

**İlgili Kanun / Madde**  
**4857 S. İşK/34**

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**22. Hukuk Dairesi**

**Esas No. 2017/27253**

**Karar No. 2020/1489**

**Tarihi: 04/02/2020**

- **ÜCRETİN ÖDENMEMESİ**
- **ÜCRETİN ÖDENMEMESİ NEDENİYLE İŞÇİ ÇALIŞMAMA HAKKINI KULLANABİLECEĞİ GİBİ HAKLI NEDENLERLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ SONA ERDİREBİLECEĞİ**
- **HAKLI FESİH HAKKI VEREN ÜCRET ÖDENMEMEDE GENİŞ ANLAMDA ÜCRETİN ANLAŞILACAĞI**
- **İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE FESİHTE İŞVERENE ÖNEL VERMESİ GEREKMEDİĞİ**
- **ÜCRETİ ÖDENMEYEN İŞÇİNİN FESİH ÖNCESİ İŞVERENDEN ÜCRETİ TALEP ETME ZORUNLULUĞU BULUNMADIĞI**
- **İŞE GİTMİYİ BIRAKARAK EYLEMLİ FESİHTE DE BULUNABİLECEĞİ**

**ÖZETİ** Ücreti ödenmeyen işçinin bu ücretini işverenden dava ya da icra takibi gibi kanuni 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 sebebe dayanarak iş sözleşmesini feshetme hakkı da tanınmıştır. İşçinin ücretinin kanun veya sözleşme hükümlerine göre ödenmemesi işçiye bu imkanı verir. Ücretin hiç ya da bir kısmının ödenmemiş olması bu konuda önemsizdir.

Ücretin ödenmediğinden söz edebilmek için işçinin kanun ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödenme döneminin gelmiş olması ve işçinin bu ücrete hak kazanmış olması gerekir.

4857 sayılı Kanun'un 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 imkanı verir.

Somut olayda, Mahkemece, davacı işçinin iş aktini alacağı olduğundan bahisle feshetmeden önce bu hususta davalı işverenden talepte bulunması veya iş aktini bu nedenlerle feshedecek ise bu konuda işverene bilgi vermesi gerektiği, dava dilekçesinin tebliği ile işverenin feshi öğrenmesinin hakkaniyetli olmayacağı, haklı nedenle yapılan fesihlerde ihbar öneli tanınmasına gerek bulunmamakla birlikte dava dilekçesinde iddia olunan alacaklarla ilgili fesihden önce işverenden talepte bulunulabileceği gerekçesiyle kıdem tazminatı talebinin reddine karar verilmiş ise de, davacı tarafça dava dilekçesinde de belirtildiği üzere fazla çalışma ücreti ve ulusal bayram genel tatil ücreti alacaklarının bulunduğu tespit olunmuştur. Haklı fesihte davacının fesihden önce işverene feshi ihbarda bulunması gerekmediği gibi işyerini terk suretiyle eylemli fesihte bulunabileceği de göz önüne alındığında, Mahkeme gerekçesinin isabetsiz olduğu, alacakların ödenmemesi haklı nedenle fesih sebebi olarak belirtilmiş olup davacının iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiği kabul edilmek suretiyle kıdem tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile talebin reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmişti

**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:

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili, müvekkilinin davalıya ait işyerinde 01.11.2007 tarihinde iş makinası tamir ustası olarak çalışmaya başladığını, iş sözleşmesini yıllık izin, hafta tatili, fazla mesai, resmi tatil alacakları ödenmediğinden 04.06.2015 tarihi olan dava tarihi itibarıyla haklı nedenle feshettiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı ile yıllık izin, fazla çalışma, ulusal bayram genel tatil, hafta tatili alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekili, zamanaşımı def'inde bulunarak davacının kendilerinden alacak taleplerine dair mağduriyeti olduğunu belirtmediğini, istifa ederek ayrıldığının kabulünün gerektiğini, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

**Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporu doğrultusunda davacı işçinin iş aktini alacağı olduğundan bahisle feshetmeden önce bu hususta davalı işverenden talepte bulunması gerektiği veya iş aktini bu nedenlerle feshedecek ise bu konuda işverene bilgi vermesi gerektiği, dava dilekçesinin tebliği ile işverenin feshi öğrenmesinin hakkaniyetli olmayacağı, haklı nedenle yapılan fesihlerde ihbar öneli tanınmasına gerek bulunmamakla birlikte dava dilekçesinde iddia olunan alacaklarla ilgili fesihden önce işverenden talepte bulunulabileceği kanaatiyle davacı işçi tarafından yapılan feshin haklı olmadığı sonucuna varılmakla kıdem tazminatının tespiti ve tahsiline ilişkin talebin ve hafta tatili ücreti talebinin reddi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

**Temyiz:**

Karar, yasal süresi içinde taraflar vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

**Gerekçe:**

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının tüm, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2- Taraflar arasında davacının iş sözleşmesinin sona erme şekli ve davacının kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. İşçinin emeğinin karşılığı olan ücret işçi için en önemli hak, işveren için en temel borçtur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32/4. maddesinde ücretin en geç ayda bir ödeneceği kurala bağlanmıştır. Yine 4857 sayılı Kanunu'nda, 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 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 kanuni 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 sebebe dayanarak iş sözleşmesini feshetme hakkı da tanınmıştır. İşçinin ücretinin kanun veya sözleşme hükümlerine göre ödenmemesi işçiye bu imkanı verir. Ücretin hiç ya da bir kısmının ödenmemiş olması bu konuda önemsizdir.

Ücretin ödenmediğinden söz edebilmek için işçinin kanun ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödenme döneminin gelmiş olması ve işçinin bu ücrete hak kazanmış olması gerekir.

4857 sayılı Kanun'un 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 imkanı verir.

Somut olayda, Mahkemece, davacı işçinin iş aktini alacağı olduğundan bahisle feshetmeden önce bu hususta davalı işverenden talepte bulunması veya iş aktini bu nedenlerle feshedecek ise bu konuda işverene bilgi vermesi gerektiği, dava dilekçesinin tebliği ile işverenin feshi öğrenmesinin hakkaniyetli olmayacağı, haklı nedenle yapılan fesihlerde ihbar öneli tanınmasına gerek bulunmamakla birlikte dava dilekçesinde iddia olunan alacaklarla ilgili fesihden önce işverenden talepte bulunulabileceği gerekçesiyle kıdem tazminatı talebinin reddine karar verilmiş ise de, davacı tarafça dava dilekçesinde de belirtildiği üzere fazla çalışma ücreti ve ulusal bayram genel tatil ücreti alacaklarının bulunduğu tespit olunmuştur. Haklı fesihte davacının fesihden önce işverene feshi ihbarda bulunması gerekmediği gibi işyerini terk suretiyle eylemli fesihte bulunabileceği de göz önüne alındığında, Mahkeme gerekçesinin isabetsiz olduğu, alacakların ödenmemesi haklı nedenle fesih sebebi olarak belirtilmiş olup davacının iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiği kabul edilmek suretiyle kıdem tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile talebin reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan hükmün yukarıda açıklanan sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 04/02/2020 tarihinde oybirliği ile karar verild