Ücret Düşüşüne 5 Yıl Sessiz Kalmak

MAHKEME	KARAR TARİHİ	SONUÇ
Yargıtay Hukuk Genel Kurulu	28.01.2026	Bozma

ESAS NO	KARAR NO	İLGİLİ HÜKÜMLER
2025/129	2026/27	İş K. 22, İş K. 32, TMK 2, HMK 371

ÖZET

Depo görevine geçirilip yevmiyesi düşürülen belediye işçisi yaklaşık beş yıl itirazsız çalıştıktan sonra fark ücret istedi. HGK çoğunluğu, şekil eksikliğinin ileri sürülmesini dürüstlük kuralına aykırı bulup fiilen yapılmayan işin ücretine hak kazanılamayacağını belirterek direnmeyi bozdu.

Bu kararın özeti ve değerlendirmesi
savun.av.tr/ucret-dusurulmesine-sessiz-kalan-isci-hgk-2026-27/ →

Karar metni

Yargıtay Karar Arama sisteminde yayımlandığı hâliyle, değiştirilmeden aktarılmıştır. Taraf adları kaynakta anonimdir.

Hukuk Genel Kurulu 2025/129 E. , 2026/27 K.

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ : Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 3. Hukuk Dairesi

SAYISI : 2024/1383 E., 2024/1918 K.

ÖZEL DAİRE KARARI : Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 14.03.2024 tarihli ve

2024/907 Esas, 2024/4874 Karar sayılı BOZMA kararı

Taraflar arasındaki işçilik alacağı davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın reddine karar verilmiştir.

Kararın davacı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesince davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararı kaldırılıp düzeltilerek yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesince yapılan inceleme sonunda bozulmuş, Bölge Adliye Mahkemesi tarafından Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.

Direnme kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten sonra Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan gündem ve dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı ... (Belediye) Kültür ve Sosyal İşler Müdür vekili olarak çalışmakta iken davalı işverenin tek taraflı kararı ile 18.06.2012 tarihinde Zabıta Müdürlüğü bünyesinde ruhsatlandırma servisinde, 07.04.2014 tarihinden itibaren ise Fen İşleri Başkanlığındaki Destek Hizmetleri Müdürlüğünde depo sorumlusu olarak görevlendirildiğini, 2014 yılı Haziran ayından itibaren de yevmiyesinin düşürüldüğünü ve buna bağlı olarak mevzuattan, toplu iş sözleşmelerinden ve işyeri uygulamalarından kaynaklanan sosyal yardımların da eksik ödendiğini ileri sürerek fark ücret, ikramiye ve sosyal yardım alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının depo görevlisi olarak görevlendirilmesinden sonra aynı pozisyondaki işçilere ödenmekte olan ücretin davacıya da ödendiğini ve ücretinin toplu iş sözleşmelerindeki ücret gruplarına göre belirlendiğini, davacının uzun zamandır aynı pozisyonda çalıştığını, itiraz etmeksizin ve ihtirazı kayıt ileri sürmeksizin bu ücreti aldığını, ücret farklarını talep etmesinin iyiniyet ile bağdaşmadığını belirterek davanın reddini savunmuştur.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin 25.02.2021 tarihli ve 2019/348 Esas, 2021/144 Karar sayılı kararı ile; davacının 07.04.2014 tarihinden itibaren Destek Hizmetleri Müdürlüğünde depo görevlisi olarak görevlendirilmesinin uygun olacağına dair görev değişikliğine ilişkin tutanağı 04.04.2014 tarihinde elden teslim aldığı, dosya kapsamında bu tebliğden itibaren davacının altı iş günü içerisinde olumlu ya da olumsuz yanıt verdiğine ilişkin herhangi bir belgenin bulunmadığı, yasal düzenleme gereği bu durumun davacının iş değişikliğini kabul ettiği anlamına geleceği, bu nedenle davanın haksız olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. Bölge Adliye Mahkemesi Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin 24.10.2023 tarihli ve 2021/2886 Esas, 2023/2328 Karar sayılı kararı ile; davalı tarafça davacı işçinin ücretin düşürülmesine ilişkin rızasının alındığına dair bilgi ve belge ibraz edilmediği, bu nedenle 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 62. maddesi uyarınca davanın kabulü gerekirken reddine karar verilmesinin hatalı olduğu ancak arabuluculuk son

tutanak tarihine kadar muaccel olan alacakların hüküm altına alınabileceği gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararı kaldırılıp düzeltilerek yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

V. BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ

A. Bozma Kararı

1. Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

2. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin ilâm başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; "... 1. 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 işçiyi bağlamayacaktır.

2. 4857 sayılı Kanun'un 22 nci 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.

3. 4857 sayılı Kanun'un 62 nci maddesinde ise 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 nci 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.

4. Belirtmek gerekir ki 4721 sayılı Kanun'un 2 nci maddesi uyarınca, herkes haklarını kullanırken dürüstlük kuralına uymak zorundadır. İşçinin 4857 sayılı Kanun'un 22 nci maddesi kapsamında şekil eksikliğini ileri sürmesi, hukukumuzun en temel ilkelerinden biri olan dürüstlük kuralına aykırılık oluşturmamalıdır. 4721 sayılı Kanun'un 2 nci maddesine aykırılık teşkil eden bir durumun genel yaptırımı, herhangi bir hakkın dürüstlük kuralına aykırı olarak kullanılmasının hukuk düzenince korunmamasıdır (doktrindeki bir esere atıf).

5. Öte yandan 4857 sayılı Kanun'un "Ücret ve ücretin ödenmesi" başlıklı 32 nci maddesine göre ise ücret; bir kimseye bir iş karşılığında sağlanan ve para ile ödenen tutardır. İlâmın İlgili Hukuk bölümünün (4) numaralı paragrafında yer verilen Daire kararında vurgulandığı üzere ücret, fiilî çalışma karşılığı ödenir.

6. Somut uyuşmazlıkta, davacı işçinin 13.06.2012 tarihinde Zabıta Müdürlüğü bünyesinde ruhsatlandırma servisinde çalışırken 04.04.2014 tarihinde Destek Hizmetleri Müdürlüğü bünyesinde depo görevlisi olarak görevlendirildiği ve dava tarihinde de aynı görevde çalışmaya devam ettiği görülmekle neticeten dava tarihi olan 08.05.2019 tarihi itibarıyla 5 yıl süre ile depo görevlisi olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. 2014 yılı Mayıs ayı ücret bordrosunda günlük yevmiyesi

106,60 TL olarak gösterilmiş; 2014 yılı Haziran ayından 2015 yılı Haziran ayına kadar günlük yevmiyesi 68,00 TL olarak ödenmiş; 2015 yılı Haziran ayından itibaren ise toplu iş sözleşmesinin ilgili maddesi uyarınca davacının bir önceki dönem aldığı yevmiye doğrultusunda belirlenen yevmiyeye göre ücreti belirlenmiştir.

7. Davacı 04.04.2014 tarihinde Destek Hizmetleri Müdürlüğü bünyesinde depo görevlisi olarak görevlendirilmiş ve devamında da ücreti düşmüştür. Davacı, dava tarihine kadar yaklaşık 5 yıl boyunca görev değişikliğine ve ücretin düşürülmesine itiraz etmemiştir. Davacının uzun süre ses çıkarmamasının, sözleşmenin karşı tarafı olan işverende bu değişikliğin kabul edildiği yönünde bir inancın oluşmasına neden olması olağandır. Davacının işverenin işlemine uygun davranışlarda bulunduktan sonra 4857 sayılı Kanun'un 22 nci maddesinde öngörülen şekil eksikliğini ileri sürmesi dürüstlük kuralına uygun düşmemektedir. Diğer yandan 4857 sayılı Kanun'un 32 nci maddesine göre ücret, çalışma karşılığı belirlenir. Davacı, ücret farkı talep ettiği dönemde bir önceki görevi olan Zabıta Müdürlüğü bünyesinde ruhsatlandırma servisinde çalışmamış; depo görevlisi görevini sürdürmüştür. Dolayısıyla davacının fiilen yapmadığı bir işin karşılığına hak kazanması mümkün değildir.

8. Hâl böyle olunca davacının, fark ücrete dayalı davasının reddine karar verilmesi gerekirken aksi yönde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..." gerekçesiyle karar oy çokluğuyla bozulmuştur.

B. Bölge Adliye Mahkemesince Verilen Direnme Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin ilam başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; önceki gerekçeye ilaveten davacının yeni toplu iş sözleşmesi döneminde yevmiyesinin 117,00 TL olarak ödenmesi gerekirken sanki yevmiyesi 61,12 TL olarak ödeniyormuş gibi görev yeri değişikliği ile birlikte 68,00 TL olarak ödenmeye başlanarak yevmiyesinin 106,60 TL'den 68,00 TL'ye düşürüldüğü, davalı işverenin savunmasında belirttiği üzere toplu iş sözleşmelerinde ücret grupları belirlenmediği gibi davacıya yeni görevlendirildiği Destek Hizmetleri Müdürlüğünde iddia edildiği gibi kıdemine ve pozisyonuna uygun ücret ödendiğinin de ispat edilemediği, davalı işverenin tek taraflı işlemi ile görev yeri değişikliği sonrasında 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinde düzenlenen prosedüre uymadan davacının ücretinin düşürülmesinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil ettiği, davacının yazılı olarak değişiklik önerisini kabul etmemesi veya bu süre içerisinde suskun kalmasıyla aslında çalışma koşullarında değişiklik önerisinin reddettiği ve değişikliğin gerçekleşmemiş olduğu, taraflar arasındaki iş ilişkisinin de aynı şartlarda devam edeceği, özellikle ücretin düşürülmesinin ücretin eki niteliğindeki hakları ortadan kaldırdığı, işçinin uzun süre değişiklik yapıldığı şekilde eksik ödenen ücretleri ihtirazı kayıt koymadan imzalayarak almasının çalışma koşullarındaki esaslı değişikliği kabul ettiği anlamına gelmeyeceği, davacının zamanaşımı süresi içerisinde fark ücret ve diğer alacakları talep edebileceği, iş sözleşmesinin asli unsurlarından olan ücretinin düşürülmesine uzun süre suskun kalarak dava açmasının 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi bağlamında iyiniyet kuralı ile ilişkilendirilmesinin de doğru olmadığı vurgulanmak suretiyle direnme kararı verilmiştir.

VI. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Direnme kararı süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

B. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili, sözleşme şartlarında esaslı değişiklik olduğunu iddia eden işçinin uzun bir süre bu değişikliğe sessiz kalmasının ve işyerinde yeni şartlarda itirazsız olarak çalışmaya devam etmesinin (haklı nedenle sözleşmeyi feshi yolunu tercih etmemiş olmasının) hayatın olağan akışına aykırı bir durum olduğunu, bu durumun hukuken korunmasının mümkün olmadığını, somut olayda davacının uzun bir süre (5 yıl) mevcut yeni şartlarda itirazsız ve çekincesiz olarak çalışmaya devam etmiş olmasının hukuken davacı açısından zımni kabul olarak yorumlanması gerektiğini ve zamanaşımı def'inin dikkate alınmadığını belirterek kararın bozulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

C. Uyuşmazlık

Direnme yoluyla Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; dosya içeriğine göre davalı Belediyenin Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğünde müdür vekili olarak çalışmakta iken 18.06.2012 tarihinden itibaren Zabıta Müdürlüğünün ruhsatlandırma servisinde, 07.04.2014 tarihinden itibaren de Destek Hizmetleri Müdürlüğünde depo görevlisi olarak görevlendirilen ve 2014 yılı Mayıs ayı bordrosuna göre yevmiyesi 106,60 TL, 2014 yılı Haziran ayı bordrosuna göre yevmiyesi 68,00 TL olarak, 2015 yılı Haziran ayından itibaren ise toplu iş sözleşmesinin ilgili maddesi uyarınca bir önceki dönem aldığı yevmiye doğrultusunda belirlenen yevmiyeye göre ödenen davacı işçinin, eldeki davayı 08.05.2019 tarihinde açtığı dikkate alındığında, çalışma koşullarındaki esaslı değişikliği kabul etmiş sayılıp sayılamayacağı, davacının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesindeki şekil eksikliğini ileri sürmesinin dürüstlük kuralına aykırı olup olmadığı; buradan varılacak sonuca göre davanın reddine karar verilmesinin gerekip gerekmediği noktasında toplanmaktadır.

D. Gerekçe

1. İlgili Hukuk

1. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi.

2. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun (TMK) 2. maddesi.

2. Değerlendirme

1. Öncelikle belirtmek gerekir ki, her ne kadar yargılama aşamasında ve temyize cevap dilekçesinde davacı vekilince verilen hükmün miktar itibarıyla kesin olduğu, bu nedenle davalı vekilinin temyiz dilekçesinin reddi gerektiği ileri sürülmüş ise de davacının dava tarihi itibarıyla davalıya ait işyerinde çalışmaya devam ettiği, verilen kararın ileriye yönelik art etkisi nedeniyle davacının ücretinin ve alacak miktarlarının değişebileceği dikkate alındığında kararın kesin olmadığı değerlendirilerek işin esasının incelenmesine geçilmiştir.

2. İş sözleşmesi yapıldıktan sonra bu sözleşmenin esaslı veya ikincil unsurlarında değişiklik gereksinimleri ortaya çıkabilir. Zira sürekli borç ilişkisi doğuran bir sözleşme olarak iş sözleşmesinde taraflar, sözleşmenin yapıldığı anın koşullarından çok farklı koşullarla karşılaşabilirler ve bu koşullar sözleşmede değişiklikleri gerekli kılabilir. Sürekli ilişki kuran bu sözleşmenin varlığını sürdürebilmesi, başlangıçta öngörülmeyen yeni koşullara uyarlanması ile mümkündür. Bu itibarla iş sözleşmesinde değişiklik, iş sözleşmesini işletmenin, ekonomik, teknik veya sosyal konjonktürünün dinamik gereklerine; kısacası iş ilişkilerinin gereklerine; yenileme (tecdit) yoluna gitmeden uyarlama ve muhafaza etme tekniği olarak değerlendirilir (doktrindeki bir esere atıf).
3. Nitekim çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshini düzenleyen 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin gerekçesinde yer alan "Bu Kanunda benimsenen önemli bir yenilik, işverene belirli koşullarla iş sözleşmesi veya bu sözleşmenin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulaması ile oluşan çalışma şartlarında esaslı değişiklik yapma yetkisini tanınmış olmasıdır...Madde ile amaçlanan, belirli olumsuz koşulların varlığında, işçinin sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanmasıdır..." ifadelerinden maddenin, belirli olumsuz koşulların varlığı hâlinde işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi yerine çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla iş ilişkisinin sürdürülmesini sağlamak amacıyla getirildiği anlaşılmaktadır.

4. İş Kanunu'nun "Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi" başlıklı 22. maddesi;

“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... inci madde hükümlerine göre dava açabilir.

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.” şeklinde düzenlemiş olup maddede çalışma koşulu kavramının tanımı yapılmamıştır.

5. Genel anlamda çalışma koşulları iş görme ediminin ifa edileceği, iş ilişkisinin tabi olduğu tüm koşulları ifade eder. İşin ifa yeri, ifa zamanı, ücret, çalışma süreleri, yıllık ücretli izin süreleri gibi işin ifa sürecine ilişkin hususlar çalışma koşullarını oluştururlar (doktrindeki bir esere atıf). Yine işyerindeki uygulamaların tüm işçiler yönünden ortak bir nitelik taşıması mümkün olduğu gibi eşit konumda olan bir ya da birkaç işçi açısından süregelen uygulamalar da çalışma koşullarını oluşturabilir.

6. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında Anayasa, kanunlar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve

işveren ilişkilerinin bütünü yer almaktadır.

7. İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının en önemlileridir. Ücret ödeme borcu, işçinin iş görme borcu karşısında yer alan ve işverenin iş sözleşmesinden doğan temel borcudur. Ücret, iş sözleşmesinin kurucu unsuru olduğundan ücret olmaksızın bu sözleşmenin varlığından söz edilemez. 4857 sayılı Kanun'un 32. maddesinde "Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır." şeklinde tanımlanmıştır. İşveren, işçi ile aralarında yapılan iş sözleşmesindeki veya işyerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi varsa bu toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan ücreti, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile belirlenmiş bir ücret yoksa asgari ücretin altında kalmamak kaydı ile rayice göre ücret ödemekle yükümlüdür.

8. Yazılı olarak yapılan iş sözleşmelerinde çoğunlukla işçinin yerine getireceği iş, unvanı, ücret ve ekleri belirtilmekle birlikte çalışma koşullarının tespitine yönelik ayrıntılı düzenlemelere yer verilmemektedir. Bu itibarla çalışma koşullarının tespiti ve değişiklik yapılıp yapılmadığı konularında ispat sorununun ortaya çıktığını, çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik yapıldığı konusunda ispat yükünün ise işçide olduğunu ifade etmek gerekmektedir.

9. Çalışma koşullarındaki esaslı tarzdaki değişiklik daha ziyade iş, işyeri ve ücret üzerinde işçinin yaptığı işin değiştirilmesi, başka bir işyerine nakli veya çalıştığı işyerinin başka bir yere taşınması veya ücretinin (asıl ve/veya ücret eklerinde kayıplar) düşürülmesi şeklinde kendini gösterir. Hemen belirtmek gerekir ki, işverence çalışma koşullarında yapılan değişiklikler işverenin yönetim hakkı çerçevesinde kalıyorsa esaslı değişiklik sayılmayıp 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin uygulama alanına girmeyecektir. Başka bir deyişle işveren, yönetim hakkı kapsamında bulunan konularda tek taraflı değişiklik yapabilir. Bunun gibi işverenin yönetim hakkının çerçevesini aşan her değişiklik de esaslı değişiklik sayılmamaktadır. Ancak iş sözleşmesinin esaslı unsurlarına müdahale oluşturan, bu sözleşme ile kurulan denge ve düzen ilişkisini belirli ölçüde bozan değişiklikler esaslı değişiklik olarak kabul edilebilir (doktrindeki bir esere atıf).

10. Çalışma koşullarında değişikliğin esaslı olup olmadığının ölçütünü yapılan değişiklikle çalışma koşullarının işçi yönünden ağırlaşıp ağırlaşmadığı oluşturmaktadır. Çalışma koşulları ağırlaşmış ise esaslı değişiklik yapıldığı kabul edilmelidir. Nitekim aynı ilkelere Hukuk Genel Kurulunun 04.10.2022 tarihli ve 2021/(22)9-212 Esas, 2022/1229 Karar; 18.03.2021 tarihli ve 2021/9-112 Esas, 2021/294 Karar sayılı kararlarında da yer verilmiştir.

11. İş Kanunu'nun 22. maddesinin 1. fıkrasındaki düzenlemeye göre işveren, yazılı değişiklik önerisi ile çalışma koşullarını anlaşarak değiştirmeye (örneğin ücretin düşürülmesi, işyerinde işçinin daha alt bir göreve verilmesi) yönelik bir irade beyanında bulunmaktadır. Çalışma koşullarında değişiklik önerisi hukuki niteliği itibarıyla bir icaptır. Bu icap ile iş sözleşmesini değiştiren ve kabulü hâlinde iş sözleşmesinin eki hâline gelen bir değişiklik sözleşmesi kurulması amaçlanmaktadır. İşçi yasal altı işgünlük veya tarafların sözleşme ile kabul ettikleri daha uzun süre dolduktan sonra yazılı kabul beyanını açıklarsa, her ne kadar süresinde kabul edilmediği için işverenin icabı reddedilmiş sayılırsa da işverenin süre geçtikten sonra yaptığı icapla bağlı olduğunu

açıklamasına bir engel olmadığı gibi işçinin gecikmiş rızasını yeni bir icap olarak değerlendirmek de mümkündür. İşveren bu icabı kabul ederse değişiklik sözleşmesi kurulmuş olur. Hemen belirtmek gerekir ki, her hakkın kullanılmasında olduğu gibi değişikliğin 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin 1. fıkrasında öngörülen şekil (geçerlilik) şartına aykırı olarak yapıldığı konusunda işçi tarafından ileri sürülecek iddianın da dürüstlük ve iyiniyet kurallarına uygun bulunması gerekir. Başka bir deyişle, şekil şartına uyulmaması nedeniyle geçersizliğin öne sürülmesi bir hakkın kötüye kullanılması oluşturmamalıdır (doktrindeki bir esere atıf).

12. Bu noktada kısaca dürüstlük kuralına kısaca değinilmelidir. Bilindiği üzere TMK'nın “Dürüst davranma” başlıklı 2. maddesinde; “Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır.

Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.” hükmüne yer verilmiştir.

13. Dürüstlük kuralı, herkesin uyması gerekli olan genel ve objektif bir davranış kuralıdır. Genel olarak dürüstlük kuralı kişilerin tarafı oldukları hukuki ilişkilerde dürüst, namuslu, ahlâklı ve diğer kişilerde yaratılan güvenle tutarlı şekilde davranmalarını ifade eder. Buna göre belirli bir hukuki ilişkide dürüstlük kuralına uygun davranış; toplumdaki dürüst, namuslu ve orta zekâlı bir kişinin, genel ahlâk, doğruluk ve karşılıklı güven esaslarına uygun davranış biçimidir. Dürüstlük kuralına uygun bu davranışın belirlenmesinde, toplumda geçerli olan genel ahlâk kuralları, günün âdet ve uygulamaları, davranışın söz konusu olduğu hukuki ilişkilerin içerik ve amaçları da dikkate alınacaktır (doktrindeki bir esere atıf).

14. Türk Medeni Kanunu’nun 2. maddesinde, hukuk düzeninin kişilere tanıdığı bütün hakların kullanılmasında göz önünde tutulması ve uyulması gereken iki genel ilkeye yer verilmektedir: Dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı. Hukuk düzeni, kişilere tanıdığı her bir hakkın kapsamı ile bunların kullanılmasının şartlarını ve şeklini ilgili hak yönünden özel olarak düzenlemiştir. Ancak, hayatın sonsuz ihtimallerinin önceden öngörülmesi ve bunların en küçük ayrıntılara kadar düzenlenmesinin imkânsızlığı karşısında bütün hakların kullanılmasında dikkate alınacak genel bir sınırlama koyma ihtiyacı duyulmuştur. Dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı, bu açıdan uyulması gerekecek genel kurallar olarak karşımıza çıkmaktadır.

15. Anılan Kanun maddesinde hakların dürüstlük kuralına uygun kullanılması gerektiği ifadesinin ardından hakların açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeninin korumayacağı belirtilmiştir. Bu ifade şeklinden yola çıkarak bir hakkın kullanılmasında dürüstlük kuralına uyulmamasının müeyyidesinin, bu hakkın açıkça kötüye kullanılmış sayılması ve hukuken korunmaması olduğu kabul edilebilir (doktrindeki bir esere atıf). Nitekim aynı hususlar Hukuk Genel Kurulunun 17.09.2025 tarihli ve 2024/(17)4-41 Esas, 2025/523 Karar; 07.10.2021 tarihli ve 2018/(6)3-634 Esas, 2021/1171 Karar ile 24.06.2020 tarihli ve 2016/22(7)-603 Esas, 2020/462 Karar sayılı kararlarında da benimsenmiştir.

16. Hakkın kötüye kullanılması yasağı hakların yasalarda ve sözleşmede öngörülen şekilde kullanılmasından doğan sertliği gidermek ve bu yüzden doğacak adaletsizlikleri önlemek amacına yöneliktir. Bu durumda hak sahibi bu hakkı kullanmakla istediği amaca ulaşamayacaktır. Hakkın kötüye kullanılması yasağının en geniş uygulama alanı bulduğu hâllerden birisi, geçerlilik şekline

bağlı bir hukuksal işlemde bu şekle uyulmamış olması nedeniyle şekle aykırılık iddiasının ileri sürülmesidir. Şekle aykırılık hukuksal işlemin geçersizliği sonucuna doğursa da bu geçersizliği ileri sürme hak kötüye kullanıldığında dinlenmeyecek ve hukuksal işlem geçerli bir hukuksal işlemin bütün hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır (doktrindeki bir esere atıf).

17. Gerçekten de işçinin çok uzun bir süre esaslı değişikliğin gereğini yerine getirmesinden sonra bu değişikliği ileri sürerek iş sözleşmesini 4857 sayılı Kanun'un 24/II-(f) bendindeki "çalışma şartları uygulanmazsa" hükmüne dayanarak feshetmesi ve/veya değişiklik nedeniyle ödenmeyen alacaklarını talep etmesinde adalet duygusunu zedeleyen bir yön bulunmaktadır. Zira işçinin çok uzun bir süre değişikliğin gereğini yerine getirmesi-örneğin işyeri değişikliğine uygun olarak yeni işyerinde çalışmaya devam etmesi-veya çok uzun süre değişikliğe itiraz etmeksizin çalışması-örneğin prim uygulamasının kaldırılmasından sonra herhangi bir itiraz, şikâyet veya dava yoluna başvurmaksızın çalışmaya devam etmesi- sözleşmenin karşı tarafı olan işverende bu değişikliğin kabul edildiği yönünde bir inancın oluşmasına neden olabilir (doktrindeki bir esere atıf). Buna göre işin niteliğinde veya işyerinde yapılan değişiklikte 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin 1. fıkrasındaki şekle uyulmamış, buna rağmen işçi yapılan değişiklik doğrultusunda hiç itiraz etmeden uzun bir süre çalışmışsa, daha sonra şekle aykırılık nedeniyle değişikliğin kendisini bağlamayacağını ileri sürmesi olayın özelliğine göre bir hakkın kötüye kullanılması olarak yorumlanabilir (doktrindeki bir esere atıf).

18. Somut olayda davacı, davalı ... Başkanlığında 07.04.2014 tarihinden itibaren Destek Hizmetleri Müdürlüğünde depo sorumlusu olarak görevlendirildiğini, 2014 yılı Haziran ayından itibaren yevmiyesinin düşürüldüğünü ileri sürerek 08.05.2019 tarihinde dava açmış, davalı ... ise davacının yaklaşık beş yıldır aynı şartlarda çalışmasına rağmen eldeki davayı açmasının iyiniyet ile bağdaşmadığını belirterek davanın reddini savunmuştur.

19. Dosya içeriğinden davacının 15.05.2004 tarihinde davalı Belediyede geçici işçi olarak çalışmaya başladığı, 15.11.2007 tarihinde 5620 sayılı Kanun kapsamında Fen İşleri Müdürlüğünde sürekli işçi kadrosuna geçirildiği, 16.11.2009 tarihinde Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğünde müdür vekili olarak görevlendirildiği, 18.06.2012 tarihinden itibaren Zabıta Müdürlüğü bünyesinde ruhsatlandırma servisinde, 07.04.2014 tarihinden itibaren ise Destek Hizmetleri Müdürlüğünde depo görevlisi olarak görevlendirildiği ve görevlendirme yazılarının davacıya tebliğ edildiği, görevlendirme yazılarında ücrete ilişkin bir bilginin bulunmadığı anlaşılmıştır.

20. 15.06.2014-14.06.2015 yürürlük süreli Toplu İş Sözleşmesinin "Ücret Zammı" başlıklı 59. maddesinde "Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan taraf sendika üyesi işçilerin 15.06.2014 tarihinde almış oldukları günlük çıplak yevmiyeleri 42 TL'nin altında olanların yevmiyeleri 42 TL'ye, 49,78 TL olanların günlük yevmiyeleri 56 TL'ye, 56,58 TL olanların günlük yevmiyeleri 63 TL'ye, 61,12 TL olanların günlük yevmiyeleri 68 TL'ye, 106,60 TL olanların günlük yevmiyeleri 117 TL'ye yükseltilecektir. Ancak yeni işbaşı yapan ve üye olanların Taban Yevmiyesi 42 TL olarak kabul edilecektir." düzenlemesine; 15.06.2015-31.12.2016 yürürlük süreli Toplu İş Sözleşmesinin "Ücret Zammı" başlıklı 58. maddesinde "Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan taraf sendika üyesi işçilerin 15.06.2015 tarihinde almış oldukları günlük çıplak yevmiyeleri 43 TL olanların yevmiyeleri 46,44 TL'ye, 57 TL olanların günlük yevmiyeleri 61,56 TL'ye, 64 TL olanların günlük yevmiyeleri

69,12 TL'ye, 69 TL olanların günlük yevmiyeleri 74,52 TL'ye, 118 TL olanların günlük yevmiyeleri 127,44 TL'ye yükseltilecek, 31.12.2015 tarihinde almış oldukları yevmiyelerinin üzerine 01.01.2016-31.12.2016 tarihi arasına geçerli olmak üzere % 10 zam yapılacaktır. Ancak yeni işbaşı yapan ve üye olanların Taban Yevmiyesi 47 TL olarak kabul edilecektir." düzenlemesine yer verilmiş olup toplu iş sözleşmelerinin eklerinde işçilerin pozisyonlarına göre belirlenmiş ücret grupları bulunmamaktadır.

21. Davacıya ait ücret bordroları incelendiğinde davacının 2014 yılı Mayıs ayına ait bordrosunda yevmiyesi 106,60 TL iken 2014 yılı Haziran ayına ait bordrosunda 68,00 TL olduğu, 2015 yılı Haziran ayından itibaren ise toplu iş sözleşmesinin ilgili maddesi uyarınca bir önceki dönem aldığı yevmiye doğrultusunda belirlenen yevmiyeye göre ücretinin ödendiği anlaşılmaktadır.

22. Öncelikle belirtmek gerekir ki, dava dilekçesinde yaptığı işin karşılığı ücretin davacıya ödenmediği, aynı işi yapan diğer işçilere farklı ücret ödendiği iddiasında bulunulmamış, davacının ücretinin 2014 yılı Haziran ayından itibaren düşürüldüğü belirtilerek rızası olmaksızın yapılan bu değişiklik nedeniyle oluşan fark işçilik alacakları talep edilmiştir.

23. Bu çerçevede değerlendirilmesi gereken husus temelinde görev değişikliği olan ve bu değişiklik sebebiyle işçinin ücretinin düşürüldüğü, bu değişikliğin de esaslı değişiklik oluşturduğu konusunda ihtilaf bulunmayan eldeki davada, görev değişlikliği ve buna bağlı olarak ücretin düşmesi üzerinden yaklaşık beş yıl sonra dava açılarak 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin 1. fıkrasında öngörülen şekil eksikliğinin ileri sürülmesinin dürüstlük kuralına ve hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırılık teşkil edip etmediğidir.

24. Açıklanan maddi ve hukuki olgulara göre davacı 07.04.2014 tarihinden itibaren Destek Hizmetleri Müdürlüğünde depo görevlisi olarak görevlendirilmesine ve görev değişikliğine bağlı ücretin düşürülmesine yaklaşık beş yıl boyunca itiraz etmeyerek çalışmaya devam etmiş ve sözleşmenin karşı tarafı olan davalı işverende bu değişikliğin kabul edildiği yönünde bir inancın oluşmasına neden olmuştur. Davacının bu konuda uzun süre sessiz kalarak davalı işverenin işlemine uygun davranışta bulunduktan sonra 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin 1. fıkrasında öngörülen şekil eksikliğini ileri sürmesinin dürüstlük kuralına ve hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırı olduğu kabul edilmiştir.

25. Öte yandan ücretinin düşürüldüğü 2014 yılı Haziran ayı itibarıyla depo görevlisi olarak çalışan davacının, ücret farkı talep ettiği dönemde bir önceki görevi olan Zabıta Müdürlüğü ruhsatlandırma servisinde çalışmadığı açıktır. Dolayısıyla davacının fiilen yapmadığı bir işin karşılığı ücrete hak kazanması da mümkün değildir. Zira ücret esas itibarıyla yapılan işin karşılığıdır ve yapılan işin değiştirilmesi ile dolaylı bir sonuç olarak ücrette de değişiklik oluşmuştur. Bu itibarla davacının fark ücret alacaklarına dayalı davasının reddine karar verilmelidir.

26. Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sırasında, davalı işveren tarafından görev değişikliğine bağlı olarak 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin 1. fıkrasına aykırı şekilde davacının yazılı rızası alınmaksızın ücretinin düşürüldüğü, ücretteki düşüşün fiilen yapılan işin değişmesinden kaynaklandığının ispat edilemediği, davacının yapılan esaslı değişikliğe suskun kalmasının bu değişikliği reddettiği anlamına geldiği ve değişikliğin gerçekleşmemiş kabul edilmesi

gerektiği gibi bu hususun iyiniyet kuralı ile de ilişkilendirilemeyeceği, zamanaşımı süresi içerisinde fark işçilik alacaklarını talep edebileceği, bu nedenle direnme kararının onanması gerektiği ileri sürülmüş ise de bu görüş Kurul çoğunluğu tarafından benimsenmemiştir.

27. Hâl böyle olunca Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken önceki hükümde direnilmesi doğru olmamıştır.

28. O hâlde direnme kararı bozulmalıdır.

VII. KARAR

Açıklanan sebeple;

Davalı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) 371. maddesi gereğince BOZULMASINA,

İstek hâlinde temyiz peşin harcının yatırana geri verilmesine,

Dosyanın HMK'nın 373/2. maddesi uyarınca kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

İlk görüşmede yeterli çoğunluk sağlanamadığından 28.01.2026 tarihinde yapılan ikinci görüşmede oy çokluğuyla kesin olarak karar verildi.

" K A R Ş I O Y"

1. Davacı vekili dava dilekçesinde; davalı ... Başkanlığında Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğünde müdür vekili olarak çalışmakta iken davalı işverenin aldığı tek taraflı bir kararla 18.06.2012 tarihinde Zabıta Müdürlüğü bünyesinde ruhsatlandırma servisinde, 07.04.2014 tarihinden itibaren de depo sorumlusu olarak Fen İşleri Başkanlığında görevlendirildiğini, 2014 yılı Haziran ayından itibaren ise yevmiyesinin 106,60 TL'den 68,00 TL'ye düşürüldüğünü, işverenin mobbing uygulama amacıyla aldığı bu tek taraflı karar ile hem aylık ücretinin hem de yevmiyeye bağlı, toplu iş sözleşmesinden, iş sözleşmesinden, işyeri uygulamasından kaynaklanan sosyal yardımlarının düştüğünü iddia ederek fark ücret ve fark sosyal yardım alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

2. İlk Derece Mahkemesi davacının son görev değişikliğine ilişkin tutanağı 04.04.2014 tarihinde teslim aldığını, tebliğden itibaren 6 iş günü içerisinde olumlu veya olumsuz bir cevap vermediğini belirterek davanın reddine karar vermiştir.

3. Bölge Adliye Mahkemesince işçinin ücretinin düşürülmesine ilişkin rızasının alındığına dair davalı tarafça bir belge ibraz edilmediği, 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 62. maddesi dikkate alınarak davanın kabulü gerekirken reddine karar verilmesinin hatalı olduğu gerekçesiyle İlk Derece Mahkemesinin kararı kaldırılarak davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

4. Kararın davalı vekili tarafından temyizi üzerine Özel Dairece;
"Davacı 04.04.2014 tarihinde Destek Hizmetleri Müdürlüğü bünyesinde depo görevlisi olarak

görevlendirilmiş ve devamında da ücreti düşmüştür. Davacı, dava tarihine kadar yaklaşık 5 yıl boyunca görev değişikliğine ve ücretin düşürülmesine itiraz etmemiştir. Davacının uzun süre ses çıkarmamasının, sözleşmenin karşı tarafı olan işverende bu değişikliğin kabul edildiği yönünde bir inancın oluşmasına neden olması olağandır. İşverenin işlemine uygun davranışlarda bulunduktan sonra 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinde öngörülen şekil eksikliğini ileri sürmesi dürüstlük kuralına uygun düşmemektedir. Davacı ücret farkı talep ettiği dönemde bir önceki görev yeri olan ruhsatlandırma servisinde çalışmamış, depo görevlisi görevini sürdürmüştür. Dolayısıyla fiilen yapmadığı bir işin karşılığına hak kazanması mümkün değildir. Davanın reddine karar verilmesi gerekirken aksi yönde hüküm tesisi hatalıdır" gerekçesiyle karar oy çokluğu ile bozulmuştur.

5. Bölge Adliye Mahkemesince direnme kararı verilmiş, Hukuk Genel Kurulunun Sayın Çoğunluğunca da söz konusu direnme hükmünün bozulmasına karar verilmiştir.

6. Sayın Çoğunlukla aramızdaki uyuşmazlık; 07.04.2014 tarihinden itibaren Destek Hizmetleri Müdürlüğünde depo sorumlusu olarak görevlendirilen davacının 2014 yılı Mayıs ayı ücret bordrosunda 106,60 TL olan yevmiyesinin 2014 yılı Haziran ayı bordrosuna göre 68,00 TL olarak, 2015 yılı Haziran ayından itibaren ise toplu iş sözleşmesinin ilgili maddesi uyarınca bir önceki dönem aldığı yevmiye doğrultusunda belirlenen yevmiyeye göre ödenen davacı işçinin eldeki davayı 08.05.2019 tarihinde açtığı dikkate alındığında, çalışma koşullarındaki esaslı değişikliği zımnen kabul etmiş sayılıp sayılmayacağı, davacının 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesindeki şekil eksikliğini ileri sürmesinin dürüstlük kuralına aykırı olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

7. İş sözleşmesinin temel unsurlarından biri işçinin iş görme borcu, diğeri de işverenin ücret ödeme borcudur.

8. Çalışma koşulları ise iş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yürütümündeki bütün ve hak borçlardır. İşçinin ücreti, kullanacağı izinler, çalışma yeri, işin niteliği, tatil günleri, sosyal yardımlar, işe geliş gidişlerin ne şekilde olacağı çalışma koşullarına örnek verilebilir. İşçi ve işveren sözleşme özgürlüğü çerçevesinde kanunun emredici hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla karşılıklı anlaşma yoluyla çalışma koşullarını belirleyebilir.

9. İşveren yönetim hakkı kapsamında işin yürütümünü, iş ve işyeri organizasyonunu düzenleme yetkisine sahiptir. Ancak işverenin tek taraflı işçi aleyhine çalışma koşullarında yapacağı değişikliklere karşı işçiyi korumak amacıyla 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi ile özel bir düzenleme getirilmiştir.

10. 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesine göre; işveren iş sözleşmesi ile personel yönetmeliği ile, işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında tek taraflı olarak yapmak istediği esaslı bir değişikliği işçiye yazılı olarak bildirmek zorundadır. Yazılı olarak yapılmayan ve işçi tarafından yazılı olarak 6 iş günü içinde kabul edilmeyen esaslı değişiklikler ise işçiyi bağlamayacaktır.

11. Çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturan hâllerin ise somut olayın özelliği göz önünde tutulmak suretiyle belirlenmesi gerekir. Genel olarak baktığımızda işçinin ücretinin ve eklerinin düşürülmesi, işin niteliğinin, çalıştığı işyerinin ve çalışma sürelerinin değiştirilmesini esaslı değişiklik hâlleri olarak sayabiliriz.

12. Ücret, iş sözleşmesinin esaslı unsurlarından biri olup ücrete ilişkin her türlü işçi aleyhine değişiklik esaslı değişiklik niteliği taşır. Ve sadece nakdi ödemelerin değil her türlü ayni ek ücret ödemelerinin kaldırılması veya azaltılması da aleyhe esaslı değişiklik niteliğindedir. 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin 1. fıkrasının asıl konuluş amacı, işverenin tek taraflı olarak aleyhe değişiklik işlemlerine karşı işçiyi korumak, çalışma şartlarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmaktır.

13. Somut olayda uzun süredir davalı Belediyede Kültür ve Sosyal İşler müdür vekili olarak çalışan davacının 18.06.2012 tarihinde Zabıta Müdürlüğü bünyesinde ruhsatlandırma servisinde, 07.04.2014 tarihinden itibaren de Fen İşlerine bağlı Destek Hizmetleri Müdürlüğünde depo sorumlusu olarak görevlendirildiği, 2014 yılı Haziran ayından itibaren ise 106,60 TL olarak ödenen günlük yevmiyesinin 68,00 TL olarak ödenmeye başladığı anlaşılmaktadır.

14. Davalı işyerinde 15.06.2014-14.06.2015 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin "Ücret zammı" başlıklı 59. maddesinde "Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan taraf sendika üyesi işçilerin 15.06.2014 tarihinde almış oldukları günlük çıplak yevmiyeleri 42 TL'nin altında olanların yevmiyeleri 42 TL'ye, 49,78 TL olanların günlük yevmiyeleri 56 TL'ye, 56,58 TL olanların günlük yevmiyeleri 63 TL'ye 61,62 TL olanların günlük yevmiyeleri 68 TL'ye, 106,60 TL olanların günlük yevmiyeleri 117 TL'ye yükseltilecektir. ..." şeklinde düzenleme mevcuttur.

15. 15.06.2015-31.12.2016 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin "Ücret zammı" başlıklı 58. maddesinde ise "... 15.06.2015 tarihinde almış oldukları günlük çıplak yevmiyeleri 69 TL olanların günlük yevmiyeleri 74,52 TL'ye, 118 TL olanların günlük yüvmiyeleri 127,44 TL' ye yükseltilerek ... " şeklinde düzenleme mevcuttur.

16. Davalı ... işyerinde birer yıllık sürelerle toplu iş sözleşmeleri yapılmış ve ücret zammı başlıklı 58... . maddelerinde, bir önceki toplu iş sözleşmesi döneminde belirlenen yevmiyeler rakamsal olarak artırılmak suretiyle ücret zamları (işçilerin yevmiyeleri) düzenlenmiştir.

17. Dosya içeriğine göre davacı işçi davalı ... işyerinde 15.05.2004 tarihinde geçici işçi olarak işe başlamış, 15.11.2007 tarihinde 5620 sayılı Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun uyarınca sürekli işçi kadrosuna geçmiş, 16.11.2009 tarihinde Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğüne vekâleten atanmıştır. 13.06.2012 tarihinde Zabıta Müdürlüğü bünyesinde ruhsatlandırma servisinde, 04.04.2014 tarihinde Destek Hizmetleri Müdürlüğü bünyesinde depo görevlisi olarak görevlendirilmiştir. 04.04.2014 tarihli görevlendirme yazısında davacının ücreti konusunda herhangi bir açıklama yapılmamış 2014 yılı Mayıs ayı ücret bordrosunda günlük yevmiyesi 106,60 TL olarak gösterilmiş, 2014 yılı Haziran ayından 2015 yılı Haziran ayına kadar günlük yevmiyesi 68,00 TL olarak ödenmeye başlamış, 2015 yılı Haziran ayından itibaren ise günlük yevmiyesi 74,52 TL olarak ödenmiştir.

18. 15.06.2014-14.06.2015 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin 59. maddesindeki "... yevmiyesi 61,12 TL olanların günlük yevmiyeleri 68,00 TL'ye 106,60 TL olanların günlük yevmiyeleri 117,00 TL'ye yükseltilir..." şeklindeki düzenlemeye göre günlük yevmiyesi 106,60 TL olarak ödenen davacının yeni toplu iş sözleşmesi döneminde günlük yevmiyesinin 117,00 TL olarak ödenmesi

gerekirken görev yeri değişikliği ile birlikte 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesine aykırı bir şekilde günlük yevmiyesi 106,60 TL'den 68,00 TL'ye düşürülmüştür.

19. Davalı işveren davacıya kıdemine ve pozisyonuna uygun olarak çalıştığı bölüm değiştikten sonra davacıyla aynı pozisyondaki işçilere ödenmekte olan ücretin ödenmeye başlandığını, iş ve ücret değişikliğine uzun süre itiraz etmeksizin eldeki davayı açmasının 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesindeki iyiniyet kuralı ile bağdaşmayacağını savunmuştur.
20. Davacı işçiye depo sorumlusu olarak görevlendirilmesine ilişkin tebliğ edilen yazıda görev yeri değişikliği nedeniyle yevmiyesinin/ ücretinin düşürüleceğine ilişkin bir açıklama mevcut olmadığı gibi dosya içeriğinde de davacının ücretinin düşürülmesine rızası olduğuna ilişkin yazılı bir beyanı mevcut değildir.

21. Davalı işverenin savunmasında bahsettiği gibi toplu iş sözleşmelerinde çalışılan bölüme, statüye, yapılan işe veya unvana göre belirlenmiş bir ücret skalası mevcut değildir. Toplu iş sözleşmelerinde "ücret zammı" başlığı altında belirlenen yevmiyeler (kök ücret) işçilerin davalı nezdindeki pozisyonlarıyla ilgili değildir. Zira toplu iş sözleşmelerinin 58... . maddesinde bir görev, bir statü ya da iş tanımı belirtilmeksizin bir önceki dönem yevmiyelerinin Toplu İş Sözleşmesinin ücret zammı başlıklı 58... . maddesi ile rakamsal olarak arttırılmak suretiyle yeni Toplu İş Sözleşmesi dönemi için yevmiyeleri (kök ücret) belirlenmektedir. Yani davalı işverenin yargılamanın tüm aşamaları boyunca savunduğu gibi toplu iş sözleşmesinde işçilerin yevmiyeleri yaptıkları işe göre, çalışılan bölüme göre, pozisyonlarına veya kıdemlerine göre belirlenmemekte (işçilere pozisyon ayrımı olmaksızın) sadece bir önceki dönem toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan yevmiyeleri arttırılmak suretiyle yeni toplu iş sözleşmesi dönemindeki yevmiyeleri belirlenmekte ve böylece ücret artışları gerçekleştirilmektedir.

22. Davacıya görevlendirildiği destek hizmetleri bünyesindeki depoda çalışan işçilere 68,00 TL yevmiye ödendiği için davacıya da 68,00 TL yevmiye ödendiği ispat edilememiştir. Davalı ... resmî bir kurum olarak davacıya yevmiyesini 106,60 TL olarak öderken, depo sorumlusu olması ile birlikte 68,00 TL'ye düşürülmesinin gerekçesini her türlü yazılı delille ispatlama imkânına sahip iken ispatlayamadığı gibi toplu iş sözleşmesinin ücret artışını (yevmiyeleri) düzenleyen 58... . maddelerine, ayrıca yine TİS'nin 8/b maddesinde "işverenin işçi ücretlerinde sendikanın onayını almadan eksiltme yapamayacağına dair" düzenlemeye de aykırı hareket etmiş, ücretteki düşmenin sebebini ortaya koyamamıştır.

23. Dolayısıyla Özel Dairenin bozma ilâmında belirttiği "... ücret farkı talep ettiği dönemde bir önceki görevi olan Zabıta Müdürlüğü bünyesinde ruhsatlandırma servisinde çalışmamış depo görevlisi görevini sürdürmüştür. Dolayısıyla davacının fiilen yapmadığı bir işin karşılığına hak kazanması mümkün değildir" şeklindeki gerekçesi de işverenin destek hizmetleri müdürlüğü bünyesinde depo görevlisi olarak çalışanların yevmiyelerinin davacıya ödendiği gibi 68,00 TL olduğunu somut olayda ispat edememesi karşısında fiilen yapılan işe göre, pozisyona göre, çalışılan bölüme ücret ödendiği savunmasına da değer verilemeyecektir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesindeki "genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır" tanımına göre de fiilen yapılan işe göre ücret ödeneceği kuralı, somut olayda karşılığını bulmamıştır.

Bu bağlamda aslında davacı işçimizin ücretinin düşürülmesi fiilen yaptığı işin değişmesi nedeniyle değil işverenin tek taraflı ve keyfi uygulaması neticesinde gerçekleşmiştir. Yevmiyedeki artışın veya somut olaydaki gibi düşüşün çalışılan bölümle yapılan işle ilintili olduğuna ilişkin ne toplu iş sözleşmesinde bir düzenleme ne de işyeri kaydı mevcuttur.

24. 4857 sayılı Kanun'un 22/2 hükmünde, çalışma koşullarının, tarafların karşılıklı anlaşmaları ile değiştirilmesinin her zaman mümkün olduğu kurala bağlanmıştır ve çalışma koşullarında esaslı değişiklik konusunda işçinin yazılı rızasının alınması da 22. madde gereğidir. Ancak işçi çalışma koşullarında yapılmak istenen değişikliği usulüne uygun biçimde yazılı olarak ve süresi içinde kabul ettiğinde değişiklik sözleşmesi kurulmuş olacaktır.

25. Yazılı teklif ve süreye bağlı yazılı kabul değişiklik sözleşmesinin geçerlilik koşulu olup amacı işçinin rızasının bulunmadığı bir değişikliği zımnen kabul ettiği iddiasının önüne geçmektir. Böylece, değişiklik önerisi karşısında işçinin suskunluğu mülga 1475 sayılı İş Kanunu döneminde olduğu gibi bir zımni kabul olarak nitelendirilmeyecek, aksine altı iş günlük süre içinde suskun kalması önerinin reddi anlamını taşıyacaktır (doktrindeki bir esere atıf) .

26. Ancak her hakkın kullanılmasında olduğu gibi değişikliğin 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinde öngörülen şekil (geçerlilik) şartına aykırı olarak yapıldığı konusunda ileri sürülecek iddianın da dürüstlük kurallarına uygun bulunması gerekir. Şekil şartına uyulmaması nedeniyle geçersizliğin öne sürülmesi bir hakkın kötüye kullanılmasını oluşturmamalıdır. Burada bir hakkın kötüye kullanılması bağlamında ücret ile diğer çalışma koşulları arasında bir ayrım yapılması uygun olacaktır. İş sözleşmesinin asli edimlerinden biri olan ücrette yapılan değişiklik, sözleşmede edimler arasında bulunan dengeyi temelden sarsabilir. Ücret bordrolarının ihtirazı kayıt ileri sürülmeksizin imzalı olması sadece orda yazılı olan meblağın alındığı anlamına gelip işçinin ücrette yapılan indirimi kabul ettiği biçiminde yorumlanamaz. 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesine uygun bir değişiklik gerçekleştirilmedikçe işçinin zamanaşımı süresi içinde ücret farklarını veya kaldırılan ücrete ilişkin haklarını talep etmesi bir hakkın kötüye kullanılması olarak nitelendirilemez (doktrindeki bir esere atıf).

27. 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın (Anayasa) "Mülkiyet Hakkı" başlıklı 35. maddesine göre "Herkes, mülkiyet ve miras haklarına sahiptir. Bu haklar, ancak kamu yararı amacıyla, kanunla sınırlanabilir. Mülkiyet hakkının kullanılması toplum yararına aykırı olamaz." Bu maddeyle güvence altına alınan mülkiyet hakkı, ekonomik değer ifade eden ve parayla değerlendirilebilen her türlü mal varlığı hakkını kapsamaktadır. Buna göre işçinin ücretine dair düzenlemeler, Anayasanın 35. maddesi uyarınca korunmayı gerektiren mülkiyete ilişkin menfaat kapsamında da değerlendirilmelidir. Anayasanın 35. maddesi soyut bir temele dayalı olarak mülkiyete erişmeyi ve mülkiyet edinmeyi değil, mülkiyet hakkını güvence altına alsa da bu hususun istisnası olarak belli durumlarda bir ekonomik değer veya icrası mümkün bir alacağı elde etmeye yönelik meşru bir beklenti Anayasada yer alan mülkiyet hakkı güvencesinden yararlanabilecektir (AYM, B. No: 2019/1450, 22.02.2022). Yapılan bu açıklama ışığında bir değerlendirme yapılacak olursa 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinde öngörülen usule uygun bir değişiklik gerçekleştirilmemesine karşın, uzun süre suskun kalınmasına iyiniyet kuralı

çerçevesinde bir sonuç bağlamak, özellikle ücrette yapılacak indirim açısından, işçinin mülkiyet hakkının ihlâli sonucunu doğurabilecek niteliktedir.

28. Yargıtay uygulamasına göre ücrette yapılan esaslı değişiklikler ücretin iş sözleşmesinin asli unsurlarından biri olması ve yapılacak değişikliklerin menfaatler dengesini olumsuz etkilemesi karşısında işçi tarafından sessiz kalınarak çalışmaya devam edilmesi hâlinde değişikliği zımnen kabul ettiği söylenemeyeceği gibi; şekle aykırılığı ileri sürerek değişikliğin kendisini bağlamıyacağına ilişkin zamanaşımı süresi içerisinde dava açmasının da hakkın kötüye kullanımını oluşturmayacağı kabul edilmektedir.

29. Ancak ücret değişikliğine sessiz kalma ile ücret dışındaki diğer çalışma koşullarındaki değişikliğe itiraz etmeyerek yeni işyerinde çalışmaya başlamayı farklı değerlendirmek gerekecektir. Ücrette yapılan değişikliğe suskun kalma zımnen kabul anlamına gelmeyecektir. Ama işçinin yeni işyerinde, yeni çalışma saatlerine göre, yeni pozisyonuna bağlı bir görevde çalışması durumunda işçi yapılan değişikliğe uygun pozitif bir davranış içine girmekte ve uzun süre yeni işinde çalışmaktadır. Uzun bir süre çalıştıktan sonra şekil eksikliğini ileri sürmesi hem çelişkili davranış yasağının ihlâli hem de hakkın kötüye kullanılması sonucunu doğuracaktır. Bu yönde Sayın Çoğunlukla aramızda görüş ihtilafı bulunmamaktadır.
30. Ayrıca her görev değişikliği de ücrette değişikliği gerektirmez. Somut olayda davacının ücreti düşürüldüğünde, işveren düşürülen ücretin bu görevin karşılığı olduğunu açıkça ortaya koyamamıştır. Dolayısıyla davacının ücretinde 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesindeki şekil şartına aykırı yapılan esaslı değişikliğin kabul edildiğine ilişkin açık bir irade beyanı olmadığına göre, uzunca bir süre suskun kalması değişikliği zımnen kabul ettiği anlamına gelmeyeceği gibi, uzunca bir süre çalıştıktan sonra dava açarak şekle aykırılığı ileri sürmesi dürüstlük kuralına aykırılıkta oluşturmayacaktır. Aksi hâlde işveren tek taraflı olarak yapacağı ücretteki aleyhe değişiklikleri işçiye dayatabileceği gibi bu durumu ahde vefa ilkesi ile bağdaştırabilmekde mümkün değildir.

31. Ücret sözleşmeden doğan herhangibir alacak hakkı olmayıp, işçinin ve ailesinin tek geçim kaynağı olması bu hakka sosyal bir nitelik kazandırmış ve işçinin ücreti, ücrette adaletin sağlanması bakımından Anayasanın 55. maddesi ile de güvence altına alınmıştır.

32. Hukuk Genel Kurulu emsal nitelikteki bir kararında Yerel Mahkemece davacının 2013 yılının 1. ayında yürürlüğe giren yol ücreti alacağına 20.12.2013 tarihli icra takibi ile itiraz ettiği, 11 ay sonra icra takibi yolu ile yol ücreti faklarını istemesi ve dava açmasının hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olduğu belirtilmek suretiyle verilen direnme kararına karşı ".... 2012 yılında 6,00 TL ödenen yol ücretinin, 20 13... yıllarında 3,00 TL' ye düşürüldüğü, yol ücretinin bu şekilde düşürülmesi hususunun davacıya yazılı olarak bildirilmediği ve davacının İş Kanunu'nun 22. maddesi kapsamında esaslı nitelikteki bu değişikliği altı iş günü içinde kabul ettiğini gösterir yazılı bir belgenin dosya içeriğinde bulunmadığı anlaşılmaktadır. Yapılan değişiklik işçiyi bağlamayacaktır. Çalışma şartlarındaki değişikliğe uzun süre itiraz etmemesi zımnen kabul ettiği anlamına gelmeyeceği ..." gerekçesiyle Yerel Mahkemenin direnme kararının bozulmasına karar vermiştir (HGK 05.04.2017 2015/22-3050 Esas, 2017/5-60 Karar).

33. Davacının ücretinden yapılan indirimin fiilen yürüttüğü depo sorumlusu görevinden kaynaklanmadığı başka bir anlatımla aslında işverenin iddia ettiği gibi yeni bölümündeki fiilen yaptığı işe bağlı değişiklik olmadığı anlaşılmasına göre işverenin tek taraflı ve keyfi olarak yaptığı değişikliğe davacının suskun kalarak uzun süre çalışması yapılan değişikliği zımnen kabul ettiği anlamına gelmeyeceği gibi dava yoluyla fark ücret alacaklarını talep etmesi de iyiniyet kuralına aykırı bir davranış olarak nitelendirilemez. Uzun süre ihtirazi kayıt koymadan ödenen ücreti kabul etmesi, talep edilebilir olan bu alacağın varlığını ortadan kaldırmaz. Davacının bu şekildeki davranışının dürüstlük kurallarına aykırı olduğu da söylenemez.

34. Başka bir anlatımla davacı işçimizin uzun süre değişiklik yapıldığı şekilde eksik ödenen ücret ve diğer haklarını ihtirazı kayıt koymadan imzalayarak alması iş şartlarında esaslı değişikliği kabul ettiği anlamına gelmeyeceği gibi 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesindeki düzenleme ile kullanılmasına gerek olmayan eksik ücret ödenmesi nedeniyle iş sözleşmesinin fesih yoluna gitmemesi de aleyhine kullanılamaz. 4857 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle birlikte zımni kabul müessesesi ortadan kalkmış olup çalışma koşullarında yapılacak aleyhe değişikliklerin 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesindeki prosedüre uygun olarak yapılması yasal zorunluluktur. Davacı işçinin açık yazılı rızası dışında ücretinin düşürülmesi yasal olarak mümkün değildir.

35. Davalı işverenin tek taraflı irade bildirimi ile görev yeri değişikliği sonrasında 22. maddede düzenlenen prosedüre uymadan davacının ücretinin düşürülmesi davacının yazılı olarak değişiklik önerisini kabul etmemesi veya bu süre içerisinde suskun kalmasıyla aslında iş şartlarında değişiklik önerisi reddedilmiş ve değişiklik gerçekleşmemiş olacaktır. Taraflar arasındaki iş ilişkisi aynı şartlarda devam edecektir. Özellikle ücretin düşürülmesi, ücretin eki niteliğindeki hakların ortadan kaldırılması nedeni ile meydana gelen iş şartlarında esaslı değişikliği işçinin kabul etmemesi hâlinde talep edilebilir olduğu sürece işçi fark ücret ve diğer hakları her zaman isteme hakkına sahiptir. Olayımızda olduğu gibi işçinin uzun süre değişiklik yapıldığı şekilde eksik ödenen ücretleri ihtirazı kayıt koymadan imzalayarak alması iş şartlarında esaslı değişikliği kabul ettiği anlamına gelmez. Davacımız zamanaşımı süresi içerisinde fark ücret ve diğer alacakları talep edebileceği gibi iş sözleşmesinin asli unsurlarından olan ücretinin düşürülmesine uzun süre suskun kalarak dava açmasının 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi bağlamında iyiniyet kuralı ile ilişkilendirilmesi de doğru değildir.

36. Sonuç olarak Bölge Adliye Mahkemesinin davacı işçinin çalışma koşullarından olan ücretinin düşürülmesine uzun süre suskun kalmasının çalışma koşullarındaki değişikliği zımnen kabul etmiş sayılamayacağı dava açarak 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesindeki şekil eksikliğini ileri sürmesinin dürüstlük kuralına aykırılık oluşturmayacağı ve davacının zamanaşımı süresi içerisinde fark ücret ve diğer alacaklarını talep edebileceği yönündeki direnme hükmünün onanması gerektiğini düşündüğümüzden Genel Kurulun Sayın Çoğunluğunun aksi yöndeki bozma görüşüne katılamıyoruz.