

## YARGITAY

### 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2015/20961
Karar No.	2016/238
Tarihi:	19.01.2016

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
2822 S. TSGLK. /6

- ***İŞÇİNİN BİREYSEL İŞ SÖZLEŞMESİYLE BELİRLENEN ÜCRETİNİN TİS İLE DÜŞÜRÜLEMeyeCEĞİ***

• **ÖZETİ** Somut olayda her ne kadar Dairemizin önceki tarihli kararlarında TİS'de öngörülen ücret seviyesinin sendika üyesi olan işçiyi bağlayacağı görüşü ile fark ücret alacak taleplerinin reddi gerektiği yönünde kararlar verilmiş ise de Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 02.12.2015 tarih ve 2015/9-990 Esas ve 2015/2743 Karar sayılı kararında bireysel iş sözleşmesinde öngörülen ücret seviyesinin TİS hükümleri ile düşürülemeyeceğinin kabul edilmiş olmasına göre Dairemizce konu yeniden değerlendirilerek yapılan tartışmalar sonucunda Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun yukarıda anılan kararı Dairemizce de benimsenmiş olmakla davacının bireysel iş sözleşmesi ile belirlenen ücretinin sendikalı olduktan sonra toplu iş sözleşmesindeki ücretler gerekçe gösterilerek düşürülmesi 2822 sayılı Kanun'un 6/2. maddesine aykırı olduğundan davacının fark ücretten kaynaklı talebi hakkında bir karar verilmek üzere karar bozulmalıdır.

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay'ca incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

Davacı vekili davacının sendikalı olduktan sonra ücretinin düşürüldüğünü iddia ederek ücret farkı alacaklarının tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı ücretin sendikalı olduktan sonra arttığını, davanın reddini istemiştir.

Mahkemece davacının temel ücreti düşse de Toplu İş Sözleşmesi hakları ile artış bulunduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Ücret değişikliği tarihinde yürürlükte bulunan 2822 sayılı TİSGLK'un 6. Maddesinde, "Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe hizmet akitleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. Hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Hizmet akdinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır. Toplu iş sözleşmesinde hizmet akitlerine aykırı hükümlerin bulunması halinde hizmet akdinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir..." düzenlemesi yer almaktadır.

Yukarıdaki hüküm "işçi lehine şart ilkesi" olarak adlandırılan kuralın Türk İş Hukukundaki pozitif yansımaları oluşturmaktadır. Söz konusu hüküm gereğince normlar hiyerarşisinde iş sözleşmesine nazaran daha üstte bulunan toplu iş sözleşmeleri hükümleri yerine iş sözleşmeleri hükümleri ancak işçi lehine olmak koşuluyla uygulanma kabiliyetine sahiptir. Bir başka ifadeyle iş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesi karşı karşıya geldiğinde yani aynı konuda iş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesinde farklı düzenlemeler yer aldığı iş sözleşmesi hükmü daha işçi lehine olmak koşuluyla somut olaya tatbik edilebilir.

Somut olaya dönüldüğünde davacının iş sözleşmesi ile kararlaştırılan temel ücretinin davacı sendikalı olduğunda düşürüldüğü anlaşılmaktadır. Bu ücretin düşürülmesi işlemi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesine göre değil toplu iş sözleşmesi ile yapılmıştır. Nitekim İş Kanunu'nun 22. maddesindeki prosedüre uyulup işçinin yazılı rızasının alındığı da iddia ve ispat edilmiş değildir.

İşveren tarafından toplu iş sözleşmelerinin uygulanması neticesinde iş sözleşmesinde kararlaştırılan ücretin davacının sendikaya üyeliği ve TİS'den yaralanmaya başlanması üzerine düşürülmesi 2822 sayılı TİSGLK'nın 6. maddesi uyarınca işçi lehine şart ilkesinin ihlali niteliğinde olup, kanuna aykırıdır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 2013/22-530 esas, 2013/717 karar ve 15.05.2013 tarihli kararında, "Toplu iş sözleşmesinin emredici hükümleri, iş sözleşmesi taraflarına tanınan sözleşme serbestisini sınırlayan ve çalışma koşullarının belirleyen önemli bir hukuk kaynağıdır. Bunun yanında, değişen ekonomik durumların, genel ya da sektörel krizlerin çalışma koşullarını ve bu arada toplu iş sözleşmelerini etkileyebileceği açıktır. Bu nedenle, çalışma koşullarının işçi lehine olarak değiştirilebileceği ve bunun hizmet akti hükmü olarak geçerli olduğu 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 6. maddesinde öngörülmüştür. Ancak 2822 sayılı Kanun'un 6/2. maddesine göre, toplu iş sözleşmesi düzeninin geçerli olduğu bir işyerinde çalışma koşullarında işçi aleyhine olarak yapılacak değişiklik, işçi ve işverenin ortak iradeleri ile dahi mümkün olmayacaktır.

Öte yandan, toplu iş sözleşmesinin taraflarının değişen ekonomik durumlar karşısında, sözleşmede değişiklik yapmak ve sözleşmeyi yeni koşullara uyarlamak amacıyla toplu iş sözleşmesi hükümlerini değiştirmeleri olanaklıdır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22.maddesinin son fıkrasında yazılı olan "taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilirler" kuralından, toplu iş sözleşmeleri yönünden iş ilişkisinin tarafları yerine, toplu iş sözleşmesinin taraflarını anlamak lazım gelir. Gerçekten, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olan kişilerin bu yetkileri devam ettiği sürece toplu iş sözleşmesi hükümlerinde değişiklik yapmaları kural olarak mümkündür.

Toplu iş sözleşmesi yetkisi olan yanlar, aralarında yapacakları bir ek protokolle gelecekteki haklarda artışı ve hatta bir azalmayı kararlaştırabilirler.

Ne var ki toplu iş sözleşmesinde yapılacak olan değişiklikler kural olarak geçmişe etkili olmayacaktır. Toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında yapılan bu değişiklikler yapıldıkları tarihten ileriye dönük olarak sonuçlarını doğurur. Ayrıca, toplu iş

sözleşmelerinin özerkliği ilkesi gereğince, her toplu iş sözleşmesi kendi içinde bağımsızdır." denilmektedir

Somut olayda her ne kadar Dairemizin önceki tarihli kararlarında TİS'de öngörülen ücret seviyesinin sendika üyesi olan işçiyi bağlayacağı görüşü ile fark ücret alacak taleplerinin reddi gerektiği yönünde kararlar verilmiş ise de Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 02.12.2015 tarih ve 2015/9-990 Esas ve 2015/2743 Karar sayılı kararında bireysel iş sözleşmesinde öngörülen ücret seviyesinin TİS hükümleri ile düşürülemeyeceğinin kabul edilmiş olmasına göre Dairemizce konu yeniden değerlendirilerek yapılan tartışmalar sonucunda Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun yukarıda anılan kararı Dairemizce de benimsenmiş olmakla davacının bireysel iş sözleşmesi ile belirlenen ücretinin sendikalı olduktan sonra toplu iş sözleşmesindeki ücretler gerekçe gösterilerek düşürülmesi 2822 sayılı Kanun'un 6/2. maddesine aykırı olduğundan davacının fark ücretten kaynaklı talebi hakkında bir karar verilmek üzere karar bozulmalıdır.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, 19/01/2016 gününde oybirliğiyle karar verildi.