

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2013/11534	<u>İlgili Kanun / Madde</u>
Karar No.	2014/12608	4857 S. İŞK. /22
Tarihi:	13.05.2014	

- **İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK**
- **DEĞİŞİKLİĞİN YAZILI YAPILMAMASI**
- **HALİNDE İŞÇİYİ BAĞLAMAYACAĞI**
-

ÖZETİ Madde metninde de açıkça belirtildiği üzere, işveren, işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma şartlarında 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 bağlamayacaktır (Yargıtay HGK'nun 27.02.2012 gün ve 2012/9-1166 esas, 2013/279 karar sayılı kararı da aynı doğrultudadır).

Dosya içeriğinden ve emsal dosyaların incelenmesinden, işyeri uygulaması haline gelen ikramiye (prim) uygulamasının işveren tarafından kaldırıldığı, ancak işçinin 4857 sayılı Kanun'un 22. madde uyarınca muvafakatinin alınmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, aleyhe olan bu değişiklik işçiyi bağlamayacağından, davacının ikramiye alacağına kabulü yerine, reddine karar verilmesi de isabetsizdir

DAVA : Taraflar arasındaki, ilave tediye alacağının ödenmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı sebeplerle reddine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davacı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 13.05.2014 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına Avukat M. G. N geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hakimi Z. Ayan tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacıya hak etmiş olduğu ikramiye ve ilave tediye alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek, söz konusu alacakların hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının ikramiye uygulamasına son verilmesi sebebiyle ikramiye alacağı bulunmadığını, yine davalı şirketin niteliği itibariyle davacının ilave tediye alacağına hak kazanamayacağını belirterek, davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davacı temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışındaki diğer temyiz itirazlarının reddine,

2-Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacının ilave tediye alacağına hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır.

İlave tediye alacağının kapsamı, yararlanacaklar, yararlanma şartları, miktarı ve ödeme zamanı 6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması Hakkındaki Kanun ile düzenlenmiştir. Anılan Kanun'un 1. maddesinde devlet ve ona bağlı kurumların hangileri olduğu, ayrıca yararlanacak kişiler açıkça belirtilmiştir. Buna göre, sermayesinin yarısından fazlası devlete ait olan şirket ve kurumlar ve bunlara bağlı kuruluşlarda çalışan ve 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki tanıma göre işçi sayılan herkes bu alacaktan yararlanacaktır.

Somut olayda, davalı şirketin ana sözleşmesinde 522 hissenin TSE'ye, 478 hissenin ise Sojuztest'e ait olduğu, buna göre kuruluşa şirketin %52 hissesine TSE'nin sahip olduğu; 29.04.2010 tarihli hisse devri ile şirketin 7.056 hissesinin TSE'ye, 6.883 hissesinin Rostest Moskova'ya ve 461 hissesinin TOBB'a ait olduğu, bu hisse devri ile TSE'nin 61 hissesini TOBB'a devrettiği ve bu tarihten itibaren şirketin %49 ortağı olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda, TSE'nin, davalı şirketin kuruluş aşamasından hisse devrinin yapıldığı 29.04.2010 tarihine kadar %52 hisseye sahip olduğu gözönünde bulundurulduğunda, davacının 29.04.2010 tarihine kadar ilave tediye alacağına hak kazanıp kazanmadığı, hak kazanmışsa ödenmeyen ilave tediye alacağı bulunup bulunmadığı hususunda bir değerlendirme yapılmadan, ilave tediye alacağının reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3-Öte yandan, davacının ikramiye (prim) alacağına hak kazanıp kazanmadığı da taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

İş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü, "çalışma koşulları" olarak değerlendirilmelidir.

4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinde, "işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma şartlarında 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 sebebe 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" düzenleme, çalışma şartlarındaki değişikliğin normatif dayanağını oluşturur.

Madde metninde de açıkça belirtildiği üzere, işveren, işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma şartlarında 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 bağlamayacaktır (Yargıtay HGK'nun 27.02.2012 gün ve 2012/9-1166 esas, 2013/279 karar sayılı kararı da aynı doğrultudadır).

Dosya içeriğinden ve emsal dosyaların incelenmesinden, işyeri uygulaması haline gelen ikramiye (prim) uygulamasının işveren tarafından kaldırıldığı, ancak işçinin 4857 sayılı Kanun'un 22. madde uyarınca muvafakatinin alınmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, aleyhe olan bu değişiklik işçiyi bağlamayacağından, davacının ikramiye alacağının kabulü yerine, reddine karar verilmesi de isabetsizdir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, davacı yararına takdir edilen 1.100,00 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliiye iadesine, 13.05.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

