

İşin değiştirilmesi suretiyle de olsa, işçi ücretlerinde bir eksiltme yapılamaz. Bu kural, işçinin asıl ücreti için sözkonusudur.

Dava: Davacı ücret farkı ile sosyal haklardan doğan alacağıının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Yargıtay Kararı

1 - Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının temyiz itirazları yerinde değildir.

2 - Davalının temyizine gelince:

Davacı işyerinde laborant olarak çalışmakta ve TİS'de laborantlar için öngörülen "sanat ağırlık ücreti"ni almakta iken hukuk servisine nakledildiğini ve kendisine daha az miktarda olan sanat ağırlık ücretinin ödendiğini, oysa ücretinde azaltma yapılamayacağını bildirerek aradaki farkla ilgili olarak isteklerde bulunmuştur.

1.1.1988 ile 31.12.1989 tarihleri arasını kapsayan TİS'nin 29. maddesinde aynen "işçiler, gerektiği takdirde işyeri içinde ünvanı veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde muvafakat aranmaksızın geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilebilirler" denilmektedir. Sözleşmenin 47. maddesinde ise taban ücret ve sanat ağırlıklı ücret yer almakta olup sanat ağırlıklı tablolarına göre sanat ve ağırlık ücreti uygulanmasına 1.1.1988 tarihinden sonra da devam edileceği belirtilmiş bulunmaktadır.

Gerçekten 1475 sayılı İ.K.nun 60. maddesinde de öngörüldüğü üzere İş Hukuku prensiplerine ve uygulamalara göre işin değiştirilmesi suretiyle de olsa işçi ücretlerinden eksiltme yapılamaz. Bu kural kuşkusuz işçinin asıl ücreti için sözkonusudur. Sanat ağırlıklı ücretin ise asıl ücret olmadığı, görülen işin ağırlık derecesine göre TİS ile tanıyan bir ödeme niteliğinde bulunduğu anlaşılmaktadır. Buna göre işçi fiilen hangi işi görmekte ise o işin ağırlık derecesine göre sanat ağırlıklı ücretini alabilecektir. Gerçek durumun da böyle olması icap eder. Zira bir kimsenin fiilen yapmadığı işin ağırlık ücretini alabilmesi düşünülemez. Bu eşitlik ilkesine de aykırıdır. Böyle olunca davacının hukuk servisinde çalıştığı sürece ancak bu serviste çalıştığı işin karşılığı sanat ağırlık ücretini alabilmesi sözkonusu olamaz. Kaldı ki, davacının asıl mesleği laborantlık değildir. Ticaret Lisesi mezunu olup sonradan aynı konuda tahsilini sürdürmekte olduğu bildirilmektedir. Bu bakımdan önceki çalıştığı işinde laborantlık ünvanını aldığı da söylenemez. Böylece ünvanı ve niteliği benzer olmayan bir işe nakledildiği iddiası da varit olamaz. Esasen davacının işverene verdiği 11.7.1986 tarihli dilekçesinde, hukuk servisinde çalışmak istediğini ifade ettiği de görülmektedir. Bu itibarla işverenin TİS' nin 29. maddesine aykırı ve tek taraflı olarak nakil işlemini gerçekleştirdiği iddiası da yerinde olamaz. O halde, davanın reddine karar vermek gerekirken, kabulü isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeplerle (**bozulmasına**), peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 5.10.1990 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Kararın İncelenmesi:

1. İnceleme konusu Yargıtay kararına neden olan olayda, karar metninden çıkarılabildiği kadarıyla:

1. Davacı işçi, işyerinde laborant olarak çalışmaktayken hukuk servisine nakledilip kendisine daha az miktarda olan sanat ağırlık ücretinin ödendiğini belirterek, ücretinde azaltma yapılamayacağını ileri sürmüş ve ücret farkı ile sosyal haklardan doğan alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

2. Alt mahkeme, davacı işinin isteğini kısmen kabul etmiştir. Buna ilişkin hükmün yanlarca temyizi üzerine uyuşmazlık, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin önüne götürülmüştür. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de; vermiş olduğu kararında:

- İşin değiştirilmesi suretiyle de olsa işçi ücretlerinde eksiltme yapılamayacağını; ancak, bu kuralın, işçinin asıl ücreti için geçerli olduğunu ve sanat ağırlıklı ücretin ise asıl ücret olmayıp görülen işin ağırlık derecesine göre toplu iş sözleşmesiyle tanınan bir ödeme niteliğinde bulunduğunu;

- Bir kimsenin fiilen yapmadığı işin ağırlık ücretini alabilmesinin düşünemeye eğini ve ticaret lisesi mezunu olup asıl mesleği laborantlık olmayan ama sonradan aynı konuda öğrenimini sürdüren davacı işçinin de, çalışmadığı laborantlık işinin sanat ağırlık ücretini alamayacağını;

- Hukuk servisinde çalışma isteğini bizzat verdiği bir dilekçeyle açıklayan davacı işçinin, işverenin toplu iş sözleşmesine aykırı ve tek yanlı olarak nakil işlemini gerçekleştirdiğine ilişkin iddianın yerinde olmadığını;

belirterek, temyiz edilen alt mahkeme kararının bu noktalardan bozulmasını benimsemiştir.

3. Çözülmesi gereken hukuki sorun; görüldüğü üzere, öncelikle, hangi koşulları yerine getirerek işverenin tek yanlı iş ve çalışma yeri değişikliklerini gerçekleştirebileceği ve sonra da, ücreti indirilmezliği esasının, asıl ücretle sınırlı olup olmadığı konularında toplanmaktadır.

II. İşçinin görmekle yükümlü olduğu işin türü ve kapsamı, esas olarak, sözleşme (bireysel veya toplu iş sözleşmesi) yoluyla belirlenir. İşveren; işçinin sözleşmeyle belirlenen işini, onun onayı bulunmadığı sürece, tek yanlı olarak değiştiremez (M. Ekonomi, İş Hukuku I Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987, 116 vd.; K. Tunçoğlu, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1989, 102 vd.). Ancak, sözleşmeye işverenin, işçinin işini değiştirmek yetkisine sahip bulunduğuna ilişkin bir hüküm konduğunda; işçi, işverenin göstereceği işi görmekle yükümlüdür.

1. Uyuşmazlık konusu olayın yanlarının bağlı bulunduğu toplu iş sözleşmesi, davalı işverene tek yanlı değişiklik yapma yetkisini tanıyan bir hükme yer vermiştir. Gerçekten, sözkonusu toplu iş sözleşmesinin bir hükmü, aynen "işçiler, gerektiği takdirde işyeri içinde üpranı veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde muvafakat aranmaksızın geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilebilirler" anlatımını taşımaktadır. Böyle bir hükmün, davacı işçinin göreceği iş ile onun işini göreceği çalışma yeri konusunda, davalı işverene tek yanlı değişiklik yapma yetkisini tanıdığı açıktır.

Ancak, sözkonusu hükmün, işverene sınırsız bir yetki tanıdığı söylenemez. Nitekim, bu konuda işverene tanınan yetki, "ünvanı veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işler"le sınırlıdır. Laborantlık ile hukuk servisinde görülen işler arasında ise, ne ünvan ve ne de nitelik benzerliği veya yakınlığı vardır. Bu nedenle, davacı işçinin laborantlıktan hukuk servisine nakledilmesi durumunda; davalı işverenin, belirtilen toplu iş sözleşmesi hükmüne dayanması sözkonusu olmayacaktır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise "... ünvanı ve niteliği benzer olmayan bir işe nakledildiği iddiası da varit olamaz..." anlatımına yer vererek, davalı işverenin sözkonusu toplu iş sözleşmesi hükmüne dayanabileceğini kabul etmektedir. Böylelikle, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, hem laborantlık ile hukuk servisinde görülen işlerin ünvan ve nitelik itibarıyla benzer olmadığını ve hem de laborantlığın, davacı işçi bakımından bir iş koşulu durumuna geldiğini gözden kaçırmaktadır. Gerçekten, inceleme konusu kararda, "... davacının asıl mesleği laborantlık değildir. Ticaret lisesi mezunu olup sonradan aynı konuda tahsilini sürdürmekte olduğu belirtilmektedir. Bu bakımdan önceki çalıştığı işinde laborantlık ünvanını aldığı da söylenemez. Böylece ünvanı ve niteliği benzer olmayan bir işe nakledildiği iddiası da varit olamaz...- " denilmektedir. Oysa, hukuk servisinde görülen işle hiçbir benzerliği bulunmayan laborantlık, davacı işçi bakımından bir iş koşulu durumuna gelmiş olup; buna ilişkin bir değişiklik, işçinin onayını gerektirmektedir. Nitekim, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de; daha önceki benzer bir kararında, "... fiilen sekreter olarak çalıştırılma sonucu bu yeni iş, hizmet akdi koşulu haline gelmiştir. Artık işveren işçinin çalışma koşullarında muvafakatını almadan aleyhe değişiklik yapamaz..." (Y.9.H.D. 9.11.1979, E.12834 - K.13520M.Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1984, 371 No. 3 a) anlatımına yer vererek, fiili çalışma sonucu oluşan durumların iş koşulu durumuna geldiğini ve bunlara ilişkin aleyhe değişikliklerin, işçinin onayını zorunlu kıldığını isabetle belirtmiştir.

2. Bütün bunlara rağmen, uyumsuzluk konusu olayda davalı işverenin; sözkonusu değişikliği, toplu iş sözleşmesi hükmüne dayanmak yerine, davacı işçinin isteği üzerine gerçekleştirdiği anlaşılmaktadır. Gerçekten, inceleme konusu kararda, davacı işçinin davalı işverene verdiği bir dilekçeyle hukuk bölümünde (servisinde) çalışmak isteğini açıkladığı belirtilmektedir. Bu durumda, artık davacı işçinin, işverenin tek yanlı olarak nakil işlemini gerçekleştirdiğine ilişkin iddiasını yerinde bulmak, hukuken mümkün değildir.

III. İşverenin, sözleşmeyle kararlaştırılmamış olsa dahi, işçinin çalışma yerini değiştirebileceği kabul edilir. Bunun için de, işverenin uy-

ması gereken koşulların başında, değişiklik sonucu işçinin ücretinde azalmaya yolaçmama esasının yer aldığı görülür (Ekonomi, 117; Tunçomağ, 104). İnceleme konusu kararda da, "... 1475 sayılı İ.K.nun 60. maddesinde de öngörüldüğü üzere İş Hukuku prensiplerine ve uygulamalara göre işin değiştirilmesi suretiyle de olsa işçi ücretlerinden eksiltme yapılamaz..." denilerek, işe ve çalışma yerine ilişkin işverenin tek yanlı işlemlerinde işçinin ücretinin indirilmemesine dikkat edilmesi gereği, isabetle belirtilmiştir. Ancak, sözkonusu kararda kuramsal olarak bu esas belirtilirken, pratik bakımdan buna tamamen ters düşen bazı sonuçlara ulaşılmaktadır. Şöyle ki;

1. Ücretin indirilmezliği esası (İşK. m.60), Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından, asil ücretle sınırlı tutulmaktadır. İnceleme konusu kararda yer alan bu görüş; aynı yargı merciinin çok yeni daha sonraki bir kararında da, "... asil ücrette indirim yapılamaz..." (Y.9.H.D., 17.12.1990, E.13771 - K.13912 Türk Kamu-Sen II, 2 (Aralık 1990), 24) denilerek, sürdürülmek istenmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin, bu görüşe nasıl ulaştığını ve böyle bir sonucu nereden çıkardığını anlamak, mümkün değildir. Üstelik, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, inceleme konusu kararda, "kuşkusuz" sözcüğüne yer vererek, sözkonusu görüşün İşK. m.60'ın açık anlatımında yer aldığı izlenimini de yaratmaktadır ki; bu doğru değildir.

Oysa, gerek İşK. m.60 ve gerekse aynı anlamdaki diğer yasa hükümleri (Basılı İşK. m.25; Deniz İş K. m.48; Öğle DK. m.5; SS Kanunu m.127) bakımından, ücrette indirmenin yapılaş biçimi önem taşımaz. Nitekim, bunu İşK. m.60 "her ne şekilde olursa olsun" anlatımıyla belirtir. Bu durumda, ücret teriminin, ücretin indirilmezliği esası açısından dar anlamda ele alınmaması ve asil ücretin yanısıra, ücret eklerinin ve diğer parasal hakların da, belirtilen esasın sağladığı korumadan yararlandırılması, uygun görünür. Çünkü, aksi takdirde işveren, asil ücretin dışındaki ödemelerde kısıntıya giderek, ücrette indirim yapma amacına ulaşabilir (T. Centel, İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1988, 368. Ayrıca bak. Çenberci, 657). Kaldı ki, 1983 yılında getirilen İşK. m. geç. m.11 hükmü de; ücretin indirilmezliği esasını, asil ücretin dışında, "paraya ilişkin diğer haklar"a yaymıştır.

2. İşe ve çalışma yerine ilişkin değişikliklerde önemli olan nokta, her ne biçimde olursa olsun, işçinin daha önceki ücretinin altına inilmemesidir. Bu konuda, Alman Hukukunda ise, sözleşmeye aksi yönde hüküm konularak, belirtilen türdeki değişikliklerde ücretin indirilmezliği esasının geçerli olmayacağını kabul etmenin mümkün bulunduğu belirtilir (bak. A. Hueck/H.-C. Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts I,

Berlin/Frankfurt a. M. 1963, 201). Türk hukukuna gelince; "her ne şekilde olursa olsun" anlatımıyla mutlak nitelikteki İşK. m.60'ın, kamu düzenine ilişkin ve buyurucu özellikli bir hüküm olması (Çenberci, 657) nedeniyle, bu tür anlaşmaları hukuken geçerli saymak mümkün olmaz (karş. Ekonomi, 117).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise, İşK. m.60'ın bu denli mutlak nitelikte oluşunu gözden kaçırmaktadır. Gerçekten, inceleme konusu kararda, "... bir kimsenin fiilen yapmadığı işin ağırlık ücretini alabilmesi düşünelemez.. Böyle olunca davacının hukuk servisinde çalıştığı sürece ancak bu serviste çalıştığı işin karşılığı sanat ağırlık ücretini alabilecektir. Çalışmadığı laborantlık işinin sanat ağırlık ücretini alabilmesi sözkonusu olamaz..." denilerek, yapılan değişiklikten sonra sonuç itibarıyla işçinin ücretinde azalmaya yolaçılıp açılmadığı üzerinde durulmamaktadır. Oysa, ücretin fiili çalışma karşılığı olmasının, iş ve çalışma yeri değişikliklerinde ücretin indirilmezliği esasına uyulmasıyla hiçbir ilgisi yoktur. Çünkü, sözkonusu değişiklikler açısından önemli olan nokta, sonuçta İşK. m.60'ın mutlak buyurucu özünün korunup ücrette herhangi bir azalmanın önüne geçmektir.

IV. Sonuç olarak; ücretin indirilmezliği ilkesini kuramsal olarak kabul etmekle birlikte, bu esası asıl ücretle sınırlı tutarak ve de fiili çalışma sonucu iş koşulu niteliğini kazanan durumları gözardı ederek, tamamen aksi yöndeki birtakım pratik sonuçları içeren inceleme konusu Yargıtay kararını uygun bulmadığımı belirtmek isterim.

Doç. Dr. Tankut Centel