ÜCRETİ TAM OLARAK ÖDENMEYEN İŞÇİ NE YAPABİLİR?

6 Temmuz 2026

Yıldırım Koç

Türkiye'de grev hakkına ilişkin pek bilinmeyen bir uygulama, ücretlerin zamanında ödenmemesi durumunda işçilerin iş durdurma hakkıdır.

4857 sayılı İş Kanununa göre, ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, çalışmayı durdurabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak çalışmayan işçilerin sayısı toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Bu nedenle çalışmayan işçilerin iş sözleşmeleri feshedilemez ve onların yerine yeni işçi alınamaz; çalışmayan işçilerin işleri başka kişilere yaptırılamaz.

İş Kanununa göre, görevini yapmayı uyarıya rağmen reddeden işçi, tazminatsız olarak işten çıkarılır. Birçok işyerinde ücretini alamayan işçiler doğrudan iş bırakmakta ve böyle bir tehlikeyle karşı karşıya kalmaktadır. Halbuki bu işçiler, İş Kanununun 34.maddesinde belirtilen haklarını kullandıkları biçiminde bir dilekçeyi işverene verirlerse, tazminatsız işten çıkarılma tehlikesi ortadan kalkmaktadır.

Bir süre önce taşradaki üniversitelerden birinde çalışan bir arkadaşım aradı. Üniversite hastanesinde 1000 dolayında işçi çalışıyormuş. İşçiler, Sağlık-İş Sendikası üyesiymiş. 29 Ocak 2024 günü Türk-İş ile kamu işverenlerini temsilen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ve kamu işveren sendikası TÜHİS arasında bir ek protokol imzalandı. Bu protokolle, taraflar arasında 9 Mayıs 2023 tarihinde imzalanan protokolün ücret zamlarına ilişkin maddesi işçiler lehine değiştirildi. Ancak bu protokolün üzerinden yaklaşık iki ay geçmesine karşın, söz konusu üniversitenin rektörlüğü yeni ücretleri vermeyi reddediyormuş. Önerimi sordu.

Bu görüşmenin hemen ertesi günü Ankara'dan bir arkadaşım aradı. Oğlu metal işkolunda sendikalı bir işyerinde çalışıyormuş. İşveren, aylara dağıtılmış ikramiye dahil net 28 bin lira olması gereken ücret yerine yaklaşık 26 bin lira ödüyormuş. Ne yapılabileceğini sordu.

Ücreti ve yan ödemeleri ödenmeyen veya eksik ödenen işçiler (hele hastanede olduğu gibi grev yasağı kapsamındaysa) ne yapabilir?

Birinci yol, alacak için önce arabulucuya başvurmak ve ardından alacak davası açmaktır. Bu süreç hem pahalı, hem de uzundur.

İkincisi, işçinin kıdem tazminatını alarak işten ayrılmasıdır. Bazen tüketici kredisi veya kredi kartı borcu biriken işçiler, kıdem tazminatını alarak borcunu ödemeyi düşünüyor. Ancak işveren işçinin kıdem tazminatını ödemek istemeyince, işverenin açığı aranır. Açıklardan biri de, işçinin ücret ve yan ödemelerinin zamanında ödenmemesidir. 4857 sayılı İş Kanununun 24/II/e fıkrasına göre, işçi bu durumda kendi isteğiyle işten ayrılıp kıdem tazminatını alabilir.

Üçüncü yol ise işin durdurulmasıdır. 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ile elde edilen bu hak son derece önemlidir ve ne yazık ki, birçok işçi ve hatta sendikacı böyle bir hakkın varlığından haberdar bile değildir.

İş Kanununun 34. maddesi şöyle: "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 yaptırılamaz."

İş Kanununa göre, "Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir." (M.32)

İşçinin ücreti bu bir aylık süre en az 20 gün geçtikten sonra da ödenmezse ne olur?

İşçi, ücreti ödeninceye kadar çalışmayı durdurabilir.

İşçinin ücretinin bir bölümü ödenirse veya işçinin ikramiyesi ödenmezse ne olur?

İşçi yine çalışmayı durdurabilir. Yargıtay'ın bu konuda işçi lehinde yerleşmiş kararları vardır.

Peki, kanunda geçen “mücbir neden” nedir? İşyerinin maddi durumunun kötüleşmesi “mücbir neden” sayılıyor mu?

“Mücbir” veya “zorlayıcı” neden, işletmenin dışından gelen ve işverenin kendi çabalarıyla önleyemeyeceği olağanüstü olay olarak anlaşılmaktadır. Mali kriz, bu nitelikte değildir. “Mücbir neden” ile anlaşılan, sel, deprem, yangın, savaş gibi durumlardır. İşverenin banka hesaplarının bloke edilmesi bile “mücbir neden” kabul edilmez.

Ücretin ödenmemesi nedeniyle çalışmama hakkı, yalnızca ücreti ödenmeyen işçiler için geçerlidir. İşyerinde çalışan ve ücreti ödenen işçilerin bu eyleme katılması bu işçilerin tazminatsız olarak işten atılmaları sonucunu doğurabilir.

İşçinin ücretinin ödenmemesi nedeniyle iş durdurması durumunda, çalışmadığı süreler için ücret alma hakkı var mıdır? Yargıtay kararlarına göre, ücretin ödenmemesi nedeniyle çalışılmayan süreler için işçiye ücret ödenmemektedir.

Yasada açık olmayan bir konu, iş durdurma durumunun işverene nasıl bildirileceğidir. En uygun yöntem, işçilerin bir kağıda ücretin tam olarak ödenmediği, ödeme gününün üzerinden 20 günü aşan bir sürenin geçtiği, İş Kanununun 34. maddesinde açıkça belirtilmiş olan çalışmama hakkını kullanacaklarını yazıp, işverene vermesidir. Tabii, bu metni evraktan geçirmek ve fotoğrafını da çekmek gerekir. Sonra da işyerini terk etmeden oturmak doğru olur.

Peki, ödememe sürerse ne yapılacak?

Bu konu kanunda düzenlenmemiştir. Ancak herhalde en sağlamcı yol, her gün işyerine gelmek ve çalışmama hakkını kullanmayı sürdürmektir.

Birkaç yıl önce Kayseri’de bir kamu işletmesinde çalışan taşeron işçileri aramıştı. Ücretlerinin iki ayı aşan bir süredir ödenmediğini, direnişe geçeceklerini anlatmış, benim düşüncemi sormuşlardı. Ben de, “sakın ha ‘direnişe geçiyoruz’ deyip işyeri dışına çıkmayın,” demiştim. Sonra da nedenini şöyle anlatmıştım: Eğer böyle yaparsanız, uyanık bir işveren yanına bir noter alır, sizi toplar ve size, son derece nazik bir biçimde, “arkadaşlar, kusura bakmayın, ücretler gecikti, ancak size söz veriyorum, iki gün sonra bir yerden toplu para gelecek, alacaklarınızı ödeyeceğim, lütfen çalışmaya başlayın,” der, siz de “hayır, senin bu yalanlarını kaç defa dinledik, biz direnişe devam ediyoruz,” dersiniz, noter de bu durumu kayda geçirir ve hepiniz 4857 sayılı İş Kanununun 25/II maddesine göre tazminatsız olarak işten atılırsınız. İşverenin oyununa gelmiş olursunuz. Sonra yıllarca mahkemede uğraşırsınız. Hiçbir avukat sizin tazminatlarınızı kurtaramaz. Avukata başvurursanız hem avukatın vekalet ücretini, hem mahkeme harçlarını, hem de kesinlikle kaybedeceğiniz bir dava sonunda karşı tarafın avukatının vekalet ücretini ödemek zorunda kalırsınız.

“Peki, ne yapalım?” diye sormuşlardı.

Ben de İş Kanununun 34. maddesini önermiştim. Bir kağıt alın. “Ücretimiz iki aydır ödenmiyor. İş Kanununun 34. maddesindeki hakkımızı kullanıyoruz”, yazın. Direniş lafını etmeyin. İşyerinde oturun, demiştim. Birkaç gün sonra arayıp, ücretlerinin ödendiğini söylediler ve teşekkür ettiler.

İş Kanununun 34. maddesi, işçilerin daha önce hiç sahip olmadıkları son derece önemli bir hak sağlamaktadır.

12 Eylül 1980 darbesi öncesinde yürürlükte bulunan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda “hak grevi” hakkı vardı. İmzalanmış toplu iş sözleşmesinin işveren tarafından uygulanmaması durumunda hak grevine gidilebilirdi. Ancak bu hak, yalnızca sendika üyesi olup haklarında bir toplu iş sözleşmesi imzalanmış olan işçiler için, belirli bir prosedürün tamamlanması sonrasında kullanılabilirdi. İş Kanununun 34. maddesi, sendika üyesi olsun olmasın, işyerinde bir toplu iş sözleşmesi bulunsun bulunmasın her durumda, ücret ve yan ödemelerinin 20 günü aşan bir süre gecikmesi durumunda hiçbir yasal prosedürün tamamlanmasına bağlı olmaksızın çalışmama hakkını tanımaktadır.

Peki, diyelim sağlık işkolu gibi grev yasağı kapsamındaki bir işyerinde ücretler ödeme gününü 20 günü aşan bir süre ödenmez veya eksik ödenirse ne olacak?

Yürürlükte bulunan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu “grev”i şu şekilde tanımlamaktadır: “İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.”

6356 sayılı Kanunu göre, hastanelerde grev yapılması yasaktır. Peki, hastane çalışanları (işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi olsun veya olmasın), ücretleri ödenmediğinde, 34. maddede açıkça belirtilen hakkı kullanabilirler mi?

Evet, çünkü 34. madde, çok açık bir biçimde, çalışmama durumunun grev olarak kabul edilemeyeceğini belirtmektedir. Kanun ne diyor? "Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez." Bu durum grev olarak nitelendirilemiyorsa, grev yasağı kapsamına da girmez.

6356 sayılı Kanuna göre (M.63), Cumhurbaşkanının "Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grevi" 60 gün süreyle erteleme yetkisi vardır. Ancak 34. madde kapsamındaki çalışmama durumu, kanuna göre bir "grev" olmadığından, bu yetkinin de kapsamı dışındadır.

Ekonomik krizin giderek daha da derinleştiği koşullarda birçok işyerinde ücret ve yan ödeme ödemelerinde aksaklıklar olduğunda, 4857 sayılı kanunun direniş ve 6356 sayılı kanunun kanundışı grev olarak kabul ettiği eylemlere başvurmak yerine, İş Kanununda açıkça yer alan hakların ve özellikle 34. maddenin kullanılması daha akla yakın gözükmektedir. Bu konudaki Yargıtay kararlarının da işçi lehine olduğu hatırlanmalıdır.