

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/27342
Karar No.	2016/581
Tarihi:	14.01.2016

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İŞK/22

- ***İŞÇİNİN FARKLI BİR İLDE ÇALIŞMAYA GÖNDERİLMEK İSTENMESİ***
- ***İŞ SÖZLEŞMESİNDE FARKLI İLLERDEKİ İŞYERLERİNDE ÇALIŞMAYI İŞÇİNİN KABUL ETMİŞ OLMASI***
- ***İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK***
- ***İŞÇİNİN HAKLI FESHİ***
-

ÖZETİ Dosyadaki bilgi ve belgelerden, davalı işverenin Sivas Türk Telekom işyerinde 31.05.2012 tarihinde ihale süresinin sona ermesi üzerine, davacıyı İstanbul'daki işyerinde görevlendirdiği ancak davacının davalı işverene gönderdiği ihtarname ile yeni tespit edilen ücretin öncekinden daha düşük olduğunu, ekonomik ve ailevi sebeplerden yeni işyerinde işe başlayamayacağını bildirerek iş sözleşmesini feshettiği anlaşılmaktadır. Taraflar arasında yapılan sözleşmede işverene davacıyı farklı bir şehirde bulunan işyerinde çalıştırma yetkisi verilmiştir. Davacı Sivas ilinde yaşamakta ve çalışmaktadır. Davacının İstanbul'da görevlendirildiği anlaşılmaktadır. Yeni görev yerinde davacının ekonomik olarak daha ağır bir yük altına gireceği görülmektedir. Bu şehirlerde

kişinin kendisinin ve ailesinin geçimini sağlamanın daha zor olduğu herkesçe bilinen bir gerçektir. İşveren işyeri değişikliği hakkını işçi aleyhine değiştirmiştir. Bu durumda davacının iş sözleşmesini çalışma şartlarında esaslı değişiklik sebebi ile haklı sebeple feshettiğinin kabulü gerekirken mahkemece yanılığa düşülerek yazılı gerekçe ile davacının kıdem tazminatı talebinin reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, ücret alacağı, yıllık izin, fazla mesai ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra 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 işyerinde özel güvenlik görevlisi olarak 10.04.2006-01.06.2012 tarihleri arasında çalışmış olduğunu, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından feshedilmesine rağmen kanuni alacaklarının ödenmemiş olduğunu, 01.06.2012 tarihinde zorunlu ücretli izne çıkartılıp görevlendirme yazısının 21.06.2012 tarihinde tebliğ edildiğini ve 24.06.2012 günü 08.00'de işe başlamasının istendiğini, kendisine herhangi bir yolluk veya kira bedeli gönderilmediğini, yol ücretinin ödenmemesi, kıdem tazminatının %55'ini alması veya gitmesi yönünde yapılan baskılar sonucu akdi tek taraflı olarak feshettiğini belirterek davalıdan kıdem, ihbar tazminatı ile izin, fazla mesai, ulusal bayram genel tatil ve ücret alacaklarının tahsilini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:
Davalı vekili müvekkili şirketin T. ile k. ve güvenlik hizmet alımı sözleşmesi yapılmış olduğunu, 31.05.2012 tarihinde ihale süresinin sona erdiğini, çalışan 647 işçi bulunduğunu, işçilere ihalenin kaybedilmesi sebebiyle önce ücretli izne çıkarılacaklarının sonra eğitim verilerek pozisyonları korunmak suretiyle aynı özlük haklarıyla yeni görev yerlerine atanacaklarının bildirildiğini, aynı ilde istihdam olmaması halinde nakliye masraflarının ve ilk kira bedelinin karşılanacağını duyurulduğunu, davacı ve arkadaşlarının yeni işyerlerine görevlendirildiklerini eğitim sonrası yapılan yazılı bildirim vasıtası ile öğrenmelerine rağmen tebliğden imtina etmeleri sebebiyle durumun tutanakla tespit edildiğini davanın reddini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:
Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının işyerinin

yönetim hakkı kapsamında değiştirildiğini, davacının iş sözleşmesini işyerine gitmeyi kabul etmeyerek haklı sebep olmaksızın sona erdirdiği gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatının reddine, izin, genel tatil ve ücret alacağına reddine, fazla mesai alacağına ise kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davacı ve davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

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

2-Taraflar arasında iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinin haklı sebebe dayanıp dayanmadığı tartışmalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca, "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 şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı iş günü 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 sebebin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir." Bu maddeye dayanılarak yapılacak değişiklik feshinde; değişiklik ve fesih bildirimlerinin yazılı yapılması ve sebeplerinin de yazılı gösterilmesi geçerlilik şartıdır.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden, davalı işverenin Sivas Türk Telekom işyerinde 31.05.2012 tarihinde ihale süresinin sona ermesi üzerine, davacıyı İstanbul'daki işyerinde görevlendirdiği ancak davacının davalı işverene gönderdiği ihtarname ile yeni tespit edilen ücretin öncekinden daha düşük olduğunu, ekonomik ve ailevi sebeplerden yeni işyerinde işe başlayamayacağını bildirerek iş sözleşmesini feshettiği anlaşılmaktadır. Taraflar arasında yapılan sözleşmede işverene davacıyı farklı bir şehirde bulunan işyerinde çalıştırma yetkisi verilmiştir. Davacı Sivas ilinde yaşamakta ve çalışmaktadır. Davacının İstanbul'da görevlendirildiği anlaşılmaktadır. Yeni görev yerinde davacının ekonomik olarak daha ağır bir yük altına gireceği görülmektedir. Bu şehirlerde kişinin kendisinin ve ailesinin geçimini sağlamanın daha zor olduğu herkesçe bilinen bir gerçektir. İşveren işyeri değişikliği hakkını işçi aleyhine değiştirmiştir. Bu durumda davacının iş sözleşmesini çalışma şartlarında esaslı değişiklik sebebi ile haklı sebeple feshettiğinin kabulü gerekirken mahkemece yanılıya düşülerek yazılı gerekçe ile davacının kıdem tazminatı talebinin reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3-Fazla çalışma ücret alacağına zamanaşımına uğrayıp uğramadığı uyuşmazlık konusudur.

4857 sayılı Kanun'un 32/8. maddesinde işçi ücretinin beş yıllık özel bir zamanaşımı süresine tabi olduğu açıkça belirtilmiştir. Fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları da geniş anlamda ücret alacağı niteliğinde olup, beş yıllık zamanaşımı süresine tabidir. Dava konusunun ıslah yoluyla arttırılması durumunda, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 317/2. ve 319. maddeler uyarınca ıslah dilekçesinin davalı tarafa tebliği üzerine iki haftalık süre içinde ıslaha konu kısımlar için zamanaşımı definde bulunulabileceği kabul edilmelidir. Somut olayda hükme esas alınan bilirkişi raporunda yapılan hesaplama üzerine dava konusu alacaklar davacı tarafından 04.04.2013 harcın yatırıldığı tarihte ıslah dilekçesi ile arttırılmıştır. Davalı vekili tarafından ıslah dilekçesine karşı 04.04.2013 tarihli celsede süresinde zamanaşımı defii ileri sürülmüştür. Mahkemece ıslaha karşı zamanaşımı defii değerlendirilerek, gerekirse bilirkişiden ek rapor alınmak sureti ile dava konusu fazla çalışma alacağı ıslah tarihinden geriye doğru beş yıllık süre için hesaplanmalı ve dava dilekçesi ile talep edilip zamanaşımına uğramayan miktar da eklenerek sonuca gidilmelidir. Eksik

inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 14.01.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.