

SAYI: 408 - OCAK - ŞUBAT 2016

TEKSTİL
İŞVEREN

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ

HUKUK

102



Rekabet yasağı sözleşmelerinde görevli mahkeme

(Karar incelemesi)

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

Esas No: 2013/1856

Karar No: 2014/215

Tarihi: 16.01.2014

Karar özeti:

İş sözleşmesinin devamı sırasında rekabet yasağının ihlali şeklindeki sadakatsizlik İş Mahkemesi'nde görülecek bir davanın konusunu oluşturur. Bu rekabet yasağının sözleşmeden veya kanundan kaynaklanmasının hukuki sonuçları aynıdır. Oysa somut uyuşmazlıkta davacı taraf, davalının sözleşmenin sona ermesinden sonra gerçekleşen eylemi sebebiyle cezai şart istemektedir. Rekabet yasağının iş sözleşmesinin bitiminden sonraki bir tarihte ihlal edilmesi iş mahkemelerini görevli olmaktan çıkarmaktadır.

İlgili mevzuat:

5521 Sayılı İş. Mah. K. /Md. 1

6102 Sayılı TTK. Md. 4, Md. 5

Yargıtay kararı

Davacı, cezai şart alacağına ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde duruşmalı olarak davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Geçici 3. Maddesi uyarınca uygulanmasına devam olunan mülga 1086 Sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 438. Maddesi gereğince duruşma isteğinin miktardan reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra Tetkik Hâkimi H. Can tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, davalı işçinin 03.07.2006-28.03.2011 tarihleri arasında B. Boyama Grup Müdürlüğü'nde teknisyen olarak çalıştığını, davalının iş sözleşmesini istifa yoluyla sonlandırmasının ardından, iş sözleşmesinde belirlenen rekabet yasağı hükmüne aykırılık teşkil edecek şekilde rakip bir firmada çalışmaya başladığını, bu sebeple müvekkili işverenin sözleşmede düzenlenen cezai şart alacağına hak kazandığını beyanla, rekabet yasağından kaynaklanan cezai şart alacağına hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı vekili, müvekkili işçinin işyerinde yaşadığı olumsuzluklar neticesinde istifa etmek zorunda kaldığını, iş sözleşmesinde rekabet yasağına ilişkin düzenlemenin geçersiz olduğunu, kaldı ki müvekkilinin rekabet yasağına aykırı bir davranışının bulunmadığını beyanla davanın



Prof. Dr. Fevzi Şahlanan

reddine karar verilmesini savunmuştur.

Mahkemece, toplanan kanıtlara dayanılarak, yazılı gerekçeyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Karar davalı vekilince temyiz edilmiştir.

Dava, rekabet yasağının ihlalden doğduğu ileri sürülen cezai şart tahsil istemine ilişkin olup, öncelikle dikkate alınması gereken husus uyuşmazlığın 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği ve bu bağlamda İş Mahkemesi'nin görevli olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. Maddesi'ne göre, iş mahkemelerinin görevi, İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş sözleşmesinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesidir. Davanın açıldığı tarih itibarıyla yürürlükte bulunan mülga 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 348. Maddesi, "İş sahibinin müşterilerini tanımak veya işlerinin esrarına nüfuz etmek hususlarında işçiye müsait olan bir hizmet sözleşmesinde her iki taraf, sözleşmenin hitamından sonra, işçinin kendi namına iş sahibi ile rekabet edecek bir iş yapamamasını ve rakip bir müessesede çalışmamasını ve böyle bir müessesede şerik veya sair sıfatla alakadar olmamasını şart edebilirler. Rekabet memnuiyetine dair olan şart, ancak işçinin müşterileri tanımamasından ve esrara nüfuzundan istifade ederek iş sahibine hiss olunacak derecede bir zarar husulüne sebebiyet verebilecek ise caizdir, işçi sözleşmesinin yapıldığı zamanda reşit değil ise rekabet memnuiyetine dair olan şart batıldır" hükmüne haiz olup, madde metninden de anlaşılacağı üzere bu madde sözü edilen sıklara vakıf işçinin sözleşme yapmak şartıyla işten ayrılması halinde aynı işi kendi adına yapmamasını, rakip bir müessesede çalışmamasını ve böyle bir müessesede şerik veya sair sıfatla alakadar olmamasını düzenlemektedir. Düzenleme, iş sözleşmesi içinde yer almakla birlikte iş sözleşmesi süresi içinde yapılmaması gereken bir hususta değil, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra yapılmaması gereken bir hususta düzenleme getirmektedir.

İş sözleşmesinin devamı sırasında rekabet yasağının ihlali şeklindeki sadakatsizlik İş Mahkemesi'nde görülecek bir davanın konusunu oluşturur. Bu rekabet yasağının sözleşmeden veya kanundan kaynaklanmasının hukuki sonuçları aynıdır.

Oysa somut uyuşmazlıkta davacı taraf, davalının sözleşmenin sona ermesinden sonra gerçekleşen eylemi sebebiyle cezai şart istemektedir. Rekabet yasağının iş sözleşmesinin bitiminden sonraki bir tarihte ihlal edilmesi

iş mahkemelerini görevli olmaktan çıkarmaktadır. Ayrıca rekabet yasağının belirlenmesinde ticari sırrın ne olduğu uzman mahkemelerce değerlendirilmesi gereken ve piyasa şartlarıyla sıkı sıkıya bağlı bulunan ticari bir konudur. Kaldı ki, davanın açıldığı tarih itibarıyla yürürlükte bulunan mülga 6762 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 4. Maddesi'yle kanun koyucu çok açık bir şekilde 818 Sayılı Kanun'un 348. Maddesi'nden kaynaklanan davaların mutlak ticari davalardan olduğunu öngörmüştür. Mutlak ticari davalar herhangi bir unsurun, bağlama noktasının veya sebebin davanın ticari niteliğini değiştirmediği, mahkemenin kanaatinin rol oynamadığı davalardandır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 29.02.2012 tarihli 2011/11-781 esas, 2012/109 Karar Sayılı ilamında da hizmet sözleşmesinin sona ermesinden sonra gerçekleşen rekabet yasağına aykırılığı düzenleyen, 818 Sayılı Kanun'un 348. Maddesi kapsamında değerlendirilmesi gereken uyuşmazlıklara ilişkin davaların 6762 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 4/1-3. Maddesi gereğince mutlak ticari dava niteliği taşıdığı ve mutlak ticari davaların görülme yerinin ise açık biçimde Ticaret Mahkemeleri olduğu belirtilmiştir.

Dairemizin benzer davalarda verdiği kararlar da aynı doğrultudadır (Dairemiz 08.03.2013 tarih 2012/16795 esas 2013/4894 Karar; 26.03.2013 tarih 2012/18453 esas 2013/6480 Karar Sayılı ilamları). Açıklanan sebeplerle, mahkemece Ticaret Mahkemeleri'nin görevine giren davanın görev yönünden reddi yerine esasına girilerek hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA peşin alınan temyiz harcının istek halinde temyiz edene iadesine 16.01.2014 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

Kararın incelenmesi:

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 444-457'nci Maddeleri'nde düzenlenen rekabet yasağının ihlali halinde açılacak davada görevli mahkeme konusunda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ve Yargıtay 7, 9 ve 22'nci Daireleri'nin kararları geçmişten günümüze farklı yönde olmuş başlangıçta sözkonusu davalarda görevli mahkemenin İş Mahkemeleri olduğu yönündeki Yargıtay ortak görüşü (YHGK 19/09/2007 - 2007/11-602/591. YHGK 22/09/2008-9-517/566, YHGK 21/09/2011-9-508/545, Y9HD 23/05/2006-6891/15193-Y9HD 24/12/2009-26954/36971; Y9HD 25/01/2010-2008/14902-2010/1271) daha sonra terk edilmiş ve inceleme konumuz kararda da olduğu gibi görevli mahkemenin Ticaret Mahkemesi olduğu yönünde kararlar ortaya çıkmıştır (YHGK 29/02/2012-11-781/19; YHGK 27/02/2013-9-854/292, Y9HD 30/04/2013-8669/12931; Y9HD 18/06/2013-19232/18912; Y9HDO 12/11/2013, 9107/28992; Y9HD 03/06/2014-2012/2586-2014/17992; Y7HD 02/04/2014-4145/7224).

Öncelikle belirtelim ki rekabet yasağına ilişkin bu içtihat değişikliğine yol açacak bir mevzuat değişikliği de sözkonusu değildir. Her ne kadar konuyu ilgilendiren 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun yerini 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, 6762 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun yerini de 6102 Sayılı yeni Türk Ticaret Kanunu almış ise de önceki ve sonraki kanunlarda konuya ilişkin yasal düzenlemelerde özü itibarıyla aynıdır. Aynı şekilde iş mahkemelerinin

görevine ilişkin 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'ndaki düzenlemede de, farklı yöndeki Yargıtay içtihatlarının verildiği tarihlerde bir değişiklik sözkonusu değildir. Hal böyle iken incelediğimiz kararda da ifadesini bulan rekabet yasağının ihlali halinde açılacak davalarda görevli mahkemelerin Ticaret Mahkemesi olduğuna ilişkin Yargıtay görüşünün ilgili mevzuat gözönünde tutularak değerlendirilmesi gerekmektedir.

Gerek Mülga 6762 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun ve gerekse 6102 Sayılı yeni Türk Ticaret Kanunu'nun 4'üncü Maddesi'nde açıkça Türk Borçlar Kanunu'nun 444-447'nci Maddesi'nde yer alan rekabet yasağına ilişkin uyuşmazlıklar "Ticari dava" olarak belirtilmiş 5'inci Maddesi'nde de "Aksine hüküm bulunmadıkça, dava olunan şeyin değerine veya tutarına bakılmaksızın Asliye Ticaret Mahkemesi tüm ticari davalara bakmakla görevlidir" hükmüne yer verilmiştir. Yasadaki bu açık düzenlemeye bakıldığında ilk bakışta sözkonusu uyuşmazlıklarda Ticaret Mahkemeleri'nin görevli olduğu sonucuna varılacaktır (F. Şahlanan, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, İstanbul Barosu, Galatasaray Üniversitesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 11. Toplantı, İstanbul 2008, sh.102).

Öte yandan inceleme konumuz kararda da belirtildiği gibi rekabet yasağına ilişkin düzenleme iş sözleşmesi içinde yer almakla beraber iş sözleşmesi süresi içinde yapılmaması gereken bir hususta değil iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra yapılmaması gereken bir hususta düzenleme getirdiği doğal olarak da ihlalin de ancak bu dönemde ortaya çıkabileceği, uyuşmazlığın meydana geldiği tarihte tarafların İş Mahkemeleri Kanunu Md. 1'de aranan işçi ve işveren sıfatına haiz olduklarından söz edilemeyeceği gerekçesiyle sözkonusu uyuşmazlıklarda Ticaret Mahkemeleri'nin görevli olduğu, ancak olması gereken hukuk bakımından rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıkların İş Mahkemesi'nde görülmesini mümkün kılan bir yasal düzenlemenin yapılmasında yarar olduğu rekabet yasağına ilişkin Borçlar Kanunu'nda yer alan tüm düzenlemelerin içeriğinin de bu konuda görevli mahkemenin Ticaret Mahkemesi değil; İş Mahkemesi olması gerektiğini haklı gösterecek bir içerik taşıdığı belirtilmektedir (P. Soyer, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2008, Ankara 2010, sh.12/13).

Bu konuda sağlıklı bir sonuca varmak için ilgili mevzuattaki düzenlemede gözden kaçırılmaması gereken bir noktanın belirtilmesinde yarar vardır.

İnceleme konumuz karara karşı oy yazısında da isabetli bir şekilde belirtildiği gibi; gerek mülga 6762 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda, gerekse 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda, Borçlar Kanunu'nun (Türk Borçlar Kanunu'nun) rekabet yasağına ilişkin hükümlerinde öngörülen hususlardan doğan hukuk davalarının ticari dava olduğu belirtilmiş ise de, 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 5. Maddesi'nde yer alan: "Aksine hüküm bulunmadıkça, dava olunan şeyin değerine veya tutarına bakılmaksızın Asliye Ticaret Mahkemesi tüm ticari davalar ile ticari nitelikteki çekişmesiz yargı işlerine bakmakla görevlidir" hükmü, bu konuda ayrı bir düzenleme bulunup bulunmadığının göz önünde bulundurulmasını gerektirmektedir. Ekleyelim ki aynı düzenleme mülga 6762 Sayılı Kanun'un 5'inci Maddesi'nde de mevcut idi.

İşçinin haklarını adalet mercilerinde çabuk, kolay ve ucuz bir surette almasını temin etmek amacıyla özel İş

Mahkemeleri Kanunu çıkarılmıştır. Aynı bir iş yargılaması ve bu yargılamayı uygulayan özel mahkemelerin kuruluşu, esasen İş Hukuku'nun işçiyi koruma hukuki niteliğinden kaynaklanmaktadır. 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. Maddesi'nde İş Mahkemeleri'nin, "İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle... İşveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli" olduğu belirtilmiştir. Rekabet yasağına ilişkin gerek Mülga 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 348-352. Maddeleri, gerekse 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 444-447. Maddeleri hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler içinde düzenlenmiştir. Her iki kanunda da rekabet yasağına ilişkin sözleşmenin kurulması ve sınırları özellikle işçinin korunması ilkesi dikkate alınarak düzenlenmiştir. Gerçekten, işçinin çalışma hakkı, rekabet yasağına ilişkin sözleşmelerin yer, süre ve konu itibarıyla sınırlandırılmasını gerektirmektedir. İşçi ile işveren arasında sözleşmenin sona ermesinden sonraki dönem için rekabet yasağına ilişkin bir anlaşma olmadıkça, Borçlar Kanunu'ndaki hükümler tek başına işverene talep hakkı vermez. Başka bir anlatımla, taraflarca rekabet yasağı konusunda anlaşma yapılmışsa işveren, sözleşmeye aykırı davranıldığını ileri sürerek cezai şart ya da tazminat talebinde bulunabilecektir. Bu nedenle rekabet yasağının ihlali nedeniyle işverenin işçiden talebine konu olan cezai şart ya da tazminat borcunun kaynağı kanun değil, iş sözleşmesidir. İş sözleşmesi devam ederken işçinin sadakat borcu gereği zaten rekabet yasağı bulunduğundan bu konuda ayrı bir anlaşmanın varlığına gerek yoktur. İş sözleşmesi devam ederken sözkonusu olabilecek rekabet yasağının ihlali halinde işveren, iş sözleşmesine aykırı davranıştan ötürü sözleşmeyi haklı nedenle feshedebileceği gibi, varsa zararının tazminini de isteyebilecektir.

İnceleme konumuz kararda yer alan rekabet yasağına ilişkin düzenleme iş sözleşmesi içinde yer almakla birlikte iş sözleşmesi süresi içinde yapılması gereken bir hususta değil, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra yapılmaması gereken bir hususta düzenleme getirmektedir şeklindeki gerekçeyi mahkemenin görevine etki edecek bir gerekçe olarak değerlendirmek mümkün değildir. Yukarıda da belirtildiği gibi iş sözleşmesi devam ederken rekabet etmemeye ilişkin işçi yükümlülüğü zaten sadakat borcunun bir gereği olarak yasadan doğmaktadır. Oysa iş sözleşmesinin sona ermesinden sonraya ilişkin rekabet yasağı sözleşmesi ya da iş sözleşmesindeki bu yolda yer alan rekabet yasağına ilişkin düzenlemenin yapıldığı tarihte taraflar işçi ve işveren sıfatını taşımaktadırlar, yasağın ihlalinin iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra ortaya çıkması bu gerçeği ortadan kaldırmaz zaten rekabet yasağına ilişki düzenlemenin amacı da iş sözleşmesinden sonra da işçiyi bu yolda bir yükümlülük altına sokmak olup bu nedenle de geçerliliği birtakım sınırlamalara tabi tutulmuştur.

Sonuç: Yukarıda belirtilen nedenlerle inceleme konumuz kararda ifadesini bulan rekabet yasağına ilişkin uyuşmazlıklarda Ticaret Mahkemeleri'nin görevli olduğu yönündeki görüşün değil; Yüksek Mahkeme'nin daha önceki kararlarında yer alan İş Mahkemeleri'nin görevli olduğuna ilişkin görüşün daha isabetli olduğu kanısındayız.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2012/4903

Karar No: 2014/11376

Tarihi: 03.04.2014

Karar özeti:

Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekilen durumlarda, parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur. Bu şekilde bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin yüzde elli fazlası fazla çalışma ücreti, yüzde yirmibeş fazlası ise fazla sürelerle çalışma ücretidir. İşçinin parça başı ücreti içinde zamsız kısmı ödenmiş olmakla, fazla çalışma ücreti sadece yüzde elli zam miktarına göre belirlenmelidir.

İlgili mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 32, 41

Yargıtay kararı

Davacı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, ücret alacağı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ile genel tatil ücret alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi M. Güven tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı isteminin özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin 09/06/2008-17/03/2009 tarihleri arasında davalı iş yerinde sayaç okuma işlerini yürüttüğünü, yaptığı fazla mesai, hafta ve genel tatil günleri çalışma karşılıklarının verilmediği gibi son üç aylık ücretinin hiç ödenmediğini ve diğer ayların ücretlerinin de eksik olarak ödemeleri nedeniyle ihtarda bulunması üzerine iş akdinin feshedildiğini iddia ederek ihbar tazminatı, ücret alacağı, yıllık izin, fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil ücreti alacaklarını istemiştir.

B) Davalı cevabının özeti:

Davalı şirket temsilcisi duruşmadaki beyanında; dava dilekçesinde bildirilen ihtarnamenin şirketlerine ulaşmadığını, sadece bu dava ile ilgili tebligatların ellerine ulaştığını, dava dilekçesinde bildirilen suçlamaları kabul etmediklerini beyan etmiştir.

C) Yerel mahkeme kararının özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının çalışmış olduğu sürenin bir yılı aşmaması ve iş akdinin haklı da olsa davacı tarafından feshedilmiş olmasına göre yıllık izin ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmiş, yine tanık beyanlarına göre genel tatil günlerinden, dini bayramlarda çalışmadığı,

resmi bayramlarda çalıştığı ifade edilmiş olmasına ve çalışmış olduğu dönemde yılbaşı günü dışında resmi tatil bulunmamasına göre davacının genel tatil ücreti talebinin de reddine karar verilmiş, davacının davalı iş yerinde fazla mesai yaptığı, hafta tatil günlerinde çalıştığı ve bu çalışmalarına dair ücretlerini almadığı, ayrıca ücret alacağıının bulunduğu gerekçesiyle bu yöndeki taleplerinin kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı taraflar temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

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

2. Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacının fazla çalışma yapıp-yapmadığı noktasında toplanmaktadır.

Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekilen durumlarda, parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur. Bu şekilde bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin yüzde elli fazlası fazla çalışma ücreti, yüzde yirmibeş fazlası ise fazla sürelerle çalışma ücretidir. İşçinin parça başı ücreti içinde zamsız kısmı ödenmiş olmakla, fazla çalışma ücreti sadece yüzde elli zam miktarına göre belirlenmelidir.

Somut olayda, davacının okuduğu sayaca göre ücret aldığı anlaşılacakla yukarıda belirtilen ilke kararımız dikkate alınmaksızın yapılan hatalı fazla mesai hesabına binaen hüküm tesisi isabetsizdir. Fazla çalışma ücretinin sadece yüzde elli zamlı kısmı hüküm altına alınmalıdır. Ayrıca, davacı tanığı Serkan Dolunay'ın beyanından kış aylarında hava karardıktan sonra saat 16.00-16.30 gibi işçilerin toplandıkları anlaşılacakla, bu beyana göre kış aylarında fazla çalışma olmadığının anlaşılmasına rağmen kış ayları için de fazla mesai hesabı yapılması hatalıdır.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilie iadesine 03.04.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2013/16764

Karar No: 2015/11083

Tarihi: 18.03.2015

Karar özeti:

1475 Sayılı Yasa'nın 14/2. Maddesi'ne kıdem tazminatının işçilerin işyerinde geçen çalışma sürelerine göre hesaplanacağı hükme bağlanmıştır. İş sözleşmesinin askıya alındığı ve işçinin fiili çalışmasının olmadığı dönem için kıdem tazminatı ödenmesi yasaya aykırıdır. Davalı işverence

birkaç işçiyi hatalı olarak askıda geçen süreler için kıdem tazminatı ödenmesi, aksine işyeri uygulamasının varlığını ortaya koymaz. İşverence birkaç işçiyi fazladan kıdem tazminatı ödenmiş ancak daha sonra bu hatasından dönerek davacı ve diğer işçilere fiili çalışma sürelerine göre kıdem tazminatı ödemiştir. Hatalı ödeme durumu, çalışmış olan ve halen çalışmaya devam eden tüm işçiler bakımından hak bahşetmez.

İlgili mevzuat:

1475 Sayılı İş K. Md. 14

Yargıtay kararı

Davacı, kıdem tazminatı fark alacağıının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi M. Altın tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı işçi, iş sözleşmesinin emeklilik sebebiyle sonlandığını ve kıdem tazminatının eksik ödendiğini, iş sözleşmesinin askıda geçtiği dönemler için de kıdem tazminatı ödenmesi gerektiğini beyanla fark kıdem tazminatının davalıdan tahsilini talep ve dava etmiştir.

Davalı işveren, akdin sona ermesi sonucu kıdem tazminatının çalıştığı süreye göre ödendiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak fark kıdem tazminatının kabulüne karar verilmiştir.

Kararı yasal süresi içinde davalı vekili temyiz etmiştir.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin askıya alındığı süreler için kıdem tazminatı ödenip ödenmeyeceği uyuşmazlık konusudur. Davacı işçi 1475 Sayılı Yasa'nın 14. Maddesi gereği iş sözleşmesinin devamı süresince fiili çalışma olsun ya da olmasın tüm süre için kıdem tazminatı hesaplanması gerektiğini ileri sürmektedir. Diğer yandan dava dilekçesinde, işverence diğer işçilere askıda geçen süreler de dahil olmak üzere kıdem tazminatı ödendiği ileri sürülmüş ve emsal olarak bazı işçilerin isimlerine yer verilmiştir.

Mahkemece fiili çalışma süresi yanında çalışılmayan süre için de kıdem tazminatı ödemesi yapılmasının işyeri uygulamasına dönüştüğü kabul edilmiş ise de, 1475 Sayılı Yasa'nın 14/2. Maddesi'ne kıdem tazminatının işçilerin işyerinde geçen çalışma sürelerine göre hesaplanacağı hükme bağlanmıştır. İş sözleşmesinin askıya alındığı ve işçinin fiili çalışmasının olmadığı dönem için kıdem tazminatı ödenmesi yasaya aykırıdır. Davalı işverence birkaç işçiyi hatalı olarak askıda geçen süreler için kıdem tazminatı ödenmesi, aksine işyeri uygulamasının varlığını ortaya koymaz. İşverence birkaç işçiyi fazladan kıdem tazminatı ödenmiş ancak daha sonra bu hatasından dönerek davacı ve diğer işçilere fiili çalışma sürelerine göre kıdem tazminatı ödemiştir. Hatalı ödeme durumu, çalışmış olan ve halen çalışmaya devam eden tüm işçiler bakımından hak bahşetmez.

Başka bir işçinin açtığı ve feshin tartışmalı olduğu başka bir dosyada verilen karar ise davaya konu olay bakımından doğrudan emsal olarak alınmaz. Her dosya iddia ve savunma kapsamında ve kendi içindeki delil durumuna göre değerlendirilir. Davacı işçiyi çalıştığı süre için kıdem

tazminatı ödenmiş olmakla davanın reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde kıdem tazminatı isteğinin kabulü hatalıdır.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18/03/2015 gününde oy çokluğu ile karar verildi.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2015/3531

Karar No: 2015/8561

Tarihi: 02.03.2015

Karar özeti:

İş Kanunu'nun gerekçesinde hangi hallerin işçinin yetersizliği nedeniyle geçerli fesih hakkı bahşedeceği örnek kabilinden sayılmış olup bunlardan biri de sık sık hastalanarak rapor almadır. Sık sık rapor alma halinde, işveren aralıklı da olsa işçinin iş görme ediminden faydalanamayacaktır. Sık sık hastalanan ve rapor alan işçinin, bu nedenle devamsızlığının işyerinde olumsuzluklara yol açacağı açık bir olgudur. İş Kanunu'nun gerekçesinde sık sık hastalanmanın yeterlilikten kaynaklanan neden olarak örnek kabilinden sayılması, işyerinde olumsuzluklara yol açtığı kabul edilmesindedir. Somut olayda, davalı iş yerinde forklift operatörü olarak çalışan davacının iş sözleşmesi, sık sık rapor alması ve iş akışını sekteye uğratması gerekçesi ile feshedilmiştir.

İlgili mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 18 - 21

6356 Sayılı STİSK. Md. 25

Yargıtay kararı

Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesine ve yasal sonuçlarına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi G. D. Çamur tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı isteminin özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı işyerinde forklift operatörü olarak çalıştığını, müvekkilinin ve arkadaşlarının 2013 yılı başlarında davalı işyerinde sendikal örgütlenmeye gittiklerini, bir süre sonra AĞaç İş Sendikası'na üye olduklarını, sendika üyesi davacı ve arkadaşlarının işyerinde işlerini aksatmadıklarını, işverenin bu süreçte sendikaya üye olan davacı ve arkadaşlarını hoş karşılamadığını, davacının 15.3.2013 tarihinde idareye çağrılarak sık sık rapor alması, performans düşüklüğü sebepleri ile iş akdinin feshedildiğini, iş akdinin feshinin asıl amacının sendikal örgütlenmeyi kırmak olduğunu iddia ederek feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

B) Davalı cevabının özeti:

Davalı vekili, davacının Ocak 2012 - 15.3.2013 tarihleri

arasında 43 iş günü, son olarak da 2013/Şubat ayında 9 iş günü hastalık nedeniyle işe gelmediğini, davacının sık sık rapor almasının iş verimliliğini düşürdüğünü, bu nedenle 4857 Sayılı Yasa'nın 18. Maddesi gereğince iş akdinin fesih edildiğini, davacının sendikal sebeplerle iş akdinin fesih edildiği yönündeki iddiasının doğru olmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

C) Yerel mahkeme kararının özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlara dayanılarak, davalı işverenin, davacının performans düşüklüğüne ilişkin herhangi bir veri sunmadığı, performans düşüklüğünün tespitine yönelik bilirkişi incelemesini kabul etmediği, davacının rahatsızlıklarının işi etkilediğine dair delil sunmadığı, feshin geçerli nedene dayanmadığı ve davacının iş akdinin sendikal nedenle feshedildiği gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. Maddesi'nde iş sözleşmesinin işveren tarafından işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanılarak feshedilebileceği düzenlenmiştir. Söz konusu geçerli sebepler İş Kanunu'nun 25.Maddesi'nde belirtilen derhal fesih için öngörülen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işçinin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir.

İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih için geçerli sebep olabirler. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığı kabul edilmelidir.

İş Kanunu'nun gerekçesinde hangi hallerin işçinin yetersizliği nedeniyle geçerli fesih hakkı bahşedeceği örnek kabilinden sayılmış olup bunlardan biri de sık sık hastalanarak rapor almadır. Sık sık rapor alma halinde, işveren aralıklı da olsa işçinin iş görme ediminden faydalanamayacaktır. Sık sık hastalanan ve rapor alan işçinin, bu nedenle devamsızlığının işyerinde olumsuzluklara yol açacağı açık bir olgudur. İş Kanunu'nun gerekçesinde sık sık hastalanmanın yeterlilikten kaynaklanan neden olarak örnek kabilinden sayılması, işyerinde olumsuzluklara yol açtığı kabul edilmesindedir.

Somut olayda, davalı iş yerinde forklift operatörü olarak çalışan davacının iş sözleşmesi, sık sık rapor alması ve iş akışını sekteye uğratması gerekçesi ile feshedilmiştir. Dosya kapsamından davacının, 2012/1. ay ile 2013/3. ay arasında farklı farklı branşlardan toplam 43 gün rapor kullandığı ve böylece davacının iş yerinde iş akışını olumsuz etkilediği, davalı işverenin iş davacıyla çalışma ilişkisini devam ettirmesinin beklenemeyeceği, işverence gerçekleştirilen feshin geçerli nedene dayandığı anlaşılma davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

4857 Sayılı İş Yasası'nın 20/3 Maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM:

Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. Davanın REDDİNE,
3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4. Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 230,00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.500 TL ücreti vekâletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine,
Kesin olarak 02.03.2015 tarihinde oyçokluğu ile karar verildi.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

Esas No: 2013/12091

Karar No: 2014/12615

Tarihi: 13/05/2014

Karar özeti:

İşçinin işe devamsızlığı, her durumda işverene haklı fesih imkânı vermemektedir. Devamsızlığın haklı bir sebebe dayanması halinde işverenin derhal ve haklı sebeple fesih imkânı bulunmamaktadır.

Somut olayda, evli olan davacının 02.06.2009 tarihinde yine evli olan çalışma arkadaşlarından birine mesai saatleri içerisinde kendi el yazısı ile aşk mektubu göndermesi ve mektup gönderilen işçinin amiri tarafından durumun işverene bildirilmesi üzerine, davacının işyerini terk ederek, 03-04-05 Haziran 2009 tarihleri arasında mazeretsiz ve bildirimssiz olarak işe devam etmediği sabit olup, izin aldığı veya haklı bir mazeretinin bulunduğunu ispatlamış değildir. Bu durumda, işveren tarafından yapılan fesih haklı sebebe dayanmaktadır. Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, kıdem ve ihbar tazminatı isteminin (asıl davanın) reddi gerekirken, yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 25

Yargıtay kararı

Taraflar arasındaki, kötüniyet tazminatı, yıllık izin, fazla çalışma ve bayram tatili ücreti alacaklarının ödenmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı sebeplerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 13.05.2014 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kâğıdı gönderilmiştir. Duruşma günü davalı adına Avukat R. Ö. geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hâkimi Z. Ayan tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı isteminin özeti:

Davacı işçi, iş sözleşmesinin işverence haksız olarak fesh edildiğini ileri sürerek, asıl davada, ihbar ve kıdem

tazminatları; birleşen davada ise kötüniyet tazminatı ile yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarını istemiştir.

Davalı cevabının özeti:

Davalı vekili, müvekkili şirketin 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II-g Maddesi gereğince davacının iş sözleşmesini feshettiğini, davacı iddialarının doğru olmadığını, davacının işyerindeki başka bir işçiye 02.06.2009 tarihinde aşk mektubu gönderdiğini, bunun bir çalışan tarafından tespit edilip yönetime bildirildiğini, bu tarihten itibaren de davacının mesaisine bildirimssiz ve mazeretsiz olarak devam etmediğini, üç gün üst üste işe gelmeyen davacıya ihtarname gönderildiğini, davacının verilen süre içinde savunma vermemesi ve işe gelmemesi üzerine iş sözleşmesinin feshedildiğini belirterek, davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme kararının özeti:

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davalı işverenin davacının iş sözleşmesini fesihte haksız olduğu gerekçesiyle asıl davanın kabulüne, birleşen davanın ise kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1. Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki diğer temyiz itirazlarının reddine,

2. İş sözleşmesinin, işçinin işyerine devamsızlıkta bulunması sebebiyle işverence haklı olarak feshedilip feshedilmediği noktasında taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25 II- (g) bendinde, “işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi” halinde işverenin haklı fesih imkânının bulunduğu kurala bağlanmıştır.

İşçinin işe devamsızlığı, her durumda işverene haklı fesih imkânı vermemektedir. Devamsızlığın haklı bir sebebe dayanması halinde işverenin derhal ve haklı sebeple fesih imkânı bulunmamaktadır.

Somut olayda, evli olan davacının 02.06.2009 tarihinde yine evli olan çalışma arkadaşlarından birine mesai saatleri içerisinde kendi el yazısı ile aşk mektubu göndermesi ve mektup gönderilen işçinin amiri tarafından durumun işverene bildirilmesi üzerine, davacının işyerini terk ederek, 03-04-05 Haziran 2009 tarihleri arasında mazeretsiz ve bildirimssiz olarak işe devam etmediği sabit olup, izin aldığı veya haklı bir mazeretinin bulunduğunu ispatlamış değildir. Bu durumda, işveren tarafından yapılan fesih haklı sebebe dayanmaktadır. Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, kıdem ve ihbar tazminatı isteminin (asıl davanın) reddi gerekirken, yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen 1.100,00 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.05.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

Esas No: 2013/11534

Karar No: 2014/12608

Tarihi: 13.05.2014

Karar özeti:

Madde metninde de açıkça belirtildiği üzere, işveren, işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma şartlarında 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 değişiklikler işçiye bağlamayacaktır (Yargıtay HGK'nun 27.02.2012 gün ve 2012/9-1166 esas, 2013/279 Karar Sayılı Kararı da aynı doğrultudadır). Dosya içeriğinden ve emsal dosyaların incelenmesinden, işyeri uygulaması haline gelen ikramiye (prim) uygulamasının işveren tarafından kaldırıldığı, ancak işçinin 4857 Sayılı Kanun'un 22. Madde uyarınca muvafakatının alınmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, aleyhe olan bu değişiklik işçiye bağlamayacağından, davacının ikramiye alacağına kabulü yerine, reddine karar verilmesi de isabetsizdir.

İlgili mevzuat:

4857 Sayılı İş K.Md.22

Yargıtay kararı

Taraflar arasındaki, ilave tediye alacağına ödenebilirliği davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı sebeplerle reddine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davacı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 13.05.2014 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kâğıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına Avukat M. G. N. geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son vererek Tetkik Hâkimi Z. Ayan tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı isteminin özeti:

Davacı vekili, davacıya hak etmiş olduğu ikramiye ve ilave tediye alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek, söz konusu alacakların hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı cevabının özeti:

Davalı vekili, davacının ikramiye uygulamasına son verilmesi sebebiyle ikramiye alacağı bulunmadığını, yine davalı şirketin niteliği itibarıyla davacının ilave tediye alacağına hak kazanamayacağını belirterek, davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme kararının özeti:

Mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davacı temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1. Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirir sebeplere göre, davacının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışındaki diğer temyiz itirazlarının reddine,
2. Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacının ilave tediye alacağına hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır. İlave tediye alacağına kapsamı, yararlanacaklar, yararlanma şartları, miktarı ve ödeme zamanı 6772 Sayılı Devlet ve Ona

Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması Hakkındaki Kanun ile düzenlenmiştir. Anılan Kanun'un 1. Maddesi'nde devlet ve ona bağlı kurumların hangileri olduğu, ayrıca yararlanacak kişiler açıkça belirtilmiştir. Buna göre, sermayesinin yarısından fazlası devlete ait olan şirket ve kurumlar ve bunlara bağlı kuruluşlarda çalışan ve 4857 Sayılı İş Kanunu'ndaki tanıma göre işçi sayılan herkes bu alacaktan yararlanacaktır. Somut olayda, davalı şirketin ana sözleşmesinde 522 hissenin TSE'ye, 478 hissenin ise Sojuztest'e ait olduğu, buna göre kuruluşta şirketin %52 hissesine TSE'nin sahip olduğu; 29.04.2010 tarihli hisse devri ile şirketin 7.056 hissesinin TSE' ye, 6.883 hissesinin Rostest Moskova'ya ve 461 hissesinin TOBB'a ait olduğu, bu hisse devri ile TSE'nin 61 hissesini TOBB'a devrettiği ve bu tarihten itibaren şirketin %49 ortağı olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda, TSE'nin, davalı şirketin kuruluş aşamasından hisse devrinin yapıldığı 29.04.2010 tarihine kadar %52 hisseye sahip olduğu gözönünde bulundurulduğunda, davacının 29.04.2010 tarihine kadar ilave tediye alacağına hak kazanıp kazanmadığı, hak kazanmışsa ödenmeyen ilave tediye alacağı bulunup bulunmadığı hususunda bir değerlendirme yapılmadan, ilave tediye alacağına reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3-Öte yandan, davacının ikramiye (prim) alacağına hak kazanıp kazanmadığı da taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

İş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü, "çalışma koşulları" olarak değerlendirilmelidir.

4857 Sayılı Kanun'un 22. Maddesi'nde, "işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma şartlarında 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 değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir sebebe 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 şartlarındaki değişikliğin normatif dayanağını oluşturur.

Madde metninde de açıkça belirtildiği üzere, işveren, işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma şartlarında 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 değişiklikler işçiye bağlamayacaktır (Yargıtay HGK'nun 27.02.2012 gün ve 2012/9-1166 esas, 2013/279 Karar Sayılı Kararı da aynı doğrultudadır).

Dosya içeriğinden ve emsal dosyaların incelenmesinden, işyeri uygulaması haline gelen ikramiye (prim) uygulamasının işveren tarafından kaldırıldığı, ancak işçinin 4857 Sayılı Kanun'un 22. Maddesi uyarınca muvafakatının alınmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, aleyhe olan bu değişiklik işçiye bağlamayacağından, davacının ikramiye alacağına kabulü yerine, reddine karar verilmesi de isabetsizdir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, davacı yararına takdir edilen 1.100,00 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.05.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.