

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ : İş Mahkemesi

1. Taraflar arasındaki "işçilik alacağı" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda, Dörtüol 1. İş Mahkemesince verilen davanın kabulüne ilişkin karar davalı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi tarafından yapılan inceleme sonunda bozulmuş, mahkemece Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.
2. Direnme kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.
3. Hukuk Genel Kurulunca dosyadaki belgeler incelendikten sonra gereği görüldü:

I. YARGILAMA SÜRECİ

Davacı İstemi:

4. Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı işyerinde 1997 yılından 18.09.2012 tarihine kadar kesintisiz çalıştığını, çalıştığı süre içerisinde derecesinin ve ücretinin düşürüldüğünü, haklı olmayan nedenlerle yapılan görev değişiklikleri sebebiyle ücretlerinin eksik ödendiğini, müvekkilinin iş sözleşmesinin feshedileceği korkusuyla rızası olmadan sunulan belgeleri imzalamak zorunda kaldığını ileri sürerek fark ücret alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabı:

5. Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının Çelikhane Müdürlüğünde vinç operatörü olarak çalışmakta iken işitme kaybı tespit edildiğini, sağlık durumu dikkate alınarak 01.07.2008 tarihinde aynı ünitede gürültü düzeyi daha düşük olan pota ve tandış arabası kumanda odası operatörü olarak görevlendirildiğini, davacının da bahsi geçen yeni unvanı ve bu unvana uygun ücrete esas kadro derecesini kabul ederek 14.06.2011 tarihine kadar çalıştığını, ancak bu görevde de çalışmaktayken işyeri hekimi tarafından düzenlenen rapor ile davacının çalışma ortamının sağlığını olumsuz yönde etkilediğinin bildirilmesi üzerine iş sözleşmesinin feshinin son çare olması ilkesi doğrultusunda Stok Kontrol Müdürlüğünde stok kontrol işçisi olarak görevlendirildiğini, davacının da 14.06.2011 tarihinde yeni unvanı ve bu unvana uygun kadro derecesi ile ücreti kabul ettiğini, belirtilen görev ve ücretle iş sözleşmesinin feshedildiği 18.09.2012 tarihine kadar çalıştığını, müvekkiline ait işyerinde her görev için farklı ücretler öngörüldüğünü, davacının yaptığı işin karşılığı olan ücretin ödendiğini, sağlık durumu nedeni ile görev değişikliğinin zorunlu hâle geldiğini, davacının da bu değişikliği ve yeni ücretini kabul ettiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkeme Kararı:

6. Dörtüol 1. İş Mahkemesinin 15.01.2015 tarihli ve 2013/326 E., 2015/14 K. sayılı kararı ile; mevcut delil durumuna göre bilirkişi raporu alındığı, davacının 2008 yılı Temmuz ayı ilâ 2012 yılı Eylül ayı arasındaki ücretlerinin eksik ödendiği sonucuna varıldığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir

Özel Daire Bozma Kararı:

7. Dörtüol 1. İş Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

8. Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 13.04.2017 tarihli ve 2017/7008 E., 2017/8338 K. sayılı kararı ile; "...Somut olayda, işyeri hekiminin düzenlenen 26.03.2007 ve 21.02.2011 tarihli raporlarda, davacıda işitme kaybı tespit edildiği ve gürültülü ortamlarda çalışmayacağı yönünde görüş bildirildiği, buna göre davalı işverence davacının görevinin değiştirildiği, yeni görevine uygun kademe ve derecesinin düşürüldüğü, buna bağlı olarakta ücretinin düştüğü anlaşılmaktadır. Dosyada bulunan personel statü tasvip formlarında davacının yeni görev yerinin,

saat ücretinin belirtildiği, davacının görevlendirmeleri ve ücretinin düşürülmesini kabul ettiği, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar önerilen işte ve o iş için belirli düşük ücretle çalışmasını sürdürdüğü sabittir.

Olayda işverenin tek taraflı ücret indirimi söz konusu değildir. Ayrıca iş güvencesi sistemi, feshe son çare olarak bakmakta, iş sözleşmesinin devamının kural; feshin ise istisna olduğunu kabul etmektedir. Davacının işitme kaybı yaşamaması için işveren tarafından işçiye bu teklifi sunmuş, ücretin söz konusu iş için ne miktarda olduğu da teklifte gösterilmiş, işçi tarafından da icaba uygun kabul beyanıyla bu çalışma koşulları yürürlüğe girmiş ve iş ilişkisi sürmüştür. Hal böyle olunca bu gerekçe ile Mahkemece ücret alacağı farkı talebinin reddine karar verilmesi gerekli iken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” gerekçesiyle karar bozulmuştur.

Direnme Kararı :

9. Dörtüyl 1. İş Mahkemesinin 31.07.2017 tarihli ve 2017/128 E., 2017/313 K. sayılı kararı ile; davacının imzası bulunan ve davalı işveren tarafından matbu hazırlanan 14.06.2011 tarihli belgenin geçerli olup olmadığının tartışılması gerektiği, yeni görevin ve ücretin tek taraflı belirlendiği, davalı şirket bünyesinde çalışmakta olan davacının ücretinin düşürüldüğünü belirten belgeyi hür iradesiyle imzalamasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu, davalı işveren tarafından hazırlanan matbu formun yasanın aradığı hür irade ile hazırlanmış yazılı belge olarak kabul edilmesinin mümkün olmadığı, bozma kararına dayanak teşkil eden belgenin geçersiz olduğu gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

Direnme Kararının Temyizi:

10. Direnme kararı süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

II. UYUŞMAZLIK

11. Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; somut olayda, görevinin değiştirilmesi ve ücretinin düşürülmesinde davacının rızasının bulunup bulunmadığı; buradan varılacak sonuca göre davacı işçinin fark ücret alacağına hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır.

III. ÖN SORUN

12. Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sırasında öncelikle; mahkemece ilk kararda, mevcut delil durumuna göre bilirkişi raporu alındığı, davacının 2008 yılı Temmuz ayı ilâ 2012 yılı Eylül ayı arasındaki ücretlerinin eksik ödendiği sonucuna varıldığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verildiği, bu kararın davalı vekili tarafından temyizi üzerine Özel Daire tarafından işitme kaybı yaşamaması için davalı işverence davacıya teklif sunulduğu, teklifte söz konusu iş için ücretin ne miktarda olduğunun belirtildiği, davacı işçinin de icaba uygun kabul beyanında bulunduğu ve iş ilişkisinin devam ettiği, bu nedenle davacının fark ücret alacağı talebinin reddine karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle bozulduğu, direnme kararının gerekçesinde ise, davacının el yazısı ile imzası bulunan ve davalı işveren tarafından matbu olarak hazırlanan 14.06.2011 tarihli belgenin geçerli olup olmadığının tartışılması gerektiği, yeni görevin ve ücretin tek taraflı belirlendiği, davalı şirket bünyesinde çalışmakta olan davacının ücretinin düşürüldüğünü belirten belgeyi hür iradesiyle imzalamasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu, davalı işveren tarafından hazırlanan matbu formun yasanın aradığı hür irade ile hazırlanmış yazılı belge olarak kabul edilmesinin mümkün olmadığı, diğer taraftan davalı şirkete ait genelgede nakil durumunda işçinin ücretinin korunacağına açıkça düzenlendiği gerekçesine yer verildiği dikkate alındığında, direnme kararının gerekçesinin yeni gerekçeye dayalı yeni hüküm niteliğinde olup olmadığı; buradan varılacak sonuca göre temyiz incelemesinin Hukuk Genel Kurulunca mı, yoksa Özel Dairece mi yapılması gerektiği hususu ön sorun olarak tartışılmış yapılan görüşmelerde, mahkemenin gerekçesini genişletmesi yeni hüküm teşkil etmediğinden ön sorunun bulunmadığı oy birliğiyle kabul edilerek işin esasının incelenmesine geçilmiştir.

IV. GEREKÇE

13. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (İş Kanunu) 22. maddesindeki, "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 şekle 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. madde hükümlerine göre dava açabilir." şeklindeki düzenleme, çalışma şartlarındaki değişikliğin kanunî dayanağını oluşturur.

14. Sözü edilen 22. maddenin yanı sıra Anayasa, kanunlar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, çalışma şartları olarak değerlendirilmelidir.

15. İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma şartlarının en önemlileridir. Bundan başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma şartları arasında yerini alır.

16. Çalışma şartlarındaki değişiklik, işverenin yönetim hakkı ile doğrudan ilgilidir. İşveren, işyerinin kârlılığı ve verimliliği noktasında işin yürütümü için gerekli tedbirleri alır. İş görme ediminin yerine getirilmesinin şeklini, zamanını ve hizmetin niteliğini işveren belirler. İşverenin yönetim hakkı, taraflar arasındaki iş sözleşmesi ya da işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde açıkça düzenlenmeyen boşluklarda uygulama alanı bulur.

17. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinin 2. fıkrasında, çalışma şartlarının, tarafların karşılıklı uzlaşmaları ile değiştirilmesinin her zaman mümkün olduğu kurala bağlanmıştır. Çalışma şartlarında değişiklik konusunda işçinin rızasının yazılı alınması kanun gereğidir. Aynı zamanda işverence değişiklik teklifinin de yazılı olarak yapılması gerekir. İşçi çalışma şartlarında yapılmak istenen değişikliği usulüne uygun biçimde yazılı olarak ve süresi içinde kabul ettiğinde, iş sözleşmesinde değişiklik gerçekleşmiş olur. İşçinin değişikliği kabulü, sadece bu işlem yönünden geçerlidir. Bir başka anlatımla işveren işçinin bir kez vermiş olduğu kabulü, daha sonraki dönemlerde başka değişiklikler için kullanamaz.

18. İşçinin, değişikliği kabul yazısının işverene ulaşma anına kadar bu değişiklikten vazgeçmesi mümkündür. Yapılan değişiklik önerisi, altı iş günü içinde işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmediği sürece işçiyi bağlamaz. Başka bir ifadeyle taraflar arasındaki iş sözleşmesi aynı koşullarda devam eder.

19. Anılan madde hükmüyle işçinin çalışma koşullarında aleyhine esaslı değişikliği kabul etmemesi hâlinde, işveren ya bu değişikliği yapmamak ya da iş sözleşmesini feshetmek zorunda kalmaktadır. Böylece işçi sadece kıdem tazminatını değil, sözleşmenin işverence feshine bağlanan bütün hakları isteyebilmekte, ihbar tazminatı yanında iş güvencesi hükümlerinden yararlanarak, koşulları varsa feshin geçersizliğini ve işe iadeyi talep edebilme olanağını elde etmektedir.

20. İş Kanununda kabul edilmiş bulunan iş güvencesi hükümlerinin (İş Kan. m. 18 vd.) gerçek anlamda yaşama geçirilebilmesinin bir koşulu da, işverenin iş sözleşmesinde yapacağı tek taraflı değişikliklere karşı işçinin korunmasıdır. Aksi takdirde, geçerli bir neden bulunmadığı için iş sözleşmesini feshedemeyecek olan işveren, tek taraflı bir biçimde çalışma koşullarında aleyhine esaslı değişiklik yaparak işçiyi feshe (istifaya) zorlayacak; diğer deyişle iş güvencesi hükümlerini dolanma olanağını elde etmiş olacaktır (Süzek, Sarper: İş Hukuku, 19. Baskı, İstanbul 2020, s. 671).

21. Uygulamada, işverenlerce fesih neticesinde ödenecek tazminatlardan kurtulmak için sözleşmenin feshedilmesi yönünde adım atılmayıp, değişen şartlar altında işçilerin çalıştırılmasının tercih edildiği görülmektedir. Aleyhe değişen şartlar altında çalışmak istemeyen işçi açısından bırakılan çözüm yolu ise, iş sözleşmesinin somut olaya göre İş Kanununun 24.

maddesinin II. numaralı bendinin “e” (İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse) veya “f” (Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hâllerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa) alt bentleri uyarınca haklı nedenle feshi olmaktadır. Bu durumda, eğer şartları oluşmuşsa işçi yalnızca kıdem tazminatına hak kazanır; somut olaya göre iş güvencesi ve ihbar tazminatlarını talep edemez (Gürsel, İlke: Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Esaslı Değişikliğin Yargı Kararıyla Tespiti ve Bunun Hukuki Sonuçları, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III, Koç Üniversitesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferans Serisi No.7 İş Hukuku, İstanbul 2018, s. 206).

22. Somut olayda, davacı işçi Çelikhane Müdürlüğünde vinç operatörü olarak en son 12. derecede, günlük 7,71TL ücretle çalışmaktayken işyeri hekiminin davacının işitme kaybı bulunduğundan vinç operatörü olarak çalışmaya devam etmesinin sakıncalı olduğuna dair raporu üzerine davalı işverenin 01.07.2008 tarihli “Personel Statü Tasvip Formu” başlıklı belgeden de anlaşıldığı gibi Çelikhane Müdürlüğünde pota ve tandiş arabası kumanda odası operatörü olarak 9. derecede, günlük 7,27TL ücretle çalışması konusunda yaptığı yazılı teklifin davacı tarafından kabul edildiği, 01.07.2008 tarihinden itibaren pota ve tandiş arabası kumanda odası operatörü olarak çalışmaya devam eden davacının işitme kaybının ilerlediği, ayrıca telsizdeki konuşmaları duyabilmek için kulak tıkacını çıkardığı, bu durumun işitme kaybının daha çok ilerlemesine neden olduğu gerekçesiyle pota ve tandiş arabası kumanda odası operatörü olarak çalışmayacağına dair işyeri hekiminin rapor düzenlemesi üzerine davalı işverenin 15.06.2011 tarihli “Personel Statü Tasvip Formu” başlıklı belge ile en son 9. derecede günlük 8,64TL ücretle Çelikhane Müdürlüğünde pota ve tandiş arabası kumanda odası operatörü olarak çalışan davacıya Stok Kontrol Müdürlüğünde stok kontrol işçisi olarak 6. derecede günlük 8,22TL ücretle çalışması konusunda yazılı teklifte bulunduğu, bu teklifi kabul eden davacının stok kontrol işçisi olarak iş sözleşmesinin feshedildiği 18.09.2012 tarihine kadar çalıştığı anlaşılmaktadır.

23. Öncelikle ifade etmek gerekir ki, davacı işçi matbu olarak düzenlenen 01.07.2008 ve 15.06.2011 tarihli “Personel Statü Tasvip Formu” başlıklı belgeleri iş sözleşmesinin feshedileceği korkusuyla imzaladığını iddia etmiş ise de; bahsi geçen belgelerin davalı işveren tarafından matbu olarak düzenlenmesi başlı başına irade fesadı olgusunu ispatlayamayacağı gibi, dosya kapsamı ve tanık beyanları birlikte değerlendirildiğinde 01.07.2008 ve 15.06.2011 tarihli belgelerin davalı işveren tarafından davacının iradesi fesada uğratılarak alındığının ispat edilemediği açıktır.

24. Somut olayda gerçekleştiği üzere 26.03.2007 ve 21.02.2011 tarihli işyeri hekimi tarafından düzenlenen raporlarda davacının işitme kaybının oranı ile yaptığı işin niteliği karşılaştırılarak mevcut görevini yapmasının sakıncalı olduğunun bildirilmesi üzerine davalı işveren, davacı işçinin sağlığını korumak ve davacının işitme kaybı nedeniyle oluşabilecek iş kazalarını önlemek amacıyla rızasını da alarak 01.07.2008 ve 15.06.2011 tarihlerinde görev değişikliği yapmıştır.

25. Nitekim, davacı tanıkları da davalı işveren tarafından yapılan görev değişiklikleri sonucunda davacıya daha az gürültülü ortamlarda çalışma olanağı sunulduğunu beyan etmişlerdir.

26. Diğer taraftan 01.07.2008 ve 15.06.2011 tarihli “Personel Statü Tasvip Formu” başlıklı belgeler ile davalı işveren tarafından, yeni görevle birlikte davacının mevcut derece ve ücretinden daha düşük derece ve ücret teklif edilmiş ise de; davacının derecesinin ve ücretinin düşürülmesini kabul ettiği, belirlenen derece ve ücretin de işyeri yönetmeliğine ve verilen yeni görev tanımına uygun olduğu anlaşılmıştır.

27. Ayrıca İş Kanunu’nun 22. maddesi gereğince iş koşullarında esaslı değişiklik yapıldığı takdirde yapılan görevlendirmeyi kabul etmeme hakkı bulunan davacının, 01.07.2008 ve 15.06.2011 tarihlerinde yapılan görev değişikliklerini ve yeni göreve uygun olarak belirlenen daha düşük derece ve ücret miktarlarını kabul ederek çalışmasını uzun süre sürdürdüğü de göz ardı edilmemelidir.

28. Yapılan bu açıklamalar karşısında, davalı işveren tarafından davacı işçinin sağlığını korumak ve davacının işitme kaybı nedeniyle oluşabilecek iş kazalarını önlemek amacıyla yapılan görev değişikliklerini ve ücretinin düşürülmesini kabul ederek çalışmasını iş sözleşmesinin feshedildiği tarihe kadar sürdüren davacının fark ücret alacağına hak kazanmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

29. Öte yandan, dava tarihinin "24.07.2013" olmasına rağmen direnme kararında "12.07.2017" olarak yazılması maddi hata kabul edilmiştir.

30. Ayrıca direnme kararının başlık kısmında davalı olarak "İs Demir A.Ş." yerine "İs Demin A. Ş. Genel Müdürlüğü Payas" olarak gösterilmiş ise de, bu yanlışlık mahallinde düzeltilebilir maddi hata olarak kabul edilmiş ve esasa etkili görülmediğinden bozma nedeni yapılmamıştır.

31. Hâl böyle olunca, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır.

32. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

V. SONUÇ:

Açıklanan nedenlerle;

Davalı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Geçici 3. maddesine göre uygulanmakta olan 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 429. maddesi gereğince BOZULMASINA,

İstek hâlinde temyiz peşin harcının yatırana geri verilmesine,

Karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere, 21.09.2021 tarihinde oy birliği ile kesin olarak karar verildi.