

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2015/19114
Karar No.	2015/24512
Tarihi:	09.09.2015

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İŞK/22,62

- **ÜCRETİN İŞVEREN TARAFINDAN TEK YANLI OLARAK DÜŞÜRÜLEMEYECEĞİ**
- **İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK**
-

ÖZETİ işveren, işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir.

Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır.

4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin birinci fıkrasının asıl konuluş amacı işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiyi korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma şartlarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmaktır. Öte yandan 4857 sayılı Kanun'un 62. maddesinde, her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin kanuni olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen kanuni bir yükümlülüğün yerine getirilmesi sebebiyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamayacağı belirtilmiştir. 4857 sayılı Kanun'un 62. maddesinde düzenlenen ücretlerde indirim yapılamayacağı yasağı, işverenin tek taraflı indirim yapamaması ile ilgilidir. Taraflar karşılıklı anlaşarak ve ileriye dönük her zaman asgari ücretin altına inmemek şartıyla ücrette indirim yapabilirler. Zira işyerinin ekonomik şartları bunu zorunlu kılabilir ve işçi işsiz kalmamak için işçi bunu kabul

edebilir.

Dosyada davacının ücretinin düşürülmesine rıza gösterdiğine dair bir sözleşme hükmü veya yazılı beyanı bulunmadığından fark ücretin hesaplanması doğrudur. Ancak uyuşmazlık döneminde asgari ücrete yapılan artış oranlarının uyarlanarak zamlı şekilde belirlenen ücrete göre hesaplama yapılması hatalı olmuştur. Taraflar arasında ücrete asgari ücret artış oranında zam yapılacağına ilişkin bir sözleşme hükmü veya işyeri uygulaması bulunduğu iddia ve ispat edilmiş değildir. Davacı işçinin düşürülmeden önceki son ücreti esas alınarak bu ücret ile ödenenler arasındaki farklar tespit edilerek hüküm altına alınması gerekir.

DAVA : Davacı, ücret farkı alacağına ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi Y. Baştemur tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, davacının davalı Sağlık Bakanlığına bağlı hastanede alt işverenler nezdinde çalıştığını 2010 yılından itibaren ücretinin rızası dışında düşürüldüğünü ileri sürerek ücret fark alacağına davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı Sağlık Bakanlığı vekili, husumet itirazında bulduklarını, 2009/32 sayılı genelgenin sözleşmesi devam edenler için uygulanmadığını, önceki sözleşmenin bitmesinden sonra yani yapılan ihale ile birlikte ihaleyi alan şirketler ile bu şirketlerle iş sözleşmesi yapan işçilerin bu durumu kabul ettiğini, bu sebeple fark ücreti talebinde bulunulamayacağını, 2.5 yıl sonra davacının böyle bir talepte bulunamayacağını belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etti.

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Karar davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacıya 2010 yılı Ocak ayından itibaren ödenen aylık ücretinin önceki seneye göre az ödenmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi kapsamında geçerli olup olmadığıdır.

4857 sayılı Kanun'un "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi" başlıklı 22. maddesinde iş yeri şartlarında yapılacak esaslı değişikliklerin yapılabilme şartları düzenlenmiştir.

4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinde; "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde, kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir sebebe dayandığını veya fesih için başka bir geçerli sebebinin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17. ila 21. madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma şartları her zaman değiştirebilir. Çalışma şartlarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz." hükmünü içermektedir.

Madde metninde de açıkça belirtildiği gibi işveren, işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir.

Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamayacaktır.

4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin birinci fıkrasının asıl konuluş amacı işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiye korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma şartlarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmaktır. Öte yandan 4857 sayılı Kanun'un 62. maddesinde, her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin kanuni olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen kanuni bir yükümlülüğün yerine getirilmesi sebebiyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamayacağı belirtilmiştir. 4857 sayılı Kanun'un 62. maddesinde düzenlenen ücretlerde indirim yapılamayacağı yasağı, işverenin tek taraflı indirim yapamaması ile ilgilidir. Taraflar karşılıklı anlaşarak ve ileriye dönük her zaman asgari ücretin altına inmemek şartıyla ücrette indirim yapabilirler. Zira işyerinin ekonomik şartları bunu zorunlu kılabilir ve işçi işsiz kalmamak için işçi bunu kabul edebilir.

Dosyada davacının ücretinin düşürülmesine rıza gösterdiğine dair bir sözleşme hükmü veya yazılı beyanı bulunmadığından fark ücretin hesaplanması doğrudur. Ancak uyuşmazlık döneminde asgari ücrete yapılan artış oranlarının uyarlanarak zamlı şekilde belirlenen ücrete göre hesaplama yapılması hatalı olmuştur. Taraflar arasında ücrete asgari ücret artış oranında zam yapılacağına ilişkin bir sözleşme hükmü veya işyeri uygulaması bulunduğu iddia ve ispat edilmiş değildir. Davacı işçinin düşürülmeden önceki son ücreti esas alınarak bu ücret ile ödenenler arasındaki farklar tespit edilerek hüküm altına alınması gerekir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, 09.09.2015 gününde oybirliğiyle karar verildi.