

GÖREV DEĞİŞİKLİĞİNE İLİŞKİN TEBLİĞ YAPILMADAN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ GEÇERSİZ FESİHDİR.

22. Hukuk Dairesi 2016/17225 E. , 2016/19077 K.
"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ :İş Mahkemesi

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir. Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı işverenlik bünyesinde 02.05.1997 tarihinde çalışmaya başladığını, müvekkilinin görevinin değiştirilmek istendiğini, davacının değişiklik teklifini kabul etmediğini, iş sözleşmesinin davalı işverenlik tarafından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi gereğince 13.09.2015 tarihinde feshedildiğini beyanla, usul ve kanuna aykırı fesih işleminin geçersizliği ile müvekkilinin işine iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının kendisine teklif edilen görevi kabul etmediğini, tüm kanuni hakları ödenerek iş sözleşmesinin feshini talep etmesi üzerine bu icabının kabulüyle iş sözleşmesinin sona erdirildiğini beyanla davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacının iş sözleşmesini haklı olarak feshetmesini gerektirecek 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi anlamında çalışma şartlarında işçi aleyhine değişikliğin gerçekleştiği ispatlanamadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Hüküm davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gereke:

Her ne kadar davacı işçinin iş sözleşmesi geçerli sebeple feshedilmiş ise de işçiye görev değişikliğine ilişkin tebliğ yapılmadan iş sözleşmesi feshetme kararının alındığı, iş sözleşmesinin fesih tarihinin görev değişikliği teklifinden daha önceki bir tarih olduğu böylelikle işçiye yeni iş teklifi yapılmadan iş sözleşmesinin feshine ilişkin tebliğ imzalatıldığı, daha sonra görev yeri değişikliği tebliğ edildiği anlaşılmaktadır. Diğer yandan işverenin değişikliğin geçerli bir sebebe dayandığını ispatlayamadığı göz önüne alınarak işe iade talebinin kabulü yerine yanılığlı değerlendirmelerle yazılı şekilde hüküm kurulması isabetsiz olduğundan hükmün tamamen ortadan kaldırılması aşağıdaki şekilde yeniden hüküm kurulması gerekmektedir.

HÜKÜM:

- 1-Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
- 2-İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE, davacı işçinin davalı ... San. ve Tic. A.Ş.'ye İADESİNE,
- 3-Davacının kanuni sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının işçinin altı aylık ücreti olarak belirlenmesine,
- 4-Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine,
- 5-Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
- 6-Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarifeye göre 1.800,00 TL vekâlet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,
- 7-Davacı tarafından yapılan 494,50 TL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
- 8-Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilie iadesine kesin olarak 23.06.2016 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

