

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/17-21,22

T.C
ANKARA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
5. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/3424

Karar No. 2023/3740

Tarihi: 17/10/2023

- İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİĞİ İŞÇİNİN KABUL ETMEMESİ
- DEĞİŞİKLİK FESHİ
- DEĞİŞİKLİK FESHİ İÇİN GEÇERLİ NEDENİNİN KANITLANMAMIŞ OLMASI
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Davacının son yaptığı iş ve davacının çalışması istenen iş dikkate alındığında iş şartlarında esaslı değişiklik yapılmak istendiğinde kuşku bulunmamaktadır. Davacı işçi esaslı değişikliği kabul etmediğini işverene bildirmiştir. Davalı tarafça esaslı değişikliğe gerekçe olarak davalı kurumun elektronik belge yönetimine geçmesi üzerine ve PTT kargo ile yapılan sözleşme karşısında davacının hizmetine ihtiyaç kalmadığı savunulsa da ortadan kaldırma kararı öncesi yapılan yargılamada elektronik belge yönetimine geçilmesine dair belgeler PTT ile imzalandığı belirtilen sözleşme dosyaya sunulmadığı gibi, iş yerindeki kadro durumlarına dair veriler de dosyaya ibraz edilmeyerek davacının güvenlik görevlisi dışında davacının işi ile benzer nitelikte başka bir işte görevlendirme imkânının olmadığı da ortaya konmuş değildir. Şu halde geçerli feshin ispat edildiğinden bahsedilemez. HMK'nın delillerin ikamesi başlıklı 318. maddesinde cevap dilekçesi ile davalının elinde bulunan delilleri dilekçesine ekleyerek mahkemeye sunması gerekmekte olup ortadan kaldırma kararı sonrası sunulan belgelerin

değerlendirilmediğine dair istinaf itirazı yerinde görülmemiştir.

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, istinaf incelenmesi davalı tarafça istenilmekle, istinaf isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; davacının davalıya ait iş yerinde posta evrak işlerinde çalışmakta iken iş şartlarında aleyhe değişiklik yapılarak güvenlik görevlisi olarak görevlendirilmek istendiğini, davacının görevlendirmeyi kabul etmemesi üzerine iş akdinin davalı işverence geçerli nedene dayanmaksızın feshedildiğini belirterek işe iade kararı verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davacının davalı yanında güvenlik görevlisi olarak çalışmakta iken kendi isteği ile posta evrak işlerinde çalışmaya başladığını, davalı kurumun elektronik belge yönetimine geçmesi üzerine ve PTT kargo ile yapılan sözleşme neticesinde davacının hizmetine ihtiyaç kalmamakla davacının güvenlik görevlisi olarak çalışmasının istendiğini, davacının görevlendirmeyi kabul etmemesi üzerine başka birimde görevlendirme imkanı olmayan davacının iş akdine geçerli nedenle son verildiğini belirterek davanın reddini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece toplanan delillere dayanılarak "... davacının bu görevlendirmeyi kabul etmediği, dosya içerisindeki yazışmalardan davacının en son görev yaptığı evrak memurluğuna en son işe alınan evrak memuru unvanlı personelin Kurum Giriş Tarihinin 26.08.2019 olduğu ve davalının iş akdinin feshinden sonra yeni personel alımı yapılmadığını anlaşıldığı, tüm anlatılanlardan davalı işverenin davalının görev yaptığı posta evrak memuruna olan ihtiyacın kalmaması nedeniyle daha önceden de tecrübesinin bulunduğu ve ihtiyaç bulunan güvenlik görevlisi görevini teklif ettiği ancak davacı tarafından bu teklifin kabul edilmediği anlaşılıp davalı işveren tarafından yapılan feshin geçerli nedene dayandığı ve feshe son çare olarak başvurulduğu ispatlandığından davacının işe iade talebinin reddine karar vermek gerekmiş ... " gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Davacı talebi üzere Dairemizce yapılan istinaf incelemesi sonucunda özetle geçerli feshin ispat edilemediği mahkemece işe iade kararı verilmesi gerekirken yazılı gerekçeyle davanın reddinin hatalı olduğu gerekçesiyle ilk derece mahkemesi kararı kaldırılarak ücret seviyesinin belirlenmesi ve takdir hakkı da kullanılarak tazminat miktarlarının tespit edilmesi bakımından dosya mahkemesine iade edilmiştir.

İstinaf Talebi:

Davalı vekili; davalı Üniversite harçtan muaf olduğu halde harca hükmedilmesinin hatalı olduğunu, davacının davalıya ait iş yerinde çalışmak

istemediğine dair beyanına göre davanın reddi gerektiğini, unvan kadro listesinde boş kadro bulunmamasına karşın davacının posta evrak memurluğu dışında iş kabul etmediğini beyan ettiğini, ortadan kaldırma kararı sonrası sunulan belgelerin mahkemece dikkate alınmadığını, davacı tanığının çalıştığı birim itibarıyla ayrıca husumetli işverenle husumetli olması sebebiyle beyanlarına itibar edilemeyeceğini, dosya kapsamındaki delillerden evrak memurunun yaptığı işe ihtiyaç kalmadığının ispat edildiğini, davacıya bu nedenle daha önceki görevi olan güvenlik görevlisi olarak çalışmasına dair teklifin hakkaniyete uygun olduğunu, davacının yeni iş teklifini kabul etmemesi üzerine kendisine tüm alacaklarının ödenerek akdin sona erdirildiğini, feshin son çare ilkesine uygun hareket edildiğini belirterek istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

Gereke:

İstinaf incelemesi HMK 355/1 maddesi uyarınca kamu düzenine aykırılık halleri dışında istinaf edenin sıfatı ve istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak yapılmıştır.

Davalı tarafça iş sözleşmesinin işverene tanıdığı yetkiye dayanılarak davacıya yeni görev teklif edildiği, davacının bu teklifi kabul etmemesi üzerine akdin geçerli nedenle feshedildiği savunulmuştur.

Çalışma koşullarında değişiklik yapılmasına dair düzenleme İş Kanununun 22. maddesinde yer almaktadır.

Anılan düzenleme “İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da iş yeri 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.” şeklindedir.

Yasa maddesinden de anlaşılacağı üzere öncelikle işverence yeni çalışma bu koşullarının, özlük haklarının açıkça ortaya konulması ve işçiye yazılı olarak bildirilmesi gerekmektedir. Davacının işe güvenlik görevlisi olarak başlamasına karşın tarafların mutabakatı ile 26.9.2017 tarihinden itibaren görevi değiştirilerek posta evrak işlerinde çalıştırıldığı ve bu durumun fesih tarihine kadar sürdüğü anlaşılmaktadır. Davalı tarafça davalı kurumun elektronik belge yönetimine geçmesi üzerine ve PTT kargo ile yapılan sözleşme neticesinde davacının hizmetine ihtiyaç kalmamakla davacıya güvenlik görevlisi olarak çalışmasının istendiğini davacı bu teklifi kabul etmemekle akdin geçerli nedenle feshedildiğini savunmaktadır. Davacının son yaptığı iş ve davacının çalışması istenen iş dikkate alındığında iş şartlarında esaslı değişiklik yapılmak istendiğinde kuşku bulunmamaktadır. Davacı işçi esaslı değişikliği kabul etmediğini işverene bildirmiştir. Davalı tarafça esaslı

değişikliğe gerekçe olarak davalı kurumun elektronik belge yönetimine geçmesi üzerine ve PTT kargo ile yapılan sözleşme karşısında davacının hizmetine ihtiyaç kalmadığı savunulsa da ortadan kaldırma kararı öncesi yapılan yargılamada elektronik belge yönetimine geçilmesine dair belgeler PTT ile imzalandığı belirtilen sözleşme dosyaya sunulmadığı gibi, iş yerindeki kadro durumlarına dair veriler de dosyaya ibraz edilmeyerek davacının güvenlik görevlisi dışında davacının işi ile benzer nitelikte başka bir işte görevlendirme imkânının olmadığı da ortaya konmuş değildir. Şu halde geçerli feshin ispat edildiğinden bahsedilemez. HMK'nın delillerin ikamesi başlıklı 318. maddesinde cevap dilekçesi ile davalının elinde bulunan delilleri dilekçesine ekleyerek mahkemeye sunması gerekmekte olup ortadan kaldırma kararı sonrası sunulan belgelerin değerlendirilmediğine dair istinaf itirazı yerinde görülmemiştir.

Davalı taraf harçtan muaf olmakla mahkemece davalıdan harç tahsili şeklinde hüküm kurulması hatalıdır. Bu yönüyle davalı istinafi yerindedir.

Belirtilen nedenle, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 353-(1)-b-2 maddesi uyarınca, hükmün ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

Hüküm:

A)Yerel mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 353-(1)-b-2 maddesi uyarınca **ORTADAN KALDIRILMASINA,**

Davanın KABULÜ ile;

1-Davalı işveren tarafından yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİ ile ve davacının Başkent Üniversitesi Rektörlüğü nezdinde İŞE İADESİNE,

2-Davacının yasal sürede başvurmasına rağmen işverenin süresi içinde davacıyı işe başlatmaması halinde davalı işverence ödenmesi gereken tazminat miktarının, davacının kıdemi nazara alınarak, 5 aylık brüt ücreti karşılığının (5 X 3.580,86) 17.904,30 TL olarak belirlenmesine ve davalıdan tahsili gerektiğinin tespitine,

3-Davacının işe iade için işverene yasal süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleştiği tarihe kadar gerçekleşen en çok 4 aya kadar ücret ve diğer hakları karşılığının (4 X 3.580,86) 14.323,44 TL olarak belirlenmesine ve davalıdan tahsili gerektiğinin tespitine,

4-Davacı tarafca yatırılan peşin ve başvuru harcı toplamı 118,60 TL harcın davalı harçtan muaf olmakla talep halinde davacıya iadesine, ilk derece mahkemesince yazılan harç tahsil müzekkeresinin iptaline,

5-Davacı tarafından yapılan 750,00 TL yargılama gideri davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

6-7036 sayılı Kanunun 3. maddesi uyarınca Adalet Bakanlığı Bütçesinden karşılanan 680,00 TLarabuluculuk ücretinin davalıdan alınarak hazineye irad kaydına,

7-Karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi gereğince belirlenen 17.900,00 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak vekille temsil olunan davacıya verilmesine,

B-1)Davalı tarafından istinaf aşamasında yapılan 264,00 TL yargılama masrafının davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

2) Gider ve delil ikamesi avanslarından arta kalan miktarın, karar kesinleştiğinde ve talep halinde yatırına/yatırınlara iadesine,

3)Kararın tebliği, kesinleştirme, harç iadesi ve gider avansı iadesi işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yerine getirilmesine,

Dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda 4857 sayılı İş Kanununun 20/3. maddesi uyarınca mahiyeti itibariyle **KESİN** olmak üzere 17/10/2023 tarihinde oy birliği ile karar verildi.