

İlgili Kanun / Madde
1475 S.İşK/14
4857/S.İşK/22

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/1894
Karar No: 2006/20663
Tarihi: 12.07.2006

- İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVERENE İŞÇİNİN İŞYERİNİ DEĞİŞTİRME YETKİSİ VERMESİ
- İŞVERENİN YÖNETİM HAKKINI KÖTÜYE KULLANMADAN İŞÇİNİN İŞYERİNİ DEĞİŞTİRMESİ
- NAKLEDİLEN İŞYERİNE GİTMEMEYEREK İŞİ TERK EDEN İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERDİRİLMESİNİN HAKLI NEDEN OLUŞTURMASI

ÖZETİ: Taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinin ö. maddesi işverene işyerinde verimin korunması için ve işverence gerekli görülmesi halinde hizmetlinin işi veya işverenin diğer işyerlerinde çalışmak üzere işyerini değiştirme yetkisi vermektedir. Bu madde gereği işveren yönetim hakkını da kullanarak davacıya Bodrum'daki işyerine nakletmiştir. Yönetim hakkının kötüye kullanıldığı Bodrum'daki çalışma şartlarının davacının durumunu ağırlaştırdığı da kanıtlanamamıştır. İşverenin yazılı bir fesih bildirimini de bulunmamaktadır. Akti işverenin feshettiği konusunda tanık beyanları yeterli ve açık değildir. Dosya içeriğinden davacı izin dönüşü Bodrum'daki işyerine nakli kabul etmeyerek işyerini terk ettiği hizmet aktini bu şekilde davacı tarafından sona erdirildiği anlaşılmaktadır. Hizmet aktinin işveren tarafından davacının nakli kabul etmemesi sebebiyle feshettiği kabul edilse dahi yukarıda açıklandığı gibi feshin haklı nedene dayandığının kabulü gerekir.

Yargıtay Kararları

DAVA: Davacı, ihbar ve kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Davacı davalıya ait Side'deki işyerinde çalıştığı sırada Bodrum'daki işyerine atandığını, bu atamayı kabul etmeyince işveren tarafından hizmet aktinin feshedildiğini iddia ederek ihbar kıdem tazminatı isteminde bulunmuştur.

Davalı hizmet aktinin işyerini terk etmek suretiyle işçinin feshettiğini savunmuştur. Mahkemece davacının Bodrum'daki işyerine tayin edildiğini bu tayini kabul etmediğini, hizmet aktinin davalı işveren tarafından sona erdirildiğini, sözleşmenin ö.maddesinin düzenlemesinin işverence böyle bir nakle hak vermediğini bu sebeple feshin haksız olduğunu kabul ederek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri hüküm altına alınmıştır.

Taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinin ö.maddesi işverene işyerinde verimin korunması için ve işverence gerekli görülmesi halinde hizmetlinin işi veya işverenin diğer işyerlerinde çalışmak üzere işyerini değiştirme yetkisi vermektedir. Bu madde gereği işveren yönetim hakkını da kullanarak davacıya Bodrum'daki işyerine nakletmiştir. Yönetim hakkının kötüye kullanıldığı Bodrum'daki çalışma şartlarının davacının durumunu ağırlaştırdığı da kanıtlanamamıştır. İşverenin yazılı bir fesih bildirimini de bulunmamaktadır. Akti işverenin feshettiği konusunda tanık beyanları yeterli ve açık değildir. Dosya içeriğinden davacı izin dönüşü Bodrum'daki işyerine nakli kabul etmeyerek işyerini terk ettiği hizmet aktini bu şekilde davacı tarafından sona erdirildiği anlaşılmaktadır. Hizmet aktinin işveren tarafından davacının nakli kabul etmemesi sebebiyle feshettiği kabul edilse dahi yukarıda açıklandığı gibi feshin haklı nedene dayandığının kabulü gerekir. Belirtilen sebeplerle ihbar-kıdem tazminatı isteminin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.7.2006 gününde oybirliği ile karar verildi.