

**ÜCRET ARTIŞINI YETERSİZ BULUP İŞTEN AYRILAN İŞÇİNİN  
İŞ AKDİNİN FESHEDİLMESİ**

**Yrd. Doç. Dr. N. Binnur TULUKÇU \***

**I- KARAR METNİ**

**T.C. YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ**

**ESAS NO** : 2003/15604  
**TARAR NO** : 2004/4330  
**TARİHİ** : 8.3.2004

**DAVA** : Davacı ihbar, kıdem ve kötünıyet tazminatlarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, istek doğrultusunda karar vermiştir. Hüküm süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünöldü.

**KARAR** : Davada iş akdi fesh edilen işçi haksız bir feshin bulunduğunu beyan etmiş; kıdem ve kötü niyet tazminatı istemiştir. Davalı ise; davacının verilen zammı kabul etmeyip fiili olarak işi bırakmak suretiyle akdi sona erdirdiğini söylemiştir. Dinlenen tanıklar davacının davalı tarafında yapılan zammı yeterli bulmayarak işyerini terk ettiğini beyan etmişlerdir. Yerel mahkeme tanık beyanlarını kabul ederek, kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesine hükmetmiştir. Yetersiz olduğu iddia edilen davacıya yapılan zammın toplu sözleşmeden kaynaklanmayıp, tamamen işverenin isteğine bağlı ve işverenin takdir hakkını kullanarak işçilerine münasip bir zam yaptığı anlaşılmaktadır. Yapılan zammın yetersiz olduğu gerekçe gösterilerek işçinin fesih hakkı haklı görülmediğinden davanın reddi gerekirken mahkemenin aksine hareketle davanın kabulüne karar vermesi bozmayı gerektirmiştir.

---

\* S.Ü. Hukuk Fakölteesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuk Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

## Karar İncelemesi

**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, 058.03.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

(Karar metni Tekstil İşveren Dergisi, Eylül 2004 tarihli 297nci sayısında yayınlanmıştır).

## II- KARARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

1- Karara konu olan olayda, davacı işçi, işveren tarafından yapılan ücret artışını yetersiz bulup işyerini terk etmiş ve iş sözleşmesinin işverence haksız olarak feshedildiği iddiasıyla ihbar, kıdem ve kötüniyet tazminatlarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

İş uyuşmazlıkları işçi ile işveren arasında mevzuat, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi ile taraflara sağlanan hakların uygulanmamasından veya eksik uygulanmasından veya bu haklara ilişkin bir hükmün yorumlanmasından veya mevcut hakların değiştirilmesi veya yeni haklar ihdas edilmesi için çıkan uyuşmazlıklardır<sup>1</sup>. Bunlar, taraflarına ve muhtevasına bakılarak, hak ve menfaat uyuşmazlıkları ile bireysel ve toplu iş uyuşmazlıkları şeklinde ayrımlara tabidir<sup>2</sup>.

Hak uyuşmazlığı, işçi ve işveren ilişkilerinde taraflardan birinin, diğerinin mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesinden kaynaklanan haklarını ihlal etmesi veya uygulamaması sebebiyle meydana gelen uyuşmazlığı ifade eder. Bu durumda, mevcut haklara ilişkin olarak, taraflar arasında çıkan uyuşmazlıklara hak uyuşmazlığı denir. Menfaat uyuşmazlığı ise, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya mevzuat ile sağlanan hakların üzerinde yeni haklar sağlanması, mevcut hakların değiştirilmesi veya yeni haklar meydana getirilmesi nedeniyle ortaya çıkan iş uyuşmazlığıdır.

İş uyuşmazlıkları, tarafları göz önünde tutularak, bireysel iş uyuşmazlığı ve toplu iş uyuşmazlığı ayırımına tabi tutulur. Bireysel iş uyuşmazlıkları, işçi ve işveren arasında iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıklardır. Toplu iş uyuşmazlıkları ise, işveren sendikası veya işveren ile işçi arasında çıkan uyuşmazlıklardır<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 16. Bası, İstanbul 2003, s. 533; Haluk Hadi SÜMER, Türk Hukukunda Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları, Prof. Dr. Jale G. AKİPEK'e Armağan, Konya 1991, s. 535; Nurhan SÜRAL, İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları, Ankara 1982, s. 1-4; Ercan AKYİĞİT, Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku, 4. B., Ankara 2005, s. 506.

<sup>2</sup> Turhan ESENER, İş Hukuku, 3. B., Ankara 1978, s. 540; ÇELİK, s. 533; SÜMER, s. 535; SÜRAL, s. 5,6; AKYİĞİT, s. 506.

<sup>3</sup> ÇELİK 533,534; ESENER, s. 541; SÜMER, s. 537-538; SÜRAL, s. 9 vd. Kenan TUNÇOMAĞ, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1988, s. 459; Adil İZVEREN, İş

Uyuşmazlıklara ilişkin yapılan bu tanımlardan hareketle, olaydaki uyuşmazlık, bireysel menfaat uyuşmazlığıdır. Ancak Türk İş Hukukunda, bireysel uyuşmazlıkların konusunun menfaat uyuşmazlığı olup olamayacağı hususu tartışmalıdır. Bazı yazarlar, bireysel iş uyuşmazlıklarının iş sözleşmesinden veya mevzuattan kaynaklanabileceğini belirtmek suretiyle, bireysel iş uyuşmazlıklarını hak uyuşmazlıkları ile sınırlandırmaktadır<sup>4</sup>. Bazı yazarlar ise, hem hak uyuşmazlıklarının hem de menfaat uyuşmazlıklarının bireysel iş uyuşmazlıklarına konu olabileceğini ileri sürmektedir<sup>5</sup>.

Kanaatimizce, menfaat uyuşmazlıkları, hak uyuşmazlıkları gibi bireysel uyuşmazlıklara konu olabilir. Nitekim olayda, sözleşme ile tespit edilen ücretin ödenmemesi değil, ücrete ilişkin mevcut hakkın yeniden düzenlenmesine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durumda teorik olarak bireysel menfaat uyuşmazlığı söz konusu olmakla beraber, bu tür uyuşmazlıklarda toplu menfaat uyuşmazlıkları için öngörülen barışçı çözüm yollarına ilişkin mevzuat hükümlerinin uygulanması mümkün değildir. İşçi bu uyuşmazlığın çözümü için mahkemeye başvuramaz ve toplu menfaat uyuşmazlığı haline dönüştüremez<sup>6</sup>. İş Mahkemelerinin görev alanını belirleyen İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesi de bireysel iş uyuşmazlıklarını, sadece bireysel hak uyuşmazlıkları açısından ele almıştır<sup>7</sup>.

Belirtilen sebeplerden dolayı, bireysel menfaat uyuşmazlıklarının yargı yolu ile çözümü mümkün değildir. İşçinin bu durumda, grev, işi yavaşlatma gibi mücadelecî çözüm yollarına başvurması da söz konusu olamaz. Aksi halde, işveren iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilir<sup>8</sup>. İşçinin bu durumda sadece iş sözleşmesini yenilememe veya usulüne uygun bir şekilde iş sözleşmesini sona erdirmeye hakkı vardır<sup>9</sup>.

Somut olaydaki uyuşmazlığın temeli ücrete zam yapılması konusuna dayanmaktadır. İş sözleşmesi ile düzenlenen ücretin yeniden tespiti

---

Hukuku, C. 1,2,3, Ankara 1974, s. 381; Fatih M. GÜMÜŞ, Türk Hukukunda İş Uyuşmazlıkları ve Uzlaştırma, Ankara 1972, s. 164.

<sup>4</sup> Kenan TUNÇOMAĞ, Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Uzlaştırma ve Tahkim, İstanbul 1973, s. 3; Nuri ÇELİK, İş Hukukunda Uzlaştırma ve Arabuluculuk, İstanbul 1973, s. 381; ESENER, s. 548. İZVEREN, açık olarak menfaat uyuşmazlıklarının bireysel iş uyuşmazlıklarına konu olamayacağını belirtmektedir. İZVEREN, s. 380.

<sup>5</sup> Metin KUTAL, Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Barışçı Yollarla Çözümlemesi, Sosyal Siyaset Konferansları, 19. K., İstanbul 1968, s. 221; Kemal OĞUZMAN, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C. I, 4.B., İstanbul 1986, s. 112; SÜRAL, s. 9; SÜMER, s. 538.

<sup>6</sup> SÜRAL, s. 9; SÜMER, s. 538.

<sup>7</sup> Bu konuda daha geniş bilgi için bkz. Fevzi ŞAHLANAN, İş Yargılaması, IHFM, C. XLII, S. 1-4, İstanbul 1976, s. 400 vd.

<sup>8</sup> OĞUZMAN, s. 112; SÜRAL, s. 9; SÜMER, s. 538.

<sup>9</sup> KUTAL, s. 221; OĞUZMAN, s. 112; SÜRAL, s. 9.

## Karar İncelemesi

hususlu bireysel menfaat uyuşmazlığı olarak kabul edilmektedir. İşçinin bu durumda başvurabileceği tek yol, iş sözleşmesini yenilememe veya usulüne uygun bir şekilde sona erdirmektir. Dolayısıyla olayda işveren tarafından yapılan zammın yetersiz olduğu gerekçesiyle işçinin işi fiilen bırakması, usulsüz fesih olarak kabul edilmelidir. Bu durumda 4857 sayılı İş Kanunumuza göre, işçinin ihbar, kıdem ve kötüniet tazminatlarının ödetilmesini talep edebilmesi mümkün değildir. Bireysel iş uyuşmazlığının konusu “ücrete yapılan zam” değil de, ücretin işveren tarafından kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmemesi veya ödenmemesi olsa idi, hak uyuşmazlığı söz konusu olacaktı. Bu durumda işçi, sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshetme hakkına sahip olabilirdi. (4857 İş K.md. 24)

2- Olayda tartışılması gereken bir diğer nokta ise, iş sözleşmesini fesheden tarafın belirlenmesi hususudur. Daha önce belirttiğimiz gibi, aradaki uyuşmazlık, bireysel menfaat uyuşmazlığı olduğu için, işçinin yargı yoluna veya mücadeleciler çözüm yollarına başvurması mümkün değildir. Sadece sözleşmeyi usulüne uygun bir şekilde feshedebilir. İş sözleşmesinin işçi veya işveren tarafından feshedilmiş olması farklı hukuki sonuçlar doğurur. Bu sebeple kararda sözleşmeyi fesheden tarafın doğru olarak belirlenmesi gerekir.

Fesih beyanı her zaman açık ve belirgin olmayabilir. Nitekim, bazen tarafların davranışlarından da sözleşmeyi feshettiği anlaşılabilir. Doktrinde olayın şartlarına ve özelliklerine göre, fesih niyetinin yeterli ölçüde açıklandığı ve güven teorisine göre muhatabın bu davranışının feshe ilişkin bir irade olarak yorumlandığı hallerde fesih beyanının yapıldığı kabul edilmektedir<sup>10</sup>. Kararda işçi, iş akdinin işveren tarafından haksız olarak feshedildiğini ileri sürmekte ve ihbar, kıdem ve kötüniet tazminatları talep etmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, sözkonusu olayda, işçinin verilen zammı kabul etmeyip, fiili olarak işi bırakmak suretiyle sözleşmeyi feshetmesini haklı görmemektedir. Nitekim işçinin işten ayrılması halinde, sözleşmenin işveren tarafından değil, işçi tarafından usulsüz olarak feshedildiğinin kabulü gerekir. İş sözleşmesini haklı bir neden olmadan fesheden işçinin işverenden ihbar, kıdem ve kötüniet tazminatlarını talep edebilme hakkı yoktur<sup>11 12</sup>.

---

<sup>10</sup> Kenan OĞUZMAN, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi, İstanbul 1955, s. 170-171; Haluk Hadi SÜMER, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İstanbul 1999, s. 93-94; EKONOMİ, s. 166-167; TUNÇOMAĞ, s. 201.

<sup>11</sup> Münir EKONOMİ, İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, 3. B., İstanbul 1984, s. 186; NARMANLIOĞLU, s. 279; Kenan TUNÇOMAĞ/Tankut CENTEL, İş Hukukunun Esasları, 2. B., İstanbul 1999, s. 212-213.

3- Olayda dikkatimizi çeken bir diğer nokta ise, ücret zammı konusunda işverenin toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri dışında serbest olup olmadığı, varsa bu serbestliğin sınırıdır.

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 2. maddesine göre "Toplu iş sözleşmesi, iş akdi yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan bir sözleşmedir. Toplu iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edebilir". Bu tanımdan hareketle, toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler bakımından işveren, toplu iş sözleşmesinde düzenlenen ücret artış oranlarını göz önünde bulundurmak zorundadır. Ancak toplu iş sözleşmesinin tarafları değişen ekonomik durumlar karşısında sözleşmede değişiklikler yapmak ve sözleşmeyi yeni şartlara uyarlama imkanına sahiptirler<sup>13</sup>. Ülkemiz uygulamasında ücret zamları, fazla çalışma ücretleri, primler ve ikramiyeler gibi paraya ilişkin sözleşme hükümlerinin ihtiyaçlar ölçüsünde taraflarca değiştirildiği görülmektedir. Bu durumda sözleşme taraflarının değişen ekonomik koşulları göz önüne alarak işçiler için henüz bir hak olarak doğmayan sözleşmenin sonraki yılına ve dönemine ait ücret zamlarında değişiklik yapabileceklerini kabul etmek gerekir<sup>14</sup>.

İşçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanması söz konusu değil ise, işçi ile işveren iş sözleşmesi ile ücret miktarını açıkça belirleyebilir. Olayda "...yapılan zammın toplu sözleşmeden kaynaklanmayıp, tamamen işverenin isteğine bağlı ve işverenin takdir hakkını kullanarak işçilerine münasip bir zam yaptığı" anlaşılmaktadır. Dolayısıyla işveren sözleşmede bu yönde bir hüküm bulunmamasından dolayı, yönetim hakkı çerçevesinde ücret artış oranını belirlemiştir. Yargıtay kararında "münasip bir zam" kavramına yer verilmiştir. İşverenin içinde bulunduğu olumsuz bir ekonomik durum, genel kriz gibi bir sebep yokken, özellikle enflasyon oranının altında bir artışın işveren tarafından belirlenmesi, işçinin lehine bir durum değildir. Bu durumda işçi sözleşmeyi yenilemeyebilir veya sözleşmeyi usulüne göre feshedebilir. Dolayısıyla yapılan

<sup>12</sup> Yargıtaya göre, ücret artışının yeterli olmaması ve zam isteğinin kabul edilmemesi, yahut ücretinin az olması nedeniyle işten ayrılan işçi ihbar ve kıdem tazminatı isteyemez. Y. 9HD, 24.9.1996 E. 1996/8892 K. 1996/17737, Tekstil İşv. D., Şubat 1997, s. 15; 24.12.1997, E. 1997/18437 K. 1997/22430, İşv. D., Temmuz 1998, s. 15; 19.2.1998, E. 1998/2241 ve N. Binnur TULUKÇU'nun incelemesi, S.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, 1999, s. 1-2, s. 379-384; 3.7.1998, E. 1997/9357 K. 1998/11210, Tekstil İşv. D., Aralık 1999, s. 21.

<sup>13</sup> ÇELİK, s. 511; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 330.

<sup>14</sup> ÇELİK, s. 511; Haluk Hadi SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, 2.B., Konya 2000, s. 275.

Karar İncelemesi

zamın “münasip” olup olmadığı, her somut olayın kendi özelliklerine göre değerlendirilmelidir.

### III- SONUÇ

Ücret artışını yetersiz bulup işten ayrılan işçi ile işveren arasında, iş sözleşmesinden kaynaklanan bireysel menfaat uyumsuzluğu söz konusudur. Bireysel menfaat uyumsuzluklarının yargı yolu ile çözümü mümkün değildir. Ancak taraflardan biri, sözleşmeyi usulüne göre sona erdirebilir.

Olayda işçinin ifadesinden sözleşmeyi işverenin feshettiği sonucu çıkarılamaz. İşçinin yapılan ücret zammını yeterli bulmayarak fiilen işi bırakmak suretiyle “ekonomik sebeplerle” İş Kanunu md. 17’ye göre sözleşmeyi feshettiğinin kabulü gerekir. Bu da işçiye ihbar ve kıdem tazminatı talep etme hakkı vermez.

Yerel mahkemenin işçinin ihbar, kıdem ve kıdem tazminatlarına ilişkin taleplerini kısmen hüküm altına alması hatalıdır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin, işçinin sözleşmeyi usulsüz feshettiği kabul ederek, tazminat taleplerini reddetmesi yerindedir.