Maaşı düşürülen işçi istifa ederse tazminat alacak

*Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, maaşı düşürülen işçinin bu sebeple istifa etmesi halinde kıdem tazminatı almaya hak kazanacağına hükmetti. Yüksek mahkeme, işçinin ücretinin azaltılması, maaşında kesinti yapılmasının işçiye haklı sebeple fesih hakkı vereceğine karar verdi.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
|  | | |

Asgari ücretin yanı sıra ödenen performans ücretinde eksik ödeme yapılması üzerine işverenin kapısını çalan işçi, eli boş dönünce rotayı iş mahkemesine çevirdi. 3. İş Mahkemesi'ndeki davada ifade veren işçi, ücretindeki azalma sebebiyle işverene itirazda bulunduğunu ancak sonuç alamadığını, çalışma şartlarında değişiklik olmamasına rağmen haksız şekilde yapılan kesintiler yüzünden iş akdini haklı sebeple feshettiğini öne sürdü. Kıdem tazminatı ve fazla mesai ücretlerinin ödenmesini talep etti. Davalı işveren, iddiaları reddetti. Mahkeme, davacı işçiyi haksız buldu. Mağdur işçi bu kez soluğu [Yargıtay](https://www.memurlar.net/arama/anahtar/default.aspx?Search=Yarg%FDtay)'da aldı. [Yargıtay](https://www.memurlar.net/arama/anahtar/default.aspx?Search=Yarg%FDtay) 22. Hukuk Dairesi emsal bir karara imza attı.

[Yargıtay](https://www.memurlar.net/arama/anahtar/default.aspx?Search=Yarg%FDtay) kararında, davacının 2009 yılından beri motive amaçlı ödenen performans ücretinin tarafına eksik ödenmesi sebebiyle iş akdine son verdiğine dikkat çekildi. 4857 Sayılı İş Kanunundaki, 'Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal 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 yapılamaz.' hükmüne dikkat çekildi. Kararda şöyle denildi: "İşveren,iş sözleşmesiyle veya sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da iş yeri uygulamasıyla oluşan çalışma şartlarında esaslı bir değişikliği, ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik teklifini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir sebebe dayandığını veya fesih için başka bir geçerli sebebin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir."

Hem patron, hem işçi vefalı olmalı

Hukukun temel ilkelerinden birisinin de 'ahde vefa' ilkesi olduğuna vurgu yapılan kararda, "Taraflar, yaptıkları bir sözleşmeye, şartlar sonradan değişse dahi uymak zorundadırlar. Vefa ilkesi, sözleşmenin taraflarından birisinin tek taraflı iradesi ile sözleşmenin içeriğini diğer tarafın aleyhine değiştirmemesini gerekli kılmaktadır. İşçinin aldığı ücret miktarının düşürülmesi, ikramiyenin veya sosyal yardımın kaldırılması, işçinin iş yeri organizasyonunda mevcut görevinden daha alt seviyedeki bir göreve atanması işçi aleyhinedir. Bu tür değişiklikler, 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. İşverenin herhangi bir sebeple tek taraflı olarak işçinin ücretinde ya da ücret nevinden bir alacağında indirime gitmesi mümkün değildir. Aksi halde yani işverenin tek taraflı olarak işçinin yazılı rızasını almadan ücretinde indirime gitmesi halinde işçinin iş sözleşmesini haklı sebeple feshetmesi mümkün olacaktır. Açıklanan sebeplerle mahkeme kararının bozulmasına oy birliği ile karar verilmiştir" ifadeleri yer aldı.