**……………………………. …………………**

**BAŞVURAN :**

**KONU :** Asgari Ücret Farkının ödenmesi talebimden ibarettir.

**AÇIKLAMALAR :**

Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı sözleşmesi ile kurumunuz bünyesinde …………………..…… olarak çalışmakta iken 25/12/2017 tarihli ve 696 sayılı KHK kapsamında 01/04/2018 tarihinden itibaren sürekli işçi kadrosunda geçişim yapılmış olup ve halen bu statüde çalışmaktayım.

Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı sözleşmesi ile çalıştırıldığım dönemde alt işveren ile (taşeron) kurumunuz arasında imzalanan ihale şartnamesi doğrultusunda alt işveren ile imzaladığım en son iş sözleşmesinde ücretim; asgari ücretin % …… fazlası olarak kararlaştırılmış ve bu kapsamda Nisan 2018 tarihinde sürekli işçi kadrosuna geçişim yapılmıştır. Hem kadroya geçmeden önce hem de sürekli işçi kadrosuna geçirildikten sonra asgari ücretin % .......'i fazlası oranında ücretim hesaplandığı halde 2019 yılına gelindiğinde asgari ücrete gelen zam uygulanmamak suretiyle bu tarihten itibaren ücretim eksik ödenmeye başlanmıştır.

Diğer kamu işyerlerinde olduğu gibi idareniz ve ona bağlı işyerlerindeki alt işveren işçilerinin kadroya geçiş ve ücret esasları 696 Sayılı KHK ile 375 sayılı KHK nın geçici 23.maddesi ile belirlenmiştir.

**696 sayılı KHK' nın 127 nci maddesi ile birlikte 375 sayılı KHK' ya eklenen Geçici 23 ncü madde gereğince; kadroya geçmeden önce aldığım asgari ücretin oransal farkına göre belirlenen ücret ile diğer mali ve sosyal hakların, kadroya geçtikten sonra da uygulanmaya devam etmesi gerekmektedir.**

Bu kapsamda; geçiş işlemleri tamamlanan işçilere idarelerce uygulanmak üzere, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve 31.10.2020 tarihine kadar uygulanacak olan çerçeve toplu iş sözleşmesinde maktu bir ücret belirlenmemiştir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yayınlanan çerçeve Toplu iş sözleşmesi; şahsımın da arasında olduğu işçilerin "kadroya geçiş tarihindeki mevcut ücretlerini" esas almıştır. Buna göre ücreti rakamsal olarak belirlenenler sözleşmesindeki bu rakam esas alınarak, **şahsım gibi ücreti oransal olarak belirlenenlerin ise asgari ücretin oransal farkı üzerinden ücret ve diğer sosyal hakları belirlenmiştir.**

Şahsım, idareniz nezdinde kadroya geçirilmeden önce asgari ücretin oransal fazlasıyla çalışmakta olup bu kapsamda 696 sayılı KHK kapsamında kadroya geçişim sırasında da asgari ücretin bu oransal farkı ile belirlenen şartlarda sürekli işçi kadrosuna geçtiğim açıktır. Zira; 4857 Sayılı İş Kanunu'nun "Ücretten indirim yapılamayacak haller" başlıklı 62. maddesinde *"Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz."* hükmü yer almaktadır.

Bu maddeye göre ücretinin düşürülmesinde açıkça işçinin hiçbir baskı altında kalmadan, YAZILI muvafakatinin alınması zorunluluktur. Bu şartlar dışında yapılan hiçbir ücret düşüklüğü işçiyi bağlamaz ve işçi işverene karşı alacaklı konuma geçer.

Nitekim, aynı konuya ilişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 15.03.2017 tarih ve E.2015/ 3609, K.2017/501 sayılı ilamında; “*dava dışı alt işverenler arasında yapılan 2009 yılını kapsayan hizmet alım sözleşmelerinin eki olan idari şartnamelerde* ***ücretin asgari ücrete endekslenerek işçinin yaptığı işe ve eğitim durumuna göre "asgari ücretin yüzde 15, 20, 25, 30, 35 fazlası" şeklinde belirlendiği,*** *2010 yılı için akdedilen hizmet alım sözleşmelerine ait idari şartnamelerde ise ücretin işçinin yaptığı işe ve eğitim durumuna göre değişmekle birlikte önceki dönem hizmet alım sözleşmelerinde kararlaştırılandan daha düşük oranlarda belirlendiği ve bu şekilde işçilerin ücretlerinde indirim yoluna gidildiği,* ***asgari ücretteki artış oranına bağlı olarak ödenen ücret artmakla birlikte oranın düşürülmesi nedeni ile ücrette azalma olduğu görülmektedir. Bu şekilde hizmet alımı sözleşmeleri ile yapılan ücretteki indirim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 62 nci maddesine aykırı olduğu gibi, aynı Kanunun 22 nci maddesi hükmüne uygun biçimde işçinin yazılı rızası alınmadığından işçiyi bağlamayacağı açıktır. Bu nedenle davacı işçi fark ücret isteminde haklı olup esasen bu husus Özel Dairenin de kabulündedir. Davacının düşürülmeden önceki ücreti asgari ücretin belli bir oranda fazlası olarak kararlaştırıldığına göre bu oranın yeni dönemde de korunması esastır.***” şeklinde karar vermek suretiyle ücret düşüklüğünde mutlaka ve mutlaka işçinin rızasının alınması gerektiğinin önemi vurgulanmış ve şahsımla aynı olan uyuşmazlıkta mahkeme yukarıda izah edilen konuyla ilgili olarak işçi lehine karar vermiştir.

Yukarıda belirtmiş olduğum durumlar neticesinde; ücretimin asgari ücretin yüzdesel/oransal fazlası olarak kararlaştırılmasına rağmen, ücretim hesaplanırken 2019 yılında ve devamı 2020 ve 2021 yılında asgari ücrete gelen zamlar uygulanmadığından işbu dilekçenin verildiği tarihe kadar ücretim eksik ödenmiştir. Bu durumun yasalara aykırılığı tartışmasız olup bu hatalı işyeri uygulaması neticesi olarak idarenizden eksik ödenen ücret alacağım ile yine bu ücrete bağlı olan fark ilave tediye ve fark ikramiye ve diğer alacaklarım doğmuştur.

Sonuç olarak, idarenizce şahsımın alması gereken ücretinin doğru bir şekilde tespiti ile, 2019 yılının başından bugüne kadar eksik ödenen ücretimin ve diğer alacaklarımın yukarıda örnek sunulan mahkeme kararına göre doğru bir şekilde hesaplanıp tarafıma ödenmesini ve yine yasal olmayan bu işyeri uygulamasına ivedilikle son verilmesi gerektiği hususunu bildirir gereğini saygılarımla arz ve talep ederim. …/…./2021

Adı Soyadı

İmza