

YARGITAY 9. H.D. KARARI

Esas No : 1996/18661

Karar No : 1996/1424

Tarihi : 28/01/1997



**Prof. Dr.
Tankut CENTEL**

ÖZET : Toplu İş Sözleşmesi'nde öngörülen şekilde ücretinde eksiltme yapılmamak üzere bir başka göreve verilen işçi, bu görevi kabul etmeyerek iş akdini feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanmaz.

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, fazla çalışma parası ve ikramiye alacağına ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalılar avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

Fırın işyerinde şoför olarak çalışmakta olan davacı işçi, görevi gereği verilen talimatı yerine getirmemesi üzerine işveren, davacının Toplu İş Sözleşmesi'nde öngörüldüğü şekilde bir başka işe ücretinde eksiltme yapmamak üzere verdiği ancak davacının bu yeni görevi kabul etmeyip işyerinden ayrıldığı dinlenen tanıkla ve dosya içeriği ile ortaya çıkmış bulunmaktadır. Her ne kadar davacı işverenin kendisine hakarete bulunduğu, bunun için verilen görevi kabul etmediğini bildirmişse de bu iddia kanıtlanmış değildir. Bu maddi ve hukuki bulgular karşısında kıdem tazminatı isteğinin reddine karar vermek gerekir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle bozulmasına, 28.01.1997 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARAR HAKKINDA NOT

İnceleme konusu karara konu olan olayda, davacı fırın şoförü kendisine verilen görevi kabul etmeyerek işyerinden ayrılmıştır. Her ne kadar, davacı, işverenin kendisine hakaret ettiğini ve o yüzden yeni işi kabul etmediğini bildirmişse de, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından bu iddia kanıtlanmış sayılmamıştır. Uyuşmazlık konusu olayda çözülmesi gereken hukuki sorun, görüldüğü üzere, işverenin hangi esaslara uyulmak kaydıyla tek yanlı iş değişikliğine gidebileceği noktasında toplanmaktadır.

İşçinin görmekte yükümlü bulunduğu iş ile bu işin içeriği; esas itibarıyla, taraflar arasındaki bireysel iş sözleşmesine veya tabi olunan toplu iş sözleşmesine göre belirlenir. Bu bakımdan, işçinin göreceği iş, sözleşmede tarafların karşılıklı anlaşmalarıyla belirlendiği için; iş değişikliğini işveren, ancak işçinin bunu onaylaması kaydıyla gerçekleştirebilir. Buna ilişkin işçi onayı, önceden alınmış olabilir. Buna göre, sözleşmeyle işverene, iş değişikliği yapma yetkisi tanınabilir. Böyle bir düzenlemeye sözleşmede yer verilmediğinde ise; işveren, kendisine tanınan yönetim hakkı çerçevesinde, yani sözkonusu hakkın sınırları içinde kalmak koşuluyla, gerekli iş değişikliğini gerçekleştirebilir. Diğer yandan, iş koşullarının esaslı bir biçimde değiştirilmesi sonucunu yaratacak tek yanlı iş değişiklikleri, işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme yetkisini kazandırır (İş K. m. 16/bent II f. e).

Tek yanlı iş değişikliğine gidilmesi durumunda; öncelikle, işçinin daha önceki ücret düzeyinin altına inilmemesine dikkat edilmesi gerekir. Buna göre, işi değiştirilen işçi, kendisine önerilen yeni işte daha önceki ücret miktarını veya bundan daha yüksek bir ücreti alacak olmalıdır. Yeni işte ücret miktarında azalmaya yol açılması durumunda ise, karşı yanın onayının alınması zorunludur. Ancak, sözleşmeye aksi yönde hüküm konularak; bu yöndeki değişiklikte ücretin indirilmesini kabul etmek, hukuken mümkündür (Bak. Hueck-Nipperdey, Lehr-

buch des Arbeitsrechts I, Berlin-Frankfurt a.M. 1963, 201). İnceleme konusu karara gelince; karar metninde, "fırın işyerinde şoför olarak çalışmakta olan davacı işçi (nin) görevi gereği verilen talimatı yerine getirmemesi üzerine işveren(in), davacının Toplu İş Sözleşmesi'nde öngörüldüğü şekilde bir başka işe **ücretinde eksiltme yapmamak üzere verildiği**" yazılıdır. Bu bakımdan, uyuşmazlık konusu olayda, davalı işverenin ücrette düşüklüğe yol açmaksızın iş değişikliğine gitmek istediği anlaşılmaktadır.

Tek yanlı iş değişikliğinde dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta; yapılacak iş değişikliğinin, işçinin durumuna uygun düşmesidir. Bu konuda, işçiden görmesi istenilen işin türü, son derece önem taşır. Buna göre de, tek yanlı iş değişikliğinde işveren, işçinin beden veya fikir işçisi ya da nitelikli veya niteliksiz beden işçisi olmasını gözönünde bulundurmak zorundadır (Bak. Nikisch, Arbeitsrecht I, Tübingen 1961, 285). Uyuşmazlık konusu olaya ilişkin Yargıtay kararının metninde, işverenin bu tür bir iş değişikliğine gitmek isteyip istemediği konusunda, herhangi bir açıklığa raslanılmamaktadır. Nitekim, söz konusu kararda, sadece " bir başka iş " ten söz edilmekte; ancak, bu işin ne tür bir iş olduğu konusunda açıklama yapılmamaktadır. Bu nedenle, somut dosya içeriği bilinemediğinden; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin belirtilen konu üzerinde durup durmadığı veya durup da bunu isabetli bir biçimde değerlendirmiş olup olmadığı konusunda, herhangi birşey söylenememektedir.

Nihayet, gerçekleştirilecek tek yanlı iş değişikliğiyle işin değerinde bir değişikliğe yolaçılıp açılmadığı noktası üzerinde durmak gerekir. Gerçekten, işverence önerilen yeni işe biçilen değer öncekine göre ya aynı ya daha az ya da daha yüksek değerde olabilir. Bu bağlamda, işin taşıdığı değer, toplum görüşlerinin herhangi bir faaliyete tanıdığı değer olup; toplumda egemen olan değer yargılarına göre değişir. Buna göre, işveren, işçinin önceki işiyle aynı (eş) değerdeki bir başka işin yapılmasını kendisinden isteyebilir. İşçinin daha düşük değerdeki bir işe verilmesi ise, ücretinde azalmaya yolaçmasa dahi, esas olarak caiz değildir (Bak. Centel, İş Hukuku I-Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, 130-131).

Uyuşmazlık konusu karara konu olan olayda, davacıya önerilen işin ne olduğu karar metninden anlaşılmadığı için davalı işverenin fırın şoförünü alçak değerdeki bir işe vermek isteyip istemediği konusunda herhangi bir açıklama yapmak güçtür. Karar metninde, hernekadar kanıtlanmadığı belirtilmekteyse de, işverenin davalıya hakarete bulunduğundan söz edilmektedir. Davacı işçinin, işverenin kendisini alçak değerde bir işe vermek istemesini mi " hakaret " olarak algıladığı konusu ise; karar metninden anlaşılamamaktadır.

Yine, olayda davacı işçinin eski işine döndürülmek istenip istenmediği konusu da, sözkonusu karar metninden anlaşılamamaktadır. Ancak, bu durumda dahi, düşük değerde işe vermeye ilgili yukarıdaki esaslar uygulama alanı bulmaktadır. Çünkü, bu durumda eski iş, yarıların iradeleriyle değiştirilmiş ve yüksek değerdeki iş, sözleşmenin konusu durumuna gelmiş sayılmaktadır (Bak. Centel, 131).

Sonuç itibariyle; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin inceleme konusu yapılan yukarıdaki kararını, fazla ayrıntıları içermemekle birlikte, işverenin yönetim yetkisini ve bu yetkinin hukuki sınırlarını belirlemesi bakımından, yerinde bir karar olarak nitelendirmek gerekir. Buna göre de, toplu iş sözleşmesinde öngörülen biçimde ücrette düşüklük yapılmamak üzere başka bir göreve verilen işçi, Yargıtay tarafından isabetle belirtildiği üzere, sözkonusu işi kabul etmeyerek işyerinden ayrıldığında kıdem tazminatı alamayacaktır.

Prof. Dr. Tankut CENTEL