

**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No. 2013/3595**  
**Karar No. 2014/1733**  
**Tarihi: 07.02.2014**

**İlgili Kanun / Madde**  
**4857 S. İŞK/22**

- ***İŞ KOŞULLARININ AĞIRLAŞTIRILMASI***
- ***İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE FESHİ***

**ÖZETİ.** Davacıya ayakta iş yaptırılmak sureti ile davacının rızası alınmadan çalışma şartlarının ağırlaştırıldığı, bu nedenle iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanun'un 24 / II-f bendi gereğince davacı işçi tarafından haklı nedenle sonlandırıldığı kabulü gerekir. Bu sebeple ihbar tazminatı talebinin reddine karar vermek gerekirken bu isteğin de hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**DAVA :** Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi F. Zencirkıran Güral tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı, iş sözleşmesinin haksız şekilde işverence feshedildiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatları istemiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı, davacının 11.08.2009-18.08.2009 tarihleri arası devamsızlık yaptığını iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

**Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davalının iş sözleşmesini fesihte haksız olduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

**Temyiz:**

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

**Gerekçe:**

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

2- Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshi konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/f maddesinde; işyerinde çalışma şartlarının ağırlaştırılması halinde iş akdinin işçi tarafından derhal feshedilebileceği düzenlenmiştir.

Somut olayda ambalaj elemanı olarak çalışan davacının iş sözleşmesi 11.08.2009-18.08.2009 tarihleri arasında devamsızlık yapması sebebi ile haklı nedenle feshedilmiştir. Davacının sakat kadrosunda çalıştığı, önceki işinde oturarak çalışırken bölümünün kapatılması üzerine makinede çalışmaya verildiği, ayakta durmakta ve makinede zorlandığı, sıkıntı çektiği için hastaneye giderek rapor aldığı rapor bitiminde rahatsızlığının devam etmesi sebebi ile gelemeyeceğini bildirdiği davacı tanığınca beyan edilmiştir. Davalı tanıkları ise davacının işten tazminatlarını alarak ayrılmak istediğini önce olumsuz sonra olumlu cevap verildiğini bu süreç sonunda davacının habersiz olarak işe gelmediğini beyan etmiştir. Davacıya ayakta iş yaptırılmak sureti ile davacının rızası alınmadan çalışma şartlarının ağırlaştırıldığı, bu nedenle iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanun'un 24 / II-f bendi gereğince davacı işçi tarafından haklı nedenle sonlandırıldığı kabulü gerekir. Bu sebeple ihbar tazminatı talebinin reddine karar vermek gerekirken bu isteğin de hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ :** Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 07.02.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.