

**İlgili Kanun / Madde**  
**4857 S.İşK/22**

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No. 2005/27701**  
**Karar No. 2005/30370**  
**Tarihi: 19.09.2005**

**● İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK**  
**● ALTI İŞ GÜNÜ İÇERİSİNDE DEĞİŞİKLİĞE**  
**İTİRAZ ETMEMENİN DEĞİŞİKLİĞİN KABULÜ**  
**ANLAMINA GELMESİ**

**ÖZETİ:** Dava, 22.02.2005 tarihinde işlemde, 9 ay aşkın süre sonra açılmıştır. Davacı, bu düzenlemeye göre, çalışma koşullarından esaslı değişiklik olan, işyeri değişikliğine karşı 6 gün içinde itiraz etmemiştir. Davacı, işlemi kabul etmiştir. İşverenin işyeri değişiklik işlemi geçerli hale gelmiştir. Somut bu maddi ve hukuki olgulara göre, cezai şart tazminatının reddi yerine, yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

**DAVA:** Davacı, cezai şart alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı, davalı işverenin, işyeri değişikliğinde TİS'in 23. maddesindeki hükme aykırı etmesi nedeni ile yaptırım olarak öngörülen tazminatın tahsilini talep etmiştir.

Davalı, yönetim hakkı gereği takdir hakkını kullandığını, ayrıca verildiği yerin yeni oluşturulan birim olduğunu savunmuştur.

Mahkemece, davalı işverenin TİS 23. maddesinde düzenlenen işyeri değişikliğinde, kurala aykırı davrandığı, cezai şart niteliğindeki tazminatı ödemesi gerektiği kabul edilerek, belirlenen miktar, B.K.'nin 161/ son maddesi uyarınca taksiri indirim tabii tutularak, gerekçede 3.500,-YTL'nin hükümde ise 4.000,-YTL tazminatın tahsiline karar verilir. Faizde kısa kararda 22.02.2005

tarihinden itibaren uygulanmış iken, gerekçeli kararda 10.02.2005 tarihinden yürütülmüştür.

Uyuşmazlığa konu edilen ve hükme dayanak yapılan Toplu İş Sözleşmesi 01.03.2002-28.02.2005 tarihleri arasında yürürlükte olup, anılan sözleşmenin imzalanmasından ve yürürlüğe girmesinden sonra İş Hukuku mevzuatında değişiklik olmuş ve 20.06.2003 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu 22. maddesinde **“Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi”** başlığı adı altında, “İşveren, 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 işçiyi 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 inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.” düzenlemesine yer verilmiştir. Bu düzenleme, davacının işyeri değişikliğinin yapıldığı 4.5.2005 tarihinde yürürlüktedir. Dava, 22.02.2005 tarihinde işlemde, 9 ayı aşkın süre sonra açılmıştır. Davacı, bu düzenlemeye göre, çalışma koşullarından esaslı değişiklik olan, işyeri değişikliğine karşı 6 gün içinde itiraz etmemiştir. Davacı, işlemi kabul etmiştir. İşverenin işyeri değişiklik işlemi geçerli hale gelmiştir. Somut bu maddi ve hukuki olgulara göre, cezai şart tazminatının reddi yerine, yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

Kabule göre de, cezai şart gerekçede 3.500.-YTL olarak belirlendiği halde, hükümde 4.000.YTL'ye karar verilmesi, faizin başlangıç tarihinde kısa karar arasında çelişki yaratılması da açık bozma nedenidir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alman temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.9.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.