Kadro Değişikliğine 2 Ay Sessizlik

MAHKEME	KARAR TARİHİ	SONUÇ
Yargıtay Hukuk Genel Kurulu	18.06.2026	Bozma

ESAS NO	KARAR NO	İLGİLİ HÜKÜMLER
2025/752	2026/381	4857 m.22, TMK 2, HMK 371

ÖZET

Büro memuru kadrosuna e-postayla atanan bayi kontrolörü işçi, yaklaşık iki ay işverene itiraz etmeden çalışmış, sonra Kamu Denetçiliği Kurumuna ve yargıya başvurmuştur. HGK, şekil eksikliğinin sonradan ileri sürülmesini dürüstlük kuralına aykırı bularak direnme kararını oy çokluğuyla bozmuştur.

Bu kararın özeti ve değerlendirmesi
savun.av.tr/kadro-degisikligine-iki-ay-sessiz-kalan-isci-hgk-2026-381/ →

Karar metni

Yargıtay Karar Arama sisteminde yayımlandığı hâliyle, değiştirilmeden aktarılmıştır. Taraf adları kaynakta anonimdir.

Hukuk Genel Kurulu 2025/752 E. , 2026/381 K.

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ :İş Mahkemesi

SAYISI : 2025/112 E., 2025/342 K.

ÖZEL DAİRE KARARI : Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 23.10.2025 tarihli ve

2025/7719 Esas, 2025/8265 Karar sayılı BOZMA kararı

Taraflar arasındaki tespit davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesince istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesince yapılan inceleme sonunda bozulmuş, İlk Derece Mahkemesi tarafından Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.

Direnme kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar

verildikten sonra Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan gündem ve dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; bayi kontrolörü olarak davalıya ait işyerinde çalışan müvekkiline davalı tarafından 03.01.2022 tarihinde gönderilen elektronik postayla memur kadrosuna atandığının bildirildiğini, yönetim kurulunun görev değişikliğine ilişkin kararı müvekkili tarafından 24.12.2021 tarihinde görev tazminatı talebi ile dava açılmasından altı gün sonra aldığını, davalının müvekkilini zor durumda bırakmak istediğini, yönetim kurulu kararına karşı süresi içinde 01.03.2022 tarihinde Kamu Denetçiliği Kurumuna (Kurum) başvurulduğunu, müvekkili lehine karar verildiğini, 30.12.2021 tarihli yönetim kurulu kararının iptali talebiyle idare mahkemesine açılan dava sonucunda iş mahkemelerinin görevli olduğuna dair verilen kararın kesinleşmesi üzerine eldeki davanın açıldığını, yönetim kurulu kararının hukuka aykırı olduğunu, bu nedenle davalı tarafından alınan 30.12.2021 tarihli ve 97 sayılı yönetim kurulu kararının iptaline, söz konusu işlemin geçersizliğinin tespiti ile davacının bayi kontrolörü olması gerektiğinin ve hak edişlerinin bu unvan üzerinden verilmesi gerektiğinin tespitini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacı tarafından açılan görev tazminatı talepli davanın reddedildiğini, ... Personel Yönetmeliğinin 26/1-(a) maddesinde, Teşkilat Başkanı tarafından personelin teşkilat içinde bir göreve nakledilebileceğinin düzenlendiğini, yine taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinin 2. maddesinde, personelin idare tarafından yapılan her türlü tasarrufu peşinen kabul ettiği, 6. maddesinde de işyerinin hususiyetine göre işveren veya vekilinin, değişiklik tasarrufunu peşinen kabul etmiş sayıldığı hususlarının düzenlendiğini, alınan yönetim kurulu kararının hukuka uygun olduğunu, davacının 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında memur olmadığını, bayi kontrolörü unvanlı personel ile memur unvanlı personel arasında yapılan iş ve kadro ücreti bakımından fark bulunmadığını, müvekkilinin değişen ve gelişen iş hacmi göz önüne alınarak personelin unvanının değiştirildiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin 04.07.2024 tarihli ve 2023/422 Esas, 2024/267 Karar sayılı kararı ile; sendika üyesi olan davacının bayi kontrolörü olarak çalışmakta iken ücretine ilaveten görev tazminatı alabilecek konumda olduğu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 22. maddesine göre kadro değişikliğine açıkça onay verdiğine dair yazılı delil sunulmadığı, iş sözleşmesinin 6. maddesinin genel düzenlemeler içerdiği ve yapılacak değişikliğin niteliği, işçinin hak kaybı yaşayıp yaşamayacağı hususlarının net olmadığı, henüz gerçekleşmeden verilen değişiklik onayına ilişkin hükmün sonuca etkili olmayacağı, görev tazminatı alma ihtimalini ortadan kaldıracak ve işçi aleyhine olacak şekilde memur kadrosuna atanmasının 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi kapsamında esaslı değişiklik mahiyetine olduğu ve davacının bu değişikliğe açık ve yazılı onayının bulunmadığı, bu nedenle yönetim kurulu kararının geçerli olmadığı, hak edişlerin bayi kontrolörü unvanı ile verilmesine dair talebin ise davalı işverenin bu şekilde işlem yapmaya zorlanamayacağından yerine olmadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulü ile dava konusu edilen

davalı Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Toto Teşkilat Başkanlığının 30.12.2021 tarihli ve 97 sayılı Yönetim Kurulu kararıyla 01.01.2022 tarihinden itibaren davacının kadrosunun memur olarak değiştirilmesi işleminin geçerli olmadığının tespitine, fazlaya dair talebin reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. Bölge Adliye Mahkemesi Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin 07.11.2024 tarihli ve 2024/2462 Esas, 2024/2675 Karar sayılı kararı ile; davalı tarafça davacının memur olarak çalıştırılmak istenmesine ilişkin geçerli bir sebebin ortaya konulamadığı, iş sözleşmesinde açıkça bayi kontrolörü olarak işe alınmış olması dikkate alındığında davacının memur olarak çalıştırılabilmesi için 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi uyarınca yazılı muvafakatinin alınması gerektiği, davalı işverence bu şekilde bir muvafakat alınmadığı, yapılan görevlendirmenin hatalı olduğu gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ

A. Bozma Kararı

1. Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

2. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin ilâm başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; "...Davacı vekili; işe girdiği tarihten itibaren bayi kontrolörü olarak çalışan davacıya, davalı tarafından e-posta gönderilerek, 03.01.2022 tarihli ve 16 sayılı yazı ile memur (iş sözleşmesine tâbi büro memuru) kadrosuna atandığının bildirildiğini, 31.12.2021 tarihli (doğrusu 30.12.2021) ve 97 sayılı Yönetim Kurulu kararının hukuka aykırılığının tespiti ile iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

Somut olayda 31.12.2021 tarihli (doğrusu 30.12.2021) ve 97 sayılı Yönetim Kurulu kararına göre; bayi kontrolörü kadrosunda olan davacı ve bir kısım işçilerin, 01.01.2022 tarihinden itibaren iş sözleşmesine tâbi olarak büro memuru kadrosunda görevlendirildikleri ve sözü edilen kararın davacıya e-posta yoluyla 03.01.2022 tarihinde gönderildiği anlaşılmıştır.

Her ne kadar davacının kadrosu davalı tarafından tek taraflı alınan kararla değiştirilmiş ise de davacı tarafından Yönetim Kurulu kararının 03.01.2022 tarihinde öğrenildiği; ancak davacının, kadrosunun iş sözleşmesine tâbi büro memuru olarak değiştirildiğini öğrendiği bu tarihten sonra makul kabul edilemeyecek bir süre daha herhangi bir başvurusu olmaksızın çalışmaya devam ettiği dikkate alındığında; sözleşmenin karşı tarafı olan işverende bu değişikliğin kabul edildiği yönünde bir inancın oluşması olağandır. Bu durumda davacı işçinin değişikliğe uygun şekilde çalışmaya başlayıp makul bir süre geçtikten sonra 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinde öngörülen şekil eksikliğini ileri sürmesi dürüstlük kuralına uygun düşmemektedir.

Şu hâlde Mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..." gerekçesiyle karar bozulmuştur.

B. İlk Derece Mahkemesince Verilen Direnme Kararı

İlk Derece Mahkemesinin ilâm başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının görev değişikliğine ilişkin işleme karşı altmış günlük süre içinde 01.03.2022 tarihinde vekili aracılığıyla Kuruma başvurduğu, 04.04.2022 tarihli karar ile işlemin gerekçesinin başvurucuya ve Kuruma iletilmesi yönünde karar verildiği, bu kararda idarenin otuz günlük sürede cevap vermeyerek talebin reddedilmiş sayılmasından itibaren altı ay içinde yeniden Kuruma başvuru yapılabileceğine dair karar fıkrasının da bulunduğu, davalı işveren tarafından 29.04.2022 tarihinde Kuruma ve davacı vekiline işlemde bir hukuka aykırılık olmadığı yönünde cevap verildiği, cevabın aynı tarihte işçi vekiline tebliğ edildiği ve davacının ikinci kez 05.05.2022 tarihinde Kuruma başvurduğu, Kurum tarafından 02.11.2022 tarihinde işlemin esaslı değişiklik niteliğinde olduğu, görev yeri değişikliğinin dürüstlük kuralına uymadığı hususunda işverene tavsiyede bulunulmasına ve tesis edilecek işlemin otuz gün içinde Kuruma bildirilmesine dair davacı lehine tavsiye kararı verildiği ve kararın 03.11.2022 tarihinde davacıya tebliğ edildiği, davacının 09.12.2022 tarihinde idare mahkemesinde idari işlemin iptali davası açtığı, adli yargının görevli olduğuna dair verilen kararın istinaf incelemesi sonucunda 17.10.2023 tarihinde kesinleşmesi üzerine aynı tarihte eldeki davanın açıldığı, davacının kamu işyerinde çalışması ve görev unvanının memur olarak değiştirilmesi sebebiyle yargı yerinde yanılgıya düşerek ve idare hukuku inceleme sürelerine uygun şekilde idari yargı mercine başvurduğu, idari yargı sürecinin tüketilmesiyle birlikte iş mahkemesinde dava açtığı, davacının görev değişikliğine onay verdiğini gösterir bir belgenin bulunmadığı, kaldı ki davacının memur kadrosuna geçtiğini düşünerek usulünce ve süresinde idari yargı merciine başvuruda bulunarak yapılan işleme zımni olarak da rıza göstermediğinin açık olduğu, davacı işçinin görev tazminatını alma ihtimalini ortadan kaldıracak ve aleyhine olacak şekilde memur kadrosuna atama işleminin esaslı değişiklik mahiyetinde olduğu gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

VI. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Direnme kararı süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

B. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili, unvan değişikliğinin esaslı değişiklik olmadığını, ilgili mercilere başvurulmasının dürüstlük kuralına aykırı davranıldığı gerçeğini değiştirmediğini, unvan değişikliğinin müvekkilinin yönetim hakkı kapsamında ve tamamen hukuka uygun olarak tesis edildiğini, Personel Yönetmeliği ve iş sözleşmesinin ilgili maddeleri ile bu yetkinin müvekkiline açıkça verildiğini, bayilik denetimlerinin düşmesinin somut ve haklı bir gerekçe olduğunu, davacının ücretinde, görevinde veya fiili çalışma koşullarında hiçbir aleyhe değişiklik yaratılmadığını, görev tazminatının fiilen bayi denetiminde bulunulması hâlinde ödendiğini, emsal dosyada bozma kararına uyularak davanın reddine karar verildiğini, lehe vekâlet ücretine hükmedilmemesinin ve harçlar ile yargılama

giderlerinden sadece müvekkilinin sorumlu tutulmasının hatalı olduğunu belirterek kararın bozulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

C. Uyuşmazlık

Direnme yoluyla Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; bayi kontrolörü kadrosundan memur (iş sözleşmesine tâbi büro memuru) kadrosuna atanmasına dair Yönetim Kurulu kararının 03.01.2022 tarihinde kendisine elektronik posta ile bildirilmesi üzerine davacının, 01.03.2022 tarihinde Kamu Denetçiliği Kurumuna başvurduğu, Kamu Denetçiliği Kurumunun 04.04.2022 tarihinde karar verdiği, kararın tebliği ve davalı işverenin 29.04.2022 tarihli cevabi yazısı üzerine davacının ikinci kez 05.05.2022 tarihinde Kamu Denetçiliği Kurumuna başvurduğu, Kurumun 02.11.2022 tarihinde işlemin esaslı değişiklik olduğuna dair tavsiye kararının davalı işverene tebliği ve davalı işverenin 02.12.2022 tarihli cevabından sonra davacının 09.12.2022 tarihinde idare mahkemesinde işlemin iptali istemi ile dava açtığı, iş mahkemesinin görevli olduğuna dair kararın 17.10.2023 tarihinde kesinleşmesi üzerine ise aynı tarihte eldeki davayı açtığı somut olayda, çalışma koşullarındaki esaslı değişikliği kabul etmiş sayılıp sayılamayacağı, 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesindeki şekil eksikliğini ileri sürmesinin dürüstlük kuralına aykırı olup olmadığı; buradan varılacak sonuca göre davanın reddine karar verilmesinin gerekip gerekmediği noktasında toplanmaktadır.

D. Gerekçe

1. İlgili Hukuk

1. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 22. maddesi.

2. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun (TMK) 2. maddesi.

2. Değerlendirme

1. İş sözleşmesi yapıldıktan sonra bu sözleşmenin esaslı veya ikincil unsurlarında değişiklik gereksinimleri ortaya çıkabilir. Zira sürekli borç ilişkisi doğuran bir sözleşme olarak iş sözleşmesinde taraflar, sözleşmenin yapıldığı anın koşullarından çok farklı koşullarla karşılaşabilirler ve bu koşullar sözleşmede değişiklikleri gerekli kılabilir. Sürekli ilişki kuran bu sözleşmenin varlığını sürdürebilmesi, başlangıçta öngörülmeyen yeni koşullara uyarlanması ile mümkündür. Bu itibarla iş sözleşmesinde değişiklik, iş sözleşmesini işletmenin, ekonomik, teknik veya sosyal konjonktürünün dinamik gereklerine, kısacası iş ilişkilerinin gereklerine, yenileme (tecdit) yoluna gitmeden uyarlama ve muhafaza etme tekniği olarak değerlendirilir (doktrindeki bir esere atıf).

2. Nitekim çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshini düzenleyen 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin gerekçesinde yer alan "Bu Kanunda benimsenen önemli bir yenilik, işverene belirli koşullarla iş sözleşmesi veya bu sözleşmenin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulaması ile oluşan çalışma şartlarında esaslı değişiklik yapma yetkisini tanınmış olmasıdır...Madde ile amaçlanan, belirli olumsuz koşulların varlığında, işçinin sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması

yoluyla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanmasıdır...” ifadelerinden maddenin, belirli olumsuz koşulların varlığı hâlinde işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi yerine çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla iş ilişkisinin sürdürülmesini sağlamak amacıyla getirildiği anlaşılmaktadır.

3. İş Kanunu'nun "Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi" başlıklı 22. maddesi; “İşveren, 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 altı 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... inci madde hükümlerine göre dava açabilir.

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz” şeklinde düzenlemiş olup maddede çalışma koşulu kavramının tanımı yapılmamıştır.

4. Genel anlamda çalışma koşulları iş görme ediminin ifa edileceği, iş ilişkisinin tâbi olduğu tüm koşulları ifade eder. İşin ifa yeri, ifa zamanı, ücret, çalışma süreleri, yıllık ücretli izin süreleri gibi işin ifa sürecine ilişkin hususlar çalışma koşullarını oluştururlar (doktrindeki bir esere atıf). Yine işyerindeki uygulamaların tüm işçiler yönünden ortak bir nitelik taşıması mümkün olduğu gibi eşit konumda olan bir ya da birkaç işçi açısından süregelen uygulamalar da çalışma koşullarını oluşturabilir.

5. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında Anayasa, kanunlar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü yer almaktadır.

6. İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının en önemlileridir. Ücret ödeme borcu, işçinin iş görme borcu karşısında yer alan ve işverenin iş sözleşmesinden doğan temel borcudur. Ücret, iş sözleşmesinin kurucu unsuru olduğundan ücret olmaksızın bu sözleşmenin varlığından söz edilemez. 4857 sayılı Kanun'un 32. maddesinde "Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır" şeklinde tanımlanmıştır. İşveren, işçi ile aralarında yapılan iş sözleşmesindeki veya işyerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi varsa bu toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan ücreti, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile belirlenmiş bir ücret yoksa asgari ücretin altında kalmamak kaydı ile rayice göre ücret ödemekle yükümlüdür.

7. Yazılı olarak yapılan iş sözleşmelerinde çoğunlukla işçinin yerine getireceği iş, unvanı, ücret ve ekleri belirtilmekle birlikte çalışma koşullarının tespitine yönelik ayrıntılı düzenlemelere yer verilmemektedir. Bu itibarla çalışma koşullarının tespiti ve değişiklik yapılıp yapılmadığı

konularında ispat sorununun ortaya çıktığını, çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik yapıldığı konusunda ispat yükünün ise işçide olduğunu ifade etmek gerekmektedir.

8. Çalışma koşullarındaki esaslı tarzdaki değişiklik daha ziyade iş, işyeri ve ücret üzerinde işçinin yaptığı işin değiştirilmesi, başka bir işyerine nakli veya çalıştığı işyerinin başka bir yere taşınması veya ücretinin (asıl ve/veya ücret eklerinde kayıplar) düşürülmesi şeklinde kendini gösterir. Hemen belirtmek gerekir ki, işverence çalışma koşullarında yapılan değişiklikler işverenin yönetim hakkı çerçevesinde kalıyorsa esaslı değişiklik sayılmayıp 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin uygulama alanına girmeyecektir. Başka bir deyişle işveren, yönetim hakkı kapsamında bulunan konularda tek taraflı değişiklik yapabilir. Bunun gibi işverenin yönetim hakkının çerçevesini aşan her değişiklik de esaslı değişiklik sayılmamaktadır. Ancak iş sözleşmesinin esaslı unsurlarına müdahale oluşturan, bu sözleşme ile kurulan denge ve düzen ilişkisini belirli ölçüde bozan değişiklikler esaslı değişiklik olarak kabul edilebilir (doktrindeki bir esere atıf).

9. Çalışma koşullarında değişikliğin esaslı olup olmadığının ölçütünü yapılan değişiklikle çalışma koşullarının işçi yönünden ağırlaşıp ağırlaşmadığı oluşturmaktadır. Çalışma koşulları ağırlaşmış ise esaslı değişiklik yapıldığı kabul edilmelidir. Nitekim aynı ilkelere Hukuk Genel Kurulunun 04.10.2022 tarihli ve 2021/(22)9-212 Esas, 2022/1229 Karar; 18.03.2021 tarihli ve 2021/9-112 Esas, 2021/294 Karar sayılı kararlarında da yer verilmiştir.

10. İş Kanunu'nun 22/1. maddesindeki düzenlemeye göre işveren, yazılı değişiklik önerisi ile çalışma koşullarını anlaşarak değiştirmeye (örneğin ücretin düşürülmesi, işyerinde işçinin daha alt bir göreve verilmesi) yönelik bir irade beyanında bulunmaktadır. Çalışma koşullarında değişiklik önerisi hukuki niteliği itibarıyla bir icaptır. Bu icap ile iş sözleşmesini değiştiren ve kabulü hâlinde iş sözleşmesinin eki hâline gelen bir değişiklik sözleşmesi kurulması amaçlanmaktadır. İşçi yasal altı işgünlük veya tarafların sözleşme ile kabul ettikleri daha uzun süre dolduktan sonra yazılı kabul beyanını açıklarsa, her ne kadar süresinde kabul edilmediği için işverenin icabı reddedilmiş sayılırsa da işverenin süre geçtikten sonra yaptığı icapla bağlı olduğunu açıklamasına bir engel olmadığı gibi işçinin gecikmiş rızasını yeni bir icap olarak değerlendirmek de mümkündür. İşveren bu icabı kabul ederse değişiklik sözleşmesi kurulmuş olur. Hemen belirtmek gerekir ki, her hakkın kullanılmasında olduğu gibi değişikliğin 4857 sayılı Kanun'un 22/1. maddesinde öngörülen şekil (geçerlilik) şartına aykırı olarak yapıldığı konusunda işçi tarafından ileri sürülecek iddianın da dürüstlük ve iyiniyet kurallarına uygun bulunması gerekir. Başka bir deyişle, şekil şartına uyulmaması nedeniyle geçersizliğin öne sürülmesi bir hakkın kötüye kullanılması oluşturmamalıdır (doktrindeki bir esere atıf).

11. Bu noktada kısaca dürüstlük kuralına kısaca değinilmelidir. Bilindiği üzere TMK'nın “Dürüst davranma” başlıklı 2. maddesinde; “Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır.

Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz” hükmüne yer verilmiştir.

12. Dürüstlük kuralı, herkesin uyması gerekli olan genel ve objektif bir davranış kuralıdır. Genel olarak dürüstlük kuralı kişilerin tarafı oldukları hukuki ilişkilerde dürüst, namuslu, ahlâklı ve diğer kişilerde yaratılan güvenle tutarlı şekilde davranmalarını ifade eder. Buna göre belirli bir hukuki

ilişkide dürüstlük kuralına uygun davranış, toplumdaki dürüst, namuslu ve orta zekâlı bir kişinin, genel ahlâk, doğruluk ve karşılıklı güven esaslarına uygun davranış biçimidir. Dürüstlük kuralına uygun bu davranışın belirlenmesinde toplumda geçerli olan genel ahlâk kuralları, günün âdet ve uygulamaları, davranışın söz konusu olduğu hukuki ilişkilerin içerik ve amaçları da dikkate alınacaktır (doktrindeki bir esere atıf).

13. Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde, hukuk düzeninin kişilere tanıdığı bütün hakların kullanılmasında göz önünde tutulması ve uyulması gereken iki genel ilkeye yer verilmektedir: Dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı. Hukuk düzeni, kişilere tanıdığı her bir hakkın kapsamı ile bunların kullanılmasının şartlarını ve şeklini ilgili hak yönünden özel olarak düzenlemiştir. Ancak, hayatın sonsuz ihtimallerinin önceden öngörülmesi ve bunların en küçük ayrıntılara kadar düzenlenmesinin imkânsızlığı karşısında bütün hakların kullanılmasında dikkate alınacak genel bir sınırlama koyma ihtiyacı duyulmuştur. Dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı, bu açıdan uyulması gereken genel kurallar olarak karşımıza çıkmaktadır.

14. Anılan Kanun maddesinde hakların dürüstlük kuralına uygun kullanılması gerektiği ifadesinin ardından hakların açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeninin korumayacağı belirtilmiştir. Bu ifade şeklinden yola çıkarak bir hakkın kullanılmasında dürüstlük kuralına uyulmamasının müeyyidesinin, bu hakkın açıkça kötüye kullanılmış sayılması ve hukuken korunmaması olduğu kabul edilebilir (doktrindeki bir esere atıf). Nitekim aynı hususlar Hukuk Genel Kurulunun 17.09.2025 tarihli ve 2024/(17)4-41 Esas, 2025/523 Karar; 07.10.2021 tarihli ve 2018/(6)3-634 Esas, 2021/1171 Karar ile 24.06.2020 tarihli ve 2016/22(7)-603 Esas, 2020/462 Karar sayılı kararlarında da benimsenmiştir.

15. Hakkın kötüye kullanılması yasağı hakların yasalarda ve sözleşmede öngörülen şekilde kullanılmasından doğan sertliği gidermek ve bu yüzden doğacak adaletsizlikleri önlemek amacına yöneliktir. Bu durumda hak sahibi bu hakkı kullanmakla istediği amaca ulaşamayacaktır. Hakkın kötüye kullanılması yasağının en geniş uygulama alanı bulduğu hâllerden birisi, geçerlilik şekline bağlı bir hukuksal işlemde bu şekle uyulmamış olması nedeniyle şekle aykırılık iddiasının ileri sürülmesidir. Şekle aykırılık hukuksal işlemin geçersizliği sonucuna doğursa da bu geçersizliği ileri sürme hak kötüye kullanıldığında dinlenmeyecek ve hukuksal işlem geçerli bir hukuksal işlemin bütün hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır (doktrindeki bir esere atıf).

16. Gerçekten de işçinin çok uzun bir süre esaslı değişikliğin gereğini yerine getirmesinden sonra bu değişikliği ileri sürerek iş sözleşmesini 4857 sayılı Kanun'un 24/II-(f) bendindeki "çalışma şartları uygulanmazsa" hükmüne dayanarak feshetmesi ve/veya değişiklik nedeniyle ödenmeyen alacaklarını talep etmesinde adalet duygusunu zedeleyen bir yön bulunmaktadır. Zira işçinin çok uzun bir süre değişikliğin gereğini yerine getirmesi-örneğin işyeri değişikliğine uygun olarak yeni işyerinde çalışmaya devam etmesi-veya çok uzun süre değişikliğe itiraz etmeksizin çalışması-örneğin prim uygulamasının kaldırılmasından sonra herhangi bir itiraz, şikâyet veya dava yoluna başvurmaksızın çalışmaya devam etmesi- sözleşmenin karşı tarafı olan işverende bu değişikliğin kabul edildiği yönünde bir inancın oluşmasına neden olabilir (doktrindeki bir esere atıf). Buna göre işin niteliğinde veya işyerinde yapılan değişiklikte 4857 sayılı Kanun'un 22/1. maddesindeki şekle uyulmamış, buna rağmen işçi yapılan değişiklik doğrultusunda hiç itiraz etmeden uzun bir süre

çalışmışsa, daha sonra şekle aykırılık nedeniyle değişikliğin kendisini bağlamayacağını ileri sürmesi olayın özelliğine göre bir hakkın kötüye kullanılması olarak yorumlanabilir (doktrindeki bir esere atıf).

17. Nitekim Hukuk Genel Kurulunun 28.01.2026 tarihli ve 2025/9-129 Esas, 2026/27 Karar sayılı kararında da aynı ilkelere yer verilmiştir.

18. Somut olayda davacı, bayi kontrolörü olarak çalışırken görev tazminatı istemi ile dava açtıktan hemen sonra kendisine gönderilen elektronik postayla memur kadrosuna atandığının bildirildiğini, davalının bu işlemine karşılık önce Kuruma başvurduğunu, sonrasında ise işlemin iptali için idare mahkemesinde dava açtığını, görevsizlik kararının kesinleşmesinden sonra ise esaslı değişiklik teşkil eden işlemin iptali ve geçersizliğinin tespiti için eldeki davayı açtığını ileri sürmüş, davalı ise görev değişikliğine ilişkin işlemin sözleşmeye ve mevzuata uygun olduğunu, yapılan iş ve ücret bakımından iki unvan arasında farklılık bulunmadığını belirterek davanın reddini savunmuştur.

19. Dosya içeriğine göre davalı ... tarafından 14.12.2021 tarihinde bayi kontrolörü kadrosunda görev yapan davacının da aralarında bulunduğu bir kısım işçinin memur kadrosuna atanması için ilgili yazının yönetim kuruluna havalesine karar verilmiş, 30.12.2021 tarihli ve 97 sayılı yönetim kurulu kararı ile bu yönde karar alınması sonrasında davalı tarafından davacıya 03.01.2022 tarihinde gönderilen elektronik postayla yönetim kurulunun 30.12.2021 tarihli ve 97 sayılı kararı ile 01.01.2022 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere memur kadrosuna atanmasının uygun görüldüğü bildirilmiştir.

20. Öncelikle belirtmek gerekir ki, davacının görev değişikliği sonucunda memur kadrosuna atandığı bildirilmiş ise de dosya içeriğine göre "memur" kadrosunun 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında bir statü olmayıp isim benzerliği bulunduğundan ve davacı 4857 sayılı Kanun'a tâbi olarak çalışmaya devam ettiğinden "memur" ifadesinin iş sözleşmesine tâbi büro memuru olarak anlaşılması gerekmektedir.

21. Dosya kapsamında bulunan iş sözleşmesinde bayi kontrolörü olarak çalışacağı belirtilen davacının sendika üyesi olduğu, ücret bordroları ve banka kayıtlarının incelenmesinden davacının bayi kontrolörü olarak çalıştığı dönemdeki ücreti ile iş sözleşmesine tâbi büro memuru olarak çalıştığı dönemdeki ücreti arasında bir farklılık bulunmadığı, Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 5. Hukuk Dairesinin 19.10.2022 tarihli ve 2022/3576 Esas, 2022/3815 Karar sayılı kararından ise davacının 24.12.2021 tarihinde açtığı davada davalıya ait işyerinde bayi kontrolörü olarak çalıştığını, sendika üyesi olduğunu ve toplu iş sözleşmesi gereği kendisine ödenmesi gereken görev tazminatının ödenmediğini ileri sürdüğü, İlk Derece Mahkemesince davanın reddine dair verilen karara karşı davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine toplu iş sözleşmesine göre görev tazminatı konusunda yönetim kurulunun yetkili olduğu, bayi kontrolörünün sahada çalışması gerektiği, davacının bu hususta görevlendirmesinin bulunmadığı gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine kesin olarak karar verildiği anlaşılmaktadır.

22. Diğer taraftan bayi kontrolörü iken iş sözleşmesine tâbi büro memuru olarak görevlendirilen diğer bir kısım işçinin açtığı davalara ilişkin sunulan emsal kararlara göre Özel Dairece eldeki dava

ile aynı yönde verilen bozma ilâmlarına uyularak davanın reddine dair verilen kararlar Özel Dairece onanmıştır.

23. Eldeki davanın açılmasından önce davacı vekilinin 01.03.2022 tarihinde Kuruma başvurarak 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesine aykırı olarak yazılı şekilde bildirilmeyen işlemin gerekçe içermediği gibi işlemde kamu yararı ve sebep unsurunun da bulunmadığını belirterek müvekkilinin bayi kontrolörü kadrosuna atanması için davalıya tavsiyede bulunulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

24. Kurum tarafından yapılan değerlendirmede 04.04.2022 tarihinde 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca idari başvuru yolunun tüketilmesi gerektiği gerekçesiyle başvurunun davalıya gönderilmesine karar verilmiş, davalı tarafından 29.04.2022 tarihli yazı ile işlemin hukuka ve usule uygun olduğunun bildirilmesi üzerine ise davacı vekilince 05.05.2022 tarihinde ikinci kez Kuruma başvurulmuştur. Kurum tarafından davalı işverenden 03.06.2022 tarihli yazı ile işleme yönelik bilgi ve belgelerin gönderilmesi ile işlemle ilgili gerekçe ve açıklamaların bildirilmesinin istenilmesi ve gönderilen evrakın incelenmesi sonucunda 02.11.2022 tarihli kararla başvurunun kabulüne, yapılan işlemin 4857 sayılı Kanun'da düzenlenen hüküm gereği esaslı değişiklik niteliğinde olduğu, idare (davalı) tarafından başvurucunun fiilen başka bir hizmette çalıştırılmasına ilişkin zorunlu şartların oluştuğuna dair bir gerekçenin sunulmadığı, aksine bayi kontrolörlüğü görev tazminatı alacağına ilişkin taraflar arasında arabuluculuk sürecinin yürütüldüğü ve bu alacağın tahsili için dava açması sonrasında görevinin değiştirilmesi işleminde dürüstlük kuralına uygun davranılmadığı belirtilerek bu karar üzerine idare tarafından tesis edilecek işlemin Kuruma bildirilmesine karar verilmiştir. Davalı tarafından Kuruma gönderilen 02.12.2022 tarihli yazı ile işlemin hukuka ve usule uygun olduğu ve tavsiye kararının uygulanabilir olmadığı belirtilerek Kurumun yeniden değerlendirilme yapması gerektiği belirtilmiş ise de yeniden değerlendirmeye ilişkin bir karar dosya içerisinde bulunmamaktadır.

25. Bu aşamadan sonra davacı vekilince 09.12.2022 tarihinde işlemin iptali istemi ile idare mahkemesinde dava açılmış, idare mahkemesinin adli yargının görevli olduğu gerekçesiyle davanın görev yönünden reddine dair kararının Bölge İdare Mahkemesince istinaf başvurusu reddedilerek 17.10.2023 tarihinde kesinleşmesi üzerine aynı tarihte eldeki dava açılmıştır.

26. Her ne kadar davacı tarafından önce Kuruma sonrasında idare mahkemesine başvurulmuş ise de burada önemli olan husus davacının görev değişikliğine dair işleme karşı davalı işverene yaptığı itiraz başvurusudur. Davacının görev değişikliğine dair kararın kendisine bildirildiği 03.01.2022 tarihinden Kuruma başvurduğu 01.03.2022 tarihine kadar herhangi bir başvurusu bulunmamaktadır. Keza yukarıda da ayrıntılı olarak izah edildiği üzere Kurum tarafından da idareye başvuru yolunun tüketilmediği tespit edilerek öncelikle bu hususta 04.04.2022 tarihinde gönderme kararı verilmiştir.

27. Açıklanan maddi ve hukuki olgulara göre bayi kontrolörü olarak çalışan davacının 03.01.2022 tarihinde yapılan bildirimle 01.01.2022 tarihinden itibaren iş sözleşmesine bağlı büro memuru olarak görevlendirilmesine yaklaşık iki ay boyunca itiraz etmeyerek çalışmaya devam etmiş ve sözleşmenin karşı tarafı olan davalı işverende bu değişikliğin kabul edildiği yönünde bir inancın

oluşmasına neden olmuştur. Davacının bu konuda sessiz kalarak davalı işverenin işlemine uygun davranışta bulunduktan sonra 4857 sayılı Kanun'un 22/1. maddesinde öngörülen şekil eksikliğini ileri sürmesinin dürüstlük kuralına ve hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırı olduğu kabul edilmiştir.

28. Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sırasında, davacı tarafından görev tazminatı talebine ilişkin olarak davalı ile arabuluculuk görüşmelerinde bulunulmasından hemen sonra davalı işverenin 4857 sayılı Kanun'un 22/1. maddesine aykırı şekilde davacının yazılı rızası alınmaksızın görevini değiştirdiği, davacının kamu işyerinde çalışması ve görevinin memur olarak değiştirilmesi nedeniyle yapılan işlemin idari bir işlem olduğu düşüncesiyle önce Kuruma sonrasında idare mahkemesine başvurduğu, işlemin bildirilmesinden itibaren Kuruma başvurduğu tarih itibarıyla geçen yaklaşık iki aylık sürenin makul olduğu, 4857 sayılı Kanun'da itirazda bulunmak için herhangi bir süre öngörülmediği gibi somut olayın özelliğine göre bu sürenin makul olmadığının kabul edilemeyeceği, açıklanan nedenlerle direnme kararının onanması gerektiği ileri sürülmüş ise de bu görüş Kurul çoğunluğu tarafından benimsenmemiştir.

29. Hâl böyle olunca Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken önceki hükümde direnilmesi doğru olmamıştır.

30. O hâlde direnme kararı bozulmalıdır.

VII. KARAR

Açıklanan sebeple;

Davalı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 371. maddesi gereğince BOZULMASINA,

İstek hâlinde temyiz peşin harcının yatırana geri verilmesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, karardan bir örneğin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

18.06.2026 tarihinde oy çokluğuyla kesin olarak karar verildi.

"K A R Ş I O Y"

1. Dava, görev değişikliğine ilişkin yönetim kurulu kararının iptali, kararın geçersizliğinin ve hak edişlerin bayi kontrolörü unvanı üzerinden verilmesi gerektiğinin tespiti istemine ilişkindir.

2. Somut olayda, bozma kararında davacının kadrosu davalı tarafından tek taraflı alınan kararla değiştirilmiş ise de davacının kadrosunun değiştirildiğini öğrendiği tarihten sonra makul kabul edilemeyecek bir süre daha herhangi bir başvurusu olmaksızın çalışmaya devam ettiği, sözleşmenin karşı tarafı olan işverende bu değişikliğin kabul edildiği yönünde bir inancın oluşması olağan olduğu, bu durumda davacı işçinin makul bir süre geçtikten sonra 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinde öngörülen şekil eksikliğini ileri sürmesinin dürüstlük kuralına uygun düşmediği gerekçesine yer verilmiş; İlk Derece Mahkemesi ise esaslı değişiklik teşkil eden işlemin 4857 sayılı

Kanun'un 22. maddesine aykırı şekilde kendisine bildirilen davacının, işlemin idari işlem olduğu yanılgısıyla idare hukukundaki sürelere uygun şekilde önce Kamu Denetçiliği Kurumuna sonrasında ise idare mahkemesine başvurduğu, işverenin kamu işyeri olması ve kadronun memur olarak bildirilmesi sebebiyle makul bir yanılgıya düşerek idare hukukundaki sürelere uygun biçimde itiraz ettiğinin sabit olduğu gerekçesiyle direnme kararı vermiştir.

3. Özel Daire ile İlk Derece Mahkemesi arasındaki uyuşmazlığın, bayi kontrolörü kadrosundan memur (iş sözleşmesine tâbi büro memuru) kadrosuna atanmasına dair Yönetim Kurulu kararının 03.01.2022 tarihinde kendisine elektronik posta ile bildirildikten sonra davacının, 01.03.2022 tarihinde Kamu Denetçiliği Kurumuna başvurduğu, Kamu Denetçiliği Kurumu tarafından işlemin esaslı değişiklik oluşturduğunda dair tavsiye kararı verilmesinden sonra idare mahkemesinde işlemin iptali istemi ile açtığı dava sonucunda iş mahkemesinin görevli olduğuna dair kararın kesinleşmesi üzerine ise eldeki davayı açtığı somut olayda, çalışma koşullarındaki esaslı değişikliği kabul etmiş sayılıp sayılamayacağı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesindeki şekil eksikliğini ileri sürmesinin dürüstlük kuralına aykırı olup olmadığı; buradan varılacak sonuca göre davanın reddine karar verilmesinin gerekip gerekmediği noktasında toplandığı anlaşılmaktadır.

4. Öncelikle belirtilmek gerekir ki davacının bayi kontrolörü kadrosundan memur kadrosuna atanmasına dair işlemin 4857 sayılı Kanun'un 22/1. maddesinde öngörülen şekle uygun olarak yapılmadığı konusunda ihtilaf bulunmamaktadır. Bu anlamda olmak üzere değerlendirilmesi gereken husus, davacıya elektronik posta ile 03.01.2022 tarihinde bildiren görev değişikliğine karşı davacının 57 gün sonra Kamu Denetçiliği Kurumuna başvurarak işlemin yasaya ve usule aykırı olduğuna dair başvuruda bulunmasının dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edip etmediğidir.

5. Somut olayda davacının sendika üyesi olduğu ve bayi kontrolörü olarak, dosya kapsamında bulunan Toplu İş Sözleşmesinin 34. maddesinde düzenlenen görev tazminatından yararlanabileceği anlaşılmaktadır. Davacı da bu alacağın tahsili istemi ile davalı işverenle 09.12.2021-14.12.2021 tarihlerinde arabuluculuk görüşmesinde bulunmuş, bu görüşmenin olumsuz neticelenmesi sonrasında 24.12.2021 tarihinde görev tazminatı talebiyle dava açmıştır. Görev tazminatına ilişkin dava Bölge Adliye Mahkemesinin kesin olarak verdiği karar ile reddedilmiş ise de davacının görev tazminatı talebinde bulunmasından hemen sonra, 14.12.2021 tarihinde davalı ... tarafından davacıyla birlikte bir kısım işçi bayi kontrolörü kadrosundan memur kadrosuna atanmaları için Yönetim Kuruluna havale edilmiş, 30.12.2021 tarihinde ise Yönetim Kurulu bu hususta karar almıştır. Yönetim Kurulu kararında hangi gerekçe ile kadro değişikliğine gidildiği de belirtilmemiştir.

6. Bilindiği üzere davalı ..., Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı bir kamu işyeridir. Davalı tarafından davacının "memur" kadrosuna atandığına dair işlem, idare hukukuna tâbi idari bir işlem olduğu kanısıyla davacı, 03.01.2022 tarihinde yapılan bildirimden 57 gün sonra Kamu Denetçiliği Kurumuna başvurmuştur. Hemen belirtmek gerekir ki, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Hakkında Kanun'un 7. maddesinde de idari mahkemesinde dava açma süresi altmış gün olarak belirtilmiştir.

7. Davacı, kadro değişikliğinin idari işlem olduğu düşüncesiyle öncelikle dostane çözüm yöntemi olarak görevi, şikâyet üzerine idarenin her türlü eylem ve işlemini hukuka ve hakkaniyete uygunluk

yönünden incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmak olan Kamu Denetçiliği Kurumuna başvurmuştur. Kamu Denetçiliği Kurumunun 02.11.2022 tarihli kararı ile başvurunun kabulüne, yapılan işlemin 4857 sayılı Kanunda düzenlenen hüküm gereği esaslı değişiklik niteliğinde olduğu, idare (davalı) tarafından başvurucunun fiilen başka bir hizmette çalıştırılmasına ilişkin zorunlu şartların oluştuğuna dair bir gerekçenin sunulmadığı, aksine bayi kontrolörlüğü görev tazminatı alacağına ilişkin taraflar arasında arabuluculuk sürecinin yürütüldüğü ve bu alacağın tahsili için dava açması sonrasında görevinin değiştirilmesi işleminde dürüstlük kuralına uygun davranılmadığı belirtilerek bu karar üzerine idare tarafından tesis edilecek işlemin Kuruma bildirilmesine karar verilmiştir.

8. Kamu Denetçiliği Kurumu kararı bağlayıcı olmamakla birlikte davacı, davalının bu karara karşı herhangi bir işlem yapmaması nedeniyle bu defa idare mahkemesinde işlemin iptali istemi ile dava açmıştır. Süreçten de anlaşıldığı üzere davacı, kamu işyeri olan davalı ... Başkanlığının "memur" kadrosuna atanmasına dair işlemi, idari bir işlem olduğu kanısıyla idare hukukundaki sürece ve sürelere uygun şekilde hareket etmiştir. Somut olayın bu özelliği dikkate alındığında davacının dürüstlük kuralına aykırı davrandığından söz edilemeyeceği açıktır.

9. Diğer taraftan, bayi kontrolörü kadrosu ile memur (iş sözleşmesine tâbi büro memuru) kadrosu arasında ücret bakımından bir farklılık olmadığından davacının itiraz konusundaki farkındalığının da hemen gerçekleşmemesi olağandır.

10. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22/1. maddesinde esaslı değişikliğin yazılı olarak yapılması, bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişikliklerin işçiyi bağlamayacağına dair hüküm dikkate alındığında, işçinin sessiz kalmasının değişikliği zımni olarak kabul ettiği anlamına gelmeyeceği ortadadır. Aksine altı iş günlük sürede işçinin suskun kalması değişikliğin reddi anlamına gelmektedir. Kanunda esaslı değişikliğin şekle aykırı olduğunun ileri sürülmesine ilişkin bir sürenin öngörülmediği açık olduğundan böyle bir süre varmış gibi işçinin aleyhine olacak şekilde değerlendirme yapılması, işçi lehine getirilen bu düzenlemeye aykırılık teşkil ettiği gibi düzenlemenin işlevsiz hâle gelmesine de sebep olabilecektir.

11. Bununla birlikte elbette ki, her hakkın kullanılmasında olduğu gibi maddede öngörülen şekil şartına aykırılığın da dürüstlük kuralına uygun şekilde ileri sürülmesi gerekmektedir. Ancak somut olayın özelliği dikkate alındığında davacının makul süre içerisinde işleme karşı itirazda bulunduğu sabittir.

12. Açıklanan maddi ve hukuki olgulara göre davacı, makul sürede şekil eksikliğini ileri sürerek dürüstlük kuralına aykırı davranmadığından davalının görev değişikliğine dair işleminin geçerli olmadığının tespitine karar verilmelidir.

13. Bu itibarla, direnme kararı yerinde olup onanması gerektiği görüşünde olduğumdan Sayın Çoğunluğun görüşüne katılamıyorum.

"K A R Ş I O Y"

4857 sayılı İş Kanunu 22. madde hükmüne göre; İşveren, 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 altı 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 ilâ 21. madde hükümlerine göre dava açabilir (md. 22/1). Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz (md. 22/2).

Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır (TMK 2/1). Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz (TMK 2/2).

Taraflar arasındaki uyuşmazlık bu hükümlerin uygulanma kapsamıyla ilgilidir.

Kamu işçisi olan davacıya davalı işveren tarafından gönderilen e-posta; "Makamın 14.12.2021 tarihli ve 754 sayılı olurları ve Yönetim Kurulunun 30.12.2021 tarihli ve 97 sayılı kararı ile 01.01.2022 tarihinden geçerli olmak üzere memur kadrosuna atanmanız uygun görülmüştür. Bilgilerinizi rica ederim" şeklindedir.

E-postada "memur kadrosuna atanmanız uygun görülmüştür" ifadesi bulunmakta ise de bunun 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu anlamında memur olmayıp "iş sözleşmesine tâbi büro personeli" anlamında olduğu ve kamu işçisi için bu kapsamda ünvan değişikliği yapan bir atanma niteliğini taşıdığı toplanan deliller ile anlaşılmıştır.

Bu unvan değişikliğinin, alınan ücret bakımından bir fark yaratmadığı ileri sürülmüş ise de bayi unvanlı çalışanların bayi denetimine gönderilmeleri hâlinde tazminat alma hakkına sahip oldukları için davacı yönünden esaslı değişiklik niteliği taşıdığı açıktır.

Mahkemece de bu durum kabul edilmiş ve bu husus bozma kararına da konu edilmemiştir. Aksine çalışmaya devam ederek işverende razı olma kanaati oluşturulduğu için geçersizliği ileri sürmenin hakkın kötüye kullanılması sayılacağı gerekçesiyle bozma kararı verildiğinden esaslı değişikliğin varlığı ve bu değişikliğin İş Kanunu 22. maddedeki şekle uygun yapılmadığı için geçersiz olduğu konusunda Özel Daire ile Mahkeme arasında bir uyuşmazlık yoktur.

Uyuşmazlık 03.01.2022 tarihinde e-posta yoluyla yapılan bildirime rağmen çalışmaya devam eden davacının şekil eksikliğini ileri sürmesinin hakkın kötüye kullanılması sayılıp sayılmayacağı noktasındadır.

Davacı aynı işyerinde çalışmaya devam etmiş ve taraflarca fesih yoluna başvurulmamış ise de e-postanın gönderilme tarihi olan 03.01.2022 tarihinden 57 gün sonra olmak üzere 01.03.2022 tarihinde davacı Kamu Denetçiliği kurumuna başvurmuş olup öncelikle, bu başvurunun yapılan işleme itirazların işverene bildirilmesi niteliğini taşıyıp taşımadığı üzerinde durmak gerekir.

Bu konuda öncelikle 3628 sayılı Kamu Denetçiliği Kanunu hükümlerine bakmak gerekecektir. Bu Kanundaki ilgili düzenlemeler şöyledir:

Kurum, idarenin işleyişi ile ilgili şikâyet üzerine, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmakla görevlidir (md. 5/1).

Kuruma başvuruda bulunulabilmesi için, 06.01.1982 tarihli ve 2577 sayılı İdari Yargılam Usulü Kanununda öngörülen idari başvuru yolları ile özel kanunlarda yer alan zorunlu idari başvuru yollarının tüketilmesi gereklidir. İdari başvuru yolları tüketilmeden yapılan başvurular ilgili kuruma gönderilir. Ancak Kurum, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hâllerde, idari başvuru yolları tüketilmese dahi başvuruları kabul edebilir (md. 17/4).

Kuruma, 4. fıkra uyarınca yapılacak başvuruya idare tarafından verilecek cevabın tebliği tarihinden, idare başvuruya altmış gün içinde cevap vermediği takdirde bu sürenin bitmesinden itibaren altı ay içinde başvurulabilir. Başvuru tarihi, dilekçenin Kuruma, valilik veya kaymakamlıklara verildiği, diğer hâllerde başvurunun Kuruma ulaştığı tarihtir (md. 17/7).

Dava açma süresi içinde yapılan başvuru, işlemeye başlamış olan dava açma süresini durdurur (md. 17/8).

Kamu Denetçiliği Kanunun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte de benzer düzenlemeler mevcuttur.

Yönetmelikte ayrıca; "İdari başvuru yolları tüketilmeden yapılan şikâyet başvurusu hakkında ilgili idareye gönderme kararı verilir. Gönderme kararı şikâyetçiye de tebliğ edilir. Kuruma şikâyet tarihi, ilgili idareye başvuru tarihi olarak kabul edilir. Şikâyet başvurusunun Kurum tarafından ilgili idareye gönderilmesi üzerine; a) İdare tarafından şikâyetçiye verilecek cevabın tebliği tarihinden, b) İdare tarafından altmış gün içinde cevap verilmediği takdirde bu sürenin bittiği tarihten, itibaren altı ay içinde Kuruma yeniden şikâyet başvurusu yapılabilir (md. 20/2)" düzenlemesi mevcuttur.

Bu düzenlemelerle birlikte değerlendirildiğinde davacı kamu işçisi olsa da kamu kurumunda teşkil edilen yönetim kurulunun işleminden etkilenen kişi olarak Kamu Denetçiliği Kurumuna başvurma hakkı bulunmaktadır. Nitekim bu hakkın bulunduğu Kurum tarafından da kabul edilmiş ve başvuruları geçerli kabul edilerek hakkındaki işlemle ilgili olarak hakkında iki ayrı tavsiye kararı alınmış ve kamu kurumu olan işverene bildirilmiştir. Kuruma yapılan başvurunun Kanuna aykırı ve geçersiz başvuru olarak değerlendirilmesi mümkün değildir.

Davacının Kuruma usulüne uygun biçimde yaptığı ilk başvuru aynı zamanda kamu kurumu olan davalıya aynı tarihte yapılmış başvuru sayıldığından e-postanın gönderilme tarihinden 57 gün sonra davacının itirazlarını işveren davalıya bildirmiş olduğu açıktır.

Davalı işveren; Kanuna uygun şekilde yazılı bildirim yapmamış, işçinin yapılan değişikliği kabul ettiğine dair bir belge de sunmamıştır. Ayrıca e-postanın hemen gönderildiği tarihte, davacı tarafından okunduğuna dair bir delil de sunulmamıştır. Davacının e-postadan haberdar olma tarihii aynı gün sayılsa bile itirazların bildirilmiş sayıldığı sürenin 57. gün olmasına göre bu süre makul bir

süredir. Öte yandan bir an için bu süre makul sayılmayacak olsa bile usulüne uygun bir tebliğ işlemi niteliğini taşımayan e-postanın gönderildiği tarihten daha sonra okunmuş olma ihtimali de makul sürede itiraz edildiği şeklinde davacı lehine yorum yapılmasını gerektirir

Öte yandan somut olayın özelliği bir başka açıdan da bu sürenin makul sayılmasını gerektirir. Zira davalı savunmasında bayi kontrolörü ünvanlı işçiler ile büro memuru ünvanlı işçilerin aynı işyerinde aynı şekilde çalışmaya devam etiklerini ve ücretlerinin de aynı olduğunu beyan etmiştir. Yaptığı iş ve çalışma yeri değişmemiş olan ve denetime gönderilip bundan dolayı tazminat almadıkça ücreti aynı olan işçinin önceki rutinine bağlı biçimde 01.03.2022 tarihine kadar çalışmaya devam etmiş olması yapılan değişikliği kabul ettiği ve buna razı olarak çalışmaya devam ettiğini doğrudan göstermeyecektir. İki ayı dahi aşmayan 57 günlük süre somut olay bakımından makul bir süre olup bu sürede çalışmaya devam etmiş olmak yapılan işleme razı olup kabul etmek anlamına gelmeyeceğinden, şekil eksikliğinin ileri sürülmüş olmasını hakkın kötüye kullanılması niteliğinde kabul etmek de mümkün olmayacaktır.

Davacı Kurumun tavsiye kararlarına rağmen sonuç alamamış olması nedeniyle konuyu yargıya götürüp 6 gün içinde idari yargıda dava açmıştır. Davacının yanlışlıkla idari yargıda dava açmış olması da sonuca etkili değildir. Zira bundan dolayı uzayan bir süreç olmamış dava açıldıktan hemen sonra adli yargının görevli olması nedeniyle red kararı verilmiş ve kısa sürede kesinleşmiştir. Yargı yolu yönünden red kararı üzerine de hemen iş mahkemesine bu davayı açmış olup süreçteki bu gelişmeler de yapılan işleme itirazların kararlılıkla sürdürüldüğünü ortaya koymaktadır.

İdari yargıdaki süreç uzamış olsaydı dahi bu süreç davacı aleyhine yorumlanamaz. Zira zaten öncesinde yapılan işlemi kabul etmediğini davacı idareye bildirmiş durumda olduğundan sonrası süreç işveren yönünden iş akdinin feshedilip edilmeyeceğiyle ilgili olup fesih hâlinde işçinin bu işleme karşı dava açma hakkı ayrıca doğacaktır. Öte yandan gönderilen e-postada büro personeli gibi bir açıklamaya yer verilmeksizin memur olarak atandığının bildirilmesi, memur olarak atamasının yapıldığı ve bu işleme karşı idari yargıda dava açmasının gerektiği konusunda kişiyi yanıltabilecek bir içerik taşıdığından idari yargıda geçen sürecin uzaması hâli dahi davacı aleyhine bir yorum yapmayı mümkün kılmaz.

Davacının Kuruma yaptığı başvuru ile dava açma süreleri Kanun gereğince durmaktadır. Kuruma yapılan başvuru nedeniyle geçen süreçte dava açmak için Kanunla konulan süreler dahi durmakta iken, bunun yanında iş mahkemesinde bu davayı açmak için Kanunla konulan bir hak düşürücü süre dahi yok iken, ve itirazla Kuruma yapılan başvuruyla işveren davalıya da başvurulmuş sayılmakta iken, gerek 01.03.2022 tarihine kadar çalışmaya devam etmiş olma gerekse iş mahkemesine dava açılıncaya kadar geçen süreçte çalışmaya devam etmiş olma, yapılan değişikliğin kabul edildiği anlamına gelmediği gibi hakkın kötüye kullanılması olarak da da değerlendirilebilmesi mümkün değildir.

Aradan geçen süreçte çalışmaya devam edilmiş olması hakkın kötüye kullanılması niteliğinde sayılamayacağından, Mahkemece karardaki gerekçelerle yukarıda açıklanan hususlara uygun bir sonuç içerir şekilde bozma kararına uyulmayarak önceki hükümde direnilmesi tarafların iddia ve

savunmalarına, toplanan delillere, uygulanması gereken hukuk kurallarına uygun olup kararın bozulmasını gerektiren bir neden bulunmamaktadır.

Yukarıda açıkladığım nedenlerle direnme kararının onanması gerektiği görüşünde olduğumdan, Özel Daire kararı gibi bozma yönünde oluşan Değerli Çoğunluk görüşüne katılamıyorum.