

T.C. YARGITAY
22. Hukuk Dairesi

Esas No. 2016/19103 İlgili Kanun/Madde:
Karar No. 2019/17043 4857 S.İşK/22
Tarihi: 24.09.2019

- **İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK**
- **İŞVERENİN NAKİL YETKİNİ KÖTÜYE KULLANMAMASININ GEREKMESİ**
- **İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNDE NAKLİ KABUL ETMESİNE KARŞIN BİR BAŞKA İLE GİTMİYİ KABUL ETMEMESİ NEDENİYLE İŞVERENCE GERÇEKLEŞTİRİLEN FESHİN HAKSIZ ANCAK GEÇERLİ FESİH OLDUĞU**

• **ÖZETİ** 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin birinci fıkrasının asıl konuluş amacı işverenin tek taraflı değişiklik

işlemlerine karşı işçiyi korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma şartlarını

değiştirecek işveren davranışlarına engel olmak ve bazı hallerde işçinin sözleşmesinin feshedilmesi

yerine çalışma şartlarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla iş sözleşmesinin sürdürülmesini

sağlamaktır.

Kanun'da iş sözleşmesinin devamı sırasında işverenin çalışma şartlarında değişiklik yapmanın yolu

kapanmış değildir. Kanun koyucu, böyle bir ihtiyacın doğması halinde 22. maddenin birinci

fıkrası

hükmü öngörmüştür. İşveren, geçerli bir değişiklik sebebinin bulunması halinde maddede belirtilen

yönteme uymak suretiyle çalışma şartlarını esaslı tarzda değiştirebilecektir.

İş sözleşmesini fesheden işveren, nakil yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken, 4721 sayılı Türk

Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca, keyfi davranmamalı, nakil kararı alırken dürüst olmalıdır.

Somut olayda;davalı işveren şirket nezdinde özel güvenlik görevlisi olarak çalışan davacının, ailesi ile

birlikte ... ilinde ikamet ettiği gerekçesiyle ... İline yapılan yeni görevlendirmeyi kabul etmemesi

üzerine iş akdinin işveren tarafından feshedildiği hususunda uyuşmazlık bulunmamaktadır.

Dairemizin uygulamasına göre ise; işveren tarafından nakil yetkisi kullanılarak çalışma koşulları esaslı

şekilde değişecek biçimde işçinin başka bir işyerine nakli halinde işçinin bu nakli kabul etmemesi

nedeniyle iş sözleşmesinin feshi geçerli nedene dayanmakta ise de, bu durum haklı fesih teşkil etmediği

için kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesi gerekmekte olup, aksi yönde verilen karar isabetsiz

bulunup, bozmayı gerektirmiştir.

DAVA TÜRÜ: ALACAK

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

Davacı isteminin özeti:

Davacı vekili, davacının davalı işverenin ... ING Bank projesinde 2012 yılından itibaren özel güvenli görevlisi olarak çalıştığını, davalının 25/04/2014 tarihli ihtarname ile ING Bank ile olan sözleşmelerinin sona erdiğini, bu nedenle 06/05/2014 tarihinde yeni görev yeri olarak belirlenen "... Ofis" projesinde işbaşı yapması gerektiğini davacıya bildirdiğini, davacının ise ailesiyle ... ilinde ikamet ettiği gerekçesiyle ... İline yapılan yeni görevlendirmeyi kabul etmemesi üzerine iş akdinin haksız şekilde feshedildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ücretini talep etmiştir.

Davalı cevabının özeti:

Davalı, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme kararının özeti:

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

Temyiz:

Karar süresi içinde davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-Davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı hususunda uyuşmazlık mevcuttur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde, "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 şekilde 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 sebebe 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" hükmü yer almaktadır. Buna göre, işverence değişiklik

önerisinin işçiyeye kanuni usule uyularak iletilmesi ve işçinin de kanundaki süre ve şekil çerçevesinde kabul beyanı ile hukuki geçerlilik kazanır.

4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin birinci fıkrasının asıl konuluş amacı işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiyeyi korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma şartlarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmak ve bazı hallerde işçinin sözleşmesinin feshedilmesi yerine çalışma şartlarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla iş sözleşmesinin sürdürülmesini sağlamaktır.

Kanun'da iş sözleşmesinin devamı sırasında işverenin çalışma şartlarında değişiklik yapmanın yolu kapanmış değildir. Kanun koyucu, böyle bir ihtiyacın doğması halinde 22. maddenin birinci fıkrası hükmü öngörmüştür. İşveren, geçerli bir değişiklik sebebinin bulunması halinde maddede belirtilen yönetmeye uymak suretiyle çalışma şartlarını esaslı tarzda değiştirebilecektir.

İş sözleşmesini fesheden işveren, nakil yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca, keyfi davranmamalı, nakil kararı alırken dürüst olmalıdır. Somut olayda; davalı işveren şirket nezdinde özel güvenlik görevlisi olarak çalışan davacının, ailesi ile birlikte ... ilinde ikamet ettiği gerekçesiyle ... İline yapılan yeni görevlendirmeyi kabul etmemesi üzerine iş akdinin işveren tarafından feshedildiği hususunda uyuşmazlık bulunmamaktadır.

Dairemizin uygulamasına göre işe; işveren tarafından nakil yetkisi kullanılarak çalışma koşulları esaslı şekilde değişecek biçimde işçinin başka bir işyerine nakli halinde işçinin bu nakli kabul etmemesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshi geçerli nedene dayanmakta ise de, bu durum haklı fesih teşkil etmediği için kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesi gerekmekte olup, aksi yönde verilen karar isabetsiz bulunup, bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.09.2019 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.