

E. 2003/12409

K. 2003/18667

T. 4.11.2003

- **İŞYERİ PERSONEL YÖNETMELİĞİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ (Davalı İşveren Tarafından İşyeri Personel Yönetmeliğinin Değiştirilmesi ve Bazı İşçilik Hakları Bakımından Sınırlamaya Gidilmesi)**
- **MUVAFAKAT BELGESİ (Davacı İşçinin İşverence Hazırlanan Yeni Yönetmeliğin Kabul Edildiğine Dair Muvafakat Belgesini İmzalamadığını Belirterek İhbar ve Kıdem Tazminatı İsteklerinde Bulunması)**
- **KIDEM TAZMİNATI (Davacı İşçinin İşverence Hazırlanan Yeni Yönetmeliğin Kabul Edildiğine Dair Muvafakat Belgesini İmzalamadığını Belirterek İhbar ve Kıdem Tazminatı İsteklerinde Bulunması)**
- **İŞ AKDİNİN FESHİ (İş Şartlarının İşçi Aleyhine Olarak Tek Taraflı Değiştirilmesi Halinde İşçinin Altı İş Gününde Akti Haklı Olarak Fesih İmkanının Olması)**
- **İŞ ŞARTLARININ İŞÇİ ALEYHİNE OLARAK DEĞİTİRİLMESİ (İş Şartlarının İşçi Aleyhine Olarak Tek Taraflı Değiştirilmesi Halinde İşçinin Altı İş Gününde Akti Haklı Olarak Fesih İmkanının Olması)**
- **SÜRE (İş Şartlarının İşçi Aleyhine Olarak Tek Taraflı Değiştirilmesi Halinde İşçinin Altı İş Gününde Akti Haklı Olarak Fesih İmkanının Olması)**

1475/m.16/II-e

ÖZET : Davalı işveren tarafından işyeri personel yönetmeliği 1.7.2001 tarihinde değiştirilmiş ve bazı işçilik hakları bakımından sınırlamaya gidilmiştir. Davacı işçi, bu konuda işverence hazırlanan ve yeni yönetmeliğin kabul edildiğine dair muvafakat belgesini imzalamadığını belirterek, anılan yönetmeliğin uygulanamayacağını ileri sürmüş ve ihbar, kıdem tazminatları ile ilgili fark isteklerde bulunmuştur.

İşverence tek taraflı olarak yürürlüğe konulan personel yönetmeliği ile, önceki personel yönetmeliğinde belirlenen kıdem tazminatı, ihbar önelleri ve izin süreleri indirilmiş ve 1475 Sayılı İş Kanunundaki gibi tespit edilmiştir.

Davalı işverenin bu uygulamasının, iş şartlarının işçi aleyhine olarak tek taraflı değiştirilmesi olduğu kabul edilmelidir. Bu durumda davacının 1475 Sayılı İş Kanununun 16/II -e maddesi uyarınca akti haklı olarak fesih imkanı vardır. Ancak davacı işçi anılan yasanın 18. maddesinde öngörülen 6 işgünü içinde bu yola gitmemiştir. Böyle olunca davacı işçi bakımından 1.7.2001 tarihinden itibaren yeni personel yönetmeliğinin uygulanması gerekir. Buna göre ihbar ve kıdem tazminatlarının işverence yeni personel yönetmeliğince belirlenen sürelerle göre hesaplanarak ödenmesi yerindedir. İhbar ve kıdem tazminatı fark isteklerinin reddine karar verilmelidir.

DAVA : Taraflar arasındaki, ihbar ve kıdem tazminatının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 4.11.2003 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat Erol Çakır geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : 1- Davalı işveren tarafından işyeri personel yönetmeliği 1.7.2001 tarihinde değiştirilmiş ve bazı işçilik hakları bakımından sınırlamaya gidilmiştir. Davacı işçi, bu konuda işverence hazırlanan ve yeni yönetmeliğin kabul edildiğine dair muvafakat belgesini imzalamadığını belirterek, anılan yönetmeliğin uygulanamayacağını ileri sürmüş ve ihbar, kıdem tazminatları ile ilgili fark isteklerde bulunmuştur.

Mahkemece, davacı için yeni yönetmeliğin uygulanmasının söz konusu olamayacağı gerekçesiyle isteklerin kabulüne karar verilmiştir.

İşverence tek taraflı olarak yürürlüğe konulan personel yönetmeliği ile, önceki personel yönetmeliğinde belirlenen kıdem tazminatı, ihbar önelleri ve izin süreleri indirilmiş ve 1475 Sayılı İş Kanunundaki gibi tespit edilmiştir.

Davalı işverenin bu uygulamasının, iş şartlarının işçi aleyhine olarak tek taraflı değiştirilmesi olduğu kabul edilmelidir. Bu durumda davacının 1475 Sayılı İş Kanununun 16/II -e maddesi uyarınca akti haklı olarak fesih imkanı vardır. Ancak davacı işçi anılan yasanın 18. maddesinde öngörülen 6 işgünü içinde bu yola gitmemiştir. Böyle olunca davacı işçi bakımından 1.7.2001 tarihinden itibaren yeni personel yönetmeliğinin uygulanması gerekir. Buna göre ihbar ve kıdem tazminatlarının işverence yeni personel yönetmeliğince belirlenen sürelerle göre hesaplanarak ödenmesi yerindedir. İhbar ve kıdem tazminatı fark isteklerinin reddine karar verilmelidir.

2 - Davalı işveren tarafından işyeri personel yönetmeliği 1.7.2001 tarihinde değiştirilmiş ve bazı işçilik hakları bakımından sınırlamaya gidilmiştir. Anılan yönetmeliğin davacı işçi tarafından kabul edilmediği ve bu konuda muvafakatname başlıklı belgenin imzalanmadığı da dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Mahkemece, davacının iş aktinin davalı işverence anılan belgeyi imzalamadığı gerekçesiyle kötüniyetli olarak feshedildiği belirtilerek istek konusu kötüniyet tazminatının kabulüne karar verilmiştir.

Öncelikle belirlemek gerekir ki, davalı işveren anılan personel yönetmeliğinde değişiklik yaparak kıdem, ihbar ve izin ile ilgili süreleri yasal süreler olarak belirlemiştir. Anılan değişikliği kabul etmeyen davacının iş aktinin feshi halinde bunun, kötüniyete dayandığının kabulü hatalıdır. Davalı işveren işletme gerekleri bakımından işçilik maliyetlerini azaltmak için bu yola gitmiştir. Öte yandan davacının iş sözleşmesinin feshi personel yönetmeliğinin yürürlüğe girmesinden çok sonra olup, feshin muvafakatname verilmemesi sebebine dayandığı da kanıtlanabilmiş değildir.

Böyle olunca unsurları oluşmayan kötüniyet tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle **BOZULMASINA**, davalı yararına taktir edilen 275.000.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 04.11.2003 gününde oybirliği ile karar verildi.