

Esas No.	2016/25588
Karar No.	2016/25972
Tarihi:	24.11.2016

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857 S. İşK. /18-21

- ***İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNDEKİ ÜCRET ZAMMI MADDESİNİ DEĞİŞTİREN EK SÖZLEŞMEYİ KABUL ETMEMESİ***
- ***ÜCRET ZAMMINI AŞAĞI ÇEKEN EK SÖZLEŞMESİ İŞÇİLERİN BÜYÜK ÇOĞUNLUĞUNUN KABUL ETTİĞİ KOŞULLARDA KABUL ETMEYEN İŞÇİ AÇISINDAN FESHİN GEÇERLİ FESİH SAYILMASININ GEREKMESİ***

**ÖZETİ** Davalı dernek yönetim kurulu tarafından alınan karara göre davacıya ve diğer tüm işçilere iş sözleşmesinin 8. maddesinin ücret artışına ilişkin kısmında değişiklik yapıldığı belirtilen ek iş sözleşmesinin teklif edildiği, bu değişikliğe bağlı olarakta 2016 yılı ücret artışının %5+5 olarak belirlendiği ancak davacı tarafından bu değişiklik kabul edilmediği anlaşılmaktadır. Davacının iş sözleşmesinin 8. maddesi "personelin ücretinde yapılacak artış oranı asgari ücret artış oranından az olmamak kaydıyla işverence belirlenecektir." şeklinde düzenlenmiştir. 2016 yılında Asgari Ücret Komisyonunca belirlenen asgari ücret tutarı dikkate alındığında bir önceki yıl asgari ücrete göre %29,32 artış yapıldığı anlaşılmaktadır. Davalı dernekçe çalışan işçilere ayrı bir zam oranı teklif edildiği ve işyerinde çalışan işçilerin büyük çoğunluğunca bu teklifin kabul edildiği anlaşılmaktadır. Davalı dernek tarafından yeni oluşan ve iş sözleşmesinin yapıldığı sırada öngörülemeyen bu durum karşısında alınan yönetim kurulu kararı ile teklif edilen ek sözleşmenin ve artış oranının yerinde

olduğu, teklifi kabul eden işçilerle davacı arasında ücret dengesizliği oluşacağı ve bu durumun iş barışını bozacağı, bu nedenlerle davacının ek sözleşmeyi kabul etmemesi üzerine yapılan feshin geçerli nedene dayandığı anlaşılmalı, bu gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi gerekmektedir

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünöldü:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı işveren bünyesinde iş geliştirme ve Ar-Ge bölünöde meslek yetkilisi olarak çalıştığını, 01.02.2016 tarihinde iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini, fesih bildiriminde çalışma koşullarında değişiklik yapmak istendiği, bunun müvekkili tarafından kabul edilmemesi nedeniyle tazminatlar ödenerek feshedildiğinin bildirildiğini, iş sözleşmesinde işçi lehine bir düzenlemenin tek taraflı tasarrufu ile işçi lehine değiştirilemeyeceğini belirterek bu nedenle davacının iş sözleşmesinin feshinin geçersizliği ile işe iadesine, boşta geçen süre ücreti ve tazminatın davalıdan tahsili ile davacıya ödenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, kurumda ücret artışının %5+5 olarak uygulanmasına karar verildiğini, durumun işçiye ek sözleşme olarak bildirildiğini ve davacının bu ek sözleşmeyi kabul etmediğini, bunun üzerine iş sözleşmesinin tek taraflı olarak feshedildiğini, feshin haklı nedenle gerçekleştiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir. Mahkemece, tüm dosya kapsamı itibarıyla davalı işveren feshin işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebeplere dayandığını ve feshe son çare olarak başvurulduğunu usulüne uygun delillerle ispatlayamadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Karar davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı konusu olup kanuni dayanak 4857 sayılı Kanun'un 18. ve devamı maddeleridir.

Dosya içeriğine göre, davacının meslek yetkilisi olarak davalı dernekte çalıştığı, iş sözleşmesinin yönetim kurulu tarafından alınan kararla 2016 yılı ücret artışının %5+5 olarak uygulanmasına karar verildiği, davacının ek sözleşmeyi kabul etmediği, buna göre eşitlik ve hakkaniyet ilkesi çerçevesinde kıdem ve ihbar tazminatı ödenerek feshedildiği belirtilmiştir.

Davalı dernek yönetim kurulu tarafından alınan karara göre davacıya ve diğer tüm işçilere iş sözleşmesinin 8. maddesinin ücret artışına ilişkin kısmında değişiklik yapıldığı belirtilen ek iş sözleşmesinin teklif edildiği, bu değişikliğe bağlı olarakta 2016 yılı ücret artışının %5+5 olarak belirlendiği ancak davacı tarafından bu değişiklik kabul edilmediği anlaşılmalıdır. Davacının iş sözleşmesinin 8. maddesi "personelin ücretinde yapılacak artış oranı asgari ücret artış oranından az olmamak kaydıyla işverence belirlenecektir." şeklinde düzenlenmiştir. 2016 yılında Asgari Ücret Komisyonunca belirlenen asgari ücret tutarı dikkate alındığında bir önceki yıl asgari ücrete göre %29,32 artış yapıldığı anlaşılmalıdır. Davalı dernekçe çalışan işçilere ayrı bir zam oranı teklif edildiği ve işyerinde çalışan işçilerin büyük çoğunluğunca bu teklifin kabul edildiği anlaşılmalıdır. Davalı dernek tarafından yeni oluşan ve iş sözleşmesinin yapıldığı sırada öngörölemeyen

bu durum karşısında alınan yönetim kurulu kararı ile teklif edilen ek sözleşmenin ve artış oranının yerinde olduğu, teklifi kabul eden işçilerle davacı arasında ücret dengesizliği oluşacağı ve bu durumun iş barışını bozacağı, bu nedenlerle davacının ek sözleşmeyi kabul etmemesi üzerine yapılan feshin geçerli nedene dayandığı anlaşılmalı, bu gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi gerekmektedir.

Belirtilen sebeplerle, 4857 Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan sebeplerle;

1-Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2-Davanın REDDİNE,

3-Harç peşin alındığından yeniden alınmasına gerek olmadığına,

4-Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 50,00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5-Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.800,00 TL ücreti vekâletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine, kesin olarak 24.11.2016 tarihinde oybirliği ile karar verildi.