

ÜCRETİN ÖDENMEMESİ SEBEBİYLE İŞÇİNİN İŞ GÖRMekten KAÇINMA HAKKI

The Right Of Avoiding From Working Function in Result of Not Being Paid of Wages of Employees

Arş. Gör. Dilek DULAY YANGIN*

ÖZET

Tam iki tarafa borç yükleyen iş sözleşmesinde işçinin iş görme borcuna karşılık, işverenin ücret ödeme borcu yer almaktadır. İş sözleşmesinin asli unsurlarından olan ücret, çoğu zaman onun tek geçim kaynağı olduğundan işverene ve üçüncü kişilere karşı korunması gerekmektedir. Bu sebeple 4857 sayılı İş Kanunu'nda ücret alacağını düzenleyen ve koruyan emredici hükümlere yer verilmiştir.

İşveren kanun, iş sözleşmesi yahut toplu iş sözleşmesi ile belirlenmiş olan zamanda, ücret ödeme borcunu usulüne uygun olarak yerine getirmek zorundadır. Ücret ödeme borcunu zamanında ve tam olarak ifa etmeyen işveren çeşitli hukuki ve idari yaptırımlarla karşı karşıya kalacaktır. İşverenin karşılaşacağı hukuki yaptırımlar ödeme gücü bulunup bulunmamasına göre farklılık arz etmektedir. Ödeme gücü bulunmayan işverenin ücret borcunu ifa etmemesi halinde işçi genel hükümler uyarınca iş sözleşmesini fesih ve hapis hakkına sahip oluyorken, iş kanunu hükümleri uyarınca ücret alacağını ücret garanti fonundan karşılanmasını talep edebilecektir. İşçinin iş görmekten kaçınma hakkı, iş sözleşmesini haklı sebebe dayalı olarak feshetme hakkı, eda davası açma hakkı ve mevduata uygulanan en yüksek faizi talep etme hakkı ise ödeme gücü bulunmasına rağmen işverenin karşılaşacağı hukuki yaptırımlardır.

Çalışmamızda, 4857 sayılı İş Kanunu ile özel olarak düzenlenen işçinin ücretinin ödenmemesi neticesinde iş görmekten kaçınma hakkının hukukî niteliği, bu hakkı kullanmanın şartları ve iş görmekten kaçınma hakkının kullanılmasının hukukî sonuçları üzerinde durulacaktır.

Anahtar kelimeler: Ücret, iş görmekten kaçınma, ücretin ödenmemesi, işçi, işveren

ABSTRACT

In the labor contract, which encumbers both sides with debts, there is the employers' charge of payment in response to the working function of the employee. Wage, is one of the fundamental components of employment contract, needs to be protected

* İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı - Araştırma Görevlisi- dilek.dulay@izmirekonomi.edu.tr

against the employers and third persons because of being the only means of living. For this reason, imperious judgments, which edit and protect the wage credits, take place in Code 4857.

Employers have to fulfill the charge of wage payment dully in time when is determined with the law, employment contract or collective labor law. The employer, who does not administer the charge of his wage payment in time or accurately, has to face with kinds of law and administrative sanctions. Law sanctions which employer faces with undergo a change according to whether having ability to pay or not. In case employer, not having the ability to pay, does not administer the charge of his wage, employee is going to have right of cancellation and right of retention in accordance with general provision and also he will be able to require his wage credit to be paid from wage guarantee fund. Employee's right of avoiding from working function, right of termination of employment contract based on good reason, right of action for performance of contract and the right of requiring the highest interest applied to deposit are the law sanctions which the employers face with despite of not having the ability to pay.

In our study, the legal characteristic of the right of avoiding from working function in the result of not being paid of wages of employees which is edited specially in accordance with Labor Code 4857, conditions of the usage of this right, the legal results of not using the right of avoiding from working function are going to be focused on privately.

Keywords: Wage, avoiding from working function, not being paid of wages, employee, employer

GİRİŞ

İşçinin ve ailesinin yaşamsal faaliyetlerini sürdürmeleri bakımından vazgeçilmez olan ücret işverenlerce kimi zaman kasten kimi zaman da zorunluluk nedeniyle ödenmemektedir. İşverenin ücret ödeme borcunu ifa etmemesi halinde iş sözleşmesinin kurucu unsuru olan işçinin iş görme borcunun varlık nedeni ortadan kalkacak ve karşılıklı edimler arasındaki denge bozulacaktır. Karşılıklı edimler arasındaki bu dengenin bozulmasının da kuşkusuz hukuki ve idari birtakım yaptırımları olacaktır. Ücretin kanun, iş sözleşmesi yahut toplu iş sözleşmesi ile belirlenen zamanda, tam ve eksiksiz bir biçimde ödenmemesi halinde işçi iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilecektir.

I. İşçinin İşgörmekten Kaçınma Hakkının Hukuki Dayanağı

1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde ve öncesinde, İş Kanunu'nda ücreti ödenmeyen işçilerin iş görmekten kaçınma haklarının bulunduğu dair herhangi bir düzenlemeye yer verilmemekte idi. Bu dönemde Yargıtay çeşitli tarihlerde vermiş olduğu kararlarında ücreti ödenmeyen işçinin bireysel veya toplu olarak iş bırakmasının mümkün

olmadığını, bu eylemlerin yasadışı grev ve sadakat borcuna aykırılık sayılarak işverene haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini fesih imkanı vereceğini belirtmekte idi¹.

Doktrinde bir kısım yazarlar ücret ödeme borcunu ifa etmeyen işverene karşı işçinin işe devam etmekten kaçınabileceği ve kaçınma hakkının B.K md 81 çerçevesinde ödemelik def'i esas alınmak suretiyle mümkün olabileceğini ileri sürmekte idi².

4857 sayılı İş Kanunu ile anılan tartışmalar önemini yitirmiş ve diğer yabancı hukukların da ilerisine geçilerek konu 34. maddede özel olarak düzenlenmiştir. İş Kanunu md.34 f.1 uyarınca ücretin ödeme gününde ödenmemesi halinde işçi iş görmekten kaçınabilir. Bu düzenleme ile birlikte işçinin iş görmekten kaçınma hakkının varlığı konusunda B.K md. 81 çerçevesinde yapılan tartışmaların bir önemi kalmamakla beraber, iş görmekten kaçınan işçinin ücrete hak kazanıp kazanmayacağını tespit edilmesi açısından iş görmekten kaçınma hakkının hukuki dayanağının saptanması zorunludur.

A. İş Sözleşmesinin Karşılıklı Borç Yükleme (Sinallagmatik) Özelliği

4857 sayılı İş Kanunu md.8/f.1 uyarınca ‘*İş sözleşmesi, bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi diğer tarafında ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.*’ Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere iş sözleşmesi tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme niteliğindedir³. İşçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme borcu mübadele ilişkisi içerisinde.

¹ 9. HD, 19.1.1998, E. 1998/57, K. 1998/149 (Tekstil İşveren, Mart-Nisan 1998, s.16); 9. HD, 5.11.1974, E.1974/6317, K.1974/24156 (Oğuzman, Kemal: Direniş Nedeniyle Çalışılmayan Günlerde Ücret Ödenmemesi, İHU, İşK.26, No.1); 9. HD, 21.6.1994, E.1994/1728, K.1994/9862 (İşveren, C.33, S.22, Kasım 1994, s.15); 9. HD, 22.4.1998, E.1997/4345, K.1998/7650 (Tekstil İşveren, S.225, Eylül 1998, s.21).

² **Kaniti**, Salamon: Akdin İfa Edilmediği Def'i, İstanbul 1962, s.74; **Soyer**, Polat: “Direniş Nedeniyle Çalışılmayan Günlerde Ücret Ödenmemesi”, İHU, İşK.26, No:1, s.4 vd; **Tuncay**, Can, İHU, TSGLK, m.19, No.2; **Sür**, Melda: “İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, Can Tuncay’a Armağan, s.397 (Kaçınma Hakkı); **Oğuzman**, Kemal: Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, Cilt:1, 4.Bası, s.255, dpn. 153 (İşçi- İşveren İlişkileri).

³ **Tunçomağ**, Kenan: Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, C.II, İstanbul 1977, s.814; **Esener**, Turhan, İş Hukuku, 3.Bası, Ankara 1978, s.127; **Ekonomi**, Münir, Ferdi İş Hukuku, C.I, 2.Bası, İstanbul 1980, s.78; **Yavuz**, Cevdet, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, İstanbul 2000,s.408; **Narmanlıoğlu**, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, 3.Bası, İzmir 1998, s.139 (Ferdi İş); **Zevkçililer**, Aydın: Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Ankara 2002, s.307; **Çelik**, Nuri: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2005, 18.Bası, s.78; **Süzek**, Sarper: İş Hukuku,4.Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2008, s.197; **Mollamahmutoğlu**, Hamdi: İş Hukuku, 2.Bası, Ankara 2004, s.208; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, Bireysel İş Hukuku , 2.Bası, İstanbul 2005, s.48; **Demir**, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 4.Bası, İzmir 2005, s.34.

Tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde genel kural karşılıklı edimlerin aynı anda ifa edilmesidir. Ancak aynı anda ifa kuralı emredici olmadığından taraflar anlaşarak bu kuralın aksini öngörebileceği gibi, işin niteliği de bu kuraldan ayrılmayı gerektirebilir.

Genel olarak sürekli borç ilişkisi doğuran akitlerde kanun sürekli edim borçlusuna önce ifa borcu yüklemiştir. İş sözleşmesi de niteliği itibarıyla sürekli borç ilişkisi doğuran bir akit olduğundan sürekli edim borçlusu borcunu ifa etmediği takdirde karşı akid kendi edimini ifadan kaçınabilecektir⁴. İşçi ücretleri memurlardan farklı olarak (657 s. DMK md.164/1) peşin olarak değil, iş görme ediminin ifasından sonra ödenir⁵. Bununla birlikte yasayla yahut sözleşme ile anılan kuralın aksi öngörülmüş olabilir. Örneğin Basın İş Kanunu md.14 uyarınca gazeteciler için kararlaştırılmış olan ücret her ay peşin olarak ödenir. Yıllık izne çıkan işçilerin bu süreye ilişkin ücretlerinin izne başlamadan önce verileceğini öngören İş Kanunu md.57 hükmü de peşin ödemeye örnek oluşturabilir.

B. Ücretin Ödenmemesi Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı ve Ödemezlilik Def'i

208

Tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde karşılıklı borçların aynı anda ifası gerekmektedir. Aynı anda ve karşılıklı ifa kuralının bir sonucu olarak taraflardan birinin diğerini ifaya zorlayabilmesi için kendi borcunu ifa yahut ifasını ciddi ve eylemli bir biçimde teklif etmiş olması gerekmektedir⁶.

B.K md 81'de yer alan düzenleme hukuki niteliği açısından bir itiraz değil, def'i niteliğindedir ve borçlu tarafından ileri sürülmedikçe hakim tarafından re'sen dikkate alınamaz⁷.

Ödemezlilik def'i muaccel bir borcun borçlusuna, geçici olarak ifadan kaçınma yetkisi veren, geciktirici nitelikte bir def'i⁸dir.

Tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde edimler genetik, fonksiyonel ve kondisyonel bağlılık içerisindedirler. Karşılıklı edimlerin doğumu

⁴ Kaniti, s.138.

⁵ 9. HD, 3.2.2003, E.2003/13761, K.2003/1287 (Tühis, Kasım 2003, s.46-47).

⁶ Kaniti, s.2; Tunçomağ, Kenan: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, I.Cilt, 5.Bası, İstanbul 1972, s.734(Genel Hükümler), Eren, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 8.Bası, İstanbul 2003,s.945, Reisoğlu, Safa: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 14.Bası, İstanbul 2000, s.279.

⁷ Kaniti, s.33 vd; Tunçomağ, Genel Hükümler, s.746; Oğuzman/Öz, s.258; Reisoğlu, s.281.

⁸ Eren, s.946.

açısından birbirine bağıllık genetik bağıllık, varlığını sürdürme açısından birbirine bağıllık kondisyonel bağıllık, ifa açısından birbirine bağıllık ise fonksiyonel bağıllık olarak adlandırılır⁹. Fonksiyonel bağıllığın bir sonucu olarak taraflardan her biri, önce ifa yükümü bulunmadığı takdirde, karşı edim ifa edilmediği yahut ifası ciddi ve eylemli bir biçimde teklif edilmediği takdirde kendi edimini ifadan kaçınabilir¹⁰.

Sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşmelerde ise bir bölüm için ifa yükümlülüğü olan, daha önce yerine getirmiş olduğu edim bölümlerinin karşılığının verilmemiş olmasına dayanarak yeni bölümlerin ifasından kaçınabilir ve karşı taraf yeni bölümler için olan önce ifa borcunu ileri süremeyecektir¹¹. Sürekli bir borç ilişkisi doğuran iş sözleşmesinde işçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme borcu arasında sadece dönemsel değil, hukuki ilişkinin tümü açısından iktisadi ve hukuki birlik bulunmaktadır. Dolayısıyla bir dönem için ifa edilmeyen ücret ödeme borcu, diğer dönemlerdeki iş görme borcunun ifasına etki ederek, işçinin ileriki dönemler için iş görmekten kaçınmasına olanak tanıyacaktır¹². İşçinin iş görme borcunu önce ifa etmesi ve ücret ödeme borcunun iş görme borcunun ifasından sonra doğması bu durumda herhangi bir değişiklik yaratmayacak ve dönemsel bir borç olan ücret ödeme borcunun ifa edilmemesi sonraki dönemler için işçiye iş görmekten kaçınma yetkisi tanıyacaktır.

1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde ücreti gününde ödenmeyen işçilerin iş görmekten kaçınabileceklerine dair herhangi bir düzenleme kanunda yer almamakta idi. Ancak bu dönemde B.K md. 81 çerçevesinde ödemezlik def'i esas alınarak işçilerin zamanında ödenmeyen ücret alacakları için ücret ödeme borcunun karşılığı olan iş görme borcunun ifasından kaçınabilecekleri ileri sürülmekteydi¹³.

4857 sayılı yasanın 34. maddesinde getirilmiş olan ücreti zamanında ödenmeyen işçilerin iş görmekten kaçınabileceğine dair düzenleme ile 1475 sayılı yasa döneminde ortaya çıkan tartışmalar ortadan kaldırılmıştır. Tüm bu açıklamalardan sonra şunu söyleyebiliriz ki 4857

⁹ **Havutçu**, Ayşe: Tam İki Tarafa Borç Yükleyen Sözleşmelerde Temerrüt ve Müspet Zararın Tazmini, 1995 İzmir, s.15; **Kaniti**, s.50 vd.

¹⁰ **Havutçu**, s.17; **Kaniti**, s.55.

¹¹ **Kaniti**, s.141.

¹² **Kaniti**, s.74-75.

¹³ **Kaniti**, s.74; **Soyer**, İHU, İşK. m.26, No:1, s.4 vd; **Tuncay**, İHU, TSGLK, m.19, No.2; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.106; **Sur**, Kaçınma Hakkı, s.397; **Oğuzman**, İşçi-İşveren İlişkileri, s.255, dpn. 153.

sayılı İş Kanunu md. 34, B.K md. 81’de düzenlenmiş olan ödemezlik def’inin özel bir görünümüdür¹⁴. İşçi veya işverenin karşı edim ifa edilinceye kadar veya ifası teklif edilinceye kadar, kendi edimini ifadan kaçınma olanağına sahip olduğunu ileri sürmek ödemezlik def’inin ruhuna uygun düşmektedir. İşçinin ödemezlik def’i ileri sürme hakkının bulunmadığının kabul edilmesi, onu belirli bir süre karşılıksız çalışmaya zorlama anlamına gelecektir¹⁵. Ücreti ödenmeyen işçileri işverenin emrine amade tutarak iş görme borcunu ifaya zorlamak Anayasa’da öngörülmüş olan angarya yasağına aykırı düşeceği gibi işçi açısından hayati önem taşıyan ücret alacağını güvence altına almayı amaçlayan İş Hukuku’nun ruhuna ve işçiyi koruma esasına aykırı düşmektedir. Ayrıca, ücreti ödenmeyen işçinin iş sözleşmesini sona erdirmeden dava veya icra takibi gibi yasal yollarla alacağını tahsil etme yahut iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme seçenekleri arasında tercihte bulunmaya zorlanması yeterli bir iş güvencesi de sağlayamaz.

II. İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkını Kullanabilmesi İçin Gerekli Olan Şartlar

A. İşçinin Ödenmesi Gereken Bir Ücret Alacağının Mevcut Olması

İş görmekten kaçınma hakkının kullanılabilmesinin ilk şartı işçinin muaccel olmasına rağmen ödenmeyen bir ücret alacağının mevcut olmasıdır. İş Kanunu md. 34’te getirilmiş olan iş görmekten kaçınma hakkı işçinin ücretini ödemeyen işveren açısından önemli bir baskı aracıdır. Ücreti ödenmeyen işçi iş görmekten kaçınmak suretiyle işvereni baskı altına almaktadır. Bu sebepten iş görmekten kaçınma hakkının kullanılabilmesinin ön koşulu muaccel olmasına rağmen ödenmemiş olan bir ücret alacağının var olmasıdır.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 32. md. sinde “*Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar*” olarak tanımlanmıştır. İş Kanunu 32.maddesinde tanımlanmış olan ücret dar anlamda ücret ya da diğer bir deyişle asıl ücrettir. Bazı durumlarda işçiye asıl ücreti yanında ikramiye, prim, bahşiş, aynı ödemeler gibi ek ödemeler de yapılabilmektedir. İş Kanunu 34. maddesinin kenar başlığında yer alan “*Ücretin Gününde*

¹⁴ **Güzel**, Ali: “İşçinin Ücretinin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görme Edimini Yerine Getirmekten Kaçınması ve Çalışmadığı Süre İçin Ücret Talep Edememesi”, ÇT, 2005/5, s.137.

¹⁵ **Soyer**, , İHU, İşK. m.26, No:1, s.4 vd; **Ulucan**, Devrim: “İşçilik Haklarını Alamayan İşçinin Devamsızlık Nedeni İle İşten Çıkarılamaması”, İHU, İşK. m.17, No:20.

Ödenmemesi'' ifadesindeki ücret tabiri asıl ücret dışında ücret eklerini de içine alacak mıdır? Diğer bir deyimle ödenmemesi halinde iş görmekten kaçınma hakkı veren ücretten anlaşılması gereken dar anlamda mı geniş anlamda mı ücret olacaktır?

Bu konuda doktrinde iki farklı görüş bulunmaktadır. Birinci görüş ödenmemesi halinde iş görmekten kaçınma hakkı veren ücretten anlaşılması gerekenin geniş anlamda ücret olduğunu, iş hukukunun işçi lehine yorum ilkesinden hareketle ücret eklerinin ödenmemesi halinde de işçinin iş görmekten kaçınabileceğini ileri sürmüştür¹⁶.

Doktrinde ileri sürülen karşı görüşe göre ise ücret eklerinin hiç veya zamanında ödenmemesinin işçiye iş görmekten kaçınma hakkı verebilmesi için, onların ödenmemesinin işçiyi günlük yaşamda sıkıntıya sokması gerekir. Anılan ücret eklerinin zamanında ödenmemesi işçiyi günlük yaşantısı içerisinde sıkıntıya sokmadığı takdirde iş görmekten kaçınma hakkı da vermeyecektir¹⁷. Kanımca ödenmemesi halinde iş görmekten kaçınma hakkı veren ücretin kapsamı tayin edilirken işçi lehine yoruma gidilerek, ücret eklerinin bu çerçevede düşünülmesi maddenin amacına uygun düşecektir.

Ödenmemesi halinde işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı veren ücretin kapsamına sadece çalışmanın karşılığı olan ücret değil, çalışmış sayılarak hak edilen ücretler de girmektedir. İş Kanunu md. 66 da sayılan sürelerde işçi fiilen çalışmamış olsa dahi ücrete hak kazanacaktır ve hak kazanmış olduğu ücretin ödenmemesi halinde İş Kanunu md. 34 uyarınca iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilecektir. Keza hak kazanılan ücretin Türk parası yahut döviz olması iş görmekten kaçınma hakkının kullanımı açısından durumu değiştirmeyecektir.

İş görmekten kaçınma hakkının kullanılabilmesine imkan verecek olan ücret alacağıının mevcut iş ilişkisinde doğmuş olması gerekmektedir. İşçinin aynı işveren nezdinde daha önce yaşanıp son bulmuş olan iş

¹⁶ **Demir**, s.110; **Mollamahmutoğlu**, s.415; **Süzek**, s.329; **Akyiğit**, Ercan: "Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınması", Legal İHSGHD, 2005/5, s.18 . Yargıtay'ın vermiş olduğu bir karara göre de, "...Ödenmesi gereken tarihten 3 aygeçmesine rağmen ödenmeyen genel anlamda ücret olarak kabul edilen ikramiye için işçilerin bireyselkararına dayalı iş görme ediminden kaçınma eylemi yasa dışı grev sayılmaz..." 9. HD, 11.04.2005, E.10352, K. 12625 (**Çankaya, O.G/Günay, C.İ/Göktaş, S:** Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları,Ankara 2005, s.417); Yargıtay prim ödemelerinin 20 gün ve daha fazla gecikmesi halinde işçinin 34.madde çerçevesinde iş görmekten kaçınma hakkına sahip olacağını belirtmiştir. 9. HD, 17.06.2010, E.2008/33353, K.2010/19301 (ÇT, 2011/1, s.451).

¹⁷ **Uzun, Bekir:** Yeni İş Yasası Semineri, İstanbul 2004, İTO Yayını, s. 166.

ilişkisi içerisindeki ücret alacağının ödenmediğini ileri sürmek suretiyle yeni iş ilişkisinde iş görmekten kaçınma hakkını kullanması mümkün değildir¹⁸.

Ücret alacağının ödenmemesi neticesinde ortaya çıkan gecikme olgusu, işverenin işçinin ücretinde tek taraflı bir biçimde azaltıma gittiği veya haksız bir biçimde ücretten kesinti yaptığı halleri de kapsamaktadır¹⁹.

B. Ücret Alacağının Ödenmesinde Belirli Bir Süre Gecikilmiş Olma

İşçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilmesi için gerçekleşmesi gereken ikinci koşul; işverenin ödemesi gereken ücreti mücbir bir sebep olmaksızın 20 gün geçtiği halde ödememiş olmasıdır²⁰. 4857 sayılı İş Kanununun hazırlıkları sırasında Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan 35. maddede, ücreti ödenmeyen işçinin iş görmekten kaçınma hakkına sahip olabilmesi için on günlük bir süre getirilmişti. Bilim Komisyonunca on gün olarak düzenlenen bu süre, hükümet tasarısında yer almamıştır. Ancak, kanunlaştırma sırasında TBMM tarafından yirmi gün olarak belirlenmiştir.

Kanun koyucunun işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilmesi için açıklanan sebepleri getirmiş olmasının temel sebebi; iyiniyetli işverenlerin geçici olarak ödeme güçlüğü içerisinde olmaları halinde işçilerin hemen işi bırakmaları sonucunda ortaya çıkabilecek olumsuzlukların önlenmesidir.

Doktrinde AKYİĞİT 20 günlük sürenin kesin olduğunu, işveren keyfi hareket etse dahi iş görmekten kaçınma hakkının kullanılabilmesi için bu sürenin geçmesinin zorunlu olduğunu ileri sürmüştür²¹.

¹⁸ Akyigit, s.18.

¹⁹ Akyigit, s.19.

²⁰ ".....işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkından söz edebilmek için, ücret ödemesinin en az yirmi gün mücbir bir neden dışında gecikmiş olması ve işçinin bu nedenle iş görme borcunu yerine getirmemiş olması gerekir. Somut olayda mahkemeye de kabul edildiği gibi dava konusu işyerinde ücretlerinin geç ödenmekte olduğu sabittir. Ancak, davacının iş görme borcunu yerine getirmekten kaçındığı 26.5.2005 tarihinden önce Mayıs ayı hariç diğer ücretlerinin ödendiği, Mayıs ayına ilişkin ücretinin de 18.6.2005 tarihinde ödendiği dosyada mevcut bordrolardan anlaşılmaktadır. Dosya kapsamına göre iş görmekten kaçınıldığı tarih itibarıyla en az yirmi gün gecikmiş bir ücret alacağının varlığı davacı işçi tarafından kanıtlanmamıştır. Böyle olunca, yasaya uygun bir "iş görmekten kaçınma hakkı"nın varlığından söz edilemeyeceğinden buna dayalı yapılan feshin geçerli nedene dayandığını kabulü gerekir..." 9. HD, 27.11.2006, E.2006/22919, K.2006/31264 (ÇT, 2007/3, s.282) Aynı yönde karar için bkz. 9. HD, 30.10.2007, E.2007/19022, K.2007/31935 (ÇT, 2008/7, s.333).

²¹ Akyigit, s.19.

EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN ise 20 günlük sürenin hakkın kötüye kullanılabilmesine yol açacak nitelikte olduğunu, ücretle geçinen kimsenin bu kadar süre bekletilmesinin uygun olmadığını, ödeme olanağı olan işverenin ücreti geciktirme hakkının olmadığını ve işçilerin kısa bir bekleme süresinden sonra iş görmekten kaçınma hakkını kullanabileceğini ileri sürmüştür²².

Kanaatimce, yirmi günlük süre iyi niyetli işverene ücret ödeme imkanı verilmesi için gerekenden oldukça uzun bir süredir ve geçimini yalnızca ücreti ile sağlayan işçiyi zor duruma düşürmeye müsaittir. İş Kanununun 34. maddesindeki yirmi günlük gecikme süresinin kısaltılması ve işverenin arka arkaya mücbir sebep olmaksızın işçi ücretlerini ödemeyi geciktirmesi durumunda işçilerin, yirmi günlük süre dolmadan iş görmekten kaçınma hakkını kullanılabileceğine ilişkin bir düzenlemenin getirilmesi yerinde olacaktır. Mevcut düzenleme, işçi açısından yeterli koruma sağlamamaktadır.

Madde hükmündeki 20 günlük süreyi yirmi iş günü değil, ücretin ödenmesi gereken günün bitiminden itibaren geçecek olan 20 tam gün şeklinde anlamak gerekir. Diğer bir deyimle 20 günlük süre iş günü değil, takvim günü olarak hesaplanmalıdır²³. 20 günlük sürenin sonunun resmi bir tatile gelmesi sürenin işleyip bitmesine engel oluşturmaz. Günümüz şartlarında ATM ve internet bankacılığının varlığı ücretlerin tatil günlerinde dahi ödenmesini sağlayabilir²⁴.

Yirmi günlük sürenin işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilmesi için bir ön koşul olduğu kabul edilmekle beraber, ücretin ödenmesi bakımından işverene tanınmış ek süre olup olmadığı tartışmalıdır. Bir görüşe göre 20 günlük süre yalnızca iş görmekten kaçınma hakkının kullanılması için ön koşul olmayıp, aynı zamanda işverene tanınmış ek süredir²⁵. Karşı görüş ise 20 günlük sürenin işverene ücret ödeme borcunu ifa etmesi için tanınmış olan ek süre niteliğinde olmadığını, iş görmekten kaçınma hakkının kullanılması için ön koşul niteliğinde olduğunu ileri sürmektedir. Bu sebepten işçi iş görmekten

²² Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.107.

²³ Mollamahmutoğlu, s.416.

²⁴ Akyiğit, s.20.

²⁵ Demir, s.113.

kaçınma hakkı kullanmasa dahi gecikmenin başladığı ilk günden itibaren gecikme faizi isteyebilir²⁶.

Yirmi günlük süre dolmaksızın işçinin iş görmekten kaçındığı durumda işveren iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak feshedebilecektir. Nitekim Yargıtay on günlük gecikme sebebiyle işçilerin iş görmekten kaçınması durumunda işverenin feshinin haklı olduğuna karar vermiştir²⁷.

Ücrette gecikme nedeniyle iş görmekten kaçınma hakkı, 20.günün dolması ile birlikte elde edilir ancak işçi bu hakkını derhal 21. günün sonunda kullanmak zorunda değildir. İşçiler 20 günlük sürenin sonunda bu hakkını kullanmasalar bile, ödemede gecikmenin devam etmesi halinde sürekli borç ilişkisinin özelliği nedeniyle, iş görmekten kaçınma hakkı gecikme devam ettikçe kullanılabilir²⁸.

20 günlük sürenin tarafların anlaşması ile artırılmasının mümkün olup olmadığı konusunda AKYİĞİT bu sürenin kısaltılmasının tartışmasız geçerli olacağını kabul etmiştir. Sürenin artırılması veya azaltılmasının tespit edilebilmesi için öncelikle hükmün niteliğinin ve amacının belirlenmesi önem taşımaktadır. Hükmü nispi emredici olarak niteleyecek olursak, sürenin işçi lehine azaltılması mümkün olabileceken artırılması mümkün olmayacaktır. Mutlak emredici bir hüküm olarak nitelendirildiğinde ise, sürenin ne artırılması ne de azaltılması sözkonusu olacaktır. Kanaatimce kanunda belirlenmiş olan 20 günlük süre nispi emredici kabul edilmeli; işçi lehine kısaltılabilmeli ve fakat uzatılamamalıdır. Madde gerekçesinde de belirtildiği üzere, işçinin tek geçim kaynağı olan ücretini alması ne kadar geciktirilirse Anayasa’da öngörülmüş olan angarya yasağına da o derece aykırı davranılmış olacaktır. Sürenin artırılması zaten uzun olan bu süreyi işçi tarafı açısından daha da çekilmez hale getirecek ve ücretsiz olarak çalışmak zorunda kalan işçi açısından angarya niteliğini taşıyacaktır. Bu sebeple, hükmün nispi emredici olarak değerlendirilmesi ve sürenin işçi lehine kısaltılabilmesinin daha uygun olacağı görüşündeyiz.

²⁶ **Eyrenci**, Öner: “4857 sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler”, Legal İHSGHD, Ocak-Mart 2004, s.39 (Yeni Düzenlemeler); **Süzek**, s.328; **Akyiğit**, s.20

²⁷ 9. HD. 14.09.2005, E.2005/23047 , K.2005/29849 (ÇT , 2005/4, s. 172).

²⁸ **Engin**, Murat: “Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş görmekten Kaçınma Hakkı”, DEÜHFD, 2003, S.1, s.83 .

C. Ödememenin Mücbir Sebep Dışında Bir Nedenen Kaynaklanmış Olması

İş Kanunu 34. Maddesi uyarınca işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilmesinin diğer koşulu, ödememenin mücbir sebep dışında bir nedene dayanmasıdır. Maddede belirtildiği üzere “.....ücreti ödeme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir sebep dışında ödenmeyen işçi iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.”

Kanun koyucu mücbir sebebin söz konusu olduğu hallerde işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanamayacağını açıkça hükme bağladığından öncelikle mücbir sebep kavramının açıklanması ve hangi hallerin mücbir sebep teşkil ettiğinin ortaya konması gerekmektedir.

Roma Hukukunda “*Casus Majores*” olarak ifade edilen mücbir sebebi genel olarak tanımlayan bir hüküm bulunmamakla beraber bu kavrama çeşitli kanunlarda farklı şekillerde yer verilmektedir. Borçlar Kanununda borçluya isnat olunamayan hal (md.117), mücbir sebep (md.252), mücbir kuvvet (md.293/2), önüne geçilemeyecek hal ve vaziyet (md.438) ve esbabı mücbire (md.478,481); Ticaret Kanununda mücbir sebep (md.777, 1007, 1142) ve mücbir kuvvet (md.1216); İş Kanununda mücbir neden (md.34), zorlayıcı sebep (md.24/3, 25/3, 65) şeklinde ifade edilmiştir.

Mücbir sebep iradi olmayan, dışarıdan gelen, öngörülemez, borçluyu sözleşmeye kusurlu aykırılıktan kurtaran ve ödeme güçlüğü içerisine sokup gecikmeye yol açan bir olgudur²⁹.

Yargıtayın kararları ve doktrinde yapılan tanımlar dikkate alındığında mücbir sebebin haricilik, kaçınılmazlık ve öngörülemezlik olmak üzere üç unsuru bulunduğu görülecektir³⁰. Bir olayın mücbir sebep kabul edilebilmesi için öncelikle işverenin faaliyet ve işletmesi dışında meydana gelmiş olması yani haricilik özelliği taşıması gerekmektedir. Diğer bir deyimle meydana gelen olay ile işletme arasında bir bağlantı bulunmamalıdır. Olay işletmenin faaliyet alanında meydana gelmiş ise örneğin işletmedeki kazanın patlaması sonucunda bir kişi ölmüş yahut yaralanmışsa bu olay işletme içerisinde meydana geldiğinden mücbir

²⁹ Akyiğit, s.21; Mollamahmutoğlu, s.416; Eren, s.54; Reisoğlu, s.305; Sur, Kaçınma Hakkı, s.400.

³⁰ Yargıtay vermiş olduğu kararında mücbir sebebi şu şekilde tanımlamıştır: “...Mücbir sebebin söz konusu olabilmesi için önceden tahmin edilememiş bulunması, borçluya kabili isnat olmaması ve önlenemeyen, giderilemeyen yenilemeyen bir nitelik taşıması ve borcun ifasını imkânsız bir hale getirmesi gerekir...” Bu karar için bkz. Yarg. TD, 16.12.1976, E.5406, K.545406 (YKD, S.1977, s.817).

sebepe sayılmayacaktır. İşyeri dışında gerçekleşen sel, deprem, yangın, toprak kayması gibi felaketler ise işletme ile bağlantılı olmadığından mücbir sebepe sayılacaktır. İşletme dışından meydana gelip kaçınılmazlık ve öngörülemezlik şartlarını taşıyan harp, seferberlik, genel grev gibi haller de mücbir sebepe olarak kabul edilebilir.

Kaçınılmazlık mevcut her türlü tedbir alınmış olmasına rağmen herkese ödevler yükleyen genel bir davranış normunun veya sözleşmeden doğan bir borcun ihlal edilmesidir. Mücbir sebepe “önüne geçilemeyen” yahut “önlenmesine imkan olmayan” olaydır³¹. Burada ifade edilen kaçınılmazlık unsuru değerlendirilirken sorumlu olan kişinin şahsi ve mali durumu göz önünde tutulmadan, mevcut her türlü tedbir alınsa dahi zararlı sonucun hiçbir şekilde önlenemeyeceği göz önünde tutulmalıdır. Borçlunun teslimini taahhüt ettiği şeyin her türlü önlemi almasına rağmen çalınması mücbir sebebe örnek gösterilebilir³².

Öngörülemezlik ise olayın önceden tahmininin mümkün olmamasını ifade etmektedir³³. Mücbir sebepe teşkil eden olaylar ve sonuçları birbirinden bağımsız olmadığından yalnızca olayların nitelik itibarıyla öngörülemez olması yeterlidir. Aynı zamanda sonuçlarının da öngörülemez olması gibi bir zorunluluk aranmamalıdır³⁴. Olayın yalnızca borçlu tarafından öngörülemez olması yeterlidir, herkes için öngörülemez olma özelliğini aramak mücbir sebepe kavramının oldukça daralmasına neden olacaktır³⁵.

Yargıtay sık sık tekrarlanan devalüasyonu mücbir sebepe kabul etmemiş ve devalüasyonun borçlu tacir açısından öngörülemez nitelikte olmadığını kabul etmiştir³⁶. İşvereni işçi ücretlerini ödemekten alıkoyan

³¹ Y. 15.HD., 04.10.1974, E.639, K.978 (Karahasan, Mustafa Reşit: Mülkiyet Hukuku, İstanbul 1975, s.1195); Y. HGK., 19.04.1972, 967/4-751, 252 (Karahasan, s.1195).

³² Gözübüyük, Pulat: Mücbir Sebepler, Beklenmeyen Haller, Ankara 1977, s. 89.

³³ Yargıtay öngörülemezlik ilkesini, bir kararında, “ansızın” gerçekleşen olay olarak tanımlamışken, bir başka kararında ise, “önceden düşünülmesi mümkün olmayan olay” olarak ifade etmiştir. HGK. 19.04.1972, E.967, K.4-751 (Karahasan, s.1196); 4.HD, 18.04.1961, E.7605, K.3686 (Karahasan, s. 1453).

³⁴ Gözübüyük, s.69.

³⁵ Gözübüyük, s.69.

³⁶ Yargıtay’ın vermiş olduğu bir karara göre, “...Davacı, devalüasyon sebebiyle meydana gelmiş olan mücbir sebebe dayanmaktadır... Davanın mesnedi olan mücbir sebebi düzenleyen BK. 117. maddesine göre mücbir sebebin söz konusu olabilmesi için önceden tahmin edilememiş bulunması, borçluya kabili isnat olmaması ve önlenemeyen, giderilemeyen, yenilemeyen bir nitelik taşıması ve borcun ifasını imkânsız hale getirmesi gerekir... Tacir olan davacının TTK’nun 20/2 maddesi gereğince (müdebbir bir tacir) olarak taahhüdünün ifası için taahhüde girmeden önce gerekli tedbirleri alması ve bu cümleden olarak gerekli malzemeyi temin imkânlarını önceden sağlamış olması lazımdır. Kaldı ki, zamanımızda sık sık yapılmakta olan

ekonomik güçlüklerin mücbir sebep olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Ekonomik krizi mücbir sebep kabul edip işçilerin iş görmekten kaçınma haklarını ellerinden almak, işverenin üzerinde olması gereken işletme rizikosunu haksız bir biçimde işçilere yüklemek anlamına gelecektir³⁷. Ancak tüm ülke genelinde meydana gelen, öngörülemeyen ve beklenemeyen genel bir ekonomik kriz mücbir sebep olarak kabul edilebilir³⁸.

İşverenin mücbir sebebin varlığı dolayısıyla işçi ücretlerini ödeyememesi ve işçilerin bu sebepten iş görmekten kaçınmaları durumunda işveren İş Kanunu md.25/bent II, h fıkrasına göre sözleşmeyi derhal feshetme imkânına sahiptir. Zira mücbir sebebin varlığına rağmen işçilerin ücretin ödenmemesi sebebiyle iş görmekten kaçınmaları sözleşmeye kusurlu aykırılık teşkil eder³⁹.

D. İş Görmekten Kaçınmanın İşçinin Kişisel Kararına Dayanması

İş Kanunu md. 34 uyarınca ücreti ödenmeyen işçinin iş görmekten kaçınma hakkının kullanımı, işçinin bireysel olarak alacağı karara dayanmalıdır. Ancak öncelikle belirtmek gerekir ki işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilmesi için ücret ödemesindeki gecikme yüzünden bu kararı almış olması gerekir. Diğer bir deyimle bireysel olarak aldığı iş görmekten kaçınma kararı ücretin ödenmemesine yönelik olmalıdır⁴⁰. Bundan başka, ücrette gecikme sebebiyle iş görmekten kaçınabilmek için 20 gün geçtiği halde işçinin iş görme borcunun devam etmesi gerekir. Greve katılma, hastalık nedeniyle raporlu olma vb. hallerde işçinin zaten çalışma borcu olmadığından iş görmekten kaçınması da söz konusu olmayacaktır⁴¹.

1475 sayılı kanun döneminde iş görmekten kaçınma hakkının bireysel olarak kullanımı kabul edilmekle beraber, toplu olarak kullanım halinde hukuki sonuçlarının ne olacağı konusunda tartışma bulunmakta idi.

para ayarlamaları, önceden tahmin edilemeyecek bir keyfiyet de değildir. Mücbir sebebin ene mühim unsuru olan ifanın imkânsız hale gelmiş bulunması da olayda düşünülemez. (YKD, 1977, S.6, s.817)

³⁷ **Eyrenci**, Yeni Düzenlemeler, s.39; **Soyer**, 4857 Sayılı Kanun, s.18; **Sur**, Kaçınma Hakkı, s.400; **Mollamahmutoğlu**, s.416.

³⁸ **Uçum**, Mehmet: Yeni İş Kanunu Seminer Notları, İstanbul 2003, s.61.

³⁹ **Mollamahmutoğlu**, s.416.

⁴⁰ **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.137.

⁴¹ **Akyiğit**, s.21.

4857 sayılı İş Kanunu md. 34, ücrette gecikme sebebiyle işçilerin kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcundan kaçınmalarının sayısal olarak toplu nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilmeyeceğini belirtmiştir. Madde metninden de anlaşılacağı üzere iş görmekten kaçınma hakkının toplu kullanımı halinde grev olarak nitelendirilmemesinin ön koşulu işçilerden her birinin bu kararı bireysel olarak almış olmalarıdır.

III. İş Görmekten Kaçınma Hakkını Kullanma Biçimi

A. Hakkın Bireysel Olarak Kullanımı

İş görmekten kaçınma hakkının ne şekilde kullanılması gerektiği konusunda İş Kanunu md.34'te herhangi bir açıklık bulunmamaktadır. İş görmekten kaçınma hakkının kullanılma biçimine dair kanunda açıklık bulunmaması doktrinde tartışmalara sebep olmuş ve işçinin bu hakkını kullanmadan önce işverene bildirimde bulunmasının zorunlu olup olmadığına dair farklı görüşler ileri sürülmüştür. Doktrinde bir görüşe göre işçi iş görmekten kaçınma hakkını kullanmadan önce işverene bildirimde bulunmak zorundadır⁴². Bu görüşe göre işçi kanuni olarak iş görmekten kaçınma hakkına sahip olsa da bu hakkını kullanmadan önce işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak zorundadır. Zira İş Kanunu md.109'a göre İş Kanunu'nda öngörülmüş olan bildirimler ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılır. Bizim de katıldığımız diğer görüşe göre ise işçiler yazılı veya sözlü olarak önceden haber vermeksizin fiilen çalışmayı bırakabileceklerdir; yeter ki bu işi bırakmanın başka bir nedenden değil, ücrette gecikmeden kaynaklandığı anlaşılsın⁴³. Birinci görüşe katılmak mümkün değildir. İş Kanunu md.34'te bir bildirimden değil, iş görmekten kaçınmadan bahsedilmektedir ve ücreti ödenmeyen işçilerin kanundan doğan iş görmekten kaçınma haklarını kullanabilmeleri için bildirim yükümlülüğüne tabi tutulmaları maddenin amacına ve işçi lehine yorum ilkesine uygun düşmemektedir.

İş görmekten kaçınma hakkının kullanım şekline ilişkin tartışmalı olan diğer husus bu hakkını kullanan işçinin işyerine gelip gelmeyeceğidir. Bu konu doktrinde farklı şekillerde cevaplanmıştır. Bir görüş işçilerin iş görmekten kaçınma hakkını işyerini terketmek şeklinde kullanmaları gerektiğini ileri sürerken⁴⁴; diğer görüşe göre işçilerin iş görmekten kaçınma hakkını kullansalar dahi işyerine gelip tezgah başında

⁴² Uzun, Bekir: Yeni İş Yasası Semineri, İstanbul 2004, İTO Yayını,s.167.

⁴³ Akyigit,s.22-23

⁴⁴ Mollamahmutoğlu, s.417

bulunmaları ancak çalışmamaları gerekir⁴⁵. Kanaatimce ücretini alamayan işçiye işyerine gelme gibi bir zorunluluk yüklemek yerinde olmayacaktır. İşçi işyerine gelip fiilen çalışmayarak bu hakkını kullanabileceği gibi işyerine gelmeme şeklinde de kullanılabilir. İş görmekten kaçınmanın mutlaka işyerine gelip de çalışmamak biçiminde gerçekleşmesi aranmaz. İşçilerin iş görmekten kaçınma haklarını işyerine gelip fiilen çalışmama şeklinde kullanmaları halinde işyerinin düzenini bozmamaları, işyerinde veya önünde gereksiz kalabalıklar oluşturup işe giriş çıkışları zorlaştırarak çalışmaya engel olacak biçimde hareket etmemeleri gerekmektedir⁴⁶.

Ücrette gecikme sebebiyle iş görmekten kaçınma hakkı işin yavaşlatılması yahut çalışmanın kısmen bırakılması değil, işin tümüyle bırakılması şeklinde kullanılmalıdır⁴⁷. Zira TSGLK 25. maddesinin 3. fıkrasında ‘*işi yavaşlatma ve verimi düşürme*’ hakkında kanun dışı grevin yaptırımlarının uygulanacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla işçilerin işlerini tamamen bırakmaksızın verimi düşürücü ve işi yavaşlatıcı hareketleri kanun dışı grevin sonuçlarına tâbi olacak ve bu durumda 34. maddedeki hakkın kullanımından söz edilemeyecektir.

B. Hakkın Toplu Olarak Kullanımı

İş görmekten kaçınma hakkının kullanılabilmesi için gerekli olan yasal şartları incelerken iş görmekten kaçınmanın işçinin bireysel kararına dayanması gerektiğini belirtmiştik. İş Kanunu md.34’te işçilerin kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilmeyeceği belirtilmiştir. Kanunkoyucu 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmeden önce iş görmekten kaçınma hakkının grev teşkil edip etmeyeceğine ilişkin tartışmalara son vermek amacıyla bu düzenlemeyi getirmiştir. 4857 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce iş görmekten kaçınma hakkının toplu olarak kullanımının mümkün olup olmadığı ve toplu

⁴⁵ **Uçum**, s.64; Yazara göre, işyerine gelmeyen işçinin ücretinin her an işveren tarafından ödenmesinin mümkün olduğu belirtilerek, çalışmama hakkını kullanıp işyerine gelmeyen işçinin bununla sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedilebileceği savunulmaktadır. Aynı yönde **Günay**, Cevdet İlhan “Ücret Ödemede Gecikmenin Hukukî Sonuçları”, *Mess Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.1, Mart 2006, s.36-50.

⁴⁶ Yargıtay bir kararında ücretin 10 gün gecikmesi neticesinde çalıştığı makineyi durdurarak diğer işçilerle işyerinin bir bölümünde toplantı yapan işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiğine ve işçinin işe iade talebinin reddine karar vermiştir. 9. HD, 14.09.2005, E.2005/3047, K.2005/29849 (ÇT, S.7, 2005/4, s.172).

⁴⁷ **Akyiğit**,s.23.

olarak kullanıldığı takdirde grev teşkil edip etmeyeceği doktrin ve yargı kararlarında tartışılmıştır.

Doktrinde bir görüşe göre işçilerin bir örgütün kararına dayanarak böyle bir harekete girişmeleri TSGLK md.25 uyarınca kanun dışı grev sayılacaktır⁴⁸.

Doktrinde ileri sürülen diğer görüşe göre ise iş bırakmanın toplu ya da kişisel karara dayanması hareketin hukuki niteliğini belirlememektedir. İş görmekten kaçınmanın bir hakka dayanması halinde kararın ne şekilde alındığı önemli değildir. Önemli olan bu hakkın kullanılmış olmasıdır, toplu olarak kullanıldığı hallerde dahi bir grev ya da direniş söz konusu olmayacaktır. Sendika yahut başka bir örgütün işin bırakılacağı yönünde açıklama yapmaları kendi özgür iradeleriyle iş bırakma kararı alan işçilerin eylemini yasadışı grev haline getirmeyecektir⁴⁹.

Kanaatimce kanunun açık düzenlemesi karşısında işçilerin sendika yahut başka bir örgütün talimatına uyarak iş görmekten kaçınmaları halinde kanun dışı grevin söz konusu olup olmadığı grevi oluşturan unsurların tespit edilmesi ile mümkün olacaktır.

220

2822 sayılı TSGLK 25. maddesinde grev “ *İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları*” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanım çerçevesinde, grevin maddi ve manevi olmak üzere iki unsuru bulunmaktadır⁵⁰.

Grevin maddi unsuru işin bırakılmasıdır. Bu bakımdan işi bırakacak kişilerin işçi niteliğini haiz olması ve işçilerin yapmakla yükümlü olduğu işi bırakmış olmaları gerekir⁵¹.

Grevin manevi unsurunu ise işçilerin aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun kararına dayanarak işi bırakmaları oluşturur. İşin bırakılması ortak bir iradeye dayanmalı ve grev arzusu taşınmalıdır. S.K ve TSGLK’a göre greve karar verme ve yürütme yetkisi işçi sendikasına tanınmıştır.

⁴⁸ Demir, s.111; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.187; Narmanlıoğlu, Ünal: “Grev”, Ankara, 1990, s.87 (Grev); Süzek, s.331.

⁴⁹ Akyiğit, s.22; Sur, Çalışmaktan Kaçınma, s.399.

⁵⁰ Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001, s.536 (Toplu İş); Narmanlıoğlu, Grev, s.57; Tuncay, A.Can: Toplu İş Hukuku, 2.Bası, s.285 (Toplu İş); Sur, Melda: “Grev Kavramı”, İzmir 1987, s.30 vd. (Grev).

⁵¹ Narmanlıoğlu, Toplu İş, s.538 vd; Oğuzman, İşçi İşveren İlişkileri, s.158 vd.; Tuncay, Toplu İş, s.285 vd.

Bu sebepten grevin manevi unsurunu işçi sendikasının aldığı topluca iş bırakma kararı oluşturacaktır⁵².

Ücrette gecikme sebebiyle işçilerin toplu olarak iş görmekten kaçınmaları halinde bu karar toplu olarak alınmış olsa dahi kanun dışı grev sayılamayacaktır. Zira grevin maddi unsuru olan işçilerin görmekte yükümlü oldukları işi bırakma koşulu ücretin ödenmemesi sebebiyle iş görmekten kaçınma halinde gerçekleşmeyecektir. Ücretlerinin ödenmemiş olması halinde işçilerin iş görmekten kaçınmaları kendilerine İş Kanunu md.34 ten doğan bir haktır ve bu durumda yasal olarak yapma yükümlülüğü bulunulan fakat yapılmayan bir iş söz konusu değildir. Bir an için işçilerin sendikanın almış olduğu karara dayanarak topluca iş bıraktıkları kabul edilse dahi grevin maddi unsuru olan iş görme yükümlülüğünün yerine getirilmemesi koşulu gerçekleşmemiş olduğundan yasadışı grev de söz konusu olmayacaktır.

1983 tarihinde yürürlüğe giren 2822 sayılı TSGLK'dan önce yürürlükte olan 275 sayılı TSGLK'da ve 1961 Anayasası 47. maddesinde menfaat uyuşmazlıkları yanında hak uyuşmazlıkları için de greve gidilebileceği kabul edilmekte idi⁵³. 275 sayılı TSGLK md.19 uyarınca toplu iş sözleşmesi veya mevzuattan doğan bir hakkın ihlali dolayısıyla greve başvurulabilmekteydi. Bu dönemde hak grevine izin verildiğinden, ücretin ödenmemesi dolayısıyla işçilerin grev hakkını kullanmasında bir sakınca olmamakla beraber, kanuni grev sayılabilmesi bakımından kanunda öngörülen usul ve şartlara uyulması gerekirdi. Gerçekten Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında grevin yasal şartlarına uyulduğu takdirde toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan ücretin ödenmemesi sebebiyle greve başvurulabileceği kabul edilmişti⁵⁴. Ücretin ödenmemesi sebebiyle greve başvurulmasının mümkün olduğu bu dönemde greve ilişkin yasal şartlara uyulmaksızın işçilerin topluca iş görmekten kaçınmaları yasadışı grev sayılmakta idi⁵⁵.

⁵² **Narmanlıoğlu**, Grev, s.77 vd; **Sur**, Grev, 90 vd.; **Tuncay**, Toplu İş, s.287-288.

⁵³ İş uyuşmazlıkları içeriği bakımından menfaat uyuşmazlıkları ve hak uyuşmazlıkları olmak üzere ikiye ayrılır.Hak uyuşmazlıkları taraflardan birinin diğer tarafın mevcut hakkını ihlal etmesi, uygulamaması veya eksik olarak uygulaması şeklinde ortaya çıkarken menfaat uyuşmazlıkları mevcut hakların değiştirilmesi veya yeni haklar sağlanması hususunda ortaya çıkan uyuşmazlıklardır.Bu konuya ilişkin geniş bilgi için bkz. **Narmanlıoğlu** ,Toplu İş, s.484-485; **Oğuzman**, İşçi-İşveren İlişkileri, s.109.

⁵⁴ **Ulucan**, Devrim Y. HGK. 2.4.1980 , E.1980/9-1545 , K.980/1473 Karar İncelemesi, İHU TSGLK. 19/2 No:5, s.1.

⁵⁵ 9. HD, 22.9.1975, E.25578, K.42855, İHU, V. TİSGLK, m.19, No:1; 9. HD, 5.3.1979, E.2613, K.3196, İHU, TİSGLK, m.19, No:2.

Bu dönemde doktrinde kimi yazarlar hizmet akdinden doğan hakların işverence yerine getirilmemesi karşısında hak grevine gidilmesinin mümkün olmadığını savunurken⁵⁶, diğer yazarlara göre TSGLK md.19 un kapsamına hizmet sözleşmesinden doğan hakların sokulması mümkün idi⁵⁷. Hak grevine izin verildiği dönemde dahi ücreti ödenmeyen işçileri grev uygulamasına başlanmadan önce uyulması gereken prosedüral kurallardan kurtarmak amacıyla iş görmekten toplu olarak kaçınmalarının grev olarak nitelendirilmesinin uygun olmadığı ileri sürülmüştür⁵⁸.

275 sayılı Kanun yürürlükte iken durum böyle olmakla birlikte 2822 sayılı Kanununun 25. maddesine göre “*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzenlemek bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir*”. Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere 2822 sayılı yasa hak grevini yasaklamıştır.

Yargıtay ise bu düzenlemeden sonra çeşitli tarihlerde vermiş olduğu kararlarında işçilerin ücretlerinin ödenmemesi sebebiyle toplu olarak iş görmekten kaçınmalarını yasadışı grev kabul ederek, işçinin bu davranışını sadakat borcuna aykırılık kapsamında değerlendirip işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğini belirtmiştir⁵⁹.

İş Kanunu md. 34 ile getirilen düzenleme karşısında artık bu tartışmaların önemi kalmamıştır. B.K md. 81 hükmüne dayanarak ücrette gecikme sebebiyle iş görmekten kaçınma hakkına sahip olan işçilerin bu haklarını kişisel kararlarına dayanarak kullanmaları halinde bu davranışları sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilmeyecektir⁶⁰.

⁵⁶ **Akyol**, Şener: Grevin Hizmet Akdine Tesiri, İstanbul 1967, s.25; **Ulucan**, Devrim: “Ücretlerin Ödenmemesi Nedeniyle Greve Gitmenin Yasa Dışı Grev Sayılması”, İHU, TSGLK m. 19, No:4.

⁵⁷ **Sur**, Grev, s. 83. Yazara göre, hizmet akdindeki yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren, işçi veya işçi teşekkülüne mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan hakları bozmuş sayılmalıdır. Bu nedenle de işçiler TSGLK 19 uyarınca hak grevine girişebilmelidir.

⁵⁸ **Soyer**, Polat: “Direniş Nedeniyle Çalışılmayan Günlerde Ücret Ödenmemesi”, Karar İncelemesi, İHU, m. 26, No:1; **Sur**, Grev, s.85; **Tuncay**, A.Can: “Toplu İş Sözleşmesi Hükümünün İptali - Ücretlerin Zamanında Ödenmemesi Nedeniyle İşbaşı Yapmama”, Karar İncelemesi, İHU 1979/III, TSGLK m.19, No:2; **Sur**, Kaçınma Hakkı, s.399; Doktrinde Oğuzman ücreti ödenmeyen işçilerin iş görmekten toplu olarak kaçınmaları halinde bu davranışın B.K md 81’e göre haklı kabul edilse bile yasadışı grev sayılacağını ileri sürmekte idi. (**Oğuzman**, İşçi İşveren İlişkileri, s.255, dpn.153).

⁵⁹ 9. HD.,21.06.1994, E.1994/1728, K.1994/8962 (İşveren Dergisi, C.XXXIII, S.2, s.15); 9. HD, 22.04.1998, E.1997/4345, K.1998/7650 (Tekstil İşveren, S.225, s.21).

⁶⁰ Yargıtay yeni tarihli bir kararında; işçilerin ücretlerini alamadıklarını, çalışmama haklarını kullandıklarını, toplu bir nitelik taşımadığı ancak tüm işçiler aynı durumda olduğu için

IV. Ücrette Gecikme Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkını Kullanmanın Hüküm ve Sonuçları

A. Ücret Alacağına Hak Kazanma Bakımından

İş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçilerin çalışmadıkları dönem için ücrete hak kazanıp kazanamayacakları yürürlükte bulunan iş kanununun kabulünden önce olduğu gibi halen doktrinde ve yargı kararlarında tartışmaya neden olmaktadır.

1475 sayılı kanun döneminde doktrinde OĞUZMAN çalışmaksızın ücrete hak kazandıran hallerin neler olduğunun kanunda tek tek belirlendiğini ve B.K md. 81'e dayanarak iş görmekten kaçınma hakkının kullanımının bu haller arasında düzenlenmediğinden işçinin bu durumda ücrete hak kazanamayacağını ileri sürmüştür⁶¹.

Doktrinde karşı görüşte bulunanlar ise işçinin iş görmekten kaçınmasının işverenin işi kabulde temerrüdünden dolayı gerçekleştiğinden çalışılmayan günler için ücret talep etmesinin mümkün olduğunu belirtmiştir⁶².

Bu dönemde Yargıtay da ücretin hizmetin karşılığı olduğunu belirterek iş görmekten kaçınan işçilerin ücrete hak kazanamayacaklarını belirtmiştir⁶³

223

4857 sayılı İş Kanunu ile ücreti ödenmeyen işçinin iş görmekten kaçınma hakkını düzenleyen maddenin Bilim Kurulu tarafından hazırlanan metninde "*işçiler çalışmadıkları süre için ücrete hak kazanırlar.*" ifadesine yer vermesine karşılık kanunlaştırma sırasında bu ifade madde hükmünden çıkarılmıştır. Kanunun hazırlık çalışmaları sırasında TİSK, işçilere iş görmekten kaçınma hakkı tanınması ve iş görmekten kaçındığı süre içinde ücret alacağına hak kazanacağını düzenlenmesi hususunda, bu durumun ücretli hak grevi anlamına geleceği yönünde görüş bildirmiştir⁶⁴. Buna karşılık HAK-İŞ ise, madde metninin Bilim

yayıldığı, kaldı kıyasada toplu bir nitelik kazanmış olsa dahi, yasadışı bir grev sayılmayacağını açıkladığını belirterek, iş görmekten kaçınma hakkının sayısal olarak toplu bir nitelik taşısa dahi grev olarak nitelendirilmeyeceğini belirtmiştir. 9. HD, 14.4.2007, E.2007/11016, K.2007/11509 (www.legalbank.net , Erişim tarihi: 24.05.2011).

⁶¹ Oğuzman, İHU, İşK. Md.26, No:1.

⁶² Soyer, Karar İncelemesi, İHU, 1979/I, İşK m.26, No:1; Tuncay, Karar İncelemesi, İHU, 1979/II, TİSGLK m. 19, No:2; Sur, Grev, s.85; Centel, Tankut: İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1998, s.372.

⁶³ 9. HD, 05.11.1974, E.6317, K.24156 (Çenberci, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, 5.Bası 1984 s.1149).

⁶⁴ Akçakaya, Erol; Hazırlık Çalışmalarıyla Birlikte Mukayeseli İşçi ve İşveren Sendikaları Konfederasyonlarının ve Bilim Kurulunun Görüşlerini Muhtevi, Atıflı Gerekeçli İş Kanunu, Ankara, 2004, s. 113.

Kurulunun hazırladığı haliyle kalması gerektiğini ileri sürmüştür⁶⁵. Bu tartışmalar neticesinde işçinin iş görmekten kaçınması halinde çalışmadığı dönem için ücrete hak kazanacağına dair hüküm Hükümet tasarısından çıkarılmış ve 4857 sayılı Kanunda da bu yönde açıklık getiren bir düzenlemeye verilmemiştir. Bu sebepten 1475 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi halen bu konuda tartışmalar devam etmektedir.

Doktrinde kimi yazarlara göre ücret ancak çalışma karşılığında ödenir. Çalışılmasa dahi çalışılmış gibi sayılan ve sonuç olarak ücrete hak kazandıran süreler kanunda sayılmıştır. Ücretin ödenmemesi sebebiyle işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullandığı süreler, çalışılmış gibi sayılan süreler arasında düzenlenmemiştir. Bu sebeple de, işçinin işgörmekten kaçınma hakkını kullandığı zaman zarfında ücret alacağına hak kazanması söz konusu olamayacaktır⁶⁶.

Yargıtay da çeşitli tarihlerde vermiş olduğu kararlarında iş görmekten kaçınan işçinin ücret talep etme hakkı bulunmadığını, Yasama organının boşta geçen süre için ücret isteneceğine dair hükmü metinden çıkartarak bu konuda iradesini açıkça ortaya koyduğunu belirtmiştir⁶⁷.

224

Bizim de katıldığımız karşı görüşe göre ise işçi ücrette gecikme sebebiyle iş görmekten kaçındığı durumlarda çalışmadığı dönem için ücret alacağına hak kazanacaktır⁶⁸. Doktrinde genel kabul gören bu görüşün hukuki temellerini, B.K md. 81'de genel olarak düzenlenmiş olan ödemelik definin iş sözleşmesi açısından özel bir uygulama alanını düzenleyen İş Kanunu md.34 ile işverenin temerrüdüne ilişkin hükümler arasında kurulan neden sonuç ilişkisi açıklamaktadır.

Genel olarak alacaklı temerrüdünün şartları ve hükümleri BK m. 90 ve devamı hükümlerinde düzenlenirken, işverenin temerrüdü özel olarak BK md. 325'te düzenlenmiştir. BK md. 325 hükmünün yalnızca işverenin temerrüde düşmesi karşısında işçinin ücret alacağına ilişkin düzenleme

⁶⁵ Akçakaya, s.113.

⁶⁶ Demir, s.112 ; Mollamahmutoglu, s.417-418; Günay, Cevdet İlhan: Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları, Sicil, S.1,Mart 2006, s.48.

⁶⁷ 9. HD, 27.10.2004, E.2004/8507, K.2004/24281 (Günay, s.49, dpn.92); 9. HD, 10.02.2005, E.2004/13259, K.2005/3782 (ÇT, 2005/2, s. 222.).

⁶⁸ Bu görüşü savunan yazarlar için bkz. Soyer, Karar İncelemesi, İHU, 1979/I, İşK m.26, No:1; Tuncay, Karar İncelemesi, İHU, 1979/II, TİSGLK m. 19, No:2; Sur, Grev, s.80 vd.; Centel, s.372; Sur, Kaçınma Hakkı, s.401-402; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.107 ; Engin, s.80; Akyiğit, s.24; Uçum, s.63; Tuncay, A.Can: "Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları (İşçinin İşgörmekten Kaçınma Hakkı) Legal İHSGHD, Nisan-Haziran 2005/6, s.650 (Kaçınma Hakkı); Güzel, s.137 vd.

getirmesi nedeniyle, işverenin temerrüde düşmüş sayılmasının şartları ve diğer sonuçları Borçlar Kanununun genel hükümlerine göre belirlenecektir.

B.K md. 81 ve onun özel bir uygulama alanı olan İş Kanunu md. 34 işverenin işi kabulde temerrüdünü düzenleyen B.K md. 325 ile birlikte değerlendirilmediği takdirde işçi açısından uygulaması olmayan ve kağıt üzerinde ölü bir düzenleme olarak kalacaktır. Ayrıca işveren ücretleri ödememek suretiyle kendi kusurlu bir davranışı ile neden olduğu durumdan yine kendi lehine sonuçlar çıkaracak ve bu durum kötüniyetli işverenler tarafından işçileri ücretsiz izne zorlama amacıyla kullanılacaktır⁶⁹. İşveren ücret ödeme borcunu yerine getirmediği sürece işçi iş görme borcunun ifasından kaçınabilecektir ve işveren ücret ödeme borcunu ifa etmemek suretiyle bir taraftan da işçinin iş görme borcunun ifasına engel olacak diğer bir deyimle borcun ifası için kendisine düşen hazırlık fiillerini yapmaktan kaçınmış olacaktır. İşçinin iş görme borcunu haklı nedenle ifa etmemesinin sonuçlarına işveren kendisi katlanacak ve bunun en önemli hukuki sonucu olarak iş görme borcu normal olarak ifa edilmiş gibi çalışılmayan süre için işçiye ücretini tam ve eksiksiz olarak ödemek zorunda kalacaktır⁷⁰. 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nda ise işverenin temerrüdü 408.maddede halen yürürlükte olan Borçlar Kanunu ile paralel bir biçimde düzenlenmiş ve işverenin işçinin edimini kabulde temerrüde düşmesi halinde ücreti ödemekle yükümlü olacağı hükme bağlanmıştır.

B. İş Görmekten Kaçınma Hakkını Kullanan İşçinin İş Sözleşmesinin Bu Nedenle Feshedilememesi

4857 sayılı İş Kanunu'nun kabulünden önce, ödemezlik def'ine dayanarak iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçinin iş sözleşmesinin devamsızlık veya iş görme borcunun yerine getirilmemesi sebebiyle feshedilemeyeceği doktrinde ve yargı kararlarında kabul görmekteydi. İş Kanunu md. 34, doktrin ve yargı kararlarında genel kabul gören bu esası iş görmekten kaçınan işçilerin çalışmadıkları süre için iş sözleşmelerinin feshedilemeyeceğini belirtmek suretiyle yasal güvenceye

⁶⁹ **Soyer**, Polat: "4857 Sayılı İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler, 4857 Sayılı İş Kanunu Konferans Notları, 12-13 Temmuz 2003, Bolu, s.18 (4857 Sayılı Kanun); **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.107; **Tuncay**, Kaçınma Hakkı, s.653.

⁷⁰ **Soyer**, 4857 Sayılı Kanun, s.18; **Soyer**, Karar İncelemesi, İHU, 1979/I, İşK m.26, No:1; **Süzek**, s.333; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.107; **Tuncay**, Karar İncelemesi, İHU, 1979/II, TISGLK m. 19, No:2; **Uzun**, s.130; **Güzel**, s.143.

kavuşturmuştur. İş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçiler için getirilmiş olan bu güvence TSGLK md.42/1'de greve katılan işçiler bakımından getirilen güvence ile benzerlik arz etmektedir. TSGLK md.42/1'e göre "Kanuni bir grev kararının alınmasına katılma, böyle bir karar alınmasını teşvik etme, böyle bir greve katılma veya böyle bir greve katılmaya teşvik etme sebebiyle bir işçinin hizmet akdi feshedilemez."

İş Kanunu md.25/II-g hükmüne göre " İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardi ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi" işveren açısından haklı nedenle derhal fesih sebebidir. İşçinin işverenden izin aldığı yahut devamsızlığının haklı nedene dayandığı durumlarda işverenin iş sözleşmesini haklı sebebe dayanarak feshetme hakkı bulunmayacaktır. Ücret ödenmemesi sonucu işçinin iş görmekten kaçındığı durumda ise işçinin işyerinde bulunma zorunluluğu olmadığından devamsızlık sebebiyle iş akdinin feshi mümkün olmayacaktır.

İş Kanunu md. 34'te öngörülen bu yasağa rağmen iş görmekten kaçındığı için iş sözleşmesi feshedilen işçi, iş güvencesi kapsamı dışında kaldığı takdirde İş Kanunu md. 17, iş güvencesi kapsamında yer aldığı takdirde md. 18-21'de öngörülen yaptırımları işletebilecektir⁷¹.

İş güvencesi kapsamına giren bir işçi söz konusu olduğu takdirde işveren İş Kanunu md. 20 ve 21 çerçevesinde öngörülmüş olan yaptırımlarla karşı karşıya kalacaktır⁷². İş Kanununun 20. maddesi, iş güvencesi sisteminin, işçiyi feshi karşı koruma amacına uygun bir şekilde, işçiye yargı organı önünde dava açma hakkı tanımıştır. Bu hükme göre, "İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesine dava açabilir. Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa⁷³ veya taraflar anlaşılırsa uyumsuzluk aynı sürede özel hakeme götürülür". Görüldüğü üzere işçi, ya hiç sebep

⁷¹ Yargıtay ücret ödenmemesi sebebiyle iş görmekten kaçınan işçinin iş sözleşmesinin feshi üzerine açtığı davada işe iadeye karar verilmesini hukuka uygun bulmuştur. 9. HD, 21.06.2004, E. 2004/3377, K.2004/15404 (ÇT, 2005/1, s.473).

⁷² İş Kanunu md. 20 ve 21'de öngörülmüş olan yaptırımlar hakkında geniş bilgi için bkz. **Alp, Mustafa**: "İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası)", DEÜHFD, C.5, S.1, 2003, s.1-41.

⁷³ Anayasa mahkemesi 19.10.2005 gün ve E.2003/72, K.2005/72 sayılı kararı ile İş Kanununun 20. maddesinin "toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya" cümlesini iptal ederek, iş güvencesi konusunda özel hakeme başvurulmasının toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmasını Anayasaya aykırı bulmuştur.

gösterilmediğini ya da gösterilen sebebin geçerli olmadığını ileri sürerek dava açabilecektir.

Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere ücrette gecikmeden dolayı iş görmekten kaçınan ve bu sebepten iş sözleşmesi feshedilen işçi iş güvencesi kapsamına girdiği takdirde iş sözleşmesinin feshedildiği kendisine bildirildiği tarihten itibaren bir ay içerisinde işe iade davası açabilecektir. Açılan işe iade davasının kısa sürede sonuçlanması amacıyla yasakoyucu İş Kanunu md. 20'de "*Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin kararını verir*". düzenlemesine yer vermiştir. Açmış olduğu işe iade davası lehine sonuçlanan işçiyi işveren ya işe başlatacak yahut mahkemenin kararında belirtmiş olduğu işe iade etmeme halinde saptanacak olan tazminatı ödeyecektir. Bu tazminat işçinin en az dört en çok sekiz aylık ücreti tutarında olacaktır. İşveren işe iade kararı üzerine kendisine başvuran işçiyi herhangi bir şart ileri sürmeksizin işe başlatmalıdır. İşçinin açmış olduğu feshin geçersizliği ve işe iade davası aynı zamanda İş Kanunu 21. maddesinde boшта geçen süreler için en çok dört aylık ücret tutarında ödenecek tazminat talebini de içermektedir. Dolayısıyla mahkeme, işçinin bu yönde talebi olmasa bile, işe iadenin sonucu olarak boшта geçen sürenin karşılığı olan en çok dört aya kadarki ücret tutarında ücrete de hükmedecektir.

İşe iade kararının kendisine tebliğinden itibaren on iş günü içerisinde işe başlatması için işverene başvurmayan işçi bunun sonuçlarına katlanmak durumunda kalacak ve işverenin feshi geçerli olacaktır.(İş Kn. md. 21/f.5) Bu durumda işçinin sözleşmesi ilk fesih tarihinde son bulmuş olacak ve yalnızca kıdem tazminatı ile ihbar sürelerine uyulmadığı takdirde ihbar tazminatına hak kazanacaktır.

İş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçinin iş güvencesi kapsamında bulunduğu takdirde işe iade davası açarak İş Kanunu md.21'de öngörölmüş olan yaptırımlara başvurma olanağı bulunmakla beraber iş güvencesi kapsamına girmeyen işçiler bu hukuki olanaklara sahip değildir. İş güvencesi hükümleri kapsamında olmayan işçi, ancak işveren ihbar tazminatı ödemeksizin sözleşmeyi feshettiği takdirde ihbar tazminatı ve yasal bir hakkını kullandığı halde işveren tarafından sözleşmesi feshedildiği için bildirim süresinin üç katı tutarında kötüniyet tazminatı talebinde bulunabilecektir.(İş Kn. md. 17/f.5) Kötüniyet tazminatı hesaplanırken işçiye ücreti yanında kanun ve sözleşme gereği

sağlanmış olan para ile ölçülebilir menfaatler de dikkate alınacaktır.(İş Kn. md. 17/f.6)

C. İş Görmekten Kaçınma Hakkını Kullanan İşçinin Yerine Yeni İşçi Alınmaması ve Bu İşlerin Bir Başkasına Yaptırılmaması

İş Kanunu 34. md/f.2’de çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçilerin iş sözleşmelerinin bu nedenle feshedilmeyeceği ve bu işçilerin yerine başka işçi alınmayacağı da belirtilmek suretiyle yasal greve katılan işçilere sağlanan güvenceye⁷⁴ benzer güvence getirilmiştir.

Anılan güvencenin kapsamını tayin ederken iş görmekten kaçınan işçilerin işlerini yapmak üzere ‘‘kendisine iş sözleşmesiyle bağlı işçi alması’’ kadar, böyle bir bağ içermeyen ‘‘ödünç işçi alması’’ da yasaklanmıştır. Yine bu işçilerin işlerinin işçi sıfatını taşımayan sözleşmeli personel, memur, stajyer gibi kimselere yaptırılması yasak olmakla beraber işverenin aile üyelerinin de bu işlerde çalıştırılması yasak kapsamına dahil edilmelidir⁷⁵. Hükümde her ne kadar işçi alınmayacağı belirtilmiş olsa da, getirilen bu güvence ile iş görmekten kaçınan işçilerin gördüğü işlerin başkalarına yaptırılmasının önüne geçilmesinin amaçlandığı açıktır. Kanunda açıkça ifade edilmiş olmasa da iş görmekten kaçınan işçilerin yerine işverenin geçici işçi alması da mümkün olmayacaktır. 4857 sayılı İş Kanunu’nda öngörülen sınırlamalar çerçevesinde alt işverenlik ilişkisinin kurulabilmesi için aranan şartlar göz önünde tutulduğunda, işverenin iş görmekten kaçınan işçiler yerine alt işverenlik ilişkisi kurmak suretiyle işçi temin etmesi mümkün gözükmemektedir.

Kanunda öngörülen bu güvence iş görmekten kaçınan işçilerin yerine başka işçi alındığı takdirde işverenin ne gibi yaptırımlarla karşılaşacağını öngörmediğinden bir yönüyle etkisiz kalmaktadır. İş görmekten kaçınan işçilerin yerine bu işleri yaptırmak üzere başka işçiler alan işveren için kanunda idari para cezası niteliğinde bir yaptırım öngörülmediği gibi, bu yasağa rağmen ilgili işçilerin işlerini yapmak üzere alınan yeni işçilerle yapılan iş sözleşmelerinin de geçersiz olacağını söylemek doğru olmayacaktır⁷⁶. Anılan yasaklara aykırı davranan işverenin karşılaşılabileceği tek yaptırım iş görmekten kaçınma hakkını kullanan

⁷⁴ TİSGLK’nun 43. maddesine göre, ‘‘İşveren kanunî bir grevin veya lokavtın süresi içinde, 42.madde hükmü gereğince hizmet akitlerinden doğan hak ve borçları askıda kalmış olan işçilerin yerine, hiçbir surette daimi veya geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz.’’

⁷⁵ Akyiğit, s.25.

⁷⁶ Akyiğit, s.26.

işçilerin İş Kanunu md.24/f.2 uyarınca ‘*ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*’ düzenlemesi çerçevesinde iş sözleşmelerini haklı nedene dayanarak feshetmeleri ve md.26/f.2 uyarınca ortaya çıkan maddi zararlarını talep edebilmeleridir⁷⁷.

Kanaatimce kaçınma hakkını kullanan işçinin yerine yeni işçi alınamaması veya işin başkasına yaptırılmaması kuralının etkin hale gelip işveren üzerinde bir baskı fonksiyonu oluşturabilmesi için bu maddenin ihlali halinde uygulanacak olan hukuki ve idari yaptırımlar tespit edilmelidir. Böylece hem ücret etkin bir güvenceye kavuşturulmuş olacak hem de işverenlerin ücret ödememek suretiyle işçiyi feshetmeye zorlamak veya ücretsiz izin uygulamasına dönüştürmek gibi kötüniyetli tutumlarının önü kesilmiş olacaktır.

SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu işverenin ücret ödeme borcunda temerrüde düşmesi halinde karşılaşılabileceği yaptırımlardan biri olarak işçinin iş görmekten kaçınma hakkına yer vermiştir. İş Kanunu md.34 uyarınca işverenin mücbir bir sebep olmaksızın işçilerin ücretini ödemediğinde 20 gün gecikmesi halinde işçilerin iş görme borcunu ifa etmekten kaçınma hakkı doğacaktır. Doktrinde ücreti ödenmeyen işçinin iş görmekten kaçınma hakkı hukuki nitelik itibarıyla B.K md 81’de ifade edilmiş olan ödemezlik def’ine dayandırılmaktadır.1475 sayılı İş Kanunu’nda da ücreti ödenmeyen işçinin iş görmekten kaçınma hakkı ödemezlik def’i temeline dayandırılmakta idi. Ödemezlik def’i karşılıklı borç yükleyen sözleşmelerin taraflarına, karşı edim ifa edilinceye kadar veya en azından karşı edimin ifası ciddi ve eylemli biçimde teklif edilinceye kadar kendi borcunu ifadan kaçınma olanağı tanıyan bir hukuki müessesedir. İş sözleşmesi de sürekli ve dönemsel edimler içeren tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir ve önceki döneme ilişkin edimini ifa eden ve karşı edimi henüz ifa edilmemiş olan taraf ifadan kaçınabilecektir. Dolayısıyla İş Kanunu 34. maddesinde düzenlenmiş olan işçinin iş görmekten kaçınma hakkı, işçinin iş görme borcunu yerine getirmiş olmasına rağmen işveren tarafının aslî edim borcu olan ücretini ödememesi durumunda sahip olduğu, ödemezlik def’i kavramının özel düzenlemesini oluşturan bir haktır.

İşçinin ücretinin ödenmemesi sebebiyle iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilmesi için birtakım koşulların gerçekleşmesi gerekmektedir.

⁷⁷ Akıyigit, s.26; Süzek, s.331.

Bunlardan ilki işçinin ödenmesi gerekli olan ücret alacağıının varlığıdır. Bu ücret kavramı içerisinde asıl ücret dışında prim, ikramiye, aynı ödemeler gibi yan ödemeler de dâhildir.

İş görmekten kaçınma hakkının kullanımı için gerekli olan ikinci koşul, ücretin ödeme gününden itibaren 20 gün geçmesidir. 20 günlük sürenin hukuki niteliği konusunda doktrinde tartışmalar bulunmakla birlikte bizim de katıldığımız görüşe göre bu süre ücretin ödenmesini geciktirici ek bir süre değil, işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilmesi için gerekli olan ön koşuldur. Kanun koyucu tarafından getirilmiş olan 20 günlük gecikme şartını nisbi emredici olarak değerlendirilip işçi lehine değiştirilmesinin mümkün olduğunu kabul etmek gerekecektir.

İş Kanunu'nun 34.maddesinde öngörülmüş olan iş görmekten kaçınma hakkının kullanımı işçinin bireysel olarak alacağı karara dayandığı takdirde toplu bir nitelik taşısa dahi grev olarak nitelendirilmeyecektir. Bu durumda önemli olan bireysel (kişisel) karar kavramından anlaşılması gerekenin ne olduğudur. Toplu şekilde alınan iş görmekten kaçınma kararı ne zaman 34. Madde kapsamında değerlendirilecek (yani işçiler toplu olarak işi bıraksa bile bu kişisel olarak alınmış bir karar kabul edilecek), ne zaman kanun dışı grev (hak grevi) sayılacaktır; bu ayrımın yapılması çok önemlidir. Bu konuda doktrinde farklı görüşler ileri sürülmekle beraber kanaatimizce işçiler 34.madde çerçevesinde hareket ederek iş görmekten kaçınma haklarını bir sendikanın kararına dayandırsalar dahi kanun dışı grev söz konusu olmayacaktır. Çünkü grevin maddi unsuru olan işçilerin görmekle yükümlü oldukları işi bırakma koşulu bu durumda gerçekleşmeyecektir.

Halen yürürlükte olan 2822 sayılı TSGLK 'nun 25.maddesinde hak grevi yasaklanmış olduğundan, Yargıtay bu dönemde vermiş olduğu kararlarda ücretlerinde gecikme sebebiyle iş görmekten kaçınan işçilerin bu fillerini hak grevi kabul ederek sadakat borcuna aykırılık olaral değerlendirmiştir. İş Kanunu md.34 ile getirilen düzenleme karşısında anılan Yargıtay kararlarının bir önemi kalmamıştır. Zira 34.madde hükmü uyarınca ücrette gecikme sebebiyle iş görmekten kaçınma hakkına sahip olan işçilerin bu haklarını kişisel kararlarına dayanarak kullanmaları halinde bu davranışları sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilmeyecektir.

İş Kanunu 34. maddesinde işçiye tanınmış olan ücretin ödenmemesi halinde iş görmekten kaçınma hakkının kullanılması sırasında, işçilerin

çalışmadıkları bu dönem için ücret talep edip edemeyecekleri, ayrıca tartışılması gereken bir konudur. Doktrinde farklı görüşler ileri sürülmüş olmakla beraber kanaatimizce iş görmekten kaçınan işçiler bu dönemde ücrete hak kazanacaktır. Bu görüşün hukuki temellerini B.K md.81’de genel olarak düzenlenmiş olan ödemezlik def’inin iş sözleşmesi açısından özel düzenlemesi niteliğinde olan İş Kanunu 34.madde ile işverenin temerrüdüne ilişkin B.K md.325 arasında kurulan neden sonuç ilişkisi oluşturmaktadır. B.K md.81 ve onun özel bir uygulama alanı olan İş Kanunu md.34 B.K md 325 ile birlikte değerlendirilmediği takdirde işçi açısından uygulaması olmayan,kağıt üzerinde ölü bir düzenleme olarak kalacaktır. İşveren ücret ödeme borcunu ifa etmemek suretiyle bir taraftan işçinin iş görme borcunu ifa etmesine engel olacak diğer taraftan borcun ifası için kendi üzerine düşen hazırlık fiilerini yapmaktan kaçınmış olacaktır. İşçinin iş görme borcunu ifa etmesine engel olan işveren, bu durumun sonuçlarına kendisi katlanacak ve iş görme borcu normal olarak ifa edilmiş gibi çalışılmayan dönem için işçiye ücretini tam ve eksiksiz olarak ödeyecektir.

Ücrette gecikme sebebiyle işçilerin iş görmekten kaçınma haklarını kullanmaları halinde işverenin salt bu sebepten iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçilerin sözleşmelerini feshetmeleri İş Kanunu 34.madde çerçevesinde yasaklanmıştır. Buradaki fesih kavramı hem süreli feshi hem de haklı nedenle derhal feshi kapsamaktadır. İş görmekten kaçınma hakkını kullandığı gerekçesiyle sözleşmesi feshedilen işçiler iş güvencesi kapsamında yer aldığı takdirde İş Kanunu md.18-21, güvence kapsamı dışında kaldıkları takdirde İş Kanunu md.17’de öngörülmüş olan yaptırımları işletebilecektir.

İş Kanunu 34.maddesi 2.fıkrasında çalışmaktan kaçınan işçilerin iş sözleşmelerinin bu nedenle feshedilemeyeceği belirtilmekle beraber bu işçilerin yerine yeni işçi alımı da yasaklanmıştır. Anılan yasağın kapsamına işverenin iş görmekten kaçınan işçiler yerine “kendisine iş sözleşmesi ile bağlı işçi” alması yanında “ödünç işçi” alması da girmektedir. Yine bu işçilerin işlerinin işçi sıfatını taşımayan sözleşmeli personel, memur, stajyer gibi kimselere yahut işverenin aile üyelerine de yaptırılması yasak olacaktır. Kanunda öngörülen bu güvence iş görmekten kaçınan işçilerin yerine başka işçi alındığı takdirde işverenin karşılaşacağı yaptırımları öngörmediğinden bir yönüyle etkisiz kalmaktadır. Bu yasağa rağmen alınan işçilerin iş sözleşmelerinin geçersiz olacağını ileri sürmek mümkün olmamakla beraber güvence

kapsamında yer alan diğer bir deyimle iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçiler İş Kanunu md.24/f.2 uyarınca ‘‘ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı haller ve benzerleri’’ düzenlemesi çerçevesinde haklı nedene dayalı olarak iş sözleşmesini feshedebilecek ve ortaya çıkan zararlarını işverenden talep edebileceklerdir.

KAYNAKÇA

AKÇAKAYA, Erol; Hazırlık Çalışmalarıyla Birlikte Mukayeseli İşçi ve İşveren Sendikaları Konfederasyonlarının ve Bilim Kurulunun Görüşlerini Muhtevi, Atıflı Gerekçeli İş Kanunu, Ankara, 2004.

AKYİĞİT, Ercan: ‘‘Gazetecinin Ücretinde Gecikme’’, Yargı Dünyası, S.77, Mayıs 2002, s.18 (Gecikme).

AKYİĞİT, Ercan: ‘‘Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınması’’, Legal İHSGHD, 2005/5, s.16-26 (Çalışmaktan Kaçınma).

AKYOL, Şener: Grevin Hizmet Akdine Tesiri, Ankara 1967.

AKYOL, Şener: ‘‘Ücretlerin Ödenmesinin Gecikmesi Dolayısıyla Greve Başvurma’’, Karar İncelemesi, İHU 1976, TSGLK md.19, No:1.

ALP, Mustafa: ‘‘İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası)’’, DEÜHFD, C.5, S.1, 2003, s.1-41.

BENLİ, Abdurrahman/YİĞİT, Yusuf : ‘‘4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Geçici İş İlişkisi ve Bu ilişkinin Hukuki Sonuçları’’, Kamu-İş, C.8, S.4/2006, İnternet Dergisi, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/841.pdf> .

CENTEL, Tankut: İş Hukukunda Ücret, Yalçın Ofset, İstanbul 1998.

ÇANKAYA, Osman Güven/GÜNAY, Cevdet İlhan /GÖKTAŞ, Seracettin: Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005.

ÇANKAYA, Osman Güven/ÇİL, Şahin: ‘‘İş Hukukunda Üçlü İlişkiler’’, Ankara 2006.

ÇELİK, Nuri: Karar İncelemesi, İHU, TSGLK 9, No:4.

ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2005, 18.Bası.

ÇENBERCİ, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, 5.Bası 1984.

DEMİR, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 4.Bası, İzmir 2005.

EKONOMİ, Münir: İş Hukuku, Cilt I, Ferdi İş Hukuku, 2.Bası, İstanbul 1980 (İş Hukuku).

ENGİN, Murat: ‘‘Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş görmekten Kaçınma Hakkı’’, DEÜHFD, 2003, S.1, s.77-94 (İş Görmekten Kaçınma).

- EREN, Fikret:** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 8.Bası, İstanbul 2003.
- EYRENCİ, Öner:** 4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler, Genel Bir Değerlendirme, Legal İHSGHD, Ocak-Mart 2004, s.45-68.
- EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim:** Bireysel İş Hukuku, 2.Bası, İstanbul 2005.
- GÖZÜBÜYÜK, Pulat:** Mücbir Sebepler, Beklenmeyen Haller, Ankara 1977.
- GÜNAY, Cevdet İlhan;** Şerhli İş Kanunu, C.II,2.Bası, Ankara 2001,s.1227.
- GÜNAY, Cevdet İlhan:** “Ücret Ödemede Gecikmenin Hukukî Sonuçları”, Mess Sicil İş Hukuku Dergisi , S.1, Mart 2006, s.36-52 (Ödemede Gecikme).
- GÜZEL, Ali:** “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren–Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, ÇT, 2004/I, s.31-65 (Alt İşveren).
- GÜZEL, Ali:** “İşçinin Ücretinin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görme Edimini Yerine Getirmekten Kaçınması ve Çalışmadığı Süre İçin Ücret Talep Edememesi”, ÇT, 2005/2, s.123-146 (İş Görmekten Kaçınma).
- HAVUTÇU, Ayşe:** Tam İki Tarafa Borç Yükleyen Sözleşmelerde Temerrüt ve Müspet Zararın Tazmini, 1995, İzmir.
- İNAN, Ali Naim:** Borçlar Hukuku Genel Hükümler , Ankara 1979.
- KANİTİ, Salamon:** Akdin İfa Edilmediği Def’i, İstanbul 1962.
- KARAHASAN, Mustafa Reşit:** Mülkiyet Hukuku, İstanbul 1975 (Mülkiyet Hukuku).
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi:** İş Hukuku, 2. Bası, Ankara 2004.
- NARMANLIOĞLU, Ünal:** Grev, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, Ankara 1990 (Grev).
- NARMANLIOĞLU, Ünal:** İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, 3. Bası, İzmir 1998 (Ferdî İş).
- NARMANLIOĞLU, Ünal:** İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir 2001 (Toplu İş).

OĞUZMAN, M. Kemal: Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri , C.I, 4. Bası, İstanbul (İşçi-İşveren İlişkileri).

OĞUZMAN, Kemal/ÖZ, Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Filiz Kitabevi, 3. Bası, İstanbul 2000.

OĞUZMAN, Kemal: “Direniş Nedeniyle Çalışılmayan Günlerde Ücret Ödenmemesi”, İHU, İşK. Md.26, No:1.

REİSOĞLU, Safa: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 14.Bası, İstanbul 2000 (Genel Hükümler).

SOYER, Polat: “Direniş Nedeniyle Çalışılmayan Günlerde Ücret Ödenmemesi”, İHU, İşK.26, No:1.

SOYER, Polat: “4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler”, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, 12-13 Temmuz 2003, Bolu, s.12-36 (4857 Sayılı Kanun).

SUR, Melda: Grev Kavramı, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, Ankara 1987 (Grev).

SUR, Melda: “İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, Can Tuncay’a Armağan, 2005, s.395-414 (Kaçınma Hakkı).

SÜMER, Haluk Hadi: “Gazetecinin Ücretinin Zamanında Ödenmemesinin Sonuçları”, Mess Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2011, s.100-115.

SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, 4.Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2008 (İş Hukuku).

TUNCAY, Can: Toplu İş Hukuku, 2.Bası, İstanbul 2010 (Toplu İş).

TUNCAY, Can: “Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları (İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı)”, Legal İHSGHD, 2005/6, s.649-654 (Kaçınma Hakkı).

TUNÇOMAĞ, Kenan: Borçlar Hukuku, I.Cilt, Genel Hükümler, 5.Bası, İstanbul 1972 (Genel Hükümler).

TUNÇOMAĞ, Kenan: Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Cilt II, 2.Bası, İstanbul 1974 (Özel Borç İlişkileri).

UÇUM, Mehmet: Yeni İş Kanunu Seminer Notları, İstanbul 2003 (Seminer Notları).

ULUCAN, Devrim: “Ücretlerin Ödenmemesi Nedeniyle Greve Gitmenin Yasa Dışı Grev Sayılması”, İHU, TSGLK m. 19, No:4.

ULUCAN, Devrim: “Ücreti Zamanında Ödenmeyen Gazeteciye Geciken Her Gün İçin Ödenmesi Gereken Yüzde Beş Faizin Anayasaya Uygunluğu Sorunu”, Legal İHSGHD, 2005/6, s.528-533.

YAVUZ, Cevdet: Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler, İstanbul 2000.

ZEVKLİLER, Aydın: Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Ankara 2002.

UZUN, Bekir: Yeni İş Yasası Semineri, İstanbul 2004, İTO Yayını.