

HAKKINI BİLMİYEN İŞÇİ MAĞDUR EDİLİR

Aydınlık Gazetesi, 18 Kasım 2019

Yıldırım Koç

8 Kasım 2019 tarihli bir gazetede, "iş bırakan işçiler işten atıldı" başlığı altında yayımlanan habere göre, İstanbul'da Sabiha Gökçen Havalimanı'nda pist genişletme işlerini yapan bir şirkette çalışan işçiler, ücretlerinin 2 aydır ödenmediğini belirterek iş bırakmışlar. İşveren de 6 işçiyi tazminatsız olarak işten atmış.

Ekonomik kriz derinleştikçe, bu tür olaylar yaygınlaşacak. Birçok işyerinde işçilere ücretleri tam olarak verilmiyor veya eksik ödeme yapılıyor. Kredi kartı veya tüketici kredisi borcu olan işçiler de, alacaklarının ödenmesini sağlamak amacıyla direnişe geçiyor. Ancak İş Kanununun 25/II. maddesine göre, "(h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi" durumunda işveren işçiyi tazminatsız olarak işten çıkarma yetkisine sahiptir.

Peki, bu durumda işçinin ne yapması gerek?

Ücretin ödenmemesi durumunda işçinin elinde iki kanuni hak var. Birincisi, tazminatını alarak işten ayrılmak. İkincisi de, işyerinden ayrılmadan bir dilekçe vererek işi durdurmak.



TAZMİNATINI ALARAK İŞTEN AYRILMA HAKKI

4857 sayılı İş Kanununa göre, ücreti ödenmeyen bir işçi, ücretin ödenmeme tarihinden sonraki 6 işgünü içinde, iş sözleşmesini tek taraflı olarak feshederek işten ayrılabilir ve kıdem tazminatını alabilir. İş Kanununun 24/II/e fıkrası şöyledir: "**e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse.**"

Bu fıkra söz konusu edilen "ücret" kavramı, salt çıplak ücret değildir; ücret niteliğindeki her türlü ödeme de bu kapsamdadır. Örneğin, ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, bayram harçlığı ödenmeyen işçi, bir avukata danışarak ve gerekli bildirimde bulunarak, tazminatını alıp işten ayrılabilir. İşçinin ücretinin bir bölümünün bankaya yatırılıp, geri kalanının elden ödenmesi veya SGK'ya eksik gün bildirilmesi gibi uygulamalar da işçiye bu hakkı tanır.

ÜCRETİ ÖDENMEYEN İŞÇİ İŞİ DURDURABİLİR

12 Eylül Darbesi'ne kadar, işçilerin hak grevi hakkı vardı. Yürürlükteki bir toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin işveren tarafından uygulanmaması durumunda, taraf sendika, belirli bir prosedürü tamamladıktan sonra, hak grevi yapabiliyordu. Bu hak kaldırıldı.

Ancak 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ile, sendikalı veya sendikasız ayrımı yapılmadan, tüm işçilere, ücretlerin ödenmemesi durumunda çok geniş bir iş durdurma (grev) hakkı tanındı. Ancak işçilerin önemli bir bölümü bunun farkında değil.

4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesi şöyle: "**Ücretin gününde ödenmemesi.** Madde 34 - **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.**"

Bu maddedeki "ücret" kavramı da geniş anlamıyla ücrettir.

İşçilerin ücretlerinin yukarıdaki koşula uygun bir biçimde ödenmemesi durumunda yapılması gereken şudur: İşçiler bir kağıda, ücretlerinin ödenmediğini ve bu nedenle, İş Kanununun 34. maddesinde yer alan çalışmama hakkını kullandıklarını yazarak işverene verirler. Bu işlemlerini ya bu yazının fotoğrafını çekerek, ya da ikinci suretini işverene onaylatarak kayıt altına alırlar. Bu durumda, işi durdurduklarında, bunun adı "direniş" değil, "yasanın öngördüğü bir hakkın kullanılması" olur ve işçiler işten tazminatsız olarak çıkarılmaz.

Haklarını bilmediğinden mağdur olan o kadar çok işçi var ki.