

**İlgili Kanun / Madde**  
**4857.S. İŞK/ 18-21,22**

**T.C**  
**YARGITAY**  
**22. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No. 2012/26182**  
**Karar No. 2013/19137**  
**Tarihi: 17.09.2013**

- **VARDİYA DEĞİŞİKLİĞİNİN BİR VEYA BİR KAÇ İŞÇİYLE SINIRLI YAPILMASI**
- **İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK**

**ÖZETİ:** Mevcut delillere göre davacının saat 14.15'te başlayan vardiyada çalışmak istemediği sonucuna varılmaktadır. Bu durumda vardiya saatleri ve çalışanların vardiyalarının değişim dönemleri ile ilgili işyeri uygulaması önem kazanmaktadır. Vardiya değişikliği yapılmadan işçilerin sürekli ya da uzun bir süre aynı vardiyada çalıştırılmasından sonra, çalışma koşullarında esaslı tarzda bir değişiklik mahiyetinde sadece bir veya bir kaç işçi için vardiya değişikliği 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinde öngörülen prosedüre tabidir.

**DAVA:** Davacı, kıdem ve ihbar tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi E. Çolak tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, iş sözleşmesinin haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından feshedildiğini ileri sürerek, davalıdan kıdem ve ihbar tazminatı alacağını ödetilmesini istemiştir.

Davalı vekili ise, davacının iş sözleşmesinin haklı sebeple sona erdirildiğini, davacının savunmasında çalıştığı vardiyada mutsuz olduğunu ifade ettiğini, grup liderinin kendisine takmış olduğunu ve huzursuz çalıştığını ifade ettiğini, davacının bunun üzerine vardiyasının değiştirildiğini, davacının ise 10.10.2011 tarihinde eski vardiyasına geldiğini, bunun üzerine davacının diğer vardiyaya gelmesi gerektiğinin

söylendiğini, ancak davacının görevli olduğu vardiya da işbaşı yapmadığını, vardiya amirinin kendisine işbaşı yapmasının hatırlatıldığı halde davacının işbaşı yapmayacağını söylediğinden davacının görevli olduğu işi yapmamakta ısrar etmesi karşısında iş sözleşmesinin haklı sebeple sona erdirildiğinden bahisle davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, "...davalı işveren davacının vardiya değişikliğini kabul etmemesi ve yeni vardiyasında çalışmaya başlamaması nedeniyle görevli olduğu işi yapmamakta ısrar etmesinden dolayı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-h maddesi gereğince haklı sebeple feshedildiğini iddia etmiş ise de, samimi görülen ve dosya kapsamı ile uyuşan davacı tanıklarının beyan ettikleri gibi izin dönüşü davacının işyerinde çalışmasının izin verilmediği ve güvenlik görevlilerince nizamiyeye götürüldüğü, bu nedenle davacının iş sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın işveren tarafından feshedildiği ve davacının ihbar ve kıdem tazminatına hak kazandığı..." gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm, taraflarca temyiz edilmiştir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı sebebe dayanıp dayanmadığı ve vardiya değişikliğinin işyeri koşullarında esaslı değişiklik teşkil edip etmediği noktasında toplanmaktadır.

Somut olayda, dava konusu işyerinde vardiyalı çalışma düzeninin olduğu iddia, savunma ve tanık beyanlarından anlaşılmakta ise de, vardiya saatleri ve hangi aralıklarla vardiya postalarının değiştirildiği dosya içeriğinden anlaşılmamaktadır.

Dosya kapsamına göre, davacının 10.10.2011 tarihinde saat 14:15'te başlayan vardiyada çalışmasının istendiği ancak davacının o gün anılan vardiyada değil de önceki vardiyada çalışmak için işyerine geldiği anlaşılmaktadır.

Mevcut delillere göre davacının saat 14.15'te başlayan vardiyada çalışmak istemediği sonucuna varılmaktadır. Bu durumda vardiya saatleri ve çalışanların vardiyalarının değişim dönemleri ile ilgili işyeri uygulaması önem kazanmaktadır. Vardiya değişikliği yapılmadan işçilerin sürekli ya da uzun bir süre aynı vardiyada çalıştırılmasından sonra, çalışma koşullarında esaslı tarzda bir değişiklik mahiyetinde sadece bir veya bir kaç işçi için vardiya değişikliği 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinde öngörülen prosedüre tabidir.

Mahkemece belirtilen bu hususla ilgili olarak araştırma ve inceleme yapılarak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın kabulü hatalı olmuştur.

Kabule göre de; bilirkişi raporunda hesaplanan miktarların raporun sonuç kısmına hatalı olarak geçirildiği anlaşılacakla, hatalı olarak geçirilen bu miktarların hükme esas alınması da isabetli olmamıştır.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.09.2013 gününde oybirliğiyle karar verildi.