

ÜCRETİ ÖDENMEYEN İŞÇİ KIDEM TAZMİNATINI ALABİLİR Mİ?

Aydınlık Gazetesi, 26 Şubat 2019

Yıldırım Koç

Kıdem tazminatı olarak işten ayrılmak isteyenlerin başvurabileceği bir yol, ücretin (fazla çalışma ücreti, ikramiye ve diğer yan ödemeler dahil) eksik ödenmesi, düşürülmesi veya SGK'ya eksik ücret bildirilmesidir. İşçi bu hakkını da 6 işgünü içinde kullanabilir.

ÜCRET ÖDENMEDİĞİNDE KIDEM TAZMİNATI ALINIR

İşçinin ücretinin ödenmemesi durumunda iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı almasına ilişkin bazı Yargıtay kararları şöyledir (Uğur Ocak, *Feshe Bağlı İşçilik Alacakları*, Ankara, 2015):

“Ücretin zamanında ödenmemesi işçiye iş akdini fesih hakkı vermektedir. İspat yükü davalıdadır” (7.HD. 2013/5432 E. 2013/12388 K. 01.07.2013)

“Asgari geçim indiriminin ödenmediği sabit olduğundan işçi haklı feshi vardır.” (9.HD. 2010/20054 E. 2012/31277 K. 24.09.2012)

“Davacının değişen ücreti almaya devam etmesi, örtülü olarak değişikliğe rıza verdiği iddiası yazılı şekil şartı yerine geçmez.” (9.HD. 2008/28002 E. 2010/14742 K. 25.05.2010)

“Yazılı rıza vermediyse 2 yıl düşürülen ücreti almaya devam etmesi örtülü olarak değişikliğe rıza verdiği iddiası yazılı şekil şartı yerine geçmez.” (7.HD. 2013/8710 E. 2014/5492 K. 06.03.2014)

“İstifa dilekçesinde geçen fazla çalışma ve hafta tatili ücretli ödenmediğinden fesih haklıdır.” (9.HD. 2009/24316 E. 2011/42460 K. 03.11.2011)

“Ücretlerin ödenmemesi nedeniyle ayrıldığından kıdem tazminatına hak kazanmıştır.” (9.HD. 2008/1666 E. 2009/18110 K. 25.06.2009)

“Aksine sözleşme yoksa ücret hak edilen ayı takiben aybaşı itibarı ile ödenmek zorundadır. Ücretin zamanında ödenmemesi işçiye iş akdini fesih peşin hakkı vermektedir.” (9.HD. 2011/37546 E. 2011/34908 K. 05.10.2011)

“Ücretin zamanında ödenmemesi işçiye iş akdini fesih hakkı vermektedir. İşçinin iş sözleşmesinin feshinden sonra başka bir işyerine girmesi veya kendisinin işyeri kurması haklı feshin sonucu kıdem tazminatı talebinin kabulünü engellemez.” (9.HD. 2010/9433 E. 2012/17504 K. 17.05.2012)

“Ödenmeyen ücretler nedeniyle sözleşmeyi davacının işyerini terkederek sona erdirdiği anlaşılmaktadır. Mahkemece kıdem tazminatı alacağı kabul edilmelidir.” (9.HD. 2008/32391 E. 2008/27473 K. 17.10.2008)

“Fazla çalışma alacağı ödenmediğinden işçi tarafından haklı ve eylemli fesih yapıldığı kabul edilmelidir.” (7.HD. 2013/1449 E. 2013/2406 K. 07.03.2013)

BANKAYA EKSİK YATIRMA, SGK'YA EKSİK BİLDİRİM

Burada sözü edilen “ücret” geniş anlamda “ücret”tir; ikramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti, asgari geçim indirimi gibi alacakların ödenmemesi durumunda da işçinin haklı fesih imkanı bulunmaktadır.

İşçinin ücretinin bir bölümünün bankaya yatırılması, geri kalanının açıktan verilmesi de işçinin kıdem tazminatı olarak işten kendi isteğiyle ayrılması için geçerli neden oluşturmaktadır. Çok yaygın olan bu uygulama kıdem tazminatını almak isteyen işçiler için çok önemli bir çıkış yoludur. Bu konudaki bir Yargıtay kararı şöyledir: “Ücret gerçek miktardan ödense de sigorta priminin asgari ücretten bildirilmesi haklı fesih imkanı verir.” (9.HD. 2010/13886 E. 2012/19879 K. 07.06.2012)

Sosyal Güvenlik Kurumu'na eksik gün bildirme uygulaması da işçi açısından kıdem tazminatı olarak ayrılma hakkı doğurmaktadır. Yargıtay'ın bazı kararları şöyledir:

“Sigortalı günlerinin SSK'ya eksik bildirilmesi haklı fesih nedenidir. Davacının başka yerde işe girmiş olması bu olguyu değiştirmeyecektir.” (9.HD. 2010/7060 E. 2012/24858 K. 28.06.2012)

“Sigortaya primlerin eksik gösterilmesi nedeniyle sözleşmeyi davacının terkederek sona erdirdiği anlaşılmaktadır. Kıdem tazminatı kabul edilmelidir.” (9.HD. 2009/22772 E. 2011/37113 K. 13.10.2011)