

YARGITAY**22.HUKUK DAİRESİ****Esas No. 2011/16050****Karar No. 2012/13518****Tarihi: 14.06.2012****İlgili Kanun / Madde****4857 S. İŞK/ 18-21, 22**

- **İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK**
- **PERFORMANS DEĞERLENDİRME SİSTEMİNİN İŞYERİNDE OLUP OLMADIĞININ BELİRLENMESİNİN GEREKMESİ**
- **İŞVERENİN YÖNETİM HAKKINI KÖTÜYE KULLANIP KULLANMADIĞININ ARAŞTIRILMASI**

ÖZETİ Davacının işyerinde yaptığı işin değiştirildiği, aynı işyerinde başka birime verildiği tartışmasızdır. Uyuşmazlık, yapılan bu değişikliğin iş koşullarında davacı aleyhine esaslı değişiklik olup olmadığı, keza bu değişikliğin işverenin yönetim hakkı kapsamında kalıp kalmadığı yönlerine ilişkindir. Her ne kadar bilgisine başvurulmuş tanıklar işverence yapılan değişikliğin davacı aleyhine esaslı değişiklik olduğunu belirtmişlerse de, işletme içerisinde cereyan etmiş olan bu işlemde hukuka aykırılık bulunup bulunmadığının saptanması bakımından davalı işverenin savunmaları da dikkate alınarak bilirkişi marifetiyle inceleme yaptırılıp başka bir deyişle bilirkişi görüşüne de başvurulup bundan sonra sonuca gidilmelidir.

Bu itibarla somut olayda söz konusu işyerinde performans değerlendirme sistemi, performans ölçüm kriterleri olup olmadığı, davacı hakkında uygulanıp uygulanmadığı, davalı tarafından yönetim hakkının kötüye kullanılıp kullanılmadığı, performans kriterlerinin iş değişikliğini gerekli kılp kılmadığı somut olarak araştırılmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir. Eksik inceleme ile kabul kararı verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi C. K. Ünal tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, davacı işçinin iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından geçerli sebep olmadan feshedildiğini belirterek, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, davacının 18.07.2007-01.02.2011 tarihleri arasında müvekkiline ait işyerinde iş sözleşmesine dayalı proses birim teknisyeni çalıştığını, sözleşmesinin, davacının proses birim operatörü görevini kabul etmemesi nedeniyle haklı sebeplerle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17-18 ve 22. maddeleri gereğince feshedildiğini, işe iade davasının kanuni koşullarının bulunmadığını belirterek haksız açılan davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, davacının iş sözleşmesinin davalı şirket tarafından davacının son bir yıldır gerçekleşmiş olduğu rotasyona, bu süre zarfında gösterdiği performans ve gelişim ile organizasyon ihtiyaçlarına bağlı olarak davacının bir önceki pozisyonuyla eşit seviyede olduğu iddia edilen proses birim operatörlüğü görevini kabul etmemesi sebebiyle haklı ve geçerli sebeple feshedildiğini iddia ettiği; dinlenen tanık anlatımlarından proses birim teknisyeni ile proses birim operatörlüğü pozisyonlarının eşit pozisyonlar olmadığının açık olduğu, haklı sebeple fesih savunmasının mahkemede vicdani kanaat oluşturacak şekilde davalı tarafından kanıtlanmadığı ve feshin geçerli sebebe dayanmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm davalı işveren tarafından temyiz edilmiştir.

4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinde, “işveren, 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 işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini 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. İşçi bu durumda 17 ila 21. madde hükümlerine göre dava açabilir” hükmü yer almaktadır. Buna göre, işverence değişiklik önerisinin işçiye kanuni usule uyularak iletilmesi ve işçinin de kanundaki süre ve şekil çerçevesinde kabul beyanı ile hukuki geçerlilik kazanır.

Davacının işyerinde yaptığı işin değiştirildiği, aynı işyerinde başka birime verildiği tartışmasızdır. Uyuşmazlık, yapılan bu değişikliğin iş koşullarında davacı aleyhine esaslı değişiklik olup olmadığı, keza bu değişikliğin işverenin yönetim hakkı kapsamında kalıp kalmadığı yönlerine ilişkindir. Her ne kadar bilgisine başvurulmuş tanıklar işverence yapılan değişikliğin davacı aleyhine esaslı değişiklik olduğunu belirtmişlerse de, işletme içersinde cereyan etmiş olan bu işlemde hukuka aykırılık bulunup bulunmadığının saptanması bakımından davalı işverenin savunmaları da dikkate alınarak bilirkişi marifetiyle inceleme yaptırılıp başka bir deyişle bilirkişi görüşüne de başvurulup bundan sonra sonuca gidilmelidir.

Bu itibarla somut olayda söz konusu işyerinde performans değerlendirme sistemi, performans ölçüm kriterleri olup olmadığı, davacı hakkında uygulanıp uygulanmadığı, davalı tarafından yönetim hakkının kötüye kullanılıp kullanılmadığı, performans kriterlerinin iş değişikliğini gerekli kılp kılmadığı somut olarak araştırılmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir. Eksik inceleme ile kabul kararı verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.06.2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.