

İşyerindeki Servisin Kaldırılması Esaslı Değişiklik Sayılır

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Tarih: 13.09.2021

Kısa Cevap

Evet. Yargıtay 9. Hukuk Dairesine göre işyerindeki **servisin kaldırılması**, çalışma şartlarında işçi aleyhine esaslı bir değişikliktir. İşçinin bu nedenle işyerine gitmemesi **eylemli haklı fesih** sayılır ve işçi **kıdem tazminatına** hak kazanır.

Karar

Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi'nin 05.03.2014 tarihli 2012/2861 esas 2014/7215 karar sayılı kararında özetle; servisin kaldırılması iş şartlarında işçi aleyhine değişiklik olup, davacının iş akdini işyerine gitmeyerek eylemli olarak haklı nedenle feshettiği, anlaşıldığından davacının kıdem tazminatı talebinin kabulü gerektiği vurgulanmıştır.

Karar metnine aşağıda yer verilmiştir.

Karar Metni

A) Davacı isteminin özeti:

Davacı asıl, davalıya ait işyerinde 08.03.2004-28.02.2009 arasında çalıştığını, iş akdine işverenlikçe son verildiğini, 4 yıl fabrikanın servisi ile gidiş geliş yaptıktan sonra yönetimce servisin kaldırıldığını, bir dönem kendi imkânlarıyla işe gidip geldiğini, fakat asgari ücretle her gün taksiyle işe gidemeyeceğini, fabrika yönetimine maaşını taksiye verdiğini izah ettiğini, yapabilecek bir şeyleri olmadığını, sizin sorunuzun denildiğini, parası olmadığından 26-27-28 Şubat 2009 tarihlerinde işe gidemediğini, gelemediğini de parası olmadığından telefonla yönetime bildirdiğini, fabrikaca bu 3 gün dayanak kabul edilerek ihbarname yolladığını ve adresi son 5 yıldır aynı yerde olmasına rağmen ulaşılamadığı ve iade olduğu gerekçesiyle kendisine

tebliğ edilmeden haberi olmadan ilişkisinin kesildiğini, işverenin işyeri koşullarını değiştirerek işe gidiş ve iş şartlarını ağırlaştırdığını, bu nedenle işe gitmesinin haklı neden olduğunu iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının faiziyle tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı cevabının özeti:

Davalı vekili, davacının iş akdinin mazeretsiz ve habersiz olarak art arda 3 işgünü işe gelmemesi nedeniyle feshedildiğini, davacının iddiasının yersiz ve dayanaksız olduğunu, servislerin fesihten tam 6 ay önce kaldırıldığını, 2008 yılında başlayan ekonomik kriz nedeniyle fabrikanın kapanmaması için bazı tasarruf tedbirlerine başvurulduğunu, servislerin 01.09.2008 tarihinden itibaren kaldırılacağı, dileyen personele çok sembolik bir bedelle konut tahsis edileceği, çalışanlara 15.07.2008 tarihinde yapılan duyuru ile bildirildiğini, 01.09.2008 tarihinde de önceden duyurulduğu gibi servislerin kaldırıldığını, servislerin anılan tarihte kaldırıldığının davacının 02.09.2008 tarihli yazılı savunmasında da belirtildiğini, davacının çalışma koşullarında değişiklik yapılması ile ilgili herhangi bir bildiriminin olmadığını, 6 işgünü içinde iş akdini feshetmediğini, hatta değişiklik sonrasında 5-6 ay daha çalışmasını sürdürdüğünü, aradan 6 ay geçtikten sonra çalışma koşullarında değişiklik iddiasıyla işin terkinin mümkün olmadığını, davacının 26-27-28 Şubat 2009 tarihlerinde işe gelmemesinin haklı ve geçerli nedeni olmadığını, Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından da durumun incelendiğini, bildirimin davacının hizmet sözleşmesindeki adresine gönderildiğini, davacının şirkete başka bir adres bildirmediğini, iddialarının tamamen çeliştiğini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, dosya içerisinde bulunan belgelere göre davacının 26, 27, 28 Şubat 2009 tarihleri arasında iş yerine gitmediğinin sabit olduğu, davacı işçinin yargılama sırasında devamsızlığın nedeni olarak yol ücreti ödemekten bıktığını, maddi olarak işe gelmesinin artık mümkün olmadığını, bu nedenle işe gelemediğini belirttiği, işçinin devamsızlığını haklı kılacak herhangi bir nedeninin olmadığı, her ne kadar iş yerinde önceden var olan servis imkanı kaldırılarak iş şartlarının ağırlaştırıldığı iddia edilse de, iş yerinde servis imkanının işçinin üç gün devamsızlık yaptığı tarihten yaklaşık 6 ay kadar önce kalktığının dosyada belgelerden ve tanık beyanlarından anlaşıldığı, dolayısıyla bu durumu süreç içerisinde kabul edip işine devam eden işçinin 26, 27, 28 Şubat 2009 tarihlerinde 3 gün iş yerine gitmemesinin haklı mazeret olarak kabul edilemeyeceği, belirsiz süreli sözleşmede işçinin iş sözleşmesinde belirttiği adresini değiştirdiğinde işverene bildirmediği takdirde sözleşmede belirttiği adrese yapılan tebligatın işçiye yapılmış olacağının belirtildiği, davacının değişen adresini iş yerine bildirdiğine ilişkin herhangi bir belge sunmadığı, davacının devamsızlık olgusunun kanıtlandığı, buna karşı davacı tarafça iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanmadığına ilişkin kanıt sunulamadığı, davalı işverenin haklı nedene dayalı fesih olgusunun sübut bulduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Karar davacı tarafından temyiz edilmiştir.

E) Gerekçe:

Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı yasal gerektirici nedenlere göre davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

Davalı işveren tarafından davacının rızası alınmadan işyerindeki servis uygulamasının kaldırıldığı, işçinin bu nedenle işyerine 26 Şubat 2009 tarihinden itibaren işe gelemediği anlaşılmaktadır.

Servisin kaldırılması iş şartlarında işçi aleyhine değişiklik olup, davacının iş akdini işyerine gitmeyerek eylemli olarak haklı nedenle feshettiği, anlaşıldığından davacının kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Hükmün yukarıda açıklanan gerekçe ile BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.03.2014 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

Sık Sorulan Sorular

Servisin kaldırılması esaslı değişiklik midir?

Karara göre evet; çalışma şartlarında işçi aleyhine bir değişikliktir.

İşçi işe gitmezse devamsızlık sayılır mı?

Karara göre, servisin kaldırılması nedeniyle işe gidilememesi eylemli haklı fesih olarak değerlendirilmiştir.

İşçi hangi tazminata hak kazanır?

Kıdem tazminatına.

İşveren esaslı değişikliği nasıl yapmalıdır?

4857 sayılı Kanunun 22'nci maddesi uyarınca değişikliği yazılı olarak bildirmeli ve işçinin yazılı kabulünü almalıdır.

Karar hangi dairenin?

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 05.03.2014, E. 2012/2861, K. 2014/7215.

Resmî Kaynaklar

- 4857 sayılı İş Kanunu (22'nci madde — çalışma koşullarında değişiklik; 24'üncü madde — işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı)
- 1475 sayılı İş Kanunu (yürürlükteki 14'üncü madde — kıdem tazminatı)

Bu sirküler genel bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Somut uygulama öncesinde ilgili resmî kaynakların güncel hâli ve şirketin özel koşulları ayrıca değerlendirilmelidir.

PROZON'DAN

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı

Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın.

prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/

Bordro Outsource

Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.

prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/

Ar-Ge, Teknopark, TEKMER

Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.

prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri

Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.

prozon.net/hesap-makineleri/

Analiz Merkezi

Teknopark ve teşvik analizleri.

analiz.prozon.net

Yıllık Parametreler

SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.

prozon.net/yillik-parametreler/

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi

Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.

prozon.net/mevzuat-takvimi/

Mevzuat Sirkülerleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/isyerindeki-servisin-kaldirilmesi-esasli-degisiklik-sayilir/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 07:37 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net