

**YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No. 2007/32439
Karar No. 2008/7134
Tarihi: 01.04.2008**

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

- ***İŞYERİNİN DEVİRLE ALINMASI***
- ***İŞ KOŞULLARININ ESASLI ŞEKİLDE DEĞİŞTİRİLMESİ***

OZETİ: Sözleşmede yer almayan ve sürekli olup olmayacağı öngörülmeyen görev tazminatı eklendiğinde, toplam ücretin önceki çıplak brüt ücretten fazla olduğu doğrudur. Ancak giydirilmiş ücret cinsinden bakıldığında yeni önerilen ücretin, davacının ikramiye, yemek yardımı ve yabancı dil tazminat ödemeleri olduğu ve bunların ödenmeyeceği dikkate alındığında davacı işçinin aleyhine olduğu, iş şartlarında esaslı değişiklik öngördüğü kaçınılmazdır. Davacının çalışma şartları işveren tarafından ağırlaştırılmakta ve uygulanmak istenmemektedir. Davacının bu teklifi kabul etmemesi ve iş sözleşmesini gelmeyerek feshetmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/f maddesi uyarınca haklı nedene dayanmaktadır. Bu durumda davacının kıdem tazminatının kabulü gerekir. Yazılı şekilde reddi hatalıdır.

DAVA : Taraflar arasındaki, ihbar, kıdem kötü niyet tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla mesai, ikramiye ve prim alacaklarının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davacı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 1.4.2008 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına Avukat E. T ile karşı taraf adına Avukat C Ş geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendi. Duruşmaya son verilerek Tetkik Hâkimi B.Kar tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, davacının devralman Pamuk bankta müfettiş ve şube müdürü olarak aylık 2.901,77 YTL ücret, 110, OÖYTL Yemek parası, 290,00YTL yabancı dil tazminatı, ayrıca 3 ayda bir maaş ikramiye ve yılda bir maaş prim aldığını, fazla mesai yaptığını, kullanmadığı izinleri olduğunu, davalının 29.08.2005 tarihinde yeni bir ücret sözleşmesi önerdiğini, aylık ücretinin 2.500,00 YTL ye düşürüldüğünü, yabancı dil tazminatı, yemek yardımı, ikramiye, prim ve sair hakların kaldırıldığını, davacının bunu kabul etmeyerek, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II.e maddesi uyarınca haklarını isteyerek iş sözleşmesini feshettiğini, işverenin ücretini düşürmek sureti ile işten çıkarmaya zorladığını, kötü niyetli olduğunu belirterek, ihbar, kötü niyet ve kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin, fazla mesai, ikramiye ve prim alacaklarının tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, kanun hükümleri ile Pamukbank'ın devralındığını, devre göre

emekliliğini 3 ay içinde talep edenlere kıdem tazminatının %20 fazlası ile ödendiğini, devir sonrası yeniden yapıldığını, alman personelin İş Kanunu'na tabi tutulduğunu ve davacının da 01.02.2005 tarihinde Çankaya şubesine müdür olarak atandığını, yapılanma nedeni ile yeni sözleşmeler yapıldığını ve işçilere önerildiğini, davacıya da 29.08.2005 tarihinde direktör unvanı ile ayda 2.500,00 YTL ücret ve 750,00 YTL görev tazminatı olmak üzere sözleşme ile ücret önerildiğini, davacının 31.08.2005 izni talep ederek izne ayrıldığını, 31.10.2005 tarihli dilekçesi ile önerilen sözleşmeyi imzalamayacağını, 4857 sayılı İş Kanunu gereği haklı nedenlerle sözleşmesinin feshi ve haklarının ödenmesini istediğini, davacının 22. madde uyarınca işverenin işlem yapmasını istediğini, oysa dava dilekçesinde davacının iş sözleşmesini feshettiğini beyan ettiğini, davacının aynı kânunun 24/II.e maddesi uyarınca fesih hakkı doğmadığından bu iddiasının doğru olmadığını, zira ücretlerinin ödendiğini, yasa ve sözleşmelere göre eksik bir ödeme olmadığını, davacının fesih iradesi olmadığını, sadece sözleşmeyi kabul etmeme iradesinin olduğunu, önerilen sözleşmede haklarının korunduğunu, haklı nedenle feshettiği iddiasının asılsız olduğunu, davacının izin bitimi 08.09.2005 tarihinde işe gelmediğini, mazeret bildirmediğini, iş sözleşmesinin devamsızlık nedeni ile 14.09.2005 tarihinde haklı nedenle feshedildiğini, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece devir ve devir sonrası davalı işverenin yeniden yapılanma nedeni ile unvan ve ücret sisteminde değişiklik yaptığı ve davacıya yeni sözleşme teklif ettiği kabul edilmekle birlikte, davacının önceki ücretinin 2.901,00 YTL olduğu, yeni önerilen ücretin, ise 2.500,00 YTL ayrıca müdürlük görevi nedeni ile 750,00 YTL görev tazminatı olmak üzere toplam 3.250,00 YTL olduğu, davacının görevinde ve ücretinden 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi anlamında esaslı bir değişiklik olmadığı, davacının iş sözleşmesinin izin bitimi işe gelmemesi nedeni ile işverence feshinin haklı nedene dayandığı, bilirkişinin 750,00 YTL görev tazminatı esas almaması nedeni ile hukuki değerlendirmesinin yerinde olmadığı, kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağı, işçilik alacakları yönünden birikişi hesap raporunun dosya içeriğine uygun olduğu gerekçesi ile yıllık ücretli izin alacağının kabulüne, diğer tazminatı ve işçilik alacaklarının reddine karar verilmiştir.

Davacı vekili, verilen karar kıdem tazminatının reddi nedeni ile temyiz etmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca, "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." Aynı kanunun 24/11. e maddesi gereğince, "işveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmez ise" keza yanı maddenin f bendi uyarınca "çalışma şartları işveren tarafından uygulanmazsa" işçinin iş sözleşmesini bildirmsiz ve haklı nedenle fesih hakkı doğar. Bu durumda ise işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

Somut uyuşmazlıkta, şube müdürü olan ve 2.901,00 YTL Brüt aylık ücret dışında, 3 ayda bir ikramiye ödenen davacıya, davalı işveren tarafından yeni sözleşme öngörülmüş ve sözleşmede aylık brüt ücret olarak 2.500,00 YTL ücret ödeneceğinin, diğer ek ödemelerin ise işverence belirleneceği belirtilmiştir. Davacı yeni sözleşmenin imzalanması ve yem görev gereği aylık 2.500,00 YTL brüt ücret ve 750,00 YTL görev tazminatının ödeneceğinin önerilmesi üzerine yasal izinde iken gönderdiği dilekçede, "Haklarının alındığını, sözleşmeyi imzalamayacağını, 4857 sayılı İş Kanunu gereği haklı nedenlerimden dolayı sözleşmenin feshedilmesi ve haklarımın ödenmesini" belirtmiştir. Çıplak ücret yönünden bakıldığında, davacının ücretinden azalma meydana geldiği sabittir. Bunun dışında, davacının halen aldığı ikramiye, yemek yardımı, yabancı dil tazminatı konusundaki ek ödemeler konusunda bir düzenlemeye yer verilmemiş, ek ödemelerin işverence belirleneceği belirtilmiştir. Nitekim davacıya sözleşmeyi imzalaması yanında yeni ücrete ilaveten görev tazminatı olarak 750,00 YTL ödeneceği teklif edilmiştir. Sözleşmede yer almayan ve sürekli olup olmayacağı öngörülmeyen görev tazminatı eklendiğinde, toplam ücretin önceki çıplak brüt ücretten fazla

olduğu doğrudur. Ancak giydirilmiş ücret cinsinden bakıldığında yeni önerilen ücretin, davacının ikramiye, yemek yardımı ve yabancı dil tazminat ödemeleri olduğu ve bunların ödenmeyeceği dikkate alındığında davacı işçinin aleyhine olduğu, iş şartlarında esaslı değişiklik öngördüğü kaçınılmazdır. Davacının çalışma şartları işveren tarafından ağırlaştırılmakta ve uygulanmak istenmemektedir. Davacının bu teklifi kabul etmemesi ve iş sözleşmesini gelmeyerek feshetmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/f maddesi uyarınca haklı nedene dayanmaktadır. Bu durumda davacının kıdem tazminatının kabulü gerekir. Yazılı şekilde reddi hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, Davacı yararına takdir edilen 550 YTL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 1.4.2008 gününde oybirliği ile karar verildi.