

İlgili Kanun / Madde  
4857 S.İşK/7

T.C  
YARGITAY  
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/30168  
Karar No: 2006/34624  
Tarihi: 26.12.2006

- ÖDÜNÇ İŞ İLİŞKİSİ İÇİN İŞÇİNİN ONAYININ GEREKMEŞİ
- İŞÇİ DEVRİNİN ÜÇLÜ ANLAŞMAYLA YAPILMASININ GEREKMEŞİ
- İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNDE AYNI İŞVERENİN BAŞKA İŞYERLERİNDE ÇALIŞTIRILABİLECEĞİNİN KARARLAŞTIRILMASI
- GENİŞLETİLMİŞ YÖNETİM HAKKI
- YÖNETİM HAKKININ KÖTÜYE KULLANILAMAYACAĞI

**ÖZETİ:** İş sözleşmesinin özel şartlar başlıklı 7. maddesinde, işverenin işçiyi başka işyerlerinde sürekli ya da geçici olarak çalıştırabileceği ve işyerini değiştirebileceği kuralı mevcuttur Davacı işçi yönünden görev değişikliğinin bahsi geçen iş sözleşmesi hükmüne dayanılarak gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte davacı işçi Molay Pak Tifdruk Baskı-Ambalaj Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi çalışanı olduğu halde, dava dışı Mopak Kağıt Karton Sanayi Ticaret Anonim Şirketine ait olan ve Kastamonu ilinde kumlu ayrı bir işyerinde görevlendirilmek istenmiştir, iş sözleşmesinde işçinin başka bir işverene ait işyerine nakline imkan tanıyan bir kurala yer verilmiş değildir.

Esasen iş sözleşmesinde, işçinin başka işverenlere ait işyerlerinde görevlendirilmesini öngören hükmüne geçerlilik tanınması da doğru olmaz. Aynı işverenin değişik işyerleri arasında işçi nakline imkan veren sözleşme hükümleri geçerli sayılabilir ve bu halde işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. İşverenin bu hakkını kötüye kullandığı

durumlar da ise, bu konudaki yönetim hakkının korunmayacağı açıktır.

4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesinde, "işveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur" şeklinde kurala yer verilmiştir. O halde, işçinin holding bünyesinde ya da aynı guruba ait şirketlerden birinden diğerine geçici olarak gönderilmesi, ancak devir anında işçinin rızasının alınmasıyla mümkün olabilir. İşverence işçinin bir başka işverene ait işyerinde daimi olarak görevlendirme yönündeki irade açıklaması ise, hizmet akti devrini sağlamaya yönelik bir girişim olarak ele alınmalıdır. Gerek geçici iş ilişkisinde, gerek hizmet akti devrinde işçinin rızası olmaksızın belirtilen üçlü ilişkilerin kurulması mümkün olmaz.

**DAVA:** Taraflar arasındaki, kıdem ihbar ve sendikal tazminatın ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle reddine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyiz incelemesi davacı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 26.12.2006 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına Avukat M. Ö ile karşı taraf adına Avukat C. S geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

Davacı işçi, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini ileri sürerek ihbar ve kıdem tazminatlarıyla sendikal tazminat isteklerinde bulunmuştur.

Davalı işveren, iş sözleşmesinin verdiği yetkiye dayalı olarak davacının başka bir işyerinde görevlendirildiğini ve bu görevi kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanununun 25/11-h maddesine göre haklı olarak feshedildiğini savunmuştur.

Mahkemece savunmaya değer verilerek davaya konu isteklerin reddine karar verilmiştir.

Davacının davalı MolayPak Tifdruk Baskı-Ambalaj Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi işçisi olarak Kemalpaşa işyerinde çalıştığı tartışmasızdır. Davacı ile dava dışı Mopak Kağıt Karton Sanayi Ticaret Anonim Şirketi arasında 1996 yılında yapılmış olan iş sözleşmesinde davacının matbaa işçisi olarak çalışacağı belirtilmiş, ancak Sosyal Sigortalar Kurumu kayıtlarına göre davacı işçi iş

## Yargıtay Kararları

sözleşmesinin düzenlendiği 25.11.2006 tarihinden itibaren davalı şirket işçisi olarak görev yapmıştır. Anılan iş sözleşmesinin özel şartlar başlıklı 7. maddesinde, işverenin işçiyi başka işyerlerinde sürekli ya da geçici olarak çalıştırabileceği ve işyerini değiştirebileceği kuralı mevcuttur Davacı işçi yönünden görev değişikliğinin bahsi geçen iş sözleşmesi hükmüne dayanılarak gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte davacı işçi MolayPak Tıfdruk Baskı - Ambalaj Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi çalışanı olduğu halde, dava dışı Mopak Kağıt Karton Sanayi Ticaret Anonim Şirketine ait olan ve Kastamonu ilinde kumlu ayrı bir işyerinde görevlendirilmek istenmiştir, iş sözleşmesinde işçinin başka bir işverene ait işyerine nakline imkan tanıyan bir kurala yer verilmiş değildir.

Esasen iş sözleşmesinde, işçinin başka işverenlere ait işyerlerinde görevlendirilmesini öngören hükmüne geçerlilik tanınması da doğru olmaz. Aynı işverenin değişik işyerleri arasında işçi nakline imkan veren sözleşme hükümleri geçerli sayılabilir ve bu halde işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. İşverenin bu hakkını kötüye kullandığı durumlar da ise, bu konudaki yönetim hakkının korunmayacağı açıktır.

4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesinde, "işveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur" şeklinde kurala yer verilmiştir. O halde, işçinin holding bünyesinde ya da aynı guruba ait şirketlerden birinden diğerine geçici olarak gönderilmesi, ancak devir anında işçinin rızasının alınmasıyla mümkün olabilir. İşverence işçinin bir başka işverene ait işyerinde daimi olarak görevlendirme yönündeki irade açıklaması ise, hizmet akti devrini sağlamaya yönelik bir girişim olarak ele alınmalıdır. Gerek geçici iş ilişkisinde, gerek hizmet akti devrinde işçinin rızası olmaksızın belirtilen üçlü ilişkilerin kurulması mümkün olmaz.

Somut olayda davacı işçi diğer işverene ait işyerinde görevlendirmeyi kabul etmemiş ve iş sözleşmesi bu nedenle işverence feshedilmiştir, işçinin geçici iş ilişkisi veya hizmet akti devrine zorlanması düşünülemeyeceğine göre işverence yapılan feshin haklı bir nedene dayanmadığı sonucuna varılmalıdır. Böyle olunca davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatına hak kazandığının kabulü gerekir. Mahkemece anılan istekler yönünden davanın reddine karar verilmesi hatalı olmuştur.

Davaya konu sendikal tazminat yönünden de mahkemece yukarıda yapılan açıklamalar ile mevcut delil durumuna göre yeniden değerlendirmeye gidilmeli ve işyerinde çalışan işçi sayısına göre işyerinin iş güvencesi kapsamında olup olmadığı da araştırılmak suretiyle bir karar verilmelidir

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, Davacı yararına takdir edilen 450 YTL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harem istek halinde ilgiliye iadesine, 26.12.2006 gününde oybirliği ile karar verildi.