

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/22

1475 S. İşK/14

T.C

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/1098

Karar No. 2023/4896

Tarihi: 03.04.2023

●İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK
●İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK
YAPMA USULÜ VE HUKUKİ SONUÇLARI

ÖZETİ: 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 vermiş olduğu değişiklik kabulünü, daha sonraki dönemlerde başka değişiklikler için kullanamaz.

İşçiye yapılan değişiklik önerisi altı iş günlük sürenin geçmesinden yazılı olarak kabul edilmediği sürece işçiyi bağlamaz. Bu sürenin geçirilmesinden sonra, işçinin değişiklik önerisini kabul etmesi, işverene işçi tarafından yöneltilen yeni öneri olarak kabul edilir. İşveren iş sözleşmesini ancak altı iş günlük sürenin geçmesinden sonra feshedebilir. İşçinin altı iş günü geçmesinden sonra yaptığı kabul beyanı üzerine işverenin iş sözleşmesini feshi, kendisine yöneltilen yeni öneri 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.

Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın reddine karar verilmiştir.

Kararın davacı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 10.08.2015 tarihinden itibaren davalı işyerinde işçi olarak çalıştığını, son zamanlarda mobbing (psikolojik taciz) uygulandığını, fazla çalışmalara ve pazar çalışmalarına gelmediğinde baskı gördüğünü, işe ilk girdiğinden beri rızası olmamasına rağmen sürekli fazla çalıştırıldığını, resmî tatillerde çalıştırıldığını, hafta tatillerinde çalıştığını, ücretinin tam ödenmediğini, son 1,5 aydır rızası dışında ücretsiz izine çıkarıldığını, iş sözleşmesinin eylemli olarak feshedildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları, yıllık ücretli izin, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili dilekçesinde; davacının müvekkili Şirkette 10.08.2015 tarihinde çikolata üretim bölümünde vasıfsız işçi olarak çalışmaya başladığını, taraflar arasında akdedilmiş olan ve davacının imzasını havi 10.08.2015 tarihli iş sözleşmesinde "işveren veya vekilleri tarafından gösterilecek her türlü işte çalışmayı, çalışma şartlarında ve işin çeşidinde değişiklik yapılmasını" kabul ettiğini, davacının çikolata üretim bölümünde vasıfsız işçi olarak çalışmakta iken organizasyon değişikliğine gidilerek yine aynı bölümde vasıfsız işçi sıfatıyla temizlik bölümünde çalıştırılmak üzere 26.08.2016 tarihli görev değişikliği yazısının davacıya tebliğ edildiğini ancak davacının imzadan imtina etmesi üzerine yüzüne okunduğunu, davacının tebliğ edilen görevde çalışmayacağını sözlü olarak ifade ederek görev yerini terk ederek işyerinden ayrıldığını, iş sözleşmesinin davacının işe devam etmemesi nedeniyle müvekkili Şirket tarafından haklı nedenle feshedildiğini, davacının ödenmeyen alacağının bulunmadığını savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; dosya içeriği ve dinlenen tanık beyanlarına göre davalı işveren tarafından davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği, hükme esas alınan bilirkişi raporuna göre

dava konusu diğer alacaklarının da bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

Davacı vekili; müvekkilinin iş sözleşmesinin davalı Şirket tarafından haksız olarak feshedildiğini, davalı tarafın devamsızlık iddialarını ispata yönelik tutanak tanıklarının dahi dinletilmediğini, tanık beyanlarına itibar edilmeden puantaj kayıtlarının esas alınmasının hatalı olduğunu, müvekkilinin hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatillerde çalıştığını aşikâr olduğunu, imzasız olarak kullanıldığı belirtilen izinlerin var olması durumunda bunların hesaba katılmaması gerektiğini, sadece yıllık izin defteri yeterli olmayıp talep dilekçelerinin de olması gerektiğini, bu durumda yıllık izin ücreti talebinin reddinin hatalı olduğunu, gerekçeli kararın çelişkili ve davayı aydınlatmaya yeterli olmadığını, vekâlet ücreti ve yargılama giderinin hatalı belirlendiğini ileri sürerek istinaf yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; dosya kapsamı, mevcut delil durumu ve ileri sürülen istinaf sebepleri dikkate alındığında İlk Derece Mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden kanuna aykırılık bulunmadığı, dosya içeriği ve dinlenen tanık beyanlarının ağırlıklı ortalamasına göre davacının görev değişikliğini kabul etmemesinden sonra 26.08.2016, 29.08.2016 ve 30.08.2016 tarihlerinde üç gün işe devamsızlığı sebebiyle davacının iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haklı olarak feshedildiği, dolayısıyla davacının kıdem tazminatı ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağı, tarafların iddia ve savunmasına, dinlenen tanıklarının ağırlıklı ortalama beyanına, ücret bordrolarına, banka hesap hareketlerine ve işyerine giriş çıkış kayıtlarını içerir puantaj kayıtlarına göre davacının hafta tatili ücreti, fazla çalışma ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalı işverence ödenmiş olmasına, yıllık izinlerinin kullanılmış ve kullanılmayan kısmının da davacıya ödenmiş olmasına göre talebe konu alacakların reddine dair kararın yerinde olduğu gerekçesiyle istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili, istinaf dilekçesi ile ileri sürülen nedenleri tekrar ederek temyiz yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, iş sözleşmesinin feshi ile davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı, yıllık izin ücreti, hafta tatili ücreti, fazla çalışma ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ispatı, hesaplanması ile karşılığının ödenip ödenmediği konularındadır.

2. İlgili Hukuk

1.6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 369 uncu maddesinin birinci fıkrası ile 371 inci maddesi.

2. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 120 nci maddesi yollamasıyla hâlen yürürlükte bulunan mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun "Kıdem tazminatı" kenar başlıklı 14 üncü maddesi, 4857 sayılı Kanun'un 17, 22, 41, 46, 47, 53, 59 ve 63 üncü maddeleri.

3. Değerlendirme

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. 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.

3. İş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tâbi olunan hak ve borçların tümü, çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir. 4857 sayılı Kanun'un 22 nci maddesinde yer verilen düzenleme çalışma koşullarındaki değişikliğin normatif dayanağını oluşturur. Çalışma koşullarının değişikliğinden söz edebilmek için öncelikle bu koşulların neler olduğunun ortaya konulması gerekir.

4. 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 vermiş olduğu değişiklik kabulünü, daha sonraki dönemlerde başka değişiklikler için kullanamaz.

5. İşçiye yapılan değişiklik önerisi altı iş günlük sürenin geçmesinden yazılı olarak kabul edilmediği sürece işçiyi bağlamaz. Bu sürenin geçirilmesinden sonra, işçinin değişiklik önerisini kabul etmesi, işverene işçi tarafından yöneltilen yeni

öneri olarak kabul edilir. İşveren iş sözleşmesini ancak altı iş günlük sürenin geçmesinden sonra feshedebilir. İşçinin altı iş günü geçmesinden sonra yaptığı kabul beyanı üzerine işverenin iş sözleşmesini feshi, kendisine yöneltilen yeni öneri beyanının örtülü olarak reddi anlamına gelir.

6. 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.

7. Somut olay yönünden, yukarıda yapılan açıklamalar uyarınca davacı işçinin görev yerinin değiştirilerek temizlik biriminde görevlendirilmesinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik olup olmadığının tespit edilmesi ile kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı alacakları hakkında sonuca göre karar verilmesi gerekirken, bu husus değerlendirilmeden hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

03.04.2023 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.