

İlgili Kanun/md:  
1475 S.İş.K/16/II  
4857S.İş.K/22

- İŞ KOŞULLARININ ESASLI ŞEKİLDE DEĞİŞTİRİLMESİ
- İŞÇİNİN 6 GÜNLÜK HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜREDE İTİRAZ ETMEMESİ

**ÖZÜ:** Davacı işçi, işverence 1.7.2001 tarihinde yürürlüğe konulan personel yönetmeliği hükümlerinin iş şartlarında esaslı değişiklik oluşturduğunu ileri sürerek 6 işgünü içinde iş aktini fesih yoluna gitmemiştir. Böyle olunca, yeni personel yönetmeliği uygulanarak ihbar ve kıdem tazminatlarının işverence ödenmesi yerinde olup, ayrıca fark tazminatlara hak kazanılması olanağı bulunmamaktadır.

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**

**ESAS NO:** 2003/3161  
**KARAR NO:** 2003/16343  
**TARİHİ:** 07.10.2003

**DAVA:** Taraflar arasındaki kıdem, ihbar ve kötüniyet tazminatının ödenilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 7.10.2003 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacılar adına Avukat Y.A ile karşı taraf adına Avukat E.Ç geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi. Gereği konuşulup düşünüldü:

1. Davalı işveren tarafından işyeri personel yönetmeliği 1.7.2001 tarihinde değiştirilmiş ve bazı işçilik hakları bakımından sınırlamaya gidilmiştir. Anılan yönetmelikle ilgili muvafakat belgesinin davacı işçi tarafından imzalanmadığı dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Mahkemece, davacının iş akdinin anılan belgeyi imzalamaması sebebiyle davalı işverence kötüniyetli olarak feshedildiği gerekçesiyle istek konusu kötüniyet

tazminatının kabulüne karar verilmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, davalı işveren anılan personel yönetmeliğinde değişiklik yaparak kıdem, ihbar ve izin ile ilgili süreleri yasal sınırlara indirmiştir. Bu değişikliği kabul etmeyen davacının iş akdinin feshi halinde bunun kötüniyete dayandığının kabulü hatalıdır. Davalı işveren işletme gerekleri bakımından işçilik maliyetlerini azaltmak için bu yola gitmiştir. Kaldı ki fesih tarihi yönetmeliğin yürürlüğe konulduğu tarihten çok sonra olup, muvafakat belgesinin imzalanmaması sebebiyle çıkarıldığı da kanıtlanabilmiş değildir.

Mahkemece kötüniyet tazminatı isteğinin reddine karar verilmelidir.

2. Davacı işçi, işverence 1.7.2001 tarihinde yürürlüğe konulan personel yönetmeliği hükümlerinin iş şartlarında esaslı değişiklik oluşturduğunu ileri sürerek 6 işgünü içinde iş aktini fesih yoluna gitmemiştir. Böyle olunca, yeni personel yönetmeliği uygulanarak ihbar ve kıdem tazminatlarının işverence ödenmesi yerinde olup, ayrıca fark tazminatlara hak kazanılması olanağı bulunmamaktadır. Mahkemece ihbar ve kıdem tazminatı farkı isteklerinin reddine karar verilmelidir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, Davacı yararına takdir edilen 275.000.000 TL. duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 7.10.2003 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

**KARŞI 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 niteliğinde olan yönetmelik değişikliklerini kabul ettiğine dair işçinin beyanı alınmamıştır.

İş yasasındaki sınırlara indirilmiştir. Böylece hizmet akdinin 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 akdini sona erdirmiştir. Dosya içeriğinden de 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 dayandığını da kanıtlayamamıştır.

Yukarıda açıklanan nedenlerle mahalli mahkeme kararının onanması görüşünde olduğumdan, daire çoğunluğunun bozma kararma katılamıyorum.