

İŞÇİNİN ÜCRETİ EKSİK ÖDENİRSE İŞÇİNİN KIDEM TAZMİNATINI ALIP İŞTEN AYRILMA HAKKI VAR MI?

10 Eylül 2026

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 6 işgünü içinde kullanabilir.

“e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

“f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.”

İşçinin ücretinin ödenmemesi durumunda iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı almasına ilişkin bazı Yargıtay kararları şöyledir:

“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.”

“Ücretin zamanında ödenmemesi işçiye iş akdini fesih hakkı vermektedir. İspat yükü davalıdadır”

“Davacının devamsızlık olarak gösterilen tarihten önce BÇM'ye başvurarak ücret, bayram tatili ve fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle şikayette bulunduğu ve yargılama aşamasında da ödenmediği anlaşıldığından, sözleşme devamsızlık tarihinden önce davacı tarafından haklı olarak feshedilmiştir.”

“Asgari geçim indiriminin ödenmediği sabit olduğundan işçi haklı feshi vardır.”

“Davacının istifa dilekçesi vermesi, ücretinin düşürülmesi ve ihtisası olmayan tır sürücülüğü yapmaya zorlanmasından kaynaklanmaktadır. Sırf ücretin düşürülmesi işçiye iş akdini feshetme yetkisi vermektedir. Bu durumda iş akdinin davacı tarafından haklı feshedildiğinin kabulü ile kıdem tazminatına hükmedilmesi gerekir.”

“Davacının değişen ücreti almaya devam etmesi, örtülü olarak değişikliğe rıza verdiği iddiası yazılı şekil şartı yerine geçmez.”

“Yazılı rıza vermediyse 2 yıl düşürülen ücreti almaya devam etmesi örtülü olarak değişikliğe rıza verdiği iddiası yazılı şekil şartı yerine geçmez.”

“İstifa dilekçesinde geçen fazla çalışma ve hafta tatili ücreti ödenmediğinden fesih haklıdır.”

“İhtarname ile ikramiye alacağı ve ücretinin zamanında ödenmesini talep ettiği, daha sonra istifa ettiği anlaşıldığından, iş akdinin haklı nedenle işçi tarafından feshedildiği kabul edilmelidir.”

“Ücretlerin ödenmemesi nedeniyle ayrıldığından kıdem tazminatına hak kazanmıştır.”

“Aksine sözleşme yoksa ücret hak edilen ayı takiben aybaşı itibarı ile ödenmek zorundadır. Ücretin zamanında ödenmemesi işçiye iş akdini peşin fesih hakkı vermektedir.”

“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.”

“Ödenmeyen ücretler nedeniyle sözleşmeyi davacının işyerini terkederek sona erdirdiği anlaşılmaktadır. Mahkemece kıdem tazminatı alacağı kabul edilmelidir.”

“Önce işveren feshettiğinden, davacının daha sonra ücretlerin ödenmediğinden feshettiğine dair feshi geçersizdir.”

“Fazla çalışma alacağı ödenmediğinden işçi tarafından haklı ve eylemli fesih yapıldığı kabul edilmelidir.”

Burada sözü edilen “ücret” geniş anlamda “ücret”tir; ikramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti 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.”

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.”

“Sigortaya primlerin eksik gösterilmesi nedeniyle sözleşmeyi davacının işyerini terkederek sona erdirdiği anlaşılmaktadır. Kıdem tazminatı kabul edilmelidir.”