

İlgili Kanun / Madde

4857 S.İşK/22

2822 S.TSGLK/5

T.C

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/26625

Karar No. 2010/21829

Tarihi: 05.07.2010

- İŞ KOŞULLARININ ESASLI BİR ŞEKİLDE DEĞİŞTİRİLMESİ
- ESASLI DEĞİŞİKLİĞİN DİSİPLİN KURULU KARARINA BAĞLI OLABİLECEĞİ
- ESASLI DEĞİŞİKLİK HALİNDE ESKİ İŞE İADESİNE KARAR VERİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ: Çalışma koşullarını esaslı tarzda değiştirmeyen değişiklikler işverenin yönetim hakkı kapsamında olup, işçinin rızasına bağlı değildir. Ne var ki, işverenin yönetim hakkının toplu veya bireysel iş sözleşmeleri ile sınırlandırılabilmesi mümkündür. Bu nedenle, yönetim hakkı kapsamındaki değişikliklerin keyfi yapılmasını önlemek amacıyla Disiplin Kurulu Kararına bağlanmasını öngören toplu iş sözleşmesi hükmü geçerlidir.

Esaslı bir değişiklik söz konusu ise işlemin toplu iş sözleşmesinin anılan hükmü uyarınca değil, 4857 sayılı İş Kanununun 22.maddesi çerçevesinde yapılması gerekir. Bu nedenle öncelikle çalışma koşullarının esaslı tarzda değiştirilip/ değiştirilmediği konusunda taraf iddiaları çerçevesinde araştırma ve inceleme yapılmalıdır. Davacının rızası alınmadan yapılan esaslı değişiklik kendisini bağlamayacaktır. Ancak yukarıda belirtildiği gibi gönderildiği işyerinde çalışmaya başlayan davacının önceki işyerine işe iadesine yönelik hüküm kurulamayacağından sadece çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapıldığının tespiti ile

yetinilmelidir.

DAVA: Davacı, nakil işleminin iptaline ve önceki isinde çalışması gerektiğinin tespitine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi S.Göktas tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı belediyeye ait işyerinde çalışmakta iken, iş yasasına ve toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı biçimde 24.7.2009 tarih ve 2009-21 sayılı disiplin kurulu karan doğrultusunda davacının kadrosu ile birlikte nakil işleminin bütün sonuçları ile iptaline, davacının mezarlıklar müdürlüğünde çalışması gerektiğinin tespitine karar verilmesini istemiştir.

Davalı şirket, davacının vasıfsız bir işçi olduğunu, Mezarlıklar Müdürlüğünden, Atık Yönetimi Müdürlüğü emrine nakledildiğini, özlük ve sosyal haklarında bir değişiklik bulunmadığını, işlemin TİS e uygun olduğunu belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davacının davalı belediyeye ait mezarlıklar müdürlüğünde çalışmakta iken, 1.3.2008-28.2.2010 tarihleri arasında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesine aykırı biçimde 24.7.2009 tarih ve 2009/21 sayılı disiplin kurulu karan doğrultusunda görülen işin niteliğinde benzerlik olmadığı halde atık yönetimi müdürlüğüne kadrosu ile birlikte nakledilmesi şeklindeki işlemin toplu iş sözleşmesine aykırı olduğu, işverenin yönetim hakkının toplu iş sözleşmeleri ve iş akitleri ile sınırlandırılabilmesinin mümkün olduğu, davalı belediyenin bunlara aykırı işleminin iptali gerektiği sonucuna varılarak; davalının 24.7.2009 tarih ve 2009/21 sayılı disiplin kurulu kararının ve davacının kadrosu ile birlikte atık yönetimi müdürlüğüne nakledilmesi işleminin iptali ile mezarlıklar müdürlüğünde çalışması gerektiğinin tespitine karar verilmiştir.

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

Çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik olup olmadığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

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. En azından çalışma koşulları bakımından geriye gidişin işçinin rızası hilafına yapılamaması gerekir.

Çalışma koşullarının değişikliğinden söz edebilmek için öncelikle bu koşulların neler olduğunun ortaya konulması gerekir.

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

4857 sayılı İş Kanununun 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 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" düzenleme, çalışma koşullarındaki değişikliğin normatif dayanağını oluşturur.

4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesinden de yola çıkılarak, Anayasa, yasalar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir.

Gerek Borçlar Hukuku'nun hizmet akdi hükümlerinde ve gerekse 4857 sayılı İş Kanunu'nda, işverenin yönetim hakkı kapsamında işçinin işyerini veya işini değiştirmesi durumunda, bu işlemin iptali için öngörölmüş bir dava türü bulunmamaktadır. Bu konuda tek hüküm sendika işyeri temsilcileri ile ilgili 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30/3 maddesidir. Bu hükme göre "İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremez veya işinde esaslı bir tarzda değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır". 4857 sayılı İş Kanunu'nda bu konu ile ilgili getirilen düzenleme ise 22. madde de belirtilmiş olup, buna göre "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 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". Bu düzenlemede de işçinin esaslı değişiklik şeklinde olan nakil işlemini kabul etmeme olanağı bulunmakta, bu işlemin iptali için dava yolu bulunmamaktadır. Yargı yoluna başvurma ancak, değişikliğin kabul edilmemesi üzerine işveren tarafından gerçekleştirilecek fesih nedeni ile olanaklıdır.

Dosya içeriğine göre davalı belediyeye ait Mezarlıklar Müdürlüğünde çalışan davacının Atık Yönetimi Müdürlüğünün eleman talebi üzerine toplu iş sözleşmesinin 16. Maddesi gereğince alınan Disiplin Kurulu Kararına istinaden 32 arkadaşı ile birlikte Atık Yönetimi Müdürlüğüne nakledildiği anlaşılmaktadır.

Nakil tarihinde işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin 16.maddesinde görülen işin niteliğinde benzerlik olmak kaydı ile yapılacak devamlı nakillerde Disiplin Kurulu Kararının alınacağı öngörülmüştür. Aynı maddede iş ve işyeri değişikliğinin ceza mahiyetinde olamayacağı, işçilerin devamlı olarak kadro unvanları dışındaki işlerde çalıştırılmayacakları belirtilmiştir.

Çalışma koşullarını esaslı tarzda değiştirmeyen değişiklikler işverenin yönetim hakkı kapsamında olup, işçinin rızasına bağlı değildir. Ne var ki, işverenin yönetim hakkının toplu veya bireysel iş sözleşmeleri ile sınırlandırılabilmesi mümkündür. Bu nedenle, yönetim hakkı kapsamındaki değişikliklerin keyfi yapılmasını önlemek amacıyla Disiplin Kurulu Kararına bağlanmasını öngören toplu iş sözleşmesi hükmü geçerlidir(Yargıtay HGK nun 08.03.2000 gün ve 2000/155-170 sayılı karar).

Davacı vekili davacının yıllarca Mezarlıklar Müdürlüğünde, koruyucu ve defin işlemleri görevinde çalıştığını, davacının görevinin mezar yeri tespit formunun düzenlenmesi, cenaze kayıt işlemlerinin yapılması, defin işlemlerinin yapılması olduğunu, Atık Yönetimi Müdürlüğünde ise sokakta çöp toplama işine verildiğini belirtmiştir. Davalı işveren vekili ise davacının vasıfsız işçi olarak görev yaptığını, özlük haklarında ve sosyal haklarında bir değişiklik olmadığını belirtmiştir.

Somut olayda çalışma koşullarında değişikliğin esaslı tarzda yapıp yapılmadığı uyumsuzluğun çözümü bakımından önem arz etmektedir. Esaslı bir değişiklik söz konusu ise işlemin toplu iş sözleşmesinin anılan hükmü uyarınca değil, 4857 sayılı İş Kanununun 22.maddesi çerçevesinde yapılması gerekir. Bu nedenle öncelikle çalışma koşullarının esaslı tarzda değiştirilip/ değiştirilmediği konusunda taraf iddiaları çerçevesinde araştırma ve inceleme yapılmalıdır. Davacının rızası alınmadan yapılan esaslı değişiklik kendisini bağlamayacaktır. Ancak yukarıda belirtildiği gibi gönderildiği işyerinde çalışmaya başlayan davacının önceki işyerine işe iadesine yönelik hüküm kurulamayacağından sadece çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapıldığının tespiti ile yetinilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.07.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.