

ÜCRETİ ÖDENMEYEN İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESİH YETKİSİ

Selahattin BAYRAM ^(*)

1 - GİRİŞ

İş sözleşmesinde taraflar hür iradeleriyle yürürlükte olan asgari ücretin altında olmamak kaydıyla ücreti belirleyebilmektedirler. Ücret işçi açısından öncelikli bir hak olup, işveren açısından da öncelik taşıyan borçların başında gelmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde ücret tanımlanmıştır. Söz konusu maddede ücretin en geç ayda bir ödenmesi gerektiği emredilmiştir. Ücret işçi açısından önemli bir haktır. Emeginden başka sermayesi olmayan işçinin ücretinin zamanında ve tam olarak ödenmesi önemlidir. Bu makalemden, işçi ücretinin ödenmemesinin işçiye iş sözleşmesini fesih yetkisi verip vermeyeceği konusunu açıklayacağım.

2- YASAL DURUM

1982 Anayasasının 18. maddesi "Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır. ..." hükmünü öngörmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesi " Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. ... Ücret en geç ayda bir ödenir. ..." hükmünü öngörmektedir.

Yine, mezkûr kanunun 24/II-e fıkrası " İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse " hükmü ve aynı madde ve bendin f fıkrası "Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yahut çalışma şartları uygulanmazsa," hükmü uyarınca işçinin süresi belirli olsun veya olmasın iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebileceği öngörülmüştür.

Yine, mer-i iş kanununun 26. maddesinde " 24. ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi

^(*) İş Müfettişi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz." hükmünü öngörmektedir.

3- ÜCRETİ ÖDENMEYEN İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESİH YETKİSİ

İşveren işçiye karşı başlıca borçlarının başında gelen işçi ücretlerini kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesaplayıp tam olarak ve zamanında ödemek zorundadır. Aksi halde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-e fıkrası "İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse " hükmü uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshederek işverenden kıdem tazminatı isteyebilir. Burada belirtilen ücrete, işçiye sağlanmış olan para ve parayla ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatlerin de dâhil olduğu kuşkusuzdur. İşverenin işçinin ücretini asgari ücretten aşağı veya toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı ödemesi, yahut hiç ödememesi, işçinin bildirim-siz fesih sebeplerindendir.

İşçinin elbette hak kazanmış olduğu ücretinin tam olarak veya zamanında ödenmemesi nedenleriyle iş sözleşmesini fesih yoluna giderken objektif iyi niyet kurallarına uygun olarak hareket etmesi gerekmektedir. Örneğin, işveren tarafından işçinin ücreti makul sayılabilecek kısa bir süre için ödenmemişse, para havalesinin gelmemesinden, işçi ücretlerinin ödenmesinde söz sahibi olan işveren veya vekilinin kısa süreliğine yurt dışında olmasından, teknik nedenlerden dolayı işçinin ücretinin ödenmemesi söz konusu ise, işçinin işverene karşı siz benim ücretimi zamanında

ödediniz bu nedenle iş sözleşmemi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-e fıkrası uyarınca tek taraflı ve bildirimsiz olarak feshediyorum, kıdem tazminatımın da tarafıma ödenmesini istiyorum gibi bir talepte bulunması halinde bu talebin Medeni Kanun'da öngörülen iyiniyet ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-e fıkrasında öngörülen hükmün düzenlenme amacı ile bağdaştığını söylemek güç olacaktır. Ancak, işçinin işverenin kusuru olmasa dahi ücretinin makul sayılabilecek bir süreden daha uzun bir süre örneğin iki ay üst üste ücretinin ödenmemesi gibi hallerde çoğunlukla günün gününe yaşayan işçinin iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-e fıkrası uyarınca feshetmesinin iyiniyet ile bağdaşmadığını iddia etmek de kanuna uygun olmayacaktır. İşçinin iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-e fıkrası uyarınca tek taraflı ve bildirimsiz olarak feshetmesi olayında işçinin davranışının kanuna uygun olup olmadığının değerlendirilmesinde olayın niteliğinin, tarafların karşılıklı iyiniyetlerinin olup olmadığının, kusur veya kasıt durumunun dikkate alınması önemlidir.

İşçinin sözleşmeyi fesih hakkından başka, genel hükümlere göre, ücret alacağı için işverene karşı eda davası açarak alacağını, faiziyle birlikte talep etmesi de mümkündür. İşçinin MK. Md.950'ye göre, muaccel olan ücret alacağı ödenceye kadar, işverenin rızasıyla zilyedi bulunduğu ve niteliği itibarıyla de ücret alacağıyla ilişkili olan taşınırı ve kıymetli evrakı üzerinde hapis hakkı vardır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-f fıkrasında ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılmasına rağmen işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verilmesi durumunda işveren tarafından aradaki ücret farkının zaman esasına göre ödenerek eksik aldığı ücretin karşılanmaması halinde işçinin süresi belirli olsun

veya olmasın iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebileceği öngörülmüştür.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 26. maddesi " 24. ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz." hükmünün işçinin ücretinin kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesaplayıp tam olarak ve zamanında ödenmesi halinde ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılmasına rağmen işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verilmesi durumunda işveren tarafından aradaki ücret farkının zaman esasına göre ödenerek eksik aldığı ücretin karşılanmaması durumunda işçinin süresi belirli olsun veya olmasın iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilme yetkisinde nasıl uygulanacağı konusuna da değinmekte fayda görüyorum. Bu gibi durumlarda işverenin kanun hükmüne muhalefeti devam eden bir borca aykırılık oluşturması nedeniyle diğer tarafın 4857 sayılı İş Kanunun 26. maddesinde öngörülen " öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten sonra kullanılamaz" hükmü söz konusu olmaksızın işçinin ücreti ödenmediği sürece işçi iş sözleşmesini süresi belirli olsun veya olmasın iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshederek kıdem tazminatı isteyebilecektir. Yargı kararları da bu doğrultudadır. Ancak, bu durumlarda 4857 sayılı İş Kanunun 26. maddesi "her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz." hükmünün geçerli olacağı ve işçinin ücretinin kanun

hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesaplanıp tam olarak ve zamanında ödenmesi halinde ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılmasına rağmen işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verilmesi durumunda işveren tarafından aradaki ücret farkının zaman esasına göre ödenerek eksik aldığı ücretin karşılanmaması durumunda süresi belirli olsun veya olmasın iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilme yetkisini fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde kullanması gerektiği, bu bir yıllık sürenin hak düşürücü süre olduğu, aksini düşünmenin çalışma barışı açısından olumsuz sonuçları doğuracağı kanaatindeyim.

4- SONUÇ

İşçinin emeğinden istifade eden işverenin emeğinden başka geliri olmayan çalışanın hak kazanmış olduğu ücretini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesi uyarınca tam olarak ve zamanında ödemesi gerekmektedir. Aksi halde, makul sayılmayacak bir sürede ücreti ödenmeyen ya da ödenmemeye devam eden işçi mer-i İş Kanununun 24/II-e fıkrası uyarınca haklı nedenle ve bildirimsiz olarak tek taraflı feshederek kıdem tazminatının tarafına ödenmesini isteyebilecektir. İşverenin de bu talebe karşılık işçinin işyerindeki toplam hizmet süresini ve işçiye sağlanmış olan para ve parayla ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatleri de dikkate alarak işçinin kıdem tazminatını hesaplayarak bu tazminatı işçiye 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. ve geçici 6'ncı maddeleri ile mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğü devam eden 14. maddesi uyarınca ödemesi gerekmektedir.