

ÜCRETİN GÜNÜNDE ÖDENMEMESİ NEDENİYLE ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI

1. ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI VE KOŞULLARI

İş Kanunu'nun "Ücretin gününde ödenmemesi" başlığını taşıyan 34'üncü maddesi uyarınca, "Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz."

İş görmekten kaçınma hakkının doğabilmesi için ilk koşul; hak edilmiş ve muaccel hale gelmiş olan ücret alacağının tümünün ya da önemli bir kısmının işveren tarafından ödenmemiş olmasıdır.

Yasal düzenleme işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanma bakımından bir süre öngörmemiştir.

İşçiler yirmi günlük sürenin sonunda bu haklarını kullanmasalar bile, ödemede gecikmenin devam etmesi halinde sürekli borç ilişkisinin özelliği nedeniyle çalışmaktan kaçınma hakkını gecikme devam ettiği sürece kullanabilirler.

İş görmekten kaçınma hakkının doğabilmesinin ikinci koşulu işverenin ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde işçilerin ücretlerini tamamen veya kısmen ödememiş olmasıdır.

Buradaki yirmi günlük sürenin, iş günü değil takvim günü olarak hesap edilmesi gerekmektedir.

İş Kanunu'nun 34'üncü maddesinde yer alan bu süre, fesih rejimiyle ilgili olmayıp, işçinin iş görmekten kaçınma hakkının kullanılabilmesi süreye işaret etmektedir.¹

Söz konusu hakkın doğabilmesinin diğer koşulu ise ücretlerin ödenmemesinin bir mücbir sebebe dayanmamasıdır.

Mücbir sebep, öngörülemeyen ve mutlak olarak kaçınılmaz harici/dışarıdan kaynaklanan bir olguyu ifade eder.²

İşveren ücretleri mücbir bir nedenle ödeyemiyorsa işçi tarafından işin görülmesinden kaçınma hakkı kullanılamaz.³

Ekonomik kriz veya işverenin banka hesaplarına bloke konulması gibi işverenin şahsından kaynaklanan sebepler mücbir sebep teşkil etmez.⁴



¹ Artür Karademir, Hakan Ekinci, Seçkin Yayınları, 2.Baskı, sayfa 57

² A. g. e. sayfa 58

³ H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7.Baskı, sayfa 682

⁴ A. g. e. sayfa 58

Aynı şekilde, işletmenin içinde bulunduğu mali sıkıntı mücbir sebep oluşturmadığından işçilerin bu haktan yararlanmasına engel olmaz. Aksi takdirde, işverenin üzerinde olması gereken işletme rizikosunu kabul edilemeyecek bir biçimde işçilere yüklenmiş olur.⁵

İş Kanunu'nun 34'üncü maddesinin birinci fıkrası uyarınca gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

Buradaki faizin yalnızca çalışmaktan kaçınma hakkı ile ilgili olarak değil, her türlü gecikmiş ücret alacağında uygulanması gerekmektedir.⁶

Yargıtay'a göre, bu maddede öngörülen ücretin faiziyle birlikte ödenmesi konusunda işyerinde ücretlerin ödeme gününü belirleyen toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesi hükmü yoksa, faize hak kazanabilmek için işverenin temerrüde düşürülmesi şarttır.⁷

İş Kanunu'nun 34'üncü maddesinde tanınmış olan işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı asıl ücret yanında ücret eklerini de kapsar.

Prim, ikramiye gibi ücret eki niteliğindeki bir ödemenin yapılmaması halinde de işçi çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptir. Buna fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ile ulusal bayram ve genel ücreti alacaklarının da dahil olduğunu kabul etmek gerekir.⁸⁻⁹

Bu hakkın kullanımı için ücretin tamamının ödenmemesi gerekmez, kısmi ifa halinde de işçi çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir.

Buna karşın ücretin ödenmeyen kısmı, iş görme borcundan kaçınma hakkının kullanılmasını haklı göstermeyecek şekilde cüzi bir miktarda ise, buna rağmen iş görmekten kaçınılmasının hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olduğu kabul edilecektir.¹⁰

İş görmekten kaçınma hakkının kullanılması, ücretlerin işveren tarafından ödenmemesi haliyle sınırlı bir kapsama sahiptir.

2. ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKININ HUKUKİ SONUÇLARI

2.1. Çalışmaktan Kaçınan İşçilerin İş Sözleşmelerinin Feshedilememesi

İş Kanunu'nun 34'üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçilerin iş akitleri feshedilemez, bunların yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz.

İşverenin yasal haklarını kullanan bu işçileri işten çıkarması halinde iş sözleşmesinin haksız feshi söz konusu olacaktır.

⁵ Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, 22. Baskı, sayfa 398

⁶ N. Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 34. Baskı, sayfa 377

⁷ A. g. e. sayfa 377, Y.7.HD.01.06. 2016, E.2015/2788, K.2016/12039

⁸ N. Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 34. Baskı, sayfa 375

⁹ Artür Karademir, Hakan Ekinci, Seçkin Yayınları, 2. Baskı, sayfa 57

¹⁰ H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7. Baskı, sayfa 683

Bununla beraber, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınan işçilerin de sadakat borcuna uygun davranmaları gerekir.

İşçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanması devamsızlık teşkil etmez. Buna karşın işçi bu hakkı kullanırken işyerindeki üretimi yavaşlatma, üretimi durdurma gibi eylemlere girişemez.¹¹

Yargıtay konuyla ilgili bir kararında, işi yavaşlatma eyleminin İş Kanunu'nun 34'üncü maddesinde düzenlenmiş olan çalışmaktan kaçınma hakkı kapsamında bulunmadığına hükmetmiştir.¹²

İşçiler çalışmaktan kaçınma hakkını kullanırken doğruluk ve bağlılığa uymayan herhangi bir tutum içine girerlerse, yasal bir hakkın kullanılmasından söz edilemeyecek, aksine işveren İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin ikinci fıkrasının e bendine dayanarak işçilerin iş sözleşmeleri haklı nedenle derhal feshedebilecektir.

Ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçiler işverenin işyerini terk etmeleri yönünde vereceği talimatlara da uymak zorundadır.¹³

2.2. Çalışmaktan Kaçınmanın Grev Sayılmayacağı

İş Kanunu'nun 34'üncü maddesinin birinci fıkrasında, ücreti ödenmeyen işçilerin bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemeyeceği düzenlenmiştir.

Yargıtay'a göre, iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçinin, bu hakkı kullandığını işverene bildirmesi ve işi tam olarak bırakması gerekmektedir.

Bununla birlikte İş Kanunu'nun 34'üncü maddesindeki koşullar gerçekleştiğinde iş görmekten kaçınma hakkı sadece ücretleri ödenmeyen işçiler için söz konusudur, işyerindeki diğer işçiler bu yola başvurdukları takdirde davranışlarına uygun yaptırımlarla karşı karşıya kalırlar.¹⁴

2.3. Çalışmaktan Kaçınan İşçilere Ücret Ödenip Ödenmeyeceği

İşçiler İş Kanunu'nun 34'üncü maddesine uygun olarak çalışmaktan kaçındıkları süreye ilişkin olarak ücret talebinde bulunamazlar. Zira çalışılmayan bir süre için ücret alacağı doğmaz.¹⁵

Öğretide bir kısım akademisyen tarafından ise işçinin çalışmaktan kaçındığı süre içinde ücrete hak kazanacağı ve işveren tarafından söz konusu ücret alacaklarının ödenmesi gerektiği, aksinin kabulünün ise işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanmasını olanaksız hale getireceği savunulmaktadır.¹⁶

Yargıtay ise, işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçındığı sürenin ücretini işverenden isteyemeyeceği görüşündedir.

¹¹ Artür Karademir, Hakan Ekinci, Seçkin Yayınları, 2.Baskı, sayfa 61

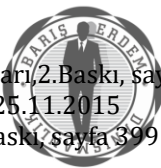
¹² Y. 22.HD.E.2014/ 188875, K.2015/31643, T:25.11.2015

¹³ Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, 22.Baskı, sayfa 399

¹⁴ A. g. e. sayfa 398

¹⁵ H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7.Baskı, sayfa 683

¹⁶ Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, 22.Baskı, sayfa 401



Yüksek mahkemeye göre, “Davacı ücretinin ödeme gününden itibaren 20 gün içinde ödenmemesi sebebiyle iş görme borcunu yerine getirmekten 60 gün süreyle kaçındığını, çalışmadığı bu sürenin ücretinin davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir ... Bu süre içinde ücret ödemesi yapılacağı yasa tasarısında düzenlendiği halde Türkiye Büyük Millet Meclisindeki görüşmeler sırasında bu düzenleme yasa metninden çıkarılmış ve bu suretle Yasama organı boşa geçen bu sürede ücret istenemeyeceğine dair iradesini açık olarak ortaya koymuştur...işçinin çalışmaması kendi iradesi ile oluşmuştur.”¹⁷

Öğretide, iş görmekten kaçınılan sürenin işçinin kıdemine dahil edilerek ihbar ve kıdem tazminatı hakları bakımından dikkate alınması gerektiği savunulmaktadır.¹⁸

3. SONUÇ

İş Kanunu'nun “Ücretin gününde ödenmemesi” başlığını taşıyan 34'üncü maddesi uyarınca, “Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.

İş görmekten kaçınma hakkının doğabilmesi için ilk koşul; hak edilmiş ve muaccel hale gelmiş olan ücret alacağının tümünün ya da önemli bir kısmının işveren tarafından ödenmemiş olmasıdır.

İş görmekten kaçınma hakkının doğabilmesinin ikinci koşulu işverenin ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde işçilerin ücretlerini tamamen veya kısmen ödenmemiş olmasıdır.

Söz konusu hakkın doğabilmesinin diğer koşulu ise ücretlerin ödenmemesinin bir mücbir sebebe dayanmamasıdır.

İş görmekten kaçınma hakkının kullanılması, ücretlerin işveren tarafından ödenmemesi haliyle sınırlı bir kapsama sahiptir.

İş Kanunu'nun 34'üncü maddesinde tanınmış olan işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı asıl ücret yanında ücret eklerini de kapsar.

Prim, ikramiye gibi ücret eki niteliğindeki bir ödemenin yapılmaması halinde de işçi çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptir.

Yüksek Mahkeme, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının da çalışmaktan kaçınma hakkı kapsamında olduğunu kabul etmektedir.

Bu hakkın kullanımı için ücretin tamamının ödenmemesi gerekmez, kısmi ifa halinde de işçi çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir.

İş Kanunu'nun 34'üncü maddesinin birinci fıkrası uyarınca gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

Bu maddede öngörülen ücretin faizi ile birlikte ödenmesi konusunda işyerinde ücretlerin ödeme gününü belirleyen toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesi hükmü yoksa, faize hak kazanabilmek için işverenin temerrüde düşürülmesi şarttır.



¹⁷ Y.9.HD.10.02.2005,13259,3782

¹⁸ H. Mollamahmutoglu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7.Baskı, sayfa 686

İş Kanunu'nun 34'üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçilerin iş akitleri feshedilemez, bunların yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz.

İşverenin yasadan doğan çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçileri işten çıkarması halinde iş sözleşmesinin haksız feshi söz konusu olacaktır.

İş Kanunu'nun 34'üncü maddesinin birinci fıkrasına göre, ücreti ödenmeyen işçilerin bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez.

Yargıtay'a göre, iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçinin, bu hakkı kullandığını işverene bildirmesi ve işi tam olarak bırakması gerekmektedir.

İşçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanması devamsızlık teşkil etmez. Buna karşın işçi bu hakkı kullanırken işyerindeki üretimi yavaşlatma, üretimi durdurma gibi eylemlere girişemez.

İşçiler İş Kanunu'nun 34'üncü maddesine uygun olarak çalışmaktan kaçındıkları takdirde bu sürelerle ilişkin olarak ücret talebinde bulunamazlar. Fiilen çalışılmayan süreler için işçi lehine ücret alacağı doğmaz.

isVerenim.com

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

