



Prof. Dr. Tankut Centel
İstanbul Hukuk Fakültesi Dekanı

DEĞİŞİKLİK FESHİNDE KÖTÜNİYET (Karar İncelemesi)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2003/3161

Karar No.: 2003/16343

Tarih: 7.10.2003

Karar Özeti:

1 – Personel yönetmeliğindeki değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin feshi, işletme gereklerine dayanmakta olup; artık, işverenin kötüniyetinden söz edilemeyecektir.

2 - Çalışma koşullarındaki esaslı değişiklik nedeniyle iş sözleşmesini feshetmeyen işçi, değişiklik öncesindeki düzenlemeye dayanmak suretiyle ihbar ve kıdem tazminatları farkını isteyemez.

İlgili Mevzuat:

1475 sayılı İş K. 14, 16; 4857 sayılı İş K. 17, 22, 24

Karar Metni:

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

Yargıtay Kararı

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 aktinin anılan belgeyi imza-

lamaması 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 aktinin feshi halinde bunun kötüniyete dayandığının kabulü hatalıdır. Davalı işveren işletme gerekleri bakımından işçilik maliyetlerini azaltmak için bu yola girmiştir. 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.

Karşı Oy:

Taraflar arasında ihtilaf 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 hususudur.

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 akdinin 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 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 ya da işyeri 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 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 feshedebilir. Dava konumuzda işveren fesihle geçerli bir nedene dayandığını da kanıtlayamamıştır.

Yukarıda açıklanan nedenlerle mahalli mahkeme kararının onanması görüşünde olduğumdan, daire çoğunluğunun bozma kararına katılmıyorum.

Kararın İncelenmesi:

I. İnceleme konusu Yargıtay kararına konu olan olayda, söz konusu kararın metninden anlaşıldığı kadarıyla:

1. İşyerinde uygulanmakta olan personel yönetmeliği, işçilik maliyetlerinin azaltılması amacıyla 1/7/2001 tarihin-

de değiştirilerek, ihbar ve kıdem tazminatları ile izin süreleri yasal sınırlara indirilmiştir. Söz konusu değişikliği kabul etmek istemeyen davacı işçinin, iş sözleşmesi ise feshedilmiştir. Bunun üzerine, iş sözleşmesi feshedilen işçi; dava açarak, değişikliği onaylayıcı belgeyi imzalamak istememesi üzerine, işverence iş sözleşmesinin kötüniyetle feshedildiğini ileri sürmüş ve kötüniyet tazminatı ile yönetmelik değişikliği öncesine göre hesaplanacak ihbar ve kıdem tazminatları farkının ödetilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Alt mahkeme; davacı işçinin iş sözleşmesinin, kendisinin onay belgesini imzalamaması nedeniyle davalı işveren tarafından kötüniyetle feshedildiğini kabul ederek, kötüniyet tazminatının ödetilmesine karar vermiştir.

2. Alt mahkemenin bu kararının davalı işverenin vekilince temyiz edilmesi üzerine uyuşmazlık, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi'nin önüne gelmiştir. Bu bağlamda, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi; oyçokluğuyla, davalı işveren tarafından gerçekleştirilmiş feshin işletme gereklerine dayanması nedeniyle artık olayda kötüniyetten sözedilemeyeceği ve çalışma koşullarındaki esaslı değişiklik niteliğindeki personel yönetmeliği değişikliğini ileri sürmek suretiyle iş sözleşmesini altı işgünü içinde feshetmemiş davacı işçinin, tazminat farklarına hak kazanamayacağı gerekçeleriyle, kötüniyet tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi gerektiğini kabul etmiş ve alt mahkemenin söz konusu kararının bozulmasına karar vermiştir.

II. İncelenen Yargıtay kararı, 1475 sayılı (önceki) İş Kanunu hükümleri de gözönünde tutulmak suretiyle verilmiş bulunmasına karşın, 4857 sayılı (yeni) İş Kanunu dönemine ışık tutacak niteliktedir. Bu anlamda, söz konusu karar, her iki yasa dönemi arasına köprü olma özelliğini korumaktadır.

Gerçekten, söz konusu Yargıtay kararı bakımından çözümlenmesi gereken temel hukuki noktalar olarak, çalışma koşullarındaki esaslı değişiklik nedeniyle yapılacak feshin koşulları ile bu durumda başvurulacak feshin hükümleri ve de feshe başvurmadan doğacak hukuki sonuçları gösterebiliriz. Bu bakımdan, ilkin, değişiklik feshinin koşulları ve sonra da, değişiklik feshinin hukuki sonuçlarını irdelemede yarar görülmektedir.

1. 4857 sayılı (yeni) İş Kanunu, öncekinden (1475 sayılı İş Kanunu'ndan) [önceki dönem için bak. T. Centel, İş Hukuku – Cilt: I Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, 130 vd.; M. Ekonomi, İş Hukuku – Cilt 1 Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987, 117 vd.; S. Süzek, İş Hukuku (Genel Esaslar-İş Akdi), İstanbul 2002, 283-284] farklı olarak, tek yanlı iş değişiklikleri konusunda özel düzenleme getirmiştir. Buna göre, "işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya

da 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 edilme- yen değişiklikler işçiye bağlamaz" (İş K. m. 22/I cümle 1-2).

Uyuşmazlık konusu olayda da davalı işveren, personel yönetmeliğini değiştirerek, bazı işçilik haklarında indirime gitmek istemiştir. Ancak, personel yönetmeliğindeki bu değişikliğin davacı işçiye duyurulmuş olup olmadığı noktası, inceleme konusu karar bakımından tartışmalıdır. Çünkü, söz konusu karardaki çoğunluk görüşü, örtülü ve dolaylı olarak, bu duyurunun yapılmış olduğunu varsaymakta; azınlık görüşü ise, önce anılan yönetmelik değişikliğinin usulüne uygun biçimde yürürlüğe konulduğunun kanıtlanmadığına değinmekte ve sonra da, ".. bu yönetmelik usulünce davacıya tebliğ edilerek hizmet aktinin eki niteliğinde olan yönetmelik değişikliklerini kabul ettiğine dair işçinin beyanı alınmamıştır.." anlatımına yer vermektedir. Söz konusu yönetmelik değişikliğinin önceki dönemde (1475 sayılı İş Kanunu yürürlükteyken) yapıldığı ileri sürülse bile, bu dönem için de, "sınai veya ticari bir teşebbüste, iş sahibi tarafından mesai veya dahili bir intizam için muttarit bir kaide itihaz edilmiş ise bunlar evvelce yazılmış ve işçiye dahi bildirilmiş olmadıkça işçiye bir borç tahmil etmez" (BK. m. 315) hükmünü dikkate alarak, personel yönetmeliğindeki değişikliğin herhalükârda işçiye bildirilmesi gerektiğini söylemek mümkündür [ayrıntılı bilgi için bak. T. Centel, "İşyeri Yönetmeliğinde Değişiklik"-Ö. Eyrenci/S. Taşkent/D. Ulucan (haz.), Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara 1993, 181-182; S. Süzek, "İş Hukukunda İç Yönetmelikler", AÜHFD. XLIV, 1-4 (1995), 186-187].

Diğer yandan, uyuşmazlık konusu olayda davacı işçinin rızasının sonradan alınmak istendiği ve muvafakat belgesini imzalamaması üzerine iş sözleşmesinin feshedildiğinden söz edilmekte; ancak, bu noktada da kararda, tartışmalı hususlar yer almaktadır. Gerçekten, kararda çoğunluk görüşü; biryandan, ".. Bu değişikliği kabul etmeyen davacının iş aktinin feshi halinde bunun kötüniyete dayandığının kabulü hatalıdır .." demekte ve öte yandan ise, ".. Kaldı ki fesih tarihi yönetmeliğin yürürlüğe konulduğu tarihten çok sonra olup, muvafakat belgesinin imzalanmaması sebebiyle çıkarıldığı da kanıtlanabilmiş değildir" anlatımına yer vermektedir. Karardaki azınlık görüşüne gelince; bu bağlamda, ".. Somut olayda işveren yeni yönetmelik konusunda işçiden muvafakatname istemiş işçi bunu kabul etmeyince hizmet akdini sona erdirmiştir .." denilmektedir.

Karardaki çoğunluk görüşü, kanımca, kendi içinde

yanlış anlamalara yol açabilecek bir çelişkiyi taşımaktadır. Şöyle ki; yönetmelik değişikliği usulüne uygun biçimde davacı işçiye duyurulmuş ve o da altı işgünü geçirip veya kaçırıp haklı nedenle fesih yoluna başvurmamışsa, davalı işveren neden tekrardan "muvafakatname" istesin. Çoğunluk görüşünün mantığı içinde, bu durumu açıklamak güçtür. Bu nedenle, büyük bir olasılıkla, davalı işverenin davacı işçiye yönetmelik değişikliğini duyurmadığı; yönetmelik değişikliğinin yürürlüğe konmak istendiği tarihten çok sonraki bir tarihte davacı işçiden muvafakatname istendiği, kendisinin bunu vermemesi üzerine de iş sözleşmesinin feshedildiğini kabul etmek, kararda yeterli açıklıkta belirlemeyen gerçeğe daha uygun görünmektedir.

2. Karardaki çoğunluk görüşü, ".. değişikliği kabul etmeyen davacının iş aktinin feshi halinde bunun kötüniyete dayandığının kabulü hatalıdır. Davalı işveren işletme gerekleri bakımından işçilik maliyetlerini azaltmak için bu yola girmiştir .." anlatımıyla, işçilik haklarında indirime giden bir personel değişikliğini kabul etmeyecek işçinin iş sözleşmesinin "işletme gerekleri"nden kaynaklanan bir geçerli nedenle feshedilebileceğini kabul etmektedir. Buna göre, çoğunluk görüşünün; işçilik maliyetlerini azaltmaya yönelik bir çalışma koşulu değişikliğinin işçi tarafından kabul edilmeyişini, iş sözleşmesinin feshi için "geçerli neden" saydığı söylenebilmektedir. Çoğunluk görüşü, belirtilen yönüyle doğru ve yerinde görünmektedir. Bu anlamda, azınlık görüşünün, ".. işveren fesihte geçerli bir nedene dayandığını da kanıtlayamamıştır .." anlatımına geçerlik tanımak, güç görünmektedir.

Ancak, çoğunluk görüşünün; feshin geçerli nedene dayandığını kabul ettikten sonra, ayrıca ".. fesih tarihi yönetmeliğin yürürlüğe konulduğu tarihten çok sonra olup, muvafakat belgesinin imzalanmaması sebebiyle çıkarıldığı da kanıtlanabilmiş değildir .." anlatımına yer vermesi yerinde değildir. Çünkü, işçilik maliyetlerini azaltmak amacıyla yapılacak değişikliği kabul etmeyecek işçinin iş sözleşmesinin feshini "işletme gerekleri"nden kaynaklanan bir geçerli nedene dayandıran çoğunluk görüşünün, kendi mantığı içinde, davacı işçi muvafakat belgesini imzalamadığı için çıkarıldığı kanıtlanmış bulunsada dahi feshi geçerli sayması ve ayrıca böyle bir onayın olup olmadığına bakmaması gerekir. Çoğunluk görüşünün bu tür anlatımları karşısında ise, akla ister istemez, işçinin onayının alınmaması üzerine yapıldığının kanıtlandığı değişiklik fesihlerini, Yargıtay'ın geçersiz fesih olarak mı algılayacağı sorusu gelmektedir. Kendi içinde çoğunluk görüşünün tutarlı olması açısından, bu sorunun olumsuz biçimde yanıtlanması gerekmektedir. Çünkü, somut bir olayda "işletme gerekleri", ya vardır ya da yoktur. "İşletme gerekleri"

varsa, o takdirde de artık işçinin onayının alınmaya çalışılıp çalışılmasının bir öneminin olmaması gerekir. Bu bağlamda, işçinin onayını almaya kalkışma; olsa olsa sadece, işçinin yeni çalışma koşulunu kabul edip etmediğini işverenin anlaması bakımından önem taşımaktadır. Buna göre de, çoğunluk görüşünün, artık yönetmelik değişikliği ile fesih tarihleri arasındaki sürenin uzun veya kısa olduğunu yahut işçinin onayının alınmaya kalkışılıp kalkışılmadığını araştırmaması ve bu konuda elde ettiği sonuçları gerekçe malzemesi olarak kullanmaması gerekirdi.

III. Sonuç itibariyle, inceleme konusu Yargıtay kararı, oyçokluğuyla alınmış bir karardır. Söz konusu karardaki çoğunluk görüşü, ulaştığı hukuki sonuç ve azınlık görüşü ise, başlangıç bölümü bakımından, hukuken daha inandırıcı görünmektedir. Gerçekten, çoğunluk görüşü; önceki yasa döneminde gerçekleştirilen personel yönetmeliği değişikliğinin, davacı işçiyi bağlayıcı nitelik kazanıp kazanmadığı noktası üzerinde yeterince durmuş değildir. Buna karşılık, azınlık görüşünün de, işçinin kendi aleyhine olacak fesih hakkını kullanmamasının aleyhine gerekçe yapılamayacağından söz etmesine katılmak güçtür. Çünkü, yönetmelik değişikliğinin yapıldığı tarihte geçerli olan sistem, yeterli bir yasal iş güvencesini içermediği için, işçinin yapılan değişikliğini ya kabul edip işini korumasına ya da değişikliği altı işgünü içinde kabul etmeyip işsiz kalmasına, yani fesih hakkını kullanıp kullanmamaya dayanmaktaydı. 4857 sayılı İş Kanunu'yla kabul edilen sistem ise; çalışma koşullarının esaslı değişikliğinin geçerli olmasını, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkını kullanıp kullanmamasına bağlı tutmamış ve her iki durumu, birbirinden bağımsız biçimde düzenlemiştir.