

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/36916

Karar No. 2014/7357

Tarihi: 06.03.2014

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/18-21,22

- **DEĞİŞİKLİK FESHİ**
- **İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİĞİ İŞÇİNİN KABUL ETMEMESİ ÜZERİNE YAPILAN FESHİN DEĞİŞİKLİK SEBEBİNİN YAZILI OLARAK BİLDİRİLEREK YAPILMAMASININ GEÇERSİZLİK NEDENİ OLDUĞU**

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 işçiye 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.

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:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, 15/10/2010 tarihinde Çoruh EDAŞ İl Müdürlüğünde perakende satış hizmetlerinde çalışmak üzere Aksa Enerji Genel Müdürlüğü yetkililerince belirsiz süreli sözleşme imzalayarak 4857 sayılı İş Kanununa tabi olarak göreve başladığını ve bu görevde çalışmaktayken 15/07/2011 tarihinde Gümüşhane İl Müdürünün kanun ve yönetmenliklere, Gümüşhane Valilik Makamının yazılı talimatına aykırı mera yaylaklarında elektrik abonelik yaptırmak istemesi, yazılı talimat vermemesi ve hukuki anlamda ilgili makamlardan bu sorunun çözümü için çaba sarfedeceği yerde şiddet kullanarak, zorla, hakaretle, darpla kanunsuz iş yaptırmaya çalışması nedeniyle aralarında yaşanan sorundan dolayı geçici görevlere, nakillere ve hizmet akdinin feshine maruz kaldığını, yapılan görevlendirmelerin ve tayinlerin iyi niyet kuralları çerçevesinde objektif olarak yapılmadığını, sorunun yaşandığı 15/07/2011 tarihinden 18/11/2011 tarihine kadar 4 ay 3 gün içerisinde çalışma koşullarının tamamen değişmesinin aile düzeninin bozulmasına neden olacağını, sonu belirsiz olan işyerlerine nakille veya geçici görevle gitmenin kendisinin ruhen, beden,

psikolojik ve ekonomik olarak etkilediğini belirterek yapılan feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davacının davasının haksız ve hukuki dayanaktan yoksun olduğunu, bu nedenle reddinin gerektiğini, davacının imzaladığı belirsiz süreli iş aktinde Çoruh Elektrik Dağıtım A.Ş.'nin görev bölgesi olan Trabzon, Rize, Artvin, Gümüşhane, Giresun illerinde çalışmayı kabul ettiğini, Çoruh EDAŞ Artvin İl Müdürlüğünün acil personel talebi üzerine bu işyerinde hizmette aksama olmaması amacıyla bu il müdürlüğüne atanmış ve bu atamayı kabul etmemesi üzerine müvekkili şirketin davacı işçinin iş sözleşmesinin feshedildiğini, çalışma koşullarında değişiklik yapma yetkisi işverene tanındığını, işçinin Artvin'de personel ihtiyacı olması nedeniyle orada görevlendirildiğini ancak kabul edilmeyince iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini belirterek davanın reddini talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma yetkisinin işverene tanınmış olduğu, davacı işçinin Çoruh EDAŞ Artvin İl Müdürlüğünün acil personel talebi üzerine hizmette aksama olmaması amacı ile bu il müdürlüğüne atanması ve bu atamayı kabul etmemesi ve aynı şartlarla işe başlamaması işverenin iş sözleşmesini fesih etmesi için haklı sebep oluşturduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

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 Müdürlüğünün 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 iyiniyetten 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 Yasasının 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 ilgilisine iadesine,

Kesin olarak oybirliği ile 06.03.2014 günü karar verildi.