

İŞÇİNİN İŞE GEÇ GELMESİ HALİNDE ÜCRETİNDEN KESİNTİ YAPILABİLİR Mİ?

İşçinin yükümlülüklerinin kapsamını, bireysel ve toplu iş sözleşmesi ile yasal düzenlemeler belirlemektedir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 32 nci maddesinde ücret ve ücretin ödenmesi: “**Genel** anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.” şeklinde tanımlanmıştır.

6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 393 üncü maddesinde ise, “İşçinin, işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle **iş görmeyi** ve işverenin de ona **zamana** veya **yapılan işe göre** ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmeye, iş sözleşmesi denir.” hükmü yer almaktadır.¹

İş sözleşmesinin en belirgin unsurları; iş görme, bağımlılık, zaman ve ücret unsurlarıdır.

Bu unsurlar içinde **zaman unsuru** iş sözleşmesinin en tipik unsurudur. İş sözleşmesi sürekli bir iş görme sözleşmesidir. İşçinin işverenin emrinde tam süreli ya da kısmi süreli çalışmasına bakılmaksızın, bu unsur daima ön plandadır. İş sözleşmesinde **zaman unsuru çalışma süresinin belirlenmesinde** söz konusu olur. İşçinin işverenin emri altındaki çalışma süresi onun günlük çalışma süresinin tamamını kapsayacağı gibi haftada bir gün ya da birkaç gün belirli saatlerde çalışmayı da kapsayabilir. Burada önemli olan işçinin, sözleşmede üstlenmiş olduğu zamanın tamamını işverenin emrine sunup ona bağlı olarak çalışmasıdır.²

Buna göre işçinin, haklı bir gerekçesinin veya işveren tarafından kabul edilebilir mazeretinin olmaması halinde; **işe geç gelerek eksik çalıştığı sürelerin toplanması yöntemiyle** günlük, haftalık, aylık ücretinde kesinti yapılabilmesi mümkündür. İşçi, İş Kanunu'nda yer alan ya da iş sözleşmesinde belirlenmiş olan çalışma sürelerine uygun olarak işverenin emir ve talimatlarına bağlı olarak iş görmek zorundadır. Aksi takdirde iş görme ediminin karşılığı olan ücretini tam olarak alamaz. Ücret bir iş karşılığı olup, çalışılmayan süre için ücret istenemez.³

İşçinin **ücret ödeme biçiminin** maktu aylık olması da aynı sonucu doğuracaktır. ⁴

Bir örnekle açıklayalım. İşçi A işverenle arasındaki sözleşme uyarınca, işyerinde haftada 45 saat, 6 gün ve ara dinlenmesi düşüldükten sonra günde 7,5 saat çalışmaktadır. İşçi A'nın pazartesi, salı, çarşamba ve cuma günü işe 1'er saat geç geldiğini farz edelim. İşçi A bu durumda, ilgili haftada 4 saat eksik ücret alacaktır. Aylık ücretin brüt 3000 TL olduğunu farz edelim. $3000/225=13,33$ TL. Brüt/Saat ücretidir. İşçiden ücret ödemesi yapılırken $4 \times 13,33= 53,32$ TL. Brüt ücret kesintisi yapılacaktır. Bu kesinti işçi A'nın o hafta eksik çalışmasından kaynaklanmaktadır.

Nitekim, çalışma yaşamında işyerlerinde, işçilerin günlük çalışma sürelerinin (işe başlama ve işten çıkış saatlerinin) ve dolayısıyla eksik çalıştığı sürelerinin PDKS sistemiyle (Personel Devam Kontrol Sistemi) yakından kontrol edildiği, buradan elde edilen çalışma saatlerine ilişkin verilerin puantaj kayıtlarına ve ücret bordrolarına yansıtıldığı görülmektedir.

İşveren “**yönetim hakkı**” çerçevesinde; işyerinde işin başlama ve bitiş saatleriyle ara dinlenme saatlerini belirleyerek, işçilerinin bu çalışma ve dinlenme saatlerine uygun hareket edip etmediğini



¹ Prof Dr.Fikret Eren Borçlar Hukuku Yetkin Yayınları Ankara 2019 S.541

² Prof Dr.Fikret Eren Borçlar Hukuku Yetkin Yayınları Ankara 2019 S.541

³ Y.9.HD.21.11.2012-7547/21908-

⁴ Av.Ergun İnce Çalışma Hukuku Artı Ltd.Şti. İstanbul 1988 S.138-139

kontrol etmekte; herhangi bir aykırılık halinde sözleşme ve kanun hükümleri çerçevesinde gerekli iş ve işlemleri yapma hakkına sahip bulunmaktadır.

Bununla birlikte, işçinin haksız ve mazeretsiz işe geç gelmesi hususunda ispat yükümlüğü işverene aittir. Ayrıca, işyerinin uzaklığı, işe gidip gelme olanakları vb. gibi nedenlerle makul sayılabilecek nispeten kısa süreli işe gecikme durumlarının göz ardı edilmesi ve sistemin buna göre kurgulanması; işveren tarafından “**yönetim hakkının**” Türk Medeni Kanunu’nun 2 nci ve 3 üncü maddesinde yer alan “**dürüstlük ilkesine**” ve “**iyi niyet ilkesine**” uygun kullanıldığının da bir göstergesi olacaktır.

Yukarıda belirtilen Medeni Kanun hükümleri uyarınca, “Herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz. Kanunun iyi niyete hukuki bir sonuç bağladığı durumlarda, asıl olan iyi niyetin varlığıdır.”

İşçi tarafından da, iş görme edimi dürüstlük kuralının gerektirdiği şekilde ifa edilmelidir. ⁵

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

