



Prof. Dr. Tankut Centel  
İstanbul Hukuk Fakültesi Dekanı

## ÜCRET ZAMMINI YETERSİZ BULUP İŞTEN AYRILMA (Karar İncelemesi)

### Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2003/15604

Karar No.: 2004/4330

Tarih: 8.3.2004

#### Karar Özeti:

İşverenin takdir hakkını kullanarak yaptığı uygun ücret artışını yetersiz bulup işyerini terkeden işçi, ihbar ve kıdem tazminatı isteyemez.

#### İlgili Mevzuat:

1475 sayılı İş K. 14; 4857 sayılı İş K. 17, 24, 32

#### Karar Metni:

Dava: Davacı, ihbar, kıdem ve kötüniyet tazminatlarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı kabul etmiştir.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

#### Yargıtay Kararı

Davacı iş akdinin haksız feshedildiğini belirterek kıdem ve kötüniyet tazminatı istemiştir.

Davalı ise savunmasında davacının verilen ücretini kabul etmediğinden işyerini terketmek suretiyle kendisinin feshettiğini savunmuştur.

Dinlenen davacı ve davalı tanıkları davacının işverence yapılan zammı kabul etmediğinden işyerini terkettiğini beyan etmişlerdir.

Mahkemece tanıkların beyanı yerinde görülmüş, kıdem ve ihbar tazminatı hüküm altına alınmıştır.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacıya yapılan zammın toplu sözleşmeden kaynaklanmayıp tamamen işverenin isteğine bağlı bir husus olduğu işverenin de takdir hakkını kullanarak işçilere münasip bir zam yaptığı anlaşılmaktadır. Yapılan bu ücret zammının yetersiz olduğu gerekçe gösterilerek işçinin fesih hakkı haklı görülemez. Bu nedenle davanın reddi gerekirken mah-

kemenin aksine düşüncelerle davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.03.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

#### Kararın İncelenmesi:

I. İnceleme konusu Yargıtay kararına konu olan olayda, söz konusu kararın metninden anlaşıldığı kadarıyla:

1. Davacı işçi, davalı işverenin yaptığı ücret artışını yetersiz bularak işyerini terketmiş ve iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haksız feshedildiğinden sözederek, ihbar ile kıdem ve kötüniyet tazminatlarının ödetilmesine karar verilmesi talebiyle dava açmıştır.

Alt mahkeme, davacı işçinin talebini tanık anlatımları doğrultusunda haklı görerek, davayı kabul edip ihbar ve kıdem tazminatlarının ödetilmesine karar vermiştir.

2. Alt mahkemenin bu kararının davalı işverenin vekilince temyiz edilmesi üzerine uyuşmazlık, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi'nin önüne gelmiştir. Bu bağlamda, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi; davacı işçiye yapılan ücret artışının, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanmayıp, tamamen isteğine bağlı bulunduğu hareketle, yapılan ücret artışının uygun bir artış olduğunu kabul etmiş ve uygun ücret artışı karşısında davacı işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkının tanınamayacağı gerekçesiyle, alt mahkeme kararının bozulmasına karar vermiştir.

II. İnceleme konusu Yargıtay kararı bakımından irделenmesi gereken hukuki sorun; görüldüğü üzere, işverenin işçiye ücret artışı sağlarken ne ölçüde serbest sayılacağı ve giderek, ücret artışını beğenmeyecek işçinin, hangi hukuki yolu izlemesi gerektiği noktalarında

toplanmaktadır. Bu nedenle, aşağıda önce, ücretin yüksekliğinin neye göre belirlendiği ve sonra da, ücretin ulaştığı düzeye onay vermeyecek işçinin, izlemesi gerekli hukuki süreç üzerinde durulmaya çalışılacaktır.

1. Ücretin yüksekliği, toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler ile bundan yararlanmayanlar bakımından, değişik kaynaklara göre belirlenir. Gerçekten, işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanan bir işçi söz konusu olduğunda, ücretin yüksekliği öncelikle toplu iş sözleşmesi, sonra (bireysel) iş sözleşmesi ve bunlar olmadığında da yasa hükümlerine göre belirlenecektir. Toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan işçiler bakımından ise; bu sıra değişmekte, önceliği taraflar arasındaki (bireysel) iş sözleşmesi hükümleri almaktadır [ayrıca bkz. K. Tunçomağ/T. Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2003, 101].

Taraflar arasında kararlaştırılarak bir çalışma koşulu durumuna getirilmiş bulunan ücret miktarı, daha sonra değişikliğe uğratılabilir. Söz konusu değişiklik, ücret miktarının düşürülmesi veya yükseltilmesi biçiminde ortaya çıkar. Bunun gibi, ücret miktarlarının dondurulması, yani belirli bir süre için sabit tutulması (ki, uygulamada bu durum, "sıfır zam" olarak adlandırılmaktadır) da mümkündür. İnceleme konusu Yargıtay kararına konu olan olayda ücretin düşürülmesi veya dondurulması sözkonusu bulunmadığından, burada sadece ücret miktarına yapılacak artışlar üzerinde durulacaktır.

2. Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe (bireysel) iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olmayacağı (TİSGLK. m. 6/1 cümle 1) için, toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler bakımından işveren, toplu sözleşmedeki ücret artış oranlarını gözönünde bulundurmaya zorludur. İşçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanması söz konusu olmadığı takdirde ise, kendi aralarında açık veya örtülü biçimde ortaya çıkacak anlaşma sonucuna göre, taraflar ücret artış miktarlarını belirleyebilecektir.

Bu bağlamda, inceleme konusu karar metninde, ".. davacıya yapılan zammın .. tamamen işverenin isteğine bağlı bir husus olduğu" anlatımına yer verilmesi, uygun düşmemiştir. Çünkü, yapılacak ücret artışında işveren; ilkin, toplu iş sözleşmesi bulunmasa bile, aşağıda [II 3] görüleceği üzere, tamamen serbest değildir. Nitekim, örtülü olarak da ortaya çıksa, herhalükârda karşılıklı bir anlaşmanın bulunması aranmaktadır. Sonra, giderek "münasip bir zam"dan sözeden Yüksek Mahkeme, işverenin tamamen serbest olmadığını, bizzat kendisi kabul etmiş görünmektedir.

Yine, aynı karar metninde, işverenin "münasip bir zam" yaparken, "takdir hakkını kullanarak" hareket ettiğinden söz edilmektedir. Bu anlamda, işverene tanı-

nan takdir hakkı, mutlak ve sınırsız bir nitelik taşımaktadır. Çünkü, Yüksek Mahkeme, ücret artışının "münasip" olmasını aramış olmakla, esasen söz konusu "takdir hakkı"nı sınırlamış ve "mutlak" nitelikte olmaktan çıkarmış bulunmaktadır. Giderek, Yüksek Mahkeme'nin, işverene tanınmış bu yetkide "yerindelik" denetimini de üstlenmiş bulunduğundan sözedilebilecektir.

3. Ücrette artış; münferit işçi ile işveren arasındaki karşılıklı anlaşma sonucu gerçekleştirilmese bile, kural olarak işçinin yararına bulunması nedeniyle, işçi tarafından benimsenip zimnen kabul edilmiş sayılacağından, işçi yararlıdır. Ancak, bu tür ücret artışları, istisnaen işçi yararına olmayabilir. Nitekim, ücrette artışın önerilmesiyle birlikte işçinin çalışacağı yerin veya işin, onun, yani subjektif olarak işçinin aleyhine değiştirilmesinin istenmesi örneğinde, durum budur. Bunun gibi, göstermelik ücret artışları da, işçinin lehine bir durum olarak değerlendirilememektedir. Özellikle, enflasyon oranlarının altında bir artışın önerilmesi, işçi lehine bir durum olarak gösterilmemelidir. Ancak, bu durumun, mutlak nitelikte olmadığı da benimsenmek gerekir. Çünkü, işverenin içinde bulunduğu olumsuz mali ortam ve yaşadığı mali güçsüzlükler, enflasyon oranından düşük zamlar önerilmesini duruma göre haklı kılabilir.

İşte, tüm bu olasılıkları gözönünde bulunduran Yüksek Mahkeme; inceleme konusu kararında haklı olarak, "münasip bir zam"dan söz etmektedir. Ancak, Yüksek Mahkeme, "münasip" sözcüğüyle hangi durumları gözönünde bulundurduğu, söz konusu kararın metninden anlaşılamamaktadır. Buna göre de, ileride çıkacak bir uyuşmazlıkta, Yüksek Mahkeme'nin ne gibi durumlarda yapılmış ücret artışını "münasip" olarak nitelendireceğini, şimdiden bilmek mümkün değildir. Büyük olasılıkla Yüksek Mahkeme, münferit her olayı kendi özellikleri içinde değerlendirmeyi daha uygun görmüş olabilir.

İstisnaen işçi yararına olmayan ücret artış önerisi, işçi tarafından kabul edilmediği takdirde ise, ücrette tek taraflı aleyhe değişiklik niteliğini taşıyacak [bkz. T. Centel, İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1986, 161] ve buna ilişkin hükümlerin uygulanması gerekecektir.

4. İnceleme konusu kararında Yargıtay, işveren "münasip bir zam" yapmışsa, işçinin bunu kabul etmek durumunda kalacağını ve bu durumda artık iş sözleşmesini bozmasının, haklı nedenle fesih olarak nitelendirilemeyeceğini kabul etmektedir. Bunun aksine bir durum olduğunda, yani işverenin önerdiği artış miktarı "münasip bir zam" niteliğini taşımadığı takdirde, işçinin izleyeceği yol konusunda ise, kararda bir açıklığa rast-

lanmamaktadır. Bu bağlamda, söz konusu kararı "karşıt kavram kanıtı" (argumentum a contrario) yönünde yorumlamak, yani "münasip bir zam" önermeyen işverene karşı işçiye, iş sözleşmesini haklı nedenle fesihten başka bir yol kalmayacağını Yüksek Mahkeme'nin öngördüğünü söylemek, kanımca yanlış olacaktır. Çünkü, böyle bir durumda işçinin, İş K. m. 22'de düzenmiş bulunan hukuki yolu izlemesi de olasıdır. Buna göre, Yüksek Mahkeme'den, işçinin İş K. m. 22 hükmüne göre hareket etmeyeceğini ve salt İş K. m. 24 çerçevesinde hareket edeceğini düşünmesini beklemek, doğru ve yerinde olmayacaktır.

III. İnceleme konusu yapılan Yargıtay kararı, ulaştığı sonucu itibarıyla, doğru ve yerinde bir karar olarak görünmektedir. Gerçekten, Yüksek Mahkeme; söz konusu kararıyla, hem yapılan ücret artışını ge-

reksiz yere beğenmeyip işyerini terkedecek ve bunu iş sözleşmesini bozmak için bir bahane bilecek işçiye karşı işvereni (işyerini) korumaya ve hem de sözde ücret artışıyla işyerine bağlamak isteyecek kötüniyetli işverene karşı işçiye gözetmeye çalışmaktadır. Belirtilen amacın, inceleme konusu yapılan Yargıtay kararına temel oluşturan olayda sağlandığı belki söylenebilirse de, bunun ilerideki benzer uyuşmazlıklarda da gerçekleştirilebileceğini şimdiden söylemek, güç görünmektedir. Çünkü, Yüksek Mahkeme; söz konusu kararıyla, önceden belirli bazı ölçütler koymadan, "münasip zam"dan söz etmek suretiyle, yerindelik denetimi yapmaya kalkışmaktadır. Bunun ilerideki uyuşmazlıklar bakımından, hukuk güvenliği ve hukuk devleti gibi hukuki değerlerin gerçekleşmesine hizmet etmeyeceği açıktır.