

İlgili Kanun / Madde
4857S.İşK/32

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2007/23596
Karar No. 2008/18623
Tarihi: 01.07.2008

- ÜCRETİN ÖDENMEMESİ
- ÖDENMEYEN ÜCRET KAPSAMINA GENİŞ ANLAMDA ÜCRETİN GİRECEĞİ
- ÜCRETİN İŞVERENİN ÖDEME GÜÇLÜ-
GÜNDEN KAYNAKLANMASININ ÖNEMİNİN
OLMAMASI
- İŞÇİNİN ÖDENMEYEN ÜCRETİNİN BİR
KISMİNİ ÜCRET GARANTİ FONUNDAN
ALİYOR OLMASININ HAKLI FESHİH HAKKINI
ORTADAN KALDIRMAYACAĞI

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. 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.

İşçinin ücretinin işverenin içine düştüğü ödeme güçlüğü nedeniyle ödenmemiş olmasının sonucu 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, ihbar, kıdem tazminatı, ücret ile yıllık izin alacağıının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi G.Demirtaş Tuna tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektiricisebeplere göre, davalının tüm, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Davacı, son üç aylık ücretlerinin ödenmediğini belirterek ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti ve ücret alacağı isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren, devamsızlık nedeniyle iş akdinin feshedildiğini savunmuştur.

Mahkemece, devamsızlığı sebebiyle iş akdinin işveren tarafından haklı olarak feshedildiği gerekçesiyle ihbar ve kıdem tazminatı talebi reddedilmiştir.

Karar, davacı ve davalı tarafından temyiz edilmiştir.

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 Kanununun 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 sonra ödenmelidir.

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

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. 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.

İşçinin ücretinin işverenin içine düştüğü ödeme güçlüğü nedeniyle ödenmemiş olmasının sonuca bir etkisi yoktur. İşçinin ücretinin bir kısmının İş

Yargıtay Kararları

Kanununun 33. maddesinde öngörülen ücret garanti fonundan alabilecek olması da işçinin fesih hakkını ortadan kaldırmaz.

Somut olayda davacının son üç aylık ücretlerinin ödenmediği sabit olup, ücret alacağı talebi kabul edilmiştir. Bu nedenle iş akdinin ücretlerinin ödenmediği sebebiyle davacı işçi tarafından haklı olarak feshedildiğinin kabulü kıdem tazminatı alacağının hüküm altına alınması gerekirken, yazılı gerekçe ile reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 1.7.2008 gününde oybirliğiyle karar verildi.