

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/22

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/8234
Karar No. 2021/16098
Tarihi: 02.12.2021

- İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK
- İŞÇİNİN ÜCRETİNİN TEK TARAFLI İŞVEREN İŞLEMİ İLE DÜŞÜRÜLMESİNİN ESASLI DEĞİŞİKLİK NİTELİĞİNDE OLDUĞU
- TARAFLARIN ANLAŞARAK ASGARİ ÜCRETİN ALTINDA KALMAYACAK ŞEKİLDE ÜCRETİ DÜŞÜREBİLECEKLERİ
- TARAFLARIN ANLAŞMASIYLA ÜCRETİN DÜŞÜRÜLMESİNİN ESASLI DEĞİŞİKLİK NİTELİĞİNDE OLMADIĞI

ÖZETİ: 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 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 işçi bunu kabul edebilir.

Somut uyuşmazlıkta, işçi ile alt işveren şirket arasında düzenlenen 01.01.2014 – 31.12.2014 dönemine ilişkin iş sözleşmesinde davacının ücretinin yazılı olduğu, buna göre davacının bu tarihten sonrası yönünden aylık ücretine ilişkin bu değişikliği yazılı olarak kabul ettiği anlaşılmaktadır. Saptanan bu durum karşısında, yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, ücret farkı alacağı talebinin 01.01.2014 tarihinden öncesi için kabul edilmesi ve bu tarihten sonraki dönem için reddi gerekirken tüm dönem için kabulüne karar verilmesi isabetsizdir

DAVA: Davacı, işçilik alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesince, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesinin kısmen kabul kararına karşı davalılar vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuşlardır.

... Bölge Adliye Mahkemesi 24. Hukuk Dairesi, davalılar vekillerinin istinaf başvurularının kabulü ile İlk Derece Mahkemesinin kararını ortadan kaldırarak, davanın esası hakkında yeniden hüküm kurmuştur.

... Bölge Adliye Mahkemesinin davalılar vekillerinin istinaf başvurularının kabulü ile yeniden kurulan hükme ilişkin kararının davalılar vekilleri tarafından temyizi üzerine, davalılar vekillerinin temyiz talebi, temyiz başvurusuna konu yapılan miktarın kesinlik sınırında kaldığı gerekçesiyle 04.06.2021 tarihli ek kararlar ile reddedilmişse de, davacının çalışmasının dava tarihinde devam ettiği ve talep edilen işçilik alacaklarına ilişkin verilecek kararın ileriye etkili şekilde sonuç doğuracağı anlaşıldığından, Bölge Adliye Mahkemesinin 04.06.2021 TARİHLİ EK KARARLARININ BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA karar verildi.

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen karar, süresi içinde duruşmalı olarak davalılar vekillerince temyiz edilmiş ise de; 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 369. maddesi gereğince duruşma isteğinin miktardan reddine ve incelemenin dosya üzerinden yapılmasına karar verildikten sonra Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı ...'ne ait Hava Limanında güvenlik görevlisi olarak çalıştığını, müvekkilinin asıl işverenin davalı Devlet Hava Meydanları İşletmesi olduğunu, davalılar tarafından fazla mesai ücreti ödendiği iddiası ile 2012 yılı içinde peyder pey toplam 2.450,00 TL civarında müvekkilinin ücretinden kesildiğini, müvekkilinin yazılı izni alınmadan ücretinden geçmişe dönük

kesinti yapılmasının İş Kanunu'nun 22. ve 62. maddelerine açıkça aykırı olduğunu, müvekkilinin ücretinin asgari ücretin iki katı olarak ödendiğini, 01/01/2012 tarihinden sonra yasaya aykırı olarak düşürülüp asgari ücretin 1,5 katı üzerinden hesaplanarak ödenmeye başlandığını, davacının günde 7,5 saati aşan gece çalışmaları için fazla mesai ücretinin ödenmesi gerektiğini, dini ve milli bayramlar ile tüm genel tatil günlerinde vardiyaya denk geldiğinde çalıştığını, karşılığının ödenmediğini ileri sürerek, ücret, fazla mesai ile ulusal bayram ve genel tatil ücretinin davalılardan tahsilini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı ... vekili, personele fazladan ödeme yapıldığı yönünde düzenlenen müfettiş raporu gereğince ücret kesintilerinin yapıldığını, ücretlerin yasaya aykırı bir şekilde düşürülmediğini, kanun ve mevzuatlar ile belirlenen tüm hak ve alacaklar bakımından sorumluluğun yüklenici firmaya ait olduğunu, müvekkilinin işçilik alacaklarından sorumlu tutulmasının mümkün bulunmadığını, Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliği'ndeki istisnalara göre işçilerin gece postalarında 7,5 saatlik çalışma süresinin aşılmasının ve fazla çalışma yapılmasının mümkün olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

Davalı ...Ş. vekili, davacının diğer davalı nezdinde görev yaptığını, diğer davalı ile müvekkili arasında alt işveren üst işveren ilişkisinin bulunmadığını, müvekkilinin ihale usulü iş aldığı davaya konu alacaklardan sorumluluğunun bulunmadığını, İş Kanunu'nun 69. maddesine eklenen düzenleme gereğince yazılı onayının alınması şartı ile davacıya 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilirliğini ve davacının yapmış olduğu gece çalışmasının ödenen ücretin içine dahil olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, davacının yazılı onayı olmaksızın ücretten geçmişe dönük kesinti yapılması ve ücretin indirilmesinin mümkün olmadığı ve bu tür düzenlemelerin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22 ve 62. maddelerine aykırılık teşkil edeceği, davacının bilirkişi raporunda belirtilen dönemlere ait fark ücret alacağının ödendiğinin davalı tarafından kanıtlanmadığı, tanık beyanlarından ve emsal dava dosyalarından davacının fazla mesai yaptığı ve ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığının tespit edildiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı davalılar vekilleri istinaf yoluna başvurmuşlardır.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince; “ ...01.01.2014–30.06.2015 tarihleri arasındaki dönemde iş yerinde 8'er saatlik 3'lü vardiya sistemi ile haftanın 6 günü çalışıldığı anlaşılmaktadır. Yargıtay Özel Dairesi'nin yerleşik uygulamasına göre 3'lü vardiyada fazla mesai yapıldığının yazılı delil yada çok güçlü kanıtlarla ispatı gerekmekte olup,

bu çalışma sistemine göre işyerinde fazla çalışma yapılamayacağı gözetilerek, bu dönemin fazla çalışma ücreti hesaplamasında dışlanması gerekirken, eksik inceleme ile fazla çalışma ücretinin hüküm altına alınması hatalı olup, Dairemizce 01.01.2014–30.06.2015 tarihleri arasındaki hesaplama dışlanarak ve karineye dayalı makul indirim yapılarak aşağıdaki şekilde karar verilmiştir. ” gerekçesiyle davalılar vekillerinin istinaf başvurusu kısmen kabul edilerek İlk Derece Mahkemesi kararı kaldırılarak yeniden hüküm kurulmuş ve kesin olmak üzere davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Bölge Adliye Mahkemesi kararını davalıların temyiz etmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesi 04.06.2021 tarihli ek kararlar ile davalıların temyiz taleplerinin kesinlik nedeniyle reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesinin ek kararını davalılar vekilleri temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1.Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, taraflar arasındaki sözleşmeye, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalılar vekillerinin aşağıdaki bentlerin dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Kanunu'nun 107. maddesiyle, mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda yer almayan yeni bir dava türü olarak belirsiz alacak ve tespit davası kabul edilmiştir.

6100 sayılı Kanununun 107. maddesinin 1. fıkrasına göre, “Davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu hâllerde, alacaklı, hukuki ilişkiyi ve asgari bir miktar ya da değeri belirtmek suretiyle belirsiz alacak davası açabilir”.

6100 sayılı Kanununun 107. maddenin 2. fıkrasında, karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucu alacağın miktarı veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olduğu anda davacının, iddianın genişletilmesi yasağına tâbi olmaksızın davanın başında belirtmiş olduğu talebini artırabileceği hüküm altına alınmış, madde gerekçesinde de "karşı tarafın verdiği bilgiler ve sunduğu delillerle ya da delillerin incelenmesi ve tahkikat işlemleri sonucu (örneğin bilirkişi ya da keşif incelemesi sonucu)" belirlenebilme hali açıklanmıştır.

Davanın belirsiz alacak davası şeklinde açılabilmesi için, davanın açıldığı tarih itibariyle uyuşmazlığa konu alacağın miktar veya değerinin tam ve kesin olarak davacı tarafça belirlenememesi gereklidir. Belirleyememe hali, davacının gerekli dikkat ve özeni göstermesine rağmen miktar veya değer belirlenmesinin kendisinden geçekten beklenilmemesi durumuna ya da objektif olarak imkânsızlığa dayanmalıdır. Davacının alacağının miktar veya değerini belirleyebilmesi için elinde bulunması gerekli bilgi ve belgelere sahip olmaması ve bu belgelere dava açma

hazırlığı döneminde ulaşmasının da (gerçekten) mümkün olmaması ve dolayısıyla alacağın miktarının belirlenmesinin karşı tarafın elinde bulunan bilgi ve belgelerin sunulmasıyla mümkün hale geleceği durumlarda alacak belirsiz kabul edilmelidir. Alacağın miktarının belirlenebilmesinin hâkimin takdirine bağlı olduğu durumlarda hukuki imkânsızlık söz konusu olur. Bu durumda davacı alacaklı, hâkimin takdir yetkisini nasıl kullanacağını bilemeyeceği için davanın açıldığı tarihte alacağının miktarını belirleyebilecek durumda değildir.

Sırf taraflar arasında alacak miktarı bakımından uyuşmazlık bulunması, talep sonucunun belirlenmesinin davacıdan beklenemeyecek olması anlamına gelmez. Önemli olan objektif olarak talep sonucunun belirlenmesinin davacıdan beklenemeyecek olmasıdır.

Alacağın hangi hallerde belirsiz, hangi hallerde belirli veya belirlenebilir olduğu hususunda kesin bir sınıflandırma yapılması mümkün olmayıp, her bir davaya konu alacak bakımından somut olayın özelliklerinin nazara alınarak sonuca gidilmesi gereklidir. İş yargılamasında sıklıkla davaların yığılması söz konusu olmakla alacağın belirsiz olma kriterleri her bir talep için ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Diğer yandan, aynı dava dilekçesinde talep yığılması şeklinde bazı alacaklar için belirsiz alacak davası bazıları için kısmi dava açılmasına yasal bir engel bulunmamaktadır.

Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti ve ücret alacakları işçi tarafından bilinmekle kural olarak belirsiz alacak davasına konu edilmez. Ancak hesabın unsurları olan sosyal hakların (aynı olarak sağlanan yemek yardımı gibi) miktarının belirlenmesi işveren tarafından sunulacak belgelere göre belirlenecek ise, kıdem ve ihbar tazminatı belirsiz alacak davasına konu edilebilir.

Madde gerekçesinde "Alacaklının bu tür bir dava açması için, dava açacağı miktar ya da değeri tam ve kesin olarak gerçekten belirlemesi mümkün olmamalı ya da bu objektif olarak imkânsız olmalıdır. Açılacak davanın miktarı biliniyor yahut tespit edilebiliyorsa, böyle bir dava açılmaz. Çünkü, her davada arandığı gibi, burada da hukukî yarar aranacaktır, böyle bir durumda hukukî yararın bulunduğundan söz edilemez. Özellikle, kısmî davaya ilişkin yeni hükümler de dikkate alınıp birlikte değerlendirildiğinde, baştan tespiti mümkün olan hâllerde bu yola başvurulması kabul edilemez." şeklindeki açıklamayla, alacağın belirli veya belirlenebilir nitelikte olması durumunda, belirsiz alacak davası açılarak bu davanın sağladığı imkânlardan yararlanmanın mümkün olmadığına işaret edilmiştir. Şu halde davanın açıldığı tarihte alacağın miktarı yahut değeri belirlenebilir durumda ise, dava şartı yokluğundan davanın usulden reddine karar verilmelidir. Burada hukuki yarar eksikliğinin tamamlanabilir dava şartı olmadığı sonucuna varılmıştır. 7251 sayılı Kanun ile 107. maddede yapılan değişiklikler şartları olmadığı halde açılan belirsiz alacak davasında davacıya süre verilerek hukuki yarar eksikliğini tamamlama imkânı tanınamaktadır. Dairemizce sözü edilen düzenleme, şartları mevcut olan belirsiz alacak davasında yapılan yargılama ile alacağın belirli hale gelmesi

durumunda hâkimin geçici talep sonucunu kesin talep sonucuna dönüştürmesi için alacaklıya süre vermesi gerektiği yönünde değerlendirilmiştir.

Hukuk devletinin asli unsurları arasında yer alan hukuki belirlilik veya güvenlik ilkesi, hukuki durumlarda belirli bir istikrarı temin etmekte ve kamunun mahkemelere güvenine katkıda bulunmaktadır. Birbiriyle uyuşmayan mahkeme kararlarının sürüp gitmesi, yargı sistemine güveni azaltarak, yargısal bir belirsizliğe yol açabilir (AİHM, Nejdet Şahin ve Perihan Şahin/Türkiye, B. No: 13279/05, 20.10.2011, § 57).

Kişilerin hukuki güvenliğini sağlamayı amaçlayan hukuki güvenlik ilkesi, hukuk normlarının öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde Devlete güven duyabilmesini, Devletin de yasal düzenlemelerinde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerekli kılar. Belirlilik ilkesi ise, yalnızca yasal belirliliği değil, daha geniş anlamda hukuki belirliliği ifade etmektedir. Yasal düzenlemeye dayanarak erişilebilir, bilinebilir ve öngörülebilir gibi niteliksel gereklilikleri karşılaması koşuluyla, mahkeme içtihatları ve yürütmenin düzenleyici işlemleri ile de hukuki belirlilik sağlanabilir. Hukuki belirlilik ilkesinde asıl olan, bir hukuk normunun uygulanmasıyla ortaya çıkacak sonuçların o hukuk düzeninde öngörülebilir olmasıdır (AYM, 23.12.2015, 15-118).

Farklı kararların aynı mahkemeden çıkmış olması tek başına, adil yargılanma hakkının ihlali anlamına gelmez. Değişik yönlerde kararlar verilmesi ihtimali, Yargıtay ve Danıştay gibi çeşitli yüksek mahkemelerden oluşan yargı sistemimizin kaçınılmaz bir özelliği olarak kabul edilmelidir. Diğer yandan, bireylerin makul güvenlerinin korunması ve hukuki güvenlik ilkesi, içtihadın değişmezliği şeklinde bir hak bahsetmez. Mahkeme içtihatlarındaki değişme yargı organlarının takdir yetkisi kapsamında kalmakta olup, böyle bir değişiklik özü itibarıyla, önceki çözümün tatminkâr bulunmaması anlamına gelir. Ancak, aynı hususta daha önce çıkan kararlardan farklı bir hüküm kurulması halinde, mahkemelerce, bu farklılaşmaya ilişkin makul bir açıklama getirilmesi gerekmektedir. Yüksek mahkemelerin oynaması gereken rol tam da yargı kararlarında doğabilecek içtihat farklılıklarına bir çözüm getirmektir. Bununla birlikte, yeni kabul edilmiş bir yasanın yorumlanmasında olduğu gibi, bazı hallerde içtihadın müstakar hale gelmesinin belirli bir zamana ihtiyaç duyacağı açıktır (AYM, 06.01.2015, B.No: 2013/6932).

İçtihat değişikliğinin sürpriz karar yasağı çerçevesinde de değerlendirilmesi gerekir. Sürpriz karar, ilgilinin yargılamanın o ana kadarki seyrine göre, haklı olarak beklemediği, umulmadık bir kararla karşılaşmasıdır. Sürpriz karar yasağı ise, yargılamanın adil ve hakkaniyete uygun şekilde yürütülmesi durumunda tarafların öngöremedikleri bir kararla karşılaşmalarını ifade eder. Sürpriz karar yasağı, hukukun gelişimine ve yeni şartlara uyarlanmasına engel olacak mutlak bir yasak olarak anlaşılmamalıdır. Şüphesiz mahkemeler yeni içtihatlar geliştirebilirler, önceki içtihatlardan farklı bir karar verilebilir, hatta yeni ve özellikle somut olayda ortaya çıkan hukuki durum bunu gerekli kılabilir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, Hukuk

Muhakemeleri Kanunu'nun 33. maddesi gereğince hâkimin hukuku kendiliğinden uygulaması söz konusu olduğunda sürpriz karar yasağının ihlalinin söz edilemez. Bununla birlikte mevcut içtihatlar dışında yeni bir görüş benimsenecekse, öncelikle tarafların bu konuda bilgilendirilmesi gerekir (ÖZEKES, Muhammet, Medeni Usul Hukukunda Hukuki Dinlenme Hakkı, ... 2003, s. 185 vd.).

Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu'nun 07.07.2020 tarih ve 173 sayılı kararı ile aynı uyuşmazlıkların temyiz incelemesini yapmakla görevli 22. Hukuk Dairesinin kapatılması ve tüm işlerinin dairemize devredilmesi üzerine, belirsiz alacak davası ile ilgili yeniden yapılan değerlendirmeler sonucunda yukarıda belirtilen ilkeler kabul edilmiştir. Dairemizin daha önce belirsiz alacak davasına ilişkin uygulaması benimsenen yeni ilkelerden farklılık arz etmekteydi. Örneğin, hukuki yararın tamamlanabilir dava şartı olduğu; hukuki yarara ilişkin dava şartının eksik olması halinde davanın hemen reddedilmemesi; davacıya süre verilerek dava şartının tamamlattırılması gerektiği yönünde uygulama yapılmaktaydı. Dairemizin belirsiz alacak davası ile ilgili yukarıda belirtilen yeni ilkelerinin hemen uygulamaya konulması, dairenin önceki görüşüne güvenerek dava açanlar yönünden hukuki güvenlik, hukuki belirlilik, hukuki öngörülebilirlik ve sürpriz karar yasağı ilkelerinin ihlaline yol açacaktır. Bu sebeple, benimsenen yeni görüşün Yargıtay Kararları Dergisi ya da başkaca yollarla duyurulmasından itibaren makul bir süre sonra uygulamaya konulması, dairenin görüşüne güvenilerek açılan davalarda ise, önceki uygulamaya devam edilmesi uygun görülmüştür.

Somut uyuşmazlıkta, davacı tarafça belirsiz alacak davası açılmıştır. Ancak yukarıda açıklandığı üzere Dairemiz tarafından daha önce verilen kararlarda hukuki yarar yokluğu sebebiyle dava şartı yokluğuna bağlı davanın reddi kararları verilmediğinden dairenin önceki görüşüne güvenilerek belirsiz alacak davası şeklinde açılan bu davada belirtilen husus fark ücret alacağı yönünden bozma nedeni yapılmamıştır.

3. Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacıya 2012 yılı Ocak ayından itibaren ödenen aylık ücretinin önceki seneye göre az 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 işyeri şartlarında yapılacak esaslı değişikliklerin yapılabilme şartları düzenlenmiştir. Anılan hükme göre; “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'inci madde hükümlerine

göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma şartları her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.” denilmektedir.

İşyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği işveren ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamayacaktır.

4857 sayılı Kanun’un 22. maddesinin birinci fıkrasının asıl konuluş amacı işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiye 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 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 işçi bunu kabul edebilir.

Somut uyuşmazlıkta, işçi ile alt işveren şirket arasında düzenlenen 01.01.2014 – 31.12.2014 dönemine ilişkin iş sözleşmesinde davacının ücretinin yazılı olduğu, buna göre davacının bu tarihten sonrası yönünden aylık ücretine ilişkin bu değişikliği yazılı olarak kabul ettiği anlaşılmaktadır. Saptanan bu durum karşısında, yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, ücret farkı alacağı talebinin 01.01.2014 tarihinden öncesi için kabul edilmesi ve bu tarihten sonraki dönem için reddi gerekirken tüm dönem için kabulüne karar verilmesi isabetsizdir.

4. Dava konusu fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları, davacı iddiasına göre olması gereken ücret üzerinden hesaplanmıştır. Ancak 01.01.2014 tarihinden itibaren anılan alacakların bordroda mevcut ücret üzerinden hesaplanıp hüküm altına alınması gerekir. Bu yön gözetilmeden yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgililere iadesine, 02.12.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.