

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2009/17323

Karar No. 2011/17390

Tarihi: 13.06.2011

İlgili Kanun / Madde

4857.S.İşK/32

-
- **ÜCRETİN ÖDENMEMEİŞ OLDUĞUNUN KABULÜ
GEREKEN DURUMLAR**
-
-

ÖZETİ İşçinin ücretinin kanun veya sözleşme hükümlerine göre ödenmemesi işçiye bu imkânı verir. 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 kazanmış olması gerekir(Yargıtay 9.HD. 18.1.2010 gün, 2008/ 14546 E, 2010/ 193 K.).

4857 sayılı İş Kanununun 24/II-e bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir. İkramiye, primi, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacakların da ödenmemesi işçiye haklı fesih imkânı verir (Yargıtay 9.HD. 16.7.2008 gün 2007/ 22062 E, 2008/ 16398 K.).

İşçinin ücretinin işverenin içine düştüğü ödeme gücünün nedeniyle ödenmemiş olmasının sonuca bir etkisi yoktur. İşçinin ücretinin bir kısmını İş Kanununun 33. maddesinde öngörülen ücret garanti fonundan alabilecek olması da işçinin fesih hakkını ortadan kaldırmaz.

DAVA :Davacı, kıdem tazminatı, izin, fazla çalışma ücreti, bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi Ş.Çil tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı davalı iş yerinde veteriner hekim olarak çalıştığını çalışmaları sırasında fazla mesai yaptığını, yıllık izinlerini kullanmadığını ve Gıda ve Gıda ile Temas Eden Madde ve Malzemeleri Üreten İş Yerlerinin Çalışma İzni ve Gıda Sicili ve Üretim İzni İşlemleri ile Sorumlu Yönetici İstihdamı Hakkında Yönetmeliğin 29/g maddesine aykırı görevlendirme sebebiyle iş akdini İş Kanununun 24/II e maddesi uyarınca haklı olarak feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı, yıllık ücret alacağı, fazla mesai alacağı ve genel tatil alacağının faizi ile birlikte tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı işveren davacının veteriner hekim olarak sorumlu müdürlük ve şeflik yaptığını, bölge şefi unvanının terfi niteliğinde olduğu ikinci bir iş verilmediği, daha iyi

şartlarda iş bulduğu için istifa etmek suretiyle işten ayrıldığını davacının diğer alacaklarının ödendiğini başkaca alacağının bulunmadığını beyanla davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece davacının iş sözleşmesini haklı olarak feshettiğinin kanıtlanamadığı gerekçesiyle kıdem tazminatı isteği reddedilmiş diğer istekler hüküm altına alınmıştır.

Kararı taraflar temyiz etmiştir.

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre tarafların aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

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

İşçinin emeğinin karşılığı olan ücret işçi için en önemli hak, işveren için en temel borçtur. 4857 sayılı İş Kanununun 32/4. maddesinde ücretin en geç ayda bir ödeneceği kurala bağlanmıştır. Yine İş Kanununu da, 5953 sayılı Basın İş Kanununun 14. maddesinde öngörüldüğü gibi ücretin peşin ödeneceği öngörülmemiştir. Buna göre, aksi bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmadığı sürece işçinin ücreti bir ay çalışıldıktan sora ödenmelidir.

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

1475 sayılı İş Kanunu döneminde bunun dışında toplu olarak hareket etmemek ve kanun dışı grev kapsamında sayılmamak kaydıyla Borçlar Kanununun 81. maddesi uyarınca ücreti ödeninceye kadar iş görme edimini ifa etmekten, yani çalışmaktan kaçınabileceğini kabul edilmekteydi. 4857 sayılı İş Kanununda ücret daha fazla güvence altına alınmış ve işçi ücretinin 20 gün içinde ödenmemesi durumunda işçinin iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabileceği açıkça düzenlenmiş ve bunun toplu bir nitelik kazanması durumunda dahi, 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 tanınmıştır.

İşçinin ücretinin kanun veya sözleşme hükümlerine göre ödenmemesi işçiye bu imkânı verir. 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 kazanmış olması gerekir(Yargıtay 9.HD. 18.1.2010 gün, 2008/ 14546 E, 2010/ 193 K.).

4857 sayılı İş Kanununun 24/II-e bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir. İkramiye, primi, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacakların da ödenmemesi işçiye haklı fesih imkânı verir (Yargıtay 9.HD. 16.7.2008 gün 2007/ 22062 E, 2008/ 16398 K.).

İşçinin ücretinin işverenin içine düştüğü ödeme güçlüğü nedeniyle ödenememiş olmasının sonuca bir etkisi yoktur. İşçinin ücretinin bir kısmını İş Kanununun 33. maddesinde öngörülen ücret garanti fonundan alabilecek olması da işçinin fesih hakkını ortadan kaldırmaz.

Somut olayda davacının fazla çalışma ücreti ile genel tatil ücretlerinin ödenmediği dosya içeriği ile sabit olmuştur. Mahkemece de sözü edilen isteklerin kabulüne karar verilmiştir. Davacı işçi fesih yazısında davaya konu olan işçilik alacaklarının ödenmemesine de dayanmış olup, sözü edilen fesih 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II e maddesi uyarınca haklı olarak değerlendirilmelidir. Mahkemece kıdem tazminatı isteğinin kabulü yerine yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalıdır.

3. Davacı işçi yıllık izin ücreti ödetilmesini talep etmiş, davalı işveren iş sözleşmesinin feshinden sonra izin ücretinin ödendiğini savunmuştur. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda ödemeye dair belge sunulmadığına dikkat çekilerek hesaplama yapılmıştır.

Davalı vekili rapora itirazında ödemeye dair bankadan alınan yazıyı da sunmuştur. Mahkemece bu konuda bir değerlendirme yapılmaksızın izin ücretinin kabulüne karar verilmesi de doğru değildir.

4. Dava dilekçesinde yıllık izin ücreti olarak 1.000,00TL talep edildiği halde mahkemece 1.100,00TL olarak kabulü HUMK'nun 74. maddesinde öngörülen taleple bağlılık kuralına aykırılık oluşturur.

5. Mahkemece reddine karar verilen miktar yönünden davalı yararına hükmedilen avukatlık ücreti 5.025,60 TL olarak hatalı şekilde belirlenmiştir. Dava dilekçesinin sonuç ve talep kısmında belirtilen miktarlar dikkate alınarak yürürlükteki Avukatlık Ücret Tarifesine göre bir karar verilmelidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.06.2011 gününde oybirliğiyle karar verildi.