

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2017/6381
Karar No.	2018/402
Tarihi:	18.01.2018

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857 S. İşK. /22

- **YÜRÜRLÜKTE OLAN BİR TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİ SÖZLEŞMENİN TARAFLARINDA DEĞİŞTİRİLEBİLECEĞİ**
- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE YAPILAN DEĞİŞİKLİKLERLE İŞÇİLERİN ÜCRETLERİNİN DE DÜŞÜRÜLEBİLECEĞİ**
- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE YAPILAN DEĞİŞİKLİKLERİN ANCAK İLERİYE DOĞRU HÜKÜM DOĞURACAĞI**

ÖZETİ Toplu İş Sözleşmesinin emredici hükümleri, iş sözleşmesi taraflarına tanınan sözleşme serbestisini sınırlayan ve çalışma koşullarını 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 dava tarihinde yürürlükte bulunan mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 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. Toplu İş 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 (Hukuk Genel Kurulu, 15.05.2013 gün ve 2013/22-540 E., 2013/727 K.).

Toplu İş Sözleşmesi yetkisi olan yanlar, aralarında yapacakları bir ek protokolle gelecekteki haklarda artışı ve hatta bir azalmayı kararlaştırabilirler (Tunçomağ K./Centel T.: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2008, s.369).

Ne var ki, toplu iş sözleşmesinde yapılacak olan değişiklikler kural olarak geçmişe etkili olamayacaktır. Toplu İş Sözleşmesinin tarafları arasında yapılan bu değişiklikler yapıldıkları tarihten ileriye dönük olarak sonuçlarını doğurur. Ayrıca, Toplu İş Sözleşmelerinin özerkliği ilkesi gereğince, her Toplu İş Sözleşmesi kendi içinde bağımsızdır.

MAHKEMESİ :İş Mahkemesi

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi Y. Baştemur tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili,müvekkilinin davalı şirkette veya davalı şirketin bağlı olduğu Tedaş bünyesindeki diğer şirketlerde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya başladığını, sendika üyeliği nedeniyle yevmiyesinin düşürüldüğünü, yevmiyenin düşürülmesi için işçinin rızasının bulunmadığını, sözleşmede belirtilen ücretin altında bir ücretin ödenmesinin kazanılmış hakkına aykırılık teşkil ettiğini, temel ücrete Toplu İş Sözleşmesi ek 2 cetveli 4. derecesinin uygulanamayacağını belirterek fark ücret alacağını davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı vekili, davanın zaman aşımı uğradığını, ödenen ücretlerin Toplu İş Sözleşmesi ile belirlenen ücretler olup, yevmiye düşürülmesinin söz konusu olmadığını, davacının bilgisi dışında ücretlerinin düşürülmesinin mümkün olmadığını belirterek davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, davacının yevmiyesinin düşürülmesinin yasaya aykırı olduğu gerekçesiyle, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Karar süresi içinde davalı tarafından temyiz edilmiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 15.02.2017 tarihli ve 2015/9-61 esas, 2017/269 sayılı kararında ifade edildiği üzere: toplu iş sözleşmeleri iş hukukuna özgü kaynaklardır. Toplu iş sözleşmesi, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında, iş sözleşmesinin (hizmet akdinin) yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hükümleri düzenlemek için yapılan, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve denetimi ile uyuşmazlıkların çözüm yollarına ilişkin hükümleri de içerebilen yazılı bir sözleşmedir (Çelik N.: İş Hukuku Dersleri, 22. b, İstanbul 2009, s.504).

Buna göre, Toplu İş Sözleşmesi düzeninde, işyerindeki çalışma koşullarından birçoğu toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılabilmekte, toplu iş sözleşmesinin tarafları emredici kurallar koyabilmektedir.

Toplu İş Sözleşmesinin emredici hükümleri, iş sözleşmesi taraflarına tanınan sözleşme serbestisini sınırlayan ve çalışma koşullarını 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 dava tarihinde yürürlükte bulunan mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 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. Toplu İş 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 (Hukuk Genel Kurulu, 15.05.2013 gün ve 2013/22-540 E., 2013/727 K.).

Toplu İş Sözleşmesi yetkisi olan yanlar, aralarında yapacakları bir ek protokolle gelecekteki haklarda artışı ve hatta bir azalmayı kararlaştırabilirler (Tunçomağ K./Centel T.: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2008, s.369).

Ne var ki, toplu iş sözleşmesinde yapılacak olan değişiklikler kural olarak geçmişe etkili olamayacaktır. Toplu İş Sözleşmesinin tarafları arasında yapılan bu değişiklikler yapıldıkları tarihten ileriye dönük olarak sonuçlarını doğurur. Ayrıca, Toplu İş Sözleşmelerinin özerkliği ilkesi gereğince, her Toplu İş Sözleşmesi kendi içinde bağımsızdır.

07.11.2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 18.10.2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 36. maddesine göre, toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri Toplu İş Sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu İş Sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.

Somut olayda; davacının işe başladığında günlük brüt ücreti 31,17 TL'dir. Davacı 15/03/2005 tarihinde sendikaya üye olmuştur. İşyerinde 01/03/2003 tarihinden itibaren uygulanan Toplu İş Sözleşmesinin eki olarak imzalanan protokol hükümleri gereği davacıya günlük 26,07 TL ücret ödendiği anlaşılmaktadır. Toplu İş Sözleşmesinin tarafları arasında imzalanan protokolle sendikaya sonradan üye olan işçilerin Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinden yararlandırılmasına ilişkin özel hükümler getirilmiş, bu özel hükümlere

göre davacı ve onunla aynı şartlarda çalışan işçilerin ücretleri belirlenmiş olup, sadece davacının şahsına ilişkin ücretinin işverence tek taraflı olarak düşürülmesi söz konusu olmamıştır. Davacının toplu iş sözleşmesinin hükümlerinden faydalanmaya başladığında ücretinin 26,07 TL olarak belirlenmesinde, davalı ve davacı adına hareket eden sendika ile işveren arasında imzalanan protokol hükümlerinin esas alındığı açıktır. Bu bakımdan ücretin düşürülmesi iddiasının sözleşme dayanağının bulunmadığı yönündeki davacı iddialarına katılmak mümkün değildir. Davacıya yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi gereğince ödenmesi gereken menfaatler davalı tarafça ödenmektedir. Davacı sendika ile davalı işveren arasında bağitlanan toplu iş sözleşmesinden yararlanmak amacıyla kendi isteği ile Toplu İş Sözleşmesi kapsamına girmiştir. Davacının toplu iş sözleşmesinden faydalanmasıyla birlikte Toplu İş Sözleşmesinin işçiler yararına getirdiği akçalı menfaatlerden (giyim yardımı, gıda yardımı, yemek yardımı, ikramiye, ilave tediye vs. gibi) de yararlanmakta olup böylelikle davacının gelirinde artış meydana gelmiştir. Mahkemece bu yönler gözden kaçırılarak davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 18.01.2018 tarihinde oybirliği ile karar verildi.