

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İŞK/22,25

T.C.  
YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

Esas No. 2016/11952

Karar No. 2020/638

Tarihi: 20/01/2020

- İŞÇİNİN HATIRLATILDIĞI HALDE GÖREVİNİ YAPMAMASINDAN SÖZ EDEBİLMEK İÇİN YAPMAMANIN SÜREKLİK GÖSTERMESİNİN GEREKMESİ
- İŞÇİNİN FESİHTEN ÖNCE GÖREVLERİNİN YAZILI VEYA SÖZLÜ OLARAK HATIRLATILMASININ ZORUNLU OLDUĞU BU ZORUNLULUĞA UYULDUĞUNU İŞVERENİN KANITLAMASININ GEREKMESİ
- İŞÇİ GÖREV TANIMININ YAPILMIŞ OLMASININ HATIRLATMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜ ORTADAN KALDIRMAYACAĞI
- İŞÇİYE HATIRLATILAN İŞÇİ BİTİRECEK KADAR SÜRE VERİLMESİNİN GEREKTİĞİ
- ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK NİTELİĞİNDE OLAN GÖREVLENDİRMELERİN İŞÇİYİ BAĞLAMAYACAĞI
- ESASLI DEĞİŞİKLİĞİ KABUL ETMEYEN İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN HATIRLATILDIĞI HALDE GÖREVİNİ YAPMAMAKTA ISRAR NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERDİRİLEMEYECEĞİ

**ÖZETİ** İş görme edimi işçi tarafından işverenin verdiği talimatlara uygun olarak yerine getirilmelidir. İşverenin talimatlarının, bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile getirilebilecek sınırlamalar ile işçinin eğitimi, yeteneği ve takati gibi hususlara aykırılık oluşturmamalıdır.

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

İşveren tarafından fesih öncesinde, işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevleri hatırlatılmalıdır. Bu hatırlatmanın sözlü ya da yazılı biçimde yapılması mümkündür. Bu konuda ispat yükü de işverendedir.

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

İşçiye yapılacak hatırlatmada/uyarıda, işçiye 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. Ancak, işveren tarafından işçiye bu yönde bir bildirim yapılmış ise, işçinin yeni bir eylemi gerçekleşmedikçe, önceki eylemlerine dayanılarak iş akdi feshedilemez.

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

Çalışma koşullarında işçi aleyhine değişiklik niteliğinde olan görevlendirmelerin, 4857 sayılı Yasa'nın 22'nci maddesi uyarınca işçiyi bağlamayacağı açıktır. Bu kapsamda bir görevin yerine getirilmemiş olması işverene haklı fesih imkânı vermez

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor

dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı isteminin özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalıya ait işyerinde 24/03/2010 tarihinden iş akdinin fesih edildiği 14/10/2014 tarihine kadar çalıştığını, müvekkilinin mesai bitimine iki saat kala vardiya amirinden izin istemesi üzerine iş akdinin tek taraflı olarak fesih edildiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatı talebinde bulunmuştur.

B)Davalı cevabının özeti:

Davalı vekili, davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih edildiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

C)Yerel Mahkeme kararının özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, davanın reddine karar verilmiştir.

D)Temyiz:

Kararı yasal süresi içinde davacı vekili temyiz etmiştir.

E)Gerekçe:

Taraflar arasındaki iş sözleşmesinin, işveren tarafından hatırlatıldığı halde işçinin görevlerini yapmamakta ısrar etmesi nedeniyle haklı olarak feshedilip feshedilmediği noktasında uyuşmazlık söz konusudur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin (II) numaralı bendinin (h) alt bendinde, işçinin hatırlatıldığı halde görevlerini yapmamakta ısrar etmesi durumunda işverenin haklı fesih imkânının bulunduğu hükme bağlanmıştır.

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

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

İşveren tarafından fesih öncesinde, işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevleri hatırlatılmalıdır. Bu hatırlatmanın sözlü ya da yazılı biçimde yapılması mümkündür. Bu konuda ispat yükü de işverendedir.

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

İşçiye yapılacak hatırlatmada/uyarıda, işçiye 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. Ancak, işveren tarafından işçiye bu yönde bir bildirim yapılmış ise, işçinin yeni bir eylemi gerçekleşmedikçe, önceki eylemlerine dayanılarak iş akdi feshedilemez.

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

Çalışma koşullarında işçi aleyhine değişiklik niteliğinde olan görevlendirmelerin, 4857 sayılı Yasa'nın 22'nci maddesi uyarınca işçiye bağlamayacağı açıktır. Bu kapsamda bir görevin yerine getirilmemiş olması işverene haklı fesih imkânı vermez.

Somut uyuşmazlıkta davacının iş yerinde operatör olarak çalıştığı, 13/10/2014 tarihinde davacının 08:00-18:00 vardiyasında çalıştığı sırada amirlerinden izin istediği ancak amirleri tarafından işlerin yoğun olması nedeniyle izin verilmediği davacının da bunun üzerine işinin başına dönmeyerek saat 16:,00 civarı işyerinde bulunan kantine giderek burada mesai bitimi olan 18:00'a kadar oturduktan sonra işyerini terk ettiği şeklinde gerçekleşen olayda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin (II) numaralı bendinin (h) alt bendinde izah edilen işçinin hatırlatıldığı halde görevlerini yapmamakta ısrar etmesinin yasal şartları oluşmadığından davanın kabulü yerine reddi hatalıdır.

#### F)SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20/01/2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.