

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/22

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2005/27703

Karar No: 2005/30371

Tarihi: 19.09.2005

- **TİS İMZALANMASINDAN SONRA YASANIN DEĞİŞMESİ**
- **İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİNE DÖRT AY SONRA İTİRAZ EDİLEMEYECEĞİ**
- **ALTI İŞ GÜNLÜK SÜRE**

ÖZETİ: Uyuşmazlığa konu edilen ve hükme dayanak yapılan Toplu İş Sözleşmesi 01.03.2002-28.02.2005 tarihleri arasında yürürlükte olup, anılan sözleşmenin imzalanmasından ve yürürlüğe girmesinden sonra İş Hukuku mevzuatında değişiklik olmuş ve 20.06.2003 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir.

Davacı, işyeri değişiklik işleminden 4 ay sonra istemde bulunmuştur. Davacı, bu düzenlemeye göre, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olan, işyeri değişikliğine karşı 6 gün içinde itiraz etmemiştir. İşverenin işyeri değişiklik işlemi, geçerli hale gelmiştir. Maddi ve hukuki bu olgulara göre, cezai şart tazminatının reddi yerine, yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

DAVA: Davacı, cezai şart tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı, davalı işverenin, işyeri değişikliğinde TİS'in 23. maddesindeki hükme aykırı hareket etmesi nedeni ile yaptırım olarak öngörülen tazminatın tahsilini talep etmiştir.

Davalı, yönetim hakkı gereği takdir hakkını kullandığını, ayrıca verildiği yerin yeni oluşturulan birim olduğunu savunmuştur.

Mahkemece, davalı işverenin TİS 23. maddesinde düzenlenen işyeri değişikliğinde, kurala aykırı davrandığı, cezai şart niteliğindeki tazminatı ödemesi gerektiği kabul edilerek, hüküm kurulmuştur.

Uyuşmazlığa konu edilen ve hükme dayanak yapılan Toplu İş Sözleşmesi 01.03.2002-28.02.2005 tarihleri arasında yürürlükte olup, anılan sözleşmenin imzalanmasından ve yürürlüğe girmesinden sonra İş Hukuku mevzuatında değişiklik olmuş ve 20.06.2003 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu 22. maddesinde “Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi” başlığı adı altında, “İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar yada işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında 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 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. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.” düzenlemesine yer verilmiştir. Bu düzenleme, davacının işyeri değişikliğinin yapıldığı 08.10.2004 tarihinde yürürlüktedir. Davacı, işyeri değişiklik işleminden 4 ay sonra istemde bulunmuştur. Davacı, bu düzenlemeye göre, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olan, işyeri değişikliğine karşı 6 gün içinde itiraz etmemiştir. İşverenin işyeri değişiklik işlemi, geçerli hale gelmiştir. Maddi ve hukuki bu olgulara göre, cezai şart tazminatının reddi yerine, yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alman temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.9.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.