

İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİĞİ İŞÇİNİN KABUL ETMEMESİ ÜZERİNE FESİH - İŞE İADE

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/36916 Karar No. 2014/7357

Tarihi: 06.03.2014

- İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ İŞLEMİ
- İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİĞİ İŞÇİNİN KABUL ETMEMESİ ÜZERİNE FESİH
- İŞE İADE

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca, "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 şekilde 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." Bu maddeye dayanılarak yapılacak değişiklik feshinde; değişiklik ve fesih bildirimlerinin yazılı yapılması ve sebeplerinin de yazılı gösterilmesi geçerlilik koşuludur. Davacının iş sözleşmesi 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca feshedildiği, 22. maddeye uygun şekilde fesih bildiriminde işyeri değişikliğinin sebeplerinin açıklanmadığı buna göre feshin geçerli olmadığı anlaşılmakla davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalıdır.

DAVA: Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, davanın reddine karar vermiştir. Hüküm süresi içinde davacı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi E.Sevgi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

.....

E) Gerekçe:

Öncelikle her ne kadar karar başlığında Çoruh Edaş İl Müdürlüğü ile Çoruh Elektrik Dağıtım A.Ş. ayrı ayrı davalı gösterilmişse de, bunların her ikisinin aynı işverenlik olduğu anlaşılmaktadır. Somut olayda davalı işverenliğin Maçka'da bulunan işyerinde geçici olarak çalışan davacının iş sözleşmesi 28.11.2011 tarihli yazılı fesih bildirimine göre yeni görev yerinde göreve başlamaması nedeniyle 4857 Sayılı İş Kanunu 17. maddesi uyarınca ihbar tazminatı ödeneceği bildirilerek feshedilmiştir. Fesih öncesi 18.11.2011 tarihinde davalı işverenliğin Maçka'da bulunan işyerinde geçici olarak çalışan davacıya Artvin İl Müdürlüğü'nün acil personel ihtiyacı bulunduğu ve iş sözleşmesindeki hüküm gözetilerek Artvin İli'nde görevlendirildiği hususu tebliğ edilmiştir. Davacı 18.11.2011 tarihli yazıyla Gümüşhane'de çalışmaktayken il müdürüyle aralarında çıkan anlaşmazlıktan dolayı 01.08.2011 tarihinde Maçka İlçesine geçici olarak görevlendirildiğini, 3 ay 27 gün sonra Artvin ilinde görevlendirildiği hususunda tebliğ yapıldığını, görevlendirmenin iyi niyetten uzak olduğunu, Gümüşhane veya Torul İlçe İşletme Şefliğinde çalışabileceğini belirterek söz konusu görevlendirmeyi kabul etmemiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca, "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 şekilde 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." Bu maddeye dayanılarak yapılacak değişiklik feshinde; değişiklik ve fesih bildirimlerinin yazılı yapılması ve sebeplerinin de yazılı gösterilmesi geçerlilik koşuludur(Dairemizin 02.06.2008 gün ve 2007/39341 Esas,2008/13324 Karar sayılı ilamı).

Davacının iş sözleşmesi 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca feshedildiği, 22. maddeye uygun şekilde fesih bildiriminde işyeri değişikliğinin sebeplerinin açıklanmadığı buna göre feshin geçerli olmadığı anlaşılmakla davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalıdır.

4857 sayılı İş Yasasınının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM: Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
 2. Feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,
 3. Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık brüt ücreti tutarında BELİRLENMESİNE,
 4. Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin GEREKTİĞİNE,
 5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 6. Davacının yaptığı 400.00 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
 7. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine,
- Kesin olarak oybirliği ile 06.03.2014 günü karar verildi.