

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/17,24

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2005/28843
Karar No: 2006/8026
Tarihi: 30.03.2006

- ALTI İŞÇİNİN YAPTIĞI İŞİN BİR İŞÇİYE YAPTIRILMAK İSTENMESİ
- İŞ KOŞULLARININ AĞIRLAŞTIRILMASI
- İŞÇİNİN İŞ KOŞULLARININ AĞIRLAŞTIRILMASI NEDENİYLE HAKLI FESHİ
- İHBAR TAZMİNATINA HÜKMEDİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ: 6 kişilik ekipte birlikte yükleme boşaltma işi yapan davacının diğer işçilerin işyerinden ayrılmaları nedeniyle işi yalnız başına yapmak zorunda kaldığı, yanına yardımcı verilmesi talebinin işveren tarafından kabul edilmemesi sonucunda işten haklı olarak kendisinin ayrıldığı ve iş akdinin eylemli olarak davacı tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunun 24/f maddesinde; işyerinde çalışma şartlarının ağırlaştırılması halinde iş akdinin işçi tarafından derhal feshedilebileceği düzenlenmiştir. İşyerinde 6 kişi ile çalışan davacının tek başına çalışmaya zorlanması çalışma şartlarının işverence ağırlaştırıldığını gösterir. Bu durumda davacı kıdem tazminatına hak kazanır. Ancak haklı nedenle de olsa iş akdini kendisi fesheden işçi ihbar tazminatı talep edemez.

DAVA: Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, izin, bayram ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Yargıtay Kararları

1. Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının tüm temyiz itirazları ile davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Davacı, davalıya ait tuğla kiremit fabrikasında taşıyıcı olarak çalıştığını, işyerinde yalnız kalması üzerine, yanına yardımcı verilmesini isteyince 10.8.2003 tarihinde işveren tarafından iş akdinin haksız sona erdirildiğini ileri sürerek işçilik alacakları talebinde bulunmuştur,

Davalı işveren, davacının 9 ve 10 Ağustos 2004 tarihlerinde sebepsiz işe gelmediğinin tutanakla tespit edildiğini ve bu nedenle iş akdinin 12.8.2004 günlü noter ihtarnamesi ile haklı feshedildiğini ileri sürerek davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, davalı işyerinde 6 kişinin yapması gereken işi davacının tek başına yapmak zorunda kalması ve yanına yardımcı verilmesini istediği halde bunun kabul edilmeyerek, davacı işçinin iş akdini feshe zorlandığı ve haklı olarak davacının iş akdini feshettiği sonucuna varılarak ihbar ve kıdem tazminatına hükmedilmiştir.

Toplanan tüm deliller ve dosya kapsamından, 6 kişilik ekiple birlikte yükleme boşaltma işi yapan davacının diğer işçilerin işyerinden ayrılımları nedeniyle işi yalnız başına yapmak zorunda kaldığı, yanına yardımcı verilmesi talebinin işveren tarafından kabul edilmemesi sonucunda işten haklı olarak kendisinin ayrıldığı ve iş akdinin eylemli olarak davacı tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunun 24/f maddesinde; işyerinde çalışma şartlarının ağırlaştırılması halinde iş akdinin işçi tarafından derhal feshedilebileceği düzenlenmiştir. İşyerinde 6 kişi ile çalışan davacının tek başına çalışmaya zorlanması çalışma şartlarının işverence ağırlaştırıldığını gösterir. Bu durumda davacı kıdem tazminatına hak kazanır. Ancak haklı nedenle de olsa iş akdini kendisi fesheden işçi ihbar tazminatı talep edemez. Mahkeme gerekçesinde de iş akdinin davacı işçi tarafından haklı nedenle feshedildiği kabul edildiğinden ihbar tazminatı talebinin reddine karar vermek gerekirken bu isteğin de hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.3.2006 gününde oybirliği ile karar verildi.