

İŞÇİNİN BAŞKA BİR ŞEHİR-İLÇEYE NAKLİ-HAKLI FESİH

Av. Erdoğan KAYA - www.gurselavukatlik.com

Çalışma yaşamında gelişen yeni durum ve şartlara göre işçilerin çalışma yerlerinin farklı bir şehir ya da ilçeye nakli zorunluluğu doğabilir. Bu durumu öngören işverenlerin birçoğu, iş sözleşmesinin kurulması sırasında işçinin başka bir ilçede ya da Türkiye sınırları içinde başka bir şehirde çalışmayı kabul ettiğine ilişkin hükümleri sözleşmeye almaktadır.

Başka bir ilçede çalışmaya dair onay alınmışken farklı bir ilde görevlendirilme halinde işçinin haklı fesih hakkı var mıdır?

Burada çalışma koşullarında esaslı değişiklik durumunun söz konusu olup olmayacağına kısaca ele alınması gerekmektedir. 4857 s. İş Kanunu'nun 22 inci maddesine göre; “ 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 işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene 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.

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz. ” şeklinde düzenleme mevcuttur.

Görüldüğü üzere çalışma koşullarında yapılacak esaslı değişikliğe ilişkin olarak işçinin onayı alınması gerekmektedir. Yargıtay 9. H.D.'nin konuya ilişkin olarak vermiş olduğu kararda; iş sözleşmesinde, belediye sınırları içinde başka işyerlerinde işçinin görevlendirilebileceği hükmü olmasına karşın, işçinin başka bir ilde görevlendirilmesini işçi aleyhine değişiklik olarak değerlendirmiş ve işçinin buna dayalı işi bırakmasını haklı fesih olarak değerlendirmiştir(2010/4631 E. , 2012/12258 K. sayılı ve 11.04.2012 tarihli kararı).

Peki iş sözleşmesinin kuruluşunda işçiden alınan nakile ilişkin onaya dayalı olarak işverenin yaptığı nakil işlemini işçinin kabul zorunluluğu var mıdır?

Sözleşmenin imzalanması sırasında işçiden görev yeri değişikliklerine ilişkin olarak alınmış onayın varlığı halinde, ilk bakışta esaslı bir değişikliğin olmadığı ve dolayısıyla da işçinin görev yeri değişikliğini kabul etmesi gerektiği gibi bir anlam çıkabilir. Ancak Yargıtay uygulamasında görev yeri değişikliğini işçinin kabul zorunluluğu olup olmadığına dair pek çok ilke kararı mevcuttur. Yargıtay vermiş olduğu kararlarında, işçinin nakle dair onayı olsa da işyeri naklinde objektif neden olup olmadığı, naklin ihtiyaca dayalı olarak yapılıp yapılmadığı, naklin yönetim hakkının iyi niyet kuralları çerçevesinde kullanılmasına dayalı olarak yapılıp yapılmadığı konusunda inceleme yapılıp buna dayalı olarak karar verilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Yargıtay 9. H.D.'nin konuya ilişkin olarak vermiş olduğu kararda; **“Somut olayda, güvenlik görevlisi olan davacının Mecidiyeköy'de çalıştığı, işverence Esenyurt'ta görevlendirildiği ancak davacının uzak olduğu ve yol ücreti verilmediği için görevlendirmeyi kabul etmediği anlaşılmaktadır. Davacının iş şartlarının aleyhe değiştirildiği açıktır. Her ne kadar sözleşmede işverenin İstanbul sınırları içinde çalıştıracağı yeri tayin edeceği belirtilmişse de, işverenin nakil yetkisini yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, objektif olarak kullanıldığı söylenemez. Bu nedenle davacının iş akdini feshi haklı olduğundan kıdem tazminatının kabulü gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir.”** şeklinde karar vermiştir(2014/4238 E. , 2015/15421 K. sayılı ve 28.04.2015 tarihli kararı).

Yargıtay 9. H.D.'nin konuya ilişkin olarak vermiş olduğu emsal niteliğindeki kararda; **“Somut olayda davacının Ankara'dan İstanbul'daki şubeye naklinin zorunlu olup olmadığı, başka bir deyişle Kartal'da davacı pozisyonunda bir işçiye ihtiyaç olup, olmadığı, ihtiyaç var ise bu ihtiyacın İstanbul'da çalışan diğer işçilerden karşılanıp karşılanmayacağı, buna bağlı olarak davalı işverenin nakil yetkisini usulüne uygun ve iyi niyetli olarak kullanıp kullanmadığı hususu araştırılmadan mahkemece kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.”** şeklinde hüküm kurulmuştur(2010/29128 E. , 2012/37213 K. sayılı ve 12.11.2012 tarihli kararı). Görüldüğü üzere işçinin nakile ilişkin önceden alınmış onayı olsa da somut olayda nakile ilişkin ayrıca değerlendirme yapılmalı ve söz konusu değişikliğin bir gereklilik mi yoksa işçiyi zor durumda bırakmaya yönelik keyfi bir hareket mi olduğu belirlenmelidir.

Yargıtay somut olayın özelliklerine göre söz konusu iş yeri değişikliklerini mobbing(psikolojik taciz) olarak da değerlendirebilmekte ve buna dayalı olarak manevi tazminat da ödenmesi gerektiği şeklinde hüküm kurabilmektedir. Yargıtay HGK'nın konuya ilişkin vermiş olduğu kararda; **“...Somut olayda, 56 yaşında evli bir kadın olan davacının, 14 yıl aralıksız olarak davalı bankanın İstanbul işyerinde avukat olarak çalışmasının ardından Adana ve farklı illerde kısa sürelerle 9 ay boyunca ve 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlendirildiği dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Davalı işveren yapılan görevlendirmenin olağan bir uygulama olduğu ve diğer benzer durumda çalışanlara da uygulandığı yönünde bir savunma getirmemiştir. Davacının risk tasfiye ekibi içinde tek avukat olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır. Bankanın diğer avukatlarının aynı dönemde benzer şekilde görevlendirildikleri ileri sürülmüş ve kanıtlanmış da değildir. Davacının iş sözleşmesinin feshi öncesinde 9 aylık sürede gerçekleşen görevlendirmelerin hangi ihtiyaçtan kaynaklandığı somut biçimde ortaya konulmamıştır. Dosyadaki delil durumuna göre davacı işçinin uzun süre İstanbul'da sabit bir görevde avukat olarak çalışmasının ardından Adana ilinde görevlendirildiği, ardından sürekli olarak değişik illerde kısa sürelerle çalışmasının istendiği, işverenin bu uygulamalarının davacıyı yıldırma, bezdirme amacına yönelik olduğu anlaşılmaktadır. Mahkemece psikolojik tacizin varlığı kabul edilse dahi Borçlar Kanunu'nun 41. ve 49. Maddelerine göre manevi tazminatın koşullarının oluşmadığı yönündeki kabulü de doğru değildir. Psikolojik taciz (mobbing) olarak değerlendirilen uygulamaların oluş şekli ve süresi dikkate alındığında manevi tazminatın kabulüne karar verilmelidir. Mahkemece uygun bir miktar manevi tazminat taktir edilerek bu yönde hüküm kurulmalıdır.”** (2012/9-1925 E. , 2013/1407 K. sayılı ve 25.09.2013 T.'li YHGK kararı). Şeklinde değerlendirme yapmıştır. Yargıtay kısa süre içerisinde sık sık yapılan nakil işlemlerinin psikolojik taciz olarak değerlendirilmesi gerektiği ve buna dayalı olarak işçinin manevi tazminat hakkının da doğduğunu belirtmiştir.

