

T.C.

YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2017/16654

Karar No: 2020/10741

Tarihi: 06/10/2020

» Ücret

» Ücretin Gününde Ödenmemesi Nedeniyle Çalışmama Hakkının Doğması

» Ücretin Ödenmemesinin İşçiye Haklı Nedenle Fesih Hakkı Vereceği

ÖZET: İşçinin emeğinin karşılığı olan ücret işçi için en önemli hak, işveren için en temel borçtur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32.maddesinin dördüncü fıkrasında, ücretin en geç ayda bir ödeneceği kurala bağlanmıştır. Ücreti ödenmeyen işçinin, bu ücretini işverenden dava ya da icra takibi gibi yasal yollardan talep etmesi mümkündür.

1475 sayılı Kanun döneminde, toplu olarak hareket etmemek ve kanun dışı grev kapsamında sayılmamak kaydıyla 818 sayılı Borçlar Kanununun 81. maddesi uyarınca ücreti ödeninceye kadar iş görme edimini ifa etmekten, yani çalışmaktan kaçınabileceği kabul edilmekteydi. 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 97. maddesinde de benzer bir düzenleme yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise ücret daha fazla güvence altına alınmış ve işçi ücretinin yirmi gün içinde ödenmemesi durumunda, işçinin iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabileceği açıkça düzenlenmiş, toplu bir nitelik kazanması halinde dahi bunun kanun dışı grev sayılamayacağı kurala bağlanmıştır.

Ücreti ödenmeyen işçinin alacağı konusunda takibe geçmesi ya da ücreti ödeninceye kadar iş görme edimini yerine getirmekten kaçınması, iş ilişkisinin devamında bazı sorunlara yol açabilir. Bu bakımdan, işverenle bir çekişme içine girmek istemeyen işçinin, haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetme hakkı da bulunmaktadır. Ücretin hiç ya da bir kısmının ödenmemiş olması bu konuda önemsizdir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalı iş yerinde 01.02.2007 tarihinden itibaren mobilya kurulumcusu olarak haftanın 6 günü, 07.45-23.00-00.00 saatleri arasında, ulusal bayramların tümünde, dini bayramların ilk iki günü dışında, yıllık ücretli izinlerinin büyük kısmını kullanmadan, yılda en az beş Pazar günü çalıştığını, davacının fazla çalışma ve bayram tatili alacaklarını talep ettiğini, bu talebinin işverence reddi üzerine 08.07.2011 tarihinde haklı nedenle iş sözleşmesini feshettiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, yıllık ücretli izin, hafta tatili ücreti ve ücret farkı alacağını talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının müvekkiline ait şirkette mobilya kurucusu olarak çalıştığını, 13.08.2007 tarihinde işe girdiğini, 16.04.2013 tarihinde işten ayrıldığını, fazla çalışma yapmadığını, genel tatil çalışmalarının kendisine ödendiğini, yıllık izinlerini ise kullanmış olup imza ettiğini, ücretinin 2012 yılına dek elden ödendiğini sonrasında ise banka aracılığı ile ödendiğini, küçük düşürücü sözlerin söylendiği iddiasının doğru olmadığını, aksine davacının başka bir iş bulması yüzünden kendi isteği ile işten ayrılmış olduğunu yani istifa ettiğini, feshinin haklı nedene dayanmadığını, hiçbir alacak ve tazminat hakkının bulunmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti :

Mahkemece, davalı tanıklarının davacının kendi isteğiyle işten ayrıldığını beyan ettikleri, bu itibarla davacının haklı nedenle işten ayrıldığı iddiasını kanıtlayamadığı, öte yandan davacının işçilik alacaklarının ödenmesi talebini davalıya yönelttiğine dair herhangi bir kanıt ileri sürmediği gibi akdin sonlanmasından yaklaşık 4 ay sonra haklı nedenle iş akdini sonlandırdığı iddiasıyla iş bu davayı açtığı, bazı işçilerin uzun yıllar öncesinde iş akdini haklı bir neden olmaksızın sonlandırmış iken Yargıtayımızın “işçinin yapılan hesaplama sonucunda işçilik alacaklarının varlığının tespiti halinde işçilik ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle işçi tarafından haklı nedenle fesih olduğunu” kabul eden içtihatları karşısında aslında yukarıda ifade edilmeye çalışıldığı gibi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamayacak biçimde iş akdini sona erdiren işçilerin daha sonra o güne kadar işverene bu konuda herhangi bir müracaatı da bulunmadığı halde işçilik ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle haklı nedenle iş akdini feshettiği iddiasıyla dava açtıkları, işçinin sırf çalıştığı döneme ilişkin ödenmemiş (ücret, fazla mesai vb.) ücret alacaklarının olması halinin haklı nedenle feshin gerçekleştiğini kabul için yeterli görülmesi halinde işçilik alacakları bulunan ve fakat bu alacaklarının ödenmemesi nedeniyle değil örneğin daha iyi koşullarda iş bulması ve benzeri kıdem tazminatına hak kazanamayacak sebeplerle işten ayrılan işçilerin işçilik alacaklarının ödenmemesi nedeniyle iş akdini haklı nedenle feshettiği iddiasını kanıtlamasına gerek olmadan peşinen kabul ile hüküm kurulmasının hakkaniyete uygun olamayacağı, başka bir ifadeyle hakkaniyete uygun olanın yapılan hesaplamalar sonucunda ortaya çıkan ve ödenmeyen işçilik ücretlerinin varlığı yanında işçinin bu nedenle iş akdini feshettiğini tanık beyanları, ihbarname tebliği, icra takibi ve benzeri delillerle ispatlaması gerektiğinin kabulü olacağı, bu durumun hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olduğu gerekçesiyle davacının kıdem tazminatı isteminin reddine karar verilmiş, yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti ve genel tatil ücreti alacağı talebinin kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı taraflar vekilleri temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı vekilinin tüm davacı vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-İşçinin ödenmeyen işçilik hakları sebebiyle iş sözleşmesini haklı olarak feshedip feshetmediği konusu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

İşçinin emeğinin karşılığı olan ücret işçi için en önemli hak, işveren için en temel borçtur. [4857 sayılı İş Kanunu](#)’nun 32.maddesinin dördüncü fıkrasında, ücretin en geç ayda bir ödeneceği kurala

bağlanmıştır. Ücreti ödenmeyen işçinin, bu ücretini işverenden dava ya da icra takibi gibi yasal yollardan talep etmesi mümkündür.

1475 sayılı Kanun döneminde, toplu olarak hareket etmemek ve kanun dışı grev kapsamında sayılmamak kaydıyla 818 sayılı Borçlar Kanununun 81. maddesi uyarınca ücreti ödeninceye kadar iş görme edimini ifa etmekten, yani çalışmaktan kaçınabileceği kabul edilmekteydi. 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren [6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu](#)'nun 97. maddesinde de benzer bir düzenleme yer almaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda ise ücret daha fazla güvence altına alınmış ve işçi ücretinin yirmi gün içinde ödenmemesi durumunda, işçinin iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabileceği açıkça düzenlenmiş, toplu bir nitelik kazanması halinde dahi bunun kanun dışı grev sayılamayacağı kurala bağlanmıştır.

Ücreti ödenmeyen işçinin alacağı konusunda takibe geçmesi ya da ücreti ödeninceye kadar iş görme edimini yerine getirmekten kaçınması, iş ilişkisinin devamında bazı sorunlara yol açabilir. Bu bakımdan, işverenle bir çekişme içine girmek istemeyen işçinin, haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetme hakkı da bulunmaktadır. Ücretin hiç ya da bir kısmının ödenmemiş olması bu konuda önemsizdir.

Ücretin ödenmediğinden söz edebilmek için işçinin yasa ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödenme döneminin gelmiş olması ve işçinin bu ücrete hak kazanması gerekir (Yargıtay 9.HD. 18.1.2010 gün, 2008/14546 esas, 2010/193 karar).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir. İkramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacakların ödenmemesi durumunda da işçinin haklı fesih imkânı bulunmaktadır (Yargıtay 9. HD. 16.7.2008 gün 2007/22062 esas, 2008/16398 karar).

Somut uyuşmazlıkta, davacı vekili 08.07.2013 tarihli dava dilekçesinde davacı işçinin 16.04.2013 tarihinde ödenmemiş işçilik alacaklarının talebe rağmen ısrarla ödenmemesi üzerine davacı işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle sonlandırdığını açıklayıp kıdem tazminatı talep etmiştir. Davalı işveren de iş sözleşmesini sonlandıranın işçi olduğunu kabul etmiş haklı bir neden olmaksızın ayrıldığını savunmuştur.

Mahkemenin de kabulü olduğu üzere fesih tarihi itibarıyla davacı işçinin hak ettiği halde ödenmeyen işçilik alacakları mevcuttur ve bu alacaklar hüküm altına alınmıştır.

Açıklanan oluştan göre, davacının kıdem tazminatı alacağı talebinin kabulü gerekirken yerinde olmayan gerekçe ile reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 06.10.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.