

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/22

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/198
Karar No. 2025/2226
Tarihi: 03.03.2025

●İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK
●İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİĞİ
KABUL ETTİĞİ KONUSUNDA İŞVERENDE
İNANÇ DOĞURACAK KADAR BEKLEYEN
İŞÇİNİN ESASLI DEĞİŞİKLİĞİ MAKUL SÜRE
SONRA İLERİ SÜRMEMESİNİN DÜRÜSTLÜK
KURALINA AYKIRI OLACAĞI

ÖZETİ 4857 sayılı Kanun'un 22/1 hükmünün asıl konuluş amacı, işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiyi korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma şartlarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmaktır.

Belirtmek gerekir ki 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun (4721 sayılı Kanun) 2. maddesi uyarınca, herkes haklarını kullanırken dürüstlük kuralına uymak zorundadır. İşçinin 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi kapsamında şekil eksikliğini ileri sürmesi, hukukumuzun en temel ilkelerinden biri olan dürüstlük kuralına aykırılık oluşturmamalıdır. 4721 sayılı Kanun'un 2. maddesine aykırılık teşkil eden bir durumun genel yaptırımı, herhangi bir hakkın dürüstlük kuralına aykırı olarak kullanılmasının hukuk düzenince korunmamasıdır (Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul, Yenilenmiş 9. Baskı, 2013, s.570).

(...)

Her ne kadar davacının kadrosu davalı tarafından tek taraflı alınan kararla değiştirilmiş ise de davacı tarafından Yönetim Kurulu kararının 03.01.2022 tarihinde öğrenildiği; ancak davacının, kadrosunun iş

sözleşmesine tâbi büro memuru olarak değiştirildiğini öğrendiği bu tarihten sonra makul kabul edilemeyecek bir süre daha herhangi bir başvurusu olmaksızın çalışmaya devam ettiği dikkate alındığında; sözleşmenin karşı tarafı olan işverende bu değişikliğin kabul edildiği yönünde bir inancın oluşması olağandır. Bu durumda davacı işçinin değişikliğe uygun şekilde çalışmaya başlayıp makul bir süre geçtikten sonra 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinde öngörülen şekil eksikliğini ileri sürmesi dürüstlük kuralına uygun düşmemektedir. Şu hâlde Mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı 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; davacının davalı yanında bayi kontrolörü olarak çalışmaya başladığını, davalı tarafından müvekkiline e-posta gönderilerek, 03.01.2022 tarihli ve 16 sayılı yazı ile memur kadrosuna atandığının bildirildiğini, alınan 31.12.2021 tarihli Yönetim Kurulu kararının iptali talebiyle idare mahkemesine dava açıldığını, ancak idare mahkemesince iş mahkemelerinin görevli olduğuna karar verildiğini, kararın kesinleştiğini, müvekkili tarafından 24.12.2021 tarihinde görev tazminatı talepli dava açıldığını, ilgili Yönetim Kurulu kararının bu davadan 6 gün sonra alındığını, davalının müvekkilini zor durumda bırakmak istediğini, Yönetim Kurulu kararına karşı süresi içinde Kamu Denetçiliği Kurumuna başvurulduğunu, kararın müvekkili lehine verildiğini, Yönetim Kurulu kararının hukuka aykırı olduğunu, bu nedenle davalı tarafından alınan 31.12.2021 tarihli ve 97 sayılı Yönetim Kurulu kararının iptali, söz konusu işlemin geçersizliğinin tespiti ile davacının bayi kontrolörü olması gerektiğinin ve hak edişlerinin bu ünvan üzerinden verilmesi gerektiğinin tespitini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının açmış olduğu görev tazminatlı davanın reddedildiğini, Spor Toto Teşkilat Başkanlığı Personel Yönetmeliği'nin 26/1-(a) maddesinde, teşkilat başkanı tarafından personelin teşkilat içinde bir göreve nakledilebileceğinin düzenlendiğini, yine taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinin 3. maddesinde; personelin idare tarafından yapılan her türlü

tasarrufları peşinen kabul ettiği, 6. maddesinde; işyerinin hususiyetine göre işveren veya vekilinin, değişiklik tasarrufunu peşinen kabul etmiş sayıldığı hususlarının düzenlendiğini, alınan Yönetim Kurulu kararının hukuka uygun olduğunu, davacının 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında memur olmadığını, bayi kontrolörü ünvanlı personel ile memur ünvanlı personel arasında yapılan iş ve kadro ücreti bakımından bir fark bulunmadığını, müvekkili İdarenin değişen ve gelişen iş hacmi göz önüne alınarak personelin ünvanının değiştirildiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile, davacının 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 22. maddesine uygun olmayacak şekilde yazılı onayı alınmaksızın, özlük ve mali haklarını etkileyecek şekilde işveren tarafından görev değişikliği yapıldığı, buna göre Yönetim Kurulu kararının hukuka uygun olmadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilerek görev değişikliğine ilişkin işlemin hukuka aykırılığının tespitine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; İlk Derece Mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesinin usul ve kanuna uygun olduğu gerekçesiyle istinaf başvurusunun esaslanmasına karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacının ünvanının değiştirilmesinin esaslı değişiklik niteliğinde olmadığını,

2. Spor Toto Teşkilat Başkanlığı Personel Yönetmeliği'nin 26/1-(a) maddesinde, teşkilat başkanı tarafından personelin teşkilat içinde bir göreve nakledilebileceğinin düzenlendiğini,

3. Taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinin 3. maddesinde; personelin idare tarafından yapılan her türlü tasarrufları peşinen kabul ettiği, 6. maddesinde; işyerinin hususiyetine göre işveren veya vekilinin, değişiklik tasarrufunu peşinen kabul etmiş sayıldığı hususlarının düzenlendiğini,

4. Bayi kontrolörü ünvanlı personel ile memur ünvanlı personel arasında yapılan iş ve kadro ücreti bakımından bir fark bulunmadığını,

5. Müvekkili İdarenin değişen ve gelişen iş hacmi göz önüne alınarak personelin ünvanının değiştirildiğini,

6. Mahkemece davanın kısmen kabulüne karar verilmiş olmasına rağmen, müvekkili lehine vekâlet ücretine hükmedilmediğini ve yargılama giderlerinin kabul ve ret oranına göre hesaplanmadığını, ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, 30.12.2021 tarihli ve 97 sayılı Yönetim Kurulu kararıyla 01.01.2022 tarihinden geçerli olmak üzere davacı işçinin bayi kontrolörü olan kadrosunun memur (iş sözleşmesine tâbi büro memuru ünvanı) olarak değiştirilmesi işleminin hukuka uygun olup olmadığına ilişkindir.

4857 sayılı Kanun'un "Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi" kenar başlıklı 22. maddesinde işyeri şartlarında esaslı değişiklik yapılabilme şartları düzenlenmiştir. Madde metni; "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 sebebe dayandığını veya fesih için başka bir geçerli sebebinin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21'inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma şartları her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz." şeklindedir.

İşyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği işveren 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 bağlamayacaktır.

4857 sayılı Kanun'un 22/1 hükmünün asıl konuluş amacı, işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiyi korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma şartlarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmaktır.

Belirtmek gerekir ki 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun (4721 sayılı Kanun) 2. maddesi uyarınca, herkes haklarını kullanırken dürüstlük kuralına uymak zorundadır. İşçinin 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi kapsamında şekil eksikliğini ileri sürmesi, hukukumuzun en temel ilkelerinden biri olan dürüstlük kuralına aykırılık oluşturmamalıdır. 4721 sayılı Kanun'un 2. maddesine aykırılık teşkil eden bir durumun genel yaptırımı, herhangi bir hakkın dürüstlük kuralına aykırı olarak kullanılmasının hukuk düzenince korunmamasıdır (Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul, Yenilenmiş 9. Baskı, 2013, s.570).

Davacı vekili; işe girdiği tarihten itibaren bayi kontrolörü olarak çalışan davacıya, davalı tarafından e-posta gönderilerek, 03.01.2022 tarihli ve 16 sayılı yazı ile memur (iş sözleşmesine tâbi büro memuru) kadrosuna atandığının bildirildiğini, 31.12.2021 tarihli ve 97 sayılı Yönetim Kurulu kararının hukuka aykırılığının tespiti ile iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

Somut olayda 31.12.2021 tarihli ve 97 sayılı Yönetim Kurulu kararına göre; bayi kontrolörü kadrosunda olan davacı ve bir kısım işçilerin, 01.01.2022 tarihinden

itibaren iş sözleşmesine tâbi olarak büro memuru kadrosunda görevlendirildikleri ve sözü edilen kararın davacıya e-posta yoluyla 03.01.2022 tarihinde gönderildiği anlaşılmıştır.

Her ne kadar davacının kadrosu davalı tarafından tek taraflı alınan kararlar değiştirilmiş ise de davacı tarafından Yönetim Kurulu kararının 03.01.2022 tarihinde öğrenildiği; ancak davacının, kadrosunun iş sözleşmesine tâbi büro memuru olarak değiştirildiğini öğrendiği bu tarihten sonra makul kabul edilemeyecek bir süre daha herhangi bir başvurusu olmaksızın çalışmaya devam ettiği dikkate alındığında; sözleşmenin karşı tarafı olan işverende bu değişikliğin kabul edildiği yönünde bir inancın oluşması olağandır. Bu durumda davacı işçinin değişikliğe uygun şekilde çalışmaya başlayıp makul bir süre geçtikten sonra 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinde öngörülen şekil eksikliğini ileri sürmesi dürüstlük kuralına uygun düşmemektedir.

Şu hâlde Mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde 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,

03.03.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.