

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/22,37

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2005/18642

Karar No: 2005/34530

Tarihi: 25.10.2005

- **İŞÇİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK YAPILMASI**
- **ŞEF OLARAK ÇALIŞAN İŞÇİNİN ÜCRETİNİN ÜCRET ARAŞTIRMASIYLA BELİRLENMESİ**

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesinde çalışma koşullarında değişiklik ve bu değişikliğin geçerli bir nedene dayanması halinde değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin işverence feshine dair düzenlemeye yer verilmiştir. Gerçekten anılan maddede, 1475 sayılı İş Kanununun yürürlükten kaldırılan 16/2-e maddesindeki düzenlemeden farklı olarak işçinin değişiklik sebebiyle haklı fesih imkanının olduğu belirtilmemiştir. Bununla birlikte 4857 sayılı İş Kanununun işçi tarafından haklı fesih hallerini düzenleyen 24. maddesinin 2 bendinin (f) alt bendinde, “çalışma şartları uygulanmazsa” işçinin derhal ve haklı nedenle fesih imkanının bulunduğu öngörülmüştür. Anılan hükme göre iş koşulları uygulanmayan bir başka anlatımla esaslı şekilde değiştirilen işçinin doğrudan haklı olarak iş sözleşmesini fesih imkanı bulunmaktadır. İşçi tarafından yazılı olarak kabul edilmedikçe iş koşullarında esaslı değişiklik yapılamayacağı yasada yer almışken, işverence bu değişikliğin uygulamaya konulması halinde işçinin eski işinde çalışmak üzere bir çaba içine girmesi her zaman mümkün olmayabilir. İşçinin bu yönde bir belirsizlik ve çekişme içinde olmaya zorlanması da beklenemez.

Bu nedenle iş koşullarında esaslı değişikliği kabul etmeyen işçinin, derhal fesih hakkının da olduğu sonucuna varılmalıdır.

Davacının aylık ücretlerinin miktarı konusunda taraflar arasında tartışma mevcuttur. Davacı işçi son ücretin 660.000.000. TL net olduğunu ileri sürmüş, davalı işveren ise imzalı ücret bordrolarına dayanarak asgari ücret ödendiğini savunmuştur. Davacının desen bölümünde şef olarak çalıştığı tartışma dışıdır. Mahkemece ilgili meslek örgütünden ücret araştırmasına gidilmeli ve davacı işçinin iş yerinde çalıştığı tarihler ile görevi bildirilerek ne kadar ücret alabileceği sorulmalıdır

DAVA: Taraflar arasındaki kıdem tazminatı ile fazla çalışma ücretinin ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde temyizden incelenmesi taraflar avukatlarınca istenilmesi ve davacı avukatıncada duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 25.10.2005 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına Avukat V.A ile karşı taraf adına Avukat S.A geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

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

2. Davacı işçi iş koşullarında esaslı değişiklik yapıldığını ileri sürerek iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanununun 24/II-f maddesine göre feshettiğini bildirmiş ve açmış olduğu bu davada kıdem tazminatı isteğinde bulunmuştur. Mahkemece, 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesine göre yazılı olarak yapılmayan değişikliklerin işçiyi bağlamayacağı, davacı işçinin değişikliğin kabul edilmediğini bildirmeden iş sözleşmesini fesih hakkının bulunmadığı, anılan 22. maddede öngörülen prosedür işletilmeden işçi tarafından yapılan feshin haklı olmadığı gerekçesiyle kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesinde çalışma koşullarında değişiklik ve bu değişikliğin geçerli bir nedene dayanması halinde değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin işverence feshine dair düzenlemeye yer verilmiştir. Gerçekten anılan maddede, 1475 sayılı İş Kanununun yürürlükten kaldırılan 16/2-e maddesindeki düzenlemeden farklı olarak işçinin değişiklik sebebiyle haklı fesih imkanının olduğu belirtilmemiştir. Bununla birlikte 4857 sayılı İş

Kanununun işçi tarafından haklı fesih hallerini düzenleyen 24. maddesinin 2 bendinin (f) alt bendinde, “çalışma şartları uygulanmazsa” işçinin derhal ve haklı nedenle fesih imkanının bulunduğu öngörülmüştür. Anılan hükme göre iş koşulları uygulanmayan bir başka anlatımla esaslı şekilde değiştirilen işçinin doğrudan haklı olarak iş sözleşmesini fesih imkanı bulunmaktadır. İşçi tarafından yazılı olarak kabul edilmedikçe iş koşullarında esaslı değişiklik yapılamayacağı yasa da yer almışken, işverence bu değişikliğin uygulamaya konulması halinde işçinin eski işinde çalışmak üzere bir çaba içine girmesi her zaman mümkün olmayabilir. İşçinin bu yönde bir belirsizlik ve çekişme içinde olmaya zorlanması da beklenemez. Bu nedenle iş koşullarında esaslı değişikliği kabul etmeyen işçinin, derhal fesih hakkının da olduğu sonucuna varılmalıdır.

Davacı işçi davalıya ait tekstil iş yerinde desen bölümünde şef olarak çalışırken şablon bölümünde düz işçi olarak görevlendirildiğini ve ücretinin de düşürülmek istendiğini ileri sürmüştür. Bu yönde iki taraf da, tanık beyanlarına dayanmıştır. Mahkemece, kararın gerekçesinde sadece anılan 22. maddedeki prosedürün işletilmediğinden söz edilmiş, dosyadaki deliller iş koşullarının esaslı şekilde değişikliğe uğratılması noktasından değerlendirilmeye alınmamıştır. Bu nedenle öncelikle, işverence yapılmak istenen değişikliğin iş koşullarının işçi aleyhine değişikliği anlamına gelip gelmediği noktasında bir değerlendirme yapılmalıdır. Daha sonra da 4857 sayılı İş Kanununun 24/II-f maddesi uyarınca işçinin haklı fesih koşullarının oluşup oluşmadığına dair bir karar verilmelidir. Kıdem tazminatının eksik inceleme ve hatalı değerlendirme ile reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3- Davacının aylık ücretlerinin miktarı konusunda taraflar arasında tartışma mevcuttur. Davacı işçi son ücretin 660.000.000. TL net olduğunu ileri sürmüş, davalı işveren ise imzalı ücret bordrolarına dayanarak asgari ücret ödendiğini savunmuştur. Davacının desen bölümünde şef olarak çalıştığı tartışma dışıdır. Mahkemece ilgili meslek örgütünden ücret araştırmasına gidilmeli ve davacı işçinin iş yerinde çalıştığı tarihler ile görevi bildirilerek ne kadar ücret alabileceği sorulmalıdır. Alınacak olan cevap, dosya kapsamı bir değerlendirmeye tabi tutularak ücretin miktarı yönünden bir sonuca gidilmelidir. Kararın bu yönden de bozulması gerekmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davacı yararına takdir edilen 400 YTL. duruşma avukatlık parasının davalıya, davalı yararına takdir edilen 400 YTL. duruşma avukatlık parasının davacıya yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 25.10.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.