

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/22

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/8838
Karar No. 2022/14466
Tarihi: 07.11.2022

- İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK
- İŞYERİ UYGULAMASIYLA OLUŞAN ÇALIŞMA KOŞULLARINDA İŞVERENİN İŞÇİNİN RIZASINI ALMADAN ESASLI DEĞİŞİKLİK YAPAMAYACAĞI
- İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİĞİ DÜZENLEYEN İŞ KANUNU 22.MADDESİNİN KONUSUŞ AMACININ İŞÇİYİ İŞVERENİN TEK TARAFLI DEĞİŞİKLİK İŞLEMLERİNDEN KORUMAK OLDUĞU
- VERİLEN GÖREVE EYLEMLİ OLARAK BAŞLAYIP ÇALIŞMAYA DEVAM EDEREK YARATILAN GÜVEN DUYGUSUNUN ESASLI DEĞİŞİKLİĞE İŞÇİNİN ONAY VERMESİ ANLAMINA GELECEĞİ

ÖZETİ: İşyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği işveren 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. 4857 sayılı Kanun'un 22 nci maddesinin birinci fıkrasının asıl konuluş amacı, işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiyi korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma şartlarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmaktır. Toplu iş sözleşmesinin 13 üncü maddesi açık bir şekilde işveren tarafından tek taraflı yapılan değişiklikleri kapsamakta olup işçinin rızasına bağlı değişiklikler bakımından uygulanabilirliği bulunmamaktadır. Davacı

ise davalı Belediye bünyesinde geçen çalışma süresinde bir çok kez farklı birimlerde görevlendirilmiş ve görevlendirildiği birimlerde de çalışmasına devam etmiştir. Davacının görev değişikliğine uzun süre ses çıkarmamasının, sözleşmenin karşı tarafı olan işverende bu değişikliğin kabul edildiği yönünde bir inancın oluşmasına neden olması olağandır. Eylemli olarak verilen yeni görevlerde başlayan davacı, değişikliğe rıza göstermiştir. Davacının işverenin işlemine uygun davranışlarda bulunduktan sonra 4857 sayılı Kanun'un 22 nci maddesinde öngörülen şekil eksikliğini ileri sürmesi ise dürüstlük kuralına uygun düşmemektedir.

DAVA: Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın reddine karar verilmiştir.

Kararın davacı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı Belediye bünyesinde 01.07.1996 tarihinde itfaiye biriminde işe başladığını, akabinde davalı tarafından rızası ve bilgisi dışında yazılı oluru alınmadan ilk olarak itfaiye biriminden sular idaresine, sular idaresinden destek hizmetlerine, destek hizmetlerinden temizlik birimine, son olarak 05.02.2016 tarihinde temizlik biriminden ruhsat birimine görevlendirildiğini, Genel-İş Sendikası üyesi ve işyeri sendika temsilcisi olduğunu, Sendika ile davalı Belediye arasında karara bağlanan toplu iş sözleşmesinin "Sendika Temsilciliğinin Güvencesi" başlıklı 13 üncü maddesinin "Sendika Baştemsilcisi ve temsilcileri ile Sendika Anatüzüğü ve sözleşme uyarınca işyerinde kurulan kurulların üyeleri, işten çıkarılamaz, işleri ve işyerleri değiştirilemez ve herhangi bir nedenle farklı bir işleme tabi tutulamazlar. İşverenin bu hükme aykırı hareket etmesi halinde, ilgili işçiye 24 aylık brüt ücreti tutarında net tazminat ödenir. ..." şeklinde olduğunu, bu maddeye aykırı davranılarak davacı asılın işinin değiştirildiğini bu nedenle ilgilitalı toplu iş sözleşmesinin 13 üncü maddesi uyarınca davacıya 24 aylık brüt ücreti tutarında tazminat ödenmesi gerektiğini belirterek söz konusu tazminatın davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacı ile müvekkili arasındaki iş ilişkisinin 692 sayılı Olağanüstü Hâl Kapsamında Tedbirler Alınması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (692 sayılı KHK) kapsamında sona erdiğini, taraflarınca gerçekleştirilen bir işten çıkartılma işlemi olmadığını ve davacının 692 sayılı KHK ile ihraç edildiği için talep ettiği tazminatın müvekkili Kurum tarafından ödenmesinin mümkün olmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davacının ilk olarak 01.07.1996 tarihinde davalı Belediyede temizlik işçisi olarak çalışmaya başladığı, temizlikçi kadrosundan sonra 2007 yılında değişiklikle operatör kadrosuna atamasının yapıldığı, 2014 yılında su tahakkuk personeli olarak kayıtlı iken savunması istenerek uyarı cezası ile cezalandırıldığı, 2015 yılında tekrar temizlik işçisi kadrosuna geçirildiği, son olarak da 2016 yılında Ruhsat Müdürlüğünde görevlendirildiği, davacının özlük dosyasında aynı zamanda Ruhsat Müdürlüğünden görevlendirildikten sonra bazı araçların Belediyeye devri ve bu işlemlerin yürütülmesi ve bazı araçların da hurdaya ayrılması konusunda yetkilendirildiğine dair iki farklı görevlendirme yazısı bulunduğu, bu yazıların Suruç Trafik Tescil Müdürlüğüne hitaben yazılmış olduğunu ve söz konusu yazıların Trafik tescil Müdürlüğüne iletilmeden söz konusu işlemlerin yapılamayacağını değerlendirildiği, bu itibarla öncelikle davacının kendisi hakkında yapılan görev değişikliklerinden haberdar olmadığı şeklindeki iddiasının gerçeği yansıtmadığının sabit olduğu, uzun bir süre görev değişikliğine itiraz etmeden çalışıp daha sonra iş sözleşmesinin feshedilmesinden 1 yıl sonra dava yoluna başvurulmasının emsal içtihatlarla sabit fiili (eylemlî) kabul göz önünde bulundurulduğunda hakkın kötüye kullanılması olarak yorumlandığı, sendikal nedenle fesih ya da işyeri değişikliği bulunmadığından ve eylemlî kabulün var olduğu değerlendirildiğinden davacının toplu iş sözleşmesinde belirtilen 24 aylık ücret tutarında tazminata hak kazanmayacağı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

Davacı vekili; İlk Derece Mahkemesince uyuşmazlığın hatalı tespit edildiğini, dava konusu taleplerinin sendikal nedenle ya da 692 sayılı KHK nedeniyle iş sözleşmesinin feshinden kaynaklı tazminat olmadığını, müvekkilinin sendika temsilcisi olduğu dönemlerde iş yerinin (görevleri) değiştirildiğini dolayısıyla davalı Belediyenin toplu iş sözleşmesine aykırı davrandığını ve sözleşmede belirtilen cezai şart niteliğinde bulunan tazminatı da ödemediğini, işbu davanın bu nedenle ikâme edildiğini, işyeri değişikliğinin hemen akabinde işten çıkarılma riskine rağmen

davacıdan dava açmasının beklenemeyeceğini belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

C. Gereke ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile,
"...

DİSK / Genel- iş sendikası arasında düzenlenen TİS'in 13. Maddesinde sendika baş temsilcisi ve temsilcilerinin işten çıkartılamayacağı, işleri ve iş yerlerinin değiştirilemeyeceği ve herhangi bir nedenle farklı bir işleme tabi tutulamayacağı, aksi takdirde tazminat ödeneceği şeklinde düzenleme mevcuttur. Aynı şekilde TİS'in 22. Maddesinde işçilerin geçici olarak başka bir işte çalıştırılabileceği ancak; iş yeri sendika temsilcilerinin ve yöneticilerinin işleri ve iş yerleri kesinlikle değiştirilemez şeklinde düzenleme mevcuttur.

Davacının belediyenin çeşitli işçi kadrolarında görev yerinin ve yaptığı işin değiştirildiği anlaşılmaktadır. Davacının bu görevlendirmelere ilişkin yazılı bir onayının bulunmadığı görülmektedir. Davacının 692 Sayılı KHK ile iş akdine son verildiğinden tazminata hak kazanamaz. Ancak davacının iş yeri sendika temsilcisi olduğu, belediyenin çeşitli işçi kadrolarında görev yerinin ve yaptığı işin değiştirildiği davacının bu görevlendirmelere ilişkin yazılı bir onayının bulunmadığı anlaşıldığından yerel mahkemece davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken, reddine karar verilmesi hatalıdır." gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile yeniden hüküm kurulmak suretiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili; davacının talebinin zamanaşımına uğradığını, davacının müvekkili Belediye ile olan ilişkisinin 692 sayılı KHK gereği sonlandırılması nedeniyle müvekkili Kurum tarafından yapılan bir fesih bulunmadığını, davacının kendisine verilen çeşitli görevleri itiraz etmeksizin ve görev değişikliğinin farkında olarak yerine getirdiğini, uzunca bir süre sonra görev değişikliğini bahane ederek tazminat talebinde bulunduğunu, iş sözleşmesi feshedildikten 1 yıl sonra bu yola başvurmanın emsal içtihatlarla sabit fiili (eylemli) kabul göz önünde bulundurulduğunda hakkın kötüye kullanılması olduğunu belirterek Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozulması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

C. Gereke

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, davalı Belediye ile dava dışı Genel-İş Sendikası arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinin 13 üncü maddesi uyarınca davacının tazminata hak kazanıp kazanmadığı konusundadır.

2. İlgili Hukuk

1.6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 369 uncu maddesinin birinci fıkrası ile 371 inci maddesi.

2.4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun (4721 sayılı Kanun) 2 nci maddesi.

3.4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 22 nci maddesi.

4. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24 üncü maddesi.

3. Değerlendirme

1. İşyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği işveren 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 bağlamayacaktır.

2. 4857 sayılı Kanun'un 22 nci maddesinin birinci fıkrasının asıl konuluş amacı, işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiyi korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma şartlarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmaktır.

3. Belirtmek gerekir ki 4721 sayılı Kanun'un 2 nci maddesi uyarınca, herkes haklarını kullanırken dürüstlük kuralına uymak zorundadır. İşçinin 4857 sayılı Kanun'un 22 nci maddesi kapsamında şekil eksikliğini ileri sürmesi, hukukumuzun en temel ilkelerinden biri olan dürüstlük kuralına aykırılık oluşturmamalıdır. 4721 sayılı Kanun'un 2 nci maddesine aykırılık teşkil eden bir durumun genel yaptırımı, herhangi bir hakkın dürüstlük kuralına aykırı olarak kullanılmasının hukuk düzenince korunmamasıdır (Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul, 2013, s.570).

4. Somut uyuşmazlıkta, davacı davalı Belediye bünyesinde 01.07.1996 tarihinde itfaiye biriminde çalışmaya başladığını, sendika iş yeri temsilcisi olduğunu, bilgisi ve onayı olmadan sular idaresine, sular idaresinden destek hizmetlerine görevlendirildiğini, bir süre sonra temizlik biriminde ve en son 05.02.2016 tarihinde Ruhsat Müdürlüğünde görevlendirildiğini, tüm bu görevlendirmelere ilişkin kararların kendisine tebliğ edilmediğini, bu nedenle kadrosunda meydana gelen değişikliklerden haberdar olmadığını, kadrosunda yapılan değişikliklerin esaslı değişiklik olup 4857 sayılı Kanuna ve davalı Belediye ile Genel-İş Sendikası arasında bağitlanan toplu iş sözleşmesinin 13 üncü maddesine aykırı olduğunu ileri sürerek toplu iş sözleşmesinin 13 üncü maddesi uyarınca 24 aylık brüt ücreti tutarında net tazminatın tarafına ödenmesini talep etmiştir.

5. Toplu iş sözleşmesinin 13 üncü maddesi açık bir şekilde işveren tarafından tek taraflı yapılan değişiklikleri kapsamakta olup işçinin rızasına bağlı değişiklikler bakımından uygulanabilirliği bulunmamaktadır. Davacı ise davalı Belediye bünyesinde geçen çalışma süresinde bir çok kez farklı birimlerde görevlendirilmiş ve görevlendirildiği birimlerde de çalışmasına devam etmiştir. Davacının görev değişikliğine uzun süre ses çıkarmamasının, sözleşmenin karşı tarafı olan işverende bu değişikliğin kabul edildiği yönünde bir inancın oluşmasına neden olması

olağandır. Eylemli olarak verilen yeni görevlerde başlayan davacı, değişikliğe rıza göstermiştir. Davacının işverenin işlemine uygun davranışlarda bulunduktan sonra 4857 sayılı Kanun'un 22 nci maddesinde öngörülen şekil eksikliğini ileri sürmesi ise dürüstlük kuralına uygun düşmemektedir.

6. Hâl böyle olunca davacının, fesih tarihinden sonra açtığı işbu dava ile talep etmiş olduğu 24 aylık brüt ücreti tutarında net tazminatın koşulları oluşmadığından hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının **BOZULMASINA**,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgisine iadesine,

Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

07.11.2022 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.