

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2015/485
Karar No.	2015/12607
Tarihi:	06.04.2015

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857. S. İşK. /22

- **YÖNETİM HAKKI**
- **İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK**

ÖZETİ İşverenin vereceği talimatlarla, Anayasa ve kanunların emredici hükümleri ile toplu ve bireysel iş sözleşmeleri hükümlerine aykırı olmamak üzere, işin yürütümü ve işçilerin iş yerindeki davranışlarını düzenleyebilme hakkına yönetim hakkı denir. İş şartlarında değişiklik, işverenin yönetim hakkı ile doğrudan ilgilidir. İş şartlarındaki değişiklikler geçerli sebebe dayandığı takdirde, ayrıca iş şartlarında esaslı değişiklik yoksa veya işçi aleyhine bir durum oluşmuyor ise, işverenin yönetim hakkının sınırlandırılması gerekmez. İşveren, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken, keyfi davranmamalı, işyeri değişikliği ile ilgili işletmesel kararı alırken dürüst olmalıdır.

İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ve geçerli sebebe dayanan değişiklikler çalışma şartlarının esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez. Geçerli sebep işçinin verimi ile davranışlarından ya da işyeri gereklerinden kaynaklanabilir.

İş yerinde iş şartlarında değişikliği gerektirmeyen çalıştırılma imkânı, değiştirilmiş iş şartları altında çalıştırılabileceği başka bir çalışma yerine nakilden önce uygulanması gereken tedbirdir. İşçinin iş şartlarının değiştirilmesi gerekmeden çalıştırılabileceği birden fazla çalışma yeri varsa, işveren bunlar arasından birini seçme hakkına sahiptir. İşverenin talimat verme hakkı kapsamında alternatif tedbirler arasında iş şartlarında ve sözleşme değişikliğine sebep olmayacak şekilde bir tedbir imkanı var ise ve bu kapsamda bir çalışma yerinde çalıştırılabilecekse değişiklik feshine başvurulmaması

gerekir.

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin klima temizliğinde görevlendirildiğini, iş yerinde bezdirmeye yönelik uygulamalar yapıldığını, davacının bu duruma dayanamayıp Malatya 2. Noterliğinden 20.02.2012 tarihli ihtarname gönderdiğini, davacının bunun üzerine 23.02.2012 tarihli ihtarnamesi ile iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiğini beyanla kıdem tazminatı ve resmi tatil ve dini bayram ücretinin davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının talep konusu alacaklarının zamanaşımına uğradığını, iş yerinde üçlü vardiya sistemi olduğunu, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulduğunu, davacının kendi isteği ile iş yerinden ayrıldığını, klima dairesinde ise işçilerin sırayla bu işleri yaptığından bahisle açılan davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacı ve uyuşan tanık beyanlarından davacının çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapıldığı sabit olup, iş veren tarafından davacının klima, kanal temizliği işlerinde çalıştırılmaya zorlandığı ve bunun üzerine davacının haklı sebeple istifa hakkını kullanma yoluna gittiği anlaşılmalı davacının son bilirkişi raporundaki gibi kıdem tazminatının kabulüne ulusal bayram ve genel tatil alacağının reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

Gereke:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca, "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da iş yeri uygulamasıyla oluşan çalışma şartlarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde 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." Bu maddeye dayanılarak yapılacak değişiklik feshinde; değişiklik ve fesih bildirimlerinin yazılı yapılması ve sebeplerinin de yazılı gösterilmesi geçerlilik şartıdır.

İşverenin vereceği talimatlarla, Anayasa ve kanunların emredici hükümleri ile toplu ve bireysel iş sözleşmeleri hükümlerine aykırı olmamak üzere, işin yürütümü ve işçilerin iş yerindeki davranışlarını düzenleyebilme hakkına yönetim hakkı denir. İş şartlarında değişiklik, işverenin yönetim hakkı ile doğrudan ilgilidir. İş şartlarındaki değişiklikler geçerli sebebe dayandığı takdirde, ayrıca iş şartlarında esaslı değişiklik yoksa veya işçi aleyhine bir durum oluşmuyor ise, işverenin yönetim hakkının sınırlandırılması gerekmez. İşveren, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken, keyfi davranmamalı, işyeri değişikliği ile ilgili işletmesel kararı alırken dürüst olmalıdır.

İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ve geçerli sebebe dayanan değişiklikler çalışma şartlarının esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez. Geçerli sebep işçinin verimi ile davranışlarından ya da işyeri gereklerinden kaynaklanabilir.

İş yerinde iş şartlarında değişikliği gerektirmeyen çalıştırılma imkânı, değiştirilmiş iş şartları altında çalıştırılabileceği başka bir çalışma yerine nakilden önce uygulanması gereken tedbirdir. İşçinin iş şartlarının değiştirilmesi gerekmeden çalıştırılabileceği birden fazla çalışma yeri varsa, işveren bunlar arasından birini seçme hakkına sahiptir. İşverenin talimat verme hakkı kapsamında alternatif tedbirler arasında iş şartlarında ve sözleşme değişikliğine sebep olmayacak şekilde bir tedbir imkanı var ise ve bu kapsamda bir çalışma yerinde çalıştırılabilecekse değişiklik feshine başvurulmaması gerekir.

Dosya içeriğine göre, davalı işyerinde cer bölümü temizliğinde çalışan davacının iş sözleşmesinin iş şartlarında değişiklik yapılması ve klima-kanal temizliğinde görevlendirilmesi sebebi ile iş sözleşmesini feshettiği görülmektedir. Mahkemece söz konusu görev değişikliğinin 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi gereğince çalışma şartlarında esaslı bir değişikliğe sebep olup olmadığı, görev değişikliğinin geçerli bir sebebe dayanıp dayanmadığı araştırılmamıştır. Bu araştırma ve inceleme yapılmadan, gerektiği takdirde keşfe gidilmeden ve bilirkişi incelemesi yapılarak rapor alınmadan eksik araştırma ve inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 06.04.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.