

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/22,62

T.C.
YARGITAY
22. Hukuk Dairesi

Esas No. 2017/21718
Karar No. 2019/10729
Tarihi: 15.05.2019

- **İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK**
- **İŞÇİNİN ÜCRETİNİN TEK TARAFLI OLARAK DÜŞÜRÜLEMeyeCEĞİ**
- **İŞ KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK ÖNERİSİNİN İŞÇİYE YAZILI OLARAK BİLDİRİLMESİNİN GEREKMEŞİ**

ÖZETİ 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin birinci fıkrasının asıl konuluş amacı işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiyi korumak; işçinin isteği dışında işini, iş yerini 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 iş yerinin ekonomik şartları bunu zorunlu kılabilir ve işçi işsiz kalmamak için bunu kabul edebilir

Somut olayda; davacı hastanede ameliyet oda personeli olarak çalıştığını, işveren tarafından temizlik işlerine verileceğinin ve ücretinin düşürüleceğinin söylendiği, bu durumu kabul etmeyeceğini bildirerek iş akdini feshettiğini beyan etmiş, davalı kendilerinin sorumluluğunun bulunmadığını davacının alt işveren işçisi olduğunu savunmuştur. Yapılan yargılama sonucunda Mahkemece, davacının fesih gerekçesi olan ücret düşüşünün işten ayrıldığı tarih itibariyle ispat edilemediği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiş ise de, davacının davalı Üniversite bünyesinde en son ... isimli altişverende çalıştığı, iş akdini feshettiği tarih itibariyle ücretinden düşüş olduğunun görüldüğü, davalının işyerinde meydana gelen esaslı değişikliği işçiye yazılı olarak bildirmediği ve işçinin rızasını almadığı anlaşılmalı davacının feshinin haklı olduğu kabul edilerek kıdem tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi gerekirken reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

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

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, hastanede oda personeli olarak çalıştığını, maaşının düşürüleceğinin ve temizlik işlerinde görevlendirileceğinin kendisine bildirildiğini ancak kabul etmemesi nedeniyle iş akdini haklı nedenle feshettiğini beyan ederek kıdem tazminatı talebinde bulunmuştur.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının feshinin haksız olduğunu beyan ederek davanın reddini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacının 14/01/2015 tarihinde istifa ettiği, fesih gerekçesi olan ücret düşüşünün işten ayrıldığı tarih itibariyle ispat edilemediği, davacının ameliyathanenin temizliği işinde odacı olarak çalıştığı, ücret düşüşü ve temizlik görevi verilmesinin 2015 yılında olduğu, temizlik görevine ek olarak verilen temizlik görevinin iş yükünü arttırma olarak kabul edilemeyeceği, yeni görevlendirmenin ve ücret düşüşünün işten ayrıldığı tarih itibariyle gerçekleştiğinin net olarak ispat

edilemediği işten ayrıldığıının ertesi günü başka yerde işe başladığı gerekçesiyle davacının iş akdinin feshinin haklı nedene dayanmadığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Taraflar arasında davacının iş akdinin kıdem tazminatı gerektirecek şekilde son bulup bulmadığı uyuşmazlık konusudur.

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 şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi 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, işverenin, işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma şartlarındaki esaslı bir değişikliği işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabileceği, bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişikliklerin işçiyi bağlamayacağı, açıkça belirtilmiştir.

4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin birinci fıkrasının asıl konuluş amacı işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiyi korumak; işçinin isteği dışında işini, iş yerini 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 iş yerinin ekonomik şartları bunu zorunlu kılabilir ve işçi işsiz kalmamak için bunu kabul edebilir.

Somut olayda; davacı hastanede ameliyet oda personeli olarak çalıştığını, işveren tarafından temizlik işlerine verileceğinin ve ücretinin düşürüleceğinin

söylendiği, bu durumu kabul etmeyeceğini bildirerek iş akdini feshettiğini beyan etmiş, davalı kendilerinin sorumluluğunun bulunmadığını davacının alt işveren işçisi olduğunu savunmuştur. Yapılan yargılama sonucunda Mahkemece, davacının fesih gerekçesi olan ücret düşüşünün işten ayrıldığı tarih itibarıyla ispat edilemediği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiş ise de, davacının davalı Üniversite bünyesinde en son ... isimli altişverende çalıştığı, iş akdini feshettiği tarih itibarıyla ücretinden düşüş olduğunu görüldüğü, davalının işyerinde meydana gelen esaslı değişikliği işçiye yazılı olarak bildirmediği ve işçinin rızasını almadığı anlaşılmakla davacının feshinin haklı olduğu kabul edilerek kıdem tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi gerekirken reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgiliye iadesine, 15.05.2019 gününde oybirliği ile karar verildi.