

ÜCRETİN GÜNÜNDE ÖDENMEMESİ

I- GİRİŞ:

İşçi ile işveren arasında düzenlenen iş sözleşmesine göre ücretin ödeme günü belirlenebilir. Kararlaştırılan ücret, ödenmesi gereken zamandan sonra 20 gün içinde hala ödenmemiş ise, işçi iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkını kullanabilir. İşçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve bu işçilerin yerine yeni işçi alınamaz, bu işçilerin yaptıkları işler başkalarına yaptırılmaz.

Böylesi bir düzenleme 1475 sayılı İş Kanununda bulunmamaktaydı.

II- GENEL OLARAK

İşçinin ve ailesinin çok zaman tek gelir kaynağı olan ücret, ulusal ve uluslar arası düzenlemelerle korunmuştur. İş Kanununa göre ücret, en geç ayda bir ödenir, iş sözleşmeleri ya da toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir, iş sözleşmesi sona erdiğinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerin tam olarak ödenmesi zorunludur.

Sözleşme hukuku bağlamında ücret, işveren açısından iş sözleşmesinden doğan en önemli borç ve işçinin de bu sözleşmeyle bağlı olarak çalışmasının asıl nedenini oluşturmaktadır. İşverenin ücreti ödememesi halinde, iş sözleşmesinin varlık nedenini oluşturan işçinin iş görme ediminin ifası da temelsiz kalmaktadır. Karşılıklı edimler arasındaki dengenin bozulmasının da, doğal olarak hukuki bir yaptırım olacaktır[1].

Fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, geçici iş göremezlik ücreti, yıllık izin ücreti, ikramiye[2] de normal ücrete, dahildir.

III- ÜCRETİN ÖDENMEMESİ DURUMUYLA İLGİLİ ÖZELLİK ARZEDEN HUSUSLAR

A- İşçinin Çalışmadığı Döneme İlişkin Ücreti

İş Kanununun 83 üncü maddesine göre, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir ve **işçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır**, düzenlemesi de yer almaktadır. Görüldüğü gibi bu düzenlemede, açık bir şekilde çalışılmayan döneme ait ücret ve diğer hakların saklı olduğu, belirtilmiştir.

Oysa 34 üncü maddede çalışılmayan döneme ilişkin ücretin saklı olduğuna ilişkin bir ifade olmadığı gibi, tasarıda yer alan bu husus, Meclisteki görüşmeler esnasında "**işçiler çalışmadıkları sürece ücrete hak kazanırlar**" ifadesi çıkarılarak kanunlaşmıştır.

Yargıtay, ücretini ödeme gününden itibaren 20 gün içinde ödenmemesi üzerine 60 gün süreyle çalışmamış olan işçinin bu çalışmadığı 60 gün için ücretinin davalıdan tahsili amacıyla açılan davada, İş Kanununun 34 üncü maddesiyle ilgili tasarıda işçinin çalışmadığı süre içinde ücretinin ödeneceğinin belirtilmesine karşın Meclisteki görüşmeler sırasında bu kuralın yasa metninden çıkarıldığını, bu suretle Yasama Organının boşa geçen bu sürede ücret istenmeyeceğine dair iradesini açık olarak ortaya koyduğunu, dolayısıyla 34 üncü maddeye göre, işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçındığı bu sürenin ücretini işverenden talep etmesinin mümkün bulunmadığını, işçinin bu dönemdeki çalışmamasının kendi iradesi ile oluştuğunu belirterek[3] istemi oybirliği ile reddetmiştir[4].

B- İş Görmekten Kaçınma

Eğer işveren ödeme gününden itibaren 20 gün içinde işçinin ücretini **tamamıyla ödemezse**, işçi iş görmekten kaçınabilir. Taslağın gerekçesinde "iyi niyetli işverenin, sürekli bir iş ilişkisi içinde geçici olarak ödeme zorluğu içinde olabileceği düşünülerek getirilmiş ve işçilerin en kısa bir gecikmede hemen işi bırakmaları olasılığı ve bu yoldan ortaya çıkabilecek olumsuzluklar önlenmeye çalışılmıştır. Bu süre geçtikten sonra işçinin çalışmaya zorlanmasının ise Anayasa ile güvence altına alınan angarya yasağına aykırılık olacağı düşünülmüştür".

İşçi, çalışmaktan kaçınma hakkını, 21 inci günden itibaren kullanabilir.

C- Mücbir Neden

Eğer ücretlerin ödenmemesi nedeni mücbir neden değilse işçiler çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilirler. Mücbir neden Borçlar Hukukundan gelen bir kavramdır ve herkes açısından objektif bir nitelik taşır. Savaş, isyan, sel, deprem, yangın, yer sarsıntısı gibi doğal nedenlerden dolayı işletmenin zarar görmesi mücbir neden sayılır. İşyerinin mali kriz yaşaması mücbir neden olarak kabul edilmemektedir.

D- Yasa Dışı Grev

Düzenleme, ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçiye, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkını tanımaktadır. Bu hak, bireysel olarak ücreti ödenmeyen her işçiye tanınmıştır. Geçmiş dönemde, işçilerin bu kişisel kararlarına dayanarak işi bırakmalarının toplu bir nitelik kazanması halinde Yargıtay içtihadıyla yasa dışı grevin yaptırımı uygulanmaktaydı. Bu husus dikkate alınarak, "**Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez**" kuralına yer verilmiştir.

E- Çalışmayan İşçilerin İşten Çıkarılmaması, Yerine Yeni İşçi Alınmaması

İşçilerin belirtilen nedenlerle iş görme edimlerini yerine getirmemiş olmalarının, işverence iş sözleşmelerinin feshi için gerekçe oluşturmayacağı vurgulanmış, iş bırakmanın işveren üzerinde baskı ve üretim açısından zararlı bir etki yaratarak ücretlerin ödenmesinin sağlanması düşüncesiyle, 34. maddenin son fıkrasına, "**Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınmaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz**", biçiminde mutlak emredici bir kurala da, isabetli olarak yer verilmiş bulunmaktadır[5].

F- Ödenmeyen Ücretin İspatı

İspat yükümlülüğü işverene aittir. İşveren, işçinin ücret ve diğer alacaklarını ödediğini iddia ediyorsa, bunu işçinin imzasını taşıyan yazılı belgelerle ispatlaması gerekir.

G- Zamanında Ödenmeyen Ücretlere Uygulanacak Faiz Oranı

4857 sayılı İş Kanununun[6] 34 üncü maddesine göre gününde ödenmeyen ücretler için 1475 sayılı İş Kanunundan farklı olarak yasal faiz (3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun) değil, mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır.

Bu maddeye göre, ücretlerin 20 gün içinde ödenmemesi halinde değil her türlü geç ödeme halinde en yüksek faiz uygulanacaktır[7].

Ücretlerin ödeme günü daha önceden kararlaştırılmamışsa ne olacaktır. Yargıtay, ücretlerin ödeme gününü belirleyen toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesinde hüküm bulunmadığında, ödenmeyen ücretler için faize hak kazanabilmek için işverenin temerrüde düşürülmesini şart olarak değerlendirmektedir[8]. Temerrüde düşürmek için işverene ihtarname göndermek gerekir.

Gününde ödenmeyen ücretler için en yüksek mevduat faizi yürütülecek alacaklar, hizmet akdinin devamı sırasında hak kazanılan ücret ve benzeri alacaklarla ilgili olup, hizmet akdinin devamı esnasında kullanılmayan, fesih ile birlikte alacağı dönüşen yıllık izin ücreti alacağına en yüksek mevduat faizi değil yasal faiz uygulanmalıdır[9].

H- İşçinin Haklı Nedenle Fesih Hakkı

4857 sayılı İş Kanununun 24/II-e bendine göre, işveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse, işçi hizmet akdini haklı nedenle bildirimsiz feshedebilir. Bu durumda ihbar tazminatı alamayıp yalnızca kıdem tazminatını alır.

III- SONUÇ

Önceki İş Kanununda yer almayan düzenlemeyle artık, işçilerin ücretlerinin zamanında ödenmesi konusunda 4857 sayılı Kanununda yeni bir hüküm yer almıştır. Buna göre, ücret eğer kararlaştırılan zamanda ödenmezse, gecikilen her gün için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı kadar işçiye gecikme faizi ödenmesi, eğer ücretin ödenmesinde 20 günden fazla gecikme olmuşsa, işçinin iş görme borcundan kaçınması, işçi çalışmaktan kaçınıyorsa işveren tarafından hizmet akitlerinin çalışmadıkları için feshedilememesi, yerine yeni işçi alınamaması ve bu işlerin başkalarına yatırılamaması kuralı getirilmiştir.

Oldukça yerinde ve işvereni işçiye ödeme yapmaya zorlayıcı bu hükümlerin uygulanabilmesi için, işverence ücretler mücbir neden dışındaki sebeplerden dolayı ödenmemelidir.

Tasarıda yer almasına rağmen kabul edilen Kanunda işçilerin çalışmadıkları döneme ilişkin ücretlerinin ödenmemesi hususu farklı yorumlanmakta, Yargıtay'ın bu kapsamda verdiği kararlar öğretide eleştirilmektedir.

İşçi, İş Kanununun 24/II-e bendi gereği, ücreti ödenmediği için hizmet akdini haklı nedenle bildirimsiz feshedebilmekte, fesih sonrasında da yalnızca kıdem tazminatını alabilmektedir.

[1] Ali GÜZEL, Çalışma Toplum Dergisi, Sayı: 2005/5, s.125.

[2] 9. HD. E: 2007/19022, K:2007/31935 T. 30.10.2007.

[3] 9. HD. E: 2004/13259, K:2005/3782, T.10.02.2005.

[4] Kararın diğer ülke uygulamaları, Borçlar Kanununun 81 inci maddesinde düzenlenen ödemezlik def'i ve iş sözleşmelerinin karşılıklı oluşu açısından ayrıntılı eleştirisi için bakınız Çalışma Toplum Dergisi Sayı: 2005/5, Karar İncelemesi, Ali GÜZEL.

[5] Ali GÜZEL, Çalışma Toplum Dergisi, Sayı: 2005/5, s.137.

[6] 5953 sayılı Basın İş Kanununun 14/2 fıkrasına göre, gazetecilere ücretlerini vaktinde ödemeyen işverenler, bu ücretleri geçecek her gün için %5 fazlası ile ödemeye mecburdurlar. Yine Ek-1 inci maddesinin 8 inci fıkrasına göre de fazla çalışmalara ait ücretin, müteakip ücret tediyesiyle birlikte ödenmesi mecburidir. Fazla çalışma ücretinin gününde ödenmemesi halinde her geçen gün için %5 fazlasıyla ödenir. Gazetecilere zamanında ödenmeyen ücret ve fazla çalışma ücreti açısından diğer çalışanlara tanınmayan lehe düzenlemeler Anayasa Mahkemesinde iptal davasına konu olmuş, ancak 12.06.2008 tarihinde oybirliğiyle bu düzenlemelerin Anayasaya aykırı olmadığına karar verilmiştir.

[7] 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 61 inci maddesine göre, toplu iş sözleşmesinden doğan ücret, n ödenmemesiyle ilgili davalarda işveren bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden faiz ödemektedir.

[8] 9. HD. E: 2004/12959, K:2004/22023, T. 05.10.2004.

[\[9\]](#) 9. HD. E:2005/28459, K:2006/13257, T:11.05.2006.