

İŞÇİNİN ÜCRETİNİN DÜŞÜRÜLMESİ

I. GİRİŞ

Taraflar **kural olarak** yaptıkları bir sözleşmeye şartlar sonradan değişse dahi uymak zorundadırlar. Ahde vefa ilkesi, bir sözleşmenin taraflarından her birisinin tek taraflı iradesi ile sözleşmenin içeriğini diğer tarafın aleyhine değiştirememesini gerekli kılmaktadır.

Bu durum 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi ve 62. maddesinde somut bir biçimde düzenlenmiştir.

İşçinin ücretinin düşürülmesi iş sözleşmesinin içeriğinin işçi aleyhine değiştirilmesi anlamına gelmektedir. Bu yönde yapılacak değişiklik yukarıda belirtilen kurallar doğrultusunda ancak işçinin yazılı onayıyla yapılabilir.

Bu makalenin konusunu, Yüksek Mahkeme kararları çerçevesinde işçinin ücretinin düşürülmesinin incelenmesi oluşturmaktadır.

II. İŞÇİNİN ÜCRETİNİN DÜŞÜRÜLMESİNİN ŞARTLARI

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 62. maddesine göre, "Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlüğünün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz."

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesine göre ise, "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da iş yeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından 6 iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz."

İşçinin aldığı ücret miktarının düşürülmesi, ikramiyenin ve sosyal yardımların kaldırılması; çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı bir değişiklik niteliğinde olup değişikliğin geçerli olabilmesi için 4857 sayılı İş Kanunu'nun 62. ve 22. maddelerine göre işçinin açıkça ve yazılı onayının bulunması gerekmektedir.

Ücretin düşürülmesi, ikramiyenin ve sosyal yardımların kaldırılması konularında yapılacak değişikliğin kabulü işçi tarafından yazılı bir onay bildirimi ile yapılabileceği gibi taraflar arasında imzalanacak yeni bir iş sözleşmesi ile de yapılabilir.¹

Yukarıda belirtilen şekilde, işçinin açıkça onay vermediği esaslı değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır.

Ücret indirimine dair esaslı değişikliğin işçi tarafından açıkça kabul edilmemesine rağmen ücret ödeme döneminde daha az ücret ödenmesi, hatta bu ödemeye dair ücret bordrosunun/ücret hesap pusulasının işçi tarafından imzalanması durumunda dahi işçinin fark ücret isteme hakkı devam edecektir.²

Tarafların anlaşarak ücreti düşürmelerinin sınırını da yasal asgari ücret oluşturmaktadır.



¹ İş sözleşmesi devam ederken ücretin düşürülmesi yönünde bir sözleşme imzalanması halinde, işçi ücretinin düşürüldüğü tarihten yeni sözleşmenin imzalandığı tarihe kadar doğan ücret farklarını isteyebilecektir. (Y.9.HD. T.07.06.2021, E.2021/5177, K.2021/9966)

² T.C.Y.9.HD. T.17.02.2021, E.2020/6849, K.2021/4195

İşçiye yapılan yemek ve servis gibi aynı yardımın kaldırılıp yerine ikamesi nakdi ödeme yapılması ya da tam tersi nakdi servis ve yemek ücretinin kaldırılıp ikame olarak işyerinde yemek verilmesi yahut otobüs bileti verilmesi, işverenin yönetim hakkı kapsamında olup, bu tür uygulamalar Medeni Kanun'un 2. maddesine aykırı olmamak koşuluyla esaslı değişiklik sayılmaz. Ancak yapılan sosyal yardımın, işverenin tek taraflı kararı ile niteliği değiştirilmeden miktarının düşürülmesi veya ödenmemesi, esaslı değişiklik sayılacağından buna yazılı onay vermeyen işçiye talep hakkı verecektir.³

III. TİS'DE YER ALAN ÜCRET ZAMLARININ AZALTILMASI/ KALDIRILMASI

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümleri çerçevesinde bağitlanan toplu iş sözleşmelerinde (TİS) paraya ilişkin hükümlerin başında ücret zamları gelmektedir. Genel olarak TİS'lerde ücret zamları uygulamada her sözleşme yılı veya sözleşmenin her 6 aylık dönemi için kararlaştırılmaktadır.

TİS'nin tarafları değişen ekonomik koşulları göz önüne alarak, işçiler için henüz bir hak olarak doğmayan sözleşmenin sonraki yılına veya dönemine yahut dönemlerine ait ücret zamlarını düşürmeye yönelik bir değişiklikte bulunabilirler.⁴

Buna karşılık, bir ücret zammını uygulama tarihinden sonra kaldırmaya veya azaltmaya yönelik bir kararlaştırma yapılamaz. Zira toplu iş sözleşmesi ile öngörülen zam tarihinde ücret zammına ilişkin normatif nitelikteki emredici hüküm iş sözleşmelerini doğrudan doğruya etkileyeceğinden işçilerin ücretleri zam tarihinden itibaren zamlı düzeye yükselmiş olur. Bunun sonucu olarak işçi için artık doğmuş bir hak niteliğinde olan zamlı ücret, toplu sözleşme taraflarının anlaşmasıyla düşürülemez.⁵

Toplu iş sözleşmesi taraflarının ücret zammı dışında parasal konulara ilişkin diğer sözleşme hükümlerinde de de ileriye dönük olarak değişiklikler yapabilirler. İşçiler için henüz tahakkuk etmemiş durumdaki her türlü ödeme tutarında indirim gidilebilir veya bunlara ilişkin düzenlemeler kaldırılabilir.⁶

TİS'nin tarafı olan işçi sendikası ve işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren yukarıda belirtilen konulardaki değişiklikleri aralarında imzaladıkları "ek protokoller vasıtasıyla" hayata geçirmektedirler.⁷

IV. SONUÇ

İşçinin aldığı ücret miktarının düşürülmesi, ikramiyenin ve sosyal yardımların kaldırılması, çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı bir değişiklik niteliğindedir.

Bu değişikliğin geçerli olabilmesi için 4857 sayılı İş Kanunu'nun 62. ve 22. maddelerine göre işçinin açıkça ve yazılı onayının bulunması gerekmektedir.

³ T.C.Y.9.HD. T.17.05.2021,E.2021/4643,K.2021/8989

⁴ İş Hukuku Dersleri, Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, Beta Yayınları S.1108

⁵ A.g.e.S.1108

⁶ A.g.e.S.1109

⁷ "...TİS'nde yapılacak değişiklikler kural olarak geçmişe etkili olamayacaktır. TİS'nin tarafları arasında yapılan bu değişiklikler yapıldıkları tarihten ileriye dönük olarak sonuçlarını doğurur. ...2004-2005 dönemini kapsayan TİS 01.01.2004-31.12.2005 yürürlük süreli olmak üzere 20.03.2004 tarihinde imzalanmış, aynı TİS'nin bazı maddelerinde değişiklik yapılmasına dair 22.04.2004 tarihinde TİS taraflarınca imzalanan protokol hükümleri ile bir kısım haklar ile taban ücretler ve taban ücretlere seyyanen zam hükümlerinde değişiklik yapılmıştır. Bu değişiklikten sonra davacının ücreti protokol hükümlerine göre belirlenmiş ve toplu iş sözleşmesindeki düzenlemeler çerçevesinde belirlenen ücretlerin ödendiği anlaşılmıştır...Bu nedenle davacının uyuşmazlık dönemi için fark ücret alacağı bulunmamaktadır." (Y.22.HD.22.01.2020,E.2018/5738,K.2018/15042)

Ücretin düşürülmesi, ikramiyenin ve sosyal yardımların kaldırılması konularında yapılacak değişikliğin kabulü işçi tarafından yazılı bir onay bildirimini ile yapılabileceği gibi taraflar arasında imzalanacak yeni bir iş sözleşmesi ile de yapılabilir.

Yukarıda belirtilen şekilde, işçinin açıkça onay vermediği esaslı değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır.

TİS'nin tarafları değişen ekonomik koşulları göz önüne alarak, işçiler için henüz bir hak olarak doğmayan sözleşmenin sonraki yılına veya dönemine yahut dönemlerine ait ücret zamlarını düşürmeye yönelik bir değişiklikte bulunabilirler.

Toplu iş sözleşmesi taraflarının ücret zammı dışında parasal konulara ilişkin diğer sözleşme hükümlerinde de ileriye dönük olarak değişiklik yapabilirler. İşçiler için henüz tahakkuk etmemiş durumdaki her türlü ödeme tutarında indirimle gidilebilir veya bunlara ilişkin düzenlemeler kaldırılabilir.

TİS'nde yapılacak değişiklikler kural olarak geçmişe etkili olamayacaktır. TİS'nin tarafları arasında yapılan bu değişiklikler yapıldıkları tarihten ileriye dönük olarak sonuçlarını doğurur.

TİS'nin tarafı olan işçi sendikası ve işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren ücret zammı ve benzeri konulardaki değişiklikleri karşılıklı mutabakata vararak imzaladıkları "ek protokoller vasıtasıyla" hayata geçirmektedirler.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

