

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2016/12124
Karar No.	2016/16191
Tarihi:	02.06.2016

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

- ***İŞÇİNİN ALTI İŞ GÜNÜ İÇERİSİNDE YAZILI OLARAK KABUL ETMEDİĞİ ÇALIŞMA ŞARTLARINDAKİ DEĞİŞİKLİĞİN İŞÇİYİ BAĞLAMAYACAĞI***
- ***İŞÇİNİN EKSİK ÖDENEN ÜCRETE İHTİRAZI KAYIT KOYMAMASININ ÜCRETİN DÜŞÜRÜLDÜĞÜNÜ ZİMNİ OLARAK KABUL ETTİĞİ ANLAMINA GELMEYECEĞİ***

**ÖZETİ** Somut uyuşmazlıkta, davalı asıl işveren Sağlık Bakanlığına ait işyerinde, alt işveren işçisi olarak çalışan davacı işçi, ücretinin rızası olmadan düşürüldüğünü ileri sürerek, eksik ödenen ücret alacağıının hüküm altına alınmasını talep etmiştir. Dosyadaki bilgi ve belgelerden de, davacının ücretinde azalma olduğu anlaşılmaktadır. Mahkemece, davacının dava tarihine kadar kendisine ödenen ücret miktarına itiraz etmediği, ödemeleri ihtirazi kayıt koymadan kabul ettiği ve böylece taraflar arasında ücretin düşürülmesi konusunda zımnen anlaşma sağlandığı gerekçesiyle dava reddedilmiştir. Ne var ki, 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinde açıkça düzenlendiği üzere, çalışma şartlarında değişiklik konusunda işçinin rızasının yazılı alınması şart olup, işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz.

MAHKEMESİ :İş Mahkemesi

DAVA : Davacı, ücret fark alacağına ödemiş olmasına karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

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

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalı ... Bakanlığında bağlı hastanede alt işverenler nezdinde çalıştığını, 2011 yılından itibaren ücretinin rızası dışında düşürüldüğünü ileri sürerek ücret fark alacağına davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı ... cevabında, davacının işçileri olmadığını, işin anahtar teslim alt işverene verildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan delillere dayanılarak, yazılı gerekçeyle davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasında, davacının fark ücret alacağına hak kazanıp kazanmadığı noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde yer alan "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 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'inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma şartları her zaman değiştirebilir. Çalışma şartlarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz." şeklindeki düzenleme, çalışma şartlarındaki değişikliğin kanuni dayanağını oluşturur.

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 şartları 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 bunu kabul edebilir.

Somut uyuşmazlıkta, davalı asıl işveren Sağlık Bakanlığında ait işyerinde, alt işveren işçisi olarak çalışan davacı işçi, ücretinin rızası olmadan düşürüldüğünü ileri sürerek, eksik ödenen ücret alacağına hüküm altına alınmasını talep etmiştir. Dosyadaki bilgi ve belgelerden de, davacının ücretinde azalma olduğu anlaşılmaktadır. Mahkemece, davacının dava tarihine kadar kendisine ödenen ücret miktarına itiraz etmediği, ödemeleri ihtirazı kayıt koymadan kabul ettiği ve böylece taraflar arasında ücretin düşürülmesi konusunda zımnen anlaşma sağlandığı gerekçesiyle dava reddedilmiştir. Ne var ki, 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinde açıkça düzenlendiği üzere, çalışma şartlarında değişiklik konusunda işçinin rızasının yazılı alınması şart olup, işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı

olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. Bu halde, mahkemece yazılı gerekçeyle davanın reddedilmesi hatalı olmuştur. Anılan sebeple, uyuşmazlığa konu dönemde davacının çalıştığı alt işveren şirketlere yazı yazılarak, davacının ücretinin düşürülmesine rıza gösterdiğine dair bir sözleşme hükmü veya yazılı beyanı bulunup bulunmadığı, iş sözleşmelerinde ücret miktarının yazılı olup olmadığı sorulmalı, davacının şahsi sicil dosyasıyla birlikte iş sözleşmeleri celp edilmeli ve 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi göz önünde bulundurularak yapılacak değerlendirmeye uyuşmazlık çözümlenmelidir. Davacının ücretinin düşürülmesine ilişkin yazılı beyanı bulunmadığı anlaşıldığı takdirde fark ücret alacağı hesaplanırken asgari ücrete yapılan artış oranları dikkate alınmaksızın davacının düşürülmeden önceki son ücreti esas alınarak, bu ücret ile ödenenler arasındaki farklar tespit edilerek dava konusu alacak hüküm altına alınmalıdır. SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 02.06.2016 gününde oybirliğiyle karar verildi.