

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/22,24
1475 S. İŞK/14

T.C
YARGITAY
22. Hukuk Dairesi

Esas No. 2016/8518
Karar No. 2018/26556
Tarihi: 10.12.2018

- ÇALIŞMA ŞARTLARI
- İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK
- YÖNETİM HAKKI
- YÖNETİM HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASI
- İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİĞİN İŞÇİYE HAKLI NEDENLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ SONA ERDİRME HAKKI VERECEĞİ
- KIDEM TAZMİNATI ÖDENMESİNİN GEREKMESİ

ÖZETİ: İş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü, “çalışma şartları” olarak değerlendirilmelidir.

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. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir.

İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ya da geçerli sebebe dayanan değişiklikler, çalışma

şartlarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez. 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinde çalışma şartlarında esaslı değişiklik sebebiyle işçinin iş sözleşmesini haklı olarak feshedebileceği öngörülmemiştir. Bununla birlikte çalışma şartlarının değiştirilmesi aynı zamanda şartlarının uygulanmaması anlamına geldiğinden, aynı Kanun'un 24/II-f. bendinde belirtilen hal, işçinin haklı fesih sebepleri arasında sayılmıştır. Bu durumda işçinin ihbar tazminatı talep hakkı doğmazsa da, kıdem tazminatı ödenmelidir. Bununla birlikte, çalışma şartlarında esaslı değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin işverence feshi halinde, işçinin ihbar ve kıdem tazminatlarını talep hakkı doğar.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalıya ait ... Otel isimli iş yerinde 01/06/2009 tarihinde idari sorumlu olarak çalışmaya başladığını, bu çalışmasının 12/08/2014 tarihine kadar devam ettiğini, 12/08/2014 tarihli ihtarname ile üzerinde baskı olduğu, istifaya zorlandığı, görev tanımı ve yerinin rızası dışında değiştirildiği, odasının boşaltılmaya çalışılıp, yakapaça işyerinden attırılmaya çalışıldığı ve bilgisayarına şifre atılarak çalışmasının engellendiği gerekçeleri ile iş akdini haklı nedenle feshettiğini iddia ederek kıdem tazminatı ile fazla mesai, hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil ücret alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının 12/08/2014 tarihli ihtarname ile iş yerinde mobbing uygulandığı, çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapıldığı iddiası ile iş akdini feshettiğini ancak bu durumun gerçeği yansıtmadığını, hastası olduğunu söyleyerek ayrılmak istediğini söylediğini, kendisine yazılı talepte bulunmasının söylendiğini, ancak hiçbir şey demeden iş yerini terk ettiğini ve sonrasında asılsız ihtar çektiğini, aslında öncesinde davacı hakkında tutanaklar tutularak bazı tespitlerde bulunulduğunu bunun üzerine davacının kıdem tazminatını alamayacağını anlayarak iş akdini feshettiğini, halbuki işverenin tespitlerine rağmen feshin son çare olması ilkesine dayanarak ... Kolejinde kendisini görevlendirdiğini, davacının ise bunu kabul etmeyerek iş yerine mazeretsiz gelmediğini, bu durumu kendine haklı neden olarak göstermeye çalıştığını bu nedenlerle istifasının hiçbir haklı nedene

dayanmadığını belirterek davanın reddini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, iş akdinin davacı tarafça haklı neden olmadan feshedildiği gerekçesi ile kıdem tazminatı ve hafta tatili ücret taleplerinin reddi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı taraf vekilleri temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Davalı Temyizi Yönünden;

Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere göre, yerinde bulunmayan ve süresinde verilmeyen gerekçeli temyiz dilekçesinde belirtilen hususlar değerlendirilmeksizin sebepleri bildirilmiş olmayan bozma isteğinin reddine,

Davacı Temyizi Yönünden;

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bent kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacının iş akdinin feshi konusunda taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

İş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü, “çalışma şartları” olarak değerlendirilmelidir.

4857 sayılı Kanun'un 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 şartlarındaki değişikliğin kanuni dayanağını oluşturur.

İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma şartlarının en önemlileridir. Bundan başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma şartları arasında yerini alır.

Çalışma şartlarının değişikliğinden söz edebilmek için öncelikle bu şartların neler olduğunun ortaya konulması gerekir.

Sözü edilen 22. maddenin yanı sıra Anayasa, kanunlar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, çalışma şartları olarak değerlendirilmelidir.

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. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir.

İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ya da geçerli sebebe dayanan değişiklikler, çalışma şartlarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez.

4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinde çalışma şartlarında esaslı değişiklik sebebiyle işçinin iş sözleşmesini haklı olarak feshedebileceği öngörülmemiştir. Bununla birlikte çalışma şartlarının değiştirilmesi aynı zamanda şartlarının uygulanmaması anlamına geldiğinden, aynı Kanun'un 24/II-f. bendinde belirtilen hal, işçinin haklı fesih sebepleri arasında sayılmıştır. Bu durumda işçinin ihbar tazminatı talep hakkı doğmazsa da, kıdem tazminatı ödenmelidir. Bununla birlikte, çalışma şartlarında esaslı değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin işverence feshi halinde, işçinin ihbar ve kıdem tazminatlarını talep hakkı doğar. Somut olayda, davacı 01/06/2009– 12/08/2014 tarihleri arasında otelde idari müdür olarak çalışmış olup üzerinde kurulan baskı ve iş şartlarında yapılan esaslı değişiklik sebebi ile iş akdini haklı nedenle feshettiğini iddia etmiş, davalı taraf ise davacının hiçbir haklı sebebi olmadan iş yerini terk ettiğinden istifa etmiş sayıldığını ve istifasının hiçbir haklı sebebe dayanmadığını belirtmiştir. Dosya içerisinde yer alan belgeler incelendiğinde ... 3. Noterliği'nin 11/07/2014 tarih ve 5393 sayılı İhtarname ile davacının 10/07/2014 tarihinde çalışmakta olduğu otele, çalışma saatinde kurucu sıfatıyla Hüseyin Şimşek isimli şahsın geldiğini, iş sözleşmesini sonlandıracağını, kıdem tazminatı ve tüm haklarının tarafına ödeneceğini söylediğini, aynı gün öğleden sonra şirketin muhasebecisi ile şirket avukatının kendisini telefonla arayarak istifa dilekçesi vermesini, bu dilekçeyi verdiği takdirde tüm haklarının ödeneceğini bildirdiğini, otelde kalmaması ve otelden çıkış yapmasının istendiğini, kendisi açısından iş sözleşmesini feshedecek bir durumun olmadığını, bu nedenle iş akdini feshetmeyerek çalışmaya devam edeceğini bildirdiği, 17/07/2014 tarihli yazı ile davacıya davalı şirkete ait ... Otelde memur olarak görev yaptığı, 15/07/2014 tarihli yazıları ile ... 'ın yapmış olduğu göreve atandığını bildirildiği, ... Koleji Halkla İlişkiler bölümünde açık olması nedeniyle, iş sözleşmesinin "personel sorumlulukları başlığını taşıyan 4. maddesi" gereği, aynı ücret ve aynı çalışma koşulları ile ... Hakla İlişkiler bölümünde memur olarak

görevlendirildiğinin belirtildiği ve yazının alt kısmında, davacı tarafından "itirazı şartla aslını teslim aldım" şeklinde el yazısı ile şerh düşülerek belgenin imzalandığı akabinde davacının ... 5. Noterliği'nin 18/07/2014 tarih ve 4222 sayılı İhtarnameşi ile otel sorumlusu idari personel olarak çalışmakta iken, 18.07.2014 tarihli yazı ile hakla ilişkiler departmanına alındığının bildirildiğini, görev yerinin daha önce resepsiyon personeli olarak değiştirildiğini, 15/07/2014 tarihinde güvenlik personeli getirtilerek zorla dışarı atıldığını, çalıştığı bilgisayara şifre konulduğunu, davalının bu işlemi, ... 3. Noterliği'nin 11/07/2014 tarih ve 05393 sayılı ihtarnamesinde, zorla istifaya zorlandığının bildirilmesi üzerine yaptığını, işyerinde psikolojik baskı gördüğünü, bu eylemlere son verilerek, görev ve ünvan değişiminin nedeninin açıklanmasının talep edildiğinin belirtildiği ve en son ... 3. Noterliğinin 06217 sayılı ve 12/08/2013 tarihli ihtarnamesi ile de davacının iş akdini feshettiği görülmüştür. Dosya kapsamında dinlenen tanıklardan feshe ilişkin beyan veren davalı tanığı ..., 2010 yılından bu yana ... Kolejinde muhasebe şefi olarak çalıştığını, davacıyı tanıdığını, davacının ... Otelde otel sorumlusu olduğunu, ... le konuşarak kız kardeşinin rahatsızlığı nedeni ile işten ayrılmak istediğini söylediğini, bunun üzerine kurucu ... 'in kendisini aradığını ve işlemleri yaparak bu hususu netleştirmesini istediğini, bunun üzerine davacı ile görüşerek yazılı evrak istediğini, istifa ediyorsanız, istifanızı yazılı olarak verin dediğini, bunun üzerine davacının istifa etmediğini, istifasını yazılı olarak vermeyecekse çalışmaya devam etmesi gerektiğini söylediğini, davacının da çalışmaya devam ettiğini ancak işe gelmemek için rapor aldığını, rapor aldıktan sonra da hiç bir şekilde işe gelmediğini, kendisini merkez koleje halkla ilişkilere almak istediklerini ve yazı yazdıklarını ancak davacının kabul etmediğini ve bunun üzerine rapor olarak işe gelmediğini hakkında tutanaklar tutularak çıkışının verildiğini beyan etmiştir.

Dosya içeriği, ihtarname içerikleri, görev değişikliği yazısı, tanık beyanları karşısında davacının ... Otelde idari müdür olarak çalışırken ... Kolejinde memur olarak çalışması istenerek hem çalışma yerinin hem de görev unvanının değiştirilerek çalışma şartlarında esaslı değişiklik yapıldığı ve bu değişiklik karşısında davacının iş akdini haklı nedenle feshederek iş yerinden ayrıldığı anlaşıldığından kıdem tazminatının kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 10/12/2018 gününde oybirliği ile karar verildi.