

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/22

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2008/10684
Karar No. 2009/32319
Tarihi: 19.11.2009

- İŞ KOŞULLARININ ESASLI BİR ŞEKİLDE DEĞİŞTİRİLMESİ
- İŞÇİ ALEYHİNE YAPILAN GÖREV DEĞİŞİKLİĞİNİN HAKLI FESİH NEDENİ OLAMAYACAĞI
- FESİH SEBEBİNİN DEĞİŞTİRİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ: İşçinin çalışma koşullarında işçi aleyhine değişiklik niteliğinde olan görevlendirmelerin 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesi uyarınca işçiyi bağlamayacağı açıktır. Bu kapsamda bir görevin yerine getirilmemiş oluşu da işverene haklı fesih imkanı vermez.

Dosyadaki deliller birlikte değerlendirildiğinde: davalının fesih yazısında ileri sürdüğü fesih sebebi olan, hatırlatıldığı halde görevini yapmamakta ısrar ettiği hususu yukarıda belirtilen esaslar doğrultusunda fesih şartlarının oluştuğu davalı işveren tarafından ispat edilememiştir. Öte yandan cevap dilekçesinde her ne kadar fesih yazısında belirtilmeyen amirine küfür etmesi hususunu ileri sürmüş ve buna da fesih sebebi olarak dayanmış ise de, dayanılan fesih sebebinin değiştirilemeyeceği, kaldı ki, bu hususun dahi ispat edilemediği sonucuna ulaşılmaktadır.

DAVA: Davacı, kıdem, ihbar, kötü niyet tazminatı, yıllık izin ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi İ.Polat tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

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

2-İş sözleşmesinin işveren tarafından hatırlatıldığı halde görevlerini yapmamakta ısrar etmesi nedeniyle haklı olarak feshedilip feshedilmediği noktasında taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

4857 sayılı İş Kanununun 25 II- (h) bendinde, işçinin hatırlatıldığı halde görevlerini yapmamakta ısrar etmesi durumunda işverenin haklı fesih imkanının bulunduğu hükme bağlanmıştır.

İş görme edimi, işçi tarafından işverenin verdiği talimatlara uygun olarak yerine getirilmelidir. İşverenin talimatlarının da iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi getirilebilecek sınırlamalara ve işçinin eğitimi, yeteneği ve takati gibi hususlara aykırılık oluşturamamalıdır.

1475 sayılı İş Kanununda işçinin hatırlatıldığı halde görevlerini yapmaması haklı fesih nedeni olarak sayılmış ve işçinin bu anlık durumu yeterli görülmüşken, 4857 sayılı İş Kanunu ile işçinin bu görevi yapmamakta ısrar etmesi kuralı getirilmiştir. Bu noktada işverenin hatırlatmasının ardın da sadece bir kez görevi yapmama yeterli sayılmamalıdır. İşçinin görevi yapmama eylemi hatırlatmanın ardından da devamlılık arz etmelidir.

İşverenin fesih öncesinde işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevlerini hatırlatılmalıdır. Bu hatırlatmanın sözlü olarak ya da yazılı biçimde yapılması mümkündür. Bu konuda ispat yükü de işverededir.

İşçinin görev tanımının, bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde açıkça öngörülmüş olması işverenin hatırlatma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

İşçiye yapılacak hatırlatmada, işçiden yapması istenen görev açık biçimde bildirilmeli ve işin tamamlanmasına yetecek bir süre öngörülmelidir. Bildirimde, görevin hatırlatılması yeterlidir. Görevin gereklerinin yerine getirilmemesi durumunda iş sözleşmesinin feshedileceği hususunun ayrıca bildirilmesi gerekmez.

İşçinin verilen görev tamamlanamamış olsa da, bir kısmını yapmış olması halinde bu davranışının nedenleri üzerinde durulmalı ve işverenin haklı fesih imkânının olup olmadığı, gerekirse uzman bilirkişilerce değerlendirilmelidir.

İşçinin çalışma koşullarında işçi aleyhine değişiklik niteliğinde olan görevlendirmelerin 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesi uyarınca işçiye bağlamayacağı açıktır. Bu kapsamda bir görevin yerine getirilmemiş oluşu da işverene haklı fesih imkanı vermez.

Somut olayda, davalı fesih yazısında iş akdinin 4857 sayılı kanunun 25/II-h maddesi uyarınca feshedildiğini ileri sürmüş, cevap dilekçesinde de amiri durumunda bulunan Birsen Demir'le tartıştığı, diğer çalışanları çalışmaması için

tahrik ettiği, amiri durumunda bulunan kişiye küfretmesi, verilen işleri yapmaması durumunda kendisinin kusuru ile iş akdinin fesih edilmesinin yasaya aykırı olmadığını beyan etmiştir.

Mahkemece davacının sorumlusu olduğu ve kendisinin de aralarında yer aldığı çamaşırhane bölümünde çalışan dört kişinin zam talebinde buldukları, ancak taleplerinin uygun görülmemesi üzerine işi yavaşlattıkları havluların katlanması gerekirken bu işi yapmadıkları, bu durumun işyeri işleyişi ve düzenini bozduğu, iş akdinin haklı olarak feshedildiği, gerekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddine karar verilmiştir.

Oysa, dosyadaki deliller birlikte değerlendirildiğinde: davalının fesih yazısında ileri sürdüğü fesih sebebi olan, hatırlatıldığı halde görevini yapmamakta ısrar ettiği hususu yukarıda belirtilen esaslar doğrultusunda fesih şartlarının oluştuğu davalı işveren tarafından ispat edilememiştir. Öte yandan cevap dilekçesinde her ne kadar fesih yazısında belirtilmeyen amirine küfür etmesi hususunu ileri sürmüş ve buna da fesih sebebi olarak dayanmış ise de, dayanılan fesih sebebinin değiştirilemeyeceği, kaldı ki, bu hususun dahi ispat edilemediği sonucuna ulaşılmaktadır

Bu durumda davalı işveren tarafından yapılan feshin haksız olması nedeni ile kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin kabulü gerekirken reddine karar verilmiş olması hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.11.2009 gününde oybirliğiyle karar verildi.