

ÇALIŞMA KOŞULLARININ DEĞİŞTİRİLMESİ VE KIDEM TAZMİNATI

Aydınlık Gazetesi, 5 Mart 2019

Yıldırım Koç

Ekonomik krizin derinleşmesiyle birlikte gerek ihtiyacı olduğu için, gerek de işverenin durumunun kötüleşmesi karşısında alacağını garanti etmek amacıyla kıdem tazminatını alarak işten ayrılmak isteyen işçi sayısı arttı.

İŞÇİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARININ AĞIRLAŞTIRILMASI

İşçi işe girerken belirli bir işi yapmak üzere girer. İşçinin yapacağı işin veya çalışma koşullarının esaslı bir biçimde değiştirilmesi işçinin onayına bağlıdır.

Diyelim işçi işe girdiğinden beri ambarda bekçidir. Patron onu bekçilikten alıp şoförlüğe vermek istedi. Kanuna göre (M.22), bu esaslı iş değişikliğini işçiye yazılı olarak bildirmek zorundadır. İşçi, bu yazılı bildirimden sonraki altı işgünü içinde bu değişikliği kabul ettiğini yazılı olarak bildirmezse, patron bu değişikliği yapamaz.

Yürürlükten kaldırılmış olan 1475 sayılı İş Kanununda böyle bir durumda patronun ısrarcı davranması halinde, işçinin kıdem tazminatını alarak işten kendi isteğiyle ayrılmasına imkan tanınıyordu. 1475 sayılı İş Kanununun bu konudaki 16/e maddesinde şöyle deniyordu: "İş şartları esaslı bir tarzda değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa." Ancak yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanununa göre ise, işçinin iş değişikliğini kabul etmemesi durumunda iş sözleşmesini sona erdirmeye yetkisi patrona verilmiştir.

İşçinin çalışma koşullarında işçinin onayı alınmadan değişiklik yapılması da bu fıkra kapsamında değerlendirilmektedir. Böylesi durumlarda işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedip kıdem tazminatını alma hakkı doğmaktadır.

ÖRNEK YARGITAY KARARLARI

Bu konudaki bazı Yargıtay kararları aşağıda sunulmaktadır (Uğur Ocak, *Feshe Bağlı İşçilik Alacakları*, Ankara, 2015):

"Ustabaşılıktan temizliğe verildiğinden işçi feshi haklıdır." (9.HD. 2008/3825 E. 2009/19079 K. 03.07.2009)

"Garson iken kat görevlisi olarak verildiğinden ücreti de düşürüldüğünden eylemli işçi feshi haklıdır." (9.HD. 2011/14779 E. 2013/16211 K. 28.05.2013)

"Temizlik ihalesi ile alınsa da büro işçisi olarak çalıştırıldığından temizlik işine verilse de işçi feshi haklıdır." (22.HD. 2014/156 E. 2014/6461 K. 18.03.2014)

"Ütücü iken bulaşıkçılığa verildiğinde işçi feshi haklıdır." (9.HD. 2009/10867 E. 2011/11497 K. 18.04.2011)

"Temizlik işi yanında çay işi de verilmesi iş şartlarında ağırlaşmadır. Davacı yazılı olarak kabul etmediğinden işveren feshi haksızdır." (9.HD. 2007/17219 E. 2008/10433 K. 28.04.2008)

"Servisin kaldırılmasını kabul etmeyen işçi işine gitmemekte haklı olduğundan haklı işçi feshi vardır." (9.HD. 2012/2861 E. 2014/7215 K. 05.03.2014)

YILLIK İZİNİN KULLANDIRILMAMASI

İşçinin yıllık izin hakkını kullanmak istemesine rağmen işverence izin verilmemesi de işçinin kıdem tazminatını alarak işten ayrılabilmesi için yeterli nedendir. Bir Yargıtay kararı şöyledir: "Yıllık izin talep

edilip de kullandırılmaması işçi açısından haklı fesih nedenidir.” (9.HD. 2009/20744 E. 2011/46449 K. 29.11.2011)

İşçi bu durumlarda işten ayrılıp kıdem tazminatını alabilme hakkını 6 işgünü içinde kullanabilir.

İŞYERİNİN ÇALIŞMAYA ARA VERMESİ

4857 sayılı İş Kanununun 24/III. maddesine göre, işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa, işçi iş sözleşmesini feshedip kıdem tazminatını alabilir. Ancak bu hakkını, olayı öğrendiği günden başlayarak altı işgünlük süre içinde kullanmak zorundadır..