

# İŞÇİNİN ÜCRETİNİN ZAMANINDA ÖDENMEMESİNİN HUKUKİ SONUÇLARI<sup>1</sup>

**Doç. Dr. Mehmet Nusret BEDÜK**

Yalova Üniversitesi Hukuk Fakültesi, nbeduk@yalova.edu.tr

**Arş. Gör. Emre KARABACAK**

Yalova Üniversitesi Hukuk Fakültesi, emre.karabacak@yalova.edu.tr

## ÖZET

İş sözleşmesi, işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin de ücret ödemeyi üstlendiği iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. İş sözleşmesinin üç temel unsuru bulunmaktadır: İş görme edimi, bağımlılık ve ücret. Ücret, bu sözleşme ilişkisinin hem kurucu bir unsuru, hem de işveren için asli bir edim yükümlülüğüdür. İşverenin bu yükümlülüğünü yerine getirmesini sağlamak ve işçinin emeğini korumak için hukukumuzda işçiye bazı yasal haklar tanınmıştır. İşverenin ücret ödeme borcunu zamanında ve tam olarak yerine getirmemesi durumunda işçi, ödenmeyen ücretinin mevduata uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödenmesini talep edebilir, çalışmaktan kaçınabilir veya iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

Geçerli bir mazereti bulunmayan işverenin, işçinin ücretini ödeme gününden itibaren yirmi gün içerisinde ödememesi halinde, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı doğar. Bununla birlikte işveren, işçinin ücretini kanun hükümleri ve sözleşme şartlarına uygun olarak ödemezse, işçi, iş sözleşmesini İş Kanunu 24/II. maddesi uyarınca haklı nedenle feshedebilir. Ücretle kastedilen geniş anlamda ücrettir. Şartları oluşmasına rağmen, talep ettiği avansın ödenmemesi halinde de işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Ancak her hak gibi bu hakların kullanılması da dürüstlük kurallarına aykırı olmamalıdır.

Uygulamada görüldüğü üzere, Yargıtay'ın, işçinin çalışmaktan kaçındığı süre içinde ücrete hak kazanamayacağına ilişkin kararları, iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği halde işçinin ihbar tazminatından mahrum kalması ve nihayet işsiz kalma riski işçiyi bu yasal haklarını kullanma konusunda acele düşürmektedir. Ücret yükümlülüğünün yerine getirilmesine ilişkin caydırıcı hükümlerin bulunmaması ve hükmün amacından uzak düzenleniş biçimi, kimi zaman işverenlerin ücrete ilişkin yükümlülüklerini göz ardı etmelerine neden olmaktadır. Uygulamada ortaya çıkan sorunların çözümü için, yirmi günlük bekleme süresinin kısaltılması ve işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı süre içerisinde ücrete hak kazanacağına ilişkin açık bir düzenlemenin yapılması gerektiği kanısındayız. Ayrıca işçi, iş sözleşmesini ücretin gerektiği tam olarak ödenmemesi nedeniyle feshettiği takdirde, işçi lehine İş Kanunu madde 26'da öngörülen tazminata hükmedilmelidir. Bu tazminatın hesabında, işçinin ihbar önelerine ilişkin ücretinin dikkate alınması isabetli olacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Ücret, çalışmaktan kaçınma hakkı, haklı nedenle fesih, ihbar, ücretin ödenmemesi.

## LEGAL CONSEQUENCES OF NON-PAYMENT OF EMPLOYEE'S WAGES

### ABSTRACT

Employment contract is an istin synallagmatic contract which lays to perform work to employee and to pay him remuneration to employer. There are three basic element of employment contract; which are to perform work, subordination and remuneration. Remuneration or payment of wages is a constituent element of this relationship and main obligation for employer in employment relationship. In Turkish labour law, some legal rights have been regulated for employees to make employer to pay wages and protect employee's effort. If an employer doesn't pay employee's wage in time and accurately, employee could ask to be paid his/her wage with the highest interest rate charged to bank deposits or refrain from fulfilling his/her obligation to work or terminate the employment contract for just cause.

If an employer who has not force majeure, does not pay employee's wage in twenty days from payment day; employee would have right to refrain from fulfilling his obligation to work. In addition to that, if employer does not pay employee's wage accurately as in conditions of Law and contract, employee could terminate the employment contract for just cause which is regulated in article 24/II of Labour Act of Turkey. The meaning of that wage expression is in broad terms of wage which includes charge attachments. Employee could terminate employment contract for just cause if his advance payments have not been paid. However, the usage of those rights cannot be against of good faith.

<sup>1</sup> Bu çalışma 09-11 Mart 2018 tarihleri arasında düzenlenen I. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresinde sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

As it is seen in practice, Decisions of High Court about employee to not get wages while he/she is using his/her right to refrain from fulfilling obligation to work, missing out of chance to get covering the wages which correspond to the term of notice and finally the risk of unemployment, make employee incapable of using these legal rights. The lack of deterrent regulations about fulfilling the obligation of payment of wages and the shape of regulations which is quite deviated from their regulation aim cause employers to ignore their obligations about wages. For solutions of emerging problems in practise, abbreviation of waiting term as twenty days and clear regulations about employees to get wages while he/she is using his/her right to refrain from fulfilling obligation to work must be ordered. Also, if employee terminates the employment contract because of non-payment of wages accurately, compensation which is regulated in article 26 of Labour Act of Turkey must be decided on behalf of employee. Before decision of this compensation amount, employee's wages which correspond to the term of notice must be taken into consideration.

**Keywords:** Wage, refrain from fulfilling obligation to work, terminate for just cause, notice of termination, non-payment of wage.

## A. GİRİŞ

İş sözleşmesi, işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin de ücret ödemeyi üstlendiği iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. İş sözleşmesinin üç temel unsuru bulunmaktadır: İş görme edimi, bağımlılık ve ücret. Ücret, bu sözleşme ilişkisinin hem kurucu bir unsuru, hem de işveren için asli bir edim yükümlülüğüdür. İşverenin bu yükümlülüğünü yerine getirmesini sağlamak ve işçinin emeğini korumak için hukukumuzda işçiye bazı yasal haklar tanınmıştır. İşverenin ücret ödeme borcunu zamanında ve tam olarak yerine getirmemesi durumunda işçi, ödenmeyen ücretinin mevduata uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödenmesini talep edebilir, çalışmaktan kaçınabilir veya iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

Geçerli bir mazereti bulunmayan işverenin, işçinin ücretini ödeme gününden itibaren yirmi gün içerisinde ödememesi halinde, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı doğar. Bununla birlikte işveren, işçinin ücretini kanun hükümleri ve sözleşme şartlarına uygun olarak ödemezse, işçi, iş sözleşmesini İş Kanununun 24/II. maddesi uyarınca haklı nedenle feshedebilir. Ücretle kastedilen geniş anlamda ücrettir. Şartları oluşmasına rağmen, talep ettiği avansın ödenmemesi halinde de işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Ancak her hak gibi bu hakların kullanılması da dürüstlük kurallarına aykırı olmamalıdır.

Yasal düzenlemelerle amaçlanan, işçinin korunması ve işverenin ücret ödeme yükümlülüğünü yerine getirmesini sağlamaktır. Uygulamada görüldüğü üzere, Yargıtay'ın, işçinin çalışmaktan kaçındığı süre içinde ücrete hak kazanamayacağına ilişkin kararları, iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği halde işçinin ihbar tazminatından mahrum kalması ve nihayet işsiz kalma riski karşısında işçi kendisine tanınan yasal haklarını kullanamamaktadır. Ücret yükümlülüğünün yerine getirilmesine ilişkin caydırıcı hükümlerin bulunmaması ve hükmün amacından uzak düzenleniş biçimi, kimi zaman işverenlerin ücrete ilişkin yükümlülüklerini göz ardı etmelerine imkân vermektedir. Binaenaleyh bu çalışmamızda amaçlanan işçinin ücretinin gününde ödenmesi amacıyla düzenlenen İş Kanununun 34 ve 24/II. madde hükümlerinin yetersizliğine dikkat çekmek ve işçiyi koruma ilkesi gereği bu konuda yapılması gerekenler hakkında önerilerde bulunmaktadır.

## B. GENEL OLARAK ÜCRET ve EKLERİ

İş sözleşmesi, işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşmedir (İş K.md.). Bu sözleşme gereği, işçi, işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işveren de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlenmektedir (TBK.md.393). Yasal tanımdan da anlaşılacağı üzere, iş sözleşmesinin üç kurucu unsuru bulunmaktadır: iş görme, bağımlılık ve ücret ödeme. Bu üç unsurdan herhangi birinin bulunmaması halinde, iş sözleşmesinin varlığından bahsedilemez.



Ücret ödeme borcu, işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan asli edim yükümlülüklerinden biridir. İşverenin ücret ödeme borcu işçinin iş görme borcunun karşılığını oluşturur. Bir kimsenin ücret karşılığı olmaksızın çalışması halinde iş sözleşmesinin varlığından söz edilemez. Taraflar, ödenecek ücreti yasal sınırlar içerisinde, serbestçe kararlaştırabilirler. Buna karşın ücretin açıkça kararlaştırılmamış olması sözleşmenin iş sözleşmesi olması özelliğini ortadan kaldırmaz. Asıl olan yapılacak işin ücret karşılığı yapılacağına ilişkin iradenin ortaya koyulmasıdır. Taraflar ödenecek ücretin miktarını belirlemese de iş sözleşmesi kurulmuş olur (Göktaş, 2008:5; Narmanlıoğlu, 2014:173; Sümer, 2016:38; Süzek, 2017:236; Tunçomağ & Centel, 2015:69). Bu durumda ödenecek ücret miktarı, tarafların iradeleri de dikkate alınarak, o yerdeki âdet ve emsal ücretler dikkate alınarak belirlenir (Çelik vd., 2017:293-294; Yarg. 22. HD. 02.10.2017 T. 2017/39988 E. 2017/20204). İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen ücreti ödemekle yükümlüdür. Sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür (TBK.md.401). Ancak ücret olmaksızın, sırf hatır için veya ahlaki amaçla yapılan bir çalışma söz konusu ise, iş sözleşmesinin varlığından söz edilemez (Çelik vd., 2017:149; Narmanlıoğlu, 2014:173; Süzek, 2017:236).

“Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır” (İş K.md.32). Yasal tanımdan anlaşıldığı üzere, genel anlamda ücret bir iş karşılığıdır ve nakdi olarak ödenen bir karşılıktır. Ücreti ödeyenin kimliği, ücret kavramının belirleyici unsuru değildir. Ücret, üçüncü kişiler tarafından da ödenebilir (Bedük, 2004:27).

Ücret iş görme ediminin bir karşılığı olmakla birlikte işçi emeği bir mal, ücret de bunun bir fiyatı olarak değerlendirilemez (Özelmas, 1976:11). Zira ücret hakkının doğabilmesi için işçinin mutlaka çalışmış olması gerekmez. Bazı hallerde iş gücünü işverenin emrine hazır bulundurması yeterlidir. Buna karşın işçiye koruma ve sosyal düşüncelerle kabul edilmiş olan ve iş karşılığı olmaksızın yapılan bazı ödemeler de bulunmaktadır. Kanundan, sözleşmeden, iç yönetmelikten veya işyeri uygulamalarından kaynaklanan bu ödemelere “sosyal ücret” denir (Ekonomi, 1984:130; Centel, 1988:59, Doğan, 1994:149-152; Dulay, 2011:10; Günay, 2006:39; Güven & Aydın, 2017:113; Karaçöp, 2012:7; Sümer, 2016:75; Süzek, 2017:376). Hafta tatili, yıllık ücretli izin ve ulusal bayram ve genel tatil ücretleri vb. sosyal ücret olarak yapılan ödemelerdir.

İş Kanunu madde 32’de tanımlanan dar anlamda ücret, asıl (temel, çıplak, kök) ücrettir. Asıl ücret, ikramiye, prim, sosyal yardımlar ve diğer ek menfaatler dışında işçiye gördüğü iş karşılığında nakit olarak yapılan ödemedir (Ekonomi, 1984:130; Centel, 1988:115.) Bununla birlikte bazı hallerde ücret kavramına işçinin asıl ücretinin yanı sıra sözleşme ve kanundan doğan para ve parayla ölçülmesi mümkün bazı menfaatler de katılabilmektedir. Bu durumda ücret kavramı, ücret ekleri ile birlikte geniş bir anlam kazanmaktadır (Bedük, 2004:29-30). Geniş anlamda ücret, prim, ikramiye ve bir takım sosyal yardımlar (yiyecek, yakacak, ulaşım, aile yardımı) gibi asıl ücrete yapılan ilave ödemeleri kapsar (Süzek, 2017:376). İş Kanunu’nda hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller ile yıllık izin ücretlerinin temel, yani dar anlamda ücret üzerinden ödeneceği düzenlenmiştir (İş K. md. 50 ve 57/2). Öte yandan ihbar tazminatı (İş K. md. 17) ve kıdem tazminatının hesabında (1475 s. Kanun md. 14/11) geniş anlamda (giydirilmiş) ücretin esas alınacağı hüküm altına alınmıştır.

### C. ÜCRETİN ÖDEME ZAMANI

İş sözleşmesi karşılıklı iki tarafa borç yükleyen (sinallagmatik) bir sözleşmedir (Aktay vd., 2011:50; Akyiğit, 2005:16; Bozkurt, 2007:21; Değer, 2006:68; Dulay Yangın, 2012:207; Eren, 2017:211; Eyrenci vd., 2016:59; Göktaş, 2008:6; Güven & Aydın, 2017:59; Güzel, 2005:125; Narmanlıoğlu, 2012:607; Soyer, 2011:658-659; Sümer, 2016:39; Süzek, 2007:214; Süzek, 2017:244; Tuncay, 2005:652). İş sözleşmesinde, işçinin iş görme borcu karşısında işverenin ücret ödeme borcu yer alır. Karşılıklı bu borçların hangi sırayla ifa edileceği de belirlenmesi gereken bir husustur. İki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde, sözleşme, kanun veya teamülde aksi öngörülmedikçe, kural olarak,

edimlerin aynı anda muaccel olduğu kabul edilir (Eren, 2017:1019). İş sözleşmelerinde ise, işverenin ücret ödeme yükümlülüğü, kural olarak işin ifasından sonra doğar (Aktay vd., 2011:100; Ayhan, 2010:19; Bozkurt, 2007:23; Dulay Yangın, 2012:208; Göktaş, 2008:38 ve 58; Güven & Aydın, 2017:121; Kumbaracıbaşı, 2010:41; Mollamahmutoğlu vd., 2017:206; Narmanlıoğlu, 2012:610; Tunçomağ & Centel, 2015:117). Nitekim Yargıtay da Basın-İş Kanunu dışındaki iş mevzuatında işçi ücretinin peşin olarak ödeneceğine ilişkin bir düzenleme bulunmadığından, ücretin çalışılan ayı takip eden ay başından itibaren muaccel hale geleceğine hükmetmiştir (Yarg. 22. HD. 18.12.2012 T. 2012/28063 E. 2012/28555 K. sayılı kararı).

Ücret, en geç ayda bir ödenir (İş K. md. 32/5). Söz konusu hüküm nispi emredici niteliktedir. Taraflar iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile ücret ödeme süresini bir haftaya kadar indirilebilir. Şu halde, İş Kanunu'na tabi işlerde ücret, en erken haftada bir, en geç de ayda bir ödenecek şekilde taraflarca serbestçe kararlaştırabilir.

Türk Borçlar Kanunu göre ise ücret, aksine âdet olmadıkça, her ayın sonunda ödenir. Ancak taraflar, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa bir ödeme süresi kararlaştırabilir (TBK md. 406). Görüldüğü üzere Türk Borçlar Kanunu'nda ücret ödeme sıklığı için herhangi bir alt sınır belirlenmemiştir. Dolayısıyla taraflar bir gün ile bir ay arasında bir süre için ücret ödemesi kararlaştırabilir.

Taraflar ücret ödeme zamanını belirlememişlerse, tabi olunan kanunda öngörülen sürele uygun olarak işçiye ücret ödenmesi gerekir. İş Kanunu'na tabi bir işte çalışan işçinin ücreti taraflarca kararlaştırılmamışsa, ilk ücreti işe giriş tarihinden itibaren en geç bir ay sonra, sonrasında da birer aylık periyotlarla ödenir. Türk Borçlar Kanunu hükümlerine tabi işçinin ücreti taraflarca kararlaştırılmamışsa, ilk ücreti işe girilen ayın son günü ödenir. Basın-İş Kanunu'na tabi bir işçiye en geç ayda bir peşin olarak ödenir (md. 14). Deniz-İş Kanunu'na tabi bir işçiye ise en geç ayda bir ödenir (md. 29/3).

Tarafların ücretin ödeme zamanını iş sözleşmesinde ya da daha sonradan karşılıklı iradelerinin uyuşması suretiyle kararlaştırması da mümkündür. Taraflar, ücretin ödeme zamanını "her on beş günde bir" gibi bir periyot olarak veya her ayın 1. ve 20. günü gibi belirli bir gün olarak da kararlaştırabilirler. Bahsedilen bu iki tür ücret ödeme zamanı, neticeleri bakımından birbirinden farklılıklar göstermektedir. Zira ayın 14. günü işe giren bir işçiyle işverenin, "ücretin ayda bir ödeneceğini" kararlaştırması ile "ücretin her ayın 15. günü ödeneceğini" kararlaştırması her ne kadar aynı sonucu doğuruyor gibi görünse de işverenin temerrüdü bakımından kimi farklılıklar doğurmaktadır. Yine tarafların ücretin hangi sıklıkta ödeneceğini kararlaştırmamasının da işverenin temerrüdü bakımından birtakım sonuçları bulunmaktadır. Bu sonuçlar aşağıda daha detaylı irdelenecektir.

## D. ÜCRETİN ÖDENMEMESİ veya EKSİK ÖDENMESİ

### 1. Genel Olarak

İşçi, ücretinin ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde, ücretini genel hükümlere göre talep edebileceği gibi, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir veya iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshedebilir. İşçinin söz konusu üç haktan herhangi birini kullanması, diğer haklarının kullanımına hanel getirmes. Diğer bir ifadeyle işçi, kendisine tanınan bu üç hakkı birlikte veya ayrı ayrı kullanmakta serbesttir.

İşçinin ücretinin ödenmemesi halinde genel hükümlere göre talep etmesi, Türk Borçlar Kanunu ve diğer mevzuat hükümlerine tabi olarak ortaya çıkan bir imkandır. Öte yandan çalışmaktan kaçınma ve iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi, İş Kanunu'nda özel yer alan ücreti koruyucu özel düzenlemelerdendir. Deniz-İş Kanunu ile Basın- İş Kanunu'nda da ücrete ilişkin özel koruyucu hükümler yer almakta olup; bunlar çalışma konumuz içerisine dahil edilmemiştir.



## 2. İşverenin Temerrüde Düşürülmesi ve Uygulanacak Faiz

Bilindiği üzere bir borcun ifa zamanı geldiği halde ifa edilmemesi durumunda borçlu temerrüde düşer. Bu durumda sözleşmeye ilişkin özel bir kanun hükmü varsa o hüküm, yoksa Türk Borçlar Kanunu'nun borçlunun temerrüdüne ilişkin (md. 112 vd.) hükümleri uygulanır. İş ilişkisinde de gerek işçinin gerekse işverenin borcunu hiç ya da gereği gibi ifa etmemesinin birtakım sonuçları vardır. İş Kanunu işçinin ve işverenin temerrüdüne ilişkin özel düzenlemeler içerdiği için bu düzenlemeler uygulama alanı bulacaktır. İş Kanunu'nun düzenleme içermediği konulardaysa genel kanun olan Türk Borçlar Kanunu hükümleri devreye girecektir.

Borçlar hukukunda, karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmenin ifası isteminde bulunan tarafın, sözleşmenin koşullarına ve özelliklerine göre daha sonra ifa etme hakkı olmadıkça, kendi borcunu ifa etmiş ya da ifasını önermiş olması gerekir (TBK md. 97). Bu durum, karşılıklı borç yükleyen sözleşmelerde kural olarak iki tarafın borcunun aynı anda muaccel olmasından kaynaklanmaktadır. Ancak sözleşmenin özelliklerinden ya da koşullarından, bir tarafın borcunun daha sonra muaccel olacağı anlaşılıyorsa, bu durumda borcu daha sonra muaccel olacak olan taraf, diğer taraftan borcun ifasını talep edebilir (Eren, 2017:1019). Hizmet sözleşmelerinde adet olduğu üzere işçi, işi yerine getirdikten sonra ücrete hak kazanır. Ancak taraflar sözleşmeyle bu kuralın aksini kararlaştırabilirler. Dolayısıyla aksi kararlaştırılmadıkça işçi, kendi borcunu yerine getirdikten sonra işverenden ücret ödemesini talep edebilir. İşveren ise sözleşme kurulduktan sonra işçiden iş görme borcunu yerine getirmesini talep edebilir.

Hizmet sözleşmelerinde işçi, işverenin ücret ödeme borcunu ancak kendisi işgörme borcunu yerine getirdikten sonra talep edebilir. Ancak bu durumda dahi işçi, kendisi bir günlük işgörme borcunu yerine getirdikten hemen sonra ücretini talep edemez. Zira kanun koyucu işverenin ücret ödeme borcuna ilişkin birtakım sınırlamalar öngörmüştür. Ücretin miktarı ve ödeme zamanına ilişkin sınırlamalar bunlardan bazılarıdır.

Ücretin ödeme zamanına ilişkin yukarıda değindiğimiz sınırlar çerçevesinde taraflar, ücretin ödeme zamanını aralarında serbestçe belirleyebilirler. Ancak bu belirleme yapılmasa dahi iş sözleşmesi kurulduktan sonra öngörülen yasal sürelerde ücretin ödenmesi gerekmektedir. Ücret ödeme zamanının taraflarca kararlaştırılıp kararlaştırılmadığı ve kararlaştırıldıysa bunun ne şekilde kararlaştırıldığı özellikle işverenin temerrüdü bakımından önem taşımaktadır. Şöyle ki; taraflar ücret ödeme zamanını "her ayın 10. günü" gibi net bir gün olarak belirlemişse, bu durumda işveren için kesin vadeli borçtan söz edilecek ve temerrüde düşmesi için işçinin fazladan herhangi bir girişimde bulunmasına gerek olmayacaktır. Ancak tarafların ücret ödenmesi için "ayda bir" ya da "yirmi günde bir" ya da "her ayın 5 ila 10. günü arasında" gibi kesin ve net bir tarih belirlemediği veya ücretin ödeme zamanına ilişkin herhangi bir belirlemenin yapılmadığı durumlarda işveren, son ücret ödemesinin üzerinden belirlenen gün sayısı geçse dahi kendiliğinden temerrüde düşmeyecek; işçinin ihtarı gerekecektir (Güler, 2012:153)<sup>2</sup>.

Ücret ödeme zamanının kesin ve net olarak kararlaştırıldığı durumda işveren belirlenen gün geldiğinde ödemeyi yapmadığı takdirde kendiliğinden temerrüde düşeceğinden, işverenin borcun muacceliyet tarihinden itibaren gecikme faiziyle birlikte ödemesi gerekecektir. İş Kanunu'nda ücret için özel bir faiz türü olan mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanacağı düzenlendiğinden, işçi kararlaştırılan günün geçmesiyle birlikte ücret alacağını mevduata uygulanan en yüksek faizle birlikte talep edebilir. Ancak ücret ödeme zamanının kesin bir gün olarak kararlaştırılmadığı durumlarda kararlaştırılan aranın geçmesiyle birlikte ücretinin ödenmemesi durumunda işçinin işverene yapacağı ihtardan sonra alacağı muaccel hale gelecektir. Dolayısıyla işveren için işleyecek faizin başlangıç tarihi de ihtarı izleyen gün olacaktır.

<sup>2</sup> Güler bu tip kararlaştırmalarda, kararlaştırılan son günün ya da işyeri uygulaması haline gelen günün geçmesiyle işverenin kendiliğinden temerrüde düşmesi gerektiğini haklı olarak savunmaktadır.

### 3. İcra Takibi, Arabuluculuk ve Dava Hakkı

#### a. İcra takibi

İş sözleşmesinde işveren temerrüde düştükten sonra işçinin alacağını yani ücret ve fer'ilerini talep için üç yasal seçeneği bulunmaktadır: icra takibi, arabuluculuk ve dava hakkı. İşçi, kanunlarda öngörülen usul ve sınırlar çerçevesinde bu üç seçenekten istediğini seçebilir. Zira bu üç hak, işçi için seçimlik hak niteliğindedir.

İşçi alacağı için doğrudan icra yoluna başvuracak olursa, yapacağı takip ilamsız icra takibi olacaktır. Zira alacaklı, elinde bir mahkeme ilamı, icra edilebilirlik şerhi içeren bir arabuluculuk anlaşma tutanağı ya da kambiyo senedi bulunmadığı takdirde alacağını ancak ilamsız icra yoluyla talep edebilir. Şu halde ödenmeyen ücret alacağı için işçi arabuluculuğa başvurmaksızın doğrudan ilamsız icra takibi yapabilir.

İlamsız icra takibinde, borca itiraz halinde takip duracaktır. Bu durumda alacaklının başvurabileceği iki imkân bulunmaktadır: itirazın kaldırılması ve itirazın iptali. İtirazın kaldırılması, iş ilişkisinde başvurulması pek mümkün olmayan bir yoldur. Zira itirazın kaldırılması için alacaklının elinde imzası ikrar veya noterlikçe tasdik edilen borç ikrarını içeren bir senedin yahut resmi dairelerin veya yetkili makamların yetkileri dahilinde ve usulüne göre verdikleri bir makbuz veya belgenin bulunması gerekir (İİK md. 68). Söz konusu belgelerin veya senetlerin sıradan bir iş ilişkisinde işçiye verilmesi sık rastlanılacak bir durum değildir. Dolayısıyla işçinin ilamsız icra takibine itiraz edilmesi halinde başvuracağı temel yol itirazın iptalidir.

İtirazın iptali, genel mahkeme olan iş mahkemesinde, itirazın işçiye tebliğinden itibaren bir yıl içerisinde açılması gereken bir davadır. Bu davada işçi, iş ilişkisi içerisinde talep ettiği ücret ve fer'ilerinin kendisine ödenmediğinin tespit edilmesini talep eder. Dava sonunda mahkemenin işvereni haksız bulması halinde, işçinin talebi üzerine, işveren, alacağın yüzde yirmisinden az olmamak üzere icra inkâr tazminatına mahkûm edilir (İİK. md. 67/2).

Ücret ödeme gününün kesin bir tarih olarak kararlaştırılmadığı durumlarda işçinin doğrudan ilamsız icra takibi başlatması da olasıdır. Bu durumda icra takibi aracılığıyla gönderilen ödeme emri, ihtar yerine geçecek ve işveren, ödeme emrinin tebliğ tarihinde temerrüde düşecektir. Ancak böylesi bir durumda, ödeme emrinde yalnızca işçinin ödenmeyen alacak miktarı yer alacaktır. Zira işveren, ödeme emrinin tebliğiyle temerrüde düşeceğinden, ancak tebliğ tarihinden sonra faiz istenebilecektir.

Ücret alacakları için zamanaşımı süresi beş yıldır (İş K. md. 32/son). Dolayısıyla işçi, ücretinin ödeme günü geçtikten sonra beş yıl içerisinde ödenmesini talep edebilecektir. İşçinin ödenmeyen ücretleri toplu bir nitelik alsa dahi zamanaşımı süresi, en son ödenmeyen ücretin ödeme gününden itibaren değil; her bir ücretin ödeme gününe göre ayrı ayrı hesaplanır. İşçinin ücretini, zamanaşımı süresinden sonra talep etmesi halinde, işveren dilerse borcunu ifa edebilir ya da zamanaşımı def'inde bulunabilir.

#### b. Arabuluculuk

İşçinin ödenmeyen ücretini talep için başvurabileceği bir diğer yol da arabuluculuktur. Hukuk uyuşmazlıklarında arabuluculuk, ilk defa 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (HUAK) ile düzenlenen özel hukuk uyuşmazlıkları için öngörülmüş alternatif çözüm yollarından biridir. Arabuluculuk, dava açılmadan önce yahut davanın görülmesi sırasında, sistematik teknikler uygulayarak, tarafları görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla bir araya getiren, onların birbirlerini anlamaları ve bu suretle kendi çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, uzman eğitimi almış, tarafsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyari olarak yürütülen bir faaliyettir (HUAK md. 2/1-b). 6325 sayılı Kanuna göre arabuluculuğa başvurulması tarafların ortak iradesine bağlı (ihtiyari) olarak kabul edilmiştir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile arabuluculuk 01.01.2018 tarihinden itibaren işçi işveren uyuşmazlıkları



bakımından başvurulması zorunlu bir yol olmuştur. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. maddesi hükmü uyarınca, "Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır". O bakımdan işçi – işveren uyuşmazlıklarında arabuluculuk iş hukuku açısından oldukça önemli bir uyuşmazlık çözüm yöntemi haline gelmiştir.

Ödenmeyen ücret alacağı için doğrudan icra takibine başvurulabilir, daha öncesinde arabuluculuğa başvurulması gerekmez. Ancak ücret alacağının dava yoluyla talep edilmesi durumunda, öncelikle arabuluculuğa başvurulması gerekir. Binaenaleyh, arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması hâlinde herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verilir (7036 s. İMK md. 3/2). Arabuluculuğa başvuru dava şartı iken; tarafların arabuluculuk görüşmelerine katılıp katılmama ya da devam ettirme konusunda serbestlikleri bulunmaktadır. İş Mahkemeleri Kanunu'na göre, taraflardan birinin geçerli bir mazeret göstermeksizin ilk toplantıya katılmaması sebebiyle arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi durumunda toplantıya katılmayan taraf, davada kısmen veya tamamen haklı çıksa bile yargılama giderinin tamamından sorumlu tutulur. Ayrıca bu taraf lehine vekalet ücretine hükmedilmez (İMK md. 3/12).

Ücretin ödeme gününün kesin olarak kararlaştırılmadığı iş ilişkilerinde, işçinin ödenmeyen ücreti için işverene daha önceden ihtarda bulunmaması arabuluculuğa başvurmaya engel teşkil etmez. Bu durumda işçinin arabuluculuk başvurusu, işverenin temerrüde düşürülmesi için yeterlidir. İşveren, arabuluculuk görüşmelerine ilişkin ilk toplantıya davet tutanağının tebliğinden itibaren temerrüde düşmüş olacaktır ve işçi, bu tarihten sonra ödenmeyen ücretini, mevduata uygulanan en yüksek faizle birlikte talep edebilecektir.

Tarafların arabuluculuk aşamasında, ücretin miktarı ve uygulanacak faiz konusunda serbestçe tasarruf edip edemeyecekleri de incelenmesi gereken bir konudur. Kural olarak taraflar yasal sınırlar içinde ücretin miktarı ve ödeme süresini serbestçe kararlaştırabilir. Bu kural arabuluculuk aşamasında da geçerlidir. Şu halde, taraflar arasındaki uyuşmazlık ücretin hiç ödenmediğine ilişkin ise, tarafların üzerinde anlaşacakları ücret, asgari ücretin altında olamaz. Bununla birlikte ücretin eksik ödenmesi halinde taraflar, asgari ücretin altında bir meblağın ödenmesi konusunda anlaşabilir. Bununla birlikte kanunun emredici hükümlerine aykırı olarak asgari ücretin altında ücret miktarının kararlaştırılmayacağı kuralı arabuluculuk faaliyetinde farklı şekilde uygulanabilir. Zira işçi, ödenmeyen ücretini talep etmek zorunda olmadığı gibi, hakkı olan ücret alacağının tümünü talep edip etmemekte de özgürdür. O nedenle arabuluculuk faaliyeti aşamasında tarafların ödenmeyen işçi ücretinin asgari ücretin altında ödenecek şekilde kararlaştırmalarına bir engel bulunmamaktadır. Öte yandan arabuluculuk faaliyeti sonucunda tarafların ödenmeyen ücretin daha üzerinde bir ücret de kararlaştırmaları mümkündür.

Taraflar arabuluculuk faaliyeti sonunda bir anlaşmaya varırlarsa, bu anlaşma belgesinin icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesini talep edebilirler. Bu şerhi içeren anlaşma, ilam niteliğinde belge sayılır (HUAK md. 18/2). Hatta taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesi, icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılır (HUAK md. 18/6). Bu durumda işçi, ilamlı icra yoluna başvurabilir. Buna karşın arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılamaz (HUAK md. 18/7).

### c. Dava hakkı

İşçinin ödenmeyen ücretini talep edebileceği bir diğer yol da dava açmasıdır. İşçi, ücreti ödenmediği takdirde bunu yetkili iş mahkemesinde açacağı bir dava aracılığıyla talep edebilecektir. Ancak bu davayı açmadan önce, yukarıda da değindiğimiz üzere, arabuluculuğa başvurulmuş olması gerekir.

İşçi ödenmeyen ücretinin ödenmesi için iş mahkemesinde dava açabilir (İMK md. 5). İş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde bu mahkemenin görev alanına giren dava ve işlere, o yerdeki asliye hukuk mahkemesince, İş Mahkemeleri Kanunu'ndaki usul ve esaslara göre bakılır (İMK md. 2/3). Yetkili iş mahkemesi ise, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir. Davalı birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir (İMK md. 6).

İşçi, açacağı davada ödenmeyen ücretini mevduata uygulanan en yüksek faiz ile talep edebilir. 7036 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesi ile arabulucuya başvurulması dava ön şartı olduğundan, işveren arabuluculuk ilk görüşme davetinin kendisine tebliğ tarihinde temerrüde düşmüş olur. Buna karşın, davadan önce işveren temerrüde düşürülmemiş ise, açılan dava tarihi itibarıyla işverenin temerrüde düştüğü kabul edilir.

İşçinin ödenmeyen ücreti için icra takibi başlatması, arabuluculuğa başvurması yahut dava açması, iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir neden olamaz (İş K. md. 18/3-c). İşçinin iş sözleşmesinin bu nedenle feshedilmesi halinde işçi, iş güvencesi kapsamındaysa feshin geçersizliği ile işe iadesini (İş K. md. 20), iş güvencesi kapsamı dışındaysa kötü niyet tazminatını (TBK md. 434) talep hakkına sahiptir.

#### 4. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

##### a. Hakkın kullanımı için gereken şartlar

Ücreti ödenmeyen işçinin, genel hükümlere göre ücretini talep hakkından başka, İş Kanunu'nun 34. maddesine göre çalışmaktan kaçınma hakkı da bulunmaktadır. Çalışmaktan kaçınma hakkı, İş Kanunu'nda özel bir hükümlerle düzenlendiğinden, bu haktan İş Kanunu kapsamında çalışan işçilerin yararlanabileceğini söylemek gerekir.

İş Kanunu kapsamında çalışan bir işçinin çalışmaktan kaçınma hakkının kullanabilmesi için ayrıca ücretinin ödenmemesi gerekir. Bu hakkın doğumu için işçinin ücreti ya hiç ödenmemiş ya da eksik ödenmiş olmalıdır. İşçinin ödenmeyen ücretinin kapsamına asıl ücretinin yanı sıra ücret ekleri de girer (Ayhan, 2010:74; Çelik vd., 2017:313; Dulay Yangın, 2012:211; Göktaş, 2008:78; Günay, 2006:43; Kumbaracıbaşı, 2010:82; Narmanlıoğlu, 2014:311; Soyer, 2011:659-660; Sümer, 2016:86)<sup>3</sup>. Diğer bir ifadeyle işçinin geniş anlamda ücretinin eksik ödenmesi durumunda işçi çalışmaktan kaçınabilir (Aksi yönde Çil, 2011:1284; Narmanlıoğlu, 2012:616). Ücret eklerinin içerisinde yol, yemek yardımı, her türlü prim ve ikramiye girer. Ancak bu ücret eklerinin iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılması veya işyeri uygulaması haline gelmesi gerekmektedir. Taraflarca kararlaştırılmamış ve/veya işyeri uygulaması haline gelmemiş ücret eki niteliğinde bir ödeme için işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı bulunmamaktadır.

Hafta tatili, genel tatil ve ulusal bayram ücretlerinin ödenmemesi de işçiye çalışmaktan kaçınma hakkını tanır (Günay, 2006:43; Soyer, 2011:659). Zira İş Kanunu'nda işçiye bu sürelerde çalışmasa dahi ücret ödenmesi öngörüldüğünden, bu sürelerle ilişkin ücret, işçinin temel ücreti içerisinde değerlendirilir. Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücreti de işçinin çalışması karşılığında hak kazandığı temel ücret içinde yer alır. Dolayısıyla fazla çalışma ve/veya fazla sürelerle çalışma ücretinin ödenmemesi de işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı verir.

İş Kanunu'nda düzenlenmeyen ancak Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan avansın ödenmemesinin işçiye çalışmaktan kaçınma hakkını verip vermediği değerlendirilmesi gereken önemli bir husustur. İşveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması halinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür (TBK md. 406/son). Kanunun avans için aradığı şartlar: İşçinin zorunlu bir ihtiyacının ortaya çıkması, işverenin hakkaniyet gereği ödeyebilecek

<sup>3</sup> Yargıtay işçiye ödenmesi gereken ikramiyenin ücret ile doğrudan bağlantılı olduğuna hükmetmiştir. Dolayısıyla ikramiye ve diğer ücret eklerinin ödenmemesi halinde de işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı bulunmaktadır (Yarg. 9.HD. 30.10.2007 T. 2007/19022 E. 2007/31935 K. sayılı kararı).



durumda olması ve işçinin bunu talep etmesidir. Bu şartlar oluştuğu halde, işçiye talep ettiği avansını vermeyerek yasal yükümlülüğünü ihlal eden işveren, bir anlamda işçi ücretini ödemiş sayılır. Zira avans da işçinin hak ettiği bir nevi ücret niteliğindedir. O nedenle şartları oluştuğu halde, talep ettiği avans kendisine ödenmeyen işçi çalışmaktan kaçınabilir.

İşçinin çalışmaktan kaçınabilmesi için sadece ücretinin ödenmemesi yeterli değildir. İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi için ücretinin hiç ödenmemiş veya eksik ödenmiş olması ve ücret ödeme gününden itibaren yirmi gün geçmiş olması gerekir. İşverenin yirmi günlük sürenin sonuna kadar ücretin tamamını ödemesi veya ödenmeyen kısmını tamamlaması halinde işçi artık bu haktan yararlanamaz (Göktaş, 2008:85; Narmanlıoğlu, 2014:310).

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için geçmesi gereken yirmi günlük süre iş günü değil takvim günüdür (Bozkurt, 2007:60; Dulay Yangın, 2012:213; Göktaş, 2008:86; Günay, 2006:44; Kumbaracıbaşı, 2010:82; Mollamahmutoğlu vd., 2017:220; Narmanlıoğlu, 2012:619)<sup>4</sup>. Dolayısıyla çalışılmayan günler ile tatiller bu süreden sayılır. Kanun koyucu anılan bu süreyi, ücretin düzenli ödendiği işyerlerinde küçük aksaklıklar nedeniyle yaşanabilecek kısa gecikmelerden ötürü işçilerin işi bırakmalarını önlemek amacıyla getirmiş ise de öngörülen yirmi günlük yasal sürenin uzun olduğunu söylemek gerekir (Sürenin uzunluğuna yönelik eleştiriler için bkz. Ayhan, 2010:78; Bozkurt, 2007:62-63; Çil, 2011:1277; Dulay Yangın, 2012:212-213; Eyrenci vd., 2016:148; Günay, 2006:43; Kumbaracıbaşı, 2010:83; Narmanlıoğlu, 2012:620). Sosyal ve ekonomik açıdan değerlendirilecek olursa, çoğu işçi için tek geçim kaynağı olan ücret olmaksızın işçinin yirmi güne kadar çalışması işçiden beklenemez. Ayrıca işçinin ücretinin korunması amacıyla getirilen bu düzenlemenin, söz konusu süre nedeniyle, amaçlanan korumayı sağlamaktan uzak olduğunu söylemek mümkündür. Yalnız belirtmek gerekir ki, söz konusu yirmi günlük süre, nispi emredici nitelik olup, işçi lehine kısaltılması mümkündür (Ayhan, 2010:76; Dulay Yangın, 2012:214; Göktaş, 2008:86; Kumbaracıbaşı, 2010:83; Soyer, 2011:661; Aksi yönde Bozkurt, 2007:61).

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi için aranan diğer bir şart da işverenin ücret ödememesini haklı kılacak bir mücbir sebebin bulunmamasıdır. Mücbir sebep, “Herhangi bir kimse tarafından alınacak önlemlere karşı, önüne geçilmesi olanaksız, borcun yerine getirilmesine engel, borçlunun iradesi dışında beklenmedik olaylar” olarak tanımlanmaktadır (TDK Güncel Türkçe Sözlük). Çalışmaktan kaçınma hakkı bakımından değerlendirildiğinde mücbir sebep, “iradi olmayıp dıştan gelen ve işvereni ödeme güçlüğü içine sokup gecikmeye yol açan kaçınılamaz bir olgu” olarak tanımlanabilir (Akyiğit, 2005:21; Dulay Yangın, 2012:215; Göktaş, 2008:89; Narmanlıoğlu, 2012:618).

Kanunun aradığı mücbir sebep, işyeriyle ilgili herhangi bir mücbir sebep değil; ücretin zamanında ödenmemesini haklı kılacak bir mücbir sebebin varlığıdır. Zira işyerine ulaşacak malların kötü hava şartları nedeniyle ulaşamaması ve buna bağlı olarak işyerinde yeterli üretimin yapılmaması dolayısıyla işverenin zarara uğraması gibi, ücret ödenmesini doğrudan etkilemeyecek ancak işletmeyi zarara sokacak bir sebebin bulunduğu durumlarda işçi, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir. İşverenin işlerinin kötüye gitmesi nedeniyle ekonomik güçlüğü düşmesi de mücbir bir sebep olarak değerlendirilemez (Aktay vd., 2011:101; Ayhan, 2010:80-81; Bozkurt, 2007:66-67; Çil, 2011:1278; Dulay Yangın, 2012:217; Engin, 2003:78; Göktaş, 2008:95; Mollamahmutoğlu vd., 2017:220; Narmanlıoğlu, 2012:618; Soyer, 2011:664; Sümer, 2016:86; Süzek, 2007:211; Terzi & Kılıç, 2009:1064; Tuncay, 2005:653). Aksinin kabulü, işverenin işletme riskinin işçilere yüklenmesi anlamına gelir. Dolayısıyla bankaların sisteminde meydana gelen arıza, muhasebecinin öngörülemeyen iş görememesi, doğal afetler veya savaş gibi mücbir nedenler bulunduğu durumda, işçi bu hakkını kullanamayacaktır. Ancak böyle bir neden bulunmaksızın işverenin ücret ödememesi ya da eksik ödemesi durumunda işçi, ücret ödeme gününden itibaren yirmi gün sonra çalışmaktan kaçınabilir.

<sup>4</sup> Akyiğit ve Ayhan sürenin ödeme gününün bitiminden itibaren geçecek 20 tam gün yani 20 adet 24 saat sonunda dolacağını öne sürmektedir, Akyiğit, 2005:20; Ayhan, 2010:77.

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi için anılan şartlar birlikte aranır. Bu şartlar oluştuktan sonra işçi, TMK md. 2/2'deki hakkın kötüye kullanma yasağının ihlalini oluşturmayacak şekilde çalışmaktan kaçınabilir. İşçi çalışmaktan kaçınma hakkını kullanırken, bu hakkı kötüye kullanmamalıdır. Şöyle ki; işçinin ücretinin büyük bir kısmının ödenip, küçük bir kısmının ödenmemesi ve işçinin bu durumu işverene bildirmek yerine çalışmaktan kaçınması hakkın kötüye kullanması anlamına gelir (Aynı yönde Akyiğit, 2005:20; Ayhan, 2010:74; Çil, 2011:1286; Kumbaracıbaşı, 2010:82; Narmanlıoğlu, 2012:617; Soyer, 2011:663). Böylesi bir durumda, işveren işçinin devamsızlığı nedeniyle işçiye yaptırım uygulayabilir. Dolayısıyla işçinin bu hakkını kullanmadan önce, işverenin ücretini ödemesini sağlayacak bir ihtarda bulunması hakkın kullanımını açısından uygun olacaktır. Zira çalışmaktan kaçınma hakkı, işverenin ücret ödeme borcunu yerine getirmesini sağlamak için düzenlendiğinden, hakkın da bu amaca uygun olarak kullanılması gerekir.

### **b. Çalışmaktan kaçınılan sürede ücret hakkı**

Tüm şartların oluşması ile işçi, çalışmaktan kaçındığı süre içinde işgörme borcunu yerine getirmeyecektir. Ancak bu durumda işçinin ücrete hak kazanıp kazanamayacağı sorusu akla gelebilir. Yukarıda değindiğimiz üzere iş ilişkisinde ücret, âdet olduğu üzere işçinin işgörme borcunu yerine getirdikten sonra ödenir. Ancak bu durumun kimi istisnaları bulunmaktadır. Bu istisnalar, tarafların karşılıklı anlaşması ve Kanun'da düzenlenen çalışılmayan sürede ücret ödenmesi gerektiğine ilişkin hükümlerdir. İşçinin çalışmaktan kaçındığı sürede ücrete hak kazanacağına ilişkin açık yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu durumun da değerlendirilmesinde yarar vardır.

İşçi, çalışmaktan kaçındığı süre içinde işgörme edimini yerine getirmeyeceğinden, işverenin ücret ödeme borcunu yerine getirmesinin talep edemeyeceği ileri sürülmektedir. Bu görüşe göre, Kanun'da işçinin çalışmadığı kimi sürelerde ücrete hak kazanacağına ilişkin açık düzenlemeler bulunduğu halde, işçinin çalışmaktan kaçındığı dönemde ücrete hak kazanacağına ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır (Göktaş, 2008:132; Günay, 2006:48; Mollamahmutoğlu vd., 2017:220-221; Soyer, 2011:678). Dolayısıyla işçi, çalışmaktan kaçındığı süreye ilişkin ücreti talep edemez.

Yasa tasarısında işçinin çalışmaktan kaçındığı sürede ücrete hak kazanacağı açıkça belirtilmişken; bu düzenleme Kanun'a alınmamıştır. Yargıtay da söz konusu hükmün Kanun metnine alınmaması nedeniyle, kanun koyucunun amacının işçinin çalışmadığı sürede ücrete hak kazanmaması olduğu yönünde bir yorum ile işçinin çalışmaktan kaçındığı sürede ücrete hak kazanamayacağına hükmetmiştir (Yarg. 9. HD. 10.02.2005 T. 2005/13259 E. 2005/3782 K.).

Öğretideki görüşler ve Yargıtay'ın içtihadına karşın bizim de katıldığımız baskın görüşe göre işçi, çalışmaktan kaçındığı bu süreçte ücrete hak kazanmalıdır (Aynı yönde Aktay vd., 2011:101; Ayhan, 2010:100; Bozkurt, 2007:88; Çil, 2011:1282-1283; Değer, 2006:72 ve 96-97; Dulay Yangın, 2012:224; Engin, 2003:80; Eyrenci vd., 2016:149; Kumbaracıbaşı, 2010:85; Narmanlıoğlu, 2012:625-628; Narmanlıoğlu, 2014:312; Sümer, 2016:86; Süzek, 2007:212-213; Süzek, 2017:402; Tuncay, 2005:653)<sup>5</sup>. Zira söz konusu düzenleme, işverenin ücret ödeme borcunu yerine getirmesine zorlamak amacıyla getirilmiştir. Bu nedenle işçinin çalışmaktan kaçındığı sürede ücrete hak kazanması, hem işçinin ödenmeyen ücreti karşısında başvurabileceği, işverenin ücreti ödemesi için etkili bir zorlama yöntemi olacak, hem de işçinin bu süreçte mağdur olmasını engelleyecektir. Aksi görüşün kabulü işçinin, tek geçim kaynağı olan ücrete hak kazanmaksızın beklemesine neden olacaktır. Ayrıca bu

<sup>5</sup> Öğretide kimi yazarlar, işçinin çalışmaktan kaçınmasının bir ödemezlik def'i niteliğinde değil; doğrudan işverenin temerrüdü sonucu oluştuğunu, bu nedenle de işçinin bu sürede çalışmasa da ücrete hak kazanacağını öne sürmektedirler. Aynı sonuca ulaşılsa da kanımızca işçinin çalışmaktan kaçınması İş Kanunu'nun işçiye tanıdığı kendine özgü ödemezlik def'i niteliğinde bir haktır ve bununla bağlantılı olarak işverenin temerrüdü de ortaya çıkacaktır. Dolayısıyla işçi çalışmaktan kaçındığı sürede ücrete hak kazanmalıdır. Aynı yönde daha detaylı açıklama için bkz. Dulay Yangın, 2012:208-210; Güzel, 2005:137-144; Süzek, 2007:213-215. Çalışmaktan kaçınma hakkının işveren temerrüdü olduğuna dair bkz. Akyiğit, 2005:24; Çelik vd., 2017:313-314. Başka yazarlar da çalışmaktan kaçınmanın yalnızca ödemezlik def'i kriterleri içerisinde değerlendirilmesi gerektiği; işverenin temerrüdünün bu hak bakımından söz konusu olmayacağını savunmaktadır. Söz konusu görüş için bkz. Göktaş, 2008:38-42; Terzi & Kılıç, 2009:1065-1066.



görüştürün kabulü, çoğu durumda işçinin ücrete hak kazanmak için çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmasına engel olacak ve ücret almaksızın çalışmaya devam etmesine neden olacaktır.

### c. Çalışmaktan kaçınılan sürede iş sözleşmesinin durumu

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı süre içinde, taraflar arasındaki sözleşme ilişkisinin değerlendirilmesi, işçinin çalışmadığı dönemde iş sözleşmesinin devam edip etmediği ya da askıda olup olmadığının belirlenmesi gerekir. İş sözleşmesinin askı hali, sözleşmenin iki temel kurucu unsuru olan ücret ödeme borcu ile işgörme borcunun yerine getirilmediği ve tarafların da yerine getirilmesini talep edemediği, işçinin kıdeminden sayılmayan, ancak bunun dışındaki borçların devam ettiği bir durumdur (Süzek, 2017:502). Askı hali tarafların karşılıklı anlaşmasıyla ortaya çıkabileceği gibi, kanundan da kaynaklanabilir (Süzek, 2017:502). İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı dönemde tarafların anlaşma ile iş sözleşmesini askıya alması söz konusu olmadığından, kanundan kaynaklanan bir askı halinin varlığının irdelenmesi gerekir. Kanundan kaynaklanan askı hali, grev ve lokavt, profesyonel işçi sendikası yöneticiliği, geçici askerlik veya yasal ödev, sağlık nedenleri, gözaltı ve tutukluluk gibi hallerde ortaya çıkan bir hukuki durumdur. İş Kanunu'nda işçinin çalışmaktan kaçındığı sürede iş sözleşmesinin askıda kalacağına ilişkin bir düzenleme bulunmadığından kanımızca iş sözleşmesinin askıda olduğu sonucu çıkartılamayacaktır. Her ne kadar işçi çalışmaktan kaçındığı sürede işgörme borcunu yerine getirmemekteyse de işverenin asli borcu olan ücret ödeme yükümlülüğü bu süreçte devam edecek ve bununla birlikte çalışmaktan kaçınılan süreler işçinin kıdeminden sayılacaktır (Mollamahmutoğlu vd., 2017:221).

Askı hali, iş ilişkisinde istisnai olarak ortaya çıkan bir durumdur. Çünkü iş ilişkisinde esas olan devamlılıktır. İş sözleşmesinin askı hali, iş ilişkisinin devamlılığını sağlayacak olan sürekli işgörme edimi ve bunun karşılığında ücret ödeme borcunu geçici olarak ortadan kaldıran bir süreçtir. Çalışmaktan kaçınma hali, askı haline ilişkin benzer özellikler taşımakla birlikte, bu süreçte işverenin ücret ödeme borcunun devam etmesi, Kanun'da askıda olduğuna ilişkin bir hükmün bulunmaması ve bu sürecin kıdemden sayılmamasından ötürü, çalışmaktan kaçınılan sürede iş sözleşmesinin askıda olduğu söylenemez (Aynı yönde daha detaylı inceleme için bkz. Değer, 2006:100-102; Göktaş, 2008:110-116). Dolayısıyla bu süreç boyunca iş sözleşmesinin devam ettiği kabul edilmelidir.

Gerek askı halinde, gerekse iş sözleşmesinin devamı süresinde, işverenin fesih hakkı sınırlandırılmıştır. Ancak iş güvencesi kapsamı dışındaki işçiler bakımından işverenin fesih hakkı daha geniştir. Bununla birlikte çalışmaktan kaçınılan sürede işverenin fesih hakkı, özel bir sınırlamaya tabi tutulmuştur. İş Kanunu'nun 34. maddesinin 2. fıkrasında işçinin çalışmaktan kaçındığı süre içinde, iş görmekten imtina etmesi, yani çalışmaması nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği düzenlenmiştir. Ancak işverenin diğer fesih sebepleriyle iş sözleşmesini fesih hakkı saklıdır.

Bilindiği üzere İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. fıkrasının h bendinde, işçinin yapmakla ödevli olduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı yapmamakta ısrar etmesi, işveren için derhal fesih nedeni olarak düzenlenmiştir. Ancak çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçinin iş sözleşmesi bu nedenle feshedilemez. Zira İş Kanunu'nun 34. maddenin 2. fıkrasında, işçinin çalışmaması nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği açıkça düzenlenmiştir. Başka bir deyişle işçinin çalışmaktan kaçındığı sürede, işveren İş Kanunu madde 25/II-h bendine göre iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkını kullanamaz. Keza bu sürede işçinin çalışmaması, iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir neden de oluşturamaz. İşçinin çalışmaktan kaçındığı sürede işyerine yeni işçi alınamaz ve çalışmaktan kaçınan işçinin işi başkasına yaptırılmaz. Yalnız belirtmek gerekir ki, söz konusu düzenlemeye aykırılık olması halinde buna ilişkin Kanun'da herhangi bir yaptırım öngörülmemiştir (Çil, 2011:1280). Ancak kanımızca böylesi bir durumda iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçi, İş Kanunu madde 26/2 hükmü uyarınca tazminat talep edebilmelidir.

#### d. Hakkın kullanımı

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını nasıl kullanacağı da incelenmesi gereken bir konudur. Zira kanun koyucu işçinin çalışmaktan kaçınması için bazı şartlar öngörmekte ve ancak bu şartların oluşması halinde işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı tanımaktadır. Ancak bu hakkın ne şekilde kullanılacağına ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Konuya ilişkin bir yönetmelik de bulunmadığından hakkın kullanımı ve içeriği öğretiyorumları ve yargı içtihatlarıyla şekillendirilmeye çalışılmaktadır.

Çalışmaktan kaçınma hakkı konusunda öncelikle belirlenmesi gereken işçinin bu hakkı kullanmadan önce işverene ihtarda bulunmasının gerekip gerekmediğidir. Öğretide bizim de katıldığımız ve genel kabul gören görüş neticesinde bu noktada fazla bir tereddüt kalmamıştır. İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması için şartların oluşması yeterli olup, işçinin çalışmaktan kaçınmadan önce işverene herhangi bir bildirimde bulunmasına gerek yoktur (Akyiğit, 2005:23; Ayhan, 2010:85; Çelik vd., 2017:313; Dulay Yangın, 2012:218; Soyer, 2011:662). Çünkü işçinin bu hakkını kullanması için işverenin ödemesi gereken ücreti ödememesi ya da eksik ödemesi gerektiğinden, işverenin yerine getirmesi gereken borcunu bildiği kabul edilir. Dolayısıyla işçinin hakkı olan ücretin mücbir neden dışında ödenmemesinin üzerinden yirmi gün geçtikten sonra işçi herhangi bir bildirimde bulunmaksızın bu hakkı kullanabilecektir (Aksi yönde, Göktaş, 2008:104; Kumbaracıbaşı, 2010:86). Ayrıca Kanun'da işçinin yirmi günü aşan herhangi bir zamanda bu hakkı kullanabilmesine imkân tanınması sonucunda bu hakkın kullanımı için herhangi bir bildirimde gerek olmadığı savunulmaktadır (Çil, 2011:1279-1280). Ayrıca öğretide bir görüşe göre, önem arz eden ve istisnai nitelikte görev üstlenen işçilerin yaptıkları görev nedeniyle bu hakkı kullanırken işverene bildirim yapmaları gerekir (Çil, 2011:1280).

İşçinin bu hakkı kullanması için işverene açık bir bildirimde bulunmasına gerek yoktur ve işveren, bu süreçte iş sözleşmesini devamsızlık nedeniyle de feshedemez. Ancak bu noktada şu soru akla gelecektir: İşveren işçinin devamsızlığının çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması nedeniyle olup olmadığını nasıl bilecektir? Kanımızca bu sorunun cevabı olarak işverenin işçinin ücretinin ödenip ödenmediğini takip etmesi ve çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması için aranan şartların oluşup oluşmadığını araştırması gerekir. Aksi halde işverenin asli yükümlülüğünü takip etmemesi ve yerine getirmemesi nedeniyle işçiye hali hazırda kullanım şartları ağır olan bir hakkını kullanabilmesi için fazladan bir yükümlülük daha yüklenmiş olacaktır. Keza bu hakkın kullanımı için işverenin temerrüde düşürülmesi de gerekmediğinden, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımı için herhangi bir bildirimde bulunmaya gerek yoktur.

Çalışmaktan kaçınma hakkı konusunda tespit edilmesi gereken bir diğer husus işçinin çalışmaktan kaçındığı sürede işyerine gelmesinin gerekip gerekmediğidir. Öğretide bir kısım yazarlar işçinin çalışmaktan kaçındığı sürede işyerinde çalışmaya hazır halde bulunmasının gerektiğini savunmaktadır (Çil, 2011:1278; Günay, 2006:48). Bu görüşe göre işçi, ücretinin ödendiği andan itibaren çalışmak zorunda kalacağından, işçinin ücretinin ödenmesini işyerinde beklemesi gerekir. Oysa işçinin işyerinde çalışmaya hazır olarak geçirdiği sürenin çalışılmış gibi kabul edileceğine ilişkin İş Kanunu md. 66/1-c düzenlemesi de çalışmaktan kaçındığı sürede uygulama alanı bulmayacaktır. Zira bu süreçte işçi, işyerinde hazır olarak beklese de işverence iş verilmemesinden dolayı değil; kendi iradesiyle çalışmaktan kaçındığı için işgörmeye edimini yerine getirmemektedir. İşçinin bu süreçte kazanacağı ücret, İş Kanunu md. 66/1-c hükmünden değil; çalışmaktan kaçınma hakkının bir ödemezlik def'i olmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla bu görüşün kabulü, işçinin çalışmak için hazır bulunmasa dahi kazanacağı ücretin ödenmesi için işçinin işyerinde çalışmaya hazır halde bulunmasını öngörmektedir.

Bizim de katıldığımız diğer görüşe göre işçi çalışmaktan kaçındığı sürede işyerine gelip gelmemekte serbesttir (Aynı yönde Akyiğit, 2005:23; Dulay Yangın, 2012:219; Göktaş, 2008:109; Narmanlıoğlu, 2012:623; Narmanlıoğlu, 2014:310; Soyer, 2011:670. İşçilerin işyerinden ayrılımlarının gerekli olduğuna dair bkz. Mollamahmutoğlu vd., 2017:220). Nitekim Yargıtay uygulaması işçinin çalışmaktan kaçındığı sürede ücrete hak kazanamayacağı yönündedir. İşçi Yargıtay uygulaması



neticesinde ücrete hak kazanamadığına göre, çalışmaktan kaçındığı sürede işyerinde bulunmasının beklenmesi kanımızca yerinde değildir. Bu durumda işçiden çalışmaktan kaçındığı sürede işyerine gelmesi beklenmemeli, ödenmeyen ücreti ödendiği takdirde, ertesi iş gününden itibaren işçinin çalışması gerektiği kabul edilmelidir.

Çalışmaktan kaçınan işçinin başka bir işte çalışıp çalışamayacağına da belirlenmesi gereken önemli bir husustur. İşçinin aynı anda birden fazla işverene bağlı olarak çalışması hukuken mümkündür. Ancak işçinin, işvereni zarara uğratabilecek şekilde aynı konuda faaliyette bulunan bir işverene bağlı olarak çalışması sadakat borcuyla bağdaşmayacaktır. Dolayısıyla işçi, sadakat borcuna aykırılık oluşturmayacak şekilde aynı anda birden fazla işverene bağlı olarak çalışabilir.

Çalışmaktan kaçınılan sürede işgörüme borcu dışında diğer borçlar devam ettiğinden, işçinin sadakat borcu da bu kapsamdadır (Değer, 2006:103). Bu nedenle işçinin çalışmaktan kaçındığı sürede, sadakat borcuna aykırılık oluşturacak şekilde başka bir işverene bağlı olarak çalışması mümkün değildir. Ancak Yargıtay'ın çalışmaktan kaçınılan sürede ücret ödenmeyeceğine ilişkin içtihadı neticesinde bu durum, tek geçim kaynağı ücret olan işçinin bu hakkını kullanmasına engel olacaktır. Dolayısıyla çalışmaktan kaçınılan sürede işçinin ücrete hak kazanacağına ilişkin kabul neticesinde işçinin bu süreçte başka bir işte çalışma gereksinimi de kalmayacaktır.

İşçinin çalışmaktan kaçındığı sürede başka işverene bağlı olarak çalışması, işverenin ücreti ödemediği takdirde işçinin derhal çalışmaya başlamasına da engel olacaktır. Zira işçi ücreti ödendiği durumda ertesi iş gününden itibaren çalışmaya başlamak zorunda olacağından bu süreçte çalıştığı diğer işi bildirim sürelerine uymaksızın feshetmek zorunda kalacaktır. Bu sorunlar nedeniyle işçinin çalışmaktan kaçındığı sürede rekabet etmeme ve sadakat borcuna aykırılık oluşturacak şekilde başka işte çalışmasının mümkün olamayacağı kanısındayız (Akyiğit, 2005:25)<sup>6</sup>.

Çalışmaktan kaçınılan sürede işgörüme borcu dışındaki diğer borçların karşılıklı olarak devam ettiğine değinmiştik. Bu noktada işçinin, işverenin talimatlarına uyma borcunun da kısmen devam ettiğini belirtmek gerekir. Bu bağlamda çalışmaktan kaçınılan sürede işveren, işçinin işyerine gelmesini istemiyorsa, yani işçinin işyerini terk etmesini talep ediyorsa işçi bu talimata uymak durumundadır (Soyer, 2011:670). Keza işçi, işyerinde bulunduğu sürede işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin emir ve talimatlarına da uymak zorundadır. Ancak işin yapımına ilişkin talimatlar, bu süreçte işgörüme borcu devam etmediğinden işçi nezdinde karşılık bulamayacaktır.

İşçinin çalışmaktan kaçındığı sürede işyerine gelmek istediği ve işverenin de buna karşı çıkmadığı durumlarda, işçi işyerine giriş ve çıkışı engelleyemez. Diğer işçilerin de çalışmaktan kaçınmasını talep edemez (Akyiğit, 2005:23; Ayhan, 2010:88; Dulay Yangın, 2012:219; Narmanlıoğlu, 2012:622; Soyer, 2011:670). Keza işyerine gelen işçi, çalışmaktan kaçınma hakkını işi yavaşlatma şeklinde kullanamaz (Akyiğit, 2005:23; Dulay Yangın, 2012:219; Gökteş, 2008:108; Narmanlıoğlu, 2012:622; Soyer, 2011:665; Tuncay, 2005:653. Aksi yönde Çil, 2011:1278). İşçi bu hakkını kullanmak istediği takdirde, işi tamamen bırakmak zorundadır. Aksi halde işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmaksızın çalışmaya devam ettiği kabul edilir ve işveren işin gerektiği gibi yerine getirilmemesi nedeniyle iş sözleşmesini feshedebilir.

İşçi çalışmaktan kaçınma hakkını, ücretin gerektiği gibi ödenmemesinin üzerinden yirmi gün geçmesiyle derhal kullanmak zorunda değildir. İşçi bu hakkını, şartlar oluştuktan sonra ücreti ödeninceye kadar istediği an kullanabilir (Ayhan, 2010:78; Gökteş, 2008:85; Süzek, 2007:211). İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması için bir hak düşürücü süre öngörülmemiştir. Ancak bu durum, işçiye çalışmaktan kaçınma hakkını istediği gibi kullanma imkânı vermez. Şöyle ki; çalışmaktan kaçınma hakkı, kullanmak için gerekli şartlar oluştuktan sonra, işverenin en zora gireceği anlarda

<sup>6</sup> Akyiğit işçinin bu süreçte başka bir işte çalışmasında bir engel olmadığını, bu süreçte başka işte çalışarak kazandığı miktarın işverenin ödemesi gereken miktardan mahsup edilmesi gerektiğini savunmaktadır. Ancak kanımızca işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturmayacak şekilde başka işveren yanında çalışması durumunda kazandığı bu miktarlara dokunulmaması gerekir.

çalışılmayarak; ancak işin yoğun olmadığı dönemde tekrar çalışmaya devam edilerek kullanılamaz (Soyer, 2011:665). Aksi halde bu durum, çalışmaktan kaçınma hakkının kötüye kullanımını oluşturacaktır.

## 5. Ücretin Tam ve Zamanında Ödenmemesi Nedeniyle İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi

### a. Haklı nedenle fesih hakkı

İşçinin ücretinin gerektiği gibi ödenmemesi halinde başvurabileceği bir diğer yol iş sözleşmesinin haklı nedenle feshidir. Bilindiği üzere iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi, yalnızca Kanun'da sayılan sınırlı durumlarda başvurulabilecek istisnai bir haktır. Bu hak hem işçi hem de işveren için İş Kanunu'nda ayrı maddelerde düzenlenmiştir. İş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinde sayılan üç ana başlık altında toplanan nedenlerden birinin varlığı halinde başvurulabilecek bir yoldur. Bu başlıklardan II numaralı "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri" başlığı altında e bendinde işçinin ücretinin işveren tarafından kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmemesi veya ödenmemesi de sayılmıştır. Dolayısıyla işçi, ücretinin gerektiği gibi ödenmemesi halinde iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.

Ücretin tam olarak ödenmemesinin yanında, gerektiği gibi hesaplanmaması da işçiye iş sözleşmesini feshetme hakkı verir. Daha somutlaştırmak gerekirse, salt ücreti yanında, fazla çalışma, prim, ikramiye, yardım gibi ek ödemelerin yapılmaması ya da eksik ödenmesi de işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı verir (Aktay vd., 2011:182; Ayhan, 2010:44-45; Bozkurt, 2007:35; Çelik vd., 2017:546; Çil, 2011:1273; Değer, 2006:53; Eyrenci vd., 2016:223; Göktaş, 2008:75; Günay, 2006:41; Mollamahmutoğlu vd., 2017:284; Narmanlıoğlu, 2014:431; Sümer, 2016:113; Süzek, 2007:216; Yarg. 9. HD. 15.06.2010 T. 2008/31534 E. 2010/18798 K. sayılı kararı). Ancak ücret ve eklerinin eksik kısmının, ödenen miktara oranla çok küçük bir miktar olması halinde, bu durumun işverene bildirilmeksizin iş sözleşmesinin feshi, TMK md. 2 hükmü uyarınca dürüstlük kuralıyla bağdaşmaz, hakkın kötüye kullanımı olarak değerlendirilir. Ücret ve eklerinin yanında, şartları olduğu halde, talep ettiği avansın ödenmemesi de işçiye, iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı verir (Ayhan, 2010:45; Günay, 2006:42; Süzek, 2007:216. Aksi yönde Çil, 2011:1275). Bunun için TBK md. 406/son'da sayılan işçinin zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması, işverenin hakkaniyet gereği avansı ödeyebilecek durumda olması ve işçinin talep etmesi şartlarının birlikte var olması gerekir. Bu durumda işçiye, hizmetiyle orantılı olarak avans ödenmesi, işveren için yasal bir yükümlülüktür. İşverenin bu yükümlülüğü ihlal etmesi halinde, işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

İşçinin ücretinin gerektiği gibi hesaplanıp ödendiğinin ispatı işveren üzerindedir (Ayhan, 2010:28; Göktaş, 2008:61). Başka bir deyişle işveren, işçinin ücretinin ödendiğini kendisi ispatlamak zorundadır. Bununla birlikte, işverenin ödediği meblağdan daha fazlasını ödemesi gerektiği ya da işverenin ücreti gerektiği gibi ödemediği iddiası halinde işçi, bu iddiasını ispatlamak zorundadır.

### b. Hakkın kullanım süresi

İş sözleşmesinin feshi için, çalışmaktan kaçınma hakkında olduğu gibi bir bekleme süresi öngörülmemiştir. Dolayısıyla işçi, ücretinin ödeme süresi geldiği halde ödenmemesi halinde bu hakkını derhal kullanma imkanına sahiptir (Terzi & Kılıç, 2009:1067)<sup>7</sup>. Hatta İş Kanunu'nun 26/1. maddesinde ahlak ve iyi niyet hallerine aykırılık ve benzeri hallerde iş sözleşmesinin feshi için altı iş günlük bir süre öngörülmüştür. Dolayısıyla işçi, Kanun'un lafzına göre ücretinin ödeme gününde ödenmediği takdirde iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir.

<sup>7</sup> Terzi & Kılıç, çalışmaktan kaçınma hakkı için dahi yirmi günlük bir süre öngörülmüşken, iş akdinin feshi için en az bir aylık sürenin geçmiş olması gerektiğini öne sürmektedirler. Ancak çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımı için öngörülen sürenin uzunluğuna yönelik eleştiriler ve İş Kanunu madde 26/1 hükmünde öngörülen altı iş günlük süreler göz önüne alındığında, işçinin yegâne geçim kaynağı olan ücret olmaksızın bir ay süre ile çalışması angarya yasağıyla bağdaşmayacaktır.



İş Kanunu'nda, ahlak ve iyi niyet hallerine uymayan hallerde iş sözleşmesini derhal fesih hakkının, hakkı kullanacak tarafın diğer tarafın bu fiili işlediğini öğrendikten sonra altı iş günü geçtikten ve her halükârda fiilin işlenmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamayacağı düzenlenmiştir. Söz konusu süre, bir hak düşürücü süre olduğundan, kendiliğinden sonuç doğuracak ve bu süreler geçtikten sonra yapılan fesih, haksız bir fesih olarak kabul edilir. Ücretin gerektiği gibi ödenmemesi bakımından bu sürelerden bir yıllık hak düşürücü süre, kanımızca pek uygulama alanı bulamayacaktır. Zira ücretin ödeme zamanı iş sözleşmesinin her iki tarafı olan işçi ve işveren açısından da bilinen bir durum olup, işçi bu sürede ücretinin ödenmediğini derhal öğrenebilecek haldedir. Ancak nadiren de olsa, işyeri uygulaması haline gelmiş bir ödemenin varlığı ve işçinin bunu bilmemesi halinde söz konusu bir yıllık süre uygulama alanı bulabilecektir. Bunun dışında işçinin ücretin geç ödendiğini daha sonradan fark ettiğine dair iddiasının ispatı oldukça güç olacaktır.

Kanun'da öngörülen altı iş günlük sürenin başlangıcı da ücretin gerektiği gibi ödenmemesi açısından, diğer durumlara nazaran farklılık gösteren bir durumdur. Şöyle ki; ücret ödeme borcu, sürekli nitelikte bir borç olduğundan, işverenin borcu, ücret ödeninceye kadar devam eder. Dolayısıyla ücretin ödenmemesi, bir kerelik yapmakla tükenen ani bir edim değildir. Bu nedenle işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkının, ücreti ödenmediği müddetçe kullanma hakkının bulunduğu kabul edilmelidir (Bozkurt, 2007:36; Değer, 2006:57; Mollamahmutoğlu vd., 2017:284; Süzek, 2007:217). Bu noktada değerlendirilmesi gereken bir diğer husus da altı iş günlük sürenin başlangıcının belirlenmesidir. Başka bir deyişle işçi, ücreti gününde ödenmemekle birlikte daha sonradan ücretinin ödenmesi halinde yine de iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecek midir? Kanımızca bu sorunun cevabının, kanun koyucunun hükmü getirme amacıyla birlikte değerlendirilerek verilmesi gerekir. Kanun koyucu, işçinin ücretinin korunması için söz konusu hükmü getirmiştir. Dolayısıyla işçinin ücretinin ödenmesinden sonra bu hükme dayanarak iş sözleşmesini feshetmesi, dürüstlük kuralının ihlali olarak değerlendirilmelidir (Değer, 2008:57; Engin, 2003:78-79). Yani altı iş günlük süre, ücretin ödenmemesi nedeniyle haklı nedenle fesih için uygulama alanı bulmayacaktır. Bununla birlikte Yargıtay'ın bir kararında (YHGK, 29.03.1989 T. 1989/9-132 E. 1989/210 K. sayılı kararı) da isabetle değindiği üzere, işçinin ücretinin sürekli olarak geciktirildiği durumlarda, işçinin ücreti ödense de iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı olduğunun kabulü gerekir. Kanımızca işçinin ücretinin sürekli olarak geciktirilmesi halinde, İş Kanunu md. 26/1'deki altı iş günlük sürenin uygulama alanı bulması gerekir. Bunun dışında işçi, ücreti ödenmediği müddetçe iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmelidir.

İşçinin ücretinin gerektiği gibi ödenmediği takdirde iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih imkânı, herhangi bir süre beklemeksizin kullanılabilir. Bununla birlikte işçinin sürekli olarak gününde ödenen ücretinde kısa bir gecikme yaşanması halinde, işçinin iş sözleşmesini fesih hakkı bulunduğu kabulü hakkaniyetle bağdaşmayacaktır. Böylesi bir durumun, hakkın kötüye kullanımı olacağı ve işçinin ücretinin ödenmesi için bir iki günlük makul bir süre geçmeden iş sözleşmesini feshedemeyeceğinin kabulünün daha isabetli olacağı kanısındayız (Aynı yönde Bozkurt, 2007:36-37; Değer, 2006:54; Günay, 2006:41; Süzek, 2007:216).

### c. Hakkın kullanım usulü ve sonuçları

İşçinin ücretinin gerektiği gibi ödenmemesi halinde iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı, işverene yapacağı bir bildirim aracılığıyla kullanılır. Zira herhangi bir sözleşmeyi fesih hakkında olduğu gibi, iş sözleşmesinin feshi için de karşı tarafa fesih iradesinin bildirilmesi gerekir. İş Kanunu'nun 19. maddesinin 1. fıkrasında, işverene yazılı bildirim ve fesih sebebinin açıkça belirtilmesi yükümlülüğü getirilmiştir. Buna karşın, işçiye iş sözleşmesinin feshi için herhangi bir usul şartı öngörülmemiştir. Bu nedenle işçi, yazılı veya sözlü olarak, herhangi bir gerekçeye ihtiyaç duymaksızın işverene yapacağı bildirimle iş sözleşmesini feshedebilir. Durum bu olmakla birlikte, haklı nedenle feshe bağlanan sonuçlar ve ispat açısından fesih bildiriminin işçi tarafından da yazılı yapılması kolaylık sağlayacaktır. Öte yandan bildirim, yalnızca fesih bakımından gerekli olup, işçinin işvereni temerrüde

düşürmesi hali dışında başkaca bir ihtarda bulunmasına gerek yoktur (Yarg. 9. HD. 15.06.2010 T. 2008/31534 E. 2010/18798 K. sayılı kararı).

Genel olarak sözleşmelerde fesih bildirim, bildirim karşı tarafa ulaştığı andan itibaren sonuç doğurur. Bu durum iş sözleşmelerinde de farklı değildir. Yani işçi, ücretin gerektiği gibi ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmesini feshettiğine ilişkin bildirim işverene ulaştığı ana kadar sözleşmeyle bağlıdır. İşçi, fesih bildirim işverene ulaşmasına kadar çalışmakla yükümlü; işveren de bu ana kadar işçinin hak ettiği ücreti ödemekle yükümlü olacaktır. Bildirim işverene ulaştığı anda da iş sözleşmesi sona erer. Fesih, bozucu yenilik doğuran bir haktır. Fesih beyanı karşı tarafa ulaştığı anda hukuki sonuç doğurur. İş Kanunu'nun 32. maddesinin 6. fıkrasında iş sözleşmesinin sona ermesinde, işçinin ücreti ve para ile ölçülmesi mümkün her türlü menfaatinin tam olarak ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Bu nedenle iş sözleşmesinin feshinde de işçinin fesih anına kadar hak ettiği ücret ve diğer mali hakları başkaca herhangi bir işleme veya bildirim gerek kalmaksızın muaccel hale gelir.

İşçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesinin, iş sözleşmesinin sona ermesinin genel sonuçları yanında, birtakım özel sonuçları da vardır. Bu sonuçlardan işçinin işsizlik ödeneğine ve kıdem tazminatına hak kazanması, gerektiği gibi ödenmeyen ücret neticesinde yapılan feshin işçi açısından en önemli sonuçları olduğu kanısındayız. Zira bu sonuçlarla işçi, beklediği ücretini alamamasına karşın, kimi ek koruma imkanlarından faydalanmış olmaktadır. Özellikle işsizlik sigortası, işçinin en fazla 300 gün süreyle, mali ihtiyaçlarını kısmen ve geçici de olsa karşılayacak ve asgari giderlerini karşılamasına imkân sağlayacaktır. Bunun yanında diğer şartları da oluşmuşsa kıdem tazminatı imkânı, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkını, ücretinin gerektiği gibi ödenmemesi karşısında işçinin başvurabileceği makul bir hak haline getirmektedir.

Bu imkanlara karşın, haklı nedenle fesih imkanından yararlanan işçinin, iş sözleşmesi işverence usulsüz olarak feshedilen işçiye nazaran, ihbar tazminatından mahrum kalması ve iş arama imkânı olmaksızın işsiz kalması, işçinin derhal fesih hakkını kullanması önünde önemli bir tereddüt sebebidir. Kanımızca bu tereddütler karşısında, işçinin daha fazla hak kaybına uğramasına engel olmak adına İş Kanunu md. 26/2'deki tazminat mekanizmasının işletilmesi gerekmektedir. İş Kanunu'nun 26. maddesinin 2. fıkrasında, iş sözleşmesini ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri nedenlerle fesheden tarafın, diğer taraftan tazminat hakkının saklı olduğu düzenlenmiştir. Bu bağlamda, ücreti gerektiği gibi ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçiye, talep etmesi halinde, İş Kanunu md. 26/2 uyarınca ihbar tazminatı tutarında maddi tazminat da ödenmesi gerekir (Aynı yönde Çelik vd., 2017:576-577; Çil, 2011:1275; Oğuzman, 1955:268-269). Bununla birlikte işçinin diğer zararları ve fazlaya ilişkin tazminat hakkının da bulunduğunu belirtmek gerekir.

İhbar tazminatı tutarında maddi tazminat ödenmesi gerektiğine ilişkin görüş, Yargıtay'ın son yıllarda verdiği bir kararında da benimsenmiş (Yarg. 9. HD. 26.05.2015 T. 2014/5348 E. 2015/19018 K. sayılı kararı) ve Yargıtay işçiye ihbar tazminatı tutarında maddi tazminat ödenmesi gerektiğine karar vermiştir. Söz konusu kararın usul hukuku bakımından isabetsizliği bir yana bırakılırsa (kararın eleştirisi için bkz. Astarlı, 2016:262), iş sözleşmesini ücretinin ödenmemesi nedeniyle fesheden işçinin ihbar tazminatı tutarında tazminata hak kazanmasının oldukça isabetli olduğu kanısındayız. Söz konusu görüş, Yargıtay tarafından benimsenmeli ve istikrar kazanmalıdır. Zira bu sayede, iş sözleşmesini ücretini gerektiği gibi alamaması nedeniyle haklı olarak fesheden işçinin haklarının korunması ve işverenlerin asli yükümlülüğü olan ücret borcuna daha dikkat etmesini sağlama amacına daha uygun bir yöntem benimsenmiş olacaktır. Buna bağlı olarak da işçiler, ücretleri ödenmediği hallerde derhal fesih hakkına başvurmadan çekinmeyeceklerdir.

## E. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

İşçinin geçim kaynağını oluşturan ücret, sosyal önemi gereği, özel olarak korunması gereken bir alacaktır. Buna bağlı olarak ücreti gerektiği gibi ödenmeyen işçi, ücretinin mevduata uygulanan en yüksek faizle birlikte ödenmesini talep edebilir. İşçi bu talebini, isterse doğrudan ilamsız icra takibi



yoluyla, isterse de arabuluculuk marifetiyle işverene yöneltebilir. Arabuluculuk görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması halinde işçi, ödenmeyen ücretini ve faizi dava yoluyla talep edebilir. İşçinin ödenmeyen ücretini genel hükümlere göre talep imkanı yanında, işvereni ücret ödemeye zorlamak için başvurabileceği iki imkan daha bulunmaktadır: çalışmaktan kaçınma hakkı ve iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi.

İşverenin ücret ödeme borcu işçinin iş görme borcunun karşılığını oluşturur ve işverenin asli edim yükümlülüğüdür. Kanun koyucu işverenin bu yükümlülüğüne uymasını sağlamak amacıyla işçiye iki temel hak öngörmüştür: çalışmaktan kaçınma hakkı ve iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi. Ancak her ne kadar bu hükümler getiriliş amaçları bakımından iyi niyetli bir yaklaşımla mevzuatımıza girse de düzenlendikleri hükümlerin içerikleri neticesinde, kullanılması işçi aleyhine daha ağır sonuçlar doğuran bir nitelik halini almıştır.

Ücret ve ekleri mücbir sebep dışında bir nedenle tam ve zamanında ödenmeyen işçi, ücretin ödeme gününden itibaren yirmi gün geçtikten sonra çalışmaktan kaçınabilir. Söz konusu yirmi günlük süre takvim günü olup işçinin ücretini alması gereken en son günden itibaren işlemeye başlayacaktır. İşçi bu hakkı kullanmadan önce işverene herhangi bir bildirim yapmak zorunda değildir. Yine işçinin çalışmaktan kaçındığı sürede iş sözleşmesi işgörme borcu dışında diğer borçlar açısından devam etmekte; askıya alınmamaktadır. Bunun neticesinde de işçi, çalışmaktan kaçındığı sürede ücrete hak kazanır.

İşçi, çalışmaktan kaçındığı süre içerisinde işyerine gelmek zorunda değildir. Bununla birlikte işçi, çalışmaktan kaçınma hakkını, tam bir kaçınma eylemi içerisinde, yani yavaşlatma, dönemsel çalışma gibi eylemler içerisine girmeden kullanmakla yükümlüdür. İşçi, çalışmaktan kaçındığı sürede işyerine gelmese dahi, sadakat borcuna aykırılık oluşturacak şekilde, başka işverene bağlı olarak çalışamaz. Ayrıca işveren, işçinin çalışmaktan kaçındığı sürede işyerinden ayrılmasını isterse, işçi bu talimata uymak zorundadır. Bununla birlikte işçinin çalışmaktan kaçındığı sürede işyerine gelmek istediği ve işverenin de buna karşı çıkmadığı durumlarda işçi, işyerine giriş ve çıkışı engelleyemez.

Ücreti gerektiği gibi ödenmeyen işçinin, çalışmaktan kaçınma hakkından başka başvurabileceği en önemli imkân iş sözleşmesinin haklı nedenle feshidir. İş Kanunu'nun 24/II-e bendinde düzenlenen ücretin gerektiği gibi hesap edilmemesi veyahut ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshi için herhangi bir bekleme süresi öngörülmemiştir. Dolayısıyla işçi, dürüstlük kuralları çerçevesinde ücreti ödenmediği andan itibaren fesih iradesini işverene bildirerek bu hakkını kullanabilecektir. Ayrıca fesih için İş Kanunu md. 26/1'de öngörülen altı iş günlük ve bir yıllık hak düşürücü süreler, ücretin tam olarak hesap edilmemesi veya ödenmemesi nedeniyle fesih hakkı bakımından uygulanmayacaktır. Bununla birlikte ücretin sürekli olarak düzensiz ödendiği işyerlerinde işçi, herhangi bir süreye bağlı olmaksızın iş sözleşmesini bu nedenle feshedebilir.

İşçinin gerektiği gibi ödenmeyen ücreti nedeniyle iş sözleşmesini feshi, işsiz kalma riski ve ihbar tazminatından mahrum kalması nedeniyle fazla kullanım imkânı bulamayan bir haktır. Ancak bu hakkı kullanan işçinin İş Kanunu md. 26/2 hükmü uyarınca uğradığı zararı işverenden tazmin imkânı bulunmaktadır. Bu bağlamda ücretinin ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçi lehine, mahrum kaldığı ihbar tazminatı tutarında maddi tazminata hükmedilmesi gerekir. Ancak işçinin ihbar tazminatından başka mahrum kaldığı bir hak ya da uğradığı bir zarar varsa bunun da tazminata eklenmesi gerekir.

## KAYNAKÇA

Aktay, A.N.; Arıcı, K. & Senyen Kaplan, E. T. (2011). İş Hukuku (Yenilenmiş 4. Baskı), Gazi Kitabevi, Ankara.

Akyiğit, E. (2005). "Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınması", Legal İSGHD, (5):15-26.

- Astarlı, M. (2016). “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015:211-384, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.
- Ayhan P. (2010). “Ücretin Ödenmemesi Durumunda İşçinin Sahip Olduğu Haklar”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bedük M. N. (2004). İş Hukukunda Eşit Ücret Hakkı ve Uygulaması, Yayımlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Bozkurt, Y. (2007). “Ücretin Gününde Ödenmemesi Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Centel, T. (1988). İş Hukukunda Ücret, Türkiye Denizciler Sendikası, İstanbul.
- Çelik, N.; Caniklioğlu, N. & Canbolat, T. (2017). İş Hukuku Dersleri (Yenilenmiş 30. Bası), BETA Yayınevi, İstanbul.
- Çil, Ş. (2011). “İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Sonuçları”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, I:1271-1300, BETA Yayınevi, İstanbul.
- Değer, S. (2006). “İşçinin Ücretinin Usûlünce Ödenmemesinin Hukukî Sonuçları”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Doğan, K. (1994). İş Görülmediği Halde Ücret Ödemesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dulay, D. (2011). “İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Yaptırımı”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Dulay Yangın, D. (2012). “Ücretin Ödenmemesi Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı”, TAAD, (10):205-236.
- Ekonomi, M. (1984). İş Hukuku, C. 1- Ferdi İş Hukuku, (3. Baskı), İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Engin, M. (2003). “Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı”, DEÜHFD, 5(1):77-94.
- Eren, F. (2017). Borçlar Hukuku Genel Hükümler (22. Baskı), Yetkin Yayınları, Ankara.
- Eyrenci, Ö.; Taşkent, S. & Ulucan D. (2016). Bireysel İş Hukuku (7. Baskı), BETA Yayınevi: İstanbul.
- Göktaş S. (2008). “Türk İş Hukukunda İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Güler, M. (2012). “Ücret Borcundan Dolayı İşverenin Temerrüde Düşürülmesi ve Sonuçları”, Legal İSGHD, 9(34):149-159.
- Günay, C. İ. (2006). “Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları”, Sicil İHD, (1):36-52.
- Güven, E. & Aydın, U. (2017). Bireysel İş Hukuku (5. Baskı), Nisan Kitabevi, Eskişehir.
- Güzel, A. (2005). “Karar İncelemesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, (5):123-146.
- Karaçöp, E. (2012). “Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kumbaracıbaşı Y. (2010). “İşverenin Ücret Ödeme Borcunu İhlali ve Hukukî Yaptırımı”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



- Mollamahmutoğlu, H.; Astarlı, M. & Baysal, U. (2017). İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt I: Bireysel İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Ankara.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2012). “Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkanı)”, DEÜHFD, 12(Özel Sayı 2010):607-633.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014). İş Hukuku – Ferdi İş İlişkileri I (Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı), BETA Yayınevi, İstanbul.
- Oğuzman, M. K. (1955). Hizmet “İş” Akdinin Feshi, İstanbul.
- Özelmas, E. (1976). Ücret ve Ücrette Farklılık, Ücret ve Ücretlerde Farklılık, Türkiye Ekonomisi Enstitüsü Yayınları, Yayın No: 7, İstanbul.
- Soyer, P. (2011). “İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, I:657-689, BETA Yayınevi, İstanbul.
- Süzek, S. (2007). “İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları”, AÜHFD, 56(4):207-221.
- Süzek, S. (2017). İş Hukuku (Yenilenmiş 14. Baskı). BETA Yayınevi, İstanbul.
- Terzi, S. & Kılıç, M. (2009). “Ücretin Ödenmesi, İspatı, Gününde Ödenmemesi ve Sonuçları”, Legal İSGHD, (23):1035-1072.
- Tuncay, A. C. (2005). “Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları (İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı)”, Legal İSGHD, (6):650-654.
- Tunçomağ, K. & Centel T. (2015). İş Hukukunun Esasları (7. Baskı). BETA Yayınevi, İstanbul.
- Kazancı İhtihat Bankası, <http://khyk.kazancihukuk.com/>
- Türk Dil Kurumu, TDK, Güncel Türkçe Sözlük, [http://tdk.org.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&kelime=m%C3%BCcbir%20sebep&gu id=TDK.GTS.53e1c5ee76d873.67130971](http://tdk.org.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=m%C3%BCcbir%20sebep&gu id=TDK.GTS.53e1c5ee76d873.67130971)
- Yargıtay Başkanlığı, [emsal.yargitay.gov.tr](http://emsal.yargitay.gov.tr)