

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/22266
Karar No.	2015/12785
Tarihi:	07.04.2015

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857 S.İşK/22,41

- ***İŞYERİ UYGULAMASI***
- ***İŞVERENİN İŞYERİ UYGULMASINI TEK YANLI OLARAK DEĞİŞTİRMESİNİN İŞÇİYİ BAĞLAMAYACAĞI***
-

ÖZETİ işveren, işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma şartlarında 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 bağlamayacaktır.

Dosya içeriğinden, iş yeri uygulaması haline gelen prim uygulamasının işveren tarafından iç genelge ile 01.10.2007 tarihinde kaldırıldığı, ancak işçinin 4857 sayılı Kanun'un 22. madde uyarınca muvafakatinin alınmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, aleyhe olan bu değişiklik işçiyi bağlamayacağından, davacının prim alacağının kabulü yerinde ise de, taraflar arasında 01.07.2008 tarihinde yeni bir iş sözleşmesi düzenlenmiş olup, söz konusu sözleşmede ücret düzenlenmiştir. Buna göre, davacının prim alacağının 01.01.2007-01.07.2008 tarihleri arası için hesaplanması gerekmektedir. Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgu dikkate alınmaksızın yazılı şekilde karar verilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA : Taraflar arasındaki, prim ödemesi, ilave tediye, fazla mesai, harcırah ve trafik kazası ücreti alacaklarının ödenmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı sebeplerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 07.04.2015 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat Ş.S geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hakimi Z. Ayan tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacıya hak etmiş olduğu ikramiye (prim), harcırah, fazla çalışma, trafik cezası ve ilave tediye alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek, söz konusu alacakların hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı işveren vekili, davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalı temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışındaki diğer temyiz itirazlarının reddine,

2-Davacının prim alacağına hak kazanıp kazanmadığı taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

İş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü, “çalışma koşulları” olarak değerlendirilmelidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde, “işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da iş yeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde 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 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 ila 21. madde hükümlerine göre dava açabilir” düzenleme, çalışma koşullarındaki değişikliğin normatif dayanağını oluşturur.

Madde metninde de açıkça belirtildiği üzere, işveren, işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma şartlarında 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 bağlamayacaktır.

Dosya içeriğinden, iş yeri uygulaması haline gelen prim uygulamasının işveren tarafından iç genelge ile 01.10.2007 tarihinde kaldırıldığı, ancak işçinin 4857 sayılı Kanun'un 22. madde uyarınca muvafakatinin alınmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, aleyhe olan bu değişiklik işçiyi bağlamayacağından, davacının prim alacağının kabulü yerinde ise de, taraflar arasında 01.07.2008 tarihinde yeni bir iş sözleşmesi düzenlenmiş olup, söz konusu sözleşmede ücret düzenlenmiştir. Buna göre, davacının prim alacağının 01.01.2007-01.07.2008 tarihleri arası için hesaplanması gerekmektedir. Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgu dikkate alınmaksızın yazılı şekilde karar verilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

3-Öte yandan, taraflar arasında davacının harcırah alacağına hak kazanıp kazanmadığı konusunda da uyuşmazlık bulunmaktadır.

Dosya kapsamına göre, davacı kayden Kayseri ilinden İstanbul iline görevlendirilmiş ise de, davacının İstanbul iline giderek fiilen görev yaptığı ispatlanamamıştır. Bu durumda, mahkemece, harcırah isteminin reddine karar verilmesi gerekirken, kabulü hatalı olmuştur.

4-Ayrıca, davacı işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı hususu da taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür, işçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla, bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

Somut olayda, hükme esas alınan bilirkişi raporunda fazla çalışma konusunda hesap yapılırken davacı tanık anlatımları ve davacının düzenlediği belgeler dikkate alınmıştır. Davanın taraflarının anlatımına, yapılan işin niteliğine, tanık beyanlarına ve dosya kapsamına göre davacının mesaisini kendisinin belirlediği, görevlendirmeler için harcırah aldığı, davacı tanık beyanlarının çelişkili olması ve görgüye dayalı olmaması dikkate alındığında fazla çalışma ücreti talebinin reddi gerekmektedir. Bu halde, mahkemece yazılı şekilde fazla çalışma ücreti alacağına karar verilmesi de isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen 1.100,00 TL duruşma avukatlık ücretinin karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 07.04.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.