**Ücretin Tek Taraflı İşveren İşlemiyle Düşürülemeyeceği – Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı E: 2020/6849**

T.C.

YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2020/6849

Karar No: 2021/4195

Tarihi: 17/02/2021

» Ücretin Tek Taraflı İşveren İşlemiyle Düşürülemeyeceği

» İşçinin Oluru Olmaksızın Ücreti Düşürüldüğünde Fark Ücreti İsteyebileceği

» İşçinin Bordroyu İmzalamamış Olmasının Ücretin Düşürülmesine Onay Anlamına Gelmediği

» Tarafların Anlaşarak Asgari Ücretin Altında Olmamak Üzeri Ücreti Düşürülebilecekleri

» Ahde Vefa İlkesi

**ÖZET:**Hukukun temel ilkelerinden birisi olan ahde vefa ilkesi gereğince taraflar, yaptıkları bir sözleşmeye, şartlar sonradan değişse dahi uymak zorundadırlar. Ahde vefa ilkesi, sözleşmenin taraflarından birisinin tek taraflı iradesi ile sözleşmenin içeriğini diğer tarafın aleyhine değiştirememesini gerekli kılmaktadır.

İşçinin aldığı ücret miktarının düşürülmesi, ikramiyenin veya sosyal yardımın kaldırılması, işçinin işyeri organizasyonunda mevcut görevinden daha alt seviyedeki bir göreve atanması, çalışma koşullarının ağırlaştırılması gibi durumlar, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 22. maddesi anlamında iş sözleşmesinin içeriğinin işçi aleyhine değiştirilmesi anlamına gelmektedir. Bu tür değişiklikler, yukarıda sözü edilen kurallar doğrultusunda ancak işçinin yazılı onayı ile yapılabilir. İşçinin açıkça onay vermediği esaslı değişiklikler işçiyi bağlamaz. Ücret indirimine dair esaslı değişikliğin işçi tarafından açıkça kabul edilmemesine rağmen ödeme döneminde daha az ücret ödenmesi, hatta bu ödemeye dair ücret bordrosunun işçi tarafından imzalanması durumunda dahi işçinin fark ücret isteme hakkı devam eder.

Yukarıdaki ilke kararında detaylı şekilde açıklandığı üzere; iş sözleşmesinin esaslı unsurlarından olan ücret unsurunda işçi aleyhine yapılacak bir değişikliğin geçerli olabilmesi için bunun 4857 sayılı İş Kanunu’nun 22. maddesinde belirtilen koşullar çerçevesinde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. İş sözleşmesinin esaslı unsurlarında yapılacak değişikliğin kabulü işçi tarafından yazılı bir muvafakat bildirimi ile yapılabileceği gibi taraflar arasında imzalanacak yeni bir iş sözleşmesi vasıtası ile de yapılabilir. Bu şekilde yapılmayan değişiklikler geçerli değildir.

**DAVA:**Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili, müvekkilinin 01.11.2007-05.05.2015 tarihleri arasında kesintisiz olarak davalı işyerinde çalıştığını, malzeme yüksek mühendisi olan davacının Ruscam Pokroskiy Fabrikasında görev yaptığını, sonrasında Ruscam Kirishi’de fırın-harman mühendisi ve kalıp işleri şefi üretim planlama şefi statüsünde çalıştığını, davacının son aylık ücretinin net 4.000,00 USD olduğunu, davacı Ruscam Kirishi Fabrikasında çalışırken 24.02.2015 tarihinde bir kısım malzemenin çalınması üzerine 26.02.2015 tarihinde yazılı savunmasını verdiğini ve işine devam ettiğini, 09.04.2015 tarihinde sözlü olarak davacıya daha düşük ücretle teknik danışman pozisyonuyla Türkiye’ye döneceğinin söylendiğini, davacının ücret ve unvan düşüklüğünü kabul etmediğini sözlü ve mail olarak davalıya ilettiğini, davalı işveren temsilcisinin baskı ve tehditleri karşısında davacının evrakları imzaladığını ve Türkiye’ye döndüğünü, 27.04.2015 tarihinde belirsiz süreli iş sözleşmesinin baskı ile imzalatıldığını, yeniden şubat ayındaki olayla ilgili savunmasının istendiğini, davacının iyi niyetle yeniden savunma verdiğini, bunun üzerine İş Kanunu’nun 25/II-e bendi gereği iş sözleşmesinin feshedildiğini, haklı fesih şartlarının bulunmadığını, davacının fazla mesailerinin talep etmesine rağmen ödenmediğini, tüm resmi-dini bayramlarda çalıştığını ancak ücretlerinin ödenmediğini, ikramiye ödemelerinin de yapılmadığını ileri sürerek, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla mesai ücreti, genel tatil ücreti ve ikramiye alacağının davalıdan tahsilini istemiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekili, Ruscam Kirishi Fabrikasında gerçekleşen hırsızlık olayının 05.02.2015 tarihinde anlaşılması üzerine İç Denetim Müdürlüğünce düzenlenen 27.04.2015 tarihli soruşturma raporundaki kanaat nedeni ile konunun disiplin kuruluna sevk edildiğini, disiplin kurulunun 29.04.2015 tarihinde karar verildiğini, fesih bildiriminin 05.05.2015 tarihi itibariyle yapıldığını, davacının yeni görevini kabul ettiğini ve 27.04.2015 tarihli iş sözleşmesini imzaladığını, Türkiye’deki görevi baskı ve tehdit altında kabul etmek zorunda kaldığı iddialarının gerçekliği bulunmadığını, iş sözleşmesinde son aylık ücretinin 6.500 TL olduğunu, ücretlerine ikramiye, sosyal yardımlar ve fazla mesai ücretlerinin dahil olduğunun düzenlendiğini, ikramiye alacağı iddiasının dayanaksız olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

**İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:**

İlk Derece Mahkemesince, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

**İstinaf Başvurusu:**

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı taraf vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

**Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:**

Bölge Adliye Mahkemesince taraf vekillerinin istinaf başvurusunun yerinde olmadığı, ancak kıdem tazminatı konusunda talepten fazlasına karar verildiğinden kamu düzenine aykırılık sebebiyle İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına ve davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

**Temyiz Başvurusu:**

Kararı, taraf vekilleri temyiz etmiştir.

**Gerekçe:**

1-Dosyadaki yazılara, belgelere ve tüm dosya kapsamına göre; davacının tüm, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacının fesih tarihinde aldığı ücretin miktarı noktasında toplanmaktadır.

[**4857 sayılı İş Kanunu**](https://www.alomaliye.com/2003/06/10/is-kanunu-4857-sayili-kanun/)’nun 22. maddesine 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 nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin 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 koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.”.

Hukukun temel ilkelerinden birisi olan ahde vefa ilkesi gereğince taraflar, yaptıkları bir sözleşmeye, şartlar sonradan değişse dahi uymak zorundadırlar. Ahde vefa ilkesi, sözleşmenin taraflarından birisinin tek taraflı iradesi ile sözleşmenin içeriğini diğer tarafın aleyhine değiştirememesini gerekli kılmaktadır.

İşçinin aldığı ücret miktarının düşürülmesi, ikramiyenin veya sosyal yardımın kaldırılması, işçinin işyeri organizasyonunda mevcut görevinden daha alt seviyedeki bir göreve atanması, çalışma koşullarının ağırlaştırılması gibi durumlar, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 22. maddesi anlamında iş sözleşmesinin içeriğinin işçi aleyhine değiştirilmesi anlamına gelmektedir. Bu tür değişiklikler, yukarıda sözü edilen kurallar doğrultusunda ancak işçinin yazılı onayı ile yapılabilir. İşçinin açıkça onay vermediği esaslı değişiklikler işçiyi bağlamaz. Ücret indirimine dair esaslı değişikliğin işçi tarafından açıkça kabul edilmemesine rağmen ödeme döneminde daha az ücret ödenmesi, hatta bu ödemeye dair ücret bordrosunun işçi tarafından imzalanması durumunda dahi işçinin fark ücret isteme hakkı devam eder.

Yukarıdaki ilke kararında detaylı şekilde açıklandığı üzere; iş sözleşmesinin esaslı unsurlarından olan ücret unsurunda işçi aleyhine yapılacak bir değişikliğin geçerli olabilmesi için bunun 4857 sayılı İş Kanunu’nun 22. maddesinde belirtilen koşullar çerçevesinde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. İş sözleşmesinin esaslı unsurlarında yapılacak değişikliğin kabulü işçi tarafından yazılı bir muvafakat bildirimi ile yapılabileceği gibi taraflar arasında imzalanacak yeni bir iş sözleşmesi vasıtası ile de yapılabilir. Bu şekilde yapılmayan değişiklikler geçerli değildir.

Somut uyuşmazlıkta, davacı davalı şirketin Ruscam Pokroskiy Fabrikasında görev yaptığını, sonrasında Ruscam Kirishi’de fırın-harman mühendisi olarak ve en son kalıp işleri şefi statüsünde net 4.000,00 USD ücretle çalıştığını, 24.02.2015 tarihinde bir kısım malzemenin çalınması üzerine savunmasının alınmasıyla başlayan süreçte 09.04.2015 tarihinde sözlü olarak daha düşük ücretle ve teknik danışman pozisyonuyla Türkiye’ye döneceğinin söylendiğini, ücret ve unvan düşüklüğünü kabul etmediğini davalıya ilettiğini ancak davalı işveren temsilcisinin baskı ve tehditleri karşısında evrakları imzaladığını, Türkiye’ye döndüğünde 27.04.2015 tarihli belirsiz süreli iş sözleşmesinin baskı ile imzalatıldığını ileri sürmüştür. Tüm dosya kapsamına göre, davacının Türkiye’de görevlendirildiği ve 27.04.2015 tarihli iş sözleşmesinin imzalandığı tarihe kadar yurt dışında ve net 4.000 USD ücretle çalıştığı, Rusya’daki işyerinden Türkiye’ye dönmesinden sonra 27.04.2015 tarihli belirsiz süreli iş sözleşmesinin imzalandığı ve bu sözleşmede “Danışman” kadrosuyla ücretinin brüt 6.500,00 TL olarak belirlendiği anlaşılmaktadır. Dosyada aynı tarihli ve davacının Türkiye’de Danışman olarak atanarak ücretinin güncellendiğine ilişkin atama yazısı ile işe giriş evrakları da mevcuttur. Diğer taraftan 27.04.2015 tarihli iş sözleşmesinin baskı ile imzalatıldığı ve davacının iradesinin fesada uğratıldığına ilişkin tanık beyanı dahil herhangi bir bilgi de bulunmamaktadır. Bu itibarla davacı tarafından imzalanan 27.04.2015 tarihli iş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu’nun 22. maddesi kapsamında ücrette yapılan indirimi işçinin yazılı olarak kabul ettiğini gösterir belge mahiyetinde olup, fesih tarihinde geçerli olan son ücretin brüt 6.500,00 TL olduğunun kabulü gerekmektedir. Belirlenen ücret miktarı dava konusu alacak taleplerinden kıdem tazminatının tavandan hesaplanması ve fazla mesai ücreti ile genel tatil ücretinin tanık beyanlarına göre 30.09.2013 tarihine kadar hesaplanması nedeniyle sonuca etkili olmamakla birlikte, ihbar tazminatının miktarını değiştirecek niteliktedir. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda 2. seçeneğe göre belirlenen bu ücret üzerinden yapılan hesaplama dikkate alınmaksızın hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**Sonuç:**

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine, karardan bir örneğin İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgilere iadesine, 17.02.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

[Paylaş](https://www.alomaliye.com/2021/02/17/ucretin-tek-tarafli-isveren-islemiyle-dusurulemeyecegi/?utm_source=mailpoet&utm_medium=email&utm_campaign=vergide-buyuk-yapilandirma)

[Tweetle](https://twitter.com/share?text=%C3%9Ccretin%20Tek%20Tarafl%C4%B1%20%C4%B0%C5%9Fveren%20%C4%B0%C5%9Flemiyle%20D%C3%BC%C5%9F%C3%BCr%C3%BClemeyece%C4%9Fi%20%E2%80%93%20Yarg%C4%B1tay%209.%20Hukuk%20Dairesi%20Karar%C4%B1%20E:%202020/6849&url=https://www.alomaliye.com/2021/02/17/ucretin-tek-tarafli-isveren-islemiyle-dusurulemeyecegi/)

[Paylaş](https://www.alomaliye.com/2021/02/17/ucretin-tek-tarafli-isveren-islemiyle-dusurulemeyecegi/?utm_source=mailpoet&utm_medium=email&utm_campaign=vergide-buyuk-yapilandirma)