

İŞÇİLERİN KULLANMADIKLARI HAKLAR: İŞ DURDURMA HAKKI

13 Ocak 2025

Yıldırım Koç

Birkaç yıl önce Kayseri'den bir kamu işyerinde çalışan taşeron işçileri telefonla aradı. Bir ortak arkadaşımızdan telefonumu almışlar. Ücretlerini 2,5 aydır alamıyorlarmış. Direnişe geçeceklerini söylediler. Bir önerim olup olmadığını sordular.

"Kesinlikle direniş lafı etmeyin!" dedim.

"Ne yapalım o zaman; adam ücretlerimizi aylardır ödemiyor?" dediler.

Önce tehlikeyi anlattım.

İş Kanununda, işçinin ihbar ve kıdem tazminatları haklarının yanmasına neden olan "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan" durumlar başlığı altında şu hüküm vardır: "4857/25/II/h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi."

İşçiler ücretlerini almadıkları için "direnişe geçiyoruz" diyerek işi durdurduklarında, akıllı bir işveren, yanına bir noter alarak gelir ve işçilerle toplantı yapar. Toplantıda işçilerden ücretlerin ödenmemesi nedeniyle özür diler. "Önümüzdeki hafta bir yerden toplu para alacağım, namus sözü, bu parayla bütün alacaklarınızı ödeyeceğim, lütfen direnişi bırakıp çalışmaya dönün," der. İşçiler de, "senin bu vaatlerine karnımız tok, bu lafları kaç defa dinledik, biz direnişimizi sürdürüyoruz," derlerse, bu durum noter tarafından kayıt altına alınır ve bütün işçilerin iş sözleşmeleri tazminatsız olarak sona erdirilir. Noter tespitiyle direniş belgelenmişse, hiçbir avukat bu işçilerin ihbar ve kıdem tazminatlarını kurtaramaz.

Peki, yapılması gereken iş ne?

2003 yılında kabul edilen İş Kanunumuzda işçiler lehine son derece önemli bir düzenleme var.

Eğer işçilerin ücretinin ödenmesi, normal ödeme süresini 20 günden fazla bir süre aşmışsa, işçiler, bu nedenle iş durdurabilirler.

Bu düzenlemedeki "ücret" tanımı da, yan ödemeleri veya eksik ücret ödenmesini kapsayacak kadar geniştir.

Bu arkadaşlara şunu önerdim:

"Bir kağıt alın, kağıda, ücretlerimiz 2,5 aydır ödenmiyor; İş Kanununun 34. maddesinde yer alan iş durdurma hakkımızı kullanıyoruz ve çalışmaya son veriyoruz, yazın. Altını imzalayın ve işverene verin. Sakın ha direniş lafı etmeyin. İşyerini de terk etmeyin, bir yerde toplanıp bekleyin," dedim.

Birkaç gün sonra arayıp teşekkür ettiler. İşveren ücretlerini ödemiş.

Kanunun ilgili 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."

Maddede belirtilen “mücbir neden”, işverenin kontrolü dışında meydana gelebilecek doğal afetleri, vb. ifade etmektedir. İşverenin parasının olmaması “mücbir neden” değildir.

Bu maddenin kullanılmasını bir ilginç olayda daha önerdim.

2024 yılında Türk-İş ile kamu işverenleri arasında imzalanan bir ek protokolle, kamu işçilerinin ücretlerine zam yapılmıştı. Bir üniversitenin rektörü, üniversite hastanesi çalışanlarına bu ek zammı vermemekte ısrar ediyormuş. İşçilerin ücretlerine bu zam yapılmamış. Eksik ödeme süresi 20 günü de çoktan geçmiş.

Bir arkadaş aradı ve ne yapılabileceğini sordu.

Sağlık işkolunda grev yasağı vardır. Sağlık işçilerinin grev yapması yasaktır.

Ben yine İş Kanununun 34. maddesini önerdim. Madde, ücretlerin ödenmemesi durumunda yapılan iş durdurma eyleminin grev sayılamayacağını açıkça şöyle belirtmektedir: *“Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez.”*

Ücretlerin eksik ödenmesi, sağlık işkolunda olsa bile, işçilere iş durdurma hakkı tanımaktadır.

Sağlık işçileri daha sonra ne yaptılar, bilmiyorum.

Ekonomik krizin giderek daha da derinleştiği günümüz koşullarında, ücretlerin eksik ödenmesi veya yan ödemelerin verilmemesi durumunda, İş Kanununun 34. maddesindeki hakkın kullanılması, sorunun çözümüne katkıda bulunabilir.