

Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshiyle İlgili Yargıtay Karar Tahlili

Review of the Supreme Court Decision on Amendments about Changing Conditions of Work and Termination of Labour Contract

Melis KUTLU*

A. İnceleme Konusu Karar

YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

Esas No. :2014 / 4238

Karar No. :2015 / 15421

Karar Tarihi. :28.04.2015

DAVA :Davacı, kıdem tazminatı ile fazla mesai ücreti, genel tatil ücreti, yıllık izin ücreti ve ücret alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm, süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

A-) Davacı İsteminin Özeti

Davacı, davalı işyerinde güvenlik görevlisi olarak çalıştığını, dördüncü Levent' te oturduğunu ve Esenyurt' ta görevlendirildiğini, yeni görev yerine gitmek için en az 3 vasıta değiştirmesi gerektiğini ileri sürerek, iş şartlarında aleyhe değişiklik nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle

* (Arş. Gör.), İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku Anabilim Dalı

feshettiğini belirterek, kıdem tazminatı ile fazla çalışma, genel tatil, yıllık izin ve ödenmeyen ücret alacaklarını istemiştir.

B-) Davalı Cevabının Özeti

Davalı, davacının sözleşme ile görev yeri değişikliğini kabul etmesine rağmen yeni yerde çalışmaya gitmediğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

C-) Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, sözleşmede nakil yetkisi bulunması nedeniyle, davacının iş akdini feshetmekte haksız olduğu gerekçesi ile kıdem tazminatı yönünden davanın reddine, diğer alacaklar açısından kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D-) Temyiz

Kararı davacı temyiz etmiştir.

E-) Gerekçe

1-) Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan diğer temyiz itirazlarının reddine,

2-) Taraflar arasında uyuşmazlık, çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik olup olmadığı noktasında toplanmaktadır

Somut olayda, güvenlik görevlisi olan davacının Mecidiyeköy' de çalıştığı, işverence Esenyurt' ta görevlendirildiği ancak, davacının uzak olduğu ve yol ücreti verilmediği için görevlendirmeyi kabul etmediği anlaşılmaktadır. Davacının iş şartlarının aleyhe değiştirildiği açıktır. Her ne kadar sözleşmede, işverenin İstanbul sınırları içinde çalıştıracağı yeri tayin edeceği belirtilmişse de, işverenin nakil yetkisini yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, objektif olarak kullandığı söylenemez. Bu nedenle davacının iş akdini feshi haklı olduğundan, kıdem tazminatının kabulü gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 28.04.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

B. OLAYIN ÖZETİ :

Dördüncü Levent' te oturan davacı, davalı işveren tarafından görev yerinin Esenyurt' a değiştirilmesi nedeniyle, iş sözleşmesinde aleyhine esaslı değişiklik yapıldığı ve bu nedenle iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiğini iddia ederek kıdem tazminatı, fazla çalışma, genel tatil, yıllık izin ve ödenmeyen ücret alacaklarının hüküm altına alınmasını istemek suretiyle dava açmıştır. Davalı işveren ise, davacı işçinin işyeri değişikliğini imzaladığı iş sözleşmesinde kabul ettiği iddiası ile davanın reddini talep etmiştir.

C. MERCİİ KARARLARI:

I. Yerel Mahkeme Kararı;

Yerel mahkeme, iş sözleşmesi uyarınca davalı işverenin, işçiyi nakil yetkisine sahip olduğu gerekçesi ile davacı işçinin haksız fesih yaptığına ve kıdem tazminatı için davanın reddine, diğer alacaklar için davanın kısmen kabulüne karar vermiştir.

II. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı;

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, davacının temyiz itirazlarını dikkate alıp, davacının haklı nedenle fesih yaptığına hükmederek kararı bozmuştur.

D. HUKUKİ SORUN:

Yukarıda verilen olay ve yargı merciilerinin kararları incelendiği zaman tartışılması gereken temel hukuki sorun, işçinin işyeri değişikliğinin, iş sözleşmesinde esaslı değişiklik teşkil edip etmeyeceği ve kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağıdır.

E. KARARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

4857 sayılı İş Kanununun 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 koşullarındaki değişikliğin normatif dayanağını oluşturur.¹ Bu düzenleme uyarınca işçi, işverenin esaslı değişiklik önerisini altı iş günü içinde yazılı olarak kabul ederse iş ilişkisi, işverenin önerisine uygun yeni çalışma koşullarıyla devam eder. Yazılı öneri (icap) ve süreye bağlı yazılı kabul, değişiklik sözleşmesinin geçerlilik koşuludur. Kabul beyanının yazılı olması ile işçinin değişikliği kabul iradesinin tereddüde yer vermeyecek şekilde açık olması sağlanmakta ve işçinin razı olmadığı bir değişikliği zımnen kabul ettiği iddiasının önüne geçilmektedir. Böylece, değişiklik önerisi karşısında işçinin suskunluğu, eski İş Kanunu döneminde olduğu gibi zımni kabul anlamına gelmeyecek, aksine altı işgünlük süre içinde suskun kalması, önerinin reddi anlamını taşıyacaktır.²

Çalışma koşullarının değişikliğinden söz edebilmek için öncelikle bu koşulların neler olduğu ortaya koyulmalıdır. Çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturan haller konusunda kesin ve mutlak ölçülerin belirlenmesi mümkün değildir. Bu durumda her somut olayın özelliği, göz önünde tutulmak suretiyle işçi aleyhine esaslı değişiklik olup olmadığı saptanmalıdır. Yargıtay kararlarına bakıldığında esaslı değişiklik kavramının temel ölçüt olarak, genellikle çalışma koşulları açısından işçinin durumunun ağırlaştırılmasının esas alındığı gözlenmektedir. Genel olarak düşünülecek olursa işçinin ücretinde değişiklik, işin niteliğinde değişiklik, işyeri değişikliği ve işçinin çalışma saatlerinde değişiklik çalışma koşullarında esaslı değişiklik yaratan durumlardır.³ Bunlara ek olarak, ödenecek ücret ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet, ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma koşulları arasında yerini alır. İşçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi de, çalışma koşulları kavramına dahildir.⁴

Taraflar iş akdinde işçinin çalışacağı işyerini belirlemişlerse, işçinin onayı olmadıkça işveren, işyerini değiştiremez, onu başka bir işyerine

¹ Dr. Mustafa KILIÇOĞLU/Av. İlayda KILIÇOĞLU ADA, 2016 En Son Değişikliklerle Şerhli İş Kanun Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, 4. Baskı, Ocak 2016, s. 621

² Prof. Dr. Sarper SÜZEK, İş Hukuku, 10. Baskı Eylül 2014, s. 674-675

³ Prof. Dr. Sarper SÜZEK, a.g.e, s. 665

⁴ KILIÇOĞLU/ADA, a.g.e., s. 627

nakledemez. Bu yönde bir hüküm bulunmaması halinde işçinin durumunu ağırlaştırmamak koşuluyla aynı il sınırları içindeki işyeri değişiklikleri kural olarak işçi aleyhine esaslı değişiklik sayılmaz. Ancak, işyerine geliş gidiş masraflarını işveren karşılamayı üstlenmiş olsa bile, işçinin yolda çok daha fazla zaman harcamasını gerektiriyorsa ve dinlenme için ayırabileceği saatleri sınırlıyorsa, aleyhe esaslı değişiklik olarak kabul edilebilir.⁵ Buna karşılık, yüksek mahkeme işverenin gidiş gelişlerde işçiye servis olanağı sağlamasını işçi aleyhine değişiklik iddiasını reddetmek açısından yeterli bulmuştur. ⁶ İşçinin il sınırları dışındaki bir işyerine nakledilmek istenmesi, esaslı bir değişiklik sayılır ve İş Kanununun 22. maddesi hükümlerine tabi olur. İşyerinin il sınırları dışında başka bir yere taşınması halinde de aynı yönde düşünmek gerekir.

Çalışma yeri bakımından yer değiştirme kayıtları, işverenin işçiyi ihtiyaca göre başka işyerlerinde görevlendirebilmesine olanak veren kayıtlar olması bakımından önemlidir. Bu kayıtların geçerliliği değerlendirildiğinde, sözleşme serbestisi ilkesi ve çalışma yaşamının gerekleri dikkate alındığında, belirli sınırlar dahilinde bu tür kayıtların geçerli kabul edileceği söylenebilecektir. Mevcut sistem incelendiğinde, İş Kanununun 22. maddesi çerçevesinde çalışma koşullarında değişikliğin oluşabilmesi için, öyle bir değişiklik konusunda işverene daha önceden verilmiş bir yetkinin bulunmaması gerekir. Eğer iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ya da bir yasa hükmü ile işveren o konuda değişikliğe yetkili kılınmışsa, somut olarak değişiklik yapılırken İş Kanununun 22. maddesindeki usule uyma zorunluluğu bulunmayacaktır.⁷ Sonuç olarak, işçinin işyerinin değiştirilmesine ilişkin kayıtlar geçerlidir. Bununla birlikte, işçinin sırf cezalandırılması veya sözleşmeyi feshe zorlanması amacıyla böyle bir kaydın kullanımı veya objektif olarak gerekli bulunmadığı halde uzun yıllar yaşamını temellendirdiği kentten başka bir kente görevlendirilmesi, dürüstlük kurallarına aykırılık veya hakkın kötüye kullanılmasını oluşturabilecektir.

4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesindeki düzenleme getirilmeden önce 1475 sayılı İş Kanunu döneminde işveren, çalışma koşullarında işçi aleyhine tek taraflı esaslı değişiklik yaptığında, işçi ya bu değişikliği

⁵ Prof. Dr. Sarper SÜZEK, a.g.e., s. 669

⁶ Y9HD, 25.3.2010, 21806/8074

⁷ Prof. Dr. Şükran ERTÜRK, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Pratik Çalışmaları*, 4.baskı, 2014, s.100-101

açık veya örtülü rızasıyla kabul ediyor ya da iş akdini haklı nedenle feshedebiliyordu. Ancak, iş akdini feshettiği takdirde kıdem tazminatına hak kazanmakla birlikte, ihbar tazminatı ve sözleşmenin işverence feshinden doğan hakları talep edemiyordu. 4857 sayılı İş Kanununda öngörülen 22. madde hükmüyle, işçinin çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmemesi halinde işveren, ya bu değişikliği yapmamak ya da iş akdini feshetmek zorunda kalmaktadır. Böylece işçi, sadece kıdem tazminatı değil, sözleşmenin işverence feshine bağlanan bütün hakları isteyebilmekte, ihbar tazminatı yanında iş güvencesi hükümlerinden yararlanarak koşulları varsa feshin geçersizliğini ve işyerine iadeyi talep edebilme olanağını elde etmektedir. ⁸ Her ne kadar 4857 sayılı Kanunun 22. maddesinde, çalışma koşullarında esaslı değişiklik sebebiyle işçinin iş sözleşmesini haklı olarak feshedebileceği öngörülmemiş olsa da çalışma koşullarının değiştirilmesi aynı zamanda koşulların uygulanmaması anlamına da geldiğinden, aynı Yasanın 24. maddesinin (II-f) bendinde belirtilen hal, işçinin haklı nedenle fesih nedenleri arasında sayılmıştır. Bu durumda işçinin ihbar tazminatı talep hakkı doğmasa bile kıdem tazminatı ödenmelidir. Bununla birlikte, çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin işverence feshi halinde, ihbar ve kıdem tazminatlarını talep hakkı doğmaktadır. ⁹

Somut olayda davacı işçinin, işverence değiştirilen yeni işyerine kendi imkanları ile üç vasıta değiştirerek ulaşabileceği, servis sağlanmadığı ve ilave yol ücretinin de verilmediği gibi dinlenme süresinin de azalarak sınırlandırıldığı görüldüğünden, sözleşme koşullarında yapılan esaslı değişikliğin iyi niyete ve dürüstlük kurallarına uygun olduğundan söz edilemez. Aynı zamanda davalı işveren her ne kadar, davacının işyeri değişikliğini kabul ettiğini iddia etmiş ise de, davacı işçinin altı işgünü içinde değişikliği kabul ettiğine dair ibraz ettiği yazılı bir delili yoktur. Davacı işçi, İş Kanunu madde. 24/ II-f de ki, “ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.” hükmü uyarınca, işçinin işyerinin değiştirilmesi ile çalışma şartları uygulanmadığından iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkına sahiptir ve kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Tüm bu sebeplerle Yargıtay’ın bozma kararı yerindedir.

⁸ Sarper SÜZEK, a.g.e., s. 663

⁹ KLIÇOĞLU/ADA, a.g.e., s. 632