

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

T.C  
YARGITAY  
22. Hukuk Dairesi

Esas No. 2018/7165  
Karar No. 2018/18797  
Tarihi: 13.09.2018

- YAPILAN İŞ DEĞİŞİKLİĞİNİN İŞÇİ ALEYHİNE İŞ KOŞULLARINI AĞIRLAŞTIRMAMIŞ OLMASI
- İŞ SÖZLEŞMESİYLE NAKLE RIZA VERİLMİŞ OLMASI
- FESİH ÖNCESİ BİR BAŞKA İŞYERİNDE İŞE GİRMEK İÇİN İŞÇİNİN SÖZLÜ SINAVLARA KATILMASI
- İŞÇİ AÇISINDAN İŞ KOŞULLARINDA ESAS DEĞİŞİKLİK NEDENİYLE HAKLI FESHİN KOŞULLARININ OLUŞMAMIŞ OLMASI

**ÖZETİ:** Bir işyerinde veya işletmede toplu iş sözleşmesi yapmak için yetki belgesi alan işçi sendikasının, yetki belgesine konu işyeri veya işletmede çalışan üyesi işçilerin listesini ve sendika tüzüğüne göre üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını işverene bildirmesi ve bu listeye göre üyelik aidatının kesilmesini ve sendikaya ödenmesini istemesi gerekir sendika üyelik ve dayanışma aidatı borçları dönemsel özellik gösteren borçlardandır. Kanunda belirtilen şartların yerine getirilmiş olması şartıyla toplu iş sözleşmesinde aidat borcunun ödenme zamanına ilişkin hüküm mevcut ise bu hüküm uyarınca üyelik ve dayanışma aidatı borçlarının ödenme zamanı ve temerrüt tarihi belirlenmektedir. Bu itibarla, sendika üyelik ve dayanışma aidatı borçları yönünden zamanaşımı süresi, mülga 818 sayılı Borçlar

**Kanunu'nun 126. maddesi ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 147. maddesinin birinci bendi gereğince beş yıldır.**

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davacı 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 banka, iş sözleşmesinin haklı sebep olmadan feshettiğini ileri sürerek diğer taleplerinin yanı sıra cezai şartın ve eğitim masraflarının ödenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı işçi, davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiş; sözü edilen karar taraf temyizi üzerine, Dairemizce; Mahkemece, tüm yönetmelikler ve görev değişikliklerinin temini ile varsa taraf tanıkları dinlenilerek gerektiğinde uzman bilirkişi kurulu aracılığıyla keşif yapılarak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesine göre davalının çalışma şartlarında esaslı değişiklik olup olmadığının tespit edilip sonucuna göre davalı feshinin haklı olup olmadığı belirlenerek dava konusu yapılan cezai şartın ve eğitim giderleri taleplerinin yeniden değerlendirilmesi için bozulmuştur. Mahkemece bozma ilamına uyularak yapılarak yargılama sonucunda, işçi feshinin haklı nedene dayandığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

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. Örneğin, işçinin gerektiğinde işverene ait diğer iş yerlerinde de görevlendirilebileceği şeklindeki sözleşme hükümleri, işverenin bu konuda değişiklik yapma hakkını saklı tutar. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir.

Yapılan değişiklik önerisi, altı işgünü içinde işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmediği sürece işçiyi bağlamaz. Bu sürenin geçirilmesinden sonra, işçinin değişiklik önerisini kabul etmesi, işçi tarafından işverene yöneltilen yeni icaptır. İşveren iş sözleşmesini ancak altı işgünlük sürenin geçmesinden sonra feshedebilir. İşçinin altı işgünü geçmesinden sonra yaptığı kabul beyanı üzerine işverenin iş sözleşmesini feshi, kendisine yöneltilen yeni icap beyanının örtülü olarak reddi anlamına gelir.

Değişiklik teklifi, iş hukukuna ilişkin eşit davranma ilkesini ihlal ediyorsa, işçi bu teklife katılmak zorunda olmadığından, değişiklik feshi geçersiz sayılır. İşçiye, mümkünse, onun açısından en az olumsuzluk teşkil eden teklifte bulunulmalıdır. Şüphesiz, işverenin önerdiği değişiklik teklifinin feshin tek alternatifi olduğu, başka içerikte bir değişiklik önerisinin yapılmasının mümkün olmadığı sonucuna varılırsa, işçi tarafından teklifin kabul edilmesinin beklenebilir olup olmadığının denetimi yapılmaz.

Somut olayda; davacı, iş sözleşmesinin haklı sebep olmadan feshedildiğini ileri sürmüş, davalı işçi ise Eskişehir Bölge Başkanlığında uzman yardımcısı olarak işe başlamasından kısa bir süre sonra insan kaynakları uygulama esas ve usulleri ile ilgili yönetmeliğin görevdeki uzmanların aleyhine ve geriye dönük olarak değiştirildiğini, değişiklikle birlikte uzmanların kariyer yapmalarının zorlaştırıldığını ve geniş görevlerinin uzman olma şartları ile kendi şartlarının hemen hemen aynı seviyeye getirildiğini, bu durum nedeniyle kariyer vaad eden sınavlara çalışmaya başladığını ve amirlerine bildirdiğini, belli bir süre sonra diğer çalışanlarla kendi arasında eşitsizlikler çıktığını ardından bilgisi ve talebi olmadan Tarımsal Projeler Daire Başkanlığına tayinin çıkarıldığını, yeni görevinin daha dar kapsamlı ve cezalandırma niteliğinde olduğunu beyan etmiştir. Dairemizce, tüm yönetmelikler ve görev değişikliklerinin temini ile varsa taraf tanıkları dinlenilerek gerektiğinde uzman bilirkişi kurulu aracılığıyla keşif yapılarak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesine göre davalının çalışma şartlarında esaslı değişiklik olup olmadığının tespit edilmesi sonuca göre davalı feshinin haklı olup olmadığı belirlenerek dava konusu yapılan cezai şartın ve eğitim giderleri taleplerinin yeniden bir değerlendirmeye tabi tutulması gerektiği belirlenmiştir.

Mahkemece, Dairemizce yapılan bozma ilamına uygun olarak tanık dinlenmiş ve bilirkişi tarafından toplanan deliller doğrultusunda yönetmelik değişikliklerinin davacı tarafca 15.5.2009 tarihi itibarıyla gerçekleştirildiği anılan değişikliğe davalının açık rızası alınmadığı gibi davacı işveren tarafından yükselme ilerleme açısından anılan yönetmelik hükümleri gereği davalının başvurularının takdiri dayalı değerlendirmeye tabi tutulacağı aynı zamanda davacı işveren tarafından yapılan yönetmelik değişikliğinin önceki yönetmelik hükümlerine göre daha subjektif bir nitelik taşıdığı ve işverenin iş koşulları yükselme bakımından güvenlilik ilkesini ihlal ettiği bu nedenle davalının iş koşullarında 4857 sayılı yasanın

22. Maddesi bağlamında esaslı değişiklik niteliğinde bulunduğu ve işçi feshinin haklı nedene dayalı olduğu kabul edilmiş ise de, varılan sonuç dosya içeriği ile örtüşmemektedir.

Davalının Uzman Yardımcısı olarak göreve başladığı 1.12.2008 tarihindeki İnsan Kaynakları Yönetmeliği hükümlerine göre uzman olma şartlarının 15.5.2009 tarihinde yapılan değişiklik ile değiştirildiği ve ilave şartlar getirildiği dosya kapsamı ile sabittir. Ancak, 15.5.2009 tarihli Yönetmelik yürürlüğe girmiş olmakla birlikte yöntemince davalı işçiye tebliğ edilmemiştir. Yönetmelik değişikliğinin personele duyurulmak için işyerine asılarak ilan edilmesi geçerli bir tebliğ yöntemi değildir. Dolayısıyla Yönetmelik ile yapılan değişikliklerin davalı açısından bağlayıcılığından söz edilmesi, bir başka deyişle uzman yardımcısı olan davalıya uzmanlık için getirilen değişikliklerin uygulanabilmesi zaten mümkün değildir. Fesih tarihi itibarıyla, değişiklik yapılan Yönetmelik uygulanarak davalı aleyhine durum yaratılmak istendiği de ortaya konulabilmiş değildir. Şöyle ki, davalı bakımından işe girdiği esnada yürürlükte bulunan Yönetmeliğe göre dahi uzman olma şartları oluşmadığından, fesih tarihi itibarıyla değişiklik yapılan Yönetmelik uygulanarak davalının uzman görevine yükseltilmediğinden ve bu şekilde aleyhine durum yaratıldığından söz etmek mümkün değildir. Açıklanan nedenler ile Yönetmelikte yapılan değişikliğin fesih tarihi itibarıyla davalı işçi açısından esaslı değişiklik oluşturduğundan söz edilemez.

Davalı Mali Tahsil İstihbarat Daire Başkanlığında Uzman Yardımcısı iken 23.3.2010 tarihinde Tarımsal Daire Başkanlığında görevlendirildiğini ve bu görev değişikliğinin aleyhine olduğunu öne sürmüş ise de; işçinin iş sözleşmesinde nakle onay verdiği anlaşılmış olup görev yeri değişikliğinin aleyhe durum oluşturduğu ispatlanamadığı gibi davalının görev yeri değiştirilmeden önce başka bir işe girmek için 8-9-10.2.2010 tarihlerinde sözlü sınava girdiği ve 25.3.2010 tarihinde işe hak kazandığının bildirilmesi üzerine 26.3.2010 tarihinde iş akdine son verdiği de dikkate alındığında feshin haklı nedene dayandığının yöntemince ispatlanamadığı sonucuna varılmaktadır.

Hal böyle olunca, Mahkemece iş akdinin davalı tarafça feshinin haklı nedene dayanmadığı kabul edilerek cezai şart ve eğitim giderlerinin hesaplanarak hüküm altına alınması gerekirken yanılığlı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Kabul şekline göre, davacı bankanın 4603 sayılı Yasa'nın 11. maddesi uyarınca harçtan muaf olmasına rağmen harca mahkum edilmesi de doğru bulunmamıştır

**Sonuç:** Temyiz olunan Mahkeme kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, 13.09.2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.