

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2016/573
Karar No.	2016/3085
Tarihi:	09.02.2016

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

- ***İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİK ÖNERİSİNİN YAZILI YAPILMASI VE İŞÇİNİN YAZILI OLARAK KABULÜNÜN GEREKMESİ***
-

ÖZETİ Madde metninde açıkça işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma şartlarında esaslı bir değişikliğin ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabileceği belirtilmiştir. 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 nedeniyle 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.

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 tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

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 Cevabının Özeti:

Davalı Sağlık Bakanlığı cevabında, davanın zamanaşımına uğradığını, davacının işçileri olmadığını belirterek davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece dosyadaki delillere ve bilirkişi raporundaki hesaplamalara göre alacakların kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

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

2-Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacıya 2010 yılından itibaren ödenen aylık ücretinin eksik 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 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 açıkça işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma şartlarında esaslı bir değişikliğin ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapılabileceği belirtilmiştir. 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 nedeniyle 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. 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**, 09.02.2016 gününde oybirliğiyle karar verildi.