

YARGITAY
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/16017
Karar No. 2014/390
Tarihi: 16.01.2014

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK. /32,34
1475 S. İşK. /14

- **ÜCRETİN ÖDENMEMESİ**
- **ÇALIŞMAMA HAKKI**
- **HAKLI NEDENLE FESİH**
-

ÖZETİ İşçinin emeğinin karşılığı olan ücret işçi için en önemli hak, işveren için en temel borçtur. 4857 sayılı İş Kanununun 32 nci maddesinin dördüncü fıkrasında, ücretin en geç ayda bir ödeneceği kurala bağlanmıştır. 5953 sayılı Basın İş Kanununun 14 üncü maddesinin aksine, 4857 sayılı Yasada ücretin peşin ödeneceği yönünde bir hüküm bulunmamaktadır. 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 Yasa döneminde, toplu olarak hareket etmemek ve kanun dışı grev kapsamında sayılmamak kaydıyla 818 Sayılı Borçlar Kanununun 81 inci 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 inci maddesinde de benzer bir düzenleme yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanununda 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.

4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü 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

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

1-Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine,

2-Davacı, davalıya ait işyerinde 03.05.2006 tarihinde işe başladığını ve çalışmalarını 14.01.2010 tarihine kadar sürdürdüğünü, davalı işverenin 14.01.2010 tarihinde iş aktini bildirimsiz ve haksız olarak feshettiğini, yıllık izinlerinin kullandırılmadığını, fazla mesai yaptırılmasına rağmen ücretinin ödenmediğini iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla mesai ücreti ve yıllık izin ücretinin davalıdan tahsilini istemiştir.

Davalı, davacının mevsimlik işçi olup iş sözleşmesinin mevsim sonunda 14.01.2010'da askıya alındığını, turizm sezonu başlamadan önce 15.02.2010 tarihli ihtar içeren işe davet yazısının tebliğine rağmen davacının işe başlamadığını bildirerek işi kendisi fesheden davacının kıdem ve ihbar tazminatı talep etmesinin mümkün olmadığını, mevsimlik işçi olduğundan yıllık izin ücreti isteyemeyeceğini ve fazla çalışma yaptığı aylarda bu çalışmalarının karşılığının kendisine ödendiğini bildirerek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, mevsimlik işçi olarak davacıya iş aktinin askıya alındığı dönemde işe davet ihbarnamesi tebliğ edildiği halde işe başlamayarak iş aktinin işçi tarafından haklı bir sebep gösterilmeden feshedildiği kanaatine varılarak ihbar ve kıdem tazminatı talepleri ile izin ücreti isteyemeyeceği gerekçesiyle yıllık izin ücreti talebinin reddine, fazla çalışma ücreti isteminin kabulüne karar verilmiştir.

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 Kanununun 32 nci maddesinin dördüncü fıkrasında, ücretin en geç ayda bir ödeneceği kurala bağlanmıştır. 5953 sayılı Basın İş Kanununun 14 üncü maddesinin aksine, 4857 sayılı Yasada ücretin peşin ödeneceği yönünde bir hüküm bulunmamaktadır. Buna göre, aksi bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmadığı sürece işçinin ücreti bir ay çalışıldıktan sonra ödenmelidir.

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

1475 sayılı Yasa döneminde, toplu olarak hareket etmemek ve kanun dışı grev kapsamında sayılmamak kaydıyla 818 Sayılı Borçlar Kanununun 81 inci 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 inci maddesinde de benzer bir düzenleme yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanununda 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.

4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü 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.

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

Bireysel veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan aynî yardımların yerine getirilmemesi de (erzak ve kömür yardımı gibi) bu madde kapsamında değerlendirilmeli ve işçinin "haklı fesih" hakkı bulunduğu kabul edilmelidir.

İşçinin sigorta primlerinin hiç yatırılmaması veya eksik bildirilmesi, sosyal güvenlik hakkını ilgilendiren bir durum olsa da Dairemizin 1475 sayılı Yasa döneminde istikrar kazanmış olan görüşü, 4857 sayılı İş Kanunu döneminde de devam etmekte olup, sigorta primlerinin hiç yatırılmaması, eksik yatırılması veya düşük ücretten yatırılması hallerinde de işçinin haklı fesih imkânı vardır.

Somut olayda, davalının otel olan işyerinde garson olarak çalışan davacının iş aktinin 14.01.2010 tarihinde askıya alındığı, davalı tarafından 15.02.2010 günlü çıkarılan işe davet mektubundaki "2010 sezon başlangıcında işletmemizde çalışıp çalışmayacağınızı en geç 01.03.2010 tarihine kadar yazılı olarak bildirmeniz, aksi takdirde askıda olan hizmet sözleşmesinin tarafınızca fesholunacağı, işletmemizde çalışma

hakkını kaybedeceğiniz” şeklindeki ihtar üzerine davacının işe başlamadığı ve SGK kayıtlarında davalı ile olan iş aktinin 14.01.2010 itibariyle sonlandığı sabittir. Dosya kapsamında bulunan ve davacı vekilinin 12 Eylül 2012 günlü bilirkişi raporuna itiraz dilekçesinde belirttiği davacının ücret ödemelerinin davalı şirket tarafından parça parça ve gecikmeli ödendiği ve en son ücretinin 13.04.2010 tarihinde ödendiğine dair beyanını kanıtlayan maaş hesap hareketleri incelendiğinde 14.01.2010 itibariyle iş akti feshedilen davacıya 02.04.2010 tarihinde 333,28 TL ve 13.04.2010 tarihinde 232,36 TL olmak üzere maaş ödemeleri gecikmeli ödenmiştir. Bu haliyle ücreti ödenmeyen davacının iş aktini feshi haklı olup kıdem ve ihbar tazminatlarını talep hakkı bulunmaktadır.

Anılan yön gözetilmeksizin davacının ihbar ve kıdem tazminatı istemlerinin reddine karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan nedenle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, 16.01.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.