

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**22. Hukuk Dairesi**

Esas No.	2016/22397
Karar No.	2019/20993
Tarihi:	13/11/2019

**İlgili Kanun / Madde**

**4857 S. İşK/22,24**

- ***İŞÇİNİN İŞ KOŞULLARININ ESASLI BİR ŞEKİLDE DEĞİŞTİRİLMESİ***
- ***EYLEMLİ FESİH***
- ***KIDEM TAZMİNATI***

**ÖZETİ** Tüm tanık beyanları ve dosya kapsamından; davacının çalıştığı bölümün değiştirildiği, çalışma koşulları bakımından daha ağır bir bölümde çalıştırılmak istendiği davacının da kabul etmediği ve çalışma koşullarındaki esaslı değişiklik nedeniyle iş akdini eylemli olarak feshettiği anlaşılmaktadır. Belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı İş Kanununa tabi işçiler bakımından, işçinin fesih bildirimini yazılı yapma zorunluluğu bulunmamaktadır. İş sözleşmesi davacı işçi tarafından feshedildikten sonra davalı işveren tarafından feshi mümkün değildir. Devamsızlığın iddia edildiği günlerde sözleşme zaten sona ermiştir. Davacının çalışma koşullarının aleyhe değiştirildiği de sabit olduğundan davacının kıdem tazminatının kabulü gerekirken yazılı gerekçeyle reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davacı tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

#### Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, son aylarda başka başka işlerde çalıştırılmak istendiğini, üzerinde baskı kurulduğunu iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatı ile ödenmeyen ücret alacağı talebinde bulunmuş, 27.10.2015 tarihinde işe, ücret alacağı talebinden feragat ettiğini belirtmiştir.

#### Davalıların Cevaplarının Özeti:

Davalı vekili, davacının mazeret bildirmeden devamsızlık yaptığını bu nedenle iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

#### Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

#### Temyiz:

Karar davacı tarafından temyiz edilmiştir.

#### Gerekçe:

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

2-Davacının iş akdinin feshi konusunda taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

İş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü, "çalışma şartları" olarak değerlendirilmelidir.4857 sayılı Kanun'un 22. maddesindeki, "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 şekle 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. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir" şeklindeki düzenleme, çalışma şartlarındaki değişikliğin kanuni dayanağını oluşturur.

İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma şartlarının en önemlileridir. Bundan başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma şartları arasında yerini alır.Çalışma şartlarının değişikliğinden söz edebilmek için öncelikle bu şartların neler olduğunun ortaya konulması gerekir.

Sözü edilen 22. maddenin yanı sıra Anayasa, kanunlar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, çalışma şartları olarak değerlendirilmelidir.

İş sözleşmesinde, gerektiğinde çalışma şartlarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemeler bulunması halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma şartlarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir.İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ya da geçerli sebebe dayanan değişiklikler, çalışma şartlarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez.

4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinde çalışma şartlarında esaslı değişiklik sebebiyle işçinin iş sözleşmesini haklı olarak feshedebileceği öngörülmemiştir. Bununla birlikte çalışma şartlarının değiştirilmesi aynı zamanda şartlarının uygulanmaması anlamına geldiğinden, aynı Kanun'un 24/II-f. bendinde belirtilen hal, işçinin haklı fesih sebepleri arasında sayılmıştır. Bu durumda işçinin ihbar tazminatı talep hakkı doğmazsa da, kıdem tazminatı ödenmelidir. Bununla birlikte, çalışma şartlarında esaslı değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin işverence feshi halinde, işçinin ihbar ve kıdem tazminatlarını talep hakkı doğar. Somut olayda, mahkemece iş sözleşmesinin önce işveren tarafından devamsızlık nedeniyle haklı nedenle feshedildiği, işçinin sonraki feshinin haksız olduğu değerlendirmesiyle davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmiştir. Mahkemenin feshe ilişkin bu değerlendirmesi hatalıdır. Şöyle ki; yargılama sırasında dinlenen davacı tanığı ... beyanında özetle; davacının örgü işinde çalışırken sarma makinesindeki işte çalışmasının söylendiğini, davacının kabul etmediğini belirtmiş, davacı tanığı ... ; sarma bölümünün örgüye göre zor olduğunu, beyan etmiştir. Davalı tanığı ... beyanında özetle; davacının örme bölümünden sarma bölümüne gönderildiğini, bunu kabul etmeyerek işten ayrıldığını belirtmiş, davalı tanığı ... ise, davacının örme bölümünde çalışırken bölümünün değiştirildiğini, sarmaya verildiğini, sarma bölümünün vardiyalı olduğunu, gece çalışması da yapacağını, örme bölümüne göre biraz daha ağır olduğunu beyan etmiştir. Tüm tanık beyanları ve dosya kapsamından; davacının çalıştığı bölümün değiştirildiği, çalışma koşulları bakımından daha ağır bir bölümde çalıştırılmak istendiği davacının da kabul etmediği ve çalışma koşullarındaki esaslı değişiklik nedeniyle iş akdini eylemli olarak feshettiği anlaşılmaktadır. Belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı İş Kanununa tabi işçiler bakımından, işçinin fesih bildirimini yazılı yapma zorunluluğu bulunmamaktadır. İş sözleşmesi davacı işçi tarafından feshedildikten sonra davalı işveren tarafından feshi mümkün değildir. Devamsızlığın iddia edildiği günlerde sözleşme zaten sona ermiştir. Davacının çalışma koşullarının aleyhe değiştirildiği de sabit olduğundan davacının kıdem tazminatının kabulü gerekirken yazılı gerekçeyle reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13/11/2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.