

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/18-21,22

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/37016
Karar No: 2007/1180
Tarihi: 29.01.2007

- İŞ KOŞULLARININ ESASLI BİR ŞEKİLDE DEĞİŞTİRİLMESİ
- İŞÇİNİN DEĞİŞİKLİĞİ KABUL ETMEMESİ
- İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİĞİN GEÇERLİ NEDENE DAYANMASININ GEREKMESİ

ÖZETİ: Somut olayda, davacı işçinin çalışma şartlarında işçi aleyhine esaslı tarzda değişiklik yapıldığı, davacının söz konusu değişikliği kabul etmediği anlaşılmaktadır. Davacı verilen yeni görevi yerine getirmek zorunda olmadığından, işverence İş Kanunu'nun 25.maddesi gereği değil, 22.maddesi uyarınca iş sözleşmesinin feshedilmesi gerekir. İş Kanunu'nun 22.maddesi uyarınca iş sözleşmesinin feshi için, yapılan değişikliğin geçerli nedene dayanması veya fesih için başka bir geçerli nedenin olması gerekir. Böyle olunca, davalı işverenin değişikliğe esas aldığı araç ve şoförlük hizmetlerinin özel bir firmadan temini olgusu önem arz etmektedir. Mahkemece davacının iş şartlarında esaslı tarzda yapılan değişikliğin geçerli nedene dayanıp dayanmadığının anlaşılması bakımından araç ve şoförlük hizmetlerinin dışarıdan temin edilip edilmediği araştırılmadan eksik inceleme ile karar verilmiş olması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

Davacı işçi, üyesi olduğu sendikadan istifa ederek başka bir sendikaya üye olmadığı için önce iş şartlarının tek taraflı olarak esaslı tarzda değiştirildiğini, değişikliği kabul etmeyince iş sözleşmesinin davalı işverence feshedildiğini, feshin sendikal nedeni dayandığını ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşa geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren, işyerinde araç ve şoförlük hizmetlerinin özel bir firmadan hizmet alımı yolu ile temin edilmesinden dolayı Fen İşleri Müdürlüğünde ve diğer müdürlüklerde görev yapmakta olan şoförlerin başka birimlerde istihdam edilmeler zorunluluğunun doğduğunu, şoför olarak çalışan davacının da Park ve Bahçeler Müdürlüğü emrinde geçici olarak çalışmasının uygun görüldüğünü, aynı durumdaki bir çok işçinin söz konusu değişikliği kabul ederek çalışmaya devam etmelerine rağmen, davacının görevlendirmeyi kabul etmediğini ve verilen görevi yerine getirmediğini, iş sözleşmesinin bu nedenle haklı olarak feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davacının davalı belediyede Fen İşleri Müdürlüğünde şoför olarak uzun yıllar çalıştığı, 2006 yılı 5.ayında Park ve Bahçeler Müdürlüğüne vasıfsız işçi olarak verildiği, iş şartlarında esaslı değişiklikte davacının muvafakatinin alınmadığı, yapılan feshin ve görev değişikliğinin davacının üye olduğu sendikadan istifa edip başka bir sendikaya üye olmaması nedenine dayandığı gerekçesi ile feshin sendikal nedene dayandığı sonucuna varılarak davanın kabulüne karar verilmiştir.

Davalı işverence, belediyeye ait araç ve şoförlük hizmetlerinin özel bir firmadan temin edilmesi üzerine şoför olarak çalışanların hizmetlerine ihtiyaç kalmadığı başka bir bölümde değerlendirme zorunluluğu doğduğu, davacının yapılan görev değişikliğini kabul etmediği ve verilen yerine getirmediği için iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini ileri sürmüştür. Fesih tarihi itibarı ile araç ve şoförlük hizmetlerinin özel bir firmadan temin edilip edilmediği dosya içeriğinden anlaşılabilir. İddia edildiği gibi belirtilen hizmetler dışarıdan satın alınarak temin ediliyorsa şoför olarak çalışan işçilerin başka bir bölümde değerlendirilmesi feshin son çare olması ilkesinin bir gereğidir, işçinin iş şartlarında esaslı tarzda aleyhine yapılan değişikliği kabul etme zorunluluğu yoksa da, işverenin geçerli nedene dayalı yaptığı değişiklikten dolayı bunu kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesini fesih hakkı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22.maddesi hükmünden doğmaktadır. Somut olayda, davacı işçinin çalışma şartlarında işçi aleyhine esaslı tarzda değişiklik yapıldığı, davacının söz konusu değişikliği kabul etmediği anlaşılmaktadır. Davacı verilen yeni görevi yerine getirmek zorunda olmadığından, işverence İş Kanunu'nun 25.maddesi gereği değil, 22.maddesi uyarınca iş sözleşmesinin feshedilmesi gerekir. İş Kanunu'nun 22.maddesi

Yargıtay Kararları

uyarınca iş sözleşmesinin feshi için, yapılan değişikliğin geçerli nedene dayanması veya fesih için başka bir geçerli nedenin olması gerekir. Böyle olunca, davalı işverenin değişikliğe esas aldığı araç ve şoförlük hizmetlerinin özel bir firmadan temini olgusu önem arz etmektedir. Mahkemece davacının iş şartlarında esaslı tarzda yapılan değişikliğin geçerli nedene dayanıp dayanmadığının anlaşılması bakımından araç ve şoförlük hizmetlerinin dışarıdan temin edilip edilmediği araştırılmadan eksik inceleme ile karar verilmiş olması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 29.01.2007 gününde oybirliğiyle karar verildi.