

İlgili Kanun / Madde  
4857 S.İşK/19,21

T.C  
YARGITAY  
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/32938  
Karar No: 2007/4686  
Tarihi: 19.02.2007

- İŞ SÖZLEŞMESİNDE İŞÇİNİN BAŞKA BİR İŞYERİNE NAKLİNİN KARARLAŞTIRILMIŞ OLMASI
- NAKİL YETKİSİNİN OBJEKTİF İYİ NİYET KURALLARINA UYGUN KULLANILMASININ GEREKMEŞİ
- NAKİLİN GEREKÇESİ KONUSUNDA İŞVERENİN ÇELİŞKİYE DÜŞMESİ
- NAKİL BASKISI ALTINDAKİ İŞÇİNİN SERBEST İRADESİNDEN SÖZ EDİLEMeyeCEĞİ
- GEÇERSİZ FESİH

**ÖZETİ:** Tarafların imzalamış oldukları iş sözleşmesinin 7/f maddesinde işverene işçiyi başka bir işyerine nakletme yetkisi verilmiştir. Sözü edilen nakil yetkisinin objektif iyi niyet kurallarına uygun kullanılması gerekir. Davalı işveren, cevap dilekçesinde davacının geçirdiği bir soruşturma nedeni ile Ankara'daki işyerine nakledildiğini, davacının bu atamayı kabul etmeyerek sözleşmesinin feshedilmesini talep etmesi üzerine iş sözleşmesinin sona erdirildiğini ileri sürmüştür. Davacıya 25.5.2005 tarihinde tebliğ edilen nakil yazısında da naklin gerekçesini “şirketimizin yeniden yapılanması sürecine paralel olarak organizasyonumuzda meydana gelen değişiklik” olarak belirtmiştir. Davalı işveren naklin gerekçesi konusunda çelişkiye düştüğü gibi, yeniden yapılanma ve organizasyon değişikliğini de kanıtlamış değildir. Geçerli bir neden olmadığı halde, davacının başka bir ildeki

işyerine nakli ve davacının bu nakil sebebiyle ailevi nedenlerle il dışında çalışamayacağını belirterek, iş sözleşmesinin feshini istemesindeki iradesinin serbest iradeye dayalı olduğunu söyleme olanağı bulunmamaktadır Öte yandan, dosya içeriğine göre, davacı işçiye ihbar ve kıdem tazminatının ödenmiş olması, davalı işverence düzenlenen işten ayrılma bildirgesinde iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 17.maddesi gereğince feshedildiğinin belirtilmiş olması karşısında iş sözleşmesinin davacının istifası ile sona erdiğinin kabulüne imkan yoktur. Mevcut olgulara göre. iş sözleşmesi davalı işverence geçerli neden olmadan feshedilmiş olduğundan davacının işe iade isteğinin kabulüne karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile reddedilmesi hatalıdır.

**DAVA:** Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini işlemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşa geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren, davacının dava dışı Xerok firmasında geçici olarak çalışması ile ilgili olarak soruşturma geçirdiğini ve bu soruşturma sonrası işyerinde oluşan huzursuzluk nedeni ile Ankara'ya atamasının yapıldığını, davacının bu atamayı kabul etmeyerek iş sözleşmesinin sona erdirilmesini talep etmesi üzerine iş sözleşmesinin sona erdirildiğini belirterek da anın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece iş sözleşmesinin davalı işverence feshedilmediği, davacının 27.5.2005 tarihli görev değişikliğini kabul etmeyip tazminatlarının ödenmesi suretiyle, iş sözleşmesinin sona erdirilmesini talep etmesi üzerine iş sözleşmesinin sona erdiği, iş sözleşmesinin davacının istifası ile son bulması nedeni ile işe iade isteğinin reddine karar verilmiştir.

Tarafların imzalamış oldukları iş sözleşmesinin 7/f maddesinde işverene işçiyi başka bir işyerine nakletme yetkisi verilmiştir. Sözü edilen nakil yetkisinin objektif iyi niyet kurallarına uygun kullanılması gerekir. Davalı işveren, cevap dilekçesinde davacının geçirdiği bir soruşturma nedeni ile Ankara'daki işyerine nakledildiğini, davacının bu atamayı kabul etmeyerek sözleşmesinin

## Yargıtay Kararları

feshedilmesini talep etmesi üzerine iş sözleşmesinin sona erdirildiğini ileri sürmüştür. Davacıya 25.5.2005 tarihinde tebliğ edilen nakil yazısında da naklin gerekçesini "şirketimizin yeniden yapılanması sürecine paralel olarak organizasyonumuzda meydana gelen değişiklik" olarak belirtmiştir. Davalı işveren naklin gerekçesi konusunda çelişkiye düştüğü gibi, yeniden yapılanma ve organizasyon değişikliğini de kanıtlamış değildir. Geçerli bir neden olmadığı halde, davacının başka bir ildeki işyerine nakli ve davacının bu nakil sebebiyle ailevi nedenlerle il dışında çalışamayacağını belirterek, iş sözleşmesinin feshini istemesindeki iradesinin serbest iradeye dayalı olduğunu söyleme olanağı bulunmamaktadır. Öte yandan, dosya içeriğine göre, davacı işçiye ihbar ve kıdem tazminatının ödenmiş olması, davalı işverence düzenlenen işten ayrılma bildirgesinde iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 17.maddesi gereğince feshedildiğinin belirtilmiş olması karşısında iş sözleşmesinin davacının istifası ile sona erdiğinin kabulüne imkan yoktur. Mevcut olgulara göre, iş sözleşmesi davalı işverence geçerli neden olmadan feshedilmiş olduğundan davacının işe iade isteğinin kabulüne karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile reddedilmesi hatalıdır.

Belirtilen nedenlerle, 4857 sayılı İş Kanununun 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

**HÜKÜM:** Yukarıda belirtilen nedenlerle:

1-) Kadıköy İş Mahkemesinin 19.9.2006 gün ve 1017-366 sayılı kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,

2-) İşverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine,

3-) Davacının yasal sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının fesih nedeni ve kıdemi dikkate alınarak 4 aylık ücreti olarak belirlenmesine,

4-) Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine,

Davacının işe başlatılması halinde varsa ödenen ihbar ve kıdem tazminatının bu alacaktan mahsubuna.

5-) Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına.

6-) Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarife göre 450.YTL vekalet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

7-) Davacı tarafından yapılan (29.00) YTL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

8-) Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak, oybirliğiyle 19.2.2007 tarihinde karar verildi.