

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/4483
Karar No.	2014/11162
Tarihi:	26.05.2014

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK. /22

- ***İŞ HUKUKUNUN AMACININ İŞÇİ HAKLARINI İLERİYE GÖTÜRMEK OLDUĞU***
- ***İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK***
- ***İŞVERENİN GENİŞLETİLMİŞ YÖNETİM HAKKINI KÖTÜYE KULLANMAYACAĞI***
- ***DEĞİŞİKLİK FESHİNDE GEÇERLİ DEĞİŞİKLİK İÇİN GEÇERLİ NEDENİN OLUP OLMADIĞI VARSA DEĞİŞİKLİĞİN ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİNİ GÖZETEREK YAPILIP YAPILMADIĞININ DENETLENECEĞİ***
- ***İŞÇİNİN ALT İŞ GÜNÜ İÇERİSİNDE DEĞİŞİKLİK ÖNERİSİNİ YAZILI OLARAK KABUL ETMEMESİ HALİNDE DEĞİŞİKLİK ÖNERİSİNİN İŞÇİYİ BAĞLAMAYACAĞI***
- ***İŞ KOŞULLARININ ESASLI DEĞİŞİKLİĞİNDE DEĞİŞİKLİĞİN İŞÇİ AÇISINDAN EN AZ OLUMSUZLUK YARATACAK ŞEKİLDE TEKLİF YAPILMASININ GEREKMESİ***

ÖZETİ İş hukuku, işçi hakları yönünden sürekli ileriye yönelik gelişimci bir karaktere sahiptir. Bu anlayıştan hareket edildiğinde, işçinin haklarının iş ilişkisinin devamı sırasında daha ileriye götürülmesi, iş hukukunun temel amaçları arasındadır. Çalışma koşulları bakımından geriye gidişin işçinin rızası hilafına yapılamaması gerekir.

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

İş sözleşmesinde, gerektiğinde çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemeler bulunması halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır.

Çalışma koşullarında değişiklik konusunda işçinin rızasının yazılı alınması yasa gereğidir. Aynı zamanda işverence değişiklik teklifinin de yazılı olarak yapılması gerekir. İşçi çalışma koşullarında yapılmak istenen değişikliği usulüne uygun biçimde yazılı olarak ve süresi içinde kabul ettiğinde, değişiklik sözleşmesi kurulmuş

olur. İşçinin değişikliği kabulü, sadece bu işlem yönünden geçerlidir. Bir başka anlatımla işveren işçinin bir kez verdiği değişiklik kabulünü, daha sonraki dönemlerde başka değişiklikler için kullanamaz. İşçinin değişikliği kabul yazısının işverene ulaşma anına kadar bu değişiklikten vazgeçmesi mümkündür.

Yazılı olarak bir kabul olmamakla birlikte işçinin değişikliği kuşkuya yer vermeyecek biçimde kabul anlamına gelen davranışlar içine girmesi halinde, işçinin bu davranışı 22 nci maddenin ikinci fıkrası anlamında, çalışma koşullarında anlaşma yoluyla değişiklik olarak değerlendirilmelidir. İşyerinde müdür unvanını taşıyan bir işçinin daha alt bir göreve verilmesi ve işçinin bu yeni görevini benimseyerek çalışması durumu buna örnek olarak verilebilir.

Yapılan değişiklik önerisi, altı işgünü içinde işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmediği sürece işçiye bağlamaz. Bu sürenin geçirilmesinden sonra, işçinin değişiklik önerisini kabul etmesi, işçi tarafından işverene yöneltilen yeni icaptır. İşveren iş sözleşmesini ancak altı iş günlük sürenin geçmesinden sonra feshedebilir. İşçinin altı işgünü geçmesinden sonra yaptığı kabul beyanı üzerine işverenin iş sözleşmesini feshi, kendisine yöneltilen yeni icap beyanının örtülü olarak reddi anlamına gelir

Değişiklik feshinde geçerli neden denetimi iki aşamalı olarak yapılmalıdır. İlk olarak, iş sözleşmesinin muhtevasında değişikliği gerekli kılan geçerli bir neden bulunmalıdır. Dolayısıyla, 4857 sayılı Kanunun 18 inci maddesinde fesih için aranan geçerli nedenler, değişiklik feshinde de aynen bulunmalıdır. Bir başka anlatımla, değişiklik feshine gidebilmek için işçinin yeterliliğinden, davranışından veya işletme gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedenin bulunması gereklidir. Belirtilen geçerli nedenlere ilişkin denetim burada da aynen yapılmalıdır. Denetimin ağırlığı ve ölçüsü farklılık arz etmez. Yapılacak denetimde, değinilen 18 inci madde anlamında geçerli bir nedenin varlığı tespit edilmezse, ikinci aşamaya geçmeden değişiklik feshi geçersiz kabul edilmelidir.

İş sözleşmesinin değiştirilmesini gerektiren bir geçerli nedenin varlığının tespiti halinde, ikinci aşamada fiilen teklif edilen sözleşme değişikliğinin kanuna, toplu iş sözleşmesine ve ölçülülük ilkesine uygun olup, olmadığı ve işçiden bu teklifi kabul etmesinin haklı olarak beklenebilip, beklenemeyeceği, bir başka anlatımla, kendisine yapılan değişiklik teklifini kabullenmek zorunda olup olmadığı denetiminin yapılması gerekir. Diğer bir anlatımla ikinci aşamada değişiklik teklifinin denetimi söz konusudur. Bu bağlamda esas itibarıyla somut olayın özelliklerine göre ölçülülük denetimi yapılmalıdır. Değişiklik feshi, ancak çalışma şartlarının değiştirilmesi için uygun ve daha hafif çare olarak gerekli ve takip edilen amaca göre orantılı ise (ultima-ratio) gündeme gelebilir. Çalışma şartlarının değiştirilmesini gerektirmeyecek veya daha hafif çalışma şartlarının önerilmesinin gerektirecek ve aynı amaca ulaşılmasını mümkün kılacak organizasyona yönelik veya

teknik ya da ekonomik alana ilişkin başka bir tedbirin mevcut olmaması gerekir. İşveren ayrıca, mümkünse, sözleşmenin değiştirilmesine ilişkin daha makul bir teklifte bulunmalıdır. Değişiklik teklifi, iş hukukuna ilişkin eşit davranma ilkesini ihlal ediyorsa, işçi bu teklife katlanmak zorunda olmadığından, değişiklik feshi geçersiz sayılır

İş sözleşmesinin içeriğinin birkaç unsur açısından değiştirilmesi teklif edilmişse, işçi tarafından kabul etmesinin beklenebilir olup olmadığının denetimi, her bir unsur açısından ayrı ayrı gerçekleştirilmelidir. Değiştirilmesi teklif edilen birkaç unsurdan sadece birisinin kabulünün işçi açısından beklenemez olduğuna karar verilirse, değişiklik feshinin tamamının geçersizliğine hükmedilmelidir. Mahkeme, sözleşme değişikliğinin kısmen geçerli kısmen geçersiz olduğuna karar veremez.

İşçiye, mümkünse, onun açısından en az olumsuzluk teşkil eden teklifte bulunulmalıdır

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay'ca incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşılmakla, dosya incelendi, gereği görüldü:

Davacı vekili davacıya mobbing uygulandığını ve haksız olarak işten çıkarıldığını iddia ederek feshin geçersizliğine, işe iadesine ve işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminatların tespiti karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili davacının iş şartlarında aleyhe değişiklik yapılmadan teklif edilen iş değişikliğini kabul etmediğinden iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini savunmuş ve davanın reddini istemiştir.

Mahkemece davacının aleyhe olmayan işverenin yönetim hakkı kapsamında kalan iş değişikliğini kabul etmemesi nedeni ile yapılan feshin haklı olduğu gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

İş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı ihtilaflıdır.

İş hukukunun en tartışmalı alanlarından biri çalışma koşullarının tespiti ile bu koşulların uygulanması, değişiklik yapılması, en nihayet işçinin kabulüne bağlı olmayan değişiklik ile işverenin yönetim hakkı arasındaki ince çizginin ortaya konulmasıdır.

İş hukuku, işçi hakları yönünden sürekli ileriye yönelik gelişimci bir karaktere sahiptir. Bu anlayıştan hareket edildiğinde, işçinin haklarının iş ilişkisinin devamı sırasında daha ileriye götürülmesi, iş hukukunun temel amaçları arasındadır. Çalışma koşulları bakımından geriye gidişin işçinin rızası hilafına yapılamaması gerekir.

İş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü “çalışma koşulları” olarak değerlendirilmelidir. 4857 sayılı İş Kanununun 22nci maddesindeki, “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 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” şeklindeki düzenleme çalışma koşullarındaki değişikliğin normatif dayanağını oluşturur.

Taraflar iş ilişkisinde dikkate alınması gereken kuralları yasalarla belirlenen emredici hukuk kurallarına aykırı olmamak kaydıyla serbestçe belirleyebilirler. 1475 sayılı Yasada, yazılı sözleşmede bulunması gereken unsurlar gösterildiği halde, 4857 sayılı Kanunda bu yönde bir kurala yer verilmemiştir. Bu noktada iş sözleşmesinde bulunması gereken öğeler yönünden de bir serbestinin olduğu söylenebilir. Çalışma koşullarında değişikliğe dair sözleşmenin kural olarak yazılı biçimde yapılması gerekmez.

Uygulamada, yazılı olarak yapılan iş sözleşmelerinde çoğunlukla işçinin yerine getireceği iş, unvanı, ücret ve ekleri belirtilmekle birlikte, çalışma koşullarının tespitine yönelik ayrıntılı düzenlemelere yer verilmemektedir. Bu noktada çalışma koşullarının tespiti ve değişikliğin yapıp yapılmadığı konularında ispat sorunlarını beraberine getirmektedir. Çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik yapıldığı konusunda ispat yükü işçidedir.

İş sözleşmesinde, gerektiğinde çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemeler bulunması halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır. Örneğin, işçinin gerektiğinde işverene ait diğer işyerlerinde de görevlendirilebileceği şeklindeki sözleşme hükümleri, işverenin bu konuda değişiklik yapma hakkını saklı tutar. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir .

İşçinin işyerinden kaynaklanan geçerli nedenlerle sürekli olarak işyerinin değiştirilmesi şeklinde bir uygulamanın varlığı halinde, başka işyerlerinde zaman zaman görevlendirilmesi çalışma koşulları arasındadır. Böyle bir durumda işçiye bir başka işyerinde görev verilmesi, kural olarak çalışma koşullarında değişiklik niteliğinde sayılmaz. Örneğin işçinin çeşitli şantiyelerin proje müdürü olması ve sürekli olarak değişik yerlerde kurulu bu şantiyelerde görev yapması halinde, kabul edilebilir sınırlar dâhilinde aynı türdeki bir başka görevlendirmeyi reddedemez.

Çalışma koşullarındaki değişiklik, işverenin yönetim hakkı ile doğrudan ilgilidir.

İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ya da geçerli nedene dayanan değişiklikler, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez.

Geçerli neden işçinin verimi ile davranışlarından ya da işyeri gereklerinden kaynaklanabilir. Örneğin işçinin çalıştığı bölümde objektif olarak ortaya konulan performans kriterlerine göre verimsizliğinin saptanması ve hatta işverence bu yönde verilen eğitime rağmen sonuç alınamaması durumunda, işverence işçinin başka bir işte görevlendirilmesi mümkündür. İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenlerle de çalışma koşullarının değiştirilmesi mümkün görülmelidir. Şoför olarak istihdam edilen işçinin sık sık trafik cezası alarak işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi ya da sürücü belgesine mahkeme kararıyla geçici olarak el konulması gibi durumlarda, işverenin işçiye geçici ya da sürekli olarak başka bir işte görevlendirebileceği kabul edilmelidir.

Yasanın 22nci maddesinin ikinci fıkrasında, çalışma koşullarının, tarafların karşılıklı uzlaşmaları ile değiştirilmesinin her zaman mümkün olduğu kurala bağlanmıştır. Çalışma koşullarında değişiklik konusunda işçinin rızasının yazılı alınması yasa gereğidir. Aynı zamanda işverence değişiklik teklifinin de yazılı olarak yapılması gerekir. İşçi çalışma koşullarında yapılmak istenen değişikliği usulüne uygun biçimde yazılı olarak ve süresi içinde kabul ettiğinde, değişiklik sözleşmesi kurulmuş olur. İşçinin değişikliği kabulü, sadece bu işlem yönünden geçerlidir. Bir başka anlatımla işveren işçinin bir kez verdiği değişiklik kabulünü, daha sonraki dönemlerde başka değişiklikler için kullanamaz. İşçinin değişikliği kabul yazısının işverene ulaşma anına kadar bu değişiklikten vazgeçmesi mümkündür.

Yazılı olarak bir kabul olmamakla birlikte işçinin değişikliği kuşkuya yer vermeyecek biçimde kabul anlamına gelen davranışlar içine girmesi halinde, işçinin bu davranışı 22 nci maddenin ikinci fıkrası anlamında, çalışma koşullarında anlaşma yoluyla değişiklik olarak değerlendirilmelidir. İşyerinde müdür unvanını taşıyan bir işçinin daha alt bir göreve verilmesi ve işçinin bu yeni görevini benimseyerek çalışması durumu buna örnek olarak verilebilir.

Yapılan değişiklik önerisi, altı işgünü içinde işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmediği sürece işçiye bağlamaz. Bu sürenin geçirilmesinden sonra, işçinin değişiklik önerisini kabul etmesi, işçi tarafından işverene yöneltilen yeni icaptır. İşveren iş sözleşmesini ancak altı iş günlük sürenin geçmesinden sonra feshedebilir. İşçinin altı işgünü geçmesinden sonra yaptığı kabul beyanı üzerine işverenin iş sözleşmesini feshi, kendisine yöneltilen yeni icap beyanının örtülü olarak reddi anlamına gelir.

İşçi çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmez ve işyerinde çalışmaya devam edilirse, değişiklik gerçekleşmemiş ve sözleşme eski şartlarla devam ediyor sayılır. Bu durumda işveren, değişiklik teklifinden vazgeçerek sözleşmenin eski şartlarda devamını isteyebilir ya da çalışma koşullarında değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak koşulu ile sözleşmeyi feshedebilir. Fesih bildiriminin şarta bağlanamayacağı kuralının istisnasını, gerçekleşmesi muhatabın iradesine bırakılan iradî şart oluşturur. İradî şartın tipik örneğini, fesih bildirimin sonuç doğurmasının değişiklik önerisinin kabulü veya reddi şartına bağlanmasıdır. Bu anlamda, fesih bildiriminin geciktirici veya bozucu şarta bağlanması mümkündür.

Değişiklik feshinde geçerli neden denetimi iki aşamalı olarak yapılmalıdır. İlk olarak, iş sözleşmesinin muhtevasında değişikliği gerekli kılan geçerli bir neden bulunmalıdır. Dolayısıyla, 4857 sayılı Kanunun 18 inci maddesinde fesih için aranan geçerli nedenler, değişiklik feshinde de aynen bulunmalıdır. Bir başka anlatımla, değişiklik feshine gidebilmek için işçinin yeterliliğinden, davranışından veya işletme gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedenin bulunması gereklidir. Belirtilen geçerli nedenlere ilişkin denetim burada da aynen yapılmalıdır. Denetimin ağırlığı ve ölçüsü farklılık arz etmez. Yapılacak denetimde, değinilen 18 inci madde anlamında geçerli bir nedenin varlığı tespit edilmezse, ikinci aşamaya geçmeden değişiklik feshi geçersiz kabul edilmelidir.

İş sözleşmesinin değiştirilmesini gerektiren bir geçerli nedenin varlığının tespiti halinde, ikinci aşamada fiilen teklif edilen sözleşme değişikliğinin kanuna, toplu iş sözleşmesine ve ölçülülük ilkesine uygun olup, olmadığı ve işçiden bu teklifi kabul etmesinin haklı olarak beklenebilir, beklenemeyeceği, bir başka anlatımla, kendisine yapılan değişiklik teklifini kabullenmek zorunda olup olmadığı denetiminin yapılması gerekir. Diğer bir anlatımla ikinci aşamada değişiklik teklifinin denetimi söz konusudur. Bu bağlamda esas itibarıyla somut olayın özelliklerine göre ölçülülük denetimi yapılmalıdır. Değişiklik feshi, ancak çalışma şartlarının değiştirilmesi için uygun ve daha hafif çare olarak gerekli ve takip edilen amaca göre orantılı ise (ultima-ratio) gündeme gelebilir. Çalışma şartlarının değiştirilmesini gerektirmeyecek veya daha hafif çalışma şartlarının önerilmesinin gerektirecek ve aynı amaca ulaşılmasını mümkün kılacak organizasyona yönelik veya teknik ya da ekonomik alana ilişkin başka bir tedbirin mevcut olmaması gerekir. İşveren ayrıca, mümkünse, sözleşmenin değiştirilmesine ilişkin daha makul bir teklifte bulunmalıdır. Değişiklik teklifi, iş hukukuna ilişkin eşit davranma ilkesini ihlal ediyorsa, işçi bu teklife katlanmak zorunda olmadığından, değişiklik feshi geçersiz sayılır.

İş sözleşmesinin içeriğinin birkaç unsur açısından değiştirilmesi teklif edilmişse, işçi tarafından kabul etmesinin beklenebilir olup olmadığının denetimi, her bir unsur açısından ayrı ayrı gerçekleştirilmelidir. Değiştirilmesi teklif edilen birkaç unsurdan sadece birisinin kabulünün işçi açısından beklenemez olduğuna karar verilirse, değişiklik feshinin tamamının geçersizliğine hükmedilmelidir. Mahkeme, sözleşme değişikliğinin kısmen geçerli kısmen geçersiz olduğuna karar veremez.

İşçiye, mümkünse, onun açısından en az olumsuzluk teşkil eden teklifte bulunulmalıdır. Şüphesiz, işverenin önerdiği değişiklik teklifinin feshin tek alternatifi olduğu, başka içerikte bir değişiklik önerisinin yapılmasının mümkün olmadığı sonucuna varılırsa, işçi tarafından teklifin kabul edilmesinin beklenebilir olup olmadığının denetimi yapılmaz.

4857 sayılı Kanunun 22nci maddesinde, çalışma koşullarında esaslı değişiklik sebebiyle işçinin iş sözleşmesini haklı olarak feshedebileceği öngörülmemiştir. Bununla birlikte çalışma koşullarının değiştirilmesi aynı zamanda koşullarının uygulanmaması anlamına geldiğinden, aynı Yasanın 24 üncü maddesinin (II-f) bendinde belirtilen hal, işçinin haklı fesih nedenleri arasında sayılmıştır. Bu durumda işçinin ihbar tazminatı talep hakkı doğmazsa da, kıdem tazminatı ödenmelidir. Bununla birlikte, çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin işverence feshi halinde, ihbar ve kıdem tazminatlarını talep hakkı doğar.

Somut olayda;

Davacı vekili davacının 15 yıldan beri davalıya ait işyerinde çalıştığını, 50 işçiden sorumlu bant şefi olarak görev yaptığını, 21.03.2013 tarihinde davacının İ.K'nun 25/2. maddesine göre işten çıkarıldığını, işten çıkarmadaki asıl amacın davacının "neden bize diğer bantlardan daha az prim ve ücret ödeniyor" diyerek kendisinin ve maiyetinde çalışan personelin yasal haklarını sorması olduğunu, bu olay üzerine davacının müdür tarafından azarlandığını ve hakarete uğradığını, ani tansiyon yükselmesi sonucu davacının merdivenden düşerek bayıldığını, 2 saat revirde kaldığı halde iş kazası sayılır diye ambulans çağrılmadığını, ertesi gün davacıda unutkanlık hali başlayınca hastaneye götürüldüğünü, beyin tomografisi çekilerek 3 gün gözlem altında tutulduğunu, 5 gün istirahat raporu verildiğini, tekrarında 15 gün daha rapor verildiğini, hiçbir sağlık problemi olmayan davacının son 3 yıldır uygulanan ağır mobbing nedeniyle tansiyon hastası olduğunu, davacının maiyetindeki personeli haklarını talep etmesi nedeniyle son 3 aydır pesonele yönelik mobbingin had safhaya ulaştığını, davacının İK 25/2 maddesi uyarınca işten atılmasını gerektirecek hiçbir şey yapmadığını, işyeri müdürlerinden birinin davacıya "Hayvana hayvan gibi muamele yapılır" diyerek davacıya hakaret ettiğini, şikayet üzerine müdürün ceza aldığını iddia etmiştir.

Davalı vekili, davacının 14.02.2013 tarihinde yanındaki bandın şefi olan Ayşe Çotuk'la kavga etmesi sonucu Ayşe Çotuk'un bayıldığını, olaydan rahatsız olan fabrika yönetiminin bütün şefleri toplayarak hepsine hitaben bir konuşma yapıldığını; 19.02.2013 günü ise iki bant şefinin fabrika müdürüne giderek olayın sadece bu kavgadan ibaret olmadığını, davacının birkaç bant şefi haricinde hiçbir bant şefiyle geçinemediğini, üzerlerine baskı kurup en iyisinin kendisi olduğunu ve onların yeterince iş yapmadıklarını

söylediğini, bu konuşmaları yönetime taşımaları halinde ise onları "size öyle bir iftira atarım ki" şeklinde başlayan cümlelerle tehdit ederek sindirmeye çalıştığını, bu olayların uzun süredir devam ettiğini ancak kendilerinin davacıyı ablaları gibi görmeleri nedeniyle idare etmeye çalıştıklarını fakat artık bunun dayanılmaz hale geldiğini ifade ettiklerini; bunun üzerine yönetimin bir karar alarak 22.02.2013 tarihinde davacıya bir toplantı yaptıklarını ve kendisine bir seçenek sunarak isterse bütün haklarını alarak şirketten ayrılabilceğini veya çalışma yeri değiştirilerek başka bir alanda aynı şartlarda ekibiyle birlikte görevine devam edebileceğini bildirdiklerini ancak davacının bunu bir cezalandırma olarak algılayıp dava konusu süreci başlattığını, bu toplantı sırasında davacıya azarlama veya hakaret gibi bir davranışta bulunulmadığını, toplantı sonunda karar vermek üzere süre isteyen davacıya mazeret izni verildiğini, davacının toplantıdan sonra merdivenlerden inerken fenalaşıp düştüğünü, kendisine işyeri hemşiresi tarafından ilk müdahale yapıp revire alındığını, hastaneye götürülmesi teklif edildiğinde davacının bir şeyi olmadığını söyleyerek hastaneye gitmeyi reddettiğini, kendisini eve bırakmak istediklerinde bunu da kabul etmeyerek eşini çağırıp kendisini almasını istediğini, bu vakanın ertesi gün iş kazası olarak SGK sistemine girişinin yapıldığını, olay sonrasında davacının 5 gün ve 12 gün rapor aldığını ve bunu işyerine gönderdiğini, raporu bitmeden önce de kendisine sunulan seçeneklerin hiçbirini kabul etmediğine dair yazıyı şirkete gönderdiğini, bunun üzerine 15.03.2013 ve 18.03.2013 tarihlerinde davacının fabrika içindeki çalışma yerinin değiştirilmesi konusunda hazırlanmış olan yazının kendisine tebliğ edilmeye çalışıldığını ancak davacının tebligatı imzalamadığını, 19.03.2013 kararın kendisine bildirilmesi için davacının toplantı salonuna çağrıldığını ancak gelmediğini, 20.03.2013 günü de aynı olayın tekrarlandığını, 21.03.2013 günü davacının Adidas Firmasından gelen iki müşterinin yanına giderek davalı şirketi zor durumda bırakacak hamleler yapmaya çalışması üzerine işçileri bilgilendirmek amacıyla bir sunum yapılmasının ve bu esnada davacı için İK 25/2 maddesi uyarınca iş akdi fesih bildiriminin planlandığını, bu amaçla çalışanların davet edildiğini ancak davacının talimatı üzerine işçilerin yerlerinden kalkmadıklarını, davacının işçilere jandarmayı çağırma talimatı verdiğini ve 10 dakika içerisinde jandarma ekibinin geldiğini, çağırılma nedeni jandarmaya sorulduğunda çağrı nedeninin içeride kavga olduğu bilgisi olduğunun belirtildiğini, jandarmanın işyerinde anlatılanlarla ilgili bir şey bulamadığından firmadan ayrıldığını, davacı bandın başından ayrılmadığından iş akdinin feshinin bant başında tebliğe çalışıldığını ve feshin ayrıca noter aracılığıyla yazılı olarak da davacıya bildirildiğini; davacının kendilerine daha az ücret ve prim verildiği iddiasının ve davalı işyerinde işçilere mobbing uygulandığı iddiasının doğru olmadığını ve davacının iş akdinin haklı ve geçerli nedene dayanılarak feshedildiğini beyanla davanın reddini talep etmiştir.

Davacının iş sözleşmesi noterden gönderilen ihtarname ile 15/03/2013 tarihinden itibaren takibeden günlerde ve 18-19-20/03/2013 tarihlerinde sözlü olarak yapılan ihtarlarla rağmen tebliğ edilmek istenen ihtarları imzalamaktan ve yapılan değişikliği neden kabul etmediğine dair savunmasını vermekten imtina ettiği, kendisiyle birlikte çalışan arkadaşlarını örgütleyerek işyeri çalışma düzenini bozduğu, ısrarla tevdi edilen bölümde yeni görevine başlamadığından bahisle 4857 sayılı Yasanın 25/II- (e) ve (h) bentleri uyarınca feshedildiği anlaşılmaktadır.

Mahkemece davalı şirket nezdindeki tekstil işyerinde Entari ve İmteks giyim bölümleri olmak üzerine iki ayrı bölüm bulunduğu, iki bölümde de konfeksiyon ürünleri üretildiği; işveren yetilerince 22/02/2013 tarihine kadar Entari Giyim bölümünde çalışan davacının, 22/02/2013 tarihi itibarıyla aynı departmandaki İmteks Giyim bölümünde, gene bant şefi olarak çalışmaya başlaması gerektiğine karar verildiği ve görev yeri değişikliğine dair bu kararın davacıya 22/02/2013 tarihinde bildirildiği; davacının 01/03/2012 tarihli dilekçesiyle 22/03/2013 tarihinde kendisine İmteks bölümünde çalışacağını bildirildiğini, 4857 sayılı İş Yasasının 22. maddesi uyarınca, 15 yıllık personel olduğundan bahisle çalışma şeklinin ve yerinin değiştirilmesinin rızasına tabi olduğunu ve rızası olmadığını beyan ettiği; gene dilekçesinde rızası olmadığı halde yapılan bu iş değişikliğinin yasal olmadığını belirttiği; 15/03/2013, 18/03/2013, 19/03/2013 ve 20/03/2013 tarihli yazılı ihtarlarla şirket içi organizasyon değişikliği nedeniyle gelişen ihtiyaçlar doğrultusunda çalışma koşullarında, yükümlülüklerinde, unvanında ve maaşında bir değişikliğe yol açmaması nedeniyle yapılan iş değişikliğinin 4857 sayılı Yasanın 22. maddesi uyarınca esaslı bir değişiklik olmadığından bahisle, hizmet akdi gereğince şirkette alınan bu kararı yerine getirmesi gerektiği, aksi halde iş akdinin feshedilebileceği yönündeki açıklamaları içerir ihtar yazılarının davacıya tebliğ edilmek istendiği ancak davacının tebliğden imtina ettiği ve buna dair tutanakların tutulduğu; hatta bu yöndeki ihtarın noter aracılığıyla gönderildiği, delillerin değerlendirilmesinden bant şefi olarak çalışan davacının gene aynı özlük hakları ile bant şefi olarak davalı şirkete ait diğer bir konfeksiyon biriminde görevlendirildiği; yapılan bu görev değişikliğinin davacının çalışma şartlarını ağırlaştırdığına dair davacı yanca sunulmuş bir delil olmadığı; davacı yanın hiçbir gerekçe göstermeksizin, yalnızca İş Kanununun 22. maddesine aykırı olduğundan bahisle yapılan görev değişikliğine rıza göstermediğini beyan ettiği; oysa anılan yasa maddesindeki değişikliğin işçinin göreviyle ilgili "esaslı değişiklik" hallerini düzenlediği; işverenin vereceği talimatlarla, Anayasa ve kanunların emredici hükümleri ile toplu ve bireysel iş sözleşmeleri hükümlerine aykırı olmamak üzere, işin yürütümü ve işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilmesinin yönetim

hakkı kapsamında değerlendirilmesi gerektiği; iş koşullarında değişikliğin, işverenin yönetim hakkı ile doğrudan ilgili olduğu, iş koşullarındaki değişikliklerin geçerli nedene dayanması halinde, ayrıca iş şartlarında esaslı değişiklik yoksa veya işçi aleyhine bir durum oluşmuyor ise, işverenin yönetim hakkının sınırlandırılmasının da gerekmediği, davacı işverenliğin yönetim hakkı kapsamında, işyeri çalışma düzeni gereğince davacının özlük haklarında bir eksiltme yapmadan, çalışma koşullarında bir ağırlaşmaya neden olmayacak şekilde görev yerini değiştirdiği; bu değişikliğin davacı açısından çalışma koşullarında esaslı bir değişikliğe neden olmamasına rağmen geçerli bir gerekçe sunulmaksızın kabul edilmemesinin İş Kanununun 22. maddesi kapsamında değerlendirilmesinin mümkün bulunmadığı; bu halde verilen görevi ısrarla yerine getirmeyen davacının iş akdinin feshinin işveren yönünden İş Kanunun madde 25/II-h uyarınca haklı neden oluşturduğu; davacının görev yeri değişikliğine ilişkin kararın mobbing kapsamında değerlendirilmesine imkan bulunmadığı, davacının hakarete maruz kaldığına dair iddiasına dayanak olarak gösterdiği Düzce 3. Sulh Ceza Mahkemesinin 2013/267 E sayılı dosyasındaki suç tarihinin 19/03/2013 olduğu, suç tarihinin 22/02/2013 tarihli görev yeri değişikliği kararından sonraki bir tarih olduğu ve 21/03/2013 tarihli fesih kararından ise 2 gün öncesinde olduğu gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiş ise de, davacının fesih tarihi öncesinde çalıştığı entari bölümündeki işi ile yeni görevlendirildiği imteks bölümündeki işin karşılaştırılması yapılmamış, somut olarak davacının iş şartlarında aleyhe değişiklik yapıp yapılmadığı, bu değişikliğin işçi aleyhine değişiklik yaratıp yaratmadığı araştırılmamıştır. Başka bir anlatımla mahkeme kabulü eksik incelemeye dayandırılmıştır. Bu itibarla mahalinde içlerinde hukukçu bilirkişi de olmak üzere tekstil alanında uzman bilirkişiler katılımı ile keşif yapılmalı, davacının fesih tarihi öncesinde çalıştığı bölümdeki iş ortamı, yaptığı iş ve benzeri unsurlar ile yeni atandığı bölümdeki iş ve çalışma koşulları karşılaştırılmalı, bu değişikliğin aleyhe bir durum yaratıp yaratmadığı tespit edilmeli, gerekirse taraf tanıklarının yeniden beyanları alınmalı ve toplanmış deliller toplanacak deliller ile birlikte değerlendirilerek çıkacak sonuca göre karar verilmelidir. Yukarıda özetlenen maddi ve hukuki olgular gözetilmeksizin eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olmuştur.

O halde davacı vekilinin bu yöne ilişkin temyiz itirazı kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenle **BOZULMASINA**, temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, 26.05./2014 gününde oybirliği ile **KESİN** olarak karar verildi.