

ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK, DEĞİŞİKLİK FESHİ VE İŞÇİNİN TESPİT DAVASI AÇMA HAKKI

1. ÇALIŞMA KOŞULLARI KAVRAMI, ESASLI DEĞİŞİKLİK SAYILAN HALLER VE İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI KAPSAMINDA YAPABİLECEĞİ DEĞİŞİKLİKLER

Çalışma koşulları kavramı, iş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümünü ifade etmektedir.

Çalışma koşulları iş ilişkisinin girdiği hukuki çerçeveyi oluşturmaktadır.

Çalışma koşullarının iş sözleşmesiyle, iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği veya benzeri kaynaklarıyla oluşabileceği gibi, işyeri uygulamalarıyla oluşması da mümkündür.

İşyeri uygulamasıyla çalışma koşulu haline gelmiş bir hak aynı yazılı kurallarda olduğu gibi, iş ilişkisindeki çalışma koşullarından biri haline gelir ve işçinin ilgili menfaati talep hakkı doğar.¹

Yargıtaya göre, "İş Kanunu'nun 22 nci maddesinin yanı sıra Anayasa, yasalar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir.

İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının 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 koşulları arasında yerini alır. İşçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi de çalışma koşulları kavramına dahildir."²

Bu koşullarda yapılan değişiklik iş sözleşmesi ile kurulan denge ve düzen ilişkisini bozuyor ise yapılan değişiklik esaslıdır.³

İşçinin aldığı ücret miktarının düşürülmesi, ikramiye ve sosyal yardımların kaldırılması, işçinin işyeri organizasyonunda mevcut görevinden daha alt seviyedeki bir göreve atanması, çalışma koşullarının ağırlaştırılması gibi durumlar, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22 nci maddesi anlamında iş sözleşmesinin içeriğinin işçi aleyhine değiştirilmesi anlamına gelmektedir. Bu tür değişiklikler ancak işçinin yazılı onayıyla yapılabilir. İşçinin açıkça onay vermediği esaslı değişiklikler işçiyi bağlamaz.⁴

Çalışma saatlerinin tek taraflı değiştirilmesi de çalışma koşullarında esaslı değişiklik mahiyetindedir.⁵

Çalışma koşullarındaki değişiklik, işverenin yönetim hakkı ile doğrudan ilgilidir.

İşverenin yönetim hakkı yasadan, sözleşmeden ve işyeri uygulamasından kaynaklanabilir. Bu konuda en yaygın, işçinin imzaladığı sözleşme veya sözleşmenin eki niteliğindeki yönetmelik hükümleri ile değişiklik yapılmasını kabul etmesidir. Ancak yönetim hakkı kapsamında kalan değişikliğin, işçinin

¹ Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, On İki Levha Yayınları, Güncellenmiş 5 nci Baskı, Kasım 2023, sayfa 105

² Yargıtay 9.HD. 27.10.2008 gün 2008/29715 E, 2008/28944 K.

³ Ö. Eyrenci, S. Taşkent, D. Ulucan, E. Baskan, İş Hukuku, Beta Yayınları, 10 uncu Baskı, sayfa 225

⁴ Y.9.HD. T.17.05.2021, E.2021/4643, K.2021/8989

⁵ Y.9.HD. T.05.10.2020, E.2016/25374, K.2020/10475



kişilik haklarına, emredici kurallara ve ahlaka aykırı olmaması, işverenin bu hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanması gerekir.⁶

İşveren yönetim hakkı kapsamında kalan konularda tek başına değişiklik yapabilir. Bu değişiklikler İş Kanunu'nun 22 nci maddesi kapsamına girmez. Aynı şekilde geçerli nedene dayanan değişiklikler, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez.

"İş sözleşmesinde, gerektiğinde çalışma şartlarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemeler bulunması halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma şartlarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir."⁷

2. YASAL DÜZENLEME

Çalışma koşullarında esaslı değişikliğin normatif dayanağını 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22 nci maddesi oluşturmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22 nci maddesi uyarınca, "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 6 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" şeklindeki düzenleme, çalışma koşullarındaki değişikliğin normatif dayanağını oluşturur.

İş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren uzlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilirler.

İşveren işçinin çalışma koşullarını onayını almadan esaslı bir tarzda değiştiremez.

İşveren İş Kanunu'nun 22 nci maddesi çerçevesinde çalışma koşullarında esaslı değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından 6 iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini 6 iş günü içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir neden dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve İş Kanunu'nun 17 nci maddesindeki ihbar öneli süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

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.



⁶ Trabzon BAM 5 inci Hukuk Dairesi E.2022/1892; K.2022/1563, T.12.10.2022

⁷ Y.9HD.T.25.02.2012, E.2020/1499, K.2021/5105

İşveren, çalışma koşullarında değişiklik yapmak istemesi halinde veya daha önce olmadığı için ilk kez bu yönde bir düzenleme yapmak istiyorsa, başvuracağı yol İş Kanunu'nun 22 nci maddesinde yer alan prosedürdür.⁸

Çalışma koşullarında işçinin yararına değişiklik yapılması halinde İş Kanunu'nun 22 nci maddesi uygulanmaz.

3. TARAFLARIN UZLAŞARAK ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK YAPMASI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22 nci maddesinin 2 nci fıkrası uyarınca, iş sözleşmesinin taraflarının her zaman karşılıklı uzlaşmaları ile çalışma koşullarını değiştirmeleri mümkündür.

Çalışma koşullarında değişiklik konusunda işçinin yazılı rızasının alınması yasal koşuldur.

İşçinin çalışma koşullarının genel bir duyuru ile değiştirilmesi mümkün değildir. Bu durumda işçinin sessiz kalarak çalışmaya devam etmesi de değişikliği kabul ettiği anlamına gelmez.⁹

Buna karşın Yargıtay bu konuda son yıllarda verdiği kararlarda içtihat değişikliğine gitmiştir.¹⁰

İşçi çalışma koşullarında yapılmak istenen değişikliği usulüne uygun biçimde yazılı olarak ve süresi içinde kabul ettiğinde, "değişiklik sözleşmesi" kurulmuş olur. İşçinin değişikliği kabulü, sadece bu işlem yönünden geçerlidir. İşveren işçinin bir kez vermiş olduğu değişiklik kabulünü, daha sonraki dönemlerde başka değişiklikler için kullanamaz.

İşçinin çalışma koşullarında değişikliği kabul yazısının işverene ulaşma anına kadar bu değişiklikten vazgeçmesi mümkündür.

Yapılan değişiklik önerisi, 6 iş günü içinde işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmediği sürece işçiyi bağlamaz. Bu sürenin geçirilmesinden sonra, işçinin değişiklik önerisini kabul etmesi, işçi tarafından işverene yöneltilen yeni icaptır. İşveren iş sözleşmesini ancak 6 iş günlük sürenin geçmesinden sonra feshedebilir. İşçinin 6 iş günü geçmesinden sonra yaptığı kabul beyanı üzerine işverenin iş sözleşmesini feshi, kendisine yöneltilen yeni icap beyanının örtülü olarak reddi anlamına gelir.

"...İşçi çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmez ve işyerinde çalışmaya devam edilirse, değişiklik gerçekleşmemiş ve sözleşme eski şartlarla devam ediyor sayılır. Bu durumda işveren, değişiklik teklifinden vazgeçerek sözleşmenin eski şartlarda devamını isteyebilir ya da çalışma koşullarında değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak koşulu ile sözleşmeyi feshedebilir."¹¹

Örneğin, ikramiye ödemesinin kaldırılması işçi aleyhine çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğindedir. Bu değişiklik 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22 nci maddesi gereğince durumun işçiye yazılı olarak bildirilmesi, işçinin bu değişikliği yazılı şekilde kabulünden sonra geçerlilik kazanır."¹²

⁸ Ö. Eyrenci, S. Taşkent, D. Ulucan, E. Baskan, İş Hukuku, Beta Yayınları, 10 uncu Baskı, sayfa 225

⁹ Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulaması, Yetkin Yayınları, Ankara 2020, sayfa 84, Y.9.HD. T.24.10.2018, E.2015/22766, K.2018/19208

¹⁰ Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, On İki Levha Yayınları, Güncellenmiş 5 inci Baskı, sayfa, 116, "İş esaslı surette değiştirilen işçinin 2 yıldan fazla süreyle bu değişikliğe ses çıkarmamış olması zımni kabul olarak değerlendirilmelidir." (Y.9.HD.08.02.2023, 494/1658) "İşçi görev değişikliğine ses çıkarmayarak yeni görevine eylemli olarak başlamışsa, değişikliğe rıza göstermiş sayılır." (Y.9.HD.07.11.2022, 8838/14466, Çalışma Toplum, 2023/2, 1714-1719)

¹¹ Y.9.HD.T.03.04.2023, E.2023/1098, K.2023/4896

¹² Y.7.HD.E.2013/8710, K.2014/5492, T.06.03.2014

Yine, 4857 sayılı Kanun'un 62 nci maddesinde düzenlenen ücretlerde indirim yapılamayacağı yasağı, işverenin tek taraflı indirim yapamaması ile ilgilidir. Taraflar karşılıklı anlaşarak ve ileriye dönük her zaman asgari ücretin altına inmemek şartıyla ücrette indirim yapabilirler. Zira işyerinin ekonomik şartları bunu zorunlu kılabilir ve işçi işsiz kalmamak için işçi bunu kabul edebilir.¹³

Toplu iş sözleşmesinde değişiklik ancak toplu iş sözleşmesini imzalayan taraflarca gerçekleştirilebilir. İşçi ile işveren toplu iş sözleşmesinin değişikliği konusunda anlaşamazlar. Toplu iş sözleşmesinin taraflarınca yapılabilecek olan değişiklikler de ancak ileriye doğru sonuç doğurur.¹⁴

4. ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK SEBEBİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞÇİ TARAFINDAN FESHİ

İş Kanunu'nun 22 nci maddesinde çalışma koşullarında esaslı değişiklik sebebiyle işçinin iş sözleşmesini haklı olarak feshedebileceğine ilişkin bir açıklık bulunmamaktadır.

Buna karşın Yüksek Mahkeme işçinin bu durumda işçinin haklı nedenle feshedebileceği yönünde içtihat oluşturmuştur.

"4857 sayılı Kanun'un 22 nci maddesinde çalışma şartlarında esaslı değişiklik sebebiyle işçinin iş sözleşmesini haklı olarak feshedebileceği öngörülmemiştir. Bununla birlikte çalışma şartlarının değiştirilmesi aynı zamanda şartlarının uygulanmaması anlamına geldiğinden, aynı Kanun'un 24/II-f. bendinde belirtilen hal, işçinin haklı fesih sebepleri arasında sayılmıştır. Bu durumda işçinin ihbar tazminatı talep hakkı doğmazsa da kıdem tazminatı ödenmelidir. Bununla birlikte, çalışma şartlarında esaslı değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin işverence feshi halinde, işçinin ihbar ve kıdem tazminatlarını talep hakkı doğar.¹⁵

5. İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİĞİN İŞÇİ TARAFINDAN KABUL EDİLMEMESİ SEBEBİYLE İŞVERENİN DEĞİŞİKLİK FESHİ

Değişiklik feshi, işverenin fesih iradesini işçinin önerilen çalışma koşullarında / iş sözleşmesindeki değişikliğini kabul etmemesi koşuluna bağladığı bir fesih türüdür.

Çalışma koşullarında değişiklik yapılması önerisi işçi tarafından reddedilen işveren; ya çalışma koşullarında değişiklik yapmaktan vazgeçecek ve sözleşme eski koşullarıyla devam edecek ya da iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir neden bulunduğunu yazılı olarak açıklayıp bildirim önelerine uyarak işçinin iş sözleşmesini sona erdirecektir.¹⁶

İş Kanunu'nun 22 nci maddesi uyarınca, "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."

Bu durumda işveren İş Kanunu'nun 17 nci maddesindeki bildirim sürelerine uymak suretiyle ya da ihbar tazminatı ödemek suretiyle iş sözleşmesini sona erdirecek ve işçiye koşulları varsa kıdem tazminatı ödeyecektir.

¹³ Y.9HD.T.02.12.2021, E.2021/8234, K.2021/16098)

¹⁴ Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulaması, Yetkin Yayınları, Ankara 2020, sayfa84,

¹⁵ Y.22 HD.E.2016/8518, K.2018/26556, T.10.12.2018

¹⁶ Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, 22 nci Baskı, sayfa 685



Yargıtay konuyla ilgili olarak açılan bir davada, "Somut olayda; Davacının Yozgat Novada AVM şubesinde Mağaza 1 inci Müdürü olarak görevli iken, Davalı işverenliğin davacıya hitaben 26/08/2021 tarihli yazı ile; İş sözleşmesinin "işçi, iş bakımından gerekli görüldüğünde başka bir görev ve şirketin iş yerlerinde de geçici veya devamlı olarak çalıştırılabilir." maddesi gereğince 01/09/2021 tarihi itibarıyla TKR Depo Satış şubesinde "Mağaza 1 nci Müdürü olarak görevine devam etmesine karar verildiğinin bildirildiği, davacının sözü geçen yer değişikliğini kabul etmediğine ilişkin ihtirazı kayıtlı 31/08/2021 tarihinde yazıyı tebliğ aldığı, 31/08/2021 tarihli fesih yazısı ile yapılan görev değişikliğini kabul etmemesinden dolayı tüm yasal haklarının ödenmek suretiyle iş sözleşmesinin feshi edildiğinin imzasına tebliğ edildiği ve işten ayrılış bildirgesinin 04 nolu kod ile (işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden fesih) kuruma bildirim yapıldığı belirlenmiştir. Davacının iş akdinin işverenin genişletilmiş yönetim hakkı nedeniyle feshedildiği iddia edilmiş ise de davalı tarafın görevlendirme için geçerli sebeplerini ileri sürmediği, yapılmak istenen değişikliğin esaslı değişiklik olduğu, nakil işleminde objektif nedenler bulunmadığı, davalı tarafça iş akdinin geçerli nedenle feshedildiğinin usulüne uygun delillerle ispatlanamadığına ilişkin mahkeme belirlemesi yerindedir." şeklinde hüküm kurmuştur.¹⁷

Yargılama safhasında, değişiklik feshinde geçerli neden denetimi iki aşamalı olarak yapılmaktadır. İlk olarak, iş sözleşmesinin muhtevasında değişikliği gerekli kılan geçerli bir neden bulunup bulunmadığı değerlendirilmektedir. İş sözleşmesinin değiştirilmesini gerektiren bir geçerli nedenin varlığının tespiti halinde, 2 nci aşamada fiilen teklif edilen sözleşme değişikliğinin kanuna, toplu iş sözleşmesine ve ölçülülük ilkesine uygun olup, olmadığı ve işçiden bu teklifi kabul etmesinin haklı olarak beklenebilir, beklenemeyeceği, bir başka anlatımla, kendisine yapılan değişiklik teklifini kabullenmek zorunda olup olmadığının denetimi yapılmaktadır.¹⁸

İş Kanunu'nun 22 nci maddesinde düzenlenen değişiklik feshi hükümleri yalnızca iş güvencesi kapsamında olan iş ilişkilerinde değil, iş güvencesi kapsamı dışında kalan İş Kanunu'na tabi iş ilişkilerine de uygulanır.¹⁹

Değişiklik feshi hükümleri belirli süreli iş sözleşmelerinde uygulanmaz.²⁰

6. ÇALIŞMA KOŞULLARINDA TEK YANLI DEĞİŞİKLİĞİN HUKUKA AYKIRILIĞININ TESPİTİ İÇİN İŞÇİ TARAFINDAN DAVA AÇILMASI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22 nci maddesinde yer alan düzenleme uyarınca, işçinin çalışma koşullarında aleyhine esaslı bir değişikliği kabul etmemesi halinde, işveren bu değişikliği yapmamak ya da iş sözleşmesini feshetmek zorundadır. İş Kanunu'nun 22 nci maddesinde çalışma koşullarında esaslı değişiklik sebebiyle işçinin iş sözleşmesini haklı olarak feshedebileceğine ilişkin bir açıklık bulunmamakla birlikte, Yüksek Mahkeme işçinin bu durumda iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği yönünde içtihat oluşturmuştur.

Buna karşın, öğretide, bugüne kadar İş Kanunu'nda kabul edilmiş bulunan iş güvencesi hükümlerinin gerçek anlamda yaşama geçirilebilmesinin bir koşulunun da işverenin iş akdinde yapacağı tek taraflı değişikliklere karşı işçinin korunması olduğu, aksi takdirde geçerli bir neden bulunmadığı için iş akdini feshedemeyecek olan işverenin tek taraflı bir biçimde çalışma koşullarında aleyhine esaslı değişiklik

¹⁷ Kayseri BAM 7.HD.E.2022/4684, K.2023/142, T.19.01.2023

¹⁸ Y.7.HD. T.15.10.2014, E.2014/11841, K.2014/18857, Y.9.HD, T.11.03.2021,961/5954

¹⁹ Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, 22 nci Baskı, sayfa 673

²⁰ Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, 22 nci Baskı, sayfa 685



yaparak işçiyi feshe / istifaya zorlayabileceği, bu şekilde hareket edilerek iş güvencesi hükümlerinin dolanma olanağının elde edilmiş olacağı savunulmaktaydı.²¹

Yüksek Mahkeme son yıllarda verdiği kararlarda, çalışma koşullarında esaslı değişikliğin hukuka aykırılığının tespitine ilişkin olarak işçi tarafından tespit davası açılabileceğine, işçinin bu konuda hukuki yararının bulunduğuna karar vermektedir.

Yargıtay, kazıcı operatörü olarak görev yapan ve acil makine teknisyeni ihtiyacı gerekçe gösterilerek işverenin başka bir işyerine nakletmek istediği bir işçinin, **eski görevine iadesi ile çalışma koşullarındaki söz konusu esaslı değişikliğin durdurulması hakkında ihtiyati tedbire hükmedilmesini talep ederek açtığı tespit davasında** ; "...Uyuşmazlık, davacı işçinin, davalı işveren tarafından Afşin ilçesindeki işyerinden Ermenek ilçesindeki işyerine görevlendirilmesine ilişkin işlemin, iş sözleşmesinde esaslı değişiklik oluşturup oluşturmadığına dair tespit isteminde hukuki yararının bulunup bulunmadığına ilişkindir... Dava konusu nakil işlemi sonucu davacı işçinin çalışma koşullarında yapılan değişiklik, esaslı değişiklik niteliğindedir..**Dairemizin yerleşik hale gelen içtihatları uyarınca; nakil işleminin iptaline ilişkin açılan bir davada işlemin iptaline karar verilemez ise de, hukuka aykırı olup olmadığı değerlendirilerek sonucuna göre hukuka aykırılığın tespitine karar verilmesi mümkündür.** (Y.9.HD. 25.02.2021 tarihli ve 2021/667 Esas, 2021/5102 Karar sayılı kararı) ... 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 6 iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır..**4857 sayılı Kanun'un 22 nci maddesinin 1 inci 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...** Somut uyuşmazlıkta... İşletmesi Müdürlüğünde kazıcı operatör olarak görev yapan davacı işçinin 22.06.2022 tarihli ve E.603187 sayılı yazı ile "acil makine teknisyeni ihtiyacı" gerekçe gösterilerek Ermenek HES İşletme Müdürlüğüne nakline karar verildiği, ancak davalı işverence nakil için gösterilen gerekçeden farklı şekilde davacının Ermenek HES İşletme Müdürlüğü işyerinde Ticaret Servisine bağlı Ambar biriminde sıhhi tesisat/usta unvanı ile görevlendirildiği, davacının aylık ücret bordrolarına göre yevmiyesinin 614,18TL'den 323,74 TL'ye düşürüldüğü anlaşılmış olup dava konusu nakil işlemi sonucu davacı işçinin çalışma koşullarında yapılan değişiklik, esaslı değişiklik niteliğindedir. Somut uyuşmazlıkta kazıcı operatör olarak görev yapan davacının esaslı değişiklik niteliğindeki nakil işlemini kabul ettiğine dair herhangi bir yazılı oluru veya muvafakati de dosyaya sunulmuş değildir. Diğer yandan BAM'ın nakil işleminin iptali için dava yolu bulunmadığı şeklindeki gerekçesi isabetli olmayıp **nakil işleminin iptaline ilişkin açılan bir davada, işlemin iptaline karar verilemez ise de hukuki yararın varlığı durumunda işlemin hukuka aykırı olup olmadığı değerlendirilerek sonucuna göre hukuka aykırılığın tespitine karar verilebilmesi mümkündür.**

Yukarıda yapılan açıklamalar ve dosya kapsamı bir bütün olarak değerlendirildiğinde; davanın kabulü ile davaya konu nakil işleminin hukuka aykırı olduğunun tespitine karar verilmesi gerekirken yanılığılı değerlendirme ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." şeklinde hüküm kurmuştur.²²

²¹ Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, 22 nci Baskı, sayfa 673

²² Y.9.HD. T.04.11.2024, K.2024/14466, E. 2024/9488, "... Davacının davalı işverence yapılan işyeri değişikliğine dair yazılı bir kabulü bulunmamasıyla birlikte, davacı iş sözleşmesinin fesih suretiyle sona ermesini de istememektedir. Davacı işçinin değişikliğe karşı çıkmak için yeni işyerine gitmemesi durumunda ise devamsızlık nedeniyle yahut işyeri değişikliğinin geçerli bir sebebe dayandığı gerekçesiyle

Yüksek Mahkemenin yukarıda belirtilen kararları doğrultusunda, işçilerin çalışma koşullarında tek yanlı olarak yapılan değişikliklerin hukuka aykırılığının tespiti amacıyla tespit davası açarak, hukuka aykırılığı tespit ettirmeleri mümkündür. Ancak Mahkeme tarafından hukuka aykırılık yönünde verilen tespit kararı; işveren tarafından yapılan işlemin iptali anlamını taşımamaktadır.

İşçi tarafından işyerinde çalışırken çalışma koşullarında tek yanlı olarak yapılan değişikliklerin hukuka aykırılığının tespiti amacıyla Hukuk Muhakemeleri Kanunu hükümleri uyarınca tespit davası açılması; hukuki belirsizliği ortadan kaldırmakta, iş sözleşmesinin tarafları arasındaki ihtilafın önlenmesini sağlamak ve ileride aynı konuda açılacak dava için delil niteliği taşımaktadır.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

isVerenim.com

sözleşmenin işverence feshedilmesi ihtimal dahilindedir. Bu ihtimalde, işçinin açacağı bir alacak ya da işe iade davasında ise, işçinin kendisinin sözleşmeyi haklı nedenle feshettiği yönünde bir sonuçla karşılaşması mümkündür. Fakat işçinin sözleşmeyi haklı nedenle feshettiğinin kabul edilmesi, yukarıda da açıklandığı üzere, koşulları varsa ihbar ve iş güvencesi tazminatları gibi haklarından mahrum kalmasına yol açacaktır. Öte yandan, yapılan değişikliğin esaslı değişiklik olmadığının tespiti halinde ise işçi kıdem tazminatına da hak kazanamayacaktır. Davacının HMK'nın 106'ncı maddesi kapsamında davalı işveren tarafından yapılan görevlendirmenin esaslı değişiklik olduğunun tespitine ilişkin dava açmasında hukuken korunmaya değer güncel bir yararının bulunduğu kabul edilmiştir." Yargıtay HGK, 14.09.2021 tarihli ve 2018/9-926 Esas, 2021/983 Karar sayılı kararı

