

Çalışma Koşullarında Değişiklik Önerisinin İşçiye Yazılı Olarak Yapılmasının Gerekliği – Yargıtay Kararı

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
Esas No. 2024/12293
Karar No. 2024/13588
Tarihi: 15.10.2024

- Çalışma Koşulları (İş Koşulları)
- Çalışma Koşullarında Geriye Doğru Değişiklik Yapılmayacağı
- Çalışma Koşullarında (İş Koşullarında) Esaslı Değişiklik
- Çalışma Koşullarında Değişiklik Önerisinin İşçiye Yazılı Olarak Yapılmasının Gerekliği
- İşçinin Altı İş Günü İçerisinde Kabul Etmediği Çalışma Koşullarında Esasla Değişikliğin Bağlayıcı Olmayacağı
- İşverenin Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Nedeniyle Fesih Hakkının Kabul İçin İşçiye Tanınan Altı İşgünü Geçince Doğacağı
- Çalışma Koşullarında Esaslı Değişikliği Kabul Etmediği İçin İş Sözleşmesi Sona Erdirilen İşçiye Kıdem, İhbar Tazminatı Ödenmesinin Gerekliği

ÖZET: 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.

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.

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 işçiye 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.

Somut olayda; dosya kapsamı uyarınca davacının davalı bünyesinde çikolata üretim bölümünde işçi olarak çalışırken 26.08.2016 tarihinde temizlik bölümünde görevlendirildiği, davacının bu yeni görevlendirmeyi kabul etmediği sabittir. Davacının, engelli olması sebebiyle hafif iş olarak değerlendirilen çikolata üretim bölümünde çalışırken temizlik işinde görevlendirilmesi, çalışma şartlarında esaslı değişiklik mahiyetinde olduğundan, değişikliği kabul etmeyen davacının iş sözleşmesinin feshi haksız olup kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin hüküm altına alınması gerekirken, reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Taraflar arasında İlk Derece Mahkemesinde görülen ve istinaf incelemesinden alacak davasından verilen karar hakkında yapılan temyiz incelemesi sonucunda, Dairece Konya Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi kararının kaldırılmasına ve İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesince bozmaya uyularak yeniden yapılan yargılama sonucunda; davanın reddine karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesi kararı davacı vekilince 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 kendisine 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 izne 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 cevap 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 sözleşmesi ile 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 21.02.2022 tarihli ve 2019/980 Esas 2022/189 Karar sayılı 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. Gerekçe ve Sonuç

Konya Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin 27.10.2022 tarihli ve 2022/1465 Esas, 2022/1534 Karar sayılı 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. BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ

A. Bozma Kararı

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

2. Dairemizin 03.04.2023 tarihli ve 2023/1098 Esas, 2023/4896 Karar sayılı kararı ile; somut olay yönünden, davacı işçinin görev yerinin değiştirilerek temizlik biriminde görevlendirilmesinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik olup olmadığının tespit edilmesi ile kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı hakkında sonuca göre karar verilmesi gerekirken bu husus değerlendirilmeden hüküm kurulmasının hatalı olduğu gerekçesiyle İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmiştir.

B. İlk Derece Mahkemesince Bozmaya Uyularak Verilen Karar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalıya ait fabrikanın çikolata bölümünde vasıfsız işçi olarak çalıştığı, fabrikada meydana gelen organizasyon değişikliği nedeniyle davacının iş sözleşmesinin 10 uncu maddesinin (f) bendi uyarınca 26.08.2016 tarihli görevlendirme yazısı ile aynı birimde temizlik bölümünde vasıfsız işçi olarak çalışacağına tarafına bildirildiği, davacının bu görevlendirme yazısını almaktan imtina ederek işyerini terk ettiğinin bildirildiği, davalı vekili tarafından sunulan ve davacının da imzasını taşıyan iş sözleşmesinin 10 uncu maddesinin (f) bendinde yer alan, işçinin işveren veya vekilleri tarafından gösterilecek her türlü işte çalışmayı, çalışma şartlarında ve işin çeşidinde değişiklik yapılmasını kabul edeceği yönündeki hüküm karşısında davacının önceki görevinin çikolata bölümünde vasıfsız üretim işçisi olması ve görev değişikliğinden sonra da aynı bölümde vasıfsız temizlik işçisi olarak görevlendirilmesinin davacının çalışma koşullarında esaslı değişiklik meydana getirmeyeceği kanaatine varılmış olup davacının aleyhinde esaslı değişiklik içermeyen görev değişikliğini kabul etmemesinden sonra mazeretsiz olarak 26.08.2016, 29.08.2016, 30.08.2016 tarihlerinde devamsızlık yaptığı ve davalı tarafından davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği anlaşılmakla; davacının bu hâliyle kıdem ile ihbar tazminatına hak kazanamayacağı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

VI. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekilince temyiz isteminde bulunulmuştur.

B. Temyiz 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 çalıştığının 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 belirtme istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Dosya içeriğine, bozmanın mahiyeti ve kapsamına göre taraflar arasındaki uyuşmazlık, iş sözleşmesinin feshi ile davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı hususundadır.

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 ve 22 nci maddeleri.

3. Değerlendirme

1. Temyizen incelenen İlk Derece Mahkeme kararında ve kararın gerekçesinde hukuk kurallarının somut olaya uygulanmasında bir isabetsizlik bulunmadığı ve bozmaya uyulmakla karşı taraf yararına kazanılmış hak durumunu oluşturan yönlerin ise yeniden incelenmesine hukukça imkân bulunmadığı anlaşılmakla; 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 işçiye 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 olayda; dosya kapsamı uyarınca davacının davalı bünyesinde çikolata üretim bölümünde ii olarak çalışırken 26.08.2016 tarihinde temizlik bölümünde görevlendirildiği, davacının bu yeni görevlendirmeyi kabul etmediği sabittir. Davacının, engelli olması sebebiyle hafif ii olarak değerlendirilen çikolata üretim bölümünde çalışırken temizlik içinde görevlendirilmesi, çalışma şartlarında esaslı değişiklik mahiyetinde olduğundan, değişikliği kabul etmeyen davacının i sözleşmesinin feshi haksız olup kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin hüküm altına alınması gerekirken, reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VII. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peřin alınan temyiz karar harcının istek hlinde ilgiliye iadesine, Dosyanın İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine,

15.10.2024 tarihinde oy birliėiyle karar verildi.