

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/22
1475 S. İŞK/14

T.C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No. 2020/1499
Karar No. 2021/5105
Tarihi: 25/02/2021

- İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK
- İŞÇİNİN ÜCRETİNİN İŞVERENİN TEK TARAFLI İŞLEMİ İLE DÜŞÜRÜLEMeyeCEĞİ
- GENİŞLETİLMİŞ YÖNETİM HAKKI
- GENİŞLETİLMİŞ YÖNETİM HAKKININ OBJEKTİF OLARAK KULLANILMASININ GEREKTİĞİ
- GENİŞLETİLMİŞ YÖNETİM HAKKININ SIRF İŞÇİYİ FESHE ZORLAMAK İÇİN KULLANILMAYACAĞI

ÖZETİ: 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin birinci fıkrasının asıl konuluş amacı işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiyi korumak; işçinin isteği dışında işini, iş yerini ve diğer çalışma şartlarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmaktır. Öte yandan 4857 sayılı Kanun'un 62. maddesinde, her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin kanuni olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen kanuni bir yükümlülüğün yerine getirilmesi sebebiyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamayacağı belirtilmiştir. 4857 sayılı Kanun'un 62. maddesinde düzenlenen ücretlerde indirim yapılamayacağı yasağı, işverenin tek taraflı indirim yapamaması ile ilgilidir. Taraflar karşılıklı anlaşarak ve ileriye dönük her zaman asgari ücretin altına inmemek

şartıyla ücrette indirim yapabilirler. Zira iş yerinin ekonomik şartları bunu zorunlu kılabilir ve işçi işsiz kalmamak için bunu kabul edebilir.

İş sözleşmesinde, gerektiğinde çalışma şartlarında 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 şartlarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalı işyerinde 01.04.2003-04.04.2016 tarihleri arasında çalıştığını, aylık 3.100,00 TL brüt ücretle çalışırken 01.11.2011 tarihinde Bursa'ya görevlendirilmesi sonrası muvafakati alınmadan ücretinin brüt 1.000,00 TL'ye düşürüldüğünü, ücretinin düşürülmesinden dolayı kıdem ve ihbar tazminatlarının da eksik olarak ödendiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı farkları ile ücret farkı alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının işyerinde çalıştığı 01.04.2003-04.04.2016 tarihleri arası dönemde sadece 10 ay 3.100,00 TL ücretle çalıştığını, davacının 18.01.2011 tarihinde İstanbul ilindeki fabrikaya satın alma müdürü olarak naklinin yapıldığını nakil yapılan şubeye müdür kadrosunda gittiği için de ücretinin brüt 3.100,00 TL olarak belirlendiğini fakat davacının beklenen başarıyı gösterememesi üzerine 31.10.2011 tarihinde bu görevinin son bulduğunu, davacının oluru ile eski görevine döndüğünü, 31.10.2011-04.04.2016 tarihleri arasında bu görevine devam ettiğini, tüm haklarını ve kıdem ve ihbar tazminatlarını da alarak işyerinden ayrıldığını, davacının 5 yıl zorla çalıştırılması gibi bir durumun söz konusu olmadığını, eski işyerine dönen davacının yeni bir iş sözleşmesi imzalamış olup şart ve durumdan haberdar olduğunu, davacının ücretlerini de her ay çekincesiz olarak tahsil ettiğini savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince davacının İstanbul'da hangi ünvanda çalıştığını gösterir herhangi bir belge bulunmadığı, davacının İstanbul'da 9,5 ay sonra çalıştıktan sonra Bursa 'ya geri geldiği anlaşılmış ise de, ücretinin düşürüldüğünü kabul ettiğini gösterir herhangi bir belge ve delilin dosya sunulmadığını, davalı tarafından dosyaya sunulan 01.11.2011 tarihli hizmet sözleşmesinde ücrete ve ücretin düşürüldüğüne dair herhangi bir ibareye yer verilmediğini, davacının İstanbul'da müdür olarak çalıştığı kabul edilse dahi, müdürlük görevinden alınmış olan davacının ücretinden indirim yapılmasını kabul ettiğini gösterir herhangi bir yazılı muvafakatname bulunmadığından davacının ücretinin hukuk dışı düşürüldüğü gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b-2. maddesi gereğince alınması gereken harcın eksik olarak tahsil edildiği gerekçesiyle davalının istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılmasına karar verilerek yeniden hüküm kurulmuştur.

Temyiz Başvurusu:

Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasında davacının fark ücret, kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının bulunup bulunmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

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

4857 sayılı Kanun'un 22. maddesindeki, “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” şeklindeki düzenleme, çalışma şartlarındaki değişikliğin kanuni dayanağını oluşturur.

Madde metninde, işverenin, işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma şartlarındaki esaslı bir değişikliği işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabileceği, bu şekle

uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişikliklerin işçiyi bağlamayacağı, açıkça belirtilmiştir.

4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin birinci fıkrasının asıl konuluş amacı işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiyi korumak; işçinin isteği dışında işini, iş yerini ve diğer çalışma şartlarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmaktır. Öte yandan 4857 sayılı Kanun'un 62. maddesinde, her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin kanuni olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen kanuni bir yükümlülüğün yerine getirilmesi sebebiyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamayacağı belirtilmiştir. 4857 sayılı Kanun'un 62. maddesinde düzenlenen ücretlerde indirim yapılamayacağı yasağı, işverenin tek taraflı indirim yapamaması ile ilgilidir. Taraflar karşılıklı anlaşarak ve ileriye dönük her zaman asgari ücretin altına inmemek şartıyla ücrette indirim yapabilirler. Zira iş yerinin ekonomik şartları bunu zorunlu kılabilir ve işçi işsiz kalmamak için bunu kabul edebilir.

İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma şartlarının en önemlileridir. Bundan başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma şartları arasında yerini alır.

Çalışma şartlarının değişikliğinden söz edebilmek için öncelikle bu şartların neler olduğunun ortaya konulması gerekir.

Sözü edilen 22. maddenin yanı sıra Anayasa, kanunlar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, çalışma şartları olarak değerlendirilmelidir.

İş sözleşmesinde, gerektiğinde çalışma şartlarında 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 şartlarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir.

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

Somut uyuşmazlıkta; davacı 31.3.2003 tarihli iş sözleşmesi ile birlikte 01.04.2003 tarihinde davalı şirket bünyesinde Bursa'da satın alma görevlisi olarak çalışmaya başlamış, brüt 1.000,00 TL ücret ile çalışmakta iken 18.01.2011 tarihinde İstanbul İli Kağıthane fabrikasına satın alma müdürü olarak "Kod 16: Nakil" bildirimini ile nakli yapılmıştır. 19.01.2011 tarihinden 31.10.2011 tarihine kadar 10 ay

süre ile satın alma müdürü pozisyonunda brüt 3.100,00 TL ücret ile çalışan davacının, 1.11.2011 tarihinden itibaren Bursa'daki işine döndüğü ve 4.4.2016 olan fesih tarihine kadar yaklaşık 4.5 yıl boyunca Bursa'daki önceden olduğu gibi satın alma görevlisi olarak çalışmaya devam ettiği, bu durumda davacının asıl çalışmasının Bursa'da geçtiği ve İstanbul'daki çalışmasının farklı statü ve farklı ilde geçen kısa süreli bir görev değişikliği olduğu, Bursa'ya döndükten sonra çalışma süresi boyunca görev yeri ve görev değişikliği ile ilgili herhangi bir ihtilaf yaşanmadığı, aynı şekilde de ücretin ihtilafsız ve yasal artışlarla ödendiği, şu durumda somut uyumsuzluk bakımından çalışma koşullarında esaslı değişiklik söz konusu olmayıp 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesindeki prosedürün işletilmesine gerek bulunmadığı anlaşılmakla, davacının fark ücret, kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin yerinde olmadığı anlaşıldığından davanın reddi yerine kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgilie iadesine, 25.02.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.