

ÜCRETİ ÖDENMEYEN İŞÇİ NE YAPABİLİR?

Aydınlık Gazetesi, 24 Temmuz 2018

Yıldırım Koç

Birkaç ay önce bir işçi telefonla aradı. Herhangi bir sendikaya üye değıllermiş. Ücretleri iki aydır ödenmiyormuş. Eyleme geçeceklerini, işi durduracaklarını söyledi.

Ben de, uluslararası sözleşmelerden kaynaklanan bir eylem haklarının olduğunu; ancak bu hakkı yerel mahkemelere anlatmakta büyük zorluk çekildiğini; avukatların çok büyük bölümünün de bu haktan haberdar olmadığını ve ellerinde gerekli belgelerin bulunmadığını anlattım. Ondan sonra da İş Kanununda yer alan iki haktan söz ettim. Birini başarıyla uyguladılar.

ÜCRETİ ÖDENMEYEN İŞÇİ KIDEM TAZMİNATINI ALABİLİR

Eskiden kanunların son biçimine ulaşmak zordu. Piyasada satılan kanunların çok büyük bölümü, son yapılan değışiklikleri içermez. Örneğin, Resmi Gazete’de 7.7.2018 günü yayımlanan 700 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 4857 sayılı Kanun dahil çeşitli kanunlarda değışiklik yapıldı. Bu nedenle, başvurulabilecek en güvenilir kaynak, www.mevzuat.gov.tr adresidir. Bir kanunun Resmi Gazete’de yayımlanmasının hemen ardından, ilgili değışiklikler bu internet sitesindeki metinlere işlenmektedir. Günümüzde herkesin elinde akıllı telefon, evinde bilgisayar var. Bilgiye erişim çok kolaylaştı. Artık bu kanunların son biçimine hemen erişilebiliyor.

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 fıkroda sözü edilen “ücret” kavramı, salt çıplak ücret değıldir; ücret niteliğindeki her türlü ödeme de bu kapsamdadır. Örneğin, ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, bayram harçlığı ödenmeyen işçi, bir avukata da 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 uygulayabilirdi. Bu düzenleme kaldırıldı ve günümüzde de geçerli değıl.

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. İşçilerin önemli bir bölümü bunun farkında değıl.

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.

Beni telefonla arayan işçilere bu hakkı hatırlattım. İşverene “ücretlerimiz ödenmediği için İş Kanununun 34. maddesinde belirtilen hakkımızı kullanıyoruz” yazılı bir kağıt vermelerini söyledim. Sanıyorum bu maddeyi başarıyla kullandılar.