

İlgili Kanun/md:

1475 S.İşk/16

4857 S. İşK/22

● İŞVERENCE TEK YANLI OLARAK ÇALIŞMA KOŞULLARININ DEĞİŞTİRİLMESİ

● İŞÇİNİN HAKLI NEDENLERLE FESHİ

ÖZÜ: İşverence tek taraflı olarak yürürlüğe konulan personel yönetmeliği ile önceki yönetmelikte belirlenen kıdem tazminatı, ihbar önelleri ve izin süreleri indirilmiş ve 1475 sayılı İş Kanunundaki gibi tespit edilmiştir.

Davalı işverenin bu uygulaması, iş şartlarının işçi aleyhine olarak esaslı şekilde değiştirilmesi niteliğindedir. Bu durumda davacının 1475 sayılı İş Kanununun 16/II-e maddesi uyarınca iş sözleşmesini haklı olarak feshi imkanı vardır. Ancak bu hak işçi tarafından aynı kanunun 18.maddesinde öngörülen 6 işgünü içinde kullanılmalıdır. Davacı işçi böyle bir yola gitmemiş ve uzun süre daha işyerinde çalışmıştır. İşverence iş sözleşmesi İş Kanununun 13 ve 14.maddeleri uyarınca feshedilmiş ve uygulamaya konulan yeni personel yönetmeliği hükümleri uyarınca ihbar ve kıdem tazminatları tam olarak işçiye ödenmiştir. Böyle olunca davacı işçi yönünden önceki personel yönetmeliği hükümlerinin uygulanması söz konusu değildir. Buna bağlı fark tazminat isteklerinin reddine karar verilmelidir

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

YARGITAY İLAMI

ESAS NO: 2003/16980

KARAR NO: 2003/23665

TARİHİ: 30.12.2003

DAVA: Taraflar arasındaki kıdem, ihbar ve sendikal tazminat ile yıllık izin ve prim alacaklarının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda

yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 30.12.2003 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat Erol Çakır geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

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

2. Davalı işveren tarafından işyeri personel yönetmeliği 1.7.2001 tarihinde değiştirilmiş ve bazı işçilik hakları bakımından sınırlandırmaya gidilmiştir. Davacı işçi, bu konuda işverence hazırlanan ve yeni yönetmeliğin kabul edildiğine dair muvafakat belgesini imzalamadığını belirterek, anılan yönetmeliğin uygulanamayacağını ileri sürmüş ve ihbar, kıdem tazminatı farkı isteklerinde bulunmuştur.

Mahkemece, davacı işçi yönünden yeni yönetmeliğin uygulanmasının söz konusu olamayacağı gerekçesiyle önceki personel yönetmeliği hükümleri doğrultusunda hesaplanan ihbar ve kıdem tazminatı farkı isteklerinin kabulüne karar verilmiştir.

İşverence tek taraflı olarak yürürlüğe konulan personel yönetmeliği ile önceki yönetmelikte belirlenen kıdem tazminatı, ihbar önelleri ve izin süreleri indirilmiş ve 1475 sayılı İş Kanunundaki gibi tespit edilmiştir.

Davalı işverenin bu uygulaması, iş şartlarının işçi aleyhine olarak esaslı şekilde değiştirilmesi niteliğindedir. Bu durumda davacının 1475 sayılı İş Kanununun 16/II-e maddesi uyarınca iş sözleşmesini haklı olarak feshi imkanı vardır. Ancak bu hak işçi tarafından aynı kanunun 18.maddesinde öngörülen 6 işgünü içinde kullanılmalıdır. Davacı işçi böyle bir yola gitmemiş ve uzun süre daha işyerinde çalışmıştır. İşverence iş sözleşmesi İş Kanununun 13 ve 14.maddeleri uyarınca feshedilmiş ve uygulamaya konulan yeni personel yönetmeliği hükümleri uyarınca ihbar ve kıdem tazminatları tam olarak işçiye ödenmiştir. Böyle olunca davacı işçi yönünden önceki personel yönetmeliği hükümlerinin uygulanması söz konusu değildir. Buna bağlı fark tazminat isteklerinin reddine karar verilmelidir.

3. Davacı işçi 2001 yılı iznine 1.7.2001 tarihinde yürürlüğe giren yeni personel yönetmeliğinden sonra hak kazanmıştır. Bu konuda mütalaasına başvurulmuş bilirkişi tarafından önceki, personel yönetmeliği hükümleri uygulanarak 2001 yılı izin alacağı hesaplanmış ve mahkemece izin alacağının kabulüne karar

verilmiştir. Davacının 2001 yılına ait ve kullandırılmayan izni yeni personel yönetmeliği hükümleri uygulanarak belirlenmeli ve buna göre hesaplama yapılarak davacının izin alacağıının bulunup bulunmadığı tespit olunmalıdır. Mahkemece gerekirse bu konuda bilirkişiden ek rapor alınarak sonuca gidilmelidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen 375.000.000 TL.duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.12.2003 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

Karşı Oy: Taraflar arasında itilaf konusu olan ve davada öncelikle çözümlenmesi gereken husus hizmet akdi işveren tarafından sona erdirilen davacıya 1.7.1997 yürürlük tarihli yönetmeliğin mi yoksa 1.7.2001 günü yürürlüğe konulduğu bildirilen yönetmeliğin mi uygulanacağı konusudur.

Öncelikle belirtmek gerekir ki Dairemiz çoğunluğunca uygulanması kabul edilen 1.7.2001 tarihli yönetmeliğin, "1.7.1997 tarihli yönetmeliğin 14. maddesine uygun şekilde Yönetim Kurulu Kararı onayı ile yürürlüğe konulduğu kanıtlanmış değildir.

Yeni yönetmeliğin işveren tarafından Yönetim Kurulu kararı ile yürürlüğe konulduğu kabul edilse bile, bu yönetmelik usulünce davacıya tebliğ edilerek hizmet aktinin eki niteliğinde olan yönetmelik değişikliklerini kabul ettiğine dair işçinin beyanı alınmamıştır. Yeni yönetmelik ile işçiye önceki yönetmelikte tanınan bazı haklar tamamen kaldırılmış veya iş yasasındaki sınırlara "indirilmiştir. Böylece "hizmet aktinin eki niteliğindeki eski yönetmelik işveren tarafından tek taraflı olarak yeniden düzenlenerek genel iş koşulları işçi aleyhine değiştirilmiştir. Doktrinde de benimsenen akit teorisi gereği bu tür değişiklikler taraflar anlaşarak yapılabilir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22.maddesinde de bu görüş doğrultusunda "işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki nitelikteki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar yada 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 değişiklik işçiyi bağlamaz." Şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir.

Bu sonuç akit teorisinin ve iktisaden zayıf olan işçiyi koruma ilkesinin bir gereğidir.

Somut olayda işveren yeni yönetmelik konusunda işçiden muvafakatname istemiş işçi bunu kabul etmeyince hizmet aktini sona erdirmiştir. Dosya içeriğinden bu hususlar açıkça anlaşılmaktadır.

Daire çoğunluğunun benimsediği gibi bu değişiklikler nedeniyle işçinin 1475 sayılı Yasanın 16/2 maddesi gereği fesih hakkını kullanmamış olmasını bozma gerekçesi olarak kabul etmek genel İş Hukuku İlkeleri ile de bağdaşmaz. Zira

işçinin kendi aleyhine olacak fesih hakkını kullanmaması işçi aleyhine gerekçe yapılamaz. İşçi değişiklik önerisini kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu açıklayarak, bildirim süresine uyarak iş sözleşmesini fesih edebilir. Dava konumuzda işveren fesihte geçerli bir nedene dayandığımda kanıtlayamamıştır.

Yukarıda açıklanan nedenlerle mahkeme kararının onanması görüşünde olduğumdan daire çoğunluğunun bozma kararına katılamıyorum.