı, hafta tatili ve genel tatil ücreti alacağı ile ihbar ve kıdem tazminatı alacakları, dava şartı arabuluculuk kapsamına girmektedir.

İşçinin, hakkında uygulanan disiplin cezasını dava konusu yapmadan önce arabuluculuk başvurusunda bulunmasının zorunlu olup olmadığı konusunda yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Disiplin yaptırımı olarak ücret kesme cezası, haklı veya geçerli nedenle iş sözleşmesinin feshi (işten çıkarma cezası) niteliğinde değildir. Bu nedenle, iş sözleşmesinin feshiyle sonuçlanan disiplin cezalarından farklı olarak ücret kesme cezasının yargısal denetimi noktasında arabuluculuğa başvurulması olanaklı değildir.

## 7. SONUÇ

İş hukukumuzda disiplin cezalarına ilişkin açık bir düzenleme bulunmama olup bunun istisnası ücret kesme cezasıyla ilgili 4857 sayılı İş Kanunu'nun 38.maddesindeki düzenlemedir. Ücret kesme cezası, taşıdığı önem ve özellikle ücrete ilişkin olması nedeni ile işçi hakkında uygulanabilecek diğer disiplin yaptırımlarından farklı olarak kanunla düzenlenmiştir. Buna karşılık ücret kesme cezası çalışma hayatında daha çok kurumsal işletmeler ile toplu iş sözleşmelerine tabi işyerlerinde uygulanmaktadır. Küçük işletmelerde ise ya hiç uygulanmamakta ya da ücretin kesinti tutarını işveren uhdesinde buldurmamak, fazla kesinti yapmak, savunma almamak gibi hatalı uygulamalar söz konusu olabilmektedir.

Mevzuatımızdaki genel düzenlemeler çerçevesinde, işçinin ücretinden kesinti yapılması için işçinin muvafakatının alınması veya bir mahkeme kararının bulunması gerekmektedir. Ancak işveren tarafından 4857 sayılı Kanunun 38.maddesi ve işyeri düzenlemelerine (iç yönetmelik, disiplin prosedürü vb.) göre verilecek ücret kesme cezalarında işçinin muvafakatine veya bir mahkeme kararı olması gereklidir.

İşçiye ücret kesme cezası verilebilmesi için cezanın geçerli bir hukuki dayanağının (iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmeliği, disiplin prosedürü vb.) bulunması, işçinin kusurlu olması, cezanın kendi amacıyla sınırlı olması, işçinin savunmasının alınması gerekmektedir. Belirtmek gerekir ki, ücret kesme cezası uygulanmadan önce kural olarak işçinin savunmasının alınması zorunluluğu

bulunmamakla birlikte, ceza uygulanırken işçinin disiplin suçuna ilişkin savunmasının istenilmesi, savunmanın göz önünde bulundurularak ücret kesintisinin miktarının belirlenmesi hak ve nefaset kurallarına uygun düşecektir.

Ücret kesme cezasının düzenlendiği iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmeliği, disiplin prosedürü gibi dokümanlar işçiye okutulmalı, okuduğuna, anladığına ve kabul ettiğine dair isim ve imzası alınmalıdır. Bunun yanı sıra işçinin dokümanın bir nüshasını aldığına ilişkin beyanına yer verilmelidir. Bu noktada belirtmek gerekir ki, işçinin imzaladığı iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmeliği, disiplin prosedürü vb. dokümanlarda yapılacak her bir değişikliğin geçerli olması ve işçi açısından bağlayıcı olabilmesi için işçinin yapılan değişikliğe açıkça veya örtülü olarak rıza göstermesi, muvafakat etmesiyle mümkündür. Bu nedenle söz konusu dokümanlarda yapılacak değişikliklerin aynı usulle işçiye imzalatılması yerinde olacaktır.

Ücret kesme cezası verilmesini gerektirecek bir disiplin suçunun işlenmesinden sonra, ne kadar süre içerisinde işçi hakkında söz konusu cezanın uygulanabileceği konusunda hukukumuzda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak işverenin haklı nedene dayalı olarak iş sözleşmesini derhal feshetme hakkını kullanmasının dahi sınırlandığı dikkate alındığında, iş sözleşmesinin derhal feshinden daha hafif disiplin yaptırımı olan ücret kesme cezasının uygulanabilmesiyle ilgili de bir süre sınırı olması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Bu konuda düzenleme bulunmaması, işverenin bir süreye bağlı olmaksızın işçiye ücret kesme cezası verebileceği anlamına gelmemektedir. Bu bağlamda, Yargıtay kararlarından benimsenen ilkeler doğrultusunda işçinin disiplin suçu olarak kabul edilen bir fiiliyle ilgili “makul süre” içerisinde ve kıyasen İş Kanunu’nun 26.maddesinde öngörülen “bir yıllık süre”yi aşmamak kaydıyla ücret kesme cezası verilmesi yerinde olacaktır.

Ücret kesme cezasının uygulanmasında, genel anlamdaki “kök ücret” (temel ücret-çıplak ücret) esas alınmalıdır. Kök ücret kavramına dahil olmayan çalışma karşılığı işçiye ödenen fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, kanun gereği ödenen yıllık izin ücreti ile iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi kapsamında ödenen sosyal yardım niteliğinde ödemelerden (yemek yardımı, yol yardımı, ikramiye, iş gücü tazminatı, vardiya primi, yakacak yardımı vb.) kesinti yapılmamalıdır.

Disiplin yaptırımı olarak ücret kesme cezası nedeniyle işçinin ücretinden yapılan kesintileri, işveren uhdesinde tutmamalı, kanunun öngördüğü şekilde ve sürede ilgili hesaba yatırılmalıdır. Bir başka deyişle, işveren, işçinin ücretinden yaptığı kesinti tutarının hesabını ayrı olarak tutmak ve kesinti tutarını işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma

ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenen, Türkiye’de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine ücretin kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırmak zorundadır.

İşveren, işçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintileri, derhal sebepleriyle birlikte işçiye bildirmelidir. 4857 sayılı Kanunun 38.maddesi hükmüne aykırı ücret kesme cezası veren veya kesintinin sebep ve hesabını bildirmeyen işverene aynı kanunun 102/1-b maddesi kapsamında idari para cezası uygulanacaktır.

İşçi, ücret kesme cezasının iptali için yargı yoluna başvurabilir. Bunun yanı sıra işçi kanuna ve usule aykırı olarak fazla yapılan kesintileri 10 yıllık zamanaşımı süresinde kendisine ödenmesi için dava açabilir. Keza, ücret kesme cezasının haksız olarak uygulandığı, kesinti miktarının yasal düzenlemeye aykırı olarak fazla yapıldığı durumlarda iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir.

## KAYNAKLAR

AKYİĞİT Ercan, **İş Kanunu Şerhi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2. Baskı, 2006, C. 2

BAŞBUĞ Aydın, **Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları**, Tes-İş Yayınları, Ankara 1999

CAMKURT Mehmet Zülfi, “Disiplin Soruşturması Kapsamında İşverenin İşçiden Savunma İstemesi ve İşçinin Savunma Verme Süreci”, **İş ve Hayat**, 2024/6, S.19

CAMKURT Mehmet Zülfi, “SGK İşten Çıkış Kodlarının “Masumiyet Karesi” ve İşçinin “Lekelenmeme Hakkı”na Aykırılığına Yönelik Değerlendirme” **İş ve Hayat**, 2023/12, S.18

ÇENBERCİ Mustafa, **İş Kanunu Şerhi**, Olgaç Matbaası, Ankara, 1984, 5. Baskı

ERCAN İbrahim, ÖZBAY İbrahim, “Medeni Usul Hukukunda Kanun Yollarından Feragat”, **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.X, S.3-4, 2006, s.442

EREN Fikret, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2017

GÖRÜCÜ İbrahim, DEMİRBAŞ Muzaffer, “Türk İş Hukukunda Ücret Kesme Cezası” **İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:3, Sayı:2, 2014

KILIÇOĞLU Mustafa, ŞENOCAK Kemal, **İş Kanunu Şerhi**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013-Şubat, 3.Baskı

KILINÇ Ümit, “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde Sınırlamanın Dar Yorumu İlkesi”, **Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.XVII, 2020/2

KOÇAK Ayşegül Merve, **Türk İş Hukukunda İşverenin Yönetim Hakkı Çerçevesinde Disiplin Cezaları**, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 2021

ÖZDEMİR Erdem, “İş Hukukunda Disiplin Cezaları”, **Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan Cilt. II**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2001

NİŞANCI Dilaver, “Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında Disiplin Suç ve Cezalarında Kanunilik İlkesi”, **Fasikül Hukuk Dergisi**, Ocak 2015, S.62

<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

<https://www.ilo.org/tr/resource/95-nolu-ucretlerin-korunmasi-sozlesmesi>  
10.08.2024

4857 sayılı İş Kanunu (**10/6/2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır**)

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (22.06.2012 tarih ve 28331 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır)

Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik (18.11.2008 tarih ve 27058 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır)