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

İZMİR
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
3.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/410
Karar No. 2026/575
Tarihi: 11/03/2026

●İŞVERENİN HAKLI NEDENLE FESHİ
●İŞÇİNİN ÖDEVLERİNİ HATIRLATILDIĞI HALDE YAPMAMAKTA ISRAR ETMESİ
●İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI KAPSAMINDA YAPTIĞI DEĞİŞİKLİĞİN İŞ KOŞULLARINDA ESASLI ANLAMINA GELMEYECEĞİ
●İŞÇİNİN ESASLI DEĞİŞİKLİK NİTELİĞİNDE OLAN İŞİ KABUL ETMEMEKTE ISRAR ETMESİ

ÖZETİ İşveren tarafından iş şartlarında yapılan değişiklik, işverenin yönetim hakkı kapsamında kalıyorsa esaslı değişiklik sayılmaz. Kısaca, işveren yönetim hakkının kapsamında bulunan konularda tek taraflı değişiklik yapabilir. İşverenin yönetim hakkı yasadan, sözleşmeden ve işyeri uygulamasından kaynaklanabilir. Bu konuda en yaygını, işçinin imzaladığı sözleşme veya sözleşmenin eki niteliğindeki yönetmelik hükümleri ile değişiklik yapılmasını kabul etmesidir. Ancak yönetim hakkı kapsamında kalan değişikliğin, işçinin kişilik haklarına, emredici kurallara ve ahlaka aykırı olmaması, işverenin bu hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanması gerekir. Bir başka anlatımla, işveren yönetim hakkı kapsamında kalan değişiklik yetkisi, sözleşme özgürlüğünün sınırları kapsamında incelenmeli, dar yorumlanmalı ve işverenin bu hakkı keyfilik denetimine tabi tutulmalıdır. Yönetim hakkı kapsamında kalan veya sözleşme ile kabul edilen ve geçerli sayılan değişikliklerde, işçinin işverenin bu talimatına uyması gerekir. Aksi halde, değişiklik esaslı

değişiklik olmadığından işveren, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II–(h) maddesi uyarınca ödevleri hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etme veya görev yerine gitmemekten dolayı aynı maddenin g fıkrası uyarınca devamsızlık nedeni ile iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkına sahiptir.

Bu genel açıklamalar ışığında somut olaya bakıldığında; Davacının şekillendirme bölümünde operatör olarak çalıştığı davalı işveren tarafından davacının sağlık raporuna istinaden talep etmesi üzerine vardiya düzenine göre kısa bir süre sonra davacının sağlığına uygun bölümlerde görevlendirilmek istendiği, davacının kendisine teklif edilen, üstelik bilirkişi heyet raporu ile de sağlığına daha uygun olduğu açıklanan "Ambar", "Sırlama" ve "Kalite Ayırım" bölümlerinin hiç birini kabul etmediği gibi önceki bölümünde de çalışmadığı, bu durumda davalı işverenin yönetim hakkını keyfi olarak kullandığının söylenemeyeceği, davacının verilen görevi yapmamakta ısrar unsurunun gerçekleştiği, davalı işverenin iş akdini feshinin haklı nedene dayandığı, davanın reddi gerektiği anlaşılmaktadır. Mahkemenin aksi kanaat ile verdiği karar hatalı olmuştur.

A) DAVACININ İSTEMİNİN ÖZETİ

Davacı vekili; müvekkilinin 19.11.2020 - 23.08.2024 tarihleri arasında davalı işyerinde şekillendirme bölümünde operatör sıfatı ile çalıştığını, çalıştığı süre boyunca yol ve yemek yardımı, ikramiye, yakacak yardımı, ayakkabı fişi, A101 fişi, akort ücreti, sosyal yardım ödemeleri yapıldığını, davalı işyerinde Türkiye Çimse-İş Sendikasının örgütlü olduğunu, davacının iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli bir neden olmaksızın sendikal faaliyetlerde bulunması nedeni ile feshedildiğini, mevcut sendikanın toplu iş sözleşmesi görüşmeleri ile ilgili işçileri yeterince bilgilendirmemesi, toplu iş sözleşmesi ile belirlenen ücretlerin çok düşük olması, işyerinde yaşanan sıkıntıların çözümü konusunda sendika yetkililerinin yeterince ilgili olmaması ve sorunları işçilerin taleplerinden ziyade işverenin taleplerini göz önünde bulundurarak çözme yoluna gitmesi vb uygulamalarından rahatsızlık duyulduğunu, bunun üzerine aynı iş kolunda faaliyet göstermekte olan Cam Keramik- İş Sendikası'nda örgütlenme başladığını, bu kapsamda işçilerle Cam Keramik- İş temsilcilerinin de bulunduğu birden fazla toplantı yapıldığını, toplantılara katılan işçilerin diğer işçilerle Cam Keramik- İş Sendikası'na üye

olmaları konusunu konuştuklarını, işyerinde sendikal faaliyetlerin duyulması üzerine, işyeri yetkilileri tarafından, sendikal örgütlenmeyi engellemeye yönelik, davacıya ve işyerinde Cam-Keramik İş Sendikası'nın faaliyetlerinde öncü konumunda bulunan diğer işçilere çeşitli baskılar uygulandığını, üyelikten istifa etmedikleri takdirde zor bölümlere gönderilecekleri, görev yerlerinin değiştirileceği, tazminatsız işten çıkarılacakları, TİS hükümlerinden ve ikramiye, yakacak yardımı gibi ödemelerden yararlandırılmayacakları vb söylemlerde bulunulduğunu, ay ortasında yatırılmakta olan maaş avansının Cam Keramik İş Sendikası'na üye olan işçilere yatırılmadığını ya da eksik yatırıldığını, Mustafa Bayram isimli Cam Keramik İş Sendikası üyesinin temmuz 2024 döneminde alması gereken maaş avansı 5.600,00 TL iken 19.07.2024 tarihinde sadece 1.600,00 TL yatırıldığını, bu durumun gerekçesini sormak için iş yeri yetkilileri ile görüşen işçiye "Cam Keramik İş Sendikası'ndan istifa edip Çimse İş Sendikası'na üye olduğu takdirde eksik avansın hesabına yatırılacağı"nın söylendiğini, bunun üzerine Cam Keramik İş Sendikası'ndan istifa etmek zorunda kalan işçinin eksik avansının 23.07.2024 tarihinde ödendiğini, 2022 yılında da Kristal-İş Sendikası'na üye olan yaklaşık 30 işçinin davalı işverence tazminatsız olarak işten çıkarılmış olduğunu, bu işçilerin sendikal tazminat taleplerinin de yargıda kesinleştiğini, Mutlu Sanga, Mustafa Peker, Kenan Aslan ve Mustafa Bayram isimli işçilerin iş yerinde Cam-Keramik İş Sendikası'nın faaliyetlerini yürütme noktasında öncü işçilerden olduğunu, bu işçilerin iş sözleşmelerinin 23.08.2024-28.08.2024 tarihleri arasında tazminatsız olarak feshedildiğini, davacının iş sözleşmesinin " verilen görevi yerine getirmediği" iddiası feshedildiğini, davacının şekillendirme bölümünde operatör olarak çalışmakta olduğunu, davacının yaşamış olduğu rahatsızlık nedeniyle almış olduğu 12.08.2024 tarihli raporda " hastanın Fabrikada çalıştığı bölümden farklı olarak tedaviye yanıt alabileceğimiz bir bölümde çalışması kanaatimizce faydalı olacaktır." ifadeleri yer aldığını, anılan rapor 12.08.2024 tarihinde davalı işverene ibraz edilmişse de uygun bir bölüme geçirilmediğini, tekrar hatırlatan davacıdan savunma istendiğini, akabinde davalı işverence davacı hakkında tutanak tutularak iş sözleşmesinin feshedildiğini, asıl fesih gerekçesinin Cam Keramik-İş Sendikası üyesi olması olduğunu ileri sürerek; feshin geçersizliğinin tespiti ile davacının işe iadesine, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süreler için 4 aylık ücret ve diğer haklarının ödenmesine, fesih sendikal nedenle yapıldığından davacı lehine bir yıllık ücreti tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilmesine, feshin sendikal nedenle yapıldığı kabul edilmediği takdirde, iş akdinin haklı ve geçerli bir neden olmaksızın feshedildiği göz önünde bulundurularak davacı lehine sekiz aylık ücreti tutarında tazminata hükmedilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

B) DAVALININ CEVABININ ÖZETİ

Davalı vekili; öncelikle arabuluculuk müessesesi ve son tutanak kapsamında eksiklik olup olmadığına göre değerlendirme yapılmasını, dava dilekçesi ile birlikte

eklerinin müvekkillere tebliğ edilmediğini, davanın hangi hukuki sebebe dayandığı belirtilmeden ikame edildiğini, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini ileri süren işçinin, arabuluculuk son tutanak tarihinden itibaren 2 haftalık süre içerisinde dava açması gerektiğini, tüm bu açıklamalar nedeniyle davanın öncelikle usulden reddi gerekeceğini, davacının 19.11.2020-23.08.2024 tarihleri arasında üretim işçisi olarak çalıştığını, iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini, 2 yıl önce açılan sendikal tazminat davalarının örnek gösterilmesi ile kazanç elde edilmeye çalışıldığını, işyerinde Çimse İş Sendikasının örgütlü olduğunu ve 01.01.2023 - 31.12.2024 tarih aralığını kapsayan toplu iş sözleşmesi bulunduğunu, davacının da toplu iş sözleşmesinden yararlandığını, dava dilekçesinde ileri sürülen sendikal baskı ve istifa zorlaması iddialarının kesinlikle gerçek olmadığını, sendikadan istifa ettiği için TİS hükümlerinden yararlanamayan Mustafa Bayram isimli işçiden başkaca hiçbir işçinin avans ya da sosyal yardımlarının eksik ödenmediğini, Mustafa Bayram isimli işçinin insan kaynakları birimine gelmiş ve burada insan kaynakları personeli Hüseyin Bey kendisine dayanışma aidatı ödemek suretiyle de toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceğini bildirdiğini, Mustafa Bayram isimli işçi sonrasında tekrar üye olduğunu bildirdiği için toplu iş sözleşmesinden yararlandırıldığını, toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın " yetkili sendikaya üye olunması yahut üye olmaksızın dayanışma aidatı ödenmesi " suretiyle olduğunu, dava dilekçesinde sayılan işçilerden 6 işçinin 27.08.2024 tarihi itibariyle iş planlaması gereği başka bölümlerde görevlendirildiğini, 3 işçinin kabul ettiğini, ismi sayılan işçilerin esaslı değişiklik teşkil etmeyen görevlendirmeyi kabul etmeyerek verilen görevi yapmaktan imtina ettiklerini , davacının ne tür sendikal faaliyetlerde bulunduğu, müvekkil şirketin davacının hangi tarihlerdeki hangi spesifik sendikal faaliyetleri sonrası ne gibi eylemler ile davacıya baskı uyguladığı hususlarının dava dilekçesinde açıklanmamış olduğunu, davacının herhangi bir sendikaya üye olması ya da sendika değiştirmesinin iş akdinin feshinin sendikal faaliyet sebebiyle gerçekleştiği sonucunu ortaya koymayacağını, davacının şirket yetkililerine 12.08.2024 tarihli sağlık raporu ibraz etmesi ile uygun bölüm arayışı içerisine girildiğini, bu süreçte davacının 19.08.2024 tarihinde şekillendirme bölümündeki ilgili amirlerinin verdiği görevi reddederek sorumlu olduğu tezgaha gelmediğini, davacının savunması sonrasında çalışabileceği bölümlerin kendisi ile görüşüldüğünü ancak davacının bölüm değişikliğini kabul etmediğini, 20.08.2024 tarihinde işyerindeki işine gelmediğini, 21.08.2024 tarihinde davacıya önce ambarlar bölümünde görevlendirildiğine dair tebliğ yapıldığını, ancak davacının kabul etmeyerek tebliği almadığını, aynı gün kalite ayrım sonrası bölümlerin teklif edildiğini, ancak davacının kabul etmeyerek tebliği almadığını ve eski görev yerine de gitmediğini, 22.08.2024 tarihinde işyerine gelen davacı ile yine görüşüldüğünü, ancak davacının verilen hiçbir bölümdeki işi kabul etmediğini, hiçbir belgeye imza atmayacağını, eski görev yerinde de çalışmayacağını bildirdiğini, 22.08.2024 tarihinde talep edilen savunmasını da imzalamaktan imtina ettiğini,

adeta iş akdinin feshi için tüm olumsuz tutum ve davranışları gösterdiğini, bu durumun işyeri çalışma düzenini bozması nedeni ile iş akdinin haklı nedenle 23.08.2024 tarihinde feshedildiğini beyan ederek davanın reddini talep etmiştir.

C) İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ

İlk derece mahkemesince yapılan yargılama sonucunda; "-Davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının İŞE İADESİNE,

-6356 Sayılı Yasanın 25. Maddesi gereğince davacının başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın ödenmesi gereken sendikal tazminat miktarının davacının 1 yıllık brüt ücreti tutarındaki 268.456,32 TL olarak belirlenmesine,

-Davacının işe iadesi için işverene süresi içinde müracatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık boşta geçen süre ücreti ve diğer hakları tutarının 149.917,76 TL brüt olduğunun TESPİTİNE," şeklinde hüküm kurulmuştur.

D) İSTİNAF NEDENLERİ

Davalı vekili istinaf dilekçesinde; davacının iş akdinin haklı ve geçerli nedenle feshedildiğini, davacının sağlık raporuna uygun çalışabileceği bölümlerin kendisine gösterildiğini ancak kabul etmediğini, teklif edilen işlerin, davacının önceki görevine kıyasla bedensel yük kaldırma açısından daha hafif olduğunu, görev değişikliğinin bir yaptırım değil davacının sağlık raporuna istinaden yapılan bir iyileştirme olduğunu, sendikal tazminat kararının somut verilere değil, soyut tanık beyanlarına dayalı olduğunu, davacı ile aynı dönemde iş akdi feshedilen işçilerin sendikal tazminat taleplerinin reddedildiğini ve kesinleştiğini ileri sürerek istinaf yoluna başvurmuştur.

E) GEREKÇE

Dava; İş akdinin sendikal nedenle feshedildiği iddiasına dayalı işe iade ve yasal sonuçlarının tespitine ilişkin olup, ilk derece mahkemesince yapılan yargılama neticesinde davanın kabulüne karar verilmiş ise de;

Davacının iş akdinin 23/08/2024 tarihli fesih bildirimi ile; " İşyerimizde 19.11.2020 tarihinden bu yana çalışmaktasınız. Şirketimize vermiş olduğunuz 12.08.2024 tarihli sağlık raporunda aşırı terleme nedeniyle kliniğe başvurmuş olduğunuz tarafınıza tedaviye başlandığı ve tedaviden fayda görmeniz için fabrikada çalıştığınız bölümden farklı olarak tedaviye yanıt alınabilecek bir bölümde çalışmanızın kanaatlerince faydalı olabileceği yönünde görüş bildirilmiştir. Sağlık raporunuz işyeri hekimimizce değerlendirilmiş ve mevcut çalıştığınız bölümden daha serin bir bölümde görevlendirilmeniz uygun görülmüştür. Bu doğrultuda ambar bölümünde görevlendirilmeniz uygun görülmüş ancak tarafınızca kabul edilmemiştir. Sonrasında sırlama ve kalite ayrım bölümlerinde görevlendirildiniz ancak yine bu bölümlerde çalışmayı da kabul etmemiş ve verilen görev değişikliği belgelerini de imzalamaktan imtina etmiş bulunmaktasınız. Raporunuza uygun görev değişikliklerini kabul etmediğiniz gibi dökümhane bölümündeki mevcut

işinizi de tarafınıza defalarca hatırlatıldığı halde yapmaktan kaçınmış olduğunuz tespit edilerek tutanak altına alınmış bu hususta savunmanız talep edilmiş ancak hiçbir şekilde savunma vermemiş bulunmaktasınız. Sağlık raporunuza uygun görev değişikliğini kabul etmemeniz, verilen görevi tarafınıza hatırlatıldığı halde yerine getirmemeniz 4857 sayılı İş Kanunu ve yerleşik Yargıtay içtihatları uyarınca işverenin işçi ile çalışmaya devam etmesinin beklenemeyeceği hallerden olup, iş akdiniz İş Kanunu m.25/2-h'de öngörülen "işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi" gereğince haklı nedenle ile feshedilmiş olup, işyerimiz ile ilişiğiniz kesilmiştir. " şeklinde belirtilerek feshedildiği,

Mahkemece uzman heyetten alınan bilirkişi raporunda; .." Davacının çalıştığı Şekillendirme Bölümü'ndeki ortamın, ürün kalite gereksinimleri nedeniyle sabit sıcaklık ve nemde tutulduğu, bu ortamın davacının sağlık raporunda belirtilen "aşırı terleme" rahatsızlığı için uygun olamayacağı, işverenin davacıya önerdiği "Kalite Ayırım", "Sırlama" ve "Ambar" bölümlerinin ise doğal havalandırmaya sahip ve termal konfor açısından daha uygun koşullara sahip olduğu, bu nedenle, davacının mevcut çalışma şartlarının sağlık durumu nedeniyle ağırlaştığı kabul edilmekle birlikte, teklif edilen yeni görev yerlerinin çalışma şartlarını ağırlaştırmadığı, davacının sağlık raporu sonrasında işverenin yaptığı görev yeri değişiklik tekliflerinin, davacının mevcut iş sözleşmesinde tanımlanan görevinin niteliğinde ve çalışma koşullarında bir farklılık yarattığı, bu değişikliğin, davacının sağlık durum bildirir raporu gerekçesiyle yapıldığı göz önüne alındığında, bu değişikliğin işverenin yönetim hakkı kapsamında makul bir değişiklik olarak değerlendirilebileceği, davalı işverenin, davacının sağlık raporunda yer alan hekim görüşü doğrultusunda, mevcut bölümünden daha serin ve uygun olabilecek "Ambar", "Sırlama" ve "Kalite Ayırım" bölümlerini teklif ettiği, raporda, davacının mevcut bölümü olan "Dökümhanenin" sıcaklık ve nem açısından davacının sağlık durumuna uygun olamayacağı, teklif edilen yeni bölümlerin, davacının aşırı terleme rahatsızlığı için daha uygun koşullara sahip olduğu, dolayısıyla işverenin yaptığı görev yeri değişikliği tekliflerinin, davacının sağlık koşullarına uygun bir çözüm sunma çabası olduğu ..." açıklanmıştır.

İşveren tarafından iş şartlarında yapılan değişiklik, işverenin yönetim hakkı kapsamında kalıyorsa esaslı değişiklik sayılmaz. Kısaca, işveren yönetim hakkının kapsamında bulunan konularda tek taraflı değişiklik yapabilir. İşverenin yönetim hakkı yasadan, sözleşmeden ve işyeri uygulamasından kaynaklanabilir. Bu konuda en yaygını, işçinin imzaladığı sözleşme veya sözleşmenin eki niteliğindeki yönetmelik hükümleri ile değişiklik yapılmasını kabul etmesidir. Ancak yönetim hakkı kapsamında kalan değişikliğin, işçinin kişilik haklarına, emredici kurallara ve ahlaka aykırı olmaması, işverenin bu hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanması gerekir. Bir başka anlatımla, işveren yönetim hakkı kapsamında kalan değişiklik yetkisi, sözleşme özgürlüğünün sınırları kapsamında incelenmeli, dar yorumlanmalı

ve işverenin bu hakkı keyfilik denetimine tabi tutulmalıdır. Yönetim hakkı kapsamında kalan veya sözleşme ile kabul edilen ve geçerli sayılan değişikliklerde, işçinin işverenin bu talimatına uyması gerekir. Aksi halde, değişiklik esaslı değişiklik olmadığından işveren, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II–(h) maddesi uyarınca ödevleri hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etme veya görev yerine gitmemekten dolayı aynı maddenin g fıkrası uyarınca devamsızlık nedeni ile iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkına sahiptir.

Bu genel açıklamalar ışığında somut olaya bakıldığında; Davacının şekillendirme bölümünde operatör olarak çalıştığı davalı işveren tarafından davacının sağlık raporuna istinaden talep etmesi üzerine vardiya düzenine göre kısa bir süre sonra davacının sağlığına uygun bölümlerde görevlendirilmek istendiği, davacının kendisine teklif edilen, üstelik bilirkişi heyet raporu ile de sağlığına daha uygun olduğu açıklanan "Ambar", "Sırlama" ve "Kalite Ayırım" bölümlerinin hiç birini kabul etmediği gibi önceki bölümünde de çalışmadığı, bu durumda davalı işverenin yönetim hakkını keyfi olarak kullandığının söylenemeyeceği, davacının verilen görevi yapmamakta ısrar unsurunun gerçekleştiği, davalı işverenin iş akdini feshinin haklı nedene dayandığı, davanın reddi gerektiği anlaşılmaktadır. Mahkemenin aksi kanaat ile verdiği karar hatalı olmuştur.

Açıklanan sebeplerle ve tüm dosya kapsamına göre ilk derece mahkemesi kararı hatalı olup ancak bu yanlışlığın HMK.353/b-2 uyarınca duruşma açılmadan giderilmesi mümkün olduğundan Manisa 2. İş Mahkemesi'nin 2024/716 Esas - 2025/526 Karar sayılı kararının ortadan kaldırılmasıyla yeniden esas hakkında karar verilmesi gerektiği kanaatiyle aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

F) HÜKÜM

A-Manisa 2. İş Mahkemesinin 2024/716 Esas - 2025/526 Karar sayılı kararının HMK. 353/b-2. maddesi uyarınca ORTADAN KALDIRILMASINA, yeniden esas hakkında,

B-"1-Davanın REDDİNE,

2-Alınması gereken 732,00-TL karar harcından peşin alınan 427,60-TL harcın mahsubu ile bakiye 304,40-TL harcın davacıdan tahsili ile Hazine'ye gelir kaydına,

3-Davacı tarafından yapılan yargılama giderlerinin davacı üzerinde bırakılmasına,

4-Davalı tarafça yapılan 13.850,00-TL yargılama giderinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

5-Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi gereğince belirlenen 45.000,00-TL vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6-Ödenekten karşılanan 2.080,00-TL arabuluculuk ücretinin davacıdan tahsili ile Hazine'ye gelir kaydına,

7-HMK. 333 maddesi uyarınca taraflarca yatırılan gider avanslarının kullanılmayan kısımlarının karar kesinleştiğinde yatıran taraflara iadesine,"

C-Davalının yatırdığı 732,00-TL istinaf karar harcının karar kesinleştiğinde ve istem halinde davalıya iadesine,

D-Davalının istinaf masrafı olarak yaptığı 2.002,00-TL istinaf kanun yoluna başvurma harcı ve 700,00-TL posta giderinden ibaret toplam 2.702,00-TL'nin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

Dair, dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda, 7036 sayılı Yasa'nın 8. maddesi uyarınca KESİN olmak üzere OYBİRLİĞİ ile karar verildi. 11/03/2026