**Ücret – Ücretin Gününde Ödenmemesinin Sonuçları – Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı E: 2017/16654**

T.C.

YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2017/16654

Karar No: 2020/10741

Tarihi: 06/10/2020

» Ücret

» Ücretin Gününde Ödenmemesi Nedeniyle Çalışmama Hakkının Doğması

» Ücretin Ödenmemesinin İşçiye Haklı Nedenle Fesih Hakkı Vereceği

**ÖZET:** İşçinin emeğinin karşılığı olan ücret işçi için en önemli hak, işveren için en temel borçtur. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 32.maddesinin dördüncü fıkrasında, ücretin en geç ayda bir ödeneceği kurala bağlanmıştır. Ücreti ödenmeyen işçinin, bu ücretini işverenden dava ya da icra takibi gibi yasal yollardan talep etmesi mümkündür.

1475 sayılı Kanun döneminde, toplu olarak hareket etmemek ve kanun dışı grev kapsamında sayılmamak kaydıyla 818 sayılı Borçlar Kanununun 81. maddesi uyarınca ücreti ödeninceye kadar iş görme edimini ifa etmekten, yani çalışmaktan kaçınabileceği kabul edilmekteydi. 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 97. maddesinde de benzer bir düzenleme yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’nda ise ücret daha fazla güvence altına alınmış ve işçi ücretinin yirmi gün içinde ödenmemesi durumunda, işçinin iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabileceği açıkça düzenlenmiş, toplu bir nitelik kazanması halinde dahi bunun kanun dışı grev sayılamayacağı kurala bağlanmıştır.

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 bulunmaktadır. Ücretin hiç ya da bir kısmının ödenmemiş olması bu konuda önemsizdir.

**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:

**YARGITAY KARARI**

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili, davacının davalı iş yerinde 01.02.2007 tarihinden itibaren mobilya kurulumcusu olarak haftanın 6 günü, 07.45-23.00-00.00 saatleri arasında, ulusal bayramların tümünde, dini bayramların ilk iki günü dışında, yıllık ücretli izinlerinin büyük kısmını kullanmadan, yılda en az beş Pazar günü çalıştığını, davacının fazla çalışma ve bayram tatili alacaklarını talep etiğini, bu talebinin işverence reddi üzerine 08.07.2011 tarihinde haklı nedenle iş sözleşmesini feshettiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, yıllık ücretli izin, hafta tatili ücreti ve ücret farkı alacağını talep etmiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekili, davacının müvekkiline ait şirkette mobilya kurucusu olarak çalıştığını, 13.08.2007 tarihinde işe girdiğini, 16.04.2013 tarihinde işten ayrıldığını, fazla çalışma yapmadığını, genel tatil çalışmalarının kendisine ödendiğini, yıllık izinlerini ise kullanmış olup imza ettiğini, ücretinin 2012 yılına dek elden ödendiğini sonrasında ise banka aracılığı ile ödendiğini, küçük düşürücü sözlerin söylendiği iddiasının doğru olmadığını, aksine davacının başka bir iş bulması yüzünden kendi isteği ile işten ayrılmış olduğunu yani istifa ettiğini, feshinin haklı nedene dayanmadığını, hiçbir alacak ve tazminat hakkının bulunmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.